



Jaarplan 2020

1. Inhoudsopgave

1. Inhoudsopgave	2
2. Inleiding.....	3
3. Ontwikkelpad 1: Informatievoorziening en voorlichting.....	4
3.1. Redactie	4
3.2. Informatiepunt.....	4
3.3. Voorlichting.....	5
3.4. Sociale Kaart.....	5
4. Ontwikkelpad 2: Belangenbehartiging.....	6
4.1. Contacten met belanghebbenden	6
4.2. Specifieke prioriteiten	7
5. Ontwikkelpad 3: Volledige gelijkheid transgender personen.....	8
6. Ontwikkelpad 4: Onderling contact	9
6.1. Individueel contact	9
6.2. Contactgroepen.....	9
7. Strategie, beleid en besturing.....	10
8. Bedrijfsvoering.....	11
8.1. Medewerkers	11
8.2. Middelen.....	12
8.3. ICT.....	13

2. Inleiding

Dit is een bijzonder jaarplan. Elk jaar bedenken we rond de jaarwisseling hoe we in het komende jaar onze werkzaamheden gaan vormgeven. Wat veranderen of verbeteren we aan onze terugkerende activiteiten en welke speciale acties of projecten gaan we doen? Over die vraag hebben we ook deze keer gesproken met onze medewerkers en onze donateurs en dat leverde waardevolle inbreng op.

En toen kwam het coronavirus. De maatregelen om dit nare virus in te dammen zijn ingrijpend. Ingrijpend voor iedereen persoonlijk en ook ingrijpend voor ons werk als belangenorganisatie. Het is duidelijk dat ons werk in 2020 anders zal verlopen dan we voor ogen hadden. Alleen is niet duidelijk hóe anders dat zal zijn. Daarom hebben we ervoor gekozen om dit plan toch maar te publiceren. We waren namelijk al heel ver klaar met het opschrijven toen corona kwam. En omdat niemand weet hoe lang het coronavirus ons leven gaat beheersen, kunnen we op dit moment geen reëel alternatief bedenken. En zonder plan werken wilden we ook niet. Het geeft toch een houvast.

Bedenk daarom bij het lezen dat dit onze ideale ambitie voor 2020 is. En dat we die vanwege de corona-maatregelen zeker niet helemaal gaan realiseren, want op dit moment:

- Is ons Informatiepunt telefonisch niet bereikbaar. Onze medewerkers van het Informatiepunt beantwoorden gelukkig vanuit huis de e-mail en de voicemail. We werken aan een oplossing om snel ook weer telefonisch bereikbaar te zijn.
- Vinden individuele gesprekken via telefoon of Skype plaats.
- Ziekenhuisbezoeken kunnen helaas niet plaatsvinden.
- Zijn al onze groepsbijeenkomsten en alle voorlichtingen afgelast. Wij werken aan de mogelijkheid om online bijeenkomsten te gaan houden.
- Zetten we minder stappen in de belangenbehartiging omdat er niet fysiek vergaderd wordt en zorgaanbieders, verzekeraars en de overheid andere prioriteiten hebben.
- Ook de beschikbaarheid van de transgenderzorg wordt geraakt. Operaties zijn uitgesteld en poli-consulten en gesprekken worden via telefoon of Skype gedaan. Intakes worden soms uitgesteld. We verwachten dat de wachtlijsten op alle vlakken zullen oplopen en vooral voor operaties.

Wanneer de corona-maatregelen weer opgeheven zijn, zullen we ons werk weer volledig kunnen oppakken. In de tussentijd werkt heel Transvisie hard om zo goed en zo kwaad als het kan er te zijn voor onze doelgroep. Als bestuur zijn wij erg trots op de flexibiliteit en het doorzettingsvermogen van onze medewerkers. Zij laten zich door een coronavirus misschien wel afremmen, maar niet stoppen.

Wij hopen dat iedereen deze bijzondere periode in goede gezondheid doorkomt.

Het bestuur,

Lisa van Ginneken, Wende Hulsteijn, Justus Eisfeld, Jan Okhuijsen, Carien van Rijn, Jean Lautenslager en Ruben van der Weijden.

April 2020

3. Ontwikkelpad 1: Informatievoorziening en voorlichting

3.1. Redactie

De redactie hoopt in 2020 de in 2019 ontstane vacatures (coördinator, fotograaf, vormgever) op te vullen. In 2020 wil de reactie per functie met tweetallen blijven werken zodat functies minder kwetsbaar zijn. De reguliere werkzaamheden worden gecontinueerd.

3.1.1. Website

Er zijn tenminste twee belangrijke werkzaamheden die in het eerste deel van 2020 moeten worden uitgevoerd:

- De update van de websitesoftware.
- Het onderbrengen van de website bij een provider die meer snelheid kan leveren.

3.1.2. Facebook

De activiteiten op Facebook worden voortgezet, waarbij het streven is om minimaal 1 item per dag te posten. Facebook wordt gebruikt voor het 'snelle nieuws'. De redactie probeert het nieuws veelzijdig en zo positief mogelijk te houden. Om de Facebookpagina een veilige plek te laten zijn, wordt ook in 2020 actief beheer gevoerd worden op respectloze reacties.

3.1.3. Beeldmateriaal

Uitgangspunt blijft om zo veel mogelijk eigen beeldmateriaal te ontwikkelen. Verder willen we korte (max. 3 minuten) video-interviews maken.

3.1.4. Huisstijl, drukwerk, promotiemateriaal

In 2020 worden de laatste aanpassingen van het drukwerk in verband met het aangepaste logo (zonder het woord patiëntenorganisatie) doorgevoerd. De redactie verwacht dat er nog extra promotiemateriaal nodig is.

3.1.5. Nieuwsbrieven

Het streven is om dit jaar 3 of 4 nieuwsbrieven uit te brengen. De redactie gaat zich in 2020 beraden of vorm en frequentie moeten worden aangepast.

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

De schrijfster is bezig om beide boekjes samen te voegen en te actualiseren. De intentie is om dit jaar het boekje gereed te krijgen.

3.2. Informatiepunt

De huidige telefonische bereikbaarheid van 3 middagen per week wordt als onvoldoende ervaren. Het streven voor 2020 is dat het informatiepunt op iedere werkdag bereikbaar is. Het Informatiepunt is al langere tijd onderbezet.

Onze inspanningen zijn erop gericht om in samenwerking met Transgender Netwerk Nederland te komen tot een betere telefonische bereikbaarheid en uitwisseling van kennis tussen beide organisaties.

Verbeteren van de ICT-ondersteuning is noodzakelijk om een aantal taken efficiënter te kunnen uitvoeren, zoals op gebied van donateurs- en medewerkers administratie.

3.3. Voorlichting

Een van de kerntaken van Transvisie is het informeren van de doelgroep en van andere geïnteresseerden. Informeren vindt plaats door direct persoonlijk contact (Informatiepunt, contactgroepen, contacttelefoons en één op één contacten). Daarnaast wordt op uitnodiging voorlichting gegeven aan groepen personen buiten Transvisie. Ook bieden we de mogelijkheid om Transvisie te vertegenwoordigen door een infostand.

We streven naar een kwalitatief goede voorlichting aan zoveel mogelijk belangstellenden.

3.3.1. 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 2020 voortgezet. Team scholenvoorlichting verwacht een verder stijgend aantal voorlichtingen, mogelijk rond de 10%, gezien de algemene tendens van toename van aanmeldingen van trans kinderen.

3.3.2. Algemene voorlichting en infostand

Het team algemene voorlichting verzorgt voorlichting over trans personen en over Transvisie. Er zal net als in 2019 prioriteit gegeven worden aan voorlichting aan professionals en maatschappelijke instellingen die in hun werk direct te maken hebben met transgender personen.

3.4. Sociale Kaart

Met dit project wil Transvisie samen met TNN een online sociale kaart realiseren, waarmee transgender personen en verwijzers zelf zorgaanbieders, dienstverleners en contactgroepen kan vinden. Dit jaar zal de nadruk liggen op het productieklaar maken van het prototype en het inrichten van processen om in samenwerking met beroepsorganisaties en andere partijen de content te verzamelen en te beheren. Hierbij wordt uitgegaan van een geleidelijk groeiemodel.

4. Ontwikkelpad 2: Belangenbehartiging

Belangenbehartiging richt zich op het wegnemen van barrières tot zorg (in beschikbaarheid, vergoeding en beschikbaarheid van informatie) en het verbeteren van bestaande zorg (depathologiseren en kennis en sensitiviteit vergroten). In onze visie is de ontwikkeling van stabiele decentrale zorgnetwerken een belangrijk doel¹.

Transvisie heeft een breed en goed relatienetwerk en zal dat in 2020 weer gebruiken om problemen onder de aandacht te brengen en proactief betrokken te zijn bij ontwikkelingen.

We willen in 2020 de nog immer openstaande vacature voor beleidsmedewerker belangenbehartiging invullen.

4.1. Contacten met belanghebbenden

Ook in 2020 zullen we contact hebben met: beleidsmakers en toezichhouders zoals het ministerie van VWS, Nederlandse Zorgautoriteit, Zorginstituut, met de Tweede Kamer, met Zorgverzekeraars en hun koepelorganisatie, en met bestaande, nieuwe en potentiële zorgaanbieders (GGZ en medisch specialistische zorg) en beroepsorganisaties van zorgprofessionals. We zullen vier keer het decentralisatieoverleg organiseren, waarin GGZ-aanbieders met elkaar overleggen over ontwikkelingen en gezamenlijke problemen.

We bouwen contacten met beroepsorganisaties op het gebied van endocrinologische zorg, huidtherapie (ontharing) en logopedie uit. Met name het verspreiden van kennis, het verlagen van toetredingsdrempels voor zorgaanbieders en het optimaliseren van (het verkrijgen van) vergoedingen zijn daarbij onderwerpen.

Over de vergoeding en inkoop van zorg zullen we in gesprek blijven met verzekeraars. Het verkrijgen van toestemming voor zorg moet makkelijker en eerlijker verlopen.

We zullen perscontacten onderhouden, zowel op initiatief van de pers als van onszelf, voor zichtbaarheid en om druk te genereren richting beleidsmakers en bestuurders.

Onze contacten met andere (binnenlandse) transgender- en lhbt-organisaties zullen we actief onderhouden. We blijven participeren in het Trans in Actie initiatief van TNN.

Onze contacten met onderzoekers zullen we verder uitbouwen. Door onderzoeksprioriteiten te beïnvloeden, sturen we de basis van beleidsbeslissingen. Wij stimuleren onderzoekers om hun resultaten op begrijpelijke en open wijze (open access) beschikbaar te maken.

Wij zullen in 2020 de WPATH conferentie met twee personen bezoeken; enerzijds om kennis te vergaren en anderzijds om te netwerken.

¹ Dit is een belangrijk doel uit onze meerjarenvisie (<https://www.transvisie.nl/wp-content/uploads/2016/12/toc-visie-2018-2048-def-met-ontwikkelpaden-uitgetypt.pdf>)

4.2. Specifieke prioriteiten

- **Kwartiermaker**
In 2020 zal de Kwartiermaker vooral ‘matchmaker’ zijn tussen verschillende partijen. Hij maakt ook handreikingen bekostiging en gemeenten, en een toekomstvisie voor de transgenderzorg. Transvisie probeert bij dit alles betrokken te zijn en inzetten op depathologisering van diagnostiek en indicatiestelling.
- **Radboud**
Radboud UMC zal begin 2020 transgenderzorg gaan bieden. Transvisie blijft meepraten over de inrichting van deze zorg.
- **Kinderen en jongeren**
De voortgangsrapportage van de Kwartiermaker van november 2019 laat zien dat met name de wachttijd voor kinderen en jongeren blijft toenemen. We zullen zorgaanbieders extra stimuleren om deze zorg uit te breiden en helpen belemmeringen weg te nemen die daarbij spelen.

Samen met TNN ontwikkelen we ondersteuning voor transgender jongeren met behoefte aan contact en informatie. We willen ervaringsdeskundigheid voor deze groep beter borgen in de GGZ.

- **Nebido**
De lage vergoeding van dit testosteronsupplement beperkt de vrije keuze. We hopen hopen (samen met de Nederlandse Vereniging voor Endocrinologie, de Nederlandse Hypofyse Stichting, Nederlandse Klinefelter Vereniging, Stichting Zaadbalkanker en de Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties) bij het Zorginstituut de aanvraag te doen Nebido anders in te delen in het Geneesmiddelen Vergoedings-systeem (GVS). Daarbij gebruiken we gegevens uit de in 2019 uitgevoerde survey.
- **Onderzoek Samen beslissen met transmannen**
Wij participeren in een project van Amsterdam UMC om de informatie te verbeteren waarmee transmannen beslissingen over behandelingen nemen. Dit onderzoeksproject maakt een instrument waarmee transmannen de risico's en uitkomsten voor hun situatie beter kunnen inschatten.
- **Wachttijlbemiddeling**
We zullen meer ondersteuning bieden/aandacht vragen voor wachttijlbemiddeling.
- **Excursie Callen Lorde**
Naar aanleiding van een presentatie tijdens het Najaarsseminar Transgenderzorg in 2019, willen meerdere zorgaanbieders meer te weten te komen over de werkwijze van deze kliniek. Via onze contacten met Callen Lorde willen we een excursie organiseren voor Nederlandse zorgaanbieders.

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



5. Ontwikkelpad 3: Volledige gelijkheid transgender personen

We zetten ons in voor zichtbaarheid en empowerment van de transgendergemeenschap. Dat doen we in de eerste plaats door zelf zichtbaar te zijn en de community te ondersteunen met informatie, advies en steun (informatievoorziening, voorlichting, onderling contact).

Daarnaast is er ook afstemming en samenwerking met andere groepen en organisaties binnen en rond de community, zoals met TNN, COC en Vereniging Genderdiversiteit. Samen met deze laatste organisatie zullen we aandacht vragen voor de behoeften van transgender ouderen. We blijven participeren in het Trans in Actie initiatief van TNN. We zullen actief TNN ondersteunen bij de aanpassing van de Transgenderwet die minister Dekker in 2020 in gang wil gaan zetten en ook bij een eventueel transitieverlof.

We zijn aanwezig bij belangrijke ceremonies voor onze community en onze maatschappelijke zichtbaarheid. We zullen tijdens de Transgender Gedenkdag (TDOR) aanwezig zijn bij een herdenking ergens in het land.

6. Ontwikkelpad 4: Onderling contact

6.1. Individueel contact

Ons team van individueel gespreksvoerders is zeer gevarieerd qua achtergrond en elke vragensteller kan contact krijgen met een ervaringsdeskundige. We gaan samen op de ingezette weg verder.

We zullen in de gaten blijven houden of de diversiteit en geografische spreiding van de collega's in dit team nog goed blijft aansluiten op de verzoeken die we krijgen.

Wat betreft ziekenhuisbezoek merkten we al eerder een geleidelijke afname in het aantal verzoeken. We verwachten dat het aantal verzoeken ook dit jaar laag zal zijn.

6.2. Contactgroepen

Onze groepen zijn de Vrouwengroep Utrecht, Mannengroep Utrecht, TransAnders, Genderkind en ouders (Go), Genderhome Groningen, Transgendercafé Enschede, (H)erkenning, Jongvolwassenen, BrabantseWal groep en Transgender en geloof. Deze groepen zullen ook in 2020 met elkaar weer meer dan 100 bijeenkomsten organiseren, op verschillende plekken in het land.

Er zijn plannen voor twee nieuwe groepen. In de eerste plaats willen we een contactgroep starten voor mensen met autistische trekken en transgenderidentiteitsvragen. We willen deze groep in de regio Eindhoven bijeen laten komen.

Ten tweede is er de wens een groep te starten voor mensen met een licht verstandelijke beperking en transgendervragen. Voor deze groep hebben we vorig jaar al mooi informatiemateriaal ontwikkeld (de Toegankelijke Gids), en dit jaar zouden we ook op het gebied van onderling contact deze groep verder willen ondersteunen.

Ook vinden we scholing voor groepsbegeleiders heel belangrijk. We denken aan interviews en trainingen voor de begeleiders van onze groepen. Samen met onze gewaardeerde begeleiders willen we kijken naar de best passende scholing.

7. Strategie, beleid en besturing

In 2017 hebben we een visie ontwikkeld op wat voor organisatie we zouden moeten zijn om onze impact te vergroten voor onze groeiende community. We merkten de afgelopen jaren dat de implementatie van die organisatieverandering lastig is, wegens gebrek aan mensen die onbetaald langdurig een dragende rol willen spelen binnen Transvisie als coördinator of bestuurslid. Op dit moment hebben we, ondanks prudent financieel beleid, nog niet de middelen om voor dergelijke rollen betaalde medewerkers in te kunnen zetten. Daarnaast is het onzeker wanneer de (in 2017 ingestelde) tijdelijke verhoging van onze PGO-subsidie weer afgebouwd gaat worden.

Zoals we in ons jaarverslag al 2019 schreven, maakt dit ons kwetsbaar. Onze community heeft behoefte aan een stevige organisatie en ons succes van dit moment toont onze kracht en potentie aan. Op dit moment lukt het ons echter niet om door autonome groei en ontwikkeling zo sterk te worden dat we ons succes langdurig kunnen borgen.

De afgelopen twee jaar hebben we regelmatig ervaren dat we door samenwerking sterker staan. Ook zien we mogelijkheden om door samenwerking de dienstverlening richting onze community uit te breiden en te verbeteren.

2020 zal voor Transvisie in het teken staan van samenwerking. De ad hoc samenwerking die we de afgelopen jaar met TNN hebben gehad zullen we uitbreiden. Er komt meer en structurelere afstemming met TNN ten aanzien van de belangenbehartiging. We zullen een gezamenlijk Informatiepunt gaan inrichten waarbij we in eerste instantie via één gezamenlijk telefoonnummer bereikbaar zijn voor alle vragen. Dit verruimt voor ons onze telefonische openingstijden enorm en brengt kennis van beide organisaties bij elkaar. Dit is allebei zeer waardevol voor onze community.

We zullen daarnaast in 2020 onderzoeken welke samenwerkingsvormen of vormen van uitbesteding verder nog mogelijk zouden zijn. Dit onderzoek zal veel aandacht en reflectie vragen. Door de uitbreiding van het bestuur aan het eind van 2019 met Justus Eisfeld en Carien van Rijn is er meer uitvoeringskracht gekomen. Carien zal vanuit de nieuwe portefeuille Interne Organisatie veel van de operationele aansturing voor haar rekening nemen. Dit ontlast de andere bestuursleden. Carien heeft tijdelijk haar rol in onze Raad van Advies gepauzeerd, omdat deze beide verantwoordelijkheden zich niet laten combineren.

Daarnaast zullen Jean Lautenslager en Ruben van der Weijden (twee oud-bestuursleden die beiden nog in een andere rol actief zijn binnen Transvisie) tijdelijk het bestuur versterken om hun kennis van de organisatie en haar historie in te brengen. Zij treden toe als algemeen bestuurslid zonder portefeuille om te adviseren en mee te beslissen over alles wat rechtstreeks met een eventuele samenwerking en uitbesteding te maken heeft. Dit verrijkt en verdiept de afwegingen waar het bestuur voor zal komen te staan. Ook onze Raad van Advies (tijdelijk bestaande uit één lid, Mick van Trotsenburg) zal bij dit proces betrokken zijn.

8. Bedrijfsvoering

8.1. Medewerkers

Vorig jaar was er een groter verloop onder medewerkers dan je zou verwachten. Ook waren er signalen dat medewerkers minder tevreden waren, onder andere over de communicatie binnen Transvisie. Er zijn nog steeds veel onvervulde vacatures. Twee bestuursleden hebben daarom de opdracht aanvaard om onderzoek te doen naar de onderliggende oorzaken. In mei zal een het onderzoek zijn afgerond en een verbeterplan worden opgesteld. Doel is onder meer te komen tot minder verloop, betere continuïteit en grotere werktevredenheid bij onze huidige medewerkers.

We zullen dit jaar onderzoeken hoe de documenten met ons medewerkersbeleid beter kan aansluiten bij de informatiebehoefte van onze medewerkers.

Voor het informatiepunt willen we een introductie cursus voor nieuwe medewerkers van het informatiepunt te ontwikkelen. Deze zou dan kunnen bestaan uit interne modules: Website, aanpak gesprek en mail, te gebruiken programma's en werkwijze en bv de module van PGO support het voeren van gesprekken.

8.1.1. Jubilea

In 2020 zijn er binnen Transvisie diverse jubilea te vieren, onder meer de oprichting van Transvisie 10 jaar geleden en de start van de mannengroep 25 jaar geleden. We willen deze jubilea niet onopgemerkt voorbij laten gaan. Hoe dit wordt vorm gegeven is i.v.m. de corona crisis nog niet duidelijk.

8.1.2. Overlegstructuur

Net als in 2019 worden twee contactpersonen-overleggen georganiseerd, 3 medewerkers-bijeenkomsten (waarvan 1 tevens voor donateurs) en 6x zal een coördinatorenoverleg worden gehouden. Het ziet er naar uit dat een deel van deze bijeenkomsten online zullen moeten plaatsvinden.

8.1.3. Scholing van medewerkers

Binnen onze organisatie bestaat gelukkig al heel veel expertise en ervaring. Maar we willen komen tot steeds betere kwaliteit van onze ondersteuning aan trans personen. In de overleggen zal daarom regelmatig aandacht worden geschonken aan scholing en inventariseren van de behoefte aan scholing voor individuele medewerkers of groepen medewerkers. Het scholingsaanbod van PGO zal waar nodig onder de aandacht worden gebracht.

We zullen onderzoeken hoe we nieuwe medewerkers beter en sneller wegwijs in de organisatie kunnen maken, bijvoorbeeld via een periodieke kennismakingsbijeenkomst.

8.2. Middelen

8.2.1. Financiën

Voor 2020 hebben wij ons voorgenomen om de financiële processen en administratie te professionaliseren. Wij willen financiële processen in kaart brengen en duidelijke afspraken in een handboek vastleggen. Hiermee scheppen wij niet alleen meer duidelijkheid voor iedereen binnen de organisatie, maar maken wij het ook makkelijker voor toekomstige penningmeesters en boekhouders. Ook maken wij de organisatie minder gevoelig voor eventuele fraude.

Het bestuur heeft besloten om van Excel over te gaan naar een boekhoudprogramma waardoor uitgaven beter bijgehouden kunnen worden, verantwoording makkelijker afgelegd kan worden en stappen die nu nog manueel uitgevoerd worden te automatiseren.

Daarnaast onderzoekt het bestuur ook of (delen van) de administratieve taken uitbesteed kunnen worden.

Het bestuur is tevens bezig met een aanpassing van de reiskostenvergoedingen zodat onkostenvergoedingen beter daadwerkelijke kosten dekken.

8.2.2. Donateurs

Het beoogde boekhoudprogramma heeft ook een module voor de donateursadministratie en relatiebeheer, Hierdoor wordt communicatie met donateurs, vrijwilligers en belangstellenden makkelijker en kunnen incasso's automatisch gedaan worden. Hiermee scheppen wij de basis om donateurs beter aan de organisatie te binden. We verwachten een geleidelijke groei van het aantal donateurs.

8.2.3. Fondsen

Voor 2020 zullen wij incidenteel fondsen werven voor projecten die zich hiervoor aandienen. Als de overgang naar een nieuw boekhoudsysteem en donateursadministratie rond is kunnen wij weer meer tijd steken in het structureel werven van fondsen.

8.2.4. Begroting

De begroting van 2020 ziet er als volgt uit:

Tabel 1 Begrote inkomsten in planjaar en realisatie voorafgaand jaar (in €)

<i>Jaar</i>	<i>Totaal</i>	<i>Subsidie</i>	<i>Donateurs</i>	<i>Overig</i>	<i>Reservering</i>
2020	78.500	45.000	12.000	9.500	12.000
2019	78.949	45.000	14.911	19.036	0

Deze overige inkomsten waren in 2019 bijzonder hoog vanwege inkomsten voor een eenmalig project (Onderzoek naar Ervaringen en behoeften in de transgenderzorg). In 2019 hebben we een eenmalige reservering à € 12.000 gedaan voor projecten die naar 2020 zijn doorgeschoven.

Tabel 2 Begrote uitgaven in planjaar en realisatie voorafgaand jaar (in €).
Vanwege aanpassing van de begrotings- en verantwoordingsstructuur gedurende 2019 wijkt de uitsplitsing van de cijfers over 2019 iets af ten opzichte van de begroting die we in het jaarplan 2019 meldden.

Jaar	Totaal	Onderling Contact	Informatie- voorziening	Belangen- behartiging	Algemene uitgaven
2020	78.722	18.837	20.500	1.600	37.785
2019	57.017	19.347	17.562	2.182	17.926

Dit jaar voeren we enkele eenmalige projecten uit die de uitgaven verhogen: de inrichting van een gezamenlijk informatiepunt met TNN, het ICT project en het project Sociale kaart. Deze kosten worden gedekt door de reservering uit 2019.

8.3. ICT

Eind vorig jaar is goede invulling gevonden voor de aansturing van ons ICT vernieuwingsprogramma. Het eerste project is het verbeteren van de onderlinge samenwerkingsmogelijkheden tussen medewerkers van Transvisie. Hiervoor wordt een Cloud-omgeving op basis van Microsoft technologie ingericht. Hierin zijn mogelijkheden voor gecontroleerde en beveiligde bestandsopslag, gebruik van een onlineversie van Office en intranet. Ook wordt onze mailomgeving hierin ondergebracht, zodat deze stabiel en eenvoudiger te gebruiken wordt.

De verwachting is dat dit project halverwege 2020 wordt afgerond. In het project is veel aandacht voor betrokkenheid en opleiding/begeleiding van onze medewerkers. Ook worden bevindingen en aandachtspunten meegenomen uit de AVG-analyse die we in 2018 hebben uitgevoerd.

Na afronding van dit project zal nagedacht worden over vernieuwing van bedrijfsapplicaties voor onder andere financieel beheer, relatiebeheer en donateursbeheer.