

# TURKUĆ PODJADEK W BRANŻOWYM DNA.

## JAK „TRIADA PAMIĘCI” I POCZUCIE KONTROLI KSZTAŁTUJĄ DOBROSTAN LEKARZA WETERYNARII

CZY WETERYNARYJNA „MENAŻERIA EMOCJI” KOŃCZY SIĘ NA PODSTAWOWYCH ODCZUCIACH? W BRANŻOWE DNA WPISANA JEST SPECYFICZNA „TRIADA PAMIĘCI”, KTÓRA NICZYM TURKUĆ PODJADEK POTRAFI NIEPOSTRZEŻENIE PODGRZYZAĆ FUNDAMENTY NASZEGO DOBROSTANU. W TYM ARTYKULE ANALIZUJEMY, DLACZEGO PORÓWNIANIA SPOŁECZNE BYWAJĄ DESTRUKCYJNE, A KIEDY STAJĄ SIĘ TRAMPOLINĄ DO WZROSTU. SPRAWDZAMY, JAK UMIEJSCOWIENIE KONTROLI ORAZ PRAWO YERKESA-DODSONA WYZNACZAJĄ CIENKĄ GRANICĘ MIĘDZY MOTYWUJĄCYM WYZWANIEM A PARALIŻUJĄCYM WYPALENIEM.

Sławomir Rajch

Vet2be.pl

**11** wymienionych w poprzednim artykule emocji naturalnie nie wyczerpuje weterynaryjnej menażerii. Gdyby próbować wymienić dalsze emocje towarzyszące nam na co dzień, dołożymy jeszcze trzy, które stają przeszkodą na drodze do wellbeingu. W pracy weterynaryjnej pojawiają się specyficzne „wetpowody” braku dobrostanu. Jednym z nich jest mocno zaszyta w schemacie zawodowym i ujawniana w najmniej spodziewanym momencie nazwana przeze mnie „triada pamięci”, związana z porównaniami społecznymi i uczu-

ciami, która tkwi w branżowym DNA i jest turkuciem podjadkiem gotowym do ataku o każdej porze. Cóż to za odczucia?

Zazdrość: „Ona ma 2 gabinety, ja chcę mieć 3!”. Zazdrość może być konstruktywna i przekształcić się w motywację.

Zawiść: „Ona ma 3 gabinety, niech jej 2 spłoną!”. Jest to uczucie destrukcyjne. I w gruncie niemożliwe do przekształcenia w motywację.

Sprawczość/poczucie niesprawiedliwości: Postrzeganie, że komuś się „udało”, bo „dostała od taty”, a Tobie się „nie uda”. Ogranicza to własne poczucie wpływu

oraz wzmaga poczucie niesprawiedliwości właśnie. Wbrew pozorom i pierwsze odczucie (tak, właśnie: odczucie) – może być przekształcone w motywację i stanowić dobrą trampolinę.

W środowisku zawodowym pojawiają się zatem emocje, które rodzą inne/następne emocje: od konstruktywnej motywacji po destrukcyjną zawiść. Rozumienie mechanizmu porównań społecznych pomaga zapobiegać negatywnym skutkom: izolacji, sabotowaniu innych czy chronicznej frustracji własnej. Biorąc dalej od Pearsalla, idźmy w ankietę i quiz, który ujawni, czy tym razem jesteśmy



równie blisko jednego z biegunów opozycji tak – nie:

- Czy przyznajesz, że nie jesteś słaby, tylko zbyt leniwy, by się zmienić?
- Czy myślisz negatywnie i dlatego łatwo się poddajesz?
- Czy żyjesz w zaprzeczeniu?
- Czy „marudzisz?” (jęczysz i narzekasz)?
- Czy kochasz warunkowo i oczekujesz, że ludzie zasługują na miłość?
- Czy obwiniasz tyle samo, co wybaczasz?
- Czy odczuwasz wstyd i poczucie winy?
- Czy Twoja rodzina jest dziwna, a praca wyłącznie męcząca?

Zapewne nie bez zdziwienia podpowiem w tym miejscu, że osoby lepiej zarządzające emocjami będą w odpowiedziach bliżej jednego z biegunów tak – nie.

Nie chcę już różnicować, która z „checklist” wieść winna palmę wetpiewszeństwa, niemniej być może warto te „checklisty” po prostu wydrukować sobie dwustronnie.

#### **Wetpowody braku dobrostanu – kontrola (Locus of control)**

Sprawczość łącząca się z poczuciem niesprawiedliwości stanowi swego rodzaju

konglomerat, który warunkowany jest skłonnością jednostki do kontroli i kontrolowania. Kluczowym czynnikiem wpływającym na dobrostan jest umiejscowienie kontroli (locus of control). Aby sprawdzić, czy prowadzi nas bardziej stabilna konstytucja psychiczna, czy też bliżej nam do... oddalenia od dobrej motywacji, warto odpowiedzieć sobie na tezy z tabeli na zasadzie, czy zgadzam się z zapisami po lewej czy po prawej stronie i wówczas możemy, jak w zwierciadle, przejrzeć się w naszym podejściu do motywacji.

<b>Wewnętrzne umiejscowienie kontroli</b>	<b>Zewnętrzne umiejscowienie kontroli</b>
Sukces zdobywa się ciężką pracą i wytrwałością.	Zrobienie dużych pieniędzy to w dużej mierze kwestia szczęścia.
Stopnie na studiach były związane z tym, jak się uczyłam/em.	Reakcje wykładowców wydawały mi się zupełnie przypadkowe.
Można kierować ludźmi, jeśli wie się, jak postępować.	Mój wpływ na zachowanie innych ludzi jest niewielki.
Jestem panem swojego losu.	Wiele z tego co mi się przydarza to kwestia przypadku.

Nie będzie zapewne szczególnie zaskakującym, jeśli w tym miejscu zdiagnozuję, że wewnętrzne umiejscowienie kontroli jest zazwyczaj kojarzone z większym poczuciem sprawczości i wyższym dobrostanem.

#### **Brak kontroli a poczucie bezsilności**

Bezsilność czy reakcja nieadekwatna, czyli emocje, które trudno nam przewidzieć, a mimo tego pojawiają się w codzienności, częstokroć oparte są o brak kontroli lub zewnętrzne jej umiejscowienie. Poczucie braku kontroli nad warunkami pracy, decyzjami organizacyjnymi czy stresem zawodowym jest silnym wskaźnikiem wypalenia. Budowanie sprawczości – nawet w małych obszarach – ma duże znaczenie dla dobrostanu. Niestety, do dziś jest to aspekt szkoleniowo w branży pomijany.

#### **Przemęczenie, rutyna i brak protokołów**

Brak jasno zdefiniowanych procedur, nieregularność pracy, przeciążenie zadaniami spadającymi bez ostrzeżenia, a także



brak regularnych rozmów, sprzyjają chaosowi i wyczerpaniu. Wprowadzenie powtarzalnych, jasnych protokołów oraz cyklicznych przestrzeni do odbudowy (np. spotkania zespołowe, przerwy, albo zwykła chwilowa, dobrze pojmowana bezczynność) zwiększają stabilność emocjonalną.

### **Regularność i powtarzalność**

Ustalone nie tylko procedury kliniczne, ale w miarę możliwości rutyny dnia pracy i cotygodniowe spotkania zespołu minimalizują niepewność i redukują stres. Powtarzalność tworzy ramy, w których łatwiej przewidzieć obciążenia i zaplanować regenerację. O tym także zapominamy, albo... nie wiemy. Protokół powtarzalności może zawierać plan rozwoju kompetencji, realistyczne etapy wzrostu i mechanizmy wsparcia przy błędach. Może także być czymś bardziej ogólnym – najważniejsze

jest rozpocząć – czymś na kształt mantry: „Rozwój praktyki weterynaryjnej to proces. Oczekiwanie natychmiastowych efektów sprzyja frustracji”.

### **Proaktywne zarządzanie obciążeniem**

Wprowadzenie monitoringu obciążenia (np. liczba pacjentów, dyżury, godziny nadliczbowe) i zasad delegowania zadań pomaga równoważyć wymagania. Jasne reguły dotyczące pracy po godzinach i dostępności redukują ryzyko chronicznego przeciążenia. Wsparte dobrze umiejscowionym wewnętrznym poczuciem kontroli stają się niemalże gwarantem dobrej wycieczki w stronę wellbeingu.

### **Motywacja – współczesne rozumienie**

Zrozumienie motywacji w pracy weterynaryjnej jest ściśle związane z Prawem

Yerkesa-Dodsona. Prawo to stwierdza, że dla każdego zadania istnieje optymalny poziom pobudzenia, który umożliwia jego wykonanie najlepiej. W miarę wzrostu pobudzenia fizjologicznego, łatwiej jest wykonywać daną czynność, ale tylko do pewnego poziomu.

Później następuje spadek efektywności, który w skrajnym przypadku prowadzi do całkowitej dezintegracji zachowania.

Idąc dalej: optymalny poziom pobudzenia (stresu) zależy od trudności zadania: dla zadań trudnych niższe pobudzenie sprzyja lepszym wynikom, dla prostszych zadań wyższe. To oznacza, że zarządzanie stresem powinno być kontekstualne – kontrolowanie napięcia, dopasowanie wyzwań do emocji istniejących w danym czasie i stopniowane trudnością.



Idąc jeszcze dalej i w inną wizualizację: Prawo Yerkesa-Dodsona opisuje, jak poziom stresu/pobudzenia wpływa na efektywność:

Dla zadań trudnych: optymalny poziom pobudzenia jest niższy. Nadmierny stres prowadzi do szybkiego spadku efektywności. Dla zadań łatwych: optymalny poziom pobudzenia jest wyższy.

Optymalna stymulacja, leżąca na szczycie krzywej obrazującej przedmiotowe prawo, sprzyja:

- kreatywności,
- racjonalnemu rozwiązywaniu problemów,
- progresowi i zmianie,
- satysfakcji.

Jest to tak zwana strefa własnej efektywności – ten obszar szczytu krzywej. Model pozwala zidentyfikować, gdzie znajdujesz się pod względem efektywności i poziomu stresu.

**Zbyt niska stymulacja (Nuda):** Prowadzi do zmęczenia, frustracji i niezadowolenia. W skrajności, jest to (kompletne znużenie): Boreout.

**Zbyt wysoka stymulacja (Wysoki Stres):** Powoduje nieefektywne rozwiązywanie problemów, wyczerpanie, trudności adaptacyjne i niskie poczucie własnej wartości. W skrajności, jest to wypalenie (Burnout).

**Strefa Optymalna (Wzrost i Nauka)** znajduje się w środku, gdzie jesteś zaangażowany, masz wyzwania, ale nie jesteś jeszcze przemęczony. Kluczowe jest zadanie sobie pytania: „Jaki krok mogę podjąć, aby zoptymalizować swój poziom pobudzenia?”

Nowoczesne teorie motywacji (samodeterminacja) podkreślają znaczenie trzech potrzeb: autonomii, kompetencji i relacji. W praktyce weterynaryjnej oznacza to wspieranie decyzyjności własnej i personelu, zapewnianie rozwoju zgodnie z intencją tego rozwoju pragnącego, otwartości na informację zwrotną oraz budowanie bezpiecznych relacji w rodzinie i zespole.

#### **Język a doświadczenie świata**

Słowa kształtują percepcję. Zdolność nazywania emocji, opowiadania historii przypadków i komunikowania oczekiwań redukuje niepewność. Przenosi umiejscowienie kontroli do wewnątrz i zbliża do dobrostanu. ●

**Sławomir Rajch,**  
e-mail: kontakt@vet2be.pl