

# **Jaarverslag**

**2004**

## Inhoudsopgave

Voorwoord		pag.	3
1.	Inleiding		
	Uitgangspunten: de doelstellingen	pag.	4
2.	De organisatie		
	Het bestuur	pag.	6
	De bedrijfsstructuur	pag.	6
	Externe ontwikkelingen	pag.	7
	- aanbestedingen		
	- extra bemiddeling ID-ers		
	- IKEA		
	- nieuwe bedrijven in de stad		
	Interne ontwikkelingen	pag.	8
	- 15-jarig jubileum		
	- extra begeleider		
	- nieuwe vestiging		
	- de begeleiding		
	- arbeidsomstandigheden		
	- ouderenbeleid		
	- medewerkersvergadering		
	- milieu intern		
	- veranderingen in het fonds		
	- opleidingen		
3.	Resultaten m.b.t. de in-, door- en uitstroom van medewerkers		
	Algemeen	pag.	10
	Cijfers	pag.	10
4.	Resultaten m.b.t. de inzameling		
	4 Algemeen	pag.	12
	Cijfers	pag.	12
5.	De ideële activiteiten		
	5 Fonds	pag.	13
	Kerst-In	pag.	14
	Gered Gereedschap	pag.	14

## Voorwoord

2004: 15 jaar Mamamini!!! 15 Jaar groei!

Groei in het aantal opgehaalde kilo's en het aantal mensen dat bij ons kan werken. Groei m.b.t. het aantal goedkope spullen dat beschikbaar is voor de minima. Tot slot: ook groei op het gebied van het niveau van de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf.

In 2004 is een volgende stap gezet op het pad van de groei door een extra hal te huren aan het Damsterdiep. De bedoeling hiermee is om meer spullen op te halen en te verkopen om zodoende meer inhoud te geven aan onze doelstellingen.

Maar 2004 is ook een jaar met veel onrust in de omgeving.

Onrust op het gebied van de toekomst van de gesubsidieerde arbeid.

Onrust op het gebied van betaling voor onze trajecten door de Dienst SoZaWe: in 2005 krijgen we geen trajecten meer vergoed.

Beide zaken baren ons (financiële) zorgen voor de toekomst: gesubsidieerde arbeidsplaatsen bieden ons een zekere stevigheid en structuur binnen het bedrijf. Als de gesubsidieerde arbeid minder of duurder wordt, heeft dat directe consequenties voor ons op organisatorisch en/of financieel gebied. Daarnaast worden de contracten vanuit instellingen voor onze medewerkers steeds korter en hebben ze vaak meer begeleiding nodig. Dit vergt op twee fronten een extra inspanning van onze teamleiders (meer inwerken en meer begeleiding). Het gevolg hiervan is dat wij een extra teamleider aan (moeten) gaan nemen. Dit in combinatie met het wegvallen van de betaling voor trajecten door de dienst SoZaWe is een zorgelijke ontwikkeling.

Maar vooralsnog is 2004 een voor ons zeer voorspoedig jaar geweest, zoals zal blijken uit dit jaarverslag.

Wij bieden u het daarom weer met genoegen aan.

Groningen, februari 2005

Frans Vinks  
Directeur

## 1. Inleiding

### *Uitgangspunten: de doelstellingen*

We baseren onze werkzaamheden op de volgende doelstellingen.

- **Minima**  
Van oorsprong is een belangrijke doelstelling van de Stichting het verbeteren van de leefomstandigheden van de minima in het algemeen, d.m.v. het aanbieden van goede en goedkope spullen.  
We blijven er voor zorgen dat een ieder, die dat nodig heeft, de basisbenodigdheden voor zijn huis voor heel weinig geld bij ons kan kopen.  
Daarnaast hebben wij veel te maken met klanten uit andere inkomensgroepen en handelaren: tweede hands artikelen zijn populair. Daarom hebben we voor een bepaalde groep artikelen, die dat waard zijn, de prijzen verhoogd.  
Met het geld, dat we daarmee extra verdienen, kunnen we investeren in werkgelegenheid en onze ideële doelstellingen.
- **Het milieu.**  
Door het ophalen, repareren en verkopen van spullen worden deze gered van de afvalberg en krijgen ze een langer leven. Deze spullen zorgen ervoor dat hiervoor in de plaats minder nieuwe artikelen gefabriceerd hoeven te worden.  
Bovendien vindt er, vanwege het hergebruik, minder afvalverbranding plaats.
- **Het bieden van werkgelegenheid.**  
De bedoeling hierbij is tweeledig:
  - door te werken worden medewerkers, die lang buiten het arbeidsproces gestaan hebben of nog nooit aan het arbeidsproces hebben deelgenomen, betrokken in een sociale structuur en leren de regels, die horen bij het werken.
  - door bij Mamamini te werken kunnen medewerkers relevante werkervaring op doen, zodat zij makkelijker door kunnen stromen naar hetzij gesubsidieerde, hetzij naar reguliere arbeid.Daarnaast bieden wij o.a. plek aan mensen, die een vergrijp hebben begaan en daarvoor gestraft zijn met een taakstraf. Ook mensen die een gevangenisstraf achter de rug hebben en weer moeten wennen aan een leven in de samenleving kunnen regelmatig bij ons terecht.
- **Ideële activiteiten**  
Mamamini heeft drie ideële activiteiten:
  - **Het Fonds**  
Het Mamaminifonds is ingesteld om de opbrengsten van het bedrijf op een passende manier aan te wenden.  
D.m.v. giften uit het Mamaminifonds worden jaarlijks diverse initiatieven ondersteund op het gebied van onze doelstellingen, maar ook daarbuiten.

- De Kerst-In  
Ieder jaar wordt op Tweede Kerstdag onze vestiging in Noord opengesteld voor iedereen die om wat voor reden dan ook het moeilijk of niet leuk vindt om de Kerst (alleen) thuis door te brengen. Er wordt gezorgd voor een hapje, een drankje en live-muziek.
  
- Gered Gereedschap  
D.m.v. een intensieve ondersteuning (financieel en in natura) dragen wij er mede toe bij dat Gered Gereedschap Groningen een bloeiende organisatie is waar ongeveer 30 vrijwilligers ongeveer 15% van de landelijk verstuurde gereedschappen naar de ontwikkelingslanden voor hun rekening nemen.

Voor een uitgebreider verslag zie Hoofdstuk 5

## 2. De organisatie

### *Het bestuur*

De activiteiten van Mamamini hebben plaatsgevonden onder verantwoordelijkheid van het bestuur in de volgende samenstelling:

- Angel Stein                voorzitter
- Dorus Been                secretaris
- Menno Visser             penningmeester
- Joop de Jong              plv.voorzitter
- Max Doeglas
- Dirk Doeglas
- Frank Grommers
- Klaas Hofman
- Aukje Holtrop

In 2004 hebben 10 bestuursvergaderingen plaatsgevonden.

In deze bestuursvergaderingen zijn o.a. de volgende zaken aan de orde geweest:

- Jubileumfeest
- Rookvrij maken van het bedrijf
- Reïntegratie en aanbestedingen
- Bedrijfsontwikkeling en huisvesting
- Fondsangelegenheden
- Diverse personele zaken.

### *De bedrijfsstructuur:*

Bestuur

Directeur

Staf: - Trajectbegeleiding/Personeelswerk

- Boekhouding

Coördinator

Teamleiders

- Civiele Dienst Noord/Inboedels/Telefoon

- Kassa Noord en Zuid

- Kledingsorteer + Boetiek

- Kleingoed, Boeken & Platen

- Magazijn Noord en Zuid

- Transport

- Werkplaats Noord en Zuid/Computerafdeling

## *Externe ontwikkelingen*

### *Aanbestedingen*

Binnen Mamamini zijn een flink aantal laagdrempelige werkplekken. Deze zijn belangrijk voor mensen die een tijd(je) uit het arbeidsproces geweest zijn of nooit gewerkt hebben. Ze kunnen er werkritme opdoen en leren werken in een bedrijfsmatige omgeving.

Op zich wordt door de dienst SoZaWe erkend dat onze werkplekken in dit verband waardevol zijn. Voor deze werkplekken ontvingen we dan ook enige financiële compensatie. In eerste instantie als algemene subsidie, de afgelopen 2 jaar in de vorm van vergoedingen per traject.

In 2005 kon het, vanwege landelijke regelgeving, niet meer in deze vorm, maar moest deelgenomen worden aan een aanbestedingsprocedure.

We hebben de procedure en de gevolgen daarvan onderzocht. Het bleek dat deelname hieraan dermate grote consequenties zou hebben voor de werkdruk in diverse geledingen binnen het bedrijf, dat we besloten hebben niet zelf deel te nemen, maar dit uit handen te geven aan een erkend reïntegratiebedrijf: IWA. Wij zouden dan meedoen als onderaannemer.

Helaas is IWA niet door de eerste selectieronde gekomen. *Dit betekent dat wij in 2006 geen enkele vorm van financiering voor de trajecten, die wij uitvoeren, krijgen.*

### *Extra bemiddeling ID-ers via Agens*

Er is al enige tijd onrust binnen de gemeente met betrekking tot de toekomst van de ID-regeling. Eind 2003 is door de gemeente gegarandeerd dat de ID-ers in ieder geval tot 1 januari 2006 in dienst kunnen blijven. Ondertussen wordt wel gewerkt aan uitstroom naar reguliere arbeid voor de ID-ers die aangegeven hebben daar belangstelling voor te hebben. Binnen Mamamini hebben zich 5 medewerkers opgegeven, maar tot op heden is dat nog zonder positieve gevolgen geweest voor de uitstroom.

### *Ikea*

Ikea vierde haar 25-jarig bestaan in de vorm van “Woonsdagen”, dagen met een grote actie 1 maal per maand. Vanuit de BKN, onze branchevereniging, was georganiseerd dat de kringloopbedrijven op die woensdagen met een kraampje de aandacht op de kringloopbedrijvigheid konden vestigen.

Met de bemensing van het kraampje in een roulatiesysteem met onze collega's hebben we daar de Noordelijke kringloopbedrijven 10 maal kunnen promoten d.m.v. folders en gesprekken.

### *Nieuwe bedrijven in de stad*

In november van dit jaar was er ineens een explosie van vestiging van nieuwe tweedehands bedrijven in de stad. Binnen 1 week kwamen er de volgende initiatieven bij:

- Depotverkoop: dit is een inbrengwinkel waarbij de inbrenger 65% van de verkoopprijs krijgt
- Drop-off: in deze winkel kun je (kleinere) spullen brengen, die ze op internet (E-bay) zetten. Vervolgens handelen ze het hele verkoopproces af.

- Ziezo: een winkeltje met 2<sup>e</sup> hands goederen

We zullen deze bedrijven met belangstelling volgen.

### *Interne ontwikkelingen*

#### *Algemeen*

##### *Het 15-jarig jubileum*

Het jubileum hebben we gevierd met een spetterend Mexicaans Feest in Assen! Ter gelegenheid van het jubileum is ook een mooie jubileumkrant uitgebracht.

##### *Extra teamleider*

Aan het eind van het jaar is door het bestuur toestemming gegeven een extra teamleider (deeltijd) aan te trekken. De behoefte hieraan is gegroeid binnen het bedrijf omdat er steeds meer medewerkers komen met korte contracten (vergt vaker inwerktijd), medewerkers vaak meer begeleiding nodig hebben en de teams groter worden.

De werving zal in 2005 plaatsvinden.

Het is wat dit betreft extra vervelend dat de vergoeding vanuit de Dienst SoZaWe voor de trajecten in 2005 niet meer aan de orde is.

##### *Nieuwe vestiging*

Omdat er steeds meer spullen de afvalcontainer in gaan (omdat ze niet verkocht kunnen worden) en we ook nog mogelijkheden zien om onze inzameling uit te breiden hebben we besloten een nieuw verkooppunt (en inzamelpunt) te creëren. Bovendien levert dat extra werkgelegenheid op.

Op het Damsterdiep hebben we daarvoor ons inziens de juiste locatie gevonden: veel parkeerruimte, aan de doorgaande weg naar het oosten van de provincie en naast een Praxis-vestiging.

De Werkprojectengroep heeft moeite met deze vestiging, omdat ze bang zijn dat het de nabijgelegen vestiging van Nota Bene zal schaden. Wij gaan ervan uit dat je elkaar op zo'n plaats kan versterken, zoals dat ook bij meubel- en autoboulevards het geval is. De gemeente heeft geen bezwaar.

##### *De begeleiding*

D.m.v. het Mamamini-trajectplan bieden we de medewerkers een gestructureerde begeleiding in het belang van hun verdere ontwikkeling.

Het trajectplan wordt ieder jaar op details aangepast om het up-to-date te houden.

##### *Arbeidsomstandigheden*

Als bedrijf doet Mamamini haar best om een zo goed mogelijk arbeidsklimaat te creëren voor haar medewerkers: heldere, opgeruimde werkplekken en beschermingsmiddelen waar nodig. Hier wordt continu aan gewerkt.

Begin 2004 is er, op last van de overheid, begonnen met het rookvrij maken van het bedrijf. Om het grote aantal rokers binnen Mamamini tegemoet te komen is in iedere vestiging een rookruimte gemaakt. Vanaf maart 2004 is er in het bedrijf, behalve in de rookruimtes, niet meer gerookt.

### *Ouderenbeleid*

Sinds enige tijd bestaat de regeling dat bedrijven voor medewerkers vanaf 55 jaar geen WAO-premie meer hoeven te betalen. Mamamini heeft besloten deze vrijstelling van de premie voor het grootste deel ten goede te laten komen aan de medewerkers in de vorm van extra vrije dagen. Op deze manier wordt de oudere medewerker enigszins ontlast.

### *Verplaatsing medewerkersvergadering*

De medewerkersvergadering oude stijl is niet langer levensvatbaar gebleken. Deze vergadering werd 2x per jaar op maandagmiddag gehouden. Steeds meer medewerkers zijn echter voor korte duur verbonden aan ons bedrijf. Dat betekent dat de binding ook minder wordt. Dat uit zich o.a. in het aantal aanwezige medewerkers bij een medewerkersvergadering. Omdat de verhouding zoek was tussen het aantal aanwezige medewerkers en het plat leggen van het bedrijf voor een aantal uren is er voor gekozen de medewerkersvergadering te verplaatsen naar de avonden.

### *Milieu, intern*

In 2003 is er een tochtsluis geplaatst in Noord. Op de gasrekening eind 2004 is te zien dat dit een substantiële besparing op het gasgebruik tot gevolg heeft gehad.

Er zijn de afgelopen jaren ook diverse andere voorzieningen getroffen o.a. zijn er 12 zonnepanelen geplaatst.

In 2005 wordt er opnieuw gekeken of er nog verdere verbeteringen op het gebied van het interne milieu te realiseren zijn.

### *Het Fonds*

Omdat het steeds lastiger wordt een goede bestemming te vinden voor de fondsgelden binnen stad en provincie Groningen, is in 2004 besloten dat we ons ruimer op gaan stellen. Dat betekent dat er ook fondsgiften gedaan kunnen worden aan projecten in b.v. de Derde Wereld.

### *Opleidingen:*

- Windows, Word voor enkele medewerkers
- Tilcursus voor twee groepen van gemiddeld 10 medewerkers
- Training omgaan met Lastige Klanten, 1 dagdeel, 2 groepen van gemiddeld 8 medewerkers
- Training Klantvriendelijk handelen, drie dagdelen, vier groepen van gemiddeld 8 medewerkers
- Bedrijfshulpverlening voor 5 medewerkers
- RBO Scholingsadviesgesprekken voor een drietal medewerkers
- Studie Psychologie, vervolg voor 1 medewerker
- Supervisiekunde, tweede jaar voor Trajectbegeleidster
- Theorie examens voor het halen van een rijbewijs; 3 medewerkers
- Begeleiding in stoppen met roken voor 2 medewerkers
- Opleiding tot "Computerrijbewijs" richting helpdeskmedewerker voor 1 medewerker
- Opleiding SPD voor 1 medewerker
- Module Financieel Management voor Coördinator

### 3. Resultaten m.b.t. de in-, door- en uitstroom van medewerkers

#### Algemeen

De samenstelling en de grootte van het personeelsbestand is nagenoeg gelijk gebleven, met één uitzondering: een flinke toename van het aantal vrijwilligers via de dienst SoZaWe. Dit is zeer waarschijnlijk het gevolg van de presentaties die we in 2003 gegeven hebben voor de consultants Werk van SoZaWe, om Mamamini meer onder de aandacht te brengen als het gaat om werkplekken voor mensen, die voor hun traject aan het werk moeten. We hebben ze kunnen plaatsen als gevolg van de uitbreiding van de werkzaamheden, zowel in de bestaande vestigingen als in de nieuwe vestiging aan het Damsterdiep. De verwachting is dat aan het Damsterdiep in 2005 nog meer medewerkers geplaatst kunnen worden.

#### Cijfers

Vergelijking van het personeelsbestand (in aantallen) met het personeelsbestand van eind 2003:

Jaar:	2003		2004	
Dienstverband:	aantal medew.	FTE	aantal medew.	FTE
Regulier	11	11	11	11
ID 1)	24	21	23	20
WIW 2)	28	24	29	25
Vrijw/stagiaire	42	17	<u>54</u>	<u>21</u>
Totaal	105	73	117	77

- 1) Een ID (Instroom-Doorstroom) dienstverband houdt in dat de medewerker in dienst is van Stichting Mamamini maar volledig wordt gesubsidieerd door de overheid.
- 2) Een WIW-er (Wet Inschakeling Werkzoekenden) is in dienst van de gemeentelijke Stichting WeerWerk en wordt gedetacheerd bij b.v. Mamamini. Hiervoor betalen wij een bepaalde inleenvergoeding.

Uitgangspunten voor FTE berekening:

1 FTE	= 38 uur
ID gemiddeld	= 33 uur
WIW gemiddeld	= 33 uur
Vrijwilliger gemid.	= 15 uur

Uitkerende instanties	2003	2004
Stichting WeerWerk	28	29
ID subsidie SoZaWe	24	23
SoZaWe (vnl.Groningen)	13	29
UWV (GAK enz)	20	19
Asielzoekerscentrum .	2	3
Diversen		3

*Het aantal medewerkers dat in 2003 en 2004 bij Mamamini een werkplek heeft gehad:*

	2003	2004
Op langere termijn bezette plekken(>1 jr)	63	62
Instroom in 2004	42	49
Instroom en uitstroom in 2004	30	33
Uitstroom in 2004	37	43
Taakstraffen *)	34	41
PTCN (vw. werk tijdens detentie) *)	<u>16</u>	<u>9</u>
Totaal	222	227

\*) Deze groep is niet meegenomen in de cijfers hieronder m.b.t. de specificering van de uitstroom.

*Specificering van de uitstroom*

	2003	2004
Regulier betaald werk	5	6
Arbeidsmarkt gericht traject ( WIW-elders, DSW, opleiding)	18	24
Afgerond, geen vervolgtraject (b.v. stage)	6	6
Gestopt vanwege med/psychische redenen	15	19
Gestopt diverse redenen (bv. nog niet toe aan werk)	23	20
Diversen	<u>67</u>	<u>76</u>

4 medewerkers zijn intern doorgestroomd van (vrijwilligers)traject naar WIW

## 4. Bedrijfsresultaten m.b.t. de inzameling

### Algemeen

Bij de berekening van de resultaten moet met het volgende rekening worden gehouden: de ingevoerde tonnen, behalve de kleding, zijn niet gewogen, maar worden via een met de hand genoteerd systeem berekend.

De tonnen die het bedrijf uitgaan, worden wel gewogen.

Dat betekent dat de invoerresultaten te laag weergegeven worden omdat het zeker is dat er meer goederen opgehaald dan er genoteerd worden.

*Als voorbeeld hierbij dient de kleding: hierbij werd in 2003 19% meer opgehaald dan via het registratiesysteem weergegeven wordt.*

*In 2004 is extra veel spul niet genoteerd. Van de kleding bleek dat 68% van de binnengebrachte kleding niet genoteerd is.*

*In 2003 hebben we het verschil van 19% tussen met de hand geregistreeerde kleding en gewogen kleding gehanteerd om de andere categoriën te verhogen. Ondanks het verschil van 68% in 2004 hebben we voor de aanvulling van de andere groepen toch maar de 19% van 2003 aangehouden.*

### Cijfers

#	Opgehaald, genoteerd via registratiesysteem		1065 ton	t.o.v. 2003	+ 10%
	Toevoeging 19% + extra gewogen kleding		<u>258 ton</u>		
	<b>Totaal</b>		1323 ton		+ 15%
#	<b>Verdeling</b> over de diverse fracties:				
		geregistreerd + 19%	totaal	t.o.v.2003	
-	Meubels	622 ton	118 ton	740 ton	+ 10 %
-	Kleingoed	123 ton	23 ton	146 ton	+ 10 %
-	Boeken en Platen	62 ton	12 ton	74 ton	+ 25 %
-	Kleding	115 ton		193 ton	+ 43 % *)
-	Wit- en bruingoed	117 ton	22 ton	139 ton	+ 10 %
-	Diversen	<u>26 ton</u>	<u>5 ton</u>	<u>31 ton</u>	<u>0 %</u>
		1065 ton	258 ton	1323 ton	+ 15 %

\*) bij kleding is alles gewogen, dus geen percentage toegevoegd

### # Bestemming van de opgehaalde spullen:

#### Hergebruik:

-	Metaalafvoer	75 ton	+ 12 %
-	WEB afvoer	56 ton	+ 8 %
-	Papierafvoer	36 ton	+ 3 %
-	Kledingafvoer export	88 ton	+ 22 %
-	Kledingafvoer diversen vnl. stort	<u>24 ton</u>	<u>+ 15 %</u>
	totaal	279 ton	+ 14 %
	Stort	318 ton	+ 22 %
	Winkel (= totaal minus stort en hergebruik)	<u>726 ton</u>	+ 13 %

1323 ton

# **Milieurendement:**

- 76 % (= spullen die niet naar de stort gaan gedeeld door het totaal aan opgehaalde spullen) Dit is een achteruitgang van 1,4% t.o.v. 2003.

**5. De Ideële activiteiten**

*Fonds*

Elk jaar reserveert Mamamini een bepaald bedrag voor instellingen die voldoen aan de criteria van het Mamamini-fonds. De voorkeur gaat uit naar instellingen die zich richten op milieu, minima of werkgelegenheid. Omdat er op basis van deze criteria niet genoeg aanvragen zijn, die gehonoreerd kunnen worden, worden ook instellingen met andere doelstellingen met een gift verblijd. De fondscommissie weegt zorgvuldig alle aanvragen en doet uiteindelijk een voordracht aan het bestuur, dat hierover beslist.

In 2004 zijn met het geld dat in 2002 verdiend is, de volgende giften gedaan:

***Stichting Groningen Helpt***

Hulp aan individuen en instellingen waar ook ter wereld, in dit geval projecten op het gebied van onderwijs en gezondheidszorg in Afghanistan. € 2.500,=

***Roots en Shoots***

Actiegroep, gericht op het verbeteren van het leefmilieu voor mens en dier door het ontplooiën van lokale initiatieven, met name op scholen. € 1.500,=

***Zeilstichting Aeolus***

Organiseert zeilkampen voor kinderen die om medische, sociale, psychische of andere redenen in de verdrukking zitten of dreigen te raken. € 2.500,=

***Stichting de Nieuwe Weg***

Biologische winkel, die d.m.v. zonnepanelen aan de gevel zonne-energie wil promoten. € 1.000,=

***Malle***

Kinderboerderijtje in Lewenborg. Het wil voor kinderen educatief zijn en wil ouderen uit een sociaal isolement halen € 1.000,=

***Juridisch Spreekuur***

Geeft juridisch advies aan minder draagkrachtigen € 600,=

***Stichting Productiegroep Zonder***

Het laagdrempelig in contact brengen van mensen met diverse kunstvormen € 500,=

***Stichting Kids United***

Doel: het beoefenen en bevorderen van deelname door kinderen met een handicap aan sporten in teamverband € 1.000,=

***Delinkwentie & Samenleving***

Doel: het helpen reïntegreren in de samenleving van mensen met een justitiële  
Achtergrond d.m.v. het aanbieden van werk op oefenwerkplekken. € 900,=

### ***Gered Gereedschap***

Geld voor kisten om het opgeknapte gereedschap te kunnen verscheppen naar  
Ontwikkelingslanden en andere zaken € 1.055,=

### ***Verzorgingstehuis Else van der Laan***

Laptop voor grote televisiepresentaties € 1.700,=

### ***Verzorgingstehuis Westerholm***

Bijdrage aan de aanschaf van een groot televisiescherm € 1.700,=

***Sponsoring clubblaadjes*** € 1.308,=

***Kerst-In*** € 3.129,=

***Diverse giften*** € 1.707,=

### ***In natura***

- Gered Gereedschap: huur, gas en licht ter waarde van ongeveer € 6.400,=  
**Totaalbedrag: € 28.499,=**

### ***Kerst-In***

Ieder jaar organiseert Mamamini op Tweede Kerstdag een feest met live-muziek en hapjes en drankjes voor mensen met weinig geld, mensen die zich alleen voelen of anderszins. Ook in 2004 was dit weer een groot succes. Ruim 350 mensen hebben we op deze manier een gezellige middag kunnen bieden. Vorig jaar was het aantal 300. Het aantal is ieder jaar toegenomen. Het lijkt of 350 de grens is, want van begin tot eind zit de feestruimte nu vol.

### ***Gered Gereedschap***

Sinds eind 1999 heeft Gered Gereedschap een plaats gevonden onder het dak van Mamamini. Gered Gereedschap is een landelijke organisatie met, verspreid over het land, 30 zelfstandig opererende werkplaatsen waar vrijwilligers werken.

In die werkplaatsen wordt gereedschap gerepareerd, schoongemaakt en op aanvraag verzonden naar kleinschalige projecten in ontwikkelingslanden: hergebruik van produkten ten bate van een groep zeer kwetsbare medemensen.

Omdat Gered Gereedschap Groningen nauwelijks eigen inkomsten kan genereren en vanwege de grote verwantschap tussen de beide organisaties op het gebied van doelen en uitvoering, heeft Mamamini in 1999 besloten tot een soort adoptie van Gered Gereedschap.

In de vestiging aan de Helperoostsingel is een afgescheiden ruimte gereserveerd van ongeveer 200 m2 met een eigen, voor het gevende publiek aantrekkelijke, ingang.

De “adoptie” door Mamamini heeft zeer positieve gevolgen gehad voor Gered Gereedschap.

In de afgelopen 5 jaar is Gered Gereedschap sterk gegroeid. Het aantal vrijwilligers is toegenomen tot ruim 30 en daardoor ook het aantal stuks gereedschap dat jaarlijks klaargemaakt kan worden voor verzending.

Op deze manier heeft Gered Gereedschap Groningen in 2004 ongeveer 15 % van het landelijk totaal voor haar rekening genomen.