

Jaarverslag

2005

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
	- de Tsunami		
	- opheffing WIW-regeling		
	- perspectief op werk		
	- ID-banen		
	- nieuwe bedrijven in de stad		
	Interne ontwikkelingen	pag.	8
	- extra teamleider		
	- nieuwe vestiging		
	- de begeleiding		
	- arbeidsomstandigheden		
	- 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.	13
	Cijfers	pag.	14
5.	De ideële activiteiten		
	5 Fonds	pag.	15
	Kerst-In	pag.	16
	Gered Gereedschap	pag.	16

Voorwoord

Vooral in de zomermaanden is 2005 zeer hectisch geweest. Door de vrij plotselinge opheffing van de WIW-regeling hadden we ineens een groot tekort aan medewerkers. We hebben gemerkt wat het wegvallen van 30 bijna full-time medewerkers voor gevolgen heeft. Met veel kunst- en vliegwerk is het toch gelukt het bedrijf door te laten draaien. En vervolgens hebben we het jaar op alle fronten afgesloten met goede resultaten, zoals uit dit jaarverslag zal blijken.

Ook hebben we het aantal reguliere medewerkers met 2 uitgebreid, van 11 naar 13, voor een deel omdat we extra begeleiding nodig hadden, voor een deel omdat we onze winkel aan het Damsterdiep geopend hebben.

We blijven ons inspannen zoveel mogelijk mensen van werk te voorzien, zoveel mogelijk afval te besparen en mensen die dat nodig hebben te voorzien van goedkope spullen.

We zijn nog steeds groeiende en daar zijn we trots op. Wij bieden u daarom het jaarverslag weer met genoegen aan.

Groningen, augustus 2006

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 iedereen, 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: tweedehands 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.

- *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.

- *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 kennen, die horen bij het werken.
- door bij Mamamini te werken kunnen medewerkers relevante werkervaring op doen, zodat zij makkelijker door kunnen stromen naar reguliere arbeid.

- *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. Door de 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 het, om wat voor reden dan ook, moeilijk of niet leuk vindt om de Kerst (alleen) thuis door te brengen. Er wordt gezorgd voor een hapje, een drankje en life-muziek.

- **Gered Gereedschap**
Door 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 10% van de landelijk verstuurd gereedschappen naar de ontwikkelingslanden voor hun rekening nemen.

Voor een uitgebreider verslag over onze ideële activiteiten 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
- Dirk Doeglas
- Frank Grommers
- Klaas Hofman
- Aukje Holtrop
- Max Doeglas (enkele vergaderingen)

Het bestuur neemt in samenwerking met de directeur op strategisch niveau beslissingen. Verder helpen bestuursleden mee met de Kerst-In of zetten zich in voor de fondscommissie. Ze verdelen hun aandacht door zich op verschillende niveaus in te zetten voor de minima. In 2005 hebben 9 genotuleerde bestuursvergaderingen plaatsgevonden. Daarnaast een tweetal vergaderingen om te brainstormen over de toekomst van Mamamini. In (genotuleerde) bestuursvergaderingen zijn o.a. de volgende zaken aan de orde geweest:

- Milieuvriendelijkheid van Mamamini
- Fondsveranderingen
- Nieuwe vestiging Damsterdiep
- Veranderingen binnen de gemeente m.b.t. gesubsidieerde arbeid
- Diverse financiële en personele zaken
- Communicatie tussen bestuur en werknemers Mamamini

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
 - Magazijn Zuid & Civiele Dienst
 - Transport

- Werkplaats Noord en Zuid
- Oost (vestiging Damsterdiep)

Externe ontwikkelingen

Gift medewerkers Tsunami

Om de mensen in Azië te steunen die slachtoffer zijn geworden van de tsunami hebben de medewerkers van Mamamini in totaal € 1.586,51 bij elkaar gebracht!

Opheffing WIW-regeling

In 2005 heeft een grote verandering plaatsgevonden in ons personeelsbestand. In de loop der jaren is de gesubsidieerde arbeid in de vorm van WIW banen een vaste waarde in het bedrijf gaan betekenen: rond de dertig medewerkers met contracten van 32 of 36 uur. Bovendien waren ze vaak voor langere tijd aan ons verbonden.

De regeling is in de loop van 2005 vrij plotseling opgeheven.

Dit heeft de volgende gevolgen gehad:

- onderbezetting, vooral in de vakantiemaanden
- de WIW-ers zijn voor een groot deel vervangen door vrijwilligers en medewerkers op traject. Omdat deze veel minder uren werken en vaak korter blijven hebben wij er meer nodig: meer sollicitatiegesprekken, meer inwerken, meer begeleidingsgesprekken.

Dat betekent dat de druk op de teamleiders groter geworden is.

Start van een nieuwe regeling: "Perspectief op werk"

De dienst SoZaWe heeft de WIW-regeling opgeheven omdat deze niet voldeed aan de verwachtingen, namelijk uitstroom naar reguliere arbeid. Mensen bleven hangen in deze regeling hangen.

Daarom is de start- en werkstagerregeling ontworpen. Binnen deze regeling wordt veel meer druk gezet op uitstroom naar reguliere arbeid.

De stageregeling is verdeeld in een aantal fases:

- Startstage: een periode van 3 maanden ter oriëntatie: Wat kan iemand? Om dit te onderzoeken is Mamamini ingeschakeld. Het is de bedoeling dat iemand tijdens of na deze periode uitstroomt naar het bedrijfsleven.
- Werkstage 1: als het nog niet lukt uit te stromen naar het bedrijfsleven kan de periode bij Mamamini verlengd worden tot maximaal 12 maanden.
- Werkstage 2: de persoon stroomt uit naar het bedrijfsleven, hetzij op een stageplaats, hetzij naar een reguliere baan.

Als iemand na 12 maanden nog geen regulier werk heeft gevonden, wordt het contract tussen de dienst SoZaWe en de deelnemer beëindigd.

ID-banen

In 2005 is er duidelijkheid gekomen over de ID-banen:

de *reïntegratiebanen* blijven gehandhaafd tot 1 januari 2009. Tot dat moment wordt er intensief gezocht naar mogelijkheden om de mensen op de reïntegratiebanen elders te herplaatsen, als het lukt naar reguliere banen. Bij ons zitten er 4 medewerkers op een reïntegratiebaan.

De *maatschappelijk gesubsidieerde banen*. De kans is groot dat deze ook blijven bestaan na 1 januari 2009. Dat is belangrijk, want deze banen vormen, naast de reguliere banen, de stabiele factor in het bedrijf. In totaal hebben wij 19 medewerkers met een dergelijke baan.

Interne ontwikkelingen

Extra teamleider

In het begin van het jaar is het aantal teamleiders uitgebreid met 1, voor het magazijn in Zuid. De behoefte aan een extra teamleider is gegroeid binnen het bedrijf omdat er steeds meer medewerkers komen met korte contracten. Dat vergt meer inwerktijd en meer begeleiding. Bovendien zijn de teams hierdoor groter geworden.

Nieuwe vestiging Damsterdiep

In november hebben we een nieuwe vestiging geopend.

We hadden meer ruimte nodig, zowel voor de verkoop als voor de opslag.

De plek aan het Damsterdiep is ons inziens daarvoor de juiste locatie: veel parkeerruimte en naast een Praxis-vestiging. Het pand ligt bovendien aan de doorgaande weg naar het oosten van de provincie.

De nieuwe vestiging levert weer extra werkgelegenheid op, meer spullen voor mensen met weinig geld en de mogelijkheid meer spullen in te zamelen.

Om de start rustig te laten verlopen is de vestiging eerst beperkt geopend: 3 middagen per week.

Voor deze vestiging hebben we een nieuwe teamleider aangenomen.

De begeleiding

Mamamini werkt met een begeleidingsmethodiek die is ontwikkeld op basis van:

- langdurige ervaring binnen Mamamini in het werken met mensen die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben
- ervaring en kennis vanuit de GGz, vanuit WeerWerk, vanuit de branche enz.

De directe aansturing en begeleiding gebeurt op maat op de werkvloer door de teamleider. We zijn er steeds alert op dat elke medewerker en deelnemer zich kan oriënteren en oefenen in een veilige en gestructureerde omgeving.

De methodische begeleiding is gericht op het ontwikkelen van:

- sociale vaardigheden
- arbeidsritme
- vakspecifieke vaardigheden
- motivatie om kleine, haalbare doelen te stellen en te bereiken
- inzicht krijgen in persoonlijke belemmeringen
- eventueel een beroepsbeeld

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

Arbeidsomstandigheden

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

Opleidingen:

- Rugtraining voor 10 medewerkers
- Training Klantvriendelijk handelen 8 medewerkers
- Bedrijfshulpverlening voor 9 medewerkers
- Supervisiekunde, tweede leergang voor trajectbegeleidster
- Europees rijbewijs ICT: 1 persoon. Deze persoon is hiermee uitgestroomd naar regulier werk.
- Psychologie Propaedeuse: 1 persoon

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

Algemeen

De meest ingrijpende wijziging in het personeelsbestand die in 2005 heeft plaatsgevonden is de opheffing van de WIW-banen door de gemeente.

Zie voor de uitleg hiervan pagina 7 onder Externe ontwikkelingen

De WIW-medewerkers werkten over het algemeen 32 uur, sommigen 36 uur. Als ineens 29 van die medewerkers verdwijnen laat dat een groot gat achter in de bezetting van de teams. Dat hebben we op weten te vangen door, naast de instroom van start-stagemedewerkers (*zie ook pagina 7 onder Externe ontwikkelingen*), veel vrijwilligers aan te nemen.. Het aantal vrijwilligers is toegenomen van 54 in 2004 tot 84 in 2005.

In november is onze vestiging aan het Damsterdiep opengegaan. Ook daar zijn meer medewerkers voor nodig.

Omdat de uitbreiding in aantal medewerkers ook meer begeleiding met zich meebrengt, zijn 2 extra teamleiders aangenomen.

Bij Mamamini waren in 2005 5 verschillende soorten dienstverbanden mogelijk:

- 1) Een regulier dienstverband op cruciale functies. Dit zijn de leidinggevend en de staf.
- 2) Een ID (Instroom-Doorstroom) dienstverband. Dit houdt in dat de medewerker in dienst is van Stichting Mamamini maar wordt gesubsidieerd door de overheid.
- 3) Een WIW-er (Wet Inschakeling Werkzoekenden). Deze is in dienst van de gemeentelijke Stichting WeerWerk en wordt gedetacheerd bij b.v. Mamamini. Hiervoor betalen wij een bepaalde inleenvergoeding.
- 4) Start/werkstage. Dit is een project van de Sociale Dienst: “Perspectief op Werk”. De stage wordt gebruikt om mensen, met behoud van hun uitkering, weer aan werk te laten wennen en vervolgens snel door te laten stromen naar een stageplek bij het bedrijfsleven of naar een reguliere baan.
- 5) Vrijwilligerswerk/stages/trajecten. Via reïntegratiebedrijven, scholen en op eigen initiatief werken veel mensen bij ons, vaak met behoud van uitkering.

Cijfers

Vergelijking van het personeelsbestand (in aantallen) met het personeelsbestand van eind 2004:

Jaar:	2004		2005	
	aantal medew.	FTE	aantal medew.	FTE
Regulier	11	11	13	13
ID 1)	23	20	23	20
WIW 2)	29	25		
Start/werkstage 3)			12	8
Vrijw/stagiaire	54	21	84	33

Totaal	117	77	132	74
Uitgangspunten voor FTE berekening:				
1 FTE	= 38 uur			
ID gemiddeld	= 33 uur			
Start/werkstage gemid	= 24 uur			
Vrijwilliger gemid.	= 15 uur			

<i>Uitkerende instanties (dus excl. reguliere medewerkers)</i>	2004	2005
Stichting WeerWerk	29	0
ID subsidie SoZaWe	23	23
SoZaWe (vnl.Groningen)	29	57
UWV	19	34
Asielzoekerscentrum .	3	1
Diversen	<u>3</u>	<u>4</u>
	106	119

Commentaar:

- Stichting WeerWerk van 29 naar 0: dit zijn de WIW-ers die verdwenen zijn.
- SoZaWe van 29 naar 57: vanwege het verdwijnen van de WIW-banen hadden we meer plek voor vrijwilligers (die meestal een uitkering van de Sociale Dienst hebben). Daarbij komt dat de druk vanuit diverse instanties groter is geworden om vrijwilligerswerk te gaan doen en bij het aantal van 57 zijn de start-stagemedewerkers meegerekend. Ook hebben we intensiever geworven om het gat van de verdwenen WIW-ers op te vullen.
- De stijging van het aantal medewerkers met een uitkering van het UWV is te verklaren vanuit het feit dat veel *reïntegratiebureaus* cliënten naar ons doorverwijzen.

Het aantal medewerkers dat in 2004 en 2005 bij Mamamini een werkplek heeft gehad:

	2004	2005
Op langere termijn bezette plekken(>1 jr)	62	52
Instroom in 2005	49	71
Instroom en uitstroom in 2005	33	54
Uitstroom in 2005	43	53
Taakstraffen *)	41	34
PTCN (vrijwilligerswerk tijdens detentie) *)	<u>9</u>	<u>11</u>
Totaal	227	275

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

Specificering van de uitstroom

	2004	2005
Regulier betaald werk	6	17
Arbeidsmarkt gericht traject (WIW-elders, DSW, opleiding)	24	21
Afgerond, geen vervoltraject (b.v. stage)	6	19
Gestopt vanwege med/psychische redenen	19	18
Gestopt diverse redenen (bv. nog niet toe aan werk)	20	27

Diversen

$\frac{1}{76}$

$\frac{5}{107}$ -

Commentaar:

- Er is een sterke toename te constateren van medewerkers die uitgestroomd zijn naar regulier werk, van 6 naar 17. De oorzaak hiervan is de introductie van de startstage: het werkt!
- Dat “afgerond, geen vervolgtraject” zo is toegenomen (van 6 naar 19) komt voor een groot deel door de uitstroom van WIW-ers, die na Mamamini geen vervolg meer hadden.

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, worden niet gewogen, maar worden via turflijsten berekend. Als medewerkers spullen bij klanten ophalen of als spullen bij de vestigingen aangeboden worden, wordt het betreffende product op een lijst met goederen geturfd. De resultaten van de turflijsten worden ingevoerd in ons registratiesysteem.

De tonnen die het bedrijf uitgaan, worden wel gewogen..

Dat betekent dat de invoerresultaten te laag weergegeven worden, omdat het zeker is, dat lang niet alle goederen die aangeboden worden op de turflijsten terecht komen. Dat wordt in de hectiek regelmatig vergeten.

Als voorbeeld hierbij dient de kleding: hierbij werd in 2005 64% meer opgehaald dan via het registratiesysteem weergegeven wordt.

Het is dus logisch om de aantallen kilo's die via het turfsysteem geregistreerd zijn op te waarderen. Om toch wat bescheiden te blijven herberekenen we alle stromen niet met 64% maar met 40%: we tellen bij iedere fractie, die met de hand genoteerd is, 40% bij.

Cijfers

#	Opgehaald, genoteerd via registratiesysteem	992 ton	t.o.v. 2004	- 7%
	Toevoeging 40%	<u>425 ton</u>		
	(bij kleding wordt geen 40% toegevoegd: hierbij gebruiken we de gewogen kilo's)			
	Totaal	1417 ton		+ 7%

#	Verdeling over de diverse fracties:				
		geregistreerd + 40%	totaal	t.o.v.2004	
-	Meubels	543 ton	217 ton	760 ton	+ 3 %
-	Kleingoed	119 ton	48 ton	167 ton	+ 14 %
-	Boeken en Platen	71 ton	28 ton	99 ton	+ 34 %
-	Kleding	119 ton		195 ton	+ 1 % *)
-	Wit- en bruingoed	109 ton	44 ton	153 ton	+ 10 %
-	Diversen	<u>31 ton</u>	<u>12 ton</u>	<u>43 ton</u>	<u>+ 39 %</u>
		992 ton	349 ton	1417 ton	+ 7 %

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

#	Bestemming van de opgehaalde spullen:			
	<i>Hergebruik:</i>			
-	Metaalafvoer	79 ton		+ 5 %
-	WEB afvoer	64 ton		+ 14 %
-	Papierafvoer	38 ton		+ 6 %
-	Kledingafvoer export	75 ton		- 15 %
-	Kledingafvoer diversen vnl. stort	<u>35 ton</u>		<u>+ 46 %</u>
	totaal	291 ton		+ 4 %
	<i>Stort</i>	334 ton		+ 5 %
	<i>Winkel (= totaal minus stort en hergebruik)</i>	<u>726 ton</u>		+ 10 %

1417 ton

Milieurendement:

- 72 % (= spullen die niet naar de stort gaan gedeeld door het totaal aan opgehaalde spullen) Dit is een achteruitgang van 4% t.o.v. 2004.
Dit komt overeen met onze ervaring dat de kwaliteit van de spullen afneemt: daardoor verdwijnen er meer spullen in de container. Bovendien zijn de eisen, die gesteld worden aan textiel voor de export, sterk gestegen.

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 2005 zijn, met het geld dat in 2003 verdiend is, de volgende giften gedaan:

Stichting Samen aan tafel

De organisatie heeft tot doel het wekelijks gratis maaltijden verstrekken aan mensen in een financieel moeilijke positie, die daardoor in een sociaal isolement dreigen te raken. € 3.000,=

Zeilstichting Aeolus

Zeilkampen voor kinderen die om medische, sociale, psychische of andere redenen in de verdrukking zitten of dreigen te raken. € 3.500,=

Verzorgingshuis Hunzerheem

Aanschaf van een duofiets zodat bewoners onder begeleiding naar buiten kunnen € 1.300,=

Verzorgingscentrum Ebbingepoort

Geld voor het organiseren van diverse activiteiten € 2.000,=

Werkgroep "Vrienden van de arme kant"

Geld voor de Kerstactie van 2006 € 2.000,=

Stichting Vogelopvang 't Hemelrijk

Bijdrage in de kosten voor een buitenvolière € 2.500,=

Speeltuivereniging Corpus den Hoorn

Reisjes voor kinderen van minima in de wijk € 1.750,=

Stichting Papegaaienhulp

Voorlichting over, opvangen en verzorgen van papegaaien € 1.000,=

Rechtswinkel Groningen

Ondersteunen van de minder draagkrachtige rechtzoekende € 500,=

Juridisch spreekuur,

Het organiseren van juridische spreekuren voor minder draagkrachtigen € 500,=

Kinder- en Jongerenrechtswinkel

Geven van gratis advies aan kinderen en jongeren onder de 21 jaar € 500,=

Gered Gereedschap

Materiaal voor kisten om gereedschap naar derde wereld te versturen € 650,=

Sponsoring kleine organisaties

€ 1.390,=

Diversen buiten fonds om (o.a. **huisvesting Gered Gereedschap, Kerst-In**) € 9.000,=

Totaal

€ 29.590 ,=

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 2005 was dit weer een groot succes. Ruim 350 mensen hebben we op deze manier een gezellige middag kunnen bieden. Dat betekent dat de feestruimte van begin tot eind volgezeten heeft, want 350 mensen is het maximum. Meer kunnen er niet in.

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 6 jaar is Gered Gereedschap sterk gegroeid. Het aantal vrijwilligers is toegenomen van tussen de 15 en 20 tot tussen de 30 en 40 en daardoor ook het aantal stuks gereedschap dat jaarlijks klaargemaakt kan worden voor verzending.

Op deze manier heeft Gered Gereedschap Groningen in 2005 ongeveer 10 % van het landelijk totaal voor haar rekening genomen.