

Binnen de Business As Not Usual, in situaties en omstandigheden die in elk geval afwijken van de ‘standard business’ moet er vertrouwd kunnen worden op de flexibiliteit en leiderschap van en binnen de organisatie. Niet enkel om weerstand te kunnen bieden aan een disruptie, calamiteit of crisis, maar ook om ‘Problem Solving’ resultaten te behalen. Immers is+ ‘er beter uitkomen’ is ook een doel.



Vaak worden maatregelen manifest en er worden beslissingen genomen die afwijken van de gebaande paden. De geëigende karakteristiek van gedrag binnen ‘oncomfortabele’ situaties zijn bekend en laten zich kenmerken door ‘Run, Hide, Fight’. Bestuurders die geconfronteerd worden met een ‘vlam in de pan’ moeten kunnen vertrouwen op een (crisis management) team welke beschikt over voldoende ontwikkeld potentieel om elke vorm van calamiteit en/of crisis te kunnen weerstaan en de ambitie hebben ‘er beter uit te komen’. De karakteristieke ‘runners’, vluchtters vallen hier bij voorbaat af. De ‘Hiders’, of ‘verbergers’ kunnen van nut zijn om balans aan te brengen en protectie/bescherming te borgen. Vaak functioneren zij als ‘back bone’ van en binnen het samengestelde team en vormen het defensief. Het offensieve echelon binnen het team laten zich karakteriseren als de ‘fighters’ en staan dus in alle gevallen oog in oog met de bedreigingen en de gevaren. Naast de ‘Problem Solving’ competenties is het noodzaak ‘Team Building’ te ontwikkelen. Immers de competitie zal niet gewonnen worden met een verzameling spelers, maar met een geoefend en gekwalificeerd, competent team.



Expert views en ervaringsanalyse van BCM Academy en gedragswetenschappers (Kahneman en Klein) op basis van oorzaak, gevolg en resultaat onderschrijven dat juist de ‘frontiers’ zich moeten kunnen bedienen van ongeëigende en buiten kaders geplaatste besluit mechanismen. Om echter ‘vuur met vuur’ te bestrijden als de vlam in de pan is geslagen blijkt een ‘dilemma’ te vormen welke duidelijk binnen beleid & bestuur een plaats dient te hebben. Strategie, tactiek maar ook autorisaties en bevoegdheden (de kaders) dienen *crystal clear* te zijn. Immers worden er binnen een ‘vuur met vuur’ scenario waarschijnlijk meer extreme beslissingen genomen en methoden toegepast dan we normaal (regulier) zouden doen. Dat was waar Shakespeare naar verwees in King John, 1595:

When we 'fight fire with fire' we are likely to employ more extreme methods than we would normally do. Compromissen behoren vaak niet tot de basisset en hangen niet aan de besluitenboom welke binnen een crisis gehanteerd wordt. Vaak is het gewoonweg noodzakelijk om bedreigingen die ontstaan binnen de crisis onconventioneel 'op te lossen' en daarvoor ook pijnlijke beslissingen te nemen en randen van kunnen en doen op te zoeken, dan wel te verkennen.

Be stirring as the time; be fire with fire Threaten the threatener and outface the brow of bragging horror (Shakespeare). Wees roerig als de tijd; wees vuur met vuur, dreig de bedreiger en trotseer de pocherij door aanzicht van de verschrikkingen. Crisis teams worstelen nogal eens met ‘High Risk High Impact’ decision making en dat is logisch en vaak ook verklaarbaar, maar neemt niet weg dat er in elk geval beschikt zal moeten worden over een selectie van spelers die beschikken over de juiste persoonlijkheidskarakteristieken, kennis, kunde en vaardigheden om te excelleren bij een ‘Flash in the Pan’,



Veelal blijkt dat als vuur met vuur bestreden wordt binnen een crisisongeving er toch sprake is van een dosis en mate van ‘infirmity’ (zwakte) en deficiency (tekorten) binnen het Crisis Management team. In eerste instantie kan het helpen en succesvol zijn de zogenoemde ‘back fires’ (opzettelijk) bewust in te zetten om daarmee en daardoor de zogenoemde ‘zuurstof’ te ontnemen voor de grotere ‘brand’, maar als die onbeheersbaar gaan worden maakt het in veel gevallen het verloop enkel slechter dan beter om de grote brand te blussen.

“De geëigende karakteristiek van gedrag binnen ‘oncomfortabele’ situaties zijn bekend en laten zich kenmerken door ‘Run, Hide, Fight’.”

Toch en zeker uit laatste analyse resultaten binnen het domein Business Continuity Management met projectie op 2017 | 2020 blijkt dat binnen de CyberSecurity omgeving en het Informatie Technologie veld toenemend de brandhaarden door ‘Fire With Fire’ worden aangepakt. Door een aanval te presteren op een soortgelijke werkwijze als de aanvaller dit presteert. Opvallend is daarbij dat ook juist de beschermers van de bescherming worden aangevallen en niet zonder succes.

Avoid, Deny & Defend zijn, en blijven toch de meest geëigende gebieden binnen de Crisis management Arena om te ontwikkelen. Immers, ‘Failing to plan is planning to fail’ (Alan Lakein) en volgens Benjamin Franklin’s quote: “By failing to prepare, you are preparing to fail.” Water en vuur blijven vijanden, maar vuur wordt nog steeds met water geblust.