

FAMILIEBEDRIJVEN, ONDERNEMERSCHAP &
IMPACT COVID-19

Family Business

UITGAVE 01 | VOLUME 09



FAMILIEBEDRIJVEN & ONDERNEMERSCHAP

De dynamiek en
familiewaarden binnen
familiebedrijven

EXCLUSIEF INTERVIEW

Jelmer Schenkel,
De Goey Kaas Holland,
familiebedrijf in Woerden

5 MANIEREN OM DOOR DE CRISIS TE KOMEN

Zorg ervoor dat je blijft
communiceren



Voorwoord

Bij familiebedrijven blijkt vitaliteit, innovatiekracht en familiewaarden, met name ten tijde van COVID-19, belangrijke factoren om continuïteit te waarborgen.

Welke andere factoren zijn van belang bij familiebedrijven om een crisis het hoofd te bieden? Wat maakt dat familiebedrijven anders zijn en wat kunnen wij van hen leren.

In een serie van interviews met familieleden en bestuurders bij diverse familiebedrijven nemen wij je mee en bieden wij een inkijk achter de schermen.



JELMER SCHENKEL

Jelmer Schenkel, Managing Director van De Goey Kaas Holland in Woerden is opgericht begin jaren '60 door Jan en Cock De Goey. Inmiddels zwaait zoon John de Goey de scepter.

DOOR MIRANDA KRUIHOF | FOTO'S JELMER SCHENKEL & MIRANDA KRUIHOF

Jelmer Schenkel, Managing Director en goede vriend van eigenaar John de Goey vertelt over het familiebedrijf, ondernemerschap en wat de impact van Covid-19 is op het familiebedrijf, hun medewerkers en op hemzelf.

De Goey Kaas is opgericht in 1961 door Jan en Cock de Goey. Zoon John heeft het familiebedrijf overgenomen en uitgebreid in handel in kaas (Trade) (2 locaties; 1 in Woerden, 1 in Zegveld). In 2016 is er een hypermodern kaasdistributiecentrum gerealiseerd in Woerden. In een optimaal geklimatiseerde omgeving wordt de kaas voor diverse grote kaasproducenten en verwerkers opgelegd, gerijpt, gekeerd en geplastificeerd.

Jelmer Schenkel is gestart bij DOC Kaas in Hoogeveen en na een jaar witte zuivel bij A-Ware weer terug in de kaas sinds 2016 bij de Goey Kaas Holland. In eerste instantie in de rol van operationeel eindverantwoordelijke en doorgegroeid in zijn huidige rol als managing director van de Goey Kaas Holland Warehouse. De Goey Kaas Holland Warehouse is gespecialiseerd in het rijpen van kaas op grote schaal.

Wij werken in een 5 ploegen dienst en hebben 25 medewerkers in Woerden aldus Jelmer Schenkel.

Het proces van opslag, keren en plastificeren is volledig geautomatiseerd, 24 uur per dag.

Normaal komen er dagelijks veel chauffeurs om te laden en lossen. Wij hebben in het begin van de crisis direct besloten het laden zelf te gaan doen, om de contacten waar mogelijk te reduceren. De 2e maatregel die wij hebben genomen was onze planningsafdelingen in twee ploegen te laten werken. Normaal werken onze planners in 1 kantoor. Wij wilden zo min mogelijk risico's. Onze medewerkers zijn niet thuis gaan werken. Wij hebben in bepaalde diensten extra mensen ingezet om alles zo efficiënt en veilig mogelijk door te laten draaien. Wanneer onze mensen zich niet lekker voelen, vertellen we hen thuis te blijven. Indien onze medewerkers klachten hebben, dan laten ze zich testen volgens de RIVM richtlijnen.

Wat was de impact op de productie en de capaciteit aan het begin van de crisis? In het voorjaar, april-mei 2020 was er veel melk, de waardes zijn in deze periode hoger dan normaal, de melkplas is groter, eiwitten en vetten ook hoger dus zijn er minder liters melk nodig om kaas te maken. Voor 1 kg kaas heb je normaal 10 liter melk, nodig. In deze periode maar 9 liter melk.



**HET BELANGRIJKSTE
IS, DAT JE ALTIJD
MET JE MENSEN
BLIJFT
COMMUNICEREN**

**JELMER SCHENKEL
DIRECTIE DE GOEY KAAS**

'We hebben extra mensen ingezet om alles zo efficiënt en veilig mogelijk door te laten draaien'

Aan de uitslagkant werd er meer kaas afgenomen dan gebruikelijk, denk maar aan het hamsteren van wc papier in het begin. Er werd door de consumenten dus ook kaas "gehamsterd".

Meer vraag vanuit de supermarkten, meer kaas leverantie en dus de uitdaging voor De Goey Kaas Holland Warehouse om die stromen op gang te houden.

Waar wij met name tegenaan gelopen zijn in het hele proces en deze periode was de uitdaging om alle stromen tegelijk zo efficiënt en effectief mogelijk te laten verlopen.





**Trek veel op met
je medewerkers**

**Zorg dat je echt
een team vormt**

**Communiceer
goed met je
medewerkers**

**Dan kan je deze
crisis bolwerken**

DGKH warehouse biedt haar opdrachtgevers de flexibliteit om op dag A te orderen voor dag B. Wanneer er zowel veel kaas aangevoerd als afgevoerd dient te worden ontstaan er pieken zoals je je voor kunt stellen. Het is de kunst om deze goed te managen waarbij de kwaliteit van de kaas gewaarborgd blijft.

Hoe heb je je mensen in deze fases meegenomen? Je moet je mensen betrekken bij het proces en vertellen waarom het drukker is. Veel werknemers werken al langere tijd bij ons. We houden 3x per jaar kantine bijeenkomsten. Dan vertellen we al onze plannen met betrekking tot nieuwbouwplannen, certificeringen et cetera.

Wat ikzelf lastig vond, met name in het begin, was niet fysiek met klanten af te kunnen spreken. Bijvoorbeeld bijcontractbesprekingen moet je een gevoel hebben en dat creëer je door bij elkaar te zitten en met elkaar een hapje te eten. Dat kan helaas nog steeds niet.

De resultaten voor Q4 waren positief. Kerst is gevierd en dan is er historisch gezien veel vraag naar kaas.

In 2021 starten we met een verbouwing. Er wordt een nieuwe productielijn in bedrijf genomen en twee oude pakhuizen worden omgeturnd in hypermoderne rijpingshallen waarmee we de komende jaren op een hoog kwaliteitsniveau kaas kunnen veredelen voor onze partners.

