

mei — 2023



**FEB-onderzoeker
Kristen du Bois:**
Risico op burn-out
niet lager bij
deeltijds werkenden



UNIVERSITEIT
GENT

**FEB BEHAALT AACSB-
ACCREDITATIE**

De voordelen

**DIVERSITEIT
& INCLUSIE**

Micro-agressies

Solliciteer nu en word de belangrijkste influencer van ondernemers .



We zoeken diverse profielen om ons team te versterken.

Je beheert je eigen klanten en afspraken en hebt rechtstreeks contact met de klant. Als accountant stimuleren we de ITAA-opleiding van binnenuit. Voor deze opleiding van drie jaar, is een ingangsexamen verplicht. Na deze opleiding draag je de titel Gecertificeerd Accountant Belastingadviseur.

Teamleader

Is organisatie jouw stokpaardje? Dan is de rol van teamleader misschien iets voor jou! Je plant, organiseert en coacht juniors.

Expert

Bijt je je liever vast in moeilijke dossiers en cases? Dan ben jij onze specialist ter zake!

Key User

Ben jij een accountant gepassioneerd door IT? Dan hebben wij zeker ook een plaatsje voor jou!

Partner @ Decupere & Partners

Decupere & Partners biedt jou de mogelijkheid om partner te worden.

www.denp.be



MIJN Bockie De Repper
BELANGRIJKSTE
VOLGER?

DAT IS MIJN
ACCOUNTANT.



INHOUD

WOORD VOORAF	3
Prof. dr. Patrick Van Kenhove, decaan	
FEB BEHAALT INTERNATIONALE AACSB-ACCREDITATIE	4
Dubbelinterview met FEB-decaan en decaan-elect	
FEB-INFODAGEN VOOR STUDIEKIEZERS	9
FEB-ONDERZOEK	12
Risico op burn-out niet lager onder deeltijds werkenden	
FEB alumna	14
Lutgart Van Den Berghe en Leentje Grillaert	
DIVERSITEIT & INCLUSIE	18
Micro-agressies fnuiken talent en creativiteit op de werkvloer	
Alumnidag	21
#UGentFEB op SOCIAL MEDIA	22
FEB ACADEMY	24
Spijker je kennis bij met micro-credentials	
VRAGENVUUR	26
Twee FEB'ers leren elkaar kennen	
FAITS DIVERS	28

COLOFON

Tijdschrift van Universiteit Gent
Faculteit Economie en Bedrijfskunde
jaargang 2023 – mei

HOOFD- EN EINDREDACTIE

Lies Vermeesch

Met uitdrukkelijke dank aan

Patrick Van Kenhove, Marc De Clercq

Lay-out → Bold & pepper - www.boldandpepper.be

Drukwerk → Graphius

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 → © Anneke D'Hollander

© Geert De Soete

Beste FEB alumnus / beste FEB alumna

Beste lezer

Het facultair bestuur en ik zijn bijzonder trots op alle FEB-personeelsleden en -studenten die hebben bijgedragen aan het binnenhalen van de AACSB-accreditatie voor onze faculteit. In dit FEB alumni magazine vertel ik er – samen met mijn opvolger FEB-decaan elect Prof. Paul Gemmel – alles over.

Een belangrijke pijler die we in de nabije toekomst nog meer willen integreren in onze werking is het thema “diversiteit en inclusie”. We willen iedereen aansporen om zichzelf te zijn en op die manier te excelleren als faculteit. In dit magazine lees je meer over micro-agressies op de werkvloer. We zijn er met zijn allen zonder dat we het beseffen schuldig aan en helaas fnuiken ze talent en creativiteit in werkcontext. Ook de FEB zal er dus actief aan werken om een klimaat te scheppen waarin mensen gepast reageren op micro-agressies.

Daarnaast vierde Universiteit Gent haar allereerste Alumnidag. Ook op de faculteit Economie en Bedrijfskunde kwamen er oud-studenten langs om oude bekenden terug te zien en vol nostalgie aan hun studententijd terug te denken. We laten ook de twee meest recente “FEB alumna van het jaar”-laureaten aan het woord over hun tijd aan de FEB: Prof. dr. em. Lutgart barones Van den Berghe en Leentje Grillaert.

Het jongere volk mochten we dan weer welkom heten op de FEB-infodagen voor studiekeizers. We hopen aan de start van het academiejaar weer veel economische en bestuurskundige studenten te mogen verwelkomen.

Ook innovatief FEB-onderzoek mag niet ontbreken in deze editie. FEB-doctoraatsstudente Kristen du Bois ontdekte dat het risico op burn-out niet lager is bij deeltijds werken. Iets om rekening mee te houden als organisatie!

Ik lees ook steeds met veel plezier de Vragenvuur-rubriek. Dit keer leren Prof. Lieselot Danneels en Khalid Mehmood elkaar beter kennen.

Prof. dr. Patrick Van Kenhove, decaan

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

A man with glasses and a blue blazer stands in front of a staircase. The steps of the staircase have white text on them. The text on the steps includes: 'student-centric school', 'dares to think', 'challenges of tomorrow', 'welcoming all students', 'high quality, research-based study programs', and 'SCIP'. The man is smiling slightly and looking towards the camera.

**FACULTEIT ECONOMIE
EN BEDRIJFSKUNDE
BEHAALT INTERNATIONALE
AACSB-ACCREDITATIE**

**FEB-decaan Patrick Van Kenhove
en decaan-elect Paul Gemmel
over de bijzondere prestatie.**



OUR
MISSION

re
bu

chall

De Faculteit Economie en Bedrijfskunde (FEB) wordt na jarenlange inzet beloond met de prestigieuze, internationale AACSB-accreditatie en wordt zo lid van AACSB International—The Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB). De AACSB-accreditatie erkent instellingen die hebben aangetoond zich te richten op uitmuntendheid op alle gebieden, waaronder onderwijs, onderzoek, curriculumontwikkeling en studentenondersteuning. “Het is heel belangrijk om deel uit te maken van het internationale AACSB-netwerk”, aldus FEB-decaan Patrick Van Kenhove.

PROF. PATRICK VAN KENHOVE: ‘Waarom we met de FEB voor de AACSB-accreditatie gegaan zijn? Dat heeft een aantal redenen. AACSB is één van de drie grote accrediteringsorganisaties voor faculteiten Economie en Bedrijfskunde en *business schools*. Als je vandaag de dag een vinger aan de pols wil houden van wat er leeft in de wereld waar *business school*-toppers naartoe gaan, is het belangrijk dat je deel uitmaakt van dat netwerk. Je kan niet achterblijven, want AACSB is een kwaliteitslabel voor internationale studenten. De FEB is een internationale faculteit dankzij onze drie Engelstalige masters. Omdat rankings en internationale accreditaties een belangrijk kwaliteitsgegeven zijn voor internationale studenten, geven we die studenten de garantie dat ze hier op een hoog niveau kunnen studeren. Het AACSB-kwaliteitslabel is een ankerpunt voor hen.’

PROF. PAUL GEMMEL: ‘De AACSB-accreditatie wordt de standaard voor faculteiten en business schools in het Vlaamse landschap. Nu wij die behaald hebben – met 100% steun van de rectorale overheid – bewijzen we dat we een hoge kwaliteit kunnen voorleggen. Bovendien is de accreditatie een hefboom om een interessant lerend netwerk op te bouwen. AACSB wijst je op de hot topics waar je mee bezig dient te zijn (bv. maatschappelijke impact). Je leert van de andere geaccrediteerde

instellingen hoe je bepaalde uitdagingen aanpakt.

Door doorheen het accreditatieproces te gaan, houd je jezelf als instelling een spiegel voor. Het internationale *peer review* team komt bij wijze van spreken elke steen omkeren. Ze wijzen je op je sterke punten, maar ook op je tekortkomingen. Hun doel is je helpen om continu beter te worden (*continuous improvement*), want de wereld staat niet stil door de mondiale concurrentie. We zijn al lang niet meer een puur-Vlaamse faculteit.’

Proficiat. De FEB behaalde de accreditatie! Hoe verliep het proces?

PATRICK: ‘Het is een langdurig proces: ongeveer 7 jaar geleden legde de faculteit de eerste contacten. Je begint met te onderzoeken aan welke 15 standaarden je dient te voldoen om de accreditatie te behalen. In het “initieel zelfevaluatie-rapport” evalueer je kritisch hoe je scoort op de onderdelen. Daarna krijg je een mentor – een decaan van een andere AACSB-geaccrediteerde universiteit of business school – toegewezen. Samen met de mentor maak je helder wat je missie is als faculteit. Wie je bent en wat je wil zijn en waarin je anders bent dan de andere faculteiten economie. Het vraagt wat tijd om kernachtig te stellen waar je voor staat.

**Het strategisch plan is een belangrijke prioriteit,
zeker in woelige tijden waar je keuzes moet maken.**

Paul Gemmel



Daarna doorloop je verschillende rondes waarbij je met de mentor aan de 15 standaarden werkt. AACSB eist bijvoorbeeld dat de *assurance of learning* vervuld is: één examencijfer is niet voldoende voor AACSB. Het aantal criteria waarin studenten bekwaam moeten zijn, spoort niet altijd met hoe we punten geven. Hoe ben je zeker dat een student de competenties bereikt heeft? Iemand kan bijvoorbeeld scoren op het kennisdomein, maar hoe weet je of die de vaardigheden heeft om het te rapporteren? Dat zijn twee aparte zaken. Er gaat best een lange tijd over om dat helder te krijgen.

Dan krijg je bezoek van de accreditatiecommissie: je wordt streng op de rooster gelegd. De commissie wil met iedereen van de FEB praten: studenten, personeelsleden, alumni, doctoraatsstudenten. Ondanks dat het geen *walk in the park* is, dien je hun bezoek niet te zien als een controlebezoek. Ze doen verbetersuggesties om de beste versie van jezelf te worden. AACSB legt geen normatief kader op i.v.m. wat je moet doen. Je hebt een missie, vertaalt die in een strategie en dan staaf je hoe consistent en consequent je bent in je proces en je keuzes. Ze gaan zich niet bemoeien met de keuzes *an sich*. Een strategie is niet juist of fout, maar ze willen wél dat je een strategie hebt. Een proces is ook niet juist of fout, maar je dient een gestroomlijnd proces te hebben.'

PAUL: 'De gemiddelde doorlooptijd van een initieel accreditatieproces is 7 jaar, omdat je intussen ook als organisatie moet groeien. Het is niet doordat je een missie op papier zet dat een faculteit die missie plots beleeft in alles wat ze doet. Je hebt maar liefst 15 standaarden waar je aan moet voldoen, dat kan wat tijd vragen om iedereen op dezelfde lijn te krijgen en *on track* te zijn. Wij behaalden de accreditatie

in 7 jaar doorlooptijd en dat is een normaal patroon, want zeker het initiële zelfevaluatie-rapport vraagt tijd.'

PATRICK: 'We zijn een universiteit die op bijna alle vlakken wil scoren, maar op een gegeven moment moet je keuzes maken ... De AACSB-context vraagt dat je met beperkte middelen en tijd duidelijke keuzes maakt en die tijd en middelen dan vooral in die keuzes gaat stoppen. Dat is een proces waarin we – universiteitsbreed – nog kunnen groeien.'

Wat zijn de voordelen van een AACSB-accreditatie?

- Je maakt deel uit van die AACSB-community. Je bezit een kwaliteitslabel dat tot nu toe aan slechts 6% van alle *business schools* wereldwijd werd toegekend.
- Het is ook belangrijk om de missiewaarden uit te stralen binnen je eigen organisatie. Het schept helderheid om te weten waar je voor staat.
- Het biedt zekerheid voor internationale studiekeizers.
- Bij internationale partnerships (bv. Erasmus-uitwisselingen) kan het een rol spelen of je al dan niet AACSB-geaccrediteerd bent. Bepaalde universiteiten laten enkel uitwisselingsstudenten van geaccrediteerde instellingen toe.
- Je garandeert dat geslaagde studenten aan dezelfde kwaliteitsnormen voldoen.
- Je hebt een externe druk om mee te evolueren met de wereld die verandert. AACSB steunt je daarin om jezelf continu te verbeteren.



We scoren heel sterk op onze kerntaken: onderwijs, onderzoek en onderwijsondersteuning.

Patrick Van Kenhove

Welke sterke punten en minder sterke punten van de FEB kwamen aan het licht tijdens het accreditatieproces?

PATRICK 'Het goede nieuws is dat we heel sterk scoorden op onze kerntaken: onderwijs, onderzoek en onderwijsondersteuning. Ook de relatie en wisselwerking met onze alumni vonden ze indrukwekkend. Ze waren ook zeer positief over de vernieuwde HR-commissies en de collegiale cultuur aan de FEB, zowel bij FEB-studenten als FEB-personeelsleden onderling. Ik ben heel trots op alle FEB'ers die door hun harde werk deze sterke punten en accreditatie mogelijk gemaakt hebben.'

PAUL 'De aandachtspunten waar we in de komende jaren op inzetten, zijn: keuzes maken en dus ook onze strategie meer expliciet uitschrijven. Diversiteit en internationalisering moeten we ook meer in ons DNA verweven. Tot slot willen we nóg meer inzetten op levenslang leren – onze FEB academy – omdat het een belangrijke maatschappelijke tendens is, maar ook omdat we nu nog te veel afhankelijk zijn van overheidsmiddelen. Het is normaal dat ze tijdens zo'n evaluatiebezoek aandachtspunten formuleren. Binnen vijf jaar moeten onze werkpunten sterk geëvolueerd zijn. We gaan nú al ons strategisch plan expliciet maken in

samenwerking met onze stakeholders. Omdat zo iets tijd vraagt, moeten we daar vandaag mee beginnen zodat onze faculteit ervan doordrongen geraakt tegen de heraccreditering binnen 5 jaar.'

Paul, jij neemt de fakkel over van Patrick als toekomstig FEB-decaan. Hoe plan je de faculteit ervan te verzekeren dat ze de accreditatie blijft behouden?

PAUL 'Ik ga AACSB inzetten als een hefboom voor de interne werking, weliswaar met respect voor de huidige organisatie-cultuur. Het strategisch plan is een belangrijke prioriteit, zeker in woelige tijden waar je keuzes moet maken. Ik zie AACSB ook als een continu proces. Ik ga het geen vijf jaar laten liggen en ik plan het proces nu al te starten, op een transparante manier. Tot slot gaan we internationalisering, diversiteit en inclusie ook meer gewicht geven: het is van cruciaal belang dat internationale personeelsleden en studenten zich écht thuis voelen aan onze faculteit. En ik ga vooral niet vergeten wat goed loopt en ervoor zorgen dat het goed blijft lopen. Je mag sterktes niet gaan ondermijnen door veranderingen.'



FEB-INFODAGEN

VOOR STUDIEKIEZERS

Op 11 maart en 22 april verwelkomde de FEB een groep enthousiaste studiekeizers op de infodagen. Toekomstige studenten en hun ouders kregen op Campus Tweeerken info mee via een algemene infosessie. Daarnaast kregen ze de kans om cursussen in te kijken, vragen te stellen aan lesgevers, studenten en medewerkers van de faculteit. FEB'ers maakten de studiekeizers wegwijs in het opleidingsaanbod. De grote verschillen tussen de opleidingen Economische Wetenschappen, Toegepaste Economische Wetenschappen, Handelsingenieur, Handelswetenschappen, en Bestuurskunde en Publiek Management werden helder voorgesteld.

AANTAL STUDIEKIEZERS

FEB-infodag 11 maart 2023:

Handelswetenschappen: **312**

Bestuurskunde en Publiek Management: **61**

Eerste gemeenschappelijke jaar voor Economische Wetenschappen, Toegepaste Economische Wetenschappen, Handelsingenieur: **243**

FEB-infodag 22 april 2023:

Handelswetenschappen: **346**

Bestuurskunde en Publiek Management: **54**

Eerste gemeenschappelijke jaar voor Economische Wetenschappen, Toegepaste Economische Wetenschappen, Handelsingenieur: **378**

VERSCHIL TUSSEN DE OPLEIDINGEN

<u>EW</u> Economische wetenschappen	<u>TEW</u> Toegepaste economische wetenschappen	<u>HIR</u> Handelsingenieur
Focus op de interactie tussen de actoren in de economie (gedrag van gezinnen, ondernemingen, banken, overheid, buitenland)	Focus op de functionele domeinen binnen het bedrijf (accounting, marketing, bedrijfsfinanciering)	Focus op de productie en logistieke keten in een bedrijfseconomische omgeving
• Micro-economie • Macro-economie • Arbeidseconomie • Internationale economie • Milieu-economie • Begrotingsbeleid • Beleggingsleer • Internationaal bankieren	• Accounting • Financiële analyse • Bedrijfsfinanciering • Audit • Analytische kostencalculatie • Marketing • Consumentengedrag • Maatschappelijk verantwoord ondernemen	• Productiebeleid • Materialenleer • Werktuigkunde • Databasesystemen • Operationeel onderzoek • High tech marketing • Bedrijfsprocesbeheer • Projectmanagement
Idealiter: min. 5 à 6 uur wiskunde	Idealiter: min. 5 à 6 uur wiskunde	Idealiter: min. 6 uur wiskunde
Latijn-Wiskunde Wetenschappen-Wiskunde Economie-Wiskunde	Latijn-Wiskunde Wetenschappen-Wiskunde Economie-Wiskunde	Latijn-Wiskunde Wetenschappen-Wiskunde



Een team van hosts en hostessen zorgt voor een vlot onthaal en deelt de plattegronden uit.

HW

Handelswetenschappen

Focus op het zakendoen en de organisatie van een onderneming. (klanten, aandeelhouders, leveranciers, overheid)

- Bedrijfskunde en management
- Vennootschapsboekhouden
- Financiële analyse
- Organisatiemanagement
- Strategisch HRM
- Retailmanagement
- Ondernemingsfiscaliteit
- Bedrijfsrisico en verzekeringen

Idealiter:
min. 3 à 4 uur wiskunde

Economie-Moderne Talen
Moderne Talen-Wetenschappen
Economie-Wiskunde

BPM

Bestuurskunde en publiek management

Focus op het bestuur, beleid en management van publieke organisaties

- Sociaal-economisch beleid
- Bestuursrecht
- Grondwettelijk recht
- Inleiding politicologie
- Beleidsanalyse
- Publiek management
- Openbare financiën
- Veranderingsmanagement

Geen minimumvereisten

Economie - Moderne Talen
Latijn - Moderne Talen
Humane Wetenschappen



Beurswanden vatten de essentiële info samen.



Studiekeizers en hun ouders pikken in auditorium Quetelet de algemene infosessie over de verschillende opleidingen mee.



Kristen du Bois:

RISICO OP

BURN-OUT

NIET LAGER

ONDER DEELTIJDS

WERKENDEN

Minder werken wordt op grote schaal bepleit als een vaccin tegen burn-out. Toch is er nog geen sluitend wetenschappelijk bewijs dat werknemers met korte werkweken ook effectief minder risico lopen op burn-out. In een gloednieuwe wetenschappelijke publicatie in "International Journal of Environmental Research and Public Health" onderzocht FEB-onderzoeker Kristen du Bois samen met haar "UGent @ Work"-collega's of werknemers in kortere werkweken (bijvoorbeeld in een halftijds of 4/5e-regime) minder kans maken op burn-out. De conclusie? Deeltijdse werknemers zijn even vatbaar zijn om een burn-out te ontwikkelen als hun voltijds werkende collega's.

De internationale politiek, media en zakenwereld zijn in de ban van het thema "minder werken". Eén van de beloftes is dat minder werken de kans op burn-out zou verkleinen. Maar die belofte is niet wetenschappelijk onderbouwd. Enerzijds werden er nog geen grootschalige wetenschappelijke studies gepubliceerd die effectief een duurzaam verband vonden tussen arbeidsduurvermindering (met behoud van loon) en een lager risico op burn-out. Integendeel: de conclusie van een langdurige wetenschappelijke Duitse studie was dat arbeidsduurvermindering het risico op burn-out niet verlaagt. Ook artsen en leerkrachten die er bewust voor kiezen om minder te werken (zonder behoud van loon) lijken volgens wetenschappelijke studies evenveel risico te lopen op een burn-out. De relatie tussen werkregimes en burn-out werd nog niet onderzocht, uitgezonderd bij deze specifieke jobs.

Werkregimes en burn-out

FEB-onderzoeker Kristen du Bois onderzocht de werkregimes, de werkomgeving en het burn-outrisico van 1.006 Vlaamse werknemers in 22 verschillende jobdomeinen. De belangrijkste bevindingen? Hoewel het werk van deeltijdse werknemers iets minder van hen vraagt (bijvoorbeeld naar werkhoeveelheid en aantal vergaderingen toe) dan bij hun voltijdse collega's, lopen deeltijdse werknemers evenveel risico om een burn-out te ontwikkelen. Daarnaast blijken deeltijdse werknemers op geen enkel kernsymptoom van burn-out (uitputting, mentale distantie, cognitieve ontregeling en emotionele ontregeling) lager te scoren dan hun voltijdse collega's. Kortom: kortere werkregimes gaan niet per se gepaard met

Burn-outs worden niet alleen op het werk veroorzaakt. Het lijkt een wisselwerking te zijn tussen de werk- en de privésituatie.

een lagere kans op burn-out. Deeltijdse werknemers zijn even vatbaar voor een burn-out als voltijdse werknemers. Een mogelijke verklaring daarvoor vanuit de wetenschappelijke literatuur is de reden waarom werknemers voor deeltijdse werkregimes kiezen. Vaak doen ze dat om met hun gezinsverantwoordelijkheden om te gaan. In dat opzicht is het dus reëel dat de taken binnen het gezin van deeltijdse werknemers hun iets lagere werkeisen uitbalanceren, waardoor ze evenveel risico lopen op burn-out als hun voltijdse collega's.

Werkeisen aanpakken

Kunnen we dan stellen dat meer werken niet leidt tot een hoger burn-outrisico? Neen, naast de officiële werkuren (werkregimes) heb je ook de feitelijke werkuren (met inbegrip van overuren). Heel wat wetenschappelijke studies wezen uit dat chronisch overwerk en extreem lange werktijden weldegelijk burn-out (symptomen) kunnen veroorzaken. En inderdaad; ook in onze eigen studie was er een positief verband tussen het aantal overuren dat werknemers gemiddeld presteerden en hun risico op burn-out. De data toonden aan dat het verband tussen overuren en burn-out te wijten is aan wat er van werknemers wordt gevraagd. Concreet betekent het dat overuren zich niet zozeer in een hoger burn-outrisico vertalen als werknemers die om andere redenen dan hoge werkeisen presteren. In plaats van ons massaal blind te staren op arbeidstijd *an sich*, kunnen we ons beter focussen op wat werkgevers van werknemers verwachten (bv. hoeveelheid werk en aantal vergaderingen). Concreet: wat is het onderliggend probleem dat

chronisch overwerk en burn-out veroorzaken bij zowel deeltijdse als voltijdse werknemers? De eerste stap die je als werkgever kan zetten, is samen met je werknemer in kaart brengen of het aantal taken dat ze moeten uitvoeren en het aantal vergaderingen dat ze moeten bijwonen in balans zijn met de beschikbare tijd en hun draagkracht. Die zaken kan je opnemen in de verplichte psychosociale risicoanalyse die een duidelijk beeld moet geven van de risico's die verbonden zijn aan de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.

Implicaties

De resultaten van deze studie doen de vraag rijzen of kortere werkweken aanbieden zinvol is om burn-out te voorkomen bij je werknemers. Daarbij is een goede implementatie van dergelijke regimes cruciaal. Als je als werkgever enkel kortere werkweken aanbiedt zonder iets aan de werkeisen of het werkproces te veranderen, kan de werkdruk net verhogen en een hoger burn-outrisico in de hand werken. **Als goedbedoelde strategieën om het welzijn van medewerkers te verbeteren slecht worden geïmplementeerd door bedrijven, kan dat net negatieve gevolgen hebben. Daarom is het de boodschap om goed na te gaan of je werkprocessen kan optimaliseren of werkeisen kan herverdelen voor je deeltijdse opties of kortere werkweken aanbiedt aan werknemers.**

MEER WETEN OVER DIT ONDERZOEK?

KRISTEN.DUBOIS@UGENT.BE

“FEB ALUMNA VAN HET JAAR”-LAUREATEN BLIKKEN TERUG OP HUN TIJD AAN DE FEB

LUTGART VAN DEN BERGHE AAN HET WOORD

Waarom koos je destijds voor economische studies?

De keuze was vooral beïnvloed door mond-tot-mondreclame. Ik kreeg vanuit de humaniora de suggestie – zowel van de directie als van de betrokken leerkracht – om te kiezen voor een bedrijfsmatige, economische opleiding. Het was evenwel finaal mijn vriend (nu mijn echtgenoot) die als eerstejaars-student economie aan de toenmalige RUG de drijvende kracht was achter deze keuze. Ter toetsing van hoe het er daaraan toeging, kreeg ik tijdens mijn laatste jaar middelbaar zelfs de kans eens een les bij te wonen in de faculteit economie en dit bevestigde definitief mijn keuze.

Wat is je het meest bijgebleven aan de opleiding?

De lessen van professor Beyaert die “warenkennis” gaf en de

studenten op een heel praktische manier kennis liet met het uitgebreide aanbod van economische goederen (zoals bier of kaas maken, of de geheimen achter de “wankelmotor”). Het meest excentriek was zeker professor Ghijsbrecht die niet alleen de studenten boeken deed lezen over moord en dubbele zelfmoord, maar ook zijn stijl van lesgeven en examineren sprak tot ieders verbeelding. Zo hadden zijn lessen een heel grote aantrekkingskracht, ook buiten de “actieve volgers” van de lessen!

Dankzij jouw opleiding als bedrijfseconoom heb je een gemengde carrière gehad als academicus en als bestuurder. Hoe kwam je in het bedrijfsleven terecht?

In het kader van mijn wetenschappelijk onderzoek op SERUG en later ook in het toenmalige SPSO (Seminarie voor

Het meest excentriek was zeker professor Ghijsbrecht die niet alleen de studenten boeken deed lezen over moord en dubbele zelfmoord, maar ook zijn stijl van lesgeven en examineren sprak tot ieders verbeelding.

FEB ALUMNA van het jaar 2020: **prof. dr. em. Lutgart barones Van den Berghe**

Prof. dr. em. Lutgart barones Van den Berghe behaalde in 1974 een licentiaat in de economische wetenschappen aan de Rijksuniversiteit Gent, alwaar ze in 1981 tot doctor promoveerde. Ze had een glansrijke academische loopbaan als onderzoeker en professor aan verschillende onderwijsinstellingen. Van 1994 tot 2010 was ze ook directeur van het competentiecentrum Ondernemerschap, Bestuur en Strategie van de Vlerick Business School. Ze is momenteel emeritus van de Vlerick Business School. Barones Van den Berghe bekleedt verschillende bestuursmandaten. Ze was onder meer bestuurder van Belgacom, Capco CSM, DVV, Electrabel, GUBERNA, ING Groep, KLM, SHV, Solvay en de European Confederation of Directors' Association. Ze was ook lid van het auditcomité van de Vlaamse Regering, voorzitter van de Proximus Foundation en lid van de adviesraad van Lazard. Ze bekleedt mandaten bij Belfius Bank, Belfius Verzekeringen, Feadon, het AZ Alma en het ziekenhuisnetwerk KOM (Kust, Ommeland en Meetjesland). In 2002 werd ze voor de vierde keer op rij verkozen tot machtigste vrouw in het Nederlandse bedrijfsleven. In 2009 werd ze in de erfelijke adel opgenomen met de persoonlijke titel barones. Van den Berghe is sinds 2010 lid van de Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen en Kunsten.



© Damon De Backer

Productiviteitsstudie en -Onderzoek; seminarie van Prof. Vlerick gelinkt aan zijn lesopdrachten in de ingenieursfaculteit] deed ik frequent onderzoeksoopdrachten voor het bedrijfsleven. Daarom nam ik deel aan diverse internationale conferenties, waarvan sommige ook deelnemers hadden uit het bedrijfsleven. In de jaren dat ik aan mijn doctoraat werkte, begonnen zowel banken als verzekeraars in te zien dat hun samenwerking op verschillende vlakken voordelen kenden. Dat gegeven kwam ook in mijn doctoraat aan bod, dus er was veel interesse in mijn werk. Na mijn doctoraat werd ik gevraagd om deel uit

te maken van raden van bestuur. Eerst in België, maar na de start van mijn hoogleraarschap heel frequent in Nederland.

Je hebt vooral naam gemaakt als oprichter van het Instituut voor Bestuurders, het actuele GUBERNA. Je hebt daar ongetwijfeld een niche gevonden in de academische markt. Hoe ben je daartoe gekomen?

Als lid van de raad van bestuur van diverse grote ondernemingen had ik aan den lijve ondervonden welke uitdagingen er lagen op het vlak van het bestuur van ondernemingen. In de jaren '90 ontwikkelde Cadbury in de UK een baanbrekende *corporate governance code*, die richtinggevend werd voor het denken inzake deugdelijk bestuur. Niet enkel in Europa, maar wereldwijd. De toenmalige voorzitter van de Vlerick Business School, Louis Verbeke, was vanuit zijn advocatenpraktijk heel nauw betrokken bij deze ontwikkelingen in de UK. Samen zetten we onze schouders onder de ontwikkeling van het Instituut voor Bestuurders, dat gestart is als een spin-off of een startup van de Vlerick School. Aanvankelijk was het een echte missionarisopdracht, want ondernemingen dienden overtuigd te worden van de nood aan professioneel bestuur, gesteund op een actieve raad

van bestuur met externe bestuurders. Om deze mis-sie waar te maken, startte het Instituut voor Bestuurders met een diepgaand internationaal vergelijkend onderzoek en een zoektocht naar *best practices*.

Bij de opstart richtte GUBERNA zich op beursgenoteerde ondernemingen. Ons vergelijkend internationaal wetenschappelijk onderzoek toonde aan dat elke vorm van kapitalisme een ander soort *governance* uitdagingen en dus ook recepten behoeft. Daarom richtte GUBERNA zich tot diverse bedrijfsorganisaties en toezichthouders om in België te komen tot de ontwikkeling van een eigen *governance code* voor beursgenoteerde ondernemingen, op maat van het referentiekapitalisme. In tegenstelling tot de Britse beursgenoteerde ondernemingen, kende België immers heel weinig ondernemingen met een open kapitaalstructuur, maar vooral ondernemingen die gecontroleerd werden door (familiale) "referentieaandeelhouders".

Via voordrachten, seminars en later ook langdurige opleidingen werd een breder publiek bereikt dan de beursgenoteerde ondernemingen en werden stelselmatig meer types ondernemingen (bv. familiale besloten ondernemingen, filialen van multinationals of overheidsbedrijven) maar ook social profit organisaties meegenomen in de gepaste *governance* principes en hoe die in praktijk konden gerealiseerd worden.

Het duurzaam succes van ondernemingen en organisaties die een professionele *governance* ontwikkelen, fungeren als hefboom; hun *best practices* zetten aan tot navolging. Dit is volgens mij de *virtuous circle* van goed bestuur!

Stel je bent weer 18 jaar. Met de kennis en de ervaringen van vandaag zou je dezelfde keuzes maken? Met andere woorden welke wijze raad zou je de jonge studenten/alumni van vandaag willen meegeven?

Graag zou ik een dubbele boodschap willen geven: (1) denk niet in superlatieven: vrouwen zijn niet beter, slimmer of sterker dan mannen, noch vice versa; (2) cultiveer de verschillen tussen mannen en vrouwen en koester ze; het is immers uit de diversiteit dat de meerwaarde komt, niet uit het klonen of naïef navolgen van iemands anders gedrag.

FEB ALUMNA van het jaar 2021: mevrouw Leentje Grillaert

Leentje Grillaert behaalde in 2004 haar licentiaat in de aanvullende studies van economie en bedrijfskunde. Van 2007 tot 2015 was ze voorzitter van de afvalintercommunale VERKO (Werkingsgebied Dendermonde - Wetteren). Van 2007 tot 2010 was ze gemeenteraadslid in Wetteren. Van 2010 tot 2018 was ze schepen in Wetteren. Momenteel is ze gedeputeerde bij de Provincie Oost-Vlaanderen. Haar thema's zijn landbouw, toerisme, platteland en waterbeleid. Ze is tevens bevoegd voor vergunningen.

Leentje is voorzitter van verschillende organisaties zoals Centrum Ronde van Vlaanderen, de Economische Raad voor Oost-Vlaanderen, Toerisme Oost-Vlaanderen, proefcentra voor sierteelt, aardappelen en groente. Ze is lid van het plaatselijke partijbestuur CD&V en andere CD&V besturen.

LEENTJE GRILLAERT

AAN HET WOORD

Waarom koos je destijds voor economische studies?

Na mijn studies rechten, had ik niet het gevoel dat ik klaar was voor de arbeidsmarkt. Advocatuur interesseerde mij niet, dus kwam ik bij een aanvullende studie economie terecht. Nu zou ik zelfs direct kiezen voor een master aan de faculteit economie en geen rechten meer doen, tenzij in een aanvullende studie. Ik zou iedereen de opleiding aanraden. Mijn neefje studeert trouwens binnenkort af aan de FEB.

Momenteel ben je gedeputeerde bij de Provincie Oost-Vlaanderen. Wat houdt die job exact in?

Het Provinciebestuur, dat zijn 36 rechtstreeks verkozen provincieraadsleden en 4 gedeputeerden die het beleid voorbereiden en uitvoeren. Dit uiteraard samen met de meer dan 1.000 personeelsleden die instaan voor de dienstverlening.



De Provincie is bevoegd voor o.a. economie, landbouw, mondiale solidariteit, wonen, erfgoed, recreatie, milieu, toerisme, onderwijs, ruimtelijke planning, stedenbouw, mobiliteit, integraal waterbeleid. In al die sectoren speelt de Provincie een rol als partner, initiatiefnemer of intermediair.

Welke bevoegdheden liggen je na aan het hart?

Ik ben bevoegd voor vergunningen, landbouw- en platteland, waterbeleid, middenstand en Erov (Economische Raad voor Oost-Vlaanderen), toerisme, mondiale solidariteit, uitleendienst en patrimonium. Daaruit kiezen is elk van de bevoegdheden geweld aandoen, ze zijn op zichzelf bijzonder boeiend. De grote diversiteit erin maakt deze job voor mij bijzonder aantrekkelijk. En ja, je ziet de dingen ook vooruit gaan. Als er een bufferbekken wordt aangelegd om ervoor te zorgen dat mensen minder wateroverlast hebben, is dat een mooie realisatie.

Ben je ooit tegen bepaalde vooroordelen moeten opboksen in jouw carrière?

Ik zou liegen moest ik nooit in dergelijke situaties terecht gekomen zijn, maar niet in die mate dat het mij tegenhield.

Blijf jezelf. De maatschappij en de politiek in het bijzonder heeft nood aan authentieke mensen.

Integendeel, het devies van Pippi Langkous indachtig:

"Ik heb het nooit gedaan dus ik denk dat ik het wel kan". Het enige waar mijn haar echt recht komt van te staan is, als mensen zich afvroegen hoe ik het allemaal combineerde als moeder van drie kinderen. Mijn antwoord is dan altijd steevast: "ik zal het eens vragen aan mijn man, die heeft er ook drie".

Wat zou je aanraden aan huidige studenten die een dergelijke job ambiëren?

Simpel: blijf jezelf. De maatschappij en de politiek in het bijzonder heeft nood aan authentieke mensen. En misschien is dit niet het aangewezen forum om dit te zeggen, maar er is geen juist diploma die de kans op enig succes in de politiek verhoogt. Integendeel, soms zijn levenslessen en ervaring belangrijker dan enige kennis. Maar uiteraard helpt een cursus analytisch boekhouden altijd.

Welke learnings uit jouw studies aan de FEB neem je nog mee tot op de dag van vandaag?

Moeilijk te zeggen, maar ik heb wel geleerd om verschillende zaken te combineren. Ik volgde toen ook de lerarenopleiding, wat het best ook een pittig jaar maakte. Ik zeg vaak al lachend dat ik in dat extra jaar echt leren werken en studeren heb. Mijn medestudenten van de rechten vinden dat meestal niet zo grappig. Economiestudenten daarentegen wel.

Welke professor of anekdote van in je studententijd ga je nooit vergeten?

Easy. Marc De Clercq. Om zijn grappige anekdotes en manier van lesgeven, maar eenvoudigweg ook omdat het de tweede maal was dat ik van hem les kreeg (ook in mijn eerste jaar rechten). Ik slaagde ook tweemaal voor zijn vak ...

Micro-agressies zijn alledaagse, kleine opmerkingen die als kwetsend ervaren worden. Belangrijk is dat het om opmerkingen gaat die iemands identiteit targeten. Vaak wordt de micro-agressie onbewust gepleegd en is de opmerking allesbehalve slecht bedoeld. Het vertrekt vanuit goede intenties en kan in de vorm van een compliment of mopje overgebracht worden, maar de boodschap die erachter zit is in essentie: “je bent anders dan ons” of “je bent minderwaardig aan ons”. We praten met Delia Mensitieri (30), FEB-doctoraatsstudente en verbonden aan de Vlerick Business School, die uitvoerig wetenschappelijk onderzoek doet rond identiteit en inclusie op de werkvloer. Ze bestudeert nauwgezet micro-agressies in werkcontext.

MICRO-AGRESSIES FNUIKEN TALENT EN CREATIVITEIT OP DE WERKVLOER

DELIA: ‘De meest-voorkomende micro-agressies zijn sterk gelinkt aan stereotypen die voorkomen op de werkvloer. Al verschillen ze vaak van sector tot sector.

Laat het me illustreren met wat voorbeelden:

- In de zorgsector zijn mannen bijvoorbeeld vaak het slachtoffer van micro-agressies. Dan komen er vaak opmerkingen rond de zorgende capaciteiten van de man.
- Hetzelfde geldt voor vrouwen met een migratieachtergrond in een leiderschapsfunctie: dat wijkt af van de “norm”, mensen zijn het niet gewoon om hen te zien in een leidinggevende functie, dus dat maakt hen vatbaar voor micro-agressies. De ongepaste opmerkingen, vloeien dan voort uit de stereotypen die we kennen. Zoals bijvoorbeeld: vrouwen nemen emotionele – en geen rationele – beslissingen, vrouwen met een migratieachtergrond hebben geen ambitie om door te groeien, ze spreken de taal niet ...
- Over leeftijd doen er ook veel micro-agressies de ronde in werkcontext: jongeren zijn te *outspoken*, te ongeduldig en moeten hun plaats kennen. Ouderen zijn dan weer niet mee.
- Rond geaardheid denken mensen dat ze een compliment geven met: “je ziet er toch niet gay of lesbisch uit”, maar dat is eigenlijk niet oké. Hoe hoort iemand met een andere geaardheid er dan wel uit te zien?
- Mensen met een functiebeperking krijgen soms te horen: “voor iemand met ADHD ben je nog slim”.
- Of tijdens een receptie op de werkvloer wordt wel

eens geopperd: “amai je bent wel vooruitstrevend als moslima – ik dacht dat je niet mee kon drinken met ons” of “een echte vent, drinkt alcohol”.

Micro-agressies zijn in 90% van de gevallen niet slecht bedoeld, maar kunnen wel kwetsen. Het zit hem in een zekere subtiliteit.’

Hoe kan je collega's op een elegante manier ervan bewustmaken dat ze dit doen?

DELIA: ‘Een micro-agressie is bijzonder vluchtig. Het gebeurt in conversaties en nadat de opmerking viel, gaat het gesprek vaak gewoon verder ... Ik zou aanraden om het gesprek als “slachtoffer” kort even te onderbreken en om duiding vragen. Vraag diegene die de opmerking maakte om het te herhalen, vraag wat ze er exact mee bedoelen. Door de herhaling wordt de aandacht al gevestigd op de micro-agressie en wordt diegene die het uitsprak zich er bewust van.

Soms voelen mensen zich aangevallen omdat ze de opmerking maakten vanuit een goede intentie. Dan volgt er ontkenning (“nee, ik ben niet zo”) en kom je niet snel tot excuses omdat ze zichzelf willen verdedigen. In een ideale werkomgeving kom je tot een draagvlak waar je vrijuit kan zeggen: “sorry, wat ik net zei was niet 100% oké”. Ik betrap mezelf nog steeds op foute uitspraken!

Durf als slachtoffer ook het gesprek aangaan. Die confrontatie is vaak moeilijk, vraagt veel moed en energie, maar door

WAT IS EEN MICRO-AGRESSIE?

Dat is een meestal repetitieve, negatieve boodschap of opmerking die een invloed heeft op iemands mentale en fysieke gezondheid. De uitspraak wordt vaak als onschuldig bestempeld en blijft zo vaak onder de radar. Hierdoor wordt het niet gemeld door werknemers en niet serieus genomen door werkgevers.

De thema's die het vaakst aan bod komen:

Uiterlijk van vrouwen, moederschap (penalisatie als je wel/geen kinderen hebt), leeftijd, taal, gender, stereotypen rond nationaliteit, geloof, LGBTQ+, culturele achtergrond ...

een persoon richting bewustwording te helpen en uit te leggen waarom je gekwetst bent, bereik je heel wat.

De grootste rol is eigenlijk weggelegd voor de collega die de micro-agressie zag gebeuren. Doordat een getuige verantwoordelijkheid opneemt en er iets van zegt, valt er een grote last van de schouders van het slachtoffer. Helaas gaan we dit niet snel doen omdat mensen discussie en dialoog liever uit de weg gaan. De verantwoordelijkheid zou bij de groep moeten liggen.'

Gebeuren er nog veel micro-agressies op de werkvloer?

DELIA: 'De data van zware, strafbare discriminatie op de werkvloer daalt. Net daardoor gaan de dagdagelijkse dubieuze opmerkingen stijgen, want stereotypen verdwijnen niet zomaar en zoeken een andere manier om tot uiting te komen. De werkomgeving wordt ook steeds diverser, dus er komen meer micro-agressies voor. Alleen zijn micro-agressies erg moeilijk te traceren. Bedrijven kunnen de data niet meten of capteren, waardoor ze onder de radar blijven. Dikwijls ook uit schaamte bij het slachtoffer: ze willen geen gedoe veroorzaken, maar verwijten het zichzelf omdat ze op dat moment niets durfden zeggen. Ze dienen geen klacht in of stappen niet naar een vertrouwenspersoon omdat het veel moeite kost. Er rust ook nog steeds een enorm taboe op het onderwerp. Niemand wil gezien worden als de *woke* persoon die zegt dat iets niet oké is en tegen het "we mogen niets meer zeggen"-riedeltje opboksen, is erg vermoeiend. Zo blijven slachtoffers met hun verhaal zitten en wordt hun gevoel niet erkend.'

In welke mate kunnen micro-agressies schadelijk zijn voor het slachtoffer?

DELIA: 'Micro-agressies zijn op verschillende niveau's schadelijk:

- Slachtoffers maken het mee, maar houden het voor zich. De psychologische impact daarvan is groot.
- Mensen die van een stigma willen af geraken, gaan harder werken en veel hooi op hun vork nemen. Bijvoorbeeld een moslima die een voorbeeld wil zijn voor andere moslima's voelt een enorme druk op haar schouders in die mate dat ze zichzelf geen fouten toelaat. Want als ze faalt "is het omdat ze moslima is dat het niet gelukt is".
- Krijg je te maken met een micro-agressie en vind je toch de moed om het te signaleren, dan krijg je het stigma van "de overdrijver". Hoe onaangenaam is die positie? Zo onaangenaam dat de kans groot is dat het de rest van jouw werk binnensijpelt. Ben je eens wat voorzichtiger in een toekomstige situatie, dan wordt jouw realiteit volledig ontkend of ga je de zaak moeilijk kunnen afsluiten door continue twijfel.'

Met welke concrete suggesties kan de FEB aan de slag gaan om een inclusieve organisatie te zijn?

DELIA: 'Ik merk dat het onderwerp micro-agressies momenteel enorm leeft aan de universiteit. Ik gaf een lezing in het kader van de diversiteitsmaand aan de UGent en het was de eerste keer dat studenten en personeelsleden ervaringen konden delen. Vroeger wisten ze niet waar ze daarmee terecht konden.'

Maar concreet:

- Zet een systeem op waar werknemers op een laagdrempelige en vertrouwelijke manier ervaringen rond micro-agressies kunnen delen.
- Bedenk een manier hoe je als faculteit kan aantonen dat er iets gebeurd is met de ontvangen meldingen, dat er actie ondernomen is.
- Organiseer sessies over het onderwerp om zo voor bewustwording te zorgen. Dat betekent niet dat er geen grapjes meer mogen gemaakt worden, maar je moet er wel mee kunnen leven dat mensen vertellen dat ze jouw mopjes niet grappig of ongepast vinden.

Mocht een werkomgeving vrij zijn van micro-agressies, wat zijn daar de voordelen van?

DELIA: 'Helaas. Een werkomgeving zal nooit compleet vrij zijn van micro-agressies. Je kan als organisatie wél een cultuur installeren i.v.m. hoe je omgaat met micro-agressies. Een werkcontext met een mentaliteit waarbij je niet meteen in de verdediging schiet, maar waar je wil bijleren.

Als je zo'n omgeving kan realiseren, heb je een veilige omgeving die aanzet om innovatieve ideeën te delen. Hoe mooi is dat? Want weet goed: een werkvloer waar micro-agressies dominant zijn, is een onveilige omgeving. Voel je jezelf als werknemer niet veilig om volledig jezelf te zijn? Dan wordt alle creativiteit beknot en heb je als organisatie ook geen toegang tot andere ideeën of innovaties.

Het welzijnsluik is hier enorm aan gelinkt. Mensen lopen gestresseerd rond in een micro-agressieve organisatie. Je activeert werknemers hun *fight or flight-response*. Ze vragen zich af of ze wel veilig zijn. Neem je die negatieve impulsen weg en garandeer je als werkgever een veilige werkomgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn, dan heb je ook minder uitval en burn-outs. Een belangrijk gegeven voor werkgevers: meer dan 70% van de slachtoffers van micro-agressies hebben hun job verlaten. Ze kregen het gevoel "dat ze niet op hun plek zaten". Zo gaat enorm veel talent verloren, want ze werden initieel aangenomen omwille van hun capaciteiten.'



Delia Mensitieri

Wat slachtoffers graag anders zien?

- Een gevoel van *allyship*. Het gevoel hebben om niet alleen te zijn. Collega's die je steunen en voor je opkomen.
- Mensen in machtsposities die zich bewust zijn van micro-agressies en daarin een voorbeeld-functie uitoefenen als actieve getuige.
- Een meer open en inclusieve mentaliteit die openstaat voor andere meningen en visies.
- Een meldpunt met psychologische veiligheid om over zo'n dingen te praten.
- Een werkcultuur waar je veilig in dialoog kan gaan met elkaar zonder nare consequenties als je jouw stem laat horen.

Was je zelf al getuige of slachtoffer van een micro-agressie?

Deel jouw verhaal voor het onderzoek van Delia via



Wil je een micro-agressie melden? trustpunt@ugent.be

Op zondag 26 maart 2023 organiseerde Universiteit Gent haar allereerste **ALUMNIDAG**. Het slechte weer was alvast geen rem op het humeur en enthousiasme van onze alumni (en hun kinderen)!

De UGent organiseerde in de voormiddag verschillende activiteiten. Zo werd Catherine De Bolle, uitvoerend directeur van Interpol en alumna Rechten, door UGent tot "Alumna van het Jaar 2023" bekroond. Verder waren er verschillende workshops van de Kinderuniversiteit, korte lezingen in de Krook, je kon de Boekentoren en de Plantentuin bezoeken, etc.

In de namiddag boden de elf faculteiten activiteiten voor alumni van Universiteit Gent aan. Je kon op alle campus-ten terecht voor workshops, lezingen, doe-activiteiten en de nostalgische sfeer komen opsnuiven.

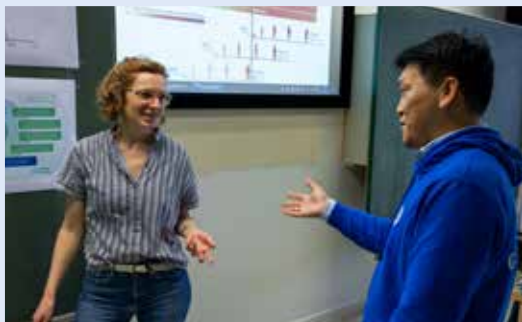
Ook op de FEB kwamen oud-studenten langs. Op Campus Tweekerken waren er activiteiten voor gezinnen zoals de LEGO game van accounting experts Laura Claeys en Amelie Vanhove waar je met een beperkt budget een LEGO-auto bouwt en zo een evenwicht leert te zoeken tussen kostprijs, kwaliteit, functionaliteit en veiligheid. Kinderen konden met FEB-collega Simin en haar dochter Diana leren programmeren in Scratch en korte animaties maken.

Voor volwassenen waren er lezingen rond een variatie aan onderwerpen. Van de laatste onderzoeksresultaten in accounting door prof. Patricia Everaert, tot het verdienmodel achter sociale media door prof. Amy Van Looy. Prof. Claire Dupont opende de discussie rond het Europees klimaatbeleid en de effecten ervan in ons dagelijks leven. Prof. Saskia Crucke en prof. Katrien Verleye beantwoordden alle vragen rond circulaire economie en wat dit betekent voor bedrijven en consumenten.

In de foyer was er een foodmarketing quiz. Vanuit welke camerahoek kies je voor ongezonder eten? Neem je minder saus met een knijpfles of met een lepel uit een bokaal? Prof. Hendrik Slabbinck en zijn team gaven meer duiding over hoe voedsel geadverteerd wordt.

De UGent verlaat de befaamde locatie Het Pand vanaf de zomer. Het restaurant sloot intussen de deuren. Daarom werd er op de alumnidag een deel van de inboedel verkocht op de FEB aan mooie prijzen: kookboeken, servies, kookpotten, tafeldecoratie, etc.

Het was een mooie dag. Oud-studenten waren blij nog eens rond te lopen in hun vertrouwde gangen en toonden hun kinderen trots waar ze ooit les kregen.



#UGentFEB

Wil je niets missen over het reilen en zeilen op de faculteit Economie en Bedrijfskunde van Universiteit Gent?

Like de Facebook-pagina of volg ons op LinkedIn.



Onze eerste studiedag "Sustainability reporting" zit erop! 🎉
Een geslaagde editie met tal van interessante sprekers, zowel uit de praktijk als academici.

We bedanken hierbij graag onze sprekers:
Sven Genther, Igitace De Beelde, Sophie Hoorée, Bouten Lies, Ines Verschaeve en Liesbet Vandenabeele.

Aan alle deelnemers: bedankt om zo talrijk aanwezig te zijn! 🙌

Tot de volgende! 🌟

#Sustainabilityreporting #lifelonglearning #evenstengleren #voagent #gent #ugent #febacademy #europeancommission #es #professionals #academy #sustainability

See translation



Drie generaties alumni van de FEB over hun vakgebied en studententijd: "uitdagingen zullen er altijd zijn, maar de opleiding geeft je de juiste tools om daarmee om te gaan" 🌟

See translation



Drie generaties over hun vakgebied en studententijd: "De economie verandert razend snel, maar de basis blijft hetzelfde"

Surfmonken.be • 3 min 45s

See translation

Proficiat aan BPM alumna Niko Vandebos voor het winnen van de FUTUREproef Award met haar masterproef over burgersolidariteit in Wallonië.

See translation



Niko Vandebos wint FUTUREproef Award met thesis over burgersolidariteit na de overstromingen in Wallonië

Lept.be • 2 min 14s

See translation

HBR alumni Jack Lathouwers en Achilles Hannacart blijven knallen met hun bedrijf Gutty. Eerst wonnen ze Expedition DOI in 2021, onderkussen liggen hun hondenbraken in winkels overal in Vlaanderen. ...see more

See translation

Ghent University
194,054 followers
Vries • 6

+ Follow

In 2021 werden Jack en Achilles van Gutty finalist in Expedition DOI! Vandaag ligt hun product in 35 winkels. Ben je zelf student of onderzoeker aan de UGent met een geweldig idee? Schrijf je in voor dit uniek start-up programma vo ...see more

See translation



Deze twee studenten willen de wereld verbeteren met duurzame hondenvoeding

DeFlanders.be • 1 min 10s

See translation

De Faculteit Economie en Bedrijfskunde heeft het prestigieuze, internationale AACSB-accreditalabel gekregen door in te zetten op de pijlers van haar missie. De FEB zet de student centraal, levert voor kwaliteits onderwijs en onderzoek en integreert maatschappelijk relevante (business)problemen in de opleidingen om alumni klaar te stellen voor de arbeidsmarkt.

Een weigende dankjewel aan alle FEB-personeelsleden, FEB-studenten en FEB alumni UGent.

#UGentFEB
#UGentFEBmede

See translation



The mission of the Faculty of Economics and Business Administration

youtube.com

See translation

See translation

Er zijn 7 FEB-teams in de running voor Expedition DCO! 🏆 Dat maakt de FEB opnieuw koploper in het pre-acceleratieproject van de UGent.

B-Innov, Mediateck, MacMatch, Neptun, Refor, Regapment, Sustainable - we root for you!



DOUGent

20 March at 17:36 · 🌐

The moment is finally here... Expedition DCO! 2023 is setting sail! 🚢
No less than 20 teams of talented students and researchers were selected to board the DCO ed... See more

15

Open Lezen van Accounting en Wetkunde 📖 Dit was, bij elke Open Les van de FEB voorpak, we een onthaalfeest.



14

Overweeg je een economische of bedrijfskundige spreiding aan de UGent? Rap je nog snel, maar de infodag op Campus Tweeherken!

In de vormiddag kan je info krijgen en discussiëren met studenten van handelswetenschappen en Bedrijfskunde en Public Management. In de namiddag kom je meer te weten over de opleidingen Economische Wetenschappen, Toegepaste Economische wetenschappen en Handelsingenieur. 📖



27

8 shares

Lindelaad 613 blijft moeilijk terug te vinden vanuit gebouw Hoveniersberg. Onder het lokaal pikt kruisje in gebouwen Jan-Petersplein, staat het met aangegeven op de bevestiging in Campus Tweeherken. De FEB schakelde detective De Wiskruis De Grote in om studenten wegwijs te maken. 🕵️



571

259 comments · 8 shares

Zei er iemand cupcake? 🍰 Om de AACSB-accreditatie van de FEB te vieren, deelt de faculteit nog cupcakes uit tot ze op zijn.

Rond 12u45 is er nog een uitdaging! Place-to-go? De foyer op Campus Tweeherken! 📍



52

2 shares

De FEB behaalt het prestigieuze, internationale AACSB-accreditation! Een weigende dekkende aan alle studenten, personeelsleden en alumni van de FEB die hier mee voor geroemd hebben. 🎉

#UGentFEB
#UGentFEBin
AACSB



UGent BE

Faculteit Economie en Bedrijfskunde behaalt internationale AACSB-accreditatie

De Faculteit Economie en Bedrijfskunde (FEB) wordt na jarenlange inzet bekroond met de pr...

Lies Vermeersch and 94 others

2 comments · 4 shares



SPIJKER JE KENNIS BIJ MET MICRO-CREDENTIALS

Er is een groeiende nood aan Levenslang Leren bij professionals. De Faculteit Economie en Bedrijfskunde biedt een antwoord op die vraag met FEB Academy. Naast lezingen en studiedagen, zijn micro-credential opleidingen misschien wel het beste alternatief op het vlak van bijscholing.

Wat is een micro-credential?

Een *micro-credential* is kleine opleiding van academisch niveau die zich richt op specifieke competenties. Ze bestaat meestal uit één of enkele vakken die worden gegeven in een universitaire bachelor – of masteropleiding. Een micro-credential is beperkt in tijd en duurt vaak één semester en maximum één academiejaar.

Wanneer je slaagt voor een micro-credential, ontvang je een persoonlijk getuigschrift. Dit attest toont aan dat je alle gevraagde competenties verworven hebt. Die *skills* worden zowel nationaal als internationaal erkend.

DE VOORDELEN VAN MICRO-CREDENTIALS OP EEN RIJ

- Opleiding met een korte duurtijd (max. 1 academiejaar)
- Specifieke vakkennis (dus geen “onnodige vakken”)
- Expertise opbouwen
- Academisch onderbouwd
- Excelleren in je persoonlijke carrière

Het voordeel van een micro-credential is de korte duurtijd en dat je heel gericht een bepaalde expertise onder de knie krijgt. Je leert dus enkel wat je nodig hebt. Micro-credentials kunnen gecombineerd worden in functie van jouw persoonlijke noden en interesses en onrechtstreeks dus ook wat jouw werkgever van jou verwacht.

Deze micro-credentials kan je behalen via FEB Academy:



OP HET PROGRAMMA BIJ FEB ACADEMY:

Studiedag: Digitale Transformatie vrijdag 9 juni 2023

Op 9 juni vindt de studievoormiddag "Digitale Transformatie vanuit verschillende invalshoeken" plaats. De digitale wereld staat immers niet stil. De studievoormiddag staat volledig in het teken van digitale economie, digitale financieringsvormen en *crypto financing*, impact van digitale platformen op bedrijfsvoering, digitale overheid en de monitoring van ESG controverses in de media. Tijdens deze opleiding willen we inspireren, nieuwe inzichten en ontwikkelingen verwerven.

Ondernemers, bedrijfsleiders, managers en leidinggevenden binnen de private en publieke sector, onderzoekers en studenten zijn welkom op deze studiedag. Samen met hen willen we ontdekken hoe de digitale transformatie te omarmen en hoe we ons best voorbereiden op de toekomst. Inschrijven en meer info:



Data Driven Retailing: masterclasses

FEB Academy organiseert samen met de vakgroep beleidsinformatica en operationeel beheer masterclasses rond Data Driven Retailing. Iedere masterclass focust zich op één specifiek probleem dat de moeite waard is om op te lossen binnen retailing. De opleidingen richten zich op actieve professionals in de retailbranche met of zonder economische achtergrond, meer specifiek op beslissingsnemers (algemeen management, prijszetting en operationeel beheer). Er zijn al heel wat Data Driven Retailing-masterclasses achter de rug, maar de sessies in juni, september en november zijn nog niet volzet. Inschrijven en meer info:



Feedback voor FEB Academy?

FEB Academy stemt de aangeboden opleidingen graag af met professionals in het werkveld, in het bijzonder met alumni. Zijn er onderwerpen die je graag aan bod ziet komen in het opleidingsaanbod? Zie jij een lacune waar FEB Academy met de expertise van de FEB-professoren een antwoord op kan geven? Of ben je zelf vragende partij om een economische of bestuurskundige opleiding aan te bieden aan professionals? Geef dan een seintje via febacademy@ugent.be. Misschien schrijven we samen een mooi verhaal binnen het Levenslang Leren aan de FEB.

Twee FEB'ers die elkaar niet kennen, ontmoeten en spreken elkaar voor de eerste keer. Ze stellen elkaar vragen die spontaan in hen opkomen. In deze editie komen doctoraatsstudent Khalid Mehmood en FEB-professor Lieselot Danneels aan bod. Khalid is sinds 2019 actief aan de faculteit in de Services Marketing en onderzoekt hoe technologie het leven van consumenten binnendringt en hoe ze daarop reageren. Lieselot van de opleiding Bestuurskunde en Publiek Management werkt sinds 2020 aan de FEB en ze spot meteen een inhoudelijke link. Haar expertisedomein is de digitale transformatie van overheidsorganisaties.

Vragen van Lieselot aan Khalid:

Wat zijn de grootste voordelen aan jouw job?

Ik haal het meest voldoening uit de interactie met studenten en de ambitieuze omgeving geeft me drive. Ik begon mijn carrière in Pakistan aan de universiteit, maar daar kon ik niet doorgroeien tot op het niveau waar ik wou staan. Ik trok naar het buitenland om mijn blik op de wereld ter verruimen en te promoveren. Ik wilde zien hoe mensen in toonaangevende universiteiten aan onderzoek doen. Ik volgde het werk van FEB-professor Katrien Verleye al geruime tijd en diende mijn voorstel bij haar in. Ze bood me aan om naar hier te komen. Ik heel blij en trots dat ik deel uitmaak van zo'n gerenommeerde onderzoeksinstelling.

Hoe heb je de coronaperiode verteerd?

De coronatijd was moeilijk. Ik had weinig sociaal contact. Gelukkig werden

de vergaderingen met het onderzoeksteam toen uitgebreid met persoonlijke anekdotes. Iedereen had er nood aan. Uit mijn woning in centrum-Gent zie ik standaard veel volk passeren, maar toen leek het alsof iemand de stad had betoverd. Het voelde griezelig aan.

Hoe ziet een perfecte dag eruit voor jou?

Ik ben geen veeleisend persoon. Ik ben verbonden aan een bekende universiteit,

ik houd ervan om zonder zorgen en veilig rond te lopen in een stad met voldoende zuurstof. Je bekijkt de dingen anders als je oorspronkelijk uit een ontwikkelingsland komt. Daarnaast heb ik behoefte aan vrijheid in de agenda. Dus mijn perfecte dag? Laat me rondwandelen met vrijheid in de agenda in het Gentse op een zonnige dag en ik kan me in de Middeleeuwen wanen. Als ik dan nog een publieke verdediging in de Aula kan meepikken, is dat een mooie extra.



Vragen van Khalid aan Lieselot:

Jij bent hier opgegroeid.

Hoe vind jij het hier?

Als ik jou hoor vertellen wat je fijn vindt aan de stad, snap ik wat je bedoelt. Al vroeg het in mijn geval wat tijd. Je leert pas appreciëren wat je al hebt of kent nadat je beter kan vergelijken. Ik houd wel van Gent en de schaal van de stad: niet te groot, niet te klein, heel behapbaar, maar toch bruisend.

Houd je van reizen?

Absoluut. Tijdens mijn doctoraat heb ik vaak gereisd en veel conferenties gedaan. Ik ga ook graag op bezoek bij vrienden in het buitenland. Sinds de coronaperiode

reis ik wel beduidend minder. Ik heb ook twee jonge kinderen, waardoor ik in deze levensfase minder ver reis en minder flexibel ben. Maar mijn tijd komt nog, en er zijn ook zoveel leuke plekken iets dichterbij huis!

Je hebt jonge kinderen. Hoe zorg je voor een goede work-life balance?

Het is een heel uitdagende puzzel om een evenwicht te vinden met jonge kinderen en een academische carrière. Op het slechtst mogelijke moment wordt er wel iemand ziek en dan moet je vanalles in je agenda verschuiven. Tegelijk geeft deze job me vrijheid om uit te zoeken wat voor me werkt. Ofwel werk je heel hard tijdens de dag en rep je jezelf naar de kinderen. Ofwel verdeel je het wat meer over de avonden of het weekend. Het is niet altijd makkelijk om het te doen werken, maar omdat ik een heel gestructureerd persoon ben, neig ik naar het eerste. Het helpt ook om te luisteren naar hoe anderen de balans te zoeken. Zo vond ik de podcast "Topvrouwen" van de Vlaamse Overheid heel herkenbaar.

Wat is jouw uitlaatklep?

Nogal contradictorisch, maar ik moet eerst ontspannen zijn om met een hobby te starten. Ik houd van tekenen en lezen, maar ik heb eerst yoga nodig om te relaxen (*lacht*).

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



FEB alumna scoort bij Guido Decoster thesisprijs

FEB alumna Evi Van Dorselaer uit de opleiding Bestuurskunde en Publiek Management was de derde laureate van de Guido Decoster thesisprijs, die georganiseerd werd door het Agentschap Binnenlands Bestuur. Evi werkte op het klimaatadaptatiebeleid in België en kon rekenen op de steun van FEB-professor Claire Dupont. Proficiat Evi!



De FEB trakteert 1.300 cupcakes ter ere van de AACSB-accreditatie

Zei er iemand cupcakes? Om de behaalde AACSB-accreditatie van de Faculteit Economie en Bedrijfskunde te vieren, deelde de FEB 1.300 cupcakes uit aan alle FEB-studenten en gelukkige passanten op Campus Tweakerken. Ook de personeelsleden van de faculteit kregen cupcakes en cava voorgeschoteld om even stil te staan bij deze prestatie.





Boek:

In conflict gaan met je baas

Voor veel Vlamingen is het tussen het hollen van de ene naar de andere deadline een uitdaging om aan het stuur te blijven van de eigen loopbaan. Dat wil zeggen: op het einde van het jaar dat gedaan te hebben wat echt het verschil maakt. Dat resulteert in een carrière waar je tevreden op terugblijkt. Maar liefst 18 UGent-professoren en -onderzoekers, waaronder 10 FEB'ers, werkten samen aan een boek dat antwoorden geeft op vragen rond werk en arbeidsmarkt vanuit de wetenschap. Het boek vertrekt vanuit vragen van het brede publiek over wat zij willen weten rond werk en arbeidsmarkt. Het boek **'In conflict gaan met je baas... en andere manieren om je loopbaan in eigen handen te nemen'** is een boek waar deze FEB'ers aan meewerkten: Greet Van Hove, Jolien Stremersch, Louis Lippens, Stijn Baert, Kristen du Bois, Amy Van Looy, Gosia Kozusznik, Adeliën Decramer, Mieke Audenaert, Isabelle Van Strydonck.

WISKUNDE, ECONOMIE EN DUURZAAMHEID COMBINEREN?

VINANDA DOET HET!



Vinanda Pype (27) studeerde 5 jaar Wiskunde aan de UGent en behaalde daarna een verbredende master Algemene Economie aan de faculteit Economie en Bedrijfskunde. Eigenlijk wou ze al bij haar start aan de Gentse universiteit Economische Wetenschappen of Handelsingenieur studeren, maar toch koos ze voor Wiskunde. Na haar studies bleef het knagen dat ze economische kennis miste. De verbredende master Algemene Economie was dé oplossing voor dat gevoel. Nu is ze verbonden aan de FEB als praktijkassistent Wiskunde en werd ze genomineerd voor de FUTUREproef Award; de award voor de meest duurzame thesis aan de UGent.

Vinanda: 'De inhoud van mijn masterproef was "Kan minder werken de druk op het milieu verlichten?" (promotor Prof. Brent Bleys en begeleidster Damaris Castro). Ik bestudeerde de link tussen werktijd (voltijds vs. deeltijds) enerzijds, en impact op het milieu (via voedingspatronen en vervoerwijzen) anderzijds. Hier kwamen een aantal conclusies boven water, maar ik merkte dat het erg moeilijk is om dit op microniveau en met onvoldoende data voor zoveel variabelen te doen. Daarom wil ik dit verder uitdiepen in een doctoraat. Ik gebruikte ook *propensity score matching* – een meer wiskundige analyse – om met verschillende factoren rekening te houden.

Als iemand minder uren werkt, kan dat goed zijn voor het milieu, maar vanaf je bijvoorbeeld minder dan 30% werkt, kan het een averechts effect hebben omdat je extreem veel vrije tijd hebt. Je verdient dan weinig en kiest dus voor de goedkoopste, meest milieubelastende alternatieven.

Vinanda: Of ik later nog iets met duurzaamheid wil doen? In mijn doctoraat hoop ik duurzaamheid, wiskunde en economie te kunnen combineren. Ik vind lesgeven in Wiskunde ook enorm leuk. Dat is voor mij de ideale mix.'

AACSB-raamtekening op Campus Tweeakerken

De Faculteit Economie en Bedrijfskunde van Universiteit Gent heeft de prestigieuze, internationale AACSB-accreditatie in de wacht gesleept. Illustratrice Fien Cools maakte een raamtekening op Campus Tweeakerken met de kernwaarden uit de missie van de FEB om het behalen van de accreditatie tijdelijk in de kijker te plaatsen. Kernwoorden die terugkomen: student-centric, welcoming all students, diversity and inclusion, the challenges of tomorrow, high-quality study programs ...



Stille ruimte op de FEB

De Faculteit Economie en Bedrijfskunde heeft sinds kort een stille ruimte in gebouw Hoveniersberg (lokaal 15.10.110.039 op de 1^{ste} verdieping). De stille ruimte is een prikkelarme ruimte, voor iedereen die even behoefte heeft aan rust en stilte. Je kan er terecht om te mediteren, te kolven, te bidden, een boek te lezen, tot bezinning te komen ... De stille ruimte is geen werkplek en is niet bedoeld voor onderwijs- of studie-activiteiten of vergaderruimte. Er zijn huisregels die aan de deur van het lokaal hangen. Aan iedere medewerker wordt gevraagd zorg te dragen voor de ruimte, geen eigen materiaal toe te voegen en een oogje in het zeil te houden.

VGD



WELKOM BIJ VGD



TAKE A SHOT AT YOUR DREAM JOB

Financieel advies - 11 business lines - 15 kantoren



> www.werkenbijvgd.be

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
INFINITUM

