

DE I.U.C.-CONFERENTIE OVER MANAGEMENT GAMES

door Drs. Th. P. van Hoorn

Nadat in september van het vorige jaar door het Nederlands nationaal comité van het I.U.C., het International University Contact for Management Education, een eerste nationale conferentie was belegd teneinde vertegenwoordigers van universiteiten, hogescholen en bedrijfsleven in wat breder verband met de verschillende nieuwe vormen van beleids- en beslissingsspelen in aanraking te brengen, was de aldaar allerwege ondervonden belangstelling voor het I.U.C. aanleiding een tweede - ditmaal internationale - conferentie over dit onderwerp te organiseren, welke van 1 tot 5 mei in het conferentie-oord Woudschoten te Zeist is gehouden. De poging de conferentie een internationaal karakter te geven zag het I.U.C. met groot succes bekroond: ongeveer de helft der deelnemers was uit het buitenland afkomstig, een groot aantal West-Europese landen vertegenwoordigende.¹⁾

De conferentie werd voorbereid en stond ook onder leiding van een commissie, samengesteld uit vertegenwoordigers van verschillende instellingen van hoger onderwijs en van bedrijven. Vier dagen lang werd door de deelnemers afwisselend gespeeld en gediscussieerd, waarbij een aantal belangwekkende onderwerpen de revue passeerde. De internationale uitwisseling bleek daarbij uiterst waardevol. De dagelijkse organisatie was bij de heer Braun, secretaris van het I.U.C., in goede handen. Het bleek zelfs mogelijk zonder te grote moeilijkheden tijdens de conferentie een aantal wijzingen in het programma door te voeren.

De actualiteit van het onderwerp neemt de laatste twee jaren in Europa met een duidelijke stijging bij de Verenigde Staten, sterk toe. Diverse universiteiten en hogescholen bewegen zich op dit terrein en steeds meer grote bedrijven en managementopleidingsinstituten ontwikkelen zelf spelen teneinde deze in hun opleidingsprogramma's in te passen. Deze gestadige uitbreiding van toepassingen in West-Europa, zowel als - nog steeds! - in de Verenigde Staten wettigen een zeker optimisme dat ook in ons land nog een verdere ontwikkeling op dit gebied te verwachten is. Opmerkelijk is, dat de werkzaamheden van vele instellingen die zich in West-Europa met het ontwerpen van diverse typen spelen bezig houden dan wel deze bij hun opleiding gebruiken, over het algemeen tamelijk geïsoleerd verricht zijn. Tot voor kort was de literatuur op dit speciale terrein nog relatief schaars, daarbij in hoofdzaak uit Amerika stammend, waar de problemen als gevolg van de beschikbaarheid van vele computers duidelijk verschillen van de onze. Op het gebied van uitwisseling van kennis in georganiseerde vorm was in Europa slechts sporadisch enig werk gedaan. Daardoor is de approach tot dit bijzondere en nog zo jonge deelvak niet alleen landelijk, maar ook per land bij de diverse zich op dit terrein bewegende bedrijven en instellingen zeer verschillend, zoals telkens weer bij de discussies kon worden vastgesteld. Het initiatief van het I.U.C., over dit onderwerp een internationale conferentie te organiseren, voorzag dan ook stellig in een grote behoefte en bleek algemeen zeer gewaardeerd te worden.

Hoewel zich ook binnen dit gebied reeds weer specialismen aan het ontwikkelen zijn, was het onderwerp van de conferentie vooralsnog algemeen gehouden en besloeg derhalve in principe alle typen en vormen van beleidsspelen en -oefeningen,

¹⁾ We troffen deelnemers uit Noorwegen, Zweden, Duitsland, België, Engeland, Frankrijk, Zwitserland en Italië.

teneinde een zo groot mogelijke interessentenkring te bereiken. Zoals vrijwel altijd, was de beschikbare tijd op deze conferentie - vier dagen, waarbij op twee dagen ook de avonden nog aan zittingen werden besteed - verre van voldoende om dit thans reeds zo gedifferentieerde onderwerp in al zijn facetten te behandelen. Er moest daarom een zo verantwoord mogelijke keuze gemaakt worden uit de verschillende alternatieven. Op het programma werden de volgende drie typen spelen genomen:

- 1) Brievenbakspel (in-basket game)
- 2) Produktieniveauspel (functional game)
- 3) Algemeen beslissingsspel (total enterprise game).

Aangezien men zich beslist een beter oordeel kan vormen over de educatieve merites van een bepaald spel indien men dit ook zelf gespeeld heeft, was er voor het spelen door de conferentie-deelnemers zelf in het programma een vrij grote plaats ingeruimd.

Brievenbakspel - ingeleid door de heer J. Ledeboer

In het genre brievenbakspel krijgen de deelnemers ieder een (zelfde) stapeltje brieven, memo's, aanvragen, mededelingen, enz., welke zij in een bepaalde tijd (meestal één uur) moeten afdoen. De deelnemer neemt gedurende dit uur de plaats in van een manager in een bepaald bedrijf, waartoe hij volledige informatie krijgt omtrent diens plaats in de organisatiestructuur, zijn superieuren, ondergeschikten, medewerkers e.d. Van hem wordt gevraagd een oplossing aan te geven, voor de vraagstukken van communicatie, delegatie, coördinatie e.d., die voortvloeien uit de inhoud van de stukken in de brievenbak.

Het is derhalve een spel, dat iedere deelnemer individueel, voor zich zelf speelt. Van enige concurrentie of wedijver, welke bij vele andere spelen zo karakteristiek is, is hier geen sprake. Het vormt een oefening in een variëteit van organisatorische vraagstukken. Een objectieve waardering door de docent van de resultaten van de deelnemers is niet mogelijk. De educatieve waarde hangt in belangrijke mate af van de kwaliteit van de nabespreking, waarin de docent in een discussie met de deelnemers zijn mening geeft over de verschillende opgeworpen problemen.

Een brievenbakspel kan in vele opleidingen, bijv. die van verkoopchef, productieleider, staffunctionaris enz. worden gebruikt. De inhoud van de bak kan namelijk volledig aan de doelstelling van de opleiding worden aangepast.

Waarschijnlijk omdat vele bedrijven hun eigen filosofie hebben omtrent de vraagstukken van delegatie, communicatie e.d., die hierbij te pas komen, worden dergelijke spelen voornamelijk toegepast in interne cursussen van grotere bedrijven. Opmerkelijk is de geringe toepassing van dit type spel op universiteiten en hogescholen, niet alleen te onzent, doch ook in het buitenland. Dit is te meer opvallend, daar deze oefening relatief goedkoop is en niettemin, mits goed ontworpen en aangepast aan het niveau van de studenten, een ondersteuning kan zijn voor de opleiding, daar het een praktisch element in zich draagt, hetgeen in het hoger onderwijs dikwijls moeilijk te verwezenlijken is.

Produktieniveauspel - ingeleid door Prof. Ir. W. Monhemius

Dit spel, dat met o.a. de voorraad- en transportspelen thuishoort in de categorie van de functionele spelen, behandelt het vraagstuk van de bepaling van de produktieomvang van een produkt, dat regelmatig gedurende langere tijd wordt

voortgebracht. Periodiek, dagelijks of wekelijks moeten beslissingen getroffen worden omtrent het produktieniveau aan de hand van verkoop- of afleveringscijfers over een afgelopen periode, die bij het begin van iedere nieuwe periode door de spelleiding worden bekend gemaakt. Aan wijzigingen in de omvang van de produktie evenals aan het houden van voorraden zijn bepaalde kosten verbonden, terwijl niet kunnen leveren een zekere getaxeerde schade met zich brengt. Verder kunnen nog bepaalde seizoens- of conjuncturele factoren of zelfs stakingen in het spel gebracht worden. Iedere deelnemer moet nu proberen de totale kosten zo laag mogelijk te houden.

Dergelijke oefeningen zijn, zo bleek uit de discussies, thans vrij algemeen in gebruik in West-Europa, vooral bij interne bedrijfsopleidingen. Toepassing in het hoger onderwijs blijft echter vooralsnog vrijwel beperkt tot Engeland.

Veel bedrijfsfunctionarissen die in hun werk dagelijks met vraagstukken op het gebied van transport- of bestelplanning geconfronteerd worden, hebben dikwijls intuïtieve gedragsregels ontwikkeld, die bij controle veelal tot redelijke uitkomsten blijken te leiden. Bovengenoemde functionele spelen zijn nu zeer geschikt om deze mensen de ogen te openen voor het feit dat er wiskundige methoden bestaan voor het maken van kosten- en kostprijsberekeningen, die in de praktijk ook werkelijk bruikbaar zijn. Daartoe kunnen dergelijke spelen dan worden ingepast in cursussen over grafische methodes en lineaire of kwadratische programmering. Van verschillende zijden werd de opmerking gemaakt, dat het zo bijzonder moeilijk is bij de voor dergelijke opleidingen in aanmerking komende bedrijfsfunctionarissen een bereidheid te kweken zich met deze problemen bezig te houden. Nadat ze eenmaal aan een functioneel spel hadden deelgenomen, bleek doorgaans dat ze veel meer open stonden voor andere benaderingen van hun eigen problemen en dat het rendement van de cursus verbeterde. Studenten staan over het algemeen minder bevooroordeeld tegenover deze vraagstukken. Bij hen behoeft een minder ingrijpende wijziging in denkwijze teweeggebracht te worden. De - vrij schaarse - ervaringen met dit type spel in het hoger onderwijs opgedaan, waren gunstig te noemen.

Algemeen beslissingsspel

Dit spel, dat op de tweede dag werd gespeeld en dat mede de basis vormde voor de discussies op de beide volgende dagen, was afkomstig uit Japan en aangepast aan Europese verhoudingen door Drs. Boot uit Rotterdam.

Vier producenten van snijmachines beconcurreren elkaar in dit spel op een markt, die verdeeld is in een drietal rayons. De vraag, waarin een seizoen voorkomt, ontwikkelt zich verschillend in elk dezer rayons. Via prijszetting, reclame en credietverlening kunnen de bedrijven pogen hun verkoop te stimuleren. Investerings- en efficiencyverbetering maken een kostenverlaging mogelijk. Alle bedrijven starten met dezelfde produktiecapaciteit, welke echter via additionele investeringen vergroot kan worden. Bij de bank kan beperkt crediet verkregen worden.

De vier teams, welke voornamelijk uit buitenlanders werden samengesteld, kregen na een korte inleiding over het spel op de avond van de eerste conferentiedag de gelegenheid zich terug te trekken teneinde hun organisatiestructuur en bedrijfspolitiek uit te stippelen. Ieder team kreeg behalve een umpire ook een waarnemer toegewezen, welke speciaal aan de groepsdynamische aspecten zoals

samenwerking, communicatie, leiderschap e.d. aandacht zou schenken en die voorzover mogelijk de avondbesprekingen meemaakte.

De gehele tweede conferentiedag was gereserveerd voor het spel en de nabespreking daarvan. Daarbij was de conferentieleiding er m.i. zeer terecht van uitgegaan dat het merendeel der deelnemers tamelijk vertrouwd was met bedrijfsspelen en dat het derhalve hier in de eerste plaats aankwam, naast het geven van een basis voor de discussie, op het demonstreren van enige educatieve effecten.

Daarom was zij op de gedachte gekomen de teams gedurende de ochtend eerst een aantal proefronden te laten spelen - overigens zonder dat de deelnemers dit wisten - enerzijds om de spelers in de gelegenheid te stellen enigszins aan dit spel te wennen, maar vooral om via observatie de zwakke plekken van de verschillende teams te leren kennen.

Na drie ronden spelen werd gestopt. De spelleiding stelde daarop aan de hand van mededelingen van umpires en observators over de tekortkomingen van de verschillende teams voor ieder van hen een speciale opdracht vast, welke het team tijdens de hierop volgende herhaling van het spel zou moeten uitvoeren. Op deze wijze kreeg een team, waar de doeltreffendheid en de procedure van de besluitvorming sterk te wensen overlieten als gevolg van een gebrekkige taakverdeling, de opdracht zijn organisatie te herstructureren. Een ander, waar de analyse van de gegevens onvoldoende was geweest, kreeg de opdracht dit onderdeel speciaal ter hand te nemen en op deze manier zoveel mogelijk over het model te weten te komen. Het derde team moest mede met behulp van de reeds verkregen gegevens bij de proefrondes een gedetailleerde bedrijfspolitiek uitstippelen en in de daarop volgende middagrondes alle voorgenomen beslissingen telkens checken met deze bedrijfspolitiek. In de loop van de middag bleek duidelijk hoe nodig, maar ook hoe lastig het is tijdens het spel een doeltreffende controle op de besluitvorming te handhaven, vooral indien men onder een voortdurende tijdsdruk moet samenwerken. Daar de administratie, zoals in zoveel met de hand berekende spelen, ook hier bij ettelijke teams moeilijkheden opleverde, werd deze aan het vierde team ontnomen en verder door de umpire ten behoeve van hen bijgehouden. De opdracht luidde ook hier het herstructureren van de organisatie. Het was interessant te zien hoeveel moeilijkheden het dit team baarde om de hierdoor vrijgekomen 1½ man op een doeltreffende wijze in te schakelen bij de besluitvorming.

Het experiment om gedurende de middag geheel opnieuw te spelen na ontvangst van een speciale opdracht werd algemeen met instemming ontvangen. Voor de voorbereiding van deze opdrachten kregen de teams ongeveer één uur. Ze wisten van elkaar niet welke opdracht in concreto was gegeven.

Gedurende de middag werd nog een zevental perioden gespeeld. Over het algemeen kan gezegd worden, dat de opdrachten goed en conscientieus werden uitgevoerd. Op de verschillende reeds aangeduide zwakke punten viel een duidelijke verbetering te constateren. Opmerkelijk was daarbij dat dit niet uitsluitend leidde tot interne verbeteringen in besluitvorming, taakverdeling, communicatie e.d. in de teams, doch dat het beeld van het spel als geheel er tevens totaal door veranderde. Prijspolitiek, investering, marktwerking e.d. toonden een totaal ander beeld dan tijdens de ochtend het geval was geweest.

De nabespreking viel in twee onderdelen uiteen. Waarnemer en umpire bespraken eerst afzonderlijk binnen hun team de meer persoonlijke aspecten zoals leiderschap, samenwerking e.d., daarna volgde een plenaire zitting waarin de

woordvoerders van de verschillende teams verslag uitbrachten in het bijzonder omtrent hun oordeel over de bijzondere opdrachten als educatief middel en de daarmee bereikte resultaten. Het oordeel luidde algemeen gunstig, al verheelde men zich niet dat op dit punt nog veel onderzoek noodzakelijk zal zijn. Tenslotte kwamen de umpires aan het woord om zover dit nog nodig was een beoordeling te geven over de gestie van het team waaraan zij waren toegevoegd.

De derde conferentiedag was gewijd aan de discussie van een tweetal onderwerpen:

1. Evaluation methods of the decision making process,
2. Psychological evaluation of group behaviour.

Beide thema's werden eerst in kleine werkgroepen besproken die vervolgens in de plenaire zittingen rapporteerden.

Voor beide onderwerpen bleek een grote belangstelling te bestaan, zodat het niet mogelijk was ze tegelijkertijd in gescheiden groepen te doen behandelen.

Ofschoon het spel als zodanig een hulpmiddel is bij de bewustwording van bepaalde relaties en verschijnselen, o.a. met betrekking tot de besluitvorming, verkrijgt het pas zijn eigenlijke educatieve waarde indien aan de beoordeling van de gebeurtenissen, die zich in dit vlak tijdens het spelen hebben afgespeeld, een ruime plaats wordt gegeven. De evaluatie vormt een noodzakelijk en onmisbaar sluitstuk van het spel en als zodanig is zij van bijzonder groot belang. Daar immers is het mogelijk de accenten nog eens in het bijzonder te leggen, de educatieve doelstellingen van het spel en de cursus waarin dit geplaatst is nog eens - met illustratie van de gebeurtenissen - bijzonder te benadrukken.

De kwaliteit van de evaluatiezitting is zo mogelijk nog belangrijker dan die van het gebruikte spel. Daarom is de medewerking van ervaren en getrainde umpires en waarnemers van het grootste belang en dient aan hun opleiding eveneens grote aandacht besteed te worden.

De educatieve doelstellingen van een spel kunnen een grote spreiding hebben. Uiteindelijk is het merendeel daarvan echter direct of indirect er toch op gericht de besluitvorming te ondersteunen of te verbeteren. De beide thema's van deze conferentiedag hadden dan ook vele raakpunten, hetgeen tijdens de discussies telkens weer duidelijk bleek.

Het zou uit de aard der zaak te ver voeren aan alle aspecten van de gedachtenwisseling aandacht te besteden. Daarom is hier een zekere selectie toegepast ten einde een aantal van de belangrijkste conclusies naar voren te brengen.

De doelstellingen van het spel moeten het richtsnoer zijn bij de evaluatie. Deze doelstellingen zijn - zoals reeds gezegd - in het merendeel der gevallen in de educatieve sfeer gelegen. Hieruit moet voortvloeien, dat bij de evaluatie minder naar de feitelijke beslissingen en de resultaten daarvan zoals de totale winst moet worden gekeken, dan naar de motivering daarvan en de wijze waarop men daartoe gekomen is. Alle stadia en hulpmiddelen van de besluitvorming kunnen derhalve het object van evaluatie zijn. De besluitvorming is een proces, waarbij ieder der teamleden individueel als ook de groep als geheel betrokken is. Het is daarom bijzonder moeilijk na een spel uitsluitend zelf-evaluatie toe te passen. Daartoe is het spel te zeer leermiddel. Wel kan de zelf-evaluatie - zeker als zij ondersteund wordt d.m.v. vragenlijsten van de zijde van de spelleiding - bijv. omtrent gedrag en bijdrage aan de besluitvorming van de verschillende teamleden, sterk aan

waarde winnen doordat het prikkelt tot kritisch toetsen van het eigen gedrag en de wegen tot bewustwording via deze vragen worden opengemaakt. Over het algemeen blijft een dergelijk oordeel van de zijde van de spelers zelf toch tamelijk subjectief en zal een slotoordeel - eveneens over de inhoud van de zelfevaluatie - door de umpire of waarnemer niet achterwege kunnen blijven. Een goed voorbeeld daarvan biedt o.m. de mate waarin een team zich gehouden heeft aan een eenmaal gesteld bedrijfsdoel. Veelal valt het de spelers zelf nauwelijks op dat zij hiervan afgeweken zijn, zodat ook niet verwacht kan worden dat hieraan bij een zelfevaluatie voldoende kritisch aandacht wordt besteed.

Vermelding verdient nog dat als bezwaar gevoeld werd, dat vrijwel geen een van de thans in gebruik zijnde spelen de creativiteit van de spelers tracht te stimuleren. Alle spelen immers hebben een vastgestelde, gesloten lijst van te nemen beslissingen, die niet voor uitbreiding vatbaar is, omdat de spelregels daarin niet voorzien. Daardoor is er vrijwel geen plaats voor het creatieve en kwalitatieve aspect van de beslissingsvrijheid die in de realiteit mogelijk is.

Een beslissingsspel is geenszins het enige en vermoedelijk niet het beste middel dat geschiktheid bezit te worden gebruikt bij een individuele en groepspsychologische observatie van de deelnemers. Het heeft echter het voordeel dat het daarnaast tegelijkertijd nog voor een veelheid van andere leerdoelen kan worden gebruikt.

Observatie *sec* heeft geen zin. Bij een beleidsspel kan men observatie of toepassen voor research - bijv. naar het gedrag bij een bepaalde marktform - of in het kader van het leerproces, waarbij men verschillende educatieve doelstellingen kan nastreven. Een daarvan kan bijv. zijn de groep een inzicht te doen krijgen in de wijze, waarop de groepsstructuur invloed heeft op de besluitvorming. Deze invloed is over het algemeen veel groter dan de meeste deelnemers geneigd zijn aan te nemen. Vooral ook met het oog op de geringe bekendheid van dit onderwerp bij cursisten is het in dit geval meer nog dan bij andere thema's noodzakelijk voordrachten over groepsverschijnselen in het opleidingsprogramma op te nemen.

Het resultaat van de waarnemingen moet door de observator in een evaluatiezitting met de groep besproken worden. Zoals reeds werd aangeduid zijn systemen ontwikkeld, waarbij de spelers zich zelf tijdens het spel „waarnemen” c.q. beoordelen, doordat zij schriftelijke vragen te beantwoorden krijgen, waarvan de resultaten vervolgens tijdens de evaluatie worden besproken. Van verschillende zijden, o.a. uit Engeland en Frankrijk, werden vrij opmerkelijke resultaten gemeld, bereikt met groepsobservatie tijdens een spel. Bij verschillende opleidingsinstituten in het buitenland zijn op dit ogenblik experimenten op dit terrein in voorbereiding, zodat nog een verdere ontwikkeling te verwachten is.

De observator moet uit de aard der zaak behoorlijk thuis zijn in het gebied van de groepsdynamica en moet liefst een grote ervaring hebben met waarnemingen. Het verdient sterk aanbeveling dat hij het spel zelf gespeeld heeft. Daar bepaalde voor de groepsstructuur belangrijke gebeurtenissen zoals het kiezen van een leider, het ontstaan van dominerende posities e.d. dikwijls reeds vrij spoedig na de eerste samenkomst van de teamleden plaats vinden, is het noodzakelijk dat de waarnemer vanaf het begin alle discussies van de groep meemaakt.

Op de vierde conferentiedag kwamen nog vier onderwerpen aan de orde, welke mede als gevolg van tijdgebrek twee aan twee gelijktijdig werden behandeld,

zodat de conferentiedeelnemers onvermijdelijk een keuze moesten maken. Dit waren:

1. Game construction
2. Integration of games into courses
3. Computer-games
4. Observation methods of group behaviour during management games.

Van deze vier onderwerpen wil ik uitsluitend over het tweede, de integratie, nog iets uitweiden. Het eerste leent zich slechts voor het weergeven van enige conclusies in kort bestek gezien de bijzondere technische problemen, met name met betrekking tot de modelbouw, die hieraan verbonden zijn. Tijdens de zitting over computer-games kregen de deelnemers een uiteenzetting over een tweetal recentelijk in Engeland in gebruik genomen computer-spelen, die echter de gebruikelijke elementen bevatten. De conclusies van de zittingen aan het vierde onderwerp gewijd tenslotte, werden reeds voorzover van belang in het voorgaande verwerkt.

Integration of games into courses

Er bestond weinig twijfel over de vraag of een spel moet worden geïntegreerd in een opleiding. De discussie concentreerde zich hoofdzakelijk om het „hoe” daarvan. Dit „hoe” heeft namelijk verschillende dimensies. Het betreft niet alleen de plaatsing van het spel in de cursus aan het begin, tijdens de cursus of aan het eind daarvan. Daarnaast echter ook de wijze van spelen, nl. alle perioden ineens achter elkaar, of telkens een, dan wel een tussenvorm tussen beide. Nu wordt de keuze in vele gevallen door de omstandigheden bepaald, bijv. doordat de beperkte beschikbaarheid van docenten of cursisten eenvoudig een bepaald tijdschema opdringt. Dit lost echter nog geenszins de principiële vraag op welke approach uit educatief oogpunt de beste geacht moet worden. Men moet hier echter oppassen voor generaliseren. De keuze wordt mede bepaald door het type spel en door de educatieve doelstellingen die men nastreeft. Vandaar dat men in de praktijk verschillende oplossingen zal tegenkomen.

Er bestond geen eenstemmigheid over de vraag of het hoger onderwijs een principiële andere integratiebenadering vereist dan de bedrijfsmanagement-opleidingen. Mijns inziens moet uitsluitend het onderwijsprogramma andere accenten hebben, maar behoeft de integratie niet van een ander principe uit te gaan. Wel bleek dat bij verschillende opleidingen zeer goede resultaten bereikt waren bij het spelen van slechts één periode per week. In het tijdvak tussen twee zittingen werden telkens colleges en voordrachten gegeven over de onderwerpen, die blijkens de resultaten van het spel nog niet voldoende beheerst werden. Het voordeel hierbij is dat een voortdurende controle mogelijk is op het rendement van de opleiding en dat men door telkens andere elementen in het spelmodel te brengen een groot aantal onderwerpen kan behandelen.

De slotzitting was gewijd aan „desirable policy with regard to possible follow-up conferences”. Hierin kwam de wens naar voren tenminste eens per jaar de gelegenheid tot uitwisseling van internationale ervaring open te stellen. Daar het onderwerp reeds te uitgebreid is om aan alle facetten tijdens één conferentie voldoende aandacht te wijden, bleek de voorkeur van het merendeel der deelnemers uit te gaan naar kortere conferenties over bepaalde deelproblemen. Men mag het

I.U.C. danken voor dit initiatief, dat gezien de snel stijgende belangstelling voor dit onderwerp in bijkans alle management-opleidingskringen in de toekomst ongetwijfeld in de vorm van regelmatige conferenties zijn bekroning zal vinden.