

MORE
THAN
IT

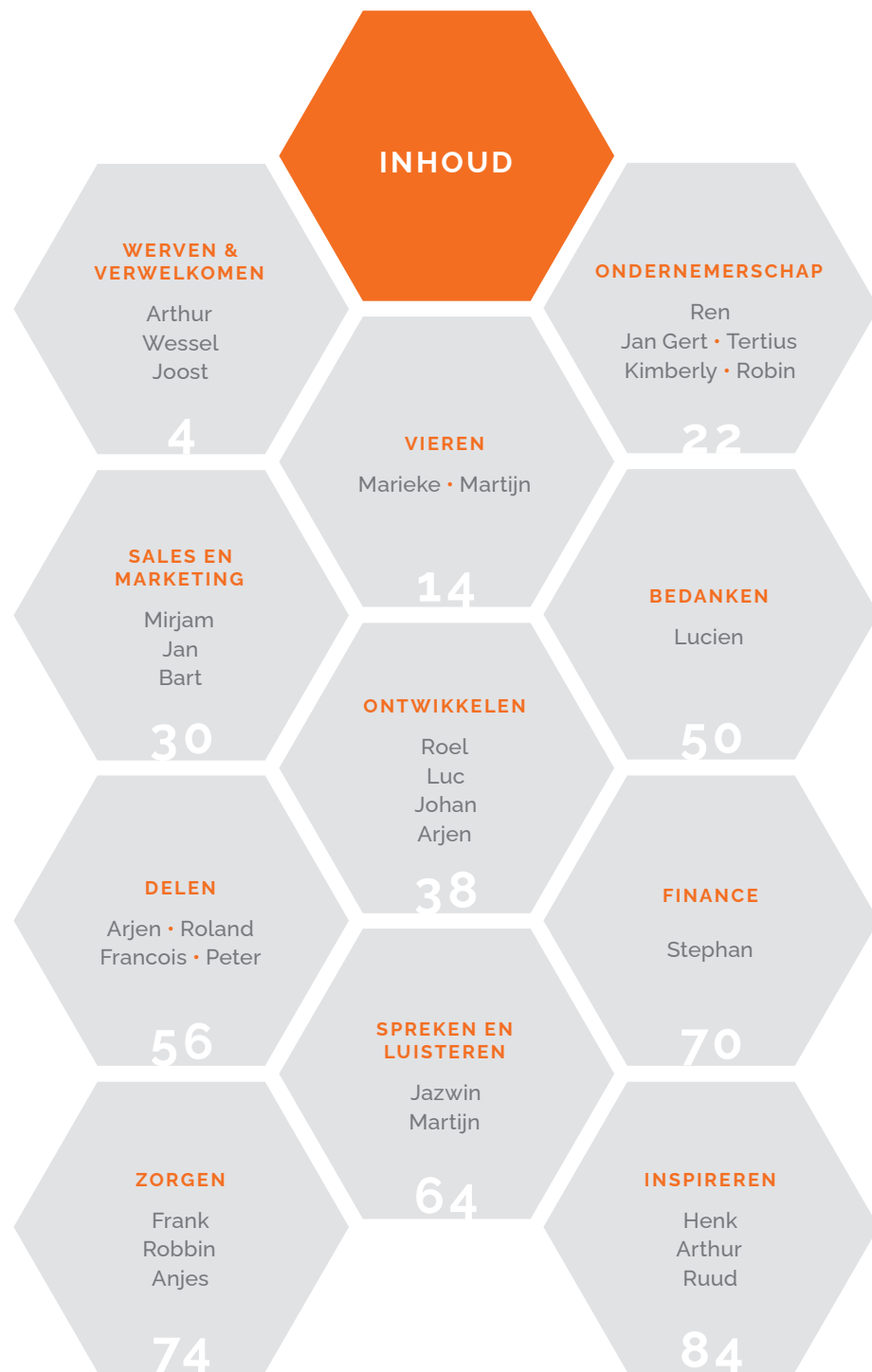
McCOY

EMPLOYEE OWNED. EMPLOYEE LED.



MORE THAN IT

100% driven
by people



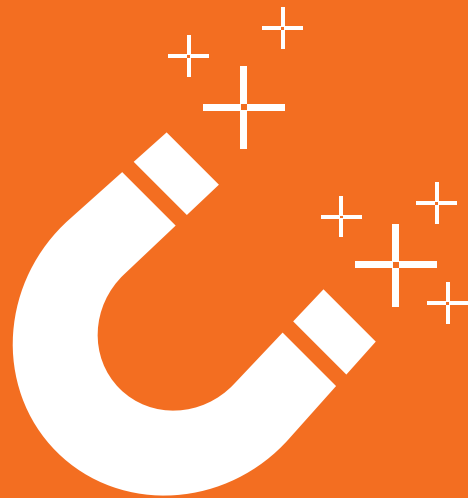
De toekomst van McCoy

Het is zomer 2022 en het is warm. Ik zit met Tom buiten aan een houten tafel onder een parasol. Het lijkt de ideale setting voor drank en plezier, maar niets is minder waar. We hebben het over McCoy, waar we staan en waar we de komende 3 jaar naartoe kunnen groeien. 'Een uniek bedrijf met een unieke cultuur', horen we van collega's en klanten. Natuurlijk zijn we daar trots op. Hoe dat is gelukt? Vooral omdat we jarenlang hebben geluisterd en geleerd van collega's. Want juist die collega's zijn uniek. Zij maken samen McCoy iedere dag weer tot wat het is: het leukste en beste IT- bedrijf om voor en mee te werken.

Dit jaar worden deze collega's ook aandeelhouder. Een stap die past bij betrokkenheid en ondernemerschap. Maar hoe zit het dan met leiderschap? McCoy heeft geen MT dat alle besluiten neemt; de meeste besluiten worden genomen door experts, zoals teamleiders die wij Business Unit Leads noemen. We stimuleren initiatief en zijn graag een platform voor ondernemerschap, voor iedereen binnen McCoy. Op die manier krijgen de kwaliteiten van McCoy-collega's de meeste ruimte en blijft McCoy op zijn sterkst. 'Dus het bedrijf wordt voor een groot deel geleid door onze collega's' besluit Tom. Daar pakken we nog een koffie op: McCoy, Employee Owned, Employee Led!

MT-McCoy,

Jeroen, Harry, Tom, Martijn, Jan, Frank V en Frank D



WERVEN & VERWELKOMEN

Kwaliteit trekt
kwaliteit aan

Hoe blijf je aantrekkelijk voor de beste SAP consultants van Nederland? Simpel: via onze eigen toppers met het juiste DNA. We bouwen daarom zorgvuldig aan wat wij ons 'eco-systeem' met Friends of McCoy noemen. In plaats van vacatures werken we met rollen en als we een talent met de juiste mindset tegenkomen, nemen we die aan. Met resultaat: we verwelkomen doorlopend nieuwe talenten.

GOEDE CONSULTANTS ZIJN DE KERN VAN ONS SUCCES

Goede mensen trekken goede mensen aan. Vanuit die gedachte werven wij primair vanuit onze eigen kern en binnen ons netwerk van Friends of McCoy: 'Everybody Hires'. We bieden daarmee nieuwe collega's ook een ideaal leertraject. We hebben de beste ervaren SAP experts in dienst en een brede basis van getalenteerde jonge collega's. Hierdoor kwalificeren we ons voor uitdagende, hoogstaande projecten. Dat maakt andere talenten

BELEVINGSMOMENTEN ZIJN DE BESTE KENNISMAKING

Wij vinden belevingsmomenten de beste manier om kennis te maken met onze cultuur. We delen graag onze kennis en organiseren regelmatig kennissessies en andere activiteiten waarvoor onze collega's relevante relaties uit hun netwerk uitnodigen. Daarbij hebben we nooit echt een vacature in ons achterhoofd. We werken van buiten naar binnen en zoeken simpelweg talent. Kandidaten valt op dat we oprecht geïnteresseerd zijn hoe we elkaar kunnen versterken. Soms wordt die kandidaat een collega, soms blijft hij of zij liever bij de huidige werkgever. En soms werken we op een later moment alsnog samen. Hoe dan ook houden we mensen met de juiste mindset graag binnen onze community.

ONZE SUCCESFORMULE VOOR WERVING

Werving is bij ons een open proces. Wij geloven namelijk dat procedures niet leiden tot succes. Wel hebben we in de loop der jaren onze eigen succesformule voor werving ontwikkeld:

- 1 We weten precies wie we willen hebben dankzij onze collega's en Friends of McCoy.

- 2 We werken met een externe partner om contact met hen te leggen en dit uit te bouwen. Dat is een van de betere partijen die net als wij voor 100% kwaliteit gaat en die dus goed bij ons past. Bijkomend voordeel is dat we de werving zo efficiënt houden.
- 3 We voeren zelf de gesprekken met kandidaten die onze externe partner aandraagt. Het gaat tenslotte om de persoonlijke en inhoudelijke klik met ons, niet met de recruiter alleen.
- 4 Persoonlijkheid vinden wij minstens zo belangrijk als inhoudelijke kennis; het gaat ons om de juiste verhouding tussen die twee.

RECHTSTREEKS EN GELIJKWAARDIG IN GESPREK

Onze collega's kiezen onze collega's. Dat betekent dat wervingsgesprekken niet alleen via het management lopen. Liever laten we een collega aanschuiven. We houden van gelijkwaardige gesprekken waarin beide partijen nieuwe inzichten opdoen. Kandidaten prikkelen we graag met anders-dan-anders gesprekken en daar trainen we onze collega's ook in. Is het team positief? Dan nemen we iemand aan.

HET DRAAIT OM DNA

Eenmaal in gesprek toetsen we vier randvoorwaarden: inhoudelijke kennis, consultancy skills, inzetbaarheid op opdrachten en ambitie (en de vraag of wij in die ambitie kunnen voorzien). Die randvoorwaarden maken echter maar 20-30% van het plaatje. DNA bepaalt volgens ons voor 70-80% of we écht een match hebben. Kennis en skills kun je immers bijspijkeren, mindset een stuk moeilijker. Daarom selecteren we mensen bij wie er iets gebeurt in hun ogen als ze praten over hun werk. Diversiteit juichen we toe, in alle opzichten. Eenheidsworsten vind je niet bij ons. Toch hebben McCoyans in de basis hetzelfde gemeen: Ze excelleren in hun vak, delen dit met collega's en willen zichzelf daarin continu verbeteren. Ook hebben ze oprecht lol in hun werk en nemen ze zelf de touwtjes van hun loopbaan in handen.

VERTROUWEN VERSUS VASTLEGGEN

We geloven heilig in de kracht van het McCoy netwerk, vrijheid, eigen verantwoordelijkheid en vertrouwen. Dat zie je ook terug in de

laatste stap van ons open 'wervingsproces'. Collega's bieden we meteen een vast contract aan en een concurrentie- en relatiebeding kennen wij niet. De (weinig) consultants die bij McCoy vertrekken, worden ambassadeurs en maken daarmee de cirkel van ons wervingsproces rond.

WELKOM VÓÓR DAG 1

Nieuwe collega's omarmen we al voordat ze hun eerste werkdag hebben. Bijvoorbeeld door hen te betrekken bij meetings van hun Business Unit, bedrijfsbrede bijeenkomsten (Synergy meetings) en onze legendarische uitjes. Zo leren ze collega's en Friends of McCoy alvast wat beter kennen. Van de contractondertekening maken we een klein feestje. Met ongeacht het tijdstip een borrel om de samenwerking te vieren. Verder volgt iedereen die bij ons begint een dag voor nieuwe medewerkers waarin we hen wegwijs maken in praktische zaken. Nieuwe collega's pakken ook zelf de regie in hun verwelkomingsproces door op de eerste dag een mail te sturen naar de hele groep. Daarin stellen ze zich persoonlijk voor. Zo leren we niet alleen de inhoudelijke expertise maar ook 'de persoon erachter' alvast beter kennen.



Contractondertekening als feestmoment

Een biertje drinken met collega's vóór 9 uur 'ochtends; weer een iets anders dan koffie. Ik herinner me nog goed mijn contractondertekening toen ik voor McCoy koos. Ik was een van de eersten en Jeroen baalde als MT-lid als een stekker dat hij er niet bij kon zijn vanwege wintersport. Dus belde hij in via Facetime. Dat feestelijke tekenmoment gaf mij echt het gevoel een goede keuze te hebben gemaakt. We maken nog steeds van iedere contractondertekening een klein feestje. Het gaat tenslotte niet om die handtekening. Je bent bij McCoy geen 'asset' die salaris krijgt en daarvoor zijn kunstje komt doen.

Een nieuwe baan is een belangrijke keuze en dus vieren we de toekomstige samenwerking tijdens de contractondertekening. Dat doen we altijd in een informele setting. Heel wat collega's zetten hun handtekening onder het genot van een biertje bij het plaatselijke café hier op de hoek in Eindhoven. We koesteren de foto's waarmee we dit feestmoment vereeuwigen. Eens in de zoveel tijd maken we een compilatie. Door de hoeveelheid nieuwe collega's die zich bij ons aansluit zijn we regelmatig opnieuw en met veel plezier aan het knutselen.

ARTHUR KREUK



Een eigen 'bro' als je start bij McCoy

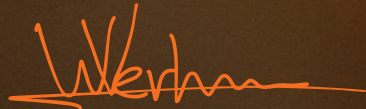
Een paar jaar geleden landden starters bij ons tussen 100 zwaargewicht, ervaren SAP consultants. Aan de ene kant mooi: je trekt je snel op aan meer ervaren collega's. Tegelijk miste onze jongere garde bepaalde ondersteuning. Dus riepen we McNXT in het leven, waarvan ik één van de aanjagers ben.

McNXT is veel meer dan een borrelgezelschap, al drinken we ook zeker regelmatig een biertje samen. We helpen collega's onder de 30 om hun weg te vinden binnen McCoy. Daarvoor hebben we het BROgram: starters krijgen een buddy waarbij de BU-lead vooraf inschat of de persoonlijkheden klikken. Dat is vaak een mede-McNXT'er, maar inmiddels werpen ook oudere McCoyans zich op als 'bro'.

Via McNXT organiseren we ook softskilltrainingen zoals presenteren en timemanagement. Ook doen we dingen rondom persoonlijke ontwikkeling, van tips voor beleggen tot goed in je vel zitten. Dat is voor meer senior collega's vaak al gesneden koek, terwijl het de jongere garde helpt om een topconsultant te worden.

Ik wist dat we echt serieus werden genomen toen ik tijdens een Synergy meeting zendtijd kreeg om het hele bedrijf over McNXT te vertellen. Sindsdien staan we als vast onderdeel op de agenda bij deze kwartaalmeeting. Ik vind het vooral lekker dat er geen rem op zit: we maken creatieve plannen en die hoeven niets met SAP te maken te hebben.

WESSEL VERHEIJEN





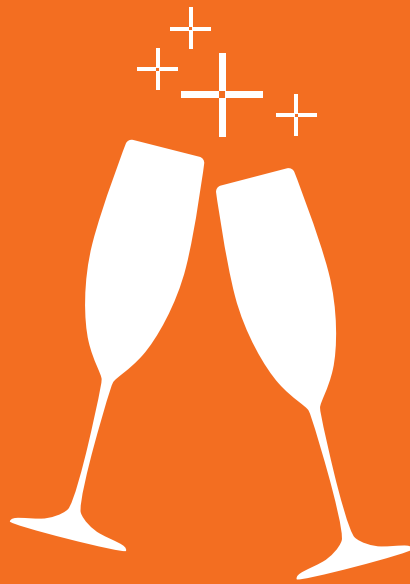
Twee jaar geduld en interesse

Oprechte en vooral blijvende interesse. Dat is waarmee we collega's vaak over de streep trekken. Die blijvende interesse is nodig, want we zijn selectief en zoeken alleen de echte neusjes van de zalm. Die hengel je niet in een week binnen. Zo was er een collega die twee jaar om ons heen cirkelde. Dat deed hij niet omdat de klik er niet was. Eerst was er een zakelijk project en later privéomstandigheden waardoor de timing om over te stappen net niet goed was. Het leven komt er vaak tussendoor en ik snap heel goed dat je dan even blijft zitten waar je zit.

We bleven die collega uitnodigen voor onze events. Hij was een keer aanwezig bij een Synergy meeting die eigenlijk alleen intern is. Voor mij was het zoeken naar de balans tussen ruimte geven en verbinding houden. Ik vind het bijzonder hoe McCoy dat doet en vind het vertrouwen dat ze mij als 'externe' recruiter geven om rustig de relaties uit te bouwen top. Ik zeg 'extern' omdat het niet echt zo voelt, ik werk nauw met hen samen en heb toegang tot alle kennis, netwerken en roddels. Na twee jaar contact houden en de relatie verder uitbouwen tekende die collega overigens.

Typierend was ook die ene kandidaat die bij een concurrent werkte. Toen hij aangaf in de buurt te zijn voor een klantafpraak, nodigden we hem uit langs te komen. Dat deed hij, en na dat gesprek klapte hij bij ons nog een paar uur zijn laptop open om de tijd tot de volgende afspraak te overbruggen. Zat daar een consultant van de concurrent tussen onze McCoy-collega's. We zijn niet bang voor concurrentie en gaan uit van onze eigen kracht. We maken echte toppers gewoon deel van de familie. Deze bewuste kandidaat koos overigens niet voor ons. Vinden we ook prima; je weet nooit hoe het loopt.

JOOST HINDERDAEL



VIEREN

Plezier centraal
op alle fronten

Plezier zit in de kern van McCoy. Het is ook de lijm van ons team: het creëert verbinding en maakt de energie los die ons succesvol maakt. Daarom vieren we vaak en graag met collega's, klanten én partners. Daarbij volgen we de omgekeerde route: delen om daarna te vermenigvuldigen. We geloven dat plezier en delen van succes vanzelf leidt tot goede prestaties en daarmee winst. Niet andersom.

STIMULEREN VS ORGANISEREN

Samen herinneringen maken is een belangrijke basis voor een goede relatie. Vieren past daar naadloos in: het scheidt nieuwe herinneringen die zowel ons team onderling als de Friends of McCoy binden. We ondersteunen feestmomenten dan ook van harte. Ondersteunen inderdaad, want collega's komen uit zichzelf met ideeën en zetten die om in actie. Om er maar eens een paar te noemen: MCNXT voor collega's onder de 30, de maandelijkse borrel met alle jarigen of de verrassing voor vrouwelijke collega's op Internationale Vrouwendag. Wij vinden het prachtig om te zien dat naast plezier ook onafhankelijkheid en eigen initiatief stevig in onze kern verankerd zit.

PLEZIER IN ONTSPANNING

We houden van hard werken en lopen een extra meter (of twee) voor de klant, en wisselen dat altijd af met ontspanning. Daarvoor hebben we een goede balans tussen in- en ontspanning gevonden. Dat gaat van sportieve dingen als deelname aan de marathon van Eindhoven met Friends of McCoy, fietsen in de alpen en skiën tot ons jaarlijkse zomerfeest en kerstdiner met partners. Onze personeelsvereniging is meesterlijk in het creëren van voorpret voor dit soort events met ludieke acties en uitnodigingen. We maken overigens niet alleen plezier met collega's, maar betrekken ook onze klanten. Zo nodigden we hen uit voor een zelfgeorganiseerd festival inclusief food trucks en attracties.

PLEZIER IN INSPANNING

Het is verleidelijk om bij 'vieren' vooral te denken aan uitjes en borrels. Voor ons is plezier binnen ons werk echter minstens zo belangrijk. Sterker nog, we hebben onze organisatie ontworpen met de kernwaarden passie en plezier in het achterhoofd. We zijn ons bewust van de 'consultancy valkuil' waarin collega's met hun projectteam op een eilandje bij de klant zitten en anderen nauwelijks spreken. Daarom organiseren we bijeenkomsten en uitjes om in verbinding te blijven en te zorgen dat iedereen elkaar weet te vinden.

In onze 'Shark Tank' werken collega's met plezier aan vernieuwende ideeën, en bouwen ze een goede pitch om die plannen om te zetten in actie. Ons Supply Chain Execution team combineerde leren met fun door met het hele team een certificatie als heftruckchauffeur te halen. Verder worden onze Business Units altijd door twee collega's geleid. Gewoon, omdat dat energie geeft en je elkaar kunt ondersteunen. En we gaan ver in het organiseren van werkplezier. We zetten collega's waar het kan in op projecten in lijn met hun ambities.



PARTNERS VIEREN MEE

Betrokkenheid is de basis voor ons succes en vieren draagt daaraan bij. We betrekken meer mensen dan alleen collega's en zakelijke relaties. Je kunt werk en privé volgens ons niet los van elkaar zien en daarom vieren de partners van onze collega's ook mee. Ze krijgen een bloemetje op hun verjaardag en zijn een graag geziene gast op onze zomer- en kerstfeesten. Zo leren ook zij elkaar steeds beter kennen. Het komt regelmatig voor dat collega's van hun partner de vraag krijgen 'wanneer er weer eens een uitje van je werk is'. De verbinding die we scheppen met het thuisfront zorgt ervoor dat collega's daar ook plezierig over hun werk kunnen praten.

MIJLPALLEN IN LOOPBAAN MARKEREN

Mijlpalen zijn belangrijke momenten in onze projecten waar veel tijd en aandacht naar uit gaat. Met onze interne mijlpalen gaan we net zo om. Hoe vroeg op de dag een nieuwe collega ook het contract komt ondertekenen, we vieren het volgens traditie met een biertje erbij. Elk jaar dat een collega bij ons is, staan we er feestelijk bij stil en bij



5 jaar trekken we alle registers open. Overigens 'vieren' we ook het afscheid van collega's. Dit zien we evengoed als een mijlpaal; we hebben er een ambassadeur bij. Onze BU's geven daarnaast elk hun eigen invulling aan het vieren en markeren van momenten. Ze kregen de collega's van Business Intelligence tijdens het eindejaarsgesprek een persoonlijk tegeltje.

PLEZIER EN GELIJKWAARDIGHEID

Bij McCoy kennen we nauwelijks hiërarchie en nul machtsvertoon. Zowel de platte organisatie als het DNA van de McCoy leads dragen hieraan bij. We nemen onszelf uitermate serieus als professionals, maar aan een alwetend MT doen we niet. Gierend van het lachen liet het MT zich 'roasten' door cabaretier Rob Scheepers. Of namen ze het initiatief tot een verkleedpartij tijdens Sinterklaas en Kerst. Het resultaat is dat collega's ons MT waarderen als open en benaderbaar. Ze zitten aan de tafel naast je te werken, tonen persoonlijke interesse en vragen naar jouw advies. Het liefst zouden we zelfs het MT afschaffen. Maar dat vindt de meerderheid van onze mensen (nog) geen goed idee.



Vieren: feesten met een reden!

Als de partners van collega's gaan vragen wanneer er weer een McCoy-feestje is, dan weet je als feestcommissie dat je iets goed doet. De animo is dan ook altijd groot. We organiseren al onze events met het motto 'vrijheid, blijheid' in ons achterhoofd. Je hoeft niet mee. Maar we zorgen dat onze activiteiten zo aanspreken dat zowel alle McCoyans als hun partners er graag bij willen zijn.

Uiteraard doen we altijd ons best voor een uitdagend programma, een toplocatie en heerlijk eten. Iedereen ontvangt een persoonlijke uitnodiging met een volledig programma, ontworpen door ons eigen creatieve UX team. Op deze manier weet iedereen wat ze missen als ze er niet bij zijn en het levert de nodige voorpret op.

We organiseerden bijvoorbeeld een zeilevent met samengestelde teams uit de verschillende business units. In de ochtend konden we lekker bijpraten en kregen we een introductie in het zeilen. Na een heerlijke lunch gingen we de strijd met elkaar aan in een zeilrace. Want we zijn niet vies

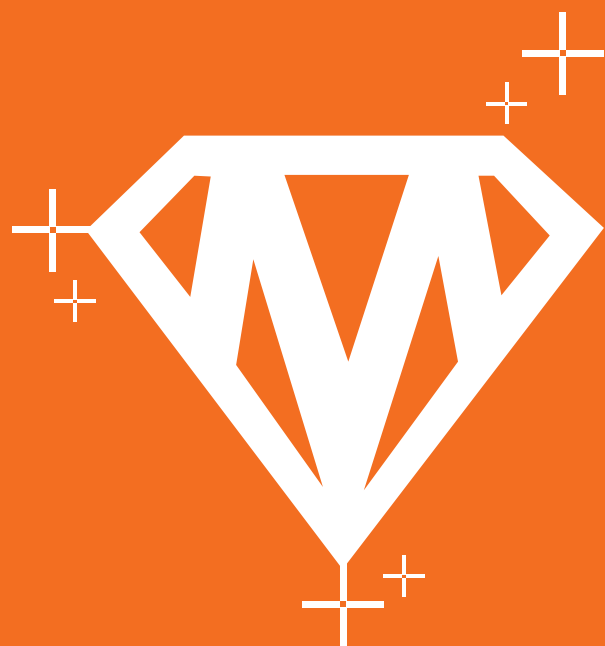
van een beetje competitie. Het weer was ruig met af en toe windkracht 8 en volle bak regen. Heerlijk! In de avond wisselden we bij een stevige BBQ onze stoere verhalen uit over de race. Intussen hingen we trouwens aan de tentstokken vanwege de wind.

Waarom steken we zoveel tijd en moeite in onze events? Binnen McCoy vinden we de cultural fit heel belangrijk. En cultuur zit 'm niet alleen in onze SAP-kennis en ons vakmanschap. Het zit ook in samen herinneringen maken waar we nog jaren op terugkomen. Zo passeert het verhaal nog regelmatig de revue van de collega die de boot naar Ameland nam terwijl het feest op Vlieland was.

MARIEKE PULLEN

MARTIJN VETH





ONDERNEMERSCHAP

Bevlogen mensen
leveren maximale
klantwaarde

Onze hele organisatie is erop ingericht goede ideeën te genereren en uit te voeren die bijdragen aan zakelijk succes. Bij ons is iedereen ondernemer, maar wel in de mate waarin je zelf wilt. Intrapreneurship past ons als term eigenlijk beter. Wij geloven dat dit zorgt voor bevlogen mensen én tevreden, verraste opdrachtgevers.

NIET TEVREDEN MAAR BEVLOGEN

Bevlogenheid, daar draait het voor ons om. Wij willen geen tevreden medewerkers, geen tevreden klanten. We streven naar meer: meer enthousiasme, meer impact. We geloven dat ondernemerschap die bevlogenheid stimuleert. Het geeft perspectief, uitdaging en voldoening voor de mensen waarmee wij werken.

ONDERNEMERSCHAP IN HET DNA

We werken alleen met mensen waarvan we weten dat ze ondernemerschap in hun systeem hebben zitten. Mensen die zeggen: "dit is wat ik vandaag ga doen en dit is hoe jij mij hierbij kan helpen." Dat is de ultieme situatie waarin onze faciliterende rol tot zijn recht komt. Mensen die zeggen "vertel me maar wat we vandaag gaan doen", passen niet zo goed bij McCoy. Daar zijn we dan ook heel eerlijk over.

TWEE SUCCESFACTOREN VOOR INTRAPRENEURSHIP

Naast de mindset van onze mensen liggen nog twee succesfactoren ten grondslag aan onze ondernemende organisatie. De BU's vormen een eerste factor. Per BU runnen twee interne ondernemers hun eigen 'winkel'. Zij vormen en coachen hun team. Dat gaat van het vinden en binden van talenten tot kennis- en productontwikkeling waarmee we onze klanten verrassen. Zo stimuleert het MT dus het ondernemerschap van de BU-leads, en zij op hun beurt weer dat van hun team. Een tweede succesfactor is dat we ondernemen benaderen vanuit samenwerking en organisatiebelang. Het McCoy belang verliezen we nooit uit het oog, waardoor de BU's niet leiden tot verkokering maar juist tot extra synergie.

IEDEREEN ONDERNEEMT

McCoy is een entrepreneurial bedrijf. Dat houdt in dat we iedereen betrekken bij ons ondernemerschap. Dat kan in allerlei vormen, bijvoorbeeld het opzetten van een eigen dienst of product die je onder McCoy vlag in de markt zet. Maar ook een vernieuwende projectaanpak, onze McCoy TV en ideeën voor duurzaamheid en inclusiviteit zien wij als ondernemerschap. Je hoeft dus geen geboren marketeer of sales-kampioen te zijn om je ondernemerschap binnen McCoy te laten bloeien.

EMPLOYEE OWNED COMPANY

In 2022 zetten we een belangrijke stap richting het bedrijf dat we graag willen zijn. We introduceerden de McCoin en werden daarmee The Employee Owned Company. Het onderstreept onze strategie om zelfstandig te blijven, met alle vrijheid om waarde toe te voegen op onze eigen manier. Iedereen kan participeren door McCoins te kopen. Dat geeft ondernemerschap binnen McCoy een extra dimensie. We werken niet voor, maar met elkaar aan het beste SAP-bedrijf van Nederland.

EGO'S IN DE KAST

Wat vraagt dat eigenlijk concreet, sturing geven aan 200+ ondernemende SAP-consultants? Sowieso dat we ons dienstbaar en coachend opstellen met de houding 'Wij zijn er voor jullie, jullie niet voor ons.' Dat is een instelling die je volgens ons niet zo vaak tegenkomt. Of in ieder geval niet zo doorleefd en authentiek als bij McCoy. Het betekent ook dat we ons kwetsbaar op durven te stellen en onze ego's in de kast laten. We hebben wel degelijk een kompas en varen een koers. Daarbinnen durven we los te laten, coachen we collega's en laten hen meesturen.

PLANNEN DURVEN MAKEN EN BIJSTELLEN

We durven te varen op onze intuïtie en voelen kansrijke ideeën waarin we willen investeren goed aan. Dit betekent dat we onderbuikgevoel vóór doorwrochte plannen laten gaan. Het gezond verstand wint bij ons van het gebaande pad. Ondernemerschap betekent ook dat voortschrijdend inzicht een eerder goedgekeurd plan niet in de weg staat.



Putting people first

A mission I wanted to be part of. That is how it felt when McCoy & Partners unfolded their plans and vision to me to expand their Portfolio and Delivery operations to the Philippines. Their vision on delivering best-in-class for their people and clients has all the potential to become a global success. And I am proud to be part of it as the Country Manager here in the Philippines.

McCoy's "people first approach" appealed to me as it is People that make the difference in every organization. Consultants join us because we truly see them and value their growth. The challenging projects and international travel opportunities are just the icing on that cake, but a truly fun one. The level of trust and openness is high. We stimulate colleagues to express themselves without any worry. This is where our cultures reinforce each other. The Dutch straightforwardness and being pragmatic is also in the DNA of our local team in Manila. Putting that together with the passion and pride we take in our work, you have the perfect ingredients for success.

REN JAVONILLO - MCCOY MANILA



Het verschil maken als consultant én ondernemer

We liepen al langer rond met een bak energie en de ambitie om het beste supply chain executie team van Nederland neer te zetten. Bij McCoy kregen we de ruimte om onze ambities om te zetten in actie! Vanaf het moment dat we onze plannen pitchten bij het MT hadden we een coach en zijn we gaan bouwen aan wat nu onze business unit Supply Chain Execution is. Focus was onze inhoudelijke drijfveer. We zagen veel potentie in het aanbrengen van focus binnen het supply chain domein. We hadden de vereiste kennis in huis, maar benaderden de markt nog niet gericht genoeg.

Naast focus was er nog een drijfveer: continu verbeteren en het verschil maken, echt iets neerzetten. We willen onszelf blijven prikkelen. Naast consultant zijn we nu ook ondernemer.



Op een gegeven moment ben je als senior consultant toch vooral bezig met 'weer een project', hoe inhoudelijk interessant ook. Het opzoeken en verleggen van onze grenzen is zeker gelukt. Een visie vormgeven, de oplossing neerzetten, mensen werven en hen de ruimte geven zich te ontplooiën, marketing, acquisitie.. We krijgen absoluut een les in loslaten en zijn zelf nog steeds in transitie naar ondernemer.

We hanteren binnen McCoy een groeimodel gebaseerd op celdeling binnen onze BU's. Dit betekent dat we nu al bezig zijn met onze opvolging. We willen een kweekvijver zijn voor nieuw talent en een klimaat scheppen waarin iedereen zijn of haar ambities waar kan maken. En ja, dat betekent dat zich op een gegeven moment weer een team afsplitst, maar dan hebben we juist bereikt wat we wilden. We zijn goed op weg een prachtig team te smeden. Het verschil maken doen we echt samen.

JAN GERT BOUMA

TERTIUS SCHIJVEN



“McCoy maakte dezelfde transitie door als veel van onze klanten”

Met het ene been in IT, met de andere in de business. Zo zien wij ons werk als SAP change consultants. Succesvolle IT-transformaties draaien om het verbinden van mens, proces en platform. In die volgorde. Als twee vrouwen, eind twintig, nog met een volle haardos en een sterke focus op change waren we niet meteen 'de typische McCoyan'.

Robin: "Toen ik bij McCoy begon was het idee dat ik snel mijn SAP Ariba certificaat moest halen. Zonder die kennis kon ik lastig meedraaien op een project. Wat bleek? De klant had vooral behoefte aan consultancy op communicatie, training en het change proces. Dat triggerde zowel mijzelf als mijn Business Unit (BU) om die component zwaarder aan te zetten."

Kimberly: "Robin en ik kennen elkaar nog uit onze studietijd. Door mijn achtergrond in change management zag ze in mij de ideale 'partner in crime' om samen Simply Change vorm te geven. Met nul SAP kennis was dat even spannend. Maar ik geloof écht in de meerwaarde van change bij IT-projecten."

Dat we beiden uit een ondernemersfamilie komen, bleek pure winst. We weten wat het is om te bouwen en door te zetten. We hadden met deze nieuwe propositie wel iets te bewijzen, zowel bij de klant als intern. Collega's waren niet gewend om change management zo'n prominente plek te geven. Maar de eerste klanten waar we Simply Change toepasten waren lyrisch over het resultaat.

Het is grappig om te zien hoe we zelf binnen McCoy ook een transitie doormaken naar 'More Than IT'. Mede daardoor zien steeds meer McCoyans de meerwaarde van Simply Change voor onze organisatie en onze klanten. 'More Than IT' is niet voor niets ons motto. Wij zijn trots op onze toevoeging aan die 'more'.

KIMBERLY VAN OOIJEN

ROBIN HAZELAAR



SALES EN MARKETING

Verbinden vanuit inhoud

Ons succes in sales en marketing is gebaseerd op drie pijlers: inhoud, creativiteit en continuïteit. Die pijlers geven ook meteen al een indicatie dat onze focus ligt op bestaande klanten. Wij geloven in sales en marketing vanuit relatie en inhoud. Dat gaat verder dan een persoonlijke touch in wat we doen. Het is meer een persoonlijke omhelzing.

PIJLER 1: INHOUD

Een succesfactor is dat we snel een vertrouwensrelatie met klanten opbouwen. Dat lukt omdat al onze salesmensen vanuit vakmanschap werken en inhoudelijk stevig onderlegd zijn. Zij voeren dus direct een gesprek over het inhoudelijke vraagstuk. Daarna bepalen zij welke expert ze eventueel inschakelen om dieper op de materie in te gaan. Onze salesmannen en -vrouwen snappen kortom uitstekend welke problemen klanten hebben én dragen goed onderbouwde oplossingen aan in heldere taal.

PIJLER 2: CREATIVITEIT

Over die oplossingen gesproken: creativiteit is daarin een tweede, belangrijke succesfactor. We verrassen klanten positief met onze suggesties en maken die ook waar. Daardoor breiden opdrachten zich als een olievlek uit. Onze collega's hebben een goede radar voor andere klantvragen die een creatieve oplossing nodig hebben. Daardoor worden we in no-time doorverwezen bij of door bestaande klanten.

PIJLER 3: CONTINUÏTEIT

Klanten waarderen het ook dat ze bij ons met één gezicht te maken hebben en dus niet om de haverklap een andere accountmanager zien. Dat vaste gezicht vinden wij belangrijker dan een strakke website waarop klanten alles over onze dienstverlening kunnen vinden. We bouwen graag langdurige relaties op en dat lukt, mede doordat het verloop binnen McCoy zo laag is. Net als onze klanten blijven collega's lang bij ons.

HUNTEN EN FARMEN

Net als ieder bedrijf doen ook wij gewoon aan 'new business development'; het vinden van nieuwe klanten. Het is alleen niet onze primaire focus, mede omdat we meer van het zaaien zijn dan van het snelle jagen. We doen daarom niet mee met aanbestedingen waar we nog geen enkele relatie met de beslisser hebben opgebouwd. Wél organiseren we inhoudelijke events die zowel klanten als (potentiële) collega's inspireren. Dat vormt onze basis voor langetermijnrelaties met nieuwe klanten. Nieuwe opdrachten zijn nooit het doel van die events, maar wel regelmatig het resultaat.

VERBINDING LEGGEN

Onze marketingactiviteiten ondersteunen onze sales en ook daarin zoeken en vinden we verbinding vanuit inhoud en vakmanschap. De eerder genoemde vakinhoudelijke events hebben als doel mensen met elkaar te verbinden. Bij het uitnodigen zoeken we daarom naar een mooie mix van bestaande en potentiële klanten en collega's. Uiteindelijk overtuigen die elkaar en waarderen ze het dat wij geen 'mooie marketingpraatjes' vertellen op zo'n event. Die verbinding nemen we overigens ook in onze sales serieus. Voelen we de verbinding niet, dan zeggen we gerust 'nee' tegen een nieuwe opdracht. Want inmiddels weten we: zonder die klik ook geen inhoudelijk resultaat.

Zelf kiezen waarin ik me wil ontwikkelen

Leren van collega's en mezelf ontwikkelen in commercie. Dat was mijn drijfveer om over te stappen naar McCoy, en die ambitie maak ik dagelijks waar. Vanaf gesprek 1 stond de vraag centraal wat ik wilde bereiken en waarin ik mezelf wilde ontwikkelen. De manier waarop ik daarin word gefaciliteerd, gaat ver. Ik volg opleidingen in soft skills zoals presenteren, haalde mijn certificering in process mining, volgde de SAP Digital Sales Academy en ben veel met onze senior sales managers op pad. En dat is alleen nog maar de samenvatting van mijn eerste jaar.

De ruimte om mijn rol zelf vorm te geven en te kiezen waar ik beter in wil worden, geeft veel energie. Dus heb ik naast sales- ook marketingtaken naar me toegetrokken. Sowieso zien wij dat gewoon als 1 team 'commercie' en niet als gescheiden silo's. Dus verdiep ik me de ene dag in materie over process mining om daar sales op te kunnen doen. Terwijl ik de andere dag ons jaarlijkse Big Event organiseer of marketingactiviteiten uitvoer.

Eilandjes bestaan niet binnen McCoy en ik spreek iedereen, al houd ik me niet zoals mijn collega-consultants bezig met inhoudelijke opdrachten. Door het McNXT programma voor jonge collega's en de 6-wekelijkse Synergy meetings is de verbinding met de rest van de club sterk. Er werken alleen maar gedreven, enthousiaste mensen. Dat werkt ook weer aanstekelijk op mij. Bedrijven zeggen altijd dat ze anders zijn; McCoy maakt het ook echt waar.

MIRJAM VERZIJL



Sales is serious business (en fun)

Over sales teams bij IT-dienstverleners bestaan de nodige vooroordelen: prestatiegedreven, individualistisch en 'over-de-schutting-gooi-gedrag'. Na het zetten van de handtekening zouden verkopers met gierende banden vertrekken naar de volgende deal. Bij McCoy doen we dingen graag anders. Ons commerciële team is een verlengstuk van de kern van ons bedrijf en hanteert exact dezelfde kernwaarden. We hechten bijvoorbeeld grote waarde aan transparantie, gaan altijd voor optimale kwaliteit en houden stevig vast aan onze onafhankelijkheid. Daarnaast geloven wij in 'customer for life'. Niet wegwezen na de deal, maar de klant constant begeleiden om waarde te scheppen en de investering te laten renderen. Ook na de deal.

Ik durf te stellen dat wij geen traditioneel verkoopteam zijn. We werken aan klanttevredenheid: Solve first, settle later. Zo hielpen we een key account met een prio 1 incident dat commercieel/formeel niet onze verantwoordelijkheid was. Onze accountmanager Bart regelde samen met customer success manager Marieke dat het incident direct door ons team werd opgelost en de klant kon doordraaien. Dat illustreert ook meteen hoe belangrijk het voor ons is om samen te werken: alleen met onze consultants bij de Business Units leveren we kwaliteit.

Laten we trouwens ook de McCoy kernwaarde 'plezier' niet vergeten. Ons team padelt met elkaar tijdens heidagen. We presenteerden op een Synergy sessie midden in de lente in een Kerstjurk onze update. En we vierden iedere succesvolle deal met een symbolisch biertje, ook als dat tijdens onze sales meeting om 12:00 uur 's middags is. Sales is serious business bij McCoy, maar we nemen onszelf vooral niet al te serieus.

JAN LAROS



Afwisseling en de vrijheid om te doen wat nodig is

Afwisseling. Dat is in 1 woord wat mijn rol als salesmanager binnen McCoy zo leuk maakt. Ik beweeg me binnen de domeinen EWM, Ariba en S/4. Kom bij de meest uiteenlopende bedrijven met de meest uiteenlopende producten over de vloer. En ik ben ook inhoudelijk betrokken bij business processen en reken met de klant en ons team business cases door. Kortom: het is zoveel meer dan alleen 'sales'.

Naast de afwisseling is vrijheid een tweede reden dat ik plezier heb in mijn werk. Het uitgangspunt is hier dat iedereen doet wat nodig is om een succes te maken van onze samenwerking met klanten. Dat past goed bij mij; ik rapporteer liever niet iedere week over wat ik ga doen en heb gedaan. Stel dat ik besluit een andere aanpak te kiezen bij een klant omdat de situatie daarom vraagt. Dan is die vrijheid er gewoon, ook ondersteund door het MT. Dat leidt denk ik juist tot meer succes.

Door die successen profiteren we als salesteam van een vliegwieleffect. Ik durf potentiële nieuwe klanten naar elke bestaande klant van ons te rijden voor een gesprek over de samenwerking met McCoy. Natuurlijk gaat niet elke go-live vlekkeloos, maar we brengen elk project 'thuis' en lossen het op. Of dat nou op zondagochtend is of niet.

Intern doe ik eigenlijk ook een soort sales aan de business units. Uiteindelijk moet ik wel iets verkopen wat voor hen werkt in de uitvoering en waar ze enthousiast van worden. Zij dagen mij uit op inhoud. En om soms gewoon het lef te hebben de klant tegendraads te adviseren over een beter alternatief. Een deal organiseren, de juiste mensen beïnvloeden en heel McCoy inschakelen daarvoor, en dat we dan horen dat wij de opdracht krijgen: I love it when a plan comes together.

BART DE BIJL





ONTWIKKELEN

Iedereen zijn eigen routeplanner met coach

Persoonlijke ontwikkeling is binnen McCoy ieders eigen pelgrimstocht. Maar iedereen die wel eens El Camino of een andere tocht liep, weet dat je de route nooit alleen bewandelt. Wij geloven dat iedereen graag zijn eigen pad kiest. Daarom nemen we mensen niet aan het handje. Wel bieden we hen alle coaching en support die ze nodig hebben. De eindbestemming is altijd helder: behoren tot de beste SAP-consultants van Nederland.

200+ TALENTEN, 3 UNIEKE SUCCESFACTOREN

Van onze 200+ mensen doet er niet één exact hetzelfde. Dat vinden wij logisch: ze hebben allemaal andere talenten. Die passen overigens wel altijd binnen het top-100 model dat we ontwikkelden. Binnen de range aan hard- en soft skills die onze toppers in huis hebben ligt ieders talent ergens anders. En daarmee ook het accent van hun ontwikkelpad.

3 FACTOREN MAKEN ONS SUCCESVOL IN HET ONTWIKKELEN VAN COLLEGA'S:

1. Individueel talent vormt het vertrekpunt.
2. Iedereen bepaalt zijn eigen route waarop hij gecoacht wil worden.
3. Er is altijd perspectief op mogelijke (nieuwe) ontwikkelpaden richting eindbestemming.



Het Top-100 model van McCoy

1 INDIVIDUEEL TALENT ALS VERTREKPUNT

Iedere collega vertrekt vanaf hetzelfde punt: zijn of haar eigen talent en ambitie. Wat is er immers leuker dan iets doen op basis van je talent, met mensen om je heen die meehelpen? Het geeft energie en (ver)bindt, en daar investeren we vol overtuiging in bij McCoy. Ons top-100 model ontwikkelden onze collega's zelf op basis van 360-graden feedback. Het laat precies zien waar wij voor staan en wat het profiel is van de beste SAP-consultant. Binnen dit model plot iedereen zichzelf om vervolgens te bepalen welk talent hij of zij verder wil ontwikkelen.

2. IEDEREEN BEPAALT EIGEN ROUTE

Een zelfbepaalde route maakt de reis een stuk leuker. Wij geloven dan ook heilig in eigenaarschap en de kracht van intrinsieke motivatie. Functie- of beloningscategorieën kennen we niet. Wel vragen onze BU-managers hun collega's om in een oneliner op te schrijven wat ze volgend jaar willen doen. Daarbij houden we ons organisatiedoel uiteraard voor ogen. De sleutel tot succes zit vervolgens in het ontwikkelplan en de directe coaching op maat tussen collega en BU-manager. We benaderen het vanuit de vraag 'wat heb jij nodig voor jouw ambitie?' Op basis daarvan leveren we intensieve coaching. Dat kan een interne of externe coach zijn. Of hard-, soft skill- of vakinhoudelijke trainingen via ons McAcademy platform. We stimuleren collega's daarnaast ook om trainingen te volgen die compleet buiten hun vakgebied liggen. Bijvoorbeeld door in een echt theater aan hun presentatieskills te werken. Dat inspireert tot een andere manier van kijken en innovaties binnen McCoy.

3 PERSPECTIEF OP INSLAAN NIEUWE ONTWIKKELPADEN

Traditionele ontwikkelpaden bestaan bij de gratie van hiërarchie en vrijkomende posities. Bij McCoy ligt dit anders. Net als in de natuur leidt ongestructureerde groei tot het mooiste resultaat. En het sluit aan op de dynamische wereld waarin we opereren. Een ontwikkelpad dat eenmaal is ingeslagen, kan bij ons dus net zo goed weer verlaten worden voor een andere. Tegelijk weten we heel goed wat we moeten

doen om collega's perspectief te bieden op hun carrièreontwikkeling. Want verdwalen onderweg klinkt misschien avontuurlijk, maar vindt uiteindelijk bijna niemand leuk. Naast intensieve coaching bieden we ook alle ruimte tot verbreding. Wil iemand zich richten op sales in plaats van de inhoudelijke SAP-projecten? Dan bekijkt hij of zij het ontwikkelpad opnieuw met de coach. Er is altijd loopbaanperspectief en er is altijd een duidelijke marsroute. Die mag je bij ons zelf uitzetten zodat het pad écht van jou is en blijft.

EN OOK: BUITEN NAAR BINNEN HALEN

Je hebt waarschijnlijk al eerder in dit boek gelezen over een van onze stokpaardjes: om te vermenigvuldigen moet je eerst delen. Die visie kleurt hoe we persoonlijke ontwikkeling benaderen. Ons McAcademy platform is daarom ook open voor klanten, partners en concurrenten. Sterker nog: we nodigen hen actief uit zich in te schrijven voor trainingen en kennissessies. Daardoor kunnen collega's terugvallen op een nog bredere groep aan sparringpartners en ontwikkelen zij zich nog breder. Voor ons past het allemaal binnen de visie om buiten de gebaande paden te kijken en alternatieve ontwikkelroutes te ontdekken.



Kennis delen en netwerken tijdens een McCoy-event

Eigenwijsheid aan de kant zetten

Er zat een vergadering in een lastig project aan te komen waar consequenties aan vast zaten. Ik wist niet goed hoe ik het aan moest pakken en de mogelijke gevolgen maakten me onzeker. Daarom bracht ik de case in tijdens een periodieke intervisiesessie. Daarin moest ik behoorlijk met de billen bloot voor m'n persoonlijke ontwikkeling. Niet persé heel leuk op dat moment, maar door de opmerkingen van mijn intervisiegenoten vielen alle puzzelstukken op hun plek.

Ik wist na de sessie hoe ik de vergadering van het lastige project tot een goed einde kon brengen: door mijn eigen eigenwijsheid aan de kant te zetten en niet de ideale oplossing te kiezen. Da's voor een perfectionist best lastig... Vaak hebben dit soort zaken met je eigen tekortkomingen te maken. Ik voelde me gesterkt door de anderen om de juiste consequenties van het project te nemen. Het deed een beetje pijn; maar mentale pijn is fijn en het was mooi om te mogen delen met collega's.

ROEL VAN BOMMEL



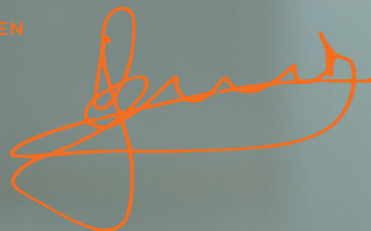
Idee omzetten in actie

'We zouden eigenlijk eens' Als ik mezelf meer dan twee keer op die gedachte betrap, zet ik het idee liefst gewoon om in actie. Dus toen ik binnen onze BU Finance op ideeën kwam op basis van ontwikkelingen binnen McCoy en in de markt, vatte ik de koe bij de horens. Richting bepalen voor een man/vrouw of 20 gaat makkelijker als je formele invloed hebt. Niet dat ik zo nodig het 'baasje' wilde spelen, iedereen binnen onze BU kan uitstekend voor zichzelf zorgen.

Toch stroomde ik vanaf begin 2020 geleidelijk in als BU-lead. Ik nam het stokje over van Theo Brünken, die besloot plaats te maken voor een volgende generatie. Nu geef ik samen met Arthur Kreuk richting aan onze ideeën. Minstens zo leuk is het om collega's ook enthousiast te krijgen voor al die plannen. Zonder team komen we tenslotte niet ver en blijven het hooguit mooie plannen in mijn hoofd. Dat betekent verantwoordelijkheid geven, loslaten en niet alles zelf doen. En daarmee heb ik ook weer een persoonlijk leerproces te pakken als senior consultant.

We komen met ons Finance team tot een steeds betere mix van eigen projecten en teamwork met andere BU's. Onze collega's kunnen hun eigen expertise helemaal kwijt in volledig finance-focused projecten. We richten ons meer op de ontwikkeling van onze eigen propositie. Dat voelde eerst oncomfortabel: we wilden niet voor ons eigen succes als BU gaan. We denken nu niet alleen in de breedte, maar ook in de diepte. Dat maakt het uitdagend en afwisselend voor mij als BU-lead en voor onze collega's.

LUC JANSSEN



Mentale pijn is fijn

Mentale pijn is fijn, zeg ik graag tegen de professionals die ik coach. Het betekent dat je aan het ontwikkelen bent. Ik coach McCoyans door hen op scherp te zetten, waardoor hun perspectief op hun vraagstuk kantelt. Als zij niet denken 'verdorie wat gebeurt hier', vindt geen groei plaats.

Ik begeleid regelmatig jonge McCoyans. Ze zijn energiek, ambitieus en staan aan de start van grote stappen in zowel hun werkende als privéleven. Dat brengt onder meer een worsteling met de balans met zich mee. Zo herinner ik me iemand die geregeld voor een opdrachtgever reisde en voor projecten in het buitenland zat, waardoor zijn privéleven er in die periode onder leed. McCoy wilde hem hierbij ondersteunen en bood een coachtraject aan om de balans weer terug te vinden. Of die collega die net een stap naar manager had gemaakt en die meer 'podium' moest nemen. Ook coachte ik iemand die graag een nieuwe Business Unit wilde opstarten binnen McCoy. Zijn uitdaging was uitzoeken wat ervoor nodig is om 'manager' te zijn.

Ik vind het opmerkelijk hoe McCoyans zich open durven stellen om met dit soort vraagstukken aan de slag te gaan. Daarvoor verdient het MT veel credits. Omdat zij zich kwetsbaar opstellen, durven hun collega's dat ook makkelijker. Ze geven het goede voorbeeld dat fouten maken oké is en dat leren en ontwikkelen leuk is. Ik heb honderden organisaties van binnen gezien in mijn loopbaan als coach. McCoy hoort absoluut bij de top-3 als je het hebt over goed werkgeverschap.

JOHAN BAKEN





Kennisdeling leidt tot onverwachte successen

De Supply Chain Management kennissessies die ik mede organiseer, vind ik een mooi voorbeeld van hoe we structureel werken aan ontwikkeling bij McCoy. Die kennissessies gaan niet alleen over wat er nu in de praktijk gebeurt. We krijgen een sneak preview op toekomstige mogelijkheden binnen IT van inhoudelijk experts, zoals hoogleraren. Denk aan thema's als last mile logistics, sustainability in supply chain en 'process mining'.

We zijn bij McCoy niet bang om relevante kennis behalve met collega's ook te delen met klanten en concurrenten. Die nodigen we niet alleen uit als we aandacht willen vestigen op een nieuw gelanceerde dienst, maar gewoon ieder jaar. Tijdens een kennissessie over process mining raakte een aanwezige consultant van een ander bedrijf in gesprek met een geïnteresseerde klant die er ook zat. Nu, een paar maanden verder, is die bewuste consultant bij ons in dienst en configureert hij bij die klant een proof of concept van een process mining oplossing. Dit is een uitzonderlijk, onverwacht en onbedoeld succes maar toont wel de unieke potentie van deze kennissessies.

ARJEN VAN DER SLUIJS



B E D A N K E N

Voor de inspanning,
niet het resultaat

Wij bedanken collega's niet voor financiële resultaten zoals goede marges of declarabele uren. Daar gaat het namelijk helemaal niet om. Liever bedanken we hen voor hun energie, initiatieven en loyaliteit. In een voetbalteam bedank je tenslotte ook niet alleen de topscoorder voor het eindresultaat. We zijn ervan overtuigd dat onze focus op bedanken voor inspanning leidt tot succes.

BEDANKEN GEEFT ENERGIE EN VERBINDT

Plezier en verbinding zitten in onze kern en bedanken is daar een essentieel onderdeel van. Het maakt energie vrij en verbindt ons onderling. We bedanken zonder verwachtingen, en dat is een cruciale nuance. We zien winst namelijk niet als een primair doel. Het is een resultante van de juiste dingen doen. En dát wij de juiste dingen doen is allemaal te danken aan de inspanningen van onze collega's.

KWALITATIEVE EN KWANTITATIEVE SUCCESSEN

De successen waarvoor we bedanken kun je kwantitatief uitdrukken. Maar ze zijn ook kwalitatief meetbaar. Het is die tevreden klant of de steile leercurve die een collega op een project doormaakt. De collega die zich drie slagen in de rondte werkt voor de go-live van een project. Door te bedanken voor dit soort successen binden en inspireren we talent binnen McCoy. En ook een collega die afscheid neemt bedanken we op geheel eigen wijze: hij of zij wordt geridderd tot McCoy ambassadeur.

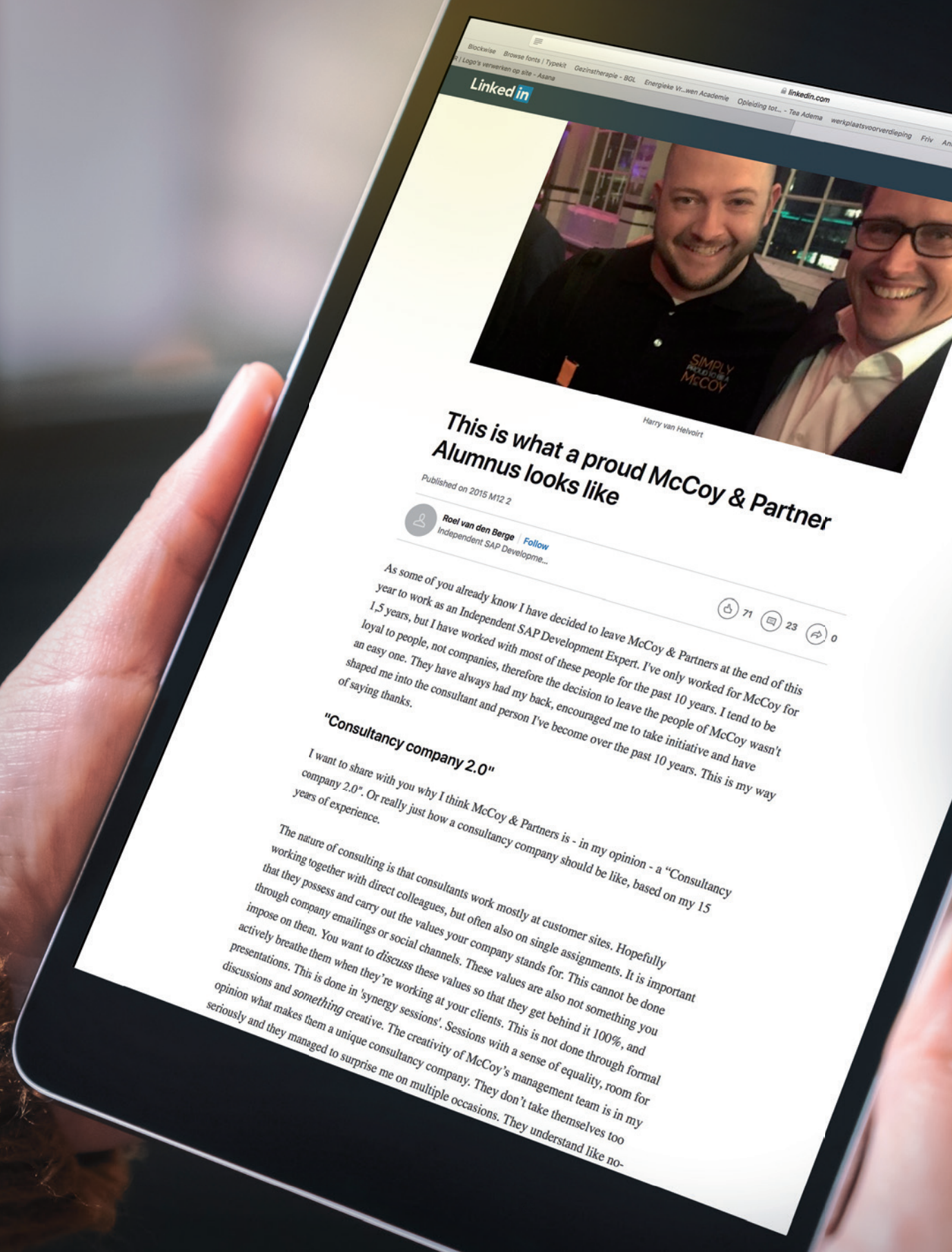
ELKAAR OVER EN WEER BEDANKEN

Het MT is bij ons niet de enige die bedankt. Dat gebeurt binnen McCoy horizontaal, verticaal en diagonaal. We zien bijvoorbeeld vaak dat een projectteam een aardigheidje regelt voor een collega die volgens hen drie stappen extra heeft gezet. Of dat de ene BU de andere bedankt voor een succesvolle samenwerking op een project.



(MAAT)WERK PER COLLEGA

We onderstrepen onze dank aan de hele groep collega's regelmatig tijdens social events met bijvoorbeeld een mooi presentje. Maar topscoorders, verdedigers en middenvelders hebben allemaal unieke talenten en lopen ook warm voor andere dingen. Daarom maken we het liefst (maat)werk van een verrassing zodat deze echt bij een collega past. Door onze mensen ook regelmatig 1:1 voor hun inspanningen te bedanken, krijgen zij de volle aandacht en doen we anderen niet tekort.



This is what a proud McCoy & Partner Alumnus looks like

Published on 2015 M12 2

 **Roel van den Berge** | Follow
Independent SAP Developme...

 71  23  0

As some of you already know I have decided to leave McCoy & Partners at the end of this year to work as an Independent SAP Development Expert. I've only worked for McCoy for 1.5 years, but I have worked with most of these people for the past 10 years. I tend to be loyal to people, not companies, therefore the decision to leave the people of McCoy wasn't an easy one. They have always had my back, encouraged me to take initiative and have shaped me into the consultant and person I've become over the past 10 years. This is my way of saying thanks.

"Consultancy company 2.0"

I want to share with you why I think McCoy & Partners is - in my opinion - a "Consultancy company 2.0". Or really just how a consultancy company should be like, based on my 15 years of experience.

The nature of consulting is that consultants work mostly at customer sites. Hopefully working together with direct colleagues, but often also on single assignments. It is important that they possess and carry out the values your company stands for. This cannot be done through company emailings or social channels. These values are also not something you impose on them. You want to discuss these values so that they get behind it 100%, and actively breathe them when they're working at your clients. This is not done through formal presentations. This is done in 'synergy sessions'. Sessions with a sense of equality, room for discussions and something creative. The creativity of McCoy's management team is in my opinion what makes them a unique consultancy company. They don't take themselves too seriously and they managed to surprise me on multiple occasions. They understand like no-



Op zondagochtend met MT voor de deur

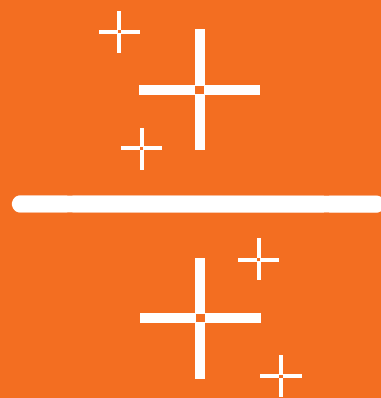
"Doe jij maar open, het is voor jou." Dat zei mijn vrouw toen ik op een zondagochtend, eerste Paasdag, nietsvermoedend aan de ontbijttafel zat. Voor de deur stonden drie van onze MT-leden met een fles champagne. Ik wist wel dat ik 5 jaar in dienst was die week en had ook wel gedacht dat ze dat zouden onthouden. Maar ik had meer een telefoontje verwacht, zo bijzonder vond ik het nou ook weer niet. Dus een persoonlijk bezoek om mij te bedanken voor 5 jaar trouwe dienst, dat was onverwacht.

Buiten verbaasd, voelde ik me vooral heel erg gewaardeerd. Ik heb altijd het gevoel dat we resultaten samen behalen en dat iedereen daaraan een bijdrage levert. Maar als iemand 1:1 iets bijzonders doet of bereikt, dan neemt ons MT echt de moeite om je persoonlijk in het zonnetje te zetten. Ze hadden er in mijn geval echt werk van gemaakt. Ik was de eerste McCoyan die deze jubileummijlpaal bereikte en ze hadden vooraf mijn vrouw in het complot betrokken. Bovendien hadden ze de avond ervoor een bruiloft van een andere collega gehad, dus waarschijnlijk hadden ze hun bed nauwelijks gezien toen ze om 9 uur bij mij voor de deur stonden.

Inmiddels is het een traditie geworden en hebben al meer collega's een soortgelijk bedankje ontvangen. Die waardering vind ik als consultant heel prettig. Je zit tenslotte toch vooral extern bij klanten en deze informele momenten maken dan echt het verschil. Het is fijn om te weten dat de 'thuisbasis' in Eindhoven weet waar ik mee bezig ben.

LUCIEN VAN GROENDAEL

A stylized, handwritten signature in orange ink that reads 'L. van Groendael'. The signature is fluid and cursive, with a long, sweeping tail.



DELEN

Om te
vermenigvuldigen

We herhalen het nog maar eens: delen is volgens ons nodig om te vermenigvuldigen. We zijn er stellig van overtuigd dat delen leidt tot bevlogenheid van onze collega's. En daarmee uiteindelijk bijdraagt aan zakelijk succes. Dat 'delen' gaat bij McCoy verder dan een goed salaris en dito bonus. Dat bieden we ook, maar er is meer.

BELONING IN OVERLEG BEPALEN

Welke beloning fair is bepalen Business Unit (BU) managers en hun Collega's in overleg. Het uitgangspunt is dat we marktconform en eerlijk belonen. Blijkt dat de marktwaarde van een collega hoger ligt? Dan passen we het salaris aan. Verder delen alle collega's in de winstdoelstelling en zijn we sinds 2022 The Employee Owned Company. Elke collega kan McCoins kopen en zo participeren. En draagt iemand nieuwe leads, klanten of collega's aan, dan geven we met plezier een mooie extra beloning.

BIJZONDERE PRESTATIES

We kunnen er lang of kort over zijn, maar belonen is een cruciaal aspect voor het binden van collega's. In overleg met de BU managers bieden we collega's die bijzonder goed presteren daarom een extra langetermijnperspectief in de vorm van een bonus.

EERLIJK VERDELEN EN TRANSPARANT OVER VERSCHILLEN

Zoals je leest, belonen we verschillend op basis van verschillende, individuele prestaties. We stellen ons kwetsbaar op door hierover open te communiceren naar alle collega's. Dat doen we sowieso, en dus ook over salaris en andere vormen van beloning. We zijn verder wars van hiërarchie en doen daarom niet aan speciale parkeerplaatsen, secretaresses of kantoorruimte. Sterker nog, tijdens het schrijven van dit hoofdstuk werd ons MT de vergaderruimte uit gestuurd door collega's die er wilden overleggen.



DELEN BUITEN MCCOY

Delen stopt niet bij onze voorkeur. Onze collega's delen zelf ook hun kennis en vaardigheden en zoeken hiervoor de samenwerking op. Zo geven we namens McCoy sollicitatietrainingen via stichting JINC. Hun doelstelling is kinderen met een achterstand succesvoller te maken op de arbeidsmarkt. Ieder jaar krijgen collega's de keuze om hun kerstcadeau om te zetten in een donatie aan een zelfgekozen goed doel. Ook lopen we elk jaar de McCoy-4-daagse. Het hele bedrijf maakt 4 dagen lang zo veel mogelijk kilometers. Dat zetten we vervolgens om in een 'kilometervergoeding' die we doneren aan een goed doel. Per jaar dragen we zo minstens € 40.000 bij aan lokale en (inter)nationale goede doelen.

Mouwen opgestroopt, voeten op tafel

We bouwen zelf aan het bedrijf waar we graag willen werken, en dat geeft bijzonder veel energie. We stropen dagelijks met ons team de mouwen op en zetten de koers uit zoals wij die voor ogen hebben voor onze BU Supply Chain Management. Uiteraard ondersteund door onze collega's van sales, marketing en recruitment. Onze ambitie? Het beste SAP S/4HANA Supply Chain team van Nederland zijn.

We kijken altijd of het slimmer kan in alles wat we doen. Ons team van jonge honden en ervaren rotten deelt de passie voor het SCM-vak. En allemaal zoeken we continu naar optimalisaties en nieuwe inzichten. Onze klanten krijgen daardoor een schat aan oplossingsvermogen.

Die opgestroopte mouwen verwisselen we regelmatig voor 'de voeten op tafel'. Want slimmer werken vraagt ook om reflectie. Een van de resultaten hiervan is onze doorontwikkelde visie op een duurzame supply chain. Duurzaamheid speelt een steeds grotere rol. Wereldwijd, binnen bedrijven en daarmee ook binnen onze BU. McCoy is sinds 2022 klimaatneutraal, maar daar helpen we onze klanten nog niet direct mee. Hier komt onze creativiteit weer om de hoek kijken. We verwerkten onze visie op duurzaamheid bijvoorbeeld in onze quick scan. Zo voegen we ook duurzame waarde toe bij klanten.

Duurzaamheid vertaalt zich ook in hoe wij met onze klantrelaties omgaan. We geloven heilig in "customer for life" en doen geen projecten waarmee we eenmalig scoren. Dit betekent dat we altijd de kaarten open op tafel leggen vanaf de start. Bij geen enkele ERP-implementatie zijn alle details die je tegen gaat komen vooraf te overzien. Daarom kun je maar beter samen zoeken naar oplossingen. Dat is soms spannend, maar zo maken we op de lange termijn wel de meeste impact.

ARJEN VD SLUIJS

ROLAND SLOETJE



Arjen vd Sluijs
Roland Sloetje





Samen verder met McCoy: kansen voor collega's en klanten

"Laten we nog een keer lunchen." Met dat telefoontje van Harry, een van de oprichters van McCoy, begon het. Toen ze met 3 man sterk kwamen opdagen, hadden we wel door dat die lunch een iets andere wending kreeg. Dat bleek te kloppen: medio 2022 hebben we ons als QforIT aangesloten bij McCoy en is daar een aparte Business Unit geworden. Het beslisproces klinkt zo misschien wat makkelijker dan het was. Er ging flink wat tijd overheen en wij moesten wennen aan het idee dat ons kind op kamers ging. We hebben een weekend met biertjes en laptop op het strand gezeten om te bepalen: waar willen we ons bedrijf heen brengen?

Een belangrijke reden voor de overname is de overduidelijke culturele en inhoudelijke fit. We werkten al samen met McCoy en kenden de oprichters goed. Wij hebben de vakinhoudelijke expertise op het gebied van systeem- en data-integratie. McCoy heeft de grootschalige projecten en sales- en recruitmentkracht. Dat maakt het voor onze mensen interessant: ze kunnen grotere projecten doen en zichzelf via andere rollen ontwikkelen in de breedte en diepte. Interessant voor onze klanten is dat we door deze stap de continuïteit ook zeker stellen.

De eerste interne Synergy Meeting was spannend. Stonden we daar met ons clubje van 10 tussen bijna 200 anderen. Al snel kwam de synergie op gang, ook op de werkvloer. Andere BU's doen een beroep op onze expertise en we gaan mee naar klanten om toe te lichten waar onze meerwaarde zit. Het MT besteedde vanaf het begin veel aandacht aan de integratie van ons team binnen McCoy. Daar gaat het immers vaak genoeg mis. Harry en Tom kwamen langs voor een toelichting op de dag dat we onze collega's vertelden over de overname. Het ging ons uiteindelijk om de voordelen voor onze mensen en klanten. De kans kwam op ons pad en het voelde als de juiste stap om te zetten. Daar hebben we nog geen dag spijt van gehad.

FRANCOIS LAANS

PETER DAU



SPREKEN EN LUISTEREN

Je kunt pas
spreken als je eerst
geluisterd hebt

Kun je luisteren zonder te spreken? Of spreken zonder te luisteren? Wij denken van niet. Tenminste niet als je iets wilt leren, en dat willen we. Daarvoor is het nodig te begrijpen voordat je begrepen wordt. Bovendien geloven wij heilig in directe interactie zonder gelaagdheid. Dat zie je terug in onze tweerichtingscommunicatie. Dat is onze definitie van Verbinden.

IN ONS PAND GEEN DREMPELS OF DEUREN

'De deur staat altijd open', hoor je vaak. Wij gaan daarin nog twee stappen verder. Ten eerste heeft ons MT geen eigen deur. Ten tweede trekken wij mensen zelf aan tafel om te horen wat hen bezighoudt. We wachten dus niet tot zij ons willen spreken.

INPUT OMZETTEN IN ACTIE

Om met dat eerste te beginnen: we doen niet aan hiërarchie bij McCoy en dus ook niet als we communiceren. Je hoeft niet langs een secretaresse om een afspraak te krijgen. De kans is groter dat we tegenover een collega aan tafel zitten op kantoor en dat die ons direct aanspreekt. We stoppen overigens niet bij luisteren, we doen er ook meteen iets mee. Zo gaven collega's aan dat de leaseregeling niet paste bij hun wens om elektrische auto's te rijden. Daar hebben we in het MT een half uurtje aan besteed en het toen in overleg direct aangepast.

ZELF OM INPUT VRAGEN

We luisteren niet alleen als collega's iets vragen, we vragen hen ook zelf om input. Sowieso bellen BU-managers en ons MT regelmatig 1:1 om te horen hoe het met iemand gaat. Verder vragen we regelmatig McCoy-collega's om 'op onze stoel te zitten' en te vertellen wat zij anders zouden doen. Dat levert ons veel inspiratie om de bedrijfsvoering verder aan te scherpen.

TRANSPARANT OVER ALLES

Het mag duidelijk zijn dat we graag luisteren. Daarnaast is het in iedere organisatie simpelweg nodig om ook informatie te delen. Daarin zijn

twee elementen typisch McCoy: transparant zijn over alles en het tweerichtingsverkeer. Transparantie betekent dat we ook minder leuk nieuws en kwetsbare boodschappen niet uit de weg gaan. Een collega die vertrekt, een project verliezen of een collega die door burn-out uit de running is horen daar ook bij. We communiceren over dit soort onderwerpen met iedereen. Dat doen we bovendien op een dusdanige manier dat interactie mogelijk is.

DE (IN)FORMELE WEG

We delen informatie zowel langs formele als informele wegen met collega's. De informele weg bestaat uit borrels en events waar ons MT en BU-leads altijd bij zijn. Dat is bij uitstek een geschikt moment om collega's te spreken en te horen wat zij van bepaalde ontwikkelingen vinden. De formele weg is bij ons ook altijd twee richtingen op. Onze klantteams en BU's delen relevante informatie zelf rechtstreeks met collega's tijdens teammeetings. Via Whatsapp delen de de BU-team kennis en humor en als we het nodig vinden om iedere McCoyan direct te informeren sturen we het hele bedrijf een app. Het mailadres all@McCoy wordt bij ons weinig gebruikt omdat we langs die weg niet kunnen luisteren of peilen wat onze mensen van iets vinden. Liever zoeken we elke 6 weken de verbinding op tijdens de Synergy Meeting waarin het hele team bij elkaar komt.



In 1 jaar van goed idee naar 40 video's voor McCoy TV

McCoy TV begon met een pilotvideo in november 2020. Die werd 4.000 keer bekeken en een jaar later hadden we 40 McCoy video's gemaakt. Het typeert hoe McCoy ondernemerschap stimuleert: als je een goed onderbouwd idee hebt, krijg je snel groen licht en pakken we door.

Ik zette McCoy TV op met mijn collega Mirhad. We zagen de geschreven blogs in grote aantallen voorbij komen en dachten: 'dat kan interactiever'. Ik begon bekende Youtubers te volgen om de kunst af te kijken en kopieerde dat naar het SAP domein. Ons doel is dat uiteindelijk elke SAP professional die kennis zoekt, op zo'n oranje video van ons klikt.

Daarmee zijn we goed op weg. SAP Nederland heeft inmiddels een eigen Intelligent Channel gelanceerd en gebruikt daarvoor onze video's. Ook zitten we regelmatig met het McCoy salesteam om tafel om te kijken hoe onze video's hun werk versterken.

De funfactor is belangrijk voor het team waarmee we de video's maken. We zijn allemaal consultant die volle bak projecten draaien en doen het scripten, filmen en editen erbij. Die tijd maken we, gewoon omdat we het leuk vinden. Leuke bijkomstigheid is dat ik veel collega's leer kennen op een andere manier. En ik ben extreem goed op de hoogte van alle expertises en innovaties binnen McCoy.

We denken alweer verder: klantinterviews, hackatons, live events en podcasts. Content is key, zeggen ze. Ons concept is nog lang niet uitontwikkeld.

JAZWIN MOHAMMED



Luisteren is een ding, er iets mee doén een tweede

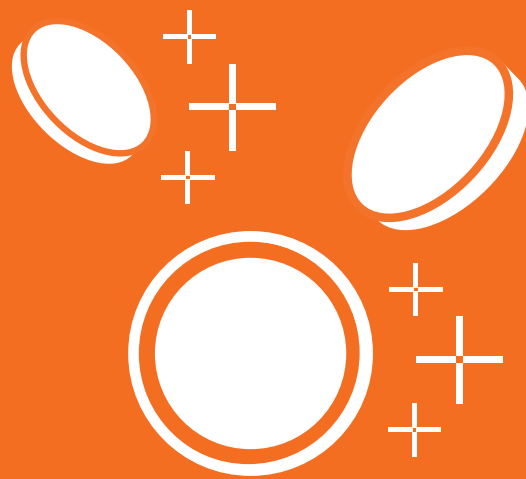
Vanuit het MT lunchen we regelmatig met collega's. Dat doen we redelijk willekeurig, gewoon om te horen of iemand lekker in zijn vel zit. Dat hebben we tijdens Corona extra gedaan waarbij we vooral keken naar wat wel kan in plaats van wat niet. Tijdens zo'n gesprek kwam boven water dat een collega niet zo te spreken was over de pensioenregeling binnen McCoy. Eigenaar van dit onderwerp, Harry, plande meteen een afspraak met deze collega. We hebben een paar uur over de bezwaren gesproken. Met deze feedback gaan we dan aan de slag.

Overigens vind ik luisteren één ding, er ook iets mee doen is vers twee. Natuurlijk betekent luisteren niet altijd dat we inhoudelijk overal in mee kunnen gaan, maar het haalt wel de angel uit de discussie. Dat doen we best goed bij McCoy vind ik. Bijvoorbeeld toen meerdere collega's aangaven dat ze de opzet van onze Synergy meetings graag anders zouden zien. We beleggen daar geen eindeloze vergaderingen over, maar kijken of we het punt terecht vinden en pakken vervolgens meteen door. Een andere manier waarop we op gestructureerde manier feedback ophalen is via Great Place to Work. Alle collega's krijgen de mogelijkheid om waardering en verbeterpunten aan te kaarten. Die feedback vormt direct de actielijst om mee aan de slag te gaan. Zo is het thema Purpose & Sustainability actief opgepakt. Daarnaast kwamen er ook praktische verbeterpunten uit naar voren met als resultaat nieuwe beeldschermen en BusyPods (moderne belcellen) op ons kantoor. Natuurlijk zijn we ook trots dat we steevast eindigden in de top van de Nederlandse bedrijven met de hoogste trust index.

Overigens, dat kantoor: in Eindhoven is dat wat mij betreft een plek die heel goed bij ons past. Een open plek waar het prettig is om bij elkaar te komen, waar het niet voelt als een regulier kantoor. Dé plaats waar we graag luisteren naar elkaar.

MARTIJN DE CONINCK

A stylized, handwritten signature in orange ink, appearing to read 'Martijn de Coninck'.



FINANCE

Doordacht,
simpel en
met resultaat

Ons motto 'Simply McCoy' gaat ook op voor de manier waarop we het financiële proces aanpakken. Het zit gedegen in elkaar en toch besteden we er maar weinig tijd aan. Wij sturen niet op prognoses. Wel op het vinden van de juiste mensen en projecten. Onze focus ligt op tevreden klanten en goede opdrachten voor onze consultants. Het financiële resultaat zien we als logisch rendement daarvan. Tijdens ons wekelijkse MT-overleg besteden we dan ook maximaal 5 minuten aan de cijfers. De rest gaat over ontwikkelen van klanten en collega's.

KEEP IT SIMPLE

Financiële sturing is niet ingewikkeld en dat maken we het dus ook niet: we kijken naar de verhouding declarabele en interne uren. Of mensen aan het werk zijn is namelijk de beste indicator voor onze resultaten. Dat weten we ruim van tevoren, dus voeren we geen eindeloze discussies over feiten die al achter ons liggen. We grijpen in op het moment dat het daadwerkelijk relevant is. Aan reguliere, tijdrovende forecasts en budgetprocessen doen we ook niet.

PLANNEN BIJSTELLEN

We vragen onze BU's hoeveel mensen met welke competenties ze willen aannemen en aan welke proposities dit gekoppeld is. Daarna kijken we in overleg met Sales nog eens goed of het logisch klinkt, en that's it. We vertalen de ambities van de Business Units naar concrete plannen, coachen intensief en blijven nauw met elkaar in gesprek. Overigens zijn we nooit bang om gemaakte plannen weer bij te stellen. Komen we meer talenten tegen dan we dachten aan te nemen, dan laten we die zeker niet lopen.

BUDGETTEREN VOOR PLEZIER

Er is trouwens tóch een aspect waar we veel tijd in hebben gestoken qua budgettering: onze personeelsvereniging. Dat heeft veel te maken met het belang dat we aan plezier hechten. We vonden een slim model om hiervoor maximaal budget beschikbaar te maken.



Extern en toch al sinds 2012 onderdeel van de club

Bij McCoy vind je bij binnenkomst geen telefoniste of secretaresse aan een receptie. We nemen alle 'backoffice support' als dienst af, denk aan de personeelsadministratie en financiën. Dat is een bijzonder model; iedereen die in dienst is, neemt deel aan het primaire proces.

Vanuit Twenne nemen wij de backoffice volledig op ons. Zelf ben ik al sinds de oprichting van McCoy in 2012 bij de financiële kant betrokken. Officieel als externe; maar zo voelt het totaal niet. Van de jaarlijkse skitrip tot de 6-wekelijkse Synergy meetings en de uitjes met de hele club: ik word overal voor uitgenodigd – en neem die uitnodigingen met veel plezier aan. Onze dienstverlening groeide in de afgelopen jaren mee met de successen van McCoy. Inmiddels werken we met een heel team voor hen. Ondanks de collegialiteit hebben we een klant-leverancier relatie. Dat houdt ons scherp en gefocust. Met onze efficiency heeft McCoy een dienst die enorm kostengunstig en effectief is.

Ik vind openheid typisch voor de cultuur binnen McCoy. En het is uniek dat dit nog steeds zo is nu er in plaats van 10 wel 200+ mensen rondlopen. Onze werkzaamheden worden gewaardeerd. Dat is prettig en niet altijd vanzelfsprekend als je voor een 'opdrachtgever' werkt. We zijn gewoon onderdeel van de club.

STEPHAN VAN RAAIJ

A handwritten signature in orange ink that reads "S. van Raaij". The signature is stylized and fluid.



Z O R G E N

Welzijn collega's
continu op de radar

Uitdagende projecten vragen om fitte adviseurs. We investeren dan ook veel in vitaliteit. Het is een soort automatisme voor ons om persoonlijke aandacht te geven en betrokken te zijn bij hoe collega's in hun vel zitten. We doen het zeker niet alleen omdat onze collega's dan beter presteren bij klanten. En dat maakt een groot verschil.

WELZIJN OP DE RADAR

We hebben het welzijn van onze collega's altijd op de radar. Als iemand aan een langlopend project bij een klant werkt is de verleiding groot om te denken: "Succes, over een paar maanden spreken we elkaar." Bij ons werkt dat anders. We vragen ons dagelijks af hoe het met collega's is. Daarvoor hoeft niets uitzonderlijks aan de hand te zijn. Die vraag komt gewoon op in de auto naar huis, of tijdens een meeting. BU-leads en MT nemen dan actie door te bellen. Of we zoeken op andere manieren contact om te weten dat alles goed gaat.

BALANS TUSSEN INSPANNING EN ONTSPANNING

Een gezonde geest en een gezond lichaam zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Daarom investeren we veel in vitaliteit. Want ja, we werken hard en vragen het nodige van onze collega's. En juist omdat ze zo gedreven zijn zorgen we ook dat ze op geschikte momenten hun ontspanning pakken. Door ze aan te moedigen vrij te nemen na een intensief project en ze naar huis te sturen als ze tot 's avonds laat zitten door te werken. Of door hun overuren te compenseren. Heeft iemand privé zaken te regelen die stress opleveren, dan staat bij ons niemand op de klok te kijken hoe laat hij of zij naar huis gaat. Dat doen we trouwens sowieso nooit gezien onze voorliefde voor eigen verantwoordelijkheid.

FYSIEKE EN MENTALE FITHEID STIMULEREN

Fysieke fitheid stimuleren we van harte, maar het is geen verplichting voor de minder enthousiaste sporters binnen McCoy. We organiseren door het jaar heen sportieve activiteiten en geven soms een klein presentje zoals een fitheidsarmband. Ieder jaar lopen we met een flink team de (halve) marathon van Eindhoven en we hebben een heus

McBike team met fietsers. Mentale fitheid vinden we minstens zo belangrijk. Ons Vitality Team doet fantastisch werk om mensen hiervan bewust te maken. Ook vragen we altijd naar het mentale welzijn tijdens de informele, periodieke coachgesprekken. Signaleren BU-leads of ons MT dat een collega niet goed in zijn of haar vel zit? Dan halen we alles uit de kast om die collega op maat te ondersteunen, van persoonlijke coaching tot geselecteerde externe coaches.



SUCCESSFACTOR: PERSOONLIJKE AANDACHT

Persoonlijke aandacht is voor ons de essentie van goede zorg voor collega's. Omdat we onze mensen altijd op de radar hebben weten we wat er bij hen speelt. Is iemand niet blij met de opdracht waarop hij of zij zit? Gegarandeerd dat de BU-manager het weet en de nodige aandacht geeft. Daardoor kunnen we collega's ook beter helpen te voorkomen dat ze 'over het randje vallen'. We weten zelf als geen ander hoe het voelt om langs die rand te lopen en voelen ons verantwoordelijk om het vangnet te bieden dat collega's nodig hebben. We hebben geen checklists, protocollen, HR-adviseurs en bedrijfsartsen die we direct in stelling brengen als het minder goed

met iemand gaat. Voor ons is dat een teken dat we klachten juist heel serieus nemen en dat het ons om de persoon gaat. We spreken een collega altijd eerst zelf, luisteren naar het verhaal en kijken vervolgens samen welke hulplijnen nodig zijn.

HERSTEL IN PLAATS VAN 'OPLAPPEN'

De focus ligt op herstel. Dat is in onze visie iets totaal anders dan 'oplappen'. Het gaat ons om het welzijn van onze collega's. Daarna komt een hele tijd niets. Het doel van onze bekommernis is nooit dat iemand zo snel mogelijk weer naar de klant kan. Dat laatste is overigens vaak wel het resultaat van de persoonlijke aandacht en begeleiding die we collega's geven.





Vitaliteit verbindt

Ons Vitality initiatief ontstond zoals eigenlijk alles ontstaat bij McCoy: vanuit passie van een aantal McCoyans. We hebben een hoop sportfanaten binnen McCoy, een van de initiatiefnemers is meditatie-trainer en weer een ander houdt van gezond koken. Daarmee benaderen we Vitality vanuit een breder perspectief dan alleen sporten. Het gaat om een gezonde geest in een gezond lichaam. Onze consultants werken hard en het gaat om de balans, ook mentaal.

Ons idee ontstond tijdens de eerste golf van Corona. Dit maakte zowel vitaliteit als verbinding een extra actueel onderwerp. We zijn klein gestart met nieuwsbrieven ter lering en vermaak. Ons doel: collega's bewust maken en triggeren op het thema vitaliteit. Natuurlijk verwachten we niet dat iedereen die nieuwsbrieven van A tot Z verslindt. Een collega die voor het eerst in 2 jaar 15km fietst naar kantoor is al een mooie overwinning.

Toch is de animo voor activiteiten vaak groot. Zo doet 75% van onze mensen mee aan de jaarlijkse McCoy 4-daagse. Vier dagen lang maken we zo veel mogelijk kilometers. Dat kan wandelend, fietsend, hardlopend of anders zijn. Een enthousiaste stagiair maakte er met wat collega's een kroegentocht van; 10 km wandelen en 4 kroegen onderweg. Per afgelegde kilometer doneert McCoy geld aan een goed doel. Ook doen we onder andere jaarlijks mee aan de Eindhoven marathon, hebben we een McBikes community en gaan we samen skiën.

Elk najaar organiseren we een Vitality Week waarin elke dag een ander thema centraal staat. We beginnen op maandag met 'energizing' en sluiten de werkweek af met 'vegan Friday'; gezonde gerechten als alternatief voor vrijdag visdag. We besteden ook aandacht aan het mentale aspect met een pilot meditatie, ademoefeningen en tips tegen te lang stilzitten. Zaterdag is een rustdag en zondag sluiten we af door de Tilburg Ten Miles te lopen. Onze supporters zijn daarbij minstens zo belangrijk; vitaliteit en gezelligheid als verbindende factor.

FRANK DE VLEESCHAUWER



Met energie naar haar werk en weer naar huis

Mijn vriendin gaat niet alleen met energie naar haar werk, ze komt ook met een bak energie weer thuis. De binding binnen het team is daar volgens mij debet aan. Ik vind het knap hoe McCoy dat voor elkaar krijgt. Iedereen werkt tenslotte vooral bij de klant. Ze investeren serieus in de teamsfeer en dat haalt het werkplezier heel erg omhoog, in ieder geval bij Marlou. Ze doet veel voor McCoy TV, ze sporten samen, doen challenges en gaan samen skiën. Afgaand op de foto's was die wintersport een behoorlijk succes.

Ik heb nu twee nieuwjaarsborrels meegemaakt en heb mijn stereotype beeld van IT'ers flink bijgesteld. Bij McCoy zijn de analytische en social skills mooi in balans, al is de passie voor IT zeker de bindende factor. Al die 'vakidioten' bij elkaar maken een hele goede sfeer samen. Ik weet zelf overigens niets van IT en we hebben thuis de omgekeerde wereld: zij in IT, ik in het hoger onderwijs. Wel hebben we veel raakvlakken in hoe onze werkgevers met hun mensen omgaan. De focus ligt op persoonlijke ontwikkeling en het vertrekpunt is jouw eigen interessegebied. Het MT vindt fouten ook totaal niet spannend maar ziet die als kans om als persoon en organisatie nog beter te worden. Het resultaat is dat we elkaar 's avonds na het werk weer treffen met allebei een bak positieve energie.

ROBBIN ZWAAN



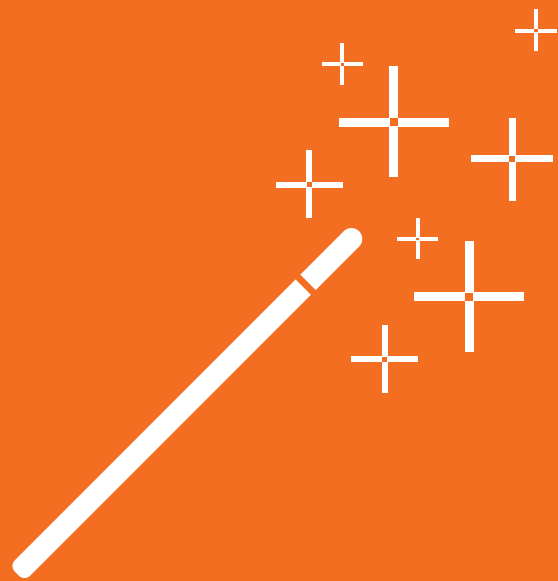


Waardering voor steun van het thuisfront

Als 'partner-van' krijg ik natuurlijk het nodige mee van McCoy; het is zó belangrijk om een fijne werkgever te hebben. En die heeft mijn man Ruud. Hij is een van de oudere collega's en voelt zich helemaal thuis. Ze investeren veel in persoonlijke ontwikkeling en vakkennis. Dat gebeurt meestal in avondsessies, naar ik hoor met culinaire uitspattingen zoals pizza of chinees erbij. Gelukkig doen ze ook veel sportieve dingen samen, dus dat lopen ze er wel weer af.

Mijn eerste kennismaking met McCoy was via een boekje dat Ruud kreeg toen hij in dienst ging. Ik heb het helemaal doorgespit en las mooie woorden als 'betrokken' en 'open'. Inmiddels weet ik dat ze dit meer dan waarmaken in de praktijk. Ze waarderen niet alleen hun collega's maar ook de partners en laten geen kans onbenut om dingen te vieren. Ik krijg een prachtige bos bloemen van ze op mijn verjaardag, kreeg een kaartje toen ik ziek was en op feestjes staat iedereen open voor een praatje. McCoy vindt de steun vanuit huis duidelijk belangrijk en laat dit merken.

ANJES VLEESHOUWERS



INSPIREREN

Inspireren is
tweerichtingsverkeer

Wij hoeven onze mensen eigenlijk nooit te inspireren, al doen we het wel. We verkeren namelijk in de unieke positie dat het omgekeerd werkt: zij inspireren ons. Natuurlijk houden we de strategie en missie van McCoy daarbij in het oog. Ook dat doen we anders-dan-anders.

BEVLOGENHEID STIMULEREN

Onze collega's selecteren we op inspiratie en bevoegenheid. Ze komen dus vanuit zichzelf al in beweging. Dat levert ons weer behoorlijk wat inspiratie op. Collega's verrassen ons regelmatig met goede ideeën en nieuwe proposities, bijvoorbeeld met hun pitches tijdens onze SharkTank. Onze bijdrage is vooral genoeg vrijheid geven en veiligheid bieden om die ideeën uit te spreken (en in veel gevallen ook uit te proberen). We luisteren altijd naar een goed idee en doen er meestal ook wat mee. Daarbij helpt het dat we opportunistisch en dus in kansen denken. Het is niet voor niets dat we ondernemerschap stimuleren.



OOK INSPIRATIE VAN BUITEN HALEN

Dat onze collega's geïnspireerd zijn, ontslaat ons vanzelfsprekend niet van de verantwoordelijkheid die inspiratie verder te voeden. Een lerende organisatie durft daarbij verder te kijken dan zijn bestaande kennis en dat doen we dus ook. We nodigen bijvoorbeeld inspirerende sprekers uit tijdens (externe) Special Events of onze (interne) Synergy Meetings. Niet omdat we gebrek hebben aan eigen inspiratie. Wel omdat sprekers van buitenaf ons weer net iets nieuws bieden en op scherp zetten.

MCCOY-BELOFTE EN INDIVIDUELE AMBITIES OP ÉÉN LIJN

Onze belofte aan klanten hebben we samen met alle collega's geformuleerd. Daaruit rolden kernwaarden die dus echt bij ons passen en die tot de verbeelding spreken. Die zetten we dagelijks om naar concreet gedrag. Wat betekent bijvoorbeeld 'vakmanschap' als je bij de klant zit? De kunst voor ons is om te zorgen dat de merkbelofte in lijn blijft met de inspirerende plannen van onze mensen. We zijn immers afhankelijk van hen om de mooie belofte wáár te maken. Dit borgen we met ons 'brand, promise, deliver' programma dat iedere collega volgt. Hierin ligt de focus op drie thema's:

1. kennen van onze belofte aan de klant
2. de eigen bijdrage daaraan
3. ideeën wat daar beter aan kan

INSPIRATIE IN ALLES WAT WE DOEN

Eigenlijk is alles wat we doen binnen McCoy en wat we beschrijven in dit boek gericht op inspireren. Van de uitdagende opdrachten, onze personeelsuitjes, kennissessies en de manier waarop we collega's bedanken tot aan hoe we zorgen voor hun persoonlijk welzijn en hen stimuleren te ondernemen binnen McCoy: het draagt allemaal bij aan inspiratie. Het delen van successen hoort hier ook zeker bij. Onze FDGazellen, Quality Awards en klinkende resultaten uit het jaarlijkse Great Place to Work onderzoek zijn hier voorbeelden van. Ook plaatsen we onszelf zo nu en dan graag eens in een inspirerende omgeving. Zo zoeken we steeds een nieuwe locatie voor onze

Synergy meetings en gingen we op zoek naar 'the real McCoy' in het Schotse Aviemore. Het mag tenslotte ook gewoon plezierig zijn om aan een missie te werken.



Waarde toevoegen met kennis van beide kanten van de tafel

Aanvullend. Zo kun je mijn profiel binnen McCoy wel typeren. Ik kom oorspronkelijk uit 'de business' en begon pas later als SAP consultant. Ik ken dus beide kanten van de tafel en weet ook hoe groot het gat tussen die twee kan zijn. Nu ben ik dagelijks bezig dat gat tussen business en IT te dichten.

Mijn adviezen zijn soms totaal anders dan klanten van een SAP consultant gewend zijn. Als het nodig is, zeg ik gewoon: 'Stop met deze processen, dit is niet jullie taak'. Vaak zijn ze dan al tijden keihard voor het systeem aan het werk, in plaats van andersom. Ik help bedrijven om hun processen te optimaliseren met de standaard SAP processen als houvast. Hiervoor hebben we een propositie ontwikkeld die alle business- en IT gerelateerde processen en systemen doorlicht. Daarmee leggen we een basis voor terugkeer naar de essentie. En eigenlijk geven we mensen zo ook hun vertrouwen terug: ze ontdekken dat ze prima in staat zijn hun werk goed en efficiënt te doen met SAP software.

Waarde toevoegen bij klanten lukt alleen als ik leuk vind wat ik doe. Werkplezier is echt de sleutel voor mij. En het omgekeerde is natuurlijk ook waar: door waarde toe te voegen, vind ik mijn werk nog leuker. De combinatie van inhoud en ondernemerschap is voor mij perfect. Ik krijg alle ruimte om goede ideeën te spuien en om te zetten in actie. Natuurlijk kennen wij ook het concept declarabele uren, maar McCoy kijkt echt verder dan dat. Ik had vooraf niet gedacht dat het kon: die pareltjes van opdrachten oppakken die precies in dat gat tussen business en IT zitten. Blijkt het gewoon te kunnen, en nog toegejuicht te worden ook!

HENK KEIJZER



Technologische vernieuwing toegankelijk gemaakt

Als Finance Consultant is het voor mij een redelijke ver-van-mijn-bed-show waar onze technische collega's zich mee bezig houden. Ik ben geloof ik niet de enige en daarom organiseerden onze 'tech boys' een interne sessie om 'The Internet of Things' (IoT) concreet te maken. Ongelofelijk knap hoe ze in 3 uurtjes voor elkaar kregen dat 40 man snapte hoe je alles kunt verbinden met internet. We knutselden ter plekke onze eigen temperatuurmeter in elkaar en koppelden deze aan een app op onze telefoon. Daarmee konden we direct zien wat bijvoorbeeld de temperatuur in de ruimte was. Die zagen we gedurende de avond oplopen via onze telefoon. Dat versimpelen van complexe materie is natuurlijk wat we klanten beloven, maar ik zag nu zelf ook weer hoe belangrijk het is om dat intern te doen. Het inspireerde collega's om na te denken over toepassingen van IoT voor eigen klanten en projecten. Het maakte me bewust van mogelijkheden met technologische vernieuwing die ik zelf nooit had bedacht.

THEO BRUNKEN





Van SAP naar RAP

Inspiratie komt soms op onverwachte momenten. Tijdens onze jaarlijkse McSnow skitrip zaten we gewoon lekker op een zonnig terras te lunchen. Tom, een van de oprichters, rapte iets, ik ging daar overheen, hij op zijn beurt ook weer. We kwamen erachter dat we allebei van old school rapmuziek houden. Tom begon meteen plannen te maken dat we er iets mee moesten op het jubileumfeest van McCoy. Ik had nog zoiets van: 'Leuk idee, we zien wel', maar hij pakte ook echt door.

Dat is het leuke van hoe het bij ons gaat: iemand pakt een idee op en dan gebeurt het ook echt. Dus tijdens het feest stond ik met Tom op een podium te rappen met een gouden nepketting om mijn nek. Ik vond het leuk en had het zelf nooit verzonnen. Het is ook wel typisch voor de sfeer bij ons dat een van de oprichters in een gekke outfit op zo'n podium durft te gaan staan. Wat we rapten? 'Thank you everybody McCoy is the best. I say 'go go go' and forget the rest'.

ARTHUR COHEN STUART

A handwritten signature in orange ink that reads "Arthur Cohen Stuart".



'Purpose' toevoegen aan ons consultancywerk

Hoe kan het dat we in het Great Place To Work (GPTW) onderzoek op elk onderdeel maximaal scoren, behalve op 'impact'? Het resultaat ('gemiddeld') op dit onderwerp triggerde mij om de discussie aan te zwengelen over wat we Purpose zijn gaan noemen. Ik was al aan het nadenken hoe ik ook binnen mijn werk invulling kon geven aan duurzaamheid. Dus belde ik Jeroen van het MT of we dat niet breder konden trekken. Een paar weken later zaten we al met een groep bij elkaar, meer mensen bleken iets met Purpose binnen ons werk te willen doen. De snelheid waarmee het op gang kwam is typisch McCoy: als je een idee hebt, krijg je de ruimte het om te zetten in actie.

Inmiddels hebben we al aardig wat mooie initiatieven op poten gezet. Dat gaat van het leveren van een maatschappelijke bijdrage tot het vervlechten van duurzaamheid in onze dienstverlening. We werken samen met stichting JINC om kinderen met een minder kansrijke achtergrond te helpen. Denk aan digitale vaardigheden en sollicitatietrainingen. En ook snuffelstages, waardoor ze inspiratie opdoen over andere loopbaankansen dan de banen die hun eigen familie bijvoorbeeld heeft.

Ik vind het tof dat we ook onderzoeken hoe we impact kunnen maken buiten McCoy, dus bij onze klanten. Mijn collega Nick is ook vanaf de start betrokken bij onze Purpose groep. Toen McCoy een Shark Tank organiseerde om nieuwe ondernemersideeën te pitchen aan een externe jury, pakte hij zijn kans voor een idee rond Green Consultancy – en hij won. Met deze propositie helpen we klanten om hun CO2-footprint in kaart te brengen en terug te dringen via hun processen.

Hoe vaak krijg je als consultant de ruimte om dit soort initiatieven gewoon naast je projecten te doen? Wij krijgen energie van dit onderwerp en dat is een win-winsituatie.

RUUD ZANDBERGEN



10 JAAR MCCOY, SCHOTLAND

Team Supply Chain Execution wint de McCoy Highland Games

M_cCOY

MCCOY-PARTNERS.COM