

Ekonomiczny Uniwersytet Dziecięcý



Strategie radzenia sobie w kryzysie finansowym

Magdalena Sadłowska

Organizatorzy

Politechnika Białostocka
Wydział Inżynierii Zarządzania
 21 maja 2022r.



EKONOMICZNY UNIwersYTET DZIECIĘCY

WWW.UNIwersYTET-DZIECIĘCY.PL

1

Co to jest kryzys



Co to jest kryzys?

Jakie stany emocjonalne wywołuje kryzys?

EKONOMICZNY UNIwersYTET DZIECIĘCY

WWW.UNIwersYTET-DZIECIĘCY.PL

2

Ludzkie skutki kryzysu



- Stres – bodziec, reakcja, transakcja
- Lęk
- Wstyd

3

Ludzkie skutki kryzysu



SKALA WYDARZEŃ ŻYCIOWYCH Tomas Holmes, Richard Rahe 1/3

Zlicz punkty przypisane wydarzeniom, których doświadczyłaś/eś w ciągu ostatnich 2 lat

1. Śmierć współmałżonka – 100 punktów
2. Rozwód – 73
3. Separacja lub rozstanie – 65
4. Pobyty w więzieniu – 63
5. Śmierć bliskiego członka rodziny – 63
6. Ciężka choroba lub wypadek z uszkodzeniem ciała – 53
7. Ślub – 50
8. Zwolnienie z pracy/bezrobocie – 50
9. Pojednanie z małżonkiem – 45
10. Przejście na emeryturę – 45
11. Znacząca zmiana stanu zdrowia lub zachowania członka rodziny – 44

4

Ludzkie skutki kryzysu



12. Ciąża – 40
13. Problemy seksualne – 39
14. Pojawienie się nowego członka rodziny – 39
15. Poważna zmiana w pracy lub reorganizacja firmy – 39
16. Zmiana statusu finansowego – 38
17. Śmierć przyjaciela – 37
18. Zmiana stanowiska pracy – 36
19. Konflikty w rodzinie – 35
20. Wysoki kredyt lub poważne obciążenie hipoteki – 31
21. Problemy z hipoteką/odmowa kredytu – 30
22. Zmiana stopnia odpowiedzialności w życiu zawodowym – 29
23. Opuszczenie przez dzieci domu rodzinnego – 29
24. Kłótnie i starcia z krewnymi współmałżonka – 29
25. Wzmożenie wysiłku dla wykonania jakiegoś zadania – 28
26. Początek lub zakończenie pracy zawodowej współmałżonka – 26
27. Rozpoczęcie lub zakończenie nauki szkolnej – 26
28. Zmiany standardu, poziomu życia – 25
29. Zmiany osobistych nawyków i przyzwyczajzeń – 24
30. Starcia z szefem – 23

EKONOMICZNY UNIWERSYTET DZIECIĘCY

WWW.UNIWERSYTET-DZIECIECY.PL

5

Ludzkie skutki kryzysu



30. Zmiany warunków pracy lub najbliższego otoczenia – 20
31. Zmiana miejsca zamieszkania – 20
32. Zmiana szkoły – 20
33. Znacząca zmiana w spędzaniu wolnego czasu – 19
33. Zmiany w praktykach religijnych – 19
34. Znacząca zmiana w nawykach życia towarzyskiego – 18
35. Niewielka pożyczka – 17
36. Znacząca zmiana przyzwyczajzeń dotyczących snu – 16
37. Znacząca zmiana dotycząca kontaktów z rodziną – 15
38. Zmiany nawyków żywieniowych – 15
39. Urlop – 13
40. Święta spędzane z rodziną – 12
41. Małe naruszenie przepisów prawnych – 11

Zlicz wydarzenia z ostatnich swoich 2 lat

- Wynik punktów między 150 a 199 oznacza 37 % szansy na zachorowanie w przeciągu kolejnych 2 lat.
- Wynik między 200 a 299 oznacza 51% szansy na chorobę w przeciągu 2 kolejnych lat.
- Wynik plasujący się powyżej 300 punktów oznacza 79% szansy na zachorowanie w trakcie kolejnych 2 lat.

EKONOMICZNY UNIWERSYTET DZIECIĘCY

WWW.UNIWERSYTET-DZIECIECY.PL

6

Ludzkie skutki kryzysu



30. Zmiany warunków pracy lub najbliższego otoczenia – 20
31. Zmiana miejsca zamieszkania – 20
32. Zmiana szkoły – 20
33. Znacząca zmiana w spędzaniu wolnego czasu – 19
33. Zmiany w praktykach religijnych – 19
34. Znacząca zmiana w nawykach życia towarzyskiego – 18
35. Niewielka pożyczka – 17
36. Znacząca zmiana przyzwyczajzeń dotyczących snu – 16
37. Znacząca zmiana dotycząca kontaktów z rodziną – 15
38. Zmiany nawyków żywieniowych – 15
39. Urlop – 13
40. Święta spędzane z rodziną – 12
41. Małe naruszenie przepisów prawnych – 11

Zlicz wydarzenia z ostatnich swoich 2 lat

- Wynik punktów między 150 a 199 oznacza 37 % szansy na zachorowanie w przeciągu kolejnych 2 lat.
- Wynik między 200 a 299 oznacza 51% szansy na chorobę w przeciągu 2 kolejnych lat.
- Wynik plasujący się powyżej 300 punktów oznacza 79% szansy na zachorowanie w trakcie kolejnych 2 lat.

EKONOMICZNY UNIwersYTET DZIECIĘCY

WWW.UNIwersYTET-DZIECIĘCY.PL

7

Ludzkie skutki kryzysu - stres



Eustres - stan pozytywnego pobudzenia, który motywuje i mobilizuje do działania. Osoba doświadcza sytuacji stresowej jako akceptowalnej lub wręcz pożądanego, a jej możliwości adaptacyjne są pełni wystarczające, ten rodzaj stresu jest korzystny rozwojowo

Neustres – Stan neutralny. Osoba doświadcza sytuacji stresowej jako umiarkowanie niepożądanego, ale akceptowalnego, a jej możliwości adaptacyjne są wystarczające, ten rodzaj stresu jest neutralny rozwojowo

Dystres – Stan obciążającego pobudzenia, uznawanego za dolegliwe. Osoba doświadcza sytuacji stresowej jako nieakceptowalnej lub wręcz destruktywnej i jednocześnie jej możliwości adaptacyjne okazują się niewystarczające, ten rodzaj stresu jest niekorzystny, lub szkodliwy rozwojowo

EKONOMICZNY UNIwersYTET DZIECIĘCY

WWW.UNIwersYTET-DZIECIĘCY.PL

8

Prawo Yerkesa Dodsona



W miarę wzrostu pobudzenia rośnie jakość wykonywanych zadań, ale tylko do pewnego, krytycznego momentu, po czym zaczyna się pogarszać, aż do ostatecznej dezorganizacji.

Oznacza to, że początkowo im silniej będziesz zmotywowana/y, pobudzona/y, tym lepiej będziesz wykonywać swoje zadania. Ale będzie się tak działo tylko do pewnego momentu. Dalszy wzrost natężenia pobudzenia spowoduje, że Twoje wykonanie może się pogorszyć.

Prawo Yerkesa Dodsona



Yerkes Dodson Stress Performance Curve



Strategie radzenia sobie



•Odczuwanie kryzysu jako:

- Krzywdy
- Zagrożenia
- Wyzwania

Richard Lazarus, Susan Folkman

Kryzys jako krzywda



Na co warto zwrócić uwagę?

Ten typ strategii często wskazuje na inny, głębszy problem, zwłaszcza, kiedy reakcje nie ulegają zmianie wraz z różnymi bodźcami. Może wskazywać na kryzysy w życiu osobistym lub poczuciem bycia zbędnym. Warto zwrócić uwagę na reakcje lękowe.

Co robić? Jak sobie radzić?

Ważna jest minimalizacja lęku. Nie bagatelizuj. Doprowadź do racjonalizacji.

Zadawaj konkretne pytania, sprowadzaj do faktów. Spisz listę zagrożeń i zweryfikuj szanse ich wystąpienia i możliwych konsekwencji.

Kryzys jako krzywda



Strategie radzenia sobie– KRZYWDA

Osoba odczuwa sytuację jako osobistą stratę, krzywdę. Ma poczucie straty wartościowych obiektów – fizycznych lub niematerialnych.

Emocje, które się manifestują to: złość, żal, smutek. Postawa: zabierz to ode mnie.

Strategia widoczna jako agresja, może być pasywno – agresywna. Objawia się złością, agresją, wybuchami, płaczem, często jest krzykiem/prośbą o uwagę

Kryzys jako Zagrożenie



Strategie radzenia sobie– ZAGROŻENIE

Osoba przewiduje straty. Robi plany zaradcze, antycypuje nawet nierealne scenariusze.

Emocje, które się manifestują to zamartwianie się, lęki. Postawa: jak złagodzić skutki.

Strategia widoczna jako unikanie. Osoba podejmuje czynności, które mają odwrócić uwagę od problemu. Często osoba może unikać rzeczywistości za pomocą środków psychoaktywnych, czynności i zachowań o charakterze nałogu.

Kryzys jako Zagrożenie



Na co warto zwrócić uwagę?

Symptodem tej strategii mogą być makiawelizmy, knowania.

Należy sprawdzić, czy plany służą rozwiązaniu sytuacji, czy innym celom, czy osoba jest w stanie przejść od planów do działania.

Jak sobie radzić?

Warto budować poczucie własnej skuteczności osoby. Sporządzać krótkie dzienne plany zadań do wykonania. Warto podtrzymywać rutynowe działania, zapewniające bezpieczeństwo i stabilność.

Kryzys jako Wyzwanie



Strategie radzenia sobie - WYZWANIE

Osoba przewiduje, że może coś stracić, ale widzi też potencjalne korzyści. Jest typem osoby działającej.

Emocje, które się manifestują: podniecenia, ciekawość, chęć osiągnięcia celu/korzyści

Strategia, która się uwidacznia: zadaniowa. Osoba działa, rozmawia, pyta, szuka rozwiązań, korzysta ze źródeł i specjalistów

Kryzys jako Wyzwanie



Na co zwrócić uwagę?

Istotne jest sprawdzenie, czy osoba działaniem nie maskuje emocji, nie tłamsi ich. Weryfikacja czy działa w dobrej wierze, czy dla uwagi/pokłasku/innych korzyści. Czy działanie nie jest ucieczką od problemu.

Jak sobie radzić?

Nieodzowny jest codzienny przegląd emocji. Warto, żeby osoba sprawdziła, czy może nic nie robić choćby przez jeden dzień. Czy osoba jest w stanie pozwolić sobie na tży, lub inny sposób uwolnienia emocji. Warto działać jednokierunkowo, unikać wielokierunkowych działań/multitaskingu.

EKONOMICZNY UNIwersYTET DZIECIĘCY

WWW.UNIwersYTET-DZIECIĘCY.PL

17

Rezyliencja



Radzenie sobie z kryzysem zaczyna się od gromadzenia zasobów ZANIM wystąpi reakcja stresowa.

REZYLIENCJA

W dosłownym tłumaczeniu to elastyczność, odporność oraz sprężystość. Jest czymś, co posiadamy w momencie urodzenia i czymś, co możemy nabywać w trakcie życia. Jest zdolnością do adaptowania się do zmieniających się okoliczności i odpowiedniego reagowania na przeciwności losu.

Składają się na nią:

- przeciwdziałanie zaburzeniom powiązanim ze stresem lub ich nawrotom, takimi jak depresja, zaburzenia lękowe czy zaburzenie stresowe pourazowe,
- pełniejsze i szybsze dochodzenie do siebie po stresujących sytuacjach i zaburzeniach z nim związanych,
- polepszanie sprawności umysłowej i działania w różnym obszarach życia

EKONOMICZNY UNIwersYTET DZIECIĘCY

WWW.UNIwersYTET-DZIECIĘCY.PL

18

Rezyliencja



REZYLIENCJA

- Praktyka uważności – na własne emocje i sygnały z otoczenia
- Uczenie się, nabywanie wiedzy o świecie i o sobie
- Umiejętność okazywania współczucia – innym ludziom i sobie samym

Zasoby osób rezyliencyjnych:

- Umiejętność okazywania wdzięczności
- Wiara we własne siły
- Siła charakteru

VUCA

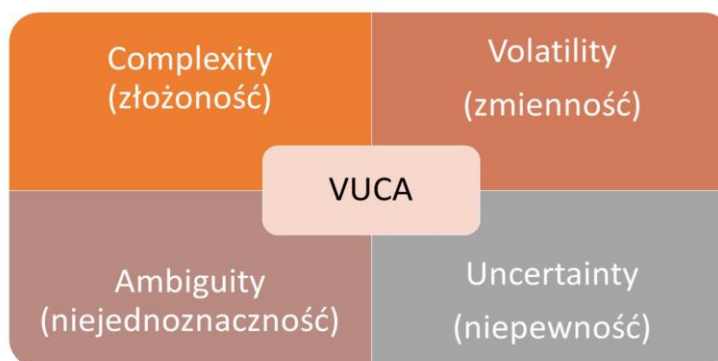


VUCA to akronim wprowadzony przez amerykańskich wojskowych strategów z U.S. Army War College na określenie sytuacji, jaka powstała po zakończeniu Zimnej Wojny: Volatility (zmienność, ulotność), Uncertainty (niepewność), Complexity (złożoność) i Ambiguity (niejednoznaczność).

VUCA



VUCA to akronim wprowadzony przez amerykańskich wojskowych strategów z U.S. Army War College na określenie sytuacji, jaka powstała po zakończeniu Zimnej Wojny



EKONOMICZNY UNIWERSYTET DZIECIĘCY

WWW.UNIWERSYTET-DZIECIĘCY.PL

21

VUCA - ZMIENNOŚĆ



Volatility (zmienność, ulotność)

•**Charakterystyka:** Wyzwanie stanowią szybkie zmiany przebiegający w sposób chaotyczny, uniemożliwiający określenie jakichkolwiek trendów lub znalezienie wzorców postępowania.

•**Przykłady:** niestabilność systemu prawnego np. wprowadzenie tzw. opłaty paliwowej czy nowego podatku, zmiany zamówień usług związane z klęskami żywiołowymi np. trzęsienie ziemi we Włoszech, wybuch wulkanu na Islandii.

•**Skutki:** W efekcie szybkości zachodzących zmian długoterminowe szczegółowe plany ulegają szybko dezaktualizacji. Wynika to z faktu, że warunki i założenia na bazie których tworzone plany np. 12 miesięcy wcześniej, już się zmieniły. Stąd płynie wniosek, że im więcej czasu spędzamy na planowaniu, tym większa szansa na to, że plan będzie nieaktualny już w momencie jego prezentacji.

EKONOMICZNY UNIWERSYTET DZIECIĘCY

WWW.UNIWERSYTET-DZIECIĘCY.PL

22

VUCA - NIEPEWNOŚĆ



Uncertainty (niepewność)

- Charakterystyka:** Wyzwanie wiąże się faktem, że na podstawie doświadczeń z przeszłości trudno jest wnioskować o przyszłości. Pojawiają się wciąż nowe wyjątki od reguł, a nawet wyjątki od wyjątków, a same reguły tracą swoją aktualność.
- Przykłady:** utrata klientów w wyniku zmiany dostawcy, nieprzedłużenie lub cofnięcie koncesji, pojawienie się nowego konkurenta lub porozumienie konkurentów skierowane przeciw naszej firmie.
- Skutki:** W warunkach niepewności mamy niski poziom świadomości i zrozumienia występujących zdarzeń i problemów. W efekcie trudno jest przewidzieć jaki będzie skutek podejmowanych działań, co może prowadzić do wydłużenia procesu planowania (aby zmniejszyć niepewność). Redukcja niepewności może prowadzić do spełnienia się menedżerskiego powiedzenia: *jeśli chcesz być czegoś na 100% pewny, będziesz na 100% spóźniony.*

VUCA - ZŁOŻONOŚĆ I NIEJEDNOZNACZOŚĆ



Complexity (złożoność)

- Charakterystyka:** Wyzwanie stanowią nakładające się na siebie różne obszary działalności oraz wpływ czynników zewnętrznych, co powoduje trudności w identyfikacji łańcucha przyczynowo-skutkowego podejmowanych działań i pojawiających się problemów.
- Przykłady:** działalność na rynkach różniących się regulacjami prawnymi, procedurami, taryfami celnymi, językami i kulturą.
- Skutki:** Jesteśmy w posiadaniu części informacji. Możemy przewidzieć niektóre zdarzenia, ale liczba i natura analizowanych danych wpływają na proces podejmowania decyzji.

Ambiguity (niejednoznaczność)

- Charakterystyka:** Wyzwanie stanowią niejasność sytuacji, szansa na błędne odczytanie sygnałów płynących z otoczenia, mnogość znaczeń oraz brak wcześniejszych doświadczeń w danym obszarze. Oznacza to działanie w terenie określanym jako „nieznane nieznane”
- Przykłady:** wejście na całkiem nowy teren lub zaoferowanie usługi spoza tzw. kluczowych kompetencji, spory związane z interpretacją przepisów prawa.
- Skutki:** Poszerzamy swoją strefę komfortu i podejmujemy działania o zwiększonym ryzyku albo w obawie przed ryzykiem wstrzymujemy się od podejmowania decyzji.

DISCO - fazy radzenia sobie z kryzysem



D – DRAMA – czujemy się ofiarą, pułapka oskarżeń, szukanie kozłów ofiarnych

I

S – SOLUTION – działanie – staramy się jak najszybciej pozbyć kryzysu, chaotycznie szukamy rozwiązań

C – CHOICE – wybór, jaka jest moja rola w tej sytuacji, co ja mogę zrobić?

O – OPPORTUNITY – szukamy najbardziej odpowiednich do sytuacji rozwiązań, rozwiązania są adekwatne, kreatywne, wartościowe informacje

Żeby dojść do O musimy odpowiedzieć sobie na 3 niezwykle ważne pytania:

1. CO W TYM KRYZYSIE CHCE SIĘ WYDARZYĆ?
2. DO BYCIA KIM ZAPRASZA MNIE TEN KRYZYS?
3. DO ZROBIENIA CZEGO TA SYTUACJA MNIE ZAPRASZA?

VUCA - ROZWIĄZANIE



Czynnik VUCA	Reakcja VUCA Prime
Volatility (zmiennosc)	Vision (Wizja). Zamiast szczegółowych planów warto zadbać o wizję firmy lub wizję konkretnego przedsięwzięcia (np. wizję wejścia na nowy rynek), czyli opis stanu docelowego. Wizja taka pozwala na wyznaczenie kierunku w warunkach zmienności i jest dla menedżerów latarnią morską w czasie burzy.
Uncertainty (niepewność)	Understanding (Zrozumienie). Reakcją na niepewność jest zdolność menedżera do pozyskiwania informacji zwrotnej z otoczenia – od pracowników, klientów czy dostawców. Efektywne zarządzanie w świecie VUCA wymaga kompetencji komunikacyjnych od menedżera oraz stworzenia warunków do otwartej komunikacji na wszystkich szczeblach firmy po to, aby zdobywane informacje płynęły jak najszybciej do osób podejmujących decyzje.
Complexity (złożoność)	Clarity (Jasność). W odpowiedzi na złożoność menedżerowie opracowują jasny system zarządzania w firmie. Dzięki niemu pracownicy otrzymują rzetelnie opisane zadania i procesy. Ponadto, ukierunkowane na realizację wizji, decyzje menedżerów dają pracownikom poczucie zmierzania w odpowiednim kierunku, pomimo pojawiającego się chaosu w otoczeniu. Tam, gdzie nie pomogą procedury, ważny jest rozwój pracowników, aby byli przygotowani na działania w złożonej sytuacji.
Ambiguity (niejednoznaczność)	Agility (Zwinność). Kompetencją, która pomaga menedżerom w warunkach niejednoznaczności jest zwinność. Oznacza ona umiejętność rozpoznawania sytuacji za pomocą eksperymentów. Postawienie hipotezy, a następnie przeprowadzenie testu, pozwala na sprawdzenie czy dane działanie przynosi zakładany rezultat. Zamiast prowadzić długie dyskusje, lepiej jest przetestować dane rozwiązanie i zobaczyć, jaki będzie jego efekt.

MODEL - RICH



R – RENUNCIATION – akceptacja

I – INTEGRATION – przyjęcie jako części swojego doświadczenia

C – CREATIVITY – kreatywność

H – HONOR – uznanie, uhonorowanie

Brawo



Dziękuję za spotkanie

Do zobaczenia

IG: @magdalena.sadlowska