

Opvolgrapport

BACHELOR BEDRIJFSMANAGEMENT

20/02/2024

1 Situering van de opvolgfase

De opvolgfase is een onderdeel van de bewaking van de opleidingskwaliteit in eigen regie, ook wel het **VARIOSO**-proces genoemd (**V**erkennen, **A**nalysen, **R**eflectie-intern, **O**ptimaliseren, **S**piegelen, **O**pvolgen). De stap van de opvolgfase is een rapportering van de opleiding over hoe zij de aandachtspunten van het reviewpanel in de vorige fase heeft opgevolgd.

Dit rapport is de basis voor het opvolggerek tussen de opleiding (opleidingshoofd, clusterdirecteur, ankerpersoon) en de vertegenwoordigers beleid (directeur onderwijs en directeur Onderwijs (of collega-directielid), diensthoofd Onderwijs en Kwaliteit) en de voorzitter of afgevaardigde dagelijks bestuur ASR (Algemene StudentenRaad).

Kwaliteitskenmerk 1: profiel, leerresultaten en curriculum

Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

Vragen/bemerkingen

Het panel ziet de uitdaging dat er met *beperkte middelen* veel gerealiseerd moet worden en dat daardoor innovaties niet kunnen worden opgepakt, zoals men dit eigenlijk wenst. Het panel erkent ook de uitdaging die speelt op campus Brussel rond de grote groepen en de diverse instroom.

Hoewel het praktijkleren duidelijk in de opleiding centraal staat, is het panel van mening dat er kansen liggen om de aansluiting *theorie-praktijk* en voorbereiding van de student op de stage en bachelorproef te verbeteren. Het panel denkt daarbij aan het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn op gebied van hard en soft skills.

Tips voor de toekomst

- ✓ Het panel adviseert de opleiding om een goede afweging te maken tussen middelen, haalbaarheid en visie. Maak keuzes en stel *prioriteiten* wanneer niet alles mogelijk blijkt te zijn om zo uitval van docenten te voorkomen.
- ✓ Het panel adviseert de opleiding om een *expliciete leerlijn gericht op het ontwikkelen van skills* op te nemen in het curriculum. Per opleidingsrichting kan in samenspraak met het werkveld bepaald worden welke skills bij uitstek van belang zijn, bijvoorbeeld op gebied van data, analytics en digitale tools.

Opvolging door de opleiding

- ✓ **Tip 1: Een goede afweging te maken tussen middelen, haalbaarheid en visie. Maak keuzes en stel prioriteiten wanneer niet alles mogelijk blijkt te zijn om zo uitval van docenten te voorkomen.**

In het academiejaar 2023-2024 is de cluster Bedrijfskunde op managementniveau gestart met na te gaan hoe ze beter haar middelen kan inzetten. 2 campussen met 2 dezelfde en 2 verschillende afstudeerrichtingen en nog een onderwijsvariant moeten op een efficiëntere manier georganiseerd worden. Deze oefening gebeurt op alle vlakken (organisatie (management, onderwijsteam...), programma's, leeruitkomsten, ...). De bedoeling is dat er zo snel mogelijk een actieplan met timing wordt vastgelegd.

Fase 1 (september-december 2023) van dit actieplan was gericht op het onder controle krijgen van de massieve instroom in onze opleidingen op campus Brussel. We hebben ons daar zowel op het luik infrastructuur (voldoende geschikte lokalen) als op het vlak van personeelsmiddelen gericht. De extra omkadering hebben we kunnen realiseren door de realisatie (extra aanwervingen) van een extra financiering toegezegd door de Odisee directie (3,4 VTE bovenop het voorziene budget voor onze

cluster) en het nemen van een reeks efficiëntie maatregelen in de organisatie van onze opleidingen op campus Aalst (o.a. aanpassing van CU voor bepaalde OPO's, samenvoegen van studentengroepen, herziening % voor bepaalde taken, ...) waardoor ook extra personeelsmiddelen vrij zijn gekomen om in te zetten in de organisatie van de opleidingen op campus Brussel. Dit proces is nu quasi afgerond en heeft ook zijn neerslag gekend in de individuele takenfiches van de betrokken collega's.

Fase 2 (vanaf Januari 2024) De directie heeft bij de toezegging van de extra personeelsmiddelen ook de opdracht gegeven aan de directeur om samen met de OH's en de coördinatoren naar meer duurzame oplossingen te zoeken voor de organiseerbaarheid van het totale opleidingsportfolio gegeven de gekende contextgegevens van de cluster (o.a. financieringscontext, druk op studentaantallen zowel in + als in -, verschillen in personeelsformatie, ...).

1. Het algemene uitgangspunt is dat we gaan voor maximale integratie van de bacheloropleidingen BM op 3 niveaus:
 - a. Inhoudelijk vlak: curricula (o.a. vertrekkende van eenzelfde grondplan en leeruitkomsten)
 - b. Organisatorisch vlak: aansturing van de opleidingen, invulling coördinatiefuncties, ...
 - c. Personeelsvlak: evolueren naar 1 onderwijsteam (OT) dat verantwoordelijk is voor het geheel van de activiteiten (varianten/vestigingsplaatsen) die tot een opleiding behoren

Tijdens de week van 05/01/2024 werd dit plan gecommuniceerd naar alle leden van het OT BM Aalst en Brussel en is het project gestart met het rekruteren van teamleden om hieraan bij te dragen. Daarna worden potentiële toekomstscenario's uitgewerkt om naar een gemeenschappelijk grondplan (TOA) vanaf AJ '25-'26 toe te werken.

✓ **Tip 2: Een expliciete leerlijn gericht op het ontwikkelen van skills op te nemen in het curriculum. Per opleidingsrichting kan in samenspraak met het werkveld bepaald worden welke skills bij uitstek van belang zijn, bijvoorbeeld op gebied van data, analytics en digitale tools.**

1. Aan de soft skills wordt **expliciet** gewerkt binnen de leerlijn Werkveld en ondernemen doorheen de verschillende fases: OPO's : Verkenning werkveld 1 (fase 1), Verkenning Werkveld 2 (fase 2), Stage (fase3). Impliciet wordt hier ook aan gewerkt tijdens andere OPO's.
2. De opleiding heeft een leerlijn Informatievaardigheden. Hierin vallen de ICT-opleidingsonderdelen en viel ook onderzoeksvaardigheden. Het opleidingsonderdeel Onderzoeksvaardigheden wordt vanaf 2024-2025 **geïntegreerd bij bachelorproef** bij AF/FV zodat de studenten onmiddellijk mee worden genomen in een goede voorbereiding van de aanzet van hun bachelorproef. Hierdoor ontstaat een nieuw OPO Onderzoeksvaardigheden & bachelorproef: met 2 OLA's: Onderzoeksvaardigheden 2 SP en bachelorproef 6 SP.
3. Binnenkort gaan de **resonantieraden** voor de verschillende afstudeerrichtingen door en is een jaarlijks wederkerend thema: welke skills de leden belangrijk vinden dat onze afgestudeerden hebben. Wat is goed, wat kan nog beter en wat ontbreekt er? De opmerkingen/aanvullingen die

relevant zijn worden meegenomen bij de opmaak/ uitwerking van de nieuwe TOA of bij de invulling van een OPO.

Kwaliteitskenmerk 2: onderwijsleeromgeving

Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

Tips voor de toekomst

- ✓ Ook de *externe mentoren* dienen bij de bachelorproefbegeleiding in te zetten op het eigenaarschap van de student. Het is belangrijk dat er een goede match is tussen student en externe mentor om de bachelorproef te doen slagen. Beide dienen het belang ervan in te zien, zodat ruimte, tijd, begeleiding en kwaliteit gewaarborgd zijn.
- ✓ Momenteel wordt er vertrokken vanuit de stage om er vervolgens een *bachelorproef* aan te koppelen. Het panel adviseert om dit om te draaien en te vertrekken vanuit de bachelorproef en hieraan de stage te koppelen. Probeer de keuzes van de studenten meer te richten door het werkveld actief te bevragen en een lijst met keuzeonderwerpen op te stellen.

Opvolging door de opleiding

- ✓ Tip 1: Ook de *externe mentoren* dienen bij de bachelorproefbegeleiding in te zetten op het eigenaarschap van de student. Het is belangrijk dat er een goede match is tussen student en externe mentor om de bachelorproef te doen slagen. Beide dienen het belang ervan in te zien, zodat ruimte, tijd, begeleiding en kwaliteit gewaarborgd zijn.

Hoe hebben we dit bijgestuurd?

De opleiding heeft volgende stappen ingevoerd:

1. Engagementsverklaring externe mentor
2. De student plant verplicht minstens 3 gesprekken in met de externe mentor (de student neemt zelf verslag van deze meetings)
3. Infosessie voor externe mentoren- stappenplan zorgt voor een meer gestructureerde aanpak, waarbij ook de externe mentor betrokken wordt.

- ✓ Momenteel wordt er vertrokken vanuit de stage om er vervolgens een *bachelorproef* aan te koppelen. Het panel adviseert om dit om te draaien en te vertrekken vanuit de bachelorproef en hieraan de stage te koppelen. Probeer de keuzes van de studenten meer te richten door het werkveld actief te bevragen en een lijst met keuzeonderwerpen op te stellen.

De opleiding heeft gekozen om toch nog te vertrekken vanuit de stage zeker voor de afstudeerrichtingen marketing, supply chain management om een bachelorproefthema aan te brengen. Op deze manier voelt het stagebedrijf zich veel meer betrokken en zal de student ook beter ondersteunen.

Studenten zijn uiteraard vrij om ook zelf een onderwerp aan te brengen, los van de stage. Naar de toekomst toe wordt er verder nagedacht om eventuele topiclijsten te voorzien die een leidraad kunnen zijn in een gesprek met een eventueel stagebedrijf.

Kwaliteitskenmerk 3: begeleiding van studenten

Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

Tips voor de toekomst

- ✓ Er is een grote diversiteit onder de studentenpopulatie. De opleiding heeft al stappen gezet om hierop in te spelen door een oefening rond *persona's* en is zeker op het goede pad. Het panel raadt aan om hier zeker op door te werken en te blijven inzetten op differentiatie en aandacht voor taal.

Opvolging door de opleiding

- ✓ Er is een grote diversiteit onder de studentenpopulatie. De opleiding heeft al stappen gezet om hierop in te spelen door een oefening rond *persona's* en is zeker op het goede pad. Het panel raadt aan om hier zeker op door te werken en te blijven inzetten op differentiatie en aandacht voor taal.

Er is een grote diversiteit onder de studentenpopulatie. Die diversiteit valt op verschillende vlakken op. De belangrijkste zijn:

- Vooropleiding: van BSO Kantoor tot ASO economie-Moderne talen, maar daarnaast ook instroom uit andere richtingen) met daaraan gekoppeld de eisenstelling vanuit de secundaire school en de opgedane ervaring door de student wat betreft het thuis verwerken van de geziene leerstof
- Achtergrondcultuur: deze is nog veel diverser dan enkel lokaal, Maghreb en Turks, want ook Albanees, Armeens, diverse Afrikaanse achtergronden enz enz
- Niveau taalkennis, inclusief niveau kennis van het Nederlands die de basistaal is in de opleiding. Deze is vaak gekoppeld aan de thuissituatie maar wordt ook sterk beïnvloed door de tijdsbesteding aan sociale media, het al dan niet lezen van boeken enz.
- Thuissituatie: ouders al dan niet HO opleiding, broes/zusters met al dan niet HO opleiding -al dan niet kennen van de eigenheid van HO, al dan niet aanwezigheid van aangepaste infrastructuur.
- enz.

De opleiding heeft al stappen gezet om dat in kaart te brengen en hierop in te spelen o.m. door een oefening rond *persona's* en is zeker op het goede pad maar we hebben dit verder uitgewerkt.

Academiejaar 2023-2024 is een uitgebreide persona enquête (met ongeveer 50 vragen) begin oktober 2023 afgenomen bij een 900-tal studenten in Bedrijfskunde, dit zowel bij de starters in bacheloropleiding als bij de starters in de graduaatsopleidingen.

Die afgenomen enquête geeft een goed en gedetailleerd zicht per student en ook een statistisch overzicht van de profielen per opleiding en heeft toegelaten om nog meer dan voordien de verschillen in studentenprofiel(en) tussen de verschillende opleidingen in kaart te brengen.

De opleiding bekijkt de rest van het academiejaar hoe ze daar -als opleiding- nog verder kan op inspelen, maar de belangrijkste factoren die de grootste impact hebben op de slaagkansen voor de student zijn wellicht toch vooral de opgebouwde ervaring en zelfdiscipline in thuis verwerken van de gezien leerstof en de mate waarin de student de Nederlands taal (en ook Frans, Engels) onder de knie heeft.

Kwaliteitskenmerk 4: betrokkenheid van stakeholders

Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

Tips voor de toekomst

- ✓ Betrek de *externe mentoren* proactief bij de bachelorproeven om een win-win voor beide partijen te kunnen realiseren.
- ✓ De *co-creatieve samenwerking* met het werkveld is minder structureel uitgebouwd. Het panel ziet hier nog mogelijkheden. De projectweken zijn bijvoorbeeld een groot succes. Misschien kan de duur hiervan verlengd worden om echt zaken met het werkveld te kunnen oppakken.
- ✓ Het panel raadt de opleiding aan om meer in te zetten op intrinsieke motivatie om *eigenaarschap* van studenten te ontwikkelen en hier leerlijnen rond uit te werken.

Opvolging door de opleiding

- ✓ Betrek de *externe mentoren* proactief bij de bachelorproeven om een win-win voor beide partijen te kunnen realiseren.

We vertrekken nog steeds vanuit de stage om een bachelorproef-thema aan te brengen. Studenten zijn uiteraard vrij om ook zelf een onderwerp aan te brengen, los van de stage. Naar de toekomst toe wordt er verder nagedacht om eventuele topiclijsten te voorzien die een leidraad kunnen zijn in een gesprek met een eventueel stagebedrijf.

- ✓ De *co-creatieve samenwerking* met het werkveld is minder structureel uitgebouwd. Het panel ziet hier nog mogelijkheden. De projectweken zijn bijvoorbeeld een groot succes. Misschien kan de duur hiervan verlengd worden om echt zaken met het werkveld te kunnen oppakken.

De projectweken in het 1ste en 2de jaren duren 1 week maar er zijn andere projecten waar de samenwerking met het werkveld langer dan 1 week duurt bv. Businessprojecten zie hieronder.

In de drie opleidingsfasen wordt reeds op verschillende manieren met het werkveld samengewerkt. Op basis van de bemerking van de commissie proberen we dit waar mogelijk nog te verbeteren. De acties die werden genomen in 23-24 zijn vooral gekoppeld aan de bachelorproeven.

- AF - business project (loopt over 6 maanden in samenwerking met **PWC** – het gaat hierover een vennootschap oprichten t/m de afsluiting van het 1ste boekjaar + algemene vergadering. Daarnaast zitten er vanaf het academiejaar 2023-2024 ook veel meer adviesopdrachten (bv. Kredietdossiers voorbereiden, investeringsdossier voorbereiden, nieuwe wetgeving know your customer, ...). De resultaten van deze opdrachten worden geëvalueerd door **PWC** en studenten krijgen na elke opdracht

feedback van PWC. Zij moeten deze opdrachten soms ook mondeling kunnen toelichten en verdedigen.

- FV:
 - **Febelfin:**
 - Fase 3: de studenten moeten een bank runnen. Na elke sessie moeten zij hun adviesnota opladen en krijgen zij feedback van Febelfin. Op het einde gaat het winnend team van Odisee een nieuwe challenge aan met de andere Belgische hogescholen (3 maanden).
 - Examen kredietbemiddelaar
 - Vorming van docenten
 - **KBC:**
 - Fase 2: commerciële training
 - Fase 2: voor alle afstudeerrichtingen – verzorgen voor een stuk mee projectweek 2
 - Fase 3: opleidingsonderdeel Strategische evoluties in Finance: zij presenteren de verschillende topics + beoordelen mee de studenten bij hun eindpresentatie van hun eindopdracht binnen dit opleidingsonderdeel
 - Lid van de resonantieraad + diplomautreiking
 - Jobpanelgesprekken + jobbeurs
- Ma: De samenwerking met het werkveld is structureel uitgebouwd over de verschillende fasen:
 - fase 1: projectweek werkt de opleiding jaarlijks samen met **Vlajo** en **Alimento** en 3 voedingsbedrijven rond een concrete probleemstelling binnen elk van de 3 bedrijven.
 - Fase 3: hier is **Vlajo** ook een ondersteunende partner bij het keuzevak entrepreneurship (over de afstudeerrichtingen heen). In het opleidingsonderdeel Retailmarketing is **Unizo** een vaste partner. De studenten moeten hier een fysieke winkel opstarten en schrijven een retailmarketingplan waarbij Unizo de studentengroepen mee coacht. Unizo is ook mee betrokken bij het mondeling examen van dit OPO.
algemeen: Vlajo, Alimento zijn lid van de resonantieraad
- SCM:
 - Fase 1: Ook bij SCM wordt tijdens de projectweek met concrete probleemstellingen vanuit het werkveld aan de slag gegaan. De deelnemende bedrijven stellen de case voor, doen tussentijdse coaching en nemen deel aan de evaluatie. Ook de bedrijfsbezoeken en een extra onderzoeksopdracht worden gekoppeld aan deze case, zodat studenten heel de week

‘ondergedompeld’ worden, maar ook de partners een hele week aan de slag gaan met de studenten.

- Fase 2: Tijdens het OPO ‘Topics uit het werkveld’ zijn er vele bedrijfsbezoeken gepland. Het logistieke werkveld leent zich hier bij uitstek toe. We vinden het belangrijk dat studenten de ‘look & feel’ van de verschillende logistieke schakels gevoeld hebben.
- Fase 2: vanuit de **logistieke belangenorganisatie TL Hub** wordt jaarlijks een reële bedrijfscase voorgesteld. Studententeams van verschillende hogescholen en universiteiten gaan hier in competitie met elkaar om de beste oplossing.
- Fase 3: het werkveld-traject bij uitstek is het ‘duaal traject’. Daarin wordt het ‘leren’ intrinsiek verweven met een werkveldpartner en op maat van de student(e) uitgewerkt.
- Er wordt de voorkeur gegeven om op reguliere wijze met een aantal werkveldpartners aan de slag gegaan, zodat er een efficiënte uitwisseling kan plaatsvinden voor alle partners. Zij maken ook deel uit van de resonantieraad, panelgesprekken, ... Op die manier werken we regelmatig samen met **Colruyt, Kuehne-Nagel, DSV, Essers, GLS**.

- Over de afstudeerrichtingen heen: **Robert Half** is een vaste partner. Waar ondersteunen zij ons allemaal in? (Panelgesprekken, Bachelproefverdedigingen, Diplomauitreikingen, Resonantieraad, jobbeurs, ...)

- ✓ Het panel raadt de opleiding aan om meer in te zetten op intrinsieke motivatie om *eigenaarschap* van studenten te ontwikkelen en hier leerlijnen rond uit te werken. We ondervinden dat er zeer beperkt aantal studenten in het 1ste jaar dit alleen kan. We moeten studenten hier echt bij begeleiden om deze houding meer aan te leren.

- Als docententeam in kaart brengen wat onze concrete verwachtingen zijn naar studenten toe over de verschillende fases i.v.m. ‘eigenaarschap’. Welk gedrag verwachten we en eenmaal dit in kaart is gebracht dit ook concretiseren. Van daaruit uit dan voor elke opdracht concreet aangeven welk eigenaarschap we verwachten en dit procesmatig mee evalueren. Deze aanpak moet ons toelaten om minder tijd te besteden aan herinneringen, verschuiven van deadlines, negatieve energie generen bij studenten die wel het gepaste eigenaarschap opnemen.
- Opleidingen voor docenten om hen methodes aan te leren om studenten meer te motiveren om eigenaarschap op te nemen (Lien)
- Study buddy sessies

Kwaliteitskenmerk 5: internationalisering en onderzoek

Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

Tips voor de toekomst

- ✓ Het panel onderschrijft de plannen van de opleiding rond het bevorderen van meer *uitgaande studenten* die op uitwisseling gaan.
- ✓ Het panel raadt de opleiding aan om meer in te zetten op het *drieluik onderzoek-onderwijs-werkveld* en meer naar buiten te treden met hun onderzoek. Het werkveld kan bijvoorbeeld op de hoogte gebracht worden van projecten en onderzoeken via de resonantieraad. Blijf ook inzetten op de valorisatie van projecten wanneer deze zijn afgerond zodat deze hun weg blijven vinden naar het curriculum, stages en bachelorproeven.

Opvolging door de opleiding

Tips voor de toekomst

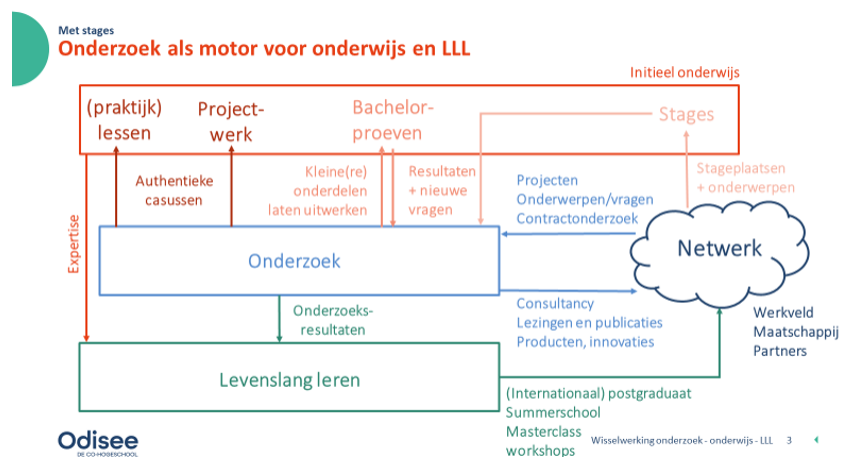
- ✓ Het panel onderschrijft de plannen van de opleiding rond het bevorderen van meer *uitgaande studenten* die op uitwisseling gaan.
 - In het academiejaar 2023-2024 hebben we in het **curriculum Erasmus+ studie mobiliteit** uitgewerkt, semester 1. Dit zit nog in zijn startblokken, we hadden een handvol kandidaten, maar uiteindelijk is 1 student van BM vertrokken en 5 studenten van BBM. We hebben tijdens het huidige semester heel veel promotie gemaakt om studenten te rekruteren om volgend academiejaar op Erasmus+ studie te gaan zodat de cijfers van internationalisering terug omhooggaan. In een eerste peiling hebben 32 studenten aangegeven te willen gaan en nog eens 56 studenten hebben aangegeven interesse te hebben. Ondertussen hebben we ook ons aanbod verder uitgewerkt met huidige partners en zijn we op zoek naar nieuwe partners zodat we dit kunnen uitbreiden.
 - Voor academiejaar 2023-2024 hadden we heel wat kandidaatstellingen (22 studenten) om op **buitenlandse stage** te gaan, maar het vinden van een goede stageplaats blijft een uitdaging. Uiteindelijk gaan er 5 studenten volgend semester op buitenlandse stage. Met de start van het tweede semester gaan we een tweede rekruteringscampagne opzetten met grootste focus om buitenlandse stages te promoten.

- Vorig academiejaar 2022-2023 hebben we voor het eerst deelgenomen aan een **BIP** met onze opleiding, naar dit academiejaar hebben we het aantal BIP's vermeerderd. Dit academiejaar nemen we deel aan 4 BIP's (Noorwegen, Polen, Spanje en Riga). Naar het academiejaar 2024-2025 zitten we in onderhandeling met onze partner in Finland om ook een 5de BIP toe te voegen en wordt er normaal nog een 6de BIP toegevoegd in samenwerking met onze partner in HAN(Nederland).
- Vanaf AJ 2024-2025 willen we ook ons aanbod **internationalisation@home** uitbreiden door samen te werken met een buitenlandse partner via een short-term blended program waarbij de studenten van de buitenlandse partner naar Odisee komen en onze studenten samen met hen werken aan een project hier in Brussel.
Hamk in Finland zou vanaf AJ 24-25, samen met Odisee werken voor een short-term mobility waarbij hun studenten dan een week naar hier komen. Onze studenten gaan "niet" naar Finland. Zij nemen het opleidingsonderdeel internationaal project op en werken hieraan samen met de Finse studenten gedurende deze week. In deze week worden bedrijfsbezoeken georganiseerd, maar werken de studenten ook samen in groepjes rond een bepaald thema/opdracht. De Odisee-studenten doen aan internationalisering maar wel in Brussel. Dit dan gezien worden als internationalisation@home.

- ✓ Het panel raadt de opleiding aan om meer in te zetten op het *drieluik onderzoek-onderwijs-werkveld* en meer naar buiten te treden met hun onderzoek. Het werkveld kan bijvoorbeeld op de hoogte gebracht worden van projecten en onderzoeken via de resonantieraad. Blijf ook inzetten op de valorisatie van projecten wanneer deze zijn afgerond zodat deze hun weg blijven vinden naar het curriculum, stages en bachelorproeven.

Onderzoek wordt gevraagd om topiclijsten aan te brengen voor de bachelorproef maar belangrijker nog is dat Onderzoek, CenSE, volgende doelstelling heeft opgenomen in haar strategisch plan:

Doelstelling 07 In samenwerking met de cluster zal CenSE een **strategisch plan** ontwikkelen en uitvoeren om de aanwezige inhoudelijke **expertise** binnen de speerpunten **te valoriseren in onderwijs**, zowel in de cluster als clusteroverschrijdend. Dit verzekert de band tussen onderwijs en onderzoek in de cluster en in Odisee (cf. figuur).



Het opvolggesprek met de directie vond plaats op 20 februari 2024.

Aanwezigen:

- Ann Verreth, algemeen directeur
- Ann Martin, directeur onderwijs
- Aaron Soens, diensthoofd onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg
- Dries Eeckhout, opleidingshoofd bedrijfsmanagement campus Brussel
- Inne Van den Abbeele, opleidingshoofd bedrijfsmanagement campus Aalst
- Katrijn Claes, voormalig opleidingshoofd bedrijfsmanagement campus Brussel
- Brent Pauwels, voorzitter ASR