

# Beleidsplan 2025-2026

## Stichting Libre Foundation



### Stichting Libre Foundation

Internet: [www.librefoundation.nl](http://www.librefoundation.nl)

Email: [info@librefoundation.nl](mailto:info@librefoundation.nl)

Postadres: KNSM-laan 276 1019 LM AMSTERDAM

Telefoon: +31 (0)6 4213 7029

KvK nummer: 50572121

Bankrekening: Triodos Bank NL16TRIO0198334583

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

## Inhoudsopgave

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Inleiding .....                                                | 3  |
| 2. Missie en visie .....                                          | 5  |
| 3. Traject naar wereldwensbeeld: Stichting Libre Foundation ..... | 6  |
| 4. Outcome .....                                                  | 7  |
| 5. Financiën en inkomsten: Libre Foundation B.V.....              | 8  |
| 5. Governance, toezicht en transparantie .....                    | 8  |
| Bijlagen UVRM en Millennium Goals .....                           | 10 |

# 1. Inleiding

Voor je ligt het vierde meerjarig beleidsplan van Libre Foundation. Sinds medio 2023 zijn er vele verschuivingen geweest in de personele bezetting, ook in het bestuur. We verwijzen hiervoor naar de jaarverslagen van 2024 en 2025 (nog te publiceren) voor een gedetailleerde beschrijving. Wat voor dit document relevant is: al deze veranderingen, samen met de pandemie, hebben ervoor gezorgd dat we gedurende de looptijd van ons vorige beleidsplan weliswaar een aantal fantastische resultaten hebben gehaald (zie wederom de respectievelijke jaarverslagen), maar bij lange na niet staan waar we hadden willen zijn.

Het bestuur heeft haar aandacht in 2024 (terecht) gericht op Libre Foundation BV, waar de financiële situatie ervoor zorgde dat we meer bezig waren met het hier-en-nu dan met een lange termijnplan voor Stichting Libre Foundation. De situatie waarin we ons begin 2025 bevinden, is nog steeds niet rooskleurig. We kiezen ervoor een beleidsplan op te stellen voor slechts twee jaar, met als doel om deze te laten opvolgen met een beleidsplan die meer visie bevat. In 2025 en 2026 hebben we drie primaire doelen:

- Herstel van de winstgevendheid van de BV
- Daarmee herstel van het aantal trainingsprojecten dat we opzetten vanuit Stichting Libre Foundation
- Een solide samenstelling van het bestuur, voor de komende jaren.

Voor de lezer die eerdere beleidsplannen heeft gelezen, zal opvallen hoe beknopt we het dit keer houden. Ons voornemen is om eind 2026 een nieuwe fase in te gaan, met bijbehorend groter opgezet beleidsplan.

## Terugblik

Libre Foundation is gestart in 2008. Toen na twee jaar bleek, dat het concept meer dan levensvatbaar was, zijn de statuten vernieuwd, is het bestuur uitgebreid, is de BV opgericht en was er ruimte voor 1 FTE op de loonlijst. Toen in de zomer van 2010 deze veranderingen werden doorgevoerd, zei bestuurslid van het eerste uur Sebastiaan van Wijk: “Zo, we zijn de embryonale fase nu wel voorbij”.

Bij de start op 3 augustus 2010 was ons **doel**:

*Stichting Libre Foundation bestaat om non-gouvernementele organisaties in ontwikkelingslanden die daarvoor weinig kansen hebben, te ondersteunen met persoonlijke groei en het ontwikkelen van leiderschapscapaciteit.*

Hierbij hadden we de **missie** om elke ngo die voldoet aan de destijds opgestelde [criteria](#), te ondersteunen door middel van training bij het volbrengen van hún missie, te beginnen bij de ngo's die nauwelijks toegang hebben tot deze vorm van ondersteuning.

De **visie** die ons leidde: Wij zijn befaamd als professionele en succesvolle opleiders in persoonlijke effectiviteit en leiderschap. Elke organisatie die deelnemers bij ons inschrijft, betaalt naar draagkracht.

Als **werkwijze** is gekozen voor deze vorm: Stichting Libre Foundation is de enige aandeelhouder van Libre Foundation B.V. Libre Foundation B.V. is een Fiscaal Fondsenwervende Instelling (FFI) met doorstootverplichting: minimaal 90% van de winst wordt afgedragen aan Stichting Libre Foundation. Libre Foundation B.V. handelt als aanbieder van communicatietrainingen en coachingstrajecten op de Nederlandse opleidingsmarkt.

In de afgelopen 15 jaar hebben we mooie resultaten geboekt (in willekeurige volgorde):

### 2008-2014 (gedurende looptijd van het eerste beleidsplan)

- 40 groepen in 12 landen getraind, in totaal ruim 500 kanjers die zich inzetten voor betere wereld.
- Winnen van de Simon Jelsma Award van OxfamNovib, met de bijbehorende erkenning vanuit 'het wereldje.'
- 20 trainers uit de pool hebben zich ingezet in het buitenland en 40 trainers, acteurs en coaches voor de BV.
- Twee keer per jaar een Libre Connectiondag voor alle Libre-betrokkenen.
- Een onderzoek vanuit de UvA naar effecten (Outcome) van onze training.
- Een schitterend en succesvol event vanwege ons vijfjarig bestaan, voor alle relaties en prospects.

### 2015-2019 (gedurende looptijd van het tweede beleidsplan)

- Nóg 160 groepen getraind, nu in 23 landen. Hiermee hebben we meer dan 2500 lokale leiders gesteund in hun toewijding aan een betere wereld. Een groot deel van hen heeft niet alleen meegedaan aan de vijfdaagse training, maar ook aan de tweedaagse follow-up.
- Een klein, hardwerkend en stoer medewerkersteam opgezet, dat de stichting en de BV runt.
- De pool is uitgegroeid tot ruim 100 opleidingsprofessionals, waarvan er ruim 20 bij het kantoor in Perú horen. Voor hen hebben we ondertussen 20 Libre Connections georganiseerd.
- Een stabiel bestuur opgebouwd, dat ondertussen ook als bestuur (op afstand) werkt en toezicht houdt.
- Een prachtig tweedaags event, om ons tienjarig bestaan te vieren
- Een 2e outcome-onderzoek dat aantoont dat we met ons werk daadwerkelijk de deelnemende organisaties helpen om krachtiger en effectiever te zijn, via onze leiderschapstraining.

### 2020-2024 (gedurende looptijd van het tweede beleidsplan)

- Nóg 110 groepen getraind, waarmee in totaal in 30 landen actief zijn of zijn geweest. Hiermee hebben we meer dan 4000 lokale leiders opgeleid. Hoewel we voorbij de mijlpaal van 300 projecten kwamen, is het totaal vele lager dan waar we hadden willen staan. Zie ook de jaarverslagen.
- Een stabiele groep van ruim 30 lokale trainers, met als thuisland Peru, Bolivia, Mexico, Colombia, Ecuador, Kenia en Nepal.
- Een fraai event, om samen te vieren dat we 15 jaar met vereende krachten de wereld ietsje mooier en eerlijker maken
- Jaarlijks een tiental kleine en grotere verbeteringen in de coördinatie van onze projecten, om deelnemersselectie, opkomst, handling en ecologische voetafdruk te verbeteren.

### Onze kernwaarden

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

## 2. Missie en visie

Ons toekomstwensbeeld is een wereld die functioneert volgens de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en waarin de Sustainable Development Goals behaald zijn. Deze zijn beide in verkorte versie als bijlage bijgevoegd.

Dat leidt tot de volgende, recent net weer iets aangescherpte missie voor Libre Foundation: 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 bovengenoemd wensbeeld en geen andere middelen of toegang tot ontwikkeling hebben. Voor deze mensen bestaat Libre Foundation.

Onze visie op Libre Foundation hierbij:

Wij zijn befaamd als professionele en succesvolle opleiders en trainers in persoonlijke effectiviteit en leiderschap.

Onze strategie om dat te realiseren bestaat uit het volgende. We hebben criteria opgesteld, voor deelname aan onze doelgroeptrainingen in ontwikkelingslanden. Iedereen die daarbinnen valt, is welkom om zich in te schrijven. Wij vragen geen inschrijfkosten en zorgen dat we onze onkosten zelf kunnen betalen. We financieren onze activiteiten dankzij opleidingstrajecten die wij aanbieden tegen marktconforme tarieven aan onze betalende opdrachtgevers. Hiermee blijven we autonoom en onafhankelijk ('Libre') en varen we onze eigen koers. Wij laten daarnaast de deelnemers 'Libre' in wat zij willen leren en welke doelen zij hebben met hun werk als leider van hun Civil Society Organization. We stellen geen leerdoelen voor hen op en laten ook niet toe dat anderen dat voor hen doen. We richten ons in onze trainingen op (persoonlijk)leiderschap, leidinggeven en communicatieve vaardigheden. We weten dankzij Outcome metingen dat we hiermee bijdragen aan het versterken van de organisaties die de deelnemers leiden.

*We zijn KLAAR in een veilige wereld overeenkomstig de UVRM. Iedereen kan dan toegang hebben tot ontwikkeling. Tot die tijd willen we mensen die daaraan bijdragen helpen hun potentieel vrij te maken. Betaald of onbetaald.*

### CO, NGO, CBO, CSO, Grass root....What's in a name

De deelnemers die welkom zijn in onze trainingen, hebben een leidende positie in een 'goede doelen organisatie'. Ze werken aan realisatie van respectering van mensenrechten en/of de Sustainable Development Goals. De rechtsvorm of structuur is voor ons van minder belang. Sommige deelnemers leiden een NGO, anderen een CSO/CBO en weer anderen iets wat de bijnaam 'mango tree organization' heeft.

**NGO** (non-gouvernementele organisatie): een organisatie die onafhankelijk is van de overheid en zich op een of andere manier richt op een verondersteld maatschappelijk belang.

**CO/CSO/CBO** (Community Organization / Civil Society Organization / Community Based Organization): Gemeenschapsorganisatie verwijst naar organisaties gericht op het maken van gewenste verbeteringen aan de sociale gezondheid, het welzijn en het algehele functioneren van een gemeenschap. Oftewel: een NGO waarvan de leden voor hun eigen omgeving zorgen en zelf onderdeel daarvan uitmaken.

**Mango tree organization** (ook wel **grass root organization**): een kleine CO, vaak zonder formele inschrijving, rechtsvorm, statuten et cetera. *Mango tree* verwijst naar de vergaderplek: vaak is er geen kantoor/gebouw.

Libre nodigt leiders uit van alle drie deze bloedgroepen, mits ze voldoen aan onze deelnemerscriteria. Vanwege leesbaarheid in onze stukken waaronder dit beleidsplan, noemen we ze CO-leiders, omdat uit deze groep de meerderheid komt.

Om voor iedereen het grotere geheel duidelijk te hebben, vermelden we de volgende voorbeelden qua impact.

**Het zou leuk zijn als er zoveel mogelijk mensen aan onze trainingen deelnemen.**

→ Die mensen zoeken en selecteren en mogelijkheden aanbieden

**Het zou veel gaver zijn als zij en hun nabije omgeving daadwerkelijk impact ervaren, via een versterkte organisatie.**

→ Focus houden op toepassing in de CO, Outcome blijven meten en continu verbeteren

**Het zou echt stoer zijn als de olievlek zich verspreidt en initiatieven ontstaan om elkaar te voorzien van ontwikkelopties.**

→ Stimuleren van copy-paste van onze Best Practises...we zijn niet copy-right maar copy-left

#### Over de olievlek

Libre heeft een aantal tot op heden unieke componenten:

- Een stichting die zichzelf financiert.
- Professioneel werkend in de zakenwereld én de ontwikkelingssector. Slechts weinigen kennen beide werelden.
- Een groot deel van het werk wordt verzet door vrijwilligers van buitengewoon hoog niveau.

Al deze concepten zien wij als absoluut slim en wenselijk, zeker als we kijken naar ons toekomstwensbeeld. Als iedereen:

- inkomsten zou vergaren om te werken aan een wereld waarin mensenrechten voldongen feiten zijn;
- synergetisch zou werken aan dit doel;
- professionals weet te verleiden om hun expertise in te zetten voor zo'n rechtvaardiger wereld,

dan zou dat wat wij nastreven, sneller verwerkelijkt worden.

Onderdeel van ons werk, zeker op de wat langere termijn, wordt dan ook om actieve ondersteuning en inspiratie te bieden. Als wij worden gekopieerd of als wij als katalysator kunnen dienen voor initiatieven en ideeën die in lijn liggen met onze missie, visie en strategie, zien wij het als ons werk om actief te helpen. Het maakt dan niet uit of dit oud-deelnemers zijn, of leden van onze pool, of de plek waar dit plaatsvindt. Op tactisch of strategisch niveau kunnen we overwegen dat 'de olievlek' of 'de multiplier' belangrijker is, dan het opzetten van meer trainingsprojecten.

Op langere termijn zien we het zeker haalbaar als we:

- andere NGO's inspireren om hun eigen inkomsten te gaan verdienen;
- bedrijven inspireren hun winstmaximalisatie te veranderen in triple bottom line (People, Planet, Profit);
- individuen inspireren dat je dromen waar kunt maken;
- de componenten die ons uniek maken, gebruiken als marketing tool).

### 3. Traject naar wereldwensbeeld: Stichting Libre Foundation

Competenties in training co's:

*Zelfvertrouwen, doelen stellen, visievorming, samenwerken, conflicthantering, coachend leidinggeven, probleemoplossend vermogen, (interculturele) communicatie.*

De Stichting is er op (in)gericht zoveel mogelijk deelnemers die aan de criteria voldoen, te trainen. Hiervoor is in Nederland een kleine en zeer effectieve projectorganisatie (circa 1,5 fte) operationeel.

De eerste stap is contact leggen met een lokale organisatie (of een enkel keer een natuurlijk persoon), die de praktische zaken van een project op zich wil nemen. Dan volgen zaken als het vaststellen van de afspraken met deze *Lokale Project Coördinator*, trainingslocatie, data, deelnemerslijst, selectie en briefing uitvoerende trainer en versturen intakeformulieren. En na de training volgt evaluatie en financiële verantwoording.

Voorafgaand aan een nieuwe training in eenzelfde regio, worden er follow-up trainingen georganiseerd.

Deelnemers aan onze trainingen hebben een leidende rol in hun CO (Community Organisation). We hebben criteria waaraan iemand moet voldoen, om mee te mogen doen. Omdat we ons vooral richten op kleine organisaties, zullen het vooral CO-leiders zijn in de praktijk.

## Projecten

We willen graag dat zoveel mogelijk mensen die we in onze missie hebben omschreven en die geen toegang hebben tot ontwikkeling, wél met Libre in aanraking komen. Belangrijk is dat wij die mensen vinden en selecteren om onze mogelijkheden aan te bieden, zodat precies zij van ons bestaan weten en de kans krijgen zich in te schrijven.

Libre Foundation is een krakke op drie poten: voldoende toptrainers, voldoende zelf verdiend budget en voldoende ‘klaarstaande sociale trainingsprojecten’. Er is altijd ergens tekort aan, anders zouden we oneindig hard groeien (Theory of Constraints, Eliyahu Goldratt).

Het niet realiseren van voldoende succes met Libre Foundation Peru, de pandemie en de stagnering van de omzet bij Libre Foundation in 2024 hebben duidelijk voor een dip gezorgd. In 2024 voerden we (dankzij de behoorlijk goede winst in de BV in 2023) nog 48 trainingen uit, maar in 2025 blijft dit bij 28 trainingen. Voor 2026 zetten we in op 30 trainingen.

Pas vanaf 2027, waarvoor we een nieuw beleidsplan maken, is er weer uitzicht op echte groei.

## 4. Outcome

Het financiële resultaat van 2024, zorgde voor een vermindering van het aantal trainingsprojecten dat we in 2025 (en 2026) kunnen opzetten. Dat betekent dat onze IPC's (International Project Coördinatoren een project rond Outcome, dat we al lang wilden vormgeven, nu daadwerkelijk kunnen opzetten, omdat ze daar nu tijd voor hebben.

We definiëren Outcome als ‘sterke organisaties door toegenomen leiderschapscompetenties, op het gebied van doing (hun daadwerkelijke dienstverlening), being (interne organisatie) and relating (externe relaties)’

Daarnaast blijven we het fantastische ‘Outcome’ vinden als:

- Libre Foundation als model gekopieerd wordt (‘olievlekken’). Zowel bij nieuwe organisaties, als wanneer we een bedrijf inspireren om Social Enterprise te worden, of wanneer een CO geïnspireerd raakt om een duurzaam verdienmodel te creëren.
- De ene stakeholder (deelnemer, klant, trainer) de andere stimuleert tot een vervolgactie (zelfontplooiing, relatie aangaan met Libre).
- Deelnemers een netwerk vormen, waardoor ze elkaar makkelijker kunnen opzoeken voor peer-counseling (de ‘20’ uit de 70-20-10 visie, van Lombardo and Eichinger).
- Stakeholders, geïnspireerd door wat we doen bij Libre Foundation, zelf kiezen voor een nieuwe of andere vorm om een grotere sociale impact te hebben.

Libre kan er ook voor kiezen om voor één van deze vier vormen van Outcome middelen aan te wenden, als we de indruk hebben dat we hiermee (tijdelijk) effectiever en efficiënter aan onze missie werken, dan met ‘nog een training’.

| Fases van het Outcome onderzoek                                                                                                                                                                                      | Planning 2025 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>Analysefase:</b> gesprekken met LPCs/alumni en trainers voeren, mogelijkheden onderzoeken presentatie materiaal, planning maken en informatie verzamelen over het onderwerp.                                      | Q2            |
| <b>Ideefase:</b> ideeën verzamelen en verwerken, vragen op een rij zetten, vaststellen en videoinstructies maken.                                                                                                    | Q2            |
| <b>Eerste pilotfase:</b> drie pilots starten en testen, evalueren van pilots en bijwerken na eerste bevindingen.                                                                                                     | Q2-Q3         |
| <b>Verwerken materiaal:</b> materiaal uit de pilotfase verwerken tot bruikbaar materiaal.                                                                                                                            | Q2-Q3         |
| <b>Testen Pilots tijdens Libre Summer School:</b> met de NL trainers de pilots testen en bespreken.                                                                                                                  | Q3            |
| <b>Tweede pilotfase of modellen gebruiken:</b> nieuwe informatie verwerken na pilots en nieuwe pilots of definitieve versie uitzetten bij LPCs en andere alumni.                                                     | Q3-Q4         |
| <b>Nazorg:</b> presentatie Outcome onderzoek tijdens Libre Connection in november en voortzetten van het vergaren van informatie van alumni over de impact. Deze informatie ook blijven delen op o.a. sociale media. | Q4            |

## 5. Financiën en inkomsten: Libre Foundation B.V.

Nederlandse organisaties besteden een deel van hun inkomsten aan het opleiden van hun personeel. Libre Foundation biedt zich aan als het gaat om soft skills: communicatieve vaardigheden en persoonlijke effectiviteit. Door goed prospecteren en netwerken komen we in gesprek met mogelijke opdrachtgevers. We leggen voorstellen neer met marktconforme tarieven. Als de opdrachtgever akkoord is, selecteren we een professional uit onze vrijwilligerspool, die de opdracht gaat uitvoeren (of we zetten om tactische redenen onze directeur in, om de account beter van dienst te kunnen zijn en een lange-termijn-relatie op te bouwen). De uitvoerende professional declareert zijn onkosten. Onder andere voor grotere opdrachten is een Fair Play beleid opgesteld als handvat hoe Libre en de professional met botsende belangen kunnen omgaan. Met de huidige en verwachte grote groei in omzet wordt het Fair Play beleid steeds vaker toegepast: trainers krijgen steeds vaker betaald voor het werk dat ze bij klanten doen, omdat ze al aan hun 'taken' zitten qua wat we billijk vinden om gratis van ze te verlangen.

De inkomensstroom vanuit de BV is de levensader voor de stichting. Vanuit de BV voorzien we de stichting van middelen om uitvoering te geven aan onze missie. Lukt het om vanuit de BV meer middelen te genereren dan direct nodig voor het uitvoeren van projecten, dan reserveren we deze middelen vooral voor het opzetten van lokale Libre vestigingen. In principe laten we de BV autonoom groeien, zonder een vooraf vastgesteld omzetplafond te hanteren.

Vanuit stichtingsbenodigheden weten we wat we in B.V. aan omzetdoelstelling willen hebben. Bij een uitgangspunt van ongeveer 58 projecten in 2025 en 2026 (waarvan er 28 in 2025 moeten gaan plaatsvinden), zullen we circa € 150.000 moeten doorstoten naar de stichting voor project- en salariskosten. In 2025 is dat het beoogde winstresultaat in de BV. Het nieuwe bestuur zal samen met de Stichtings- en BV-directeur (op dit moment worden beide rollen ingevuld door Erik Bos) gaan bepalen of dat óók voor 2026 de BV-doelstelling is.

## 5. Governance, toezicht en transparantie

Er is door het bestuur in 2024 een aantal blinde vlekken opgespoord op het gebied van toezicht en transparantie. We noemen er twee:

- We gebruikten winsten van Libre Foundation BV uit boekjaar X in de begroting van Stichting Libre Foundation van jaar X+1. Die doorstoot van BV naar Stichting vindt elk jaar plaats in juni. Stichting Libre Foundation nam die 'aanstaaende gift' op in de begroting van jaar X+1. Die begroting werd in november of december van jaar X al opgesteld. Dat is te risicovol en werd aangepast.

- Er was geen Balanced Scorecard in Stichting Libre Foundation, waardoor kwartaalrapportages alleen over budget, liquide posities en Output en Outcome gingen. Het bestuur kon niet meekijken waarop de directeur van de Stichting stuurde en bijstuurde.

Er was zo nog een aantal zaken, die ook ondertussen verbeterd zijn.

Nadat diverse gesprekken met de initiator van Libre Foundation, het toenmalige bestuur en de toenmalige directie niet tot een werkbaar plan voor de BV leken te leiden is per 1 juli 2025 het complete bestuur gewisseld. En is de directiefunctie in de BV weer teruggegaan naar Erik Bos.

Het nieuw aantredend bestuur, bestaande uit Marjolein Nagel, Martin Tool en René Lemein (ingeschreven in de KvK per 1 juli 2025) gaat door om goed te kijken naar waar de bedrijfsvoering nog beter kan.

Het bestuur heeft zichzelf voor de looptijd van dit beleidsplan (dus 2025 en 2026) de volgende taken gegeven:

- Gezien de recente aanstelling: doorgronden van het DNA van Libre en analyseren van de redenen waarom er een verval was te zien in de BV sinds medio 2023 tot begin 2025.
- Bepalen wat de ambities worden voor 2027-2030 en dat in medio 2026 vastleggen in een nieuw meerjarig beleidsplan.
- Een bestuur formeren dat hiervoor de juiste samenstelling en taakomschrijving heeft.
- Toezien dat de directeuren van Stichting en BV handelen binnen hun mandaat, jaarplan en begroting.

Dit uiteraard naast hun verplichtingen die voortkomen uit de statuten.

Het bestuur is bereikbaar via [info@librefoundation.nl](mailto:info@librefoundation.nl) voor het opvragen van financiële of beleidsstukken. Ook houden we onze achterban en pool via jaarverslagen op de website en nieuwsbrieven gedetailleerd op de hoogte van wat we doen en hoe dat uitpakt.

## Bijlagen UVRM en Millennium Goals

Verkorte versie van de **Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens**:

Mensenrechten zijn de basis van vrijheid, gerechtigheid en vrede.  
Minachting voor de mensenrechten heeft geleid tot barbaarse handelingen.  
Als mensen niet worden beschermd, is opstand tegen onderdrukking het laatste toevlucht.  
Alle leden van de Verenigde Naties hebben zich aan deze verklaring gebonden.  
Mensenrechten zijn een plicht van iedereen: regering, individu of maatschappelijk orgaan.

1. Iedereen wordt vrij en met gelijke rechten geboren.
2. De mensenrechten gelden voor wie je maar bent, waar je ook bent.
3. Je hebt recht op leven, vrijheid en veiligheid.
4. Slavernij is verboden.
5. Martelen is verboden.
6. Je hebt het recht op erkenning voor de wet.
7. De wet is voor iedereen gelijk.
8. Als je onrecht is aangedaan, moet je rechtsbescherming krijgen.
9. Je mag niet zomaar worden opgesloten, of het land uitgezet.
10. Je hebt recht op een eerlijke en openbare rechtszaak met een onafhankelijke rechter.
11. Je bent onschuldig tot het tegendeel is bewezen.
12. Je hebt recht op privacy en op bescherming van je goede naam.
13. Je mag je vrij verplaatsen in je eigen land. Je mag ieder land (ook je eigen) verlaten.
14. Als je mensenrechten bedreigd worden, mag je in een ander land asiel vragen.
15. Je hebt recht op een nationaliteit.
16. Je mag trouwen met wie je wilt en een gezin stichten.
17. Je hebt recht op bezit, dat mag niemand zomaar van je afnemen.
18. Je mag je eigen godsdienst kiezen en daarnaar leven.
19. Je mag uitkomen voor je mening en je mag overal informatie vandaan halen.
20. Je mag een vereniging oprichten, niemand mag je dwingen ergens lid van te worden.
21. Iedereen mag meedoen aan verkiezingen en zich verkiesbaar stellen.
22. Je hebt recht op maatschappelijke zekerheid.
23. Je hebt recht op werk naar keuze, met een eerlijk loon. Vakbonden zijn vrij.
24. Je hebt recht op rust, vrije tijd en betaalde vakantie.
25. Je hebt recht op voldoende inkomen, zo nodig moet de staat voor je zorgen.
26. Je hebt recht op onderwijs.
27. Je hebt recht om te genieten van kunst en cultuur. Cultuur moet worden beschermd.
28. Alle regeringen moeten ervoor zorgen dat de mensenrechten worden nageleefd.
29. De wetten en de democratie moeten de mensenrechten beschermen.
30. Niets van het bovenstaande mag misbruikt worden om de mensenrechten teniet te doen.

### **Sustainable Development Goals**

De Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDGs - Sustainable Development Goals) zijn door de Verenigde Naties vastgesteld als de nieuwe mondiale duurzame ontwikkelingsagenda voor 2030. Ze worden gepromoot als de wereldwijde doelstellingen voor duurzame ontwikkeling. Deze SDGs vervangen de millenniumdoelstellingen die eind 2015 zijn vervallen. De SDGs zullen van 2016 tot 2030 van kracht zijn. Er zijn 17 doelstellingen en 169 onderliggende targets om deze doelen te operationaliseren.

Libre ondersteunt deze doelstellingen en kijkt bij het toelaten van deelnemers of er een connectie is tussen het doel van die Community Organisation of NGO en deze doelen. Dit zijn ze:

