FEB alumni

WE LINK ECONOMIC THINKING

januari — 2022

Vincent Van Peteghem

vicepremier, minister van Financiën én FEB alumnus

UNIVERSITEIT GENT

CAREER CRAFTING
Proactief Loopbaangedrag

FEB-ONDERWIJSINNOVATIES
door corona

SOFICO GENT marathon

27.03.2022

www.soficogentmarathon.com

SOFICO trakks RUN YOUR WAY LISONO WILLEMEN INFRA gent: AA DRINKS Het Nieuwsblad Gulden Draak SPORT VLAANDEREN

INHOUD

WOORD VOORAF Prof. dr. Patrick Van Kenhove, decaan	3
FEB ALUMNUS IN DE KIJKER Vincent Van Peteghem - vicepremier	4
ACCREDITATIE Proeven van het academische leven	8
FEB-ONDERZOEK Hannah Van Borm over aanwervingsdiscriminatie	11
ACHTER DE SCHERMEN Een dag in het leven van Prof. Stijn Baert	14
ONDERWIJS FEB-innovaties door corona	16
#UGentFEB op SOCIALE MEDIA	18
CAREER CRAFTING FEB-onderzoeker Elias Janssen	20
FEB ONDERNEEMT Gutsy hondenvoeding op basis van insecten	23
FEB-PROCLAMATIES 2019-2020 en 2020-2021	26
VRAGENVUUR Twee FEB'ers stellen elkaar enkele vragen	28
FAITS DIVERS	30

COLOFON
Tijdschrift van Universiteit Gent
Faculteit Economie en Bedrijfskunde
jaargang 2022 – januari

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,
Tweekerkenstraat 2, 9000 Gent
lies.vermeesch@ugent.be

Overname van artikels is mogelijk mits schriftelijke toestemming van de redactie en bronvermelding.
Coverfoto → © Nic Vermeulen

© FOTO: GEERT DE SOETE

WOORD VOORAF

Beste lezer
Beste FEB alumnus / beste FEB alumna

We hadden de eer om FEB alumnus én **vicepremier Vincent Van Peteghem** te ontvangen op de faculteit voor een openingscollege in de les Economie A van collega-professor Koen Schoors. In het magazine lees je een bijhorend interview met de minister.

Verder hebben we in het FEB alumni magazine zoals steeds ook aandacht voor **interessant FEB-onderzoek**. Dit keer heeft Hannah Van Borm het over arbeidsdiscriminatie en Elias Janssen duidt zijn bevindingen over Career Crafting.

We zetten de belangrijkste FEB-pijlers waar we ons op focussen in het kader van de AACSB-accreditatie in de verf en hebben het over **onderwijsinnovaties** die in een stroomversnelling terechtkwamen door corona.

FEB-studenten Achilles Hannecart en Jack Lathouwers wonnen het UGent-acceleratieproject Expedition DO! met Gutsy, een merk van hondenvoeding op basis van insecten. En professor Stijn Baert gunt ons een blik achter de schermen van zijn drukke bestaan.

Veel leesplezier!

Prof. dr. Patrick Van Kenhove, decaan

PATRICK.VANKENHOVE@UGENT.BE

VINCENT VAN PETEGHEM

vicepremier, minister van Financiën én FEB alumnus

Vicepremier Vincent Van Peteghem is oud-student van de faculteit Economie en Bedrijfskunde van Universiteit Gent. Professor Koen Schoors vroeg hem om het openingscollege van Economie te geven bij de start van het academiejaar 2021-2022. Vincent kijkt met een warm gevoel terug naar zijn studententijd aan de faculteit. Hij nam er zijn eerste engagementen op, leerde er zijn vrouw kennen en durfde te stellen dat hij het zonder zijn FEB-opleiding nooit tot minister van Financiën had geschopt. Het FEB alumni magazine leest hij trouw in het kleinste kamertje.

VINCENT VAN PETEGHEM → 'Het leven als vicepremier is uiteraard hectisch en je combineert veel verschillende taken. Het ene moment ben je bezig met een lokale zorg, even nadien ben je bezig met beslissingen op Europees niveau. Die veelheid aan situaties waarin je terechtkomt, is wel bijzonder fijn.'

Hoe kijkt u naar besturen met 7 partijen? Hoe moeilijk is dat?

'Niemand heeft ooit beweerd dat het evident zou zijn, maar we weten met welke uitdaging we in de regering zitten. Alle partijen hebben een eigen verhaal, maar soms zijn de verschillen ook kleiner dan we denken. Samen proberen we de uitdagingen te tackelen en hervormingen uit te werken. Of dat zal lukken met 7 partijen die elk hun dada willen? "Hoop doet leven", zei Will Tura. Ik heb hoop en ik vind dat we die hoop moeten koesteren. Als we ervan uitgaan dat het toch niet gaat lukken, dan doen we beter de boeken toe.'

Als minister van Financiën mik je op een grote, fiscale hervorming. Hoe ga je te werk?

'We zijn nu een jaar bezig met de blauwdruk van hoe het fiscale systeem in 2030 er zou moeten uitzien. In aanloop naar die blauwdruk toetsen we meningen en ideeën af binnen de regering, maar ook met middenveldorganisaties, vakbonden, werkgevers, gezins- en armoedeorganisaties, klimaatspelers. Van zodra we na de bespreking in het parlement een akkoord hebben, gaan we de hervorming stap voor stap uitvoeren. De stappen die we dan zetten zullen vooruitziend zijn, maar ook rekening houden met reeds verworven rechten.'

Wat zijn de zotste koterijen in onze fiscaliteit?

'Laat ons duidelijk zijn. Er zijn een aantal excessen in onze fiscaliteit die we moeten aanpakken. Sommige beslissingen uit het verleden, krijg ik niet meer uitgelegd. Neem nu de fiscale voordelen van voetballers of de woonbonus die geldt op een tweede woning, maar niet meer op een eerste. Ook extralegale voordelen zijn een waar kluwen. Er bestaan zo'n 90 verschillende vormen. Zo kunnen massages bijvoorbeeld een extralegaal voordeel zijn. Of je krijgt een fiscaal voordeel voor een huisbediende of golfwagentje. Dat krijg ik niet uitgelegd.'

Je bent ooit stand-upcomedian geweest. Zie je dat als een gerateerde carrière?

'Ik zie dat eerder als een carrière die nooit gestart is. Het zorgde ervoor dat ik geleerd heb om op een podium te staan en een verhaal te brengen. Of ik humor gebruik in de politiek? Ik houd uiteraard wel van een lach, maar of mijn grappen altijd geslaagd zijn moet je aan mijn medewerkers vragen. (lacht)'

Je hebt de naam degelijk te zijn, maar is dat nog genoeg in de politiek vandaag?

'Daarmee zal het altijd beginnen. Het is belangrijk om te weten waar je naartoe wil gaan, om een visie te hebben rond een aantal zaken. En uiteraard moet je toch over een zekere techniciteit beschikken om een verhaal te doen slagen. Het afgelopen jaar hebben we een aantal zaken gerealiseerd waar ik trots op ben: de solidariteitsbijdragen op de effectenrekening, de vergroening van bedrijfswagens.'

Baart het immense gat in de begroting je zorgen?

'We zitten in die situatie doordat we met corona te kampen hebben. Daarom hebben we financiële inspanningen moeten doen die noodzakelijk waren voor burgers, bedrijven en de samenleving. Die maatregelen waren tijdelijk en die moeten we nu afronden om grondig naar de begroting te kunnen kijken. Ik wil gaan voor een geloofwaardige, realistische begroting met de nodige hervormingen. Daarbij wil ik ook de mensen die in de coronaperiode hard werkten (zoals bv. zorgpersoneel) ontzien.'

Tijdens jouw hoorcollege noemde je langdurig zieken en burn-outs als de grootste uitdaging voor de komende periode. Hoe wil je die mensen helpen?

'We namen al een paar maatregelen om mensen stelselmatig te laten terugkeren naar de werkvloer, onder andere door te voorzien in begeleiding. Daarbij wil ik ook aandacht hebben voor mensen die wél nog aan het werk zijn. Die moeten voldoende ondersteund worden. Stel, je hebt een team van zes mensen, maar het werk wordt door vier mensen uitgevoerd door collega's die out zijn … Dan krijg je nog meer werkdruk bij een beperkt aantal mensen. Daar moeten we op een proactieve manier mee omgaan. Met preventieve maatregelen en tools voor ondersteuning en motivatie willen we voor het te laat is mensen hun work-lifebalans in evenwicht houden.'

Zou elke politicus economische kennis moeten hebben?

'Dat helpt zeker! Maar een minister met een achtergrond in de Rechten zal misschien ook beweren dat het nuttig is om juridische kennis te hebben. De opleiding TEW aan de faculteit Economie en Bedrijfskunde sprak me enorm aan omdat ik zo een brede kennis kreeg over Boekhouden, micro- en macro-economie, Recht, Talen … Om diezelfde reden doctoreerde ik aan de FEB en was ik er assistent.'

Welke skills die je aan de FEB leerde, heb je nog elke dag nodig?

'Mijn engagement kreeg hier vorm. Samen met proffen, assistenten, medestudenten en vrienden van het VEK heb ik een prachttijd gehad. Zonder dit traject had ik ook nooit de juiste achtergrond om minister van Financiën te worden. Ik koester mijn opleiding ongelofelijk en kijk er met warmte en liefde naar terug. Je studententijd is zo'n belangrijke fase in je leven!'

Welke tip geef je graag mee aan huidige FEB-studenten en kersverse alumni?

'Engageer je! Ik ging ooit om de stomste reden ooit nooit bij de scouts. Ik lustte geen balletjes in tomatensaus en mijn moeder vertelde mij dat het veelvoorkomende kost zou zijn op kamp (lacht). Gelukkig maakte ik een inhaalbeweging qua engagement tijdens mijn studies.'

Wat is jouw mooiste herinnering aan de faculteit?

'Tijdens een editie van Music For Life nam ik deel aan "Assistants For Life". Ik liet me toen 72 uur opsluiten in een glazen kantoor op de faculteit. We hebben toen heel veel centen opgehaald voor een kleuterschool in Afrika. In die periode leerde ik ook mijn vrouw kennen, dus ik denk er met veel warme herinneringen aan terug. En al waren er ook tegenslagen in mijn studententijd, ik zie het als de mooiste periode uit mijn leven.'

AUTEUR: LIES VERMEESCH

Mijn engagement kreeg vorm aan de FEB.

DE STOKPAARDJES VAN DE FEB

De faculteit Economie en Bedrijfskunde heeft niet alleen een goede reputatie binnen de Vlaamse onderwijswereld, ook internationaal scoort ze hoge ogen. De faculteit haalt in 2021 plaats 103 op de Times Higher Education Ranking. En in 2021 landt ze voor de domeinen "business administration" en "public administration" tussen plaats 51 en 75 in de Shanghai Ranking. Voor het domein management eindigt de FEB tussen plaats 76 en 100 in diezelfde Shanghai Ranking. De FEB is al enkele jaren met verschillende projecten bezig om haar internationale reputatie verder te verbeteren. Zo werkt de faculteit sinds 2017 hard om een internationale erkenning bij de non-profit organisatie AACSB (Association to Advance Collegiate Schools of Business) te behalen. Dit proces bevindt zich in de eindfase met als kroon op het werk een campusbezoek in oktober 2022.

Om onze internationale reputatie te verhogen bij studenten en de academische wereld focussen we ons op de volgende vier pijlers:

1. Nauw samenwerken met ondernemingen, overheden en de academische wereld
2. Maatschappelijke impact
3. Student centraal
4. Participatie van het personeel

1 → Nauw samenwerken met ondernemingen, overheden en de academische wereld

Via verschillende projecten zal de faculteit in de toekomst haar samenwerking met stakeholders verhogen. Zo is er het ENLIGHT project van Universiteit Gent, de opvolger van het universitaire netwerk U4. ENLIGHT staat voor "European University Network ter bevordering van kwaliteit van leven, duurzaamheid en wereldwijde betrokkenheid door middel van transformatie van hoger onderwijs". Het verenigt de universiteiten van Baskenland (ES), Bordeaux (FR), Bratislava (SK), Galway (IE), Göttingen (DE), Groningen (NL), Tartu (EE), Uppsala (SE) en Gent (BE). ENLIGHT richt zich de komende drie jaar op vijf thema's om nieuwe leervormen te testen: klimaatverandering, gezondheid en welzijn, ongelijkheid, digitale revolutie, energie en circulariteit. Universiteit Gent keurde de oprichting goed van zes interdisciplinaire onderzoeksconsortia. Deze consortia zullen de UGent beter in staat stellen in te spelen op grote thematisch gerichte financieringsopportuniteiten. Een van de consortia is UGent @ Work met als promotor prof. Stijn Baert, een FEB-prof. UGent @ Work brengt 22 professoren van zes faculteiten samen met als doel (I) onderzoek naar arbeid en de arbeidsmarkt open te trekken en beter te communiceren, (II) gestructureerde input voor dit onderzoek te krijgen vanuit de samenleving, (III) meer maatschappelijke impact te realiseren en (IV) de mogelijkheden voor interdisciplinaire onderzoekssamenwerking en onderzoeksfinanciëring beter te benutten.

De faculteit haalt haar banden met alumni en bedrijven nog verder aan door een nauwere opvolging van de bestaande samenwerkingen en meer proactief alumni en bedrijven te betrekken bij haar beleid en activiteiten.

2 → Maatschappelijke impact

De FEB is erg begaan met haar maatschappelijke impact. Niet alleen worden onderzoeksresultaten zo breed mogelijk verspreid naar de media en stakeholders, we willen als faculteit nog meer de klemtoon leggen op duurzaamheid. De faculteit is lid van het PRME (Principles for Responsible Management Education), een door de Verenigde Naties ondersteund initiatief opgericht in 2007. PRME betrekt bedrijfs- en managementscholen om ervoor te zorgen dat ze toekomstige leiders de vaardigheden bieden die nodig zijn om economische en duurzaamheidsdoelstellingen in evenwicht te brengen, terwijl ze de aandacht vestigen op de ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) en academische instellingen afstemmen op het werk van de UN Global Compact. De faculteit zal in april 2022 haar eerste duurzaamheidsrapport publiceren. De faculteit heeft sinds september 2021 haar eigen FEB Academy, die workshops en korte opleidingen geeft over de meest recente economische inzichten in het kader van levenslang leren.

3 → Studenten centraal

De faculteit zet haar studenten centraal. Ons monitoraat biedt inhoudelijke en praktische begeleiding aan studenten tijdens hun opleiding. Voor onze nieuwe studenten organiseren we een Warmer Welkom, een introductiedag waar studenten in groepjes via opdrachten wegwijs gemaakt worden op de faculteit en hun opleiding. Ook internationale studenten worden warm onthaald vanaf hun eerste dag. De faculteit en onze VEK-studentenvereniging zorgen dat ze voldoende kansen krijgen om elkaar en hun medestudenten te leren kennen.

4 → Participatie van FEB-personeel

De faculteit telt meer dan 500 personeelsleden. Via verschillende events doorheen het jaar (after work drinks, brunches, teambuildingactiviteiten, etc.), een maandelijkse nieuwsbrief wordt het informele contact tussen alle diensten gestimuleerd. De faculteit heeft ook haar eigen commissie diversiteit en inclusie die verschillende acties opzet voor meer diversiteit, inclusie en welzijn bij studenten en personeel. In Brown Bag-seminars delen productieve onderzoekers hun onderzoekservaringen en best practices, inclusief tips rond het opzetten en schrijven van onderzoeksprojecten. Op 10 oktober 2018 werd op initiatief van de decaan een eendaagse creatieve brainstormsessie gehouden over de toekomst van de faculteit, waar alle personeelsleden hun toekomstdromen konden delen. Een volgende brainstormsessie staat gepland in 2022.

FEB-ONDERZOEKSTER HANNAH VAN BORM OVER AANWERVINGSDISCRIMINATIE

FOTO → © FOTO LIES WILLAERT

DE DRIJFVEREN VAN AANWERVINGSDISCRIMINATIE:

WAAROM KRIJGEN BEPAALDE MENSEN MINDER KANSEN BIJ HET ZOEKEN VAN WERK?

In vijf recente studies onderzochten doctoraal onderzoeker Hannah Van Borm en professor Stijn Baert van de vakgroep Economie de drijfveren van aanwervingsdiscriminatie ten aanzien van (I) 50-plussers, (II) etnische minderheden, (III) vrouwen, (IV) transvrouwen en (V) transmannen in België of de Verenigde Staten. Deze groepen krijgen beduidend minder kans op een sollicitatiegesprek dan anderen, nu wordt ook verklaard waarom.

Mogelijke verklaringen: vooroordelen of afkeer?
Eén van de mogelijke verklaringen die de onderzoekers onderzochten is statistische discriminatie. Dit houdt in dat werkgevers uit de beperkte informatie die een cv hen oplevert, andere zaken die typisch niet in het cv zijn opgenomen (zoals motivatie en toewijding) proberen af te leiden en zich bijgevolg beroepen op stereotypen bij de beoordeling van een sollicitant. Zo kan het zijn dat werkgevers geloven dat 50-plussers minder flexibel of gemotiveerd zijn en bijgevolg oudere kandidaten minder aanwerven dan jongere sollicitanten. Een andere mogelijke verklaring is voorkeursdiscriminatie. Deze theorie stelt dat aanwervingsdiscriminatie gedreven wordt door een zekere afkeer die werkgevers (of hun werknemers of klanten) hebben tegen het samenwerken met mensen die behoren tot een bepaalde sociale groep. Denk bijvoorbeeld aan racisten die — omwille van hun negatieve attituden ten aanzien van mensen met een migratieachtergrond — personen met een etnische achtergrond minder aannemen.

Het bevragen van HR-professionals of studenten HRM
Om participanten hun aanwervingsintenties en achterliggende motieven te meten, voerden de onderzoekers verschillende vignetten-experimenten uit in België of de Verenigde Staten met echte HR-professionals of laatstejaarsstudenten ingeschreven in opleidingen gerelateerd aan HRM. In deze experimenten, vroegen ze participanten korte profielen van fictieve jobkandidaten te beoordelen voor een hypothetische vacature. De profielen waren gelijkaardig in termen van objectieve kwalificaties (bijvoorbeeld, werkervaring of opleidingsniveau), maar verschilden in bepaalde persoonsgebonden karakteristieken, zoals leeftijd of migratieachtergrond. De participanten beoordeelden de sollicitanten op de waarschijnlijkheid waarmee ze een kandidaat zouden uitnodigen voor een sollicitatiegesprek en verschillende stellingen gerelateerd aan stereotypen (in lijn met statistische discriminatie) of hun bereidheid om samen te werken met een kandidaat (in lijn met voorkeursdiscriminatie).

Resultaten

→ 50-Plussers in de Verenigde Staten:
Het onderzoek toont aan dat Amerikaanse HR-professionals oudere sollicitanten beoordelen op basis van stereotypen. Meer concreet: de perceptie dat oudere sollicitanten minder technologische kennis en vaardigheden hebben en minder flexibel zijn, fungeren als belangrijkste verklaring voor de vastgestelde lagere aanwervingskansen van oudere sollicitanten.

→ Etnische minderheden in de Verenigde Staten:
Daarnaast vinden de onderzoekers dat Amerikaanse HR-professionals Amerikanen met een Aziatische migratieachtergrond beter beoordelen dan witte Anglo-Saksische Amerikanen als het over intellectuele capaciteiten, organisatietalent, ambitie, motivatie, efficiëntie en openheid gaat. Deze stereotype percepties lijken de vastgestelde hogere aanwervingskansen voor Aziatische Amerikanen te verklaren. Bovendien, bleek uit het onderzoek dat sollicitanten met een migratieachtergrond en een etnisch-klinkende voornaam in meer stereotiepe termen worden beoordeeld dan sollicitanten met een Engels-klinkende voornaam. Er werden geen verschillen gevonden in de beoordelingen tussen witte Anglo-Saksische Amerikanen en Amerikanen met Duitse en Maghrebijnse achtergrond, Afro-Amerikanen en Latino's.

→ Vrouwen in de Verenigde Staten:
Ook vrouwen werden door Amerikaanse HR-professionals beoordeeld aan de hand van stereotypen. Meer concreet werden vrouwen in het algemeen gepercipieerd als minder assertief, minder fysiek sterk, en vaker afwezig door familiale verantwoordelijkheden. Naast deze negatieve percepties werden ze ook als meer sociaal, ondersteunend, creatief en open gezien. Daarnaast wisselen genderstereotypen tussen verschillende subgroepen van vrouwen (bijvoorbeeld, zwarte vrouwen of vrouwen met veel familiale verantwoordelijkheden).

→ Transvrouwen in België:
Laatstejaarsstudenten uit opleidingen gerelateerd aan HRM beoordeelden transvrouwen ook op basis van stereotypen. Meer concreet beïnvloedt het idee dat transgender vrouwen assertiever en autonomer zijn (maar ook vaker op ziekteverlof zouden gaan dan cisgender vrouwen) de kansen van transvrouwen om aangenomen te worden.

→ Transmannen in België:
De aanwervingskansen van transmannen in België verminderen door vooroordelen rond de assertiviteit en autonomie van transmannen. Ook de potentiële negatieve attituden van werknemers of klanten (volgens de participanten) vormen een rem op het aanwerven van transmannen. Het onderzoek toont aan dat vooroordelen die bestaan over de verschillende bestudeerde sociale groepen hun lagere aanwervingskansen verklaren. Dit wil zeggen dat sollicitanten er alle baat bij hebben informatie die deze stereotypen weerleggen extra in de kijker te zetten op hun CV.

Sollicitanten hebben er alle baat bij om informatie die stereotypen weerleggen extra in de kijker te zetten op hun CV.

VRAGEN OVER DIT ONDERZOEK?
HANNAH.VANBORM@UGENT.BE

EEN DAG IN HET LEVEN VAN **PROF. STIJN BAERT**

Prof. Stijn Baert gunt ons een blik achter de schermen van een werkdag tijdens de coronapandemie.

07:46
Het is haast elke dag schrikken bij het binnenkomen van de dressing door deze levensgrote Leandro Trossard die mijn doctoraal onderzoekers me geschonken hebben.

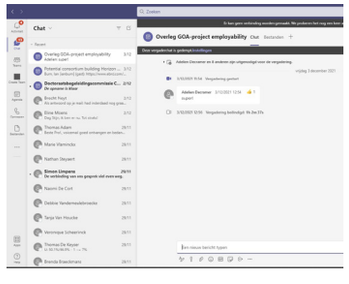
08:13
Ontbijt met de digitale kranten; ik eet heel graag brood; zelfs wanneer het van gisteren is; en, ja, cola zero zonder cafeïne, van bij het ontbijt.

08:30
Eerste crisismoment; ik blijk weer te hevig in het openen van nieuwe flessen; welke list te verzinnen om dit aan het alziend oog van mijn mooiere wederhelft te onttrekken?

08:44
Net op tijd voor mijn eerste afspraak; die met mijn lichaam; personal training cross-fit; kwestie van genoeg biefstuk-friet te kunnen verbranden.

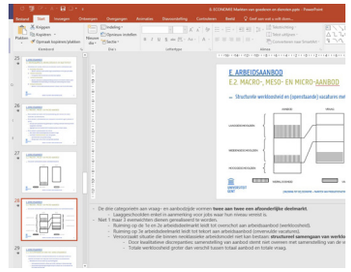
09:58
Nog snel een koffie voor drie opeenvolgende online vergaderingen over lopende en volgende onderzoeksprojecten.

10:00
MS Teams is drie uur lang mijn vriend; enfin, soort van vriend.



13:29
Afspraak bij Kapper Bob.

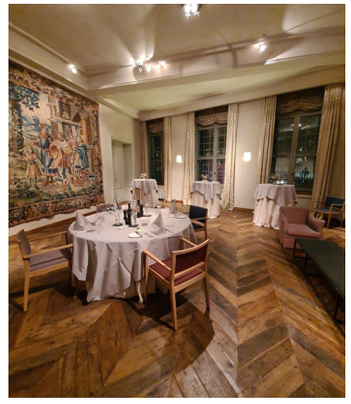
14:35
Even de mailbox uit om de lespresentatie nog even aan te scherpen.



15:15
Vertrekken van thuis naar Campus Ledeganck voor college Economie in Toegepaste taalkunde en Politieke en sociale wetenschappen.

18:45
De les exact op tijd afgerond.

20:09
Aangekomen op de Grote Markt van Brussel in het KBC-gebouw. In het boek "Investeren in de eerste helft van je leven" (E. Pironet en M. Van Droogenbroeck) beweerde ik dat ik niet meer bij KBC belegde door te hoge instapkosten en omdat ik hun gebouw op de Grote Markt niet wou financieren zonder er zelf te gaan eten. Daarna volgde een uitnodiging, samen met de auteurs van het boek. →



21:35
De kok is duidelijk op de hoogte dat ik in mijn vrije tijd biefstuk-friet recenseer op Instagram, want hij nam dit op in de menu.

01:08
Bedtijd; een beetje te laat aangezien ik veel slaap nodig heb.

TOT WELKE FEB-ONDERWIJSINNOVATIES LEIDDE DE CORONACRISIS?

De coronacrisis legde zowat de hele maatschappij lam. Ook op het vlak van onderwijs moesten we creatief zijn om onze FEB-studenten een waardig (online) alternatief te bieden wanneer het niet anders kon … Of het tot totaal nieuwe toepassingen leidde? Neen, dat niet. Maar onder het motto "never waste a good crisis", kwamen enkele onderwijsinnovaties in een stroomversnelling terecht waardoor ze groter werden dan oorspronkelijk gepland.

Kennisclipruimte
De FEB richtte een kennisclipruimte in waar lesgevers videomateriaal kunnen opnemen om te gebruiken in hun (online) lessen of ter ondersteuning van de on campus lessen. De ruimte heeft opname-apparatuur die makkelijk te bedienen valt waardoor de lesgevers snel aan de slag kunnen. Bij het opnemen van kennisclips of videomateriaal kan de lesgever kiezen welk beeld er getoond wordt. Zo is er de mogelijkheid (1) om enkel de presentatie te tonen, of (2) om naast de presentatie ook de lesgever in beeld te brengen of (3) om uitsluitend de lesgever in beeld te brengen. De ruimte wordt nu zelfs ook gebruikt voor onderzoeksdoeleinden bij het neerleggen van een doctoraat. De doctorandi nemen er hun onderzoekspitch op om zo de informatie te ontsluiten naar een breed publiek.

Hybride, activerende, interactieve lokalen
Door de coronacrisis heeft de faculteit bewust gekozen om naast de inrichting van een interactief en activerend leslokaal, ook zeven hybride lokalen uit te rollen en drie vergaderzalen hybride uit te rusten.

Het interactief lokaal met individuele banken en stoelen valt niet meer weg te denken. Zo kan de lesgever de lesopstelling aanpassen aan het vakdidactisch lesconcept dat hij voor ogen heeft en kan hij tevens de studenten makkelijker in groepen indelen. Vooraan is er een groot, interactief scherm voor de lesgever en aan de muren hangen interactieve schermen waar studenten hun eigen laptop aan kunnen koppelen. Dat betekent dat de lesgever de groep van twintig studenten kan opdelen in kleine groepen van vijf studenten waarbij studenten aan hun eigen opdracht kunnen werken. De lesgever kan hierdoor meteen inpikken op de veelvoorkomende fouten en deze op het grote scherm vooraan projecteren. Vanuit het lokaal kan de les ook gestreamd worden zodat een groep van thuis kan meevolgen. Veel probleemgestuurde vakken, of vakken die sociaal-communicatieve vaardigheden vereisen, maken gebruik van het interactief lokaal.

Naast het interactief lokaal zijn ook zeven leslokalen hybride uitgerust. Deze leslokalen hebben een platformonafhankelijke opname-en livestreamingset. De lesgever kiest zelf met welke software hij werkt: Zoom, MS Teams, … Daarbovenop heeft de lesgever zelf controle over de camerastanden en hangt er een groot TV-(retour)scherm waarop je de (webcams) van de digitale deelnemers/studenten kan zien én horen.

Tot slot heeft de faculteit ook budget uitgetrokken om de drie frequent gebruikte vergaderzalen in hybride opstelling uit te rusten. Zo kunnen alle facultaire vergaderingen voortaan ook hybride doorgaan.

Er werd in de maand december verdere actie ondernomen om andere frequent gebruikte vergaderzalen hybride uit te rusten. Leslokalen die nog een verouderde infrastructuur kennen, werden mee opgenomen in dit optimalisatieproces.

Dodona
De UGent-toepassing Dodona is een online oefenplatform waarop studenten hun programmeervaardigheden kunnen testen. Het Dodona platform wordt gebruikt in zowel hoger onderwijs als middelbaar onderwijs en kende een enorme groei tijdens de covid-periode. Aan onze faculteit wordt het gebruikt om studenten te laten oefenen op het vlak van statistisch modelleren (programmeertaal R), objectgericht programmeren (Java, Python, …). Proffen kunnen zelf oefeningen met bijhorende testen toevoegen aan het platform, studenten krijgen op basis van deze testen gerichte feedback op de oplossingen van de deze oefeningen. Onder andere FEB-proffen Frederik Gailly en Dries Benoit gebruiken Dodona in het kader van hun lessen.

Wooclap
Wooclap is een handige tool om meer interactie te creëren met grote groepen. Het is een door Universiteit Gent ondersteund digitaal stemsysteem dat verschillende mogelijkheden bevat om (anonieme) interactie te vorderen tijdens synchrone en asynchrone lesmomenten. Wooclap kan bovendien geïntegreerd worden in een presentatie.

Gather.Town
Gather.Town is een virtuele ruimte waar groepen studenten elkaar ontmoeten. Deze tool leent zich uitstekend tot het geven van online werkcolleges en/of groepswerken. De lokaalbezetting die in coronatijden erg onder druk ligt, wordt zo een minder grote puzzel voor de studentenadministratie. Gather.Town werd reeds meerdere keren op facultaire onderwijsinitiatieven (innovatie op je bord, facultaire onderwijsdag, …) tentoongespreid en vond zo zijn plekje binnen enkele cursussen.

Met deze innovaties staat de faculteit aan de top binnen de universiteit. Niet alleen de grotere lokalen, maar ook lokalen die gebruikt worden in kleinere groepen zijn nu ingericht met een up-to-date infrastructuur die ons extra mogelijkheden geeft om tijdens en na de coronacrisis kwaliteitsvol onderwijs aan te bieden aan onze studenten. Dit dankzij een nauwe samenwerking tussen medewerkers van het decanaat, de facultaire communicatiedienst en de kwaliteitscel onderwijs.

#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**

Faculteit Economie en Bedrijfskunde UGent
10 november om 14:24 ·

FEB-masterstudenten Louise Gyselinck en Pieterjan Dhondt maakten een puike masterproef over werk zoeken in covid-tijden i.s.m. met FEB-onderzoekers dr. Jolien Stremersch en Prof. Greet Van Hoye. Ze bundelden nog 6 werkzoek-tips voor wie het kan gebruiken!

#UGentFEB
#UGentFEBonderzoekt

19 4 keer gedeeld

Faculteit Economie en Bedrijfskunde UGent
20 oktober ·

FEB-onderzoekers Sam Desiere en Prof. Bart Cockx onderzochten het effect van tijdelijke lastenverlagingen bij het aanwerven van werkzoekenden ouder dan 45 jaar die minimaal zes maanden werkloos waren. Hoewel deze lastenverlagingen de kans op het vinden van een tijdelijke job verhoogden, leidde dit niet tot een duurzame integratie op de arbeidsmarkt.

Lees er meer over👉

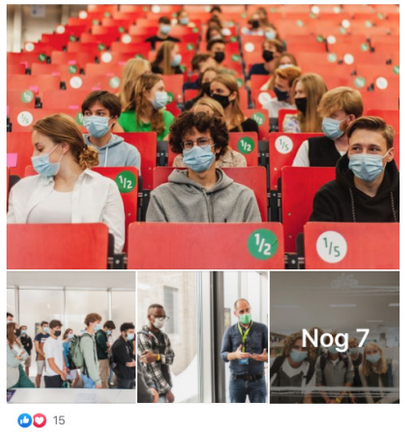
https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/blog/overzicht.htm... **Meer weergeven**

7

Faculteit Economie en Bedrijfskunde UGent
21 oktober ·

Wat vond jij van ons Warmer Welkom? Spot jezelf tussen de foto's. 😜

#ThrowbackThursday
#UGentFEB

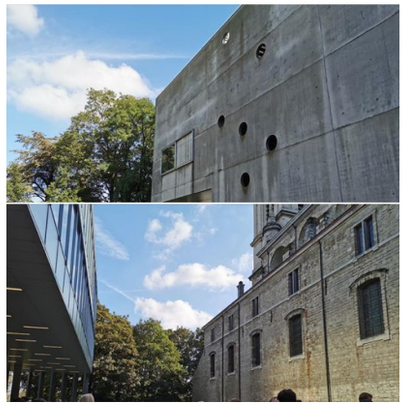


15

Faculteit Economie en Bedrijfskunde UGent
7 oktober ·

🟡💙

#UGentFEB

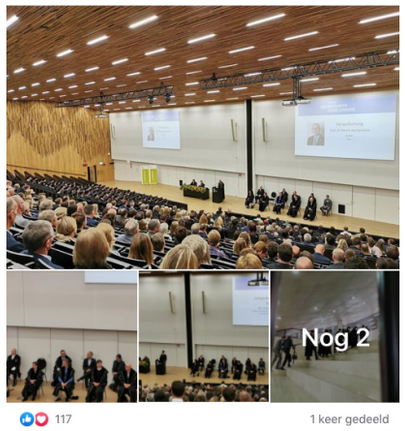


21

Faculteit Economie en Bedrijfskunde UGent
2 oktober ·

Eindelijk! Live proclamaties! 🙏🥰 Proficiat aan alle afgestudeerden van de faculteit Economie en Bedrijfskunde. Jullie mogen trots zijn op jezelf. 👨‍🎓👩‍🎓

#UGentFEB



117 1 keer gedeeld

Faculteit Economie en Bedrijfskunde UGent
2 oktober ·

Hoedje af voor alle kersverse FEB alumni! 👨‍🎓👩‍🎓

#UGentFEB
#plechtigeproclamaties

94 3 keer gedeeld

Faculteit Economie en Bedrijfskunde UGent
1 oktober ·

Voor het vak Ondernemerschap van Prof. Mirjam Knockaert schreven Vincent, Justine, Eline en Nele het beste business plan in de 3e bachelor TEW tijdens academiejaar 2020-2021. Hun plan had als doelstelling duurzame babykledij te produceren en te vermarkten. Well done! 💪

#UGentFEB
#UGentFEBonderneemt

123 3 opmerkingen 4 keer gedeeld

Faculteit Economie en Bedrijfskunde UGent
28 september ·

Een eivol auditorium voor het openingscollege van vice-premier en oud-student Vincent Van Peteghem: "mijn leven kreeg hier vorm aan de FEB, ik hoop voor jullie hetzelfde". Hij durft te stellen dat hij zonder zijn opleiding nooit minister van Financiën zou geworden zijn. 😂

#UGentFEB
#UGentFEBalumni

109 1 keer gedeeld

CAREER CRAFTING

FEB-ONDERZOEKER ELIAS JANSSEN

CAREER CRAFTING

Hoe kan je als werkgever **proactief loopbaangedrag faciliteren** ?

In Nederland is het een stuk gebruikelijker om naast je studie ook te werken. FEB-onderzoeker **Elias Janssen** werkte tijdens zijn studies aan de Radboud Universiteit in Nijmegen zo'n 20 uur per week als teamleider in een drukke supermarkt. Een leerzame, maar niet te onderschatten functie waarin overwerk meer regel was dan uitzondering. De vooruitgang in zijn functie als teamleider ging gepaard met een achteruitgang in zijn opleiding en vice versa. Toen zijn interesse voor wetenschappelijk onderzoek niet meer te houden was, ging hij voor een minder uitdagende functie als heftruckchauffeur waar overwerk zeldzaam was. Op die manier kon hij zijn onderzoeksvaardigheden beter ontwikkelen, waardoor hij nu aan de faculteit Economie en Bedrijfskunde verbonden is als doctoraatsstudent.
Dit is een schoolvoorbeeld van 'Career Crafting'.

Boetseer je loopbaan volgens je toekomstplannen

Hij gaf dus op eigen initiatief zijn loopbaan vorm. Dat wordt omschreven als proactief loopbaangedrag. Dergelijk loopbaangedrag wordt steeds belangrijker. Aan de ene kant verandert ons werk: door technologische ontwikkelingen wordt de houdbaarheidsdatum van kennis en vaardigheden korter en wordt levenslang leren steeds belangrijker. Maar aan de andere kant kunnen ook persoonlijke werkeisen of loopbaandoelen snel veranderen. Zo geven twee op drie werknemers aan binnen vijf jaar niet meer bij hun huidige job te zullen. Om ervoor te zorgen dat werknemers vandaag, maar ook in de toekomst nog bij hun job en loopbaan passen, wordt het steeds belangrijker dat ze zelf hun loopbaan (mee) vormgeven d.m.v. proactief loopbaangedrag.

Career crafting

Proactief loopbaangedrag zijn gedragingen die individuen op eigen initiatief vertonen om hun loopbaan vorm te geven.

Career crafting omvat twee elementen. Enerzijds is het van belang om te reflecteren over je loopbaanaspiraties. (Wat drijft mij in mijn werk? Wat wil ik nog graag bereiken in mijn loopbaan? En wat kan ik doen om mezelf verder te ontwikkelen op werk?) Anderzijds kun je aan je loopbaan bouwen door deze aspiraties ook daadwerkelijk te vertalen in concrete acties. Zo kun je bijvoorbeeld aan je leidinggevende laten zien wat je wil bereiken en waar je goed in bent, om zo steun te vergaren in het behalen van je doelen. In het voorbeeld van Elias ontdekte hij door te reflecteren dat hij een loopbaan in de wetenschap ambieerde. Vervolgens werkte hij daar naartoe door zijn vaardigheden als onderzoeker te laten zien op de universiteit.

Het belang van hulpbronnen

Ondanks het groeiende onderzoek naar proactief loopbaangedrag, is het tot op heden nog grotendeels onduidelijk hoe werkgevers proactief loopbaangedrag kunnen faciliteren. Aangezien proactief loopbaangedrag ook tijd, energie en moeite kost, is het van belang dat werknemers voldoende hulpbronnen en mogelijkheden ervaren in hun werk om hun loopbaandoelen te realiseren. Elias onderzocht de relatie tussen de hulpbron loopbaansucces en career crafting. Daarnaast bekeek hij hoe leermogelijkheden op het werk deze relatie beïnvloeden. Hij deed dit op basis van een steekproef van 702 onderwijzers in het middelbaar beroepsonderwijs in Nederland.
Hij vond dat onderwijzers vooral proactief met hun loopbaan aan de slag gaan wanneer ze ofwel heel weinig succes ervaren in hun loopbaan, ofwel wanneer ze heel veel succes ervaren. De werknemers die echter het méést hun loopbaan vormgaven ervaarden én heel veel succes in hun loopbaan én ervaarden ruime leermogelijkheden in hun dagelijks werk.

Proactief loopbaangedrag is een gedeelde verantwoordelijkheid

Hoewel de term 'proactief loopbaangedrag' doet vermoeden dat dit gedrag enkel een verantwoordelijkheid is van werknemers, liet ons onderzoek zien dat proactief loopbaangedrag een **gedeelde verantwoordelijkheid** is tussen werknemers en werkgevers. Aan de ene kant is het aan werknemers om zelf het roer in handen te nemen gedurende hun loopbaan. Aan de andere kant is het aan organisaties om ruim voldoende hulpbronnen en ontwikkelingsmogelijkheden aan te bieden aan elke werknemer.

Op basis van het onderzoek zijn er twee aanbevelingen voor werkgevers:

1) Bespreek succeservaringen met werknemers:
Succeservaringen kunnen een stimulans zijn voor werknemers om zichzelf verder te ontwikkelen. Verwerk bijvoorbeeld succeservaringen in frequente feedbackgesprekken. Besteed hierbij expliciet aandacht aan de eigen rol van de werknemer in het vergaren van succes om zo initiatief en zelf-effectiviteit aan te moedigen.

2) Stem ontwikkelingsmogelijkheden af op het individu:
Werknemers varen wel bij ontwikkelingsmogelijkheden in hun job. De kans is echter groot dat werknemers minder ontwikkelingsmogelijkheden gaan ervaren naargelang ze langer op dezelfde positie werken. Bespreek als leidinggevende ontwikkelingsbehoeften met werknemers en kijk samen hoe deze vervuld worden in het dagelijks werk om zo loopbaanontwikkeling te faciliteren. Zo hebben werknemers ook daadwerkelijk de ruimte om een leven lang te leren.

Het onderzoek liet zien dat proactief loopbaangedrag een **gedeelde verantwoordelijkheid** is tussen werknemers en werkgevers

DOOR ELIAS JANSSEN VAN DE ONDERZOEKSGROEP
HRM & ORGANIZATIONAL BEHAVIOR:
ELIAS.S.JANSSEN@UGENT.BE

FEB ONDERNEEMT

TWEE FEB-STUDENTEN BRENGEN ‘GUTSY’ OP DE MARKT, HONDENVOEDING OP BASIS VAN INSECTEN

Handelsingenieur-studenten van de FEB, Achilles Hannecart (23) en Jack Lathouwers (24), namen deel aan het UGent pre-acceleratietraject Expedition DO! en kwamen er als winnaar uit de bus. Met Gutsy ontwikkelen ze hondenvoeding gemaakt van insecten. Zo combineren ze hun passie voor de planeet met hun liefde voor de trouwe viervoeter. In maart 2022 ligt de uitgebreid geteste hondenvoeding van Gutsy in de winkelrekken.

JACK → Ik koos destijds voor de opleiding Handelsingenieur omdat ik bewust uit Antwerpen wou trekken en mijn grenzen wou verleggen. Ik twijfelde tussen TEW of Handelsingenieur en omdat het eerste jaar in Gent gemeenschappelijk is, kon ik die keuze wat uitstellen. Ik koos voor de afstudeerrichting Operations Management omdat ik geïnteresseerd was in het supply chain-gedeelte van een onderneming.

ACHILLES → Mijn reden dat ik voor de opleiding koos, is eigenlijk een copy-paste van die van Jack (lacht). Leerkrachten uit de middelbare school raadden mij wel af om Handelsingenieur te doen, maar ik heb hen toch mooi het tegendeel bewezen. Ik volg wel een andere afstudeerrichting dan Jack. Ik koos Finance omdat het mij erg interesseert en uiteraard komt het nu enorm van pas bij het oprichten van een eigen onderneming. Toch liggen beide afstudeerrichtingen eigenlijk dicht bij elkaar. Je hebt een aantal algemene vakken in de master, je masterproef en dan een paar keuzevakken waarvan Jack vooral de “Operations-vakken” koos en ik de “Finance-vakken”.
Of we de opleiding Handelsingenieur aan de faculteit Economie en Bedrijfskunde zouden aanraden? Absoluut! Vandaag zijn er veel studiekiezers die een economische opleiding kiezen. Een economist leert van alle aspecten iets, blijft een jack of all trades waardoor ondernemen een voor de hand liggende keuze wordt. Vaak gaan eerstejaarsstudenten dan voor een opleiding Handelswetenschappen of TEW omdat ze twijfelen over de wiskundige en wetenschappelijke vakken bij Handelsingenieur. Maar eigenlijk vinden wij die specifieke vakken net de leukste: je past je kennis daar meer toe dan in de generische vakken.

> Gutsy is een fulltime job waar we dag en nacht mee bezig zijn. Zelfs wanneer we een pint pakken, gaat het al snel over hondenvoeding. We dromen er zelfs over!

Hoe zijn jullie op het idee gekomen om dierenvoeding te maken van insecten?

JACK → Mijn broer en ik wilden al jaren een hond in huis. Mijn ouders waren tegen omdat ze dachten dat we de zorg niet op ons gingen nemen. Op een dag, een paar dagen voor Kerst, haalden we golden retriever Otis in huis. Het bleek een match made in heaven te zijn.

ACHILLES → Ik heb ook honden en trek er ook graag op uit in de natuur. Back to nature gaan, onze liefde voor de planeet en liefde voor de hond. Die overtuigingen kunnen we kwijt in Gutsy.

JACK → 'Gutsy' kwam er door het vak van Prof. Johan Verrue 'Technology Entrepreneurship' dat ons ertoe aanzette om te brainstormen. Hij raadde ons ook aan om deel te nemen aan de UGent-accelerator 'Expedition DO!' om ons business idee naar een hoger niveau te tillen. Zo kregen we inderdaad een serieuze duw in de rug. De rest is geschiedenis.

Wat is de meerwaarde van Expedition DO! ?

Expedition DO! pusht je als bedrijf om door te zetten. Wanneer je volledig zelfstandig een onderneming uit de grond stampt, voel je minder de druk om je aan een tijdsschema te houden. Wat ervoor zorgt dat je wat blijft aanmodderen.
Nu moest het financieel plan er liggen en de deadlines waren cruciaal om een gezonde drive te behouden. De momenten waarop de juryleden en coaches bijkomende seminars of tips geven, zijn ook bijzonder leerrijk.
Zo hadden we bijvoorbeeld onderschat hoe belangrijk de pitch was. Aanvankelijk had de onze geen rode draad en was ze niet sterk genoeg. Door o.a. aan de pitch te sleutelen, hebben we Expedition DO! gewonnen.
Al moeten we toegeven dat de finale erg spannend was. Onze pitch zat goed, maar die van de concurrerende teams zat minstens even goed. Het speelde in ons voordeel dat we naast de sterke pitch op veel vragen een antwoord hadden, dat we al financiering hadden en al heel concreet onze lancering in maart aan het plannen waren.

Jullie werken samen met de faculteit Diergeneeskunde van Universiteit Gent. Waarom?

De faculteit Diergeneeskunde van Universiteit Gent is wereldtop in onze achtertuin. Met Gutsy vonden we het belangrijk om ons product academisch te onderbouwen.
De faculteit Diergeneeskunde gaat Gutsy ook onafhankelijk testen op het vlak van smaak, verteerbaarheid en de opname van de voedingsstoffen. Er komen ook smaaktests via onze producent, maar daar is er altijd een commercieel voordeel aan gelinkt. Wij willen via de onafhankelijke, wetenschappelijke tests zeker zijn dat x aantal honden de voeding lusten en herhaaldelijk eten voor een langere periode.

De hondenvoeding zal tegen maart 2022 in de winkelrekken liggen. Lijkt het jullie nog steeds haalbaar?

Dat is zeker haalbaar, want onze webshop kan op elk moment klaar zijn. We zijn bezig met de laatste knoppen goed te zetten. De verpakking is ook voor 99% af. We zitten goed op schema. Tegen maart hebben we een getest, afgewerkt product.

Wat zijn ambities nog met Gutsy?

Na de – hopelijk succesvolle – lancering, zullen we volop nieuwe smaken en snacks ontwikkelen. Dat zit nu al in de pipeline. Verder houden we momenteel sollicitaties voor ons snelgroeiend team. Concreet willen we dus ons assortiment verruimen en ons team versterken. Uiteraard blijven we onszelf ook evalueren door onze producten te blijven valideren en verbeteren.

> We vinden het belangrijk om ons product academisch te onderbouwen.

Gutsy is een fulltime job waar we momenteel dag en nacht mee bezig zijn. Zelfs wanneer we een pint willen pakken, gaat het al snel over hondenvoeding. We dromen er zelfs over!

Zijn er obstakels waar jullie tegenaan liepen? Zo ja, dewelke?

Als start-up krijg je sowieso met heel wat obstakels te maken. Onze basis als team zit gelukkig goed, waardoor we wat klappen kunnen incasseren.
Het logistieke vonden we eerst niet evident, nu hebben we dat goed onder de knie.
De volgende drempel is de aanwezigheid in de markt. Hoe overtuig je iemand iets nieuws aan zijn/haar hond te geven? We gaan een sterke marketingstrategie nodig hebben om dat over te brengen naar de eindklant.

Welke raad hebben jullie voor startende ondernemers?

Voel je je goed bij jouw business idee? Ga er dan volledig voor en maak er je hoofdprioriteit van. Een bedrijf oprichten kost geld en als je er niet fulltime mee kan bezig zijn, gooi je veel tijd en geld weg. Wij hebben het aan den lijve ondervonden doordat we onze studies voorrang gaven. Je kon het vergelijken met niet van een springplank durven springen. We bleven ter plaatse trappelen.
Nog een bijkomend advies is: schrijf je in voor een acceleratorprogramma. Je gaat er enorm veel uithalen op persoonlijk vlak, op het vlak van netwerken, de faciliteiten waar je gebruik van kan maken … Sta open voor die ervaring! Durf te netwerken! Je zou er versteld van staan hoeveel doorwinterde ondernemers jonge ondernemers willen helpen zonder scrupules.

ACHTER DE SCHERMEN VAN DE (UITGESTELDE) FEB-PROCLAMATIES 2019-2020 EN 2020-2021

Op 1, 2 en 3 oktober 2021 werd een nieuwe lichting masters uit de **faculteit Economie en Bedrijfskunde** (Universiteit Gent) gevierd tijdens de plechtige proclamaties in het Universitair Forum (Ufo) te Gent. Jonge economisten en bestuurskundigen verlaten de universitaire auditoria en staan aan het begin van hun professionele carrière.

De plechtige proclamaties betekenden – zoals steeds – een fijn weerzien met ex-studiegenoten en ex-proffen voor de kersverse alumni.
Toch merkten we dat deze editie extra bijzonder was omwille van het coronajaar. De fysieke proclamaties waren de kers op de taart na een aantal jaar hard studeren voor een economisch of bestuurskundig diploma, waarvan een aanzienlijk deel in coronaperiode. De ontlading bij de alumni was mogelijks nóg groter bij de ingehaalde fysieke proclamaties (van academiejaar 2019-2020). Die mochten na een jaar plaatsvinden op 19-20 november.

WEDSTRIJD
Herken je jezelf in de fotoselectie? Mail dan naar communicatie.feb@ugent.be en maak kans op een UGent-dopperfles.

Op de plechtige proclamaties worden er ook elk jaar prijzen uitgereikt aan de meest verdienstelijke studenten.
Daarvoor bedanken we graag onze partners die een prijs schonken aan de alumni uit academiejaar 2020-2021
Atradius, Boelaert kredieten, Cerise, Deloitte, Devreker, EROV, Europabank, EY, FEB alumni, Flamée & Partners, ING, InSites Consulting, Intersentia, KPMG, Mazars, McKinsey, Meesters in Masters, PMI Belgium, Probis Group, Roland Berger, SAP Belgium, Schelstraete Delacourt, Showpad, Sofico, Titeca, Trust Fund Van Acker-De Rijcke, VDK Bank.
En uiteraard ook de partners die een prijs schonken aan de alumni uit academiejaar 2019-2020:
Atradius, Belfius, Boelaert Kredieten, CC Consult, Colruyt Group, EROV, Europabank, EY, FEB alumni, Flamée & Partners, Hudson, Husky Marketing Planner, ING, InSites Consulting, Intersentia, KPMG, Mazars, McKinsey & Company, Meester in Masters, PMI Belgium, Devreker, Roland Berger, SAP, Schelstraete Delacourt Associates, Sofico, Titeca, Trust Fund Van Acker-De Rijcke, VDK Spaarbank.

VRAGENVUUR

Twee FEB'ers krijgen de kans om elkaar enkele vragen te stellen waarvan ze het antwoord graag willen weten. In deze editie komen de professoren Stijn Goeminne en Elsy Verhofstadt aan bod.

Ben je FEB'er en zou je eens graag een "Vragenvuur" doen met iemand? Laat het weten via communicatie.feb@ugent.be

Stijn antwoordt:

Je geeft les in de eerste bachelor HW met elk jaar meer dan 600 nieuwe gezichten. Hoe voel jij je bij de eerste les en hoe weet je of het goed was?
Ik ben nog steeds zenuwachtig. Die eerste les moet er "boenk op" zijn. Heel wat van onze studenten hebben al economie gehad in het middelbaar, dus je moet in een inleidend vak proberen net iets anders te doen, zodat het ook voor die studenten aangenaam en interessant is om volgen, maar evenzeer voor de "economie-leken" die hun echte eerste les economie krijgen. Met muziek, TV-fragmenten en een paar teasers doorheen de lessen probeer ik dat tot stand te brengen. Als dat lukt en je hebt de groep mee is dat fantastisch en is het zelfs een eer om hen te mogen introduceren in economie. Dat is niet enkel zo in Handelswetenschappen, maar ook in Bestuurskunde & Publiek Management. Hoewel ik ondertussen eigenlijk wel weet dat het werkt, voel ik toch die spanning en blijf ik sleutelen aan elke les. Kleine wijziging hier of daar en dan zien of het "pakt", dat maakt het leuk, zelfs na meerdere jaren.

Zou je een goede decaan of rector zijn?
Euh, totaal niet denk ik... of weet ik wel zeker. Dat zijn functies waar je – zo verwacht ik het toch – heel veel, zelfs misschien constant met management bezig bent. Dat kan uitdagend zijn, maar ik vrees daarbij het risico dat je snel voeling verliest met onze corebusiness en dat is wat mij betreft nog steeds "lesgeven" en "studenten opleiden". Ik weet wel dat wat betreft financiering en rankings ook andere zaken belangrijk zijn, maar onze studenten, die moeten onze volle aandacht krijgen. Zij dragen uiteindelijk het UGent-DNA uit. In een dergelijke functie zou ik te veel het contact en interactie met studenten missen. Geen ambities op dat vlak dus!

Hoe ziet jouw ideale vakantie eruit?
Dat zal aan een rustig strand zijn om te wandelen, de natuur te zien en de sfeer op te snuiven. Wandelen langs een paadje in de aanpalende duinen of rotsformaties, dan weer op het strand. Apero en picknick in de rugzak. Afgelopen jaren vielen de Coté Granit Rose in Bretagne (de GR34 "Sentier des douaniers") of de langgerekte stranden in de omgeving van Jerez/Sevilla enorm in de smaak, maar nog meer én dichterbij ook Zeeland. Van Kamperland over Vrouwenpolder tot Domburg en terug. Of de Kop van Spouwen-Duveland met de iconische Westerlichtvuurtoren van Burgh-Haamstede. Zo'n langgerekte stranden dat je je er in de zomer zelfs heel vrij en ongestoord kan voelen. Die sfeer in Zeeland... Zalig! En dat op minder dan een uur van Gent. Houd het stil ;-)

Elsy antwoordt:

We zijn beiden ex-studenten van onze faculteit. Wat heeft je het meest verrast aan de FEB toen je "aan de andere kant" kwam te staan?
Dat proffen ook maar gewone mensen zijn, de meeste toch en wat er allemaal komt bij kijken, naast het lesgeven.

Stel dat je verplicht om de 5 jaar moet switchen van job... welke 2 jobs komen dan in aanmerking?
Een andere onderwijsgerelateerde functie binnen UGent? Of starten als wandel-welzijnscoach lijkt me ook wel iets.

Met wie (al dan niet bekend) zou je graag eens 24u op stap gaan? Waarom hij/zij en waarover zou je het dan graag hebben?
Sven Ornelis mag me altijd eens bellen voor een lange wandeling met een interview waar er wel tijd is voor nuance, samen koken ... en afsluiten backstage bij een optreden van Clouseau.

FOTO → © NIC VERMEULEN

FEB'er haalt **Goud**

FEB-docent **Geert Van der Stricht** haalde op de World Company Sport Games 2021 goud binnen in de discipline schaken. Proficiat!

OAP **kick-off**

De OAP-raad hield haar jaarlijkse kick-offreceptie. Co-voorzitters Eva Blondeel en Kenny Dekoster benadrukten in hun speech dat de OAP-raad de belangen van iedere doctoraatsstudent, assistent, lector en postdoctoraal medewerker verdedigt in de verschillende beleidsorganen van onze faculteit. Ze zijn de huidige OAP-leden ook erg dankbaar voor de waardevolle input.

HET BETERE WERK

Podcast **"Het betere werk"**

Het Trustpunt van Universiteit Gent maakte een podcast "Het betere werk". De rode draad is een queeste naar hoe je het werk meer werkbaar kan maken. Naast experten van o.m. onze faculteit (bv. Prof. Eveline Schollaert), komen persoonlijke verhalen aan bod en krijgen de luisteraars praktische tips om mee aan de slag te gaan in de eigen werkcontext. Meer info vind je op www.hetbeterewerkpodcast.be

You want **a career as unique as you are.**

We provide the scale, teams, and the tech. We will show you what's possible, so you'll see opportunities where others see challenges.
With our help, you can make a meaningful impact, your way. A career as unique as you are.

The exceptional EY experience.
It's yours to build.

Apply at www.eyjobs.be

EY
Building a better working world

DURF DENKEN, JE HELE LEVEN LANG.

Daar moet je toch niet lang over nadenken?

UNIVERSITEIT GENT

Registreer je op het nieuwe UGent-alumniplatform: infinitum.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 Infinitum 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. Infinitum scherpt je kritische denken elke dag opnieuw aan.

UGENT-ALUMNI
INFINITUM