



Meerjarenplan Stichting Transman

2026 t/m 2030

Stichting Transman
Dommel 63
3961 HS Wijk bij Duurstede

e-mail: bureau@transman.nl
site: www.transman.nl

bank: NL77 TRIO 0390 5058 11
KvK: 302 86 281
fiscaal nummer/RSIN: 822 288 448

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Missie, visie, doelgroep	4
Activiteiten	5
SWOT-analyse	6
Kapitaal	8
Organisatiestructuur	9
Bijlage: Historie	10

Inleiding

Als Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI) zijn we verplicht om een actueel beleidsplan op onze website te publiceren. Een verplichting waar we graag aan voldoen, want het is goed om als organisatie elke paar jaar opnieuw goed te kijken naar wie we zijn, wat we doen en waarom we dat willen doen.

Omdat het 'Meerjarenplan 2021-2025' dit jaar afliep, hebben we dit najaar opnieuw vooruit gekeken naar de komende vijf jaar. Zijn onze missie, visie en doelgroep nog actueel? Welke activiteiten willen we de komende jaren gaan oppakken? Hoe staat het met de sterke en zwakke kanten van onze organisatie? En hoe verhouden we ons tot het 'veld', waarin we werken? Wat hebben we nodig om te kunnen doen wat we willen doen? En hoe zorgen we ervoor dat dit alles binnen handbereik komt?

Dit zijn allemaal zinvolle vragen om over na te denken. Dat nadenken bood ons een goede manier om even uit de 'waan van de dag' te stappen en naar het grotere geheel te kijken. En dat leverde nuttige inzichten op. Het resultaat leest u in dit 'Meerjarenplan 2026-2030'. Dit is natuurlijk een samenvatting van alles wat besproken is. Mocht u vragen hebben, dan kunt u altijd contact met ons opnemen via bureau@transman.nl.

Namens het hele bestuur,



Jochem Verdonk
Voorzitter

15 december 2025

Missie, visie, doelgroep

Zoals we altijd doen bij het opstellen van een Meerjarenplan hebben we onze doelgroep, missie en visie opnieuw bekeken. Die bleken voor het grootste deel nog actueel. We hebben alleen een paar kleine wijzigingen gedaan, om de tekst duidelijker te maken.

Doelgroep

Stichting Transman richt zich op de volgende doelgroepen:

1. Iedereen in het transmannelijke spectrum, dus alle mensen geboren met vrouwelijke geslachtskenmerken en die deze ervaren als niet helemaal of helemaal niet passend bij hun genderidentiteit:
 - van 16 jaar en ouder
 - overal op het genderspectrum
 - in alle stadia van een mogelijke sociale transitie en/of medische behandeling
2. Hun partners

Voor het gemak en de leesbaarheid schrijven we meestal: 'trans mannen en hun partners'.

Missie

Stichting Transman streeft naar een geëmancipeerde samenleving, waarin trans mannen (zie doelgroep), hun partners en andere naasten volwaardig en vanzelfsprekend deelnemen op basis van gelijke rechten, gelijke plichten en gelijke kansen.

Visie

Stichting Transman wil op landelijk niveau bijdragen aan een gelijkwaardige deelname aan de samenleving van trans mannen, hun partners en andere naasten.

Aan de ene kant willen we trans mannen, hun partners en andere naasten handreikingen bieden die hun emancipatie en empowerment vergroten, zodat ze beter voor hun eigen belangen kunnen opkomen. Aan de andere kant willen we de samenleving duidelijk maken dat trans mannen gewone mannen zijn, maar met een bijzondere achtergrond.

Dit willen we bereiken door:

- Ontmoeting en activiteiten
- Voorlichting, training en informatie
- Belangenbehartiging en vergroting van zichtbaarheid

Activiteiten

We hebben natuurlijk ook nagedacht over de activiteiten die we de komende jaren willen organiseren, en die passen bij onze missie en visie. Een brainstorm leverde een concrete lijst met wensen voor activiteiten op.

Ontmoeting en activiteiten

- Transmannenweekend: 2x per jaar, 1x binnen (in het voorjaar), 1x kamperen (in de zomer)
- Zwemmen
- Fysieke bijeenkomsten: regionaal, op een goed bereikbare locatie
- Online bijeenkomsten: laagdrempelig
- Themabijeenkomsten over 'moeilijke' onderwerpen, zoals grensoverschrijdend seksueel gedrag of depressie en zelfdoding
- Prides: samen bezoeken, zoals Amsterdam en Utrecht
- Boekenclub: online

Voorlichting, training en informatie

- Polls: op Facebook, in de WhatsApp-community en in de groepen op Signal
- Boekenreviews: boeken over trans mensen of geschreven door trans mensen, boekenlijst voor tijdens herstel
- Nieuwsbrieven: per e-mail
- Interviews: persoonlijke verhalen van trans mannen op de website

Belangenbehartiging en vergroting van zichtbaarheid

- Vertrouwenspersonen: betrouwbare 'ervaringsdeskundigen'

Organisatie

- Fietssponsortocht: samen fietsen om Stichting Transman te sponsoren
- Bestuursdag: heidag voor het bestuur
- Minderjarigen: we staan open voor de leeftijdsgroep van 16 tot 18 jaar. Jonger dan dat kunnen we niet doen, want daarvoor missen we de expertise die daarvoor nodig is

SWOT-analyse

Het is goed om ons bewust te zijn van de sterke en zwakke punten van onze organisatie (intern), en de kansen en bedreigingen in het veld (extern).

Intern: sterktes

De kracht en kwaliteiten van Stichting Transman, die per direct zijn in te zetten:

- Klein team dat slagvaardig en daadkrachtig kan zijn, als we allen in goede doen zijn
- Weinig overhead
- Oprichter van Stichting Transman in bestuur, met veel kennis en ervaring
- Eigenwijze en creatieve bestuursleden
- Oud en nieuw bloed in het team
- Enthousiasme
- Directe betrokkenheid bij de doelgroep
- Aandacht voor diversiteit binnen de trans gemeenschap
- Grote empathie
- Organisatorisch sterk
- We halen voldoening uit dit werk

Intern: zwaktes

Valkuilen en tegenkrachten binnen Stichting Transman:

- Klein team: als er iemand uitvalt, heeft dat een groot effect
- Bestuursleden hebben vaak weinig tijd of energie, bijvoorbeeld door chronische ziekte, (tijdelijke) overbelasting, drukke baan of kinderen
- Sommige bestuursleden hebben weinig ervaring als bestuurder
- Beperkt netwerk: wisselende contacten met achterban of zusterorganisaties
- Het blijft lastig om een stabiele basis van vrijwilligers op te bouwen, want onze vrijwilligers komen uit een kwetsbare groep. (De gevolgen van onder andere de bijzonder lange wachttijden in de transzorg, minderheidsstress en de politieke ontwikkelingen.)
- Hoge ambities: (te) veel willen doen en (te) hoge kwaliteit
- Moeilijk nee kunnen zeggen
- Fondsenwerving blijft nodig
- Ook blijft aandacht voor het werven en behouden van donateurs nodig

Extern: kansen

Mogelijkheden en potentieel van Stichting Transman, onze kracht naar buiten toe:

- Eigenwijze en creatieve denkers: wij bieden unieke activiteiten
- We hebben altijd bottom-up gewerkt, als grassroot organisatie, en dat principe is altijd goed bevallen
- We bieden (als een van de weinige transorganisaties) online bijeenkomsten. Dit moeten we vasthouden
- We zijn niet compleet afhankelijk van subsidies en kunnen ons dus vrijer bewegen dan bijvoorbeeld Transvisie of Transgender Netwerk
- 'Normatieve', positieve benadering: wij bieden geen 'zorg' of 'ondersteuning', zoals Transvisie en de Mannengroep
- Voor zover we weten, is er niemand anders die weekenden organiseert voor trans mannen
- Het vormen van een online community:
 - We hebben een vrij grote Facebookgroep opgebouwd. Hier kunnen we meer uithalen, als meer bestuursleden of vrijwilligers hier actief willen zijn
 - De jongere generaties zitten op Instagram. We zouden zichtbaarder zijn door hier ook actief te worden
 - We hebben een grote actieve community op WhatsApp en meerdere groepen op Signal
- We hebben ons 15-jarig bestaan (in 2025) gelukkig wel kunnen vieren

- Aandacht voor een 'brede' doelgroep:
 - Wij bieden activiteiten voor alle trans mannen (voor, tijdens en na een sociale transitie en/of medische behandeling, en divers op het genderspectrum)
 - Wij richten ons nadrukkelijk ook op partners
 - Wij zijn sterk in diversiteit wat betreft handicap of chronische ziekte
 - We kunnen meer doen voor trans mannen met een niet-Nederlandse achtergrond, en in het bijzonder trans mannen van kleur
- Nieuwe mogelijkheden biedt de Transgenderzorg Coalitie, het netwerk van kleinere, grassroots transgroepen. Het streven is om een derde, onafhankelijke gesprekspartner te worden, met een progressievere visie op transzorg dan Transvisie en Transgender Netwerk

Extern: bedreigingen

Zaken en factoren die ons werk moeilijk maken, externe belemmeringen:

- De politieke ontwikkelingen worden steeds ongunstiger (tot ronduit vijandig) naar trans mensen. Dit heeft grote gevolgen voor de transgender zorg, maatschappelijke acceptatie, minderheidsstress, en dus voor het welzijn van onze achterban
- Het blijft nodig om rekening te houden met de risico's van negatieve beeldvorming en discriminatie, zoals bij de keuze voor locaties voor weekenden
- Stroeve contacten met andere transorganisaties. Vooral samenwerking met Transvisie en minder ook Transgender Netwerk blijven moeizaam

Kapitaal

Wat is er nodig om onze doelen te bereiken, op het gebied van mensen, middelen en mogelijke andere voorwaarden? Dat staat hieronder beschreven.

Wat is er nodig?

- **Handen:**
 - Weekenden: workshopleiders, mensen voor hand- en spandiensten
 - Online meetings: gespreksleiders
 - Fysieke bijeenkomsten: organisatoren, gespreksleiders of workshopleiders
 - Beheerders WhatsApp-community, Signal-groepen, Facebook en Instagram
 - Nieuwsbrief: redacteur
 - Interviews: één of twee journalisten
 - Boekenreviews: één of twee schrijvers
 - Bestuurslid: 1 ervaren persoon
- **Geld:**
 - Donateurs
 - Fondsen

Wat is al aanwezig en wat moet aangevuld worden?

Alles is deels al aanwezig en moet deels aangevuld worden.

Hoe gaan we dat doen?

- **Geld:**
 - Nieuwe donateurs werven, vooral bij activiteiten
 - Donateursactie, zoals 'breng 1 nieuwe donateur aan en krijg korting'
 - Fondsen aanschrijven voor 'bijzondere' activiteiten, zoals weekenden en zwemmen
- **Handen:**
 - Bekenden uit ons eigen netwerk benaderen. Dit zal relatief makkelijk zijn
 - Vrijwilligers en donateurs vragen in hun persoonlijke netwerk te vragen
 - Werven tijdens activiteiten
 - Oproep in WhatsApp-community, Signal-groepen, Facebookgroep, nieuwsbrief en op website
 - In bredere zin ogen openhouden bij de achterban
 - Goed vrijwilligersbeleid ontwikkelen, zodat nieuwe vrijwilligers zich welkom en gedragen voelen

Organisatiestructuur

Tot slot hebben we ook weer gekeken naar hoe Stichting Transman in het ideale geval georganiseerd is, zodat iedere vrijwilliger het meest effectief kan werken. In andere woorden, welke organisatievorm kan onze plannen het beste ondersteunen? Het onderstaande beschrijft de (interne) spelers en hoe deze zich tot elkaar verhouden.

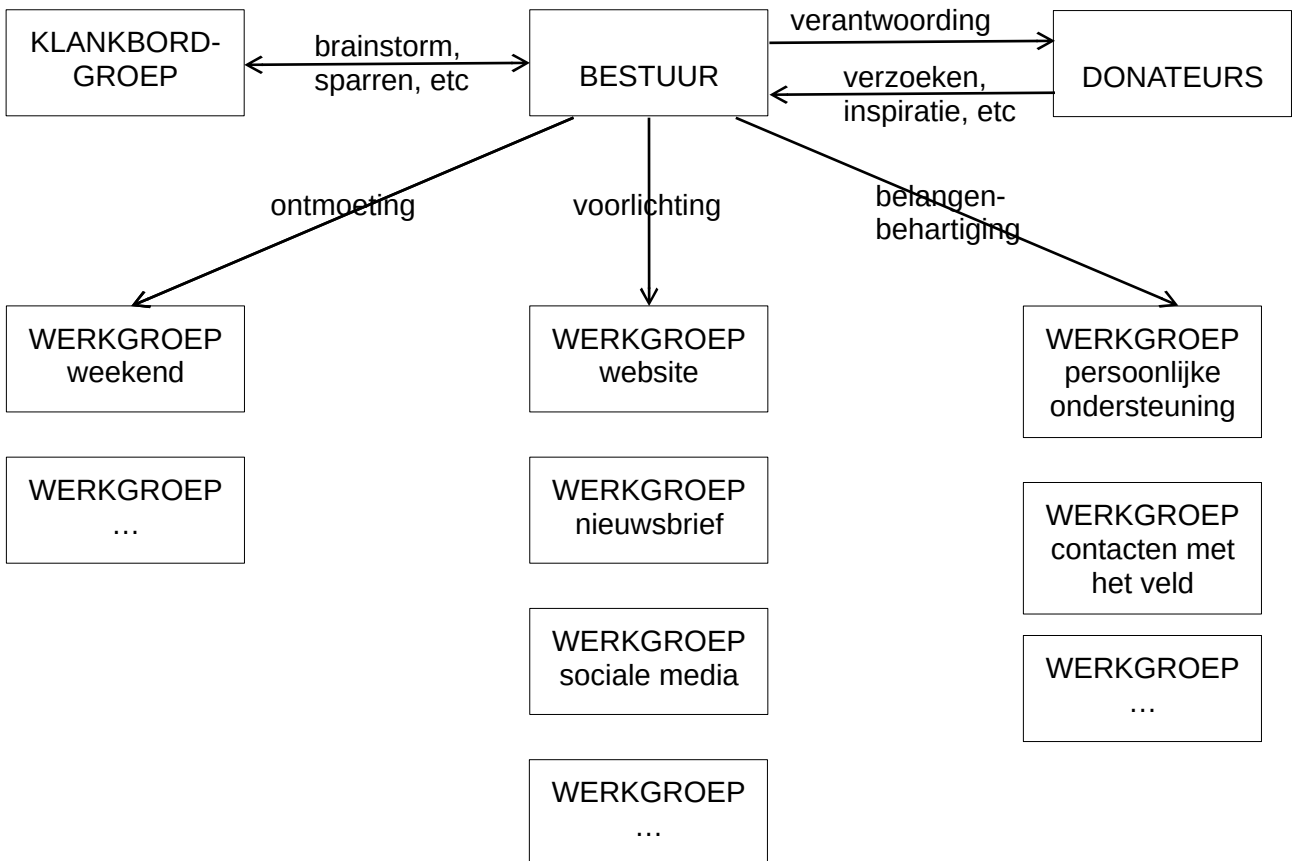
Stichting Transman wordt aangestuurd door het **bestuur**, dat bestaat uit 4 tot 6 personen. Omdat Stichting Transman een kleine vrijwilligersorganisatie is, zal het bestuur per definitie niet alleen bestuurlijke taken hebben, maar ook uitvoerende taken.

Het bestuur kan spiegelen met een **Klankbordgroep**, waarmee het bestuur 1 à 2x per jaar om de tafel gaat zitten. Dan kunnen zij gezamenlijk brainstormen over nieuwe plannen, actuele ontwikkelingen, behoeften en signalen vanuit de achterban, etc.

Donateurs steunen de organisatie, met hun betrokkenheid als donateur en financieel met hun jaarbijdrage. Eén keer per jaar is er een jaarvergadering met de donateurs, die inhoudelijk te vergelijken is met de Algemene Ledenvergadering van verenigingen.

Er zijn meerdere **vrijwilligers** actief binnen de organisatie, zodat er allerlei klussen gedaan worden. De vrijwilligers zijn georganiseerd in **werkgroepen**, die elk een eigen taak of aandachtsgebied hebben. Vrijwilligers met meer tijd kunnen actief zijn in meerdere werkgroepen. Elke werkgroep bestaat uit 3 tot 6 vrijwilligers.

Elke werkgroep heeft direct contact met een vast bestuurslid, die **portefeuillehouder** is voor de betreffende werkgroep. Het bestuurslid zal regelmatig bij overleggen van de werkgroep aanwezig zijn. Op deze manier blijven de lijnen kort en garanderen we dat ieder over en weer op de hoogte is van relevante zaken, ontwikkelingen of ideeën.



Bijlage: Historie

Stichting Transman is in 2005 begonnen als de website Transman.nl. In vijf jaar groeide deze website uit tot de belangrijkste informatieve website voor trans mannen en hun partners. Sinds 2009 behartigde Transman.nl ook steeds meer de belangen van trans mannen en organiseerde verschillende soorten activiteiten.

De oprichting van de Stichting Transman in 2010 was een logisch vervolg op deze ontwikkelingen. Stichting Transman heeft de activiteiten van Transman.nl overgenomen en voortgezet. Dat verliep zeer voorspoedig en in korte tijd zat Stichting Transman aan tafel met de (op dat moment) grote spelers, zoals COC, Transgender Netwerk en Transvisie.

In 2011 ontstond een breuk tussen de oprichter van Stichting Transman en de andere bestuursleden. Dit leidde tot een splitsing tussen Stichting Transman en Transman.nl, waarna ieder huns weegs is gegaan.

In de daaropvolgende jaren heeft Stichting Transman zich toegelegd op ontmoetingsactiviteiten voor trans mannen en hun partners. Vooral het jaarlijkse Transmannenweekend blijft populair. De pijlers 'voorlichting' en 'belangenbehartiging' zijn steeds meer overgelaten aan andere organisaties. (Transman.nl heeft zich in deze jaren vooral gericht op voorlichting, met uitgebreide ervaringsinformatie voor trans mannen.)

Vanaf 2016 werd het moeilijk voor Stichting Transman om nieuwe, actieve vrijwilligers te vinden. Noodgedwongen kwam de organisatie grotendeels stil te liggen, en verdween daardoor uit het zicht. In 2017 zag het bestuur geen andere mogelijkheid dan de organisatie op te heffen. Voor enkele oud-bestuursleden, waaronder de oorspronkelijke oprichter, was dit aanleiding om zich opnieuw aan te bieden.

In 2018 is hard gewerkt om de organisatie in de steigers te zetten en opnieuw op te bouwen. Er zijn grote stappen gezet. Helaas ondervond de organisatie in 2019 opnieuw tegenslag, want de bestuursleden moesten zich na korte tijd terugtrekken door problemen in de privésfeer.

In 2020 bestond Stichting Transman 10 jaar. Er waren allerlei feestelijke plannen om dit groots te vieren, maar vanwege de overheidsmaatregelen als gevolg van de coronapandemie liep dat totaal anders.

In de jaren daarna was het opkrabbelen moeizaam, want het verloop binnen het bestuur was groot. Gelukkig zijn er steeds opnieuw nieuwe bestuursleden gevonden, die het stokje wilden overnemen van hun voorgangers. Hierdoor is veel kennis en ervaring helaas niet bewaard gebleven.

In 2021 bereikte ons vanuit onze achterban de wens om een nieuwe schrijfwijze voor trans man te gaan gebruiken. Bij de oprichting van Stichting Transman was de schrijfwijze 'transman' gewoon, maar dit is in ongeveer tien jaar verschoven naar een voorkeur voor het los schrijven: 'trans man'. Het bestuur heeft onderzoek gedaan en schrijft sindsdien 'trans man', 'trans persoon' etc.

In 2025 kon eindelijk weer een (bijna) voltallig bestuur worden gevormd. In het najaar van 2025 hebben we feestelijk het 15-jarig bestaan van Stichting Transman gevierd, samen met het 20-jarig bestaan van de website Transman.nl.

Nu er weer voldoende bestuursleden zijn, kunnen we écht stappen zetten! We kijken dan ook met goede hoop vooruit naar 2026 en de jaren daarna.