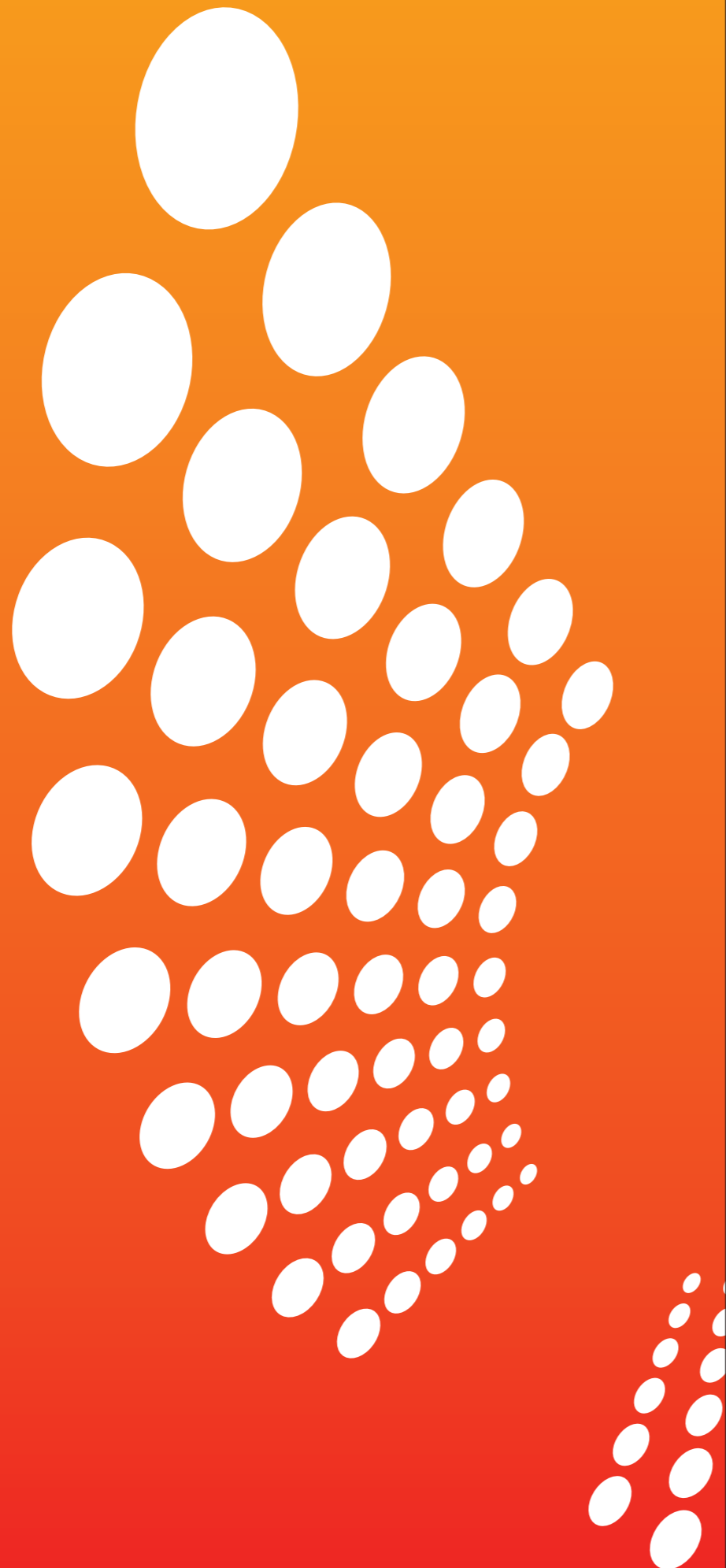


# Pantar in het kort 2018



**Werksoorten:** Naaiatelier/ Vakkenvullen/  
Eenvoudig schoonmaakwerk/ Transportwerk  
in magazijn/ Beheer publieke ruimte/  
Patiënttransport/ Bladblazen/ Digitaliseren in  
groep/ Schilderen/ Machinaal kanten spuiten/  
Montagewerk/ Huizen schilderen/ Afhandelen  
emballage en transport/ Kettingzagen/ Pantry  
schoonmaak/ Beveiliging/ Zaalbeheer/  
Ompakken/ Meters demonteren/ Timmerwerk  
buitendienst/ Schoonmaak medisch  
materiaal/ Soldeerwerk en kwaliteitscontrole/  
Pallets sjouwen en pompwagen bedienen/  
Controle op legionella/ Terreinbeheer/  
Opschonen mailbestanden/ Orderpicken extern/  
Sorteerwerk/ Kanten snijden/ Bijrijder kringloop/  
Externe catering B/ Schoffelen en uitharken/  
Parkeergarageonderhoud/ Magazijnwerk  
intern/ Afvalbakken legen/ Inpakken/ Controle,  
reparatie, onderhoud fietsen/ Openbaar vervoer  
schoonmaken/ Interne catering A/ Mozaïeken/  
Afvalstroombeheer/ Fietsdemontage en  
voormontage/ Parkeerbeheer/ Magazijnwerk/  
Bosmaaien/ Vloeronderhoud schoonmaak/  
Buiten- en binnenterreinbeheer/ Logistiek  
werk / Afvalprikken, zwerfvuil verwijderen/  
Stekknippen/ Kassabeheer/ Zagen, lijmen,  
schuren meubelplaat/ Bosmaaien/ Bijrijder  
met BE/ Montagewerk/ Montage ledverlichting/  
Koffie drogen/ Hout afkorten en voorboren/  
Postbezorging/ TD-werk/ Vervoer medische  
apparatuur/ Verkeersregeling/ Administratie/  
Kwaliteitscontrole/ Schuren, ontvetten, gronden  
meubelplaat/ Copiers beheren/ Fietscoachen/  
Machinaal verkeersborden reinigen/  
Verhuiswerk/ Planningswerk/ Vakken vullen/  
Werken bij bloedbank/ Dagschoonmaak/  
Persoonsvervoer/ Mailingwerk/ Parkeergarages  
schilderen/ Afwassen in spoelkeuken/  
Opschot knippen/ Bagagekarren assembleren/  
Koffieautomaten beheren/ Fietsenstallingbeheer/  
Orderpicken magazijn/ Zelfstandig  
digitaliseren/ Sieraden ompakken en labelen/  
Chauffeurswerk/ Snoeien/ Sorteerwerk  
kringloop/ Pakketbezorging/ Transportplanning/  
Meubels schilderen/ Postrondes lopen/  
Fietsenstallingbeheer/ Steksteken in de kas/  
Afvalbakken legen BE/ Interieurbeplanting  
verzorgen/ Bestek sorteren en trolleys vullen/  
Graffiti verwijderen/ Meubelconstructie/  
Was sorteren en vouwen/ Schoonmaak  
ambulances/ Scholen schoonmaken/ Spaken,  
assemblagewerk nieuwe fietsen/ RAVO bedienen/  
Allround supermarktwerk/ Beugels assembleren/  
Assisteren in de grootkeuken/ Facilitaire  
ondersteuning/ en nog veel meer...



AFSPRAKEN NAKOMEN, TEMPO,  
CONCENTRATIE

**“Door vertrouwen  
te geven laat je  
mensen stappen  
maken”**

*Jannita Hooijschuur, teamleider  
productiehal*



SOCIALE VAARDIGHEDEN, INITIATIEF, FLEXIBILITEIT

## ‘Het voegt iets toe aan je team’

“De samenwerking bevalt me uitstekend. Het voegt iets toe aan je team en is goed voor de balans. Het leek me lastig, want ik ben wel ongeduldig, maar het gaat eigenlijk vanzelf. Je kijkt samen waar iemand het beste past en legt dingen soms in stapjes uit. Na enige tijd kunnen de mensen het zelf en zie je hun zelfvertrouwen groeien. Met veel motivatie zetten ze zich vaak voor 130 procent in.”

*Barbara Bakker, locatiemanager Vitam bij Waternet*



SOCIALE VAARDIGHEDEN,  
INITIATIEF, FLEXIBILITEIT

“Je werkt hier  
lekker buiten en  
bent met collega’s,  
studenten en  
docenten”

Liz Zweers, fietscoach op de  
Roeterseilandcampus van de UvA



Bekijk de  
video en scan  
de qr-code



## Cijferwerk

SCHOONMAAK

**517.450**

Toiletten gereinigd

CATERING

**108.376**

Bestellingen afgerekend

**28.449**

Koffiemachines gereinigd

TUINDERIJ

**49.000.000**

Stekjes gestoken

**600.000**

Jonge plantjes gekweekt

**6.500.000**

Stekjes geknipt

OPENBARE RUIMTE

**1.000.000**

M2 groen onderhouden

**Tot 70.000**

Kilo afval per  
Arena-evenement opgehaal

**1.100.000**

Fietsen gestald

# Hallo, wij zijn Pantar

Pantar is het grootste sociaal werkbedrijf in de regio Amsterdam en Diemen. Wij geloven dat iedereen talenten bezit om te kunnen werken. Aan ruim 3.000 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bieden wij werk, begeleiding en veel aandacht voor ontwikkeling.

## Onzichtbare kracht

Wij werken in de regio Amsterdam en Diemen en zelfs daarbuiten op een groot aantal locaties bij klanten of op onze eigen vestigingen. Medewerkers leren hier nieuwe vaardigheden op werk- en sociaal gebied of doen gewoon zinnig en passend werk. Ons werk is niet altijd zichtbaar, maar wel ongelooflijk belangrijk voor de stad en voor opdrachtgevers. Wij zijn de onzichtbare kracht achter vele bedrijfsprocessen. Onze mensen zorgen onder meer voor schone panden en nette parken, keurig verpakte agenda's, netjes geparkeerde fietsen of de digitalisering van kilometers archief.

Steeds weer laten we zien dat medewerkers bij Pantar met de juiste begeleiding en ontwikkeling van talenten goed in staat zijn om te werken. Werk is voor ons geen doel, maar een middel om mensen te helpen om zich te ontwikkelen of om ze een veilige basis te geven. Pantar kijkt daarom altijd naar mogelijkheden om opdrachten geschikt te maken voor de medewerkers, door bijvoorbeeld 'jobcarving': het werk opknippen in lastige en eenvoudige taken. Of we doen aanpassingen aan een werkplek of proces.

## Mensen verder helpen

Een deel van onze medewerkers heeft een vrij complexe problematiek. Toch lukt het ons meestal om ze verder te helpen. We bieden onze mensen werk op verschillende niveaus, variërend in complexiteit en zelfstandigheid. Dankzij passend werk en met

professionele begeleiding en onze unieke ontwikkelmethodiek brengen we medewerkers waar mogelijk een stap of meerdere stappen verder.

Onze teamleiders zetten zich dagelijks met hart en ziel in, zodat medewerkers hun talenten tot hun recht kunnen laten komen. Daarbij bieden wij veel verschillende mogelijkheden, zowel in werk als in opleidingen voor bijvoorbeeld schoonmaak (SVS) of veiligheid (VCA). Veel medewerkers kunnen zo mét diploma's vanuit de Participatiewet uitstromen naar de arbeidsmarkt.

## Partners

Pantar werkt in de Sociaal Werkkoepel vanuit een centrale positie nauw samen met de gemeenten Amsterdam en Diemen, praktijkscholen, UWV en zorgorganisaties. Om Amsterdammers maatwerk en de juiste ontwikkeling te bieden is het nodig om goed samen te werken met de zorg en het onderwijs. Studenten kunnen bij ons stage lopen en zo leren wat werk is.

Met de zorg is het nodig om goed te kijken naar mensen die een stapje vooruit kunnen zetten vanuit de zorg of juist een stapje terug moeten zetten in de zorg. Omdat zij tijdelijk extra begeleiding nodig hebben, of omdat ze juist prima iets zelfstandiger kunnen werken.

In 2018 heeft Pantar daar concreet invulling aan gegeven in het project Drempeelloze >



KWALITEIT, TEMPO, CONCENTRATIE

“Ik werk zelfstandig aan mooie producten. Met collega’s en de klanten heb ik goed contact”

*Kenneth Aaron, productiemedewerker  
Tech-afdeling*



Bekijk de video en scan de qr-code



## Cijferwerk

AMC

**4.000**

Kilometer afvalvrij  
gehouden

**780.000**

Stoelen en tafels  
schoongehouden

**39.000**

Vuilnisbakken geleegd

**130.000**

Kilo grofvuil  
opgehaald

UVA

**187.500**

Vuilnisbakken geleegd

**18.000**

Pantries gereinigd

doorstroom met zorginstelling Cordaan. In dit pilotproject kijken we naar een meer passende werkplek voor medewerkers bij enerzijds de dagbesteding van Cordaan en anderzijds werk op het laagste niveau bij Pantar. Doel is om de wisselwerking tussen de twee te verbeteren. Na alle voorbereidingen in 2018 wordt in 2019 een pilot uitgevoerd en geëvalueerd.

### Opdrachtgevers en social return

Voor onze opdrachtgevers zijn we een partij met goed gekwalificeerd en gemotiveerd personeel voor praktische, kennis-extensieve werkzaamheden. Pantar zorgt voor

continuïteit in de personele bezetting. De meeste medewerkers ontvangen gewoon loon en onze opdrachtgevers betalen ons voor het werk dat wij verrichten. Dat maakt ons ook vooral een gewoon bedrijf met bijzondere medewerkers.

Daarnaast helpen we bedrijven op een maatschappelijk verantwoorde manier hun werkopdrachten uit te voeren of hun personele bezetting aan te vullen. Als deskundige partner bieden we onze klanten praktische oplossingen voor de invulling van hun social return en hoe ze kunnen voldoen aan het quotum van de Participatiewet.

FIJNE MOTORIEK, TEMPO, CONCENTRATIE

## 'De groep geeft het goede voorbeeld'

"Onze samenwerking begon zeven jaar geleden op de Seineweg. Nu werken hier dertig man. Die willen altijd graag werken en als ze eerder aankomen dan half acht, beginnen ze gewoon. Teamleiders John en Jaap zijn goede begeleiders en kennen de tuinbouw, dus dat praat makkelijk. De Pantar-medewerkers geven hier het goede voorbeeld en dragen bij aan een positieve werksfeer."

*Sjors Hoogendoorn, productieleider HilverdaKooij*

Bekijk de video en scan de qr-code





RESPECT, SAMENWERKEN,  
PERSOONLIJKE HYGIËNE

“Met de klanten  
omgaan is het  
leukste en hoe  
drukker, hoe beter”

*Sonja Voorenhein, cateringmede-  
werker in de bedrijfskantine*



## Cijferwerk

PARTICIPATIEWET

**178**

Medewerkers met  
Loonkostensubsidie (LKS)

**35**

Medewerkers 'nieuw beschut'

**13**

Medewerkers met  
Loondispensatie (LDP)

WSW

**2.487**

Medewerkers met een  
Wsw-dienstverband

WERKBRIGADE

**393**

Deelnemers aan de Werkbrigade

TRAJECTEN

**291**

Arbeidsfit-trajecten

**120**

Voorschakeltrajecten

STAGES PROVSO

**40**

Groepstages

**19**

Individuele stages

BEGELEIDING EN STAF

**266**

Medewerkers

# Een kleurrijke organisatie

Bij Pantar werken zo'n 3.000 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij vallen onder verschillende subsidieregelingen. In de praktijk kijken we vooral naar mogelijkheden en werken onze mensen op veel verschillende locaties en niveaus.

## Participatiewet

Pantar had eind 2018 vanuit de Participatiewet 226 medewerkers in dienst. De meesten werkten op basis van een loonwaardecontract via de gemeente (LKS): 178 medewerkers. Een groep van 35 medewerkers viel onder de regeling 'nieuw beschut'. 13 medewerkers werkten via loondispensatie (LDP), vanuit de UWV Wajong-regeling. In totaal groeide deze groep in 2018 met 33 medewerkers (21 LKS/LDP en 12 'nieuw beschut'). 62 medewerkers uit deze groep van 226 zijn in vaste dienst bij Pantar: 51 LKS, 2 LDP en 9 'nieuw beschut'.

## Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

Eind 2018 werkten in totaal 2.487 medewerkers met een Wsw-dienstverband bij Pantar. 164 medewerkers zijn uitgestroomd buiten Pantar en 22 medewerkers zijn na een periode buiten Pantar opnieuw ingestroomd. Het aantal Wsw-medewerkers is afgenomen met 146 medewerkers (een logische krimp vanwege natuurlijk verloop). Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 komen er geen nieuwe Wsw-medewerkers meer bij.

## Werkbrigade

Pantar is sinds 2016 in opdracht van gemeente Amsterdam werkgever voor de Werkbrigade. Pantar begeleidt in dit project werkzoekende Amsterdammers die via de reguliere weg moeilijk een baan kunnen vinden. Gemeente Amsterdam draagt de deelnemers voor en Pantar begeleidt ze voor maximaal 23 maanden. Werkbrigade-

teams helpen de openbare ruimte schoon en groen te houden en leren verschillende werknemersvaardigheden waarmee ze een betere aansluiting kunnen vinden op de arbeidsmarkt. Eind 2018 telde de Werkbrigade 393 deelnemers: een stijging van 81 ten opzichte van eind 2017.

## Trajecten en stages

Pantar biedt overheidsinstellingen en bedrijven trajecten aan om mensen dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. In 2018 hebben we in totaal 411 deelnemers in een traject begeleid. Hieronder vielen 291 'arbeidsfittrajecten' met een focus op basale werknemersvaardigheden. Verder worden in 120 'voorschakeltrajecten' mensen voorbereid op en begeleid naar een betaalde baan bij Pantar. Daarnaast biedt Pantar stageplekken aan leerlingen van het Praktijkonderwijs (PRO) en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO): in 2018 ging het om 40 groepsstages en 19 individuele stages.

## Begeleiding en staf

In 2018 werkten 266 medewerkers van de Stichting Pantar Amsterdam in een begeleidende of staffunctie. Zij zetten zich iedere dag in om alle verschillende mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden, te helpen ontwikkelen en een veilige basis te bieden. Zowel de teamleiders die medewerkers direct begeleiden, als de afdelingshoofden en alle mensen op kantoor, leveren een belangrijke bijdrage aan het doel van Pantar.

A man in a blue work jacket stands in a factory. He is bald and has his hands on his hips. The background shows industrial equipment, including a large metal barrel, a green machine, and several metal cages filled with parts. Another person is visible in the background on the left.

ZELFSTANDIGHEID, RESULTAATGERICHTHEID, KWALITEIT

## ‘Voor wat extra tijd krijg je veel loyaliteit terug’

“Onze eigen medewerkers moesten er jaren geleden wel aan wennen, maar inmiddels horen de mensen van Pantar er gewoon bij. Je probeert een veilige thuishaven te zijn, ook als het soms moeilijk gaat. De teamleiders helpen daar enorm bij. Soms vragen dingen wat extra tijd, maar daar krijg je veel loyaliteit voor terug.”

*Ton Fransen, bedrijfsleider De Mercur*





CONCENTRATIE, KWALITEIT,  
ZELFSTANDIGHEID

“Bij het  
Stadsarchief leer  
ik veel en zit ik  
goed in mijn vel”

*Rosa Boedhram, medewerker  
digitaliseren bij het Stadsarchief*



Bekijk de  
video en scan  
de qr-code



## Cijferwerk

PRODUCTIE

**2.200.000**  
Webcamcovers verpakt

**162.500**  
Gehaakte mutsjes  
getagd

**350.000**  
Spar-etiketten  
geplakt

**6.500**  
Pakketten Koningsspelen  
verpakt

**1.000**  
Fency wandrekken  
geproduceerd

**300**  
Trappatbekistingen  
gemaakt

**5.000**  
Balkonbarren gemaakt

# Ontwikkeling door werk

Met de Pantar Ontwikkel Methodiek (POM) volgen en ontwikkelen we sinds 2016 de vaardigheden en competenties van onze medewerkers. De POM is een waardevol instrument voor een optimale match tussen medewerker en werk. Het instrument geeft van iedere medewerker een actueel beeld van zijn of haar mogelijkheden. Dat maakt het mogelijk om een goede en transparante koppeling te maken tussen medewerkers en werk.

### Ontwikkellijnen en -niveaus

Alle werkzaamheden binnen Pantar zijn ingedeeld in ontwikkellijnen en -niveaus (zie ook het schema op pagina 18 en 19). Wij onderscheiden vier ontwikkellijnen: Productie/Techniek, Dienstverlening, Agro en Mobiliteit. Deze ontwikkellijnen kennen allemaal vier niveaus. Hoe hoger het niveau, hoe zelfstandiger een medewerker kan werken en hoe complexer de taken die hij of zij kan uitvoeren. Binnen de ontwikkellijn Dienstverlening zijn de werkzaamheden bijvoorbeeld schoonmaak, catering, beheer koffieautomaten, keukenassistent, digitalisering en transport.

### Optimale match

Voor elke werksoort is vastgesteld wat het minimale niveau is van competenties en vaardigheden die een medewerker nodig heeft om het werk uit te kunnen voeren. Medewerkers krijgen ontwikkelkaarten die hun teamleiders minimaal twee keer per jaar invullen. Het werk en de mogelijkheden van de individuele medewerker worden zo in beeld gebracht om een optimale match te creëren. De resultaten worden gerapporteerd en besproken: per medewerker, per teamleider, per afdelingshoofd en per werkeenheid.

Werken met de ontwikkelkaarten volgens de POM geeft belangrijke en geobjectiverde inzichten. De methodiek maakt het mogelijk medewerkers in de tijd te volgen en de opbrengsten van hun arbeidsontwikkeling meetbaar te maken. Sinds de invoering in 2016 beschikt 70% van de medewerkers over twee of meer ingevulde ontwikkelkaarten.

### Continu in ontwikkeling

De POM is continu in ontwikkeling. Zo konden teamleiders in 2018 voor een groot aantal medewerkers een concreter ontwikkeldoel bepalen. Hiermee waren ze in staat om nog meer richting geven aan de vervolgstappen in gedrag, competenties en vaardigheden.

Met de POM is het nu mogelijk om van iedereen een portfolio te maken van zijn of haar ontwikkeling bij Pantar. Dit portfolio geeft per medewerker een totaalbeeld van de doelen (die uit de ontwikkelkaarten naar voren komen) en instrumenten (zoals opleiding en training) en helpt hen bij de stap naar de arbeidsmarkt.

Instroom

Doorstroom

Uitstroom

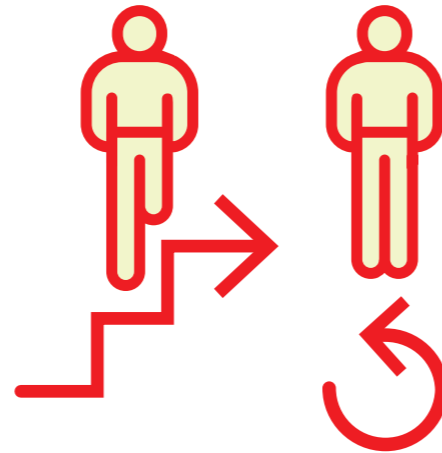
Eind 2018

# 2018 in beeld

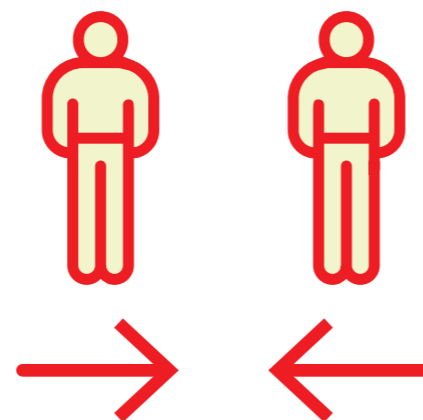
Nieuw beschut 13  
 LKS/LDP 93  
 Wsw 17  
 Werkbrigade 241



Naar werk-niveau hoger binnen Pantar 208  
 Naar ander werk binnen Pantar (zelfde niveau) 68



276



Van binnen naar buiten  
 68

Van buiten naar binnen  
 44

Nieuw beschut 5  
 LKS 55  
 LDP 8  
 Wsw 164  
 Werkbrigade 97  
 Stichting 42

371

Lijn/Niveau  
 Productie/Techniek  
 Dienstverlening  
 Agro  
 Mobiliteit  
 Totaal

	1	2	3	4	Totaal
Productie/Techniek	149	302	412	422	1285
Dienstverlening	26	73	161	316	576
Agro	15	112	323	574	1024
Mobiliteit	3	6	41	110	160
<b>Totaal</b>	<b>193</b>	<b>493</b>	<b>937</b>	<b>1422</b>	<b>3045</b>
Staf en begeleiding 266					

Basis: aantal medewerkers met ingevulde ontwikkelkaart

### Belangrijkste redenen uitdiensttreding:

- Op eigen verzoek
- Overlijden
- Vaststellingsovereenkomst
- Einde arbeidsovereenkomst
- Bereiken 65 jaar - bereiken (pre-)pensioenleeftijd



SOCIALE VAARDIGHEDEN,  
FLEXIBILITEIT EN RESPECT

“Dit is een fijne werkplek. Met klanten maak je een praatje en bouw je een band op”

Marciano Abdoelsaboer,  
fietsenstallingbeheerder Beursplein



Bekijk de video en scan de qr-code



## Cijferwerk

TRANSPORT

**520.000**

Kilometer pakketroutes

**12.000**

Doekjes en moppen

**32.500**

Kilometer interne post GVB

DIGITALISEREN

**23.000**

Dossiers verwerkt

**464.000**

Poststukken verwerkt

**43.000**

Ponskaarten gescand

**1.473**

Rollen plakband gebruikt

# Groeien en fouten mogen maken

Bij Pantar willen wij mensen zoveel mogelijk laten doorgroeien. Wij noemen dat zelf vaak ‘doorstromen’, ofwel, de stap naar een functie op een hoger ontwikkelniveau maken. Dat is soms een stap binnen dezelfde werksoort, maar kan ook een stap naar een nieuwe werksoort zijn.

## Stappen vooruit

In totaal zijn 276 mensen in 2018 doorgestroomd naar een nieuwe functie binnen de organisatie. Hiervan heeft ruim (208 van de 276) een stap vooruit – en dus een stap ‘omhoog’ – gezet in ontwikkeling en werkzaamheden. De overige 68 maakten een stap naar ander werk van vergelijkbaar niveau. Een mooi resultaat vanuit het perspectief van arbeidsontwikkeling.

## Van binnen naar buiten

68 Medewerkers maakten een stap ‘van binnen naar buiten’. Buiten betekent dan een plek buiten de productiehallen en het hoofdkantoor van Pantar en vaak een stap vooruit in de ontwikkeling. 44 Medewerkers hebben de stap naar binnen moeten maken. Voor 2018 betekent dit dat netto 24 medewerkers doorgestroomd zijn van een functie binnen Pantar naar een functie daarbuiten.

## Terugstroom

Er zijn verschillende redenen voor terugstroom. Soms is er op de werkplekken buiten de zeer beschutte werkomgeving minder werk door aflopende opdrachten, faillissementen of seizoensgerelateerd werk. Ook komt het voor dat de mogelijkheden van mensen afnemen door bijvoorbeeld ouderdom of ziekte. Dan gaan ze

vaak weer binnen en met meer begeleiding werken.

## Maatwerk

Vanwege de broze gezondheid van onze medewerkers, is het aantal mensen dat terugvalt in een organisatie als Pantar meer dan gemiddeld. Toch gaan de meeste mensen die de stap van binnen naar buiten hebben gemaakt, niet snel terug naar hun oude plek binnen. Dit laat zien dat onze persoonlijke aanpak met maatwerk een positief effect heeft.

INZET/MOTIVATIE, FLEXIBILITEIT, INITIATIEF

## ‘Mensen laten doen waar ze goed in zijn, dat is de kunst’

“We hebben ruim vijf jaar een ploeg permanent bij ons in huis. Het is de kunst om met hulp van de teamleiders mensen te laten doen waar ze goed in zijn. Dan is het erg leuk om met ze te werken. Wij bieden nu ook het ‘product Pantar’ aan in offertes. Van schoonmaak- en inpakwerk, tot order picking of controles. Klanten zien ook steeds meer wat sociaal werk ze kan bieden.”

*Frank London, manager CJ Hendriks*





SOCIALE VAARDIGHEDEN,  
ZELFSTANDIGHEID, KWALITEIT

“Dit is leuk werk  
zonder stress.  
Ik krijg goede  
begeleiding, een  
opleiding en  
Nederlandse les”

*Kikotto Binsag, schoonmaakmedewerker in het gemeentehuis van Diemen*



## Cijferwerk

DEELNEMERS OPLEIDINGEN  
EN TRAININGEN:

**420**  
VCA

**142**  
Nederlandse les

**36**  
Schoonmaak (SVS)

**33**  
Hygiëne (HACCP)

**53**  
Mee-trainingen

**63**  
Voorlieden

**40**  
Transport (intern)

**190**  
Bosmaaien

**36**  
Wellant opleiding  
'groen' niveau 1-3

**21**  
Graffiti verwijderen

**225**  
Veilig werken langs  
de weg

# Investeren in leren

Pantar investeert in een lerende cultuur waarin alle medewerkers, van uitvoering tot staf en begeleiding, kunnen werken aan hun ontwikkeling.

### Breed opleidingsaanbod

Pantar heeft een breed opleidingsaanbod voor al haar medewerkers. Om ontwikkeling van medewerkers te stimuleren en veiligheid te borgen, verzorgde Pantar verschillende vakopleidingen en de juiste certificering. Zo volgden 36 medewerkers de basistraining schoonmaken (SVS), 33 medewerkers de cursus hygiëne catering (HACCP) en haalden 190 mensen hun diploma Bosmaaien. In totaal behaalden onze medewerkers in 2018 meer dan 1.000 diploma's en certificaten. Dat is goed voor hun kansen op de arbeidsmarkt, maar draagt ook bij aan hun eigenwaarde en trots.

### Taalakkoord

Pantar heeft in 2018 het convenant Amsterdams Taalakkoord ondertekend. Hiermee onderschrijven we onze verantwoordelijkheid in de aanpak van laaggeletterdheid binnen de organisatie. Zo verzorgden wij dit jaar met het ROC onder meer cursussen Nederlandse les voor 142 mensen.

### Voorliedenopleiding

Pantar heeft voortdurend voorlieden nodig voor de begeleiding van medewerkers op de werkvloer. Met intern opgeleide trainers verzorgen we een leergang voor medewerkers die voorman of -vrouw kunnen en willen worden. In de leergang worden tussen 2017 en 2020 80 nieuwe voorlieden opgeleid. In 2018 deden 63 voorlieden mee aan deze opleiding.

### Persoonlijke ontwikkeling

Met Stichting MEE heeft Pantar een passend opleidingsaanbod samengesteld ter onder-

steuning van de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. In 2018 hebben 53 medewerkers een certificaat gehaald voor een van de volgende trainingen:

- Grip op je knip: omgaan met geld.
- Dit is Fit: gezond leven.
- Laten we werken: werknemersvaardigheden samenwerken.
- MEE op weg: zelfstandig reizen.

### Professionele staf en begeleiding

Leren en professionaliseren blijft ook altijd belangrijk voor onze staf en begeleiding. In 2018 hebben 15 afdelingshoofden het leiderschapsprogramma voor Pantar succesvol afgerond. 102 teamleiders hebben gebruik gemaakt van het facultatieve aanbod om hun professionele vaardigheden te vergroten. Ze volgden bijvoorbeeld de trainingen Organiseren eigen werk, Excel, Ontwikkelwerkplaats of Helder en zakelijk schrijven.

Meer dan 131 medewerkers in de staf en begeleiding namen deel aan een rolgerichte of HR-training. Denk daarbij aan trainingen Begeleiden van mensen met een psychische beperking, Integriteit, Omgaan met Weerstand, emotie en agressie en Verzuimbeheersing en organisatiebrede trainingen op het gebied van privacy en samenwerking.

AFSPRAKEN NAKOMEN, KWALITEIT, RESULTAATGERICHTHEID

## 'Deze mensen kunnen veel meer dan je eerst denkt'

"Onze Pantar-medewerkers doen alles niet alleen keurig en foutloos, ze houden het werk ook goed vol. Korte communicatielijnen zorgen voor een prettige begeleiding en aansturing. Deze mensen kunnen veel meer dan je denkt. Ze pakken de contactlenzen secuur in, maar labels ook, rijden heftruck en voeren controles uit. We maken hier geen onderscheid, ze horen echt bij ons."

*Anja van Heijningen, process lead bij Bausch Health*





SAMENWERKEN, FLEXIBILITEIT,  
AFSPRAKEN NAKOMEN

“De buurt knapt  
ervan op en ik krijg  
werkritme”

Luke Goff, deelnemer Werkbrigade



## Cijferwerk

PRODUCTIE

**400**

Stadsplanken  
geproduceerd

**500**

Hou van je stad-plankjes  
gemaakt

**2.500**

Tweedehandsfietsen  
gemaakt

**300**

OV-fietsen  
gerepareerd

**350**

Post NL-fietsen  
gerepareerd

**150**

Nieuwe fietsen  
geproduceerd

**1.440**

Week-stagelopers  
monteurs

# Een veilige basis

Bij Pantar werken mensen met een verschillende achtergrond en problematiek. Wij willen iedere medewerker een veilige werkplek bieden. Daarom besteden we bij Pantar veel aandacht aan een sociale en fysiek gezonde werkomgeving die voldoet aan wettelijke voorschriften.

## Veilig werken

We werken continue aan de verbetering van de sociale en fysieke veiligheid van onze medewerkers. Daarbij hoort een goede en professionele begeleiding, maar ook actieve bewustwording en betrokkenheid van alle medewerkers. Met ons programma ‘Veilig in werk’ stimuleren wij veilig gedrag, sociaal en fysiek, op de werkvloer in de hele organisatie.

## Aanspreekpunt Agressie

Helaas krijgen onze medewerkers regelmatig te maken met agressie en geweld tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden. Denk bijvoorbeeld aan medewerkers in de parkeergarages, schoonmakers van de Amsterdamse straten, medewerkers van de groenvoorziening, verkeersregelaars en fietscoaches. Onze medewerkers krijgen daarom trainingen aangeboden om te leren omgaan met agressie.

## Opvang medewerkers

Als medewerkers te maken krijgen met ongewenst gedrag, zorgen wij dat zij goed worden opgevangen. Hiervoor heeft Pantar inmiddels in totaal 52 collega's opgeleid voor diverse rollen. Ze maken bijvoorbeeld deel uit van het Bedrijfsopvangteam (BOT), dat klaarstaat voor eerste opvang na een traumatische gebeurtenis. Of ze zijn één van onze vertrouwenspersonen voor de nodige opvang, begeleiding en advies bij een integriteitsschending. Tot slot hebben we op elke eigen locatie een spoedinter-

ventieteam dat bij incidenten optreedt als de reguliere leiding niet kan ingrijpen (de-escalatiefunctie).

## Veilig Publieke Taak

Pantar neemt deel aan het samenwerkingsverband Veilig Publieke Taak (VPT) in de regio Amsterdam. Het doel van de samenwerking tussen de werkgevers met een publieke taak is om de aanpak van agressie en geweld tegen hun medewerkers te verbeteren en gezamenlijk aan te pakken.

## Bedrijfs hulpverlening

Bij Pantar vervullen 121 medewerkers een rol als Bedrijfs hulpverlener (BHV) bij klanten, zoals in parkeergarages. Ook dit jaar hebben we hiervoor 75 collega's opgeleid, in samenwerking met een extern opleidingsbureau. Op iedere eigen locatie is een team BHV'ers aanwezig bij ongevallen, incidenten, calamiteiten of brand.

RESPECT, SAMENWERKEN, ZELFSTANDIGHEID

## ‘Een team van A-kwaliteit’

“Ik werk al meer dan acht jaar met Pantar. Met teamleider Hennie kan ik lezen en schrijven. Ook met de mannen en vrouwen van de ploeg heb ik heel prettig contact. Ze doen hun werk zichtbaar met plezier en leveren altijd goed werk, extra zelfs. De norm voor deze buurt is niveau B en de groenmedewerkers van Pantar prikken, schoffelen en snoeien op A-kwaliteit.”

*Hennie van de Bunt, opzichter Groen bij de gemeente Diemen*





# Van 2018 naar 2019

Pantar heeft zich als sociaal werkbedrijf in 2018 verder ontwikkeld. Met een krimpende groep Wsw-medewerkers heeft Pantar eind 2018 per saldo evenveel mensen aan het werk als in 2017. We zagen een stabiele instroom van nieuwe doelgroepen, zoals langdurig werklozen uit de Werkbrigade en mensen met een loonkostensubsidie of in een beschutte werkomgeving. Ook in 2019 zullen we kritisch en proactief blijven werken aan onze doelstellingen.

## Groeiende omzetcijfers

Pantar profiteert van de sterke Amsterdamse economie en een toenemende bereidheid van werkgevers om te werken met mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Onze omzet groeide sterk, terwijl de kosten achterbleven. Daardoor werd een veel beter financieel resultaat geboekt dan verwacht. In 2019 zullen we inzetten op een verdere omzetgroei en beheersing van de kosten, om het bedrijfsresultaat verder te verbeteren.

## Omgaan met onzekerheden

Toch werken we in een dynamisch veld, waarop we meer dan vroeger geconfronteerd worden met onzekerheden. Om een betrouwbare partner te blijven moeten we op financieel gebied werken aan ons voorspellend vermogen. Dat heeft in 2018 meer aandacht gekregen en zal in 2019 onverminderd een aandachtspunt zijn.

## Marktconforme prestaties

De nieuwe algemeen directeur kan in 2019 vertrouwen op Pantar als een professionele organisatie om mensen te begeleiden en te helpen ontwikkelen. Het lukt Pantar ook steeds beter om met deze mensen, die moeilijk hun weg vinden op de reguliere

arbeidsmarkt, toch marktconforme prestaties te leveren.

## Flinke stappen vooruit

Op het marktconforme vlak kunnen we wel nog steeds flinke stappen vooruit maken. Pantar moet zich verder ontwikkelen als ondernemende organisatie met een hoger maatschappelijk en financieel rendement. Daarnaast zullen we onze aansluiting met de zorgsector en de markt en ondernemers verder verbeteren.

## Onmisbare schakel

We willen een onmisbare schakel en professionele partner zijn. Voor mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt moeten overbruggen en voor bedrijven die invulling willen geven aan social return. Een missie waarvoor we met onszelf, maar vooral ook met alle andere partijen in de keten hard aan de slag gaan in 2019.

*Lex de Boer*

ZELFSTANDIG REIZEN, KWALITEIT,  
SOCIALE VAARDIGHEDEN

“Je hebt leuk  
contact met de  
mensen op straat  
en veel vrijheid in  
je werk”

*Regina Peneux, medewerker post-  
bezorging op IJburg*



# Resultaat

Pantar heeft de stijgende lijn sinds 2013 ook in 2018 verder voortgezet. We hebben het afgelopen jaar opnieuw meer omzet gerealiseerd en een beter operationeel resultaat behaald.

In 2018 heeft Pantar meer werk uitgevoerd en ruim € 3,5 miljoen meer omzet gerealiseerd dan in 2017. Enerzijds zijn lopende contracten verlengd en contractuele afspraken verbeterd. Anderzijds heeft Pantar door het relatief droge weer meer opdrachten buiten uitgevoerd (vooral in opdracht van gemeente Amsterdam).

De hogere omzet bracht ook hogere kosten met zich mee. Omdat er niet voldoende instroom was om het extra werk op te vangen, waren de kosten voor de inhuur van personeel hoger dan verwacht.

Om de lagere instroom en hogere werkgeverskosten op te vangen heeft Pantar verder gewerkt aan de structurele ontwikkeling van medewerkers om de doorstroom te verbeteren. Pantar blijft ook in 2019 op zoek naar nieuwe opdrachtgevers en nieuwe markten, met een groot aanbod van kennis-extensief werk, zoals de circulaire economie.

In 2019 willen wij de positieve trend in onze resultaatverbetering vasthouden en de verdien capaciteit van Pantar vergroten, zonder dat dit ten koste gaat van de aandacht voor de ontwikkeling van mensen.

De gewenste veranderingen zullen in 2019 de nodige tijd en aandacht vragen. We verwachten dat het operationeel resultaat pas na de implementatie van deze veranderingen weer verder kan stijgen.



Meer informatie over de financiële resultaten vindt u vanaf het tweede kwartaal van 2019 in onze jaarrekening op [www.pantar.nl/over-pantar/jaarverslagen](http://www.pantar.nl/over-pantar/jaarverslagen) of scan dan de qr-code hierboven.

# Wij zijn Pantar.

Een leer- en ontwikkelbedrijf met maatschappelijke relevantie en waarde. In Amsterdam en Diemen hebben wij onze basis. Een basis die voor sommigen zelfs voelt als een veilig thuis. Wij beseffen dat werk ongelofelijk belangrijk is. Waardevol werk draagt volgens ons bij aan een waardig bestaan.

Pantar is een plek waar we werken met plezier, voldoening en bevoegenheid. Een plek waar we mogen leren en fouten mogen maken. Een plek waar we grote of kleine stappen vooruit doen, en soms een stap terug. Waar we zelf groeien door een ander te zien groeien.

Bij Pantar komen mensen opnieuw of voor het eerst echt tot bloei. Of ze nou boekhouder waren, succesvol ondernemer of door omstandigheden thuis zaten. Wat ons bindt is dat we het samen doen. Dat we oog hebben voor de ander en hart voor onze zaak.

In een maatschappij die verandert en verhardt, blijven wij onszelf. We doen ons werk zo goed mogelijk, door steeds de juiste vrouw of man op de juiste plek te zetten. Daar wordt uiteindelijk iedereen blijer en beter van.

Wij zijn Pantar. Een gewoon bedrijf met bijzondere medewerkers. Een kleurrijke en diverse organisatie die in een beperking geen beperking ziet. Dat is onze kracht.

Dit is een uitgave van Stichting Pantar Amsterdam, Kriekenoord 3, 1111PT Diemen

Concept, hoofdredactie en productie: Marieke Postma en Paul Claasen, Corporate Communicatie

Art direction & vormgeving: Eric Hesen, Anneke Krull Fotografie: Timo Sorber Druk: Drukkerij de Bij, Amsterdam

Met dank aan alle medewerkers en klanten die hun verhalen en cijfers met ons wilden delen. Ze geven leven aan deze uitgave.

