

Binnen het Business Continuity Management domein is de dagpraktijk reeds voorzien van de meest essentiële uitdagingen binnen organisaties om bijvoorbeeld de Governance en Compliance eisen en doelen buiten het borgen ook te kunnen exploiteren. Uit expert analyse van BCM Academy blijkt eveneens de urgentie om de 'license to operate' te behouden de tijd aan het 'tikken' is. **Be Aware and Stay tuned!**



Binnen het Business Continuity Management systeem vormen de veranderingen binnen organisaties en de reflexen van het primaire proces een organisch huwelijk. Het BCM Systeem (BCMS) is daarbij dan ook nog eens gehangen binnen de normenkaders, methoden en technieken die de organisatiedoelen daarbinnen kunnen ondersteunen. Zoals binnen elk regulier huwelijk dondert het bij gelegenheid ook wel omdat vergelijkenderwijs de eigenschappen van de organisatie nimmer helemaal aansluiten op de vereiste normen, wet en regelgeving en de kwaliteitsdoelen. Immers de 'randen' moeten soms ook opgezocht kunnen worden en als de rek er nog inzit kunnen vrijheden in gebondenheid ook juist harmonieus samengaan. Dit geldt zowel voor de partners binnen een huwelijkse staat, als ook voor de BCMS processen binnen een staande actieve organisatie. En juist die eigenschappen welke unificeerbaar maken lijken de grootse bedreiging te vormen voor de changeability van organisaties, de processen en mensen daarbinnen.

Aanstormende disrupties, verregaande sectoreisen, nieuwe wet, en regelgeving (compliance & governance) onverminderde druk op ontwikkeling en onveranderlijke factoren en eigenschappen accepteren die niet binnen de keuzeopties vallen vormen uitdaging van formaat.

Er worden binnen de theoretische kaders van beleidsontwikkeling een aantal principes gehanteerd die op z'n minst niet aansluiten op de future views die noodzakelijk zijn voor het met vertrouwen ingaan van het komende decennium. Analooq aan een regulier huwelijk zou de vaststelling kunnen zijn dat er een drietal varianten zijn waarop organisaties beleidsontwikkeling binnen plan plaatsen. De eerste is totale acceptatie van de zaken welke je toch niet kunt veranderen en daar iets 'om heen bouwen'. De tweede is ook juist te weten wat de veranderbaarheid is en deze wetenschap mee te nemen in de structuur. Accept the challenges so that you can feel the exhilaration of victory. (George S. Patton). Accepteer de uitdagingen zodat u de opwindende van de overwinning kunt voelen. En de derde is juist niet de limieten van de unchangeables te laten voor wat ze zijn, maar pas te accepteren als er inderdaad niet overheen gegaan kan worden. Once we accept our limits, we go beyond them. (Albert Einstein) Zodra we onze grenzen accepteren, gaan we verder dan hen.

Rekening houdende met de meest gehanteerde ontwikkelingsprincipes binnen beleid van organisaties en de bijhorende ambities is de conclusie gerechtvaardigd dat 'thinking beyond borders' niet tot de basis van de traditionele functionele hiërarchie behoort. Sterker nog, openbare bronnen quoten dat een veelheid van bestuurders zelf aangegeven niet te weten wat de horizon van hun organisatie is en dat sterk laat afhangen van wat de toekomst 'brengt' of het te laten afhangen hoe een en ander zich zal ontwikkelen.

Binnen dit vergelijk met een huwelijk lijkt het wijs nu toch een mediator in te schakelen want dan is er op zijn minst sprake van een crisis en niet enkel een donkere bui. Immers als partners aangeven het 'niet meer te weten' en het afhangt van anderen is herbezinning treffend en noodzakelijk. In elk geval staat de tijd dan even stil of zelfs teruggeplaatst.

Uit expertvisies en analyse van BCM Academy blijkt dat het vertrouwen in, en de ankerpunten van Business Continuity Management een volstrekt valide en effectieve 'verzekering' vormen binnen het huwelijk tussen de businessdoelen en de systemen die dit kunnen borgen. Zowel in goede, als slechte tijden, voorspoed als tegenspoed.

"Accept the things you cannot change?"

Dezelfde analyse toont ook haarfijn dat er weldegelijk meer changeability aanwezig is dan binnen de C Suite werd aangenomen en veelal aanwezig potentieel al bij voorbaat op basis (traits of character) eigenschappen binnen proces of workforce als 'onveranderbaar' aangemerkt werden. Self-acceptance vraagt dan ook wel wat van het beleidsvormend team. Vertrouwen en vooral ook zelfreflectie is daarbij een thema van formaat, immers plannen en doelen kunnen vaak ver boven de verwachtingen liggen.

De in memoriam lijst van de verdwenen of tot aan het infuus toevertrouwde organisaties nemen enkel toe. Deze opsomming lijkt in percentage gelijke tred te houden als die van de ontbonden huwelijken. Binnen het 'vak' is *the scoop on the companies that didn't make it this year* een goede bron om de analyse tot verrijking van kennis en innovatie te brengen. Bovendien brengt dit inderdaad een leercurve op gang die 1 op 1 bruikbaar is binnen in elk geval de BCM Academy advisory praktijk.

Een geanonimiseerd persbericht van einde zomer 2017: *Organisatie X gaat reorganiseren, daarbij wordt de bedrijfsstructuur flink overhoop gehaald en zijn de >22.000 medewerkers in 33 landen hun baan niet zeker. De meesten zullen blijven, de mensen die hun spullen moeten pakken horen dit al in de komende paar weken. Ook in de top wordt er geschapt: de raad van bestuur zal voortaan uit twee mensen bestaan, in plaats van zes. Een aantal divisies wordt samengevoegd, anderen worden losgetrokken. Uiteindelijk levert dat vier nieuwe divisies op, in plaats van de vijf die er nu zijn.*

En ja, accept the things you cannot change? Of was het huwelijk reeds in een eerder stadium aan een revisie of 'mediator' toe? Klip en klaar is de conclusie dat de BCMS Domeinen haar werking binnen de organisatie niet hebben kunnen gebruiken op een wijze die reeds bij de eerste defecten tot herstel of control konden leiden. Schadenfreude heerst als nooit tevoren zie ook daarvoor de boeken als business-bloopers en Drama in de boardroom.

Er zijn beleids en werkings modellen (eigenschappen) over en binnen eigen organisatie die veranderbaar zijn. Deze vormen het grootste changeable aandeel. Er zijn ook zaken die sterk beïnvloedbaar en plooibaar kunnen worden door excellent leiderschap. En er zijn essentiële qualifiers in het ontwerp welke als gereedschap gerekend kan worden om eigenschappen te ontwikkelen om uitdagingen te compenseren en in voordeel om te zetten. Als laatste zijn er inderdaad eigenschappen die niet veranderbaar zijn. Aanvaarding is dan het enige. Echter wel met wetenschap van het 'weten'. Be Prepared!