



**Jezelf  
kunnen  
zijn.**

**Jaarplan 2023**

# Inhoud.

1 Inleiding	3
2 Strategie en beleid	4
3 Belangenbehartiging	5
4 Informatievoorziening	7
5 Onderling contact	8
6 Bedrijfsvoering	9
7 Over Transvisie	11

# 1 Inleiding.

Transvisie blijft zich in 2023 richten op het terrein van de zorg. Hiermee wordt het ingezette beleid van de afgelopen jaren voortgezet.

Belangenbehartiging staat bovenaan de prioriteitenlijst van Transvisie. We hebben inmiddels een heel team mensen om het jaarplan van de belangenbehartiging uit te voeren. Speerpunten zijn het terugdringen van de wachtlijsten, verbeteren van de toegang tot puberteitsremmers als therapie bij jongeren en het verbeteren van vergoedingen van aangezichtschirurgie bij trans vrouwen (FFS). In de eerste maanden van 2023 zijn hierover gesprekken met de Nederlandse Zorg Autoriteit (NZA), het Ministerie van Volksgezondheid (VWS), ZonMW en diverse zorgaanbieders.

We blijven, naast de collectieve belangenbehartiging, ook individuele trans vrouwen ondersteunen bij problemen rond het vergoeden door de zorgverzekeraars van de aangezichtschirurgie (FFS). We starten met individuele adviezen aan personen die na een behandeling in het buitenland problemen ervaren bij de vervolgbehandeling in Nederland.

We blijven onderling contact aanbieden via live bijeenkomsten en online bijeenkomsten en individuele gesprekken.

Er komt een groep bij: de English Group voor Engelstalige volwassen transpersonen. Zo kunnen we ook deze doelgroep een mogelijkheid tot contact bieden.

En we blijven inzetten op informatie geven via ons infopunt, via de website en via social media. De Transgender Wegwijzer wordt steeds verder doorontwikkeld.

Het kan niet vaak genoeg herhaald:

Dit is allemaal mogelijk doordat meer dan 110 vrijwilligers zich enthousiast en daadkrachtig inzetten om een bijdrage te leveren aan onze activiteiten! Dank daarvoor!

Vrijwel alle teams zijn goed op sterkte. Het bestuur is na een periode van wisselingen en vacatures weer goed bemenst met vier ervaren bestuursleden. Wel streven we ernaar om in 2023 twee nieuwe bestuursleden te vinden en zoeken we nog mensen voor organisatorische taken. We hopen in 2023 onze vrijwilligers langer aan ons te binden door te investeren in sfeer, scholing en persoonlijk contact.

Ook financieel is Transvisie weer in een rustige periode gekomen. Het Ministerie van VWS heeft voor 2023 weer subsidie gegeven en onze vele donateurs blijven ons trouw steunen.

In de coronaperiode zijn we veel vanaf huis gaan werken en dat blijft zo. Daardoor is het kantoor aan de Niasstraat in Utrecht overbodig geworden. De huur van het kantoor is 31 maart 2023 beëindigd. Vergaderruimtes worden per vergadering gehuurd. Het postadres blijft de komende tijd nog op de Niasstraat.

Het bestuur zal in 2023 onderzoeken hoe we Transvisie toekomstbestendig kunnen maken. Samen met de vrijwilligers zullen we kijken naar onze visie en missie en onze kernactiviteiten opnieuw vaststellen.

Het aantal transgender personen is enorm toegenomen. De problemen in de transgender zorg zijn moeilijk op te lossen. Hoe bereiken we onze doelgroep? Hoe geven wij gehoor aan hun wensen? Hoe kunnen we met onze beperkte middelen de beste resultaten bereiken? Hoe verbeteren we in onze organisatie de continuïteit? Hoe maken we het aantrekkelijk om toe te treden tot het bestuur en andere teams?

In de loop van 2023 willen we komen met antwoorden op deze vragen.

Het bestuur,

Corine van Dun, Carien van Rijn, Rien Kooij en Chris Court

## 2 Strategie en beleid.

### 2.1 Positionering Transvisie

We continueren het beleid van de laatste jaren. Dit betekent onder andere dat wij heel scherp prioriteiten stellen in de thema's die we oppakken.

Het vertegenwoordigen van de belangen van mensen met vragen over genderidentiteit zien wij als één van onze belangrijkste taken. Transvisie richt zich daarbij met name op het domein van de zorg. Hier is ook de subsidie die wij ontvangen van het Ministerie van VWS op gebaseerd. Zo zetten wij ons in voor onderwerpen als kwaliteit van zorg, toegang tot zorg, wachttijden en vergoedingen.

Maatschappelijke thema's en andere onderwerpen die niet direct over zorg gaan pakken we niet op. Wanneer nodig brengen we onderwerpen actief onder de aandacht bij Transgender Netwerk Nederland (TNN) of andere partijen.

Wij blijven aandacht besteden aan de diversiteit en inclusiviteit van Transvisie en aan jongeren. Dit wordt opgepakt binnen de bestaande organisatiestructuur.

### 2.2 Bestuur en organisatie

In december bestond het bestuur uit slechts 3 personen en ontstond er onduidelijkheid over de financiële situatie voor 2023. Op het moment dat we dit jaarplan schrijven (maart 2023) ziet de situatie er veel gunstiger uit. Er zijn 3 nieuwe bestuursleden aangetreden, waaronder een voorzitter en een penningmeester. Helaas zijn per 1 maart er ook 2 bestuursleden gestopt. Een van hen treedt toe tot de belangenbehartiging. Vanaf maart bestaat het bestuur dus uit 4 personen en er zijn 2 vacatures.

Al jaren blijkt het moeizaam om voldoende bestuursleden en belangenbehartigers te vinden. Bovendien blijven vrijwilligers, en ook bestuursleden, vaak kort aan. Daardoor zijn er risico's voor de continuïteit van Transvisie als organisatie. De grote tijdsinvestering die gevraagd wordt aan leden van bestuur en belangenbehartiging is een belangrijke factor. In 2023 zullen we daarom een visie op onze eigen organisatie ontwikkelen met als doel Transvisie toekomstbestendig te maken.

#### Impactmeting

Het blijft nodig om onze impact objectief te meten. Dit doen wij mede naar aanleiding van de subsidievoorwaarden die vanuit het Ministerie van VWS worden gesteld. Wij vereenvoudigen de metingen van activiteiten door het inzetten van online registraties. Dat maakt onder meer een betere registratie mogelijk van het aantal groepsbijeenkomsten en het aantal bezoekers van de groepen. Ook onderzoeken wij aan de hand van bestaande metingen hoe wij onze impact kunnen vergroten.

#### Raad van Advies

We zullen de Raad van Advies betrekken bij het ontwikkelen van een visie op de toekomst van Transvisie.

## 3 Belangenbehartiging.

### 3.1. Inleiding

We werken met het team belangenbehartiging aan verbeteren van de capaciteit en de toegankelijkheid van de zorg. Ook houden wij ons bezig met de kwaliteit van zorg en de vergoeding van de transgenderzorg. Om dit te bereiken zijn wij voortdurend in gesprek met zorgaanbieders, beroepsorganisaties, zorgverzekeraars, overheid, toezichthouders, pers en politiek. Ook onderhouden we contact met onderzoekers op gebied van transgender vragen. En we helpen bij onderzoek of we stimuleren dit.

Natuurlijk houden we intensief contact met onze doelgroep en luisteren we naar signalen vanuit de transgendergemeenschap.

De problemen rond de transgender zorg zijn groot en lijken zelfs toe te nemen. Nu de Kwartiermaker Transgenderzorg gestopt is met zijn werkzaamheden zal er extra uitdaging zijn om met verschillende gremia af te stemmen rond uitbreiding en verbetering van de transgenderzorg. We willen samen met de zorgaanbieders optrekken richting VWS en zorgverzekeraars om de problemen rond transgenderzorg onder de aandacht te blijven brengen en oplossingen te vinden.

De extreme wachttijden voor een indicatiestelling en sommige operaties zijn dramatisch voor de betrokkenen. We verwachten dat wachttijden niet gaan krimpen op korte termijn, maar nog gaan stijgen. Inhaalzorg is noodzakelijk!

Helaas zijn er toenemende signalen dat zorgverzekeraars onvoldoende zorg inkopen. Zij blijven bovendien barrières opwerpen voor het vergoeden van transgender zorg. Bijvoorbeeld aanvragen voor vergoedingen van FFS worden in eerste instantie vrijwel altijd afgewezen.

Er zijn veel nieuwe zorgaanbieders, echter netwerkvorming is nog onvoldoende tot stand gekomen. De huisartsen zijn bovendien onvoldoende op de hoogte van de nieuwe zorgaanbieders.

We blijven strijden voor diagnose en indicatiestellingen op basis van zelfbeschikking en voor zorg op maat.

Transvisie legt bij de belangenbehartiging extra nadruk op de nood bij de kinderen, die niet tijdig kunnen starten met puberteitsremmers. Behandeling met puberteitsremmers blijft internationaal, maar ook nationaal een controversieel punt. In de media en de maatschappelijke discussies wordt regelmatig dit onderwerp in een negatieve context geplaatst en wordt de mening bepaald door ideologische standpunten in plaats van wetenschappelijk bewezen feiten.

De toenemende negatieve toon in het maatschappelijk en politiek debat is zorgelijk en beperkt zich niet alleen tot puberteitsremmers: het speelt ook in andere onderwerpen rond transgender personen. Gezien de huidige polarisering bestaat er risico op verminderen van emancipatie van trans personen en verminderen van toegang tot zorg bijvoorbeeld voor jongeren die puberteitsremmers nodig hebben.

### 3.2. VWS, politiek, zorgverzekeraars en Zorginstituut Nederland

Transvisie zal bij het ministerie van VWS, algemeen in de politiek, de zorgverzekeraars en Zorginstituut Nederland blijven aandringen op verbeteringen met betrekking tot de volgende onderwerpen:

- Het verbeteren van de kwaliteit van zorg door samenwerkingen in zorgketens of netwerkverbanden,
- De noodzaak tot het terugdringen van de wachtlijsten en het wachtlijstbeheer,
- De uitbreiding van het zorgaanbod zonder budgetplafonds en financiering voor inhaalzorg,
- Duidelijkheid over hoe de wachtlijstrapportages er uit gaan zien na het beëindigen van het werk van de Kwartiermaker Transgenderzorg en hoe de doelgroep geïnformeerd wordt hierover,
- Het faciliteren van het opstarten van nieuwe aanbieders onder meer door een centraal aanspreekpunt vanuit de 4 grote zorgverzekeraars te creëren,
- Het repareren van mogelijke problemen voortkomend uit het (nagenoeg) stoppen van de restitutiepolis,
- Oplossen van de problemen rondom de vergoeding van aangezichtschirurgie (FFS)
- Oplossen van de problemen rond vergoeden van vervolgzorg na behandeling in het buitenland.

### 3.3. Zorgaanbieders

Transvisie heeft een goede relatie met de zorgaanbieders van transgenderzorg in Nederland en we zijn regelmatig in gesprek met hen over de onderwerpen die onze achterban bewegen. Onderwerpen zijn de volgende:

- Het overnemen van de indicatiestellingen die gedaan zijn door andere organisaties,
- Het bevorderen netwerkvorming, zodat makkelijkere en betere zorg bewerkstelligd kan worden waar men wil,

- Het verkorten van het traject voor indicatiestellingen, maar ook indicatiestellingen op maat (triage),
- Een indicatiestelling vanuit het shared decision making principe,
- Het implementeren van afzonderlijke trajecten voor diagnose/indicatiestelling voor behandelingen en voor begeleiding,
- De toegankelijkheid van zorg, ook als iemand andere psychische aandoeningen heeft,
- Wachtlijstbeheer in het algemeen,
- Het beïnvloeden van het maatschappelijk debat en het toegankelijk houden van zorg voor jongeren (m.n. puberteitsremmers).

## **GZ-alliantie**

We gaan opnieuw inzetten op de GZ -alliantie. Het betreft hier een samenwerking van alle zorgaanbieders en Transvisie, waarbij Transvisie een trekkersrol vervult. Hoewel het niet gelukt is om het 'Doorbraakplan' te verwezenlijken is de GZ-alliantie een waardevol overlegorgaan om de bovengenoemde onderwerpen te bespreken. Ook heeft het grote meerwaarde om gezamenlijk met de zorgaanbieders op te trekken richting zorgverzekeraars en VWS. Transvisie wil, zeker nu de Kwartiermaker Transgenderzorg zijn opdracht heeft afgerond, een verbindende rol spelen en een trekkersfunctie blijven vervullen in de GZ-alliantie.

### **3.4. Zorgprofessionals**

Goede transgenderzorg speelt zich niet alleen af in de transgenderpoli's, maar begint al bij de huisarts. Ook professionals zoals psychologen die niet werken op transgender poli's hebben transgender personen in zorg. Wij willen komen tot een verbetering van kennis bij huisartsen en andere professionals. We hebben de volgende actiepunten:

- Huisartsen. We gaan de bekendheid en bruikbaarheid voor huisartsen van de Transgender Wegwijzer vergroten en aandringen op scholing van huisartsen ten aanzien van verwijzing en begeleiding, onder andere tijdens de wachtperiode.
- Geneeskundeopleidingen. We gaan samenwerken met Roze in Wit om geneeskundeopleidingen te benaderen met als doel onderwijs van transgender actief in het curriculum mee te nemen.
- Scholingen voor en door psychologen. We zullen contact leggen met het NIP en de noodzaak tot aanbieden van scholingen over transgender personen onder de aandacht brengen.

### **3.5. Wetenschappelijk onderzoek en kwaliteitsprojecten**

De kwaliteit en verbetering van transgenderzorg vergt onderzoek en wordt geïmplementeerd veelal door middel van kwaliteitsprojecten. De volgende punten zijn daarom relevant:

- We participeren in relevante wetenschappelijke onderzoeken.
- We denken mee over de onderzoekagenda voor transgender onderwerpen.
- We spelen een actieve rol in de Evaluatie Zorgstandaard – somatisch onder begeleiding van het Kennisinstituut voor Medisch Specialisten (KIMS). Doelstelling is afronding eind 2023.
- In 2023 zullen we participeren in een ander project van het KIMS 'Organisatie van transgender zorg'. Daarin gaan we een aantal onderwerpen van het 'Doorbraakplan' alsnog proberen te realiseren. Zoals een korte indicatiestelling, triage, netwerkvorming en extra financiering voor de transgenderzorg o.a. voor extra opleidingen. Ook zal daar de rol van de huisartsen expliciet aan de orde komen.
- We nemen deel aan de update van de Kwaliteitsstandaard Transgenderzorg – Somatisch en de Kwaliteitsstandaard psychische Transgenderzorg met een start in 2024. Hierbij gaan we de Standards of Care van de WPATH (version 8) betrekken.
- We participeren in het project 'Waarborging kwaliteit van de genderchirurgische zorg' met een afronding eind 2023.

### **3.6. Informatie aan en vanuit doelgroep**

We pakken actief de signalen op die ons vanuit de doelgroep bereiken via onder andere ons infopunt, de contactgroepen, andere organisaties en social media.

We werken aan uitbreiding en verbetering van de Transgender Wegwijzer, waarbij ook de wachttijden van de verschillende zorgaanbieders zullen worden vermeld.

We zullen de mogelijkheid tot individueel advies continueren en uitbreiden, waarbij we ons met name richten op vergoedingen van de aangezichtschirurgie (FFS) en de behandelingen in het buitenland. Informatie hierover zullen we ook op de Transvisie-website gaan publiceren.

De zorgverzekeraars bieden nagenoeg geen restitutiepols meer aan en mogelijk in de toekomst helemaal geen. Omdat dit potentieel veel gevolgen kan hebben voor onze achterban, zullen we de effecten hiervan in kaart brengen en communiceren richting de doelgroep.

### **3.7. Team belangenbehartiging**

Het team bestaat uit 7 personen en is daarmee beter bezet dan ooit in de geschiedenis van Transvisie. We streven naar verdere uitbreiding van het team met 2 personen. Waar nodig maken we gebruik van externe deskundigen.

## 4 Informatievoorziening.

Met een breed pakket aan informatievoorziening geven we informatie en advies. Wij geven informatie aan transgender personen, hun naasten, (zorg)professionals en andere belangstellenden. Dit doen we via voorlichting (op scholen, bij professionals en bij andere organisaties), informatie-stands, via onze website, de Transgender Wegwijzer, Genderpraatjes, social media en nieuwsbrieven. En via ons Transgender Infopunt NL. We blijven aandacht houden voor jongeren en voor diversiteit en inclusiviteit.

In 2023 besteden wij extra aandacht aan de onderstaande onderwerpen.

### Voorlichtingen

- **Algemene voorlichtingen** gaan wij proactief aanbieden aan bepaalde doelgroepen. Dit gaan wij bijvoorbeeld doen voor jeugdhulpverleners, docenten en onderwijzers en Human Resources-professionals.
- Wij ontwikkelen **nieuw beeld- en informatiemateriaal** voor onze voorlichters
- De gemaakte **film** in 2022 zal worden ingezet bij voorlichtingen aan personen die buiten de doelgroep vallen

### Individuele informatievoorziening

- **Het Infopunt** ontwikkelt zich in afstemming met de redactie en met Transgender Netwerk Nederland (TNN) steeds verder tot een expertisecentrum. Naast het beantwoorden van individuele vragen wordt informatie over specifieke onderwerpen in kaart gebracht. Deze informatie wordt via verschillende kanalen doorgegeven aan de hele doelgroep en aan relevante teams van Transvisie. Dit kan bijvoorbeeld gaan om informatie over ontwikkelingen in de transgender zorg of om onderbouwing voor individuele belangenbehartiging.
- **De Transgender Wegwijzer** wordt aangevuld met nieuwe beroepsgroepen. Actuele wachttijden worden toegevoegd. En de technische prestaties worden verbeterd. Voorts wordt een handleiding ontworpen hoe de Wegwijzer te gebruiken, zodat bijvoorbeeld huisartsen makkelijk toegang krijgen tot de juiste informatie. We blijven ervoor zorgen dat de informatie op de Wegwijzer altijd actueel is. En zorgen voor toenemende bekendheid van de Wegwijzer, bijvoorbeeld bij professionals.
- **De redactie** komt voor de zomer met een geactualiseerd communicatieplan.

### Organisatie

Wij brengen dit jaar wederom vijf Bestuursflitsen en vijf Nieuwsbrieven uit.

## 5 Onderling contact.

Contact met andere transgender personen of andere naasten is van groot belang voor onze doelgroep. Onderling contact helpt om vragen over genderidentiteit te beantwoorden en maakt een transitie proces makkelijker. Ook het zichzelf kunnen identificeren met gelijkgestemden verlaagt drempels en vergroot het zelfvertrouwen. Trans personen en hun naasten kunnen elkaar ontmoeten tijdens de vele bijeenkomsten van onze groepen of tijdens een-op-een gesprekken. De afgelopen jaren hebben ons geleerd dat er zowel behoefte is aan fysiek contact als aan online contact. Daarom bieden wij ook in 2023 alle twee deze mogelijkheden aan om contact te hebben.

### Onze plannen

Elk jaar zijn er terugkerende activiteiten. In 2023 besteden we daarnaast aandacht aan de volgende zaken:

- **Locatie Nieuwegein.** We gaan met de verhuurder in gesprek over verbetering van de faciliteiten.
- **(H)Erkenning** zal vanaf maart bijeenkomsten gaan houden bij PGO-support
- **Team Online Jongeren** continueert de Engelstalige groep.
- **English Group.** Eind vorig jaar zijn voldoende personen geworven om de online English Group voor personen van 18 jaar en ouder van start te laten gaan. Een lang gekoesterde wens gaat hiermee in vervulling.
- **Homogroep.** Mede door de geringe opkomst wordt komend jaar intensiever samengewerkt met de mannengroep. Eind 2023 zal worden geëvalueerd of de opkomst voldoende is om als afzonderlijke groep door te gaan.

### Organisatie

De groepsbegeleiders komen samen met het bestuur stap voor stap tot een gezamenlijke visie over inhoud, kwaliteit en werkwijze van de groepsbijeenkomsten. Doel is het huidige kwaliteitsniveau te behouden en verbeteren. Bij het ontwikkelen van een visie op de toekomst van Transvisie als organisatie is het belangrijk om samen met de groepsbegeleiders ook een visie ontwikkelen over de toekomst van de groepen.

### De plannen in cijfers

We hebben een contactaanbod voor vijftien verschillende doelgroepen.

We houden naar verwachting 140 groepsbijeenkomsten. Dit zijn er evenveel als in 2022. Deze bijeenkomsten zijn deels fysiek en deels online. Aantallen bezoekers en aantallen bijeenkomsten worden bijgehouden via een online registratie, om een exacter beeld te krijgen van onze impact.



## 6 Bedrijfsvoering.

### Onze mensen

Wij kunnen alleen succesvol zijn dankzij onze enthousiaste en deskundige vrijwilligers. Zij maken Transvisie tot wat het is. Alle vrijwilligers werken onbetaald.

### Vrijwilligersbeleid

We blijven aandacht besteden aan het werven, selecteren en inwerken van nieuwe vrijwilligers. Aan onze werkwijze verandert niks: snel een eerste gesprek, een welkomstpakket, een Transvisie-mailaccount, een duidelijk aanspreekpunt voor de vrijwilliger en een expliciete proefperiode.

Het vrijwilligerswerk bij Transvisie maken wij zo aangenaam mogelijk door te investeren in veiligheid en een fijne sfeer. Ook door het organiseren van activiteiten en scholing voor vrijwilligers. We zorgen voor duidelijke afbakening van takenpakketten en een realistische inschatting van tijdsinvesteringen en een juiste match tussen persoon en taak. Met hulp van digitale automatisering maken we het werk voor onze vrijwilligers aantrekkelijker. Hierdoor is het mogelijk om efficiënt en prettig te werken en om vanuit huis te werken. Daarnaast wordt eenieder de mogelijkheid geboden om zichzelf ontwikkelen en te groeien in het vrijwilligerswerk.

Vooraf willen we aandacht besteden aan het langer vasthouden van onze vrijwilligers.

Begin 2023 zijn veel nieuwe vrijwilligers gestart. Er starten 3 bestuursleden. Er treden 4 mensen toe tot de redactie en het bureau is versterkt met 3 nieuwe collega's. We blijven werven voor 2 nieuwe bestuursleden, een medewerker HRM en medewerkers belangenbehartiging. Al met al zijn er nog maar weinig vacatures. Operationele taken kunnen daardoor meer dan in 2022 buiten het bestuur worden belegd. Wel zal er veel aandacht nodig zijn om al deze nieuwe collega's in te werken en bekend te maken met onze organisatie. En om ze voor langere tijd aan ons te binden.

### Scholing

De scholing die we in 2022 hebben aangeboden via Radiance Coaching wordt i.v.m. de grote belangstelling en waardering gecontinueerd. Daarnaast gaan we onze vrijwilligers inhoudelijke scholing aanbieden.

### Overlegstructuur

We gaan 4x per jaar een online-overleg met alle vrijwilligers houden. Online vergaderen bespaart reistijd en de opkomst voor deze overleggen was in 2022 steeds hoog.

Om saamhorigheid, gezelligheid en informele contacten te bevorderen organiseren we 2x per jaar een lunch voor alle vrijwilligers en jaarlijks een dag met inhoudelijke onderwerpen die onze vrijwilligers aanspreken. Ook worden alle teams in de gelegenheid gesteld om een eigen team activiteit te organiseren. Tijdens de Utrecht Canal Pride op 3 juni zullen we net als in 2022 een ontmoeting met andere vrijwilligers faciliteren.

### Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen

We gaan nieuwe statuten en een nieuw huishoudelijk reglement vaststellen.

### Financiën

Onze activiteiten financieren we uit de jaarlijkse PGO-subsidie, bijdragen van donateurs, giften en inkomsten uit producten en diensten zoals voorlichting, advies, projectparticipaties en het leveren van informatieproducten.

In 2023 krijgen we minder subsidie dan in voorgaande jaren, maar we hebben voldoende inkomsten voor een sluitende begroting in 2023. Onze lasten zijn in 2023 minder dan in 2022 doordat we vanaf april 2023 geen kantoorruimte meer huren en omdat we kosten voor uitbestede projecten opnemen.

In 2023 kunnen we waar nodig professionele ondersteuning vanuit de belangenbehartiging inhuren door dit te financieren vanuit onze reserves. We hebben eind 2022 een reserve van € 89.000, die we kunnen gebruiken voor extra uitgaven.

De begrote baten van € 64.000 zijn ongeveer € 13.000 lager dan in 2022. In 2022 was een bedrag van € 32.500 begroot voor uitbestede projecten. Dat nemen we in 2023 niet op.

De lasten in de begroting 2023 zijn zonder deze uitbestede kosten iets hoger dan in 2022.

Dat betekent dat we meer ruimte hebben voor onze groepsactiviteiten en dat we ruimte hebben voor overige lasten.

### Begroting 2023 Transvisie

Baten	Begroting 2023
<b>Subsidies</b>	
Subsidie VWS	€ 40.000
Donaties	€ 18.500
Opbrengst advies en voorlichting	€ 3.000
Overige inkomsten	€ 2.500
<b>Totaal baten</b>	<b>€ 64.000</b>
<b>Lasten</b>	
<b>Begroting 2023</b>	
Kosten vrijwilligers incl. studie	€ 8.500
Huur vergaderruimte/ kantoorruimte	€ 8.500
Reiskosten	€ 15.000
Representatiekosten	€ 2.500
Kantoorkosten incl. ICT	€ 3.600
Algemene en organisatiekosten	€ 6.000
Conferenties, congressen, symposia	€ 3.000
Groepsactiviteiten	€ 12.000
Overige lasten/ onvoorzien	€ 4.900
<b>Totaal lasten</b>	<b>€ 64.000</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>€ 0</b>

### ICT en andere middelen

Onze ICT-voorzieningen en andere middelen helpen ons om op een veilige en makkelijke manier ons werk te doen. En om ons te helpen met de communicatie met onze doelgroep en andere externe betrokkenen.

We blijven werken aan het toegankelijker maken van informatie zoals werkinstructies en beleidsstukken voor alle vrijwilligers en voor de doelgroep.

### Huisvesting

Onze vrijwilligers wonen verspreid door Nederland en werken grotendeels vanuit huis. 5 contactgroepen komen samen in de Dansfabriek in Nieuwegein. De overige groepen houden bijeenkomsten op diverse locaties in het land. Het postadres en vestigingsadres is en blijft Niasstraat 1. Echter we hebben het kantoor op het adres Niasstraat 1 per 1 april opgezegd omdat dit weinig intensief gebruikt werd en hoge kosten met zich meebracht. Er wordt een opslagruimte gehuurd voor de spullen van Go. En zo nodig worden vergaderruimtes gehuurd.

## 5 Over Transvisie.

Transvisie zet zich in voor mensen met vragen rond hun genderidentiteit en voor hun familie, naasten en relevante omgeving.

Juridische naam: Stichting Transvisie centrum voor genderdiversiteit, h.o.d.n. Transvisie.

Transvisie is een stichting met een bestuur, statuten en een Raad van Advies. Transvisie is formeel erkend als ANBI-instelling is een patiënten belangenorganisatie.

Transvisie ontvangt voor haar activiteiten subsidie van het ministerie van VWS en heeft inkomsten uit donaties, giften en de verkoop van producten en diensten.

Actuele informatie over de samenstelling van het bestuur, beleidsstukken en verantwoording is te vinden op: [www.transvisie.nl/organisatie](http://www.transvisie.nl/organisatie).

### Contact

[info@transvisie.nl](mailto:info@transvisie.nl)

### Postadres

Niasstraat 1  
3531 WR Utrecht

### Overige gegevens

Kamer van Koophandel: 34388374  
RSIN (Fiscaal nummer): 822264031

IBAN: NL43 RABO 0121 6921 83  
BIC: RABONL2U