

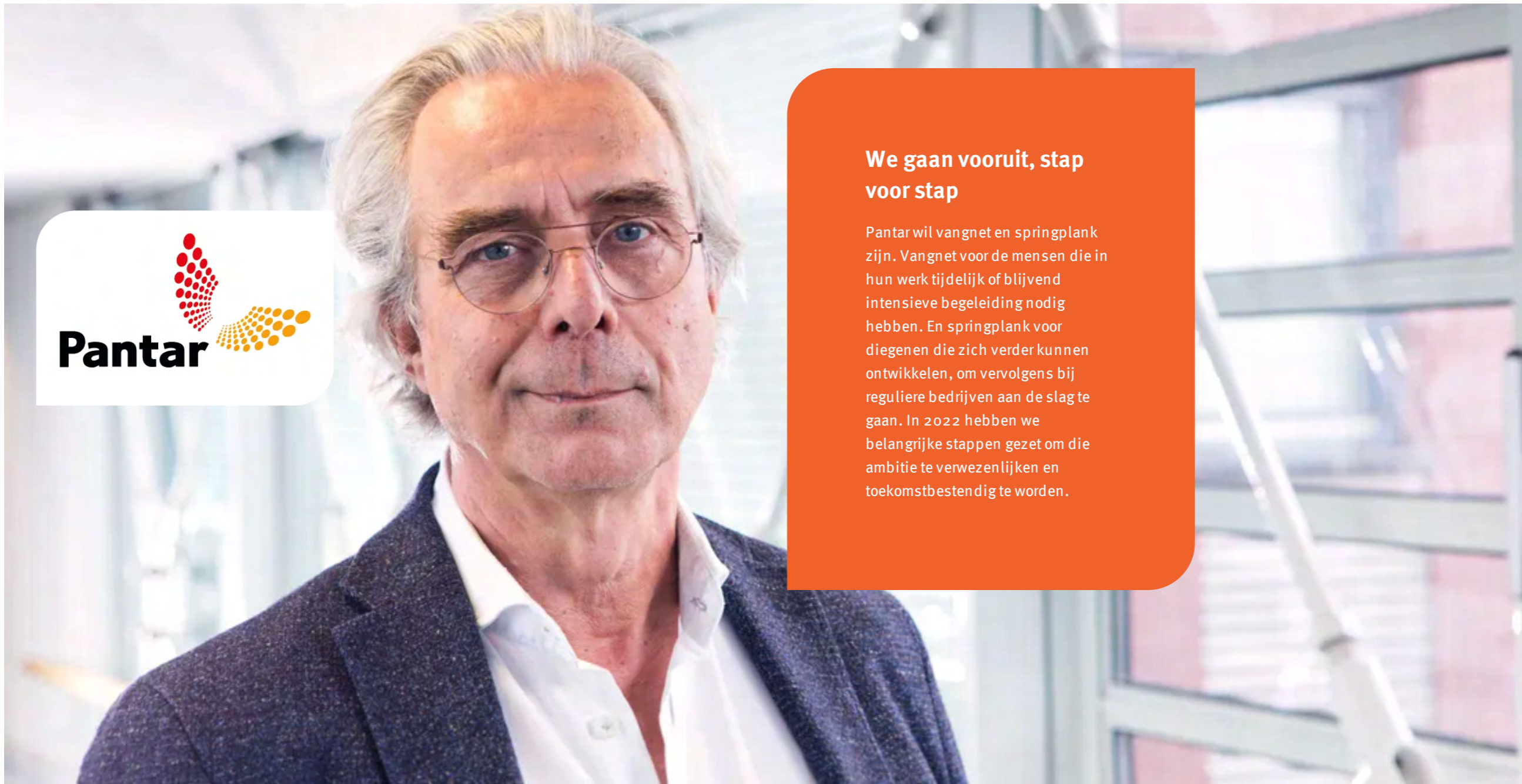


# Pantar Jaarbericht 2022

Welkom bij het Jaarbericht 2022 van Pantar waarin we terugkijken op hoogtepunten, ontwikkelingen en resultaten.

[Lees verder](#)

Dit Jaarbericht 2022 is een productie van de afdeling Communicatie van Pantar m.m.v. Marianne Goet (interviews), Timo Sorber (fotografie), Melvin Ern  (video), Zij & Blij (websitesvormgeving), Paul Postema (eindredactie) en vele anderen. Dank aan iedereen die bijgedragen heeft.



### We gaan vooruit, stap voor stap

Pantar wil vangnet en springplank zijn. Vangnet voor de mensen die in hun werk tijdelijk of blijvend intensieve begeleiding nodig hebben. En springplank voor diegenen die zich verder kunnen ontwikkelen, om vervolgens bij reguliere bedrijven aan de slag te gaan. In 2022 hebben we belangrijke stappen gezet om die ambitie te verwezenlijken en toekomstbestendig te worden.

Onze opgave (vangnet en springplank, met een gezonde financiële basis) hebben we samen met de gemeente Amsterdam geformaliseerd in een plan voor de periode 2021–2025. Als eerste begonnen we met het verbeteren van onze (financiële) administratie. Een voorwaarde om goed te kunnen begroten en goede prognoses te maken. Nu beschikken we over betrouwbare cijfers; onze bedrijfsvoering is op orde. Dat maakt het mogelijk om te sturen op onze omzet. We werken eraan om die omhoog te brengen, bijvoorbeeld door – in overleg met onze opdrachtgevers – tijdig onze tarieven aan te passen. En met succes. Onze omzet over 2022 bedroeg € 31,4 miljoen. Enkele jaren geleden was dit nog circa € 24 miljoen.

Financieel gaat het dus de goede kant op, maar onze maatschappelijke waarde blijft nog achter. Er stromen te weinig nieuwe medewerkers in en ze hebben nog te weinig kansen om zich te ontwikkelen. Om daarin verandering te brengen, hebben we Pantar in 2022 opgedeeld in twee divisies: een divisie Werk en een divisie Mens & Ontwikkeling (M&O). Het aantal midden-managementfuncties werd gehalveerd.

De divisie Werk moet zorgen voor meer rendabel, perspectiefrijk werk. Daarvoor is het nodig dat we beter met onze klanten omgaan, meer omzet per medewerker behalen en een betere aansluiting op de arbeidsmarkt krijgen. De divisie M&O is ervoor verantwoordelijk dat onze mensen zich op vakmatig en persoonlijk vlak kunnen ontwikkelen. Deze divisie zorgt ervoor dat de juiste mensen instromen, iedereen een plek krijgt die past bij zijn of haar ontwikkeling (binnen of buiten Pantar), dat er leerlijnen komen, het ziekteverzuim beperkt wordt en dat er aandacht is voor het welbevinden van onze mensen.

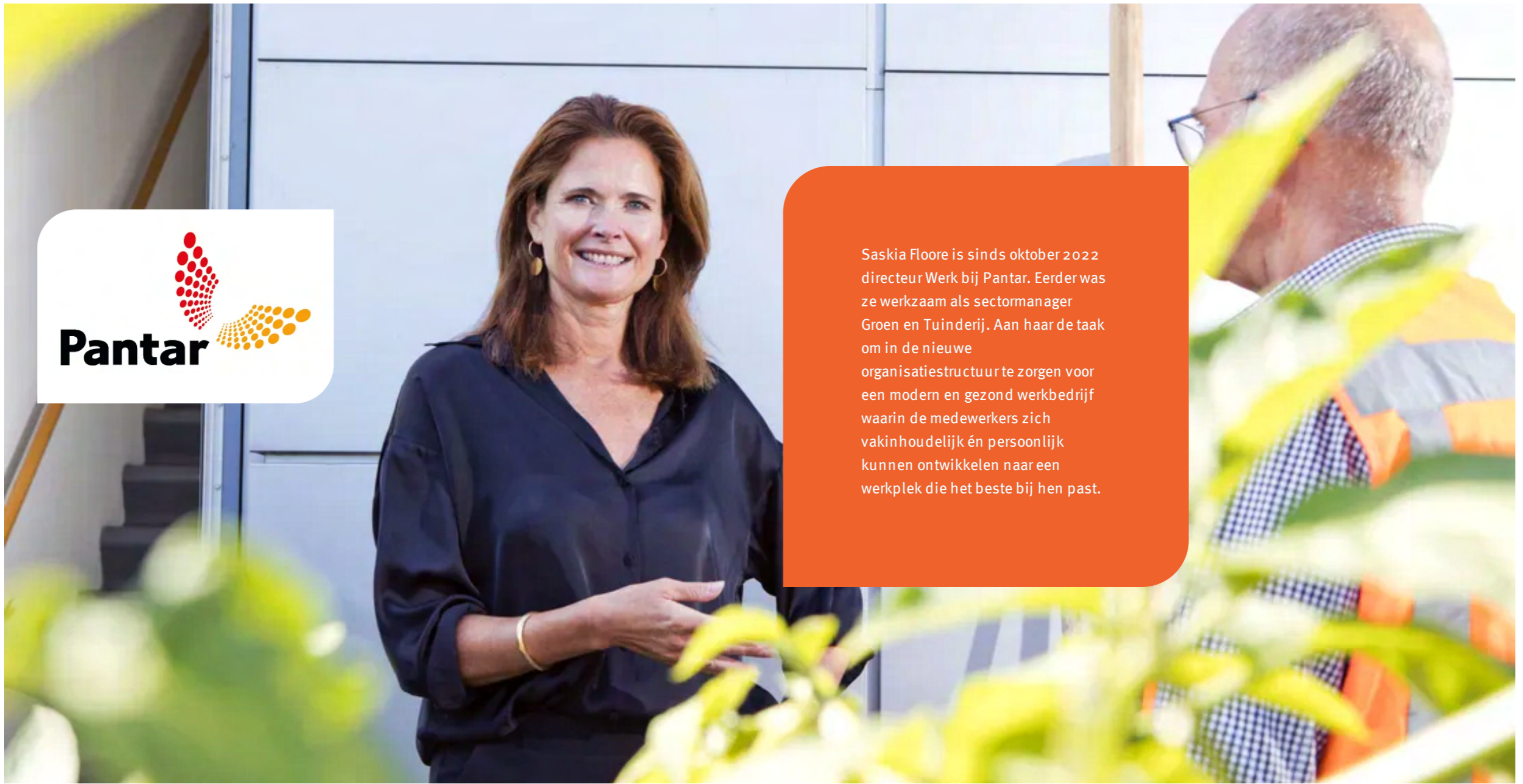
**“We zijn op de goede weg!”**

*Lex de Boer*

Nu de organisatie opnieuw is ingericht, gaat het beter. Soms niet zo snel als we zouden willen, maar dat is begrijpelijk. De veranderingen voor de medewerkers zijn groot. De coaches die onder M&O vallen, zijn op zoek naar de juiste manier om hun rol in te vullen. Systematisch coachen is iets anders dan tijdens het inpakwerk aan collega's vragen of ze het nog naar hun zin hebben. Nieuwe leerlijnen trek je niet zomaar uit de grond. Veel medewerkers zijn nog zoekend in hun rol. En ze verdienen het om daar ook de tijd voor te krijgen. En zelf te ontdekken hoe zij hun werk het beste kunnen doen. Ik zie daar al veel mooie voorbeelden van en heb alle vertrouwen in onze mensen. Daarom ben ik er ook optimistisch over dat we onze opgave gaan vervullen. We zijn op de goede weg!

*Lex de Boer*  
*Algemeen directeur*





Saskia Floore is sinds oktober 2022 directeur Werk bij Pantar. Eerder was ze werkzaam als sectormanager Groen en Tuinderij. Aan haar de taak om in de nieuwe organisatiestructuur te zorgen voor een modern en gezond werkbedrijf waarin de medewerkers zich vakinhoudelijk én persoonlijk kunnen ontwikkelen naar een werkplek die het beste bij hen past.

## “Mijn doel is mensen werkgeluk te laten ervaren”

*- Saskia Floore*

Saskia vond het één van de meest bepalende scènes uit de documentaire Code Groen die vorig jaar over Pantar op tv verscheen. Een groenmedewerker vertelt over een brief van het UWV, met daarin de mededeling dat hij een zeer ernstige beperking heeft. Maar hij snapt oprecht niet waarom ze hem ernstig beperkt vinden. “Het raakte mij, omdat het laat zien hoe er een systeem is gecreëerd

van wetten en subsidiepotten, de koude en kille kant eigenlijk. Daar staat tegenover waar wij bij Pantar dagelijks mee te maken hebben, namelijk de 3.000 medewerkers die wij een prettige omgeving willen bieden met uitzicht op zingevende duurzame deelname in werk, bij ons of op de reguliere arbeidsmarkt. Bij iedereen moet worden gekeken hoe ze zich door middel van werk kunnen ontwikkelen.”

## Perspectief

Aan Saskia en haar divisie de uitdagende opdracht om te zorgen dat dit werk er is. Het moet aansluiten op de moderne arbeidsmarkt en ruimte bieden om relevantie vaardigheden te ontwikkelen. “We zijn geen uitzendbureau waar opdrachtgevers terecht kunnen voor goedkoop werk of tijdelijke medewerkers. We zijn een ontwikkelbedrijf dat staat voor leuk werk, een diversiteit aan werkzaamheden, en waar mensen zich kunnen ontwikkelen. Bijvoorbeeld van schoffelen tot uiteindelijk bosmaaien en stokzagen. Of van ondersteunend werk in de keuken bij Pantar op Kriekenoord Diemen naar zelfstandig werken op een externe cateringlocatie. Werk dat kansen biedt om de sprong naar de arbeidsmarkt te maken. Werk en ontwikkeling zijn twee kanten van dezelfde medaille die allebei focus en aandacht nodig hebben. Ontwikkelen stopt nooit. We moeten altijd perspectief blijven bieden en zorgen dat onze medewerkers op de voor hen best passende en hoogst haalbare werkplek terecht komen. Ook voor degene die niet de sprong naar de arbeidsmarkt maakt, maar bij Pantar een fijne, veilige en duurzame werkplek vindt. Ik geloof namelijk dat iedereen gelukkiger wordt van het meeste uit jezelf halen!”

## Reguliere arbeidsmarkt

Saskia vindt het jammer dat Pantar vaak nog niet als reguliere werkgever wordt gezien. Als het aan haar ligt is dat over een jaar heel anders. “Het moet duidelijker worden dat als de gemeente een medewerker bij Pantar plaatst, dit uiteindelijk leidt tot een werkplek op de reguliere arbeidsmarkt, of zo dicht mogelijk ertegenaan. Wij gaan ervoor zorgen dat zo'n medewerker zich ontwikkelt en uiteindelijk een contract krijgt bij een reguliere werkgever.”

De werksoorten die Pantar nu heeft, van groen tot hout of facilitair, moeten uiteindelijk tien losse werkbedrijven worden. “Zo heb je als medewerker niet meer het gevoel dat je bij een ‘speciaal bedrijf voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt’ werkt, maar bij een gewoon bedrijf zoals ieder ander,” vertelt Saskia.

Een mooie uitdaging waartoe de Pantar-divisies Werk en Mens & Ontwikkeling nauw met elkaar samenwerken. Uiteraard vraagt deze doelstelling ook om een efficiënte en rendabele bedrijfsvoering. “Binnen werk moeten we ervoor zorgen dat we onze eigen broek kunnen ophouden in de werksoorten en dat we handig, plezierig en slim kunnen werken. We werken hard aan een nieuwe commerciële, huisvestings- en facilitaire strategie. We worden duurzamer met een elektrisch wagenpark en vormen een klantvriendelijk loket voor alle vragen van buitenaf.”



## Werkgeluk

Al met al is Saskia bezig met een stevige operatie om Pantar klaar te maken voor de toekomst. Wat haar drijft? “Zoeken naar werkgeluk en mogelijkheden voor medewerkers om dat te ervaren. Werk dat bij je past is één van de allerbelangrijkste dingen in het leven. Dan ga je aan het eind van de dag met veel plezier naar huis en dat geeft thuis ook weer een goed gevoel.”

Ze noemt het voorbeeld van de koffiebar die onlangs geopend is op de hoofdlocatie van Pantar en waar medewerkers werkervaring als barista opdoen. “Het was een hele reis om die koffiebar te regelen: van leveranciers tot opleidingen. En dan zie ik bij de opening een collega met veel enthousiasme achter die bar staan. Ooit begonnen als groenmedewerker en nu heeft ze zich ontwikkeld tot barista. Ze gaf me een heerlijke cappuccino met melkschuim in de vorm van een blaadje. Dan ben ik zo ontzettend trots.”

“Het gaat misschien maar om twee werkplekken, en het gaat zeker niet zonder slag of stoot, maar om als Pantar toekomstbestendig te worden, moeten we steeds stap voor stap verder tot we uiteindelijk een reis hebben gemaakt waarvan ik alle vertrouwen in de wereld heb dat die succesvol wordt.”



---

**“Werk dat bij je past is één van de allerbelangrijkste dingen in het leven.”**

---

*bekijk de video*



Tjeerd van Raalte is sinds 1 oktober 2022 directeur Mens & Ontwikkeling bij Pantar. Hij vindt dat Pantar een bijzondere combinatie biedt van essentieel werk en goede begeleiding. Met échte banen en goede coaches en begeleiders die de ontwikkeling van mensen serieus nemen, wil hij met Pantar inspelen op de veranderende arbeidsmarkt.

---

## “We openen de luiken en laten de wereld van werk zien”

---

Talenten ontdekken, kansen geven, in werk of in onderwijs. Het loopt als een rode draad door Tjeerds carrière. Van leidinggevende bij Randstad tot directeur van Jinc, een organisatie die zich richt op gelijke kansen voor kinderen met een sociaaleconomische achterstand. “Zonder verder in detail te treden, maar ik kom zelf uit een situatie waarbij ik als kind weinig kansen kreeg. Dus ik weet hoe belangrijk het is om iemand in je omgeving te hebben die in je gelooft, een rolmodel, iemand die je laat zien wat er mogelijk is. Voor mij was dat mijn docente Geschiedenis op de middelbare school. Zij liet me inzien dat ik meer kon en zo ben ik uiteindelijk naar de universiteit gegaan. Als niemand je mogelijkheden laat zien, dan blijf je in je eigen wereld. Bij Pantar zijn het de coaches en werkbegeleiders die daarin het wezenlijke verschil maken voor onze medewerkers.”

### Ontwikkelen

Hij ziet veel kansen om de sinds eind 2022 opgerichte afdeling Mens & Ontwikkeling verder uit te gaan bouwen. “Wat Pantar de inwoners van Amsterdam en Diemen biedt is echt bijzonder. We hebben échte banen in combinatie met goede coaches en begeleiders met een goed gevulde gereedschapskist om medewerkers te ontwikkelen.” Die gereedschapskist zou hij graag verder uitbreiden. Met bijvoorbeeld meer vakopleidingen voor medewerkers zodat ze makkelijker de arbeidsmarkt op kunnen. “Door technologische ontwikkelingen veranderen banen én de arbeidsmarkt. Welke vaardigheden hebben mensen nodig, hoe ondersteunen we hen daarin?” Ook wil hij onderzoeken in hoeverre Pantar hulp kan bieden aan medewerkers met persoonlijke problemen zoals schulden of conflicten. “Onze doelgroep heeft een groter steuntje in de rug nodig. Ze hebben vaak geen netwerk of vangnet. Als Pantar zijn wij een springplank om verder te komen, maar zijn als het nodig is ook dat vangnet.” De doelgroep van zijn vorige werkgever verliest hij niet uit het oog, de jongeren die extra steun nodig hebben. “Bij Pantar kunnen we ze helpen om goed voorbereid die arbeidsmarkt op te gaan.”



### Essentieel werk

Tjeerd kan nog enthousiast worden als hij vertelt over gesprek waarbij hij onlangs aanwezig mocht zijn. Het was tussen één van zijn coaches en een medewerker die ander werk wilde. “Deze man had duidelijk ambitie. Na jarenlang inpakwerk wilde hij wel eens wat anders en liefst ook dichterbij huis. Samen met onze coach besprak hij de opties. Hij vond het spannend. Maar je zag ‘m echt opfleuren toen de coach vertelde dat ze misschien wel een andere baan voor hem had in het AMC. En dat ze er alle vertrouwen in had dat hij het kon. Ze zag echt zijn talenten.”

“Iedereen heeft in zijn leven af en toe een coach nodig. Als Pantar bieden we dat, en ook nog eens op grote schaal. Met mooi werk. Het werk dat onze medewerkers doen is essentieel voor de stad Amsterdam. Ze houden de stad leefbaar met goed onderhouden groen, ze zorgen dat mensen hun auto of fiets kunnen parkeren in garages en stallingen, en zorgen voor schone kantoorgebouwen. Het klinkt misschien niet altijd groots en meeslepend, maar het is essentieel werk. Wat ervoor zorgt dat je als medewerker onderdeel bent van de maatschappij. En als ik dan de glimlach op het gezicht van die medewerker zie die van zijn coach hoorde welke nieuwe werkplek er mogelijk was voor hem en welke talenten hij heeft, daar doe ik het voor. Dat is wat we doen. We openen de luiken en laten de wereld van werk zien.”

**“Iedereen heeft in zijn leven af en toe een coach nodig. Pantar biedt dat, en ook nog eens op grote schaal. Met mooi werk”**

*- Tjeerd van Raalte*





*bekijk de video*





De Raad van Toezicht van Pantar bestaat uit vijf personen. Dat zijn naast voorzitter Sjef van Gennip, Christa Compas, Sheila Gemin, Katharine Diaz en Ton Wallast. In ons vorige jaarbericht 2021 stond naast vertrekkend RvT-lid Ilse de Graaff, Sheila Gemin in de schijnwerpers. Dit jaar stellen we Ton Wallast voor.



## “Ik ben ervan overtuigd dat Pantar de maatschappij geld oplevert”

- Tom Wallast

Ton Wallast is financieel directeur bij Kind Technologies, een ambitieus, jong technologiebedrijf in de tuinbouwsector. Naast zijn werk is hij lid van de Raad van Toezicht van Pantar. Dat werk meer is dan het enkel hebben van een baan en geld verdienen, ziet Ton Wallast ook in zijn directe omgeving.

“Mijn zus heeft downsyndroom en werkt in een lunchcafé waar meer mensen met een beperking werken. Vanaf het moment dat ze daar aan de slagging, zag ik haar rechtop lopen en stralen. Die waarde van werk ervaar ik zelf ook en zie ik terug bij Pantar.” Maar hoe kun je die waarde in resultaten of cijfers gieten? Een interessante vraag waar Ton met zijn financiële ervaring graag een antwoord op zou vinden.



## Waarden

“Pantar creëert economische waarde, maatschappelijke waarde en eigenwaarde. Toen ik eind 2021 begon in de Raad van Toezicht van Pantar verraste het me hoe weinig deze waarden tot uiting kwamen in de financiële stukken.”

Afgelopen jaar zag Ton landelijk en lokaal een verschuiving in de gesprekken over de waarde van sociaal ontwikkelbedrijven. “Eerst ging het vooral over wat het kost, nu steeds vaker over wat het mensen en de samenleving oplevert en wat we dat waard vinden. Ook binnen onze Raad van Toezicht hebben we besloten daar nog meer naar te kijken, in plaats van enkel te focussen op het getal onderaan de streep. We hebben al een auditcommissie waarin ik samen met RvT-lid Sheila Gemin in de gaten houd hoe het op financieel en IT-gebied gaat. Daarnaast hebben we nu ook een kwaliteitscommissie ingesteld. Die kwaliteitscommissie moet beoordelen in hoeverre we van waarde zijn voor collega’s, wat uiteindelijk onze doelstelling is.”

## Opbrengsten

De volgende stap, aldus Ton, is dat Pantar die waarden ook meetbaar weet te maken en vertaalt naar wat het de samenleving oplevert. Een betere gezondheid, minder criminaliteit, minder uitkeringen, zomaar wat voorbeelden van opbrengsten die hij voor ogen heeft. “Ik ben ervan overtuigd dat Pantar de maatschappij geld oplevert,” zegt hij. “Maar deze opbrengsten, bijvoorbeeld dat de gemeente minder uitkeringen hoeft te verstrekken, krijgt Pantar niet uitbetaald om weer in te zetten. Dat heet binnen de financiële wereld het ‘wong pocket problem’. De kosten en opbrengsten zitten niet in hetzelfde potje.”

Ton vindt het mooi om te zien hoe Pantar bezig is om opbrengsten concreter te maken. “Hoeveel mensen heb je ontwikkeld, hoeveel collega’s zijn er doorgestroomd, zijn collega’s gelukkig in hun werk, op die manier maak je het meer tastbaar. Ik hou er daarbij van om dingen zo eenvoudig mogelijk te maken. Als je dit soort resultaten op een simpele manier weergeeft, kun je daar meer uithalen dan allerlei uitgebreide rapportages.”

## Bevlogen

De nieuwe strategie die eind 2022 is ingezet met een divisie Werk en een divisie Mens & Ontwikkeling vraagt veel van de organisatie, merkt Ton. “Veranderen is spannend, het kan zorgen voor onzekerheid of gedoe. Maar stapje voor stapje zal het beter gaan. Ik merk een enorme betrokkenheid en leidinggevendheid hebben een gedeelde ambitie over waar de organisatie heen moet. En als je bevlogen mensen de ruimte geeft, dan komt het wel goed.”

---

**“Veranderen is spannend, het kan zorgen voor onzekerheid of gedoe. Maar stapje voor stapje zal het beter gaan.”**

---



### "We laten ons gezicht zien, dat wekt vertrouwen"

Een brief van de Belastingdienst, maar niet snappen wat er staat. Bij vrienden moeten slapen door de enorme woningnood. Deurwaarders die beslag leggen op je loon vanwege schulden. De maatschappelijk werkers van Buurteam Amsterdam horen dagelijks deze verhalen van Pantarmedewerkers. Dit is hún verhaal.



Marijke Dekker is één van de drie maatschappelijk werkers die namens Buurteam Amsterdam werkzaam zijn bij Pantar. Het is haar taak medewerkers met een hulpvraag op weg te helpen of naar de juiste instantie te verwijzen, zodat eventuele problemen niet leiden tot uitval op het werk. "Ik kan niet binnen drie gesprekken een huis voor iemand regelen. Ik kan iemand wel verwijzen naar De Regenboog Groep, die hem of haar verder helpt aan tijdelijk onderdak. Want je kunt je voorstellen dat het niet handig is om steeds bij vrienden te moeten slapen die geen baan hebben en de halve nacht wakker zijn. Terwijl jij de volgende dag weer aan het werk moet."

## Pensioen

Het probleem van dakloosheid zien de maatschappelijk werkers vooral bij de jongere groep medewerkers van de Werkbrigade. Bij de oudere Pantarmedewerkers, veelal met een beschut werk-indicatie, leven weer andere problemen zoals laaggeletterdheid en vragen over pensioen.

Maatschappelijk werker Ray Heijne helpt ze wegwijs te worden in de jungle van pensioenregelingen. "Ik laat zien wat ze in die jaren dat ze bij Pantar werken, hebben opgebouwd. Dat leidt vaak tot leuke reacties als ze ontdekken hoeveel pensioen ze krijgen." Voor veel medewerkers met een psychische of lichamelijke beperking zorgt het werk voor een dagstructuur en sociale contacten. Zodra ze met pensioen gaan, valt dat weg. "Ik ben vaak de eerste persoon met wie ze over hun pensioen praten. Wat ga je doen als je bijvoorbeeld geen partner of sociaal netwerk hebt? Hoe vind je een andere zingeving? Dat is wel belangrijk om over na te denken. Ik hoop dat ik met die paar gesprekken een zaadje plant. Vaak koppel ik ze ook aan een buddy van Stichting Mee, die ze hier verder mee helpt."

## Rondlopen

De maatschappelijk werkers zitten niet in een kantoortje in een buurtcentrum, maar lopen rond op alle locaties van Pantar. Van de werkplaatsen op de Strekkerweg, de kassen aan de Seinenweg tot de plantsoenen waar de Werkbrigadisten het groen onderhouden. Marijke: "Pantarmedewerkers werken vaak vijf dagen per week, dan is het lastig om na werktijd naar een maatschappelijk werker te gaan. Dus dan kun je het beter intern aanbieden. We laten ons gezicht zien, en dat wekt vertrouwen, je hebt zo snel een gesprek."

Bij problemen in de privésfeer, zoals huiselijk geweld, verwijzen de maatschappelijk werkers door naar andere organisaties. Maar ze houden wel een vinger aan de pols. "Dat is ook wel nodig," aldus Marijke. "Dan hebben ze zich aangemeld, maar horen daarna niets meer. Mensen met een beperking hebben daar echt meer hulp bij nodig. Wij houden dat in de gaten."

## Schulden

Bahar Alekozai, maatschappelijk werker, helpt medewerkers vooral met financiële vragen. Een misverstand dat ze graag uit de wereld wil helpen, is dat mensen schulden aan zichzelf te wijten hebben. "Achter die schulden zit zoveel meer. Psychische problemen waardoor mensen niet opletten of een ex-partner die ze achterliet met schulden. Veel mensen willen best aflossen, maar weten niet waar ze moeten beginnen. Omdat ze laaggeletterd zijn en het niet snappen of vastlopen in de systemen. Het hebben van schulden veroorzaakt vaak veel stress. En langdurige stress kan gevolgen hebben voor je functioneren en zelfs je IQ kan er door dalen." Daarbij ziet Bahar ook veel schaamte waardoor mensen in een vicieuze cirkel terechtkomen. Brieven worden ongeopend onder de bank geschoven, de problemen stapelen zich op en mensen trekken te laat aan de bel. Aan haar de taak om orde in de chaos te brengen. Ze leest mee met brieven, treft betalingsregelingen en checkt of deurwaarders niet te veel geld inhouden. "Vaak houden ze zich niet aan de beslagvrije voet. Er wordt dan te veel ingehouden op iemands loon waardoor er nauwelijks geld voor boodschappen of sparen overblijft. Dat geeft extra stress."

---

**“We laten ons gezicht zien, en dat wekt vertrouwen,  
je hebt zo snel een gesprek.”**

---





**Pantar**

**Hallo, wij zijn Pantar**

Denken in mogelijkheden in plaats van beperkingen. Dat is de taak van de coaches Maaïke Verburgh en Gaby Toeset bij sociaal ontwikkelbedrijf Pantar. "Wij zorgen dat medewerkers de meest passende werkplek krijgen én houden. Zodat ze werkervaring én werkplezier kunnen opdoen."

## **“De kracht van ons werk zit in de samenwerking met een werkbegeleider”**

*- Maaïke en Gaby*

Coaches vormen samen met werkbegeleiders het hart van de dagelijkse operatie bij Pantar. Waar werkbegeleiders zorgen dat het werkproces vlot verloopt, komen de coaches in beeld als het gaat om persoonlijke problemen, vragen over ontwikkeling of bijvoorbeeld verzuim. Samenwerking staat centraal.

### **Spin in het web**

Overleg over een medewerker die vaak te laat komt en bij wie de werkbegeleider vastloopt. De evaluatie van een oriëntatiebaantraject waarbij iemand ontdekt welk werk het meest passend is. De intake van een nieuwe medewerker die het niet lukt om een baan op de reguliere arbeidsmarkt te vinden. Het zijn Zomaar enkele afspraken in de agenda van Gaby Toeset en Maaïke Verburgh, coaches bij sociaal ontwikkelbedrijf Pantar. Hun belangrijkste taak? "Medewerkers op de meest passende werkplek krijgen én houden. Zodat ze werkervaring én werkplezier kunnen opdoen. Dat geldt voor instromers en ook voor wie al bij Pantar werkt," aldus Maaïke.

Elke medewerker heeft een eigen coach, die met hem of haar meeloopt. De coaches denken mee over opleidingen en maken samen met de medewerkers persoonlijke ontwikkelplannen. Ze zijn samen met de werkbegeleider een vast aanspreekpunt voor de medewerkers en ook voor betrokken hulpverleners. Een soort spin in het web noemen ze zichzelf vaak ook wel.

### **Frisse én brede blik**

"De kracht van ons werk zit in de samenwerking met een werkbegeleider," vertelt Maaïke. "Die samenwerking past bij de nieuwe opdeling van Pantar in een divisie Werk en een divisie Mens & Ontwikkeling per 1 oktober 2022. Wij kijken met een frisse blik naar de situatie en hebben niet te maken met de aansturing van nog veertig medewerkers, wat een werkbegeleider wel heeft. Daarnaast hebben we ook een brede blik. Pantar is een groot bedrijf en wij zijn goed op de hoogte welke afdelingen bijvoorbeeld nog vacatures hebben.

Bij een medewerker die bijvoorbeeld altijd te laat komt, overleggen we met de leidinggevende wat al is geprobeerd om de situatie te veranderen en waar behoefte aan is." "We hebben hetzelfde belang, maar de leidinggevende zit er vaak met een andere pet," vertelt Gaby. "Die heeft een duidelijke werkgeverstaak, iemand moet naar werk komen. Aan ons de opdracht te achterhalen wat er precies speelt en welke aanpassingen nodig zijn zodat de medewerker op tijd verschijnt."



### **Geduld**

In de gereedschapskist van de coaches zitten vooral gespreksvaardigheden. Motiverend, analyserend en een andere keer weer grenzen stellend. Gaby: “Bij ons vlieg je er niet meteen uit bij de eerste fout. We hebben geduld en kijken naar wat een medewerker nodig heeft. Maar we zijn ook een bedrijf en er zijn wel consequenties als iemand keer op keer niet naar werk komt.” Daarnaast verwijzen de coaches medewerkers naar trainingen, laten ze werkplekken arbo-technisch aanpassen of schakelen het Buurteam in bij psychosociale problemen.

### **Buikpijn**

Allebei benadrukken ze geen hulpverlener te zijn. Dat neemt niet weg dat ze wel eens buikpijn hebben van de problemen die sommige medewerkers meenemen naar werk. Maaïke: “Het leven kan voor sommigen zo gemeen zijn.” Ze vertelt over de medewerker met ernstige psychische problemen die hulp van een psycholoog wilde, maar vervolgens op een lange wachtlijst kwam. “Hij zit op een passende werkplek, hij wil zelf ook werken, maar eigenlijk is de basis onvoldoende op orde.” Gaby voelt zich soms wel eens machteloos als ze mensen ziet uitvallen door het ontbreken van steun op maatschappelijk gebied. “Er zitten soms zoveel uren in overleg met persoonlijk begeleiders, HR en leidinggevenden. En eigenlijk weet je waar het op uit gaat draaien, namelijk dat we afscheid van zo'n medewerker moeten nemen.”



## Trots

Des te mooier zijn de voorbeelden waar het wél lukt om iemand op een goede werkplek te krijgen. Maaïke moet meteen denken aan een 17-jarige praktijkschool-stagiaire die heel timide binnenkwam en in het magazijn wilde werken. “Ik twijfelde of die plek passend zou zijn voor zo’n verlegen meisje. Maar we hebben het geprobeerd, goede afspraken gemaakt met de teamleider en haar gekoppeld aan een buddy. Binnen een jaar zag ik een heel ander meisje. Ze durft hardop te lachen en af en toe ook een grap te maken. Ik vind het moeilijk om te zeggen dat ik trots ben op mijn werk, want het resultaat wordt ook bepaald door de begeleiding van een teamleider. Maar dit voorbeeld raakt me wel.”

Gaby noemt het voorbeeld van een man die jarenlang van baan naar baan hopte, overal viel hij uiteindelijk toch uit. “Hij raakte in de stress als opdrachten onduidelijk waren of het liep spaak in de samenwerking. Toen hij bij Pantar aan de slag ging ontdekte we dat hij een arbeidsbeperking heeft. Nu zit hij hier op een beschermt werk-contract en doet hij het heel goed. De beschutte werkplek geeft hem rust.” Gaby denkt dan ook dat Pantar best nog wat vaker ingezet kan worden door gemeenten. “Wij zijn goed in het bekijken wat iemand nodig heeft en het aanpassen van werk, hebben veel verschillende werkplekken en je kunt hier diploma's halen.”

## Mogelijkheden

De twee coaches denken vooral in mogelijkheden in plaats van beperkingen. “Je hebt de situatie waarin je zit niet voor het kiezen, maar wel de keuze hoe je ermee omgaat”, aldus Gaby. “Met die keuzes helpen we je bij Pantar.”

Maaïke: “Heb je een arbeidsbeperking of moeite om een plek op de arbeidsmarkt te vinden? Dan zijn er nog steeds veel mogelijkheden en werkplekken om plezier en successen te ervaren en jezelf te ontwikkelen op wat voor vlak dan ook. Wij zorgen voor dat eerste opstapje met trainingen en werkervaring intern of bij externe bedrijven. Een mooie kans om te komen waar jij wil komen op die arbeidsmarkt.”

---

**“Je hebt de situatie waarin je zit niet voor het kiezen, maar wel de keuze hoe je ermee omgaat. Met die keuzes helpen we je bij Pantar”**

---





### Zorgbrigade haalt medewerkers én buurtbewoners uit bubbel

Pantar deed ook in 2022 de uitvoering van de Zorgbrigade.\* Voor de stad en de zorgbrigadisten een mooie win-win: Amsterdammers die wel wat hulp en aandacht kunnen gebruiken krijgen bezoek van Zorgbrigadisten. En de Zorgbrigadisten doen zo weer werkervaring op en leren de Nederlandse taal. Hoe de Zorgbrigade Amsterdammers aan het werk én uit de eenzaamheid helpt.

Ze hebben geen diploma's, moeite met de Nederlandse taal of zaten jarenlang thuis met de kinderen. Dit is in het kort de doelgroep voor wie de Zorgbrigade kansen biedt op werk. Tegelijkertijd is de Zorgbrigade ook een kans voor bewoners uit Amsterdam Zuidoost, Nieuw-West en Noord om weer contacten op te doen en hulp te krijgen. Zorgbrigadisten komen namelijk bij buurtbewoners langs voor een wandeling, een gesprekje of een leuke activiteit. Een mooie win-win dus.

### Groei

Esther Enning en Jacqueline Haarmans zijn teamleiders Zorgbrigade bij Pantar. Zij zien dagelijks voorbeelden hoe Zorgbrigadisten door het werk en het functioneren in een team weer meedoen aan de maatschappij. Jacqueline: "Ik kreeg twee nieuwe medewerkers in mijn team, allebei spraken ze nauwelijks Nederlands. Dan denk je wel, wat gaan we ze laten doen als ze de taal niet spreken? Maar binnen zes weken zag ik zo'n groei, mede doordat het team ze hielp. Nu gaan ze allebei zelfstandig op pad naar buurtbewoners en regelen ze met hun echtgenoten de kinderopvang zodat zij om half negen op hun werk kunnen zijn. Dan blijkt er eigenlijk zoveel wél te kunnen."

### Informele zorg

De Zorgbrigadisten krijgen een tijdelijk contract bij Pantar en werken vijf dagdelen bij buurtbewoners of intramuraal bij een verpleeghuis of Cordaan. Eén dagdeel per week volgen ze een zorgtraining en leren ze belangrijke basisvaardigheden zoals omgaan met dementie, schrijven van rapporten en ergonomische kennis.

"Met de buurtbewoners doen ze samen boodschappen of ze koken, maken een wandeling of doen een spelletje. Alle hulp is gratis, maar we vragen buurtbewoners wel om iets terug te doen. Zo oefenen de Zorgbrigadisten tijdens het koffie drinken hun Nederlands of krijgen ze rekenles. Het hoeft allemaal niet heel groot," vertelt Esther.

### Uitstromen

Barbara Bakker is werkcoördinator bij Pantar en onder andere verantwoordelijk voor de Zorgbrigade. Zij zag afgelopen jaar zestien Zorgbrigadisten na een tweejarig traject uitstromen naar een reguliere baan. "Negen Zorgbrigadisten gingen aan het werk in de zorg. Bijvoorbeeld bij de thuiszorg, een zij-instromerstraject bij Cordaan of naar de Amstelring. Maar ook buiten de zorg komen ze makkelijker aan het werk. Zo ging één medewerker aan de slag bij een drogisterij en kreeg een ander een mooie ICT-baan. Via de Zorgbrigade leren ze werknemersvaardigheden, bouwen een netwerk op en maken zo makkelijker de overstap naar betaald werk, al dan niet in de zorg."



## Bubbel

Dat de Zorgbrigade meer oplevert dan een baan in de zorg herkennen Esther en Jacqueline. Esther: "In mijn team zat een stille en teruggetrokken dame voor wie de één-op-één contacten met buurtbewoners niet geschikt waren. We hebben haar een werkplek gegeven in een kantine van Pantar en daar gaat het nu heel erg goed." Ook Jacqueline heeft mensen zien veranderen van grijs muisje tot zelfverzekerde werknemers: "Vrouwen die nog nooit hadden gefietst namen samen fietslessen, waardoor ze nu makkelijker naar de supermarkt kunnen."

Dat is wat Barbara betreft ook de kracht van de Zorgbrigade. "Als je lang binnen hebt gezeten en niet hebt gewerkt, dan wordt je wereld heel klein. De Zorgbrigade zorgt voor een netwerk en haalt mensen uit die bubbel."

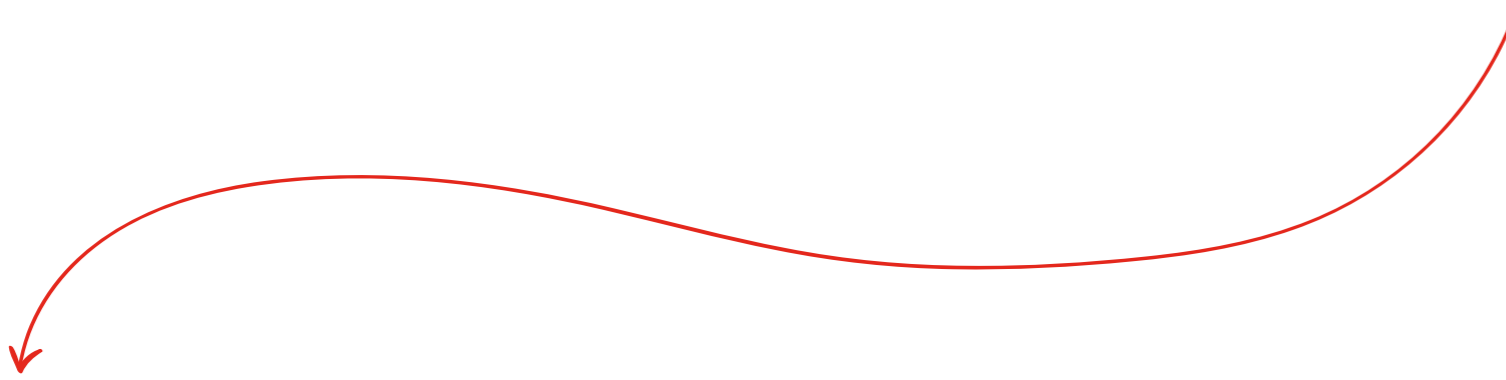


**“Als je lang binnen hebt gezeten en niet hebt gewerkt, dan wordt je wereld heel klein. De Zorgbrigade zorgt voor een netwerk”**

In- en uitstroomcijfers van de Zorgbrigade in 2022 (bron: gemeente Amsterdam)

### Zorgbrigade

Onder contract 01-01-22	Nieuwe contracten	Afgeronde contracten	Onder contract 13-01-23
58	34	31	61



Specificatie afgeronde contracten	Uitgestroomd naar werk	Beëindiging anders
	16	15

9 in de zorg  
 7 buiten de zorg

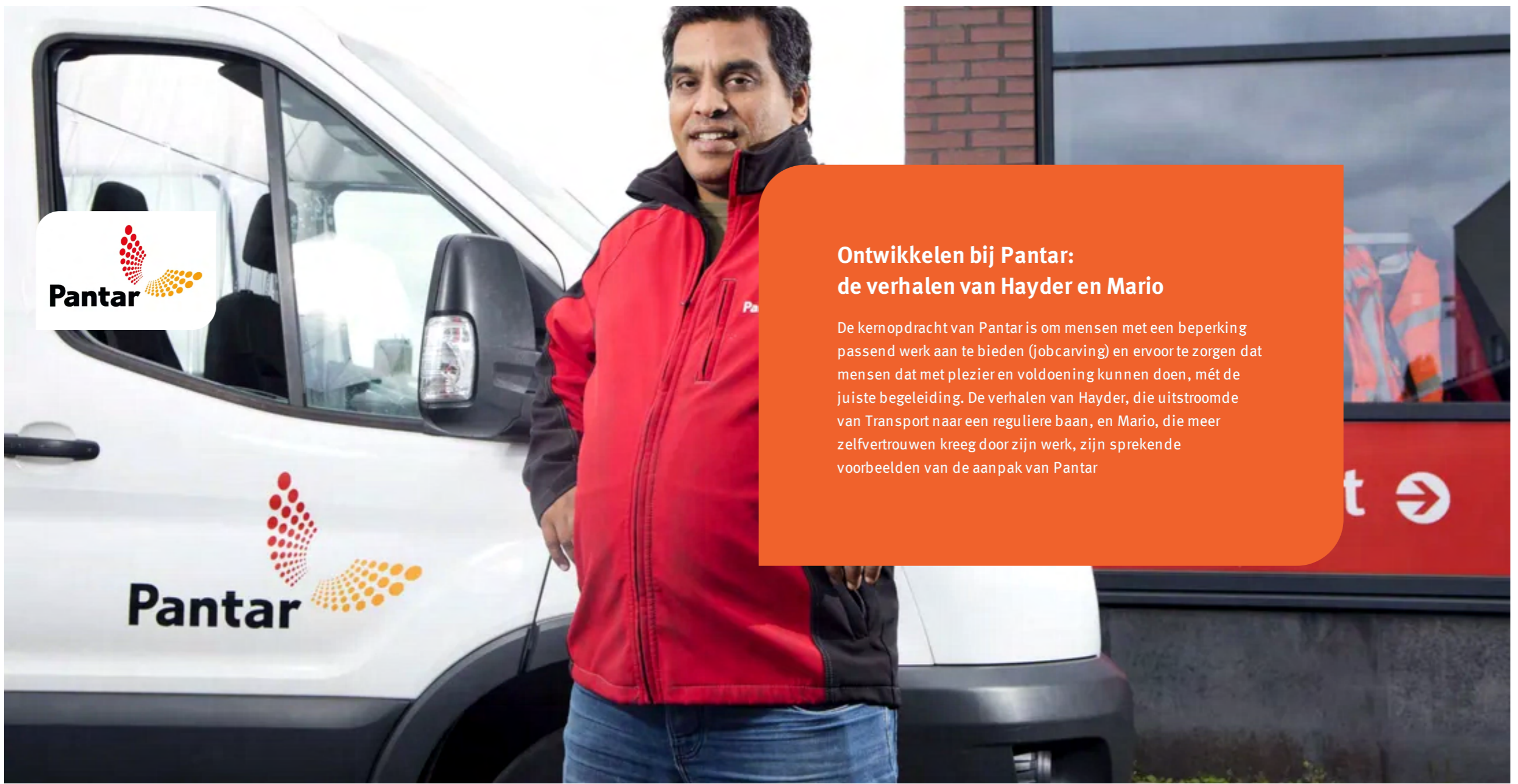
3 vermoeden loonwaarde  
 9 ziekte/persoonlijke problemen  
 3 niet functioneren

Aantal gediplomeerden 2022	Verwachting aantal gediplomeerden 2023
21	34

\* De Zorgbrigade is een onderdeel van de Werkbrigade van de gemeente Amsterdam. De Werkbrigade helpt Amsterdammers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Naast de zorgrichting heeft de Werkbrigade ook andere richtingen zoals Schoon&Groen, Gastheer/Gastvrouw Openbare Ruimte en Individuele Werkplekken.

De gemeente Amsterdam, Pantar, Cordaan, De Regenboog Groep en Burennetwerk hopen met de Zorgbrigade meer medewerkers aan het werk te helpen en tegelijkertijd ook eenzaamheid in Amsterdam aan te pakken.





### Ontwikkelen bij Pantar: de verhalen van Hayder en Mario

De kernopdracht van Pantar is om mensen met een beperking passend werk aan te bieden (jobcarving) en ervoor te zorgen dat mensen dat met plezier en voldoening kunnen doen, mét de juiste begeleiding. De verhalen van Hayder, die uitstroomde van Transport naar een reguliere baan, en Mario, die meer zelfvertrouwen kreeg door zijn werk, zijn sprekende voorbeelden van de aanpak van Pantar

Naast dat ‘meedoen’ door werk, is ook ontwikkelen belangrijk. Vandaar dat we in de reorganisatie van vorig jaar een divisie ‘Werk’ en een divisie ‘Mens & Ontwikkeling’ hebben opgericht. ‘Werk’ zorgt voor de werkprocessen en ‘Mens & Ontwikkeling’ voor de ontwikkeling en begeleiding bij persoonlijke problemen of bijvoorbeeld verzuim.

Ontwikkeling krijgt vorm door de coaches op de werkvloer en door het aanbieden van leerlijnen. Zo biedt Pantar naast beschut (beschermd) werk ook ontwikkelbanen. Dat zijn banen die dienen als springplank om uit te stromen naar een baan in de reguliere arbeidsmarkt. Ontwikkeling is een speerpunt in de Meerjarenstrategie van Pantar en altijd al één van de doelen op de werkvloer geweest.

**“Pantar was een hele mooie opstap voor mijn nieuwe baan.”**

- Hayder

*Drie jaar geleden kwam Hayder bij Pantar binnen en kon hij in een traject aan de slag. Inmiddels werkt hij als chauffeur bij een automaterialenbedrijf.*

“Ik rij nu routes die ik nog ken van toen ik chauffeur was bij Pantar. Dat voelt veilig. Het werk is niet heel moeilijk, de spullen moeten van A naar B”, vertelt Hayder. Maar hij voelt in dit werk toch wel een lichte druk. “De klanten willen hun spullen op tijd hebben en soms kom je in de file of staat de brug open.” Ook al heeft hij het nu naar zijn zin in zijn nieuwe baan, hij mist Pantar wel. “Vooral de sfeer, het was echt gezellig en ik had geen stress. Ik had ook goede gesprekken met mijn teamleider.” Ondanks dat het soms nog spannend is, geniet Hayder van het leven als chauffeur. “Pantar was een hele mooie opstap voor mijn nieuwe baan. Daardoor kan ik het werk dat ik nu doe aan. Ik kan het iedereen aanraden. Zeker als je niet meteen in het diepe wil springen. Je kunt er rustig zelfvertrouwen opbouwen.”



*bekijk de video*

*Mario werd door zijn begeleidster bij De Regenboog Groep gewezen op een vacature bij Pantar voor terreincoach bij het Amsterdam UMC. Drie jaar geleden liep hij daar voor het eerst zijn nieuwe werkplek binnen. En spannend dat het was, zeker voor iemand die het ongemakkelijk vindt om op andere mensen af te stappen.*

“Het was meteen ook de eerste dag van het nieuwe rookbeleid van het ziekenhuis. Als terreincoaches moesten wij mensen gaan vertellen dat ze niet meer voor de deur mochten roken”, vertelt Mario. Maar hoe vaker hij het gesprek met ziekenhuisbezoekers aangaat, hoe makkelijker hij het vindt. “We zijn de gastheren en -vrouwen van het ziekenhuis en tegelijkertijd ook de ogen en oren van de beveiliging.” De rust die hij uitstraalt en zijn vriendelijkheid helpen hem in zijn werk. Pantar gaf hem de kans om de voorliedenopleiding te doen. Iets waar hij trots op is en waarvan hij nooit gedacht had het te bereiken. “Bij Pantar kijken ze naar de waarde van een persoon. Je krijgt er de mogelijkheid om een stap te maken en jezelf te ontwikkelen. Hier is het volume van mijn stem omhoog gegaan.”



**“Bij Pantar kijken ze naar de waarde van een persoon.”**

*- Mario*



*bekijk de video*



# Een terugblik op 2022 in een paar minuten



Bekijk de video



In 2022 konden we eindelijk afscheid nemen van het coronaprotocol en kwam het gewone leven weer langzaam op gang. De coronavideo's bij Pantar werden het Pantar Journaal, waarbij de videocrew op de diverse Pantarlocaties reportages en portretten van medewerkers maakte.

Het was op de werkvloer overigens geen business as usual, we ondergingen intern een ingrijpende transformatie waarbij we van vijf sectoren naar twee divisies gingen: 'Werk' en 'Mens & Ontwikkeling'. In deze videocompilatie een samenvatting van wat we in 2022 hebben meegemaakt en digitaal gecommuniceerd. Bekijk in een paar minuten welke stappen er zijn gemaakt.



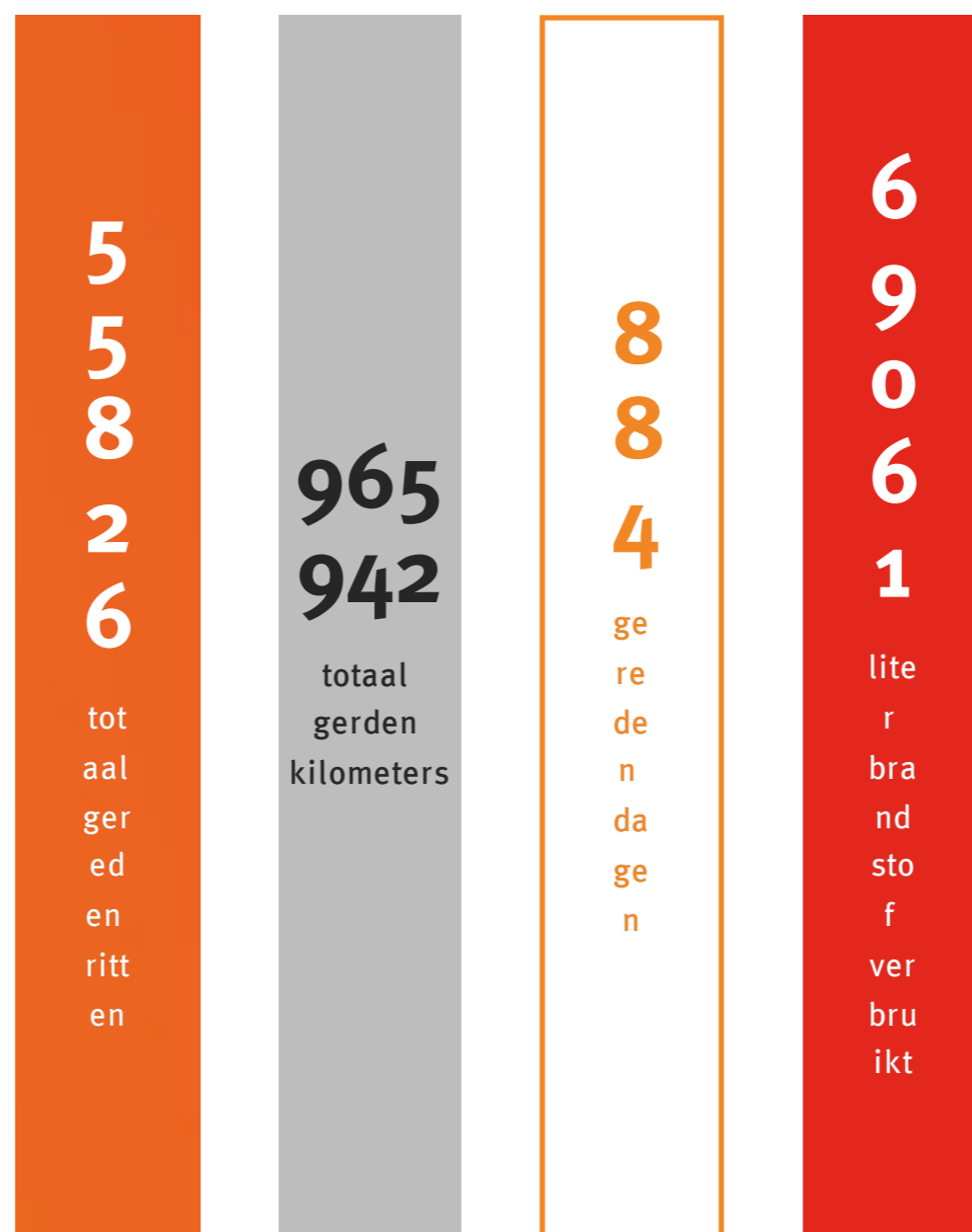
*bekijk de video*





## Feiten en Weetjes

**Transport**



## Fietswerkplaats

**12  
08**

**fietsen  
voor  
BrandBi  
kes  
gemaakt**

We hebben het afgelopen jaar 2022 in totaal 1.208 fietsen voor BrandBikes gemaakt, (loopdoosfietsen, fietsen opbouw vanaf frame, e-bikes, tevens hebben we aan tientallen e-bikes/transportfietsen onderhoud/repairatie gepleegd).

**80**

**fietsen  
voor  
On The  
Rolly  
gemaakt**

Ook hebben we voor de klant On the Rolly zo'n 80 fietsen gemaakt in 2022, dan hebben we het over gebruikte fietsen, maar ook nieuwe fietsen, demonteren/monteren.

**22  
00**

**'weggek  
nipte'  
fietsen  
opgekna  
pt**

Tevens werden er 2200 door de gemeente 'weggeknippte' (en niet meer door de eigenaar geclaimde) fietsen per jaar opgeknapt door ons welke vervolgens worden verkocht in onze fietswinkel.

**Schoonmaak**



De twee mobiele teams  
maken per week bij 10  
klanten een oppervlakte van

**2605566 m<sup>2</sup>**

per jaar schoon.

**Werkbedrijf Groen en Grijs**

**3**

me de werkers zijn uitgestroomd naar een reguliere werker

**5**

voormannen doorgestroomd naar de functie van werkbegeleider door de herindeling

**€ 6,5 miljoen**

omzet met een netto resultaat van € 2,1 miljoen

**13283**

lampenkappen nat afgenomen in 15 parkergarages

**150  
00**

Licht  
controles  
op  
lantaarnp  
alen  
uitgevoer  
d in  
diverse  
gebieden  
van  
Amsterda  
m

**27  
68**

uren  
toezicht  
gehouden  
bij de  
kinderb  
adjes in  
Oosterp  
ark,  
Noorder  
park en  
Plejade  
nplein  
Amsterd  
am

**5  
2  
1  
2**

stu  
ks  
wil  
ge  
n  
ge  
kn  
ot  
vo  
or  
Sta  
dw  
erk  
en  
Ge  
me  
ent  
e  
Am  
ste  
rda  
m

**121**

accumac  
hines  
aangeko  
cht

Daarnaast zijn we  
ook VCA

**2  
sterren**

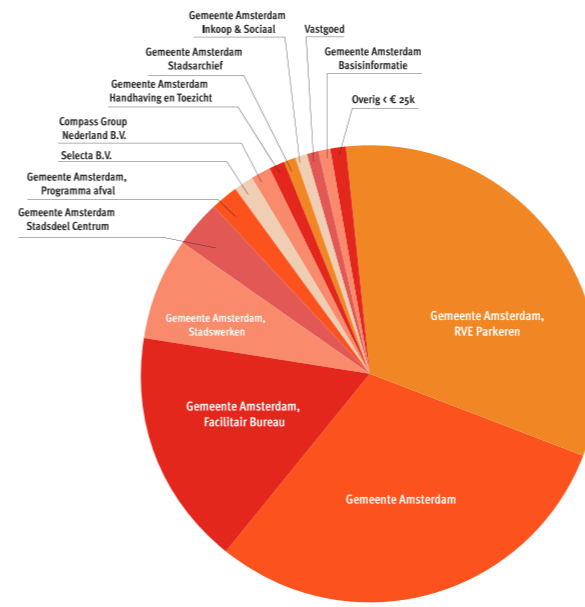
gecertificeerd



## Gemeente Amsterdam Omzet analyse 2022

(uitsplitsing werkactiviteiten Pantar voor Gemeente Amsterdam)

Omzet naar afnemer	Omzet t/m december
Gemeente Amsterdam, RVE Parkeren	-5.649.252
Gemeente Amsterdam	-5.138.993
Gemeente Amsterdam, Facilitair Bureau	-2.890.422
Gemeente Amsterdam Stadswerken	-1.276.642
Gemeente Amsterdam, Stadsdeel Centrum	-541.725
Gemeente Amsterdam Programma Afval	-338.833
Selecta B.V.	-272.641
Compass Group Nederland B.V.	-239.721
Gemeente Amsterdam Handhaving en Toezicht	-167.691
Gemeente Amsterdam Stadsarchief	-159.436
Gemeente Amsterdam GGD	-130.984
Gemeente Amsterdam Subsidies & Inkoop Sociaal	-166.245
Gemeente Amsterdam, Gemeentelijk Vastgoed	-50.910
Gemeente Amsterdam Basisinformatie	-28.361
Overig < € 25k	-29.451
	<b>-17.021.305</b>









### Samenwerking met bedrijfsleven creëert beschermd werk en springplank naar reguliere arbeidsmarkt

Bij Pantar ontdekken dat je werken in het groen leuk vindt en dan doorstromen naar een regulier hoveniersbedrijf? Zacharia, Eduard en Claythan deden het en hebben inmiddels een contract. Dankzij samenwerking met bedrijven als Dolmans, Vloer Boenen of de Amsterdamse GGD, is Pantar soms een werkgever voor een 'beschut werk'-werkplek en soms een springplank voor uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt.

*In de video's en onderstaand verhaal wordt duidelijk hoe belangrijk werk en ontwikkeling is voor iedereen en hoe samenwerking kan leiden tot mooie resultaten.*

---

**“We hebben allemaal iemand nodig die ons een stapje verder helpt in het leven”**

---

Zacharia (26) had moeite met leren en was onzeker over wat hij kon. Eduard (57) zat thuis op de bank, na jarenlang als havenarbeider te hebben gewerkt, en kwam vanwege zijn leeftijd niet aan een nieuwe baan. En Claythan (44) wilde weer aan het werk, maar dan wel in de natuur. Pantar en Dolmans Landscaping Group zorgden voor banenkansen in de groenvoorziening.

Zomaar drie medewerkers van Pantar, het sociaal ontwikkelbedrijf van de regio Amsterdam. Ieder met een eigen rugzak en tegenslagen in het leven. Wat ze gemeen hebben, is dat ze door werk in de groenvoorziening hun leven weer op de rails kregen. Eerst bij Pantar waar ze alles leerden over plantsoenbeheer en snoeien en hun diploma's bosmaaien en kettingszagen haalden. En sinds vorig jaar bij groenvoorzieningsbedrijf Dolmans Landscaping Group. Waar ze de kans kregen om met een detachering te proeven aan het werk bij een reguliere werkgever. Een belangrijke stap die een succes werd dankzij de goede samenwerking tussen Pantar en Dolmans.

## Stempel

Bas van Breukelen, teamleider Groen bij Pantar: "Onze medewerkers hebben een beperking of een rugzak. Dat is het stempel dat ze van de maatschappij hebben gekregen. Eigenlijk heeft iedereen een beperking", zegt hij lachend. "Je moet mij ook niet in een kantoor zetten. Maar ondanks je beperking heb je ook een heleboel kwaliteiten. Bij Pantar halen we die naar boven en leren we mensen een stuk arbeidsdiscipline, zoals een wekker zetten, omgaan met collega's en een baas. En dan zie je dat veel medewerkers prima in een regulier groenbedrijf aan de slag kunnen. Het belangrijkste wat ze nodig hebben is aandacht en zorg."

## Balans

Dolmans had op hun locaties in het zuiden en oosten van het land al ervaring met medewerkers met een arbeidsbeperking. Maar in de regio Amsterdam had dit nog geen concrete vorm gekregen. Dolmans en Pantar zijn met elkaar om de tafel gaan zitten, om te kijken hoe ze banenkansen konden creëren voor medewerkers voor wie het hebben van een baan mindervanzelfsprekend was. Peggy de Rijk, HR-adviseur bij Dolmans: "Wij zijn een sociaal bedrijf en we willen een goede afspiegeling zijn van de maatschappij. Tegelijkertijd moet het voor onze eigen medewerkers ook haalbaar zijn om bijvoorbeeld de begeleiding van deze groep mensen op zich te nemen. Dat is zoeken naar een balans."

"Voor ons was het belangrijk dat onze voorlieden kunnen omgaan met deze medewerkers", zegt Rob Al, teamleider bij Dolmans. "Er moet een klik zijn. We hebben goed gekeken welke voorlieden we selecteerden en ze ook een training gegeven." Pantar keek met Dolmans mee. Bas: "We willen dat onze medewerkers niet weer de deksel op hun neus krijgen, dat hebben ze al te vaak meegemaakt. Niet elk bedrijf kan dit, maar Dolmans liet zien dat ze dit echt wilden en ook konden."

## Vertrouwen

En zo begonnen Claythan, Zacharia en Eduard ruim een jaar geleden aan hun detachering bij Dolmans. "Ze kwamen wat angstig en onzeker binnen", vertelt Rob. "Maar al vrij snel ontdooiden ze. Als ze vertrouwen en tijd krijgen van hun voorlieden, kunnen ze meer dan ze denken." Hij noemt het voorbeeld van Zacharia die bij iets nieuws altijd zegt dat hij het niet kan. "We hebben hem heel bewust bij een jonge voorman gezet die bedrijfsopdrachten heeft zoals het aanleggen van groene schoolpleinen. Dat bleek een gouden formule. Hij heeft zich enorm ontwikkeld."

**"Als je vertrouwen geeft dan komt er ook vertrouwen terug. Ik moest mezelf eerst gaan ontdekken, daarna kon ik groeien. Daar ben ik echt trots op"** – *Zacharia*

Ik moest mezelf eerst gaan ontdekken, daarna kon ik groeien. Daar ben ik echt trots op. Als ik nu een schoolplein aanleg, dan zie ik blije kinderen. Dat motiveert mij."



## Verantwoordelijkheid

Ook Claythan en Eduard vinden het werk bij Dolmans leuk. Allebei onderhouden ze de plantsoenen in de regio Amsterdam. Eduard: “Buiten voel ik me thuis. Ik hoor de vogels, het maakt me rustig.” En voor Claythan past het groenwerk in zijn behoefte om meer vrij te leven. “Door buiten aan het werk te zijn, vind ik de balans in mijn leven terug. Als je lang thuiszit ga je verzuren.”

Het grote verschil met het werk bij Pantar vinden ze de afwisseling in klanten en de verantwoordelijkheid die ze krijgen. Maar ondanks de verantwoordelijkheden mogen we ook fouten maken, aldus Claythan. “Je doet je best en komt niet om fouten te maken. Maar je leert er wel van. En als er iets gebeurt dan praten we erover.”

**“Buiten voel ik me thuis. Ik hoor de vogels, het maakt me rustig.”** - *Eduard*

**“Door buiten aan het werk te zijn, vind ik de balans in mijn leven terug. Als je lang thuiszit ga je verzuren.”**

- *Claythan*

## Contract

Dolmans is zo tevreden over de detachering dat de drie Pantarmedewerkers een contract krijgen en over een paar maanden de definitieve overstap naar Dolmans maken. “Dit is gelukt, omdat onze voorliden niet alleen een groen, maar ook een sociaal hart hebben”, zegt Peggy trots. Ook Bas kijkt tevreden terug op de samenwerking en hoopt dat meer groenbedrijven enthousiast worden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. “We hebben allemaal iemand nodig die ons een stapje verder helpt in het leven.”

Voor Claythan, Eduard en Zacharia is het contract bij Dolmans meer dan alleen een papiertje. Het is een ticket naar nieuwe dromen. Claythan zorgt nu voor groene woonwijken, doet een mbo-2 groenopleiding en hoopt ooit een eigen woonplek in de natuur te hebben. “Met een woonboot zou ik leven als een koning.” Eduard gaat elke dag hardlopend naar zijn werk en hoopt dat hij tot zijn pensioen de plantsoenen mooi mag houden. En Zacharia rondde recent zijn mbo-1 groenopleiding af. “Door hulp te accepteren ben ik zo ver gekomen. En niet terugkijken, maar focussen op jezelf en de toekomst.”

*bekijk de video*



*bekijk de video*





### Documentaire Code Groen maakt Pantar zichtbaar

Rond 2020 benaderde documentairemaakster Marjoleine Boonstra Pantar met het voorstel een documentaire te maken over 'die mensen in oranje hesjes' die overal in de stad aan het werk zijn in parken en groenvoorzieningen. Met de documentaire Code Groen biedt zij een unieke inkijk in de dagelijkse praktijk van Pantar.

Marjoleine Boonstra realiseerde zich dat ze deze mensen overal tegenkwam, maar eigenlijk niets wist van hun persoonlijke verhalen en de levens achter die oranje hesjes. Het gesprek met Pantar leidde tot een plan dat na een lange weg langs omroep en fondsen uiteindelijk in 2022 zijn bekroning vond in de televisiepremière van 'Code Groen', een documentaire van 72 minuten over het leven van Pantarmedewerkers die werken bij Groen en Pantar als organisatie die dat werk faciliteert.



## Wat voorafging

Marjoleine Boonstra volgde ruim een jaar lang de medewerkers van Pantar op verschillende werklocaties. Allengs vormden zich verhaallijnen en in de montageperiode (in coronatijd) ontstond na maanden het eindresultaat. In mei '22 vertoonden we deze documentaire in een besloten voorstelling in LAB 111 aan een gezelschap van Amsterdamse en Diemense gemeenteraadsleden. Dit werd gevolgd door een discussie achteraf met onder meer wethouder Rutger Groot Wassink, vertegenwoordigers van het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid, algemeen directeur Lex de Boer van Pantar, Marjoleine Boonstra en Cedris-voorzitter Mohamed el Mokaddem. Cedris is de landelijke vereniging voor een inclusieve arbeidsmarkt. De leden van Cedris zorgen voor een goede match op de arbeidsmarkt tussen werkgevers en mensen met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt. In Utrecht volgde de officiële première tijdens het Nederlands Filmfestival.

## Voorvertoning ministerie van SZ&W

In september werd in Den Haag een speciale voorvertoning georganiseerd in Pathé Buitenhof voor ambtenaren van het ministerie, die na afloop in gesprek gingen met maakster Marjoleine Boonstra, Pantardirecteur Lex de Boer en gesprekspartners van het ministerie. Voor de toeschouwers een unieke kans om een inblik te nemen in de dagelijkse praktijk van sociaal werk.



## Voorvertoningen voor alle Pantarmedewerkers

Met zoveel speciale voorvertoningen kon het natuurlijk niet anders dan dat ook de medewerkers van Pantar de kans kregen om de film over hun collega's in een bioscoopzaal te bekijken. In speciale voorstellingen in Pathé Zuidoost in Amsterdam keken circa 2.000 Pantarmedewerkers in oktober naar Code Groen alvorens deze uiteindelijk eind oktober uitgezonden werd op de nationale televisie.

## Kijkcijfers en media-impact

Uiteindelijk bleken bijna een half miljoen mensen (een deel van) de documentaire op televisie te hebben gezien. Er waren voorbeschuwingen in tv-gidsen, kranten (NRC, Parool) en opiniebladen (Groene Amsterdammer).

### Terugkijken?

De documentaire is online terug te kijken via [deze url](#).



## Resultaten

### Bij Pantar ontwikkelen we in werk

Bij Pantar werken meer dan 2.700 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 2022 vanuit de Participatiewet 453 medewerkers in dienst. De meesten werkten op basis van een loonwaardecontract via de gemeente (LKS): 293 medewerkers. Een groep van 160 medewerkers viel onder de regeling 'Nieuw Beschut'. Er waren 4 medewerkers Participatiewet met 100% loonwaarde. Daarnaast is er nieuwe instroom van 13 medewerkers via een Oriëntatiebaan en 34 medewerkers via LWS+.

Participatiewet	Aantal medewerkers
Met loonkostensubsidie (LKS) en loondispensatie (LDP)	293
Nieuw Beschut	160
LWS+	34
Participatiewet 100% loonwaarde	4
Oriëntatiebaan	13

Wsw (Wet Sociale Werkvoorziening) en Werkbrigade	Aantal medewerkers
Wsw Amsterdam	1858
Wsw Diemen	62
Werkbrigade	188





### Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

Eind 2022 werkten in totaal 1.920 medewerkers met een Wsw-dienstverband bij Pantar. Het aantal Wsw-medewerkers is verder afgenomen; 200 sw-medewerkers hebben in 2022 de organisatie verlaten.

### 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 op de arbeidsmarkt kunnen vinden. Er is sinds 2022 ook een Zorgbrigade. De Werkbrigade is in omvang fors afgenomen in 2022.

### Man-vrouwverhouding bij Pantar

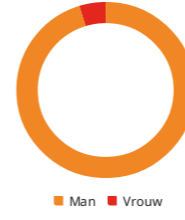
### Ambachten



### Beheer



### Groen



### Industrie



### Hospitality



### Tech



### Tuinderij



### Reiniging en Recycling



### Logistiek



### Werkbrigade



## Trajecten en stages

Pantar biedt overheidsinstellingen en bedrijven trajecten aan om mensen dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. In 2022 waren er in totaal 243 trajectanten bij Pantar aan het werk.

Verder kregen in 2022 150 mensen met een 'voorschakeltraject' voor oriëntatie en voorbereiding op een keuze naar betaald werk een ontwikkelbaan bij Pantar. Daarnaast biedt Pantar stageplekken aan leerlingen van het Praktijkonderwijs (PRO) en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO): in 2022 ging het om 20 individuele stages en diverse groepsstages voor 9 scholen.

## Betaalde en niet betaalde trajecten in 2022

Betaalde trajecten	Deelnemers
Arbeidsfit Diemen	293
Jongeren Oriëntatiestage 3+ dagen	160
LBP	34
PPA-UWV	4
ROC op Maat – Road to Work stage	13
Startstage	12
Startstage Begeleid	3
Startstage-K	-
Statushouders	7
Voortraject beschut werk	34
Werk en Veiligheid gemeente Amsterdam	4
Werkfit	3
Werkproject ex dag- en thuislozen	7
Wsw SW Deta (re-integratie of overname)	9
<b>Totaal betaald</b>	<b>91</b>

Niet betaalde trajecten	Deelnemers
ELS (externe leerstage)	11
Ik Werk (gediscontinueerd in 2023)	1
Inleen Deta gemeente Amsterdam	-
Leerstage Diemen	1
Proefplaatsing LWS+	11
Pantar Leerstage	10
Proefplaatsing Amstelveen	-
Proefplaatsing Amsterdam	78
Proefplaatsing Diemen	2
Proefplaatsing UWV	9
Terugkeer Wsw	-
TPW (Toeleiding Passend Werk)	29
<b>Totaal niet betaald</b>	<b>152</b>
<b>Eindtotaal trajecten</b>	<b>243</b>

## Per opdrachtgever

Gemeente Amsterdam	Deelnemers
Proefplaatsing	78
VBS (Voortraject Beschut Werk)	34
TPW (Toeleiding Passend Werk)	29
ELS (Externe Leerstage)	11
LWS+	11
Wsw SW Deta (re-integratie of overname)	9
Werkproject ex dag- en thuislozen	7
Statushouders	7
LBP	4
Werk en Veiligheid gemeente A'dam	4
Inleen Deta gemeente Amsterdam	-
Terugkeer Wsw	-
<b>Totaal Amsterdam</b>	<b>194</b>

Gemeente Diemen	Deelnemers
Startstage	293
Startstage Begeleid	160
Jongeren Oriëntatiestage (JOS) 3+ dagen	34
ROC op Maat – Road to Work	4
Startstage-K	13
<b>Totaal Diemen</b>	<b>20</b>



Onderwijs	Deelnemers
Startstage	12
Startstage Begeleid	3
Jongeren Oriëntatiestage (JOS) 3+ dagen	3
ROC op Maat – Road to Work	2
Startstage-K	-
<b>Totaal Onderwijs</b>	<b>20</b>

UWV/Wajong	Deelnemers
Proefplaatsing UWV (niet betaald)	9
Werkfit maken UWV (betaald)	3
Pilot Praktijkassessment UWV (betaald)	2
<b>Totaal UWV</b>	<b>14</b>

Overige	
Pantar Leerstage	10
RAP (Re-integratie Arbeidsplek Pantar)	1
<b>Totaal overige</b>	<b>11</b>

Groepsstages	Maanden
Kolom Praktijkcollege De Atlant	10
Kolom Praktijkcollege De Dreef	8
Kolom Praktijkcollege Noord	6
Orion College Drostenburg	8
Orion College Zuidoost	3
Stichting Koninklijke Visio	8
Yuverta vmbo Amsterdam-Oost	3
VierTaal College Amsterdam	3
<b>Totaal aantal maanden groepsstages</b>	<b>49</b>



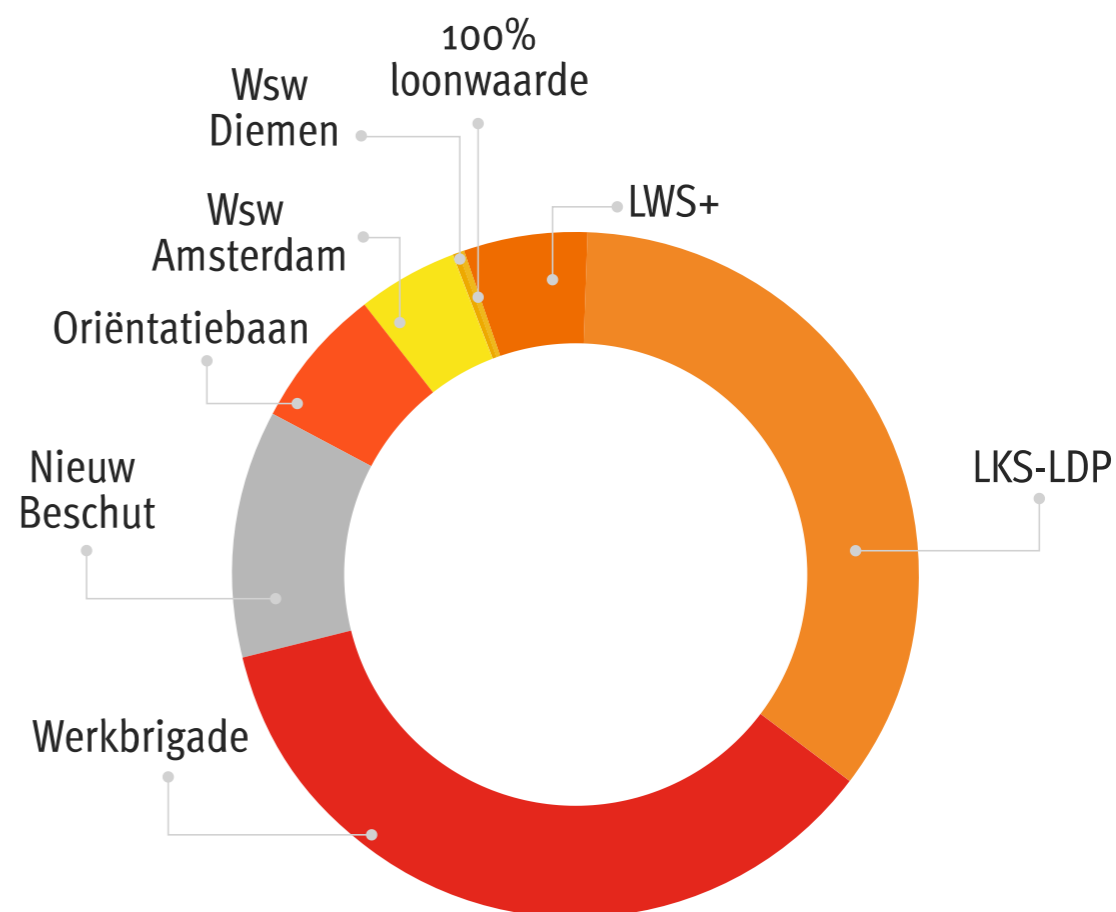
## Ontwikkeling door werk

In 2022 heeft Pantar meer werk gecreëerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een deel van het extra werk was nodig voor het opvangen van de uitstroom van medewerkers die met pensioen gaan of doorstromen naar de reguliere markt. Daarnaast werd er extra werk gecreëerd om tegemoet te komen aan de vraag naar werk vanuit onder andere de gemeente om zo meer mensen te kunnen plaatsen.

Uiteindelijk hebben we gedurende het jaar de instroomprognose meermaals bijgesteld, omdat de verwachte instroom achterbleef. Vermoedelijk had dit meerdere oorzaken. De grootste impact was de verandering in de arbeidsmarkt, waardoor het voor onze doelgroep makkelijker is geworden om een baan te vinden in de reguliere markt. Een andere reden is de verwerking van nieuwe aanmeldingen vanuit de gemeente Amsterdam. Dit omdat de klantmanagers slechts beperkt nieuwe mensen kunnen opnemen naast de huidige groep mensen die ze begeleiden. Tot slot is er een mismatch tussen de mensen die aangeboden worden en het beschikbare werk. Er is vooral behoefte aan zittend werk in een beschutte omgeving en deze werkplekken waren minder beschikbaar in 2022.

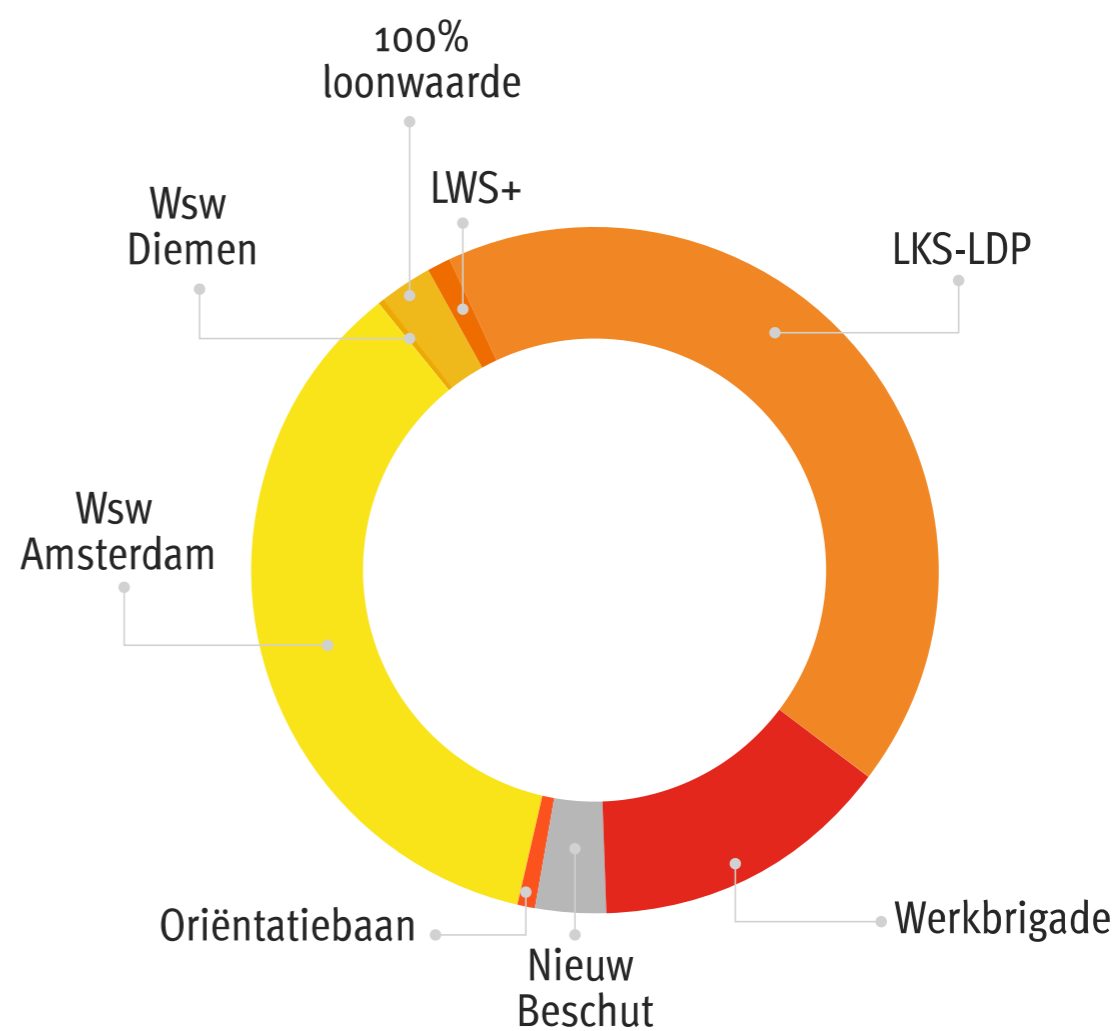
## Instroom per doelgroep 2022

	Aantal	Percentage
LKS-LDP	101	36,3%
Nieuw Beschut	32	11,5%
LWS+	19	6,8%
Wsw Amsterdam	13	4,7%
Wsw Diemen	-	-
Oriëntatiebaan	16	5,8%
100% loonwaarde	-	-
Werkbrigade	97	34,9%
<b>Totaal instroom</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>



### Uitstroom per doelgroep 2022

	Aantal	Percentage
LKS-LDP	80	14,3%
Nieuw Beschut	18	3,2%
LWS+	6	1,1%
Wsw Amsterdam	199	35,5%
Wsw Diemen	1	0,2%
Oriëntatiebaan	14	2,5%
100% loonwaarde	6	1,1%
Werkbrigade	236	42,1%
<b>Totaal instroom</b>	<b>560</b>	<b>100%</b>



## Begeleiding en staf

Eind 2022 werkten 300 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 de ontwikkeling van onze medewerkers. Met als belangrijke basis: de 71 werkbegeleiders die medewerkers direct begeleiden met 22 voorlieden, de 30 coaches die verantwoordelijk zijn voor de loopbaanbegeleiding en de 4 casemanagers die het verzuimproces begeleiden. Samen leveren ze een belangrijke bijdrage aan de doelen van Pantar.

Met de start van de organisatieverandering in het vierde kwartaal van 2022 proberen we knelpunten op te lossen en ervoor te zorgen dat Pantar echt de verantwoordelijkheid kan nemen in het ontwikkel- en loopbaanproces van de medewerker.

## Blijven investeren in leren

De begeleiding van de medewerkers staat centraal binnen Pantar, met misschien nog wel meer mogelijkheden dan ooit tevoren. In 2022 hebben bijna 500 medewerkers deelgenomen aan een ruim aanbod aan cursussen en trainingen.



Training/Opleiding	Deelnemers
VCA	45
Nederlandse les	25
MEE-trainingen	33
Yuverta	22
Zorgbrigade	59
Tech	10
Hoogwerker	12
BHV	152
Verkeersregelaar	28
Voorlieden	12
Bosmaaien	41
Veilig werken langs de weg	42
MBO Reiniging 1	14
<b>Totaal aantal deelnemers</b>	<b>495</b>

## 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 om zowel de fysieke veiligheid als de sociale veiligheid. Ongeacht 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 begeleidingsbehoefte 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 prettig met elkaar werken volgens de wettelijke voorschriften, Pantar-regels en -procedures, passende voorzieningen en materialen, en kundig management. Dit geldt voor de eigen werklocaties, voor werken in de openbare ruimte en bij detacheringen.

Helaas komt het voor dat onze medewerkers toch te maken krijgen met zaken als ziekte, een bedrijfsongeval, agressie/geweld en andere ongewenste omgangsvormen. We hebben afspraken gemaakt hoe we hiermee omgaan. Voor een goede opvang, begeleiding en advies van medewerkers, werkbegeleiders en coaches 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 heftige gebeurtenissen), Vertrouwenspersonen en adviseurs Arbo& Gezondheid. Er is daarnaast een regieteam dat zorgt voor een tijdige en zorgvuldige behandeling van integriteitsmeldingen, klachten en bezwaren. Het aantal agressiemeldingen is afgenomen van 60 in 2021 naar 40 in 2022. De agressie-incidenten zijn ook minder zwaar.

Meldingen over agressie	40
Klachten ontvangen	57
Waarvan externe klachten	39

Opvang binnen Pantar	Aantal
Facilitators integriteit	3
BOT-medewerkers	10
Aantal keren BOT ingezet in 2022	20
Vertrouwenspersonen	5
Aantal keren geraadpleegde vertrouwenspersonen	90
Interventieteamleden	27
Opgeleide BHV'ers	189





## Verzuim

Het verzuim binnen de doelgroepen is in 2022 gestegen met 1,4% naar 19,1%. De meldingsfrequentie is gestegen met 0,5% naar 2,4%. Voor staf en begeleiding geldt dat het verzuim is gestegen met 0,6% naar 8,1%. Bij deze groep is de meldingsfrequentie 1,2.

De verzuimcijfers van de doelgroepen zijn in Q1 en Q4 het hoogst. Voor staf en begeleiding is er een piek te zien in Q3. De cijfers in de zomermaanden zijn bij beide groepen zoals gewoonlijk lager.

## Arbeidsongevallen

In 2022 zijn er 27 meldingen binnengekomen. In 2021 waren dit 19 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 redelijk omvangrijke werpopulatie, hetgeen duidt op een goed functionerende bedrijfsveiligheid.

## BHV

Pantar had in 2022 189 opgeleide BHV'ers, waarvan meer dan de helft externen. Externe BHV'ers zijn medewerkers in dienst van Pantar, maar werkzaam bij onze opdrachtgevers, bijvoorbeeld parkeergarages of fietsenstallingen.



### Pantar en privacy

Voor Pantar is het belangrijk dat we veilig en zorgvuldig met de persoonsgegevens van onze medewerkers omgaan. De AVG vraagt van ons maatregelen om dit te kunnen borgen. Daarom zijn we ook in 2022 weer druk bezig geweest om verbeteringen op dit terrein door te voeren. Een verslag van onze activiteiten op dit essentiële onderwerp.

Aandacht voor privacy is binnen Pantar des te belangrijker doordat we werken met een kwetsbare groep van medewerkers, waarbij in het kader van onze doelstelling vaak gevoelige gegevens worden gebruikt. Zo voeren we in opdracht van de gemeente Amsterdam en Diemen het werkgeverschap uit voor WSW'ers. Het ligt hierbij voor de hand dat we voorzieningen vastleggen in het kader van deze wet.

Na de invoering van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) in 2018 was het tijd om ons beleid te updaten. Dit is dan ook gebeurd, tegelijk met het aanpassen van onze privacystatement. Hierbij is rekening gehouden met het advies van de toezichthouder om rekening te houden met de doelgroep. Daarom hebben we ook – in overleg ook met de OR – in begrijpelijke taal een samenvatting van deze verklaring gemaakt.

### Functionaris Gegevensbescherming

De Functionaris Gegevensbescherming (FG) adviseert over, en ziet toe op de naleving van de AVG. Vanaf 2022 heeft Pantar gekozen voor een externe FG. Het afgelopen jaar heeft er veelvuldig overleg plaatsgevonden met de FG. Ook heeft de FG hierover een rapport uitgebracht aan de directeur van Pantar. De belangrijkste conclusie is dat er grote stappen gezet zijn, maar dat verbeteringen op een aantal terreinen nodig zijn bijvoorbeeld als het gaat om het uitvoeren van verplichte DPIA's (Data Protection Impact Assessment) en het effectief verwijderen van documenten. In de loop van 2023 zullen we daarom DPIA's gaan updaten/uitvoeren voor de belangrijkste processen en zullen we strakker gaan toezien op het verwijderen van persoonsgegevens die we niet meer nodig hebben.

### Beveiliging gegevens

Beveiliging van gegevens maakt een belangrijk deel uit van de AVG. Daarom hebben we al eerder in 2020 besloten om onze automatisering uit te besteden aan een professionele partij en in de cloud te gaan werken. Inmiddels zijn we druk bezig om ook ons documentenbeheer in Teams te organiseren. In 2022 hebben we – om onze beveiliging te laten testen – een zogenoemde Penetrationtest op ons netwerk laten uitvoeren. Naast kleine verbeterpunten kwamen daarin geen noemenswaardige punten naar voren. Naast deze pentest hebben we onze medewerkers ook laten 'schrikken' door nep phishing-mail te verspreiden. Hiermee hopen we de alertheid en kennis van medewerkers te vergroten om zo te voorkomen dat hackers van buiten via linkjes of malware in onze systemen komen. Tenslotte hebben we de zogenoemde zeven gouden regels van privacy en security met onze medewerkers gedeeld om hen onder andere te wijzen op het belang van het veilig delen van informatie, het vertrouwelijk houden van wachtwoorden of het tijdig wissen van documenten. Hierbij hebben we dankbaar gebruik gemaakt van ons interne netwerk van privacy-ambassadeurs.

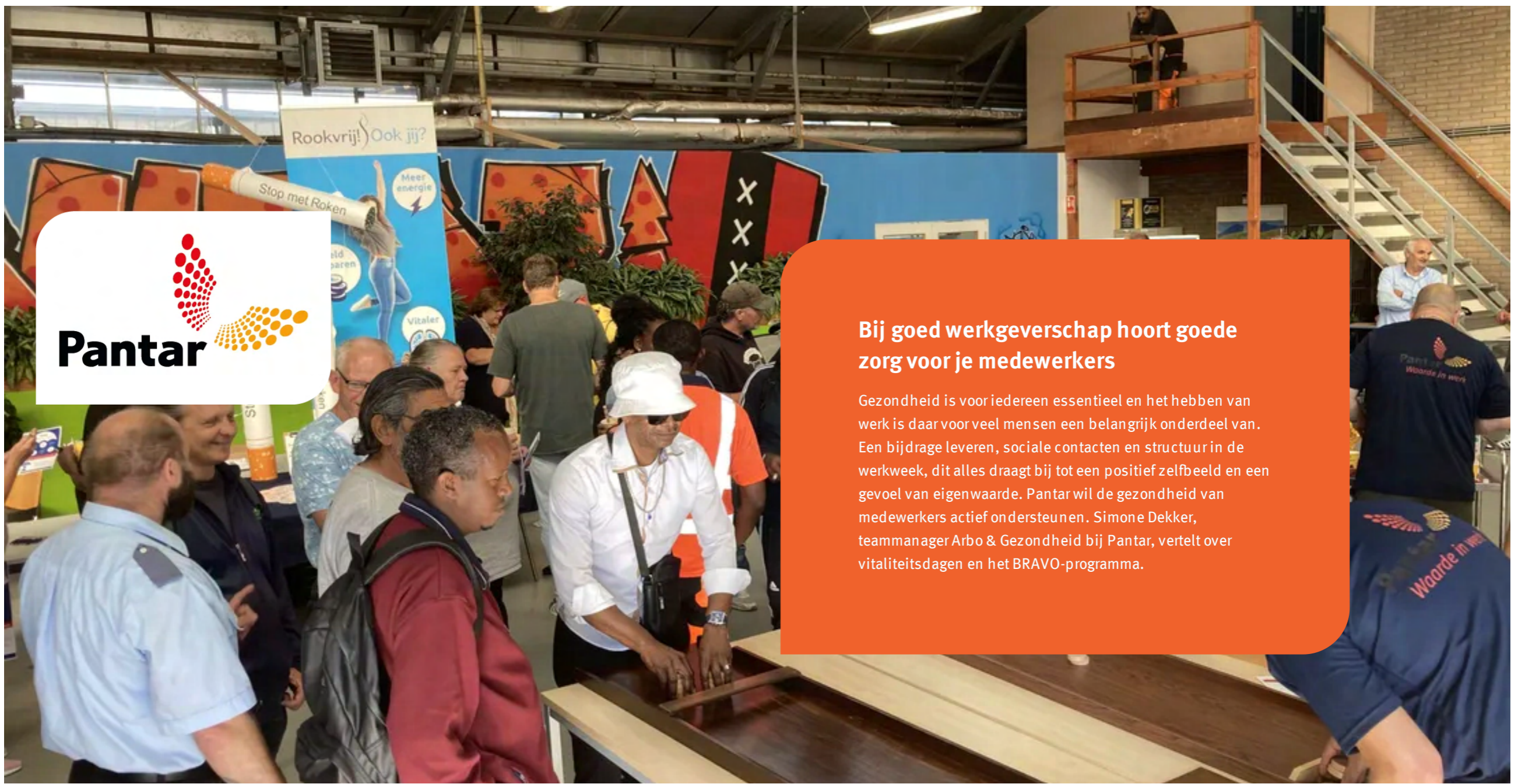


## Hack in november

Helaas zijn incidenten nooit 100% tegen te gaan. In november werden wij het slachtoffer van een hack. Hierbij is data met persoonsgegevens gestolen waarvan een deel met gevoelige persoonsgegevens. Na de hack hebben we onze systemen stilgelegd om verdere besmetting te voorkomen en hebben we met hulp van onze leverancier het systeem gelukkig weer snel d.m.v. goede systeem back-ups hersteld.

Van deze hack hebben we melding gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens en bij alle betrokkenen. Onderdeel van de hack waren o.a. kopieën van ID-bewijzen waarvan de meeste overigens met een verlopen datum. In overleg met de gemeente Amsterdam hebben we getroffen medewerkers voorzien van een nieuw ID-bewijs.

Vóór de kerst kregen we te horen dat de FBI in samenwerking met Europol erin geslaagd was de servers van de hackers uit te schakelen. Hiermee was het niet langer mogelijk om de gestolen persoonsgegevens te misbruiken. Naar aanleiding van deze hack hebben we direct verbeterpunten doorgevoerd. Denk hierbij aan het verbeteren van de afspraken met onze leverancier of het installeren van software om ongewenste en onbevoegde toegangspogingen te monitoren.



## Bij goed werkgeverschap hoort goede zorg voor je medewerkers

Gezondheid is voor iedereen essentieel en het hebben van werk is daarvoor veel mensen een belangrijk onderdeel van. Een bijdrage leveren, sociale contacten en structuur in de werkweek, dit alles draagt bij tot een positief zelfbeeld en een gevoel van eigenwaarde. Pantar wil de gezondheid van medewerkers actief ondersteunen. Simone Dekker, teammanager Arbo & Gezondheid bij Pantar, vertelt over vitaliteitsdagen en het BRAVO-programma.

## Voel je fit, voel je fijn

Met deze slogan organiseert Pantar speciale activiteiten om medewerkers vitaal te krijgen én te houden. En dat is nodig, aldus Simone Dekker, teammanager Arbo & Gezondheid bij Pantar. “We zien dat veel van onze medewerkers roken, zwaarlijvig zijn en weinig bewegen. Door een fysieke beperking kan bewegen of sporten lastiger zijn. Maar aan de andere kant merken we ook dat veel mensen uit een omgeving komen, waar geen aandacht is voor deze onderwerpen. Ze hebben het niet van huis uit meegekregen dat bewegen goed is. Of hebben weinig geld, waardoor ze vaak kiezen voor goedkoop, maar ongezond eten.”

## BRAVO

Voor Pantar betekent goed werkgeverschap ook goed voor je medewerkers zorgen. Gezonde, vitale medewerkers ervaren meer werkgeluk en zijn ook duurzamer inzetbaar. Met het programma BRAVO stimuleert Pantar medewerkers om gezonde keuzes te maken. Waarbij BRAVO staat voor Bewegen, (niet) Roken, (geen/minder) Alcohol, Voeding en Ontspanning. “We gaan aan de slag met deze onderwerpen zonder belerend of betuttelend te zijn”, zegt Simone. “Alleen vertellen hoe het moet helpt niet. We willen medewerkers vooral zelf laten ervaren hoe het anders kan.”

Dat ervaren gebeurt tijdens vitaliteitsdagen die zo’n drie keer per jaar op verschillende Pantarlocaties worden georganiseerd. Van gezonde maaltijden, alcoholvrije cocktails, tot een ontspannen stoelmassage of yogales. Alles komt voorbij. “Fantastisch om onze medewerkers dan te zien genieten van een gezonde hap of op een yogamatje te zien ontspannen! En aan het einde van de dag gaat iedereen naar huis met een mooie goodiebag gevuld met gezonde producten en recepten.”

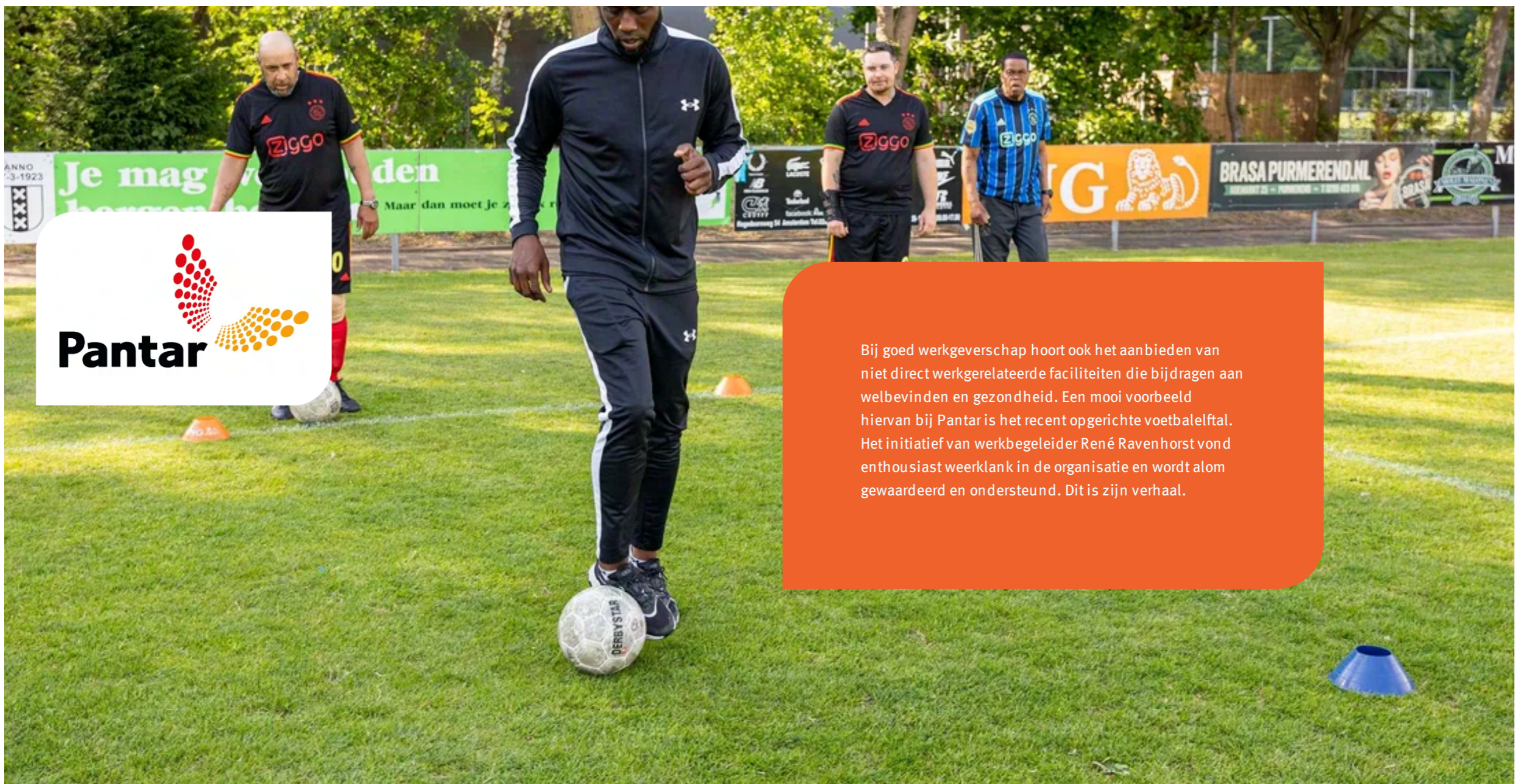


**“We willen medewerkers vooral zelf laten ervaren hoe het anders kan.”**

### Voorbeeldfunctie

Buiten de vitaliteitsdagen om organiseert Pantar ook allerlei BRAVO-activiteiten. Elke paar maanden staat één van de BRAVO-letters centraal. Zo is er jaarlijks een cursus Stoppen met roken waar meerdere groepen aan meedoen. Ook zijn er kookworkshops door Pantars eigen afdeling catering en geven sportinstructeurs workouts. Iedereen kan meedoen, van medewerkers tot leidinggevenden. Simone: “De rol van de werkbegeleiders is erg belangrijk, zij hebben een voorbeeldfunctie. Doordat de hele organisatie meedoet, ontstaan er mooie uitwisselingen en gesprekken over hoeveel suiker je bijvoorbeeld binnenkrijgt via je kopjes koffie en er worden vaker wandelingetjes gemaakt. Het gaat om de kleine successen, die maken ons groot. Al krijgen we één medewerker aan het bewegen of van het roken af, daar doen we het voor.”





Bij goed werkgeverschap hoort ook het aanbieden van niet direct werkgerelateerde faciliteiten die bijdragen aan welbevinden en gezondheid. Een mooi voorbeeld hiervan bij Pantar is het recent opgerichte voetbalelftal. Het initiatief van werkbegeleider René Ravenhorst vond enthousiast weerklank in de organisatie en wordt alomteweerd en ondersteund. Dit is zijn verhaal.

## “Het grootste talent van dit voetbalteam is de lol die we samen hebben”

“Wat voor veel mensen heel gewoon is, even naar de sportschool of een voetbaltraining, is dat voor veel Pantarmedewerkers niet,” aldus René Ravenhorst, werkbegeleider Groen. “Ze hebben vaak geen vriendenkring en leven geïsoleerd. Ze hebben werk en dat is het.”

Nu waren er wel medewerkers die in de pauze in het park met elkaar voetbalden. Maar door de hondenpoep en kuilen was dat geen groot succes. Of René met zijn contacten bij SV De Meteor in Noord daar niet iets in kon betekenen? En zo ging het balletje rollen, letterlijk. De Meteor wilde wel een veld verhuren aan Pantar. En samen met de gemeente Amsterdam, Gehandicaptensport en de afdeling gehandicaptenvoetbal van de KNVB, werd het mogelijk gemaakt dat Pantarmedewerkers elke vrijdagavond gratis kunnen trainen.

### Plezier

“Het is iedere vrijdag weer lachen, gieren, brullen”, vertelt René, die de trainingen verzorgt. “Ze hebben zoveel plezier met elkaar. Er zitten goede voetballers tussen, maar er zijn er ook die, om het maar even zo te zeggen, de motoriek van een lantaarnpaal hebben. Maar het maakt niet uit, ze helpen elkaar. Ik zie ze groeien. Ballen die eerst nog meters naast gingen, komen nu richting doel.”

Het is voor René elke week weer afwachten hoeveel medewerkers op de training verschijnen. De ene keer zijn het er 25, de andere week maar twee. Al ligt dat niet aan hun motivatie. “Veel medewerkers staan onder bewind of hebben leefgeld. Een buskaartje om in Noord te komen is dan snel te veel.” Hij is dan ook erg blij dat Pantar een oplossing wil bieden voor de reiskosten.





### Verbinding

Het samen sporten doet ook wat met de teamspirit tijdens werktijd, merkt René. “Het is goed voor de verbinding. Ik zie nu jongens met elkaar samenwerken die dat eerst nooit deden.” Er ontstaan ook leuke contacten tussen afdelingen onderling, bijvoorbeeld met toernooitjes tussen leidinggevenden en het Pantarteam. Aangemoedigd door collega’s van allerlei Pantarlocaties. “Daarna met elkaar de kantine in, een zanger erbij, bloedgezellig. Het zijn een soort van bedrijfsuitjes.”

**“Het is iedere vrijdag weer lachen, gieren, brullen.”**

*- René*



*bekijk de video*



