

Pantar Jaarbericht 2025

Inhoudsopgave

01 **Interviews met Bestuur en Raad van Toezicht**

02 **Sociale prestaties werkbedrijven**

03 **Mens & organisatie** – personele kerncijfers en samenstelling van de organisatie

04 **Privacy, security en vooruitblik**



1. Interviews met Bestuur en Raad van Toezicht



Ben van der Knoop
Algemeen directeur

Samen doen wat werkt

Afgelopen jaar was voor Pantar een jaar met twee gezichten: aan de ene kant mooie resultaten en aan de andere kant het besef dat de organisatie moet blijven veranderen om klaar te zijn voor de toekomst. Directeur Ben van der Knoop over de uitdagingen waar Pantar voor staat.

“Ik ben erg blij met de stappen die we in 2025 hebben gezet richting een betere samenwerking met de gemeente Amsterdam en de meerjarenstrategie die we hebben vastgesteld”, legt Ben uit. “En het feit dat we met minder medewerkers toch een groei in omzet hebben bereikt, is ook iets om trots op te zijn. Aan de andere kant was het ook een jaar waarin de toekomst van onze organisatie steeds verder onder druk kwam te staan.” Hij doelt daarmee op het feit dat Pantar te maken kreeg met meer medewerkers met een lagere loonwaarde en minder medewerkers met een Wsw-indicatie, waardoor de huidige instroom minder goed aansluit bij werksoorten met een hogere omzet.

“We zien dat de gemeente Amsterdam steeds meer mensen met een uitkering plaatst bij reguliere bedrijven. Dat was natuurlijk ook het uitgangspunt van de Participatiewet. Tegelijkertijd ontstaat de situatie dat Pantar een last resort wordt voor mensen met een lagere loonwaarde en een grotere ondersteuningsbehoefte, wat druk zet op de financiële houdbaarheid.” Ook geeft hij aan dat Pantars organisatiestructuur, met aparte afdelingen voor werk en ontwikkeling moet veranderen. “We willen het weer in één hand hebben. Werk en ontwikkeling horen bij elkaar, dat is ook duidelijker en beter voor medewerkers.”

“Ik ben erg blij met de stappen die we hebben gezet.”

Ben

Tekentafel

Het moet anders, zoveel is duidelijk. Maar hoe gaat Pantar dat voor elkaar krijgen? “We zijn vorig jaar met elkaar richting de tekentafel gegaan. En ik zeg niet voor niks ‘met elkaar’. Want anders dan bij de vorige reorganisatie wilden we deze verandering echt samen met de medewerkers vormgeven. Op dat proces ben ik enorm trots. Niet voor niets is ‘Samen doen wat werkt’ de kern van onze verandering.” Vanuit een strategie die zich richt op een betere match tussen medewerkers en werk, en het aantrekken van meer medewerkers met een hogere loonwaarde, ontstonden op de tekentafel de contouren van de nieuwe organisatiestructuur. Die krijgt vorm in een indeling met clusters werkbedrijven.

Ben: “Er liggen echt nog kansen als je kijkt naar het aantrekken van doelgroepen zoals statushouders, jongeren en medewerkers met honderd procent loonwaarde. Daarnaast gaan we de organisatie vereenvoudigen door te kiezen voor drie clusters werkbedrijven. Het cluster Base, waar we door werk een vangnet bieden. Het cluster Firm, waar we meer marktgericht en rendabel werk kunnen doen. En het cluster Detachering, dat zich richt op medewerkers die op locaties van opdrachtgevers werk doen. Zo kunnen we gerichter medewerkers een werkplek bieden die bij ze past. Niet meer one size fits all. En waardoor het voor opdrachtgevers ook duidelijker wordt wat we kunnen bieden.”

Succesverhalen delen

Hij verwacht dat door de uitvoering van de nieuwe strategie er een gezonde en diverse instroommix ontstaat. Van enerzijds medewerkers met een grote ondersteuningsbehoefte en anderzijds medewerkers die ook bij een ander bedrijf aan de slag zouden kunnen, maar de rust en structuur van Pantar goed kunnen gebruiken. “Ik ben blij dat we hierover ook concrete instroomafspraken hebben kunnen maken met de gemeente.”

Tegelijkertijd denkt hij dat de beeldvorming van Pantar ook invloed kan hebben op de instroom. “Helaas rust er vaak nog een stigma op bedrijven zoals Pantar, wat potentiële medewerkers ervan weerhoudt de stap naar een sociaal ontwikkelbedrijf te zetten. Het is aan ons om de breedte van ons werkaanbod te laten zien — juist omdat werken bij Pantar mensen kansen biedt om zich te ontwikkelen, op een veilige en fijne manier werkervaring op te doen en door te groeien. Laten we de succesverhalen meer delen en niet te bescheiden zijn. Ook richting professionals van de gemeente en de politiek.”

Bijzonder werk

Ben heeft er alle vertrouwen in dat de verandering op strategie, structuur, cultuur en leiderschap Pantar verder gaan brengen. Al is hij zich ook bewust van de impact op medewerkers. Zij hebben de laatste jaren al vaker veranderingen op hun bordje gekregen. “Veranderen geeft altijd onzekerheid. Bij deze reorganisatie kiezen we zorgvuldigheid boven snelheid. Dus we nemen dit jaar echt de tijd om het nieuwe ontwerp uitgebreid te toetsen en mensen toe te rusten in nieuwe rollen. Zodat er straks een stevige basis staat en we onze vleugels weer kunnen uitslaan.” Hij hoopt dat er dan ook snel weer meer ruimte komt om de blik naar buiten te richten, zodat meer mensen en organisaties in Amsterdam en Diemen gaan ervaren wat Pantar te bieden heeft als potentiële werkgever of als opdrachtgever. “Het werk waar wij voor aan de lat staan is prachtig. Ik zie dat elke dag. We vinden het vaak heel gewoon wat we doen. Maar om zoveel mensen de waarde van werk te laten ervaren, kwaliteit te leveren, onder soms uitdagende omstandigheden, blijft bijzonder.”





Voorzitter van de Raad van Toezicht Ton Wallast kijkt met vertrouwen naar de toekomst van Pantar. Volgens hem heeft de organisatie in 2025 belangrijke stappen gezet om ook de komende jaren van betekenis te blijven voor Amsterdammers en Diemenaren die ondersteuning nodig hebben bij werk en ontwikkeling.

“Als ik terugkijk op 2025 springen er voor mij twee dingen uit”, vertelt Ton. “Allereerst de reorganisatie. Pantar werkt hard aan een organisatie die klaar is voor de toekomst. Dat brengt soms onzekerheid met zich mee, maar het is vooral een belangrijke stap vooruit. Ik kijk ernaar uit dat die verandering straks is afgerond. Intern meer rust, extern juist meer dynamiek en nieuwe kansen.”

Perspectief

De afspraken die met de gemeente Amsterdam zijn gemaakt over de meerjarenstrategie bieden volgens Ton perspectief voor de komende jaren. “De gemeente heeft opnieuw bevestigd hoe belangrijk Pantar voor de stad is. Dat geeft vertrouwen. We weten waar we samen naartoe willen en welke rol Pantar daarin speelt.”

Meer dan economische waarde

Tegelijkertijd ziet hij de maatschappelijke betekenis van Pantar groeien. “Ik zie drie vormen van waarde in werk: economische waarde, maatschappelijke waarde en persoonlijke waarde. Die maatschappelijke en persoonlijke waarde worden steeds zichtbaarder. Dat blijkt uit onderzoeken van Cedris, maar ik zie het zelf ook terug bij de bewoners van de stad. Dat is waar het om draait. Iedereen heeft het recht om mee te doen en bij te dragen aan de samenleving.”

Inspelen op nieuwe kansen

De uitdaging is nu om die waarde te omarmen en de strategie te vertalen naar de praktijk. Ton: “Welke nieuwe kansen dienen zich aan? En hoe kan Pantar daarop inspelen? Onze kwaliteitscommissie zal hierbij vragen blijven stellen, zoals: welke ontwikkeling bieden we mensen, welke werksoorten passen bij de toekomst en doen we het goed als werkgever?”

Verschil maken

Als voorzitter van de Raad van Toezicht blijft hij zich daar ook het komende jaar hard voor maken. “Het is mooi om daar met mensen die dezelfde ambitie hebben een rol in te spelen. We hebben een ontzettend leuke en gedreven raad, relatief jong, met mensen met het hart op de goede plek. We maken, net als Pantar, graag het verschil voor anderen. Ik zet me hier met veel plezien voor in.”

“Iedereen heeft het recht om mee te doen.” *Ton*

Samenwerking tussen Pantar en gemeente verder uitbreiden

Werk bieden aan mensen die moeilijk zelfstandig een plek op de arbeidsmarkt vinden. Volgens wethouder Sociale Zaken Rutger Groot Wassink doet Pantar daarmee méér dan mensen aan een baan helpen. Ze helpt mensen om mee te doen, zich te ontwikkelen en perspectief op te bouwen. Hij roept zijn opvolger op de samenwerking met Pantar verder uit te bouwen.

“Het is jammer dat we zo vaak over geld moeten praten”, zegt Rutger. “Natuurlijk moeten de financiën op orde zijn. Maar belangrijker is dat iedereen die wíl werken ook echt aan de slag kan. En dat we met elkaar de bestaanszekerheid van mensen versterken, die dat zelf wat moeilijker kunnen. Een inclusieve arbeidsmarkt, een inclusieve stad: daar gaat het uiteindelijk om.”

Werk, ontwikkeling en perspectief

Als ‘verbonden partij’ van de gemeente helpt de organisatie Amsterdammers en Diemenaren die moeilijk zelfstandig werk vinden aan passend werk, ontwikkeling en perspectief. Dat levert niet alleen iets op voor de medewerkers zelf, maar voor de hele stad. “Meer mensen horen erbij en doen mee. En dat is waardevol.”

Grote uitdagingen

Tegelijkertijd stelt Rutger dat de uitdagingen groot zijn: “De afgelopen jaren heeft het Rijk fors bezuinigd op regelingen voor mensen die extra ondersteuning nodig hebben, zoals de Wajong. Daardoor neemt de druk op sociale ontwikkelbedrijven toe. Er zijn genoeg mensen die we via Pantar aan werk zouden kunnen helpen, maar de Rijksoverheid stelt daar steeds minder geld voor beschikbaar. Ik vind dat een gemiste kans. En dan vooral voor de mensen om wie het gaat. Temeer omdat we tegelijkertijd te maken hebben met een grote groep werkgevers die graag mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst neemt.”

Intensievere samenwerking

Toch ziet Rutger volop mogelijkheden voor de toekomst. De onlangs vastgestelde meerjarenstrategie biedt volgens hem een stevig vertrekpunt. Hij ziet kansen om Pantar nog sterker te verbinden met gemeentelijke werkzaamheden en tegelijkertijd meer opdrachten uit de markt aan te trekken. “Ik geef mijn opvolger graag mee om te blijven zoeken naar mogelijkheden om intensiever samen te werken. Als gemeente hebben we daarin een belangrijke rol. Tegelijkertijd is met Pantar afgesproken om meer opdrachten uit de markt te halen, bijvoorbeeld via bedrijven en onderwijsinstellingen. Zodat nog meer mensen met plezier kunnen werken, zich blijven ontwikkelen en stappen zetten richting een duurzame plek op de arbeidsmarkt. Uiteindelijk is dat het belangrijkste.”



Rutger Groot Wassink
Wethouder Sociale zaken



2. Sociale prestaties werkbedrijven



“Het voelt alsof ik ook levens red.”

Na jarenlang aan fietsen sleutelen, zet Jurre (21) zijn technische kennis nu in voor het Amsterdam UMC, locatie AMC. Bij de afdeling Medische Technologie controleert en repareert hij medische apparatuur, van oorthermometers tot bloeddrukmeters. “Met mijn werk beteken ik echt wat voor patiënten.”

In een klein kamertje in de kelder van het Amsterdam UMC zitten vijf medewerkers gebogen over apparatuur. Er wordt gemeten, een lijst afgevinkt en gepriegeld met slangetjes en schroefjes. Wat gecontroleerd is, krijgt een sticker. Jurre kan zich geen leukere werkplek indenken. “Het voelt alsof ik door mijn werk ook levens red. Een arts kan nog zo goed zijn, maar zonder werkende apparatuur kan hij of zij niks. Toen ik hier voor het eerst een rondleiding kreeg en al die apparaten en iedereen rustig aan het werk zag, wist ik meteen: dit is mijn plek.”

Rustige omgeving

Voor Jurre is rust belangrijk. Hij heeft autisme en is gevoelig voor prikkels zoals harde geluiden en druk gepraat. Na moeizame jaren op het voortgezet onderwijs en mbo stroomde hij door naar de fietsenwerkplaats van Pantar. Daar leerde hij alles over fietstechniek en haalde hij een certificaat. “Ik leerde er ook met collega’s omgaan. En te herkennen wanneer mijn spanning te groot wordt en ik een moment voor mezelf moet pakken.” Helaas bleek de fietsenwerkplaats, door personele wisselingen, niet meer de ideale plek voor Jurre. “Gelukkig kwam mijn coach bij Pantar met het idee eens bij het Amsterdam UMC te gaan kijken.”

Ziekenhuismedewerker

Bij het Amsterdam UMC werken zo’n 29 mensen via Pantar, onder andere als facilitair medewerker bij de recepties, in het magazijn, logistiek, ICT en de afdeling Medische Technologie. Ondanks dat Jurre in dienst is bij Pantar, voelt hij zich wel onderdeel van het ziekenhuis. “Je wordt hier gewoon gezien als UMC-medewerker. Er wordt ook naar ons geluisterd. Zo heb ik laatst voorgesteld een voorraad te maken van manchetten van bloeddrukmeters. Deze gaan snel kapot en daardoor kunnen de apparaten niet naar de afdelingen. Die voorraad gaat er nu komen.”

Horecarondje

Hoewel Jurres werk technisch is, is er ook ruimte voor ontspanning en gezelligheid. Een voordeel van werken in een van de grootste gebouwen van Nederland is het enorme aanbod aan lunchplekken. “Ik loop met een collega altijd een horecarondje, op zoek naar het beste broodje”, zegt hij lachend. Na de lunch straks zal Jurre weer verder gaan met zijn werk: rustig, precies en misschien wel levensreddend.

“Met mijn werk beteken ik echt wat voor mijn patiënten.”

Jurre

Industrie



940.500 doosjes

met **verbandrolletjes gevuld voor Bevaplast**

We hebben een **nieuwe moderne krimpmachine** waardoor we sneller kunnen werken en **klanten beter kunnen bedienen**

500.000 mintblikjes

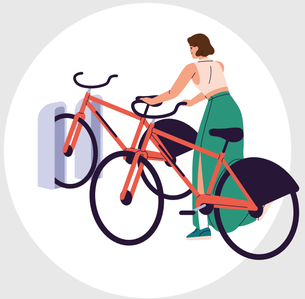
gevuld voor **MTD** (Magic Touch of the Dutch)



6200 pakketten

voor de **koningsspelen** ingepakt

Beheer

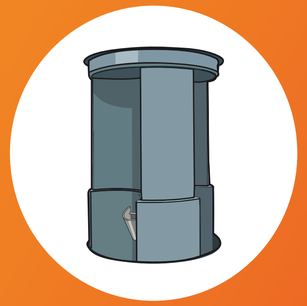


179.348 uren

ingezet bij **parkeergarages, mobiele diensten parkeergarages, meldkamer parkeergarages, fietsenstallingen, fietscoaches en palenbeheer**.

Omgerekend naar jaren is dit ruim **20 jaar.** Dit hebben we gedaan met de inzet van circa 125 medewerkers.





10 UriLiften

in het uitgaansgebied Centrum beheerd en bediend. Deze openbare urinoirs komen ‘s nachts uit de grond omhoog om wildplassen tegen te gaan.

Ambachten

2.700 bouwhekken

geproduceerd

32.000 verlichtings armaturen

geproduceerd

Vanaf **1 september 2025** zijn we het **fietsdepot** voor de **gemeente Amsterdam** gaan beheren



2.400 pallets

verwerkt tot **nieuwe meubels**

3300 fietsen

opgeknapt en verkocht



Tuinderij



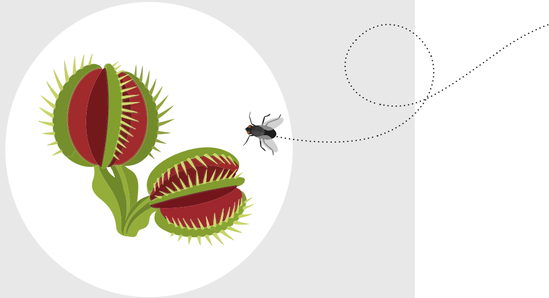


3.000.000

stekken geknipt, waarvan

600.000

stekken gestoken



250.000 vleesetende planten

gekweekt



“Ik heb het geflikt!”

Vroeg in de ochtend fietst Karim (54) in vijf minuten naar zijn nieuwe baan bij de Jeugdbescherming in Amsterdam West. Hier begint hij met controlerondes langs de verschillende bezoekersruimtes. “Elke dag denk ik: dit is precies de baan die bij mij past.”

Een lange weg

Karim begon zijn loopbaan bij KLM. Jarenlang maakte hij vliegtuigmaaltijden en poetste hij de vliegtuigen in wisselende diensten. “Uiteindelijk trok ik dat fysiek niet meer,” vertelt hij. Via de gemeente kwam hij bij Pantar in het schoonmaakwerk terecht. “Schoonmaken was nooit mijn droom, maar ik leerde er discipline.” Ook leerde hij er omgaan met verschillende typen mensen. “Ik kan daardoor nu beter samenwerken.” Bovendien kon hij laten zien dat hij technische vaardigheden had: hij repareerde veel en deed technische klusjes bij de Universiteit van Amsterdam. “Ik was altijd al handig, maar had dat nooit echt laten zien.”

Klaar voor volgende stap

Toch knaagde er iets. Karim zocht een baan met meer afwisseling en groeikansen. Geen makkelijke zoektocht, maar met steun van zijn Pantar-coach Charlotte reageerde hij op een vacature bij de Jeugdbescherming Amsterdam. “Het sollicitatiegesprek voelde echt als thuiskomen; ze zagen mijn ervaring en ik hoefde niet onderaan te beginnen.” Hij kreeg direct een jaarcontract als facilitair medewerker, met uitzicht op een vast contract en een salaris dat past bij zijn praktijkervaring. “Ik kon eindelijk zonder zorgen een vakantie plannen! Er viel een last van mijn schouders.”

Werk met hart én handen

Bij de Jeugdbescherming kan Karim zijn sociale en technische vaardigheden mooi combineren. Hij begint elke dag in de spreekkamers: controleren of ze schoon zijn en of het speelgoed netjes opgeruimd is, voordat ouders en kinderen binnenkomen. Daarna vult hij koffieautomaten aan en test hij de beeldschermen in de overlegruimtes, zet zalen klaar en neemt leveringen in ontvangst. “Het is erg afwisselend werk. Als er een beeldverbinding uitvalt, zoek ik de storing. En laatst kwamen er nieuwe lampen die ik, samen met mijn collega, heb opgehangen. Daar haal ik veel voldoening uit.”

Trots en toekomst

Karim is trots op deze nieuwe stap in zijn leven. “Deze baan betekent super veel voor mij. Hier zit ik op mijn plek en er is ruimte om door te groeien.” Hij kijkt tevreden terug op zijn tijd bij Pantar. “Ik heb er kansen gekregen. Zonder die springplank stond ik niet waar ik nu sta.” Karim besluit met een lach op zijn gezicht: “Deze plek voelt als een warm bad. Ik heb het geflikt en ik ben nog lang niet klaar.”

“Elke dag denk ik: dit is precies de baan die bij mij past.”

Karim



Groen



7.941.790 m²

plantsoenen **onkruidvrij** gemaakt

7.546 wilgenbomen

geknot



69.595 takken

van **boomstammen** gesnoeid

Boomspiegels van

27.800 bomen

onderhouden

Hospitality



We maakten dagelijks **7 kantoor panden**

van de Gemeente Amsterdam schoon





We zorgden er dagelijks voor dat alle studenten op Roeterseiland hun **fietsen in de rekken zetten,** de **collegezalen klaarstonden, prullenbakken werden geleegd** en de **pantry's er netjes uitzagen.**



Fietsen waarop **post wordt bezorgd,** worden zoveel mogelijk door onze **medewerkers gerepareerd**



We hebben het hele jaar door

post bezorgd,

door weer en wind, ook bij extreme omstandigheden zoals hevige sneeuw.



We houden station Sloterdijk en het Westelijk Havengebied schoon: **van graffiti en onkruid tot zwerfvuil en grofvuil**



140.000 kilo afval

hebben we alleen al in 2025 bij **Renewi** afgestort





Een magazijn vol pallets en doorzettingsvermogen

“Kun je een video maken als ik op de reachtruck rijd?”, vraagt ze. “Dan kunnen mensen zien dat werken bij Pantar niet betekent dat je achterlijk bent.” Yvonne (51) is goudeerlijk en zegt wat ze denkt. Maar nog veel liever laat ze zien wat ze doet. Hoe ze een reachtruck soepel door het magazijn stuurt. En hoe ze pallets van metershoge stellingen haalt en weer netjes op de grond zet. “Ik heb mijn hele leven gehoord dat ik dingen niet kan. Nou, kijk maar eens. Hier het bewijs dat het me toch is gelukt.”

Vooroordelen

Door zuurstofgebrek bij haar geboorte heeft Yvonne altijd moeten knokken. Tegen beperkingen, maar vooral tegen vooroordelen. Over dat ze niet slim genoeg zou zijn voor een normale school. Over dat een vrouw niet in een magazijn zou kunnen werken. Of dat ze nooit zelfstandig zou kunnen autorijden.

Maar ze is niet het type om haar eigenwijze koppie te laten hangen. En ze is altijd blijven zoeken naar de grenzen van wat ze kan. Vanaf haar zeventiende werkte ze bij een sociaal ontwikkelbedrijf. Later werd dat Pantar. Van inpakwerk tot boekbinden en detacheringen bij bedrijven, ze weet eigenlijk niet meer precies wat ze allemaal gedaan heeft. “Maar ik had altijd de droom om in een magazijn te werken.”

Van toiletrollen tot kerstpakketten

In het magazijn bij Pantar in Diemen werken acht medewerkers. Per dag worden er zo’n 80 pallets geleverd en weer opgehaald. Van toiletrollen van The Good Roll die bij Pantar de kenmerkende gekleurde verpakking krijgen. Tot pleisters voor Bevaplast en Kruidvat-voordeeltassen voor zwangeren. Richting de decembermaand wanneer Pantarmedewerkers weer druk zijn met kerstpakketten inpakken, worden er soms wel zo’n 200 pallets per dag in en uit het magazijn gereden.

Kansen

Yvonne maakt het weinig uit wat er op de pallets ligt. Zij kijkt alleen naar het stellingnummer, of de reachtruck niet per ongeluk de lampen kapot stoot en hoe groot de draaicirkel is. “Toen ik het rijden nog moest leren, draaide ik alleen maar rondjes om mijn as. Ik heb veel geoefend met collega’s. En mijn werkbegeleider geeft mij veel kansen om nieuwe dingen te leren. Dit is wat ik altijd voor ogen heb gehad, maar nooit mocht. Ik ben zo trots dat het me toch is gelukt.”

“Ik had altijd de droom om in een magazijn te werken.”

Yvonne



3. Mens & organisatie

Pantar bestaat om mensen die willen werken werk te geven op een manier die bij hen past. Werk waarin zij zich veilig voelen, kunnen groeien en waarop zij trots kunnen zijn. In dit hoofdstuk bespreken we mensen en organisatie.

Participatiewet

Pantar had eind 2025 vanuit de Participatiewet 770 medewerkers in dienst. Dat is een stijging van ongeveer 19%. In 2024 was de groei nog 14%. De meesten werkten op basis van een loonwaardecontract via de gemeente (LKS).

Wet sociale werkvoorziening (WSW)

Eind 2025 werkten er 1475 medewerkers met een WSW-dienstverband bij Pantar.
In 2024 waren dat er 1654.

WSW (Wet sociale werkvoorzieningen)	2024	2025
WSW Amsterdam	1600	1430
WSW Diemen	54	45

Werkbrigade

Pantar is sinds 2016 in opdracht van de gemeente Amsterdam werkgever voor de Werkbrigade. Pantar begeleidt in dit project werkzoekende Amsterdammers die via de reguliere weg moeilijk een baan kunnen vinden. De gemeente Amsterdam draagt deelnemers aan 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.

	2024	2025
Werkbrigadisten	83	11
Trajecten	33	32

Man vrouw verhouding per werkbedrijf Pantar 2024 en 2025



Totaal	2288	
Man	1625	71%
Vrouw	663	29%



Industrie	596	
Man	310	52%
Vrouw	286	48%



Ambachten	270	
Man	197	73%
Vrouw	73	27%



Reiniging & Recycling	159	
Man	153	97%
Vrouw	6	3%



Beheer	131	
Man	118	90%
Vrouw	13	10%



Logistiek	119	
Man	109	92%
Vrouw	10	8%



Groen	310	
Man	295	95%
Vrouw	15	5%



Tuinderij	291	
Man	178	61%
Vrouw	113	39%



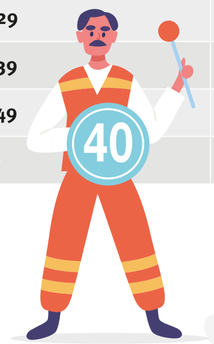
Hospitality	293	
Man	205	70%
Vrouw	88	30%

Aantal doelgroepmedewerkers per leeftijdscategorie

Leeftijdscategorie	2024	2025
10-19	5	4
20-29	106	103
30-39	254	217
40-49	467	415
50-59	783	743
60-69	802	804
Onbekend		2

Verdeling van doelgroepmedewerkers in diensverbandjaren

Dienstverband in jaren	2024	2025
>1	136	123
1-4	333	350
5-9	274	246
10-19	1028	938
20-29	343	325
30-39	221	226
40-49	80	80
50+	2	

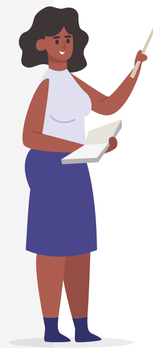


Trajecten
Pantar biedt overheidsinstellingen en bedrijven trajecten aan om mensen dichter bij de arbeidsmarkt te brengen. De trajecten zijn met behoud van uitkering. In 2025 zijn er in totaal 62 trajectanten bij Pantar gestart.



Overzicht leeftijdscategorie nieuwe trajectanten	
Jonger dan 25	8
Tussen 25 en 29 jaar	7
Tussen 30 en 34 jaar	3
Tussen 35 en 39 jaar	5
Tussen 40 en 44 jaar	9
Tussen 45 en 49 jaar	4
Tussen 50 en 54 jaar	10
Tussen 55 en 59 jaar	8
60 jaar of ouder	8
Eindtotaal	62

Overzicht functies nieuwe trajectanten	
Traject-Arbeidsfit Diemen	1
Traject-ELS	2
Traject-Inleen deta gem. A'dam	1
Traject-LWS+	3
Traject-PantarLS	2
Traject-PPAlmere, Traject-PPAmsterdam, Traject-PPDiemen, Traject-PPUWV	37
Traject-Startstage, Traject-Startstage Begeleid	2
Traject-VBS	10
Traject-Werkfit	1
Traject-WEX	1
Traject-WSW	2
Eindtotaal	62



Instroom doelgroep 2024 en 2025

	2024*		2025*	
Instroom per doelgroep	Aantal	Totaal %	Aantal	Totaal %
LKS-LDP	96	49,8%	79	42,5%
Nieuw Beschut	16	8,3%		
LWS+	7	3,6%	3	1,6%
WSW Amsterdam	12	6,2%	9	4,8%
WSW Diemen	1	0,5%		
Forfaitaire route	59	30,6%	30	16,1%
Trajecten			63	33,9%
Werkbrigade	2	1,0%	2	1,1%
Totalen	193	100%	186	100%

Uitstroom doelgroep 2024 en 2025

	2024*		2025*	
Uitstroom per doelgroep	Aantal	Totaal %	Aantal	Totaal %
LKS-LDP	65	21,1%	77	21,3%
Nieuw Beschut	14	4,5%	26	7,2%
LWS+	4	1,3%	6	1,7%
WSW Amsterdam	129	41,9%	141	39,1%
WSW Diemen	6	2%	9	2,5%
Forfaitaire route	17	5,5%	10	2,8%
100% loonwaarde			1	0,2%
Werkbrigade	73	23,7%	57	15,8%
Trajectanten			34	9,4%
Totaal	308	100%	361	100%



Blijven investeren in leren

In 2025 hebben doelgroepmedewerkers 668 cursussen en trainingen voltooid. Ten opzichte van 2024 is dat een toename in het aantal voltooide cursussen en trainingen van bijna 12%. Het grootste deel daarvan (349) viel binnen het segment ‘Vakvaardigheden’, zoals de trainingen Bosmaaien, Gastvrijheid en Heftruck. Daarna volgt het segment Veiligheid (242), met trainingen zoals BHV en EHBO.

Deelnemende doelgroepmedewerkers

Cursus/training	Aantal deelnemers
Werknemersvaardigheden	68
Vakvaardigheden	349
Veiligheid	242
Verbinden met Pantar (nieuwe medewerkers)	9
Totaal	668

Begeleiding en staf

Eind 2025 werkten 259 medewerkers van de Stichting Pantar Amsterdam in een begeleidende of staffunctie. Zij hebben zich iedere dag ingezet om alle verschillende mensen met een ondersteuningsbehoefte te begeleiden, te helpen ontwikkelen en een veilige basis te bieden.

Met als basis: de 73 werkbegeleiders en 108 voorlieden, die medewerkers direct begeleiden in het werk. Met daarnaast de 33 coaches die verantwoordelijk zijn voor de loopbaanbegeleiding en de 6 casemanagers die het verzuimproces begeleiden. Samen leveren ze een belangrijke bijdrage aan de doelen van Pantar.

Overige cijfers begeleiding en staf

In 2025 hebben staf- en begeleidingsmedewerkers 464 cursussen en trainingen afgerond. Het grootste gedeelte daarvan (282) viel binnen het segment ‘Vakvaardigheden’, zoals de Loonwaardeworkshop, omgaan met weerstand en agressie en de CVS-training. Daarna volgt het segment Veiligheid (131), met trainingen zoals BHV en VCA Basis.

Deelnemende staf- en begeleidingsmedewerkers

Cursus/training	Aantal deelnemers
Werknemersvaardigheden	28
Nieuwe medewerkers	7
Vakvaardigheden	282
Veiligheid	131
Digitale vaardigheden	8
Persoonlijke ontwikkeling	8
Totaal	464



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

Een gezonde en (sociaal) veilige werkplek is randvoorwaarde om je als mens te kunnen ontwikkelen en prettig te kunnen werken. Iedereen heeft recht op een (sociaal) veilige, gezonde en passende werkplek. Dit is voor ons bedrijf een dagelijkse uitdaging gezien de vele werksoorten, de diversiteit van personeel en verscheidenheid in ondersteuningsbehoeften waarmee we te maken hebben.

Pantar zorgt voor een veilige en gezonde werkomgeving. We hechten eraan om een integere organisatie te zijn met duidelijk gedragsnormen: betrouwbaar, verantwoordelijk en aanspreekbaar.

We zien er als een goede werkgever op toe dat we prettig met elkaar werken volgens de wettelijke voorschriften, Pantar-regels en –procedures, passende voorzieningen, goede materialen en kundig management.

Helaas komt het voor dat onze medewerkers toch te maken krijgen met zaken als een bedrijfsongeval, agressie/ geweld en andere ongewenste omgangsvormen. Het aantal agressiemeldingen is met 36 lager dan 2024 (49). Met 6 is het aantal klachten in 2025 gelijk gebleven aan 2024.

Voor passende opvang, advies en begeleiding van medewerkers en begeleiders (onder andere werkbegeleiders, coaches en leidinggevenden) zijn binnen de organisatie verschillende deskundigen beschikbaar. Dit betreft bedrijfshulpverleners, interventieteams voor acute bijstand bij calamiteiten, Bedrijfsopvangteam (BOT) medewerkers voor nazorg na ingrijpende gebeurtenissen, vertrouwenspersonen en adviseurs Arbo & Gezondheid.

Opvang binnen Pantar	2024	2025
BOT-medewerkers	10	10
Aantal keren BOT ingezet	14	10
Vertrouwenspersonen	5	4 + 1 coördinator
Aantal keer vertrouwenspersonen ingezet	113	63
BHV’ers	188	246
Aantal keer BHV’ers ingezet	44	63

Verzuim

Het verzuim binnen de doelgroepen is in 2025 met 19% nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2024. Dit geldt ook voor staf en begeleiding: daar is het percentage, net als in 2024, 10%.

Arbeidsongevallen

Van de 63 arbeidsongevallen in 2025, waren 2 wettelijk meldingsplichtig bij de Arbeidsinspectie. Één daarvan betrof een overlijden op de werkplek door een natuurlijk dood. Alle arbeidsongevallen zijn onderzocht omdat wij er altijd vanuit gaan dat het anders of beter kan.

In 2025 waren er meer meldingen dan in 2024 (44). Er is ook meer gestuurd op het melden van incidenten, zodat Pantar zich kan blijven verbeteren.





4. Privacy, security en vooruitblik



Privacy en security 2025

De bescherming van Persoonsgegevens en de beveiliging van informatie zijn thema's die blijvend in de aandacht staan.

Volgens de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) zijn de grootste bedreigingen voor 2026:



Gijzelsoftware (ransomware)



Incidenten bij leveranciers



Te kort aan kennis en middelen

Security

In 2025 werd Nederland opgeschrikt door twee grote ransomware cases:

- Door een hack bij een lab voor het Bevolkingsonderzoek zijn gevoelige gegevens op straat komen te liggen van bijna een miljoen mensen.
- Odido werd gehackt en weigerde losgeld te betalen waardoor een uitgebreide set van data beschikbaar werd voor criminelen.



Pantar herkent de bedreigingen van het VNG. In 2025 (en deels in 2026) zijn ze de volgende verbeteringen doorgevoerd.

- ✓ We hebben de mogelijkheden om zonder tweede factor (2FA) in te loggen verder uitgebreid. Voortaan is 2FA ook nodig om vanuit thuis in te kunnen loggen. Om in het buitenland te kunnen inloggen is vooraf toestemming vereist.
- ✓ We hebben een pentest (gecontroleerde 'hackpoging') laten uitvoeren op ons systeem en naar aanleiding daarvan verbeteringen doorgevoerd.

AI

Een van de aanbevelingen van het VNG is om na goed te kijken naar de kansen die AI biedt maar zeker zo belangrijk is het om de risico's in acht te nemen.

Pantar maakt nog geen gebruik van AI maar ziet wel dat medewerkers gebruik maken van openbare AI tools. Pantar heeft ervoor gekozen om dit niet te verbieden maar te sturen op een veilig gebruik en stelde spelregels op.

Verder heeft Pantar in 2025 de voorwaarden in kaart gebracht om veilig CoPilot te kunnen gebruiken. Hieruit kwam naar voren dat het van belang is dat we de basishygiëne van data op orde hebben. In 2026 rolt Pantar Purview uit om ervoor te zorgen dat documenten gelabeld worden en een bewaartermijn mee krijgen. Dit om te voorkomen dat gevoelige informatie door AI wordt gebruikt.

Privacy

Privacy en Informatiebeveiliging heeft veel met elkaar te maken. De toezichthouder AVG (De Autoriteit Persoonsgegevens) benoemt vergelijkbare bedreigen als de VNG.



Menselijk gedrag



Onvoldoende beveiliging



Leveranciers en ketens



Nieuwe toevoeging zoals AI

Leveranciers en ketens

Onze leveranciers moeten jaarlijks aantoonbaar voldoen aan de eisen die zijn opgenomen in de AVG en de (verwerkers)overeenkomst. Als er tekortkomingen zijn dienen deze via verbeterplannen rechtgezet te worden.

Samenwerking

Pantar is lid van Cedris. Op haar initiatief is er in 2025 een privacy community gestart. Doel van dit overleg is te kijken hoe we elkaar kunnen helpen. Een eerste product in wording is het gezamenlijk opstellen van standaard Data Protection Impact Assessments (DPIA's). Omdat in onze sector veel met zelfde producten wordt gewerkt, kunnen delen van de DPIA gestandaardiseerd worden. In 2025 heeft Pantar geen DPIA uitgevoerd. Wel werd het proces van loonkostensubsidies aangescherpt waarbij aandacht voor AVG onderdeel uitmaakte.



‘We kiezen voor het beste aanbod’

Starten, versimpelen en tempo maken: dat is wat Pantar komend jaar gaat doen om de nieuwe meerjarenstrategie van papier naar praktijk te brengen. Hoe? Het woord is aan Roy Ploum, Directeur Werk.

Belangrijk uitgangspunt van de nieuwe strategie is dat Pantar een betere match tussen doelgroep en werk gaat maken. Hoe gaan we dat aanpakken?

“We kiezen voor het beste aanbod. Allereerst gaan we opnieuw in kaart brengen welke medewerkers we in huis hebben en wat zij wel en niet kunnen. Dan heb ik het over onze huidige medewerkers. Maar we willen ook nieuwe doelgroepen met een hogere loonwaarde aantrekken. Vervolgens gaan we kijken welke werksoorten passen bij al deze medewerkers en welke nieuwe werksoorten en leer-werklijnen we extra moeten gaan ontwikkelen. Voor alle medewerkers brengen we werken en ontwikkelen weer in één hand. Dus nog maar één aanspreekpunt per persoon. Dat gaat het voor iedereen makkelijker maken: voor de medewerkers en voor ons.”

Waarom gaan we nieuwe doelgroepen aantrekken?

“Mensen met een hogere loonwaarde vergroten ons verdienvermogen. Dat is nodig, omdat het anders financieel niet uit kan om werk te blijven bieden aan iedereen die de stap naar de reguliere arbeidsmarkt niet kan maken. Tegelijkertijd zien we kansen om ook voor nieuwe doelgroepen van betekenis te zijn. Met de gemeente gaan we bekijken welke personen daarvoor geschikt zijn. Daarnaast gaan we onze werksoorten uitbreiden zodat nieuwe doelgroepen ook via ons aan de slag kunnen in passende banen. Dat zullen werksoorten zijn die ook door mensen met een hogere loonwaarde kunnen worden gedaan.”

Aan welke doelgroepen moeten we dan denken?

“Allereerst zetten wij in op jongeren. Zij hebben vaak werk, begeleiding én aandacht nodig. Wij kunnen dat bieden. Maar ook statushouders kunnen wij mooie startbanen aanbieden en helpen hun weg te vinden op de arbeidsmarkt.”

De ingezette lijn is duidelijk. Maar waar begin je?

“Allereerst gaan we met de gemeente in gesprek over welke doelgroepen we willen bedienen en voor wie wij van betekenis kunnen zijn. Vervolgens kijken we samen naar waar kansen liggen op de markt en hoe we werk kunnen organiseren dat aansluit bij de wensen en ontwikkeling van deze mensen. Ook zorgen we ervoor dat de structuur goed staat. Onze werkbedrijven verdelen we over cluster Base, de werkbedrijven die een vangnet bieden, cluster Firm, de werkbedrijven waar we doelgroepgericht, marktgericht en rendabel werken en het derde cluster Detachering. Vervolgens zorgen we ervoor dat het team per cluster goed staat. De instroom- en matchingsafdeling gaat op zoek naar passende ontwikkelmogelijkheden voor onze medewerkers. En de afdeling commercie en support zorgt ervoor dat de kwaliteit van ons werk omhooggaat. Als die basis op orde is kan de trein gaan rijden.”

Wat heeft nu absolute prioriteit voor jou?

“We moeten efficiënt kunnen samenwerken. Belangrijk dat de aansturing van onze medewerker weer in één hand komt. Zo kan de kwaliteit van begeleiding weer omhoog en kunnen we ook onze opdrachtgevers beter bedienen. We hebben dus echt wel iets te doen met elkaar. Maar daar hou ik van. Ik verheug me erop om dit samen met de operatie te gaan oppakken.”

Hoe ziet Pantar eruit als dit slaagt?

“Dan zorgen we ervoor dat Amsterdammers en Diemenaren kunnen meedoen op de arbeidsmarkt. Daar doen we het voor. Doelgroepmedewerkers en nieuwe doelgroepen zullen merken dat ze bij ons fantastische werksoorten kunnen doen, met mooie leer- en ontwikkellijnen. Wellicht dat we dan ook nog een ontwikkel- en uitstroomtaak krijgen, dat zou echt fantastisch zijn. En ik verwacht dat onze klanten dan denken: ‘Wat een vette club is dat! Bij Pantar kan veel meer dan ik dacht’.”

Pantar

Waarde in werk

Dit Jaarbericht 2025 is een productie van de afdeling Communicatie van Pantar m.m.v. Jos van Duinen en Eric Went (interviews), Winand Stut (fotografie), Zij & Blij (vormgeving) en vele anderen. Dank aan iedereen die heeft bijgedragen.