


Chăm Sóc Bản Thân
& sự phục hồi nghề nghiệp
Building professional
Resilience/ self-care

John Toai MI

Suy tư để hiểu tại sao chúng ta có thể bị kiệt sức trong
nghề nghiệp



Khám phá những nguy cơ và ảnh hưởng khi bị Burn out / Kiệt sức trong công
việc



Xác định

Những phương thức giúp mình không bị burn out và có thể chữa lành/ cân bằng

Cái gì là nguyên nhân làm cho chúng ta bị kiệt sức? Chúng ta trở nên vô cảm?

- Ai cũng hỏi tôi về việc tại sao tôi uống rượu!...Nhưng không ai hỏi tôi về cơn khát của mình !

Câu chuyện của vị thầy và môn đệ của mình

- Thưa thầy con rất yêu mến thầy!
- ... *Con thân mến con có biết cái gì sẽ làm thầy đau không?*
- ...
- Nếu con không biết cái gì có thể làm cho thầy đau!
Sao con có thể biết yêu mến thầy thế nào?

“ Sau 50 năm trong cuộc đời, tôi nhận ra rằng cái đem lại niềm vui lớn nhất trong đời tôi cũng là chính cái đem lại cho tôi nhiều đau đớn và thất vọng nhất.” – Retired Caregiver

Nguy cơ: Kiểu nghề nghiệp mang tính lệ thuộc
(Codependent profession)

- Một cuộc sống thiếu cân bằng
- Không thể phân biệt giữa những gì mình muốn và những gì mình cần

Kiểu lãnh đạo theo kiểu chi li/ vi mô (micromanagement leadership)

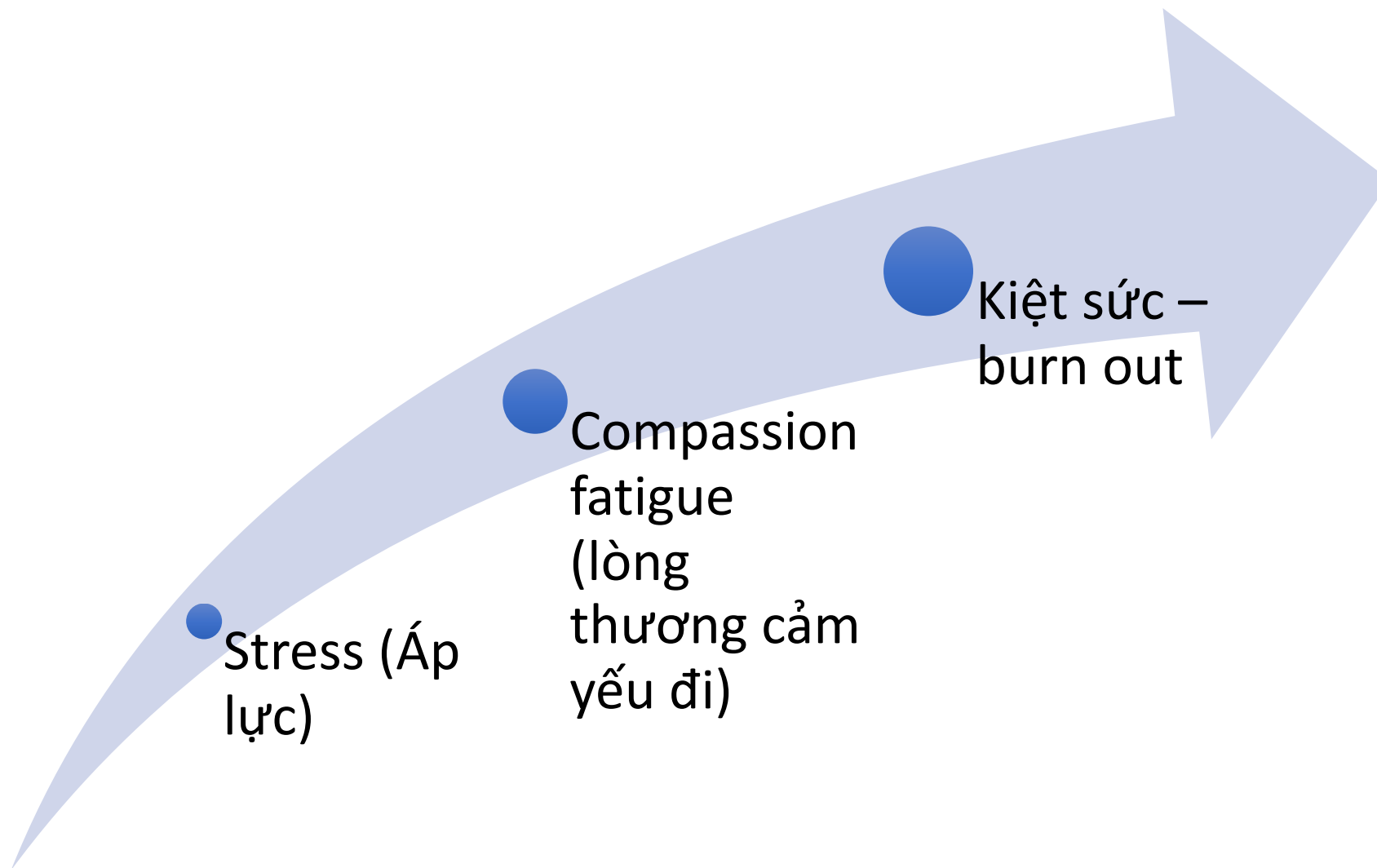
- “Nghiện” kiểm soát mọi thứ hoặc bị kiểm soát
- Kiểu lãnh đạo theo phương pháp “lính cứu hoả”
- Bạn là nhân viên y tế, bác sĩ, trưởng khoa... là cha mẹ trong gia đình... cách lãnh đạo của bạn là gì



Phải hiện diện một cách không ngừng nghỉ để có thể sẵn sàng đáp ứng mọi đòi hỏi của người khác

- Bạn phải ở bên cạnh người bệnh thường xuyên và phải giải quyết đau khổ của họ
- Những lúc bế tắc/ bất lực khi thấy bệnh tình của bệnh nhân không thuyên giảm
- Thất bại trong điều trị
- Đối diện với sự tức giận của gia đình và bệnh nhân
- Tìm cách nâng giá trị bản thân qua những gì mình có thể làm cho người khác. “luôn luôn nói OK”
- Đeo huân chương lao động trên người

Những gì mình cho là giúp đỡ, hay làm điều tốt
cũng có là một căn bệnh



Tác nhân gây Stress # stress

Yếu tố gây Stress – Áp lực

- Nhiều đòi hỏi
- Mong đợi không thực tế
- Không nhìn thấy được những kết quả trước mắt/ đối diện với mất mát thường xuyên
- Không có sức làm việc / Không có nguồn hỗ trợ thích ứng trong công việc
- Văn hoá thi đua, cạnh tranh... phê bình trong môi trường công việc

Mục tiêu chúng ta không phải là gỡ bỏ hết mọi stress (Áp lực) nhưng làm sao để quản lí nó và cho phép nó trở thành thầy dạy chúng ta

Cách quản lý stress (áp lực/ sự căng thẳng)

- Không chỉ đơn giản là giải trí, thư giãn, tập thể thao đủ hoặc giảm uống các chất kích thích
- Nhưng là “crystalized” (kết tinh hoá) cách nhìn về chính bản thân mình: nhìn thấy rõ hơn mình là ai, mình đang làm gì...

Kiệt sức/ Burn out là gì?

Là một hiện trạng quá tải trong công việc

– Christina Maslach

Là một hiện trạng mệt mỏi và chán nản sau khi mình đã tập trung và dành nhiều sức lực cho một cái gì đó, hay cho tương quan, và cho cách mình sống nhưng mình không sinh hoa trái hay thu lượm được kết quả như mong đợi

- - Herbert Freudenberger, Ph.D.

- Quá tải hay kiệt sức không phải là một sự đo lường về gánh nặng công việc của mình hiện nay, nhưng là những gì xảy ra với mình trong lúc mình làm những công việc đó

- Stephen Rosetti



Before you can be
burnt out, first
you have to be lit!

*Trước khi bạn bị
Burn out – đốt
trụi – bạn phải bị
đốt cháy trước*



Dấu hiệu của việc mình bị kiệt sức và quá tải

- Cảm xúc căng thẳng quá mức
- Cạn kiệt
- Mệt mỏi mỗi khi gặp người khác
- Khô khan trong đời sống tinh thần vì có quá nhiều đòi hỏi



Không còn khả năng nhận thức được bản thân (depersonalization)

- Không còn muốn quan tâm đến người khác
- Có thái độ nghi ngờ, châm biếm, chỉ trích, tiêu cực
- Mất đi sự kiên nhẫn, nhẹ nhàng, và góc nhìn/ quan điểm

Giảm hiệu quả/ hoàn thành trong công việc

- Lượng giá bản thân tiêu cực
- Năng lực yếu kém dần
- Không cảm thấy hài lòng về bản thân
- Không còn tính hiệu quả
- Chậm hoàn thành công việc

Những người có khuynh hướng dễ bị kiệt sức/ burn out trong nghề nghiệp

- Độc thân
- 30- 50 tuổi
- Có học thức cao
- Gắn bó mạnh trong việc giúp đỡ người khác
- Có kiểu làm việc lệ thuộc

- I do not worry that you do not care; I worry that you care too much!
- Tôi không lo lắng nếu bạn không quan tâm! Tôi lo rằng bạn quan tâm quá nhiều

Lý do chúng ta bị kiệt sức/ burn out

- Đôi khi chính hệ thống nơi chúng ta làm việc có vấn đề
- Khi môi trường , cơ quan, cơ sở xã hội, tạo ra sự căng thẳng từ bên trong
- Khi chúng ta không tự nhận thức được những gì mình muốn và những gì mình cần.
- Khi mong đợi đi quá xa với thực tế
- Khi không thể chấp nhận được giới hạn bản thân

Lý do làm cho chúng ta bị kiệt sức

- Thường xuyên, hoặc căng thẳng kéo dài
- Không phân biệt được giữa vai trò và con người
- Messianic complex ; người có khuynh hướng cứu thế
- Có kiểu làm việc né tránh xung đột
- Có khuynh hướng người lớn trẻ con phối hợp
- Người có khuynh hướng giận thụ động trong lãnh đạo

Khi một người quá mệt mỏi trong việc phải cho đi, nhưng không nhận lại được gì... người đó sẽ tìm cách lấp khoản trống của sự hụt hẫng. Và vấn đề còn lại chỉ là thời gian...

Cần phải làm bạn với cái bóng của mình

- Biết được những nguy cơ của việc trở thành người có lòng thương cảm
- Cảm thấy an toàn đủ để biểu lộ sự tức giận trong lòng
- Dành một ít thời gian mỗi ngày trong thinh lặng để có cái nhìn thấu đáo
- Duy trì nhận thức khiêm tốn về tính con người của mình
- Hãy có lòng từ bi, nhẫn nại và thương cảm với bản thân như cách mình cũng như với người thân/ và bệnh nhân

Yếu tố tâm lý để bảo vệ chúng ta từ kiệt sức

- Có cái nhìn tích cực về bản thân
- Biết cách chăm sóc bản thân tốt
- Biết phân biệt giữa vai trò và bản thân
- Hài lòng với công việc
- Có bạn thân và gia đình hỗ trợ
- Biết cách giải quyết xung đột
- Có một cơ cấu/ hệ thống làm việc có trách nhiệm, rõ ràng

Yếu tố đời sống tinh thần bảo vệ chúng ta khỏi bị burn out

- Mindfulness (Nhận thức) – thiền, yoga, tĩnh tâm
- Đọc sách
- Có người để chia sẻ
- Có thời gian nghỉ ngơi hợp lý
- Có sự hỗ trợ của đồng nghiệp
- Có sự hỗ trợ từ những người lãnh đạo/ xếp

Biết chấp nhận!

- Chấp nhận rằng mình không phải là người hoàn hảo- bạn không thể cứu thế giới
- Chấp nhận rằng mình không thể làm hài lòng hết tất cả mọi người
- Chấp nhận rằng thay đổi là một phần của cuộc sống
- Chấp nhận một thái độ sống tri ân

Summary: Chăm sóc bản thân



Chăm sóc cho cơ thể

Đối xử tốt với bản thân

Giới hạn những thói quen xấu: thuốc, rượu, bia

Ngủ đủ giờ: 7-9 giờ mỗi ngày

Chơi thể thao

Dinh dưỡng tốt

Dành thời gian riêng cho chính mình

Chăm sóc cho cảm xúc

- Giữ một ranh giới lành mạnh/ uyển chuyển/ nhưng rõ ràng trong công việc
- Cân bằng giữa công việc/ cuộc sống – trách nhiệm
- Hành động cụ thể
- Dành thời gian để thư giãn – nghỉ ngơi về trí óc (coi chừng mạng xã hội)
- Cười nhiều hơn
- Biết rằng 80% là tốt lắm rồi
- Giữ những giá trị mà mình cho là quan trọng
- Xác định những ưu điểm mình đang có

Chăm sóc tinh thần

- Ý thức rằng việc chăm sóc cho người khác, và có lòng thương cảm có khó khăn và nguy cơ
- Cầu nguyện, nếu bạn có niềm tin, để cho sự nhận thức và đời sống tâm linh có thể kết hợp với nhau
- Cảm thấy an toàn đủ để biểu lộ cơn giận
- Dành một ít thời gian trong ngày để tĩnh lặng và suy gẫm
- Nhận thức được rằng mình cũng là con người ... có bản tính con người

Chọn

- Hít thở sâu / uống nhiều nước
- Sống và sống gần người biết Quan tâm
- Cười nhiều hơn
- Cân bằng hơn
- Giữ ranh giới lành mạnh
- Tri ân

Tránh

- Suy nghĩ tiêu cực/ nghĩ đến đại họa
- Kích động
- So sánh và thất vọng
- Người tiêu cực
- Cầu toàn
- Làm việc một mình

Xây dựng sự bền bỉ/ kiên định – phục hồi

- Sống có mục đích hơn
- Mức độ cao trong việc đối phó với khó khăn
- Có ý niệm về sự trưởng thành và lớn lên
- Tri ân
- Sống hy vọng vào ngày mai tốt hơn
 - Đừng so sánh mình với người khác, hãy so sánh mình hôm nay với bản thân mình hôm qua (Jordan Peterson)

References

- Duarte, J., & Pinto-Gouveia, J. (2017). The role of psychological factors in oncology nurses' burnout and compassion fatigue symptoms. *European Journal of Oncology Nursing*, 28, 114–121. <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2017.04.002>
- Harrison, K. L., Dzung, E., Ritchie, C. S., Shanafelt, T. D., Kamal, A. H., Bull, J. H., ... Swetz, K. M. (2017). Addressing palliative care clinician burnout in organizations: A workforce necessity, an ethical imperative. *Journal of Pain and Symptom Management*, 53(6), 1091–1096. <https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2017.01.007>
- Kamal, A. H., Bull, J. H., Wolf, S. P., Swetz, K. M., Shanafelt, T. D., Ast, K., ... Abernethy, A. P. (2016a). Prevalence and Predictors of Burnout Among Hospice and Palliative Care Clinicians in the U.S. *Journal of Pain and Symptom Management*, 51(4), 690–696. <https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2015.10.020>
- Kamal, A. H., Bull, J. H., Wolf, S. P., Swetz, K. M., Shanafelt, T. D., Ast, K., ... Abernethy, A. P. (2016b). Prevalence and Predictors of Burnout Among Hospice and Palliative Care Clinicians in the U.S. *Journal of Pain and Symptom Management*, 51(4), 690–696. <https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2015.10.020>
- Koh, M. Y. H., Chong, P. H., Neo, P. S. H., Ong, Y. J., Yong, W. C., Ong, W. Y., ... Hum, A. Y. M. (2015a). Burnout, psychological morbidity and use of coping mechanisms among palliative care practitioners: A multi-centre cross-sectional study. *Palliative Medicine*, 29(7), 633–642. <https://doi.org/10.1177/0269216315575850>
- Koh, M. Y. H., Chong, P. H., Neo, P. S. H., Ong, Y. J., Yong, W. C., Ong, W. Y., ... Hum, A. Y. M. (2015b). Burnout, psychological morbidity and use of coping mechanisms among palliative care practitioners: A multi-centre cross-sectional study. *Palliative Medicine*, 29(7), 633–642. <https://doi.org/10.1177/0269216315575850>
- Melinda. (n.d.-a). Burnout Prevention and Treatment—HelpGuide.org. Retrieved October 14, 2019, from <https://www.helpguide.org> website: <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>
- Melinda. (n.d.-b). Caregiver Stress and Burnout—HelpGuide.org. Retrieved October 14, 2019, from <https://www.helpguide.org> website: <https://www.helpguide.org/articles/stress/caregiver-stress-and-burnout.htm>
- Peters, E. (2018). Compassion fatigue in nursing: A concept analysis. *Nursing Forum*, 53(4), 466–480. <https://doi.org/10.1111/nuf.12274>
- Shanafelt, T. D., Oreskovich, M. R., Dyrbye, L. N., Satele, D. V., Hanks, J. B., Sloan, J. A., & Balch, C. M. (2012). Avoiding burnout: The personal health habits and wellness practices of US surgeons. *Annals of Surgery*, 255(4), 625–633. <https://doi.org/10.1097/SLA.0b013e31824b2fa0>
- Swetz, K. M., Harrington, S. E., Matsuyama, R. K., Shanafelt, T. D., & Lyckholm, L. J. (2009). Strategies for avoiding burnout in hospice and palliative medicine: Peer advice for physicians on achieving longevity and fulfillment. *Journal of Palliative Medicine*, 12(9), 773–777. <https://doi.org/10.1089/jpm.2009.0050>
- Thimmapuram, J. R., Grim, R., Bell, T., Benenson, R., Lavalley, M., Modi, M., ... Salter, R. (2019). Factors Influencing Work-Life Balance in Physicians and Advance Practice Clinicians and the Effect of Heartfulness Meditation Conference on Burnout. *Global Advances in Health and Medicine*, 8, 2164956118821056. <https://doi.org/10.1177/2164956118821056>