



Jaarverslag 2019

Transvisie, Niasstraat 1, 3531 WR Utrecht, +31 30 410 02 03



1. Inhoudsopgave

1. Inhoudsopgave	2
2. Inleiding	3
3. Ontwikkelpad 1: Informatievoorziening en voorlichting	5
3.1. Redactie.....	5
3.2. Informatiepunt	6
3.3. Voorlichting	7
4. Ontwikkelpad 2: Belangenbehartiging	8
4.1. Algemeen.....	8
4.2. Contacten met belanghebbenden.....	8
4.3. Prioriteiten uit het jaarplan.....	9
4.4. Overige resultaten.....	10
4.5. Ontwikkelpad 3: Volledige gelijkheid transgender personen	10
5. Ontwikkelpad 4: Onderling contact	12
5.1. Individueel contact	12
5.2. Onderling contact	12
6. Strategie, beleid en besturing	15
7. Bedrijfsvoering	16
7.1. Medewerkers	16
7.2. Middelen	17
7.3. ICT-project	19

2. Inleiding

Een medische transitie ondergaan is een oefening in geduld. Dat geldt ook voor de transitie die de transgenderzorg zelf doormaakt. Hoewel er in 2019 mooie resultaten zijn bereikt, blijven de lange wachttijden een grote zorg. Dat de impact hiervan zeer groot is, is voor de begeleiders van onze groepen niets nieuws. Zij horen steeds opnieuw de verhalen van wanhopige transgender personen die somber worden (of erger) van de uitzichtloosheid en het gebrek aan invloed. Dit jaar werd die impact goed zichtbaar gemaakt in het onderzoek naar ervaringen en behoeften in de transgenderzorg dat Transvisie samen met de Kwartiermaker heeft uitgevoerd. Nu is er bewijs voor datgene wat wij al jaren weten.

Ondanks de niet afnemende wachttijden zijn wij toch positief gestemd. De wachttijden zijn gemiddeld genomen namelijk niet toegenomen in 2019, terwijl de zorgvraag met ruim 22% is gestegen¹. De structurele verbeteringen die de transgenderzorgsector probeert door te voeren, beginnen dus langzaam effect te krijgen. Hierin werkt Transvisie intensief samen met zorgaanbieders, zorgverzekeraars en beleidsmakers. Wij zijn trots dat wij de afgelopen paar jaar een positie hebben kunnen verwerven waarin al deze partijen vanuit vertrouwen en respect met ons in gesprek zijn.

2019 is ook het jaar waarin de Kwartiermaker Transgenderzorg op stoom is gekomen. De Kwartiermaker is eind 2018 door VWS en Zorgverzekeraars Nederland benoemd na druk van Transvisie en moest partijen in de transgenderzorg bij elkaar brengen, belemmeringen wegnemen en het zorgaanbod zowel in kwalitatief als in kwantitatief opzicht helpen ontwikkelen. Wij hadden afgelopen jaar met hem een zeer constructieve samenwerking.

Transvisie is succesvol. Daar zijn we heel blij mee. Als organisatie zijn we steeds relevanter geworden voor transgenderzorg en voor de transgendergemeenschap. Onze groepen worden goed bezocht, onze website en Facebookpagina krijgen steeds meer bezoekers en ons Informatiepunt blijft informatie delen met onze doelgroep. We helpen bij het opleiden van zorgprofessionals en bij wetenschappelijk onderzoek. We adviseren zorgaanbieders en we hebben invloed bij beleidsmakers en politiek. We zijn trots op hoe onze vrijwillige medewerkers dit met elkaar voor elkaar hebben gekregen.

Samenwerken vraagt om goede communicatie en afstemming. Helaas hebben we in 2019 opnieuw veel personele wisselingen gehad, ook in het bestuur en bij de coördinatoren. Verspreid door 2019 hebben Jean Lautenslager, Tanja Uneken en Lisette Braam hun taken neergelegd. Wij danken hen voor hun inzet en zijn blij dat Tanja en Jean zich op andere plekken binnen onze organisatie blijven inzetten. Dit verlies aan bestuurskracht hebben we gelukkig kunnen opvangen met de komst van Jan Okhuijsen, Justus Eisfeld en Carien van Rijn als nieuwe bestuursleden.

¹ Volgens de voortgangsrapportage van de Kwartiermaker uit november 2019 was er in het aantal wachtenden een stijging van 10,1% tussen december 2018 en juni 2019, en van 11,7% tussen juni 2019 en oktober 2019.

We concluderen dat de ontwikkeling naar een meer professionele organisatie die stevig staat en meer bestand is tegen veranderingen, niet snel genoeg gaat als we dat helemaal op eigen kracht proberen te doen. Het bestuur heeft daarom in 2019 het strategische besluit genomen om meer samenwerking op te zoeken.

Op de volgende bladzijden leest u, aan de hand van de ontwikkelpaden die we in onze meerjarenvise² hebben onderkend, wat Transvisie in 2019 allemaal gedaan heeft en welke resultaten dat heeft gebracht.

We zijn blij en dankbaar dat we bij al deze ontwikkelingen weer hebben kunnen vertrouwen op medewerkers en donateurs die Transvisie een warm hart toedragen, steunen en hun tijd en middelen belangeloos inzetten. Het succes van Transvisie rust op hun schouders.

Het bestuur,

Justus Eisfeld, Lisa van Ginneken, Wende Hulsteijn, Jan Okhuijsen en Carien van Rijn.

² <https://www.transvisie.nl/wp-content/uploads/2016/12/toc-visie-2018-2048-def-met-ontwikkelpaden-uitgetypt.pdf>

3. Ontwikkelpad 1: Informatievoorziening en voorlichting

3.1. Redactie

De redactie bestond in 2019 uit acht medewerkers. Helaas hebben niet alle redactieleden zich het hele jaar volledig kunnen inzetten voor het redactiewerk. Sinds oktober worden de taken van de coördinator verdeeld over twee van de acht redactieleden. Eind december 2019 heeft één van onze fotografen, onze websitebouwer en vormgever afscheid genomen van de redactie.

De redactie heeft haar werkzaamheden onderverdeeld in verschillende taken: coördinatie, technisch beheer website, het editen van de website, facebook, drukwerk, vormgeving en huisstijl, beeldmateriaal. Een van de speerpunten in 2019 was het vergroten van de efficiëntie en continuïteit alsmede het voorkomen van te grote takenpakketten voor afzonderlijke medewerkers. Dat heeft geleid tot het werken met tweetallen per taak. Taken die vierentwintig uur per dag doorgaan worden wisselend per week toegedeeld aan één van het tweetal.

3.1.1. Website

De website is in 2019 vrijwel dagelijks bijgehouden. Er zijn meer nieuwe, eigen foto's in de website opgenomen. Wekelijks worden relevante Facebookberichten ook op de website geplaatst.

In 2019 zijn op de website de woorden: lotgenotencontact, zelfhulp en patiëntenorganisatie verwijderd. 'Lotgenotencontact' werd vervangen door 'onderling contact'. Om taalkundige redenen zijn de termen genderkind, transgenderkind, transvrouw en transman gewijzigd in steeds twee losse woorden.

De website wordt in 2019 veel vaker bezocht. In 2018 is de website 107.544 maal bezocht door 65.098 unieke bezoekers. In 2019 waren dat 179.328 bezoeken en 122.891 unieke bezoekers. Dit is een geweldige stijging en qua unieke bezoekers bijna een verdubbeling. Daar zijn we heel trots op. Opvallend is dat relatief vaak informatie over non-binaire kwesties wordt opgezocht.

3.1.2. Facebook

Facebook is ook in 2019 gebruikt voor de snelle berichtgeving. Dagelijks en soms twee- of driemaal per dag zijn er berichten gepost op Facebook. De meeste reacties zijn opbouwend en meelevend. De beheerders lezen intensief mee. Het aantal vaste volgers is toegenomen tot ruim 1500. Doelstelling voor dit jaar was alleen nog eigen beeldmateriaal op zowel facebook als de website te gebruiken. Dat doel is grotendeels behaald.

3.1.3. Nieuwsbrief

Net als in eerdere jaren heeft de redactie vier uitgebreide nieuwsbrieven uitgebracht. Deze nieuwsbrieven zijn digitaal toegestuurd aan medewerkers, donateurs en geïnteresseerden en ook terug te vinden op de website.

3.1.4. Forum

Het Forum, dat gebruikt werd door ouders van transgender kinderen en dat werd beheerd door Go, is in oktober 2019 helaas beëindigd. Het forum had vooral een informatieve functie. Directe aanleiding tot het beëindigen was een lek in de gebruikte software.

3.1.5. Drukwerk

Omdat het woord 'patiëntenorganisatie' geen prominente plek meer heeft in onze uitingsvormen zijn logo, huisstijl en drukwerk aangepast. Verder zijn er nieuwe informatiekaarten ontwikkeld voor de diverse kerntaken van onze organisatie. De donateursfolder en de algemene folder zijn herschreven en opnieuw gedrukt. De algemene brochure is komen te vervallen. Ook heeft de redactie een eigen nieuwjaarskaart ontworpen.

3.1.6. Transgender, een toegankelijke gids

In 2019 publiceerden we 'Transgender, een toegankelijke gids'. Deze gids is speciaal ontwikkeld voor personen met een licht verstandelijke beperking (lvb) en laaggeletterden. Het boek bespreekt transgendergevoelens en de medische, sociale en juridische transitie in eenvoudige taal, grote letters en duidelijke plaatjes.

Transvisie was initiatiefnemer van dit boek en heeft het dankzij samenwerking met TNN en COC/Zonder Stempel kunnen realiseren. Het boek is tijdens het lhbti & lvb congres op 1 november gelanceerd en met veel enthousiasme ontvangen door zorgprofessionals in de transgenderzorg en de lvb-zorg.

3.1.7. Boekjes 'Hoera het is een mensje' en 'Genderdysforie en school'

De boekjes 'Hoera het is een mensje' en 'Genderdysforie en school' hebben in 2019 een aanvulling gekregen. Momenteel voegen we de teksten van de boekjes samen en voeren we verdere modernisering en verbeteringen door. Zodra er subsidie is verkregen wordt het boekje gedrukt.

3.2. Informatiepunt

De belangrijkste taak van het informatiepunt is het delen van informatie aan onze doelgroep. Dit gebeurt per mail en telefonisch contact. Het aantal telefoontjes en mails is naar schatting vergelijkbaar met 2018, zo'n 3000 mail en 750 telefoontjes. Het informatiepunt is ook in 2019 op maandagmiddag, woensdagmiddag en vrijdagmiddag van 13.00 tot 17.00 telefonisch bereikbaar geweest. Mails werden vlot beantwoord en er kon snel worden teruggebeld naar personen die de voicemail hadden ingesproken. Ook taken rond donateursadministratie en medewerkers administratie werden gecontinueerd.

Het informatiepunt heeft het afgelopen jaar opnieuw een aantal personele wisselingen gehad. De telefonische bereikbaarheid van drie middagen per week wordt als onvoldoende ervaren. Door extra inspanning van de medewerkers is het tot nog toe gelukt om de telefonische bereikbaarheid niet verder te verminderen en om de overige taken te goed blijven vervullen. De personele bezetting van het informatiepunt is zorgelijk en de vacatures blijven moeilijk te vervullen.

3.3. Voorlichting

In toenemende mate wordt een beroep op Transvisie gedaan voor het geven van voorlichting. We onderscheiden bij Transvisie diverse vormen van voorlichting, namelijk over Transvisie als organisatie en over de doelgroep. Er is een team scholenvoorlichting en een team algemene voorlichting. Daarnaast is er een team dat waar nodig een informatiestand bemenst met voorlichting over Transvisie zelf.

3.3.1. Algemene voorlichting

Het team algemene voorlichting verzorgt voorlichting aan volwassenen over transgender personen en over Transvisie. Er wordt prioriteit gegeven aan voorlichting aan professionals en maatschappelijke instellingen die in hun werk direct te maken hebben met transgender personen. In 2019 zijn evenals in 2018 ongeveer 20 voorlichtingen gegeven.

Er is al langere tijd een vacature voor coördinator voorlichting en er staan vacatures uit voor nieuwe voorlichters.

3.3.2. Voorlichting scholen

Team Scholenvoorlichting begeleidt scholen met een concrete voorlichtingsvraag rondom de transitie van een leerling. Per aanvraag kunnen dan meerdere voorlichtingsmomenten uitgevoerd worden, bijvoorbeeld:

- Een eerste voorlichtingsgesprek op school met alle partijen om de behoefte concreet te krijgen, afspraken te maken en verdere voorlichting te plannen
- Een begeleiding coming out/voorlichting in de klas
- Voorlichting aan ouders van klasgenoten
- Voorlichting aan een docententeam op scholen

Team Scholenvoorlichting verzorgt ook algemene voorlichting aan maatschappelijke organisaties waaronder opleidingsinstellingen, kinderdagverblijven, etc. en ook de voorlichtingen bij Amsterdam UMC op de infodagen voor kinderen en jongeren en genderdysforie.

Transvisie Scholenvoorlichting heeft 82 aanvragen ontvangen waarvan 55 tot verdere actie hebben geleid. Onze scholenvoorlichters zijn in 2019 totaal 82 keer op locatie actief geweest met het geven van voorlichting. Twee hiervan waren een voorlichting bij een maatschappelijke organisatie, drie hiervan waren een voorlichting bij Amsterdam UMC.

3.3.3. Infostands

Transvisie is zeven keer met een stand aanwezig geweest bij diverse bijeenkomsten. Het betrof twee keer een algemene voorlichting bij het Amsterdam UMC. Verder nog bij twee voorlichtingen aan jongeren, een voorlichting M-V-operaties en een voorlichting V-M-operaties. Daarnaast hebben we een infostand gehad bij een regenboogfestival in Zwolle.

4. Ontwikkelpad 2: Belangenbehartiging

4.1. Algemeen

We kijken terug op een succesvol jaar qua belangenbehartiging. De structurele verbeteringen die wij in de transgenderzorg willen zien (decentralisatie, meer aanbod, meer keuzevrijheid) beginnen zichtbaar te worden. Wij zijn trots dat wij de afgelopen paar jaar een positie hebben kunnen verwerven waarin alle belanghebbenden vanuit vertrouwen en respect met ons in gesprek zijn.

In 2019 had onze belangenbehartiging een extra dynamiek door de komst van de Kwartiermaker. Het gaf ons extra mogelijkheden om onze agenda onder de aandacht te brengen. Al werd onze agenda soms gestuurd door de Kwartiermaker, als deze ontwikkelingen in gang zette waar we bij wilden zijn.

In 2019 hebben we meer samengewerkt met TNN op het gebied van belangenbehartiging. We hebben regelmatig afstemming gehad over standpunten en de communicatie daarover en soms hebben we daadwerkelijk samen opgetrokken, zoals bijvoorbeeld op het gebied van fertiliteitszorg.

De vacature voor een extra medewerker belangenbehartiging is helaas in heel 2019 onvervuld gebleven. Ook is nog geen invulling gevonden voor individuele belangenbehartiging.

4.2. Contacten met belanghebbenden

Dit jaar zijn we weer met veel partijen in contact en in gesprek geweest: beleidsmakers en toezichhouders zoals het ministerie van VWS, Nederlandse Zorgautoriteit, Zorginstituut, gemeenten, politiek (met name Tweede Kamer), zorgverzekeraars en hun koepelorganisatie, diverse bestaande, nieuwe en potentiële zorgaanbieders in de transgenderzorg; zowel in de GGZ als in de medisch specialistische zorg.

We hebben in een vroeg stadium nieuwe aanbieders, zoals Gender Clinic en Radboud, geïnformeerd en/of geadviseerd over wat voor onze achterban belangrijk is in de transgenderzorg. Ook zijn we in gesprek geraakt met de beroepsverenigingen voor logopedisten (NVL) en huidtherapeuten (NVH) over de toegankelijkheid en vergoeding van deze paramedische zorg.

Er zijn afgelopen jaar veel contacten met de pers geweest, zowel op initiatief van de pers als van onszelf. Dit heeft bijgedragen aan de zichtbaarheid van de belangen van transgenders en Transvisie als organisatie.

In 2019 hebben we opnieuw onze contacten binnen de transgendergemeenschap en bij andere transgender- en lhbt-organisaties uitgebreid. Ook is er contact geweest met buitenlandse transgenderactivisten en -organisaties.

We hebben ook in 2019 contact gehad met onderzoekers. We hielpen hen respondenten te vinden voor onderzoek, maar ook hebben medewerkers van Transvisie actief bijgedragen in focusgroepen of klankborden van Amsterdam UMC, Leiden Universiteit en andere onderzoeksinstituten. Verder hebben we in 2019 onze onderzoeksprioriteiten onder de aandacht kunnen brengen van Amsterdam UMC en Radboud UMC.

4.3. Prioriteiten uit het jaarplan

We hadden in ons jaarplan 2019 een aantal specifieke acties opgenomen.

Verzekeraars en knelpunten uitvoering verzekeringsvoorwaarden

We spraken in 2019 met de meest relevante verzekeraars over hun rol als zorginkoper bij de ontwikkeling van de transgenderzorg. We hebben specifiek aandacht gevraagd voor de erkenning van indicatiestellingen van decentrale GGZ-instellingen en de problemen bij de uitvoering van individuele machtigingen voor zorg, zoals bij ontharing, aangezichtschirurgie en behandelingen in het buitenland.

Kwaliteitsstandaard Somatische Transgenderzorg

Over deze zorgstandaard onderhandelden we al sinds 2016. Uiteindelijk is de standaard eind november gepubliceerd. Wij zijn blij dat de standaard er is, ook al hebben we op een aantal belangrijke punten niet kunnen verzilveren wat nodig is. Er zijn gelukkig wel een aantal belangrijke resultaten binnengehaald. Voorwaarde om tot compromissen te komen was dat we geëist hebben dat de standaard over twee jaar bijgesteld wordt.

Richtlijn voor kwaliteit en toegang tot huidtherapie

Dit jaar zijn we in gesprek gegaan met de Nederlandse Vereniging voor Huidtherapie (NVH) over de richtlijn voor ontharing van transgender personen. Dit heeft onze belangen een goede plek gegeven in de richtlijn voor kwaliteit en toegang tot huidtherapie en daarmee richting verzekeraars.

Kwartiermaker

Transvisie heeft een goede werkrelatie ontwikkeld met de Kwartiermaker. Er was regelmatig contact over onderwerpen of problemen die hij wilde aanpakken of wij belangrijk vonden. Onze voorzitter is gevraagd mee te werken aan de toekomstvisie op de transgenderzorg die de Kwartiermaker begin volgend jaar oplevert. Hieraan is in 2019 al gewerkt, onder meer met een najaarsseminar voor alle betrokkenen bij de transgenderzorg. Meerdere medewerkers van Transvisie spraken daar de aanwezigen toe.

Onderzoek patiëntbehoefte en -tevredenheid

Dit onderzoek heeft Transvisie samen met de Kwartiermaker en onderzoekers van Amsterdam UMC en Radboud UMC uitgevoerd. De vragenlijst is door heel veel transgender personen ingevuld, waardoor de conclusies een flinke zeggingskracht hebben gekregen. Het onderzoek onderstreept het belang van het terugdringen van wachttijden en geeft aanknopingspunten om de zorg te verbeteren. Onze medewerkers hebben enorm veel tijd aan dit project besteed. Het heeft een resultaat opgeleverd om trots op te zijn.

Nebido

De vergoeding van testosteronsupplement Nebido moet beter. Daarom startten we in 2018 een samenwerking met de Nederlandse Vereniging voor Endocrinologie, de Nederlandse Hypofyse Stichting, Nederlandse Klinefelter Vereniging, Stichting Zaadbalkanker en de Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties.

Dit jaar hebben we een survey uitgevoerd onder onze achterbannen om te achterhalen waarom zij voor hun supplement hebben gekozen en welk middel zij prefereren. De analyse van deze resultaten hebben we nog niet kunnen afronden, omdat onze onderzoeksexpertise urgenter nodig was bij het onderzoek naar patiëntbehoefte en -tevredenheid.

Sociale kaart

Met dit project wil Transvisie een online sociale kaart realiseren, waarmee transgender personen zorgaanbieders, dienaarbieders en onderling contact kan vinden. Afgelopen jaar is het prototype verder doorontwikkeld en is TNN betrokken geraakt bij het project. Dit heeft geleid tot het verkrijgen van financiering.

Decentralisatieoverleg

Dit door Transvisie begeleide overleg wordt door de deelnemende GGZ-aanbieders als zeer waardevol ervaren. Nieuwe aanbieders van psychologische zorg zoals Compass en Radboud zijn aangehaakt in 2019.

4.4. Overige resultaten

Begin 2019 hebben we de laatste puntjes op de i helpen zetten op de subsidieregeling voor borstvergroting die het ministerie van VWS lanceerde per 1 februari. Daarna hebben we onze achterban geïnformeerd over de mogelijkheden en procedure van deze subsidieregeling.

Daarnaast is Transvisie in samenwerking met TNN een verkenning gestart naar mogelijkheden om specifieke ondersteuning te gaan ontwikkelen voor transgender jongeren.

4.5. Ontwikkelpad 3: Volledige gelijkheid transgender personen

In 2019 heeft Transvisie zich opnieuw ingezet voor zichtbaarheid en empowerment van de transgendergemeenschap. Dat hebben we op verschillende manieren gedaan.

We hebben met TNN en COC samengewerkt op het gebied van belangenbehartiging. Ook stelden wij regelmatig onze communicatiekanalen beschikbaar voor (pers)berichten en oproepen van deze beide organisaties. In het najaar waren we betrokken bij een initiatief van Vereniging Genderdiversiteit om meer aandacht te krijgen voor de behoeften van transgender ouderen. Ook zijn er contacten geweest met organisaties en initiatieven zoals bijvoorbeeld Trans Amsterdam, TranScreen, Partner&Transgender en contacten in het kader van het TNN-initiatief Trans-in-Actie.

We hebben kransleggingen gedaan bij het Homomonument in Amsterdam op 4 mei tijdens dodenherdenking en op 20 november, tijdens de Transgender Gedenkdag (TDOR). Ook waren Transvisie-medewerkers dit jaar zichtbaar op de gemeenteboot van de Utrecht Pride.

Tot slot hebben medewerkers van Transvisie een grote bijdrage geleverd aan de erkenning van transgender personen in de kerk. Transvisie medewerkers waren coauteur en redacteur van het boek 'Wondermooi zoals u mij gemaakt heeft' en/of hebben bijgedragen aan de totstandkoming van liturgische aanpassingen voor de Protestantse Kerk. Deze medewerkers zijn inmiddels zichtbaar en bepalend voor de ontwikkeling die de kerk op dit punt doormaakt en daar zijn wij trots op.

Transvisie, Niasstraat 1, 3531 WR Utrecht, +31 30 410 02 03



5. Ontwikkelpad 4: Onderling contact

Transvisie maakt contact voor transgender personen in groepsverband en individueel contact mogelijk.

5.1. Individueel contact

Transvisie organiseerde in 2019 diverse vormen van individueel lotgenotencontact:

- **Telefonisch en per email**
De medewerkers van het infopunt staan iedere maandag, woensdag en vrijdag tussen 13.00 en 17.00 transgender personen en andere belanghebbenden telefonisch te woord en beantwoorden e-mails.
- **Individueel gesprek tijdens een groepsbijeenkomst**
Begeleiders van de groepen hebben één op één gesprekken gevoerd met bezoekers die daarom vroegen.
- **Individueel gesprek**
Er is een gelijkblijvende aantal aanvragen voor individuele gesprekken. In 2019 zijn er 31 individuele gesprekken gevoerd. Soms werd er twee keer of drie keer met een vragensteller afgesproken.
- **Ziekenhuisbezoek**
Er komen nog maar beperkt vragen binnen voor ziekehuisbezoek. In 2019 zijn er vijf officiële verzoeken gedaan voor bezoek in het ziekenhuis. Vanuit bestaande informele contacten gaan medewerkers van Transvisie daarnaast soms ook op bezoek buiten deze telling om.
- **Begeleiding**
In 2019 is twee keer iemand begeleid bij een afspraak naar een chirurg.

5.2. Onderling contact

Transvisie heeft 10 groepen. De meeste groepen organiseren themabijeenkomsten, al dan niet met gastsprekers. Er worden ook workshops, activiteiten en speciale bijeenkomsten georganiseerd. Hieronder volgt een toelichting van onze diverse groepen. Ook de Jongvolwassengroep, (H)erkenning, Transgender en geloof en de BrabantseWal Groep hebben soortgelijke activiteiten ontplooid.

5.2.1. Vrouwengroep Utrecht

In 2019 waren er 11 keer bijeenkomsten in Utrecht op de derde zondag van iedere maand. Het bezoekersaantal varieerde tussen de twintig en dertig bezoekersters. Een gemengd gezelschap van nieuwkomers en oudgedienden. Iedere nieuwkomer kreeg een individueel gesprek met één van de drie begeleidsters van de groep. De bijeenkomsten bestonden uit een informeel samenzijn waarbij het onderling contact tussen de aanwezigen voorop staat voorafgaand aan en volgend op een kringgesprek met soms een vooropgesteld thema of naar aanleiding van spontane inbreng vanuit de groep. Om het jaar af te sluiten is er een gezellig samenzijn onder het genot van een hapje en een drankje georganiseerd.

5.2.2. Mannengroep Utrecht

In 2019 waren er twaalf bijeenkomsten van een dagdeel, met doorgaans tussen de dertig en veertig bezoekers. Er werden twee bijeenkomsten zonder thema gehouden, een aantal groepsgesprekken en er waren gastsprekers, zoals plastisch chirurg Van Loenen.

5.2.3. TransAnders

In 2019 is er maandelijks een bijeenkomst geweest in Utrecht en Groningen met gemiddeld 20 en 25 bezoekers per bijeenkomst in Utrecht en 7 tot 10 bezoekers in Groningen. Het aantal bezoeker in Utrecht was vergelijkbaar met de afgelopen jaren. In Groningen is het bezoekersaantal in de loop van het jaar iets hoger geworden. Elke bijeenkomst richtte zich (naast een algemeen gedeelte) op een specifiek thema dat door de bezoekers zelf werd gekozen in de voorgaande bijeenkomst.

5.2.4. Genderkind en ouders (Go)

De groep voor ouders van transgender kinderen tot en met 18 jaar die bijeenkomsten organiseert voor de kinderen zelf, voor jongeren en voor overige familieleden. Go organiseerde twee oudermiddagen, twee kinderdagen, twee jongerendagen en een familiedag. In 2019 kwamen er op kinder- en jongerenbijeenkomst rond de 125 bezoekers (ongeveer 50 kinderen, 50 jongeren en 75 ouders). De oudermiddagen werden door ongeveer 40 mensen bezocht. Onderwerpen op de ouderbijeenkomsten waren 'Ervaringsverhalen' en 'Omgaan met emoties'.

5.2.5. Genderhome Groningen

In augustus is er een gezamenlijke activiteit geweest en het jaar is afgesloten met een kerstbijeenkomst. Per keer zijn er 15 tot 30 deelnemers uit Groningen, Friesland en Drenthe. Alle bijeenkomsten zijn gestart en geëindigd met transmannen en transvrouwen samen. Er zijn bijeenkomsten geweest voor vrouwen en mannen apart, maar ook samen.

5.2.6. Transgendercafé Enschede

Het Transgendercafé Enschede heeft in 2018 een sterke groei doorgemaakt welke zich in 2019 heeft gestabiliseerd. Het aantal bezoekers is van 20 naar 40 bezoekers per avond gestegen. De bezoekers komen vooral uit Overijssel, Gelderland en Duitsland. Er waren avonden met sprekers. Er zijn wijkcoaches van de gemeente Enschede aan het woord geweest en zij hebben verteld hoe ze de LHBTI-gemeenschap kunnen en willen helpen op velerlei vlakken zoals het vinden van werk, sociale ondersteuning binnen de wijk, maar ook hulp bij problemen als acceptatie. Ook is er uitgebreid gesproken over welke financiële ondersteuning je kunt krijgen.

5.2.7. (H)erkenning

Herkenning is in 2019 vier keer bij elkaar gekomen. De bijeenkomsten waren dit jaar in Zwolle, Berkel en Utrecht. In de ochtend kwamen ouders en overige familieleden, in de middag de partners. Opvallend is dat er veel ouders van jongvolwassen transgenders zich melden voor de bijeenkomsten. De opkomst in de partnergroep was dit jaar kleiner dan voorgaande jaren. In het voorjaar meldden zich binnen enkele maanden een aantal volwassenen van wie de vader transvrouw is. Facebookgroep Transfamily heeft 80 leden, voornamelijk ouders maar ook een aantal mensen met een trans ouder en een enkele broer of zus. Facebookgroep TransPartner Zone heeft 109 leden en telt alleen partners en (enkele) ex-partners. De aanwezige partners vormen een brede afspiegeling van de lhbti-wereld, zowel pre-partners als post-partners.

6. Strategie, beleid en besturing

Als organisatie zijn we steeds relevanter geworden voor transgenderzorg en voor de transgendergemeenschap. Kijkend naar de meerjarendoelen zoals we die in 2017 hebben geformuleerd³, kunnen we concluderen dat we bij veel doelen die we voor 2022 hadden gesteld aardig op koers liggen.

Door ons succes wordt er van buiten, maar ook vanuit de eigen organisatie een groot beroep op ons gedaan. In deze drukte is er extra aandacht nodig voor goede communicatie en afstemming. We zien dat te veel van de werklast op te weinig schouders rust. Dit maakt ons als organisatie kwetsbaar, terwijl we juist de kwaliteiten die ons zo succesvol maken zouden willen borgen in een stevige organisatie. We hebben op dit moment, ondanks prudent financieel beleid, nog niet de middelen om de stap te zetten naar betaalde medewerkers die meer continuïteit zouden kunnen bieden.

Daarom heeft het bestuur in 2019 de strategische keuze gemaakt om Transvisie te gaan versterken door samenwerking. Gemotiveerd door de succesvolle ad hoc samenwerking die we de afgelopen twee jaar steeds regelmatig met TNN hebben gehad, denken we dat structurele samenwerking met andere organisaties ons gaat helpen de stabiliteit en uitvoeringskracht te geven die nodig is.

Dit najaar zag het er naar uit dat er met ingang van 2020 nog maar twee bestuursleden in functie zouden zijn. De continuïteit van de organisatie werd hierdoor ernstig bedreigd. In november zijn Justus Eisfeld als penningmeester en Carien van Rijn als bestuurslid interne organisatie toegetreden. Dit heeft op korte termijn de druk verlicht. Ook zijn er meer maatregelen genomen om het bestuur armslag te geven voor een uitgebreide verkenning naar werktevredenheid van onze medewerkers, mogelijkheden voor samenwerking in 2020 en andere mogelijkheden om Transvisie toekomstbestendig te maken.

³ <https://www.transvisie.nl/wp-content/uploads/2016/12/toc-visie-2018-2048-def-met-ontwikkelpaden-uitgetypt.pdf>

7. Bedrijfsvoering

7.1. Medewerkers

Transvisie drijft op vrijwilligers en heeft geen betaalde krachten. Het succes van Transvisie is vooral te danken aan de gedrevenheid, inzet en expertise van onze medewerkers.

7.1.1. Aantal medewerkers

Transvisie heeft in december 2019 74 medewerkers. Dat zijn er iets meer dan in 2018. Zij zijn op tal van functies werkzaam: bestuur, coördinatoren, Informatiepunt, groepsbegeleiders, redactieleden. Ook zijn er medewerkers die individuele gesprekken voeren, ziekenhuisbezoeken doen, voorlichting geven of zich bezighouden met ICT, boekhouding, collectieve belangenbehartiging en verschillende administratieve taken.

De functie 'coördinator groepen' is komen te vervallen. Jan Okhuijsen neemt als bestuurslid onderling contact de taken van deze functie op zich. Hij zal namens het bestuur het contact met de groepsbegeleiders intensiveren. Er is binnen het bestuur een nieuwe portefeuille, interne organisatie, waarbij Carien van Rijn als bestuurslid specifiek wordt belast met operationele zaken en medewerkersbeleid en zij zal namens het bestuur aanspreekpunt zijn voor de medewerkers.

7.1.2. Contactmomenten

In 2019 is er twee keer een contactpersonenoverleg georganiseerd. Aan het contactpersonenoverleg nemen deel: vertegenwoordigers van elke contactgroep, collega's van het infopunt en één of meer leden van het bestuur. Doel van dit overleg is het aanhalen van de contacten tussen de verschillende groepen, kennisoverdracht en het leren van elkaars ervaringen. Verder was er eens per twee maanden een coördinatorenoverleg, waarin overleg plaatsvond tussen bestuur, coördinatoren en beleidsmedewerkers van belangenbehartiging, scholenvoorlichting, algemene voorlichting, redactie en ICT. Hierbij is ook de boekhouder aanwezig. Eind maart is er een medewerkers- en donateursavond geweest waar het bestuur het jaarverslag van 2018 heeft gepresenteerd en we het jaarplan voor 2020 interactief met elkaar hebben besproken. In juni zijn we met elkaar gaan koken in de Kookfabriek in Utrecht. Daar hebben we ook mogen luisteren naar Jolanda Molenaar 'Wondermooi, zoals U mij gemaakt hebt', Casper Martens over zijn ervaring als beleidsmedewerker bij Transvisie en Saskia Kreutzer over haar impressie van de EPATH in Rome. In november hebben we een tweede medewerkers avond georganiseerd. Hier hebben we presentaties gezien van Tim van de Grift van Amsterdam UMC over wetenschappelijk onderzoek naar transgenders en kwartiermaker Michiel Verkoulen over wat hij heeft bereikt en wat hij de komende maanden nog wil bereiken.

7.1.3. Doelen jaarplan 2019

De doelen uit het jaarplan 2019 rond werven van de benodigde medewerkers, zoals coördinatoren en bestuursleden en het structureel inwerken van deze medewerkers werden onvoldoende gerealiseerd. Er werden geen specifieke scholingsdagen gehouden. Wel was er tijdens de medewerkersbijeenkomsten steeds aandacht voor inhoudelijke onderwerpen.

7.2. Middelen

Sinds 2018 is het beleid van Transvisie nadrukkelijk om meer financiële armslag te ontwikkelen. We willen voor bepaalde specialistische werkzaamheden makkelijker een professional kunnen inhuren en we willen toewerken naar het aanstellen van betaalde staf. In 2019 is het effect van dit beleid zichtbaar geworden. Meer financiële weerbaarheid is ook nodig in het licht van de tijdelijke verhoging van de PGO-subsidie in 2017. Deze verhoging zal in de toekomst ook weer afgebouwd worden.

De begrotings- en verantwoordingsstructuur is in 2019 aangepast om meer transparantie en eenduidigheid te krijgen. Hierdoor heeft het bestuur meer mogelijkheden gekregen om te sturen op inkomsten en uitgaven en is het proces van financiële verantwoording naar jaarverslag en subsidiegever vereenvoudigd. Dit betekent met name aan de kant van de uitgaven dat de bedragen in dit jaarverslag niet zomaar te vergelijken zijn met voorgaande jaren. Er zijn met name meer uitgaven als activiteit-overstijgend benoemd en toegevoegd aan de post Algemene uitgaven.

7.2.1. Inkomsten

In 2019 lagen de inkomsten een flink stuk hoger dan in voorgaande jaren. Dit heeft te maken met het structureel in rekening brengen van een vergoeding voor de inzet van onze ervaringsdeskundigheid. Dit omvatte in 2019 voorlichtingen en bijdragen aan opleiding en onderzoek. Ook hebben we inkomsten gegenereerd voor de uitvoering van twee projecten, namelijk het onderzoek naar ervaringen en behoeften in de transgenderzorg en de ontwikkeling van de Toegankelijke Gids voor transgenders. Dit laatste project was niet voorzien in het jaarplan en dat bracht de inkomsten nog verder omhoog.

Tabel 1 Inkomsten in boekjaar en vier voorafgaande jaren (in €)

<i>Jaar</i>	<i>Totaal</i>	<i>Subsidie</i>	<i>Donateurs</i>	<i>Overig</i>
2019	78.900	45.000	13.300	20.600
2018	69.800	45.000	11.750	13.050
2017	69.000	45.000	9.000	15.000
2016	53.530	35.000	9.473	9.014
2015	53.161	35.000	7.954	10.207

Tabel 2 Saldo ten opzichte van begroting

<i>2019</i>	<i>Totaal</i>	<i>Subsidie</i>	<i>Donateurs</i>	<i>Overig</i>
Realisatie	78.900	45.000	13.300	20.600
Begroting	75.180	45.000	11.750	18.430
Saldo	3.720	0	1.550	2.170

7.2.2. Uitgaven

In tegenstelling tot de inkomsten zijn de uitgaven in 2019 juist flink achtergebleven op de begroting. Belangrijkste verschillen liggen op het gebied van Onderling Contact (voorheen Zelfhulp), Belangenbehartiging en Algemene uitgaven.

Voor het onderling contact zijn de kosten van reiskosten van bezoekers flink lager uitgevallen dan begroot. Dit is een gevolg van het besluit eind 2018 om bezoekers niet langer actief aan te moedigen hun reiskosten te declareren. Ook hebben sommige groepen activiteiten georganiseerd voor minder kosten dan verwacht.

Voor belangenbehartiging zijn de kosten (dit zijn hoofdzakelijk reiskosten) lager uitgevallen omdat in 2019 – in tegenstelling tot de verwachting – de vacature voor de derde beleidsmedewerker onvervuld is gebleven. Ook is minder uitgegeven aan locatiekosten omdat het Decentralisatieoverleg in 2019 steeds gratis bij deelnemende gesprekspartners kon plaatsvinden.

De grootste besparing ligt bij incidentele projecten. In 2019 hebben we helaas vrijwel geen voortgang geboekt in het ICT-project en het sociale kaart project, waardoor deze kosten niet in 2019, maar in 2020 zullen vallen. Ook zijn de kosten voor het onderzoek naar ervaringen en behoeften in de transgenderzorg veel lager uitgevallen dan verwacht. Tot slot hebben we in 2019 minder kosten gemaakt voor fondsenwerving en opleiding van medewerkers. Ook deze kosten zullen doorschuiven naar 2020. De doorgeschoven kosten zullen als reservering ten laste worden gebracht op het resultaat van 2019.

Tabel 3 Uitgaven in boekjaar en vier voorafgaande jaren (in €). Vanwege aanpassing van begrotings- en verantwoordingsstructuur is de ontwikkeling in 2019 ten opzichte van voorgaande jaren niet eenduidig af te lezen. De rubriek Onderling Contact werd in het verleden gerapporteerd als Zelfhulp.

<i>Jaar</i>	<i>Totaal</i>	<i>Onderling Contact</i>	<i>Informatievoorziening</i>	<i>Belangenbehartiging</i>	<i>Algemene uitgaven</i>
2019	55.500	19.100	16.300	900	19.200
2018	69.300	28.500	20.000	6.500	14.300
2017	68.500	27.000	9.000	1.200	33.300
2016	49.454	25.229	2.916	2.779	18.530
2015	51.804	26.697	12.563	1.228	11.316

Tabel 4 Saldo ten opzichte van begroting. De rubriek Onderling Contact werd in het verleden gerapporteerd als Zelfhulp.

<i>2019</i>	<i>Totaal</i>	<i>Onderling Contact</i>	<i>Informatievoorziening</i>	<i>Belangenbehartiging</i>	<i>Algemene uitgaven</i>
Realisatie	55.500	19.100	16.300	900	19.200
Reservering	13.000	0	0	0	13.000
Begroting	77.110	26.310	16.400	1.600	32.800
Saldo	8.610	7.210	100	700	600

7.2.3. Resultaat

Vanwege hogere inkomsten en lagere uitgaven is er over 2019 een positief resultaat van ongeveer €8.600,-. Dit resultaat wordt toegevoegd aan de algemene reserves. Deze reserves bedragen op dit moment ongeveer 100% van onze jaarbegroting. Dit is financieel gezond. Het resultaat wordt vooral bepaald door meevallers ten opzichte van de reguliere begroting en het mooie resultaat van het eenmalige onderzoekproject. Dit geeft hoop dat we de toekomstige subsidieverlaging op kunnen vangen door scherpe keuzes te maken. De meevallers van nu zullen we de komende jaren aanwenden voor professionalisering van onze organisatie.

7.2.4. Fondsenwerving

In 2019 is tijdelijk invulling gevonden voor de taak van fondsenwerving. Helaas is dit van korte duur geweest. Er zijn dan ook geen grote stappen gezet in het invullen en uitbouwen van de fondsenwervingsstrategie die we in 2018 hebben opgezet. Wel zijn er kleine projecten geweest, waaronder een samenwerking met beauty-keten Lush. De vestigingen in Amsterdam en Rotterdam hebben gedurende een korte periode de opbrengst van hun zogeheten Charity-Pot aan Transvisie gedoneerd. Transvisie medewerkers hebben klanten en personeel van Lush geïnformeerd over het belang en de activiteiten van Transvisie.

In 2019 hadden we 258 donateurs, waarvan er 256 voldoen aan het donateurs-criterium in de PGO-subsidie⁴.

7.3. ICT-project

De ICT-voorzieningen binnen Transvisie stellen ons te weinig in staat om efficiënt met elkaar te samenwerken. Het ICT-vernieuwingsproject zou ons de voorzieningen moeten geven om onderling met elkaar te kunnen communiceren en samen te kunnen werken.

In 2019 heeft het ICT-project maar heel weinig voortgang gehad. Opnieuw was beperkte personele beschikbaarheid hiervan de oorzaak. Wel is de keuze gemaakt om onze ICT-voorzieningen op het gebied van samenwerken te gaan realiseren in een Microsoft Cloud omgeving. We sluiten dit jaar af met twee nieuwe projecttrekkers die hiervoor een activiteitenplan hebben opgeleverd dat hoopvol stemt. De realisatie daarvan zal in 2020 liggen.

⁴ Om recht te hebben op de subsidie zijn wij verplicht minimaal 100 donateurs te hebben die jaarlijks €25,- of meer doneren.