



Jaarplan 2019

1. Inhoudsopgave

1. Inhoudsopgave	2
2. Inleiding	3
3. Ontwikkelpad 1: Informatievoorziening en voorlichting	5
3.1. Informatievoorziening extern	5
3.2. Informatievoorziening intern	5
3.3. Voorlichting	5
4. Ontwikkelpad 2: Belangenbehartiging	7
4.1. Collectieve belangenbehartiging: concrete projecten en acties	7
4.2. Collectieve belangenbehartiging: contacten	8
4.3. Individuele belangenbehartiging	9
4.4. Onderzoek en kwaliteit	9
4.5. Ontwikkelpad 3: Volledige gelijkheid transgender personen	9
5. Ontwikkelpad 4: Lotgenotencontact	10
5.1. Individueel lotgenotencontact	10
5.2. Zelfhulpgroepen	10
6. Strategie, beleid en besturing	12
7. Bedrijfsvoering	13
7.1. Medewerkers	13
7.2. Middelen	13
7.3. Huisvesting, ICT en privacy	14

2. Inleiding

De publieke opinie over transgenders is kwetsbaar. Ondanks alle positieve ontwikkelingen van de laatste jaren, worden we nog regelmatig geconfronteerd worden met openlijke vooroordelen die aangewakkerd worden in de media. De afgelopen jaarwisselingsperiode heeft dat maar weer eens duidelijk gemaakt, met eerst aan het eind van 2018 een zeer onzorgvuldige en eenzijdige reportage van Zembla en vrij snel daarna in het nieuwe jaar de zeer polariserende Nederlandse vertaling van de Nashville-verklaring.

Dergelijke ophef vraagt ook van onze organisatie een reactie en soms zelfs een gerichte actie. Dergelijke acties zijn voor een organisatie die volledig bestaat uit vrijwillige medewerkers soms een uitdaging en we zijn er trots op dat we er vaak in slagen onze stem te laten horen in die openbare discussies. Wij weten maar al toe goed hoe groot de invloed is van de publieke opinie op het welbevinden van transgender personen. Het komende jaar zullen we onze zichtbaarheid daarom op peil houden.

We denken dat 2019 een jaar wordt waarin we kunnen gaan beginnen met oogsten wat we in de afgelopen tijd in gang hebben gezet, of waaraan we een bijdrage hebben geleverd. Daarbij denken we bijvoorbeeld aan e-learning programma's die we – onder regie van Movisie – mede hebben ontwikkeld. We denken ook aan de somatische zorgstandaard die begin dit jaar geautoriseerd gaat worden en die een relevante stap voorwaarts zet in het moderniseren van de transgenderzorg. En niet in de laatste plaats denken we dan aan de kwartiermaker – het adviesbureau dat door Zorgverzekeraars Nederland en het ministerie van VWS is aangesteld om de transgenderzorg in Nederland de 21^e eeuw in te trekken, zoals wij dat graag formuleren. Die kwartiermaker is een direct gevolg van druk die wij in 2018 via politiek, media en bestuurlijk overleg op het ministerie hebben weten te creëren.

Stond vorig jaar ons vizier in de collectieve belangenbehartiging veelal gericht op zorgaanbieders; dit jaar gaan de verzekeraars van ons meer aandacht krijgen. Nu zijn zij aan zet om hun bijdrage te leveren aan het decentraliseren, innoveren en uitbreiden van de transgenderzorg.

Onze eigen organisatie maakt ook een ontwikkeling door. Dit jaar zullen we naar verwachting een stap maken in het op orde brengen van onze ICT voorzieningen, zodat het onderling samenwerken en communiceren efficiënter en beter verloopt. Voor onze medewerkers, die allemaal parttime en grotendeels vanuit hun eigen huis voor Transvisie werken, maken goede ICT voorzieningen een enorm verschil.

De aansturing en uitvoering van de enorme veelheid aan activiteiten geeft ons regelmatig hoofdbrekens. We hopen in 2019 een aantal goede mensen aan ons te kunnen binden die als beleidsmedewerker, coördinator of bestuurslid verantwoordelijkheid willen nemen voor een deel van ons werk. Zolang we op dat punt onderbezet zijn, zullen wij scherpe prioriteiten moeten stellen. Zo hebben we besloten ons bij belangenbehartiging en voorlichting voorrang te geven aan activiteiten die impact hebben op een grote groep. Voor informatievoorziening en lotgenotencontact blijft ons individuele aanbod wel bestaan. Sollicitaties en donaties zullen ons helpen om weer op volle kracht te komen.

In dit jaarplan staan onze voornemens nader uitgewerkt. Voor een verantwoording over 2018 verwijzen we graag naar ons jaarverslag.

Via deze weg willen we Petra van Dijk bedanken, die helaas aan het begin van 2019 haar taken als bestuurslid heeft neergelegd. Ze heeft met haar verbindende kwaliteit een aantal jaar een brugfunctie vervuld tussen Transvisie en andere organisaties die zich inzetten voor de belangen van transgenders.

Het bestuur van Transvisie,

Jean Lautenslager, Lisa van Ginneken, Tanja Uneken en Wende Hulsteijn

Februari 2019

3. Ontwikkelpad 1: Informatievoorziening en voorlichting

3.1. Informatievoorziening extern

Een van de kerntaken van Transvisie is het informeren van de doelgroep en van andere geïnteresseerden. Informeren vindt plaats door direct persoonlijk contact (Informatiepunt, contacttelefoons, lotgenotencontact en één op één contacten).

Speerpunten in 2019 van de redactie zijn:

- Alle beeldmateriaal is aan het eind van 2019 beeldmateriaal dat door Transvisie zelf is ontwikkeld.
- Het is de inzet om regelmatig een kort video-interview met de voorzitter op te nemen en te plaatsen op de website.
- In de loop van 2019 wordt het nieuwe logo en daaraan gerelateerd het gebruik van alleen het woord 'Transvisie' doorgevoerd op Website, Facebook, huisstijl en drukwerk.
- Uitbrengen van meerdere nieuwsbrieven voor medewerkers, donateurs en andere geïnteresseerden.
- Uitbrengen van een aanvulling op de boekjes 'Hoera het is een mensje' en 'Genderdysforie en school', om daarmee de informatie, die op zich nog goed te gebruiken is, meer te laten aansluiten op de huidige ontwikkelingen.
- Deelname aan de werkgroep tot het ontwikkelen van een eigen zorgkaart.
- In kaart brengen van het digitale landschap met betrekking tot transgender onderwerpen.
- Nadenken over wat slimmer en efficiënter kan.

3.2. Informatievoorziening intern

Het streven voor 2019 is naar een volledige bezetting waardoor het informatiepunt op iedere werkdag bereikbaar is van 13.00 tot 17.00. De verwachting is dat het aantal mail en telefoon op het informatiepunt zal toenemen. Het is daarom onze intentie om nog 2 nieuwe medewerkers aan te nemen en op te leiden. Daarnaast kunnen een aantal processen efficiënter. Ook daar zal in 2019 aandacht aan besteed gaan worden. Zo is in het begin van het jaar gestopt met het uitgeven van de GID kaarten. TNN zal dit van Transvisie overnemen. Door het verbeteren van de ICT kan voor een aantal taken op het informatiepunt een efficiëntie slag geslagen worden, zoals de donateurs- en medewerkers administratie.

3.3. Voorlichting

In 2019 ligt het accent op het neerzetten van een goed uit te voeren voorlichtingsbeleid waarbij de aandacht ligt op het bereiken van een zo groot mogelijke groep mensen. Daarnaast is er aandacht voor het opzetten van goede poule van medewerkers die deze werkzaamheden kan uitvoeren. Daartoe wordt in het eerste kwartaal een dag speciaal voor de voorlichters van Transvisie georganiseerd. We onderscheiden bij Transvisie drie vormen van voorlichting. Die onderstaand worden toegelicht.

3.3.1. Voorlichting over Transvisie

Deze wordt op uitnodiging van het Amsterdam UMC gegeven tijdens de algemene voorlichtingsdagen voor volwassenen en voor (ouders van) kinderen en jongeren. Tijdens een korte presentatie wordt Transvisie aan de aanwezigen voorgesteld. Transvisie wordt

veelal ook gekoppeld aan presentaties bij andere organisaties waar voorlichting wordt gegeven over de doelgroep.

3.3.2. Voorlichting over de doelgroep door scholenvoorlichting

Op verzoek van ouders en/of de school wordt op school voorlichting gegeven aan leerlingen en/of docenten bij de coming out van een kind/jongere. Deze activiteit wordt in 2019 voortgezet, tegelijk willen we kijken of nu er sprake is van een enorme toename in 2018 verbeteringen of veranderingen in het proces kunnen worden doorgevoerd.

3.3.3. Voorlichting elders

Er wordt vaker een beroep gedaan op Transvisie om deze dienstverlening te leveren. In 2019 gaan we ons bezinnen op welke vormen van voorlichting we kunnen blijven doen en of nog meer prioriteit krijgen.

3.3.4. e-learning

Transvisie neemt deel aan activiteiten van o.a. Movisie om studiemateriaal mede te ontwikkelen. Het gaat om diverse e-learning modules.

3.3.5. Voorlichting aan de doelgroep

Deze voorlichting vindt voornamelijk plaats in de lotgenotencontactgroepen en één op één contacten bij het Informatiepunt en bij individuele gesprekken en bezoeken.

4. Ontwikkelpad 2: Belangenbehartiging

Belangenbehartiging staat centraal in de activiteiten van Transvisie. Bij belangenbehartiging ligt de focus op collectieve belangenbehartiging die we doen in onze overleggen met externe contacten. Overigens is het team voor collectieve belangenbehartiging nog steeds op zoek naar een derde beleidsmedewerker om een deel van deze werkzaamheden uit te (helpen) voeren.

4.1. Collectieve belangenbehartiging: concrete projecten en acties

We denken dat 2019 een jaar wordt waarin we kunnen gaan beginnen met oogsten wat we in de afgelopen tijd in gang hebben gezet, of waaraan we een bijdrage hebben geleverd. Stond vorig jaar ons vizier in de collectieve belangenbehartiging vooral gericht op zorgaanbieders; dit jaar gaan we ons inzetten om ook de verzekeraars verder in beweging te krijgen om een bijdrage te leveren aan het decentraliseren, innoveren en uitbreiden van de transgenderzorg.

Concrete projecten daarbij zijn:

- **Kwaliteitsstandaard Somatische Transgenderzorg:** deze zorgstandaard gaat begin 2019 geautoriseerd worden. Wij hebben flink geïnvesteerd in dit proces en stevig onderhandeld. Wij zullen deze standaard voorleggen aan onder meer onze focusgroep met vertegenwoordigers uit onze community en hopen daarna te kunnen autoriseren. Daarna zullen we deze standaard toelichten en uitleggen via onze informatievoorziening.
- **Richtlijn voor kwaliteit en toegang tot huidtherapie:** deze richtlijn wordt door de Nederlandse vereniging van Huidtherapeuten (NVH) ontwikkeld en is gericht op permanente ontharing. Wij zijn gesprekspartner in dit proces.
- **De kwartiermaker:** het adviesbureau Zorgvuldig Advies is, na strategische druk van onze kant, door Zorgverzekeraars Nederland en het ministerie van VWS aangesteld om de transgenderzorg in Nederland te moderniseren. Hierbij spelen een flink aantal vraagstukken en wij zullen aanspreekpunt en klankbord zijn voor de kwartiermaker, om op die manier het perspectief en de belangen van de transgender personen te vertegenwoordigen.
- **Onderzoek patiëntbehoefte en -tevredenheid:** wij hebben aangedrongen dat dit onderzoek er zou komen en de kwartiermaker heeft hiertoe opdracht gekregen van zijn opdrachtgevers. Transvisie maakt onderdeel uit van het onderzoeksteam. Wij richten ons daarbij niet alleen op het benoemen van alle volgens ons relevante thema's en vragen, maar voeren het onderzoek mede uit in samenwerking met de kwartiermaker.
- **Nebido:** Transvisie zal in samenwerking met dr. Den Heijer van Amsterdam UMC en drie andere patiëntenorganisaties (Nederlandse Hypofyse Stichting, Nederlandse Klinefelter Vereniging en Stichting Zaadbalkanker met ondersteuning van de Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties) dit jaar een aanvraag indienen bij het Zorginstituut Nederland om Nebido (testosteron injecties) anders in te delen in het GVS (het geneesmiddelen vergoedingssysteem). Doel is om tot een

betere vergoeding te komen, omdat dit middel nu een forse jaarlijkse bijbetaling vraagt. Onderdeel van dit project is het uitvoeren van een enquête die meer zicht geeft op de behoeften en wensen van transmannen en hun beslissing om voor het ene of het andere testosteronmiddel te kiezen.

- Knelpunten uitvoering verzekeringsvoorwaarden: wij ontvangen structureel klachten over weigering van verzekeraars om zorg te vergoeden waar volgens ons transgender verzekerden recht op hebben. Ook gaat er in de communicatie tussen verzekeraar en verzekerde volgens ons veel mis. Wij zullen een integrale inventarisatie van deze problemen aan de verzekeraars voorleggen en deze met individuele verzekeraars, en zo nodig ook met Zorgverzekeraars Nederland, gaan bespreken.
- Sociale Kaart: een langgekoesterde wens van Transvisie is om haar omvangrijke kennis van partijen die zorg of andere diensten aan transgender personen aanbieden, eenvoudiger beschikbaar te maken. We willen in 2019 een eerste versie lanceren van een Sociale Kaart: een online hulpmiddel waarmee op basis van zoekcriteria zorgaanbieders of andere dienstverleners gevonden kunnen worden. Dit maakt het zorgaanbod transparanter en helpt transgender personen om zorg en diensten in hun buurt te vinden. Zo draagt het bij aan onze decentralisatiedoelstelling. De inhoud van deze sociale kaart zal in samenwerking met andere organisaties actueel gehouden gaan worden. Transvisie zal hierover afspraken maken met zorgaanbieders en beroepsverenigingen. In dit project werkt Transvisie samen met Transgender Netwerk Nederland (TNN).
- Decentralisatie overleg: eind 2017 heeft Transvisie alle zorgaanbieders opgeroepen om – onder voorzitterschap van Transvisie – gezamenlijk overleg te voeren over de problemen met de wachttijden en hoe die door samenwerking te verminderen zouden zijn. Dit overleg met zorgaanbieders zal in 2019 worden voortgezet.

4.2. Collectieve belangenbehartiging: contacten

Collectieve belangenbehartiging bestaat ook voor een belangrijk deel uit het opbouwen en onderhouden van contacten. Niet alleen om concrete problemen onder de aandacht te brengen wanneer die zich voordoen, maar ook om te werken aan een zodanige samenwerkingsrelatie dat Transvisie proactief bij ontwikkelingen betrokken wordt.

In 2019 zullen we ad hoc en periodiek contact blijven onderhouden met nieuwe en bestaande zorgaanbieders, zorgverzekeraars en regulerende instanties als het Ministerie van VWS en de Nederlandse ZorgAutoriteit (NZA).

Meer specifiek zullen we in 2019 contacten opbouwen of uitbreiden met:

- Beroepsverenigingen van paramedische zorgaanbieders op het gebied van huidtherapie (ontharing) en logopedie.
- Transgender Netwerk Nederland: samenwerking op specifieke onderwerpen in 2017 en 2018 heeft beide organisaties enthousiast gemaakt dit uit te bouwen. In 2019 zullen we vaker gaan samenwerken op concrete projecten als de Gender Identiteitskaart en het sociale kaart project.

4.3. Individuele belangenbehartiging

Deze activiteit krijgt in 2019 geen invulling, vanwege het ontbreken van een coördinator. De medewerkers van het Informatiepunt behouden hun rol op het gebied van individueel advies, waar mogelijk ondersteund door de experts van het team collectieve belangenbehartiging.

4.4. Onderzoek en kwaliteit

Vanaf 1 april valt Onderzoek en Kwaliteit onder Belangenbehartiging, omdat vrijwel alle onderzoeken nodig zijn om argumentatie te vinden om iets te bereiken in collectieve belangenbehartiging en voortkomen uit samenwerkingen op het gebied van collectieve belangenbehartiging. Kwaliteit omvat taken rondom privacy en het invullen van de rol gegevensfunctionaris. Andere gaan over het bezoekerstevredenheidsonderzoek en de kwaliteit van procesuitvoering. Dit is een verantwoordelijkheid die formeel ligt bij de coördinatoren van de diverse processen en in de praktijk daar opgepakt wordt.

4.5. Ontwikkelpad 3: Volledige gelijkheid transgender personen

In 2019 organiseert de Alliantie genderdiversiteit twee kennishubs. Begin van het jaar met als onderwerp: intersectionaliteit, en in het najaar van 2019 met als onderwerp genderdiversiteit in opvoeding. Transvisie wordt daarbij vertegenwoordigd.

Tevens ondersteunen we andere belangenorganisaties en met name Transgender Netwerk Nederland (TNN) en COC met hun werkzaamheden op het gebied van gelijkheid, anti-discriminatie of emancipatie. Dit zullen we doen door via onze communicatiekanalen hun initiatieven en berichten bij onze achterban onder de aandacht te brengen en indien mogelijk ook oproepen en statements mede te ondertekenen. Ook brengen we onze expertise en/of visie in op specifieke dossiers, zoals in het TNN-project om te komen tot een wettelijk transitieverlof. Ook in 2019 zullen we met TNN een krans leggen bij het homomonument in Amsterdam op 4 mei.

Er is nog veel te bereiken in de komende jaren, zoals het afschaffen van de seksregistratie op bijvoorbeeld het paspoort en het aanpassen van de grondwet tegen discriminatie op basis van genderidentiteit en –expressie.

5. Ontwikkelpad 4: Lotgenotencontact

5.1. Individueel lotgenotencontact

Transvisie organiseert in 2019 diverse vormen van individueel lotgenotencontact:

- Telefonisch en per email: Het informatiepunt zal ook het aankomende jaar weer 3000 mail en 750 telefoontjes beantwoorden. De verwachting is dat deze aantallen ook voor 2019 reëel zijn. Met nieuwe medewerkers kan de capaciteit stijgen naar 5200 mail en 1300 telefoontjes.
- Individueel gesprek tijdens een groepsbijeenkomst: Bezoekers van een groepsbijeenkomst die een één op één gesprek willen hebben met een van de medewerkers kunnen dat ter plekke aanvragen. Als daar tijd voor is kan dat gesprek worden gevoerd.
- Individueel gesprek: Er lijkt een stijgende trend te zijn in het aantal aanvragen voor individuele gesprekken. Het is de bedoeling deze gesprekken ook in 2019 worden gevoerd. Extra aandacht is er dit jaar het goed op de rails zetten van de organisatie van deze gesprekken.
- Vriendschappelijk bezoek: Ook in 2019 kunnen bij Transvisie verzoeken worden gedaan voor een vriendschappelijk bezoek in het ziekenhuis na een genderbevestigende operatie.

5.2. Zelfhulpgroepen

Transvisie heeft 10 zelfhulpgroepen. Verschillende groepen organiseren ook voor dit jaar themabijeenkomsten, al dan niet met behulp van gastsprekers. Er worden ook workshops, activiteiten en speciale bijeenkomsten georganiseerd. Hieronder een toelichting van onze diverse groepen. Ook de Mannengroep, Jongvolwassengroep, (H)erkenning, Transgender en geloof en de BrabantseWal Groep komen in 2019 weer bij elkaar. Hieronder een toelichting op de plannen voor onze diverse groepen.

- Vrouwengroep Utrecht: Voor het jaar 2019 staan weer 11 bijeenkomsten gepland. Op de derde zondag van vrijwel iedere maand. Behalve de kringgesprekken staan onder andere weer een film en een gezamenlijke activiteit met Mannengroep Utrecht op de planning. Tevens wordt zo af en toe een spreker uitgenodigd en onderzoeken we de mogelijkheid voor een workshop.
- TransAnders: TransAnders is de lotgenotengroep voor transgenders die zich niet thuisvoelen bij de gender binary: zich niet duidelijk man of vrouw voelen, dan wel beide, dan wel geen van beide. Ook komen er van oudsher bezoekers die nog niet zeker weten of ze (binair) transgender zijn en later, na reflectie, overgaan naar de vrouwen- of mannengroep. TransAnders organiseert maandelijks (thema)-bijeenkomsten in Utrecht en Groningen.
- Genderkind en ouders (Go): In 2019 organiseert de groep voor ouders van transgender kinderen Go twee oudermiddagen, twee kinderdagen, twee jongerendagen en een familiedag. In vergelijking met 2018 wordt weer rekening gehouden met een stijging van het aantal bezoekers.

- Genderhome Groningen: De groep voor transgender personen uit de drie noordelijke provincies. De bijeenkomsten zijn maandelijks. Alle bijeenkomsten starten en eindigen met transmannen en transvrouwen samen. In de tussenliggende tijd vinden er bijeenkomsten plaats voor vrouwen en mannen apart, hoewel ook wel onderwerpen samen worden gedaan. De onderwerpen worden door verschillende bezoekers georganiseerd. Soms worden gastsprekers uitgenodigd.
- Transgendercafé Enschede: Voor 2019 zijn het aantal avonden dat het Transgendercafé georganiseerd wordt naar 12 keer per jaar gebracht. Dit op veler verzoek maar ook om de grote van de groep meer te verspreiden over het aantal avonden. We hebben gekozen om in 2019 om de maand thema-avonden te organiseren met een spreker of een workshop. Ook willen wij de bezoekers de gelegenheid blijven bieden om individueel of in groepjes met elkaar in gesprek te gaan en ervaringen te delen. Dit kan gemoedelijk aan de bar maar ook in groepjes in een aparte ruimte waar geen muziek wordt gedraaid.
Voor 2019 hebben we de volgende thema-avonden in gedachten:
 1. Stepwork komt vertellen over wat zij doen en welke plannen zij hebben om hun bereikbaarheid te vergroten.
 2. Gendertalent
 3. Roze in blauw
 4. Workshop hoe presenteer ik mij. Voornamelijk advies op kledingstijl en make-up
 5. Spreker over wat logopedie voor je kan betekenen
 6. Spreker over hormoon gebruik

6. Strategie, beleid en besturing

De laatste jaren is het belang en de invloed van Transvisie als flink toegenomen. Dit is enerzijds het gevolg van bewust beleid van het bestuur om relevant te zijn bij collectieve belangenbehartiging. Anderzijds zorgt de toename van het aantal trans personen dat hulp nodig heeft en contact zoekt, voor een groter beroep op de diensten van de organisatie. Dat maakt het belang van een effectieve en slagvaardige organisatie groter. Het bestuur heeft eind 2017 in overleg met de medewerkers een visie op een nieuwe besturingsstructuur opgesteld. De organisatie had toen een platte structuur: bestuursleden sturen direct de operationele activiteiten en medewerkers aan binnen hun portefeuilles. De omvang en zwaarte van de bestuursfuncties en de operationele focus bedreigt de effectiviteit, mede ook omdat vacante bestuursfuncties steeds erg moeilijk in te vullen zijn. De aansturing en uitvoering van de enorme veelheid aan activiteiten geeft daarom regelmatig hoofdbreken. We hopen in 2019 een aantal goede mensen aan ons te kunnen binden die als beleidsmedewerkers, coördinator of bestuurslid verantwoordelijkheid willen nemen voor een deel van ons werk. Sollicitaties en donaties zullen ons helpen om weer op volle kracht te komen. In 2019 willen we een start maken met het verder concretiseren en uitvoeren van het fondsenwervingsplan dat we in 2018 hebben opgesteld. Het opvullen van de vacature voor bestuurslid Fondsenwerving is daarbij een belangrijke voorwaarde.

Niet alleen ten aanzien van de besturing, maar ook ten aanzien van de uitvoering van werkzaamheden sturen we aan op een verdere ontwikkeling van onze organisatie. Omdat onze achterban op ons rekt, willen we intern ook op elkaar kunnen rekenen en dat vraagt aandacht en investeringen in goede processen en hulpmiddelen, zodat medewerkers elkaar goed kunnen bereiken en goed kunnen samenwerken. Dit jaar zullen we naar verwachting een stap maken in het op orde brengen van onze ICT voorzieningen, zodat het onderling samenwerken en communiceren binnen efficiënter en beter verloopt. Meer daarover is te lezen in het hoofdstuk Bedrijfsvoering.

7. Bedrijfsvoering

De activiteiten in dit jaarplan kunnen alleen worden uitgevoerd met behulp de benodigde medewerkers, donateurs en financiële middelen en een goed werkende organisatie ter ondersteuning.

7.1. Medewerkers

Speerpunt in 2019 is het werven van de benodigde medewerkers als coördinatoren en bestuursleden en het inwerken van deze medewerkers, zodat Transvisie verder kan doorgroeien naar een nog professionelere organisatie en nog beter kan voldoen aan de werkzaamheden die van haar worden verwacht. Voor alle medewerkers, die direct met kinderen werken (GO en scholenvoorlichting), wordt een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) verplicht gesteld; deze kan via Transvisie gratis aangevraagd worden.

Het is verder van groot belang dat alle medewerkers op de hoogte zijn van het veranderende medische speelveld en de medische en juridische ontwikkelingen op het gebied van transgenders. Tevens dienen medewerkers geschoold te worden in gesprekstechnieken en luisteren. In 2019 organiseert Transvisie een drietal medewerkersdagen, waarvan er 2 in het teken zullen staan van kennisbevordering en deskundigheidsbevordering. De eerste medewerkersdag (29 maart 2019) wordt ook open gesteld voor donateurs en daar zullen we dit jaarplan presenteren.

De medewerkers van Transvisie worden ook in 2019 nadrukkelijk uitgenodigd om op individuele basis gebruik van het cursusaanbod van PGO-Support.

7.2. Middelen

7.2.1. Donateurs

Transvisie streeft ernaar het aantal donateurs te verhogen naar boven de 250. Op de peildatum 1 september 2018 kende Transvisie 220 (tegenover 194 in 2017) donateurs. Naast de gebruikelijke acties zal onderzocht worden welke acties nog meer kunnen bijdragen aan een toename van het aantal donateurs.

7.2.2. Fondsen

Om effectiever te zijn in onze doelstellingen is het wenselijk om meer financiële middelen te hebben om gericht professionele hulp te kunnen inhuren en om medewerkers door vergoedingen meer mogelijkheden te geven zich substantieel in te zetten voor de organisatie. Fondsenwerving is daarom ook een belangrijk thema in de nieuwe organisatie. Speerpunt is het werven van een bestuurslid fondsenwerving, die actief fondsen gaat werven voor Transvisie. Daarnaast zal de fondsenwervingstrategie verder ontwikkeld worden.

7.2.3. Financiën

Net als in voorgaande jaren zal Transvisie ook in 2019 € 45.000 subsidie ontvangen. Dit is de basissubsidie van €35.000,- die als overgangsregeling tijdelijk is verhoogd met €10.000,-. Deze subsidie is eveneens voor de volgende twee jaren vastgesteld. Dat geeft ons de gelegenheid om onze uitgaven en andere inkomstenbronnen geleidelijk af te stemmen op de nieuwe situatie zonder overgangsregeling. De eerder aangekondigde bezuinigingen zijn dus

niet acuut nodig, en we zullen onze begroting hierop geleidelijk aanpassen in de komende jaren.

De begroting van 2019 ziet er als volgt uit:

Inkomsten:

Jaar	Totaal (€)	Subsidie (€)	Donateurs (€)	Overig (€)
2019	75.180	45.000	11.750	18.430

Uitgaven:

Jaar	Totaal (€)	Zelfhulp (€)	Informatie (€)	Belangen Beh. (€)	Overig (€)
2019	77.110	26.310	16.400	8.600	25.800

De begroting is zowel qua inkomsten als qua uitgaven per saldo ongeveer € 8000,- hoger dan voorgaande jaren. Dit heeft te maken met een onderzoeksproject dat samen met de Kwartiermaker Transgenderzorg opgepakt wordt. Voor dit project zal Transvisie kosten maken, maar die worden gedekt uit een eenmalige vergoeding die ervoor beschikbaar is. Een deel van deze vergoeding zal ook geïnvesteerd worden in ons ICT vernieuwingsproject. Wij verwachten voor het ICT project nog meer kosten te maken en zullen ook ons drukwerk vernieuwen later dit jaar. Daarom zullen we ongeveer €1.900,- aan onze reserves onttrekken.

7.3. Huisvesting, ICT en privacy

7.3.1. Huisvesting

Vooralsnog lijkt de Niasstraat voor het Informatiepunt een goede locatie.

Voor de gespreksgroepen is de locatie iets minder gunstig. Uiteraard kunnen de groepen die gebruik maken van de locatie uitkijken naar een andere locatie die beter bij hun behoeften aansluit.

7.3.2. ICT

Dit jaar start de uitvoering en implementatie van het ICT vernieuwingsproject. Vorig jaar hebben we de verkennende fase uitgevoerd en is helder geworden wat we willen bereiken en wat we in grote lijnen nodig hebben. Dit jaar gaan we onze behoeften concretiseren en oplossingen hiervoor implementeren. De implementatie gaat stap voor stap en op dit moment is nog niet duidelijk welke stappen dit jaar en welke stappen volgend jaar gerealiseerd kunnen worden.

Het ICT vernieuwingsproject helpt ons om:

- beter intern en extern samen te werken en te communiceren door betere e-mailvoorzieningen, een gemeenschappelijke bestandsruimte die beveiligd en beheerd is en een faciliteit om eenvoudig mailings te kunnen versturen.
- efficiëntere administratieve processen door programmatuur die beter aansluit op onze behoeften en die onderling gegevens kan hergebruiken en die alles makkelijker kan ontsluiten binnen onze organisatie. Dit omvat met name relatiebeheer, donateursadministratie en financiële administratie.

7.3.3. Privacy

Op 25 mei 2018 werd de nieuwe privacy regelgeving van kracht. Transvisie voldoet aan deze regelgeving en neemt maatregelen die noodzakelijk zijn om hier aan te blijven voldoen. Voor alle medewerkers die met kinderen werken wordt een VOG aangevraagd.