

# Jaarverslag 2018



## Stichting Libre Foundation

**Website:** [www.librefoundation.nl](http://www.librefoundation.nl)  
**Email:** [info@librefoundation.nl](mailto:info@librefoundation.nl)  
**Postadres:** Stationsplein 26 6512 AB NIJMEGEN  
**Telefoon:** +31 (0)6 4213 7029  
**KvK nummer:** 50572121  
**Bankrekening:** Triodos Bank NL13TRIO019.83.34.540

Stichting Libre Foundation is de enige aandeelhouder van Libre Foundation B.V., KvK nummer 50577533

## Inhoudsopgave

|   |                                                               |    |
|---|---------------------------------------------------------------|----|
| 1 | Libre in het kort .....                                       | 3  |
| 2 | De kleur van 2018.....                                        | 4  |
| 3 | Libre Peru .....                                              | 5  |
| 4 | Trajecten in het buitenland: Stichting Libre Foundation ..... | 10 |
| 5 | Trajecten in Nederland: Libre BV .....                        | 13 |
| 6 | Personele positie .....                                       | 15 |
| 7 | Financiële positie.....                                       | 16 |

### Foto's voorblad:

Follow-up training 113.1, Pokhara, Nepal, met trainers Alette en Ram

Oefening met deelnemers 5-daagse 132, Cuenca, Ecuador

Pret bij project 129, Cochabamba, Bolivia

Jeannette met trotse deelnemers, project 142, Namutumba, Oeganda

Ochtend in Uffelte, na het 10-jaar feest

Update Peru tijdens 19<sup>e</sup> Connection in Varik

# 1 Libre in het kort

Dit hoofdstuk benoemt de rechtsvorm, missie, visie en onze kernwaarden, om hiermee de aandacht te richten bij het lezen van de volgende hoofdstukken. In de volgende hoofdstukken leest u over de vorderingen in binnen- en buitenland, de ‘personele’ positie en de financiële positie oftewel de balans en winst- en verliesrekening van stichting Libre Foundation.

## Rechtsvorm en personele bezetting

**Stichting Libre Foundation** heeft als doel het aanbieden van leiderschapstrainingen voor leiders van non-gouvernementele organisaties (Ngo's) in ontwikkelingslanden. Het budget hiervoor wordt in Nederland verdiend door Libre Foundation B.V. De Stichting had na het aftreden van Erik Bos als voorzitter bijna het gehele jaar 2018 een vierkoppig bestuur. In de Stichting waren vier betaalde krachten actief (samen 2,5 FTE) in de rol van stichtingsdirecteur en drie International Project Managers. Verder werkten we uitsluitend met vrijwilligers. Ook in 2018 bleef de Stichting door de belastingdienst officieel erkend als Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI). Dit betekent dat giften aan de Stichting financieel aftrekbaar zijn. De Stichting is de enige aandeelhouder van Libre Foundation B.V.

**Libre Foundation B.V.** biedt hoogwaardige trainingen en coachingstrajecten voor Nederlandse organisaties, tegen marktconform tarief. De aangesloten opleidingsprofessionals worden per opdracht gecontracteerd. De B.V. had in 2018 een betaalde directeur in dienst, die verantwoordelijk was voor alle commerciële activiteiten en de kwaliteit van de uitvoering van deze activiteiten. Daarnaast werkten we tot 1 juni met een projectcoördinator (0,2 FTE) en vanaf 15 mei met een officemanager voor 0,4 fte. Libre Foundation B.V. is een Fiscaal Fondsenwervende Instelling (FFI) met doorstootverplichting: minimaal 90% van de winst wordt afgedragen aan stichting Libre Foundation.

## Onze missie

Stichting Libre Foundation (hierna: Libre Foundation) bestaat om de leiders van non-gouvernementele organisaties in ontwikkelingslanden door middel van training te ondersteunen in hun persoonlijke groei en in het ontwikkelen van leiderschapscapaciteiten, waartoe ze op andere manieren onvoldoende kansen hebben. Hiermee ondersteunt Libre Foundation hen in het volbrengen van hun missie. We zijn pas overbodig als we wereldwijd zien dat *toegang-tot-competentieontwikkeling* de norm is en dit volledig in de maatschappij is verankerd.

We hebben dit als volgt verwoord in onze missie: Mensen die dat willen, ondersteunen bij het ontwikkelen van hun potentieel en realiseren van hun doelen. We beginnen bij hen die zich inzetten voor verbetering van hun directe omgeving in de richting van ons wensbeeld en geen andere middelen of toegang tot ontwikkeling hebben. Deze mensen verdienen Libre.

## Onze visie

Iedereen ter wereld, die zich inzet voor projecten met een groter maatschappelijk belang dan zijn of haar eigen persoonlijke omgeving, kan - met enige inspanning - toegang krijgen tot educatie in de basisvaardigheden communicatie, management en leiderschap. Dat hebben wij in onze visie als volgt verwoord: Wij zijn befaamd als professionele en succesvolle opleiders in persoonlijke effectiviteit en leiderschap. Elke organisatie die deelnemers bij ons inschrijft, betaalt naar draagkracht.

### Onze kernwaarden

- Delen: Delen wat we hebben, vanuit compassie en trots. We zijn trots op de inzet van velen, onze bijzondere werkwijze en onze prestaties.
- Ontwikkeling: Wij dragen bij aan groei en de ontwikkeling van competenties, op plekken waar toegang daartoe schaars is. We gaan door totdat de wereld waarin we geloven bestaat.
- Professioneel: Als professionals in opleidingen zijn we effectief in het ondersteunen van organisaties bij het waarmaken van hun missie.
- Autonomoos: We zijn autonoom en vrij in de manier waarop we werken.
- Kostenbewust: Bij het uitgeven van middelen letten we er scherp op niet meer uit te geven dan nodig is om ons doel te bereiken.

## 2 De kleur van 2018

2018 is een opmerkelijk jaar geworden. Het was het eerste volledige jaar met oprichter Erik Bos voor een groot deel in Peru. Eind januari moest de BV-directeur Elisabeth Roelvink, net 9 maanden in dienst, drastisch terugschakelen door een auto-immuun ziekte. Gelukkig werd zij bij een paar grote offerte-aanvragen bijgesprongen door trainers uit de pool. Met Gunie, Arno, Lia en Erik (op afstand) is het gelukt om de offertes op tijd en met hoge kwaliteit af te leveren. Dit heeft enorm veel vertrouwen gegeven in onze veerkracht en in het commitment van de aangesloten trainers. Hulde! Ondanks verminderde inzetbaarheid in de acquisitie hebben we toch een mooi jaar gedraaid met de BV, slechts net iets minder dan topjaar 2017, met een totale omzet van € 321.000.

### 2<sup>e</sup> lustrum

In september vierden we het 10-jarig bestaan van Libre Foundation met een groot warm buitenfeest in Uffelte, Drenthe. We maakten met alle feestgangers een gigantische afbeelding in het weiland, met ons logo en de vlaggen van alle landen waar we actief zijn. Een drone heeft het allemaal [opgenomen](#) en onze zwaai-groeten naar alle buitenlandse projectcoördinatoren overgebracht. We hebben tango gedanst, improvisatie theater gespeeld en heerlijk gegeten aan lange tafels in de zon. Lia Bolte en Marleen Andriessse wisten voor de 60 aanwezigen een geweldig diner klaar te maken.



### Het team staat!

In het voorjaar kondigde projectcoördinator Michèle Tewes aan dat haar webwinkel Yarnz te succesvol werd en haar nodig had. Bij de Stichting was er uitbreiding nodig. Zo zetten wij met behulp van MANS Recruitement een wervingstraject in gang. Dat leverde ons Bob Klaren op als officemanager in Nijmegen en Rinske Smid als internationaal projectcoördinator in Utrecht. Beiden zijn heel snel thuisgeraakt. Het voelt of de teams buitenland en binnenland nu echt staan! Als bijzondere cross-over is Rinske eind 2018 gaan invallen in de BV-opdracht bij Interxion. Daar was een goede programmamanager nodig, een rol die Rinske succesvol en met veel creativiteit vervult.

### PR

We hebben in 2018 drie nieuwsbrieven uitgestuurd (in januari, april en september). Elisabeth volgde het Grow Impact traject van Social Enterprise met als souvenir een mooi gesponsord [bedrijfsfilmpje](#). Bord & Stift maakte een originele animatiefilm over de typische Libre aanpak. Dit is een manier van doen die in Nederland gewoon is, maar in Peru zeer ongebruikelijk: doorvragen op de problemen waar een klant zelf open over is en dáár maatwerk voor leveren dat tot het gewenste resultaat leidt.

De [LinkedIn Company Page](#) is nieuw leven ingeblazen en zal in 2019 verder op gang komen.

We bezochten bijeenkomsten van NVO2, Nobtra, Social Enterprise, SVN en Social Impact Factory.

## 3 Libre Peru

Het doel van het opstarten van een nieuw kantoor, is duurzame groei. Wat we al deden in Nederland, met uitvliegende trainers, is uiteraard te kopiëren naar landen waar goede, professionele trainers wonen, een HRD-bedrijfstad is en waar onze doelgroep woont. Als eerste land hebben we voor Peru gekozen. 2016 bestond uit plannetjes maken, 2017 was het pilotjaar. In 2018 zijn we vol in Peru aan de gang gegaan. Omdat 10 van de 30 miljoen Peruanen in de hoofdstad Lima wonen, concentreren we ons qua verkoop volledig op deze metropool.

In 2018 hadden er een aantal zaken van de grond moeten komen: versteviging van de pool, sales op orde, projectengroei en verankering van de organisatie. Dat gaat enorm met horten en stoten en zowel mee- als tegenvallers. Als je echter van een afstandje kijkt en niet middenin de soep zit, zie je het Peru-kantoor gestalte krijgen. De plek van commercieel directeur (of 'verkoper') is weer bezet, de eerste klanten zijn binnen en er worden continu trainingen opgezet voor de doelgroep, in steeds meer landen in Zuid-Amerika.

### Over werken in Peru: bureaucratie

Zaken die in Nederland in een handomdraai zijn geregeld, kosten in Peru een eeuwigheid. Stuk voor stuk. Erik was gedurende vier periodes in Peru en had bijvoorbeeld de langste daarvan uitgekozen om zijn aanvraagprocedure voor een werkvergunning te regelen. Helaas, helaas waren de uiteindelijk 14 bij elkaar verzamelde documenten (tot Interpol en tandartsonderzoek aan toe) anderhalve maand na indienen nog niet verwerkt...en toen wachtte er weer werk in Nederland. Waardoor je, zodra je het land verlaat, 100% van voren af aan mag beginnen.

Andere zaken lukten wel, zoals een eigen appartementje in plaats van het stressvolle zoeken naar telkens een nieuw AirBNB onderkomen. En de laatste handelingen om echt een volwaardige stichting (in Peru: associatie zonder winstoogmerk) te zijn. Maar al dit soort zaken kostten veel tijd en inzet. Huurcontracten gaan bijvoorbeeld via de notaris, maar om met een toeristenvisum een huurcontract te mogen tekenen bij die notaris, moet je eerst naar de IND voor een stempel in je paspoort. Enzovoort, enzovoort.

### Rechtsstructuur

We hebben in 2016 allerlei ideeën geopperd en verwante organisaties geïnterviewd, over hoe we nou het beste dit kantoor konden linken met Nederland. Uiteindelijk bleek er in de praktijk maar één werkbare variant: een losstaande entiteit. Er is dus geen wettelijke verbinding tussen de twee landen. In Peru staan we ingeschreven met soortgelijke statuten, een drieman bestuur bestaande uit de meest loyale trainers en onze projectcoördinator en een postadres van een vriend van Erik die Libre al jarenlang achter de schermen helpt. De financiële hulp voor het opstarten van dit nieuwe kantoor vond plaats door middel van donaties, van *Stichting Libre Foundation* aan *Asociación sin fines de lucro Libre Foundation Perú*. De website, huisstijl en zo wordt natuurlijk gewoon gedeeld.

## Sales

In het oorspronkelijke plan was het de bedoeling om met Martin Ruiz te starten als verkoop-verantwoordelijke. Toen hij kort na de officiële start afzwaaide vanwege persoonlijke omstandigheden, dacht Erik dat hij het ondertussen ook wel zelf kon. Dat viel even tegen.

| In Nederland                                                                                                                                                         | In Lima                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Een afspraak met HR betekent dat er belangstelling is.                                                                                                               | Een kennismakingsafpraak is zo gemaakt.                                                                                                                                                                                   |
| De vraag van de opdrachtgever staat centraal.                                                                                                                        | Het aanbod moet spectaculair zijn.                                                                                                                                                                                        |
| Er moet een klik zijn met jou en vertrouwen in je aanpak.                                                                                                            | Je moet vooral referenties hebben en dezelfde mensen kennen.                                                                                                                                                              |
| Vanuit de organisatiedoelstellingen (of het niet halen daarvan) ontstaat een opleidingsbehoefte.                                                                     | Vanuit statistieken zoals toenemend verloop of medewerkers-tevredenheids-onderzoeken ontstaat vanuit de directie een opdracht: zorg dat men getraind wordt in thema X. HR(D) moet dan zorgen dat de training plaatsvindt. |
| Veel partijen werken met <i>preferred suppliers</i> . Het is lastig om dat te worden, maar als dat lukt ontstaat er al snel hoogwaardige samenwerking en vertrouwen. | HR wordt gepusht om zo goedkoop mogelijk een <i>sheep dipping program</i> in te kopen. Zoals in 4 groepen van 30 personen een half daagse training assertiviteit.                                                         |
| Zeggen dat we van start gaan, betekent dat we van start gaan.                                                                                                        | Zeggen dat we van start gaan, is een intentieverklaring en mijlpaal in het verkoopproces. Maar mondelinge toezeggingen mogen ingetrokken worden.                                                                          |
| Een offerte bevat een uitgewerkte aanpak, gebaseerd op de vraag van de klant.                                                                                        | Een offerte schrijf je in 30 minuten na elk klantbezoek en bevat een summiere aanpak beschrijving en een prijsopgave.                                                                                                     |

Niet makkelijk allemaal, maar doorzettingsvermogen en een leuke video die ons opeens een geheel eigen 'sexy' methode bezorgde, hielp veel. Het leverde ons de eerste drie klanten op en we eindigden het jaar met afgerond € 5.000,- omzet.



Vanaf oktober werd het wel duidelijk, dat Erik nog tekortkwam om de sales-kar in zijn eentje te trekken. Toen we in contact kwamen met Martha Arias, een Colombiaanse die al



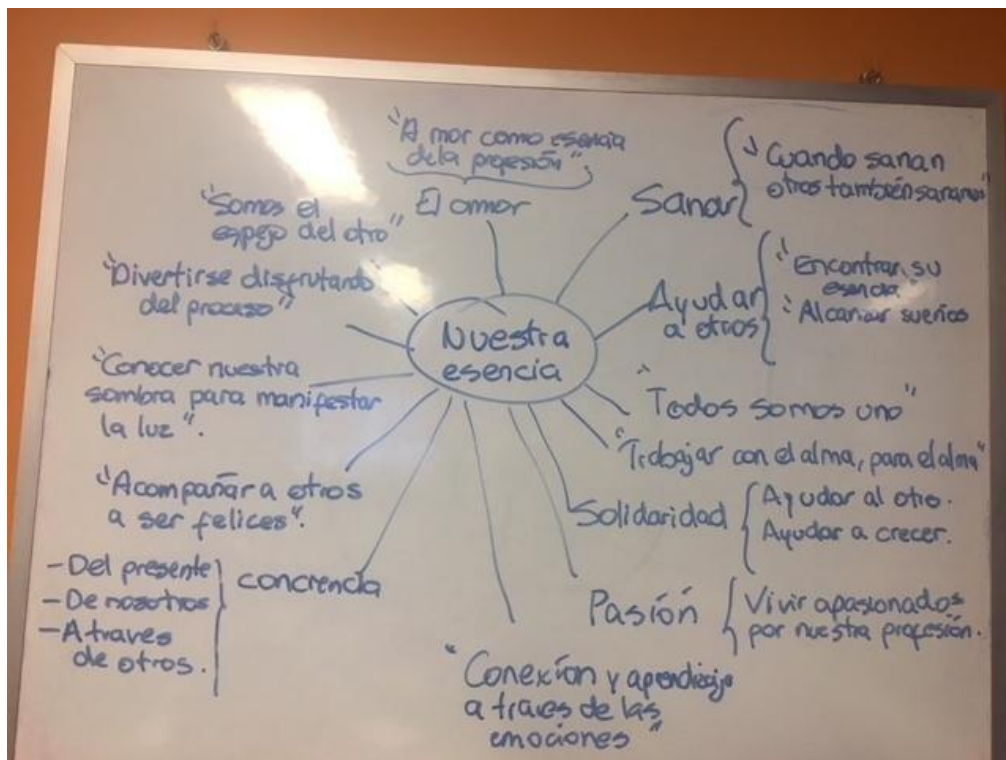
jaren in Peru woont en commercieel verantwoordelijk was voor een e-learning bedrijf, waren onze oren dan ook gespitt. Erik heeft samen met zijn partner Lia (die enkele keren per jaar overkomt, als Erik langere tijd in Lima is) deze stoere selfmade dame aan twee weken van diepgaande en leuke assessments en interviews onderworpen. En toen zijn we 1 november 2018 van start gegaan. De eerste twee maanden waren direct hoopvol, met een karrevracht aan bezoeken aan haar netwerk. In 2019 zal duidelijk worden, hoeveel van deze *leads* zich transformeren in nieuwe opdrachtgevers.

### De pool

Zowel Peruanen als Nederlanders spraken al enkele jaren geleden hun twijfels uit: zouden de toptrainers van Lima wel bereid zijn om pro bono mee te doen? Eind 2018 bestond de Latijnse pool uit 20 trainers en was het antwoord daar. Het is nog een beetje 'wiebelig', omdat sommige trainers door persoonlijke (vaak financiële) omstandigheden soms nauwelijks inzetbaar zijn. Aan de andere kant zijn er ondertussen sinds de start van het Peru-avontuur acht projecten binnen de landsgrenzen uitgevoerd en ongeveer net zoveel daarbuiten (Bolivia, Honduras, Chile, Ecuador).



We organiseren ook hier in Lima onze Libre Connections en in één daarvan (door Lia opgezet en door Erik vertaald) kwamen deze prachtige antwoorden naar voren, over 'onze professionele identiteit is':



### Werkstijlen

Dat er toch echt iets bestaat als 'cultuurverschil', merken we vooral in twee soorten situaties.

De eerste is **timing**. Zowel klanten als onze LPC's (lokale projectcoördinatoren) doen echt bijna niks tot het bijna te laat is, en regelen het te elfder ure zo goed en kwaad als het kan. Dat doet iedereen in Peru, omdat planningen toch continu in de war worden gestuurd. Dus dingen echt regelen, aanmelden of opsturen wordt pas gedaan als de deadline ruim voorbij is en het echt zeker is, dat iets doorgaat. Zo voorkomt men voorbereidend werk, dat nergens voor nodig was. Het grappige is, dat er vervolgens -als alles lastminute moet- begrip is voor verminderde kwaliteit (of zou onze iets-minder-dan-normale kwaliteit toch nog steeds als erg goed worden gezien?). Het is gelukkig wel wederkerig: ook wij krijgen meer clementie dan in Nederland, als we moeten schuiven met planningen. Flink wennen allemaal. Niet alleen voor Erik (enkele lezers zijn nu aan het glimlachen), maar zelfs ook voor Martha, want Colombia heeft ook andere ideeën over 'tijd'.

Het tweede aspect gaat over **voldongen feiten**. Airlines annuleren vluchten, de internetprovider levert niet de gewenste snelheid, contactpersonen/klanten blijken ziek nadat je een uur in een taxietje hebt gezeten naar de andere kant van Lima, trainers reageren niet op e-mails ... en iedereen zegt vervolgens 'duizendmaal excuus', aangevuld met een argument of excuus en dat was het dan. Er direct iets van zeggen, wordt sterk afgekeurd hier: dit is geen cultuur waarin feedback wordt gewaardeerd. Zoals een vriend zei tegen Erik: "Dat zou een effectieve manier zijn, om heel snel helemaal alleen te staan". Wat men zelf doet bij ondermaats behandeld worden, is de ander in het vervolg aimabel behandelen, zakelijk negeren en de reputatie besmeuren via roddels en achterklap. Het is met name als het gaat om samenwerken met de trainers balanceren op het dunne koord, omdat we van trainers, ook van Latijnse, verwachten dat ze het voorbeeld zijn dat ze in de wereld willen zien.

Wie in bovenstaande neokolonialisme herkent: we wéten dat de ene cultuur niet beter is dan de andere. Maar álle Peruanen die we over deze twee punten spreken, zeggen dat ze balen van dit stukje van hun eigen cultuur. Erik: "En dan geloof ik dat maar. Hoewel ik ook hierbij weer moet bedenken dat ook déze uitspraak een vorm van *lipservice* zou kunnen zijn."

### Samenvatting

Het is duwen en trekken, vallen en opstaan, zeker voor Martha, Vilma en Erik, die er middenin zitten. Tegelijkertijd hoeven er slechts zo'n drie klanten een grote opdracht aan ons te gunnen begin 2019 en we zijn weer 100% *on track*.



## 4 Trajecten in het buitenland: Stichting Libre Foundation

Het totaal aantal 5-daagsen dat we in 2018 hebben gerealiseerd, inclusief Peru, staat op 30, een record! Angela was in haar tweede jaar als Internationaal Projectcoördinator (IPC) flink op stoom: zij heeft maar liefst 12 van de 30 projecten op haar conto geschreven. Daarnaast heeft ze onze IPC in Peru, Vilma Arce, intensief ondersteund bij het organiseren van vier 5-daagsen daar, en heeft ze Erik enorm geholpen bij allerlei taal- en cultuurkwesties rondom het opzetten van het kantoor in Peru. Het relatief lage aantal 5-daagsen in Afrika en Azië komt onder andere doordat Inge zich wat meer met andere zaken heeft beziggehouden dan normaal (inwerken Rinske, outcome-project, procedures en documenten herzien en upgraden, enzovoort). Verder waren er een paar stroperige projecten, was er door persoonlijke omstandigheden een beperkt aantal trainers beschikbaar, en moesten sommige projecten worden geannuleerd doordat in Oost-Oeganda ebola dichterbij leek te komen.

De teller voor de Follow-up trainingen staat voor 2018 op 21, ook een ongeëvenaard aantal!

### Afrika en Zuid-Amerika (met uitzondering van Peru)

| Land                | Lokale projectcoördinator (LPC)                                                 | Trainer                                         |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Ghana               | Hillary Adongo                                                                  | Ivo Spanjersberg,<br>co-trainer Paul van Zwam   |
| Oeganda en Tanzania | Edward Bulolo Bossa,<br>Richard Bamulekke,<br>Paschal Nchunda,<br>Moses Wanyama | Anneke Dekkers                                  |
| Oeganda             | Juma Francis                                                                    | Philippine Linn, co-trainer Ina Schøtt Brackman |
| Bolivia             | Ilda Vargas                                                                     | Aida Sanchez, co-trainer Andrea Toro            |
| Bolivia             | Ancelmo Guatucuma Rojas                                                         | Andrea Toro                                     |
| Bolivia             | Irene Soria Lopez                                                               | Andrea Toro                                     |
| Oeganda             | Irene Naikaali Ssentongo                                                        | Eduard Povel                                    |
| Ecuador             | Kelly Mitchell                                                                  | Francesco Melita                                |
| Bolivia             | Rosemary Mendoza &<br>Glody Mendoza                                             | Andrea Toro                                     |
| Vietnam             | Truc Nguyen Thi Thanh,<br>Tuan Anh Khong                                        | Miloushka Kronstadt                             |
| Tanzania            | Felix Niy'Ilema                                                                 | Lonneke Hermeling                               |
| Tanzania            | Violet Ayoub, Adam Settenda,<br>Abeid Abdalla                                   | Marieke de Boer                                 |
| Bolivia             | Tito Medrano/Roxana Cayo,<br>Ilda Vargas                                        | Andrea Toro                                     |
| Oeganda             | Moses Wanyama, Alba Olweny                                                      | Anneke Dekkers                                  |
| Honduras            | Blanca Sarabia &<br>Vanessa Gonzalez                                            | Carla Villacorta                                |
| Oeganda             | Adams Tumusiime                                                                 | Jeannette Baart                                 |
| Tanzania            | Prosper Kwigize                                                                 | Alette Broekens                                 |
| Tanzania            | Silesi Malli                                                                    | Tetske van Ossewaarde                           |
| Bolivia             | Ovidio Vilca                                                                    | Andrea Toro                                     |
| Chili               | Paulina Agurto/Patricia Nuñez/<br>Patricio Cordo                                | Andrea Toro                                     |
| Bolivia             | Ilda Vargas                                                                     | Eduardo Fuentes                                 |
| Nepal               | Achyut Paudel                                                                   | Alette Broekens, co-trainer Ram Chandra Paudel  |

## Peru

| Project       | Lokale projectcoördinator                | Trainer         |
|---------------|------------------------------------------|-----------------|
| P02           | Vilma Arce                               | Erik Bos        |
| P03           | Vilma Arce                               | Jimmy Francia   |
| P04, FU 123.1 | Porfirio Roque Soria, Maribel Mollocondo | Erik Bos        |
| P05           | Jose María Miranda                       | Jimmy Francia   |
| P06           | Daniel Dionisio                          | Erik Bos        |
| P07, 122.1    | Betsy Paloma Valero, Elsa Anchay         | Leonor Carranza |
| P08           | Diana Quispe                             | Erik Bos        |

### Nieuwe Internationale Projectcoördinator

Omdat Inge aangaf minder te willen werken en behoefte te hebben aan een sparringpartner, hebben we voor de projecten in Afrika en Azië Rinske Smid aangenomen. Een gouden greep: Rinske blijkt een prettige collega die zich bovendien de materie vlot eigen maakte en zelfstandig vier projecten heeft georganiseerd. Daarmee hebben we in Nederland een mooi team van drie IPC's dat eens in de anderhalve maand samenkomt voor overleg en verder vanuit huis werkt.

### Landen waar we trainen

Ook dit jaar waren in Afrika de landen Tanzania en Oeganda koploper voor wat betreft het aantal trainingen. Daar blijven er nieuwe LPC's bij komen; veelal gaat het om oud-deelnemers, maar soms loopt een trainer zomaar iemand tegen het lijf op een terras, die het zo gaaf vindt wat we doen dat die zich spontaan aanmeldt als LPC. Al met al zijn het er zoveel, dat we af en toe zelfs 'nee' moeten verkopen. Ook omdat alle plekken waar nog een follow-up gedaan moet worden vóór gaan, en het aantal beschikbare buitenlandtrainers beperkt is.

Dankzij Angela zijn er in Zuid-Amerika twee nieuwe trainingslanden bij: Honduras en Chili. Verder zijn er eerste contacten gelegd in de Dominicaanse Republiek, en neemt het aantal trainingen in Peru, Ecuador en Bolivia gestaag toe.



*Eduardo Fuentes met groep 147, La Paz, Bolivia*

Door de niet aflatende inzet van het steeds verder groeiende Libre-team krijgen in al deze landen ook de helden van de kleine maatschappelijke organisaties toegang tot een kwalitatief hoogstaande leiderschaps-training, en kunnen ze veelal hun fantastische werk naar een hoger plan tillen en verder uitbreiden.

### Lokale trainers

Andrea Toro, lokale trainster in Bolivia, heeft vorig jaar de smaak te pakken gekregen. Vooral omdat trainster Aida Sanchez naar Amerika verhuisde, heeft zij in 2018 vijf 5-daagsen en vier Follow-ups voor haar rekening genomen, in Bolivia en Chili. Verder heeft LPC en 'oude rot in het trainingsvak' Ram Chandra Paudel aangegeven ook lokale trainer te willen worden voor Libre, en heeft hij in Pokhara, Nepal, al delen van trainingen voor zijn rekening genomen, intensief begeleid door onze trainers.

### Nederlandse trainers

Frank Oomkes, die sinds 2013 zo'n zes weken per jaar beschikbaar was voor de buitenlandtrainingen, heeft in 2018 helaas besloten om te stoppen als buitenlandtrainer. Leefijdsgenoot Eduard Povel gaat nog steeds vol enthousiasme op pad, en heeft er bijna in zijn eentje voor gezorgd dat de sleutelfiguren van alle epicentra van The Hunger Project Uganda inmiddels door ons zijn getraind.



*Deelnemers in actie, Arusha, Tanzania*

Verder heeft Marieke de Boer een 'Tour de Tanzania' gemaakt, waarbij ze onvermoeibaar drie 5-daagsen en een Follow-up achter elkaar heeft gedaan, is Alette Broekens voor ons zowel naar Tanzania als naar Nepal afgereisd en is Anneke Dekkers ook twee keer voor Libre op stap geweest, waarbij ze in totaal vijf Follow-ups heeft gedaan, naast een 5-daagse en een aantal outcome-interviews.



Buitenland-debutanten dit jaar waren Lonneke Hermeling, Tetske van Ossewaarde en Philippine Linn, die samen met vriendin/trainster Ina uit Noorwegen op pad ging. En allemaal kwamen ze even enthousiast terug; dit smaakte naar meer! Petje af weer voor allemaal, én voor al die anderen die in 2018 weer belangeloos voor ons getraind hebben in verre buitenlanden.

*Tetske met deelnemers, Musoma, Tanzania*

### Summerschool

In tegenstelling tot vorig jaar, waar we ons gezien de opkomst nog achter de oren krabden of we hier wel in deze vorm mee door moesten gaan, was de Summerschool van 2018 een groot succes. Inge de Fluiter nam ons mee op tekenavontuur en liet zien hoe je met flipover-visuals moeilijke zaken simpel kunt verduidelijken. En hoe iedereen door een paar simpele toevoegingen de prachtigste tekeningen kan maken. Van een aantal trainers kregen we vlak daarna enthousiaste verhalen en foto's van mooie flip-overs uit hun buitenlandtrainingen toegestuurd.

Marion Reijerink liet zien hoe we *blended learning* in kunnen zetten voor onze (buitenland-)trainingen. Op dag twee leerde Francesco Melita ons de kunst van authentiek verhalen vertellen, waarbij we elkaar *en passant* meteen beter leerden kennen. Ook hebben we gebrainstormd over hoe we al deze thema's kunnen inzetten bij de buitenlandtrainingen en zijn plannen gemaakt voor werkgroepen per onderwerp: Tekenen voorbeeld flaps, Intake deelnemers, Inzetten van een quiz, Masterclass top x deelnemers, Filmpjes & TED talks als e-learning, Follow-up training, Outcome, Verhalen vertellen.

## 5 Trajecten in Nederland: Libre BV

### Hoe het werkt in de BV

Libre BV is op de wereld om het budget te genereren voor onze buitenlandtrainingen en het opzetten van hubs (klonen van het Libre Foundation model, zoals in Lima) in de wereld. Dit doen we door voor organisaties in profit en non-profit trainingen en coachingstrajecten uit te voeren tegen een marktconform tarief. De trainers en trainingsacteurs die wij inzetten doen dat tegen een heel laag tarief en ten dele pro bono. Dat is hun bijdrage aan een betere wereld (MVO). Het verschil gaat, na aftrek van de noodzakelijke bedrijfskosten, integraal naar de moederstichting. De organisatie is fiscaal vrijgesteld. Trainers krijgen een mini-assessment (ze doen een workshop van een uur met kritisch publiek) voordat ze zich in de pool mogen voegen.

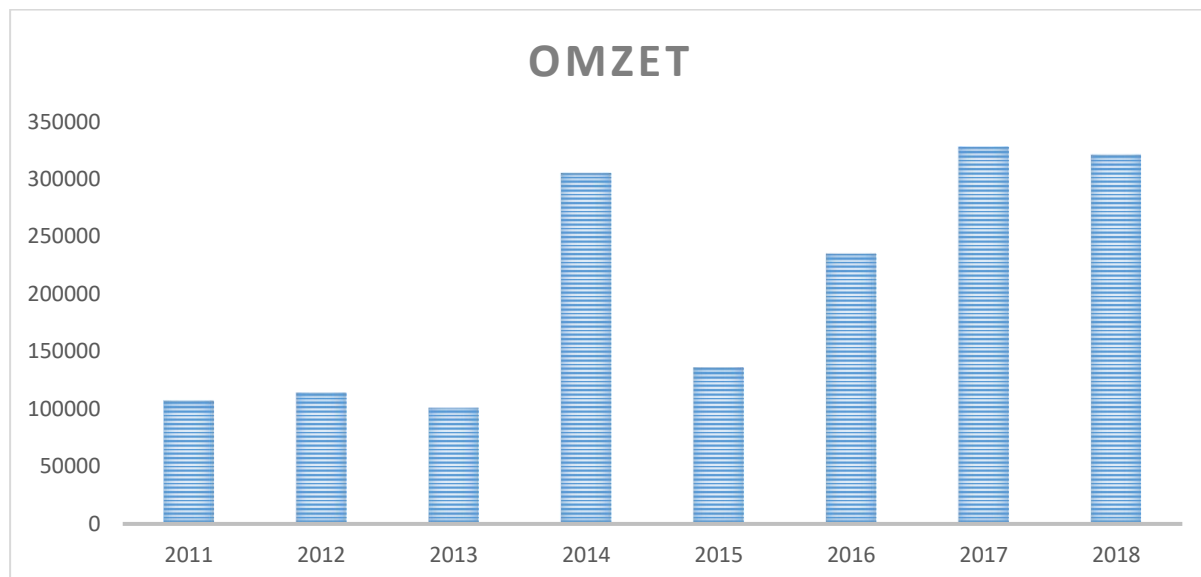
De uitdaging van het jaar was om Erik Bos goed te vervangen. Hij was tot voor kort de trainer met de meeste uitvoeringsdagen. In 2018 kon hij in de periodes dat hij in Nederland was 28 dagen trainen, een stuk minder dan voorheen.

Opdrachtgevers als Vanderlande en Bouwmaat wenden gelukkig aan een toevloed van andere trainers. Het lukte om hen te laten voelen dat Libre-trainers allemaal goede kwaliteit leveren met passie!

In 2018 konden we 22 trainers en 13 trainingsacteurs inzetten. Bijzonder was nog dat Erik via Tokyo naar Singapore reisde om een groep talenten van Vanderlande 'on site' bij hún klant Changi Airport te trainen.

Ondanks de uitdagingen zijn we erin geslaagd met € 321.000 de omzet van 2017 bijna te evenaren!

|    |          |    |          |    |          |    |           |
|----|----------|----|----------|----|----------|----|-----------|
| Q1 | € 85.000 | Q2 | € 80.000 | Q3 | € 48.000 | Q4 | € 108.000 |
|----|----------|----|----------|----|----------|----|-----------|



Speciale aandacht ging uit naar ASVZ, Geldersch Landschap en Kasteelen (GLK), Interxion en Holland & Barrett. Bij **ASVZ** had Monique Cooijman een succesvol traject ontwikkeld voor empowerment van zogenaamde eerstverantwoordelijken. Zij voerde ze de eerste drie keer uit. In de loop van het jaar bestelde de organisatie er nog zeven, waarvan Ans van Dinteren er ook drie voor haar rekening nam!

Bij **GLK** trainde Annie Mestrom de kasteelmanagers in leiderschap en ontwierp Lia Bolte een geweldige workshop over Gastvrijheid voor de teams van de kastelen.

**Interxion** huurde Libre BV in voor een leiderschapstraject voor de Europese managers. We ontwikkelden samen met TinQwise in Hilversum vier modules en een leerplatform. Al met al een intensief traject. De eerste jaargroep is afgerond en eind van het jaar stond de vierde groep gepland.

Vanaf de zomer ontstond er een mooi contact met het management van Holland & Barrett. Deze winkelketen deelt een aantal waarden met Libre, zoals passie! Omdat de nieuwe operations directeur Erik ooit had meegemaakt als trainer en hij via LinkedIn contact had gehouden, zaten we aan tafel. Elisabeth deed een interviewronde in het land en legde in oktober een groot voorstel neer om alle winkelmanagers (200) te trainen. Bijzonder was dat we het voorstel samen creëerden, met een aantal trainers van Libre en vier mensen van Holland & Barrett. Zo'n werkwijze past ons goed! In 2019 starten we met een eerste pilot van vier groepen.

### Nieuwe opdrachtgevers

Naast Interxion kregen we als nieuwe klant Provincie Zuid-Holland (via Iris Posthouwer), Finance Matters (via Hanneke van de Plassche), Algemene Onderwijsbond (via Paul van Boxtel) en Gemeente Berkelland. Gemeente Arnhem kwam na zes jaar weer in beeld en bestelde voor begin 2019 trainingen Feedforward voor een aantal pilot teams.

### Trainers werven trainers

De pool van Libre is ijzersterk. Niet alleen levert iedere trainer en acteur kwaliteit, ze zijn ook nog eens enorm betrokken bij de doelstelling. Van de 80 trainers in Nederland gaan er 25 ook voor Libre naar het buitenland. Ze brengen ons in contact met potentiële opdrachtgevers en zorgen bij bestaande opdrachtgevers vaak ook voor vervolg of verbreding. Wie beter zou er nieuwe trainers aan kunnen dragen dan zij?

Eind 2018 deden Erik en Elisabeth een oproep aan de hele trainerspool om hun favoriete trainer aan te dragen. Daar werd flink gehoor aan gegeven. We verwachten de pool goed te kunnen aanvullen en gaan volgens dezelfde werkwijze nog op zoek naar aanvulling van de trainingsacteurs.

### ICT

Belangrijkste aanwinst op het gebied van systemen is het Projectenoverzicht dat bureau Anago in Den Bosch voor ons programmeerde in Excel. Hierin staan per training alle to do's die Michèle en later Bob moeten afvinken om er zeker van te zijn dat de training vlekkeloos verloopt en administratief goed verwerkt wordt.

### Kennismanagement

Werkvormen, hand-outs en presentaties staan nog niet centraal overzichtelijk opgeslagen. Eind 2018 is een werkgroep begonnen met een plan om deze te verzamelen en goed doorzoekbaar te maken. Het hogere doel: niet opnieuw het wiel uitvinden, ook al maken we liefst maatwerk bij iedere opdracht.

## 6 Personele positie

Hier geven we een overzicht van alle mensen die betrokken zijn bij het tot een succes maken van Libre Foundation in de wereld.

Allereerst in de tabel het bestuur met de benoemingstermijnen. Het bestuur komt viermaal per jaar bij elkaar. René en Harm coachen de BV-directeur. Dimphy en Marjolein zijn aanspreekpunt voor de stichtingsdirecteur.

| Rol                       | Naam           | Einde termijn 1 | Einde termijn 2 |
|---------------------------|----------------|-----------------|-----------------|
| Voorzitter/Penningmeester | René Lemein    | 01-09-2017      | 01-09-2021      |
| Secretaris                | Dimphy Peters  | 30-11-2020      |                 |
| Algemeen lid              | Harm Boerma    | 30-11-2020      |                 |
| Algemeen lid              | Marjolein Poot | 30-11-2020      |                 |

In de stichting zijn werkzaam: oprichter Erik Bos als fulltime directeur, 6 maanden in Lima, 5 maanden in Nederland en een maand elders. Vanuit Nederland zijn drie internationale projectcoördinatoren aan het werk om alle buitenland projecten te organiseren: Inge Hartogsveld en Angela Gonzalez hebben vanaf mei 2018 Rinske Smid erbij gekregen als collega.

In de BV werkt Elisabeth Roelvink als directeur. Voor de ondersteuning waren begin 2018 Michèle Tewes en Rita Terburg actief. Half mei zijn zij gestopt en is Bob Klaren aangenomen als officemanager.

In schema de salarissen en fte's van de directie.

| Naam               | functie             | fte | bruto maandsalaris |
|--------------------|---------------------|-----|--------------------|
| Erik Bos           | Directeur Stichting | 1   | € 3.933,00         |
| Elisabeth Roelvink | Directeur BV        | 1   | € 3.762,50         |

Bij Libre Foundation worden geen bonussen of tantièmes uitgekeerd. Er is geen auto van de zaak. Wel een laptop en telefoon. Erik krijgt een toeslag voor zijn verblijf in het buitenland.

### De pool

Bij Libre Foundation hoort een grote pool van professionals die zich inzetten door:

- het budget te verdienen met training, coaching of acteerwerk in Nederland;
- 5-daagse leiderschapstrainingen en 2-daagse follow-up trainingen te verzorgen in 20 landen op 3 continenten.

Het gaat om 68 trainers en 17 trainingsacteurs. Daarnaast hebben we kanjers aan boord die ons vrijwillig helpen met

- opmaak, opleidingsadvies, ICT, marketing en PR;
- netwerken, om ons te helpen aan contacten met potentiële opdrachtgevers.

We nodigen hen tweemaal per jaar uit voor de **Libre Connection**. Dit zijn mooie bijeenkomsten op een gesponsorde locatie met steeds een interessante workshop en een goede lunch.

Regelmatig komen er nieuwe aanwinsten bij en vertrekken mensen na Libre jarenlang gesteund te hebben. Per saldo worden we elk jaar ietsje groter en krachtiger.

## 7 Financiële positie

Van 2014 tot en met 2017 hebben we een fijne buffer op de bankrekening van de Stichting opgebouwd. We zouden meer dan een jaar vooruit kunnen met het organiseren van opleidingen, ook als er geen inkomsten zouden binnenstromen. Daarmee hebben we ook een solide basis gelegd voor het aannemen van Erik als Stichtingsdirecteur én hebben we de benodigde reservering gedaan voor de opstart van Libre Foundation Peru.

In 2018 was het zo ver. Libre Foundation Peru is écht gestart. Erik is verdeeld over het jaar ongeveer zes maanden in Peru geweest. Financieel gezien betekent dit dat we het vermogen dat we in voorgaande jaren hebben opgebouwd (onze financiële buffer) nu daadwerkelijk inzetten waarvoor het bedoeld is: Erik zet Libre Foundation Peru op.

Op de volgende pagina staan de belangrijkste gegevens uit de jaarrekening vermeld, zoals deze is opgesteld door Sterkveld Administratie eind maart 2019: de balans en de winst- en verliesrekening over 2018. Zowel de uitgebreide jaarrekening van Stichting Libre Foundation als de jaarrekening van Libre Foundation B.V. zijn integraal opvraagbaar via [info@librefoundation.nl](mailto:info@librefoundation.nl).

Uit de cijfers blijkt dat het goede werk in de BV in 2018 resulteert in een storting van € 133.000 (de zogenaamde 'doorstoot') op de rekening van Stichting Libre Foundation. Daarmee is de doorstoot hoger dan in 2017, toen Elisabeth en Erik nog allebei op de loonlijst van Libre BV stonden. Meer kosten bij redelijk gelijke omzet betekent simpelweg minder doorstoot. Vanaf januari 2018 staat Erik op de loonlijst van de stichting. Dat geeft minder kosten in de BV. Een verschil met Erik is dat Elisabeth zelf geen opdrachten binnen de BV uitvoert. Daarvoor worden nu meer trainers ingezet. Dat betekent weer wat meer kosten dan de jaren daarvoor, toen Erik een groot deel van de opdrachten zelf uitvoerde. De verwachte groei van de omzet in 2019 gaat zonder dat de vaste kosten noemenswaardig stijgen. Een hogere omzet vanaf 2019 geeft dan prompt een hogere doorstoot dan in 2018.

Kijken we naar de cijfers van de stichting, dan hebben we in financiële termen een verlies of negatief resultaat gerealiseerd van bijna € 72.000. In gewone taal, in 2018 hebben we meer uitgegeven dan ontvangen. Maar dat was ook de bedoeling! In 2018 zijn we gestart met Libre Peru en dat geeft extra uitgaven. En juist daarvoor hebben we van 2014 tot en met 2017 gespaard. In 2018 hebben we een deel van ons spaargeld gebruikt voor de start van Libre Peru. In financiële zin geeft dat een verlies, in Libre zin pure winst! In 2019 zetten we opnieuw een groot deel van ons spaargeld in om ook van Libre Peru een succes te maken. Ons doel is dat Libre Peru in 2020 zelfstandig draait, zonder verdere bijdragen vanuit de stichting.

|                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><i>Balans per 31 december 2018 Stichting Libre Foundation (Na resultaatbestemming)</i></p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|

| ACTIVA                         | <u>31 december 2018</u> |                       |
|--------------------------------|-------------------------|-----------------------|
|                                | €                       | €                     |
| <b>Vaste activa</b>            |                         |                       |
| <i>Financiële vaste activa</i> |                         |                       |
| Deelnemingen                   | <u>18.000</u>           | 18.000                |
| <b>Vlottende activa</b>        |                         |                       |
| <i>Vorderingen</i>             | -45                     |                       |
| Overlopende activa             | <u>134.324</u>          |                       |
|                                |                         | 134.279               |
| Liquide middelen               |                         | 135.085               |
| <b>Totaal activazijde</b>      |                         | <b><u>287.364</u></b> |
|                                |                         |                       |
| PASSIVA                        | <u>31 december 2018</u> |                       |
|                                | €                       | €                     |
| <b>Kapitaal stichting</b>      |                         |                       |
| Stichtingsvermogen             | 274.476                 | 274.476               |
| <b>Kortlopende schulden</b>    |                         |                       |
| Overlopende passiva            | <u>12.888</u>           | <u>12.888</u>         |
| <b>Totaal passivazijde</b>     |                         | <b>287.364</b>        |

## Winst- en verliesrekening over 2018

|                                           | <u>2018</u>   |                |
|-------------------------------------------|---------------|----------------|
|                                           | €             | €              |
| Opbrengsten                               | 145.199       |                |
| Kosten                                    | <u>68.753</u> |                |
| <b>Bruto bedrijfsresultaat</b>            |               | 76.446         |
| <br>                                      |               |                |
| <b>Som der bedrijfslasten</b>             |               | <u>148.719</u> |
| <br>                                      |               |                |
| <b>Bedrijfsresultaat</b>                  |               | <b>-72.273</b> |
| <br>                                      |               |                |
| Rentebaten en soortgelijke opbrengsten    | 320           |                |
| <br>                                      |               |                |
| <b>Som der financiële baten en lasten</b> |               | <u>320</u>     |
| <br>                                      |               |                |
| <b>Resultaat</b>                          |               | <b>-71.953</b> |