

ΑΛΛΑΓΕΣ & ΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ



Γ.Μ.ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ

BScPharm, BA, MSc Clin Pharm, PhD NKUA, PhD AUTH
Visiting Professor NKUA, VP HMVO, Executive Consultant PEF
georgevas@pharm.uoa.gr

ΑΣ ΣΥΣΤΗΘΟΥΜΕ ΜΕ ΤΙΣ «ΑΛΛΑΓΕΣ»

- *«τα πάντα ρεί & ουδέν μένει» Ηράκλειτος*
- *«ευφυία είναι η ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές» S. Hawking*
- *«οι μόνοι που δεν αλλάζουν είναι οι σοφοί και οι ηλίθιοι» Κομφούκιος*
- *«είναι αδύνατον για κάποιον να μάθει αυτά που νομίζει πως ήδη ξέρει» Επίκτητος*
- *«κρίμα σ' αυτούς που δεν γνωρίζουν πως δεν γνωρίζουν αυτά που δεν γνωρίζουν» Σωκράτης*
- *«οι πεποιοθήσεις σχηματίζονται με ότι μας γοητεύει» Pascal*
- *«οι πεποιοθήσεις είναι μεγαλύτεροι αντίπαλοι της αλήθειας απ' ότι τα ψέματα» Nietzsche*
- *«Δεν παίρνουμε έτοιμη σοφία. Πρέπει να την ανακαλύψουμε μέσα από ένα ταξίδι που κανείς άλλος δεν μπορεί να κάνει αντί για εμάς» M.Proust*

Η ανάγκη της οργανωσιακής αλλαγής

Η ανάγκη της οργανωσιακής αλλαγής άρχισε να απασχολεί τους επιστήμονες της Διοίκησης των Επιχειρήσεων από τα μέσα του 19ου αιώνα.

Η σταθερότητα που χαρακτήριζε τις επιχειρήσεις την εποχή εκείνη αντικαταστάθηκε από ταχείς ρυθμούς ανάπτυξης που επέβαλαν οι νέες συνθήκες (Μεταρρυθμίσεις, Βιομηχανικές επαναστάσεις...).

Στα χρόνια που ακολουθούν η έννοια της αλλαγής διαγράφει μια εξελικτική πορεία που χαρακτηρίζεται από μεγαλύτερη βραδύτητα στην συντηρητική Φαρμακευτική Επιχειρηματικότητα που θυμίζει την «ευελιξία ενός τάνκερ»

Στη δεκαετία του '80 επικρατεί ακόμη το γραμμικό μοντέλο.

Οι επιχειρήσεις δεν προετοιμάζονται ιδιαίτερα για την αλλαγή.

Τα εμπόδια αντιμετωπίζονται δεν προλαμβάνονται.

Τα αντανakλαστικά είναι μειωμένα και δεν προηγείται προετοιμασία πολυεπίπεδη και σε βάθος. Οι σύγχρονες οργανωτικές δομές εγκαταλείπουν την πυραμιδοειδή οργάνωση και στρέφονται σε κύκλους έργου/σκοπού!

Η έννοια της οργανωσιακής αλλαγής

Η σημασία της αλλαγής αναδεικνύεται με τον παραλληλισμό της επιχειρηματικής λειτουργίας με την θερμοδυναμική θεωρία περί **εντροπίας** και αυτής του Δαρβίνου περί **εξέλιξης των ειδών**.

Της αδιάκοπης δηλαδή τιθάσευσης της εντροπίας που τείνει πάντα στην φύση να αυξάνει, καθώς και της ιστορικού τεκμηρίου πως κατά την εξέλιξη των ειδών δεν επιβίωναν τα ισχυρότερα ή μεγαλύτερα όντα παρά μόνο τα όσα είχαν προσαρμοστική ευελιξία στις μεταβαλλόμενες συνθήκες.

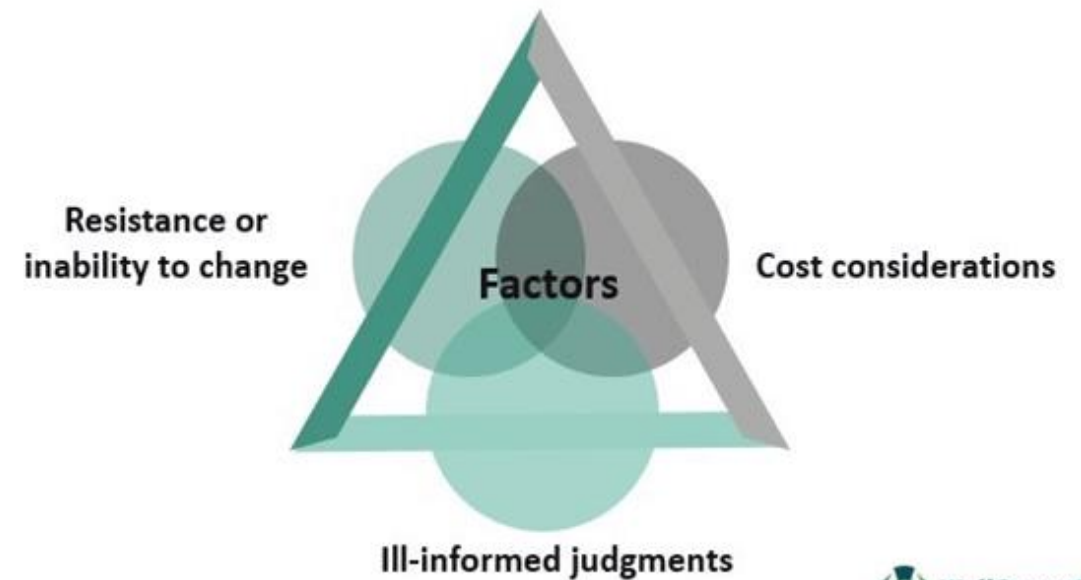
Κατ' αντιστοιχία, οι επιχειρήσεις που αποδεικνύονται ανθεκτικές σε κρίσεις και αλλαγές του περιβάλλοντος, είναι αυτές που εντάσσουν στην επιχειρησιακή τους στρατηγική, την μείωση της εντροπίας και τις κατάλληλες & έγκαιρες προσαρμογές στις διαμορφούμενες εξελίξεις (αντί του path dependency).

Path dependency in economics refers to the tendency to rely on past practices, decisions, and actions for the outcome rather than current conditions. Thus, those who repeat the same strategies will almost certainly get the same results. As a result, it can greatly impact economic or market development.

Path Dependency



Path Dependency Factors

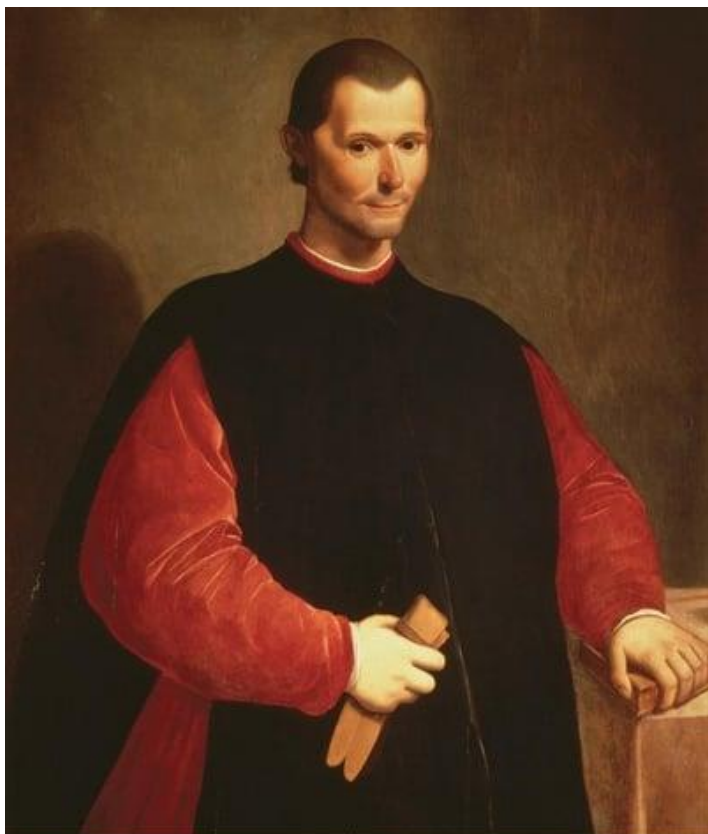


<https://www.wallstreetmojo.com/path-dependency/>

Οι τρεις αλήθειες για την Οργανωσιακή Αλλαγή

- **Αλήθεια No 1 :** *Οι Οργανισμοί δεν μπορούν να αλλάξουν ταχύτερα από όσο αλλάζουν τα άτομα που τους στελεχώνουν.*
- **Αλήθεια No 2 :** *Επιτυγχάνει ή αποτυγχάνει ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν στον Οργανισμό.*
- **Αλήθεια No 3 :** *Για να επιτευχθεί η αλλαγή στον Οργανισμό, χρειάζεται πρώτα ένα νέο Όραμα ικανό να αλλάξει την κουλτούρα του.*

Το δύσκολο εγχείρημα της αλλαγής



THE PRINCE

Niccolò Machiavelli

CLASSICS FOR ALL

«Πρέπει να έχει κανείς υπόψη του ότι δεν υπάρχει πιο επικίνδυνο και δύσκολο πράγμα να επιχειρήσει κανείς, ούτε πιο αμφίβολη επιτυχία, ούτε πιο επικίνδυνο στον χειρισμό του, από το να προσπαθήσει να εισάγει μια αλλαγή.

Γιατί εισάγοντας την αλλαγή, θα αποκτήσει ορκισμένους εχθρούς όλους εκείνους που ωφελούνταν από την παλιά κατάσταση και χλιαρούς υποστηρικτές όλους εκείνους που θα ωφεληθούν από τη νέα κατάσταση» Ν. Μακιαβέλι

Η τάση αποστροφής στην αλλαγή

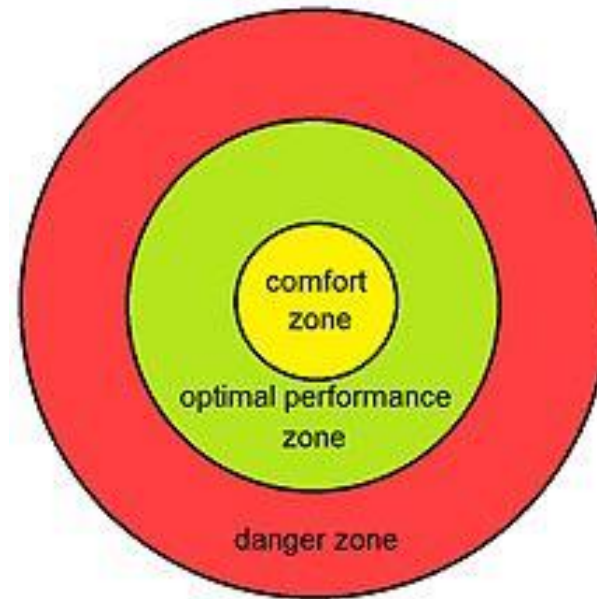
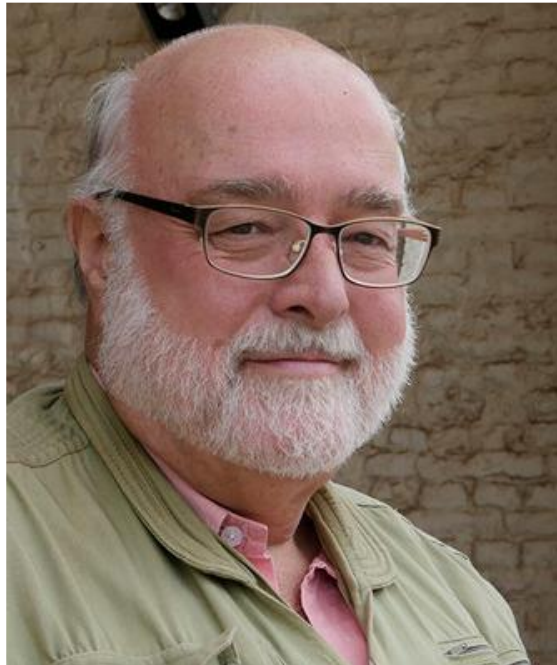
Η αποστροφή δεν αποτελεί μια στατική κατάσταση αλλά ενεργοποιεί την αντίδραση για διαφύλαξη της σταθερότητας. Αντίδραση που εκδηλώνεται ως αντίσταση σε αρμονία με τους Νόμους της Φυσικής (πχ αδρανείας) που διατύπωσε ο Νεύτων αποσκοπώντας στη διατήρηση της ισχύουσας κατάστασης «ισορροπίας ασφαλείας».

Αλλαγή και ψυχολογία

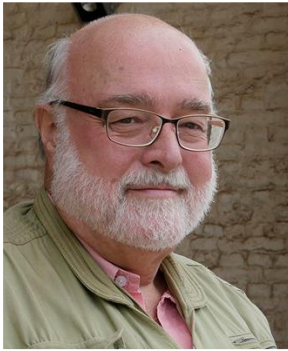
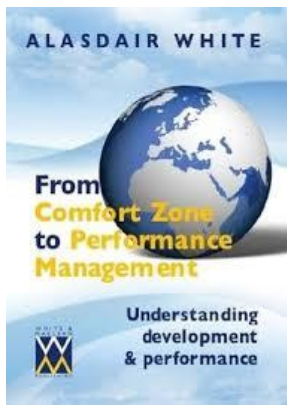
Η διαφωτιστική ψυχολογία εξηγεί πως δεν αλλάζουμε εύκολα δεδομένου ότι μόλις αντιμετωπίσουμε γνωστική ασυμφωνία, αυτή λειτουργεί ως άλλοθι που επιτρέπει να πείθουμε τον εαυτό μας για την ορθότητα των επιλογών / πεποιθήσεων μας.

Αυτό εμποδίζει την κατανόηση των μεταβολών της ιστορικής συγκυρίας / εντροπίας, ανάγει την προοπτική αλλαγής σε ανησυχητική έως και καταστροφική αυξάνοντας την αντίσταση σ' αυτήν.

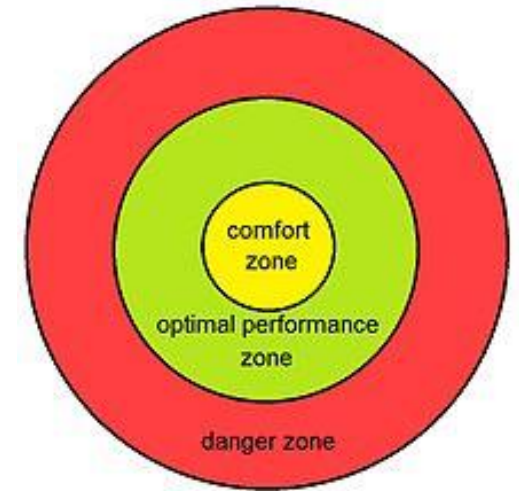
Alasdair White



Alasdair Antony Kenneth White (born May 24, 1952) is a British Management theorist best known for his work on **performance management from a behavioral perspective** and in the field of deconcentrated and networked organizations. Along with John Fairhurst, White developed the White-Fairhurst Performance Hypothesis relating to the performance life-cycle. He is also the author of *Continuous Quality Improvement* and *The Essential Guide to Developing Your Staff*.



Alasdair White & Ζώνες



From Comfort Zone to Performance Management

This paper seeks to take the established behavioural models relating to comfort zones, group and individual development, and managing change, and use them to create a methodology for understanding and managing performance. It seeks to provide a reliable approach to getting the best out of people that is firmly based on sound behavioral and psychological principles, which are backed up by observational data and practical field research.

In understanding and managing performance, the key is the management of the stress. Both motivation and anxiety are, behaviourally, sub-sets of stress and, consequently, they are tools to assist in performance management – there will be times when motivation will be the most useful tool, while at others the introduction of anxiety will be more appropriate. However, too much motivation or anxiety will result in too much stress and this will result in performance being disabled.

The correct management style needs to be applied in each phase if performance is to be maximized. Applying the incorrect style has a negative impact on performance. In situations in which a series of performance-enhancing steps need to be taken, it is imperative to start the new performance cycle at the point at which the old performance cycle develops a slowing performance trend.

Τρεις Ζώνες

- **Ζώνη Άνεσης (Comfort Zone):** Το άτομο κάνει τα πράγματα όπως συνήθιζε να τα κάνει. Οι έγνοιες, αίσθηση ευαλωτότητας και το ρίσκο βρίσκονται σε χαμηλά επίπεδα. Το άτομο δε σημειώνει εξέλιξη και ανάπτυξη.
- **Ζώνη Βέλτιστης Απόδοσης (Optimal Performance Zone):** Το άτομο γνωρίζει νέα πράγματα, υπερβαίνει τα όρια του, δημιουργεί και αυξάνει την απόδοσή του.
- **Ζώνη Κινδύνου (Danger Zone):** Η απόδοση πέφτει λόγω του άγχους που το άτομο αισθάνεται. Το άγχος κάνει το άτομο να λειτουργεί συντηρητικά απέναντι στις προκλήσεις.

Τρεις Ζώνες

Η ζώνη άνεσης, λοιπόν, είναι ένας οριοθετημένος χώρος, ελεγχόμενος, προβλέψιμος και άνετος. Αυτά, όμως, είναι χαρακτηριστικά που μάλλον εμποδίζουν την ανάπτυξη του ατόμου, του οργανισμού, της επιχείρησης.

Υπό αυτή την οπτική γωνία, η καλύτερη απόδοση σημειώνεται έξω από τη ζώνη άνεσης, και πιο συγκεκριμένα στη ζώνη μάθησης ή βέλτιστης απόδοσης.

Προς αυτή τη ζώνη ωθούν οι αλλαγές, όταν η διαχείρισή τους είναι προσεκτική και μεθοδική.

Η τάση αποστροφής στην αλλαγή



Abraham
Maslow

1908-1970

The father of humanistic psychology and creator of Maslow's Hierarchy of Needs.



Η θεωρία του Maslow (1943) κατατάσσει την **ανάγκη για ασφάλεια / σταθερότητα** στο δεύτερο ιεραρχικό επίπεδο αμέσως μετά το επίπεδο των αναγκών επιβίωσης (τροφή, κατοικία κ.α.) προσδιορίζοντας την τεράστια σημασία που παρουσιάζει το συγκεκριμένο είδος ανάγκης. Άλλωστε το εποικοδόμημα προϋποθέτει ακεραιότητα & στερεότητα των βάσεων.



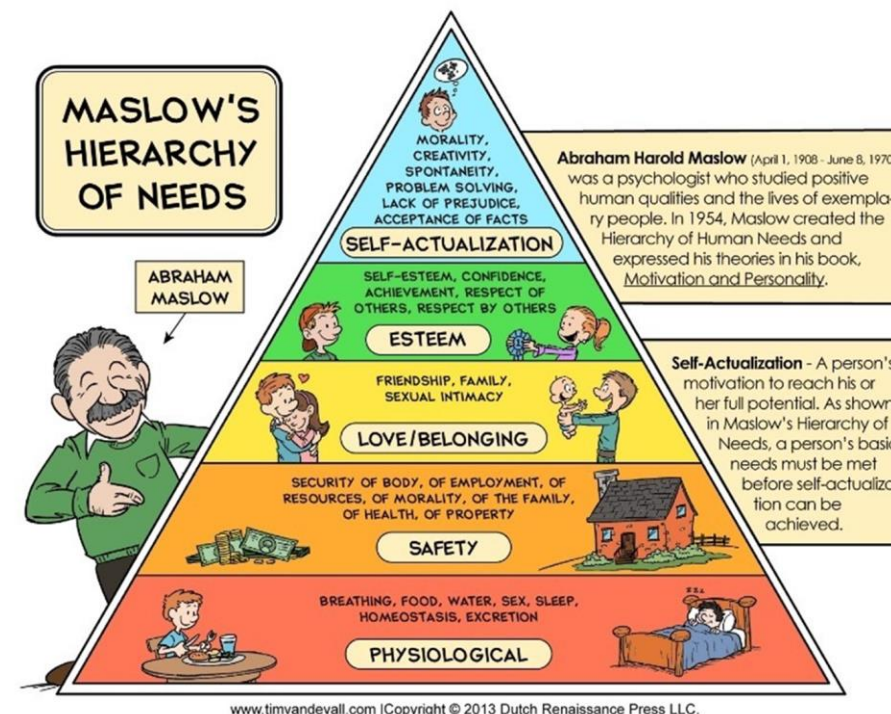
MANAGEMENT & ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ

Προσωπικότητα & Ιεράρχηση Αναγκών
από την θετική οπτική της ψυχολογίας

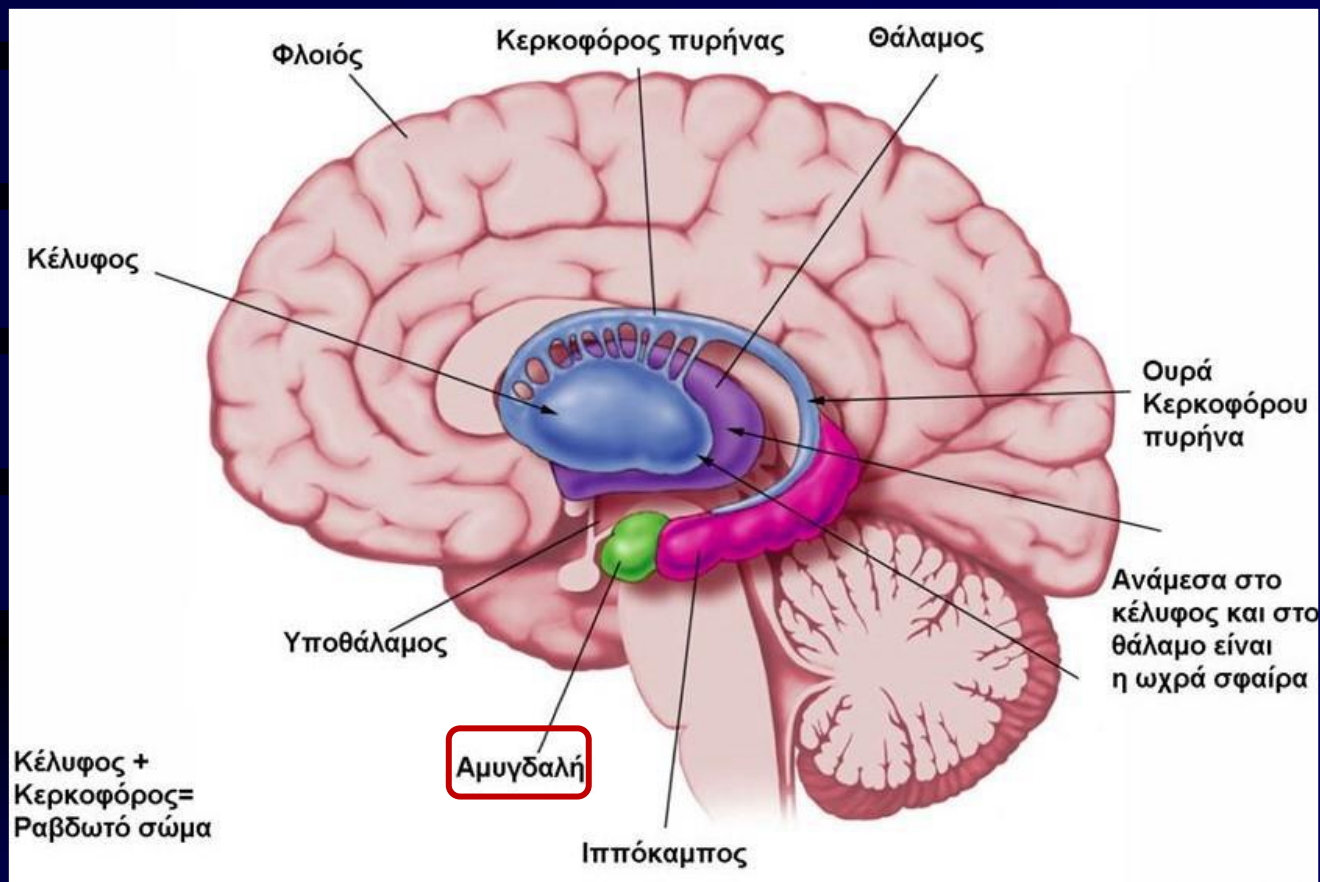
Ανάγκες υψηλότερης βαθμίδας;		
Ανάγκες αυτοπραγμάτωσης		• Δημιουργική εργασία και με προκλήσεις • Συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων • Αυτονομία στην εργασία
Ανάγκες αυτοεκτίμησης		• Ευθύνη για μια σημαντική εργασία • Προαγωγή σε δουλειά μεγαλύτερου κύρους • Έπαινος και αναγνώριση από τον προϊστάμενο
Ανάγκες χαμηλότερης βαθμίδας;		
Κοινωνικές ανάγκες		• Φιλικοί συνεργάτες • Αλληλεπίδραση με πελάτες • Ευχάριστος προϊστάμενος
Ανάγκες ασφάλειας		• Ασφαλείς εργασιακές συνθήκες • Ασφάλεια εργασίας • Έπαρκείς αμοιβές και προνόμια
Βιολογικές ανάγκες	Γ.	• Ξεκούραση και διαλλείματα • Φυσική άνεση στη δουλειά • Λογικές ώρες εργασίας

Η τάση αποστροφής στην αλλαγή

Η διαφύλαξη αυτής της σταθερότητας αποτελεί ζήτημα εξαιρετικής σημασίας το οποίο ανάγεται σε μια από τις ισχυρότερες διεκδικήσεις. Συνεπώς η εφαρμογή μιας διοικητικής απόφασης που θα επιφέρει αλλαγή σε μια ισχύουσα κατάσταση – μεταβάλλοντας τη σταθερότητα που έχει επιτευχθεί – μπορεί να εξελιχθεί σε πεδίο εντονότατης διαμάχης (Waddell et al, 1998).



ΑΜΥΓΔΑΛΗ & STRESS



ΑΜΥΓΔΑΛΗ

Η αμυγδαλή είναι νευρωνικό σύμπλεγμα στον κροταφικό λοβό, που ενεργοποιείται με αρνητικά συναισθήματα ή δυνητικά απειλητικές πληροφορίες. Πυροδοτεί την αντίδραση του stress θέτοντας σε αυξημένη εγρήγορση τον φλοιό για σκέψη, κρίση και διαίσθηση προς υπεράσπιση της ύπαρξης από τις κάθε είδους απειλές. Είναι όμως εύκολα εκτεθειμένη σε εσφαλμένες εντυπώσεις & παραπληροφόρηση, ιδιαίτερα σε ότι μπορεί να τραβήξει σχεδόν αυτόματα την προσοχή (πχ κίνηση, κοινωνικά δίκτυα, viral bots, trolling*...)

*Trolling is a violation of the implicit rules of Internet social spaces and is often done to inflame or invite conflict.



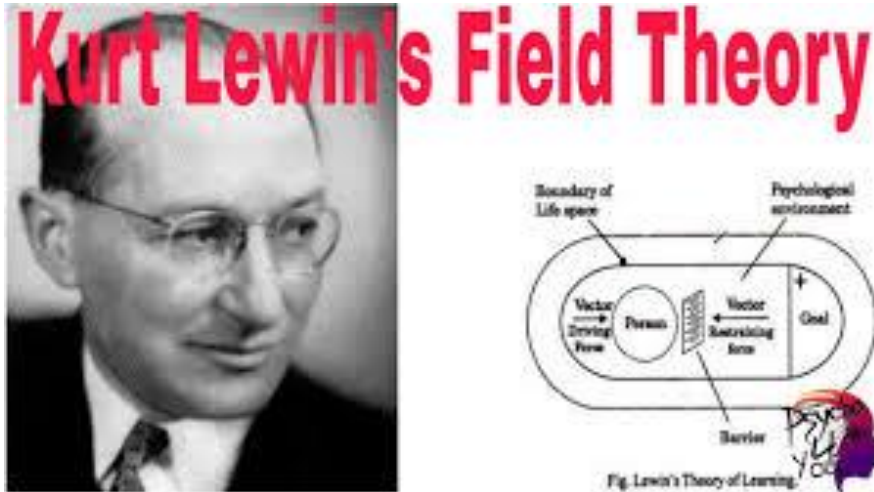
Είναι η φυσιολογική αντίδραση σε κάθε μορφής αντιληπτή απειλή της ύπαρξης (βιολογική σωματική, ψυχική) υπαρκτής ή όχι!

Ενεργοποιεί όλα τα συστήματα ενός οργανισμού προς επαναρρύθμιση της Ομοιόστασης ηρεμίας (αιμοδυναμικά, ενδοκρινικά, γενετικά, ενεργειακά, ανοσολογικά), έως και αποσταθεροποίηση ιδιαίτερα υπο συνθήκες χρονιότητας.

«Μια απειλή, πραγματική ή εκλαμβανόμενη που τείνει να αποσταθεροποιήσει την Ομοιόσταση»
A.Kusnecov & B.S.Rabin, “Stressor-induced Alterations of immune function Mechanisms and Issues” International Archives of Allergy and Immunology 105 (1994), 108

Ως στρεσογόνοι παράγοντες θεωρούνται έκτοτε η αβεβαιότητα, η έλλειψη πληροφοριών & η απώλεια ελέγχου. Ο Hans Selye θεωρούσε με βεβαιότητα πως οι πιο σημαντικοί στρεσογόνοι παράγοντες είναι συναισθηματικοί (Selye, The Stress of Life, 370).

Αλλαγή και ψυχολογικό άγχος



Θεωρία Πεδίου

Ψυχολογική θεωρία που εξηγεί την αλληλεπίδραση μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος. Εισηγητής της ο Kurt Lewin, ένας από τους πιο σημαντικούς ψυχολόγους ο οποίος σήμερα, αναγνωρίζεται ως ο ιδρυτής της σύγχρονης κοινωνικής ψυχολογίας.

Ο Lewin διατύπωσε την θεωρία πως σε κάθε οργανισμό υπάρχουν δύο είδη δυνάμεων:

Οι δυνάμεις υπέρ και οι δυνάμεις ενάντια στην αλλαγή.

Το άγχος και η άρνηση ανήκουν στη δεύτερη κατηγορία.

Έγινε γνωστός και από την θεωρία 3 σταδίων στις αλλαγές.

LEWIN'S CHANGE MANAGEMENT MODEL



UNFREEZE



CHANGE



FREEZE

Μοντέλα διαχείρισης αλλαγών

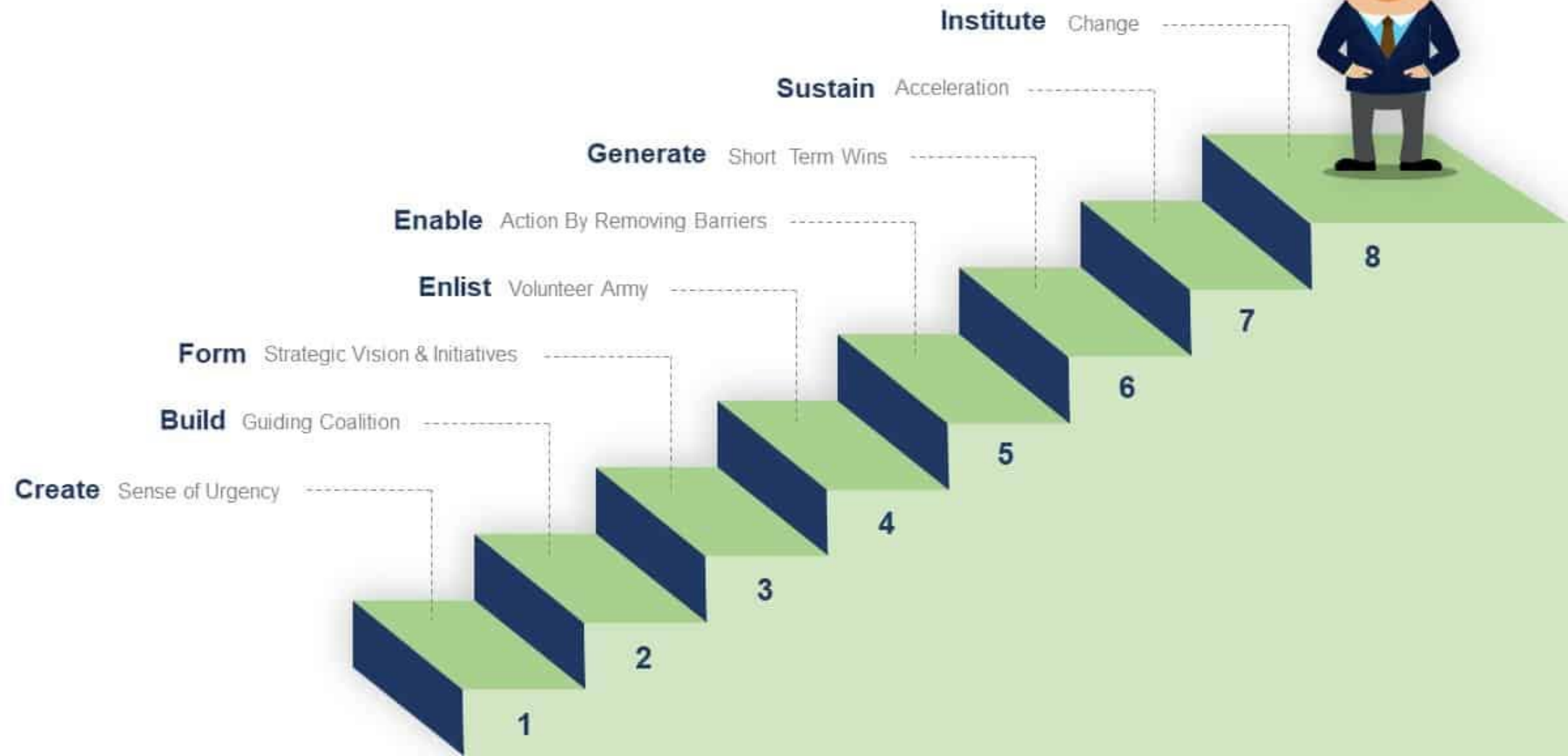
Το μοντέλο Lewin έχει τα έξης στάδια:

- α) Το **«ξεπάγωμα» (unfreezing)** ή διαφορετικά η αποδέσμευση από την καθεστηκυία τάξη πραγμάτων (status quo) που υποβοηθείται συχνά από εξωτερικούς παράγοντες, όπως η μειωμένη απόδοση του οργανισμού, η αναγνώριση προβλημάτων αλλά και η εμφάνιση ευκαιριών.
- β) Την **«μετάβαση» (movement)**, που περιλαμβάνει όλες τις απαραίτητες δράσεις για τη μετακίνηση από την παλαιά κατάσταση στη νέα καθώς και τον προσδιορισμό και την εξειδίκευση των νέων στάσεων, αξιών και συμπεριφορών.
- γ) Το **«ξαναπάγωμα» (refreezing)** ή επαναδέσμευση και περιλαμβάνει όλες τις απαραίτητες δράσεις για την παγίωση - «κλείδωμα» - της νέας κατάστασης και τη διαφύλαξη της λειτουργικότητας και αποτελεσματικότητάς της, όπως την επικοινωνία της αλλαγής, την αξιολόγηση της απόδοσης, την επιβράβευση των επιτυχιών και την κατάλληλη εκπαίδευση.

CHANGE MANAGEMENT

Business Model

KOTTER'S 8 STEP CHANGE MODEL



JOHN KOTTER Prof. Harvard Business School

"Kotters Eight Steps of Change"



ΑΣ ΣΥΣΤΗΘΟΥΜΕ ΜΕ ΤΙΣ «ΚΡΙΣΕΙΣ»

- Ως κρίση θεωρούμε κάθε αιφνίδιο-απρόβλεπτο γεγονός που μπορεί δυνητικά να βλάψει έναν Οργανισμό.

➤ *Μια επώδυνη & δυνητικά βλαπτική διάψευση βεβαιιοτήτων*

- Αναγκαία ηγετική δεξιότητα η ικανότητα αποτελεσματικής διαχείρισης για την αποτροπή βλαπτικών επιπτώσεων έως και αξιοποίηση προς ωφέλιμη έκβαση.

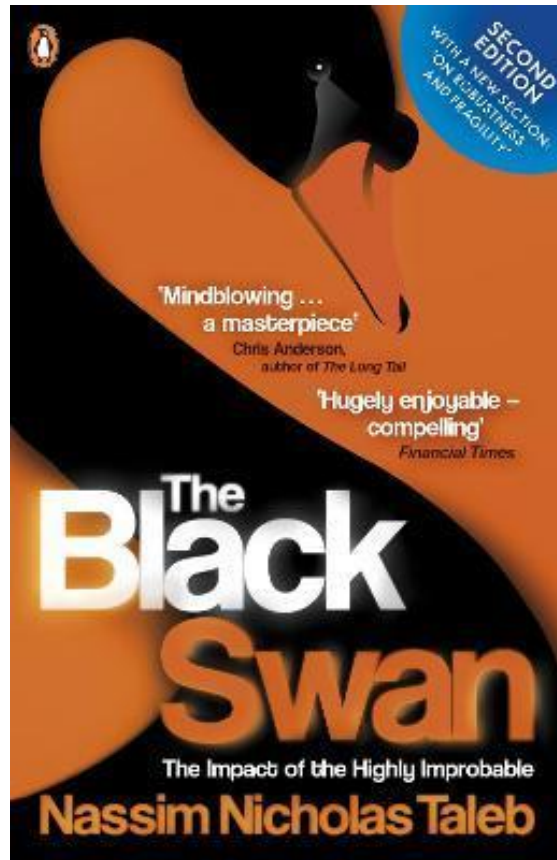
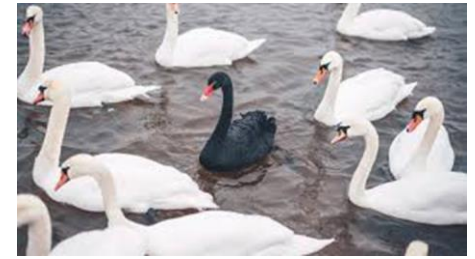
ΑΝΑΤΟΜΙΑ ΤΩΝ «ΚΡΙΣΕΩΝ»

Χαρακτηριστικά μια Κρίσης:

- Απειλή σοβαρών απωλειών (οικονομικών, φήμης, ύπαρξης)
- Επείγουσα ανάγκη επίλυσης (συνάρτηση απωλειών με χρόνο αντίδρασης)
- Ασάφεια & Αβεβαιότητα (δυσκολία αιτιολογικής αντιμετώπισης)
- Στρές & συνοδά συναισθήματα (πανικός, θυμός, απελπισία, ευγνωμοσύνη)
- Ευκαιρία για καινοτομία / κέρδος (Δαρβίνεια προσαρμογή, ωρίμανση)

ΑΝΑΤΟΜΙΑ ΤΩΝ «ΚΡΙΣΕΩΝ»

Black swan events



Επικεντρώνεται στην εμφάνιση των σπάνιων και απρόβλεπτων γεγονότων. Γεγονότα τα οποία είναι δυσερμήνευτα ή και ανεξήγητα που ο άνθρωπος έχει την τάση, εκ των υστέρων, να δικαιολογεί, να απομυθοποιεί, με μετέπειτα λογικοφανείς και υπεραπλουστευτικές εξηγήσεις για να μπορεί να αποδεχθεί την εμφάνιση τους και να την δεχθεί ως εκ των υστέρων, προβλεπόμενη.

Nassim Nicholas Taleb^[a] (1960-) is a Lebanese-American essayist, mathematical statistician, former option trader, risk analyst, and aphorist^[1] whose work concerns problems of randomness, probability, and uncertainty.

The Sunday Times called his 2007 book The Black Swan one of the 12 most influential books since World War II.^[2]

[Nassim Nicholas Taleb - Wikipedia](#)

ANATOMIA ΤΩΝ «ΚΡΙΣΕΩΝ»

Black swan events



Introduced by Nassim Nicholas Taleb in his 2007 book *The Black Swan* as a metaphor to events outside of financial markets. Taleb regards almost all major scientific discoveries, historical events, and artistic accomplishments as "black swans"—undirected and unpredicted. Based on his criteria:

- 1.The event is a surprise (to the observer).
- 2.The event has a major effect.
- 3.The event has a retrospective (though not prospective) predictability! After the first recorded instance of the event, it is rationalized as if it *could* have been expected;

[Black swan theory - Wikipedia](#)

ΑΝΑΤΟΜΙΑ ΤΩΝ «ΚΡΙΣΕΩΝ»

Μορφές μια Κρίσης:

- **Τεχνικές** (ατυχήματα, εκρήξεις, κυβερνοεπιθέσεις)
- **Οικονομικές** (πτώχευση, επιθετική εξαγορά)
- **Ανθρώπινες / κοινωνικές** (θάνατος, τραυματισμός, τρομοκρατία)
- **Πολιτικής / Φήμης** (Αρνητική Δημοσιότητα, δυσφήμιση)
- **Ηθικές** (απάτη, παρενοχλήσεις, διαφθορά)
- **Νομικές** (Παρανομίες, δικαστικές περιπέτειες)
- **Φυσικές / περιβαλλοντικές** (φυσική & προκλητή καταστροφή περιβάλλοντος)

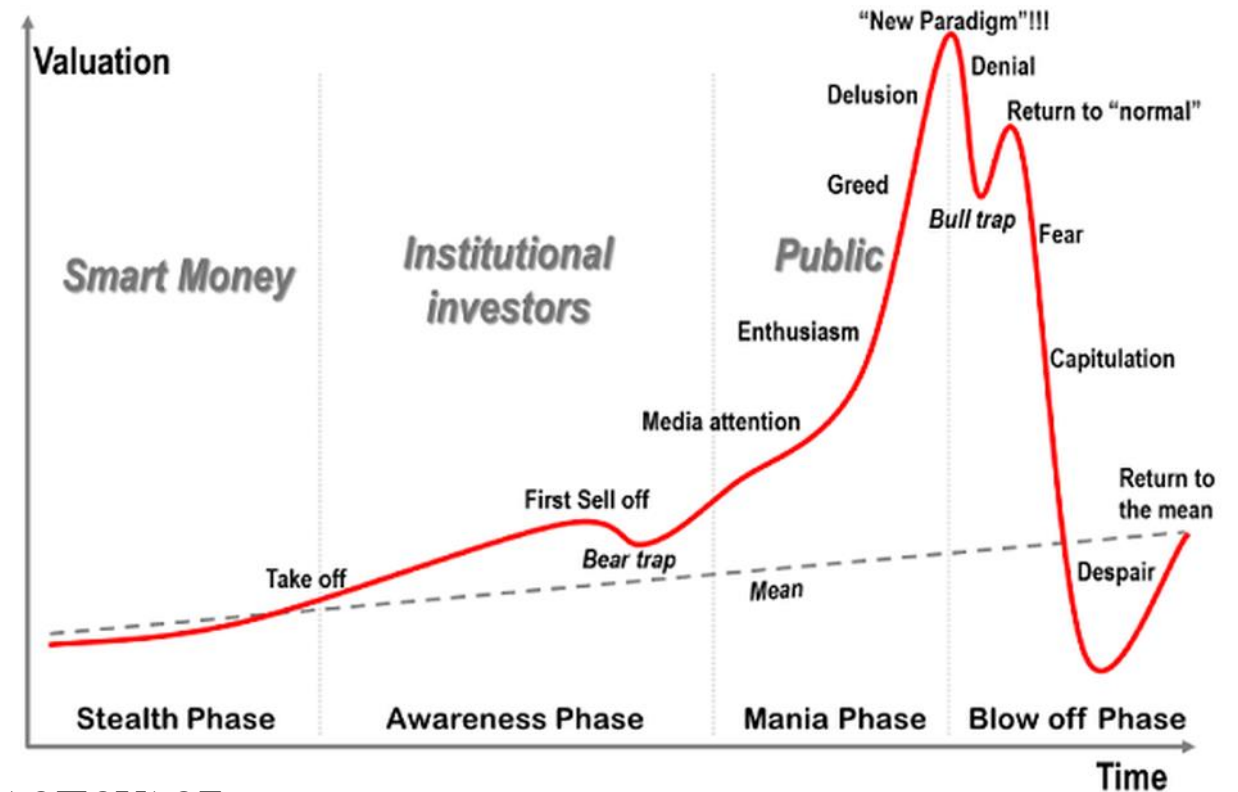
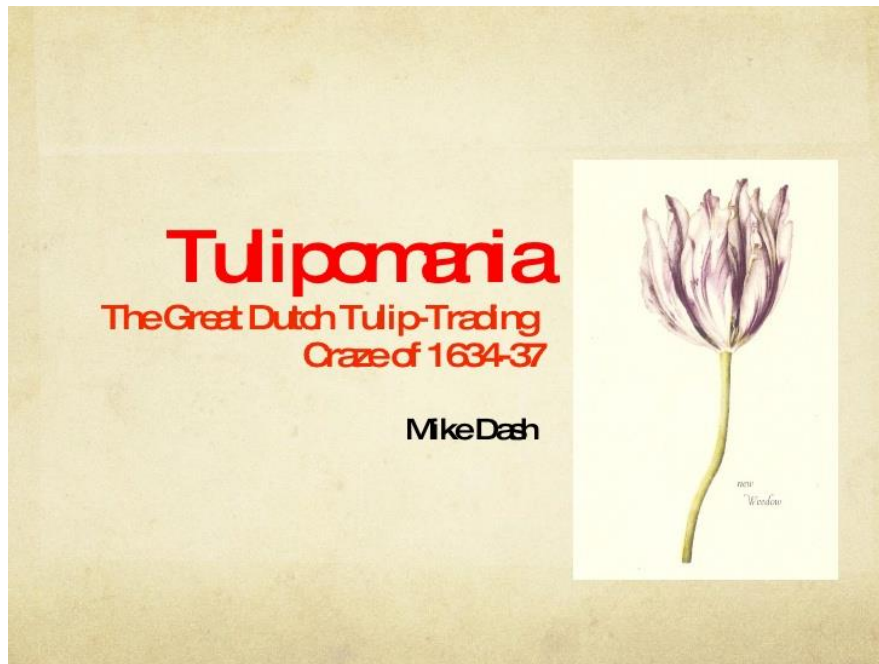
ΑΝΑΤΟΜΙΑ ΤΩΝ «ΚΡΙΣΕΩΝ»

Ρυθμιστικοί παράγοντες στις κρίσεις:

- Δυσλειτουργίες εντός του Οργανισμού / κακοδιαχείριση
- Εξωτερικές απειλές (φυσικές καταστροφές / τρομοκρατία)
- Ψυχολογία αγορών
- Δανεισμός / επιτόκια / πληθωρισμός
- «Καινοτόμα» χρηματοοικονομικά προϊόντα / Εγγυητικές απαιτήσεις.

ΑΝΑΤΟΜΙΑ ΤΩΝ «ΚΡΙΣΕΩΝ»

Πολλά κοινά χαρακτηριστικά από την κρίση της τουλίπας στην Ολλανδία (1670) έως το κραχ του 1929 & τις επιμέρους κρίσεις του 1990 (Μεξικό, Αργεντινή) και του 2008 (ΗΠΑ,ΕΕ)



Γ.Μ.ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ

Αναμφίβολα η πιο περίεργη και τρελή οικονομική κρίση που γνώρισε ποτέ η ανθρωπότητα, η... **"Τουλιπομανία"** συνεχίζει να κρατά τα σκήπτρα ως η πρώτη ιστορικά καταγεγραμμένη οικονομική φούσκα!

Όταν λοιπόν η τουλίπα πρωτοεισήχθηκε στις Κάτω Χώρες στις αρχές του 17ου αιώνα, το ωραίο λουλούδι που ερχόταν από τη μακρινή Τουρκία έγινε αμέσως δημοφιλές, αν και παρέμενε ακριβό.

Όχι ότι αυτό περιόρισε την καταναλωτική φρενίτιδα των Ολλανδών, φτάνοντας να μιλάμε για σωστή... "τουλιπομανία"! Η ζήτηση για τουλίπες διαφόρων χρωμάτων ξεπέρασε την προσφορά και οι τιμές των βολβών σπάνιων ποικιλιών εκτινάχθηκαν στα ύψη.

Την ίδια βέβαια στιγμή και καθώς οι τουλίπες καλλιεργούνται σε συγκεκριμένες περιοχές του έτους, **οι Ολλανδοί σκάρωσαν ένα νέο είδος αγοράς: όταν οι τουλίπες δεν ήταν διαθέσιμες, οι καταναλωτές μπορούσαν να εξασφαλίσουν προκαταβολικά και με το αζημίωτο πάντα δικαιώματα απόκτησής τους όταν θα επανεμφανίζονταν οι βολβοί στην αγορά. Τότε είναι που μπήκαν στο παιχνίδι οι επιτήδειοι κερδοσκόποι και οδήγησαν την τιμή του λουλουδιού σε επίπεδα-σοκ: μέχρι το 1630, ένας και μοναδικός βολβός κάποιας σπάνιας ποικιλίας τουλίπας (υπάρχουν 160 ποικιλίες) ήταν αρκετός για να προικίσει μια νύφη!**

Βολβοί λέγεται ότι ανταλλάχθηκαν με άμαξες, ακόμη και με μια ολόκληρη ανθηρή ζυθοποιία, για τέτοια μανία μιλάμε. Στο διάστημα 1633-1637, όταν και ξέφυγε το πράγμα, κάποιες τουλίπες πωλούνταν στο δεκαπλάσιο των ετήσιων αποδοχών του μέσου εργάτη, ενώ το 1636 ένας ιδιαίτερος βολβός κόστιζε ως και 4.600 φιορίνια, την ίδια στιγμή που ένα πρόβατο μόλις 10 φιορίνια!

Και τότε (Φεβρουάριος 1637) ήρθε το ηχηρό σπάσιμο της φούσκας, όταν εκφράστηκαν στο χρηματιστήριο του Άμστερνταμ οι πρώτες αμφιβολίες για το αν η τιμή της τουλίπας θα συνέχιζε να αυξάνεται.

Αυτό ήταν, σχεδόν εν μια νυκτί η τιμή της τουλίπας κατέρρευσε, γιατί ξαφνικά όλοι ήθελαν να πουλήσουν και κανείς να αγοράσει. **Αναρίθμητες ολλανδικές οικογένειες καταστράφηκαν και η οικονομία της χώρας εισήλθε σε περίοδο βαθιάς ύφεσης, παρασύροντας μαζί της στον χαμό πολλές περιουσίες.**

Κι αυτό γιατί σπίτια, κτήματα και επιχειρήσεις είχαν πουληθεί ή υποθηκευτεί προκειμένου οι ιδιοκτήτες τους να εξοικονομήσουν χρήματα για να αγοράσουν βολβούς, οι οποίοι μπορούσαν εύκολα να καλλιεργηθούν και να προσφέρουν ακόμη περισσότερους πολύτιμους βολβούς, καθώς οι τουλίπες αγοράζονταν και πωλούνταν αμέσως σε ακριβότερη τιμή, ξανά και ξανά, χωρίς καν να έχουν ξεμυτίσει από το χώμα...