

Hetty Moll over twintig jaar Compagnon

Hetty Moll richtte twintig jaar geleden met haar echtgenoot Frank Roders het bedrijf Compagnon op, intussen de nummer 1 in HR-dienstverlening. We spreken Hetty op het hoofdkantoor in Zoetermeer en ze neemt ons mee in de ontstaansgeschiedenis van Compagnon, haar kijk op ondernemen, haar angsten en een project waar zij heel trots op is: hun stichting.

Mediatic 5 november 2019



Als Hetty Moll en haar man vroeger goede managers hadden gehad, waren ze waarschijnlijk nooit ondernemers geworden, vertelt ze. „Frank en ik werkten onder mensen die onze energie, ambitie en talenten niet benutten. We zijn gepassioneerde, hardwerkende en creatieve mensen en daar werd nooit iets mee gedaan.”

Nummer 1 in HR

„Integendeel, omdat we het beter dachten te weten, besloten we zelf een bedrijf te starten. Inmiddels zijn we nummer 1 in de HR-markt. We hebben ruim honderd medewerkers ofwel compagnons, werken vanuit vier kantoren en verlenen diensten die het hele terrein beslaan van in- door- en uitstroom van personeel. Organisaties kunnen bij Compagnon terecht voor specialisten en projecten op het terrein van Human Resources.”

Toch zijn Frank en Hetty niet vanzelfsprekende ondernemers: beiden komen ze niet uit een ondernemersgezin. „Vanaf je studie volg je vaak een bepaald pad, dat deels wordt bepaald door je omgeving. Als je niet uitkijkt, zit je je hele leven vast aan dat pad. Hoeveel mensen zitten eigenlijk niet op hun plek, maar maken nooit de switch? Ik ben blij dat we, ondanks dat we geen ondernemers in onze familie hadden, toch de stap hebben gezet om ons eigen bedrijf te beginnen.”

Dat maakt *out of the blue* gaan ondernemen echter nog geen eitje. „Je moet die eerste opdracht krijgen zonder ook maar één referentie. De klant moet je de opdracht gunnen en geloven dat jij gaat leveren wat je belooft.”

"Sommige bedrijven hebben tegenwoordig een Chief Happiness Officer, maar ik vind dat dit niet de verantwoordelijkheid van één persoon moet zijn."

Hetty Moll

Eerlijkheid is dan ook erg belangrijk voor Hetty, die opvalt door haar directe communicatie. De onderneemster stopt niet tot ze uitvindt wat iemand precies wil of bedoelt.

„Ik heb niet echt een filter en daarom weet je meteen wat je aan me hebt. Dit is niet omdat ik onaardig ben, maar omdat ik wil achterhalen waarmee ik onze mensen en opdrachtgevers goed van dienst kan zijn. Soms ligt er namelijk nog een vraag achter de vraag. Ik ben andersom ook eerlijk: als ik

iets niet kan, dan zeg ik dat. Als we niet prettig kunnen zakendoen of als het niet klikt, dan hoeven we ook niet samen te werken. Ik werk liever niet op een manier die stress oplevert, dat is verspilde energie. Privé en zakelijk moet je helemaal jezelf kunnen zijn. Ik houd niet van spelletjes.”

Verbinden en loslaten

Het lastigste aan groeien van een tweemansbedrijf naar de volgende fase, vond Hetty het leren loslaten. In het begin was ze zelf verantwoordelijk voor het werven en uitvoeren van opdrachten.

„Om voor het eerst zaken aan anderen over te laten, is een moeilijke stap. Opdrachtgevers kennen jou en willen de opdracht aan jou verlenen. Je moet ervoor zorgen dat de klant erop vertrouwt dat jij op jouw beurt je medewerkers vertrouwt op hun skills. Als je daar niet doorheen breekt, blijf je altijd klein. Maar goed, die fase heeft Compagnon al lang geleden achter zich gelaten. Nu, twintig jaar later, is de fase aangebroken om er heel bewust voor te zorgen dat we ‘ankers’ in onze organisatie hebben: mensen die de door ons beoogde cultuur dragen, zodat het bedrijf niet van ons afhankelijk blijft. Compagnon moet niet alleen op ons leunen. En dat is gelukt: we kunnen met een gerust hart een maand weg en voor de volgende fase zijn we ook al goed aan de weg aan het timmeren.”

Stabiliteit en continuïteit

Een andere manier waarop Compagnon stabiliteit en continuïteit verankert in haar organisatie is door middel van interdisciplinaire werkgroepen. Zo zijn er de werkgroepen ‘Great Place to Work’, ‘Compassie’, ‘Tech’ en ‘Happy team’. De laatste werkgroep zorgt er bijvoorbeeld voor dat nieuwe collega’s Happy Socks of Tony Choclonely in de brievenbus krijgen en worden verrast door leuke activiteiten. Eigenlijk alles wat een glimlach op de gezichten van collega’s tovert.

Hetty: „Sommige bedrijven hebben tegenwoordig een Chief Happiness Officer, maar ik vind dat dit niet de verantwoordelijkheid van één persoon moet zijn.”

Vrouwelijke dominantie

Hetty moet lachen als het onderwerp verschuift naar de man/vrouw-ratio bij Compagnon. Die is namelijk vrij scheef en in het voordeel van vrouwen.

„We hebben veel vrouwen in dienst, dat is eigenlijk op een natuurlijke manier zo gegroeid. Van de honderd compagnons is ruim tachtig vrouw. In ons werkveld werken sowieso veel vrouwen, maar we merken ook dat zij het op andere, commerciële functies beter doen - uitzonderingen daargelaten. Bij Compagnon gedijen mensen die slim, gedreven en sociaal zijn. En die flexibiliteit, sfeer en vrijheid belangrijk vinden. Een compagnon is zowel gericht op relaties met mensen als op het commerciële resultaat.”

Stichting Compassie

Compagnon is erg betrokken bij haar medewerkers, maar ook bij mensen in andere delen van de wereld. Mensen die misschien wel een eigen business op willen zetten, maar de middelen daartoe niet hebben. In 2008 organiseerde Cordaid een reis naar Ghana om ondernemers te interesseren in het sponsoren van microkrediet. Dat sloot goed aan op een suggestie van één van Compagnons medewerkers om ook anderen te helpen succesvol te worden.

Hetty was onderdeel van het reisgezelschap en verloor haar hart aan Cape Coast en diens inwoners. De stichting Compassie werd opgericht, zamelt geld in en maakt dit over aan CRAN, een NGO in de regio. Op deze wijze ondersteunt Compagnon ondernemen in Ghana, zodat de volgende generatie naar school kan en kan deelnemen aan de economie.

„Dit past bij ons, omdat we ook van onze collega's vragen dat ze ondernemend zijn. Iedereen heeft zijn eigen 'winkel' en er wordt van hen verwacht dat zij die optimaal runnen.”

Voor de stichting wordt intern geld opgehaald, bij de medewerkers en vanuit het bedrijf. Aan het roer van de stichting staat, vanzelfsprekend, een werkgroep. Oudgedienden leveren vrijwillig een bijdrage aan de stichting, maar bij nieuwe werknemers wordt een vast bedrag ingehouden op het loon. „De stichting is zo'n onlosmakelijk onderdeel van wie wij zijn, dat we besloten hebben om op deze manier een constante geldstroom te genereren. Natuurlijk vullen wij het bedrag aan. Het zou mooi zijn om ooit eens de werkgroep naar Ghana af te laten reizen, zodat zij met eigen ogen kunnen zien wat er allemaal met het geld tot stand komt.”