

KOMPETENCJE KLINICZNE 2.0: JAK ROZWÓJ OSOBISTY ZMIENIA PRACĘ W LECZNICY

ROZMOWA Z **KAROLINĄ BRODZIAK**, ZAŁOŻYCIELKĄ I TRENERKĄ VETHINK ACADEMY ORAZ Z **ANNA MIKŁASZEWICZ**, KOORDYNATORKĄ I TRENERKĄ PROGRAMÓW SZKOLENIOWYCH. OBIE ŁĄCZY WSPÓLNA MISJA – WSPIERANIE LUDZI PRACUJĄCYCH W BRANŻY WETERYNARYJNEJ W BUDOWANIU ODPORNOŚCI PSYCHICZNEJ, SKUTECZNEJ KOMUNIKACJI I ZDROWYCH ZESPOŁÓW. TO ONE STOJĄ ZA PROJEKTAMI EDUKACYJNYMI VETHINK ACADEMY, KTÓRE POMAGAJĄ LEKARZOM WETERYNARII ODNALEŹĆ RÓWNOWAGĘ MIĘDZY PASJĄ, A CODZIENNYMI WYZWANIAM I PRACY W LECZNICY.



68



Karolina Brodziak.



Anna Mikłaszewicz.

Monika Cukiernik: Karolino, Vethink Academy powstało z myślą o ludziach z branży weterynaryjnej. Skąd pomysł na stworzenie zespołu trenerów, którzy koncentrują się nie na kwestiach medycznych, ale na kompetencjach biznesowych i psychospołecznych?

Karolina Brodziak: Pomysł zrodził się z obserwacji codzienności pracy w lecznicach. Przez lata współpracowałam z lekarzami weterynarii i widziałam, jak ogromne obciążenie niesie ten zawód. Z jednej strony – niezwykła wiedza, pasja i zaangażowanie, z drugiej – stres, przeciążenie emocjonalne, brak czasu i trudne relacje z klientami. Zrozumiałam, że największym wyzwaniem nie jest brak wiedzy klinicznej, ale brak narzędzi do radzenia sobie z emocjami, presją i relacjami w zespole.

Tak właśnie powstało Vethink Academy, które wspólnie z Anią rozwijamy już od ponad trzech lat. Naszą misją jest wspieranie ludzi w tej branży tak, by mogli pracować skutecznie, ale też po prostu

lepiej się czuć w swojej pracy. Wierzmy, że dobrostan pracownika ma bezpośredni wpływ na atmosferę w zespole, jakość obsługi klientów i ostatecznie – na sukces całej lecznicy.

W ostatnich latach coraz częściej mówi się o zdrowiu psychicznym w zawodzie lekarza weterynarii. Choć świadomość problemu rośnie, wciąż niewiele osób decyduje się na szkolenia dotyczące dobrostanu czy rozwoju poprzez dbanie o zasoby ludzkie. Z czego to może wynikać?

Karolina Brodziak: Rzeczywiście, świadomość rośnie – coraz więcej osób otwarcie mówi o przeciążeniu emocjonalnym, wypaleniu czy depresji. Często są to osoby, które doszły już do granic wytrzymałości i szukają pomocy psychologa, trenera czy coacha. Ale między świadomością a działaniem wciąż jest spora luka. Wielu lekarzy weterynarii rozumie, że ryzyko jest realne, jednak nie widzi jeszcze potrzeby zapobiegania – nie traktuje inwestycji w kompetencje miękkie jako czegoś równie ważnego, jak szkolenia kliniczne.

Anna Mikłaszewicz: Do tego dochodzą czynniki praktyczne – przede wszystkim finanse i czas. W małych lecznicach każdy wydatek jest dokładnie przeliczany, a szkolenia z zakresu kompetencji psychospołecznych często wydają się mniej pilne. Poza tym trudno znaleźć moment na zatrzymanie się i refleksję, gdy praca toczy się w nieustannym tempie. Dlatego w zeszłym roku skupiliśmy się na uzyskaniu certyfikacji umożliwiającej korzystanie z dofinansowania z Bazy Usług Rozwojowych (BUR). Dzięki temu mogliśmy stworzyć różne formy szkoleń i doradztwa dopasowane do potrzeb uczestników. I widzimy, że kiedy zespół raz spróbuje takiego szkolenia, zwykle chce kontynuować – bo efekty są odczuwalne natychmiast: poprawia się atmosfera, komunikacja i efektywność pracy.

Skoro właściciele praktyk często podkreślają brak czasu i środków, dlaczego Waszym zdaniem warto inwestować właśnie w tak zwane kompetencje miękkie?

Anna Mikłaszewicz: Bo to inwestycja, która naprawdę się zwraca – zarówno finansowo, jak i emocjonalnie. Badania na całym świecie pokazują, że lekarze weterynarii należą do najbardziej obciążonych psychicznie grup zawodowych. To bezpośrednio wpływa na jakość obsługi, komunikację i stabilność zespołów. Roz-

wijanie kompetencji psychospołecznych w zespołach leczniczych przynosi wymierne efekty: mniej nieporozumień, mniej konfliktów, większe zaufanie między pracownikami i klientami. Lepsza komunikacja oznacza też skuteczniejsze leczenie i większą lojalność opiekunów zwierząt. W efekcie poprawiają się nie tylko relacje w zespole, ale też wyniki finansowe kliniki. Dobrze funkcjonujący zespół to po prostu bardziej stabilny i efektywny biznes.

W Waszej ofercie dużą rolę odgrywają szkolenia z dofinansowaniem z Bazy Usług Rozwojowych. Czym właściwie jest ten program i dlaczego warto z niego skorzystać?

Anna Mikłaszewicz: Baza Usług Rozwojowych (BUR) to ogólnopolski system, który umożliwia firmom – w tym lecznicom weterynaryjnym – szkolenie się z dużym dofinansowaniem, nawet do 80 % wartości usługi. Co ważne, mogą z niego korzystać nie tylko placówki zatrudniające personel, ale także lekarze prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą. Dzięki temu inwestycja w rozwój kompetencji nie musi być dużym obciążeniem finansowym. To realna szansa, by podnieść kwalifikacje w obszarach, które mają bardzo duży wpływ na jakość pracy, a nie są wprowadzane na żadnym etapie edukacji. Nasze szkolenia i usługi doradcze – dostępne w wyszukiwarce BUR po wpisaniu Clinic Invest – obejmują między innymi komunikację z klientem, radzenie sobie ze stresem, budowanie kultury zespołowej i zarządzanie. To umiejętności, które decydują o tym, czy praca w lecznicy przebiega sprawnie i w zdrowej atmosferze, a także zmniejszają ryzyko wypalenia zawodowego.

Jakie konkretnie szkolenia można znaleźć w Vethink Academy w ramach BUR? Czy to gotowe programy, czy raczej można je dopasować do potrzeb lecznicy?

Karolina Brodziak: Dostępne są zarówno szkolenia, na które mogą zapisać się wszyscy chętni, ale w przypadku, kiedy zgłasza się do nas właściciel lecznicy, dopasowujemy zakres szkolenia do potrzeb zespołu. W przypadku szkoleń ogólnodostępnych (otwartych), są one prowadzone w formie online, natomiast te szkolenia „szyte na miarę” (zamknięte) rekomendujemy, żeby odbywały się w formie stacjonarnej. Każda lecznica działa trochę inaczej – inaczej wygląda codzienność w klinice całodobowej, a inaczej

w małym gabinecie. Dlatego nasze warsztaty mogą mieć różną formę – od jednodniowych spotkań po kilkudniowe programy dla całych zespołów. Nasze programy obejmują różne obszary – od pracy nad sobą i relacjami w zespole, po strategiczne spojrzenie na rozwój całej placówki. Dlatego działamy w duecie, uzupełniając się kompetencjami i doświadczeniem. Ja zajmuję się głównie tematami związanymi z przywództwem i rozwojem organizacyjnym. Z kolei Ania skupia się na szkoleniach z komunikacji, odporności psychicznej i rozwoju osobistego.

A jak wygląda sam proces uzyskania dofinansowania z BUR? Wielu lekarzy obawia się, że to skomplikowana biurokracja.

Anna Mikłaszewicz: To dużo prostsze, niż się wydaje. System jest dziś znacznie bardziej przyjazny. Najważniejsze jest, aby pamiętać, że dofinansowanie jest przyznawane regionalnie, a szczegóły programu zależą od operatora w danym województwie. Aby skorzystać z dofinansowania, wystarczy wejść na stronę Bazy Usług Rozwojowych i sprawdzić, kto jest operatorem programu w danym regionie. Następnie warto skontaktować się z operatorem w celu uzyskania informacji, jakich dokumentów potrzebują i czy w danym momencie są dostępne środki, a jak nie, to kiedy uruchamiają kolejną pulę. Następnie można skontaktować się z nami – pomożemy dobrać odpowiednie szkolenie i przygotować opis usługi. Ostatnim krokiem jest złożenie wniosku o dofinansowanie, co należy zrobić przed rozpoczęciem szkolenia.

Czyli można powiedzieć, że to realna szansa na rozwój zespołu bez dużego obciążenia finansowego?

Karolina Brodziak: Dokładnie tak. W pracy lekarza weterynarii bardzo łatwo zapomnieć o sobie – codziennie skupiacie się na pacjentach, często kosztem własnego dobrostanu. Szkolenia w Vethink Academy to moment, by na chwilę się zatrzymać, spojrzeć na swoją codzienność z innej perspektywy i znaleźć sposoby, by pracować z większym spokojem, skutecznością i satysfakcją. To realna inwestycja w ludzi, którzy tworzą jakość każdej lecznicy. Jeśli ktoś czuje, że potrzebuje takiego wsparcia – zapraszamy do kontaktu. Razem dobierzemy rozwiązanie, które naprawdę zadziała w praktyce.

Dziękuję za rozmowę. ●