



Pantar begeleidt en ontwikkelt mensen in en naar werk

Amsterdam en Pantar

Pantar is de plek waar mensen die het, om wat voor reden dan ook, niet redden op de arbeidsmarkt, terecht kunnen voor werk, opleiding en werkervaring. Daarmee vormt Pantar de brug tussen zorg en de ‘onderkant’ van de arbeidsmarkt. De Stichting Pantar geeft uitvoering aan het Gemeentelijk sociaal beleid, zoals vastgesteld in januari 2018 in het Koersbesluit, het Visiebesluit en het Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk. Dit beleid kent drie belangrijke doelstellingen:

1. Meer Amsterdammers naar sociaal werk
2. Het belang van het individu voorop
3. Meer duurzaam werk

Om de Gemeentelijke ambitie te realiseren is de Sociaal Werkkoepel als netwerkorganisatie gestart. In dit netwerk participeren partners zoals bedrijven, sociale firma's (waaronder Pantar), sociale ondernemers en maatschappelijke organisaties om samen zoveel mogelijk (sociaal) werk te organiseren. Het uitvoeringsbesluit zegt het volgende over Pantar:

1. We zijn een uitvoerder van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW): er vallen minder mensen onder de uitvoering van deze wet, (want er komen geen mensen meer bij). Dat betekent krimp en minder

financiële dekking.

2. We fungeren als vangnet in het kader van de Participatiewet: Pantar neemt mensen in dienst, zorgt voor opleiding en begeleiding van mensen die ergens anders niet of niet makkelijk aan het werk komen.

3. Pantar ontwikkelt zich als een sociale firma.

Met dit Uitvoeringsbesluit heeft de gemeente structureel geld vrijgemaakt en hiermee óók voor de financiering van Pantar.

Voor Amsterdammers die niet op eigen kracht kunnen werken, of werk kunnen vinden, erkent de gemeente de belangrijke rol van Pantar. Haar kennis en kunde over het begeleiden van deze doelgroep en het inrichten van werkplekken is en blijft belangrijk voor het systeem van sociaal werk. Pantar is nog steeds voor een groot deel uitvoerder van de WSW. Daarnaast kan Pantar net als andere sociale firma's werk aanbieden aan mensen die worden geplaatst in het kader van de Participatiewet. Met de invoering van de Participatiewet en de Wet op de Baanafpraak zijn reguliere werkgevers en overheidswerkgevers gezamenlijk verantwoordelijk (*gesteld*) voor het bieden van werk aan mensen met een arbeidsbeperking. Pantar is gevraagd

arbeidsplekken te organiseren voor mensen die zonder voorbereiding niet plaatsbaar zijn bij een regulier bedrijf of een sociale firma. Ook voorziet Pantar mensen van passend werk als het bij een reguliere werkgever of sociale firma tijdelijk niet lukt.

De Gemeente acht het van belang dat Pantar een zelfstandige partij blijft en net als in het verleden ook in de toekomst op de commerciële markt kan blijven opereren, aldus het Uitvoeringsbesluit van 2018. Pantar wil dit ook. Daarnaast is de in het Uitvoeringsbesluit afgesproken governance vastgelegd in statuten en reglementen.

De rol van Pantar

Pantar is in 2020 de werkgever van een kleine 3000 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit betreft een groep die het, na bemiddeling en coaching door Gemeente, onderwijsinstellingen, Zorg en het UWV, niet lukt om een baan te vinden. Voor hen heeft Pantar passend werk, middels de verschillende werkzaamheden die Pantar zelf uitvoert, of bij werkgevers waar mensen onder begeleiding van Pantar gedetacheerd werken. Daarbij helpt Pantar hen bij keuzes en zorgt voor trainingen/opleidingen en begeleiding.

Dat doet Pantar niet alleen. Partners zijn de Gemeente, werkgevers, onderwijsinstellingen, de zorgsector, en maatschappelijke organisaties.

Maar het kan beter, misschien moet het zelfs anders. Dat betekent keuzes maken. Keuzes die gemaakt kunnen en moeten worden doordat verschillende organisaties, gericht op verschillende doelgroepen, actief zijn in het sociale domein.

Foto voorzijde:

Bij Pantar wordt elke twee weken een Basis Schoonmaak Cursus gegeven. Voor nieuwe medewerkers een kans om te leren over materialenkennis, de juiste werkhouding en hoe je het beste schoonmaakt. Voor mensen die al langer bij schoonmaak werken, is het een goede manier om de kennis weer eens op te frissen. De Gemeente Diemen gunde de Pantar schoonmakers onlangs een nieuw contract voor vijf jaar.



“Ik vind het leuk om samen met mijn team onze klanten beter te helpen”

De rol van Pantar

Amsterdam streeft een inclusieve arbeidsmarkt na.

Daarop is Pantar een belangrijke schakel voor die mensen die zich – al dan niet met een beperking - niet zelfstandig kunnen redden op de arbeidsmarkt en voor wie blijvend begeleiding in passend werk nodig is. En Pantar is een belangrijke schakel voor mensen die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben en die een langer traject van begeleiding en opleiding in werk nodig hebben om door te stromen naar de arbeidsmarkt. Pantar organiseert haar werk zo dat het mensen zoveel mogelijk includeert in de reguliere arbeidsmarkt. Daarbij onderscheidt Pantar vijf lijnen:

- 1e lijn:** werknemers en werkgevers vinden elkaar zelfstandig of via een uitzendbureau.
- 2e lijn:** mensen zijn snel (weer) aan het werk via jobcoaching.
- 3e lijn:** mensen komen niet snel weer aan het werk maar wel na een traject waarin werkritme en ervaring wordt opgedaan; ze hebben wel de potentie om binnen twee jaar een betaalde baan te vinden.
- 4e lijn:** mensen kunnen niet zonder begeleiding aan het werk blijven. Zij kunnen in een veilige omgeving (bij Pantar of een sociale firma) aan de slag.
- 5e lijn:** mensen die niet kunnen werken

komen in de zorg terecht.

Pantar kiest voor twee hoofdlijnen in haar werk: de hierboven genoemde 3e en 4e lijn, hetgeen aansluit bij het Bestuursbesluit. Daarbij kijken we nadrukkelijk naar de arbeidsmarkt: waar is behoefte aan? En Pantar sluit er in opleidingen en trainingen bij aan.

3e lijn:

Dit betreft mensen die niet snel aan het werk komen, maar wel de potentie hebben om binnen twee jaar door te stromen naar werk binnen een regulier bedrijf. Het belang van het individu staat hier voorop. Pantar maakt voor hen een ontwikkelprogramma, dat alle noodzakelijke stappen omvat die mensen moeten zetten om te slagen op de arbeidsmarkt. Deze ontwikkelprogramma's leiden op naar de functie-eisen van de arbeidsmarkten met de beste kansen voor mensen uit onze doelgroepen in de Amsterdamse regio, met name Amsterdam en Diemen. Het ontwikkelprogramma behelst kennismaking met verschillende soorten werk en hulp bij ontwikkeling op het gebied van algemene werkhouding, werkvaardigheden en de werkpraktijk. Daarnaast biedt Pantar passend werk, zoveel mogelijk bij een reguliere werkgever en indien nodig ook in onze eigen leer/werkpraktijk. Pantar zorgt dat deze groep binnen twee jaar doorstroomt naar een reguliere werkgever, meestal een netwerkpartner van Pantar die hiervoor betrokken is

bij de leer/werkpraktijk. In voorkomende gevallen stromen mensen door naar een sociale firma, de 4e lijn of zorg.

4e lijn:

Pantar richt zich hier op het duurzaam aanbieden van passend werk om medewerkers gezond en actief te houden. De activiteiten zijn gericht op mensen die niet in staat zijn om binnen twee jaar door te stromen naar een regulier bedrijf. Deze lijn biedt dan de mogelijkheid om voor langere tijd binnen een veilige omgeving te werken. Dat kan 'in huis' bij Pantar zijn, maar het kan ook via detachering zijn bij een externe werkgever. Mogelijk is dit permanent. Veel mensen die al lang deel uitmaken van de WSW-groep zullen in deze 4e lijn aan het werk zijn. Deze 4e lijn dient ook als opvangplek voor mensen die zijn 'teruggevallen' en een 'veilige herstart' nodig hebben.

Voor beide categorieën biedt Pantar dus passend werk, begeleiding in werk, ontwikkeling in werk en arbeidsbemiddeling naar passend werk. Van de deelnemers verwachten we dat hij/zij loonwaarde realiseert, bereid is (naar vermogen) te werken, collegiaal is, wil leren, en eventueel in dienst wil gaan bij een andere werkgever.

Keuzes leiden tot veranderingen, welke zijn dit?

Pantar blijft de uitvoeringsorganisatie van het Gemeentelijk beleid. De regie op instroom, doorstroom en uitstroom van mensen met een beperking en/of grote afstand tot de arbeidsmarkt ligt bij de Gemeente. Pantar richt zich op bovengenoemde 3e en 4e lijn. Dit vraagt inzet van alle betrokkenen en

stelt andere eisen aan samenwerkingsverbanden en financiële huishouding. Onze organisatie heeft zich de afgelopen jaren aangepast aan de ontwikkelingen binnen het sociaal domein, maar is nog niet toekomstbestendig. Dat heeft te maken met het gegeven dat de toekomst momenteel uitermate onzeker is. Wat gebeurt er met de Participatiewet? Wat is de impact van een zich ontwikkelende economische crisis waardoor de arbeidsmarkt (veel) krappert wordt? Hoe gaat het met de financiële tegemoetkomingen en subsidies? Wachten op duidelijkheid is geen optie. Daarom maken we een keuze vanuit ontwikkelingen die momenteel wel duidelijk zijn.

Pantar krijgt twee hoofdactiviteiten: we zijn werkplek voor mensen met een blijvende – al dan niet door een beperking veroorzaakte – afstand tot de arbeidsmarkt en we zijn een leer-werkbedrijf voor mensen die het langdurig niet zelfstandig lukt een entree te maken op of zich te handhaven binnen de arbeidsmarkt (3e en 4e lijn). Voor de mix van sterkere en zwakkere werknemers zetten we een breed ontwikkelpad op naar diverse segmenten van de arbeidsmarkt.

Daarom gaat Pantar het volgende realiseren:

1. Pantar zorgt voor een infrastructuur met een diversiteit aan werksoorten en leerlijnen:
 - De leerlijnen stemmen we af op de belangrijkste arbeidsmarktsectoren en op opleidingen waaraan de markt behoefte heeft. Dit alles kan alleen succesvol in goede samenwerking met de Gemeente, werkgevers, sociale firma's en andere partners.
 - We onderscheiden in ons proces een '3e lijn' voor mensen die naar het oordeel van de Gemeente in staat worden geacht om bij een

sociale firma of andere reguliere werkgever aan het werk te kunnen na het doorlopen van een leerlijn.

- Een '4e lijn' met goede werksoorten voor bestaande WSW-ers, voor mensen die 'terugvallen' en een vangnet nodig hebben en voor mensen waarvoor (vastgesteld door de Gemeente) werk buiten Pantar niet meer haalbaar is.

2. Pantar brengt binnen de komende vier jaar haar bedrijf op orde:

- Werksoorten worden vernieuwd/gemoderniseerd. Daarbij kijken we naar de beste arbeidsmarkt perspectieven en de grootste maatschappelijke waarde. Daarvoor gaan we duurzame partnerschappen met werkgevers aan of we laten Pantar functioneren als sociale firma.
- Pantar streeft naar een neutrale exploitatie. Inzet is om de komende periode een dusdanige omzetverhoging en kostenreductie te realiseren dat financiering achteraf wordt geminimaliseerd. Aangezien de huidige Participatiewet weinig dekking biedt voor opleiding en werkbegeleiding, hopen we daarbij op extra dekking bij de mogelijke herziening van deze wet.

3. Het is aan de werkzoekenden zelf of zij bij of via Pantar willen werken en zich ontwikkelen. De Gemeente en Pantar maken jaarlijks een gezamenlijk prognose van de verwachte instroom van mensen bij Pantar. Op deze prognose baseert Pantar haar begroting.

4. Pantar kijkt nadrukkelijk naar haar huisvesting. Duurzaamheid is daarbij belangrijk. Door de keuze voor de 3e en 4e lijn is er mogelijk minder ruimte nodig.

5. Financiën: Pantar wil een gezonde financiële huishouding voeren waarbij een eventuele 'onderprestatie' door Pantar zelf kan worden opgevangen in plaats van rechtstreekse doorwerking naar de gemeentelijke uitgaven. Daartoe wil Pantar graag in overleg met de Gemeente een risicobuffer/voorziening inrichten die fluctuaties in het resultaat kan opvangen zonder de Gemeente verder te belasten.

Deze aanpassingen hebben gevolgen:

- voor de organisatie
- voor de samenwerking met andere partijen
- voor de financiën



**Teamleider Anja en
medewerker Mahteme**

“ We gebruiken deze coronatijd om te investeren in ontwikkeling. En wat er geleerd is, komt terug in een gesprek met de jobcoach: wie ben je en wat kan je? De cursussen zijn een aanknopingspunt om gesprekken aan te gaan met medewerkers over hun ontwikkeling”

Derde en vierde lijn van werk



Toelichting

- Pantar vervult de 3e lijnsfunctie voor werk. Dat wil zeggen: voor alle mensen die niet via de reguliere wegen, of na het Werk & Re-integratietraject, een baan vinden. 3e lijn is springplank voor medewerkers die tot twee jaar bij Pantar werken
- 4e lijn is vangnet voor medewerkers die tussen 3e lijn (markt) en de zorg in zitten. Voor mensen die daar langdurig op zijn aangewezen



Activiteiten

- Tijdelijke dienstverbanden met ontwikkellijnen (3e lijn)
- Ontwikkel-programma ontwikkeling in werk (3e lijn)
- Uitstroom-begeleiding (3e lijn)
- Adviseren werkgevers
- Trajecten (3e lijn)
- Detachering (3e lijn)
- Aanbieden passend werk en begeleiding (4e lijn)



Doelgroep

- De mensen zijn het vertrekpunt, niet het werk. Eigenwaarde en maatschappelijke waarde staan voor economische waarde.
- In de 3e lijn biedt je perspectief op economische waarde voor medewerkers.
- In de 4e lijn is maatschappelijke waarde 'mensen van de straat houden', gezond houden, altijd middels werk.



Partners

Wat zijn de belangrijkste partners van Pantar in dit scenario?

- Gemeente: doorverwijzingen vanuit Werk & Re-integratie. Nauwe samenwerking rondom instroom voor Pantar. Daarnaast kunnen we samen met Werk & Re-integratie partnerships aangaan met bedrijven
- UWV
- Bedrijven waar onze medewerkers kunnen werken. We willen partnerships met bedrijven, liever weinig goede en grote bedrijven dan teveel kleinere
- Zorgorganisaties. Samen werk organiseren, instroom genereren en voor doorstroom wanneer medewerkers niet meer in de 4e lijn kunnen blijven



Klanten

Wie zijn onze belangrijkste klanten?

- Medewerkers 3e lijn (na het Werk & Re-integratietraject korter dan 2 jaar)
- Medewerkers 4e lijn (langer dan 2 jaar die niet primair in de zorg zitten)



Benodigheden

Wat hebben we hiervoor nodig?
Denk aan: huisvesting, materialen, auto's,

- Bedrijven waar medewerkers kunnen werken
- Kennis van leren & ontwikkelen (3e lijn)
- Kennis van begeleiding (4e lijn)
- Eigen panden (maar minder dan nu)
- Eigen werk, maar veel minder dan nu



Organisatie

- Organisatorisch zorgen voor focus op de twee lijnen
- Versterking van kostenbewustzijn nodig bij aangaan en inrichten van werksoorten
- Samenwerken binnen Pantar dient nog vanzelfsprekender te zijn



Kansen en voordelen

- Voldoende schaalvoordeel door combineren lijnen
- Risico verkleinen door bedrijven opsplitsen
- Bewezen dat we dit kunnen
- Huidige vraag naar personeel is groot



Risico's en nadelen

- Geen zekerheid over hoeveel mensen er binnen komen. Instroom is afhankelijk van arbeidsmarkt, van de keuze van de mensen zelf en van de verwijzers bij Gemeente, onderwijs en zorg
- Voldoende partners te vinden? Grote partners waar we brede leerlijnen kunnen neerzetten





Afdeling digitalisering

Pantar biedt een grote diversiteit aan werk en opleiding. De afdeling digitaliseren biedt een veilige werkplek voor mensen die gevoelig zijn voor prikkels. Pantar organiseert werk zodanig dat er voor elk talent een passende leer- of werkplek is.

Samenwerking met andere partijen:

De belangrijkste partijen waarmee Pantar wil en moet samenwerken zijn:

1. **Gemeente Amsterdam**
2. **Werk & Re-integratie**
3. **WSP (Werkgevers Service Punt) en AEB (Amsterdam Economic Board)**
4. **Sociale Werkkoepeel**
5. **Sociale firma's**
6. **Zorginstellingen**
7. **Onderwijsinstellingen**

Pantar gaat zakelijke afspraken met alle partijen maken, zodat ieders rol en verantwoordelijkheid duidelijk is.

SOCIALE FIRMA'S:

- Meer gezamenlijk werk aannemen en uitvoeren, zoeken naar mogelijkheden om samen voorzieningen in te kopen.
- Betere samenwerking op het gebied van ontwikkelmogelijkheden.
- Verschil met de meeste sociale firma's is dat Pantar vele werksoorten in huis heeft en diverse leerlijnen en beroepen aanbiedt. Zoals reeds afgesproken wil Pantar deze infrastructuur aanbieden aan sociale firma's als zij daar behoefte aan hebben. We noemen bijvoorbeeld al de samenwerking met Milieuwerk/Tante Tosti voor de Heineken-experience. Momenteel is het gesprek met MAS/Zone 3 in volle gang over samen optrekken bij bepaalde leerlijnen.

DE GEMEENTE AMSTERDAM EN DAN IN HET BIJZONDER:

- Het Werkgevers Service Punt (WSP) als belangrijke kennisbron over de arbeidsmarkt en als schakelpunt met werkgevers.
- Werk & Re-integratie. Zij vormen de eerste schakel naar de arbeidsmarkt voor mensen die weer aan het werk kunnen en willen. Als de afstand tot de arbeidsmarkt nog te groot blijkt, kan Werk & Re-integratie mensen laten doorstromen naar Pantar. Doelstelling is om samen ontwikkelpaden op te zetten en gebruik te maken van gezamenlijke huisvesting en netwerken. De jobcoaches van de Gemeente spelen hierbij een cruciale rol. Zij kennen hun mensen en kunnen ze gericht naar Pantar doorgeleiden en vervolgens weer ondersteunen bij de uitstroom naar een reguliere werkgever.
- Pantar maakt volwaardig deel uit van de Sociale Werkkoepeel.

ZORGINSTELLINGEN:

- (Nog) meer partnerschappen organiseren omdat vanuit de zorg mensen bij Pantar komen en omgekeerd. Combinatie van werk en dagbesteding.

ONDERWIJSINSTELLINGEN:

- Er moeten meer langdurige verbindingen komen met onderwijsinstellingen, op het gebied van stages en het behalen van mbo-certificaten en diploma's.



**“Het leukste
aan mijn werk
als terreincoach
is het contact
met de mensen”**

Financiën

Uit onderzoek (bron: Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk) blijkt dat de kostenstructuur van Pantar in lijn is met het landelijk gemiddelde. Voor het organiseren van beschutte werkplekken blijft structureel extra financiering nodig. Deze situatie komt overeen met het landelijke beeld.

Pantar kampt met een financieel tekort. Enerzijds zijn er de inkomsten uit werk (betaald door de werkgevers) en uit de subsidieopbrengsten. Anderzijds zijn er loon- en bedrijfsvoeringskosten. Dit resulteert in een tekort van € 5 miljoen in 2020. Inmiddels hebben we om dit op te lossen verschillende stappen gezet. Er zijn betere mogelijkheden om te sturen op het bedrijfsresultaat. We werken toe naar een hogere productiviteit van de medewerker en naar werksoorten met een hoger uurtarief. Ook werken we eraan de overheadkosten omlaag te brengen en de kosten voor de dienstverlening aan de werkgevers te verhogen. In overleg met de Gemeente Amsterdam onderzoeken we of we de financiering via de Participatiewet kunnen bijstellen. In de huidige Participatiewet worden ontwikkelingskosten onvoldoende meegenomen.

Het tijdpad: wanneer krijgt deze strategie handen en voeten?

Het implementeren van deze nieuwe (of aangepaste) aanpak kost tijd en energie. Ons plan is om de aanpak in twee fasen uit te voeren:

1. Fase 1 vindt plaats binnen het huidige beleid (Participatiewet en Uitvoeringsbesluit 2018). In deze fase brengen we Pantar als bedrijf op orde. Het aanbod aan werksoorten wordt

gemoderniseerd. Er zijn concrete werkpraktijken voor de 3e en 4e lijn, waarbij Pantar als uitvoeringsorganisatie nadrukkelijk een partner in de keten wordt. Er zijn leerlijnen in aantrekkelijke werksoorten en branches met een goed arbeidsmarktperspectief. In fase 1 vormen het Gemeentelijk beleid en de bestaande meerjaren-financiële afspraken (t/m 2022) het kader.

2. Fase 2 (vanaf 2022): Pantar vormt en voegt zich in het verwachte nieuwe Rijks-beleid als een gezond gemoderniseerd en goed draaiend sociaal ontwikkel-leer/werkbedrijf en biedt basisbanen voor ieder die dat (tijdelijk) nodig heeft. Uiteraard alleen als de landelijke beleidswijzigingen inderdaad gestalte krijgen.

Pantar is en blijft een stichting zonder winstoogmerk; het streven is naar een neutrale exploitatie, waarin de kosten die gemaakt worden voor de te realiseren maatschappelijke doelen, worden gedekt uit de opbrengsten van het geleverde werk en doelsubsidies. Uiteindelijk zou de huidige tekortfinanciering overbodig moeten zijn.