

NatAlli
Regenerative Alliances

Duurzaamheids-Blueprint

Een methode voor het opzetten van inclusieve en duurzame **mentor- en peerlearninginitiatieven in crisis- en transitiecontexten.**

www.**natalliproject**.eu

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. The views and opinions expressed are, however, those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or the DAAD National Agency. Neither the European Union nor the DAAD National Agency can be held responsible for them.

NatAlli Project Resources & Website © 2025 by NatAlli Project Consortium is licensed under CC BY-SA 4.0



INHOUD

Introductie 3

01 Doel & Visie 5

02 Kernprincipes 7

03 Blueprint voor het ontwerpen van mentor- en peerlearningprogramma's 10

04 Scenario-gebaseerd Leerframework 13

05 Versterken van mentor-menteerelaties 16

06 Praktische Tools voor Mentoren & Facilitatoren 18

07 Capaciteitsopbouw voor Organisaties & HOIs 19

08 Reflectieve paden naar duurzame samenlevingen 20

09 Duurzaamheidsroutekaart: van pilotactie naar institutionele en sectoroverstijgende overdracht 22

10 Slot & Call to Action 24

NatAlli Project Resources & Website © 2025 by NatAlli Project Consortium is licensed under CC BY-SA 4.0

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. The views and opinions expressed are, however, those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or the DAAD National Agency. Neither the European Union nor the DAAD National Agency can be held responsible for them.

Image Copyright and Licensing - All photographs, illustrations and other visual materials used in this publication have been sourced from appropriately licensed image libraries. The images are used under paid commercial licences held by Momentum Marketing Services Ltd. Copyright remains with the original photographers, illustrators and rights holders. The images may not be copied, extracted, reproduced, redistributed or used separately from this publication without the permission of the relevant copyright holder or an appropriate licence.

Introductie

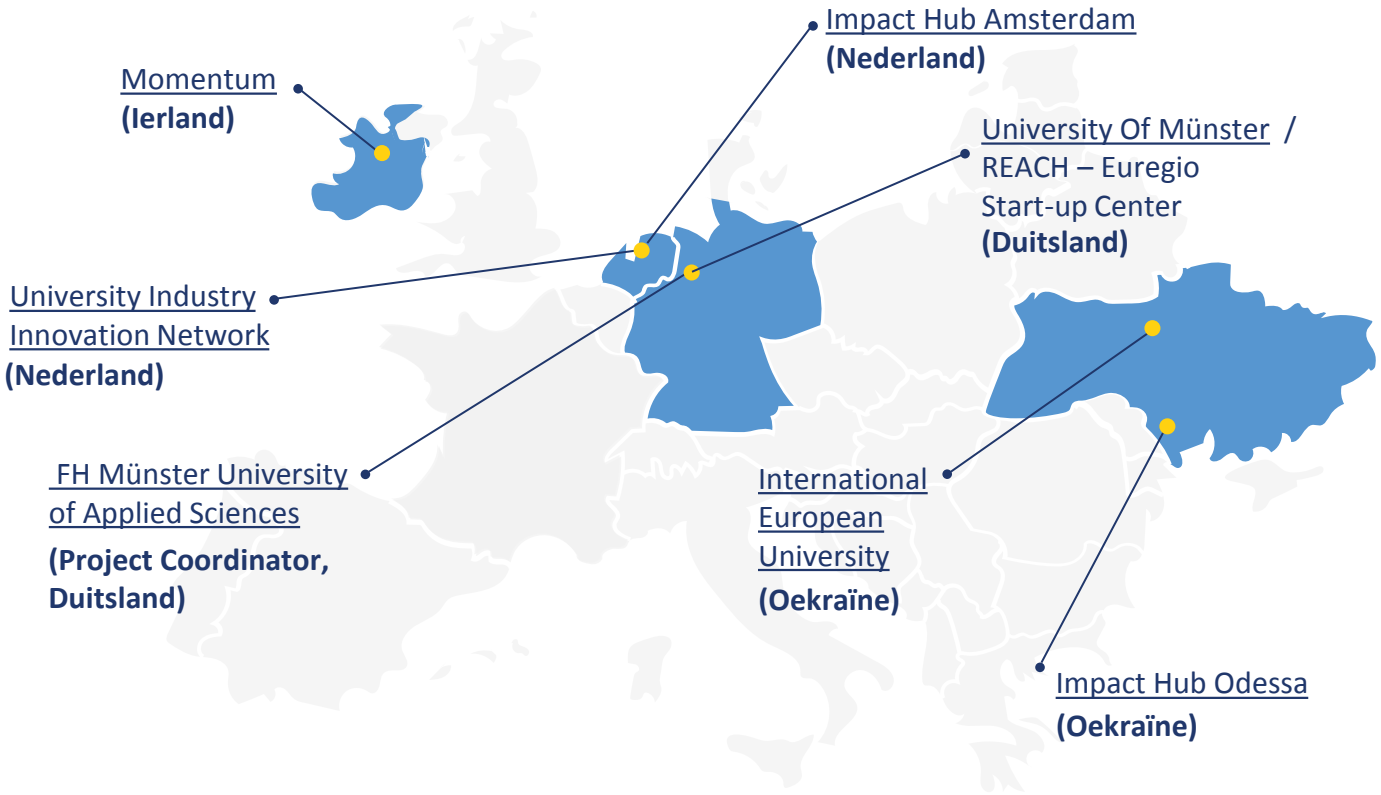


NatAlli is een Erasmus+ samenwerkingsproject dat als doel heeft **hoogopgeleide Oekraïense vrouwen die door een crisis zijn getroffen, in staat te stellen hun professionele loopbaan opnieuw op te bouwen**, hun **ondernemersvaardigheden** te versterken en bij te dragen aan de **wederopbouw van Europese en Oekraïense samenlevingen.**

Het project speelt in op de grootschalige ontheemding als gevolg van de oorlog in Oekraïne en op bredere Europese transformaties, gevormd door **demografische verschuivingen, digitalisering, herstructurering van de arbeidsmarkt en terugkerende crisissituaties.** In die zin is NatAlli – *Fostering the Renascence of Societies through Lifelong Learning Mentoring Programmes and Allies* – een **transnationaal samenwerkingsproject** dat gericht is op het versterken van inclusieve, leven-lang-leren mentor-ecosystemen in heel Europa. Het richt zich op **vrouwen in crisis- en transitiecontexten, waaronder vluchtelingen en nieuwkomers,** door het toepassen van relationele mentoringsmodellen, ondernemerschapstrajecten en institutionele partners binnen het hoger onderwijs en innovatie-ecosystemen.

Het NatAlli-consortium brengt een sectoroverstijgend partnerschap samen van hogeronderwijsinstellingen, ondernemerschapshubs, mentoringpraktijken en innovatienetwerken in Duitsland, Nederland, Ierland en Oekraïne.

Het consortium bestaat uit:



Samen bundelen de partners expertise op het gebied van een leven lang leren, mentoringmethodologie, ondersteuning van ondernemerschap, innovatie-ecosystemen, sociale inclusie en institutionele capaciteitsopbouw.

De samenwerking integreert onderzoek, programmaontwerp en -uitvoering, implementatie en evaluatie via het NatAlli Bootcamp, en langetermijnbestendiging. NatAlli testte trainingen in fysieke en online omgevingen, paste scenariogebaseerde facilitatietools toe, en werkte samen met lokale tot internationale ecosystemen om institutionele verankering en overdraagbaarheid te waarborgen. Het project genereerde inzichten over relationeel mentorschap, peer-to-peer leren, ondernemerschapsmentoring, en de rol van hogeronderwijsinstellingen als stabiliserende bondgenoten in tijden van crisis.

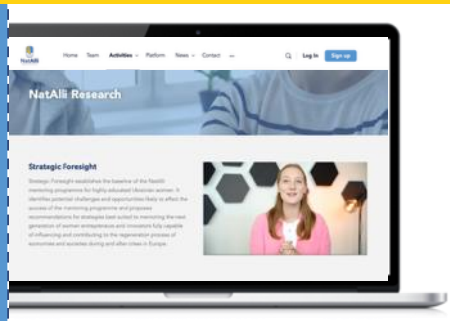
Deze Duurzaamheidsblueprint vormt een kernresultaat van NatAlli's duurzaamheidsstrategie. Het vertaalt de projectuitkomsten naar een **gestructureerde en overdraagbare architectuur.** De Blueprint is ontworpen om organisaties te begeleiden bij het aanpassen, standaardiseren en inbedden van trainings- en mentoringbenaderingen die de projectduur overstijgen, met name in contexten van maatschappelijke ontwrichting zoals **pandemieën, economische crises en gedwongen migratie, waarin**

01

Doel & Visie

Deze **Blueprint** is gebaseerd op verzamelde kennis uit het gehele project

Onderzoek & Foresight Analyse



Omvatte onder meer bureauonderzoek, kwalitatieve interviews en scenarioplanning (zoals gepresenteerd in de bevindingen van **NatAlli Research**) waarin de belangrijkste uitdagingen en kansen voor hoogopgeleide Oekraïense vrouwen werden geïdentificeerd..

Ontwerp van het NatAlli Mentoring Programma

Vertalen van research bevindingen naar gestructureerde mentor componenten, zoals gereflecteerd in de **NatAlli Toolkit en Modules.**



Ontwikkeling van mentor training tools en methodologieën voor capaciteitsopbouw



Zoals uitgelijnd in de **Train de Trainer handleiding:** het versterken van het psychologisch bewustzijn, de culturele competentie en begeleidingsvaardigheden van mentoren.

Implementatie en evaluatie van de NatAlli Bootcamp and mentoractiviteiten

Inzichten gegenereerd via het **Natalli Community Platform** en pilotactiviteiten die praktisch bewijs leveren over wat duurzame mentorrelaties in crisissituaties ondersteunt.



Voortbouwend op de resultaten en ervaringen die tijdens het NatAlli-project zijn opgedaan, **biedt de NatAlli Blueprint een gestructureerde en overdraagbare aanpak voor:**

01 Het vesrterken van mentorrelaties die zijn geworteld in vertrouwen, empathie en gedeeld eigenaarschap

02 Het ondersteunen van individuen die navigeren door crisis, ontheemding of ingrijpende transities

03 Het bouwen aan organisatiecapaciteit op voor het bieden van inclusieve, traumageïnformeerde leeromgevingen

04 Mentoren en mentees in staat stellen om gezamenlijk toekomstpaden te ontwerpen

05 Reflectieve ruimte bieden voor het ontwikkelen van vaardigheden die essentieel zijn voor duurzame samenlevingen: veerkracht, leiderschap, samenwerking, aanpassingsvermogen en interculturele competentie

Deze Blueprint is niet ontworpen als een vast programmahandboek, maar als een **duurzaamheidsgericht** kader dat aanpasbaar is aan **vershillende institutionele contexten** zoals:

01 Mentor Programma's

02 Peer tutoring en initiatieven voor een leven lang leren binnen hogeronderwijsinstellingen (hoi's)

03 Community support and integratie-initiatieven

04 Ondernemerschap en innovatie-ecosystemen

05 Verandermanagement en organisatieontwikkelingsprocessen

Door onderzoeksinzichten, programmaontwerpervaringen, mentortrainingskennis en implementatielessen te integreren, positioneert dit Blueprint mentoring als een strategisch instrument voor maatschappelijke veerkracht, regeneratie en inclusieve ontwikkeling in tijden van crisis.





Kernprincipes

02

De volgende principes liggen ten grondslag aan alle door NatAlli geïnspireerde mentoring- en capaciteitsopbouwactiviteiten.
Ze zijn afgeleid van de empirische bevindingen, het programmaontwerp, de mentortrainingskennis en de implementatie-ervaringen. Samen vormen ze de **ethische en methodologische basis** van de Blueprint en zorgen ze voor samenhang tussen alle Duurzaamheidspaden.

2.1 Mensgericht & Trauma-geïnformeerd

NatAlli-mentoring erkent dat crisis, ontheemding en ingrijpende transities geen neutrale gebeurtenissen zijn, maar diep ontwrichtende levenservaringen die de professionele identiteit, psychologische stabiliteit en sociale verbondenheid raken.

In de praktijk komt dit principe tot uiting in de volgende **centrale mentoringbenaderingen**:

01 Erken ontheemding, crisis of transitie als diep ontwrichtende ervaringen

02 Vermijd "toxisch positivisme"; breng hoop en realisme in balans

03 Gun tijd voor stabilisatie voordat er op resultaten wordt aangestuurd

04 Prioriteer emotionele veiligheid, erkenning en eigen regie

Dit principe is geworteld in de onderzoeksbevindingen die psychologische druk, onzekerheid en identiteitsontregeling onder hoogopgeleide Oekraïense vrouwen belichten. Mentoring begint daarom met stabilisatie en vertrouwensopbouw, voordat de focus verschuift naar prestaties of resultaten.

2.2 Gelijkwaardigheid

NatAlli verwerpt hiërarchische benaderingen. Hoogopgeleide Oekraïense vrouwen brengen expertise, leiderschapservaring en professionele identiteiten mee die erkend en gerespecteerd dienen te worden.

In de mentorpraktijk betekent dit:

01 Mentoring is een partnerschap, geen deskundige-novice-dynamiek

02 Erken de eerdere expertise, het leiderschap en de identiteiten van mentees

03 Stel doelen en agenda's gezamenlijk op

Dit principe weerspiegelt de inzet van het project voor eigen regie en gedeeld eigenaarschap. Duurzame mentorrelaties ontstaan wanneer machtsdynamieken transparant en samenwerkingsgericht zijn in plaats van hiërarchisch.



2.3 Culturele Bescheidenheid

Mentoring in transnationale en crisiscontexten vereist voortdurende reflectie op culturele aannames en communicatienormen.

In de mentorpraktijk betekent dit:

01 Verken hoe cultuur communcatie, zelfvertrouwen en verwachtingen vormgeeft

02 Pas mentoringsstijlen aan op het comfort van de mentee

03 Vermijd aannames: gebruik open vragen.

Feedback van belanghebbenden benadrukte dat taalbarrières, verschillen in beroepserkenning en uiteenlopende communicatiestijlen de mentoringdynamiek aanzienlijk beïnvloeden. Culturele bescheidenheid wordt daarom behandeld als een voortdurend leerproces in plaats van een vaste competentie.





2.4 Flexibiliteit & Structuur

Effectieve mentoring brengt empathie en duidelijkheid in balans. Hoewel crisiscontexten gevoeligheid vereisen, vraagt duurzame voortgang om gestructureerde ondersteuning.

In de mentorpraktijk betekent dit:

01 Combineer empathie met praktische ondersteuning

02 Gebruik kleine, haalbare stappen (bijv. 30/60/90-day plan; see **NatAlli Toolkit)**

03 Pas communicatiekanalen aan op wat veilig en vertrouwd voelt.

De NatAlli Toolkit biedt gestructureerde sjablonen en facilitatietools die dit principe in de praktijk vertalen, zodat mentoring zowel ondersteunend als resultaatgericht blijft.

2.5 Netwerken & (her)connectie

Een centrale bevinding van NatAlli is dat netwerkverlies een van de meest ingrijpende gevolgen van ontheemding is. Mentoring moet daarom verder reiken dan één-op-één gesprekken en gericht zijn op herverbinding met het ecosysteem.

In de mentorpraktijk betekent dit:

01 Faciliteer toegang tot betekenisvolle netwerken, niet alleen tot informatie

02 Stimuleer peergroepen, maatschappelijke betrokkenheid en transnationale verbindingen

03

Blueprint voor het Ontwerpen van Mentor- en Peerlearningprogramma's



Dit onderdeel vertaalt inzichten die zijn opgedaan tijdens de p**raktische implementatie van NatAlli**, waaronder:

- Het NatAlli **communityplatform**
- De online workshop "**Mentoring for Resilience**"
- Het fysieke evenement **"Mentoring to Thrive"**
- **Praktische richtlijnen** voor organisaties die hun eigen mentoring- of peer-leeractiviteiten willen ontwikkelen

De kern is eenvoudig:
goede mentorprogramma's worden niet gebouwd via massacommunicatie of complexe documentatie. Ze worden gebouwd op vertrouwen, helderheid en doordachte facilitering.

3.1 Werving & Outreach

Een van de duidelijkste bevindingen uit de NatAlli-implementatie was dat vertrouwde netwerken beter presteren dan open oproepen.

Wanneer uitnodigingen werden gedeeld via bekende organisaties, belangengroepen, universiteiten en persoonlijke contacten, was de betrokkenheid groter en waren de gesprekken betekenisvoller. Dit was met name zichtbaar bij de ontwikkeling van het NatAlli Communityplatform en tijdens beide workshops.

Principes

- Maak gebruik van vertrouwde netwerken in plaats van uitsluitend te vertrouwen op open oproepen
- Persoonlijke uitnodigingen vergroten betrokkenheid en relevantie
- Betrek organisaties die al ondersteuning bieden aan jouw doelgroepen (bijv. lokale organisaties voor migrantenondersteuning, initiatieven voor vluchtelingenintegratie of gemeenschapsgerichte onderwijsprogramma's)
- Werving is geen marketingoefening. Het is de eerste stap in relatieopbouw

Acties

- Breng lokale ecosysteemactoren in kaart die met jouw doelgroep werken
- Bouw partnerschappen op met ngo's, hogeronderwijsinstellingen, gemeenten, belangengroepen en sociale ondernemingen
- Maak gebruik van relationele outreach in plaats van massacommunicatieplatforms
- Betrek waar mogelijk voormalige deelnemers als ambassadeurs

Het doel is niet het grootst mogelijke publiek aan te trekken, maar het juiste.

3.2 Voorbereiding & Onboarding

Voorbereiding bepaalt de toon van het gehele programma. Bij NatAlli-activiteiten namen deelnemers zelfverzekerder deel wanneer de verwachtingen helder waren en materialen toegankelijk.

Principes

- Bied korte, toegankelijke voorbereidende teksten aan in plaats van lange rapporten
- Deel scenario's of reflectievragen van tevoren zodat deelnemers op hun eigen tempo kunnen nadenken
- Vermijd jargon en zwaar institutioneel taalgebruik
- Zorg ervoor dat deelnemers begrijpen wat het doel van de sessie is en dat zij een rol als mede-vormgevers vervullen

Wanneer mensen weten waarom ze er zijn en het gevoel hebben dat hun ervaring ertoe doet, nemen ze anders deel.

Acties

- Stuur gepersonaliseerde welkomstberichten
- Bied vroegtijdig toegang tot het platform om technische onzekerheid te verminderen
- Zorg waar nodig voor meertalige of vereenvoudigde materialen
- Verduidelijk vooraf de tijdsinvestering en de opbouw van de sessie

Effectieve onboarding creëert psychologische veiligheid nog voordat de workshop begint.

3.3 Workshop Design (Online of In-Person)

Zowel online als fysieke formats bleken effectief wanneer ze zorgvuldig gestructureerd en mensgericht waren.

A. Structuur

Een online workshop van 90–120 minuten of een fysieke halfdagse sessie kan een eenvoudige maar effectieve opbouw volgen:

Presentaties moeten beknopt zijn. Het echte leren vindt plaats in de breakouts en de gezamenlijke reflectie.

01 Welkom & Check-in
02 Context Schetsen (waarom is mentorschap belangrijk)
03 Platform of Tool Demonstratie (als het relevant is)
04 Module uitleg (kort en gefocust)
05 Scenario-Based Breakouts
06 Gezamenlijke Reflectie
07 Netwerken of Informele Borrel

B. Facilitatiestijl

De toon van de sessie is net zo belangrijk als de inhoud.

Facilitatoren zijn geen performers. Ze zijn spaceholders.

01 Warm, informeel en mensgericht
02 Moedig deelnemers aan zonder druk
03 Gebruik storytelling als grond voor overleg en discussie
04 Hou presentaties kort en prioriteer dialoog
05 Wees een voorbeeld voor gelijkwaardigheid in hoe je spreekt.

C. Groepsgrootte

In onze ervaring:

Kleinere groepen vergroten het vertrouwen, geven stillere stemmen de ruimte en scheppen ruimte voor echte uitwisseling.

01 4 - 5 mensen per breakout werkt het beste online
02 15 - 25 deelnemers is een ideaal aantal voor een workshop

De Blueprint voor het Ontwerpen van Mentoring- & Peer-Leerprogramma's is bewust flexibel. Organisaties worden aangemoedigd om de duur, intensiteit en het format aan te passen aan hun context, met behoud van de kernprincipes van mens-eerst mentoring, gelijkwaardigheid, culturele bescheidenheid, structuur met flexibiliteit en herverbinding met netwerken.

04

Scenario-gebaseerd Leerframework



Een van de krachtigste elementen van de NatAlli-aanpak is het gebruik van scenario's uit het echte leven.

Tijdens de Train-de-Trainer-activiteiten, waaronder de internationale online workshop "Mentoring for Resilience" en de fysieke sessie "Mentoring to Thrive" in Amsterdam, werd duidelijk dat deelnemers het meest effectief leren wanneer ze zichzelf kunnen herkennen in de besproken situaties.

Scenario's helpen mentoring te verschuiven van theorie naar geleefde werkelijkheid. Ze nodigen mentoren uit om even stil te staan en te reflecteren: ***"Wat zou ik hier in werkelijkheid doen?"***



Scenario-gebaseerd leren in NatAlli groeide uit:

01 Research interviews and foresight werk

02 De ontwikkeling van de vier mentormodules

03 De praktische mentoring toolkit

04 Testen, discussie, en feedback tijdens implementatie

Binnen de NatAlli approach, het werd geobserveerd dat scenarios voor effectief zijn door:

01 Leren aan echte ervaringen koppelen

02 Emotionele interacties even belangrijk bevinden als intellectuele interacties

03 Een safe space om interactie in te testen voor het tegenkomen van gelijke situaties in het echt

04 Verborgen assumpties blotleggen, machtsdynamieken, en culturele blinde vlekken

05 Inzichten genereren die van belang kunnen zijn bij toekomstige mentorprocessen

06 Belangrijk, scenarios gaan niet over het vinden van het juiste antwoord. Het gaat over samen complexiteit ontdekken

4.1 Scenario Thema's – Uit de NatAlli Modules

De scenario's die in NatAlli-workshops werden gebruikt, zijn afgestemd op de vier kern ***mentoring modules*** en weerspiegelen terugkerende uitdagingen die door Oekraïense vrouwen en mentoren gedurende het hele project zijn geuit. In plaats van voorschrijvend te zijn, dienen deze thema's als toegangspunten voor reflectie op de mentoringpraktijk in verschillende contexten. Voor een gedetailleerde beschrijving van de modules en scenario-inhoud, zie de ***Train the Trainer Manual*** and ***Toolkit***.



4.2 Hoe scenariowerk werd gestructureerd

Scenariogebaseerde sessies binnen NatAlli volgden een eenvoudige en aanpasbare structuur die was ontworpen om participatie, reflectie en uitwisseling te bevorderen. Deelnemers werkten in kleine groepen aan scenario's, ondersteund door facilitatoren, en deelden vervolgens inzichten in plenaire discussies. Leidende vragen richtten zich op realisme, relationele dynamieken en onderliggende culturele, emotionele en structurele factoren. Voor gedetailleerde facilitatiebegeleiding en sessieontwerp, zie het NatAlli ***Train the Trainer Manual***.

4.3 Taal, veiligheid en inclusie

De NatAlli-implementatie benadrukte het belang van taalaccessibiliteit en psychologische veiligheid in mentoringomgevingen. Participatie wordt niet alleen gevormd door kennis, maar ook door zelfvertrouwen, taalvaardigheid en groepsdynamieken. Om inclusieve betrokkenheid te ondersteunen, dienen mentoring- en trainingsformats flexibele communicatiebenaderingen te integreren en ruimte te bieden voor verschillende vormen van participatie. Praktische aanbevelingen en facilitatiestrategieën worden verder uitgewerkt in het NatAlli ***Train the Trainer Manual***.

4.4 Leren als Feedbackloop

Scenariogebaseerd leren binnen NatAlli functioneerde ook als feedbackmechanisme. Inzichten die uit discussies naar voren kwamen, droegen bij aan de voortdurende verfijning van mentoringmodules, tools en programmaontwerp. Op deze manier waren training en implementatie nauw met elkaar verbonden, waardoor het programma responsief kon blijven op de zich ontwikkelende behoeften van deelnemers in verschillende contexten.

4.5 Wat betekent dit voor trainers

Voor trainers en facilitatoren vereist scenariogebaseerd leren een doordachte voorbereiding, facilitering en follow-up. In plaats van vaste antwoorden te bieden, ondersteunt deze aanpak reflectieve praktijk, versterkt het het zelfvertrouwen van mentoren bij het navigeren door complexe situaties, en versterkt het de relationele aard van mentoring. Gedetailleerde begeleiding voor trainers, inclusief voorbereidingsstappen en facilitatietools, is opgenomen in het NatAlli ***Train the Trainer Manual***.



05

Mentor–Mentee Relaties Versterken

De mentoringrelatie staat centraal in NatAlli. In crisis- en transitiecontexten reikt mentoring verder dan loopbaanbegeleiding en wordt het **een stabiliserend, op vertrouwen gebaseerd partnerschap.**

Veel deelnemers navigeerden door verstoorde loopbanen, verlies van professionele identiteit en onbekende systemen. **In deze context ondersteunt mentoring niet alleen professionele ontwikkeling, maar ook oriëntatie, zelfvertrouwensopbouw en herverbinding.**

5.1 Vertrouwen en Psychologische Veiligheid Opbouwen

Vertrouwen ontwikkelt zich door consistentie, helderheid en aandachtig luisteren. Mentorrelaties hebben tijd nodig, met name in crisiscontexten waar de bereidheid tot handelen sterk kan variëren. Psychologische veiligheid stelt mentees in staat om onzekerheid, aarzeling en zorgen te uiten zonder angst voor oordeel. Dit vormt de basis voor verdere ontwikkeling. (Voor praktische mentoringgedragingen en facilitatietechnieken, zie het NatAlli ***Train the Trainer Manual***)

5.2 Zelfvertrouwen en Professionele Identiteit Herstellen

Mentoring speelt een sleutelrol bij het ondersteunen van de wederopbouw van professionele identiteit en zelfvertrouwen na ontwrichting. Dit omvat het erkennen van eerdere ervaringen, het zichtbaar maken van vooruitgang via haalbare stappen, en het ondersteunen van de ontwikkeling van een coherent professioneel narratief over contexten heen. Gedetailleerde methoden en voorbeelden van dit proces zijn opgenomen in het NatAlli ***Train the Trainer Manual***.



5.3 Gelijkwaardigheid en Gedeelde Regie

NatAlli-mentoring is geworteld in niet-hiërarchische relaties die mentees erkennen als ervaren professionals met waardevolle expertise. Duurzame mentorrelaties zijn gebaseerd op gedeelde verantwoordelijkheid, transparantie en gezamenlijk opgestelde doelen in plaats van directieve begeleiding.

5.4 Navigeren door Systemen Zonder het Over te Nemen

Mentoring omvat vaak het ondersteunen van mentees bij het begrijpen van nieuwe institutionele, professionele en ondernemerschapsomgevingen. De rol van de mentor is het mogelijk maken van oriëntatie en weloverwogen besluitvorming, met behoud van de autonomie van de mentee en het vermijden van afhankelijkheid. Verdere praktische benaderingen voor dit evenwicht worden beschreven in de **NatAlli Train the Trainer Manual.**

5.5 Cultuur, Communicatie en Stem

Culturele normen en communicatiestijlen bepalen hoe zelfvertrouwen, participatie en professionele identiteit worden uitgedrukt. Mentoring vereist daarom gevoeligheid voor verschillende uitdrukkingsvormen en bewustzijn van impliciete machtsdynamieken binnen interculturele contexten. Gedetailleerde scenario-voorbeelden en facilitatiebenaderingen zijn te vinden in de **NatAlli Train the Trainer Manual.**

5.6 Netwerken als Relatie-uitbreiding

Ontheemding verstoort vaak professionele en sociale netwerken. Mentoring kan herverbinding ondersteunen door toegang te faciliteren tot gemeenschappen, peergroepen en relevante ecosystemen. In plaats van uitsluitend te focussen op informatie-uitwisseling kunnen mentorrelaties fungeren als bruggen naar bredere netwerken en kansen. (Voor praktische strategieën en voorbeelden, zie de **NatAlli *Train the Trainer Manual*)**



06

Praktische tools voor mentoren en facilitatoren

Hoewel mentorrelaties centraal staan, worden ze versterkt door eenvoudige, consistente structuren die helpen reflectie om te zetten in actie. Binnen NatAlli bleek een set praktische tools effectief in verschillende contexten en formats.
In plaats van voorschrijvend te zijn, functioneren deze tools als flexibele ondersteuningen die kunnen worden aangepast aan organisatiebehoeften en deelnemersprofielen.
Gedetailleerde sjablonen en stapsgewijze begeleiding zijn opgenomen in de **NatAlli Toolkit** en **Train the Trainer Manual.**

6.1 Actieplannen

Het opsplitsen van complexe transities in beheersbare stappen ondersteunt motivatie en maakt vooruitgang zichtbaar. Kortetermijnplanningshorizonten kunnen mentoringprocessen helpen structureren, terwijl ze flexibiliteit en aanpassing in de tijd mogelijk maken.

6.2 Communication Adaptation

Communicatieaanpassing Toegankelijke en flexibele communicatie is essentieel in transnationale en meertalige mentoringomgevingen. Het aanpassen van communicatieformats aan de voorkeuren en het comfortniveau van deelnemers ondersteunt inclusie en betrokkenheid, met name waar taalzelfvertrouwen varieert. Praktische strategieën voor inclusieve communicatie worden beschreven in het NatAlli ***Train the Trainer Manual***.

6.3 Doorverwijsbewustzijn en Grenzen

Mentoring opereert binnen duidelijke grenzen. Het herkennen van de beperkingen van de mentoringrol is essentieel voor het behoud van vertrouwen en duurzaamheid. Organisaties dienen ervoor te zorgen dat mentoren op de hoogte zijn van relevante ondersteuningsdiensten en waar nodig adequaat kunnen doorverwijzen. Verdere begeleiding over grenzen en ethische overwegingen is opgenomen in de NatAlli ***Train the Trainer Manual***.

07

Capaciteitsopbouw voor Organisaties & Hogeronderwijsinstellingen

De Blueprint ondersteunt organisaties bij **het versterken van relationele capaciteit — het vermogen om vertrouwen, samenwerking en inclusieve ondersteuningsstructuren te bevorderen** in tijden van onzekerheid en verandering. Hoewel NatAlli werd ontwikkeld als reactie op de ontheemding van hoogopgeleide Oekraïense vrouwen, is de aanpak bewust overdraagbaar naar **verschillende institutionele en maatschappelijke contexten.**



7.1 Toepassingen in Hogeronderwijsinstellingen

Hogeronderwijsinstellingen navigeren steeds vaker door complexe en overlappende uitdagingen, waaronder ontheemding, diversiteit en veranderende arbeidsmarkteisen. De NatAlli-aanpak kan hogeronderwijsinstellingen ondersteunen bij het inbedden van mentoring- en peer-leerpraktijken als onderdeel van de institutionele cultuur, in plaats van als geïsoleerde initiatieven.

Dit kan het integreren van relationele mentoring in studentenondersteuningssystemen, peer-learningformats en personeelsontwikkelingsbenaderingen omvatten. Voor concrete implementatieformats en trainingsbenaderingen, zie de **NatAlli Train the Trainer** manual en **NatAlli toolkit**.

7.2 Toepassingen bij Organisatieverandering

Buiten het onderwijs kan mentoring ook functioneren als een relationele benadering van organisatieverandering. In transitiecontexten — zoals internationalisering, herstructurering of crisisrespons — kan mentoring dialoog, gedeeld begrip en adaptief vermogen ondersteunen. Door niet-hiërarchische uitwisseling, reflectieve praktijk en incrementele vooruitgang te bevorderen, draagt mentoring bij aan veerkrachtigere en inclusievere organisatieculturen.

08

Reflectieve Paden voor Duurzame Samenlevingen





Voorbij tools, workshops en mentoringcycli nodigt het NatAlli Blueprint uit tot een **diepere reflectie.** Het vraagt individuen en organisaties om even stil te staan en na te denken over **wat voor samenlevingen we aan het bouwen zijn, met name in tijden die worden gekenmerkt door crisis, ontheemding en snelle verandering.**

Gedurende het project bleven bepaalde vragen terugkeren. Het zijn geen technische vragen.

Het zijn ethische en relationele vragen:

01 Hoe ondersteunen we mensen door crisis terwijl we waardigheid en eigen regie bewaren?

02 Welke vaardigheden zijn van belang voor veerkrachtige, inclusieve gemeenschappen?

03 Hoe kan mentoring leiderschap, empathie en samenwerking cultieveren (niet alleen inzetbaarheid)

04 Hoe ontwerpen we systemen die diverse ervaringen en krachten erkennen in plaats van uitsluitend te focussen op tekortkomingen?

Deze reflecties verschuiven de Blueprint

van een programmamodel naar een maatschappelijke lens.

Wanneer individuen en organisaties serieus met deze vragen aan de slag gaan, beginnen ze **toekomstpaden** te vormgeven die:

01 **Rechtvaardiger zijn** – omdat macht en kansen bewuster worden gedeeld

02 **Meer verbonden zijn** – omdat netwerken isolatie vervangen

03 **Mensgerichter zijn** – omdat geleefde ervaring het ontwerp informeert

04 **Veerkrachtiger zijn** – omdat mensen en instellingen leren hoe ze zich kunnen aanpassen zonder hun waarden te verliezen



Duurzaamheid betekent in deze zin niet alleen het in stand houden van programma's in de loop van de tijd. Het gaat om het cultiveren van **culturen van mentoring, reflectie en gedeelde verantwoordelijkheid die verder kunnen bestaan dan welk afzonderlijk project dan ook.**
De NatAlli Blueprint moedigt ons uiteindelijk aan om mentoring niet te zien als een tijdelijke interventie, **maar als een praktijk van het bouwen aan samenlevingen waarin erkenning, eigen regie en samenwerking deel uitmaken van het dagelijks leven.**

09

Duurzaamheidsroadmap: Van Pilot naar Institutionele en Sectoroverstijgende Overdracht



Als antwoord op de behoefte aan een duidelijkere korte-, **middellange**- en **langetermijnvisie** voor duurzaamheid, wordt het NatAlli Duurzaamheidsblueprint aangevuld met een **gefaseerde roadmap.**

Deze roadmap schetst hoe de benaderingen en lessen van het project zich in de loop van de tijd kunnen ontwikkelen — van pilotimplementatie naar institutionele inbedding en bredere sectoroverstijgende overdracht.
Het definieert:

Over verschillende tijdshorizonten, met een gestructureerde visie voor het bestendigen en opschalen van NatAlli-resultaten voorbij de projectlevenscyclus.

01 **Strategisch Doel**

02 **Verantwoordelijken**

03 **Kennisbronnen**

04 **Succespunten**

Duurzaamheidsroadmap

	0 - 12 maand	1-3 jaar	3-5 jaar	5 jaar +
01 Strategisch Doel	De NatAlli-aanpak piloten en valideren	NatAlli-methoden inbedden in institutionele praktijk	Opschalen en overdragen naar bredere netwerken	NatAlli positioneren als een model voor veerkrachtige en inclusieve mentoringecosystemen
02 Verantwoordelijken	Partner-hogeronderwijsinstellingen, projectpartners, mentorpool, facilitatoren	Hogeronderwijsinstellingen, innovatiecentra, gemeenschapsorganisaties, ondersteuningseenheden, getrainde facilitatoren	Partners, netwerken van hoi's, gemeenschapsactoren, verspreidingspartners, Europese stakeholders	Hogeronderwijsinstellingen, projecterfgoednetwerken, praktijkbeoefenaars, toekomstige projectconsortia
03 Kennisbronnen	NatAlli Toolkit, Train-the-Trainer Handboek, Duurzaamheidsblueprint, pilot mentor-/facilitatorpool, communityplatform	Trainingsmodules, interne personeelscapaciteit, organisatierichtlijn-en, verspreidingsmaterialen	Open onderwijsmiddelen, licentiekader, verspreidingsstrategie, partnerschapsnetwerken, casestudies	Open-access middelen, alumni-/facilitator-gemeenschappen, strategische partnerschappen
04 Succespunten	Minimaal 3 pilotimplementaties afgerond; gebruikersfeedback verzameld; initiële aanpassingen gedocumenteerd; eerste duurzaamheidslessen geïntegreerd in het Blueprint	NatAlli methoden formeel overgenomen in partner- of geassocieerde organisaties; mentoring opgenomen in reguliere praktijk	NatAlli-aanpak overgedragen aan instellingen of organisaties; bewijs van aanpassing buiten het oorspronkelijke consortium; sectoroverstijgend gebruik gedocumenteerd	Voortgezet gebruik van NatAlli-middelen na de projectlevensduur; erfgoedpartnerschappen bestendigd; NatAlli erkend als referentiemodel voor mentoring in crisis- en transitiecontexten

Slot & Call to Action

10

De NatAlli Duurzaamheidsblueprint is het resultaat van een gezamenlijke inspanning van **onderzoekers, mentoren, facilitatoren, Oekraïense vrouwen, partnerorganisaties en ecosysteemactoren** die samen leren over grenzen heen. Het is geen afgerond product dat mechanisch kan worden gerepliceerd. **Het is een uitnodiging.**

01

Een uitnodiging om:

- Ruimte te bewaren voor waardigheid in tijden van crisis
- Mentorrelaties te ontwerpen geworteld in gelijkwaardigheid
- Instituten te bouwen die luisteren voordat ze voorschrijven
- Leiderschap te ondersteunen dat groeit vanuit geleefde ervaring
- Samenwerking boven hiërarchie te verkiezen

02

Voor mentoren:

Je verbinden aan aanwezigheid, reflectie en gedeelde regie.

03

Voor Organisaties en Hogeronderwijsinstellingen:

Betekent het mentoring als structurele praktijk in te bedden in cultuur

04

Voor Gemeenschappen:

Betekent het erkennen dat herstel na crisis niet alleen gaat over infrastructuur of werkgelegenheid. Het gaat over het herstellen van zelfvertrouwen, verbinding en stem.

05

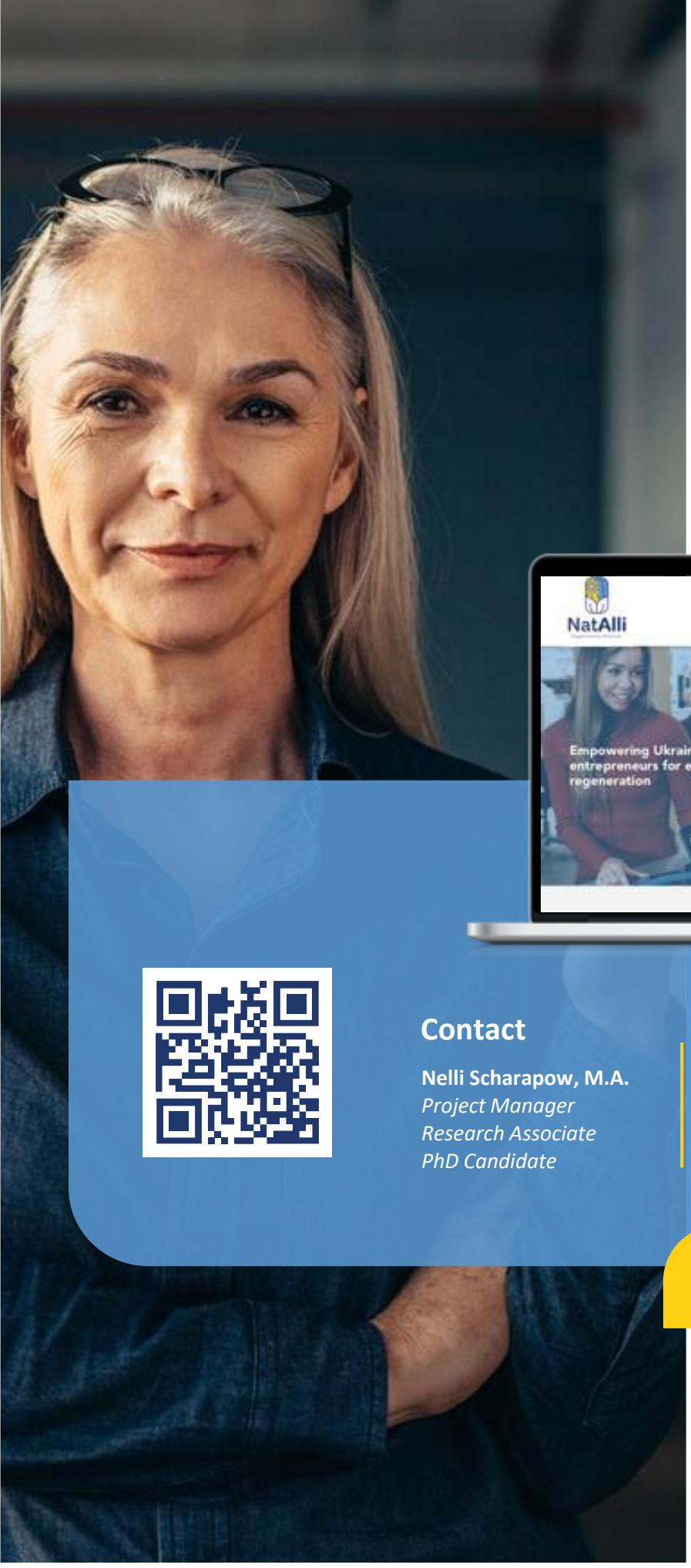
Organisaties die dit Blueprint aanpassen, worden aangemoedigd om:

- Klein maar met intentie te beginnen
- Te werken via vertrouwde netwerken
- Te investeren in de voorbereiding van facilitatoren
- Leren continue vast te leggen
- Inzichten openlijk te delen om collectieve kennis te versterken

06

Duurzame samenlevingen

Duurzame samenlevingen worden niet gebouwd door grote verklaringen alleen. Ze worden gebouwd door consistente, relationele praktijk. Mentoring — geworteld in empathie, structuur en gedeelde verantwoordelijkheid — wordt zo een van de stille maar krachtige manieren waarop we die samenlevingen vormgeven.



NatAlli

Regenerative Alliances



Contact

Nelli Scharapow, M.A.
Project Manager
Research Associate
PhD Candidate

MSB | Münster School of Business
Science-to-Business Marketing Research Centre
Johann-Krane-Weg 23, D-48149 Münster
Email: www.science-marketing.com

www.**natalliproject**.eu

Volg onze Reis

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. The views and opinions expressed are, however, those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or the DAAD National Agency. Neither the European Union nor the DAAD National Agency can be held responsible for them.