



Meerjarenplan Stichting Transman

2021 t/m 2025

Stichting Transman
Dommel 63
3961 HS Wijk bij Duurstede

tel: 06 20 96 10 91
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	7
Kapitaal	9
Organisatiestructuur	10
Schrijfwijze 'trans' en 'man'	11
Bijlage: Historie	12
Bijlage: Reactie Taaladviesdienst	13

Inleiding

In het najaar van 2020 hebben we een start gemaakt met intern een aantal zaken opnieuw tegen het licht te houden. Als eerste stap hebben we onze missie, visie en doelgroep geëvalueerd. Die vormen de ruggengraat van onze organisatie: het gaat over waarom wij bestaan, wat wij willen bereiken en voor wie we dat doen.

Van daaruit zijn we verder gegaan: welke activiteiten willen we de komende jaren (blijven) doen? Hoe zorgen we ervoor dat we voldoende mensen en middelen hebben om deze activiteiten ook daadwerkelijk uit te kunnen voeren? Wat zijn onze sterke en zwakke punten als organisatie? En wat zijn kansen en bedreigingen in het veld waarin we ons bewegen? En tot slot, welke organisatievorm kan onze plannen het beste ondersteunen?

Stuk voor stuk essentiële vragen waar je als bestuur af en toe opnieuw bij stil moet staan. Want de tijd, onze samenleving, de trans genderbeweging, onze vrijwilligers én onze achterban zijn continu aan verandering onderhevig, en daar willen we natuurlijk bij blijven aansluiten.

Toen dit plan in feite klaar was, ontstond op Facebook een felle discussie over hoe wij onze doelgroep verwoord hadden. Diverse mensen namen aanstoot aan bepaalde termen en daarom hebben we hier opnieuw naar gekeken.

Nagenoeg aansluitend was er een groot verschil van mening of de schrijfwijze 'trans man' danwel 'trans man' de beste schrijfwijze is. Uiteindelijk hebben we tot de laatste besloten.

Het resultaat van dit proces, aangevuld met de nieuwe termen en schrijfwijzen, is dit "Meerjarenplan 2021-2025".

Veel leesplezier!

Namens het hele bestuur,



Jochem Verdonk
Voorzitter

Augustus 2022

Missie, visie, doelgroep

Als eerste hebben we onze missie, visie en doelgroep opnieuw beoordeeld. Deze zijn met enkele kleine wijzigingen weer vastgesteld.

Missie

Stichting Transman streeft naar een geëmancipeerde samenleving, waarin trans mannen, 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 maatschappij van trans mannen, hun partners en andere naasten.

Eenzijds 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. Anderzijds willen we de samenleving duidelijk maken dat trans mannen gewone mannen zijn, zij het met een bijzondere achtergrond.

Dit willen we bereiken door:

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

Doelgroep

Stichting Transman richt zich op de volgende doelgroepen:

1. Mensen geboren met vrouwelijke geslachtskenmerken en deze ervaren als niet helemaal of helemaal niet passend bij hun genderidentiteit:
 - van alle leeftijden
 - binair en non-binair
 - in alle stadia van een eventuele sociale transitie en/of medische behandeling
2. Hun partners

Activiteiten

Nu bevestigd is welke richting Stichting Transman opgaat, hebben we nagedacht over welke activiteiten we de komende jaren willen gaan doen. Een brainstorm leverde een grote wensenlijst voor activiteiten op. Hieruit hebben we een aantal activiteiten geselecteerd voor 2021, zie "[2021]". In het Jaarplan 2021 staan onze plannen voor dit jaar nader uitgewerkt.

Ontmoeting

- Gezellige activiteiten
 - Kroegentocht
 - Avondje uit voor trans mannen en partners
 - Handwerkclub
 - Kunstzinnige activiteiten, voor de lol én voor bewustwording
- Partners:
 - Help mijn partner is trans! Wat zegt dat over mij?
 - Museum van verbroken relaties/ tentoonstelling over verbroken relaties
- Sportieve activiteiten:
 - (Besloten) zwemmen, 1 à 2 keer per jaar
 - (Besloten) bezoek aan een sauna
 - Sportactiviteiten
- Stem:
 - Stemtraining en intonatie
 - Zingen
- Thema-avond of weekendactiviteit
 - Wanneer ben je een nonbinaire persoon en wanneer een man die zich niet aan de geldende conventies over mannen/vrouwen houdt?
 - Wat is genderidentiteit?
 - Nonbinair zijn binnen de trans-gemeenschap
- Trainingen:
 - Wat voor man wil ik zijn?
 - Waar in het spectrum zit ik?
 - Gedrag & normen voor man
 - Omgangsvormen als man, over de ongeschreven sociale regels
 - Assertiviteit, grenzen misgenderen
 - Waarom is het vervelend?
 - Verantwoordelijkheden
 - Oefeningen met acteur: wat doe je dan?
- Uiterlijk:
 - Uiterlijk: scheren, hoe maak ik een baard?, etc
 - Make up, kleding, nagellak
 - Drag
- Weekenden:
 - Weekend voor trans mannen en partners, 1 à 2 keer per jaar [2021]
 - Kampeerweekend
 - Trans & Bloot Weekend

Voorlichting

- Media:
 - Zorgen voor (meer) aandacht in de media voor trans mannen
- Website:
 - Informatie op website over hesjes kopen, baardgroei, etc. D.m.v. actualiseren bestaande info op de oude website Transman.nl als nieuw te schrijven info

- Uit de achterban informatie online verzamelen over specifieke onderwerpen (met redactie)
- Antwoorden op veel gestelde vragen uit achterban geven
- trans man-gerelateerd nieuws op onze website publiceren
- Wetenschappelijke info op onze website verzamelen, o.a. over operaties en psychosociale gevolgen

Belangenbehartiging

- Algemeen:
 - Contacten aanhalen met gelijkgestemde initiatieven, zoals Brotherhood, Club T Zwolle, COC, Genderhome Groningen, Het Jongensuur, Mannengroep Utrecht, Principle 17, T-Club Rotterdam, TNN, Transgendergroep Nijmegen en Transvisie
- Debat:
 - Discussie-onderwerpen in onze Facebook-groep posten: prikkelende stellingen [2021]
 - Zelf debat organiseren
 - In beeld krijgen bij welke events we kunnen aanschuiven voor debat
- Inclusiviteit:
 - Verbeteren toegankelijkheid voor trans genders met handicap, laagdraagkrachtigen, etc
 - Verschillende culturen: hoe ze meer organiate betrekken? Bijv. via persoonlijk uitvragen waarom niet aanwezig en wat doen voor wel aanwezig.
- Onderwijs:
 - Verbeteren positie van trans gender medewerkers in het hoger onderwijs
 - (Basis- en middelbare school doet Transvisie al, en daarom wij niet.)
- Trans gezondheidszorg:
 - Projecten m.b.t. gezondheidszorg en rechten, i.s.m. Principle 17 en anderen
- Zichtbaarheid:
 - Terreinen en onderwerpen benoemen waarop we zichtbaarheid van trans mannen willen vergroten
 - Zichtbaarheid vergroten trans mannen in trans gendergemeenschap
 - Zichtbaarheid geven aan specifieke trans man-problemen
 - Kanalen voor zichtbaarheid in beeld brengen
 - Verhalenbundel maken en publiceren (meerjarenproject)

Organisatie

- Achterban:
 - Vragen: wat heb je nodig?
 - Achteraf vragen: wat heb je gemist / wat heb je gehad en had je niet willen missen
 - Hoe kunnen we ons onderscheiden van andere t-clubs?
 - Discussie-onderwerpen op FB posten (-prikkelende stellingen): en zo de band met de achterban versterken
- Organisatie:
 - Uitbouwen organisatie, d.m.v. aantrekken nieuwe vrijwilligers [2021]

SWOT-analyse

Daarna hebben we gekeken naar de sterke en zwakke punten van onze organisatie, en naar de kansen en bedreigingen in het veld.

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 gendergemeenschap
- 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
- Alle bestuursleden hebben weinig tijd beschikbaar, wegens chronische ziekte, (tijdelijke) overbelasting, drukke baan en kinderen
- Stichting is lang uit zicht geweest, dus we moeten in feite alles opnieuw opbouwen
- Weinig contact met achterban, dus we weten niet goed (meer) wat er leeft
- Beperkt netwerk: geen contacten met achterban of zusterorganisaties
- Financiën zijn niet op orde: geen inkomen, wel uitgaven. We teren in op ons vermogen
- Fondsenwerving nodig!
- Geen vrijwilligers meer
- Hoge ambities: (te) veel willen doen en (te) hoge kwaliteit
- Moeilijk nee kunnen zeggen
- Donateurs: we hebben donateurs, maar nooit opvolging aan gegeven, dus niemand betaalt

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 kunnen online meer aanbieden: brainstormen over mogelijkheden. Bijv. een soort online puzzeltocht?
- We zijn niet afhankelijk van subsidies en kunnen ons dus vrijer bewegen dan een Tranvisie of een TNN
- 'Normatieve', positieve benadering: wij bieden geen "zorg" of "ondersteuning", zoals Tranvisie en Mannengroep
- Het organiseren van activiteiten
- Voor zover we weten, is er niemand anders die weekenden organiseert voor trans mannen
- Inmiddels hebben we een vrij grote Facebookgroep
- Ook al zijn we misschien niet zo in het oog op het moment, we bestaan al 10 jaar en mensen herinneren zich ons wel
- Aandacht voor een 'brede' doelgroep:
 - Wij bieden activiteiten voor alle trans mannen (voor, tijdens en na een traject)

- Wij richten ons nadrukkelijk ook op partners
- Wij zijn sterk in diversiteit wat betreft handicap

Extern: bedreigingen

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

- Corona is een grote bedreiging. Hierdoor kunnen we niet bij elkaar komen, wat juist onze kracht is!
- Omdat de Stichting lang uit zicht is geweest:
 - moeten we ons opnieuw een plek “vechten” in het veld
 - is er een veelheid aan clubjes en initiatieven ontstaan. Sommige blijvend, andere tijdelijk. Hier moeten we ons mee verhouden, op de een of andere manier. → een netwerk vormen?
 - zijn we onbekend bij onze achterban. Dit vraagt een structurele inzet van onze kant
- Onduidelijk: in 2018 goed bezig geweest, maar daarna opnieuw ingezakt. Hoe groot is het effect daarvan bij onze achterban?!
- Je moet toch rekening houden met de risico's verbonden aan negatieve beeldvorming/ discriminatie. Bijv. bij locatiekeuze voor weekenden
- Stroeve contacten met andere transorganisaties, m.n. samenwerking met Transvisie en TNN is moeizaam

Kapitaal

Vervolgens hebben we gesproken over wat er nodig is om onze doelen te bereiken, qua mensen, middelen en eventuele andere voorwaarden.

Wat is er nodig?

- Geld:
 - Fondsen en/of sponsors
 - Donateurs
- Handen:
 - Weekend: workshopleiders, mensen voor hand- en spandiensten
 - Vrijwilliger sociale media
 - Bestuurslid: 1 of 2 mensen

Wat is hiervan al aanwezig?

Beide zijn ten dele al aanwezig.

Wat moet aangevuld worden?

Beide moeten nodig aangevuld worden!

Hoe gaan we dat doen?

- Geld:
 - Automatische incasso bij bank regelen
 - Donateurs 2018 t/m 2020 aanschrijven
 - Donateurs van voor 2018 aanschrijven
 - Nieuwe donateurs werven, vooral bij activiteiten
 - Fondsen werven t.b.v. WKND 4.0
- Handen:
 - Vrijwilligers, zoals workshopleiders, mensen voor hand- en spandiensten:
 - Bekenden uit ons netwerk benaderen. Dit zal relatief makkelijk zijn
 - Vrijwilliger sociale media:
 - Ogen openhouden bij achterban
 - Oproep in Facebookgroep, zodra de prikkelende stellingen lopen
 - Bestuurslid: 1 of 2 mensen:
 - Alle bestuursleden vragen rond in hun persoonlijke netwerk
 - Ogen openhouden bij achterban
 - Oproep in Facebookgroep, zodra de prikkelende stellingen lopen

Organisatiestructuur

Tot slot hebben we gesproken over 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.

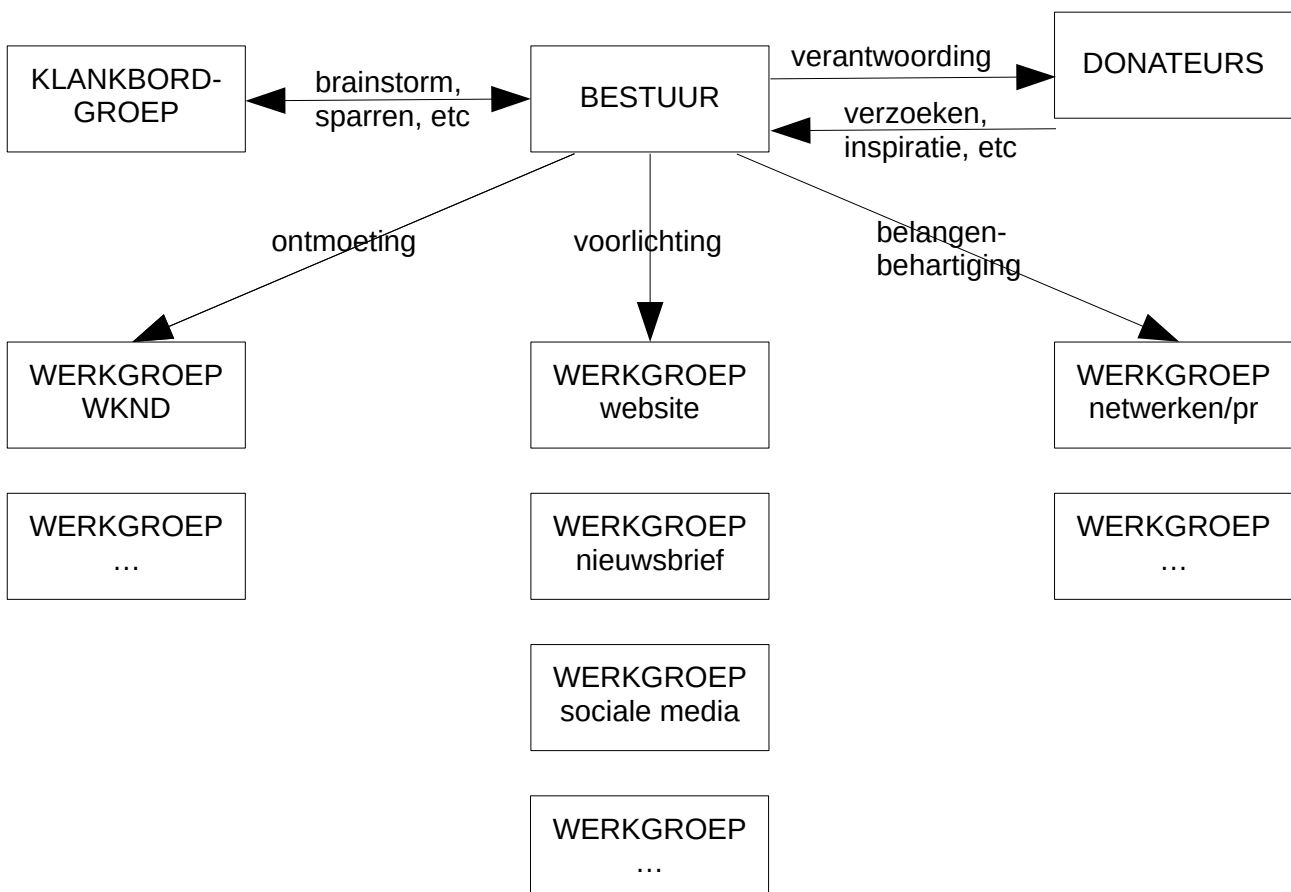
Stichting Transman wordt aangestuurd door het **bestuur**, dat bestaat uit 5 personen. Omdat Stichting Transman een kleine vrijwilligersorganisatie is, zal het bestuur per definitie niet alleen bestuurlijke taken hebben, maar ook uitvoerende taken.

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 een vereniging.

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 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.



Schrijfwijze ‘trans’ en ‘man’

Bij de oprichting van Stichting Transman was de schrijfwijze ‘transman’ zo gebruikelijk dat er geen enkele discussie over was. In relatief korte tijd – ongeveer tien jaar – is dit verschoven naar een voorkeur voor het los schrijven.

De nieuwe generatie trans mensen vindt die nieuwe schrijfwijze al zo normaal dat wij vanuit onze achterban het verwijt kregen dat Stichting Transman een archaïsche schrijfwijze aanhield. Door onze schrijfwijze leefde het beeld dat onze ideeën ook wel ouderwets en achterhaald zouden zijn.

Toen dit ons duidelijk werd, heeft het bestuur onderzoek gedaan. We hebben de vraag over de beste schrijfwijze voorgelegd aan de Taaladviesdienst van Onze Taal. Hun conclusie is dat zij de indruk hebben dat de publieke voorkeur momenteel uitgaat naar het los schrijven, dus ‘trans man’. (De volledige reactie is te vinden in de bijlage.)

Ook hebben we gekeken naar welke schrijfwijze andere organisaties voor trans genders hanteren. Er lijkt inderdaad een voorkeur te zijn om ‘trans’ te beschouwen als een bijvoegelijk naamwoord, dat het beste los geschreven kan worden.

Het bestuur is zelf van mening dat het vooralsnog taalkundig correcter zou zijn om ‘transman’ te schrijven. Maar is unaniem van mening dat als de publieke opinie is verschoven naar ‘trans man’, dat wij ons daarin te voegen hebben.

Wel willen we daarin consequent zijn. Wij zullen voortaan dus ook ‘trans gender’, ‘trans persoon’ en ‘trans mensen’ schrijven.

Uitspraak

Het besluit tot het los schrijven van deze woorden heeft wat ons betreft ook tot gevolg dat de uitspraak verandert. We zouden niet langer ‘tránsman’ moeten zeggen, maar ‘trans mán’. Kortom, de klemtoon is verschoven en er behoort een minieme pauze tussen de woorden ‘trans’ en ‘man’, want het zijn nu immers aparte woorden.

Stichting Transman

Wat de naam van de organisatie betreft houden we het vooralsnog bij de bekende schrijfwijze. De belangrijkste twee redenen zijn van praktische en financiële aard.

Ten eerste vinden we dat op dit moment nog een stap te ver gaan. De nieuwe schrijfwijze ‘trans man’ is nog niet in de hele samenleving doorgevoerd. Daarbij willen we trouw zijn aan ons verleden: toen Stichting Transman opgericht werd, was de schrijfwijze ‘transman’ gangbaar. Wij beschouwen dat vergelijkbaar met organisaties die nog steeds de schrijfwijze ‘vereniging’ in hun naam voeren.

Ten tweede kost het laten aanpassen van statuten geld en na de afgelopen jaren heeft Stichting Transman dat niet in grote hoeveelheden. Het bestuur vindt het op dit moment belangrijker om de organisatie financieel gezond te houden en een redelijke buffer op te bouwen, dan om nu geld uit te geven aan een notaris om een (nog niet als incorrect beschouwde) schrijfwijze aan te laten passen.

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, TNN 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 Transman Weekend 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.

Dit resulteerde in 2017 erin dat het bestuur geen andere mogelijkheid zag 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 goede stappen gezet.

Helaas ondervond de organisatie in 2019 opnieuw tegenslag: de bestuursleden kregen één voor één problemen in de privésfeer, waardoor ze zich uit het bestuur moesten terugtrekken. Gelukkig zijn er opnieuw andere bestuursleden gevonden.

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 anders.

Bijlage: Reactie Taaladviesdienst

Beste meneer Verdonk,

Hartelijk dank voor uw bericht.

Zowel voor 'transman' als voor 'trans man' (en voor 'transvrouw' als voor 'trans vrouw') is iets te zeggen. We hebben de indruk dat er steeds meer een voorkeur bestaat voor het los schrijven van het woord 'trans'. Dat is overigens wel vrij uitzonderlijk; daardoor is de twijfel ook wel voorstelbaar.

Van oorsprong is 'trans' een voorvoegsel: je kon het lange tijd vrijwel alleen gebruiken in woorden als 'transcontinentaal' en 'transcultureel', in navolging van het Latijn, waar 'trans' ook een veelvoorkomend voorvoegsel was. Meestal staat er in die woorden (in het Nederlands) een zelfstandig naamwoord na 'trans' (zoals 'continent' of 'cultuur') en daarna nog een achtervoegsel (zoals '-aal' of '-eel'), maar ook combinaties met alleen een bijvoeglijk naamwoord komen voor, zoals 'transetnisch'.

In het Engels zijn de mogelijkheden iets ruimer: door 'trans' voor een zelfstandig naamwoord te zetten, kun je er veelal al een bijvoeglijk naamwoord van maken. Op die manier is het woord 'transgender' ontstaan. Dit woord is in het Nederlands overgenomen en wordt, net als in het Engels, vaak verkort tot 'trans'.

'Transgender' werd in het Nederlands aanvankelijk vooral als zelfstandig naamwoord gebruikt: 'Robin is een transgender', 'Zij zijn transgenders.' Dit betekende ook dat een combinatie als 'transgenderpersoon' of 'transgenderman' aan elkaar geschreven moest worden en gelezen moest worden met de klemtoon op 'transgénder'. Gaandeweg verschoof dit: er was behoefte om 'transgender' ook als bijvoeglijk naamwoord te kunnen gebruiken. Dat was niet alleen vanwege de klemtoon, maar ook omdat het betitelen van iemand als 'een transgender' die persoon reduceert tot die éne eigenschap: je stopt iemand in het hokje van 'de transgenders'.

Sinds enkele jaren staat 'transgender' daarom ook als bijvoeglijk naamwoord in de woordenboeken. En in het verlengde daarvan is dat met 'trans' ook gebeurd. Op grond van de woordenboeken – die dat weer in navolging van de wensen van betrokkenen en aan de hand van de taalpraktijk vaststellen – is nu zowel 'transgenderman' als 'transgender man' én zowel 'transman' als 'trans man' te verdedigen.

Een argument om voor de schrijfwijze met spatie te kiezen, is dat 'transman' er voor sommigen te nadrukkelijk uitziet als een vast persoonskenmerk, waarop je de persoon kunt indelen of beoordelen; 'trans man' roept wat neutraler de gedachte op aan een man, en dat die een genderverandering achter de rug heeft komt daarbij nét iets minder nadrukkelijk naar voren. Een argument tégen 'trans man' is volgens sommigen dat een bijvoeglijk naamwoord voor de-woorden (zoals 'man') normaal gesproken met een buigings-e wordt geschreven: 'een lange man', 'een aardige man' – en we hebben het niet over 'een transe man'. 'Een trans man' is dus voor velen wat onnatuurlijk, maar de ervaring leert dat het niet heel moeilijk is om hieraan te wennen.

Verschillende organisaties – zowel op taalgebied als op gendergebied – adviseren inmiddels een spatie te gebruiken. Bijvoorbeeld [VRT Taal](#), het taaladviespunt van de Vlaamse omroep, in navolging van het (Belgische) [Transgender Infopunt](#). Ook interessant: [De Standaard](#). Zie eventueel ook [dit artikel](#), dat misschien niet in alle opzichten objectief is, maar wel schetst waar het probleem ligt.

Kortom: welbeschouwd kunt u als organisatie uw eigen keuze maken. We begrijpen dat het juist voor uw organisatie natuurlijk belangrijk is om dit weloverwogen te doen. We willen u niet één richting op duwen, maar misschien blijkt uit het bovenstaande in welke richting naar ons idee op dit moment het meest geneigd wordt.

Ik hoop dat uw vraag hiermee beantwoord is. Hebt u snel antwoord nodig op uw taalvraag? Kijk dan op www.onzetaal.nl/taaladvies of bel onze Taaladvieslijn: 085 - 00 28 428.

Bent u al lid van Onze Taal? Zo niet, dan kunt u ons heel blij maken door (weer) lid of donateur te worden van onze vereniging! Onze Taal kan namelijk alleen bestaan - en dus taalvragen beantwoorden - dankzij onze leden. Als u nu lid wordt, krijgt u een boek met leuke woordweetjes cadeau: zie www.onzetaal.nl/lid-worden. U kunt ook een donatie doen via www.onzetaalwebwinkel.nl/doneren.

Met vriendelijke groet,

Rutger Kiezebrink
Taaladviesdienst Onze Taal