

Beleidsplan 2015-2019

Stichting Libre Foundation



Stichting Libre Foundation

Internet: www.librefoundation.nl
Email: 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
Terugblik 2008-2014	3
2. Missie en visie	4
3. Traject naar wereldwensbeeld: Stichting Libre Foundation	5
Projecten	5
Professionals	5
4. Outcome	6
5. Libre international	6
Overzicht tijdslijn	7
6. Financiën en inkomsten: Libre Foundation B.V.	8
BV directeur	8
PR en communicatie	8
Bijlagen UVRM en Millennium Goals	9

1. Inleiding

Voor je ligt het tweede meerjarenplan van Libre Foundation. Dat is het resultaat van bijeenkomsten binnen het bestuur in april 2014. We hebben gekozen voor een ambitieuze visie en gekeken welke stappen we de komende jaren willen zetten in die richting. We besteden nu eerst aandacht aan een korte terugblik naar de eerste vijf jaren van ons bestaan. Vervolgens beschrijven we onze toekomstplannen en de grove uitwerking daarvan. Voor een meer gedetailleerde uitwerking verwijzen we naar de afzonderlijke jaarwerkplannen, die we aan het einde van elk jaar opstellen voor het opvolgende jaar. Nu eerst de terugblik: wat hebben we in de afgelopen vijf jaar neergezet en wat (nog) niet?

Terugblik 2008-2014

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 constructie met de BV begonnen 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 leiderschaps capaciteit.

Hierbij hadden we de **missie** om elke ngo die voldoet aan de gestelde 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 vijf jaar hebben we mooie resultaten geboekt (in willekeurige volgorde):

- 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.'
- Oprichting Raad van Advies die het bestuur ondersteunt en scherp houdt met kritische vragen.
- Ontwikkeling van deelnemersprofielen, zodat we de juiste deelnemers trainen.
- 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.
- Wisselingen in het bestuur goed opgevuld en een betaalde officemanager/projectmedewerker aangesteld.
- 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.

Helaas hadden we verder willen zijn met de deelnemersregistratie om meer inzicht en kruisbestuiving mogelijk te maken. En in het idee om ngo's kostprijs te laten betalen voor hun deelnemers wordt nu geen tijd of energie meer geïnvesteerd. Van de financiële zaken worden de liquide middelen en de orderportefeuille niet elk kwartaal op de website geplaatst, maar wel het jaarverslag na afloop van het boekjaar.

Onze kernwaarden

Delen:	We delen wat we hebben, vanuit compassie en trots. We zijn trots op de inzet van velen, onze bijzondere werkwijze en onze prestaties.
Ontwikkeling:	We dragen bij aan ontwikkeling in groei en competenties, waar de toegang hiertoe ontbreekt. We gaan door totdat de wereld waarin we geloven bestaat.
Professioneel:	Als professional in opleidingen zijn we effectief in het ondersteunen van organisaties bij het waarmaken van hun missie.
Autonoom:	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 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, aangevuld met de Millenniumdoelen (zie bijlagen).

Dat leidt tot de volgende 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 ons wensbeeld en geen andere middelen of toegang tot ontwikkeling hebben. Deze mensen verdienen Libre.

Onze **visie** op Libre Foundation hierbij:

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

Dus iedereen die werkt in die gewenste richting is welkom. Vanuit de Stichting worden zij ondersteund met (grotendeels) gefinancierde projecten. De mensen die een beroep doen op de BV kunnen en zullen betalen voor onze diensten.

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.

Vijf jaar geleden hebben we ons gericht op functionarissen zoals 'de voorzitter' binnen ngo's in ontwikkelingslanden. En expliciet niet op medewerkers van commerciële organisaties; particulieren; deelnemers die op eigen kracht ook zouden kunnen deelnemen aan dergelijke training. Vooral door dit laatste punt wordt het niet aannemelijk dat we in westerse landen (zonder vergoeding) ngo's gaan trainen: wie hier een ngo (mede)bestuurt, heeft in zeer veel gevallen via die ngo of via andere kanalen toegang tot goede opleiding, of heeft het budget om een trainingsinstituut in te huren tegen marktconform tarief.¹

Nu hebben we een missie waar we voor staan en visie waar we voor gaan. Wat zien we als beoogde **effecten** hiervan? En wat gaan we dan oppakken om dit te zien gebeuren?

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

→ Die mensen zoeken en selecteren en mogelijkheden aanbieden (zie hoofdstuk 3: Stichting)

Het zou veel gaver zijn als zij en hun nabije omgeving de impact van onze trainingen merken en benoemen.

→ Outcome meten en de voordelen van een deelnemersregistratie benutten (zie hoofdstuk 4: Outcome)

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

→ Lokale initiatieven stimuleren en voeden (zie hoofdstuk 5: Libre International)

Hoe we deze dromen gaan waarmaken en we tegelijk financieel gezond blijven, vind je in hoofdstuk 6: Financiën en inkomsten.

¹ Dit laten we overigens in 2014 toetsen door een student te belasten met onderzoek onder Nederlandse ngo's.

3. Traject naar wereldwensbeeld: Stichting Libre Foundation

Stichting Libre Foundation wordt geleid door een bestuur, momenteel bestaande uit Erik Bos (voorzitter), Linda Kampert (secretaris en plv. voorzitter), René Lemein (penningmeester) en Marcel Stok (algemeen lid). Door gewenste uitbreiding naar vijf leden en het aflopen van de bestuurstermijn van Linda Kampert, zullen in 2014 twee nieuwe bestuursleden starten.

Competenties in training ngo'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. De eerste stap is contact leggen met een organisatie (Nederlands of uit het buitenland), die de praktische zaken van een project op zich wil nemen.

Dan volgen zaken als het vaststellen van een Lokale Project Coördinator, trainingslocatie, data, deelnemerslijst, selectie en briefing uitvoerende trainer en versturen intakeformulieren. En na de training volgt evaluatie, verslag en financiële verantwoording.

Na drie maanden verlangen we een terugkoppeling van de deelnemers over de effecten in de dagelijkse praktijk en met name hun ngo. Voorafgaand aan een nieuwe training in eenzelfde regio, worden er follow-up trainingen georganiseerd.

Projecten

We willen graag dat zoveel mogelijk mensen die we in onze missie hebben omschreven en 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. Een aantal stichtingsvraagstukken die we de komende jaren willen oppakken, zijn:

- Beter gestructureerd proces van *opzetten* van projecten. Door bijvoorbeeld partners actiever te krijgen, zodat zij ook zelf ingangen voor projecten gaan aanleveren. Zorgen dat goede doelorganisaties ons kennen. En andersom kan ook: bestand van zeg 10.000 ngo's in de wereld aanleggen, zodat wij hen kunnen benaderen.
- Aanpassing van de volgorde van het *organiseren* van een project, zodat de intakevragenlijst en commitment akkoord zijn voordat het groen licht wordt gegeven. Dit kan voortijdige uitval beperken.
- Organisatiekracht: het ligt voor de hand dat in 2015 Erik Bos de overstap maakt van de loonlijst van de BV naar de Stichting om de projectenstroom te professionaliseren.
- Criteria voor projectcoördinatoren opstellen met het idee dat zij zelfstandig projecten kunnen organiseren.
- Van training naar traject: de projectmedewerker die contact houdt met deelnemers heeft zicht op behoefte aan ontwikkeling. Als dat in een bepaalde mate buiten soft skills valt, is het mogelijk om als Libre ook concrete andere opleidingsvraagstukken te gaan aanbieden. Na de follow-up trainingen starten we met de vraag naar overige behoefte, als een eerste inventarisatie. En ook na de follow-up blijven we contact houden, minimaal een jaar, om in binding te investeren. Concreet bijvoorbeeld door internationale Libre Connections of Engelstalige nieuwsbrieven.
- Uit beleidsstuk Outcome, over database: Bouw een vraagbaakfunctie in, waarbij zowel deelnemers als een online coach kan antwoorden.
- Voortdurend nadenken over en verbeteren van de didactische opzet (lengte, werkvormen, groepsgrootte, enz). Is de vijfdaagse training nu het meest effectief op weg naar onze missie of zijn er betere opties?

Professionals

We blijven ons realiseren dat Libre Foundation niet zou kunnen bestaan zonder de professionals in onze pool, die jaarlijks hun tijd en energie met Libre delen. Voor deze groep bijzondere mensen dragen we extra zorg door twee waarderingsdagen per jaar (Libre Connection), zorgvuldige en transparante instroom- en uitstroom afspraken, een overzichtelijke database met ieders kwaliteiten, workshops van en voor trainers met het oog op kruisbestuiving en van elkaar leren. Voor de komende jaren willen we op deze manier blijven investeren in onze professionals. Alle afspraken en manieren van werken die in beleid zijn vastgelegd zijn op te vragen via info@librefoundation.nl. We staan open voor suggesties van allen die op een bepaalde manier bij Libre betrokken zijn.

4. Outcome

In de follow-up trainingen wordt door de deelnemers en de uitvoerende trainer gekeken naar de doorgemaakte ontwikkeling. De follow up trainingen staan in het teken van wat de deelnemers zelf willen aanscherpen, herhalen, uitdiepen. Wat we gaaf zouden vinden, is als de deelnemers en hun omgeving effecten merken van de training. En welke dat zijn, willen we natuurlijk ook weten. Enerzijds om te merken of we in de gewenste richting blijven bijdragen. En anderzijds om input te krijgen over *hoe* bij te sturen als we blijken af te wijken.

Wensen bestuur als 'gave impact' vanuit de deelnemers:

<i>Anderen stimuleren om zo nodig toegang tot ontwikkeling te zoeken</i>	<i>Anderen verwijzen naar Libre</i>
<i>Meedoen positieve verandering in ngo</i>	<i>Trainingsbehoefte van ngo's doorspelen</i>
<i>Effecten in ngo laten zien na training</i>	<i>Anderen beïnvloeden zich ook effectiever in te zetten</i>
<i>Ambassadeur zijn en geleerde laten zien</i>	<i>Getrainde zich gaat inzetten voor anderen</i>

Om die (en ontelbare andere) impact te meten, blijft lastig. Er is reeds een plan geformuleerd om Outcome te meten en de komende jaren gaat dat uitgevoerd worden (Beleidsstuk Outcome Libre Foundation, maart 2012). Een deelnemersdatabase is daarin een eerste stap.

Een methode om kwalitatief te meten die goed lijkt aan te sluiten bij Libre, is de Most Significant Change (MSC) methode. Wij hebben na verdere bestudering gekozen voor een Libre-variant van Outcome-registratie:

- Een voorbereidingsopdracht voor de Follow-up training bereidt deelnemers voor op het vertellen van hun verhaal.
- Die verhalen worden opgenomen met (geluids)apparatuur.
- Een jury van wisselende samenstelling kiest de Belangrijkste Verandering (de MSC), op basis van door hen gekozen criteria.
- We leggen alle verhalen vast in onze database.
- Na de pilot van minimaal 100 deelnemers evalueren we.

Zaken die de komende jaren concreet moeten worden uitgewerkt of onderzocht zijn hierbij:

- Het kwantitatieve deel van de effecten, de daadwerkelijke meting. Wij zullen hier pas na een pilotperiode (met als focus het effect inzichtelijk maken) verder op ingaan. Pas dan zal er iets van een rubricering volgen. Het opstellen van criteria/rubrieken hiervoor is lastig voor Libre, omdat dit direct raakt aan de vrijheid van de gekozen leerdoelen.
- Een eventueel pressiemiddel indien terugkoppelingen uitblijven, zoals uitgestelde certificaten. Dan gaan we iets aangeven als 'je krijgt pas je diploma indien': je voorbeelden kunt noemen van toepassing, een project/opdracht is ingeleverd, je ook de Follow-up training hebt afgerond.

5. Libre international

Het jaar 2039. Libre Nederland heeft een B.V. en een stichting. De B.V. verdient geld dat in de stichting wordt besteed aan trainingen in landen waar geen lokaal Libre kantoor met een inkomstenstroom is. Libre International zorgt voor de gemeenschappelijke lijn in alle lokale Libre kantoren.

De weg naar dit toekomstbeeld kan organisch gaan (follow the energy) via de huidige lokale contactpersonen → Lokale Project Coördinatoren → lokale trainers → Lokale Libre Stichtingen (alleen officemanager) → Lokale Libres (voor het gemak gezien als twee-eenheid Stichting en BV of ander verdienmodel er onder).

Het kan een weg zijn die de pijltjes volgt of er kan 'plotseling' een lokale kopie van de Nederlandse Libre ontstaan. Maar hoe het ook loopt; wij treffen de komende jaren een aantal voorbereidingen om zo gunstig mogelijke omstandigheden te scheppen. Natuurlijk blijven we trainingen verzorgen en daarnaast hebben we begin 2014 een aantal richtingen bepaald:

Initiatief

Het initiatief hoeft niet alleen uit getrainde deelnemers te komen. Het is juist kenmerkend van een olievlek als ook anderen beïnvloed of 'wakker' worden. We stimuleren om een eigen groep te starten. De vorm mag losser dan een opleidingsorganisatie. Om Libre te heten, willen we wel graag de richting zien van potentie vrijmaken. Mensen zetten zich effectiever in voor die betere wereld door ontluiken van potentieel. En zijn zo lichtend voorbeeld en stimuleren anderen weer zich ook te ontplooiën.

Focus

In landen waar we het hardst nodig zijn -dus waar veel ngo-leiders geen toegang tot goede opleiding hebben- krijgen meer aandacht dan landen waar meer inkomsten-potentieel zit. Dus behoefte prevaleert boven de kans op een lokale Libre met verdienmodel. Als dat laatste lastig is (weinig multinationals die hun medewerkers opleiden) bedienen we dus

voornamelijk met in Nederland verdiend geld. We nemen dus geen extreme maatregelen om perse een lokaal kantoor te starten als er weinig middenklasse of mogelijkheden voor ons verdienmodel zijn.

Omvang of omzet

Omvang is afhankelijk van mogelijke verdienmodellen in het buitenland. Verschillende scenario's uitwerken kan hierin inzicht scheppen.² Uitgangspunt zijn lokale Libre kantoren. We verwachten van een lokaal Libre kantoor dat het zijn eigen doelen en stappen in een soort ondernemingsplan weergeeft. De eerste opent in 2018. De jaren daarvoor werken we aan de voorbereidingen.

Overzicht tijdslijn

Het eerste lokale Libre kantoor gaat waarschijnlijk door Erik Bos begeleid worden. Tegen de tijd dat hij daar vertrekt, moet het controle/toezicht stuk op de gemeenschappelijke lijn (Libre International) geregeld zijn. Vanaf het moment dat de B.V. directeur in staat is om de benodigde omzet te realiseren, is Erik Bos vrijgemaakt voor de stichting. Hiervoor schatten we twee kalenderjaren nodig te hebben. Twee jaar later staat dan de eerste lokale Libre en dus ook een Libre International. In een overzicht de belangrijkste mijlpalen volgens het bestuur:

	Stichting	beide	B.V.
2008		idee geboren	
2009		25 professionals, 1 ^e Libre Connection	
2010		...start huidige vorm 3 augustus...	
2011		Raad van Advies en Follow Up trainingen	
2012		Simon Jelsma Award en 50 professionals in pool	
2013		betaalde officemanager (OM), Kenia-onderzoek en interculturele workshops	
2014	Trainersmanual 2.0, project 50 Criteria landkeuze, MSC loopt	10 ^e Libre Connection	selectie directeur B.V.
2015	5 lokale trainers/olievlekken proces project verbeteren betaalde directeur Stichting	social media MSC-verhaal BN'ers als ambassadeurs	Erik directeur B.V. opleiden
2016	100 projecten, 2 projectcoördinatoren Continue projectenstroom 24/jaar	2 Libre kopieën	€ 200.000 B.V. PR plan vanuit BV
2017	partners NL vragen projecten aan	voorbereiding 1 ^e lokale Libre	meer B.V.'s?
2018	10 lokale trainers/olievlekken	1 ^e lokale Libre, Libre International	€ 300.000 B.V. Stop?
2019	directeur stichting	keuze waar 2 ^e Lokale Libre, 2 ^e OM	
...	50 lokale trainers/olievlekken	2 ^e lokale Libre	
2024	300 projecten	5 ^e lokale Libre, 10 Libre kopieën	
...		elke 2 jaar Lokale Libre +1	
2039	500 olievllekken	20 lokale Libres, 25 Libre kopieën 10 fte Libre Intern.	naam & faam funding

² Het bestuur werkt dit onderwerp nader uit eind 2014

6. Financiën en inkomsten: Libre Foundation B.V.

Nederlandse organisaties besteden een deel van hun inkomsten aan scholing van 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. 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.

Vanuit stichtingsbenodigdheden weten we wat we in B.V. aan omzetdoelstelling willen hebben. Bij een uitgangspunt van 25 projecten per jaar rond 2017-2018, zullen we € 60.000 moeten doorstoten naar de stichting. Een eventueel overschot is acceptabel tot aan een bepaald maximum. Dit plafond bepalen we per jaar, omdat we groei zoveel mogelijk willen afstemmen op de organisatie en de activiteiten die we die periode willen realiseren.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Vanuit Nederland	12	16	20	25	30	35	40	45	50	50	50
Vanuit kantoor 1					5	10	15	20	25	25	25
Vanuit kantoor 2								5	10	15	20
Vanuit kantoor 3											5
Totaal	12	16	20	25	35	45	55	70	85	90	100

Benodigde omzet	125	200	210	225	240	260	270	280	290	295	300
-----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Enkele toelichtingen bij deze tabel:

- Benodigde omzet is in duizenden euro's.
- We gaan uit van projectkosten van € 2.000,-. Vanaf 2016 rekenen we jaarlijks op € 4.000,- stijging aan loonkosten, omdat we meer logistieke handelingen hebben.
- Benodigde omzet in 2015 stijgt sterk vanwege aantrekken B.V.-directeur (en creëren functie Stichtingsdirecteur)
- We hebben milde stijging van kosten (loon, inflatie) meegerekend.
- Van de buitenlandse kantoren wordt verwacht dat ze een sluitende exploitatiebegroting hebben. De hoogte hiervan is niet meegenomen in de 'benodigde omzet'.
- Jaarlijks vijftig buitenlandse projecten vanuit Nederland zien we als een maximum: daarboven zouden we een ongewenst grote trainerspool moeten hebben.
- In een land waar een kantoor komt, geldt ongetwijfeld 'alle begin is moeilijk' (vandaar slechts 5). Het maximum van jaarlijks 25 is gebaseerd op 'hoeveel relevante ngo's kan een land bevatten'.

Wanneer de inkomensstroom voldoende hoog is, houden we die in de B.V. stabiel. Dan gaan we op dat moment de tijd en energie investeren in activiteiten vanuit de stichting op weg naar onze missie in plaats van aan betaalde opdrachten. Een luxe-vraag die we nog onbeantwoord laten is: Wat als we boven het benodigde plafond uitkomen met hoeveelheid opdrachten? Want op een aantal fronten kunnen we groeien, op andere fronten niet, zoals de omvang van de pool.

En andere vraag die we voor nu open laten is de mogelijkheid om onder-B.V.'s te organiseren voor bepaalde thematische trainingen, zoals financiën. Bijvoorbeeld iemand die financieel advies in Nederland geeft en dat als B.V. onder een Librevlag wil hangen om een tweede geldstroom te worden voor de stichting. Voorlopig lijken we dat niet nodig te hebben voor de reeds benoemde mogelijkheden om aan onze missie te werken.

BV directeur

Een verandering die in het licht van de eerder genoemde activiteiten wel op korte termijn wordt ingezet, is de aanstelling van een B.V.-directeur. Eind 2014 starten we met de werving- en selectieprocedure, waarna een inwerkperiode volgt. Eind 2014 moet dan ook duidelijk zijn of en welke aanpassingen Libre Foundation moet ondergaan om deze vervolgstap ook fiscaal en juridisch haalbaar en aantrekkelijk te maken.

PR en communicatie

Waar we de komende jaren ook aandacht aan blijven besteden, zijn de PR en communicatie. Hiervoor is een PR team actief. De activiteiten onder die vlag zullen middels een jaarplan en evaluatie worden gekoppeld aan de missie en visie van Libre. Concreet krijgt de website een make-over om de geformuleerde doelstellingen beter te kunnen dienen.

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.

Millenniumdoelen

In 2000 hebben regeringsleiders van 189 landen afgesproken om vóór 2015 de belangrijkste wereldproblemen aan te pakken. Er zijn acht concrete doelstellingen vastgelegd: de millenniumdoelen.

Dit zijn ze in het kort:

