

2021: Pantar vernieuwt verder

“In coronatijd hebben we gemerkt hoe belangrijk werk is, hoe het bijdraagt aan structuur en sociale verbinding. Pantar was een belangrijk vangnet voor wie het hard nodig had. Inmiddels kijken we ook weer naar de toekomst, en zijn we onze organisatie anders aan het inrichten.



Veel sociaal ontwikkelbedrijven zijn zich aan het transformeren. Ook Pantar, want waar er meer werk is vanuit opdrachtgevers moeten we het met steeds minder mensen doen. Veel wsw-ers gaan met pensioen en stromen uit en we zien dat het niet vanzelfsprekend is dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij Pantar instromen.

Het unieke van Pantar is en blijft ons brede aanbod aan werk. We ontwikkelen mensen in allerlei werksoorten, van het groenonderhoud tot de schoonmaak en van cateringwerk tot transport en logistiek. De mogelijkheden om te ontdekken waar je (werk)talenten liggen zijn bij Pantar groot. En onze teamleiders en ontwikkelcoaches weten hoe ze eruit kunnen halen wat erin zit. We gaan nog meer focussen op die begeleiding. Zodat nog duidelijker wordt dat je bij Pantar wat kunt leren.

Van vangnet tot springplank

Hoe die nieuwe strategie eruit ziet, werd in 2021 steeds duidelijker. Pantar biedt een beter vangnet, maar wordt ook een betere springplank. We bieden perspectief door bijvoorbeeld opleidingen en detacheringen. Via de Zorgbrigade, onderdeel van de Werkbrigade, bieden Pantarmedewerkers informele hulp aan Amsterdammers in ontwikkelbuurten en volgen ze tegelijkertijd een mbo-opleiding. En bij de Hogeschool van Amsterdam/Universiteit van Amsterdam leiden we medewerkers op tot cateringmedewerker, fietscoach of terreinbeheerder. Daarna krijgen ze de kans aan de slag te gaan bij één van de samenwerkingspartijen van de HvA/VU. Dit soort treintjes van instroom via de gemeente naar Pantar tot uitstroom naar een reguliere werkgever zijn wat mij betreft de toekomst.

Open voor nieuwe kansen

Met deze organisatieverandering gaat Pantar een ondernemender organisatie worden, met uiteindelijk betere bedrijfsresultaten. Pantar gaat nieuwe samenwerkingen aan met bedrijven die net als wij baankansen bieden aan Amsterdammers en zorgen voor een inclusievere én duurzamere stad. In dit jaarbericht leest u hierover de verhalen.

Alle verhalen in dit jaarverslag hebben één overeenkomst. En dat is de trots voor het werk. Of het nou gaat om de teamleider die zijn/haar medewerkers uitdaagt eens wat nieuws te proberen, of de medewerker die weer meedoet in de maatschappij door werk. Of de ondernemer die ziet hoe zijn klus zorgt voor eigenwaarde:

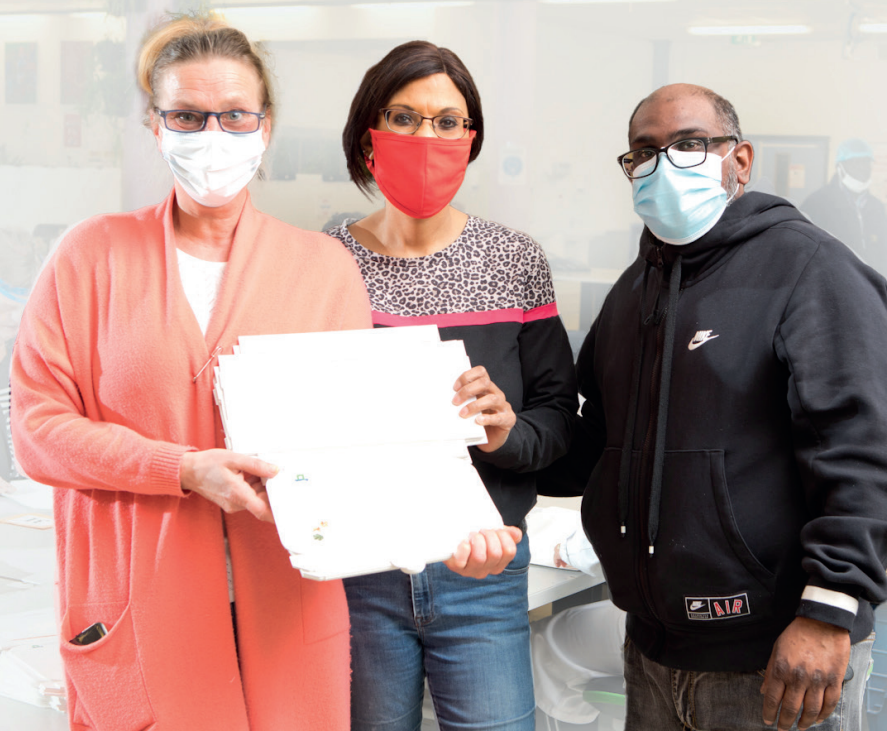
Dit bij elkaar opgeteld was afgelopen jaren de kracht van Pantar en dat zal het ook komend jaar zijn. Dankzij onze klanten en partners maken we de stad en de samenleving inclusiever, socialer en duurzamer. Ook in 2022.”



Algemeen directeur Pantar

Terugblik 2021

Ook 2021 werd getekend door corona. Maar door de aanpassingen die we het jaar daarvoor hadden gedaan voelde dit nieuwe normaal al bijna vertrouwd. We bleven intern communiceren met videoboodschappen en livestreams waar we anders liever ter plaatse ons verhaal hadden verteld. In deze video een aantal digitale communicatiemomenten uit 2021.



 *Bekijk hier
de video*

Social return

Dankzij 'social return' komen bedrijven in contact met Pantar en worden vervolgens klanten en opdrachtgevers. In dit verhaal vertellen we hoe dat in zijn werk gaat. In de video zien we hoe de Gemeente Diemen haar sporthal vernieuwde en daarbij samen met Pantar ook meewerkt aan een inclusieve arbeidsmarkt.



Win-win

Clemens: "Als grootste sociaal ontwikkelbedrijf in de regio Amsterdam bieden we veel mogelijkheden voor social return. Bedrijven kunnen werkzaamheden door onze medewerkers laten uitvoeren. Of ze kunnen producten of diensten bij ons afnemen. We kijken samen naar mogelijkheden waar zowel het bedrijf als wij wat aan hebben. Doordat onze medewerkers zich kunnen ontwikkelen en een beter toekomstperspectief hebben." "Wij zoeken steeds naar de win-win-situatie", vult Ellen aan. "En dat vraagt ook om creativiteit van bedrijven."



“ Ik ben blij dat ik hiermee iets kan doen voor Amsterdam en haar inwoners. Want willen we niet allemaal kunnen zeggen: ik ga vandaag naar mijn werk?”

– Clemens

Creatief samenwerken aan social return

Ellen Bos en Clemens Pasman zijn accountmanager bij Pantar. Via het Bureau Social Return van de gemeente Amsterdam komen zij in contact met bedrijven die de social return-opgave willen inzetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bedrijven die voor de Gemeente Amsterdam werken, moeten zorgen dat een deel van de opdrachtsom bijdraagt aan de sociale ontwikkeling van Amsterdammers in brede zin. Denk aan armoedebestrijding, onderwijs of baankansen.

Meedenken

Pantar kreeg steeds vaker aanvragen van bedrijven die een paar uur per week schoonmakers nodig hadden. Zo ontstond het idee om een Mobiel Team Schoonmaak in het leven te roepen. Van Gelder Kabel-, Leiding en Montagewerken die voor de Gemeente Amsterdam werken aan het programma 'Oranje Loper', wilden wel meedoen aan deze pilot.

Ellen: "Het team maakt nu hun bouwketen schoon. Op die manier ontwikkelen onze medewerkers meer zelfstandigheid. Dat maakt de volgende stap naar bijvoorbeeld een detachering weer kleiner." Of het advocaten- en notarissenkantoor Pels Rijcken dat hun archief laat digitaliseren door Pantar. Daarvoor rijdt een chauffeur van Pantar dagelijks medewerkers heen en weer naar Den Haag. "Het kantoor kwam met het idee om deze chauffeur ook in te zetten voor koerierstaken. Dat is echt meedenken! Wij hebben het ook liever over de kansen die social return biedt voor beide partijen dan over een verplichting", aldus Ellen.

Creatief

Sommige bedrijven doen dusdanig gespecialiseerd werk dat uitbesteding aan Pantar niet mogelijk is. Maar zodra bedrijven door een rondleiding of presentatie Pantar beter leren kennen, komen de creatieve oplossingen vaak vanzelf. Clemens: “Zo heeft een bedrijf alle extra taken van hun medewerkers verzameld; van het klaarzetten van de lunch tot kopiëren. Dat wordt nu gedaan door één van onze medewerkers. En tijdens een rondleiding door onze houtwerkplaats zag een beveiligingsbedrijf de prachtige tafels die we daar produceren. Zij hebben vervolgens een tafel met bedrijfslogo voor hun vergaderzaal laten maken en vertellen hun klanten het verhaal achter deze tafel.”

Trots

Maar de winst zit niet alleen in de extra handjes voor de opdrachtgever. Clemens: “Opdrachtgevers zijn vaak positief verrast als ze zien wat het met Pantar-medewerkers doet om voor dat bedrijf te mogen werken. Onze medewerkers zijn echt trots, hun eigenwaarde neem toe en dat stralen ze ook uit. Hoe tof is dat!”



Raad van toezicht

Toen Ilse de Graaff, directeur accounting & tax bij Rituals, binnenkwam bij Pantars Raad van Toezicht kende ze de organisatie vooral van de busjes die ze door de stad zag rijden. Het toezichthouderschap gaf haar een inkijk in de wereld die schuilgaat achter de sociale ontwikkelbedrijven.



“ Het is mij met de paplepel ingegoten hoe belangrijk financiële zelfstandigheid is. Daar zit ook mijn affiniteit met Pantar. Ze bieden mensen een springplank om hun weg te vinden op de arbeidsmarkt. En daarmee financiële zelfstandigheid op te bouwen. ”

- Ilse de Graaff

Ondernemerschap

Na vier jaar Raad van Toezicht lid en voorzitter van de auditcommissie te zijn geweest, nam Ilse in 2021 afscheid. “We hebben de afgelopen jaren het bestuur uitgedaagd meer nieuwe opdrachtgevers aan te trekken, naast de gemeente Amsterdam als belangrijkste opdrachtgever. Zo zorg je dat je als organisatie een eigen koers kunt varen. En dat je medewerkers voldoende zinnig werk blijft bieden. We organiseerden bijvoorbeeld een bedrijvendag. Zoveel Amsterdamse ondernemers zien, net als ik een paar jaar geleden, alleen de Pantarbusjes rijden. Maar weten niet wat Pantar voor ze zou kunnen betekenen.” Nieuwe samenwerkingen en initiatieven vragen om ondernemerschap, en daar liggen nog uitdagingen, denkt Ilse. “Je moet investeringen aangaan, met de bijbehorende risico’s. Dat vraagt om goede business- en kwaliteitsplannen. Daar ligt een mooie taak voor de Raad van Toezicht om mee te kijken.”

Kansen

Ilse droeg haar taken vol vertrouwen over aan Sheila Gemin, globaal IT-lead bij ING. Sheila hoopt met haar jarenlange ervaring in IT een belangrijke bijdrage te kunnen leveren aan de ontwikkeling van Pantar. “Zeker nu alles steeds meer digitaal wordt. Waar loop je als organisatie risico’s op het gebied van technologie, data en privacy? Met welke leveranciers ga je in zee? Zijn er zwakke plekken in interne controlesystemen?” Ze ziet ook kansen en uitdagingen op het gebied van samenwerkingen met organisaties voor wie Pantar werkzaamheden uitvoert. “Zij verwachten een bepaald niveau van kwaliteit, daar moet je je als organisatie goed op inrichten met prestatieafspraken en werkprocessen.”

Maatschappij

“Dit toezichthouderschap zet me met beide benen in de maatschappij. Een maatschappij die erg gericht is op kansen grijpen, alles kunnen en mogen. En als je het niet redt, dan ligt het aan jezelf. Maar zo werkt het niet. De mensen die in het park het groen netjes houden, daar zit een verhaal achter. Ik ben blij dat ik hiermee iets kan doen voor Amsterdam en haar inwoners. Want willen we niet allemaal kunnen zeggen: ik ga vandaag naar mijn werk?”



Zorgbrigade

Wie geen betaald werk heeft en niet makkelijk aan de slag komt, kan via de Werkbrigade tijdelijk betaald werkervaring opdoen. Om daarna met hulp van de gemeente door te stromen naar een andere baan. De Werkbrigade is een re-integratieinstrument van de gemeente Amsterdam. Kandidaten krijgen een arbeidsovereenkomst bij Pantar. Wij zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse begeleiding, ontwikkeling en aansturing van de medewerkers.



De Zorgbrigade is een onderdeel van de Werkbrigade. Via de Zorgbrigade wordt informele hulp geboden aan de bewoners in de ontwikkelbuurten van Amsterdam. We zijn inmiddels actief in drie wijken: Zuidoost, Nieuw West en Noord. In dit verhaal vertellen we over de klanten van de Zorgbrigade. In deze video de verhalen van de Zorgbrigadisten en hun teamleider.

Door werk weer meedoen aan de maatschappij

In een woonkamer in Amsterdam Noord kletst Anna (66) gezellig met Esther Enning, teamleider Zorgbrigade bij Pantar. Praatjes doen haar goed. Een paar ochtenden in de week drinkt ze koffie in een buurtcentrum, maar verder ziet ze weinig mensen.

“In het buurtcentrum vroeg een maatschappelijk werker of ik een maatje wilde hebben. Dat leek me wel wat, want ik zit veel alleen”, vertelt Anna. Sinds een paar maanden komt daarom Natasja, één van de Zorgbrigadisten uit Esthers team, wekelijks een paar uur langs. “De eerste keer dat ze kwam hebben we Rummikub gedaan.”

Informele hulp

Esthers teamleden hebben een afstand tot de arbeidsmarkt. Ze hebben geen diploma's, spreken slecht Nederlands of zaten jarenlang thuis met de kinderen. Via de Zorgbrigade volgen ze twee jaar lang een mbo1-opleiding zorg én doen ze werkervaring op. Esther: “Ze zijn in dienst bij Pantar, gaan twaalf uur per week naar school en twaalf uur per week geven ze informele hulp aan buurtbewoners zoals Anna. Samen boodschappen doen of koken, een wandeling maken of spelletje doen. Alle hulp is gratis, maar we vragen mensen wel om iets terug te doen. Zo oefenen de Zorgbrigadisten tijdens het koffie drinken hun Nederlands of krijgen rekenles van een buurtbewoner. Het hoeft allemaal niet heel groot, juist deze kleine dingen zijn leuk en belangrijk.”

Koken

Anna wilde dolgraag weer leren koken. “Ik heb al zo lang niet meer zelf gekookt, dat ik niet zo goed weet hoe het moet.” Samen met Natasja maakt ze nu wekelijks een lekker gerecht. “We doen boodschappen, roken een sigaretje en gaan dan samen koken. Groentesoep, andijviestampot of macaroni voor een paar dagen. Ik vind het fijn dat ik met haar kan praten. Je bent dan niet meer zo alleen.”

Win-win

Na twee jaar stromen de Zorgbrigadisten door naar een baan of andere opleiding. Esther: “De Zorgbrigade is een eerste trede op een nieuwe trap. Medewerkers doen al werkend weer mee aan de maatschappij. We koppelen mensen die op de arbeidsmarkt tussen wal en schip vallen aan Amsterdammers die er qua zorg tussen vallen. Dat is echt een win-win!”

Tussenstand Meerjarenstrategie

In de laatste maand van 2021 hebben we met de gemeenteraad ons 'Tussentijds verslag Meerjarenstrategie 2021' gedeeld. Het beschrijft wat we afgelopen jaar hebben bereikt met onze interne veranderopdrachten en de voortgang van de strategietransitie.



Creatief samenwerken aan social return

De meerjarenstrategie is 'work in progress'. Pantar dient een breed maatschappelijk belang, voor Amsterdammers en voor de stad. We vervullen een 'vangnetfunctie' voor mensen die anders aan de kant zouden staan. En daarnaast transformeren we naar een sociaal ontwikkelbedrijf. Waarbij we dienen als 'springplank' van sociaal werk naar de reguliere arbeidsmarkt. Bij Pantar werken ongeveer 3000 mensen met een arbeidsbeperking onder begeleiding van circa 300 staf- en begeleidingsmedewerkers.

Wie aan Pantar denkt, denkt aan hét vangnet in sociaal werk van Amsterdam. Een groot deel van onze medewerkers kampt met meervoudige problematiek; naast een fysieke arbeidsbeperking is dat vaak ook een psychische. Daarnaast speelt bij velen de schuldenproblematiek. Dankzij Pantar heeft deze kwetsbare groep structuur, regelmaat en houvast. Hierdoor verminderen we zorgkosten en verkleinen we de kans op overlast door verwarde personen in de openbare ruimte. Dit is moeilijk te kwantificeren en zichtbaar te maken, maar het is een 'gezond verstand' conclusie. Een conclusie die ook elders in de samenleving is getrokken.

Meerwaarde voor onze mensen

Het feit dat onze mensen meedoen en niet aan de kant staan genereert eigenwaarde, naast maatschappelijke en economische waarde. Zij blijven langer gezond met minder zorgkosten en/of sociale problemen. Omdat mensen meer vaardigheden ontwikkelen, vergroten zij hun kansen op de arbeidsmarkt. Daarnaast realiseren zij ook economische waarde. Veel bedrijven en organisaties die met ons samenwerken doen dit omdat ze Pantar een warm hart toedragen. Zij willen maatschappelijk verantwoord ondernemen, een manier vinden om aan social return te doen of een bijdrage leveren aan een inclusievere arbeidsmarkt.



Resultaten

Pantar is het boekjaar 2021 ingegaan met de gedachte dat corona, en de effecten daarvan op de economie, snel zou afnemen. Dat was te optimistisch. In de eerste twee kwartalen waren de economische effecten groot, met name in de facilitaire sector waar het vele thuiswerken en de sluiting van het hoger onderwijs negatieve gevolgen had voor ons werk en omzet. Aan het eind van het jaar kwam er gelukkig speciaal voor de sociaal werkbedrijven extra coronasteun, waardoor de financiële effecten konden worden opgevangen.

Voor onze medewerkers vanuit de Participatiewet is de nieuwe CAO Aan de Slag een goede zaak; zij krijgen hierdoor pensioenrechten. De kostenstijging door de nieuwe CAO is echter niet gecompenseerd in de loonkostensubsidie.

De omzet in 2021 is ten opzichte van 2020 gestegen met 2,0 miljoen euro. Het resultaat is 6,2 miljoen euro negatief in 2021 ten opzichte van -3,5 miljoen in 2020. Het resultaat is wel beter dan begroot (-6,7 miljoen). Het negatieve resultaat is, net als in voorgaande jaren en conform lopende afspraken, door de gemeente Amsterdam gecompenseerd. De vermogenspositie van Pantar is versterkt in 2021, doordat we met de gemeente Amsterdam hebben kunnen afspreken dat we onze algemene reserve mogen vergroten.

Bij Pantar ontwikkelen we in werk

Bij Pantar werken meer dan 3000 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 2021 vanuit de Participatiewet 426 medewerkers in dienst. De meesten werkten op basis van een loonwaardecontract via de gemeente (LKS): 293 medewerkers. Een groep van 133 medewerkers viel onder de regeling 'nieuw beschut'. Er waren 8 medewerkers Participatiewet met 100% loonwaarde. Daarnaast is er nieuwe instroom van 10 medewerkers via een Oriëntatiebaan en 19 medewerkers via LWS +.

Participatiewet	Aantal medewerkers	Wet sociale werkvoorziening (Wsw)	Aantal medewerkers
Met loonkostensubsidie (LKS) en loondispensatie (LDP)	293	Wsw Amsterdam	2006
Nieuw beschut	133	Wsw Diemen	62
LWS+	19	Werkbrigade	381
Participatiewet 100% loonwaarde	8		
Oriëntatiebaan	10		

Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

Eind 2021 werkten in totaal 2068 medewerkers met een Wsw-dienstverband bij Pantar. 181 medewerkers hebben in 2021 de organisatie verlaten. 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.

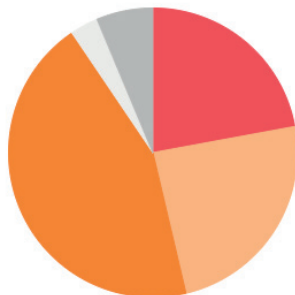
Werkbrigade

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. Werkbrigadeteams helpen de openbare ruimte schoon en groen te houden en leren verschillende werknemersvaardigheden waarmee ze een betere aansluiting kunnen vinden op de arbeidsmarkt. Er is in 2021 ook een Zorgbrigade opgestart. Eind 2021 telde de Werkbrigade 381 deelnemers.

Trajecten en stages

Pantar biedt overheidsinstellingen en bedrijven trajecten aan om mensen dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. In 2021 zijn er in totaal 264 trajectanten bij Pantar gestart.

Verder kregen in 150 '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 2021 ging het om 17 stages en 31 groepsstages.



School	Eindtotaal
Kolom Praktijk College de Atlant	4
Kolom Praktijk College de Dreef	4
Kolom Praktijk College Noord	4
Orion College Drostenburg	4
Stichting Koninklijke Visio	2
Yuverta	2
Viertaal College Amsterdam	7
	4
Eindtotaal	31

Subsidietrajecten Gemeente Diemen
Arbeidsfit Diemen
Subsidietrajecten onderwijs
Startstage
Groepsstage
Subsidietrajecten UWV/ Wajong
Werkfit maken UWV
Pilot Praktijkassessment UWV
Overige
DJI (Dienst Justitiële Inrichtingen)
RAP (Reïntegratie Arbeidsplek Pantar)

Betaalde en niet-betaalde trajecten in 2021

Betaald Traject	Totaal 2021
Arbeidsfit Diemen	3
LBP	23
PPA-UWV	4
RAP	3
Startstage	9
Startstage Begeleid	7
Startstage-K	1
STH	8
VBS	45
Werk en Veiligheid Gem. Amsterdam	2
Werkfit	1
WEX	6
WSW	9
Totaal Betaald	121

Niet-Betaald Traject	Totaal 2021
IkWerk	3
Inleen deta Gem. Amsterdam	1
Leerstage Diemen	2
Pantar LS	4
PP Amstelveen	4
PP Amsterdam	76
PP Diemen	1
PP UWV	20
Terugkeer WSW	1
TPW	31
Totaal Niet-Betaald	143
Eindtotaal	264

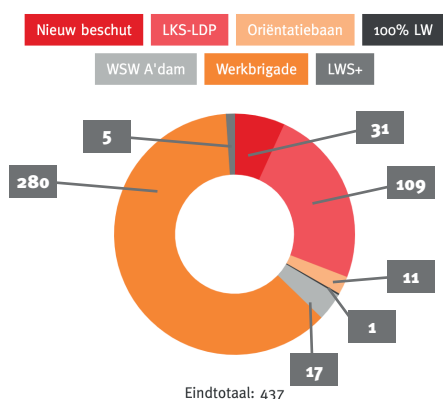
Man-vrouw verhouding bij Pantar

Sector	Man	Vrouw
Ambachten	247	71
Facilitair	296	233
Groen	654	157
Industrie	396	386
Logistiek	677	75
Staf	53	68

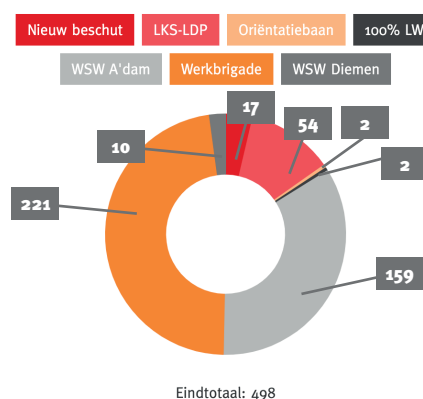
Ontwikkeling door werk

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 2021



Uitstroom per doelgroep 2021



Begeleiding en staf

Eind 2021 werkten 316 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.

Ontwikkelcoaches

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. Inmiddels werkt de organisatie 2 jaar met deze functie en zien we dat de ontwikkelcoach breed ingezet wordt binnen de organisatie. Hierbij lukt het goed om de regie te pakken op de instroom. De individuele begeleiding van medewerkers is niet goed gerealiseerd. Dit komt onder andere door de enorme span of control per ontwikkelcoach. Met de beoogde organisatiewijziging in 2022 proberen we knelpunten op te lossen en de ervoor te zorgen dat Pantar echt de verantwoordelijkheid kan nemen in het ontwikkel- en loopbaanproces van de medewerker. Tegelijkertijd hebben de adviseurs Leren & Ontwikkelen hard gewerkt aan de het opstarten van de opleidingen voor onze medewerkers. Door corona hebben er heel veel schommelingen plaatsgevonden in de planning en organisatie van de opleidingsactiviteiten. Het heeft veel inzet gevraagd om alles weer in gang te zetten. In 2021 bestond de afdeling uit 14 ontwikkelcoaches, 2 adviseurs Leren & Ontwikkelen.

Training/ Opleiding	Deelnemers
VCA	55
Nederlandse les	70
MEE-trainingen	
Yuverta (voorheen Wellant)	17
Zorgbrigade	15
Tech	15
Hoogwerker	21
BHV	113
Verkeersregelaar	42
Voorlieden	18

Blijven investeren in leren

De begeleiding van de medewerkers staat centraal binnen Pantar met misschien nog wel meer mogelijkheden dan ooit tevoren. Door Corona hebben wel niet alle trainingen doorgang gevonden, maar werkplekleren ging wel gewoon door.

Veilig en gezond aan het werk, dat doen we samen

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

Een gezonde en veilige werkplek is randvoorwaarde om je als mens te kunnen ontwikkelen en prettig te kunnen werken. Het gaat dan om zowel de fysieke veiligheid als om de 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 volgens de wettelijke voorschriften, Pantar regels en procedures, passende voorzieningen en materiaal en goed management. Dit geldt voor de eigen werklocaties, buiten en bij detacheringen.

Helaas komt het voor dat onze medewerkers toch 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 en adviseurs Arbo& Gezondheid. Er is verder een regieteam, die zorgt voor een 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.

Verzuim

Het verzuim binnen de doelgroepen is in 2021 licht gedaald met 0.2% naar 17,7%. De meldingsfrequentie is iets gestegen met 0.1% naar 1.9. Voor staf en begeleiding geldt dat het verzuim is gestegen met 2.1% naar 7.5%. Bij deze groep is de meldingsfrequentie hetzelfde gebleven.

Ook in 2021 hebben we in het verzuim met corona te maken gehad. De verzuimcijfers van de doelgroepen zijn in Q1 en Q4 het hoogst. Voor staf en begeleiding is er een piek te zien in Q2 en Q4. De cijfers in de zomermaanden zijn zoals gewoonlijk lager. Het verzuim was overall hoger dan de norm.

Het verzuim binnen de doelgroepen is in 2021 licht gedaald met 0.2% naar 17,7%. De meldingsfrequentie is iets gestegen met 0.1% naar 1.9. Voor staf en begeleiding geldt dat het verzuim is gestegen met 2.1% naar 7.5%. Bij deze groep is de meldingsfrequentie hetzelfde gebleven.

Ook in 2021 hebben we in het verzuim met corona te maken gehad. De verzuimcijfers van de doelgroepen zijn in Q1 en Q4 het hoogst. Voor staf en begeleiding is er een piek te zien in Q2 en Q4. De cijfers in de zomermaanden zijn zoals gewoonlijk lager. Het verzuim was overall hoger dan de norm.

Arbeidsongevallen

In 2021 zijn er 19 meldingen binnen gekomen. In 2020 waren dit 35 meldingen. Alle meldingen werden geanalyseerd en waar nodig zijn maatregelen ter voorkoming getroffen. Er zijn geen meldingen geweest richting de arbeidsinspectie. Absoluut genomen zijn er weinig arbeidsongevallen bij toch een redelijke omvangrijke werkpulatie hetgeen duidt op een goed functionerende bedrijfsveiligheid.

BHV

Pantar had in 2021 209 opgeleide BHV'ers, waarvan 128 externen. Externe BHV'ers zijn medewerkers in dienst van Pantar, maar werkzaam bij onze opdrachtgevers, bijvoorbeeld Parkeergarages of fietsenstallingen.



Opvang binnen Pantar

6

facilitators integriteit

6

BOT-medewerkers

46

keer ingezet (opvang en zorg na incident)

4

vertrouwenspers

152

keer geraadpleegd

47

interventieteamleden (verspreid binnen locaties binnen en buiten Pantar)

209

opgeleide BHV'ers

Veilig en Gezond in werk

Als werkgever draag je bij aan de gezondheid van je medewerkers door te zorgen voor een goed stoppen-met-rokenaanbod. Ruim 80% van de rokers wil eigenlijk stoppen. Maar hoe bereik je medewerkers en zorg je dat ze zich aanmelden voor een training stoppen met roken?



Bij Pantar zijn al veel stoppen-met-roken trainingen succesvol afgerond. Teamleider Bastiaan de Schipper vertelt over zijn succesvolle aanpak voor het enthousiasmeren van medewerkers: 'Een actieve, persoonlijke manier van communiceren is cruciaal om te zorgen (ervoor kan weg) dat alle medewerkers op de hoogte zijn van het stoppen-met-rokenaanbod en ze te enthousiasmeren zich aan te melden'

Deze video is gemaakt in het kader van het project 'Samen Sterker Stoppen' van Onderzoeksinstituut IVO en de Universiteit Maastricht.

stoppen met roken was slechts één van de gezondheidsthema's waar we afgelopen jaar aan werkten. We hadden daarnaast ook onze reguliere trajecten op het gebied van meer en beter bewegen, gezonde voeding, alcoholconsumptievermindering en ontspanning binnen het programma 'Fit met Bravo'. Hiervoor plaatsten we in ons personeelsmagazine 'Het Krantje' praktische tips, challenges en recepten.



Bekijk hier
de video



Burendag 2021: Buren en medewerkers Pantar leren elkaar kennen

Veel buurtbewoners rondom Kriekenoord in Diemen zien dagelijks medewerkers van Pantar naar de tram lopen of in busjes zitten. Sommige medewerkers groeten, maken even een praatje of aaien de kat van de burens. Maar weinig buurtbewoners weten wat Pantar precies doet. Om dat te veranderen opende Pantar afgelopen zomer haar deuren tijdens Burendag.

“**Verrassend voor welke opdrachtgevers Pantar werk uitvoert. Leuk om te zien dat medewerkers hier een verantwoordelijke baan hebben, zoals bijvoorbeeld het inpakken van testpakketjes voor de GGD.**”

- Sandra

Buurtbewoners Jimmy, Sandra en Hanny luisteren geïnteresseerd naar Karel die vertelt hoe hij scheermesjes van Boldking keurig inpakt. “Ik ben onder de indruk hoe goed het hier is georganiseerd. De werksfeer lijkt me heel gemoedelijk”, zegt Jimmy. Sandra en Hanny vinden het leuk om te zien welk werk de mensen, die ze ’s ochtends voorbij zien lopen, nu eigenlijk doen.

Passie

Matthijs Sikkes, wethouder van de gemeente Diemen, loopt tijdens de Burendag een rondje over de verschillende afdelingen. “Wat me iedere keer weer opvalt als ik hier ben, is de passie van alle medewerkers. Of het nou gaat om een ontwikkelcoach die vertelt hoe ze medewerkers begeleidt. Of een medewerker die pakketjes vouwt. Iedereen is trots op zijn of haar werk.” Marina, medewerker van Pantar, vertelt ondertussen aan de wethouder dat ze eigenlijk veel eerder in haar leven naar Pantar had moeten komen. “Hier word je niet aangekeken als je anders bent.”

Saamhorigheid

Liepen de medewerkers van Pantar jaren geleden nog langs de weilanden naar hun werk. Inmiddels is het sociaal werkbedrijf omringd door een nieuwe woonwijk. Om de burens kennis te laten maken met dit bedrijf met bijzondere medewerkers maakte Pantar al een speciale buurtkrant. En nu dus deze Burendag. Bezoekers Ramona en Daniëlle kenden Pantar helemaal niet voor ze hun huis in deze wijk kochten. Van de vooroordelen die ze soms hoorden als ze vertelden vlakbij Pantar te gaan wonen, hebben ze nog nooit wat gemerkt. “Er heerst hier op de werkvloer een gevoel van saamhorigheid, ook al heeft iedereen zijn eigen problematiek. Dat viel ons meteen op toen we hier kwamen wonen. Medewerkers groeten ons op straat of maken even een babbeltje.”

Blij

De medewerkers zelf vinden de Burendag vooral erg leuk. Al vindt Maaike van de afdeling digitalisering het ook wel spannend om over haar werk te vertellen. “Maar het is goed dat meer mensen weten wat wij doen.” Elvin, Harm en Ingrid, productiemedewerkers, hebben hun werk uitgesteld op lange tafels. Soeppotten waar ze etiketten op plakken, oude computers waaruit onderdelen worden gerecycled en de kaartjes die ze maken voor een bekend smoothiemark. Ingrid: “Het maakt mij blij om mijn werk te laten zien.” Ook Sigina, die de bezoekers uitlegt hoe ze het inpakwerk doet, is tevreden. “Ik kreeg complimenten over hoe geordend we werken én over mijn mooie nagels”, zegt ze glunderend.

Geslaagd

Eline van Weelden, manager HR & Ontwikkeling, is tevreden over de eerste Burendag. “Ik denk dat onze burens een goed beeld hebben gekregen van wat we doen. Het was ook leuk om dit, na die coronatijd, weer met alle afdelingen gezamenlijk te organiseren. Je kijkt weer even met de ogen van een buitenstaander naar je werk en hoe mooi dat eigenlijk is. “

Pantar en duurzame bedrijven maken circulaire droom werkelijkheid

Peter Veth, strategisch adviseur bij Pantar, ziet het helemaal voor zich: “Een grote loods, vol bedrijvigheid en medewerkers die afval verwerken tot nieuwe grondstoffen. In de ene hoek maken creatieve studenten kunstobjecten van afvalstromen, in de andere hoek wordt GFT-afval door een vergister omgezet in warmte en elektriciteit. In het kantoor krijgt een groep Nederlandse les en buiten legt een boot aan met koffiedroes en sinaasappelschillen uit de Amsterdamse horeca, klaar voor om verwerkt te worden tot zeep of inkt.”

Loods

Met deze droom van een ‘Circulaire Hub’ won Pantar begin 2021 de Werkinnovatie Prijs, een initiatief van Cedris, de branchevereniging van sociaal ontwikkelbedrijven, en de Start Foundation. Eén miljoen euro om in drie jaar tijd maatschappelijk waardevolle banen te creëren.

Inmiddels wordt de droom concreter en is Peter trots op de stappen die het eerste jaar zijn gezet. “De contouren van de hub worden steeds meer zichtbaar. Zo hebben we inmiddels een mooie loods aan de Papierweg in het Havengebied”.

Bedrijven

Het grootste succes van afgelopen jaar is volgens Peter het opzetten van een samenwerking met een aantal belangrijke spelers op de afvalmarkt. “Bedrijven hebben de middelen en logistiek. Bij Pantar hebben we de medewerkers en de ervaring om mensen te begeleiden in werk.” Neem het bedrijf Zoev City dat binnen Amsterdam op een duurzame manier afval vervoert. In het Wallengebied helpen Pantarmedewerkers om restval in speciale elektrische karretjes (Zoevers) naar een afvalboot op het Oosterdok te brengen.

En sloop- en afvalverwerkingsbedrijf Beelen.nl voor wie Pantarmedewerkers met elektrische auto’s afval ophalen. Voor het Recycling Service Center van de gemeente Amsterdam sorteert Pantar jaarlijks 3 miljoen kilo kleding uit de recyclingbakken.

Nu gaan deze reststromen nog naar afvalverwerkingsbedrijven in de regio. Maar in de toekomst zullen veel van deze boten en wagens aankomen bij de Circulaire Hub op de Papierweg. Om daar verder verwerkt te worden tot nieuwe producten.

Onderwijs

Ook is Peter blij met de samenwerking met twee belangrijke onderwijsinstellingen uit de stad. “Het ROC-Top heeft een mbo-opleiding voor circulair medewerker ontwikkeld, dat sluit mooi aan bij ons werkaanbod. En bij de UvA/HvA halen we koffiebekers en ander koffie-afval op, om dit te laten verwerken tot toilet papier of papieren handdoekjes. Een mooie samenwerking tussen de Pantar-sectoren logistiek&transport, facilitair en de Circulaire Hub. Ook wil de UvA/HvA een ‘living-lab’ in onze loods maken, waar studenten hun creativiteit kunnen botvieren op de afvalstromen die wij ophalen.”

Publiek-private samenwerking

Wat maakt dat bedrijven graag met Pantar samenwerken aan circulaire oplossingen voor Amsterdam? Peter: “Het is een mix van economische en maatschappelijke motieven. Aan de ene kant het gebrek aan handjes en aan de andere kant perspectief willen bieden aan de groep mensen die in het werk ondersteuning en begeleiding nodig hebben. Ik denk dat wij best vooroplopen in die publiek-private samenwerking. We zijn ondernemend, maar we zijn geen echte ondernemers. Dus laten wij vooral doen waar wij goed in zijn en bedrijven ‘medeplichtig’ maken en laten doen waar zij goed in zijn. Zo zit iedereen in zijn kracht.”

Samenwerkings- partners

Pantar werkt met externe ondernemers zoals Upperbloom, Esperit en metaalbewerkingbedrijf De Mercur. Samen maken we de stad en de arbeidsmarkt inclusiever.



In deze film gaat het over onze klant De Mercur, een metaalbedrijf in Amsterdam waar tientallen Pantarmedewerkers met veel plezier werken. Teamleider Peter Neuhaus vertelt waarom de samenwerking met De Mercur zo succesvol is. Ook zie je zijn directe collega's en komt de directeur van De Mercur aan het woord.

Bekijk hier de video

Pantar en Esperit

Pantar is het sociaal ontwikkelbedrijf van Groot Amsterdam. We werken samen met acht opdrachtgevers uit de glastuinbouwsector in Aalsmeer. We zien kansen voor iedereen. We bieden volwaardige beschutte werkplekken met begeleiding maar werken ook met mensen die via leren en werken kunnen uitstromen naar een reguliere baan. In deze video laten we zien hoe dat gaat met onze samenwerkingspartner Esperit.

Bekijk hier de video



Upperbloom en Pantar laten planten én mensen groeien

Een paar jaar geleden ruilde Tom van Ruitenbeek het groen van een bekend biermerk in voor het plantengroen. Als voormalig manager begon hij samen met Sam van der Zanden het bedrijf Upperbloom. Zoveel mogelijk mensen laten genieten van buitenplanten, dat is hun doel. Van balkon tot klein stadstuinje, Upperbloom levert kant-en-klaar gevulde plantenbakken en komt ze omwisselen als de planten zijn uitgebloeid.

Sociaal ondernemen

Met hun bedrijf willen ze niet alleen planten, maar ook mensen laten groeien. Tom: “Mijn vader was schooldirecteur en in de kantine werkten medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat was zo’n mooie sfeer. Door dat werk deden ze echt weer mee aan de maatschappij. Toen ik eenmaal zelf aan de knoppen mocht draaien, ben ik gaan zoeken hoe ik ook sociaal kon ondernemen. Zo kwam ik uit bij de kas van Pantar aan de Seineweg.”

In 2021 startten Pantar en Upperbloom hun samenwerking met het opkweken van 3000 plantenbakken. Een klein jaar later opende Upperbloom op het terrein van Pantar een eigen kas. Upperbloom levert de opdrachten en logistiek, Pantar zorgt voor medewerkers en begeleiding.

Reuring

Saskia Floore, sectormanager Groen bij Pantar, ziet de samenwerking tussen Pantar en Upperbloom als een belangrijke stap in de nieuwe richting van sociaal ontwikkelbedrijven. “We willen medewerkers zo regulier mogelijk aan het werk zetten. En ook een springplank zijn voor medewerkers om verder te groeien naar een reguliere werkgever.”

Dat Upperbloom nu daadwerkelijk is ingetrokken bij Pantar heeft veel voordelen. Zo is bij veel start-ups de hoeveelheid werk nog niet constant. Op momenten dat het werk wat minder is, kunnen medewerkers alsnog aan de slag voor andere opdrachtgevers. Een ander voordeel is de dynamiek die start-ups met zich meebrengen.



“Met de komst van Upperbloom in de kas borrelt het weer. Er is reuring! Ik zie de trots van medewerkers als ze hier met een Upperbloom-jas rondlopen.”

— Saskia Floore

Spanning

Maar in de samenwerking zit ook spanning tussen aan de ene kant de (on)mogelijkheden van medewerkers versus de verplichting een goed product af te leveren, daar zijn Saskia en Tom eerlijk over. Tom: “Als bedrijf willen wij een constante kwaliteit leveren aan onze klanten. De plantenbakken moeten er hetzelfde uitzien als op de website. Er zit nu nog teveel kwaliteitsverschil in het werk dat Pantar levert.”

Saskia herkent dit: “Willen we nieuwe opdrachtgevers zoals Upperbloom aantrekken dan moeten we echt aan de slag en verbeteren op gebied van planning en capaciteit.” Om mee te kunnen met de groei van Upperbloom heeft Pantar sinds kort een aparte start-up teamleider aangesteld die alles in goede banen leidt.

Groei

Als het aan Tom ligt gaat die groei er komen, hij heeft ideeën genoeg om meer mensen duurzaam aan werk te helpen. “We willen leerlijnen opzetten en medewerkers opleiden tot ‘balkoniers’, de hoveniers van de stad. Zij plaatsen de gevulde plantenbakken bij de klant en geven uitleg over de plantjes. Ook willen we planten aan horecaterrassen gaan leveren en verzorgen. Zo wordt de stap naar bijvoorbeeld een reguliere baan als hovenier of bezorger een stuk makkelijker. Komend jaar gaan we zorgen voor nog meer blijde medewerkers en klanten!”

Rugzak

Ook Saskia ziet in de de samenwerking, om in plantentermen te blijven, een goede bodem en groeipotentieel. “Zo’n mooie klant als Upperbloom zet ons als organisatie echt op aan. Dit is hoe de nieuwe economie eruit ziet. Met bedrijven die geloven dat het in Amsterdam anders moet en kan. De stad én onze medewerkers hebben dat nodig. Zij vullen zo hun rugzak met nieuwe vaardigheden én trots.”

Ontwikkelcoaches

Bij Pantar werken ontwikkelcoaches. Zij begeleiden medewerkers bij ontwikkelvraagstukken, maar ook bij persoonlijke problematiek.



Marina Wildenburg, ontwikkelcoach, over die ene medewerker die ze niet kon loslaten. Omdat hij haar deed beseffen dat het kwartje zomaar de andere kant op kan vallen.

Niet alles in het leven is een bewuste keuze

Willem* kwam via een traject voor ex-dak- en thuislozen bij Pantar binnen. In het verleden had hij een aannemersbedrijf, grote huizen en een gezin. Maar toen overleed zijn vrouw plotseling. Er kwam een belastingschuld, nog meer schuldeisers en hij bleek zijn zaken financieel niet goed geregeld te hebben. Waardoor hij op een gegeven moment letterlijk op straat terecht kwam en zijn kinderen in een pleeggezin.

Werkfit

Bij Pantar hoopte Willem weer werkfit te worden. Hij wilde geld verdienen en er weer wat van gaan maken. Zijn verhalen raakten me. Over hoe hij bijvoorbeeld met Kerstmis zijn kinderen niet kon opzoeken, omdat hij geen geld had voor een treinkaartje. Ik regelde een werkplek voor hem in de groenvoorziening. Hij deed zijn werk supergoed en zijn collega's werkten graag met hem samen.

Radar

Maar vanaf vorig jaar zomer verdween hij steeds vaker van de radar. Hij had net gehoord dat hij in de schuldsanering terecht kon, maar hij kreeg minder geld dan gedacht. En zijn woonruimte die hij niet mocht weigeren, bleek te klein om een bezoekregeling voor zijn kinderen te krijgen. Hij werd depressief en verzuimde van werk. Op zulke momenten struinde hij onder invloed van alcohol door de stad. Op de vlucht voor alle teleurstellingen in zijn leven.

Appjes

Ik wilde Willem niet loslaten. Hoeveel appjes en voicemail ik hem wel niet heb gestuurd. 'Je kunt nu beter zelf contact opnemen Willem, want ik blijf je stalken.' Vaak kwam hij na een paar weken en vijf appjes wel weer opdagen. Maar in december verdween hij helemaal. Zijn teamleider stond voor zijn deur, hij deed niet open. We voerden een loonstop in, maar hij bleef weg. Ik heb echt op de grens gezeten van hem loslaten. Maar ik bleef vasthouden aan de strohalm dat hij vorige keren toch weer kwam opdagen.

Schreeuwend

Ineens reageerde hij weer op mijn appjes en zat hij op een donderdag tegenover me. Ik heb bijna schreeuwend tegen hem geroepen dat hij alles wat hij had opgebouwd aan het weggooien was. Ik zocht het randje op om hem te bereiken. Hij stelde voor om maandag weer te beginnen. Maar ik wilde niet het risico lopen dat hij in het weekend weer in zijn depressiviteit zou wegzakken. 'Jij bent echt heel erg', zei hij nog lachend tegen me. Maar vanaf die vrijdag is hij weer gaan opbouwen. Nu is hij degene die mij soms appjes stuurt. Met een foto dat hij aan de koffie zit in de keet, of bijna op zijn werk is.

Oordelen

Iedereen zou eigenlijk een Willem moeten kennen. Om zich te realiseren dat jij zelf ook een Willem kan worden. Niet alles in het leven is een bewuste keuze. Soms gebeuren de dingen en is het maar afwachten hoe het kwartje valt. Je hier bewust van zijn, helpt om van het oordelen weg te blijven.

*Willem heet in het echt anders.

Inclusieve Amsterdamse arbeidsmarkt



Banenkansen door facilitaire samenwerking op campussen UvA/HvA

Wie op de campussen van de UvA/HvA rondloopt, heeft het Pantarlogo vast wel eens gespot op een jas van een medewerker. Ze worden gedragen door fietscoaches die studenten op het Sciencepark vertellen waar ze hun fiets wél moeten parkeren. Door terreinmedewerkers op Roeterseiland die het gebied netjes houden. Of door schoonmakers die zorgen voor nette pantry's en zalen op de Amstelcampus. Al ruim tien jaar doen Pantarmedewerkers belangrijke werkervaring op bij de UvA/HvA. Een nieuw samenwerkings-convenant met alle betrokken facilitaire contractpartijen van de UvA/HvA moet deze werkervaring gaan omzetten in meer banenkansen op de reguliere arbeidsmarkt.

Doorstromen

'Treintjes' noemt Ron Kempers, afdelingshoofd sector Facilitair, deze ketensamenwerking. "Medewerkers komen in dienst bij Pantar via het Werkgevers Service Punt (WSP) van de gemeente. Wij leiden ze op en laten ze werkervaring opdoen bij de UvA/HvA. En daarna stromen ze uit naar één van de facilitaire partijen met wie de UvA/HvA samenwerkt. Onze fietscoaches leren bijvoorbeeld goed observeren en mensen vriendelijk aanspreken. Dat soort mensen kan beveiligingsbedrijf Profisec goed gebruiken."

En zo zijn er nog meer treintjes mogelijk. Van terreinbeheerder naar bouwbedrijf Heijmans. Van pantry-/servicemedewerker naar schoonmaakbedrijf CSU. En van cateringmedewerker naar cateraar Cirfood. Ron: "De UvA/HvA is een ontwikkelbedrijf. En dat willen ze ook voor onze medewerkers zijn. Ze vinden het belangrijk dat mensen doorstromen. Daarom vereisen ze van hun contractpartijen dat ze gaan samenwerken met Pantar."

Geen risico

Voor medewerkers een mooie kans om te kijken of het lukt in een reguliere baan en voor de bedrijven een kans op nieuwe medewerkers. "Wij kijken naar de mogelijkheden van een medewerker en brengen ze in contact met het bedrijf. De bedrijven lopen geen risico. Onze medewerkers proberen het werk een tijdje uit. Als het niet gaat, dan helpen we ze en anders komen ze gewoon weer terug bij ons", aldus Ron.

Zelfvertrouwen

Inmiddels hebben een aantal medewerkers de stap buiten Pantar gemaakt. Ron vertelt enthousiast over twee jongemannen die jarenlang via Pantar het terreinbeheer deden. "Nu lopen ze trots rond in jassen van het bedrijf Vloer Boenen en onderhouden ze op het Sciencepark de vloeren. Ze zijn echt gegroeid. Op financieel gebied, doordat ze nu een leuk salaris hebben en ook in zelfvertrouwen. Zo mooi om te zien!"

Kans

De komende tijd organiseert Pantar banenmarkten om meer bekendheid te geven aan de ontwikkelplekken op de campussen.



“Weet je, we zitten allemaal op een werkplek omdat iemand ons ergens in ons leven een kans heeft gegeven. Die kans is zo belangrijk. Want als je gelukkig bent in je werk, dan geeft dat veel ruimte.”



Oriëntatiebaan

Op weg naar een passende baan

Door middel van werk uitvinden waar je kwaliteiten liggen. En dan uitstromen naar een passende functie waar veel werk in is. Met die ambitie begonnen de gemeente Amsterdam en Pantar het project Oriëntatiebaan. Het biedt kansen aan mensen die net in de bijstand zitten of gaan komen. En bij wie klantbegeleiders verwachten dat ze niet snel zelfstandig weer aan het werk komen. Doordat er bijvoorbeeld privéproblemen spelen, er sprake is van een arbeidsbeperking of te weinig werk in het vakgebied waar ze ervaring in hebben.

Keten

Met een Oriëntatiebaan gaan kandidaten zeven maanden aan de slag bij Pantar. Ze ontvangen meteen salaris en alles is erop gericht om na die periode uit te stromen naar een reguliere baan. Ze doen werkervaring op als receptionist(e), facilitair- en magazijnmedewerker of halen hun chauffeurspas bij de afdeling Transport. “Medewerkers worden begeleid en gecoacht op de vaardigheden die ze nodig hebben voor een toekomstige baan. Het doel waar we naartoe werken is meteen helder”, aldus Annemiek Beemsterboer, projectleider bij Pantar. “Het mooie aan dit project is dat we een keten hebben gebouwd van instroom via de gemeente tot aan uitstroom naar reguliere werkgevers via onder andere het Werkgeversservicepunt (WSP). Job- en ontwikkelcoaches, klantbegeleiders en jobhunters, ze werken allemaal intensief met elkaar samen.

Belemmeringen

Die uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt is nog best lastig. Annemiek: “We merken dat medewerkers te maken hebben met belemmeringen op allerlei gebieden. Denk aan schulden, gezondheids- of huisvestingsproblemen. Aan de ene kant is een traject van zeven maanden goed om de snelheid erin te houden. Aan de andere kant hebben mensen soms meer tijd nodig om hun leven op orde te krijgen.” Zo heeft een groot deel van de kandidaten die in 2021 instroomden via een Oriëntatiebaan een verlenging van een half jaar gekregen, omdat ze nog niet klaar zijn voor een reguliere werkgever.

Arbeidsmarktbeperking

Het project Oriëntatiebaan wil die uitstroom verder gaan verbeteren. “We laten mensen bij de start van de Oriëntatiebaan wat langer kennismaken met divers werk voordat ze een uitstroomprofiel Beheer & Toezicht, Logistiek & Transport of bijvoorbeeld Groen kiezen. Ook willen we de overstap makkelijker maken door mensen te laten proefdraaien bij bedrijven.”

Tegelijkertijd doet Annemiek ook nog een oproep aan werkgevers. “In plaats van een arbeidsbeperking bij onze medewerkers kunnen we soms beter spreken van een arbeidsmarktbeperking. Er wordt nog steeds veel gevraagd van kandidaten, denk aan hoge werkdruk, onvoldoende parttime banen en het ontbreken van mogelijkheden voor jobcarving. Als we met z’n allen het arbeidspotentieel dat nu nog langs de kant staat willen aanboren, dan zullen bedrijven zelf ook aanpassingen moeten doen in hun eisenpakket.”

In dit #waardeinwerk verhaal vertelt
Astrid over haar Oriëntatiebaan:

“**Ik leer hier mezelf opnieuw kennen.**”

— Astrid



Toekomstmarkt: e-waste



Pantar haalt belangrijk certificaat voor recycling van elektronica

Pantar behaalde in 2021 een belangrijke certificaat op het gebied van duurzaamheid en circulariteit: de WEEELABEX certificering. Oftewel: Waste Electric and Electronic Equipment Label of Excellence. Een lange naam voor een certificaat dat staat voor het veilig verwerken van afgedankte elektrische en elektronische apparatuur. Pantar is één van de weinige sociaal ontwikkelbedrijven met dit certificaat. De Weeelabex certificering is van belang omdat we hierdoor ook voor andere nieuwe klanten e-waste kunnen gaan verwerken. Er is een grote markt voor het verwerken van elektrische en elektronische apparatuur. Wat in Nederland alleen mag worden gedaan door gecertificeerde bedrijven.

Werkinstructies

Zo'n 60.000 kilo aan oude KPN-servers komt er elk jaar binnen op Kriekenoord. Al die kilo's elektronica worden door een team van 25 medewerkers nauwkeurig uit elkaar gehaald in opdracht van het Diemense bedrijf SourceCom. "Eerst verwijderen onze medewerkers de verpakkingsmaterialen, daarna de batterijen en geheugenkastjes. Vervolgens gaan ze aan de slag met de printplaten. Daar zitten allerlei metalen zoals goud, zilver en aluminium op. Deze worden stuk voor stuk gescheiden om naar een volgende verwerker te sturen", vertelt Ursula Hesseling, afdelingshoofd sector Productie. Ze weet inmiddels precies hoe een printplaat uit elkaar te halen voor recycling. Want voor de certificering moest ze elke handeling aan de servers nauwkeurig beschrijven in een werkinstructie. Veertig instructies waren het. Inclusief foto's, zodat ook medewerkers voor wie lezen lastiger is, het goed begrijpen.

Rapporteren

Maar dat was niet het enige wat nodig was om dit belangrijke certificaat te behalen. Ursula somt een lange lijst op. "Hoe veilig is de werkplek? Zijn er bijvoorbeeld speciale brandblussers voor brand veroorzaakt door lithiumbatterijen? Zijn er genoeg beschermingsmaterialen zoals veiligheidsbrillen en handschoenen? En één van de belangrijkste punten: rapporteren hoeveel apparatuur er binnenkomt en hoeveel materiaal weer naar buiten gaat. Dat is het voornaamste doel van het certificaat: zicht houden op afvalstromen en ze veilig verwerken." Een hele klus dus, waar ze vanaf februari tot juli hard aan hebben gewerkt. Maar nu Pantar het certificaat op zak heeft, opent dit een weg naar nieuwe opdrachtgevers op het gebied van recycling en elektronica.

Professioneler

Het hele certificeringsproces heeft het team ook veel gebracht. Ursula: "Ik ben echt trots op iedereen die eraan heeft meegewerkt. Zeker de auditdag was echt spannend voor de medewerkers op de werkvloer die allemaal vragen kregen. Maar het feit dat ze zoveel over hun werk mochten vertellen, heeft echt wat met hun eigenwaarde gedaan. Het team is professioneler geworden. Ze zaten eerst altijd wat apart en veel mensen wisten niet wat ze deden. Nu zien we meer interesse voor het team en hun werk. De voorman van het team vertelde me na afloop van het certificeringstraject dat hij er zoveel van heeft geleerd. Kijk dat is wat je wil!"

Coachen op de werkplek

Goede gesprekken helpen
medewerkers om stappen te zetten



Een gesprek over te laat komen. Of het met een medewerker moeten hebben over zijn gedrag richting een opdrachtgever. Ook al voeren teamleiders en ontwikkelcoaches bij Pantar dit soort gesprekken dagelijks, het is niet altijd makkelijk om iemand te motiveren of gedrag te veranderen. Dat werd ook duidelijk toen Susanne van Pruissen, opleidingsadviseur bij Pantar, samen met haar collega's in kaart bracht aan welke ondersteuning leidinggevendenden behoefte hadden.

“Onze leidinggevendenden hebben veel gespreksvaardigheden in hun rugzak. Maar soms probeer je van alles, en lukt het toch niet om gedrag te veranderen. Daar wilden leidinggevendenden wat mee.” – Susanne van Pruissen

Zelfde taal

Daarom begon Pantar samen met Amfors, de sociale werkvoorziening voor de regio Amersfoort, aan de pilot motiverende gespreksvoering voor leidinggevendenden van leerwerkbedrijven. ZINZIZ, bureau voor onderzoek, innovatie en ontwikkeling, verzorgde basistrainingen en coaching on the job-sessies voor teamleiders en ontwikkelcoaches. HR-adviseurs, afdelingshoofden en MT-leden kregen masterclasses aangeboden. Eind 2021 hadden ruim 80 medewerkers de training ‘Coachen op de werkplek’ gevolgd. “Door de training spreken leidinggevendenden nu dezelfde taal en kunnen ze elkaar makkelijker helpen met gesprekken”, aldus Susanne.

Reparatiereflex

Zo weet nu iedereen wat de reparatiereflex is. Susanne noemt het voorbeeld van de medewerker die steeds te laat komt. “Als leidinggevende stel je de vraag hoe de medewerker zelf denkt dit te veranderen. Maar vaak ga je het al invullen; zet je wekker en druk maar één keer op de snooze-knop. Maar het is juist zo belangrijk dat je ruimte creëert om de ander zelf met oplossingen te laten komen. Dat doe je door veel vragen te stellen, stiltes te laten vallen en niet in te vullen.” Ze vertelt hoe één van haar collega's bijna juichend uit een gesprek kwam. “Ze merkte meteen resultaat toen ze haar gesprekspartner zelf liet nadenken in plaats van dat zij met alle oplossingen kwam. Nu hoefde ze bijna niks te doen, terwijl de ander wel in beweging kwam.”

Goudklompje

Een andere tot de verbeelding sprekende gespreksstrategie was het zoeken van het goudklompje. Soms verzochten leidinggevendenden dat ze alles hebben geprobeerd om iemand verder te helpen en niks werkt. Susanne: “In plaats van focussen op wat er niet is, zoek naar wat er wél is. Dat is het goudklompje. Die altijd te laat komende medewerker is misschien wel altijd te laat, maar hij is er maar mooi wel. Daardoor verandert je mindset. Alle gesprekstechnieken die aan de ene kant voldoende verbinding en veiligheid bieden en aan de andere kant medewerkers blijven uitdagen, zijn verzameld in een spiekwaaier. Zo kunnen leidinggevendenden in de voorbereiding van gesprekken de tips en tools er weer bijhalen.

Spannend

“Gespreksvaardigheden trainen is spannend, zeker als er iemand met je meekijkt. Maar als ik dan van collega's, die van tevoren geen zin hadden in de training, hoor dat het ze zoveel nieuws heeft gebracht, daar doe ik het voor.” De volgende stap wordt het opzetten van intervisiegroepen. “Het moet niet beperkt blijven tot alleen een training, je moet het ook echt gaan toepassen op de werkvloer.” Susanne denkt dat effectievere gesprekken tussen leidinggevendenden en medewerkers bijdragen aan de ontwikkeling van medewerkers en professionalisering van de begeleiding. “Bij Pantar willen we mensen een stapje verder brengen, sterker maken. Goede gespreksvaardigheden helpen om dat voor elkaar te krijgen.”

Afscheid

Gerrit van Cutsem

Na bijna 40 jaar teamleider te zijn geweest, ging Gerrit van Cutsem november 2011 met pensioen. We keken in zijn laatste week met hem terug.



Als teamleider moet je in iemands ogen kunnen kijken

In zijn kantoor op de fietsenwerkplaats van Pantar hangt een foto van hemzelf tussen zijn verzameling oude Duitse legermotoren. Daarnaast een foto van Arnold, één van zijn voormannen die plotseling overleed. “Zijn dood heeft me zo geraakt. Het liet me zien hoe betrekkelijk en kort het leven is”, zegt Gerrit van Cutsem. Nu hij nog goed gezond is, vond hij het tijd om zich op zijn hobby, het opknappen van motoren, te gaan richten. “Ik heb nog voor 150 jaar aan werk in mijn garage staan.”

Na bijna 40 jaar teamleider te zijn geweest stopt Gerrit deze week met zijn werk bij Pantar. In die 40 jaar heeft Gerrit de organisatie zien veranderen van een sociale werkplaats naar een sociaal ontwikkelbedrijf. “Ik weet nog de eerste week dat ik meteen een klik had met de doelgroep, en dat is niet meer weggegaan.” Altijd met zijn voeten in de klei, op de werkplaats zelf, direct met zijn medewerkers in contact.

“Veel mensen willen leidinggeven achter een computer, maar zo werkt het niet. Als teamleider moet je in iemands ogen kunnen kijken. Tussen de mensen staan, voelen hoe het met ze gaat. Of iemand extra aandacht nodig heeft, of dat een situatie gaat escaleren. Dat kun je niet alleen aan de voorlieden overlaten.”

Sociale vaardigheden

De laatste zes jaar was hij teamleider op de fietsenwerkplaats van Pantar. Hij begeleidde statushouders, medewerkers die weer arbeidsfit moesten worden en scholieren. Hij leerde ze fietsen (de)monteren en repareren. Maar naast technische vaardigheden leerde hij ze vooral sociale vaardigheden. “Als ik dan hoor dat een medewerker sinds hij bij ons aan de slag is persoonlijk is gegroeid en socialer is geworden. Dan vind ik dat zoveel belangrijker.” Hij noemt ook het voorbeeld van één van zijn voormannen die als Eritrese vluchteling in een traject binnenkwam. Inmiddels doet hij ROC fietstechniek en helpt hij andere statushouders. Maar hij heeft ook talloze voorbeelden van medewerkers die niet verder komen doordat ze teveel problemen hebben, psychisch of thuis. “Dan redden ze het niet, zelfs niet bij beschut werk.”

Rust

Na zijn laatste werkdag ruilt hij de fietsen in voor het opknappen van zijn oude motorverzameling. Wat hij gaat missen aan het werk bij Pantar weet hij eigenlijk niet, daarvoor is hij nog teveel bezig met afronden van werk. De medewerkers op de fietsenwerkplaats weten wel wat ze gaan missen. “Zijn rust, zijn goede humeur, zijn natuurlijk leiderschap” roepen zijn collega's als je ernaar vraagt. Een ander collega noemt hem ‘een oude brandweercommandant die alles overziet’. Hij glimlacht als hij dit hoort en kijkt de werkplaats over. “Ik zie dat de sfeer goed is, niemand zit stil of is zich aan het vervelen.” Tijd om in alle rust thuis te gaan sleutelen.

Dit sociaal jaarbericht van Pantar is een productie van de afdeling Communicatie van Pantar. **Contact: communicatie@pantar.nl**

We danken alle partners, klanten, leveranciers en medewerkers die hebben bijgedragen aan de totstandkoming van deze uitgave. Speciale vermelding hierbij voor:

Tekst: Marianne Goet,
Fotografie: Timo Sorber, foto's Upperbloom, ©Saffron Pape
Technische realisatie: Zij&Blij