



Stichting Jemima
Binnenhof 40
7642 GW Wierden
M: +31 (0) 6 150 20 333
F: +31 (0) 546 433 013

K.v.K. nr 41181216
RSIN nr. 816036081
www.jemima.eu
www.jemima.nl
secretariaat@jemima.nl

Meerjarenbeleidsplan 2021-2025

Stichting Jemima



Juni 2021

Beleidsplan goedgekeurd door bestuur d.d. : 25.06.2021 (inhoudelijk) en
19.11.2021 (begroting)

A.01

INHOUD:

1. Historie en profiel	04
1.1. Historie	
1.2. Profiel	
2. Missie en Visie	05
2.1. Missie	
2.2. Visie	
2.3. Identiteit	
3. Welke zorg gaat Jemima leveren?	07
3.1. SWOT Analyse	
3.2. Zorgvisie	
3.3. Begeleid zelfstandig wonen	
4. Met welke mensen?	10
4.1. Medewerkers	
4.2. Medewerkersbeleid	
4.3. Vrijwilligers en stagiaires in Beit Jala	
4.4. Vrijwilligers in Nederland	
5. Organisatie	14
5.1. Besturingsmodel	
5.2. Functiegebouw	
5.3. AVG	
6. Samenwerking met andere organisaties	17
6.1. Bartiméus Sonneheerdt	
6.2. Near East Ministry	
6.3. Centrum voor Israel Studies Christelijk Gereformeerde Kerken	
6.4. Deputaatschap Bijzondere Noden Gereformeerde Gemeenten	
6.5. ADI (voorheen Aleh)	
6.6. Hoornbeek College	
7. Met welke faciliteiten?	19
7.1. Huisvesting	
7.2. Transport	
7.3. Hulpmiddelen	
7.4. ICT	
8. Financiën	21
8.1. Meerjarenbegroting 2021-2025	
8.2. Pensioenvoorziening	
8.3. Continuïteitsreserve	

9. Fondswerving	22
9.1. Donateurs	
9.2. Adoptie	
9.3. Business Club	
9.4. Lokale fondswerving in Beit Jala	
10. Public Relations	23
10.1. Plan voor PR&Communicatie	
10.2. Ambassadeurs Jemima	
10.3. Presentaties	
10.4. Nieuwsbrieven	
10.5. Website	

1. Historie en profiel

1.1. Historie

In 1982 begonnen Ed en Heleen Vollbehr op verzoek van de Israëliëse regering met de opbouw van een tehuis voor Arabische kinderen met een handicap in Bethlehem. Twee jaren later, in 1984, werd in Nederland de Stichting Jemima opgericht om het werk van Ed en Heleen te ondersteunen. Tussen 1985 en 1987 werd het eerste tehuis Eber gebouwd met de opbrengst van de EO-actie "In Bethlehem staat een huis".

Het aantal kinderen groeide en daarmee de omvang van de taken. De door Jemima verleende hulp werd professioneler en specialistischer. Hierdoor ontstond de noodzaak de huisvesting uit te breiden. Met weer een actie van EO-Metterdaad kwam het Helena-gebouw, genoemd naar de in 1998 overleden oprichtster Heleen Vollbehr tot stand. Met financiële steun vanuit de achterban (donateurs en gulle gevers) werd het Helena-gebouw medio 2003 volledig voltooid en in september 2003 in gebruik genomen. Na het vertrek van oprichter Ed Vollbehr werd Jemima meerdere jaren aangestuurd door verschillende managers uit Nederland, die daarbij werden bijgestaan door de leden van het management team. Vanaf februari 2011 werd Jemima aangestuurd door een volledig lokaal management team. Op 11 september 2013 werden de statuten voor een bestuursmodel met een Raad van Bestuur in Nederland en een General Manager in Beit Jala getekend bij de notaris. De relatie tussen het Bestuur en de General Manager werd nader geregeld in een bestuursreglement en vastgesteld in de bestuursvergadering d.d. 22 september 2016. Het functioneren van het bestuur conform de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen is eveneens nader geregeld in een bestuursreglement en vastgesteld in de bestuursvergadering d.d. 25 juni 2021.

1.2. Profiel

In eerste instantie richtte Jemima zich vooral op opvang van kinderen met een verstandelijke en/of lichamelijke beperking die waren verstoten of achtergelaten door hun ouders.

Het bieden van warmte, veiligheid en een plek waar je in liefde wordt opgevangen en er mag zijn werden daarom speerpunten in de zorg die Ed en Heleen met vrijwilligers boden.

Naast het bieden van huisvesting werd er ontwikkeling aangeboden binnen de muren van stichting Jemima. Dit gebeurde vanuit Christelijke overtuiging zoals deze ook verwoord staat in Mattheus 25 vers 34 tot 40 (HSV):

Dan zal de Koning zeggen tegen hen die aan Zijn rechterhand zijn: Kom, gezegenden van Mijn Vader, beërf het Koninkrijk dat voor u bestemd is vanaf de grondlegging van de wereld. Want Ik had honger en u hebt Mij te eten gegeven; Ik had dorst en u hebt Mij te drinken gegeven; Ik was een vreemdeling en u hebt Mij gastvrij onthaald. Ik was naakt en u hebt Mij gekleed; Ik ben ziek geweest en u hebt Mij bezocht; Ik was in de gevangenis en u bent bij Mij gekomen. Dan zullen de rechtvaardigen Hem antwoorden: Heere, wanneer hebben wij U hongerig gezien en te eten gegeven? Of dorstig en te drinken gegeven? Wanneer hebben wij U als een vreemdeling gezien en gastvrij onthaald, of naakt en hebben U gekleed? Wanneer hebben wij U ziek gezien of in de gevangenis en zijn bij U gekomen? En de Koning zal hun antwoorden: Voorwaar, Ik zeg u: voor zover u dit voor een van deze geringste broeders van Mij gedaan hebt, hebt u dat voor Mij gedaan.

2. Missie en Visie

2.1. MISSIE

Jemima is een organisatie die zich primair richt op het verlenen van zorg aan mensen op de Westbank met een ernstige verstandelijke beperking. Lokale Arabische medewerkers verlenen die zorg vanuit hun christelijke bewogenheid en professionaliteit. Zij werken samen met deskundige - in de zorg opgeleide - vrijwilligers uit diverse landen, waaronder Nederland. ***Barmhartigheid en ontwikkeling zijn speerpunten in onze zorg.*** Vanuit een warme, veilige omgeving wordt ieder gestimuleerd om de al aanwezige talenten en vaardigheden bij zowel cliënten als medewerkers te ontwikkelen. Het ritme en de leermomenten uit het dagelijks leven zijn hulpmiddelen om zorg, therapie en ervaringsleren te integreren.

2.2. VISIE

Het bieden van woonzorg, dagbesteding en thuisbegeleiding aan Arabische kinderen en jongvolwassenen met een verstandelijke of meervoudige beperking, van welke achtergrond en religieuze overtuiging dan ook.

- **Woonzorg**

De verschillende woongroepen binnen Jemima hebben hun eigen sfeer en aankleding. De kindergroep wordt gevormd door kinderen met bijkomende medische zorgvragen. De overige groepen zijn ingedeeld in aparte mannen- en vrouwengroepen. Een klein aantal bewoners komt in aanmerking om begeleid zelfstandig te wonen. Net als in de thuissituatie zijn er op de woongroepen de algemene dagelijkse levensverrichtingen. Zo veel mogelijk doen de bewoners die zelf. Waar nodig wordt hulp geboden. Regelmatig gaan bewoners onder begeleiding van een persoonlijke mentor naar tandarts of dokter. Gezamenlijke activiteiten zoals het samen eten, de dag beginnen en afsluiten met zang en gebed, vieringen van feesten geven de bewoners en medewerkers een familiegevoel. Het samen meemaken geeft een sterke band die met elkaar verbindt.

- **Dagbesteding.**

De meeste bewoners van de woongroepen krijgen in het Eber gebouw hun dagbesteding. De kinderen gaan naar de kindergroepen en de volwassenen hebben hun eigen plek in een workshop. Daarnaast is er ruimte voor kinderen uit de omgeving van Bethlehem om ook gebruik te maken van de dagbesteding op Eber. Zij worden elke dag door de schoolbus van Jemima van huis gehaald en na afloop weer thuisgebracht. Enkele kinderen worden daarnaast door de eigen familie gebracht en gehaald. Liefdevolle aandacht helpt hen om naar buiten te komen en zich te ontwikkelen. Zo ontstaat ruimte om te werken aan vaardigheden die nodig zijn voor het dagelijkse leven. Het streven van Jemima is hierbij tevens gericht op acceptatie van mensen met een beperking en ondersteuning van de ouders bij de opvoeding van hun bijzondere kinderen. De groepen in de dagopvang worden onderverdeeld naar zorgvraag. Het gevarieerde programma biedt schoolse en sociale vaardigheden, beweging en fysiotherapie, spraak- en taalgroepjes en ergotherapie. Diezelfde aandacht en betrokkenheid vormen ook de basis van het werk in de workshops voor de volwassen bewoners van Jemima.

Naast het in stand houden en aanleren van praktische vaardigheden, is er ook veel aandacht voor werkervaringen. Steeds weer wordt er gezocht naar passende activiteiten waar bewoners plezier en voldoening in ervaren.

- **Thuisbegeleiding**

Dagbesteding voor kinderen op Eber kent helaas een enorme wachtlijst. Om de ouders van deze kinderen tegemoet te komen is in 2006 het programma “Home Based Intervention (HBI)” gestart. Ouders van kinderen met een ernstige meervoudige handicap krijgen hierin thuis steun en begeleiding bij de zorg voor hun kind. Kinderen - ook met een ernstige meervoudige beperking - hebben hun eigen mogelijkheden voor ontwikkeling. Met kleine signalen laten zij aan hun omgeving zien wat zij nodig hebben. Het maakt een wereld van verschil als mensen om hen heen begrijpen wat er met een kleine glimlach of spierbeweging wordt bedoeld.

De werkers van de thuisbegeleiding gaan op bezoek bij gezinnen met deze bijzondere kinderen. Allereerst gaan zij op zoek naar de mogelijkheden van het kind. Daarnaast ondersteunt de medewerker de familie bij het bieden van passende zorg en activiteiten. Ouders vinden in de thuisbegeleiding erkenning, steun en bemoediging om de zorg voor hun kind te blijven geven. De toegevoegde waarde van thuisbegeleiding wordt periodiek vastgelegd via effectrapportages

- **Leer-/werkbedrijf**

Bewoners en cliënten kunnen vaardigheden aanleren bij een leer-/werkbedrijf en daartoe gebruik maken van de werkplaats in het gebouw Eber. Hier worden producten uit olijfhout vervaardigd en ontvangen zij voor hun werk een bescheiden salaris of vergoeding. De producten uit de houtwerkplaats worden zoveel mogelijk verkocht.

2.3. IDENTITEIT

De christelijke identiteit van Jemima - zoals omschreven in de statuten - is de basis van waaruit wordt gewerkt en zorg wordt verleend aan bewoners en cliënten. De laatste jaren is daaraan door het management opnieuw veel aandacht besteed. Het personeel van de dagbesteding begint hun dienst op maandag t/m vrijdag met een gezamenlijke dagopening van 08.45 – 09.00 uur met het lezen van een Bijbelgedeelte en met gebed. Daarna gaat het personeel naar de eigen groepen om samen met hun cliënten hetzelfde te doen. Wat heeft dit voor effect? Een ervaren medewerker verwoordde het zo: “Dit helpt ons als medewerkers om het werk vanuit ons hart te doen”. Als bestuur en management hebben we de overtuiging dat alle medewerkers van de bewoners en cliënten van Jemima houden en zich met hun hart voor hen inzetten. Op zondag wordt met de bewoners van Jemima vanaf 11.00 uur een eenvoudige zondagschool gehouden (samen zingen, Bijbelverhaal, gebed en daarna koffiedrinken). Jemima heeft op de Westbank als zorgorganisatie voor kinderen en volwassenen met een beperking een naam hoog te houden van goede zorg waar ouders hun kinderen graag aan toevertrouwen. Dit christelijk getuigenis van goede zorg willen we in stand houden en verder versterken door gerichte aandacht en voorbeeldgedrag.

3. Welke zorg gaat Jemima leveren?

3.1. SWOT Analyse Jemima

Een SWOT-analyse is een bedrijfskundig model waarmee de sterktes en zwaktes in combinatie met de kansen en bedreigingen worden geanalyseerd. Deze analyse vormt dan de basis voor het bepalen van de langetermijnstrategie en kan dan ook leidend zijn in keuzes die gemaakt worden met betrekking op PR, welke zorg gaat Jemima leveren, kans verkenning en teambuilding.

SWOT Analyse St Jemima

<p>Strengths</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aansprekende Missie en Visie • Christelijk getuigenis van goede zorg op de Westbank • Personeel met hart voor de bewoners en cliënten van Jemima • Jemima vervult een unieke zorgfunctie en heeft een mooie uitstraling op de Westbank • Toenemende betrokkenheid bij het adoptieproject • Goede huisvesting via gebouwen Helena en Eber • Thuisopvang kinderen via HBI 	<p>Weaknesses</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begeleid zelfstandig wonen volwassen bewoners • Deskundigheid personeel • Verkrijgbaarheid gekwalificeerd personeel • Hierarchisch denken in combinatie met please cultuur • Managementcapaciteit • Begeleiding stagiaires • Toekomstperspectief bewoners en cliënten
<p>Opportunities</p> <ul style="list-style-type: none"> • Volledig benutten capaciteit huisvesting • Begeleiding door deskundige vrijwilligers uit NL • Logeerfaciliteiten voor bewoners • Optimaliseren inzet medewerkers • Groepsreizen Westbank waar Jemima in participeert • Herberg (secundair aan bewoners) • Arabische maaltijden en zorg voor volwassen bewoners 	<p>Threats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visa voor vrijwilligers • Koers NIS • Beleid Palestijnse Autoriteit • Beleid Israëlische regering m.b.t. inzet vrijwilligers • Onpartijdige betrokkenheid Westbank • Veiligheid bewoners en cliënten • Afnemend aantal christenen op de Westbank

Uit deze SWOT Analyse zijn de volgende beleidsintenties afgeleid:

- Het volledig benutten van de capaciteit van het gebouw Helena voor de bewoners van Jemima. Dat betekent dat er plaats is voor uitbreiding naar 25 bewoners die permanent verblijven bij Jemima of zelfs meer bij niet permanent verblijf (zie A.04). A.02
- Het volledig benutten van de capaciteit van het gebouw Eber voor dagopvang t.b.v. de bewoners van Jemima en uitbreiding naar 25 cliënten in Bethlehem e.o. die hier gezamenlijk gebruik van maken. A.03

- c. Jemima wil daarnaast experimenteren met een nieuwe manier van zorg aanbieden binnen de huidige accommodatie. Drie dagen 24/7 zorg en vier dagen verblijft de cliënt thuis. Voor hetzelfde budget kunnen er dan twee keer zoveel mensen worden opgevangen. A.04
- d. Het ontwikkelen en implementeren van een concept voor begeleid zelfstandig wonen voor bewoners van Jemima die volwassen worden (Guided Independent Living). A.05
- e. Het opzetten van een leer-/werkbedrijf voor de medewerkers van Jemima. A.06
- f. Het evalueren van de inzet voor HBI met behulp van effectrapportages en aan de hand daarvan besluiten op welke wijze dit concept verder uitgebreid en uitgerold kan worden voor de Westbank. A.07
- g. Het verder versterken van de betrokkenheid van donateurs bij Jemima met behulp van een gastvrije ontvangst in de Herberg. A.08
- h. Het verder versterken van de christelijke identiteit van Jemima door de houding en het gedrag van de medewerkers tot een getuigenis voor de Westbank in alle vormen van zorg die worden verleend. A.09

3.2. Zorgvisie

Voor de zorgvisie in Jemima zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- We gaan uit van een christelijk mensbeeld, de mens is geschapen naar Gods beeld;
- Wie voor mensen zorg draagt doet dit omwille van de ander, in een christelijke organisatie wordt hieraan toegevoegd omwille van God, Die voor mensen zorg draagt (Cusveller);
- Ook mensen met meervoudige beperkingen hebben een eigen identiteit;
- De zorg wordt aangeboden binnen de familie en groep, dit is in het Midden Oosten een belangrijke factor en past binnen de visie dat een mens een relationeel wezen is;
- De zorg wordt professioneel geboden vanuit een holistisch denkkader, want een mens is één geheel naar geest, ziel en lichaam (1 Thessalonicensen 5);
- Zorgverlening en begeleiding in de thuissituatie is het uitgangspunt. Wonen bij Jemima als het echt niet anders kan;
- De zorg wordt zodanig verleend dat de zorgvrager zich met kleine en/of grote lichamelijke ongemakken en beperkingen zich goed voelt (qua beleving, bejegening en lijfelijkheid);
- De zorg is gericht op ontwikkeling of instandhouding van de vaardigheden, op het genieten van alledaagse dingen, het gewone leven;
- De zorgverleners doen er alles aan om de zorgvrager te begrijpen, vooral in die situaties dat het moeilijk is omdat de zorgvrager zich niet kan uiten. Alle communicatiemiddelen die ten dienste hiervan zijn worden op maat van het individu gebruikt;
- Zorgvragers worden in staat gesteld zoveel mogelijk regie over hun eigen leven te houden, waar zij niet in staat zijn dit zelf te verwoorden of te verwezenlijken, kunnen voor hen belangrijke anderen vertolkers of spreekbuis zijn;
- De zorgvrager wordt met allerlei activiteiten uitgedaagd en geprikkeld. De zorg is daarbij gericht op het nastreven van 'gewoon leven', passend binnen de Midden Oosten cultuur;
- De zorg wordt gegeven in een vertrouwde omgeving, bijv. binnen Jemima op de afdeling, de day-care of bij de familie thuis. We kijken naar de individuele behoeften;

- Goede zorg draagt bij aan een waardig leven en zorgt voor een goede balans tussen beleving en rust;
- De zorg wordt zoveel mogelijk verleend door lokale christelijke medewerkers, die de cultuur dragen en over kunnen brengen aan de vele vrijwilligers uit een andere cultuur;
- Iedere zorgvrager, zorgverlener en medewerker wordt gerespecteerd in zijn/haar persoonlijke eigenheid.

In de directe omgeving van Jemima, de Westbank, zijn er geen passende opleidingen voor het werken met meervoudig beperkte zorgvragers.

De uitgangspunten van onze zorgvisie zijn geformuleerd vanuit een theoretische basis (Timmers Huygens, Tronto) en het christelijke mensbeeld zoals we dit vanuit de Bijbel herkennen.

Het is belangrijk dat de medewerkers en vrijwilligers, die actief zijn in Jemima deze zorgvisie onderschrijven en zich toe gaan eigenen. Hiertoe is het belangrijk dat in de komende jaren de zorgvisie geïntegreerd wordt in (bij- en na-)scholingen en tijdens werkoverleg gebruikt wordt om kennis doelgericht verder uit te bouwen. Het bestuur zal in overleg met de algemeen manager de zorgvisie verder ontwikkelen om deze binnen de cultuur van Jemima te implementeren.

A.10

3.3. Begeleid zelfstandig wonen

Jemima heeft de afgelopen jaren leergeld betaald wat betreft een aantal bewoners die volwassen zijn maar duidelijk niet in staat waren om buiten Jemima om zelfstandig een bestaan op te bouwen op de Westbank. Dit soort cliënten valt in Nederland onder de categorie 'Begeleid Zelfstandig Wonen'. De Westbank en Jemima zijn tot nog toe niet in staat deze vorm van zorg aan te bieden. Daarom wil het bestuur begeleid zelfstandig wonen projectmatig aan gaan pakken totdat dit een vorm van reguliere zorgverlening is geworden.

A.05

4. Met welke mensen?

4.1. Medewerkers

Jemima stelt zich ten doel om de medewerkers zo goed mogelijk in staat te stellen om hun bijdrage te leveren aan het invullen van de zorgvisie. De medewerker vormt daarmee de spil van de organisatie. Het personeelsbeleid dient deze spilfunctie zo goed mogelijk te faciliteren.

Uitgangspunten die wij in het personeelsbeleid hanteren zijn:

- wederzijds vertrouwen
- ontwikkeling van medewerkers
- begrip voor de christelijke medewerkers ter plaatse in een Islamitische omgeving

Wederzijds vertrouwen heeft te maken met goed werknemer - en werkgeverschap. De medewerker mag erop vertrouwen dat de organisatie duidelijke afspraken maakt, autonomie stimuleert (intrinsiek verantwoordelijk handelen) en hun inzet marktconform beloont, naar de maatstaven van de Westbank. Met dit doel voor ogen is een functiegebouw voor Jemima ontwikkeld dat de basis vormt voor functiewaardering en salariëring van de medewerkers. De werkgever mag erop vertrouwen dat medewerkers zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun werk en vanuit de christelijke identiteit loyaal - vanuit hun hart - zich inzetten voor de bewoners en klanten van Jemima en loyaal zijn naar de organisatie.

Ontwikkeling van medewerkers betekent het inzetten op bekwaamheid en kundigheid waarmee we zorgen voor een duurzame en zo goed mogelijke ondersteuning van onze cliënten. Deze ontwikkeling krijgt vorm door het aanbieden van cursussen, uitwisselingsprojecten met buitenland, intervisie, coaching en training-on-the-job. Met dit doel voor ogen werkt Jemima samen met vrijwilligers vanuit Nederland en organisaties zoals Bartimeus Sonneheerdt en het Hoornbeeck College.

A.11

Begrip voor de christelijke medewerkers ter plaatse! Begrip omdat zij in een land wonen waar zij als christenen in toenemende mate een minderheid zijn. Begrip ook voor de grote culturele verschillen die er zijn tussen de Nederlandse en Arabische cultuur, tussen christenen en moslims. Vrijwilligers die in Beit Jala willen werken, worden om die reden in staat gesteld een cursus Midden Oosten via de Near East Ministry (NEM) te volgen en begeleiding door een ervaren vertrouwenspersoon en de NEM vanuit Jeruzalem te ontvangen.

4.2. Medewerkersbeleid

Jemima voert een medewerkersbeleid waarbij zoveel mogelijk gebruik gemaakt wordt van de inzet van lokale christenen, aangevuld met vrijwilligers en stagiaires uit Nederland die waarde toevoegen door hun deskundigheid, hun enthousiasme en hun motivatie om de christelijke identiteit van Jemima en de kwaliteit van zorg te versterken en van nieuwe impulsen te voorzien. Dit is belangrijk omdat de meeste Palestijnse medewerkers geen zorgopleiding hebben en omdat er op MBO/HBO-niveau geen opleidingen in die richting zijn.

Formeel vallen de bewoners en cliënten van Jemima onder de verantwoordelijkheid van Social Welfare van de Palestijnse Autoriteit (PA). Dat betekent dat de Palestijnse sociale wetgeving (Internal law) van toepassing is voor de medewerkers van Jemima.

De pensioenregeling van de PA wijkt via een 'End of Benefit' regeling in belangrijke mate af van de Nederlandse situatie. Dat houdt in dat de werkgever een bedrag reserveert dat bij beëindiging van het dienstverband in een keer wordt uitgekeerd aan de werknemer.

Op Jemima wordt Arabisch en/of Nederlands gesproken met de bewoners en is de voertaal Engels zodra er niet-Arabisch sprekers in de buurt zijn. Medewerkers streven naar een goed contact met de families en waar nodig naar herstel van de relatie en de verantwoordelijkheid die de ouders voor hun kind hebben, krijgt steeds aandacht en invulling.

Er is een verschuiving naar semimurale zorg, waarbij de kinderen naar dagbesteding komen, maar thuis blijven wonen in combinatie met opvoedingsondersteuning voor de ouders. Ook worden bijeenkomsten met ouders georganiseerd om de begeleiding thuis en op dagbesteding goed op elkaar af te stemmen.

Voor kinderen die te ver weg wonen om van de dagbesteding gebruik te maken en die op de wachtlijst staan, is HBI (Home Based Intervention) gestart in 2012 oftewel gezinsbegeleiding via huisbezoeken door een agogisch geschoolde medewerker en incidenteel door andere medewerkers zoals de fysiotherapeut van Jemima.

De functies van alle medewerkers worden in hoofdstuk 7.2. beschreven en gewaardeerd en ondergebracht in een zogenaamd functiegebouw.

A.12

4.3. Vrijwilligers en stagiaires voor Beit Jala

Jemima streeft in samenwerking met andere organisaties naar een verruiming van de visamogelijkheden voor vrijwilligers. Jemima zoekt dan in de eerste plaats vrijwilligers die tenminste een jaar kunnen werken op de woongroepen. Met het oog op de vertrouwdheid en kwaliteit van hulpverlening voor de bewoners en cliënten van Jemima is dat van direct belang.

A.13

Daarvoor is een sociaal-agogische, pedagogische of verpleegkundige achtergrond zeer geschikt, mits gecombineerd met een open, christelijke en flexibele opstelling.

Een vrijwilliger zal zonder sociaal netwerk en familie in een andere cultuur moeten meedraaien en zich thuis moeten voelen. Met behulp van social media zoals skype, mail, Zoom en/of Teams is contact met thuisland makkelijker te onderhouden dan 10 jaar geleden. Ook is er gelegenheid om logees over te laten komen en is er contact met diverse kerken in de omgeving mogelijk.

De tijd van een jaar is gesteld, omdat de bewoners vanwege hun niveau en bijkomende handicaps zoals autisme veel moeite hebben om zich te hechten aan nieuwe mensen. Wie korter wil komen, zal daarom niet als groepsleider ingezet worden, maar als assistent of voor een speciale klus. De invulling gaat altijd in overleg met de GM van Jemima. Zolang de visaproblematiek leidt tot kortere verblijven zal de inzet van vrijwilligers creatief worden ingevuld.

Hetzelfde geldt voor stagiaires. Jemima heeft Calibris-erkenning voor SAW-stages. Voor HBO-stage is niet de juiste begeleiding op Jemima. Studenten Geneeskunde kunnen onder bepaalde voorwaarden hun stage Sociale Geneeskunde op Jemima doen.

Er zijn contacten met het Hoornbeek College, voor bijscholingsprogramma's, voor stages en voor de inzet van afgestudeerden als vrijwilliger.

Ook voor mensen die na hun diploma MBO of HBO een tijd iets in het buitenland willen doen, is Jemima een goede plek om te wonen, werken en iets van de Arabische/moslim cultuur te zien.

A.14

Zolang het verkrijgen van visa door de Israëlsche overheid beperkt wordt tot toeristenvisa met een duur van maximaal 3 maanden, streeft Jemima naar continuïteit van de aanwezigheid van vrijwilligers via echtparen uit Nederland. Deze echtparen worden op basis van hun aanwezige kennis en ervaring creatief ingezet voor de zorg en facilitaire ondersteuning gedurende bij voorkeur 3 maanden.

A.15

Naast deze zorgvrijwilligers kent Jemima een groot aantal vrijwilligers die regelmatig komen klussen: naast het tuinonderhoud gaat het vooral om onderhoud van de gebouwen, ICT en hulpmiddelen voor zorg.

Vrijwilligers kunnen op Jemima wonen, mannen en vrouwen gescheiden. Zij voorzien zelf, al dan niet via hun achterban, in hun reis- en verblijfskosten en verzekeringen en werken op basis van een vrijwilligersovereenkomst.

Vrijwilligers en stagiaires krijgen in Nederland een sollicitatiegesprek met het bestuur, waarbij gekeken wordt naar hun mogelijkheden om bij te dragen aan de kwaliteit van zorg en de christelijke identiteit en om in een andere cultuur ver van huis te functioneren. Via referenties wordt dit nagevraagd. Via deze referenties wordt ook ingeschat of er moeilijkheden met collega's of bewoners te verwachten zijn zoals grensoverschrijdend gedrag of machtsmisbruik. Deze referenties geven vaak een beter inzicht dan een VOG (Verklaring omtrent Gedrag).

Via een Meldingsregeling hopen wij zowel vrijwilligers/stagiaires als bewoners/collega's te beschermen tegen ongewenst gedrag en dit bespreekbaar te maken. Het bestuur heeft één vertrouwenspersoon in Jeruzalem en twee in Nederland aangesteld, met wie rechtstreeks contact kan worden opgenomen bij een klacht. Na terugkeer in Nederland is er een exit gesprek met een bestuurslid, waarin eventueel zorgen over Jemima op dit gebied ook aandacht krijgen.

Jemima heeft ook vrijwilligers uit andere westerse landen: een Duitse man werkt er al meer dan 30 jaar als begeleider, soms zijn er groepsleidsters uit Duitsland, HBI werd de eerste jaren door een Française gedaan. Bestuursleden overleggen voorafgaand aan hun inzet voor Jemima met hen.

Omdat het fenomeen Klachtenregeling op de Westbank onbekend is, geldt deze helaas voorlopig alleen voor buitenlandse vrijwilligers/stagiaires gelden. Toepassing voor Palestijnen zal nader onderzocht en uitgevoerd worden.

Omdat er regelmatig politieke onrust in Israel en Palestijns gebied is, worden voorafgaand aan vliegreizen, de reisadviezen van Ministerie van Buitenlandse Zaken geraadpleegd en registreren vrijwilligers/stagiaires zich bij het Nederlands Consulaat in Ramallah.

4.4. Vrijwilligers in Nederland

Ook in Nederland zetten veel vrijwilligers zich in voor Jemima. Deels zijn dit oud-vrijwilligers of mensen die Jemima kennen via via. De taken zijn zeer divers:

- Spreekbeurten over Jemima houden voor kerken, scholen en businessmeetings;
- Verkoop van Jemima producten op bazaars, etc.;
- Communicatie adoptie;
- Bedankbrieven donateurs;
- Ontwikkelen van nieuwsbrieven, glossy's en ander voorlichtingsmateriaal;
- Verspreiden van nieuwsbrieven;
- Adviseren m.b.t. communicatie/PR;
- Meewerken aan de uitvoering van PR acties;
- Adviseren m.b.t. juridische zaken en projectaanvragen;
- Administratieve ondersteuning van en klusjes t.b.v. bestuur.

Daarnaast zijn er organisaties die tegen gereduceerd tarief voor Jemima uitvoerend werk doen.

Tot slot:

Al met al is Jemima gezegend met betrouwbare, betrokken Palestijnse medewerkers en met in Nederland een grote achterban van mensen die zich vrijwillig inzetten om de zorg op peil te houden en de financiën rond te krijgen. Het bestuur streeft naar een duurzame relatie met haar vele vrijwilligers en de betaalde medewerkers van Jemima.

A.16

5. Organisatie

5.1. Besturingsmodel

Stichting Jemima kent de volgende organen:

- Bestuur
- Management Team Beit Jala

Bestuur

De leden van een bestuur zijn uitsluitend hoofdelijk aansprakelijk voor de schulden van de stichting, indien de rechter tot het oordeel komt dat de bestuurders kan worden verweten dat zij onbehoorlijk hebben bestuurd. De bestuurders staan ingeschreven bij de kamer van koophandel (KvK). Het bestuur voorziet zelf in vacatures die ontstaan.

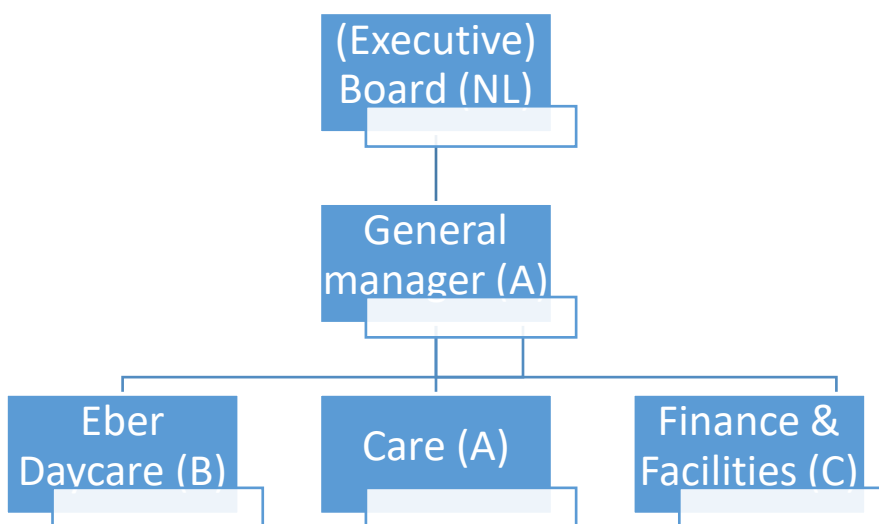
Een leider van het Management Team (general manager Jemima Beit Jala, die dus geen deel uitmaakt van het bestuur) hoeft niet ingeschreven te worden in de KvK.

In de statuten zoals september 2013 vastgelegd bij de notaris staan het doel, de werkwijze van het bestuur en de belangrijkste regels omschreven van de stichting Jemima.

De verhouding tussen bestuur en general manager is vastgelegd in een bestuursreglement.

Het functioneren van het bestuur conform de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR) is eveneens nader geregeld in een bestuursreglement en vastgesteld in de bestuursvergadering d.d. 25 juni 2021.

Organisatiestructuur Jemima Beit Jala

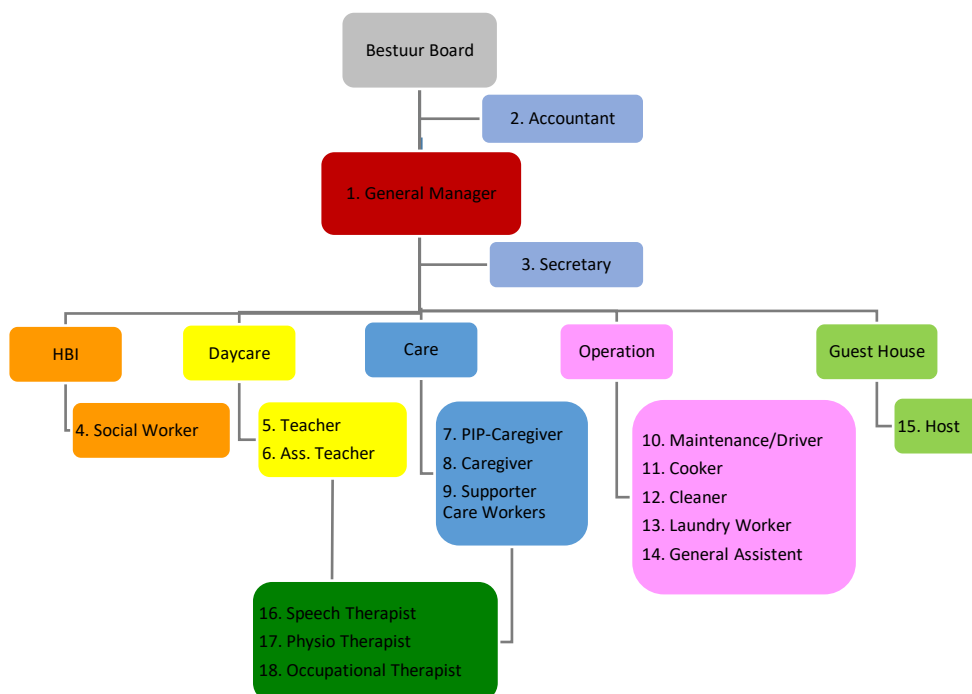


Organisatieschema Jemima Beit Jala

- De functie van general manager en teamleider care worden gecombineerd uitgevoerd door een persoon.
- Het streven is erop gericht zoveel mogelijk functies te combineren
- De functie van general manager is geen vrijgestelde manager maar een meewerkende teamleider
- De afdelingen Eber Daycare en Finance & Facilities worden ook door een meewerkende teamleider aangestuurd.
- Het secretariaat is geen staffunctie maar valt onder Finance & Facilities
- Er zijn geen staffuncties ondergebracht bij de general manager
- Een externe accountant en een externe juridische adviseur maken geen deel uit van het functiegebouw.

5.2. Functiegebouw

A.12



Voor alle functies zijn functiebeschrijvingen gemaakt. De inzet van de functies (fte) hangt uiteraard nauw samen met het aantal bewoners en cliënten.

5.3. Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

De websites van Jemima (www.jemima.nl en www.jemima.eu) vallen onder de AVG. Jemima heeft daarom een verwerkersovereenkomst getekend die door de provider was opgesteld.

Wat betreft mailings en e-mailadressen kan Jemima aantonen dat personen zich hebben ingeschreven voor het ontvangen van nieuwsbrieven

Wat betreft het verzenden van nieuwsbrieven zal de volgende tekst standaard worden bijgevoegd:

A.28

Indien u geen nieuwsbrieven meer wenst te ontvangen, kunt u dat per kerende mail laten weten, waarna Jemima uw gegevens uit het adressenbestand zal halen.

Jemima heeft gebruik gemaakt van de mogelijkheid die Google Analytics biedt om de gegevens van de bezoekers van onze website anoniem te maken.

6. Samenwerking met andere organisaties

6.1. Bartimeus Sonneheerdt

Bartiméus en Jemima zien een meerwaarde in samenwerking ten behoeve van cliënten van Jemima met een visuele en/of auditieve beperking en zijn daarom d.d. 23.04.2014 een overeenkomst aangegaan voor samenwerking.

De concrete afspraken tussen partijen zijn vastgelegd in een plan van aanpak. Het plan van aanpak maakt integraal onderdeel uit van deze samenwerkingsovereenkomst.

Bartiméus is daarbij verantwoordelijk voor de kwaliteit van de door de medewerkers van Bartiméus uitgevoerde werkzaamheden.

Jemima is verantwoordelijk voor de begeleiding en facilitering van de medewerkers van Bartiméus opdat zij hun werkzaamheden kunnen uitvoeren zoals afgesproken.

6.2. Near East Ministry (NEM)

De NEM en Jemima werken samen op het terrein van vrijwilligers en stagiaires

Vrijwilligers (echtparen) die via de NEM werken voor Jemima

Ondersteuning Jemima in Beit Jala van echtparen die onder de verantwoordelijkheid van de NEM voor een periode van 2-3 maanden werken voor Jemima. Deze verantwoordelijkheid wordt concreet via een intakegesprek vooraf, deelname aan de cursus Voorbereiding Midden Oosten (VMO), begeleiding door de NEM vanuit Jeruzalem en een exitgesprek achteraf. Op haar website geeft de NEM weer welke houding en gedrag men van vrijwilligers verwacht, te weten:

- Een houding van nederigheid om onvoorwaardelijk te willen dienen;
- Vrijwilligers onthouden zich van politiek activisme;
- Vrijwilligers nemen voor hun dienstverband deel aan de VMO voorbereidingscursus van de NEM

Stagiaires

Stagiaires die bij Jemima zijn aangemeld worden in de gelegenheid gesteld om de VMO cursus (gedeeltelijk) bij te wonen tegen een gereduceerd tarief.

6.3. Centrum voor Israel Studies (CIS) Christelijk Gereformeerde Kerken

Het Centrum voor Israëlstudies is een samenwerkingsverband van de GZB (Gereformeerde Zendingsbond), CGK (Christelijke Gereformeerde Kerken) en CHE (Christelijke Hogeschool Ede). Hun doelstelling is: bezinning op de relatie tussen Kerk en Israël, en het metterdaad gestalte geven aan die relatie. Vanaf 1 december 2017 is Albert Groothedde MA aangesteld als de 'representative' van het Centrum voor Israëlstudies in Jeruzalem. Hij en zijn vrouw Martha en hun vier kinderen wonen in de wijk Arnona.

Groothedde heeft Theologie gestudeerd in Utrecht, Kampen en Apeldoorn, en Internationale Betrekkingen in Groningen. Hij heeft ruime journalistieke ervaring.

Als vertegenwoordiger van het CIS neemt hij deel aan dialoog tussen joden en christenen zoals die in Israël plaatsvindt. Hij onderhoudt contacten met organisaties en personen in kringen van (vooral) het religieuze jodendom, maar ook in messiaanse en Palestijns-christelijke kringen. Martha functioneert als vertrouwenspersoon voor Jemima en is bereid vrijwilligers en stagiaires die voor Jemima werken naar behoefte bij te staan en op te vangen.

6.4. Deputaatschap Bijzondere Noden Gereformeerde Gemeenten

Het deputaatschap Bijzondere Noden van de Gereformeerde Gemeenten wil dienen om onze wereldwijde naasten die in armoede of verdrukking verkeren, bij te staan door middel van eerste levensbehoeften, onderwijs en toerusting. Het deputaatschap staat bewoners en cliënten van Jemima met een visuele beperking bij.

6.5. ADI (voorheen Aleh)

ADI (voorheen Aleh) is een organisatie in Israël die de zorg draagt voor kinderen met een ernstige- meervoudige handicap, zowel cognitief als fysiek (lichamelijk). Jemima doet op de Westbank wat ADI in heel Israël doet, te weten het leveren van zorg voor kinderen met meervoudige beperkingen. ADI en Jemima werken al jaren samen en omdat ADI veel groter is kunnen zij Jemima ondersteunen bij administratieve procedures zoals bijvoorbeeld het aanvragen van visa.

6.6. Hoornbeek College

Het **Hoornbeek College** is een [reformatorische school](#) die onderwijs aanbiedt op [mbo](#)-niveau. De hoofdvestiging staat in [Amersfoort](#) en er zijn nevenvestigingen in [Apeldoorn](#), [Goes](#), [Gouda](#), [Kampen](#) en [Rotterdam](#). Via het Hoornbeek College werken veel (afgestudeerde) studenten als vrijwilliger of stagiair voor Jemima.

7. Met welke faciliteiten ?

7.1. Huisvesting

Jemima heeft in Beit Jala de beschikking overeen tweetal gebouwen, te weten het gebouw Helena (2003) voor 24 uren zorg aan bewoners en het gebouw Eber voor dagopvang van zowel bewoners als cliënten uit Bethlehem en omgeving. Deze gebouwen zijn indertijd aangeschaft op basis van de financiële middelen die beschikbaar zijn gesteld middels de actie “In Bethlehem staat een huis” van de EO. In 2019 heeft het bestuur de schriftelijke eigendomsbewijzen van zowel de grond als de gebouwen in haar bezit gekregen.

De financiële resultaten over de jaren 2018, 2019 en 2020 waren positief en stellen Jemima in staat om op termijn de volledige capaciteit van de gebouwen weer in te zetten voor zorg. Dat betekent dat gebouw Helena plaats biedt voor 24 uren zorg aan 25 bewoners en gebouw Eber capaciteit heeft voor de dagopvang van 25 cliënten uit Bethlehem e.o. en de bewoners van Jemima uit het gebouw Helena. De komende tijd zal apart aandacht worden geschonken aan de huisvesting van volwassen bewoners die in aanmerking komen voor het project Begeleid Zelfstandig Wonen (Guided Independent Living). Hiervoor zal additionele huisvesting gezocht moeten worden.

A. 05

De afgelopen jaren is veel energie gestoken in de renovatie en het onderhoud van de beide gebouwen die veelal projectmatig werden opgepakt met vrijwilligers uit Nederland.

- Vernieuwing van het hang- en sluitwerk met ruim 300 sleutels
- Realiseren van zonnepanelen op het dak van Eber
- Kleine renovaties t.b.v. huisvesting vrijwilligers en de herberg (gastenverblijf)
- Infrastructuur internet en elektriciteitsvoorzieningen
- Schilderwerk

Meerjarenonderhoudsplan 2021-2025

Met behulp van een meerjarenonderhoudsplan (MJOP 2021-2025) zal zorg worden gedragen voor gebouwen die optimaal ingezet kunnen worden voor de zorg van de bewoners en cliënten en afgeleid daarvan en in de 2^e plaats voor de huisvesting van vrijwilligers en gasten (herberg).

A.17

- Vervangen defecte en verouderde instellingskeuken A.19
- Verwarmingsinstallaties verbeteren en verduurzamen A.20
- Uitbreiden van het aantal zonnepanelen A.21
- Vernieuwen vloerbedekking Eber A.22
- Speeltuin (gedeeltelijk afsluiten, zodat dit ook in de winter een bruikbare speelplek is A.23
- Afsluiten groot buitenterras 5^e verdieping ten behoeve van ontvangst grote groepen A.24

7.2. Transport

A.25

Voor het vervoer van cliënten en bewoners heeft Jemima de beschikking over een tweetal busjes, te weten een caddy en een transportbus beide uit 2012. Beide vervoermiddelen worden intensief gebruikt en het lijkt verstandig om vanaf 2022 middelen te reserveren voor vervanging zodat vervanging kan plaatsvinden zodra de onderhoudskosten te hoog worden.

Voor een nieuwe vorm van zorgverlening, te weten: drie dagen 24/7 zorg en vier dagen verblijft de cliënt thuis is uitbreiding van de vervoercapaciteit noodzakelijk.

Bij de fondswerving voor deze nieuwe vorm van zorgverlening is daarom een nieuwe bus voor personenvervoer meegenomen.

7.3. Hulpmiddelen

Om goede zorg te kunnen bieden aan bewoners en cliënten zijn hulpmiddelen onontbeerlijk.

- Tilliften
- Rollators
- Speeltuin
- Snoozelen
- Werkplaatsvoorzieningen
- Onderhoudsapparatuur
- Voorzieningen dagopvang

7.4. ICT

A.26

De afgelopen jaren heeft Jemima dankzij een zakelijk sponsorproject in Beit Jala kunnen investeren in de ICT-infrastructuur, netwerkvoorzieningen en bijbehorende randapparatuur. Dit netwerk kan op afstand vanuit Nederland worden onderhouden.

De Nederlandse website van Jemima (www.jemima.nl) en de internationale website van Jemima (www.jemima.eu) worden onderhouden door Promovisique.

8. Financiën

8.1. Meerjarenbegroting 2021-2025

Begroting 2021 en meerjarenbegroting 2022 e.v.					
BATEN	Begroting 2021	2022	Meerjarenbegroting		
	€	€	2023	2024	2025
	€	€	€	€	€
Baten uit eigen fondsenwerving					
Particulieren	370.000	375.000	395.000	415.000	435.000
Kerken en gemeenten	80.000	80.000	85.000	90.000	95.000
Stichtingen, verenigingen, bedrijven en scholen	90.000	93.000	95.000	98.000	100.000
Nalatenschappen	30.000	75.000	10.000	10.000	10.000
Businessclub	18.000	18.500	20.000	20.000	20.000
Opbrengst guesthouse Beit Jala	0	5.000	10.000	10.000	10.000
Baten/giften Beit Jala	20.000	21.500	21.500	21.500	21.500
	608.000	668.000	636.500	664.500	691.500
Baten van derden					
CGK (CIS)	8.500	8.500	8.500	8.500	8.500
Deputaatschap Bijz. Noden Ger. Gemeenten	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
	33.500	33.500	33.500	33.500	33.500
Totaal baten	641.500	701.500	670.000	698.000	725.000
LASTEN					
	Begroting 2021	2022	Meerjarenbegroting		
	€	€	2023	2024	2025
	€	€	€	€	€
Besteed aan doelstelling					
Directe bestedingsdoelstellingen Beit Jala					
Personeelskosten	360.000	387.000	395.000	398.000	400.000
Verzorgingskosten bewoners	36.000	40.000	42.000	43.000	45.000
Huisvestingskosten	45.000	50.000	54.000	58.000	62.000
Bouwkundige aanpassingen en onderhoud installaties	0	25.000	25.000	25.000	25.000
Vervoerskosten	7.000	15.000	21.000	22.000	22.000
Algemene kosten	52.000	57.000	60.000	61.000	63.000
Afschrijvingen	35.000	35.000	35.000	35.000	35.000
Vervanging keuken/meubilair en vloerbedekking	0	75.000	20.000	20.000	20.000
	535.000	684.000	652.000	662.000	672.000
Werving baten					
Kosten eigen fondsenwerving	26.000	48.000	50.000	55.000	60.000
Kosten vrijwilligers	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
	36.000	58.000	60.000	65.000	70.000
Beheer en administratie					
Algemene kosten	7.000	7.000	10.000	10.000	10.000
Totaal lasten	578.000	749.000	722.000	737.000	752.000
Resultaat	63.500	-47.500	-52.000	-39.000	-27.000

8.2. Pensioenvoorziening

Voor het personeel Beit Jala aldair betreft het een voorziening einde dienstbetrekking. De Westbank (PA) heeft nog geen ontwikkeld pensioenstelsel met pensioenfondsen en -verzekeraars met periodieke afdracht van pensioenpremies. De Labor Law kent aan de werknemer voor elk dienstjaar een op het (laatst verdiende) salaris gebaseerde vergoeding toe, uit te keren bij beëindiging van de dienstbetrekking. Deze verplichting is in rechte afdwingbaar. Mede door het final pay karakter van de voorziening is dat een aanzienlijke en in principe stijgende verplichting die tevens (naast de reserves en fondsen) het relatief hoge saldo liquide middelen verklaart en beklemt.

8.3. Continuïteitsreserve

De continuïteitsreserve is bedoeld om de risico's op korte termijn af te dekken. Volgens de richtlijn van de Vereniging Fondsenwervende Instellingen (VFI) mag een continuïteitsreserve worden aangehouden van 1,5 maal de jaarlijkse kosten van de werkorganisatie.

9. Fondswerving

9.1. Donateurs

Het werk van stichting Jemima wordt mogelijk gemaakt dankzij duizenden donateurs vooral uit Nederland. En daarnaast uit Duitsland, Zwitserland, Polen en de USA. Bij donateurs gaat het om kerken en gemeenten, zakenlieden, charitatieve organisaties en particuliere donateurs. Het bestuur van Jemima is dankbaar voor elke gift en iedere euro. Incidentele giften hebben voor de ontvanger (dit zijn dus de kinderen bij Jemima) ook wel een nadeel: je kunt er niet vast op rekenen. Het bestuur streeft daarom naar een verhoging van donaties, in de vorm van periodieke overeenkomsten waarbij tussen donateur en Jemima wordt afgesproken om een vast bedrag in een afgesproken periode (maand, kwartaal, etc.) over te maken.

A.29

Met dankbaarheid constateert het bestuur dat donateurs via legaten Jemima gedenken bij hun overlijden. Deze legaten worden geboekt in de vorm van het aanvullen van reserves in tegenstelling met de zogenaamde 'running costs' die nodig zijn voor de exploitatie van de zorgverlening. Via de website, nieuwsbrieven en brochures worden donateurs geïnformeerd over deze mogelijkheid om Jemima te steunen.

9.2. Adoptie

De afgelopen jaren is het aantal donateurs dat Jemima wil steunen via financiële adoptie van één van de kinderen van Jemima sterk gestegen naar inmiddels honderden adoptiegezinnen. Het is voor Jemima daarom ook belangrijk om de band tussen kind van Jemima en adoptiegezin te versterken via het verstrekken van foto's en periodieke informatie. Hoewel dit veel inzet zal vergen, streeft het bestuur naar een verdere uitbreiding van het aantal adoptiegezinnen.

A.30

9.3. Business Club

Begin 2019 werd door een drietal jonge ondernemers uit Capelle aan den IJssel de zelfstandig opererende Business Club Jemima opgericht. Medio 2020 zijn er 38 leden - overwegend uit de Randstad - die elk jaarlijks € 500 inleggen en daarmee een project voor Jemima financieren. Genoemde leden komen enkele keren per jaar bij elkaar voor een ongedwongen ontmoeting in een gezellige ambiance, om te netwerken en om de stand van hun project te vernemen. Het bestuur streeft naar het oprichten van business clubs elders in het land.

A.31

9.4. Lokale fondswerving in Beit Jala

De general manager van Jemima vraagt ouders van kinderen in de dagbesteding en HBI financieel bij te dragen in de kosten naar draagkracht. Daarnaast zijn er bedrijven en instellingen in Bethlehem e.o. die financieel en materieel bijdragen in de kosten van Jemima. Jemima heeft een goede naam hoog te houden op de Westbank en het is de taak van de general manager om deze goede naam te continueren.

10. Public Relations

10.1 Plan voor PR&Communicatie

Eind 2020 is een concept plan voor Public Relations en Communicatie ontwikkeld dat zal worden vastgesteld door het bestuur en daarna worden geïmplementeerd door Albert Strijker de ondersteuner van het bestuur met PR en Communicatie. A.32

10.2. Ambassadeurs Jemima

Door de jaren heen blijken vrijwilligers die in Beit Jala voor de kinderen van Jemima komen werken en daarna terugkeren naar Nederland, de beste ambassadeurs voor Jemima te zijn. Deze vrijwilligers genereren aandacht voor en betrokkenheid bij Jemima:

- (1) Tijdens de voorbereiding op hun dienstverband door het presenteren van Jemima aan hun achterban (meestal de plaatselijke kerken en gemeenten);
- (2) Tijdens hun dienstverband door de ontvangst van hun relaties in de Herberg van Beit Jala en communicatie met het achterban en
- (3) Na hun dienstverband weer terug in Nederland door hun inzet bij presentaties aan kerken en scholen. Het bestuur streeft daarom naar een goede en duurzame relatie met vrijwilligers. A.16

10.3. Presentaties

Voor het houden van presentaties aan kerken, scholen en verenigingen en het bemensen van stands op beurzen, evenementen e.d. heeft Jemima presentatiemateriaal beschikbaar dat gebruikt kan worden door bestuursleden en andere vrijwilligers. Dit materiaal is in beheer bij de ondersteuner PR en Communicatie.

10.4. Nieuwsbrieven

Het bestuur streeft naar een goede relatie met de donateurs door 4x per jaar een nieuwsbrief te verzenden en incidenteel deze relatie te versterken via het uitbrengen van een Glossy en het organiseren van events. De adresgegevens van de donateurs worden conform AVG richtlijnen opgeslagen in de database LEA.

10.5. Website

Via Promovisique worden een tweetal websites van Jemima beheerd, te weten: www.jemima.nl en www.jemima.eu. Met behulp van Facebook worden jongere donateurs en geïnteresseerden betrokken bij en geïnformeerd over Jemima.