

## NAV & ENLP NL Local Circle – To discourage or to encourage, how to balance?

Maar liefst 21 voedingsprofessionals meldden zich op 19 april bij Newtricious, in het Agri&Food Plaza in 's-Hertogenbosch voor de workshop *'To discourage or to encourage, how to balance?'*, georganiseerd door de Nederlandse Academie van Voedingwetenschappen (NAV) en de ENLP NL Local Circle. Sanne van der Made (voorzitter Jong NAV en ENLP alumna), R&D Manager bij Newtricious, opende de middag door iedereen welkom te heten in 's-Hertogenbosch en een korte introductie te geven over Newtricious. Na het introduceren van NAV en ENLP door Sanne in samenwerking met Hanne van Ballegooijen (NAV lid en als ENLP alumna actief bij de Local Circle), werd alle deelnemers gevraagd om zich kort voor te stellen. Van de 21 deelnemers waren zeven (nog) geen lid van NAV of ENLP. Verder was er één ENLP alumna en vijf deelnemers waren NAV lid, naast acht deelnemers die zowel lid zijn van NAV als dat men ENLP alumnus is.

Na deze introductie werd het tijd om aan de slag te gaan met de daadwerkelijke leiderschapsworkshop over het woord krijgen in ofwel een debat (de eerste casus), ofwel in een kleinere meeting (de tweede casus). Hoe ga je in een debat om met een of enkele dominante personen, of zorg je in een kleine meeting dat je je eigen inzichten kunt delen? Met een grote diversiteit aan achtergronden en interesses van de deelnemers bleek al snel dat er vele verschillende ervaringen gedeeld konden worden deze middag.

Eén helft van de groep ging aan de slag met de debat-casus waarbij Alie (NAV lid en als ENLP alumna actief bij de Local Circle) de discussie modereerde, de andere helft van de groep stortte zich op de casus over de kleinere meeting, die door Sanne en Hanne gemodereerd werd. Bij het bespreken van de debat-casus werden alle deelnemers gevraagd om hun eerste ideeën en gedachten te delen in een twee- of drietal, terwijl de meeting-casus direct in de grote groep besproken werd. De groep die begon in kleinere groepen, werd na vijf tot tien minuten gevraagd om de casus verder plenair te bespreken. Na een korte samenvatting van de bespreking werd iedere deelnemer nog gevraagd of er laatste aanvullingen waren op de discussie.

Na een half uur werken aan één casus en een korte pauze, wisselden beide groepen om ook de volgende casus uit te werken. Een half uur later werd het tijd om beide casussen na te bespreken. Vóór de inhoudelijke thema's aan bod kwamen, was er eerst aandacht voor de verschillende manieren van bespreken: voor zowel de manier om direct in een grote groep een casus te bespreken, als de manier om kort voor te bespreken in twee- of drietalen bleek voordelen te hebben in de ogen van verschillende deelnemers. Waar in een grote groep het een voordeel kan zijn om op ideeën van anderen voort te kunnen borduren terwijl je in een tweetal het risico te 'zwemmen' als je moet beginnen met een casus, biedt het voorbereiden in tweetallen juist ruimte om eigen ideeën eerst verder uit te werken en meer *'out of the box'* te denken. De vraag voor laatste aanvullingen na een samenvatting van de bespreking van een casus deed verschillende deelnemers denken aan de typische 'WVTTK' bij een vergadering en werd dan ook verschillend ervaren: soms kan het nuttig zijn om nog een laatste punt te delen met een groep, maar het kan ook vreemd aanvoelen om wederom iets nieuws aan te leveren in een min of meer afgeronde discussie.

Bij de inhoudelijke nabespreking bleken een aantal thema's in beide situaties zeer belangrijk te zijn: (i) de rol van de moderator; (ii) hiërarchie in een organisatie/situatie; en (iii) respect. De moderator of voorzitter van een meeting, hoe groot of klein ook, heeft een belangrijke rol in ofwel het afremmen van dominante sprekers, maar kan ook van belang zijn om in een kleinere setting iemand te stimuleren het woord te nemen. In de casus besprekingen werd ook direct aangegeven dat wanneer een moderator van een meeting dit niet of minder doet, je hierin ook als deelnemer een actieve rol in kunt nemen door samen te vatten wat er gezegd is of door open vragen te stellen. Ook de hiërarchie in een groep of situatie beïnvloedt in hoeverre men zich op zijn of haar gemak voelt om actief een bijdrage te leveren aan een meeting of een debat. Er werden diverse creatieve ideeën geopperd om juist deze hiërarchie te doorbreken, door bijvoorbeeld in een grotere discussie de spreektijd van *seniors* te beperken en *juniors* te motiveren om de microfoon te pakken. Het derde thema dat in beide casussen belangrijk bleek was respect: als mensen het idee hebben dat hun bijdrage gewaardeerd wordt, zullen meer mensen zich mengen in een gesprek. IJsbrekers aan het begin van een vergadering, die de hiërarchie enigszins doorbreken en iedereen meer 'menselijk' maken, helpen bij het creëren van zo'n veilige sfeer. Maar respect speelt ook een andere rol: als iemand zich niet op zijn gemak voelt om actief deel te nemen aan een debat of het woord te nemen tijdens een vergadering, moet het ook niet geforceerd worden. In de nabesprekingen van de casussen werd uitgegaan van de Nederlandse cultuur, waarbij het gewaardeerd wordt dat je een bijdrage levert, maar ook niet in iedere cultuur is dit natuurlijk even toepasbaar. Ook hierbij is respect het trefwoord, niet alleen voor de spreker, maar ook voor (de achtergrond van) de gesprekspartners. In de verschillende discussies werd in deze zin ook benoemd dat er soms man/vrouw verschillen mee kunnen spelen die het respect voor elkaar kunnen beïnvloeden. Bij de debat-casus kwam nog ter sprake dat wetenschappers

## Recap workshop NAV & ENLP

soms van nature (te) bescheiden zijn, waardoor een stellige positie innemen tijdens een discussie niet altijd goed voelt. Bij het bespreken van de meeting-casus werden verschillende suggesties gedaan voor het gebruik van technologie (bv Google Docs) om iedereen gemakkelijker mee te laten doen en efficiënter tot besluiten te komen.

Ter afsluiting van de workshop werd een [korte film](#) vertoond over het verschil tussen introversie en extraversie, één van de belangrijke thema's die door beide casussen heen speelde. En voordat de borrel in de binnentuin werd afgetrapt, reflecteerden alle deelnemers nog kort op de workshop door enkele kernwoorden op een post-it te schrijven. Dit resulteerde in een mooi overzicht van wat iedereen mee naar huis nam van de workshop!

Als organisatie kijken we terug op een inspirerende middag en een mooi moment om kennis te maken of bij te praten met professionals in de voedingswereld. Hierbij willen we jullie nogmaals hartelijk bedanken voor jullie actieve deelname aan de workshop en we hopen elkaar graag opnieuw te ontmoeten bij de volgende NAV of ENLP activiteiten!

