



Antje Koster (Deltalinqs)

‘NU IS HET MOMENT’

Foto's: Pierre Crom

Het coördineren van de Human Capital Coalitie Energietransitie (HCCE)-agenda is een van de voornaamste taken van de onlangs bij Deltalinqs aangetreden programmadirecteur sociale transitie Antje Koster. De tijd is rijp om nu spijkers met koppen te slaan, vindt zij. “Wij moeten voor iedereen de sociale veiligheid creëren om in de haven te werken.”

JE HEBT DE OVERSTAP GEMAAKT VAN HES NAAR DELTALINQS. WAAROM HEB JE DAT GEDAAN?

“Bij HES International was ik HR Manager, voornamelijk voor de liquid bulk. Na het faillissement van de HES Hartel Tank Terminal, waaraan ik tweeënehalf jaar heb gewerkt, stond ik voor de vraag om bij HES te blijven of naar een andere werkgever uit te zien. Op een gegeven moment kwam Deltalinqs in de lucht, met de vraag of ik voor hen aan de HCCE-agenda zou willen meewerken. Dit project en de gehele sociale transitie in de haven zijn cruciaal, en deze kun je alleen goed realiseren met een sterke collectieve benadering. Het leek mij erg uitdagend om mijn ervaring en kennis over HR en de havenbedrijven in te zetten voor een breder perspectief. Volgens mij kan ik hierin toegevoegde waarde leveren.”

JE BENT 1 JUNI JONGSTLEDEN BEGONNEN. WAAR HEB JE JE TIJD TOT DUSVER VOOR BENUT?

“Ik heb een groot aantal kennismakingsgesprekken gehad. Daarbij heb ik vooral geluisterd naar waar behoefte aan is en wat er volgens de bedrijven moet gebeuren. Tegelijkertijd heb ik ook gewerkt aan projecten die al waren gestart. In januari is het convenant van de HCCE-agenda getekend en hebben de coalitiepartijen samen besloten om dit traject in te gaan.”

WAT IS HET BELANGRIJKSTE WAT JE IN DIE GESPREKKEN HEBT GEHOORD?

“Bedrijven hebben heel veel moeite om de juiste kandidaten voor hun vacatures te vinden. De krapte op de arbeidsmarkt voelen wij ook in de haven van Rotterdam, net als in de rest van

“BEDRIJVEN WILLEN WETEN HOE ZIJ NIEUWE MEDEWERKERS ZOWEL WERK ALS EEN GERICHTE OPLEIDING KUNNEN BIJEN”

Nederland. In de haven staan nu ongeveer 8.000 vacatures open en als we niet oppassen worden dat er snel meer. Er is dus nu werk aan de winkel. De vraag die ik het vaakst hoorde was: ‘Hoe zorgen we ervoor dat de mensen de haven leren kennen en dat er fantastisch werk kan worden gedaan?’ Daarin hebben we de afgelopen maanden al wat stappen gezet. Daarnaast hoor ik dat de instroom op de scholen afneemt. Het aanbod aan leerlingen/studenten is sowieso al minder, maar er wordt ook nog eens veel minder voor technische studies gekozen. Dat is een probleem waarmee we aan de slag moeten. We moeten ervoor zorgen dat de scholen weer worden gevonden. Daarbij komt dat het onderwijs op de vraag vanuit het bedrijfsleven moet aansluiten. Bedrijven hebben te maken met ontwikkelingen, zoals de energietransitie, digitalisering en automatisering. Dat vraagt om andere competenties van medewerkers. Wat ik ook terugkrijg, is dat veel studenten en scholieren na de coronacrisis zijn afgehaakt. Ze zijn niet meer gewend om hele dagen naar school te gaan en gaan op zoek naar een baantje. Bedrijven willen weten hoe zij nieuwe medewerkers zowel werk als een gerichte opleiding kunnen bieden. Daarnaast is diversiteit en inclusie, of in mijn termen ‘toegankelijkheid en aantrekkelijkheid’, een actueel thema. De haven is echt een mannenbolwerk, en dat terwijl Rotterdam en Groot Rijnmond heel divers zijn. Wij

zijn onvoldoende in staat gebleken om die diversiteit ook naar de haven te brengen. De bedrijven vinden deze thema's erg belangrijk om mee aan de slag te gaan. Hoe kunnen wij de haven het imago geven dat iedere werknemer daar welkom is en een ontzettend mooie carrière kan hebben? En als we het goed doen, levert het gewoon meer kandidaten op!”

DE 8.000 HUIDIGE VACATURES ZIJN NATUURLIJK NIET HET ENIGE PROBLEEM, MAAR OOK DE VELE MENSEN DIE NODIG ZIJN VOOR TOEKOMSTIGE BANEN IN DE ENERGIETRANSITIE.

“De huidige vacatures zijn het kortetermijnprobleem, waarop we nu inzetten. Maar we moeten ook op de langere termijn denken. In de haven vindt vergrijzing plaats. Die uitstroom van kennis en kunde gaat de komende jaren plaatsvinden en is echt wel een issue. Door de energietransitie zullen ook zittende medewerkers moeten worden bij- en omgeschoold. Waterstof vraagt bijvoorbeeld een andere behandelingswijze. Ook daarvoor moeten we programma's ontwikkelen.”

HET IS WEL EEN HELE KLUIF, VIND JE NIET? HET IS NIET ECHT EEN GESPREID BEDJE WAARIN JE TERECHT BENT GEKOMEN.

“Nee absoluut niet. Het is heel omvangrijk en dus is het van belang om prioriteiten te stellen. We moeten ons afvragen welke activiteiten daadwerkelijk bijdragen aan het breder bekend en toegankelijker maken van de haven. Ik ben blij dat ik het niet alleen hoeft te doen. De deelnemers aan de coalitie dragen allemaal bij: het Havenbedrijf Rotterdam, de gemeente Rotterdam, STC Group, het Techniek College Rotterdam, de Hogeschool Rotterdam en Deltalinqs.”

ZIJ HEBBEN ZICH HIERAAN GECOMMITTEERD. HET BESEF MOET ER ZIJN DAT DE NOOD HOOG IS.

“Ja, nu moet het echt gaan gebeuren. Iedereen erkent het probleem, er is draagvlak voor en de partijen hebben zich eraan gecommiteerd. Dus nu is het moment om stappen te zetten. Vanuit Deltalinqs ben ik verantwoordelijk voor het HCCE-project. Daarnaast is Frits Grönsvelt [voormalig STC-bestuursvoorzitter, red.] aangetrokken om het programma over de volle breedte en namens alle partijen verder te brengen. Hij zorgt ervoor dat de uitnodigingen komen, de agenda's kloppen, wordt vastgelegd welke projecten lopen en de voortgang wordt gemonitord. Doordat hij daarop stuurt, kunnen wij gefocust blijven.”

JE SPRAK NET OVER EEN SOCIALE TRANSITIE. WAT BEDOEL JE DAAR PRECIES MEE?

“Het is een containerbegrip voor de verandering waar de haven voor staat, als je kijkt naar de arbeidsmarkt, de mensen die we graag in de haven zouden willen hebben werken en de manier waarop het werk is geregeld. Nieuw intredende mensen hebben andere prioriteiten. Jongeren vinden bijvoorbeeld vrije tijd belangrijk. Dat betekent dat een fulltime baan niet altijd is gewenst. Men wil meer keuzevrijheid in werktijden en -dagen. Dat soort punten moeten in de transitie aan de orde komen. Als haven moeten wij op de arbeidsmarkt aantrekkelijk blijven en aandacht hebben voor mensen die hun behoeften op een andere manier willen invullen.”

HEB JE ALS HR MANAGER DE VERANDERING NAAR DERGELIJKE ANDERE BEHOEFTE AAN DEN LIJVE MEEGEMAAKT?

“Ik heb gemerkt dat jongere medewerkers vaak wel een basis-, mbo-, hbo- of universitaire opleiding hebben gehad, maar dat ze geen veertig uur meer willen werken. Mensen zoeken naar



**“DE HAVEN IS ECHT
EEN MANNENBOLWERK,
EN DAT TERWIJL
ROTTERDAM EN GROOT
RIJNMOND HEEL DIVERS
ZIJN”**

**“HET IS VAN BELANG
OM PRIORITEITEN TE
STELLEN”**



een goede balans tussen werk en privé. Verder is er de wens om een bijdrage aan de maatschappij te leveren, op het gebied van energie, duurzaamheid of vergroening.”

DE HAVEN HEEFT HET NODIGE OP DAT GEBIED TE BIEDEN.

“Heel veel! Alleen zijn wij er niet zo goed in om dat uit te dragen. We hebben juist mensen nodig die de vergroening, duurzaamheid, energietransitie en digitalisering vorm kunnen geven. Hier wordt de nieuwe economie gemaakt. Maar op de een of andere manier blijft het imago van de haven zoals het was. Nog altijd associëren veel mensen de haven met hard, fysiek werk, maar dat gaat al lang niet overal meer op.”

WAT IS VOLGENS JOU DE KRACHT VAN DE HCCE-AGENDA?

“Het commitment van partijen om aan de slag te gaan. We kijken met elkaar waar we tegenaan lopen en hoe we daarin samen een oplossing kunnen vinden. Ook is het vanuit een behoefte ontstaan. Er is iets gaande dat een bedrijf, school of organisatie niet meer individueel kan oplossen. Als een medewerker na vijf jaar wel eens iets anders zou willen doen, moeten wij hem of haar proberen binnen de haven te houden. Een van de eerste dingen die sollicitanten tegenwoordig bij een sollicitatiegesprek vragen, is of zij een opleiding kunnen volgen, hoe hun ontwikkeltraject eruit ziet en of hun inbreng op prijs wordt gesteld. Daarin moeten wij kunnen voorzien.”

JE VERTELDE NET DAT ER AL EEN AANTAL STAPPEN IS GEZET. KAN JE DAAR WAT MEER UITLEG OVER GEVEN?

“Na het tekenen van het convenant is een aantal projecten van start gegaan. Zo is de website werkeninderrotterdamsehaven.nl ontwikkeld. Bedrijven kunnen hierop aanhaken en ook de scholen staan erop. Als je op ‘Ik zoek werk’ klikt, wordt gevraagd welk specifiek werk je zoekt, waarna je een advies ontvangt met daarin een aantal bedrijven dat bij jou past. Datzelfde geldt voor opleidingen, waarbij bezoekers naar een geschikt opleidingsinstituut worden verwezen. Zie deze website als een eerste stap. Rond de Wereldhavendagen wordt een campagne opgestart om er meer ruchtbaarheid aan te geven. Het komend jaar gaan wij met bedrijven en scholen in gesprek hoe wij dit verder kunnen uitbouwen. Een ander project is: de inclusieve haven. De afgelopen maanden zijn wij bezig geweest te onderzoeken waaraan behoefte is en hoe wij dit kunnen oppakken. De term ‘inclusiviteit’ staat tamelijk ver af van de mensen op de werkvloer. We inventariseren nu wat er al aan diversiteitsprogramma's is ontwikkeld en waaraan werknemers behoefte hebben. Maar het allerbelangrijkste is het antwoord op de vraag wat mensen die wij nu niet bereiken van de haven vinden. Hoe kunnen wij hen in de haven interesseren? En waarom komt dat nu niet in hen op, ook al rijden zij er dagelijks langs? Nu staat de cultuur er nog bekend als rauw en direct. Er zijn mensen die dat lastig vinden. Wij moeten voor iedereen de sociale veiligheid creëren om in de haven te werken.”

EEN WEBSITE IS HET BEGIN, ZOALS JE ZELF OOK ZEGT. HOE SLAAG JE ERIN OM MENSEN TE BEREIKEN?

“Met een website bereik je mensen die al geïnteresseerd zijn in de Rotterdamse haven. Dat kunnen mensen zijn die er al werken en naar een andere baan op zoek zijn. Of het zijn mensen die interesse hebben in de haven en daarom een opleiding of een baan zoeken. Onze grootste uitdaging is het bereiken van groepen die wij nu niet bereiken, en die wij wel nodig hebben. Daarna gaan wij kijken met TNO, de bedrijven, de scholen, de gemeente en het

havenbedrijf. Misschien moeten wij wel de wijken in om mensen te vragen wat zij belangrijk in hun werk vinden. Dan kun je kijken wat daarop aansluit. Vaak zeggen mensen naar stabiliteit te zoeken, wat ze bijvoorbeeld bij de overheid denken te vinden. Maar de haven biedt ook stabiliteit. Als je eenmaal binnen bent, kun je er op heel veel leuke functies werken.”

VICTOR VAN DER CHIJS ZEI BIJ DE PRESENTATIE VAN DE HCCE-AGENDA DAT DIE NIET MÁG MISLUKKEN. BEN JE HET DAARMEE EENS?

“Ja, daar ben ik het heel erg mee eens. Ik ben in deze functie gestapt omdat de timing juist is. Er is een probleem en de bereidheid tot samenwerking. De neuzen staan dezelfde kant op, en dat is echt een cruciale factor hierin. Om dit traject vorm te geven, moeten we op elkaar kunnen bouwen. Het kost nu veel tijd en geld, maar je wilt de toekomst van de haven weer in rustiger vaarwater brengen.”

GELOOF JE HONDERD PROCENT IN HET SLAGEN VAN HET HCCE-PROJECT? IS DE ROTTERDAMSE HAVEN KRACHTIG EN AANTREKKELIJK GENOEG OM ZICH HIER DOORHEEN TE SLAAN?

“Weet je, de haven is innovatief en kan met maatschappelijke ontwikkelingen meebewegen. Ik denk dat zij flexibel genoeg is om

“DE TERM ‘INCLUSIVITEIT’ STAAT TAMELIJK VER AF VAN DE MENSEN OP DE WERKVLOER”

zich aan de omstandigheden aan te passen. De haven is een heel mooie plek in Nederland die belangrijk is voor de economie. Daar moeten toch heel veel mensen willen werken.”

WAT ZOU JE OP 1 JUNI 2024 - WANNEER JE DEZE FUNCTIE EEN JAAR VERVULT - BEREIKT WILLEN HEBBEN?

“Dat vind ik een lastige vraag. Ik denk dat als we met de aangesloten partijen in staat zijn geweest om bedrijven mee te nemen in een of meer pilots op het gebied van opleidingen of de manier van werven. Dat we daarvoor ideeën hebben ontwikkeld en daarmee aan de slag zijn gegaan. Er is veel overlegd, besproken en onderzoek gedaan. Dan hebben we eerste stappen voor de bedrijven gezet. Maar het is ook een kwestie van een lange adem. Laten we daarom nu projecten definiëren, starten, bijsturen en dan opschalen. En vooral, zoals ik altijd zeg, de successen vieren.”

WIE IS ANTJE KOSTER?

Antje Koster volgde de opleiding hbo maatschappelijk werk aan de Haagse Hogeschool, gevolgd door executive-mba aan Business School Nederland. Ze werkte in verschillende HR-functies voor onder meer Vopak en HES International. Bij laatstgenoemde bedrijf werkte zij tot 1 juni jl. als human resource manager voor de HES Hartel Tank Terminal en de HES Botlek Tank Terminal. Sindsdien is zij programmamanager sociale transitie bij Deltalinqs.