

Duurzaam schoonmaken met Brauzz

FEB alumni Lowie en Ruben
over de kracht van navullen



UNIVERSITEIT
GENT

FEB-ONDERZOEK

Karliën Coppens
ondernemingen na corona

DIVERSITEIT

aan de FEB



OP ZOEK NAAR UGENT-TALENT?

UGENT CAREER CENTER

Op een eenvoudige manier in contact komen met masterstudenten, PhD's en alumni van de UGent?

Zet jouw bedrijf in de kijker en publiceer gratis je vacatures in het UGent Career Center!

ugent.be/careercenter



UNIVERSITEIT
GENT

INHOUD

WOORD VOORAF Prof. dr. Patrick Van Kenhove, decaan	3
ONDERNEMENDE ALUMNI Ruben Renaer en Lowie Vercraeye	4
DIVERSITEIT De FEB streeft naar meer diversiteit	8
ACHTER DE SCHERMEN Een dag in het leven van Prof. Bertel De Grootte	14
FEB-ONDERZOEK Karlén Coppens over Vlaamse bedrijven na corona	16
EDUCatieve MASTER Stefanie De Jonge	19
#UGentFEB op SOCIALE MEDIA	20
ALUMNA BESTUURSKUNDE IN DE KIJKER Céleste Schoutteet	22
ONDERZOEK UGent @ Work	24
WEDSTRIJD	28
ONDERWIJS Het FEB-moniterraat in tijden van corona	30

COLOFON

Tijdschrift van Universiteit Gent
Faculteit Economie en Bedrijfskunde
jaargang 2021 – mei

HOOFD- EN EINDREDACTIE

Lies Vermeesch

Met uitdrukkelijke dank aan

Patrick Van Kenhove, Marc De Clercq

Lay-out → Marc Popelier - www.cluster-graphics.be

Drukwerk → Dejaegher Graphics

Verantwoordelijke uitgever →

Faculteit Economie en Bedrijfskunde,

Lies Vermeesch,

Tweakerkenstraat 2, 9000 Gent

lies.vermeesch@ugent.be

Overname van artikels is mogelijk mits schriftelijke

toestemming van de redactie en bronvermelding.

Coverfoto → © Nic Vermeulen

Beste lezer

Beste alumnus / beste alumna

Samen met onze rector, Prof. Rik Van de Walle, bepaalden we enkele universiteitsbrede beleidskeuzes waarvoor we ons als faculteit willen inzetten. De FEB koos voor de thema's "duurzaamheid", "talentontwikkeling" en "alumni".

Want ja, de FEB is bijzonder trots op haar alumni. Onder de FEB alumni vind je niet alleen CEO's, ondernemers, sterke profielen uit de publieke sector, topsporters of BV's ... We dragen elke ex-student een warm hart toe die met zijn of haar volle goesting een bijdrage levert aan onze maatschappij op de manier hoe hij of zij dat wil.

En wij leren jou graag beter kennen! Wie ben je? Welke job oefen je uit? Evolveert jouw loopbaan zoals je dat had verwacht? Wil je contact blijven houden met ons? Aarzel niet om mij een mailtje te sturen met jouw ervaringen als FEB alumnus/-a of schrijf je in op infinitem.ugent.be om contact te houden met ex-medestudenten.

Ik wens je alvast veel leesplezier met deze editie van het FEB alumni magazine.

Prof. dr. Patrick Van Kenhove, decaan

[PATRICK.VANKENHOVE@UGENT.BE](mailto:patrick.vankenhove@ugent.be)

© FOTO: GEERT DE SOETE



FEB ALUMNI

RUBEN EN LOWIE INTRODUCEREN

DÉ NIEUWE MANIER VAN

SCHOONMAKEN

MET BRAUZZ



Ruben Rennaer (24) en Lowie Vercraeye (24) studeerden beide Handelswetenschappen aan de faculteit Economie en Bedrijfskunde. Ruben koos voor de afstudeerrichting 'Commercieel Beleid' en Lowie voor 'Finance and Riskmanagement'. Tijdens hun studies aan de FEB hadden ze al ideeën om te gaan ondernemen, maar het businessplan was nooit levensvatbaar. Het bleef abstract.

Toen ze beide nog een extra opleiding 'Innovation and Entrepreneurship' volgden aan de Antwerp Management School kwamen ze stilaan tot de kern van hun businessidee. Ze voerden marktonderzoek uit, stelden een businessplan en financieel plan op én ze leerden Manush Barvar – hun derde compagnon, uit Duitsland – kennen. Brauzz zag het daglicht. We spreken met Ruben over Brauzz, hun duurzame schoonmaakmerk.

Hoe zijn jullie op het idee gekomen?

'We hadden alle drie de ambitie om samen te ondernemen met een duurzame insteek, met een positieve impact op het klimaat. Over de waarden en normen van het product of de service die we zouden aanbieden, waren we het meteen eens. We wilden ecologie zo brengen op een manier dat het voor iedereen haalbaar was. Wat dat dan concreet zou worden, dat wisten we nog niet. Dat idee kwam er pas na een grondige audit waarbij we verschillende industrieën onder de loep namen. Zo bleek dat er in de schoonmaakindustrie enorm veel wegwerpplastic wordt verbruikt waar we ons niet helemaal bewust van zijn en dat veel ingrediënten schadelijk zijn voor waterwegen, aquatisch leven, ... We ontdekten ook dat er weinig innovatie en veel greenwashing (n.v.d.r. zich groener voordoen dan een organisatie werkelijk is) was in die industrie, want ook al is het poetsproduct ecologisch, de plastic wegwerpverpakking en het vervoer blijft bestaan.'

Jullie zijn alle drie 'first-time founders', hoe gingen jullie van start?

'Na onze opleiding aan de FEB maakten we gebruik van alle begeleiding die we konden krijgen aan de Antwerp Management School. Daarna schreven we ons in voor The

Een duurzaam product moet wérken, betaalbaar zijn én makkelijk in gebruik. Daarin willen we andere ecologische merken uitdagen.

Birdhouse van Belfius, een incubator die start-ups begeleidt. Zij kiezen dan vijftien start-ups uit waar ze potentieel in zien. Bij ons dachten ze al vrij snel dat we een steen zouden verleggen in de toekomst en we werden gelinkt aan de juiste experts om ons verder te begeleiden tijdens het traject.'

Welke obstakels kwamen jullie tegen tijdens het opstarten van Brauzz?

'Bij elke beslissing die we namen, liepen we wel eens tegen de muur. Vooral de regelgeving was een echt kluwen! Het operationele en strategische luik van het verhaal zorgde voor veel tegenslagen. Je begint je ondernemingsverhaal met de beste intenties, maar er lopen dingen fout doordat je niet aan de gevolgen denkt. Het voordeel is dat je daar enorm snel uit leert. Aan starters geef ik daarom graag de tip om niet bang te zijn om te netwerken. Stel die ene vraag! Elke muur waar je niet tegen loopt, is een kans om sneller op de markt te zijn. En verder moet je gewoon starten. Doe een kleine investering door bijvoorbeeld productfoto's te laten maken, een eigen site te lanceren en laat daarop advertenties lopen ... Op basis van de return-on-investment van die advertenties heb je de basis om een gezond financieel plan te hebben. Daarmee kan je "data driven" gaan beslissen of het een goed idee is om naar de markt te gaan.'

Komaf maken met vooroordelen

'Toen we met Brauzz startten, merkten we meteen dat we een aantal stigma's over ecologie moesten counteren. Ecologische producten spreken vaak enkel een nichepubliek aan die al overtuigd is van duurzaamheid. Maar wij wilden net de hele bevolking aanspreken en het voor iedereen haalbaar maken.'

Welke stigma's?

'Om te beginnen: de prijs. Veel gebruikers denken dat ecologische poetsproducten automatisch duurder zijn. Wij gaan hier bewust tegenin door een navulbaar schoonmaakproduct op de markt te brengen. De eerste aankoop is iets duurder dan schoonmaakflessen kopen in de supermarkt – doordat je duurzame PET-sprayflessen aankoopt – maar de navulverpakkingen zijn veel goedkoper. Als je Brauzz gaat benchmarken tegenover een gemiddelde fles merkreiniger in de supermarkt kom je ongeveer aan 6,12 euro per liter en Brauzz kost 3,32 euro per liter. Hier speelt de kracht van het hervullen een enorme rol.



Verder is de schoonmaakefficiëntie van Brauzz van cruciaal belang. Je product mag nog zo "groen" zijn: als het niet schoonmaakt, zijn mensen niet tevreden en kopen ze het niet meer. In die ontwikkeling stopten we vanaf dag één veel tijd en geld: het product zo duurzaam, maar zo krachtig mogelijk maken! Vaak is het zo dat poetsproducten met toxische stoffen "beter" schoonmaken. Wij testten verschillende formules in onafhankelijke laboratoria op schoonmaakefficiëntie. We overtroffen de marktleider in Duitsland. Bovendien zijn onze producten volledig veilig, bevatten ze geen toxische stoffen en is 99% van het product afkomstig van natuurlijke bronnen. Die ene procent coveren we niet volgens de regelgeving omdat Brauzz een kleur en geur bevat, maar verder is het dus volledig biologisch afbreekbaar.'

Hielp jullie FEB-opleiding met het oprichten van Brauzz?

'In de opleiding Handelswetenschappen kregen Lowie en ik uiteraard onze brede basis mee. De rollen zijn nu nog steeds mooi verdeeld volgens de afstudeerrichting die we kozen. Ik houd me bezig met het marketingplaatje (n.v.d.r. Ruben studeerde Handelswetenschappen – commercieel beleid) en Lowie houdt zich vooral met Finance en de Business-to-Business bezig (n.v.d.r. Lowie studeerde Handelswetenschappen – Finance and Riskmanagement). Manush deed een algemene economie-opleiding in Duitsland.'

Wat zijn jullie toekomstplannen met Brauzz?

'We willen hét duurzame merk (de "expert brand") worden binnen de categorie consumer goods en in het algemeen een beter beeld creëren over ecologie en duurzaamheid en andere spelers daarin uitdagen. Momenteel zijn we al bezig met de ontwikkeling van een volgend product waarbij we ook gaan elimineren wat niet nodig is (bv. geen water laten vervoeren). We willen onze grenzen blijven verleggen naar andere productcategorieën zodat onze innovatie niet stopt bij kuisproducten.'

De woning van welke prof zouden jullie graag onder handen nemen met Brauzz?

'Die van Patricia Everaert – ik vond haar vak aartsmoeilijk. Of het huis van Bertel De Grootte, op basis van de warrige lessen kan zijn woning wel een poetsbeurt gebruiken volgens mij! (lacht)'

➔ WEBSITE: BRAUZZ.COM

➔ INSTAGRAM: BRAUZZ

KORTINGSCODE BIJ BESTELLING: UGENTIO



© FOTO: MIRCO PHOTO

DIVERSITEIT AAN DE FEB

Diversiteit leidt tot uitmuntendheid. Het in contact komen met een veelheid aan visies en mensen vergroot inzichten, leidt tot betere analyses en dus ook oplossingen. Diversiteit binnen de FEB gaat over de samenstelling van het personeels- en studentenbestand op basis van een aantal demografische en socio-economische factoren zoals gender, nationaliteit, levensbeschouwing, seksualiteit, etnische afkomst, leeftijd, culturele achtergrond, functiebeperking, enz. Maar het inzetten op meer diversiteit – en dus het verbeteren van de weerspiegeling van onze superdiverse samenleving binnen een organisatie en het wegwerken van ongelijkheden – is op zich niet voldoende, inclusie is daarbij cruciaal.

Inclusie gaat over het waarden van de inbreng van verschillende perspectieven van de diversiteit.



(Badra Djait, centrale diversiteitscoordinator UGent)

HET DIVERSITEITSBELEID VAN UNIVERSITEIT GENT

Steeds meer topuniversiteiten en grote bedrijven zijn zich bewust van de positieve impact van diversiteit en inclusie op innovatie en groei en zetten hierop in. Het omarmen van diversiteit is essentieel om het best mogelijke resultaat te bereiken voor studenten en medewerkers, maar ook om de bijdrage aan de samenleving te maximaliseren. Alleen zo kan de UGent – en bij uitbreiding onze faculteit – een innovatieve en volwaardige wereldspeler zijn.

Hoewel de voorbije jaren grote stappen voorwaarts gezet zijn inzake gelijke gendervertegenwoordiging in alle personeelscategorieën, blijft de Faculteit Economie en Bedrijfskunde qua academisch personeel een lokaal verankerde faculteit. We volgen daarin een universiteitsbrede trend: amper 5% van het ZAP-kader aan de UGent heeft een niet-Europese nationaliteit, zo'n 90% is Belg. Een gevaar van die uniformiteit is dat bepaalde perspectieven op de wereld niet vertegenwoordigd zijn. Zolang diversiteit geen evidentie is, moeten we het bewust op de kaart blijven zetten, zodat meer talenten en visies een plaats krijgen aan de FEB.

De UGent profileert zich als maatschappelijk geëngageerde en pluralistische universiteit die openstaat voor alle studenten en medewerkers ongeacht hun levensbeschouwelijke, politieke, culturele en sociale achtergrond. De universiteit werkt daarom continu aan het creëren van een inclusieve leer-, werk- en onderzoeksomgeving waarin alle leden van de UGent-gemeenschap zich thuis voelen en hun talenten kunnen ontplooien, zodat ze kunnen excelleren in onderwijs, onderzoek en dienstverlening.

Hoewel heel wat UGent-onderzoekers diverse achtergronden hebben, wordt onze superdiverse samenleving nog altijd onvoldoende weerspiegeld in de auditoria en in het personeelsbestand van de UGent. Bovendien vinden jongeren met een diverse migratieachtergrond onvoldoende hun weg naar de universiteit. De universiteit wil van diversiteit de norm maken door verschillend talent aan te trekken, te valoriseren en tegemoet te komen aan noden van verschillende groepen. De in- en doorstroom van studenten en medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen stimuleren, vormt daarbij een belangrijke doelstelling. Zo werkt UGent aan een betere begeleiding van studenten met een functiebeperking en werd het transgenderbeleid recent vernieuwd. Kortom, UGent wil er alles aan doen zodat iedereen, onafhankelijk van migratie- of andere achtergrond een universitaire opleiding kan genieten en een diploma kan behalen.

WIL JE MEER WETEN OVER HET UGENT DIVERSITEITSBELEID?

LEES HET HIER:

WWW.UGENT.BE/NL/UNIVGENT/WAARVOOR-STAAT-UGENT/DIVERSITEIT-EN-GENDER



© FOTO: MIRCO PHOTO

FACULTAIRE DIVERSITEITSCOMMISSIE

Sinds begin 2014 heeft de FEB een diversiteitscommissie die wordt aangestuurd door een diversiteitscoördinator en voorzitter Prof. Ilse Ruysen. Verder bestaat de commissie uit geëngageerde medewerkers en studenten. De diversiteitscommissie reflecteert over de facultaire diversiteitswerking, bekijkt bestaande processen vanuit een diversiteitsperspectief en tekent lijnen uit voor de toekomst.

Hebben alle studenten en medewerkers voldoende kansen om zich te ontplooiën? Is het onderwijsaanbod afgestemd op een diverse instroom? Bieden we voldoende omkadering voor een steeds meer divers publiek? De diversiteitscommissie van de FEB bepaalt zelf de accenten en wordt hierin ondersteund door de cel Diversiteit en Gender van de universiteit. De facultaire diversiteitscommissie doet al enorm veel inspanningen op die domeinen.

SPECIEFIEKE ACTIES

Hoewel diversiteit geen deel uitmaakt van de universiteitsbrede beleidskeuzes aan de Faculteit Economie en Bedrijfskunde onderneemt de FEB toch tal van acties om in eerste instantie twee doelen te realiseren. Enerzijds wordt er ingezet op het verhogen van de in- en doorstroom van studenten met diverse achtergronden door specifieke obstakels die deze studenten ervaren in kaart te brengen en weg te werken. Anderzijds verhoogt de commissie de awareness over het belang van diversiteit en inclusie onder personeelsleden d.m.v. trainingen en een lerend netwerk met diversiteit en inclusie als centrale thema's.

Zonder exhaustief te zijn, zetten we hieronder zes lopende initiatieven in de kijker.

1. Drempelonderzoek bij studenten

In het academiejaar 2020-2021 startte de commissie (na overleg met het monitoraat, de onderwijsdirecteur en Stuveco) met een reeks diepte-interviews onder studenten met een migratie-achtergrond aan de FEB om inzicht te krijgen op de drempels die de significant lagere doorstroomcijfers voor deze groep verklaren. Éénmaal alle obstakels in kaart zijn gebracht, gaat de facultaire diversiteitscommissie op zoek naar oplossingen.

2. Graduate Support Network

Recent werd in samenwerking met acht OAP-leden een 'Graduate Support Network' opgericht om eenzaamheid onder internationale doctoraatsstudenten aan te pakken en hun opname binnen de faculteit te bevorderen. Zeker in tijden van COVID is de kans op sociaal isolement reëel omwille van de afstand van familie en vrienden.

Het Graduate Support Network organiseerde al een online netwerkevent, coronaproof PhD-wandelingen en ze zetten een Whatsapp-groep op voor informele communicatie. Er is ook een buddy-systeem waarbij elke beginnende internationale OAP zowel een Belgische als ervaren internationale buddy toegewezen kreeg.

In oktober 2020 werd een enquête naar het OAP gestuurd die ingevuld werd door 130 respondenten. De interessante resultaten brachten een aantal praktische problemen aan het licht. Er is nog verbetermarge op het vlak van integratie en sociale verbondenheid binnen de vakgroepen of onderzoeksgroepen. Omwille van corona kregen sommigen te maken met een tekort aan psychologische steun. Verder blijft Engelstalige communicatie een aandachtspunt.

3. Lerend netwerk Diversiteit

De diversiteitscommissie wil een lerend netwerk creëren met diversiteit als centraal thema. In eerste instantie wil de commissie de bestaande – maar versnipperde – expertise rond diversiteit en inclusie binnen de FEB bundelen en alle collega's en studenten de kans geven om hierop een beroep te doen. Er bestaat een eerste lijst – die verre van exhaustief

is – waarin alle relevante publicaties inzake diversiteit van FEB-collega's staan. Bij deze een warme oproep om jouw eigen werk rond diversiteit en inclusie door te mailen naar diversity.eb@ugent.be. Alle info komt in een Biblio-lijst te staan 'FEB Expertise on Diversity and Inclusion'. In de toekomst wil de commissie oplistten in hoeverre diversiteit in lesmateriaal aan bod komt.

4. Bewustzijn rond het belang van diversiteit bij personeelsleden

Trainingen om diversiteit onder de aandacht te brengen van FEB-personeelsleden is ook een hoge prioriteit op de agenda van de commissie. De diversiteitscommissie organiseerde eerder al enkele sessies van de Active Bystander Training. De impact van pesten, intimidatie en ander grensoverschrijdend gedrag kan leiden tot stress, angst en (mentale) gezondheidsproblemen. Vaak grijpen omstaanders niet in, omdat ze niet weten wat van hen verwacht wordt of op welke manier ze kunnen reageren. De award-winning Active Bystander Training leert de participanten technieken om effectief op te treden wanneer ze slachtoffer of getuige zijn van grensoverschrijdend gedrag.

De workshop Bias Interrupters voor selectiecommissies is ook een belangrijke training. In theorie probeert een selectiecommissie altijd de beste kandidaat te selecteren voor een functie, maar intussen toont wetenschappelijk bewijs aan dat dit niet zo eenvoudig is als het lijkt.

Onderzoek toont aan dat mensen minder objectief zijn bij selecties dan gedacht. Klassieke aanwervingsprocedures leiden zelfs vaak tot het selecteren van de verkeerde kandidaat. Dit is vooral te wijten aan impliciete bias, stereotypes die we allemaal hebben. Deze bias is een onbewuste factor in onze selectieprocedure, tenzij we de bias actief leren herkennen en actie ondernemen. In de interactieve workshop leer je kijken naar de rol die impliciet bias speelt in het aanwerven van academisch personeel. We bespreken de huidige aanwervingsmethodes en kijken hoe deze – waar mogelijk – aangepast kunnen worden.

5. Prikkelarme ruimte

Er is een duidelijke nood aan een prikkelarme ruimte op de FEB campus onder studenten en personeelsleden die zich kortstondig wensen terug te trekken voor

gebed, maar ook onder mensen die hoogsensitief zijn, autisme hebben of terugkeren na een burn-out is de nood aan een prikkelarme omgeving vaak hoog.

6. Event external stakeholders

In het najaar van 2021 organiseert de FEB samen met UGent-diversiteitscoördinator Badra Djait een stakeholder event omtrent Diversiteit en Inclusie. Dit met het oog op het opzetten van een diversiteitsnetwerk met externe stakeholders kaderend binnen het UGent-diversiteitsplan. Tijdens dit event zullen zowel expertise als good practices rond diversiteit en inclusie worden samengebracht in de vorm van presentaties en workshops. Wie de sprekers zijn? Zowel de burgemeester, bedrijfsleiders, politici als FEB alumni komen aan bod. Het event is toegankelijk voor iedereen (UGent-personeel, studenten en externe stakeholders zoals mensen uit private en publieke ondernemingen, journalisten en andere geïnteresseerden) ...

EERDERE ACTIES

Ook in het verleden waren er al diversiteitsinitiatieven aan de FEB:

- de HeforShe @ FEB campagne waarbij vooral werd ingezet op het verbeteren van de combinatie gezin/familie en werk, wat resulteerde in het Beleidsdocument "Een genderperspectief op het welzijn en de carrièreperspectieven van jonge onderzoekers" (2017)
- overleg en coördinatie met studentenverenigingen om meer studenten met migratieachtergrond aan te trekken
- het stimuleren van ambassadeurschap door onze studenten in een aantal middelbare scholen
- het aanzetten tot een vereenvoudiging van de procedure voor de aanvraag en de toekenning van studie- en examenfaciliteiten voor studenten met een bijzonder statuut
- de opvolging van het opleidingsonderdeel coaching en diversiteit
- uitbreiding facultaire buddy programma voor Erasmus-, International Degree- en vluchtelingenstudenten

WIL JIJ MEWERKEN AAN HET FEB DIVERSITEITSBELEID?

Iedereen die enthousiast is om de diversiteitscommissie te steunen bij de verdere ontwikkeling van het FEB-diversiteitsbeleid en het creëren van een inclusieve omgeving voor iedereen, is **van harte welkom** om het team te vervoegen. De communicatie van de diversiteitscommissie vindt plaats in het Engels.

Wil je meedoen of heb je vragen, ideeën of opmerkingen?
Mail naar diversity.eb@ugent.be



INFINI-WAT?

De voordelen van Infinitum voor elke FEB alumnnus/alumna

Met Infinitum heb je als alumnus of alumna van de UGent toegang tot een exclusieve omgeving om te netwerken. Je connecteert er met je voormalige studiegenoten en kan ook nieuwe contacten leggen, op basis van je opleiding én interesses over verschillende disciplines heen. Zo kan je die interdisciplinaire kennis misschien ook inzetten bij je huidige job?

What's in it for me?

- Alle alumni van de UGent zijn terug te vinden op Infinitum. Zoek je studiegenoten op of leer nieuwe mede-alumni kennen die bijvoorbeeld in een gelijkaardige business aan het werk zijn.
- Ontdek het ruime activiteitenaanbod voor alumni. Culturele uitstapen, webinars, lezingen. Toegespitst op je vakgebied of net niet. Er is voor elk wat wils.
- Blijf op de hoogte van relevant onderzoek en de realisaties van FEB alumni.
- Deel zelf berichten, evenementen en vacatures.
- Beheer je eigen profiel en de informatie die over jou te vinden is. Ook je mail- en notificatievoorkeuren kan je instellen.
- Geef aan of we jou mogen contacteren voor interviews, gastlessen, opleidingscommissies, jobdagen, getuigenissen,
- Infinitum is volledig gratis. Wil je genieten van extra voordelen zoals het FEB alumni magazine, korting op activiteiten, in de resto's van Universiteit Gent en het GUSB? Word dan lid van FEB alumni. Op Infinitum vind je alle informatie.

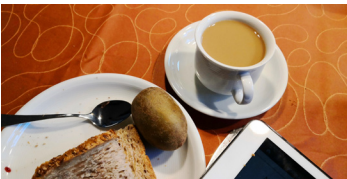
→ [INFINITUM.UGENT.BE](https://infinitum.ugent.be)

EEN DAG IN HET LEVEN VAN PROF. BERTEL DE GROOTE

Prof. Bertel De Groote gunt ons een blik achter de schermen van een werkdag tijdens de coronapandemie.

07:30

Ochtendritueel. Brandstof voor de dag: koffie en krant.



08:00

Lesdag is dasdag.



08:15

Tussen nacht- en dagmodus. Tanden gepoetst, haren nog nat, maar klaar voor vertrek.



08:25

Rugzak, pet, jas en mondmasker: check!



08:45

Een groene start van de werkdag. Stappend naar het werk de batterijen opladen.



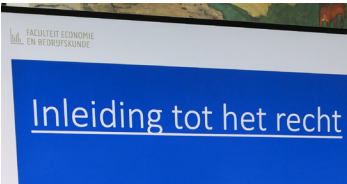
09:00

Heldere lucht en ochtendkoude. Sint-Pietersplein 7. Aankomst bij Campus Twekerken.



09:35

Nog een laatste blik op mijn lesvoorbereiding. Telkens opnieuw.



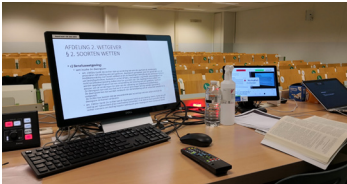
10:00

Een leeg auditorium als publiek. Het went maar niet. Studenten, wij kijken hoopvol uit naar jullie terugkeer op de campus. Wees welkom.



11:25

Pauze



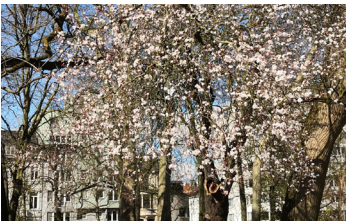
12:25

Niets mooier dan een vers gepoetst krijtbord. Alleen jammer van mijn knappe bordschema's.



12:45

Bloesempracht in het Citadelpark Gent. De ontluikende lente laat zich niet stoppen. Beterschap moet op komst zijn.



12:55

Op naar Mechelen, voor medewerking aan een "coronaveilige" juridische studiedag.



17:00

In de flow tijdens de uiteenzetting. Spannend, maar leuker met publiek.



19:48

Hehe, bijna thuis.



21:45

Rust en genot! Met een onnavolgbare hopbom terugblikken op een drukke week.



23:45

Een paar mails, een beetje administratie en mijn batterij is leeg. Ik haal mijn bed vóór de avondklok.



FEB-ONDERZOEKER **KARLIEN COPPENS**

MEER DAN ÉÉN JAAR CORONA

MET WELKE GEVOLGEN

WORSTELN VLAAMSE ONDERNEMERS?

Uit cijfers die Graydon eerder dit jaar publiceerde, blijkt dat zo'n 25% van de bedrijven in België die voor de coronacrisis gezond waren op vandaag financiële moeilijkheden ervaren. En dat percentage komt overeen met naar schatting 100.000 bedrijven, een aanzienlijk aantal. Dat cijfer bevat bovendien enkel publicatieplichtige bedrijven, zijnde de vennootschappen, terwijl België ook heel wat eenmanszaken telt. In realiteit ligt het cijfer dus nog een stuk hoger. Schrijnend.

Vooraf jonge en kleinere bedrijven met maximaal 50 werknemers worden hard getroffen omdat deze bedrijven vaak over minder financiële reserves beschikken dan grote bedrijven. Uiterekend die reserves lieten die bedrijven de afgelopen maanden toe om overeind te blijven ondanks sterk verminderde inkomsten. Uit een bevraging die we eind juni 2020 deden bij ondernemers en kleine zelfstandigen in Vlaanderen bleek dat de gevolgen van de coronacrisis sterk voelbaar zijn in heel wat sectoren. Zo zagen niet enkel horecabedrijven, winkeliers, reis- en evenementenbureaus hun inkomsten wegvallen, maar bv. ook jonge kappers of consultants die net investeerden in een eigen zaak.

Die gevolgen zijn vooral financieel. Wat bleek uit jouw bevraging toen je polste naar de levenskwaliteit van ondernemers kort na de eerste lockdown in juni 2020?

KARLIEN → 'Meer dan de helft van de ondernemers had te kampen met sterke omzet- en winstdalingen ten gevolge van de eerste lockdown. 43% van de ondernemers gaf ook aan dat hun levenskwaliteit gedaald was ten gevolge van die financiële kopzorgen. Die daling bleek wel minder groot te zijn wanneer ondernemers een levenspartner hadden en er naast het inkomen uit de bedrijfsvoering ook een alternatief inkomen beschikbaar was in het gezin. We zien daar dat het gezin kan optreden als een soort buffer tegen de negatieve impact van de coronacrisis en de daaruit voortvloeiende bedrijfsmoeilijkheden op de levenskwaliteit van de ondernemer.'

Hoe gaan ondernemers om met die moeilijkheden?

'Ondernemers proberen hun problemen zoveel en zo lang mogelijk zelf op te lossen en ze zijn dus niet snel geneigd om hulp te gaan zoeken. Die drang naar zelfstandigheid is vaak één van de redenen waarom ze ondernemer werden. Daarnaast gebeurt het ook dat een ondernemer niet meteen beseft dat zijn bedrijf in moeilijkheden verkeert omdat hij of zij de boekhouding volledig uitbesteedt aan een accountant en zelf dus onvoldoende inzicht heeft in de cijfers achter de onderneming, dat is vnl. bij kleine zelfstandigen het geval. Tot slot blijft het voor ondernemers ook een grote drempel om hulp te gaan zoeken eens ze beseffen dat ze de moeilijkheden niet zelf kunnen oplossen. Op dat moment weten ondernemers vaak ook onvoldoende waar ze terecht kunnen voor gericht advies.'

Kan tijdig hulp zoeken het verschil maken voor die ondernemers?

'Ondanks het toenemend aantal bedrijven in moeilijkheden zien we dat de hulporganisatie Dyzo – een vzw die gratis juridisch, psychologisch en bedrijfsadvies verleent aan ondernemers in moeilijkheden in Vlaanderen – de voorbije maanden juist minder nieuwe hulpvragen ontving dan vóór het uitbreken van de coronacrisis. Hulp vragen, is dus niet evident voor ondernemers. Nochtans kan tijdig hulp vragen de overlevingskansen van de onderneming in moeilijkheden verhogen. Zo zal Dyzo ondernemers bv. helpen bij het onderhandelen van afbetalingsplannen met schuldeisers maar

ook bij het doorvoeren van herstructureringsmaatregelen gericht op het aanzwengelen van de omzet en het reduceren van kosten. Wanneer ondernemers te laat aankloppen bij de organisatie (wanneer hun onderneming al virtueel failliet is), dan zal Dyzo de ondernemer zo goed mogelijk door het faillissementsproces loodsen, waardoor het faillissement vaak minder traumatiserend is. Ook daar maakt de organisatie het verschil.'

Zal er door corona een faillissementsgolf ontstaan in de nabije toekomst?

'Het hangt van een aantal factoren af of bedrijven in moeilijkheden al dan niet failliet zullen gaan. Bijvoorbeeld de mentale weerbaarheid van ondernemers om te blijven vechten tegen de aanhoudende bedrijfsmoeilijkheden, de eventuele verlenging van bestaande overheidsmaatregelen die de betalingsdruk op bedrijven verlichten (bv. uitstel van fiscale en sociale bijdragen), maar ook de mate waarin bedrijven die geen financiële reserves meer hebben toegang zullen krijgen tot betaalbare financiering spelen een grote rol. Hoewel de overheid vorig jaar met de banken een akkoord sloot om 50 miljard euro aan goedkope kredieten te voorzien (waarbij de overheid het risico waarborgt in ruil voor een lage rente), werd in de praktijk slechts 2 miljard aan goedkope kredieten verleend. In realiteit blijken banken veeleer duurdere kredietformules zoals kaskredieten aan te bieden aan ondernemers in moeilijkheden, wat de overlevingskansen van die bedrijven uiteraard niet ten goede komt omdat die kredietformules ook weer heel wat kosten met zich meebrengen. Dat is een gemiste kans omdat banken daardoor nalaten om ondernemers zo goed mogelijk door deze crisis te begeleiden.'

Stel, je hebt zelf een bedrijf in moeilijkheden door de coronacrisis ... Welke stappen zou jij nemen als ondernemer? Of welke tips wil je ondernemers meegeven die het hoofd boven water proberen te houden?

Stap 1 → tracht zicht te krijgen op de specifieke problemen die jouw bedrijf ervaart (bv. betalingsmoeilijkheden t.g.v. weggevallen omzet en lopende vaste kosten) en de hieraan verbonden noden (bv. nood aan bijkomende financiering). Een adviseur van Dyzo kan jou hier kosteloos bij helpen of je kan hiervoor ook aankloppen bij jouw boekhouder.

Stap 2 → onderzoek welke instanties jou kunnen helpen om aan deze noden tegemoet te komen (bv. Vlaamse kredietbemiddelaar kan helpen om goedkope financiering te onderhandelen met de bank). Op de website www.vlaio.be kan je een overzicht vinden van steunmaatregelen en hulporganisaties die jou kunnen bijstaan.

Stap 3 → bespreek de bedrijfsproblemen met je partner, gezin, familie of vrienden. Zij kunnen jou de mentale ondersteuning bieden die je nodig hebt om ondanks de aanhoudende druk toch veerkrachtig te blijven.

MEER WETEN OVER DIT ONDERZOEK?

KARLIEN.COPPENS@UGENT.BE



Stefanie De Jonge is de allereerste afgestudeerde van de FEB-opleiding 'Educatieve Master in de Economische Wetenschappen'. Omdat ze een passie had voor economie én het onderwijs, was de keuze voor de opleiding snel gemaakt. Ze wil graag lesgeven in het secundair of hoger onderwijs, maar sluit een carrière in de privésector niet uit omdat ze zichzelf mensen ziet coachen op de werkvloer. De opgedane presentatie- en communicatievaardigheden bewijzen hun nut in zowel het onderwijslandschap als in de privésector. Stefanie behaalde met deze opleiding een volwaardig diploma in de Economische Wetenschappen én in lesgeven.

STEFANIE DE JONGE

De eerste Educatieve Master in de Economische Wetenschappen

STEFANIE → 'Eén van de sterktes van deze opleiding is het feit dat de solide economische basis aangevuld wordt met het sterk ondersteunende didactische luik. Je krijgt als student in de Educatieve Master dezelfde economische vakken als een student in de gewone Master of Science in Economics. Daarnaast word je stap voor stap voorbereid om voor de klas te staan. Daardoor kan je met zelfvertrouwen je opgedane economische kennis overdragen aan de leerlingen. Later kan je nog alle kanten op met dit diploma, je bent dus niet per se gebonden aan het onderwijs.'

Proficiat Stefanie!

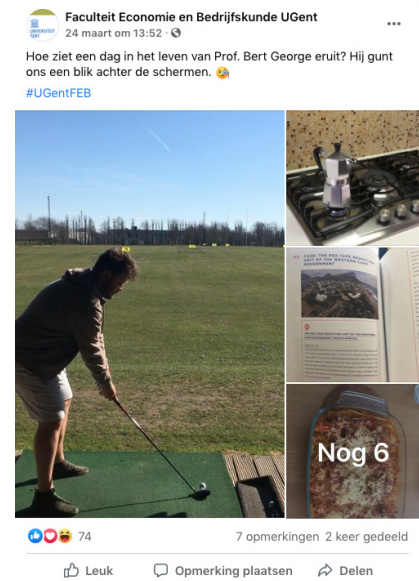
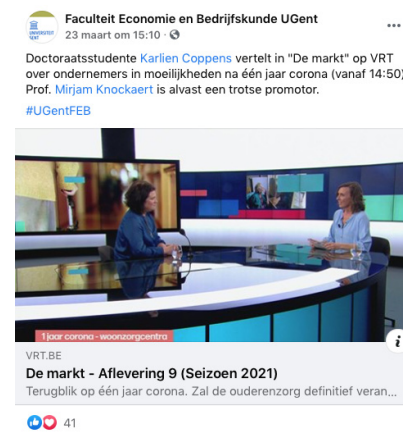
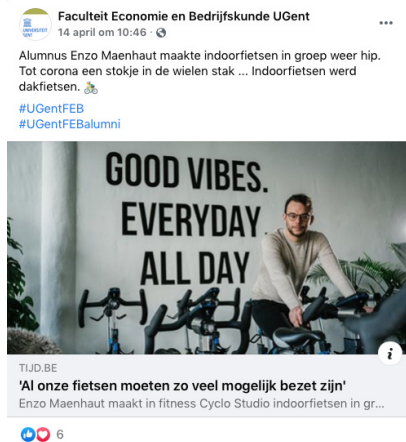
MEER WETEN OVER DE EDUCATIEVE MASTER IN ECONOMIE?

[HTTPS://WWW.UGENT.BE/EB/NL/OPLEIDINGEN/EDUCATIEVE-MASTER-ECONOMIE.HTM](https://www.ugent.be/eb/nl/opleidingen/educatieve-master-economie.htm)

#UGentFEB

De sociale mediakanalen van de faculteit Economie en Bedrijfskunde zijn er voor én door studenten. We geven een overzicht van de meest populaire posts.

Wil je niets missen over het reilen en zeilen op de faculteit Economie en Bedrijfskunde? Like de Facebook pagina en schrijf vrijblijvend een review over de faculteit op [facebook.com/UGentFEB](https://www.facebook.com/UGentFEB)



CÉLESTE SCHOUTTEET,

ALUMNA BESTUURSKUNDE EN PUBLIEK MANAGEMENT

Céleste (25) wist als studiekeizer nog niet goed welke richting ze uit wou. Op de SID-in beurs ging ze luisteren bij de opleiding Bestuurskunde en Publiek Management van de faculteit Economie en Bedrijfskunde. Toevallig bleek dat enorm aan te sluiten bij haar interesses. Ze vond het de perfecte mix van economische managementvakken, politieke wetenschappen en rechten. Die vakken gaven haar – samen met de welzijnsinstek van psychologie en sociologie – de brede basis die ze zocht. 'Het was beter dan de basis die ik zelf vooropgesteld had.'

Omdat ik zelf twijfelde over mijn studiekeuze, wil ik studiekeizers inspireren.

CÉLESTE 'Ondanks dat ik zo stuurloos was, ben ik achteraf bekeken enorm tevreden met mijn studiekeuze voor Bestuurskunde en Publiek Management. Ik heb de opleiding al een paar keer voorgesteld aan studiekeizers uit mijn omgeving. Vaak is de richting populair bij mensen die zich van nature willen inzetten voor de maatschappij. Dat gevoel gaf voor mij ook de doorslag. Het klinkt poëtisch (lacht), maar ik wil iets doen in mijn job waarbij ik mijn bijdrage lever aan een groter geheel. Dat kan door het beleid mee te helpen vormen en evalueren. Wanneer je voelt dat je erg gepassioneerd bent over een bepaald beleidsthema is Bestuurskunde en Publiek Management een goeie optie.

Tijdens de opleiding Bestuurskunde en Publiek Management bouwde ik een enorm brede basis op om binnen de publieke sector aan de slag te gaan, alsook op het vlak van beleidsontwikkeling.

Wat ik heel aangenaam vond aan de opleiding was dat er inhoudelijk ruimte was om stage te lopen en een keuzevak te doen dat breder ging dan het klassikale verband. Met Prof. Dehullu gingen we bijvoorbeeld de Europese Instellingen bezoeken, dat vond ik fantastisch. Puur persoonlijk vond ik het ook fijn om les te krijgen in verschillende

faculteitsgebouwen van Universiteit Gent om mijn eigen blik te verruimen. Toen ik aan de FEB studeerde, merkte ik dat ik een groeiende interesse kreeg voor de EU en internationale studies. Die passie probeerde ik achterna te jagen door een stage te doen bij het consulaat-generaal van België in New York en bij het Europees Parlement.'

Managementvaardigheden en diplomatieke communicatieskills

CÉLESTE 'Momenteel werk ik als projectcoördinator LEADER voor de regio Vlaamse Ardennen bij de Provincie Oost-Vlaanderen. Hier komt mijn opleiding Bestuurskunde enorm goed van pas. Ik moet rekening houden met de verschillende stakeholders en bestuursniveaus. Mijn opgedane managementskills kan ik hier dagelijks toepassen. Tijdens mijn studies – en dan meer bepaald tijdens groepswerken – leerde ik ook samenwerken met mensen die ik niet goed kende. Nu ik zelf opleidingen moet geven, merk ik dat het eigenlijk een professionele vertaling is van die groepswerken en presentaties. Verder heb ik het dankzij de opleiding ook in de vingers om gepast te communiceren met politieke actoren en andere stakeholders zoals het middenveld en de burgers



die ook hun stem willen laten horen. Als Projectcoördinator LEADER Vlaamse Ardennen bij de Provincie Oost-Vlaanderen ben ik de brugfiguur tussen het bestuursorgaan die beslist welke projecten goedgekeurd worden en de actoren die de projecten uitvoeren. Dat vergt enige diplomatieke flair.

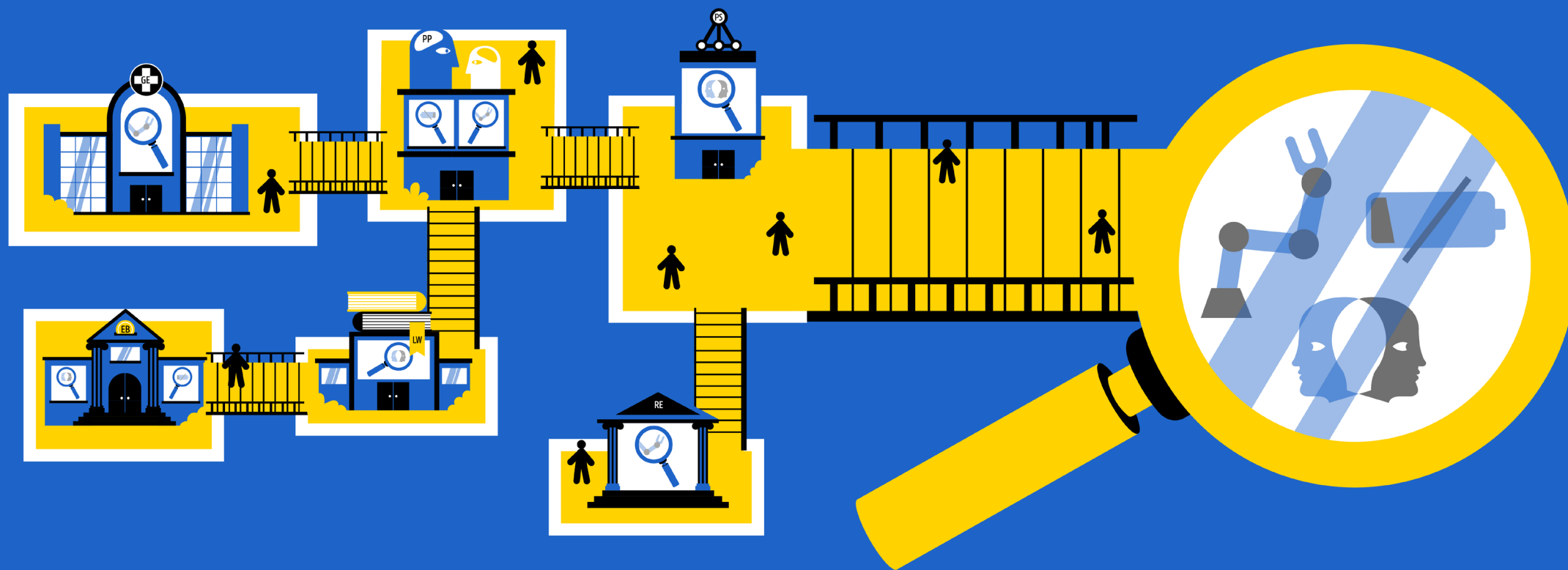
LEADER is de naam van het programma dat kadert binnen het Europees gemeenschappelijk landbouwbeleid, daaronder zijn verschillende pijlers en maatregelen gebundeld. LEADER is er een onderdeel van. Het gaat om een samenwerking die plattelandsontwikkeling wil stimuleren. De drie overheidsniveau's (EU, Vlaanderen en de Provincie Oost-Vlaanderen) zijn de subsidiërende overheden en binnen heel Europa zijn er

LEADER-gebieden. Ik ben de coördinator voor de regio Vlaamse Ardennen. Concreet zorg ik voor de vergadervoorbereidingen, laat ik de Plaatselijke Groep samenkomen en input geven en volg ik de projecten administratief op. Gezien corona vergt dat een intensieve opvolging. Ik houd bij hoe projecten verlopen en spot kansen voor nieuwe projecten. Daarvoor is een goed netwerk onmisbaar.'

Wisselwerking tussen verschillende actoren als rode draad

CÉLESTE 'Toen ik voor de opleiding Bestuurskunde en Publiek Management koos, was het al altijd de bedoeling dat ik in de publieke sector zou werken. Ik had vrij snel door dat het enorm goed te rijmen viel met mijn eigen

waarden, doelen en persoonlijkheid. Na mijn studies vatte ik mijn stage aan bij het consulaat-generaal van België in New York. Daar heb ik geleerd hoe je diplomatisch moet omgaan met bepaalde belangen. Die evenwichtsoefening die ervoor zorgt dat je niet alles open en bloot op tafel kan gooien en omgaan met verschillende partijen die een andere agenda hebben, vond ik enorm boeiend. Ik kreeg de smaak te pakken om daarin verder te gaan. Na een tweede – Engelstalige – stage bij het Europees Parlement mocht ik van de relaties tussen het Europees parlement en de nationale parlementen proeven. Ook in mijn huidige job bij de Provincie Oost-Vlaanderen blijft de wisselwerking tussen verschillende instituties centraal staan.'



UGENT @ WORK

DE BELASTINGBETALER

DIENEN MET

INTERDISCIPLINAIR

ONDERZOEK

Recent hielden 24 UGent-professoren, waaronder 10 van de faculteit Economie en Bedrijfskunde, UGent @ Work boven de doopvont. Met dit consortium willen zij onderzoek naar grote uitdagingen op de arbeidsmarkt interdisciplinair aanpakken en Vlaanderen tot een beter arbeidsmarktbeleid brengen. Hoofdpromotor Stijn Baert licht toe.

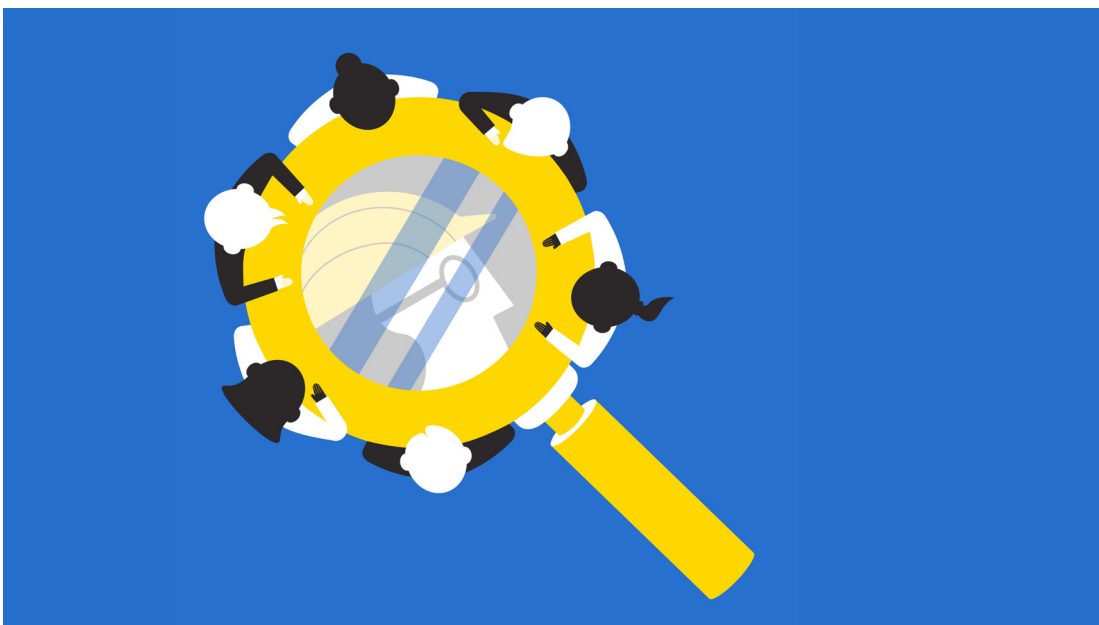
Welke professoren zijn betrokken bij UGent @ Work?

STIJN BAERT 'Alumni van de FEB zullen enkele usual suspects herkennen. Professoren Greet Van Hoya, Adeliën Decramer, Mieke Audenaert, Eveline Schollaert en Dirk Buyens zijn bezig met humanresourcemanagement (HRM) en dus met arbeid vanuit een managementperspectief te benaderen. Hun expertise is complementair met dat van enkele EW-professoren, arbeidseconomen en welzijnseconomen: Bart Cockx, Elsy Verhofstadt en Luc Van Ootegem, naast ikzelf. Ten slotte is er bestuurskundige Bert George. Ook sommige professoren uit andere faculteiten doen vast een belletje rinkelen: arbeids- en organisatiepsycholoog Frederik Anseel bijvoorbeeld, of zijn collega Wouter Duyck of gezondheidseconoom Lieven Annemans.'

Werken jullie voordien dan nog niet samen?

'In beperkte mate. Vanzelfsprekend waren er één-op-één al wat samenwerkingen, vaak binnen de eigen vakgroep, maar tegenover andere disciplines zaten we veelal op eilandjes te werken. Dat is uiteraard absurd! De impact van artificiële intelligentie en robotisering voor onze arbeidsmarkt, kan je bijvoorbeeld bekijken vanuit een arbeidseconomisch, arbeidsrechtelijk of sociologisch perspectief.

Vanuit die verschillende disciplines werken we aan onze eigen puzzelstukjes, maar het is belangrijk soms ook eens naar de volledige puzzel te kijken, of ervoor te zorgen dat de stukjes op elkaar passen, zeker als je wil dat het beleid echt iets is met je onderzoek. Dat willen we nu doen met UGent @ Work.'



Is het dat wat jullie willen, meer wegen op het beleid?

'Absoluut. Al klinkt dat misschien nogal dominant (lacht). Ik zou eerder zeggen: het beleid beter dienen. Of: de belastingbetaler beter dienen. Uiteindelijk betaalt die ons loon als professoren. Als we die belastingbetaler zouden vragen wat die van een universiteit verwacht, dan denk ik dat het niet is dat we onderzoek moeten doen waarmee we onszelf of onze wetenschappelijke "peers" in het buitenland blij maken, maar wel dat we de zonen en dochters van de belastingbetaler het best mogelijke onderwijs aanbieden én dat het onderzoek dat we doen het leven van de burger verbetert. Trouwens, we houden ook echt rekening met wat de belastingbetaler wil. We organiseerden bij de start van UGent @ Work een enquête waarbij we nagingen van welke vragen over de arbeidsmarkt de burger wakker ligt. Tophema's in dat opzicht bleken "welzijn op het werk", "werkbaar werk" en "burn-out". Enigszins verrassend – voor mij althans – waren de vele aanmoedigingen die we kregen om onderzoek te doen naar pesten op het werk. En ik kan nu al zeggen: we nemen de handschoenen op!'

Waarom die focus op beleidsimpact?

Hoe willen jullie die realiseren?

'Het meest zuinige beleid voor Vlaanderen, is een beleid waarvan je zeker bent – gestaafd door onderzoek – dat het werkt. Dat is ook wat we met het Vlaamse relancecomité hebben aanbevolen: de crisis maakt overheidsmiddelen nog schaarser dan anderen, zodat ze "evidence-based" moeten ingezet worden. Daartoe zullen we de kennis die we genereren beter ontsluiten en moderner aan de man brengen. Bijvoorbeeld via de kennisclips die je op onze website vindt. Maar we bieden de overheid ook "Laboratory @ UGent @ Work" aan, dat wil zeggen, we staan paraat om experimenten met innovatief beleid mee uit te rollen en te evalueren. Net zoals bij vaccins die je eerst op kleine schaal uittest alvorens ze breed toe te dienen. Waarom zou het voor arbeidsmarktbeleid anders moeten zijn?'

Wil jij "UGent @ Work" doorgeven welk onderzoek rond werk en arbeid jij belangrijk vindt? Geef het door aan de betrokken professoren via www.UGent.be/ugentatwork !



WAT KAN JIJ ALS ALUMNUS/ALUMNA DOEN VOOR DE FEB?

De faculteit streeft er steeds naar om haar onderwijs en onderzoek te verbeteren. Jouw input als alumnus/alumna is hierbij cruciaal. De FEB wil jou – of het bedrijf waarvoor je werkt – meer betrekken bij haar werking.

Zo kunnen we elkaar naar een hoger niveau tillen:

Bied masterproefonderwerpen aan

Laat wetenschappelijk onderzoek uitvoeren door een masterstudent of stel je bedrijfsdata beschikbaar voor masterproefonderzoek.

Schakel een FEB-stagiair in

Begeleid een stagiair binnen een specifiek bedrijfsproject en laat hem/haar proeven van de praktijk.

Geef gastcolleges over jouw expertisedomein

Praktijkexperts zijn een grote bron van inspiratie voor de studenten. Heb je relevante professionele ervaringen rond een specifiek academisch onderwerp? Kom je verhaal vertellen voor de studenten.

Adviseer opleidingscommissies

Elke opleiding heeft een opleidingscommissie die de kwaliteit van de opleiding bewaakt. Mensen uit het werkveld zijn een belangrijk lid van deze commissie. De opleidingscommissies komen een aantal keer per jaar samen. De leden van deze commissies worden telkens in oktober vastgelegd.

ZIN OM SAMEN TE WERKEN?

Contacteer Nina Hovaert via communicatie.feb@ugent.be.

WEDSTRIJD ↓

FEB ALUMNI MAGAZINE ZOEKT JOUW VERHAAL!

Onder de FEB-afgestudeerden vind je ervaren ondernemers, enthousiastelingen die een start-up oprichtten, knappe koppen uit de publieke sector, CEO's, sterke studenten die destijds een prijs in de wacht sleepten op de plechtige proclamaties, FEB alumni die hun opleiding combineerden met topsport, politici, onderzoekers, ex-leden van een studentenvereniging, BV's, leerkrachten, alumni die gastlessen geven, alumni die een buitenlands avontuur aandurfden, maar vooral ook de gemiddelde – hardwerkende of minder hardwerkende ex-student – die met een fijn gevoel terugkijkt naar zijn of haar faculteit ... Vergeten we iemand? We leren je graag beter kennen!

Heb jij een leuke herinnering aan de FEB of heb jij een verhaal dat je wil delen?
Laat het ons weten via communicatie.feb@UGent.be en maak kans op een UGent-dopperfles.

Het FEB-monitoraat in tijden van corona



Onze redacteur praat met Ann Maes (studiebegeleider) en Charlotte Torck (trajectbegeleider) van het FEB-monitoraat. Zij fungeren als spreekbuis voor hun team.

Waarvoor kunnen studenten bij het monitoraat (studie- en trajectbegeleiding) terecht?

'Op het vlak van studiebegeleiding geven we vakinhoudelijke ondersteuning voor een aantal vakken uit het eerste bachelorjaar. En dit voor al onze bacheloropleidingen. Er is ondersteuning voor de vakken Wiskunde, Statistiek, Economie en Boekhouden. Onze hulp komt bovenop de theorie- en oefenlessen die studenten krijgen van de professoren of assistenten. Het is dus een extra én vrijblijvend aanbod voor studenten als hulp bij het verwerken van de leerstof. Naast de vakinhoudelijke begeleiding helpt het monitoraat studenten ook bij het optimaliseren van hun studiemethode, studieplanning, blokplanning, ... De studiebegeleiders organiseren monitoraatsessies in kleine groepen, maar studenten kunnen ook bij hen terecht met individuele vragen. Het volledige aanbod is gratis voor elke ingeschreven student. Trajectbegeleiders informeren studenten op keuzemomenten. Zowel bij hun start aan de faculteit als tijdens hun doorstroom naar keuzetrajecten en afstudeerrichtingen in de opleiding. Studenten die moeilijkheden ondervinden tijdens hun studietraject (bv. tegenvallende resultaten, combinatie werken/studeren,

functiebeperking, ...) worden begeleid tijdens hun traject. De trajectbegeleider schetst de mogelijkheden rond heroriëntering, het inhalen van een studieachterstand, het spreiden van een studie over een langere duurtijd, ... Het monitoraat heeft ook een doorverwijsfunctie. Monitoraatsmedewerkers fungeren vaak als eerste aanspreekpunt voor allerhande studiegerelateerde problemen en verwijzen door naargelang de problematiek (faalangst, uitstelgedrag, sociaal statuut, ...).'

Welke nadelen ondervindt het monitoraat op het vlak van dienstverlening tijdens de coronapandemie?

'Het monitoraat probeert zo laagdrempelig mogelijk te zijn. Daarom is het grootste nadeel het feit dat we in coronatijden niet of weinig 'fysiek' aanwezig zijn op de campus. Vaak kwamen studenten spontaan binnenwandelen, spraken ze ons aan als we rondliepen in het gebouw of meldden ze hun probleem bij de FSA-balie (n.v.d.r. studentenadministratie) en werden ze meteen correct doorverwezen. Studenten kunnen nog steeds bij ons terecht met al hun vragen, maar de drempel is nu misschien hoger gezien alles digitaal verloopt. Studenten die ons al kennen, vinden dat we in tijden van thuisonderwijs heel makkelijk online of telefonisch te bereiken zijn. Alle studie- en trajectbegeleiders hebben een digitale

agenda waarin studenten zelf hun afspraak kunnen boeken. Maar studenten die nog niet zo vertrouwd zijn met onze dienst, vinden nu wellicht moeilijker de weg. Hoeveel inspanningen we ook doen om ons kenbaar te maken, nog steeds zijn er studenten die niet weten dat het monitoraat bestaat of zien ze niet in wat het monitoraat voor hen zou kunnen betekenen. Dat is niet anders in tijden van corona. Wat de begeleiding an sich betreft, zochten we lang naar een efficiënte manier om studenten visueel uitleg te kunnen geven. Voor de studiebegeleiders investeerde de dienst daarom in teken-tablets. Op die manier is het handig om grafieken, balansen, wiskunde-oefeningen, ... neer te pennen zoals dat voorheen live op papier gebeurde.'

Lukt het om online in dezelfde mate aan de noden van de studenten te voldoen?

'Een individueel, online videogesprek kan vaak ongestoord verlopen. Enkel een slechte netwerkkwaliteit – van studenten die vanop hun kot inbellen – gooit soms roet in het eten. Bij emotionele gesprekken (over studieresultaten, een overlijden in de familie ...), hebben we normaliter altijd een troostende doos zakdoekjes achter de hand. Op die manier troost bieden, lukt uiteraard moeilijker online. We proberen dit te bufferen door goed te luisteren, de student de gelegenheid te bieden om zijn verhaal te doen en daarna correcte informatie te geven in functie van de studies.



Ook online groepsessies zijn niet evident: je ziet de lichaamstaal van de student niet, je weet niet wie actief volgt, je merkt niet of ze mee zijn met de uitleg ... Daarom vragen we tussendoor expliciet of iedereen de lesinhoud begrijpt. Dat doen we aan de hand van polls of via de chatfunctie. In niet-coronatijden herkenden we gezichten uit de groepsessies. Nu kennen we "namen uit de chat", maar zonder bijhorend gezicht omdat studenten hun camera niet aanzetten tijdens groepsessies.'

Zijn er ook goede kanten aan de online studie- en trajectbegeleiding?

'Voor een individueel gesprek zijn we qua werkuren meer flexibel omwille van het telewerk. Wat de groepsessies betreft, merken we dat de drempel om een vraag te stellen in groep minder groot is via de online chatfunctie dan op de campus. Een poll is anoniemer dan je hand opsteken in een gewone les. Studenten durven eerder toegeven dat ze niet mee zijn of vragen om terug te gaan naar een bepaalde slide. We merken dat de privé-chatfunctie een uitweg biedt voor studenten die onzeker zijn om in groep een vraag te stellen. Net zoals bij de sessies op campus blijven sommige studenten ook na een online sessie hangen om hun individuele vragen te stellen. De trajectbegeleiding merkt op dat de infosessies over studietrajecten pre-corona geen succes waren. Hier zijn door corona nieuwe opportuniteiten naar boven gekomen. Online infosessies

over studietrajecten bleken plots een succes te zijn. De sessies werden makkelijker 's avonds georganiseerd en ouders volgen zo ook makkelijk mee.'

Mochten er onbeperkte middelen zijn ... Waar wil het monitoraat in de toekomst vaker op inzetten?

'We dromen van een eigen leslokaal op de faculteit waar we o.a. groepsessies kunnen plannen. Verder willen we nog meer inzetten op sociale media en nieuwe initiatieven op poten zetten voor schakel- en werkstudenten.'

Hoe gaat het met het mentale welzijn van de studenten?

'Een fenomeen dat we erg vaak zien bij studie- en trajectbegeleiding is dat studenten contact met ons opnemen voor een ondersteunende vraag, maar al snel blijkt er een onderliggende nood te zijn op het vlak van mentaal welbevinden. Corona of niet, we zijn erg bekommerd om het welzijn van FEB-studenten. Ze moesten het voorbije jaar blijk geven van een enorme veerkracht: de omstandigheden waarin ze lessen volgen, groepswerken maken en studeren zijn allesbehalve evident. Door het wegvallen van persoonlijk contact met medestudenten is hun referentiekader bovendien volledig weggefallen. Ze denken dat ze de enige zijn die worstelen met een deel van de cursus of de hoeveelheid leerstof. Naarmate de maanden vorderen, weegt de situatie meer en meer door. Ondanks alle initiatieven die we nemen om hen te ondersteunen, motiveren en

positief te blijven, kunnen we het leed niet volledig wegnemen of oplossen. Het is vijf na twaalf. Een luisterend oor, maakt meer dan ooit het verschil. Bij elk gesprek hebben we oog voor het mentale welzijn. Bij studenten die het moeilijk hebben, voorzien we extra tijd en we nodigen hen uit voor vervolggesprekken om de situatie op te volgen. Iemand die het mentaal lastig heeft, verliest vaak de gave om rationeel te denken. Dan helpt het om samen de blokplanning voor de komende examenperiode te bekijken, de studietrajectmogelijkheden voor de toekomst te overlopen, ... Dat geeft hen een houvast.'

Welke tips kunnen jullie meegeven aan studenten die het mentaal moeilijk hebben?

'Studenten met zwaardere mentale problemen verwijzen we door naar de UGent-studentenpsychologen. We raden hen aan om in contact te blijven met een huisarts of therapeut.'

Algemeen merken we dat structuur tijdens de lesweken cruciaal is. Studenten maken moeilijker het onderscheid tussen studiemomenten en vrije tijd. Ze zijn veel bezig met hun studies, maar niet op een efficiënte manier. Wat kan helpen: een vast tijdstip hebben om op te staan, voldoende pauze nemen (weg van een scherm!), bewegen en de lesopnames volgen zoals gepland. Veel hangt af van de persoonlijkheid van de student. Wie al sterk was in plannen, houdt die structuur nu heel goed aan. Wie sowieso moeite had, heeft het nu nog lastiger.'

Heb je vragen voor het FEB-monitoraat?

www.ugent.be/eb/nl/student/monitoraat/contact/contact.htm

DURF DENKEN, JE HELE LEVEN LANG.

Daar moet je toch niet
lang over nadenken?



UNIVERSITEIT
GENT

Registreer je op het nieuwe UGent-alumniplatform: infinitem.ugent.be

Ben je afgestudeerd aan de UGent? Durf denken stopt niet als je de Overpoort hebt geruild voor een andere thuis. Want hoe ver in de wereld je diploma je ook brengt, via Infinitem blijf je altijd dicht bij je alma mater en je medealumni. Je ontmoet er ook nieuwe boeiende mensen, je krijgt uitnodigingen voor verrassende events en je bent als eerste op de hoogte van interessante jobaanbiedingen. Nieuwe inzichten en prikkels worden er gestimuleerd. Infinitem scherpt je kritische denken elke dag opnieuw aan.

UGENT-ALUMNI
INFINITEM

