

### Lex de Boer

'Ik ben trots dat we afgelopen jaar, dat zo in het teken stond van corona, onze functie voor de stad hebben kunnen behouden. Het is ons gelukt op een veilige manier open te blijven en we hebben daardoor gezorgd voor structuur, werk en sociale verbinding voor onze medewerkers. Dat vergde veel van ieders improvisatievermogen. De drie woorden uit het wapen van Amsterdam vatten voor mij het jaar 2020 goed samen: Heldhaftig, Vastberaden en Barmhartig.'

## Waarom heldhaftig?

'Onze meest kwetsbare medewerkers stuurden we in het voorjaar preventief naar huis. De rest, ongeveer 30%, werkte door, omdat het werk zo belangrijk was voor hun welbevinden. De beslissing om open te blijven was niet makkelijk, daar zijn veel gesprekken over gevoerd. We deelden de zorgen toen ook bij ons de eerste collega's ziek werden. Tegelijkertijd kregen we ook steeds meer zorgelijke signalen over de gevolgen van het wegvallen van werk. Familieleden en begeleiders die ons belden, medewerkers die zelf aangaven dat ze graag weer wilden werken.

Dit versterkte onze drive om te blijven zoeken naar wat wél mogelijk was. Op welke manieren konden onze medewerkers zo veilig mogelijk terugkeren? De staf heeft onverminderd hard gewerkt om dit voor elkaar te krijgen. De busjes die dagelijks mensen van en naar hun werklocatie brengen, werden voorzien van schermen. Werklocaties kregen looproutes en werkplekken werden opnieuw ingericht. Maar ook op het gebied van gedrag en het handhaven van de RIVM-richtlijnen is veel werk verzet. Met elkaar hebben we binnen Pantar het besmettingspercentage in 2020 lager weten te houden dan het landelijke besmettingspercentage. Er vinden bij ons op de werkvloer heel weinig kruisbesmettingen plaats. Dit laat zien dat onze maatregelen én de handhaving goed zijn. Door de beperkte besmettingen zaten we eind 2020 weer op een bijna normale bezetting.'

### Vastberaden

'Ook komend jaar bieden we ruim 2500 collega's uit Amsterdam, Diemen en omliggende gemeenten een passende werkplek. Een werkplek met begeleiding waar ze na een tijdje kunnen uitstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. En wie dat door beperkingen niet kan, vindt bij Pantar een vangnet, een fijne werkplek in een beschermde omgeving.

We zijn vastberaden om van Pantar een nóg beter bedrijf te maken. Door betere bedrijfsvoering, met tarieven en loonwaardes die passen bij het werk. En met begeleiding die goed is afgestemd op de verschillende psychische en lichamelijke beperkingen van onze medewerkers.

### Barmhartig

'De coronacrisis laat duidelijk zien dat werk voor veel van onze medewerkers meer is dan alleen een baan. Of het nu gaat om groenonderhoud, reiniging van de stad, schoonmaken van kantoorgebouwen en catering, ambachten zoals de hout- en fietsenwerkplaats of het inpakken van materialen. Werk zorgt voor structuur, sociale contacten en draagt bij aan levensgeluk. Een waarde die moeilijk in cijfers is uit te drukken. Maar als mensen gelukkiger zijn, zien we dit mogelijk ook terug in andere cijfers zoals bijvoorbeeld verminderde zorgkosten.

Heel belangrijk dus dat we er ook in dit bijzondere jaar voor zorgden dat onze medewerkers eigenwaarde en maatschappelijke waarde konden blijven opbouwen. Deinstroom van medewerkers nam zelfs met 30% toe. We hebben ons gesteund gevoeld in ons werk door de gemeente Amsterdam die ons bedankte dat we openbleven in spannende tijden. En door onze klanten, Amsterdamse bedrijven en organisaties, die ons hun business gunden en zo aan social return deden. Op die manier voegden we ookeconomische waarde toe.'

De veranderingen in de Participatiewet die in 2021 verder vorm zullen krijgen, laten de noodzaak zien van sociaal ontwikkelingsbedrijven. Die belangrijke functie voor de stad Amsterdam gaat Pantar ook komend jaar met veel energie vervullen. Om mensen aan het werk te helpen die dit niet op eigen kracht kunnen. Zo maken we van Amsterdam een inclusievere stad.'

### Impact Corona

Natuurlijk waren in 2020 de gevolgen van de coronapandemie ook bij Pantar goed merkbaar. Van aangescherpte hygiëne maatregelen tot gesloten locaties. Lees hier het verhaal van teamleider Rachid, afdelingshoofd Ursula en medewerker Ruben.

## **‘Toen collega’s ziek werden en zeker toen twee collega’s overleden, deed dat veel met mensen. Collega’s werden onzeker, angstig of ontregelden. Ik heb gemerkt hoe belangrijk persoonlijk contact tussen leidinggevend en medewerkers dan is.’**

-Rachid El Mouamin, Teamleider bij sector Logistiek en voorzitter van de OR

Rachid adviseerde samen met zijn OR collega’s de directie over de coronamaatregelen en maakte de gevolgen van corona van dichtbij mee toen een teamlid overleed aan Covid-19.

‘Bij de eerste lockdown hebben we als OR de directie voorgesteld een telefonisch steunpunt in het leven te roepen voor collega’s die thuis zaten en toch in contact wilden blijven. Op de werkvloer kun je zien hoe iemand in zijn vel zit, maar doordat zoveel collega’s preventief thuis bleven, was er geen zicht meer op. Ook hebben we aangedragen dat teamleiders en ontwikkelcoaches vaak belden met de thuiszittende collega’s. Medewerkers moeten het gevoel krijgen dat ze er nog steeds bij horen ook al zitten ze thuis.

Iedereen heeft zijn steentje bijgedragen aan het open houden van Pantar en veilige werkplekken te regelen. De prettige werksfeer zorgde voor een grote bereidwilligheid om dat mogelijk te maken. Ik ben trots op al die medewerkers die, ondanks de angsten die ze misschien hebben, elke dag toch naar hun werk komen en inzet en motivatie tonen. Bij Pantar denken we niet in beperkingen, dat is onze kracht. Ondanks alle coronamaatregelen zijn we blijven kijken naar wat wél kan.’

Bekijk de video

### **Ursula Hesseling**

Afdelingshoofd sector Productie

Ursula zorgde er samen met haar teamleiders voor dat Pantars meest kwetsbare medewerkers in de productiehallen weer veilig naar hun werk konden terugkeren. ‘We hebben echt hard gewerkt om dat voor elkaar te krijgen. Verandering is voor veel van onze medewerkers heel lastig.

Maar afgelopen jaar heeft me geleerd dat er meer verandering mogelijk is dan we hier vaak denken. Er zijn teams verplaatst naar een andere hal, nieuwe werkplekken gecreëerd, extra wasbakken geïnstalleerd, looproutes gemaakt en anderhalvemeter-coaches opgeleid. En we zijn veel in gesprek gegaan met medewerkers; over hun angsten, besmettingen en de maatregelen. Dat zorgde voor vertrouwen en medewerkers durfden daardoor weer terug te komen naar hun werk. Voor sommige medewerkers was er echt maatwerk nodig om de maatregelen te kunnen opvolgen, zoals bijvoorbeeld aparte instructies of werkplek aanpassingen. Ik heb respect voor de manier waarop alle medewerkers de veranderingen hebben opgepakt en zich netjes aan de maatregelen houden.

Ook voor de leidinggevend was het een pittig jaar. Naast de zorgen over hun eigen gezondheid, hadden zij ook de zorgen over het welzijn van hun medewerkers. We zien sommige medewerkers echt slechter worden door eenzaamheid. Dat vraagt dagelijkse aandacht van alle leidinggevend. Als ik hier nu rondkijk in de productiehallen en zie dat we medewerkers een

veilige en prettige werkplek kunnen bieden, dan geeft me dat veel energie.'

Bekijk de video

### **Ruben Ophuizen**

Medewerker digitalisering

Ruben zat een paar maanden preventief thuis, omdat hij tot een kwetsbare groep behoort.

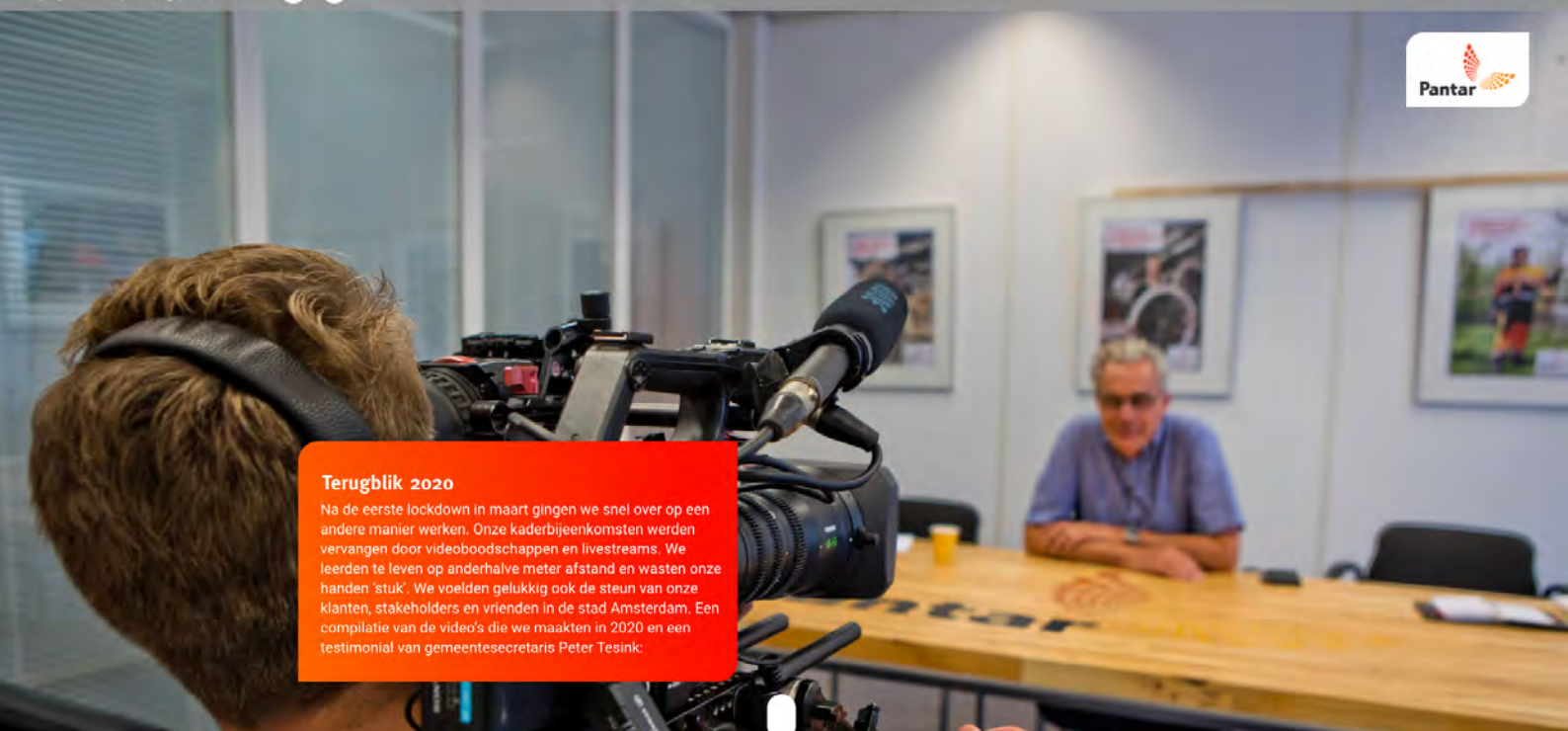
'Het voelde wel dubbel toen mijn teamleiders mij in maart adviseerden tijdelijk thuis te blijven. Ik vond het fijn dat ze rekening hielden met mijn risico's, maar ineens realiseerde ik me wel dat ik dus één van die mensen ben die moet oppassen.

In het begin was thuiszitten leuk, maar het werd snel saai. Je gaat van alles verzinnen om jezelf bezig te houden. Zo ben ik onze overwoekerde achtertuin gaan opknappen. Maar ik miste het contact met mijn collega's. Mijn teamleiders belden en mailden gelukkig vaak en via social media had ik contact met mijn team.

Nadat Pantar allerlei voorzorgsmaatregelen had genomen, voelde ik me veilig genoeg om weer terug naar werk te gaan. Ik heb het rustig opgebouwd met een paar uurtjes per dag. Vroeg opstaan was wel even wennen, maar het is fijn om weer een dagstructuur te hebben.

Terugkijkend op afgelopen jaar zie ik een jaar zonder al te veel toeters en bellen, het is als een flits voorbij gegaan. Als straks alles 'normaal' is, wil ik heel graag weer eens naar de film en ik hoop mijn vriendin uit Engeland na ruim een jaar eindelijk weer te kunnen zien!'





### Terugblik 2020

Na de eerste lockdown in maart gingen we snel over op een andere manier werken. Onze kaderbijeenkomsten werden vervangen door videoboodschappen en livestreams. We leerden te leven op anderhalve meter afstand en wisten onze handen 'stuk'. We voelden gelukkig ook de steun van onze klanten, stakeholders en vrienden in de stad Amsterdam. Een compilatie van de video's die we maakten in 2020 en een testimonial van gemeentesecretaris Peter Tesink.



Bekijk hier  
de video



### Gemeentesecretaris over Pantar

Bekijk hieronder de video van Peter Teesink, gemeentesecretaris van de Gemeente Amsterdam.

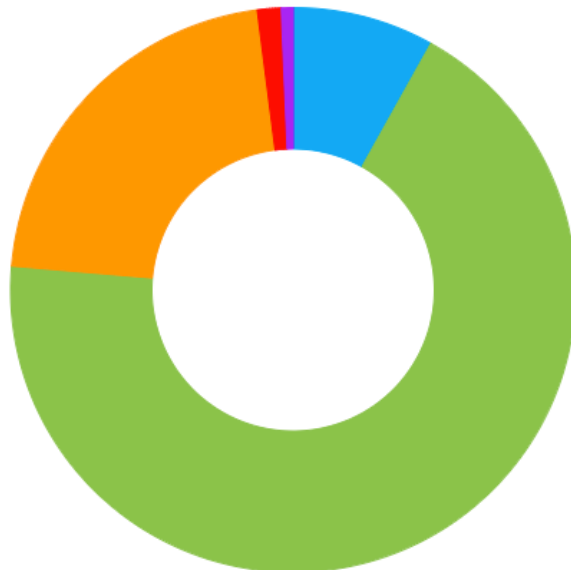


### Staf en Begeleiding

In 2020 werkten 283 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. Meer dan 50% werkt direct in de begeleiding en voor ontwikkeling van de medewerkers.

Zowel de teamleiders die medewerkers direct begeleiden, als de afdelingshoofden en ander management en staf, leveren een belangrijke bijdrage aan het doel van Pantar.

### Begeleiding





### Ontwikkelen tijdens de coronacrisis

Het ontwikkelen van medewerkers in werk vraagt om goede begeleiding. In de dagelijkse praktijk zijn teamleiders en voorlieden hier druk mee. Lees hun verhaal hier.

## Ontwikkelloaches

Om de ontwikkeling van een medewerker gedurende zijn of haar verblijftijd bij Pantar vorm geven en op te volgen, kent Pantar sinds 2020 de functie van ontwikkelcoach. De ontwikkelcoach voert integraal regie op de processen instroom, doorstroom en uitstroom en werkt hierin nauw samen met interne en externe partijen. Samen met de medewerker bespreken teamleider en ontwikkelcoach de ambities en mogelijkheden en vertalen deze naar een passend ontwikkelplan. De vele werksoorten binnen Pantar bieden volop mogelijkheden en de ontwikkelcoach is degene die dit overziet. Op de achtergrond zijn er adviseurs Leren & Ontwikkelen actief die meedenken en ervoor zorgen dat ontwikkelbehoeften de juiste theoretische of praktische invulling krijgen, bijvoorbeeld door middel van een opleiding of training. In 2020 bestond de afdeling uit 12 ontwikkelcoaches, 2 adviseurs Leren & Ontwikkelen en 2 consultants.

Teamleider Anja Doorn hier op de foto met haar medewerker Matheme Menda zag in de eerste coronagolf dat het wegvallen van werk een kans was voor ontwikkeling.

### Anja en Mahteme

Teamleider Anja heeft 20 mensen in haar team, verspreid werkend op acht locaties. Ze zijn gedetacheerd bij kantoorcoffieleverancier Selecta. Omdat er vanwege corona veel thuis wordt gewerkt, zijn minder mensen nodig op de kantoorlocaties. Dus bedacht Anja dat haar team één dag per week zou kunnen ‘thuiswerken’: online cursussen volgen die via werkportal.nl worden aangeboden.

Mensen werken op deze manier aan zichzelf en hun eigen ontwikkeling. Bijkomend voordeel: op deze manier kan het werk dat er nog wel is beter verdeeld worden. Bijna iedereen in het team deed mee en was enthousiast.

De onlinecursussen gaan over bijvoorbeeld werk zoeken en solliciteren: “Dat begint met wie ben je, wat wil je, wat kan je? Wat moet je doen als je gaat solliciteren? Wanneer mag je je ziekmelden en wanneer niet? Maar het gaat ook over hoe om te gaan met agressie, of wat betekent je netjes kleden eigenlijk precies? Mensen kunnen ook kiezen voor rekenen, taal, werken met computers en dergelijke.”

Anja helpt haar teamleden met het aanmaken van een inlog. Met de inlog houdt het programma de vorderingen bij en kunnen certificaten worden bewaard. Omdat ze sinds enige tijd een laptop van Pantar heeft, kan ze op locatie laten zien hoe het werkt. Voor sommigen is lezen bijvoorbeeld een drempel en dan helpt het te laten zien dat alles wordt voorgelezen. “Iedereen is enthousiast,” vertelt ze. “Iemand deed zelfs een cursus over op zondag, omdat hij zijn cijfer te laag vond.”

### Energie

Anja krijgt energie van met mensen werken. “We gebruiken deze tijd om te investeren in ontwikkeling. En wat er geleerd is, komt terug in een gesprek met de jobcoach: wie ben je en wat kun je?” De cursussen zijn een aanknopingspunt om gesprekken aan te gaan met medewerkers over hun ontwikkeling: “Er is bijvoorbeeld een onderdeel Ken Jezelf. Daar ga ik dan vragen over stellen, over welke kwaliteiten iemand heeft. Opdracht: je gaat bij mij solliciteren en je gaat bedenken waarom ik jou zou moeten aannemen? Wat kun jij goed? Zo buigen we een negatief zelfbeeld om en kijken we naar wat iemand wél goed kan.”

### ‘Een nieuwe ervaring’

Mahteme werkt in het team van Anja. Hij komt oorspronkelijk uit Ethiopië. Sinds kort werkt hij in de Stopera, daarvoor op het Weesperplein. Hij vult koffie bij, maakt de machines schoon en zorgt dat suiker en thee altijd op voorraad zijn. Hij leert in de cursussen ook over zijn eigen houding, dat is iets waar hij nooit eerder les over heeft gehad, hoe je contact legt en

hoe je je netjes gedraagt, dat je op tijd moet komen. Allerlei dingen die te maken hebben met werk. Die kennis is heel goed om te hebben, om te begrijpen hoe mensen in Nederland denken.

### **Blijven investeren in leren**

De begeleiding van de medewerkers staat centraal binnen Pantar. Om het begeleidend kader, teamleiders en ontwikkelcoaches hier goed op toe te rusten hebben we twee bijzondere trajecten ingezet.

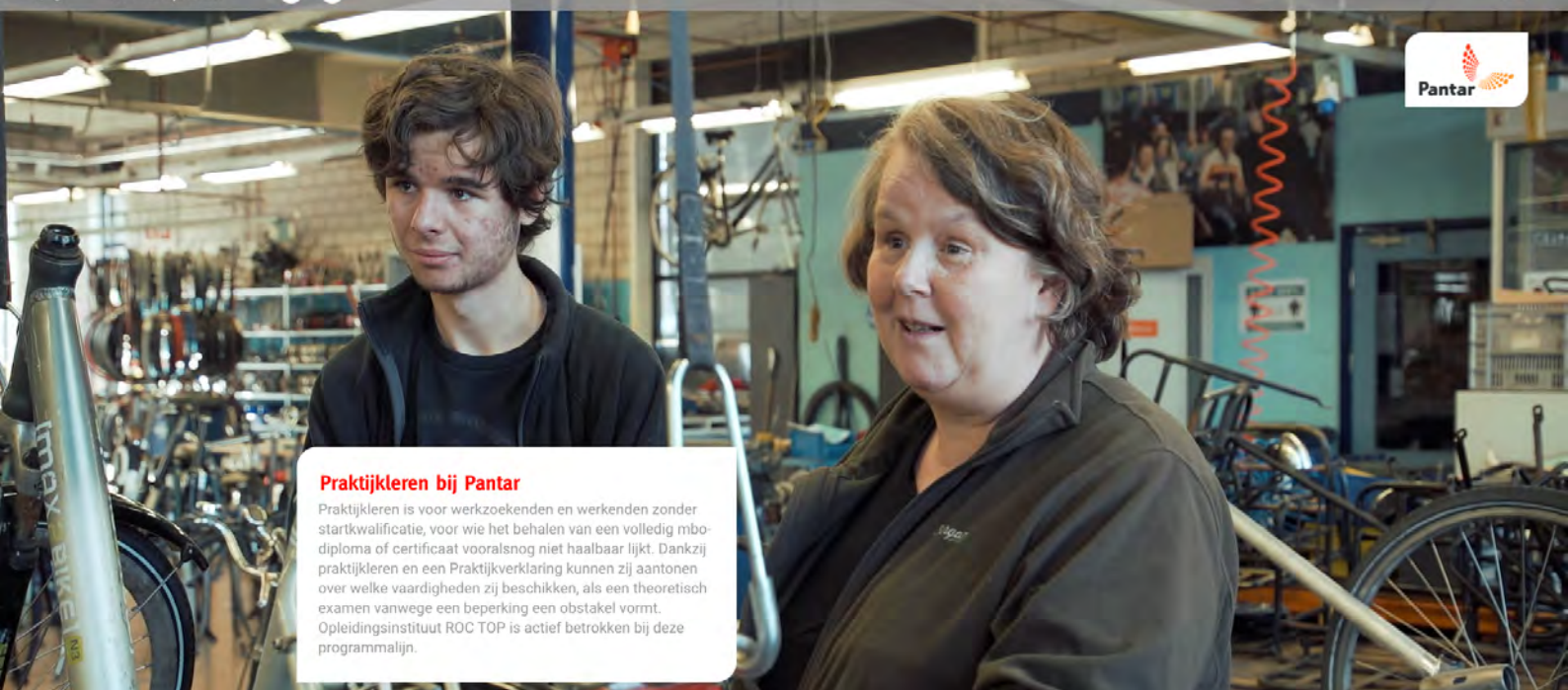
Coachen op de werkplek, samen met Zinzis, bureau op het gebied van onderzoek, innovatie en training actief binnen onze sector, en Amfors, collega sociaal ontwikkelbedrijf in Amersfoort, gaf een nieuwe impuls aan het ontwikkelgericht begeleiden. Naast theorie biedt dit concept veel concrete handvatten en technieken om in verbinding met de medewerker naast veiligheid en vertrouwen ook voor voldoende stimulans en uitdaging te zorgen. Ook ervaren teamleiders bood dit nieuwe inzichten en zij gaven aan veel geleerd te hebben. Bijvoorbeeld: niet te snel een oplossing voor de medewerker te bedenken, maar deze uit te dagen er zelf naar op zoek te gaan.

Actieleren, is ingezet om de nieuwe samenwerking tussen teamleider en ontwikkelcoach vorm te geven; gericht op de ontwikkeling van de medewerker. Aan de hand van een speciale methodiek worden casuïstiek en praktijkvragen gezamenlijk besproken op zoek naar rolduidelijkheid, ieders bijdrage en hoe dit het beste kan werken in de samenwerking. De bedoeling is om samen praktische werkafspraken te maken en vandaaruit in de praktijk te bouwen aan een constructieve samenwerking.

Voor begeleiding en staf zijn ondanks corona 39 van de 66 opleidingen en trainingen doorgegaan. Na een noodgedwongen stop is een aantal trainingen omgezet in een online versie.

In moeilijke tijden blijft Pantar medewerkers werkeenheden opleiden en doen we er alles aan om onze trainingen zoveel mogelijk door te laten gaan. Creativiteit en flexibiliteit zijn daarbij vaste waarden bij de adviseurs Leren & Ontwikkelen. Ondanks dat medewerkers soms wat langer moesten wachten op een training biedt deze tijd ons ook de uitdaging om naar nieuwe, moderne werkvormen op zoek te gaan; met misschien nog wel meer mogelijkheden dan ooit tevoren.

Training/Opleiding	Deelnemers	Training/Opleiding	Deelnemers
VCA	86	Arbeidsfit	24
Nederlandse les 2019-2020	112	Nederlandse les 2020-2021	70
MEE-trainingen	30	Voorlieden	15
Transport	11	Bosmaaieren	38
Wellant opleiding (Groen, niveau 1-3)	7	Graffiti verwijderen	10
Veilig werken langs de weg	63	BHV	89
Veilig werken met hoogwerker	23	Verkeersregelaar	28



### Praktijkleren bij Pantar

Praktijkleren is voor werkzoekenden en werkenden zonder startkwalificatie, voor wie het behalen van een volledig mbo-diploma of certificaat vooralsnog niet haalbaar lijkt. Dankzij praktijkleren en een Praktijkverklaring kunnen zij aantonen over welke vaardigheden zij beschikken, als een theoretisch examen vanwege een beperking een obstakel vormt. Opleidingsinstituut ROC TOP is actief betrokken bij deze programmalijn.

## Praktijkleren bij Pantar

Jurre (17) begon vorig jaar bij Pantar op de fietsenwerkplaats. Hij had het niet naar zijn zin op een mbo-opleiding. Hij is autistisch en dat onderwijs paste niet bij zijn manier van leren. Bij Pantar lukte het gelukkig wel. In het voorjaar van 2021 haalde hij als één van de eersten zijn verklaring MBO praktijkleren in de sector fietstechniek.

Bekijk hier  
de video



### Jurre

“Het mooiste van mijn werk is dat als de fiets klaar is, deze de winkel in kan. Dan zie ik echt wat het resultaat is. Van alle fietsen die ik heb gerepareerd, maak ik een foto. Zo kan ik terugkijken wat ik heb gedaan en geleerd.

Het grootste verschil met mijn vorige school is de begeleiding die ik nu krijg. Hier helpen ze me met leren. Als er iets mis gaat dan zeggen ze ‘maak je geen zorgen, het komt goed’. Dat helpt me.

Voor mij is Pantar een plek waar ik me prettig en thuis voel. Ik denk dat ik nu één van de betere momenten in mijn leven heb.”

### ‘Hij heeft zijn plek helemaal gevonden’

Evita, Jurre’s moeder, ziet dat haar zoon op de fietsenwerkplaats van Pantar helemaal zijn plek heeft gevonden.

“Jurre leert het meest door dingen na te doen, en dat is anders dan uit een boek leren. Hij heeft duidelijkheid nodig over wat hij moet doen en wanneer hij vragen mag stellen als hij iets niet begrijpt. Als die kaders er zijn dan gaat hij wel, hij is slim zat. Praktijkleren bij Pantar past helemaal bij zijn manier van leren. Ik krijg nu elke dag een moe, maar happy kind thuis. De structuur en begeleiding die hij op de fietsenwerkplaats krijgt, is hartstikke goed voor zijn zelfvertrouwen. Ik ben echt trots op wat hij heeft bereikt.”





### Uitstomer Pierre

Bij Pantar stromen mensen in, door en ook weer uit. Cijfers hierover zijn te vinden op pagina 17. Hier een verhaal over Pierre van Dulken die, na 36 jaar in dienst te zijn geweest bij Pantar, in 2020 aan de slag ging bij LIGHT International. Pierre is doof. Dylan Arens, directeur van LIGHT International, is erg blij met Pierre's ervaring en bood hem een contract aan. Gaby Toeset, ontwikkelcoach bij Pantar, begeleidde Pierre om de uitstroom van Pantar naar LIGHT International zo soepel mogelijk te laten verlopen.

## “Ik heb het hier echt naar mijn zin”

Pierre van Dulken, uitstomer van Pantar naar LIGHT International

“Het bedrijf waar ik via Pantar jarenlang was gedetacheerd ging failliet. Toen heb ik een spannende stap gezet en zelf LIGHT International gemaild met de vraag of ze een werkplek voor me hadden. Ik ben best trots dat ik die stap heb durven zetten. Na ruim 36 jaar in dienst bij Pantar te zijn geweest, heb ik nu een contract bij LIGHT International. Daar ben ik erg blij mee.”

“Ik heb het hier echt naar mijn zin. We zetten verlichting in elkaar voor bijvoorbeeld treinstations of bruggen en tunnels. De afwisseling in het werk is leuk. In het begin moest ik wel wennen. Ik was zenuwachtig en wist niet precies wat ik moest doen, maar Pantar heeft me goed geholpen bij de overstap. Ze brachten me de eerste dag naar mijn nieuwe werkplek en waren aanwezig bij de gesprekken over mijn contract.”

“Het communiceren met mijn collega's gaat steeds beter. Via liplezen, schrijven en een app die spraak in tekst omzet, lukt het meestal wel om elkaar te begrijpen. En grappen verstuur ik gewoon via de groepsapp. Als ik iets moeilijk vind, dan vraag ik het aan mijn leidinggevende. Dan legt hij het me uit, doet het voor en dan kan ik het daarna zelf doen. Je moet zelf je werk leuk maken en hulp vragen als je dat nodig hebt. Zelf stappen zetten, net als toen ik besloot die e-mail te versturen.”

### “Pierre hoort bij ons team”

Dylan Arens, directeur van LIGHT International

“Zo'n initiatief om zelf een e-mail te sturen, daar houd ik van! Dat mailtje bleek ook representatief voor wie Pierre is. Hij is zelfstandig en heerlijk energiek, dat is wat wij nodig hebben als bedrijf dat gaat voor maatwerk. Toen Pierre hier net werkte, vroeg hij vaak of hij het werk goed had gedaan. We leerden hem hoe hij zelf zijn werk kan controleren. Nu vraagt hij niet meer of het goed is, maar hoe hij zélf kan nakijken of het klopt. Dat vind ik nou een mooie ontwikkeling.”

“Pierre is eerst een aantal maanden gedetacheerd geweest vanuit Pantar. Na een half jaar hebben we hem een arbeidsovereenkomst gegeven. Hij hoort bij ons team en met zijn ervaring in elektrotechniek en assemblage is hij van waarde voor ons bedrijf. Een contract maakt dat compleet. Hij weet nu dat er hier een vaste plek voor hem is, dat geeft rust.”

“Leerwerkbedrijven bieden hun medewerkers vaak een warm nest, met allerlei persoonlijke regelingen voor werktijden en beloningen. Dat kan de uitstroom van goede technische mensen naar gewone bedrijven wel lastig maken, want wij kunnen die regelingen niet standaard overnemen. Pantar en de gemeente Amsterdam hebben de overstap van Pierre prettig begeleid en we hebben goede afspraken kunnen maken. Zo krijgen wij onder andere loonkostensubsidie.”

“Maar ook zonder deze subsidie hadden we Pierre in dienst genomen. Voorheen besteedden we assemblagewerk uit. Maar hoe mooi is het dat je het zelf kan doen en ondertussen ook medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt de mogelijkheid geeft zich verder te ontwikkelen. Dat is voor mij een win-winsituatie.”

### “Een mooi resultaat”

Gaby Toeset, ontwikkelcoach bij Pantar

“We hebben er alles aan gedaan om de overstap voor Pierre en de organisatie zo soepel mogelijk te laten verlopen. Zo

hebben we geholpen bij de contractonderhandelingen en LIGHT International in contact gebracht met de gemeente voor de loonkostensubsidie. Ook hebben we geregeld dat Pierre makkelijk naar zijn werkplek kan reizen door zijn fiets op het station te stallen.”

“Pierre heeft momenteel nog een jobcoach bij de gemeente Amsterdam die op de achtergrond aanwezig is, mocht hij vragen hebben of vastlopen. Ik ben heel blij dat Pierre op een plek zit waar hij zich thuis voelt en onderdeel is van het team. En dat hij het nog steeds naar zijn zin heeft, laat hij regelmatig aan mij weten. Een mooi resultaat.”



### Social return

Pantar is een leer- en ontwikkelbedrijf dat investeert in mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wie met ons samenwerkt draagt bij aan sociale inclusie en voegt maatschappelijke waarde en relevantie toe aan een dienst of product. Door onze schoonmakers in te huren bijvoorbeeld, of documenten te laten digitaliseren door onze mensen. Of door scheermesjes te laten inpakken, zoals Boldking dat al jaren doet bij Pantar.



Bekijk hier  
de video

## Waarde in werk

Iedereen wil deel uit maken van de samenleving en werk is daar een belangrijk middel voor. Werken is van onschatbare waarde in ieders leven: het biedt structuur, geeft zelfvertrouwen en zorgt voor sociale samenhang. Zeker in pandemiejaar 2020 bleek hoe belangrijk dat is. Juist in deze onzekere tijd bood werk onze medewerkers rust, regelmaat en houvast. De dagelijkse operatie op de werkvloer verloopt goed dankzij onze teamleiders, die een essentiële rol bij Pantar vervullen. Zij hebben een dubbelrol: mensen begeleiden in werk en zorgen dat targets worden gehaald.

### Medewerkers in de spotlights

Het afgelopen jaar hebben we onze schoonmakers in de schijnwerpers gezet. In de coronapandemie bleek hoe belangrijk hun werk eigenlijk echt is. In een van onze videoboodschappen bespreekt afdelingshoofd Schoonmaak Bodil Belderok dit met onze algemeen directeur.

Een ander verhaal wijdden we dit jaar aan onze afdeling digitaliseren. Bij de afdeling digitaliseren worden papieren dossiers omgezet naar digitale files. Er werken zo'n 60 mensen, waarvan een derde gedetacheerd. De mensen die hier werken zijn heel gevoelig voor prikkels, daarom is structuur zo belangrijk maar hier echt essentieel: 'Van een blaadje naar een plaatje'.

# 41

kandidaten hebben deelgenomen aan de IBS cursus en zijn allemaal geslaagd!

# 21491080m<sup>2</sup>

in de gemeentepanden schoongemaakt.



### Meerjarenstrategie

Het afgelopen jaar hebben we, ondanks corona, hard gewerkt aan onze toekomst. Daarvoor hebben we een nieuwe meerjarenstrategie ontwikkeld die Pantar toekomstbestendig moet maken en waarbij ook in de komende jaren de huidige omvang en infrastructuur van ons sociaal ontwikkelbedrijf behouden blijven voor Groot-Amsterdam.

Een verkorte versie van deze meerjarenstrategie werd in de gemeenteraad van Amsterdam besproken en Pantar heeft van de gemeente groen licht gekregen. Zo kan Pantar zich de komende jaren moderniseren en 'opnieuw uitvinden'.

De komende twee tot vier jaren gaan we onderzoeken welke werksoorten we behouden en welke nieuwe werksoorten we willen ontwikkelen. Doel is een zodanige aansluiting bij de Amsterdamse arbeidsmarkt te realiseren dat we als sociaal ontwikkelbedrijf elk jaar honderden mensen kunnen laten instromen, opleiden en ontwikkelen tot zij de stap naar de reguliere arbeidsmarkt kunnen maken. Dit doen we in nauwe samenwerking met werkgevers, stakeholders, opleiders en verwijzers en de gemeente. Voor mensen voor wie de stap naar de reguliere arbeidsmarkt niet mogelijk is, blijven we een veilige haven bieden waar men beschermd werk doet. Voor wie het op de reguliere arbeidsmarkt niet redt, is een tijdelijke terugkeer naar Pantar ook altijd een optie.

[Download de meerjarenstrategie](#)



### Circulaire hub

In 2020 werd de Werkinnovatieprijs in het leven geroepen. Dit is een initiatief van Cedris – de landelijke vereniging voor een inclusieve arbeidsmarkt – en Start Foundation – een onafhankelijke maatschappelijk ontwikkelaar die zich hardmaakt voor een maatschappij waarin iedereen werkt en die voor iedereen werkt.

De prijs werd in de zomer van 2020 in het leven geroepen toen duidelijk werd dat corona de afstand tot de arbeidsmarkt voor kwetsbare groepen verder vergroot. De prijs is bedoeld om 'nieuwe banen voor maatschappelijk waardevol werk' mogelijk te maken. Ons voorstel om afvalstromen in de stad te benutten om er grondstoffen en energie van te maken viel in de prijzen en wint (maximaal) 1 miljoen euro. In 2021 is een projectteam aan het werk gegaan om ervoor te zorgen dat de circulaire hub ook in de praktijk uitgerold gaat worden en werk gaat bieden aan circa 120 nieuwe medewerkers.



Bekijk hier  
de video



### Circulaire cijfers

Er zijn 1.250 emmers koffiedroes opgehaald (van 7.000 kg koffie)

Er is 500 kg kruiden gedroogd en versneden (ook de theezakjes die we stuurden naar medewerkers als mentale opsteker kwamen hier vandaan)

In 2021 gaan we naar 20.000 kg theekruiden, goed voor 2,5 miljoen kopjes thee

De broodroute is uitgebreid van 29 naar 34 ophaallocaties. Dat is goed voor 2.100 kg brood per week. In totaal ging het in 2020 om 109.200 kg brood, dat in 87.360 m<sup>3</sup> biogas is omgezet

### Digitale transitie

Gilian van Dam, technisch beheerder, zorgde er samen met zijn ICT-collega's voor dat Pantar in 2020 razendsnel overging op nieuwe digitale werkplekken. 'Ik ben echt trots op wat we met z'n allen, van de bouwers tot de eindgebruikers, hebben neergezet'

## Van Citrix naar Microsoft 365

“De overgang van de oude Citrix-omgeving naar Microsoft 365 had Pantar al langer in de planning, maar door corona moest de uitrol ineens heel snel. En tegelijkertijd moesten we ook alles op een andere manier uitrollen dan we voor ogen hadden. Zo konden de klassikale trainingen om bijna 400 kantoormedewerkers te laten kennismaken met het systeem niet meer doorgaan. En je wilt toch iedereen zo goed mogelijk voorbereiden.”



Bekijk hier de video



“Onze partner PQR heeft gezorgd voor de inrichting van de nieuwe digitale werkplekken. Zij zijn ook verantwoordelijk voor het beheer. Samen met Adoptify zorgden ze er met online trainingen en een servicedesk voor dat medewerkers leerden omgaan met het nieuwe systeem en vragen konden stellen wanneer nodig. Van video-instructies tot wekelijkse mailtjes, ook al moest alles snel, communicatie over de veranderingen is heel belangrijk geweest in de voorbereiding.”

### Drive-through

“Het uitdelen van de nieuwe laptops heb ik via een soort drive-through gedaan. Medewerkers bleven in hun auto zitten, leverden hun formulieren in en ik zette de laptop in de auto. Ons doel was ervoor te zorgen dat medewerkers zo min mogelijk overlast zouden hebben van de overgang, en dat is best goed gelukt.”

“Met de overgang naar het nieuwe systeem heeft Pantar een flinke stap in de juiste digitale richting gezet. Voorheen konden medewerkers alleen met elkaar e-mailen of bellen en voor een vergadering op afstand moest een conferencecall worden georganiseerd. Met Teams zijn er nu zo veel mogelijkheden bijgekomen. Een collega via een chat even snel wat vragen en makkelijk digitaal overleggen met externen, dit maakt het werk veel efficiënter. Voor medewerkers is het ook een groot voordeel dat ze nu écht plaatsonafhankelijk kunnen werken en overal bij hun bestanden in de cloud kunnen. En de nieuwe mobiele telefoons sluiten nu naadloos aan op de desk- of laptops.”

### Digitale toekomst

“Afgelopen jaar heeft me geleerd dat we heel veel kunnen bereiken in een korte tijd. Het was stressvol vanwege de tijdsdruk, maar de bereidwilligheid om te veranderen was groot. En collega’s hadden begrip dat het oplossen van problemen soms wat langer duurde dan normaal. Ik ben echt trots op wat we met z’n allen, van de bouwers tot de eindgebruikers, hebben neergezet. Niemand weet hoe het werken na de coronapandemie er precies uit zal zien, maar met Microsoft 365 is Pantar klaar voor een digitale toekomst en flexibel werken.”

### Een jaar in cijfers

Bekijk hieronder een aantal statistieken van een jaar ICT bij Pantar.

7

trainingen gegeven over de nieuwe  
werkplek

23

trainingen IT (nieuwe werkplek)

158

laptops geïnstalleerd voor de  
migratie

57

IT-gerelateerde nieuwsberichten op  
intranet geplaatst

18

ambassadeurs voor Pantar ICT  
vernieuwd

3000

Exact-gerelateerde incidenten  
verholpen

250

telefoons uitgedeeld

102

deelnemers aan de enquête over  
de ervaring met de nieuwe  
werkplek

1850

kabels losgetrokken



### Week van de Participatie

Wegens corona was de Week van de participatie in 2020 digitaal. Pantar deed mee met drie verschillende webinars die elk op twee verschillende tijdstippen werden gegeven.

## Drempelloze doorstroom

In deze sessie bespraken we samen met Cordaan dit project waarbij mensen met behoud van rechten kunnen doorstromen. Het project liep gedurende 2,5 jaar. Een belangrijk aandachtspunt bleken de verschillen in werkinhoud bij de leerlijnen en het verschil in niveau van de begeleidingsgraad: bij Cordaan is er 1 begeleider op 6, bij Pantar is dat 1 op 30.

Het project wordt verder geëvalueerd en vraagt goede communicatie. Dat laatste blijkt ook een kans. Waar Cordaan en Pantar, die beide toch al decennia bestaan, in het verleden grotendeels als gescheiden werelden naast elkaar opereerden, was dit project een manier om elkaar beter te leren kennen. Dat komt de participatie en samenwerking uiteindelijk alleen maar ten goede.



### De kunst van het ontwikkelen

In deze sessie kwam met name de Pantar Ontwikkel Methodiek (POM) aan de orde. De basis hiervan is een ontwikkelkaart die inzicht geeft in de vaardigheden en competenties van een medewerker en tweemaal per jaar wordt ingevuld door een teamleider.

Dit werkdocument wordt samen ingezien en besproken en dient als plan voor een individueel ontwikkeltraject. Pantar vervult in dit proces de rol van reisleider naar de bestemming, en wil daarbij zoveel mogelijk de regie geven aan de mens zelf om wie het gaat.

Bekijk de video

### Nieuw beschut werk in de praktijk

Beschut werk houdt rekening met wat iemand kan. Pantar, de gemeente Amsterdam en het UWV werken samen om tot een succesvolle praktijk te komen. In deze sessie bespraken we samen met de gemeente Amsterdam hoe we dat doen.

Naar aanleiding van deze sessie zijn we gaan inventariseren hoe we verder gaan samenwerken en kunnen optrekken met andere organisaties.







### Corporate story

Pantar is in beweging. Van een sociaal leer- en werkbedrijf transformeren we naar een sociaal ontwikkelbedrijf. We zitten middenin die transitie. Daarbij past een nieuw verhaal dat we op deze plaats graag voor het voetlicht brengen. Geen toekomst zonder verleden. Het **voorgaande verhaal** kun je nog altijd even teruglezen.

## Pantar: het sociaal ontwikkelbedrijf van Groot-Amsterdam

### Wie zijn we?

Pantar is een sociaal ontwikkelbedrijf. We bieden beschermd werk ‘in huis’ en we begeleiden mensen op werkplekken extern, bij werkgevers. Ontwikkeling van mensen staat centraal, naast het bieden van een veilige haven: als het (tijdelijk) niet lukt in een reguliere baan, kunnen medewerkers altijd terugkeren naar het sociaal ontwikkelbedrijf.

### Wat doen we?

We kijken naar wat iemand met een beperking of afstand tot de arbeidsmarkt kan en zoeken daar passend werk bij. We doen dan met verschillende soorten werk. Pantar werkt als sociaal bedrijf, waarbij we geen winst hoeven te maken maar ook geen verlies willen draaien. Het welzijn en de ontwikkeling van onze mensen staat voorop. Met wat geleerd wordt, hebben onze mensen meer kansen op de arbeidsmarkt. We ontwikkelen talent en bieden een werkroute naar: een (ontwikkel)baan, met perspectief op uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt; of beschermd werk, voor wie de eerste optie niet haalbaar is, maar wel gedijt op een fijne werkplek in een beschermde omgeving.

### Waarom?

Het feit dat onze mensen meedoen en niet aan de kant staan genereert eigenwaarde en maatschappelijke waarde. Daarnaast realiseren we ook economische waarde. We willen dat onze klanten en de werkgevers waar we mee samenwerken tevreden zijn. Veel bedrijven en organisaties die met ons samenwerken doen dat omdat ze Pantar de business gunnen en omdat ze aan social return willen doen: maatschappelijk verantwoord ondernemen met een warm hart.

## Pantar in cijfers

### Resultaten 2020

In 2020 hakte de pandemie er stevig in. Omdat veel van onze medewerkers deel uitmaken van kwetsbare groepen moesten we in maart, bij het uitbreken ervan veel mensen naar huis sturen. Veel externe plekken waar medewerkers van Pantar gedetacheerd waren gingen dicht, zoals de universiteit en diverse metaalbedrijven. In de loop van mei kwamen zij langzaam terug naar een min of meer reguliere bezetting, maar tijdens de tweede golf, waarin we wel veel beter waren ingericht op de corona-maatregelen, waardoor we intern goed verder konden werken, viel opnieuw veel extern werk weg. De gezamenlijke omzet van de sectoren is ten opzichte van de begroting 2020 met circa € 5,4 miljoen afgenomen (-17,5%). Mede door lagere gerealiseerde kosten en het treffen van een steunregeling voor SW-bedrijven door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, hebben we toch een positiever resultaat van € -3,5 miljoen gerealiseerd, ten opzichte van de begroting van € -4,9 miljoen. Het negatieve resultaat is, net als in voorgaande jaren en conform lopende afspraken, door de gemeente Amsterdam gecompenseerd.

#### Bij Pantar ontwikkelen we in werk

Bij Pantar werken bijna 2900 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 2020 vanuit de Participatiewet 375 medewerkers in dienst. De meesten werkten op basis van een loonwaardecontract via de gemeente (LKS): 229 medewerkers. Een groep van 111 medewerkers viel onder de regeling 'nieuw beschut'. 23 medewerkers werkten via loondispensatie (LDP). Er waren 12 medewerkers Participatiewet met 100% loonwaarde.

Participatiewet	Aantal medewerkers
Met loonkostensubsidie (LKS)	229
Nieuw beschut	111
Met loondispensatie (LDP)	23
Participatiewet 100% loonwaarde	12

WSW	
Met WSW-dienstverband	2.217
Werkbrigade	
Werkbrigade	319

#### Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

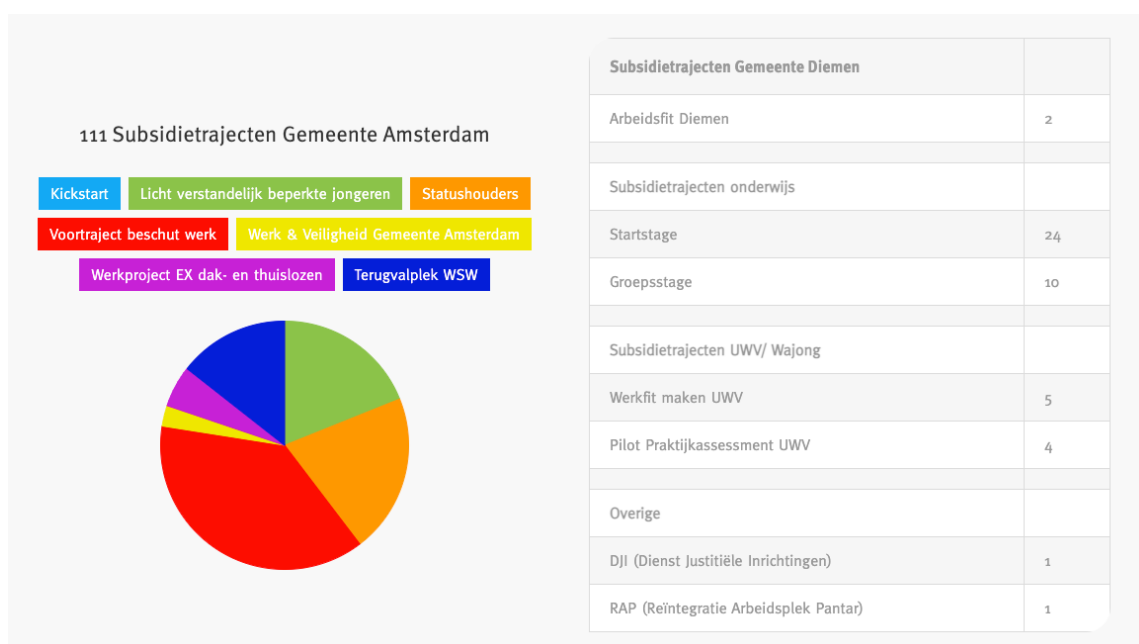
Eind 2020 werkten in totaal 2217 medewerkers met een Wsw-dienstverband bij Pantar. 165 medewerkers zijn uitgestroomd buiten Pantar en 15 medewerkers zijn na een periode buiten Pantar opnieuw ingestroomd. Het aantal Wsw-medewerkers is afgenomen; een logische krimp vanwege natuurlijk verloop. Sinds de 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 2020 telde de Werkbrigade 319 deelnemers.

## Trajecten en stages

Pantar biedt overheidsinstellingen en bedrijven trajecten aan om mensen dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. In 2020 hebben we in totaal 114 deelnemers in een traject begeleid, met name arbeidsfittrajecten met een focus op basiswerknemersvaardigheden. Verder kregen in 169 'voorschakeltrajecten' mensen een oriëntatie en voorbereiding op een keuze naar een traject of een betaalde ontwikkelbaan bij Pantar. Daarnaast biedt Pantar stageplekken aan leerlingen van het Praktijkonderwijs (PRO) en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO): in 2020 ging het om 34 stages, waarvan 10 groepsstages.



## Begeleiding en staf

In 2020 werkten 283 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. Meer dan 50% werkt direct in de begeleiding en voor ontwikkeling van de medewerkers.

Zowel de teamleiders die medewerkers direct begeleiden, als de afdelingshoofden en ander management en staf, leveren een belangrijke bijdrage aan het doel van Pantar.

## Man vrouw-verhouding bij Pantar

### Totaal Pantar

Man (71,7%)

Vrouw (28,3%)



### Werkeenheden

Man (72,1%)

Vrouw (27,9%)



### Staf

Man (48,7%)

Vrouw (51,3%)



### Begeleiding

Man (79,7%)

Vrouw (20,3%)



### Per werkeenheid

WSW Amsterdam

Man (67,4%)  
Vrouw (32,6%)



WSW Diemen

Man (60,6%)  
Vrouw (39,4%)



P-wet LKS-LDP

Man (87,7%)  
Vrouw (12,3%)



P-wet Nieuw beschut

Man (66,7%)  
Vrouw (33,3%)



P-wet 100% LW

Man (83,3%)  
Vrouw (16,7%)



Werkbrigade

Man (92,8%)  
Vrouw (7,2%)



Trajecten

Man (78,1%)  
Vrouw (21,9%)



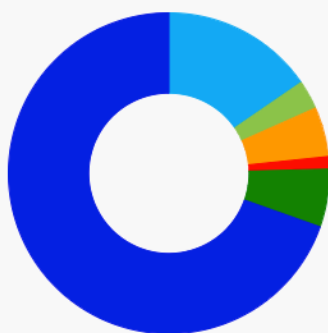
### Ontwikkeling door werk

Als gevolg van corona heeft er gedurende het jaar een bijstelling plaatsgevonden van de instroomcijfers en het aantal trajecten waarin we dachten te kunnen voorzien. Door het treffen van voorzorgsmaatregelen op de werkvloer hebben we zowel instroom als trajecten kunnen laten doorgaan. In tegenstelling tot veel werkgevers is Pantar stages blijven aanbieden. Hier is door het onderwijs en de stagiair(e)s dankbaar gebruik van gemaakt. Ook het openhouden van de deuren voor nieuwe instroom is een goede keuze gebleken.

Uiteindelijk hebben we 30% meer instroom gerealiseerd dan verwacht !

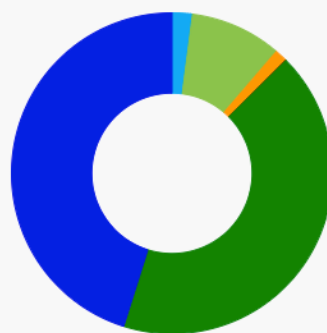
Instroom per doelgroep 2020

Nieuw beschut LKS LDP 100% LW WSW Werkbrigade



Uitstroom per doelgroep 2020

Nieuw beschut LKS LDP 100% LW WSW Werkbrigade



Reden uit dienst	Aantal	%
Einde arbeidsovereenkomst bepaalde tijd	148	37,9%
Bereiken AOW-gerechtigde leeftijd	85	21,8%
Op verzoek van werknemer	57	14,6%
VSO – na 2 jaar ziek	28	7,2%
VSO – overig	28	7,2%
Overlijden	21	5,4%
Ziek uit dienst bij afloop arbeidsovereenkomst bepaalde tijd	18	4,6%
Ontslag op staande voet	3	0,8%
Op verzoek van werkgever	1	0,3%
Opzegging na vergunning UWV	1	0,3%



## Veilig en Gezond in Werk

### (Sociaal) Veilig en Gezond in Werk vormt de basis

Een gezonde en veilige werkplek is randvoorwaarde om je als mens te kunnen ontwikkelen en prettig te kunnen werken. Hierbij gaat het om zowel fysieke veiligheid als om sociale veiligheid. Ongeacht je functie, achtergrond of werkplek, iedereen heeft recht op een veilige, gezonde en passende werkplek. Dit is voor ons bedrijf een dagelijkse uitdaging gezien de vele werksoorten, de diversiteit van personeel en de verscheidenheid in beperkingen waarmee we te maken hebben.

Pantar zorgt voor een veilige en gezonde werkomgeving. We hechten eraan een integere organisatie te zijn met duidelijke gedragsnormen: betrouwbaar, verantwoordelijk en aanspreekbaar. We zien er als goed werkgever op toe dat we met elkaar werken in overeenstemming met wettelijke voorschriften, eigen regels en procedures, passende voorzieningen en materiaal en goed management. Dit geldt voor de eigen werklocaties, buiten en bij detacheringen.

Helaas komt het ook voor dat onze medewerkers te maken krijgen met zaken als ziekte, een bedrijfsongeval of agressie/geweld en andere ongewenste omgangsvormen. We hebben afspraken gemaakt hoe we hiermee omgaan. Voor een goede opvang, begeleiding en advies van medewerkers en teamleiders in deze situaties hebben wij bedrijfshulpverleners, Interventieteams (deze teams leveren acuut bijstand bij calamiteiten op afroep), Bedrijfsopvangteam (BOT)-medewerkers (zij bieden nazorg voor medewerkers bij incidenten), Vertrouwenspersonen, adviseurs Arbo en Gezondheid en een integriteitsfunctionaris. Sinds dit jaar is er een regieteam voor de tijdige en zorgvuldige behandeling van klachten en bezwaren.

Verder is Pantar aangesloten bij de werkgroep Veilige Publieke Taak (VPT) voor de regio Amsterdam. Het doel van deze 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. We hanteren daarbij de volgende richtlijnen:

- Zorg goed voor jezelf
- Respecteer de ander
- Neem verantwoordelijkheid met elkaar

#### Veilig en gezond aan het werk dat doen we samen!

##### Verzuim

Het verzuim binnen de doelgroepen is in 2020 flink gestegen van 14,9% in 2019 naar 17,9% in 2020. De meldingsfrequentie is daarentegen licht gedaald. Voor staf en begeleiding geldt dat het verzuim licht is gedaald van 5,7% naar 5,4%, ook bij deze groep is de meldingsfrequentie licht gedaald. Medewerkers melden zich sneller ziek door de overheidsregels omtrent corona en waren in een aantal gevallen voorzichtiger om op de werkvloer terug te komen. Dat zien we terug in de verzuimcijfers. De cijfers in de zomermaanden zijn zoals gewoonlijk lager. De rest van jaar is het verzuim aanzienlijk hoger dan de norm.



## BHV

Pantar had in 2020 241 opgeleide BHV'ers, waarvan 159 externen (externe BHV'ers zijn medewerkers in dienst van Pantar, maar werkzaam bij onze opdrachtgevers, bijv. Parkeergarages/Fietsenstalling). In 2020 is een AlarmeringsAPP geïntroduceerd. Dit komt de oproepbaarheid in het geval van calamiteiten zeker ten goede.

### Opvang binnen Pantar

4

facilitators integriteit

11

BOT-medewerkers

42

keer ingezet (opvang en zorg na incident)

6

vertrouwenspersonen

65

keer geraadpleegd

36

interventieteamleden (verspreid binnen locaties binnen en buiten Pantar)

241

opgeleide BHV'ers

## Leuke weetjes van Pantar

### Logistiek

Palenbeheer:

- 57.044 handelingen: openen en sluiten klappalen in de stad

### Reiniging

- Havengebied : 1.350.000 kg afval van straat geveegd/geprikt/geleegd (afvalbakken)
- Het gereinigde oppervlak aan parkeerdekken is circa 100.000 m<sup>2</sup>
- 7 parken in Amsterdam graffiti-vrij gemaakt.
- 2 km aan hardhouten balustrades gereinigd ( hoge druk), geschuurd en gebeitst.
- In Nieuw-West is 88.189 kg grof vuil opgeruimd.

### Transport

- Maandelijks rijden we circa 80.000 km met ons goederen- en personenvervoer.

### Facilitair

Schoonmaak

- In 2020 hebben 41 kandidaten deelgenomen aan de IBS cursus en zijn allemaal geslaagd.
- In 2020 hebben wij, 21.491.080 m<sup>2</sup> op de gemeentepanden schoongemaakt.

### Catering

- Circa 12.500 machines onderhouden voor Selecta bij Gemeente Amsterdam
- 99 certificaten van deelname aan een online training
- 1.500 liter soep en 6.000 vers gebakken pistoletten

### Receptie

- We hebben afgelopen jaar ongeveer 13.260 telefoontjes ontvangen op de receptie/telefooncentrale.

### Amsterdam UMC

- 16 succesvolle nieuwe plaatsingen
- 2x succesvolle instroom personeel in loondienst Amsterdam UMC
- 8 behaalde certificaten (VCA, NEN3140, infuuspompen etc.)

### Industrie

- 500.000 pipetten geknipt voor Sanquin.

### Groen

- 40 miljoen stekken gestoken zowel op eigen- als op klantlocatie
- In Amsterdam hebben we 5.232 bomen gesnoeid
- In totaal 90.507 m<sup>2</sup> groenonderhoud in parken en plantsoenen uitgevoerd.



## Afscheid van Sam

### Afscheid van Sam, fietscoach in de Amsterdamse Plantage

Eind november namen collega's en buurtbewoners afscheid van fietscoach Sam Namder. Zeven jaar werkte Sam bij de Amsterdam Business School van de UvA. Als fietscoach wees hij de studenten waar ze hun fiets wel en niet mochten neerzetten.

Sam was zeven jaar geleden, toen hij 59 was, vanwege de crisis ontslagen als conciërge bij een school waar hij 15 jaar had gewerkt. Hij kwam bij Pantar en na een aanvankelijk contract van een half jaar heeft hij de zeven jaren tot zijn pensioen volgemaakt als fietscoach.

In de buurtkrant '1018' haalt Sam herinneringen op hoe hij zelfs premier Rutte een keer aansprak die bij het UvA-instituut op werkbezoek kwam. Sam sprak Rutte aan op zijn verkiezingsbelofte om alle werkenden duizend euro te geven. Rutte kon er wel om lachen en nam na afloop van zijn bezoek nog speciaal afscheid van Sam.

De buurt is Sam inmiddels al gaan missen en dat geldt natuurlijk ook voor Pantar zelf. 'Ik heb hier geen dag met tegenzin gestaan' aldus Sam die inmiddels van zijn welverdiende pensioen geniet.