

Tạo động lực cho nhân viên y tế

ThS Nguyễn Thị Kim Ngọc

Phòng Kết nối Khoa học với Công chúng

*Đơn vị Nghiên cứu Lâm sàng Đại học Oxford (OUCRU), Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam
2018*

Công việc của ngành y tế là công việc của đam mê và cam kết để đáp ứng như cầu của mọi người và tìm đến những kết quả tích cực. Họ nhận ra sự hi sinh chỉ có thể có khi làm trong môi trường chăm sóc sức khỏe chuyên nghiệp

Để duy trì sự đam mê và các động lực luôn được tiếp tục thì cần xây dựng môi trường làm việc tốt từ ban quản lý luôn động viên cân bằng cuộc sống cũng như đánh giá những đóng góp của mỗi cá nhân. Chính nhân viên y tế cần xác định những động lực bên trong và bên ngoài; điều này khuyến khích họ có những suy nghĩ tích cực để thúc đẩy động lực ngay chính trong môi trường làm việc và tạo ra năng lượng tích cực cho chính họ và đồng nghiệp.

1. Vậy, điều gì giữ động lực nhân viên y tế?

Có ai hiểu được bác sĩ phải làm việc vất vả hơn rất nhiều so với người bình thường? Bởi lẽ ngoài thời gian điều trị cho bệnh nhân còn phải tự tìm tòi, học hỏi, cập nhật kịp thời những kiến thức y khoa hiện đại để tiếp cận những cách điều trị tân tiến của thế giới.

Có ai hiểu rằng để bệnh nhân được chăm sóc chu đáo, tử tế thì người điều dưỡng phải rèn luyện rất nhiều để có kỹ thuật chuyên môn thành thạo và dành nhiều thời gian để hoàn tất hồ sơ bệnh án cùng bác sĩ. Có ai biết ngoài kia có biết bao điều dưỡng đã tăng ca liên tục do khối lượng công việc nhiều, đặc biệt trong giai đoạn các bệnh viện đang tự chủ về tài chính và vấn đề thiếu nhân lực chăm sóc bệnh nhân xảy ra thường xuyên.

Vậy thì điều gì giữ chân NVYT ở lại với nghề?

Chỉ có sự say mê, hứng thú cùng mong muốn người bệnh được hồi phục sức khỏe mới giúp họ gắn bó họ lâu dài với công việc vất vả này.

Nhân viên y tế cần gì để giữ động lực?

Vậy tại sao có những NVYT làm việc rất nhiệt tình, hăng say, hứng thú với nghề thì cũng đâu đó vẫn còn số ít NVYT lại không được như vậy? Chúng ta cần nhìn lại động lực nào để thúc đẩy hành động của họ

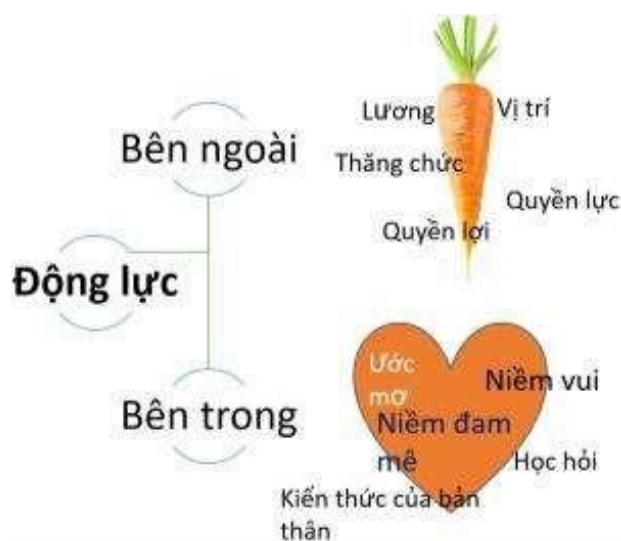
Về mặt lý thuyết thì động lực là định hướng, là mục tiêu thúc đẩy để mình hành động để làm sao đạt được điều mà mình mong muốn. Để đạt được mục tiêu thì cần động lực. Động lực bao gồm động lực bên trong và động lực bên ngoài.

1.1 Động lực bên trong

Đó chính là niềm đam mê, sự yêu nghề, ước mơ được chăm sóc, điều trị và giữ gìn sức khỏe cho người khác. Đây là điều mà họ đã chọn khi bước vào ngành y.

1.2 Động lực bên ngoài

Để giữ chân bác sĩ hay điều dưỡng là môi trường làm việc của bệnh viện, là mức thu nhập, là sự đồng viên, khuyến khích và hỗ trợ, quan tâm từ người lãnh đạo.



Nguồn ảnh: OUCRU - PE

Như vậy về bản chất khi nhân viên y tế làm việc với sự hăng say và niềm đam mê là do lúc đó động lực nội tại đang điều khiển. Họ làm bởi vì thấy cần làm, thích làm. Nhưng nếu họ làm với sự chán nản, mệt mỏi thì đó là vì họ không có động lực nội tại mà chỉ có động lực bên ngoài như tiền công.

Nếu NVYT đi làm chỉ có động lực bên trong mà thiếu đi động lực bên ngoài thì lâu dần động lực bên trong cũng giảm. Liệu rằng cơ sở y tế có thúc đẩy người ta phấn đấu, nỗ lực

và năng động hơn? Hay ngược lại, nếu nhân viên y tế chỉ có động lực bên ngoài thì liệu họ có cân bằng được cuộc sống, không bị căng thẳng trong công việc?

Đối với các bệnh viện tại Việt Nam, động lực bên ngoài của NVYT còn tùy duyên may và phụ thuộc rất nhiều vào các chính sách, môi trường làm việc cũng như chiến lược phát triển của các lãnh đạo bệnh viện.

2. Thay đổi suy nghĩ, cải thiện hành động

Trở lại với câu hỏi tại sao có những nhân viên y tế làm việc rất hăng say nhưng có người cũng làm công việc đó một cách uể oải cho xong việc? Sự khác biệt đó chính là suy nghĩ của mỗi người.

Có người cảm thấy chán nản vì môi trường, vì sự thay đổi của xã hội, người bệnh bây giờ ít tôn trọng bác sĩ như xưa và họ mỗi ngày đối diện với muôn vàn áp lực và mỗi ngày họ chỉ cố gắng để hoàn thành công việc. Nhưng vẫn có những nhân viên y tế luôn suy nghĩ làm gì đó để tốt hơn mỗi ngày, để cải tiến chất lượng bệnh viện và luôn hăng say đóng góp ý tưởng mới để xây dựng và phát triển, tạo ra môi trường năng động.

Quan trọng ở đây đó là chỉ cần thay đổi một chút về suy nghĩ, từ suy nghĩ tiêu cực sang những suy nghĩ tích cực, từ suy nghĩ từ “tự tôi...nhận ra” và “lãnh đạo bảo tôi hay người ta bảo tôi...” thì chúng ta sẽ có những hành động khác nhau, kết quả khác nhau và nhờ vậy con đường thành công của mỗi người cũng khác nhau.

3. Đừng quên những nhu cầu cơ bản

Để bản thân ta hay NVYT có động lực thì chúng ta cần lưu ý đến Tháp nhu cầu của Maslow với hai nhu cầu cơ bản phải được thỏa mãn là ăn uống, sinh hoạt hằng ngày và Nhu cầu về an toàn (nơi ở). Tiếp đến mới là 3 bậc phía trên với nhu cầu tương tác xã hội, nhu cầu được tôn trọng và nhu cầu thể hiện chính mình.

Trong một môi trường làm việc nếu muốn tất cả mọi người làm việc hăng say thì trước hết các bệnh viện phải quan tâm và đảm bảo các nhu cầu cơ bản và sự công bằng. Hơn thế nữa, các lãnh đạo cũng cần phát huy kỹ năng lãnh đạo, thể hiện sự quan tâm, động viên cũng như chú trọng hơn mảng đào tạo và phát triển năng lực cho nhân viên.

Động lực bên trong thì bền vững, có thể xây dựng và không tốn phí bằng cách giúp nhân viên y tế xác định lại những mục tiêu, ghi nhận những giá trị mà họ đã đóng góp lâu năm, khơi gợi lại niềm đam mê, ước mơ mà họ từng đặt ra. Thường thì sự hăng say làm việc luôn mang lại kết quả tốt và vì vậy các yếu tố ngoại sinh cũng sẽ theo đó mà tăng lên.

Động lực nội tại còn là sự tự chủ. Tự chủ bao gồm quyền làm cái gì, làm như thế nào, làm

lúc nào và làm với ai. Động lực nội tại còn là con đường ta chọn bằng những đam mê và ta muốn thách thức bản thân mình bằng những đam mê đã chọn.