

# Jaarverslag

# 25

## Inhoudsopgave

1 Community	3
2 Belangenbehartiging	8
3 Communicatie	9
4 Interne organisatie	11
5 Over Transvisie	13

# Een transitiejaar:

## Bouwen aan een sterke fundering

Als ik terugkijk op 2025, zie ik een echt transitiejaar voor onze stichting. We hebben de tijd genomen om onze dienstverlening en werkprocessen kritisch tegen het licht te houden. Waar ligt ruimte voor groei en wat moeten we durven loslaten? Het was een traject waarin we zorgvuldig belangen hebben afgewogen om de juiste koers te bepalen.

Stilgezeten hebben we zeker niet. Terugkijkend op het vele werk dat is verzet, kan ik alleen maar lovend spreken over de tomeloze inzet van onze 125 vrijwilligers. Dankzij hen hebben we dit jaar ruim 100 verschillende groepsactiviteiten georganiseerd, onze deelname aan de Utrecht Pride verwezenlijkt en ontzettend veel mensen kunnen ondersteunen bij hun vragen en zorgen.

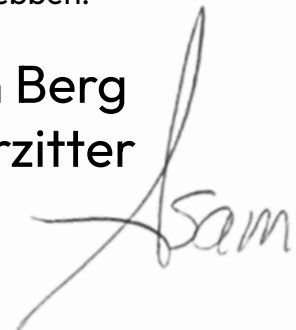
Op financieel vlak was dit jaar een unicum: we mochten ruim 24.000 euro aan collectieve donaties ontvangen, nog los van de bijdragen van onze vaste en incidentele donateurs.

Deze flinke injectie stelt ons in staat om het komende jaar nog meer te betekenen voor onze achterban. Het resultaat dat we gezamenlijk hebben neergezet, vervult mij met trots.

Als bestuursvoorzitter is de balans tussen inhoud en beleid vaak een acrobatisch spel. Dankzij de groei binnen het Transvisie-bestuur kunnen we nu nog beter inspelen op de behoeften van onze doelgroep. Dit vraagt om sensitiviteit voor actuele thema's en een voortdurende focus op een toekomstbestendige organisatie. Het ondertekenen van de intersekse verklaring van het NNID is daar een concreet en belangrijk voorbeeld van.

We hebben het afgelopen jaar keihard gewerkt aan onze fundering. Alles staat in de steigers om in het komende jaar nog meer impact te maken en positieve verandering teweeg te brengen voor onze doelgroep; voor de mensen die dit verdienen en nodig hebben.

Sam van den Berg  
Bestuursvoorzitter



# 1. Community

Het Community Team is dit jaar flink gegroeid. Zo hebben we er met Bé Mijland een Coördinator Events bij die in 2026 vier verschillende events zal verzorgen. Hiermee hopen we een breder deel van onze gemeenschap aan te spreken, mensen die wel community zoeken maar misschien geen contactgroep bezoeken.

Verder bestaat ons team nu ook uit een aantal Discord Moderatoren die zorgen voor een fijne vibe en goede veiligheid van de serverleden. We zijn ontzettend blij met de tomeloze inzet om de online community tot een bruisende plek te maken.

## 1.1 Contactgroepen

Onze groepen hebben afgelopen jaar weer mooie bijeenkomsten georganiseerd voor veel verschillende doelgroepen. We zijn trots dat we zo'n breed aanbod hebben, en hebben mogen uitbreiden. Dit jaar zijn voor het eerst bijeenkomsten georganiseerd voor de Detrans doelgroep. Daarvan horen we van de bezoekers terug dat ze blij zijn bij Transvisie terecht te kunnen. We gaan deze groep dan ook doorzetten. [Hieronder kun je verder lezen over wat een aantal van onze groepen graag met jullie wil delen.](#)

### 1.1.1 GO en Scholenvoorlichting

In 2025 organiseerde GO in totaal 10 bijeenkomsten met samen 475 bezoekers. Daarnaast verzorgden we scholenvoorlichting en ondersteunden we ouders via mail en telefoon.

#### Bijeenkomsten

##### **Kinderdagen (op locatie) voor kinderen van 4 t/m 12 jaar en hun ouders.**

- Mei 2025: 75 deelnemers (31 kinderen, 44 ouders)
- September 2025: 79 deelnemers (36 kinderen, 43 ouders)

Per dag waren 14 vrijwilligers betrokken. Op deze dagen ontmoeten kinderen elkaar in een veilige omgeving. Er is ruimte voor spel en vrij contact. Ouders gaan onder begeleiding van een ervaringsdeskundige vrijwilliger met elkaar in gesprek.

##### **Jongerendagen (op locatie) voor jongeren vanaf de brugklas tot 18 jaar en hun ouders.**

- Maart 2025: 71 deelnemers (33 jongeren, 38 ouders)
- Oktober 2025: 56 deelnemers (27 jongeren, 29 ouders)

Per dag waren 13 vrijwilligers betrokken. Jongeren ontmoeten elkaar via sport, spel en gesprekken. Ouders hebben een eigen gespreksgroep onder begeleiding.

##### **Online-ouderbijeenkomsten**

- Februari: 45 ouders
- Juni: 10 ouders
- September: 21 ouders

Per bijeenkomst 5 tot 7 vrijwilligers. De bijeenkomsten stonden in het teken van ontmoeting. Ouders werden ingedeeld op leeftijd van hun kind (4-18 jaar).

##### **Ouderbijeenkomsten (op locatie)**

- April: 28 ouders
- November: 20 ouders

Per keer 5 tot 8 vrijwilligers. Tijdens deze bijeenkomsten nodigden we sprekers uit rond een thema. Bijeenkomst 1: Detransitie en twijfel – met Lucy Kartikasari en Loek Seegers. Bijeenkomst 2: Morele dilemma's in de genderzorg – met Martine de Vries. Na het inhoudelijke deel gingen ouders in kleine groepen in gesprek.

##### **Familiedag**

##### **Voor kinderen van 4 tot 18 jaar en hun familie.**

In totaal waren er 135 deelnemers: 35 kinderen, 55 ouders/grootouders, 45 broers en zussen. Per kind mochten vijf extra naasten komen. De dag werd afgesloten met een frietkar. Er waren 14 vrijwilligers betrokken.

Gedurende het hele jaar was de contacttelefoon actief. Ouders bellen met vragen of om hun verhaal te delen. Ook zorgverleners en onderwijsprofessionals nemen contact op voor advies.

Het secretariaat ontvangt bijna dagelijks e-mails. Dit gaat om aanmeldingen, vragen over zorg of problemen op school. Opvallend dit jaar waren meerdere mails van gezinnen die naar Nederland willen emigreren omdat hun kind in het land van herkomst geen passende zorg krijgt.

### Scholenvoorlichting

Sinds 2026 valt Scholenvoorlichting onder GO. In 2025 ontvingen we 50 aanvragen (waarvan 7 uit 2024).

- 29 afgerond
- 5 lopen door naar 2026
- 1 niet gedocumenteerd

De aanvragen leidden tot:

- 32 eerste gesprekken (17 telefonisch)
- 2 begeleidingen bij een coming out in de klas
- 15 teamvoorlichtingen
- 6 oudervoorlichtingen

Thema's waren onder andere pesten, onveiligheid, gedwongen coming out, onwillige ouders en kleedkamergebruik. Aanvragen kwamen uit het hele land, van Julianadorp tot Berg Urmond. Vergelijking voorgaande jaren (aantallen aanvragen):

2025: 50  
2024: 58  
2023: 72  
2022: 63  
2021: 82

## Hoogtepunten

1. Grote betrokkenheid bij bijeenkomsten  
Met 475 bezoekers bij 10 bijeenkomsten zien we dat er veel behoefte is aan ontmoeting en steun.
2. Familiedag met brede familiebetrokkenheid  
De Familiedag bracht niet alleen ouders en

kinderen samen, maar ook broers, zussen en grootouders. Dit versterkt het netwerk rond het kind.

3. Structurele inzet scholenvoorlichting  
Met 50 aanvragen blijft de vraag vanuit scholen groot. Hiermee dragen we bij aan veiligere schoolomgevingen voor genderdiverse kinderen.

## Uitdagingen

1. Complexe vragen vanuit scholen  
De vragen worden inhoudelijk zwaarder, bijvoorbeeld rond veiligheid en coming out. Dit vraagt veel kennis en zorgvuldigheid.

2. Emigratievragen uit het buitenland  
We ontvangen steeds vaker vragen van gezinnen die naar Nederland willen verhuizen vanwege gebrek aan zorg in hun eigen land. Dit laat zien hoe groot de internationale nood is, maar ook dat onze capaciteit beperkt is.

GO werkt samen met: Scholen in heel Nederland, Jeugdzorg, pleegzorg en jeugdbescherming, Gemeente Winterswijk (Preventie Platform) & Zorginstellingen.

Deze samenwerkingen zorgen voor betere begeleiding van kinderen en ouders en dragen bij aan veilige omgevingen.

We werken aan: Verdere professionalisering van Scholenvoorlichting Meer thematische ouderbijeenkomsten met externe sprekers Betere registratie van aanvragen en activiteiten Het afgelopen jaar zagen we opnieuw hoe groot de behoefte is aan veilige ontmoetingsplekken voor kinderen, jongeren en hun families.

In 2025 bestond het team uit 15 vrijwilligers: ouders van transkinderen en jongvolwassenen die zelf trans zijn. De jongvolwassenen leveren een belangrijke bijdrage tijdens bijeenkomsten.

Rond de feestdagen kreeg één van onze vrijwilligers te horen dat zij ernstig ziek is. Zij heeft moeten stoppen. Zij was van grote waarde voor het secretariaat en voor ons team. We zullen haar enorm missen.

“Samen zorgen we voor een veilige plek voor ieder genderkind en hun gezin.”

## 1.1.2. Vrouwengroep

De Vrouwengroep begon met de wisseling van begeleidsters, Lisa had besloten te stoppen als begeleidster, Roos en Elin kwamen er nieuw bij. Els bleef (en blijft) als vertrouwde kracht actief.

Vanwege een hoog verloop van vooral nieuwe bezoeksters hebben we aan het begin van het jaar besloten eerst een kennismakingsgesprek te voeren met mensen die zich aanmelden.

Alhoewel dit een behoorlijke inspanning voor de begeleiding is, vinden we het wel een succes, om drie redenen. Allereerst kunnen we verwachtingen managen van nieuwe mensen, om zo teleurstellingen te voorkomen. Ten tweede kunnen we mensen advies geven over welke groep het beste bij ze past (bijvoorbeeld Transanders of de jongvolwassenengroep). De keuze om al dan niet aan te sluiten ligt bij de aanmelder. Tot slot merken we dat het kennismakingsgesprek de drempelvrees een beetje wegneemt. Veel mensen benoemen dat ze het als prettig ervaren dat we de kennismakingsgesprekken voeren.

De bijeenkomsten waren zoals gebruikelijk druk bezocht, met meestal 30-35 bezoeksters. We hebben dit jaar veel gastsprekers op bezoek gehad;

in maart Patricia van Laerhoven over de impact van een transitie op relaties; in mei kwamen drie psychologen (Bodi Huisman, Thomas Steensma en Joost Derwig) op bezoek om onder andere te vertellen over de diagnosefase; in november begeleidde Wilma Mathurin een gesprek over seksualiteit; een bijzondere vermelding verdient de bijeenkomst in september waar Raya Geels haar onderzoek naar het voorschrijven van progesteron bij transvrouwen presenteerde. Hierbij waren ruim 100 aanwezigen.

De sfeer in groep is goed. We krijgen positieve feedback op de thema's. Deze sluiten aan bij de vragen van de aanwezigen. We zijn begonnen met het

experimenteren met werkvormen, maar door omstandigheden (bijvoorbeeld omdat er gastsprekers waren) is dat minder gelukt dan gepland. We gaan dit in 2026 doorzetten.

## 1.1.3. Mannengroep

De mannengroep kwam in 2025 12 keer bij elkaar. Het aantal bezoekers varieerde tussen de 11 en de 32. Zowel mensen helemaal aan het begin van hun zoektocht als trans mannen die hun transitie al voltooid hadden bezochten de groep. Leeftijden liggen tussen de 18 jaar (minimumleeftijd voor de groep) en 72 jaar. Er kwamen 95 verschillende bezoekers, waarvan 51 voor de eerste keer. Er werden diverse thema's besproken zoals, zoals 'je naam' en 'wij transmensen in de openbare ruimte'. Ook waren er gastsprekers, zoals een barbier en plastisch chirurg.

De maandelijkse nieuwsbrief werd verzonden aan ongeveer 270 mensen. De groep voorziet duidelijk in een behoefte, reacties zijn over het algemeen heel enthousiast. Dit motiveert de begeleiders van de Mannengroep om door te gaan met hun activiteiten.

## 1.1.4. Transanders

TransAnders heeft een goed 2025 gehad. We bleven de onlinebijeenkomsten aanbieden en bedienen daar een andere doelgroep mee dan de mensen die naar de bijeenkomsten in Groningen en Nieuwegein komen. In Groningen zijn we een stabiele groep mensen en is de samenwerking met het Genderhome verbeterd. In Nieuwegein hebben we een 10 bijeenkomsten gehad en zagen we naast goede gesprekken ook vriendschappen ontstaan.

Een dieptepunt in 2025 was het afscheid van Laurens. Hij is jarenlang vrijwilliger geweest en heeft veel voor TransAnders en Transvisie gedaan, maar helaas laat zijn gezondheid niet toe om door te gaan. Het is altijd jammer als we een vrijwilliger kwijt zijn, maar deze reden is nog eens extra vervelend. Gelukkig hebben we in Ru een fijne en capabele vervanger gevonden.

Een hoogtepunt was het Transzwemmen in Harderwijk. Met 29 deelnemers hadden we een

ontzettend leuke en diverse groep bestaande uit vaste deelnemers, maar ook mensen die nu voor het eerst naar een Transvisiebijeenkomst gingen.

## 1.1.5. Jongvolwassenen

De jongvolwassenengroep wordt op dit moment nog steeds door Robyn Brouwer, Sophie Thomas en Sabine Meier begeleid. De Jongvolwassengroep heeft van oudsher het gebruik om het informatieve, veilige en meer formele karakter van de gespreksgroepen af te wisselen met meer informele sociale uitjes die gericht zijn op verbinden door gezamenlijk plezier. Dit hebben we ook in 2025 weer doorgezet, omdat we merken dat dit nog steeds door (verschillende) bezoekers wordt gewaardeerd.

We blijven ons vol enthousiasme inzetten voor onze doelgroep en zijn dan ook nog steeds trots dat onze bijeenkomsten zo veel blijde, maar ook ontroerende reacties losmaken bij onze deelnemers.

2025 begon met het verwelkomen van een nieuwe vrijwilliger, Sabine Meier. Zij heeft begin van het jaar eerst meegedraaid en is vanaf maart/april officieel vrijwilliger geworden. Naast het verwelkomen van een nieuwe vrijwilliger zagen we in 2025 ook het begin van een groei in het aantal deelnemers bij de sessies, waarbij de bijeenkomsten in het najaar zeer goed bezocht zijn. We zijn erg trots op zowel de groei in vrijwilligers voor de groep als het aantal deelnemers. We zien een gemêleerde groep die bestaat uit transpersonen en non-binaire personen die vaak komen vanwege het sociale aspect van de groep, maar we zien ook personen die een paar bijeenkomsten volgen omdat ze nog zoekende zijn.

Het contact tussen de Jongvolwassenen groep en Transvisie heeft zich dit jaar op verschillende positieve manieren uitgebreid en ontwikkeld ten opzichte van voorgaande jaren. Het is niet alleen frequenter en waardevoller geworden, maar we zijn op verschillende manieren echt dichterbij elkaar gekomen. Waar voorheen Isabelle vooral dit contact zocht

en onderhield, hebben dit jaar verschillende van onze vrijwilligers een stap dichterbij gezet.

Door middel van het bijwonen van vrijwilligersdagen, zowel on- als offline, hebben de jongvolwassenen meer representatie en contact gehad met de rest van de organisatie en daarbij ook meer contact met andere contactgroepen gemaakt. De leergierigheid van onze nieuwe vrijwilliger Sabine heeft er daarnaast voor gezorgd dat we niet alleen leuk contact vonden, maar ook nieuwe kennis en vaardigheden hebben binnengehaald door middel van de trainingen van Marcel. Als laatste hielp het af toe natuurlijk dat Isabelle nu Community Coördinator is voor Transvisie waardoor we wat meer meekregen van wat er speelde bij Transvisie.

Er is binnen ons team een nieuwe visie ontstaan op contact met de organisatie. Contact met de organisatie is niet alleen van belang voor de vrijwilligers, maar kan in de context van contact met andere contactgroepen en het op de hoogte zijn van evenementen, ook een meerwaarde zijn voor onze deelnemers. Een aspect dat we niet kunnen negeren in het belang van het ondersteunen en helpen van onze doelgroep.

## 1.2 Individuele Gesprekken

Het team Individuele Gesprekken (IG) biedt één-op-één gesprekken aan voor transgender en genderdiverse personen die behoefte hebben aan een luisterend oor, steun of uitwisseling van ervaringen.

In 2025 was de registratie van cijfers beperkt, mede door de overgang na de situatie met de voorganger en een periode waarin het aanbod tijdelijk offline is geweest (3 maanden).

### **In de actieve periodes (mei-juni en oktober-december 2025) zijn:**

- 54 gesprekken gevoerd
  - 12 aanvragen ontvangen waarbij na contactpoging geen vervolgreactie is gekomen
- Verdeling van de gesprekken:
- 36 gesprekken met trans vrouwen
  - 14 gesprekken met trans mannen
  - 4 gesprekken met non-binaire personen

De gesprekken vonden plaats in een vertrouwelijke setting en waren gericht op steun, erkenning en het delen van ervaringen.

## Hoogtepunten

Het aanbod is na een offlineperiode opnieuw opgestart. De vraag naar individuele gesprekken werd direct weer zichtbaar.

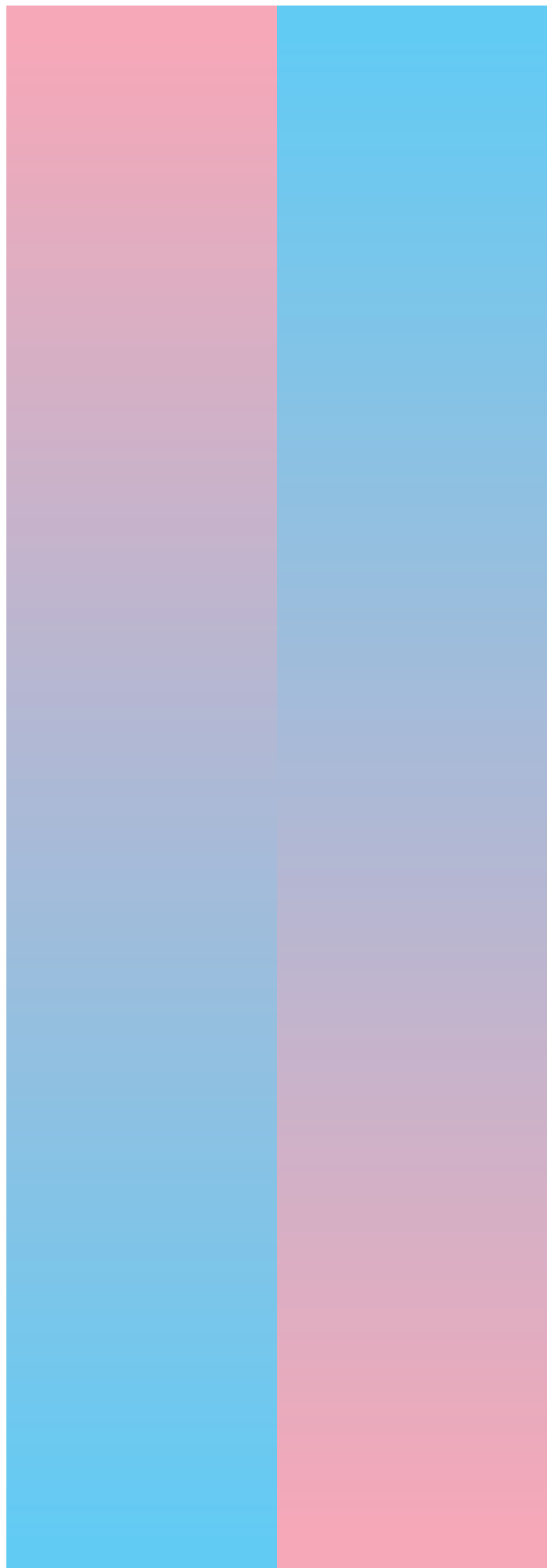
Het team heeft de continuïteit van dit belangrijke aanbod weten te waarborgen.

Uitdagingen

In 2025 was er sprake van een onderbreking in het aanbod van individuele gesprekken. Dit had invloed op bereikbaarheid en registratie. Door het aanbod in het najaar opnieuw te activeren, is de ondersteuning weer beschikbaar gekomen voor mensen die daar behoefte aan hebben.

Het team Individuele Gesprekken werkt waar nodig samen met andere onderdelen binnen Transvisie, bijvoorbeeld bij doorverwijzing naar contactgroepen of andere vormen van ondersteuning.

“Met aandacht en vertrouwen maken we ruimte voor ieders verhaal.”



## 2. Belangen behartiging

Het team ontvangt jaarlijks vragen van minimaal 70 individuele personen. Het team bestaat uit 8 leden, ieder met een eigen expertise en bijbehorende dossiers.

In 2025 vonden twee overleggen plaats met de Transgender Zorg Coalitie, een samenwerkingsverband van kleinere grassroots organisaties. Deze groep is actief benaderd om hun perspectieven op genderzorg op te halen en te verwerken in het belangenbehartigingswerk.

Het grootste deel van de hulpvragen betreft afwijzingen van aangezichtschirurgie (50%) en gelaatsontharing (25%). In beide gevallen draait het om het begrip ‘passabiliteitsprobleem’, een subjectieve term binnen de vergoedingscriteria voor plastisch-chirurgische behandelingen. Bij afwijzingen is het essentieel dat de medische indicatie van de behandelaar duidelijk wordt benoemd en dat er een sterk behandelplan ligt. Het team adviseert cliënten over de definitie van het passabiliteitsprobleem en hoe zij een effectieve reactie aan de zorgverzekeraar kunnen formuleren.

De overige 25% van de afwijzingen betreft diverse zorgvragen, vaak gerelateerd aan vergoedingen in het buitenland. In deze gevallen is uitleg over het zorgsysteem meestal voldoende. Het team ondersteunt cliënten bij het opstellen van een sterke brief die zij kunnen doorsturen naar hun zorgverzekeraar.

### Hoogtepunten

Publicatie van de handreiking voor huisartsen en de bijbehorende website.

Ontwikkeling van het jeugdzorgdossier in samenwerking met gemeenten en zorgaanbieders.

Successen bij Individuele belangenbehartiging behaald door Annabel en Kjeld.

Creëren van draagvlak voor onderzoek naar

triage en kortere indicatietrajecten.  
Organisatie van een bijeenkomst over detransitie.

### Uitdagingen

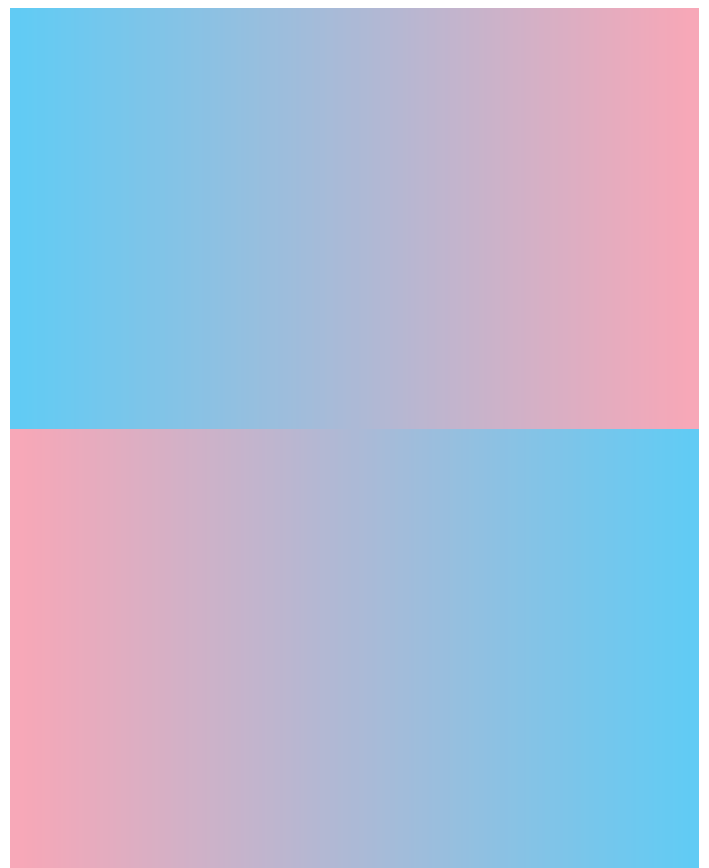
Politieke beïnvloeding en internationale ontwikkelingen die de toon van het maatschappelijke debat beïnvloeden. Negatieve artikelen in vaktijdschriften, die soms onderdeel lijken van een lastercampagne. De online leefwereld van jongeren, waar negatief beïnvloede algoritmes de ruimte voor inhoudelijke discussie beperken.

Kwaliteitsaanvragen voor onderzoek worden nauwelijks gehonoreerd vanwege de beperkte omvang van de patiëntengroep.

### Samenwerkingen

Dankzij regelmatig overleg met stakeholders konden de belangen van de achterban worden behartigd met nieuwe inzichten en aanvullende ondersteuning.

“Een mix van mensen met een drive om iets voor onze doelgroep te betekenen.”



# 3. Communicatie

## 3.1 Infopunt

Cijfers & activiteiten: Net als voorgaande jaren ontvingen we veel vragen. Het afgelopen jaar hebben we ongeveer 1200 berichten verwerkt. Deze zijn onder te verdelen in een paar richtingen. We krijgen regelmatig mensen die helemaal aan het begin staan van hun transitie en niet weten waar ze moeten beginnen. Wij geven advies aan deze mensen over wat ze kunnen ondernemen en waar ze eventueel andere hulp kunnen krijgen. Een andere vergelijkbare richting zijn ouders die met vragen zitten rondom de transitie van hun kind. Hier wordt de samenwerking met de contactgroep Genderkind en Ouders (Go) enorm gewaardeerd.

Maar behalve mensen die helemaal aan het begin staan, gaan ook veel vragen over medische hulp, nazorg, en komen er veel vragen binnen van (buitenlandse) studenten die soms buiten de boot vallen wat betreft zorg. We zijn blij dat ook zorgverleners ons weten te vinden en advies vragen over allerlei praktische zaken rondom de transitie. Het is goed om te weten dat we er voor iedereen zijn.

## Hoogtepunten

Het is fijn als we mensen kunnen helpen met belangrijke stappen. Soms geven mensen ook terugkoppeling en laten dan weten dat ze heel dankbaar zijn voor het goede advies dat ze gekregen hebben van ons Infopunt. Op die manier weten we dat we wat kunnen betekenen in iemands leven.

Uitdagingen Alhoewel we proberen om altijd een antwoord te vinden, of anders door te verwijzen naar iemand die mogelijk wel het antwoord heeft, zijn er soms heel specifieke situaties die we niet kunnen oplossen. De uitdagingen waar we voor staan hebben helaas vaak ook te maken met uitspraken in de politiek of de situatie voor transgender personen in het buitenland die buiten onze directe invloedssfeer vallen.

Samenwerkingen: Geven van informatie betekent ook doorverwijzen naar partners. Wij werken goed samen met de andere infopunten in Nederland en buitenland, maar we hebben ook een goede samenwerking met onze eigen Contactgroepen. En gezien onze signaleerfunctie, geven wij ook informatie aan het team Belangenbehartiging als wij zien dat er bepaalde dingen spelen rond een bepaalde zorgverlening of vergoeding. Andersom weten de Contactgroepen ons te vinden als zij vragen hebben of krijgen.

“Eén plek voor elke vraag en elk antwoord”

## 3.2 Communicatie

In 2025 hebben we actief gewerkt aan zichtbaarheid, informatievoorziening en verbinding met onze doelgroepen. We hebben het hele jaar door regelmatig berichten gedeeld via onze socialmediakanalen. Dit ging onder andere over:

LHBTI+ themadagen, met uitleg en achtergrondinformatie. Externe oproepen, zoals vragenlijsten en onderzoek verzoeken De Week van de Bijwerkingen (in samenwerking met Lareb) De verzekeringscampagne Oproepen voor persoonlijke verhalen Op Instagram groeide het aantal volgers elke week gestaag. Ook zagen we veel nieuwe aanmeldingen bij de Facebookgroep. Het aantal volgers op Bluesky bleef stabiel. We verwachten dat dit kanaal in 2026 kan groeien door het werken met een vaste contentplanner. Naast social media hebben we via de website en nieuwsbrief informatie gedeeld en geactualiseerd, onder andere over hormoonzorg en belangenbehartiging.

## Hoogtepunten

1. Nieuwe bijeenkomst over detransitie We organiseerden als Transvisie voor het eerst een bijeenkomst rond het thema detransitie. Hiermee bieden we ruimte aan een groep die vaak minder zichtbaar is, maar wel behoefte heeft aan erkenning en gesprek. De oproep die we hiervoor hebben geplaatst heeft veel positieve reacties gekregen en laat zien hoe verwelkomend onze community is.

## 2. Verhaal van Liora bij Echt Gebeurd

Het delen van het persoonlijke verhaal van Liora ten Brinke (woordvoerder) bij Echt Gebeurd zorgde voor veel herkenning en zichtbaarheid. Het liet zien hoe belangrijk het is dat trans en genderdiverse stemmen hun eigen verhaal kunnen vertellen.

3. Handreiking voor huisartsen over hormoonzorg De handreiking voor huisartsen over hormoonzorg was een belangrijke stap in het verbeteren van kennis en handelingszekerheid in de zorg. Dit draagt bij aan betere en toegankelijke zorg voor transgender personen. We zien in ons kenniscentrum dat zorgverleners ons steeds meer weten te vinden.

## Andere mooie

### momenten waren:

De uitreiking van de Transvisie Impact Award aan Jessica Maes (zij/haar). Jessica is orthopedagoog en oprichter van Transtoegankelijk.nl en zet zich in om transgender mensen met een licht verstandelijke beperking zichtbaar te maken en vooroordelen te doorbreken.

Het ontwerp van een vlag voor vrijwilligers om het 15-jarig bestaan van Transvisie te vieren  
De publicatie van ontroerende persoonlijke verhalen van Maartje die al 2 jaar wacht op een hersteloperatie na complicaties bij haar vaginaplastiek, de strijd van Ru tegen de FBTO over het steevast niet gebruiken van pronouns die/diens, Lieve die eindelijk een X heeft op diens paspoort en het ontroerende artikel Trans care saves lives van Tamar Ian.  
Uitdagingen

### 1. Structuur en interne communicatie

De communicatie verliep soms via 'eilandjes'. Informatie werd niet altijd centraal gedeeld. We hebben dit aangepakt door structureel notities te maken tijdens stand-ups en afspraken beter vast te leggen.

### 2. Veel wisselingen in het team

Er was relatief veel doorloop binnen het team. Dat vroeg extra inzet voor overdracht

en samenwerking. Om de onderlinge band te versterken, organiseerden we een teambuildingsuitje. Dit heeft geholpen om opnieuw verbinding te maken en duidelijkheid te creëren over rollen en taken.

## Samenwerkingen

Transgender Netwerk Nederland – Afstemming van informatie, zodat we elkaar versterken zonder in herhaling te vallen. Lareb – Delen van informatie over bijwerkingen, onder andere tijdens de Week van de Bijwerkingen. Rijksuniversiteit Groningen – Informatie-uitwisseling over suïcidaliteit en lopend onderzoek.

Medisch specialisten – Meedenken over het gebruik van voornaamwoorden in de zorg. Infopunt/ Annabel (Radboudumc) – Verbeteren van communicatie richting cliënten. Belangenbehartiging (intern) – Aanpassen en aanscherpen van teksten op de website. Vernieuwingen

Meer persoonlijke verhalen – We hebben actief ruimte gemaakt voor ervaringsverhalen. Dit vergroot herkenning en betrokkenheid. Start rebranding – We zijn begonnen met een traject om onze uitstraling en positionering te vernieuwen.

Start op Bluesky – Naast bestaande kanalen zijn we gestart op Bluesky om nieuwe doelgroepen te bereiken.

In 2025 hebben we geleerd dat structuur en planning essentieel zijn voor goede communicatie. Door beter vooruit te plannen, kunnen we consistentere en doelgerichtere werken.

“Als je als team werkt, kan je veel bereiken.”

# 4. Interne organisatie

## 4.1 Human Resource Management (HRM)

De afdeling HRM heeft het afgelopen jaar mooie stappen gezet om de organisatie verder te professionaliseren. Met een klein team van twee vrijwilligers hebben we veel werk verzet. We zijn trots op de resultaten en de nieuwe samenwerkingen die we zijn aangegaan.

### Belangrijke ontwikkelingen in 2025

**Veilige werkomgeving:** Sinds januari werken we samen met een externe vertrouwenspersoon. Hoewel er in 2025 geen meldingen waren, vinden we het belangrijk dat deze steun beschikbaar is voor onze vrijwilligers. **Snellere start:** Vanaf het tweede kwartaal neemt organisatie MEO onze backoffice en de 'onboarding' (het inwerken van nieuwe mensen) over. Hierdoor kunnen nieuwe vrijwilligers sneller aan de slag in hun rol. **Zelfstandige coördinatoren:** Afdelingscoördinatoren kunnen nu zelf vrijwilligers aanmelden, afmelden of gegevens wijzigen. De afdeling HRM ondersteunt hen hierbij. Dit zorgt voor kortere lijnen. **Nieuwe software:** Dankzij nieuwe software kunnen we kandidaten nog beter begeleiden. Van het eerste gesprek tot de uiteindelijke start als vrijwilliger: het proces verloopt nu soepeler.

**HRM in cijfers** In 2025 hebben we veel persoonlijke gesprekken gevoerd om het team te versterken:

- 39 kennismakingsgesprekken gevoerd;
- 30 nieuwe vrijwilligers geplaatst;
- 12 gesprekken op afstand begeleid.

## 4.2 Informatie- en communicatietechnologie (ICT)

In 2025 was het ICT-team verantwoordelijk voor het beheer van de Microsoft 365-omgeving van

Transvisie. Dit omvatte het beheer van meer dan 160 gebruikers- en systeemaccounts.

Gebruikersbeheer 62 gebruikersmutaties, waarvan 32 nieuwe accounts. 45 groepsmutaties Verdere inrichting van Self Service Password Reset (SSPR). Uitrol van Multi-Factor Authenticatie (MFA) Binnen de Transvisie-organisatie zijn:

930 e-mails verzonden (waarvan 315 door het Infopunt). 1.032 e-mails ontvangen van buiten de organisatie. 30 van Transgender Netwerk 66 van Voys. 756 e-mails ontvangen vanuit het eigen netwerk.

## Hoogtepunten

1. Vaststelling nieuw ICT-beleid In 2025 is het nieuwe ICT-beleid vastgesteld. Dit geeft duidelijke kaders voor veilig en verantwoord gebruik van IT-middelen binnen de organisatie.
2. Verdere uitrol van SSPR en MFA Self Service Password Reset en Multi-Factor Authenticatie zijn verder uitgerold en voor meerdere groepen verplicht gesteld. Dit verhoogt de digitale veiligheid aanzienlijk.
3. Microsoft 365 blijft kosteloos beschikbaar Ook in 2025 is de Microsoft 365-omgeving gratis beschikbaar gebleven voor Transvisie. Dit levert een belangrijke financiële besparing op.

## Uitdagingen

1. Gebruik van shadow-IT Er wordt nog regelmatig gebruikgemaakt van niet-centraal beheerde IT-middelen, zoals externe enquêteformulieren. Dit past niet binnen het nieuwe ICT-beleid en brengt risico's met zich mee. Het terugdringen hiervan vraagt extra aandacht en begeleiding.
2. Beperkte capaciteit en kennis. Er is onvoldoende capaciteit en specialistische kennis om het beheer van alle IT-middelen volledig uit te voeren. Met de komst van Polly ontstaat mogelijk meer ruimte om dit beter te organiseren. Het ICT-team fungeert als centrale IT-service voor alle teams en individuele vrijwilligers. Het team is over het algemeen

goed bereikbaar en ondersteunt bij technische vragen en problemen. In 2025 had het ICT-team te maken met verschillende vertegenwoordigers vanuit het bestuur. Dit zorgde voor wisselende prioriteiten, wat de voortgang van sommige verbeteringen heeft vertraagd. De overgang naar MEO is in goede samenwerking opgepakt. De afstemming over aanvragen en afhandeling is relatief snel opgelost. De aandacht voor digitale veiligheid is in 2025 verder toegenomen. Bestuursleden en vrijwilligers erkennen steeds meer dat Multi-Factor Authenticatie noodzakelijk is binnen een organisatie die werkt met een kwetsbare doelgroep. Het aantal aangesloten gebruikers dat MFA actief gebruikt, neemt toe. Dit draagt bij aan een veiligere digitale werkomgeving. In 2025 werd duidelijk dat het ICT-team niet volledig op sterkte is. Vooral versterking op het gebied van IT-management en architectuurkennis is nodig om structurele verbeteringen door te voeren. “We staan klaar voor iedereen.”

## 4.3 Bureau

Team Bureau is de organisatorische spil van Transvisie. Wij ondersteunen vrijwilligers, regelen praktische zaken en zorgen ervoor dat processen goed verlopen. In 2025 hebben wij onder andere de volgende activiteiten uitgevoerd:

Outsourcen van de vrijwilligersadministratie naar MEO  
Organiseren van vrijwilligersbijeenkomsten  
Inplannen van data en boeken van locaties voor workshops, themasessies en intervisie.  
Activeren van vrijwilligers om deel te nemen aan scholing en bijeenkomsten

Verzorgen van promotiematerialen bij evenementen.  
Versturen van verjaardagkaarten naar vrijwilligers.  
Voeren van sollicitatiegesprekken met potentiële vrijwilligers.  
Beantwoorden van organisatorische vragen van vrijwilligers

Ondersteunen bij het versturen van kleine attenties.  
Zorgen dat facturen (bijv. voor presentaties en kennisdeling) correct intern worden aangeleverd voor verwerking  
Het

belangrijkste resultaat in 2025 was de overdracht van de vrijwilligersadministratie naar MEO, effectief per oktober 2025.

Het is nog te vroeg om dit volledig te kwantificeren, maar de verwachting is dat dit zorgt voor meer overzicht, betere verwerking en minder administratieve druk op vrijwilligers en bestuur.

## Hoogtepunten

### 1. Succesvolle overdracht naar MEO

De overgang van de vrijwilligersadministratie naar MEO is zorgvuldig voorbereid en uitgevoerd. Dit is een belangrijke stap in de professionalisering van de organisatie.

### 2. Continuïteit in ondersteuning

Ondanks veranderingen binnen de organisatie bleef Bureau bereikbaar als vraagbaak voor vrijwilligers en andere teams.

### 3. Organisatie van bijeenkomsten en scholing

Workshops, themasessies en intervisie zijn gefaciliteerd om vrijwilligers te ondersteunen in hun ontwikkeling.

## Uitdaging

### 1. Opkomst bij workshops en themasessies

De deelname aan workshops en themasessies kan beter. Daarom is gestart met het herschrijven van de uitnodigingen en content, zodat deze aantrekkelijker en duidelijker worden. Het effect hiervan zal eind 2026 beter zichtbaar zijn.

Wij ondersteunen wanneer er iets geregeld moet worden: van administratie tot praktische organisatie. Bureau fungeert als vraagbaak en regeltakenpunt binnen Transvisie. In 2025 lag de focus vooral op het stabiliseren van processen en de overgang naar MEO. Er zijn geen grote nieuwe innovaties gestart vanuit Bureau zelf. In 2025 werd duidelijk dat vrijwilligers niet altijd goed weten welke afdeling waarvoor verantwoordelijk is.

“Heb je een organisatorische vraag waar je niet uitkomt? Vraag het Bureau.”

# 5. Over Transvisie

Transvisie zet zich in voor mensen met vragen over hun genderidentiteit en voor hun naasten. We bieden informatie, ondersteuning en belangenbehartiging. Transvisie is formeel erkend als ANBI-instelling en functioneert als patiëntenorganisatie.

Juridische naam: Stichting Transvisie  
centrum voor genderdiversiteit

KvK-nummer: 34388374

RSIN: 822264031

IBAN: NL43 RABO 0121 6921 83

BIC: RABONL2U

E-mail: [info@transvisie.nl](mailto:info@transvisie.nl)

Meer informatie over de organisatie, bestuursleden, beleidsstukken en verantwoording is te vinden op: [www.transvisie.nl/organisatie](http://www.transvisie.nl/organisatie).

Transvisie