



2023 年 6 月 20 日

逾半打工仔身心狀態欠佳 「僱員支援計劃」助改善身心健康 籲政府資助中小企參與 企業增設「精神健康急救員」

香港人的身心健康近月備受關注。對於「打工仔」而言，生活及工作上的各種困擾對其職場表現及身心健康均有莫大影響。香港基督教服務處僱員發展服務及富達盟信顧問有限公司（富達盟信）推行「僱員支援計劃」，為僱員提供身心健康服務，並於 2011 年至 2022 年持續進行「香港打工仔身心健康調查」，訪問 627 名計劃使用者，深入了解「打工仔」的職場身心健康。調查顯示近四成（38.8%）受訪者表示「工作壓力自覺嚴重」，更有近兩成人（19.5%）曾「想過自殺或傷害自己」。

怕上班難集中 香港情況遜於國際水平

調查採用「職場狀況量表」（Workplace Outcome Suite），比較香港及國際「打工仔」的情況。在使用計劃前，近八成人（77.8%）「工作時心不在焉」，較國際水平多出約兩成；近五成人「未能投入工作」（49.0%）及「對生活不感滿意」（48.4%），分別較國際水平多出約兩成及一成；逾三成人（34.8%）表示「害怕上班」，較國際水平多出約一成；更有約三成半人（34.8%）曾「因面對困難而請假」，在受訪期間的過去一個月內平均索取 6.1 日病假。

「僱員支援計劃」成效佳 身心健康及工作表現皆提升

調查發現「僱員支援計劃」的諮詢及輔導服務有效改善「打工仔」的身心健康、工作表現及職場關係。使用計劃前，近五成半人（53.8%）的身心狀態為「差」或「很差」。當中近六成人（59.0%）使用計劃後轉為「好」或「很好」。而在表示「工作壓力自覺嚴重」的受訪者中，七成人（70.2%）使用計劃後轉為「自覺中度」或「自覺最少、輕微」。而曾「想過自殺或傷害自己」的受訪者中，超過九成人（93.1%）使用計劃後「沒有再想過自殺或傷害自己」。而「工作時心不在焉」、「未能投入工作」、「對生活不感滿意」、「害怕上班」、「因面對困難而請假」的情況同樣有顯著改善。

個案：計劃助僱員處理工作壓力 應對情緒危機

50 歲的陳先生（化名）任職金融機構，曾因工作量超出負荷而引致壓力爆煲及情緒崩潰。當時，他每天由早上工作至深宵，每次打開工作電郵時都有過百封新郵件，加上被要求分擔其他同事的工作，令他不時嚎哭、失眠及失去食慾，甚至有「不如一死了之」的念頭。2022 年，陳先生透過公司得知富達盟信的「僱員支援計劃」，於是致電求助。輔導員立即提供精神健康急救，評估其自殺風險，同時穩定他的情緒，給予關懷及安全感，為他建立支援安全網，終令他放下尋死念頭。

經過約半年的心理輔導，陳先生感謝富達盟信的幫助，並表示在辨識及管理負面情緒方面大有進步，逐步認識自己的心理需要及認知自己擁有的才能與資源，再沒有陷於負面情緒的漩渦。



從政府、僱主及僱員三方入手改善問題

根據上述調查結果，富達盟信提出以下建議：

（一）政府資助中小企參與「僱員支援計劃」

- 除強制僱主為員工提供勞工保險外，政府應推動僱主參與「僱員支援計劃」，特別為中小企提供經濟支援以向員工提供相關服務，關注員工精神健康，同時有助企業發展健康及具生產力的團隊，為香港挽留人才。

（二）僱主於工作間設立「精神健康急救員」

- 倡議僱主舉辦「精神健康急救」課程，按照工種、公司規模及員工特性編制精神健康急救員的比例，及早識別和支援受精神困擾的員工；並定時關注工時、工作量及同事關係，鼓勵關懷文化，致力營造正向及精神健康友善工作間。

（三）僱員學習提升身心健康的知識和方法

- 鼓勵僱員學習應對壓力和提升身心健康的方法，包括抗壓五式「MNCPR」；亦增加對精神健康的知識，學習「精神健康急救」的五大重點「ALGEE」。

抗壓五式「MNCPR」	精神健康急救「ALGEE」
Movement ：多做運動	Approach ：接觸當事人、評估和協助處理危機
Nutrition ：適當飲食	Listen ：非批判性地聆聽及溝通
Community ：保持社交	Give ：給予當事人支持及提供資料
Purpose ：定下目標	Encourage ：鼓勵當事人尋求合適的專業援助
Relaxation ：自我放鬆	Encourage other supports ：鼓勵尋求其他支援

關於富達盟信顧問有限公司：

香港基督教服務處 1991 年率先開辦僱員發展服務，是香港首間從美國引入「僱員支援計劃」（EAP）的領航機構。為進一步拓展服務，服務處於 2005 年成立「富達盟信顧問有限公司」，全面支援員工處理工作及生活方面的困擾，以發展其優勢及潛能，提升他們對工作的投入度，從而激發企業正能量及持續發展優勢。詳情可瀏覽網頁：<https://www.fourdimensions.org>。

完整調查報告：請參與閱附件。

圖片下載：<https://cutt.ly/eds2023>

圖片說明：

圖（一）：（左起）香港基督教服務處研究及倡導幹事陳志慧博士、富達盟信顧問有限公司臨床心理學家及個案經理梁嘉慧博士、高級顧問黎定女士及研究助理孫諾行先生。

傳媒查詢：

富達盟信顧問有限公司總經理 張瑜女士（電話：2731 6238/ 9104 1807）

企業傳訊幹事（新聞） 鄭梓冲先生（電話：2731 6263 / 9356 1041）

如希望進一步認識本機構服務的人士，請瀏覽本處的網頁：www.hkcs.org。



香港基督教服務處（服務處）成立於 1952 年，多年來致力建立一個仁愛、公義的社會。服務處一直為有需要人士提供適切、專業、真誠的優質服務，對弱勢及被忽略的社群尤為關注，並以「社會仁愛公義、人人全面發展」為願景，為市民及社會締造希望、倡導公義、牽引共融。

香港打工仔身心健康調查 發布會

富達盟信顧問有限公司
香港基督教服務處 僱員發展服務



FOUR DIMENSIONS



發布會程序

1. 簡介僱員支援計劃
2. 香港打工仔身心健康調查結果及分析
3. 分享個案
4. 提出建議
5. 傳媒發問

僱員支援計劃 Employee Assistance Program (EAP)

由僱主為僱員提供的支援服務

- 協助員工於個人、家庭或工作上解決及處理問題
- 提高員工對工作的投入和滿足感
- 協助工作和生活取得平衡
- 令員工擁有健康精彩的生活
- 促進企業發展快樂、健康及具生產力的團隊；
並建立正向工作間

關於 香港基督教服務處 僱員支援服務 / 富達盟信顧問有限公司

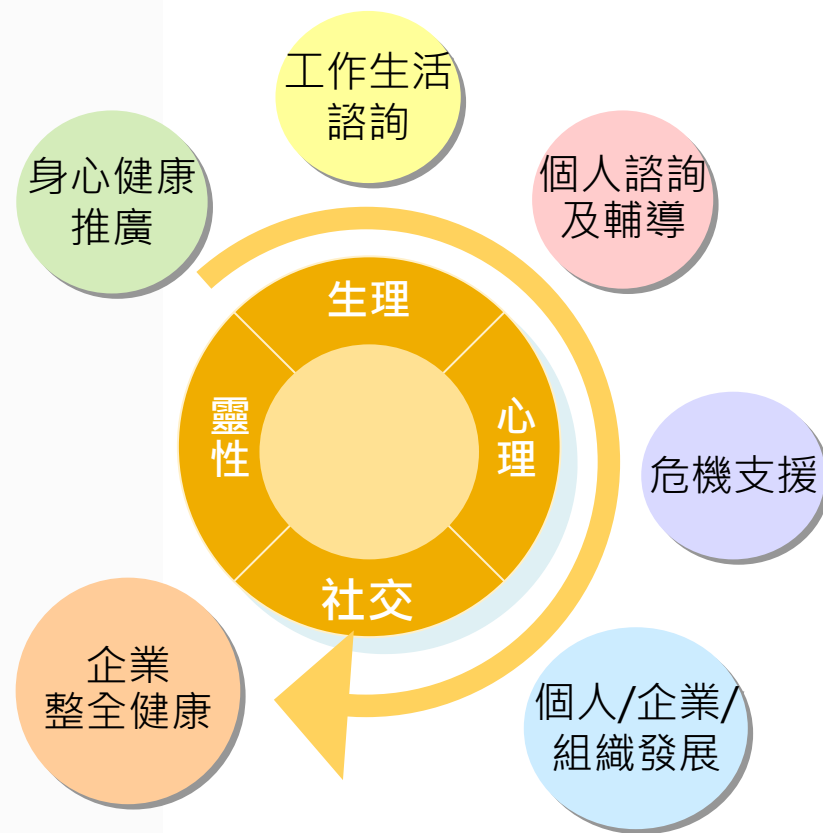


- 本港首間及具領導地位的「僱員支援計劃」提供者
- 專業顧問團隊：
 - 註冊社工、專業輔導員、家庭治療師、臨床心理學家、管理專才
- 服務超過**1100**家本地及跨國企業
- 服務超過**880,000**在職員工及其家屬
- 客戶主要包括：
 - 商業機構、政府及公營機構、大專院校、社福機構

僱員支援計劃 Employee Assistance Program (EAP)

計劃特色

- 24小時諮詢熱線全天候支援
- 方便、快捷、友善
- 專業企業心理輔導
- 提升正向心理質素
- 全面危機支援
- 絕對保密
- 中立第三者
- 由企業承擔為員工提供的支援



調查簡介



目的

- 了解曾使用本處/公司僱員支援計劃服務的僱員以下範疇的狀況：
 - 職場狀況
 - 曾嘗試處理困擾的方法
 - 使用計劃後的轉變，當中包括：
職場狀況及健康狀況

調查簡介



調查方法

- 僱員諮詢及輔導服務使用者在接受服務前後填寫評估問卷

調查簡介

調查工具

- 職場狀況：職場狀況量表
(Workplace Outcome Suite, WOS)
[國際僱員支援計劃專業協會 (EAPA) 建議
採用以評估 EAP 的服務成效]
- 曾嘗試處理有關困擾的方法，以及健康狀況：
本處自己設計問題



調查簡介



職場狀況：職場狀況量表涵蓋範圍

■ 職場表現 (WOS)

- 心不在焉 (Presenteeism)
- 工作投入度 (Work Engagement)
- 生活滿意度 (Life Satisfaction)
- 工作苦惱度 (Work Distress)
- 缺勤率 (Absenteeism)

■ 其他

- 工作表現
- 職場關係
- 工作滿足感
- 身心狀態

調查簡介



曾嘗試處理有關困擾的方法，以及健康狀況 涵蓋範圍

- 員工面對的各類困擾的方法
- 健康狀況
 - 「受到身體健康問題困擾」；
 - 「想過自殺/傷害自己」及
 - 「曾經誤用/濫用/過量服用酒精/藥物」的情況。

調查簡介



時段



2011年
至
2022年

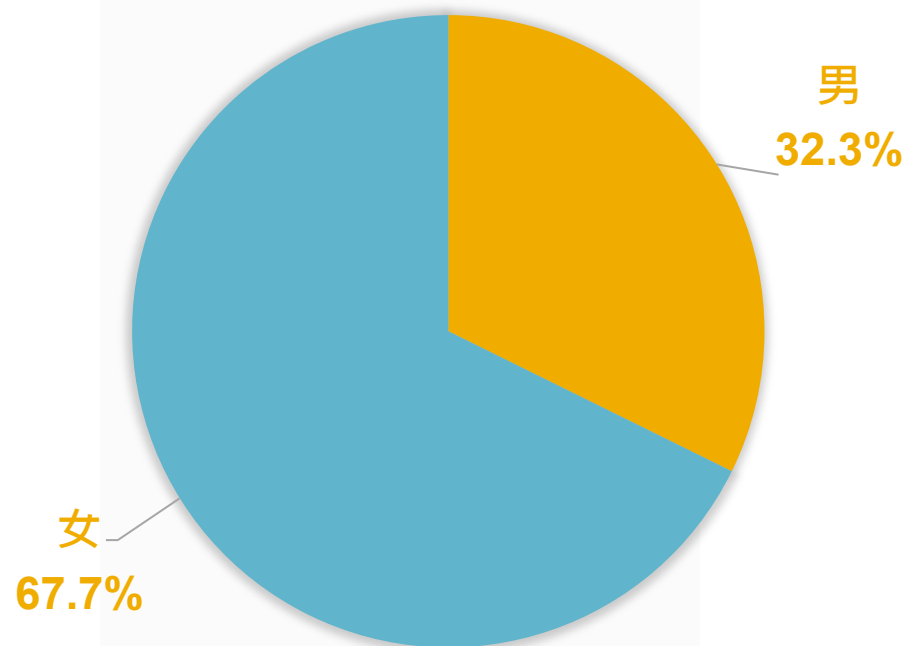
對象



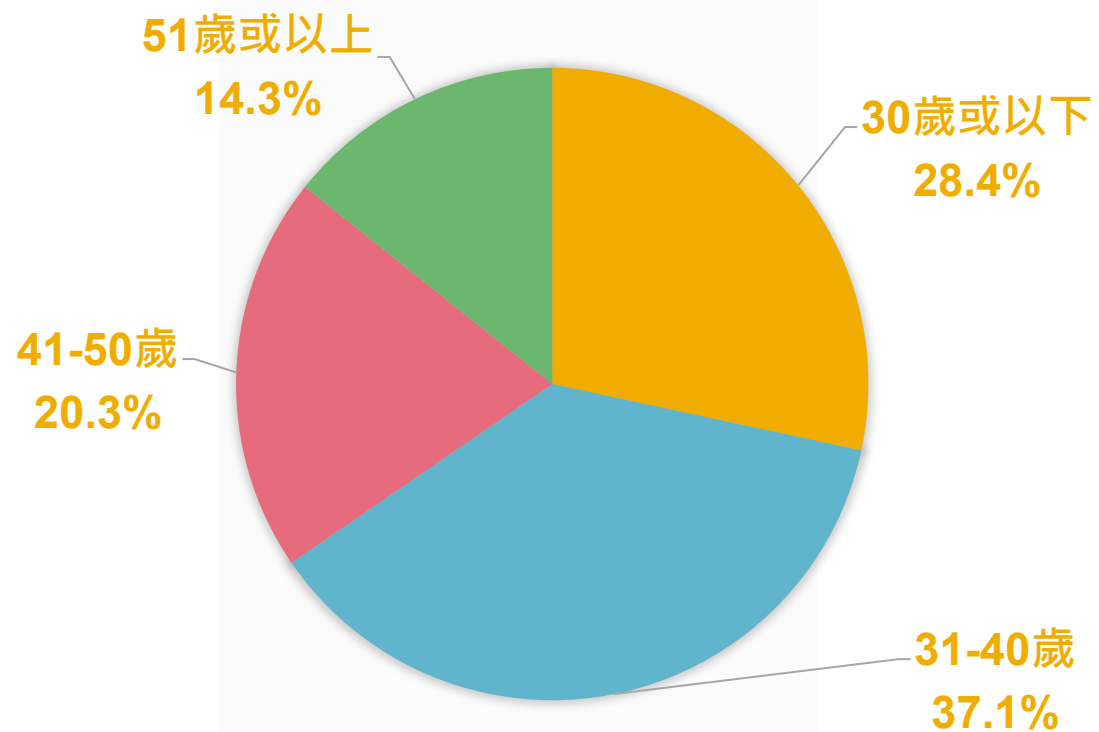
成功訪問了627位
於上述期間尋求
僱員諮詢及輔導服務的僱員

香港打工仔身心健康調查 結果及分析

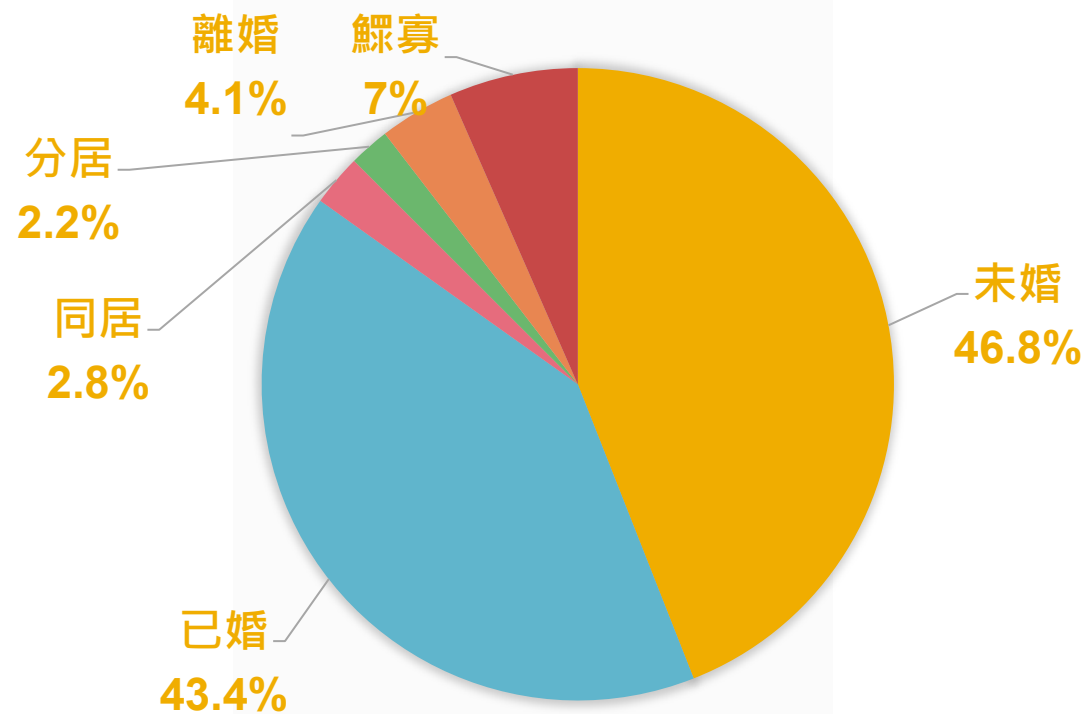
性別分佈



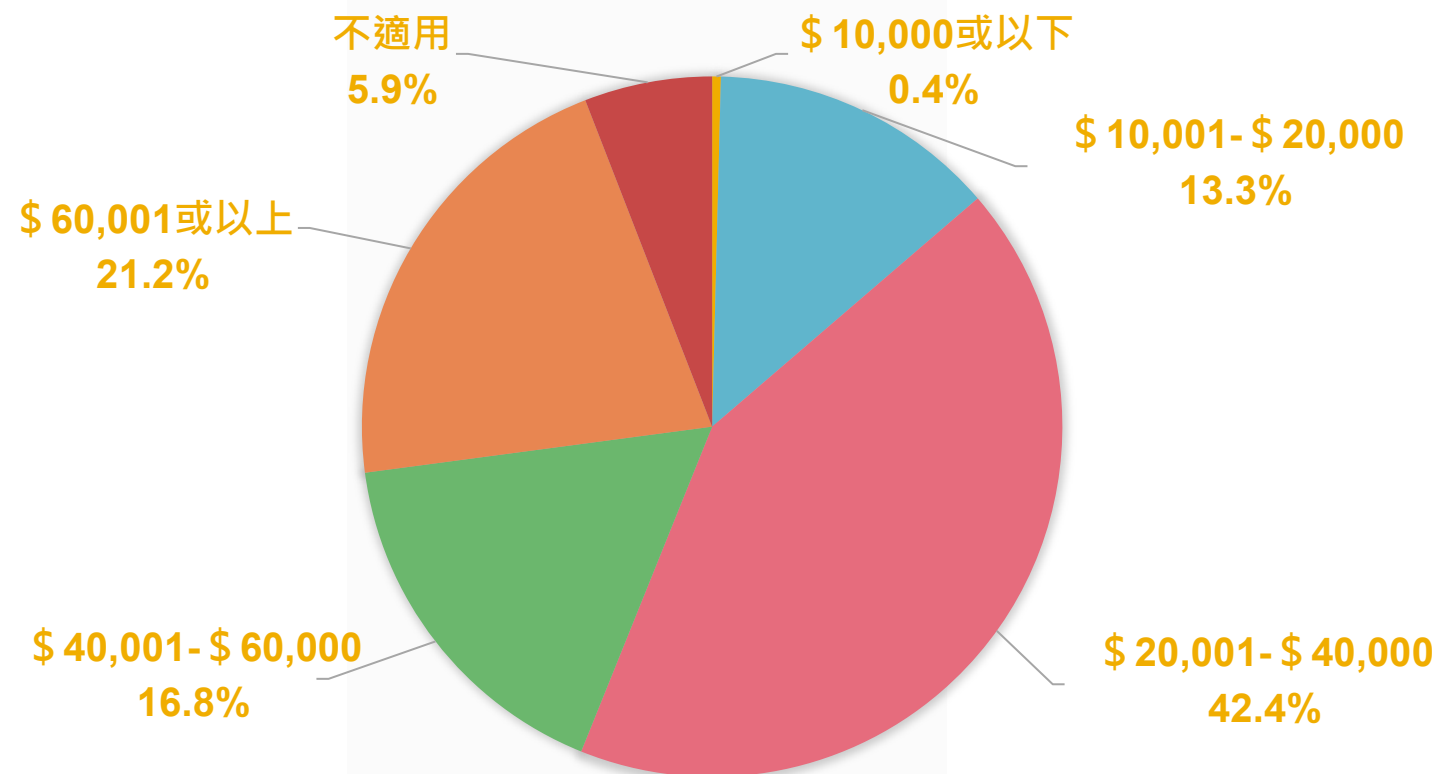
年齡分佈



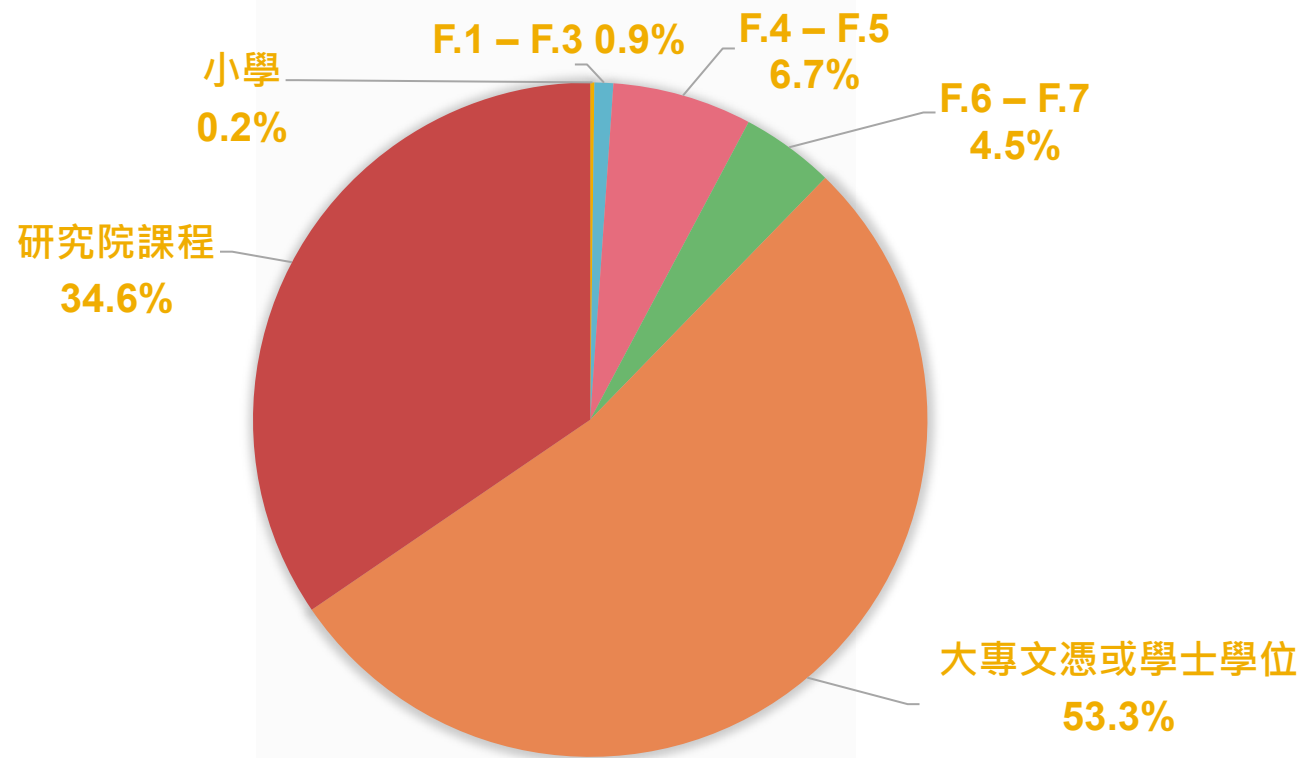
婚姻狀況分佈



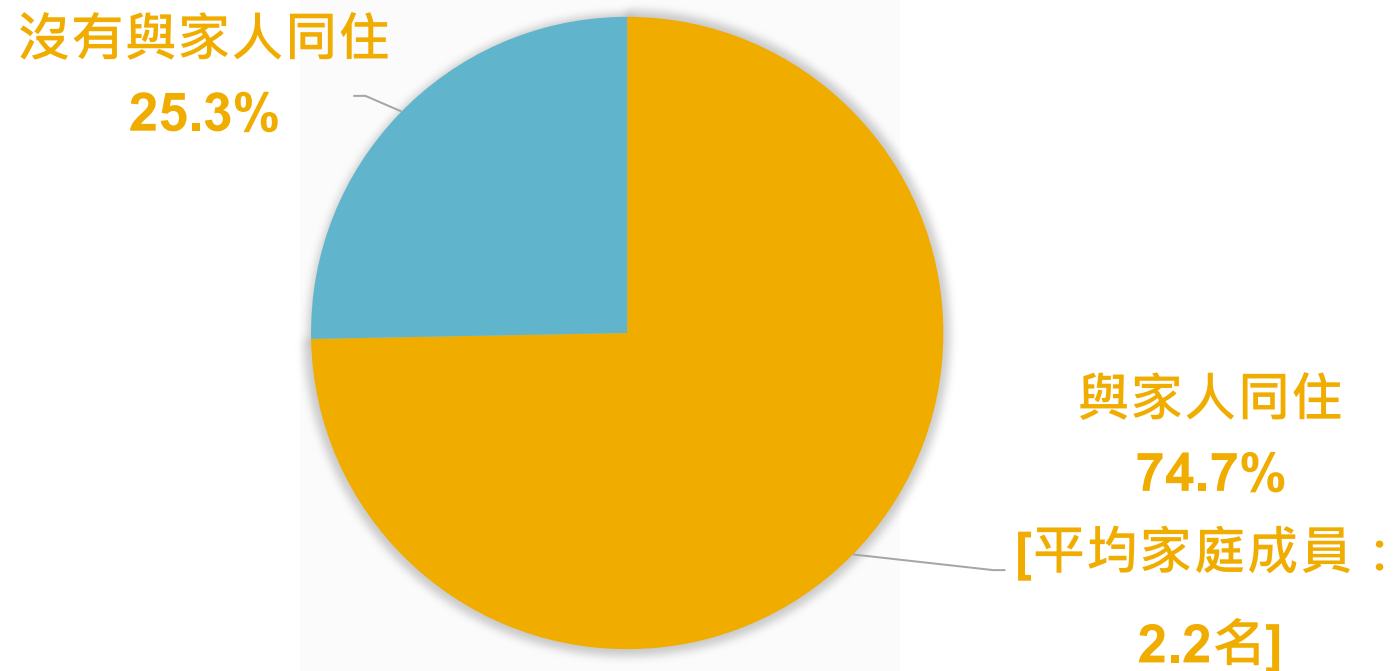
每月入息狀況分佈



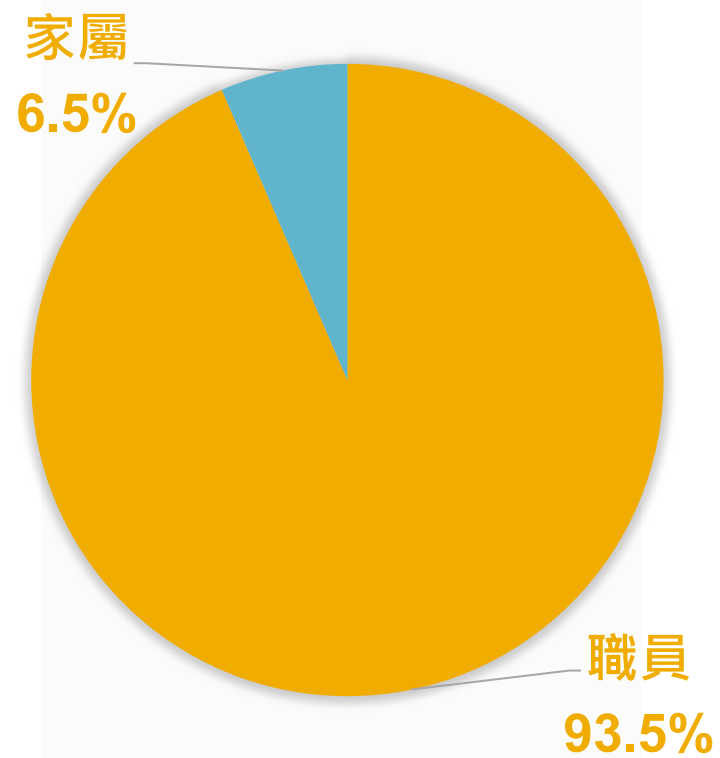
學歷狀況分佈



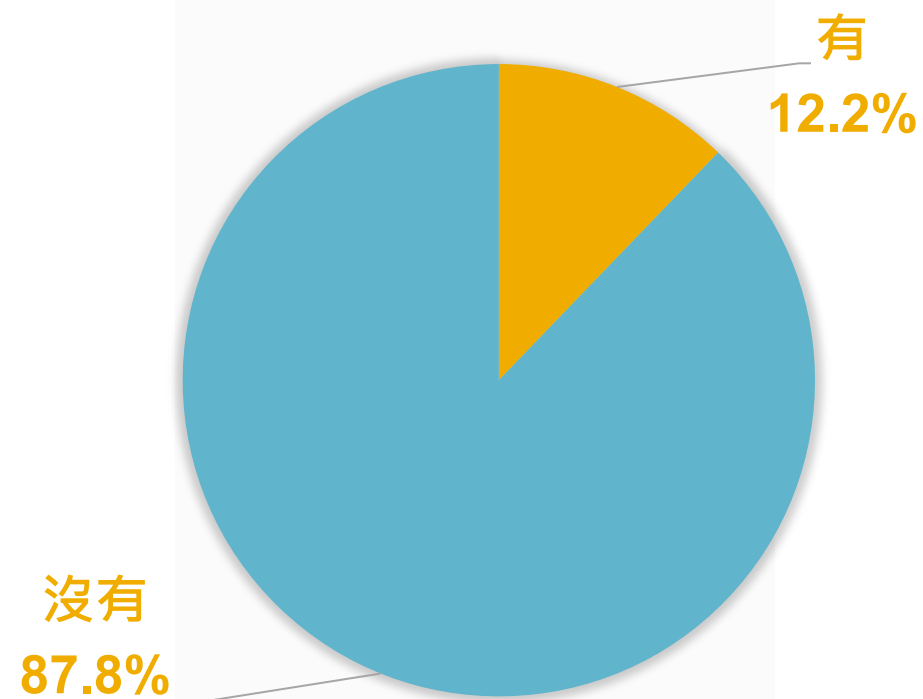
與家人同住情況分佈



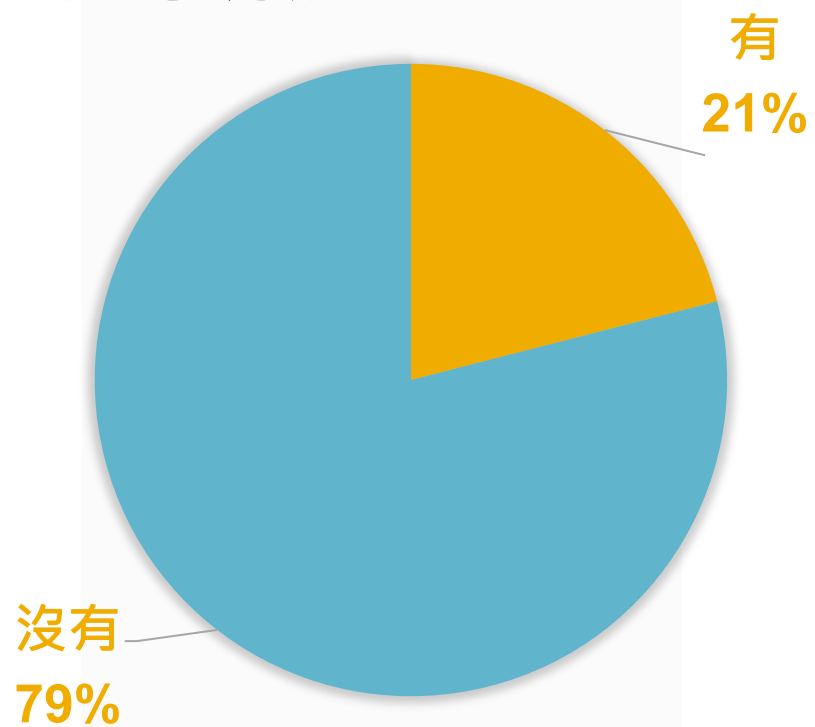
受訪者身份



精神病患紀錄



定期服用醫生處方藥物情況





調查結果

1. 打工仔職場狀況

WOS#1 (心不在焉/Presenteeism) 「我的問題會妨礙我集中精神工作」

	人數	百分比
非常不同意	44	7.2%
有些不同意	30	4.9%
中立/無意見	61	10.0%
有些同意	294	48.4%
非常同意	179	29.4%
總數	608	100.0%

	香港 (N=608)	國際 (N=39,135)
沒有問題(Not a problem) (1-3分)	22.2%	44%
有問題(Problem) (4-5分)	77.8%	56%
總數	100.0%	100.0%

WOS#2 (工作投入度/ Work Engagement)

「我經常渴望上班，開始新的一天」

	人數	百分比
非常不同意	123	20.3%
有些不同意	174	28.7%
中立/無意見	162	26.7%
有些同意	103	17.0%
非常同意	44	7.3%
總數	606	100.0%

	香港 (N=606)	國際 (N=39,135)
沒有問題(Not a problem) (3-5分)	51.0%	69%
有問題(Problem) (1-2分)	<u>49.0%</u>	<u>31%</u>
總數	100.0%	100.0%

WOS#3 (生活滿意度/ Life Satisfaction)

「到目前為止，我的生活大致事事順境」

	人數	百分比
非常不同意	89	14.6%
有些不同意	206	33.8%
中立/無意見	135	22.2%
有些同意	154	25.3%
非常同意	25	4.1%
總數	609	100.0%

	香港 (N=609)	國際 (N=39,135)
沒有問題(Not a problem) (3-5分)	51.6%	63%
有問題(Problem) (1-2分)	<u>48.4%</u>	<u>37%</u>
總數	100.0%	100.0%

WOS#4 (工作苦惱度/Work Distress)

「我害怕上班」

	人數	百分比
非常不同意	113	18.6%
有些不同意	130	21.4%
中立/無意見	153	25.2%
有些同意	159	26.2%
非常同意	52	8.6%
總數	607	100.0%

	香港 (N=607)	國際 (N=39,135)
沒問題(Not a problem) (1-3分)	62.2%	77.0%
有問題(Problem) (4-5分)	<u>34.8%</u>	<u>23.0%</u>
總數	100.0%	100.0%

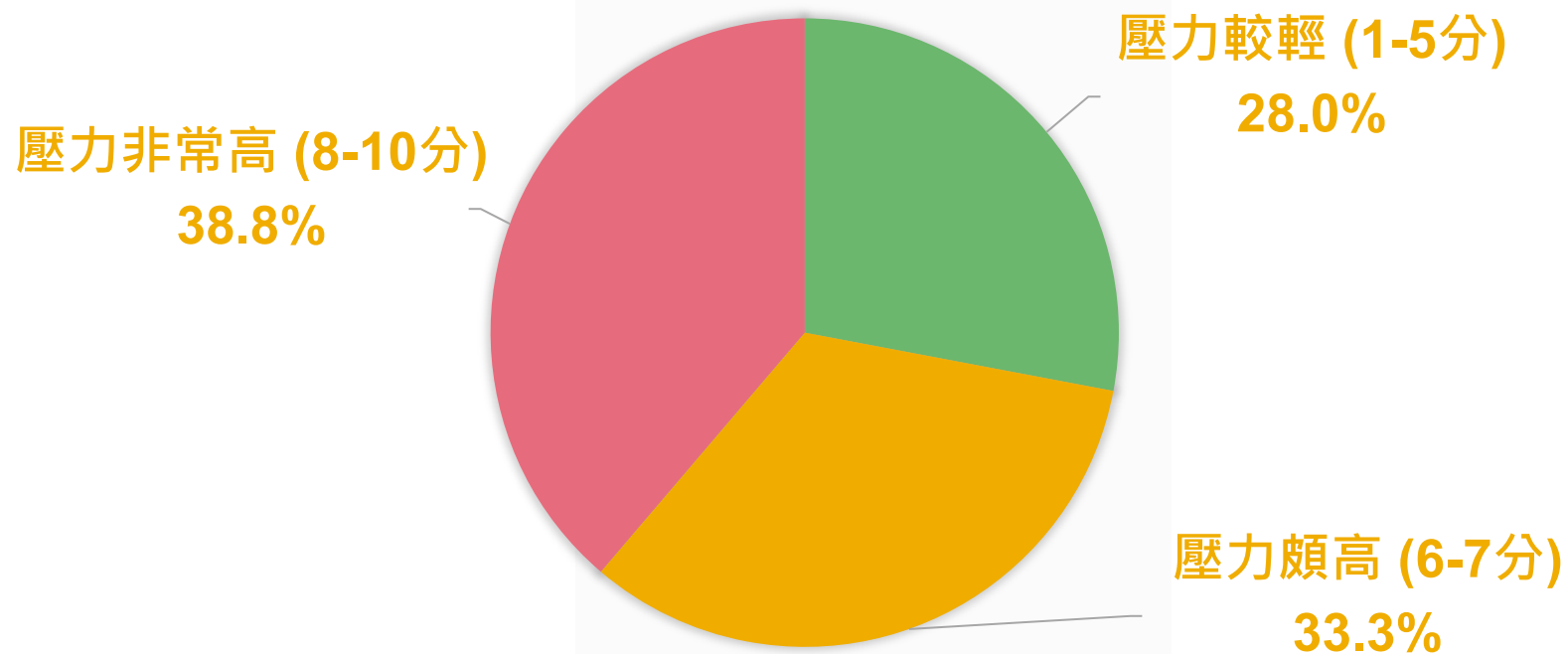
WOS#5 (缺勤率/Absenteeism)

「最近一個月，曾因面對困難影響而試過請假比率」

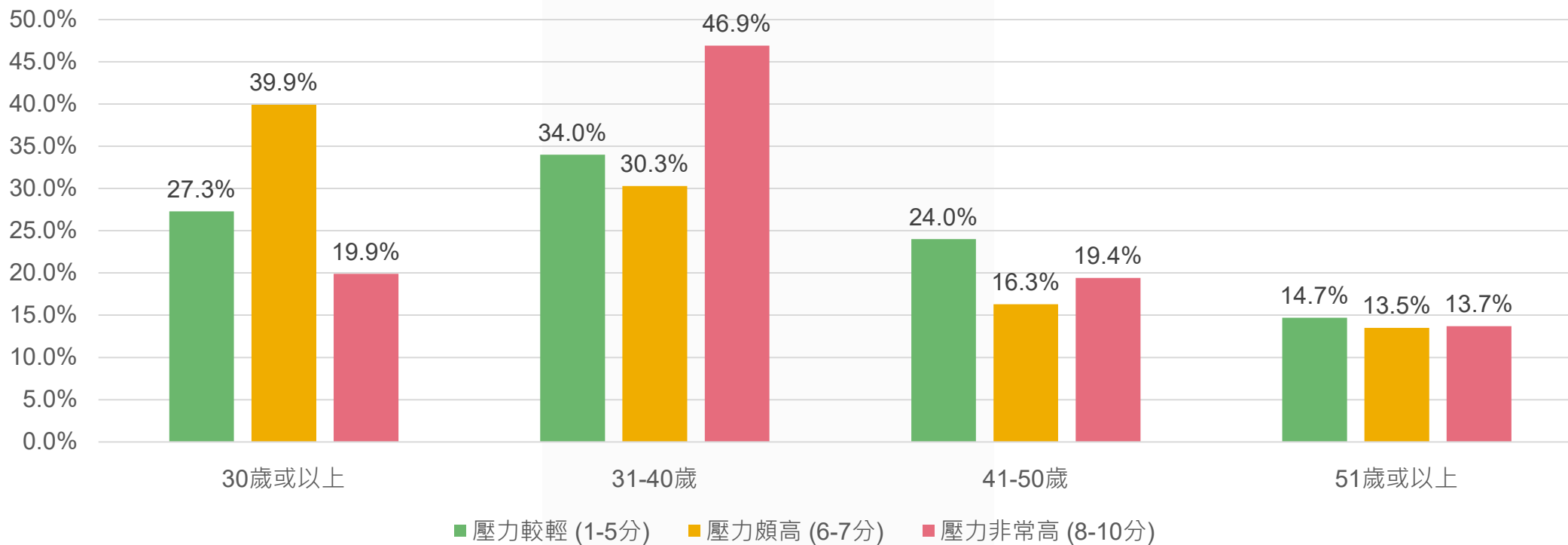
	人數	百分比
未曾請假	409	65.2%
曾經請假	218	<u>34.8%</u>
總數	627	100.0%

		N	平均
病假 (日)	前測	218	<u>6.1</u>
年假 (日)	前測	218	<u>3.1</u>
特別事假 (日)	前測	218	<u>1.9</u>
其他：未能如常上班 (如早退/遲到) (日)	前測	218	<u>1.2</u>

工作壓力



不同年齡層受訪者的工作壓力



工作壓力

	對受訪者的影響
受訪者工作壓力愈高	出現WOS#2 (工作投入度/ Work Engagement) 「我經常渴望上班，開始新的一天」的情況愈低***
	出現WOS#4 (工作苦惱度/Work Distress) 「我害怕上班」的情況愈高***
	與上司的關係愈差***
	對工作的滿足感愈低***
	現時的身心狀態會愈差***

分析方法：Pearson correlation

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

***工作壓力愈高，受訪者在工作上的表現不但會受影響，而且更會影響其身心健康**

曾嘗試處理以上的困擾的方法

	曾嘗試過	未曾嘗試過
向別人求助 (N=599)	372 (62.1%)	227 (37.9%)
用娛樂或運動方法開解自己 (N=598)	268 (44.8%)	330 (55.2%)
自己看開點, 相信「船到橋頭自然直」 (N=599)	240 (40.1%)	359 (59.9%)
不去想它 (N=601)	231 (38.4%)	370 (61.6%)
祈求神明幫助 (N=594)	139 (23.4%)	455 (76.6%)
用食煙或飲酒方法開解自己 (N=591)	70 (11.9%)	521 (88.2%)
其他 (N=590)	64 (10.8%)	526 (89.2%)

* 調查發現約4成受訪者 (37.9%)表示在尋求「僱員支援計劃」前，他們未曾嘗試過向別人求助，此暗示「僱員支援計劃」是其首個向外主動求助的途徑

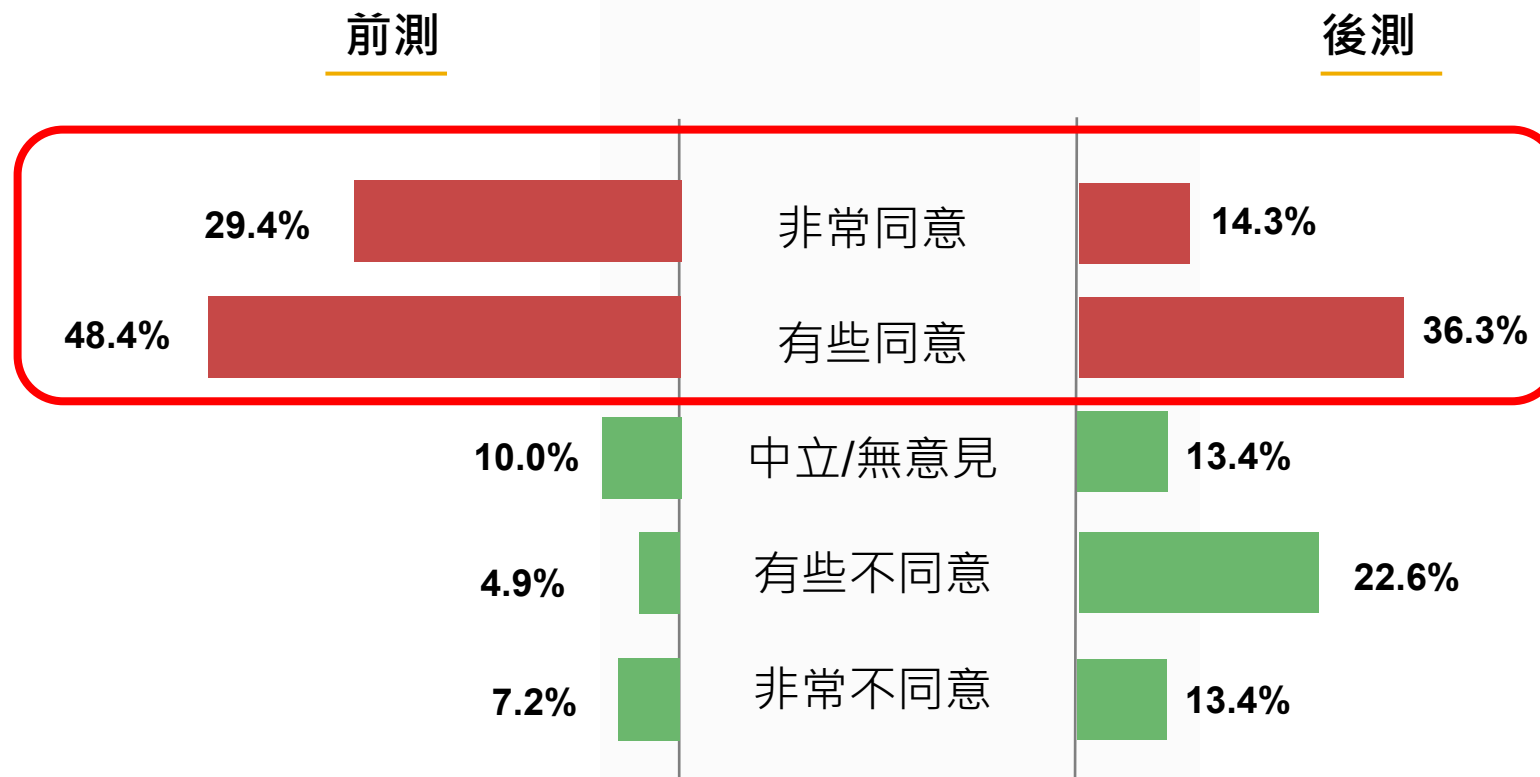


調查結果

2.使用「僱員支援計劃」後的轉變

I. 「職場狀況量表」 (Workplace Outcome Suite)表現

WOS #1 (心不在焉 / Presenteeism) 我的問題會妨礙我集中精神工作

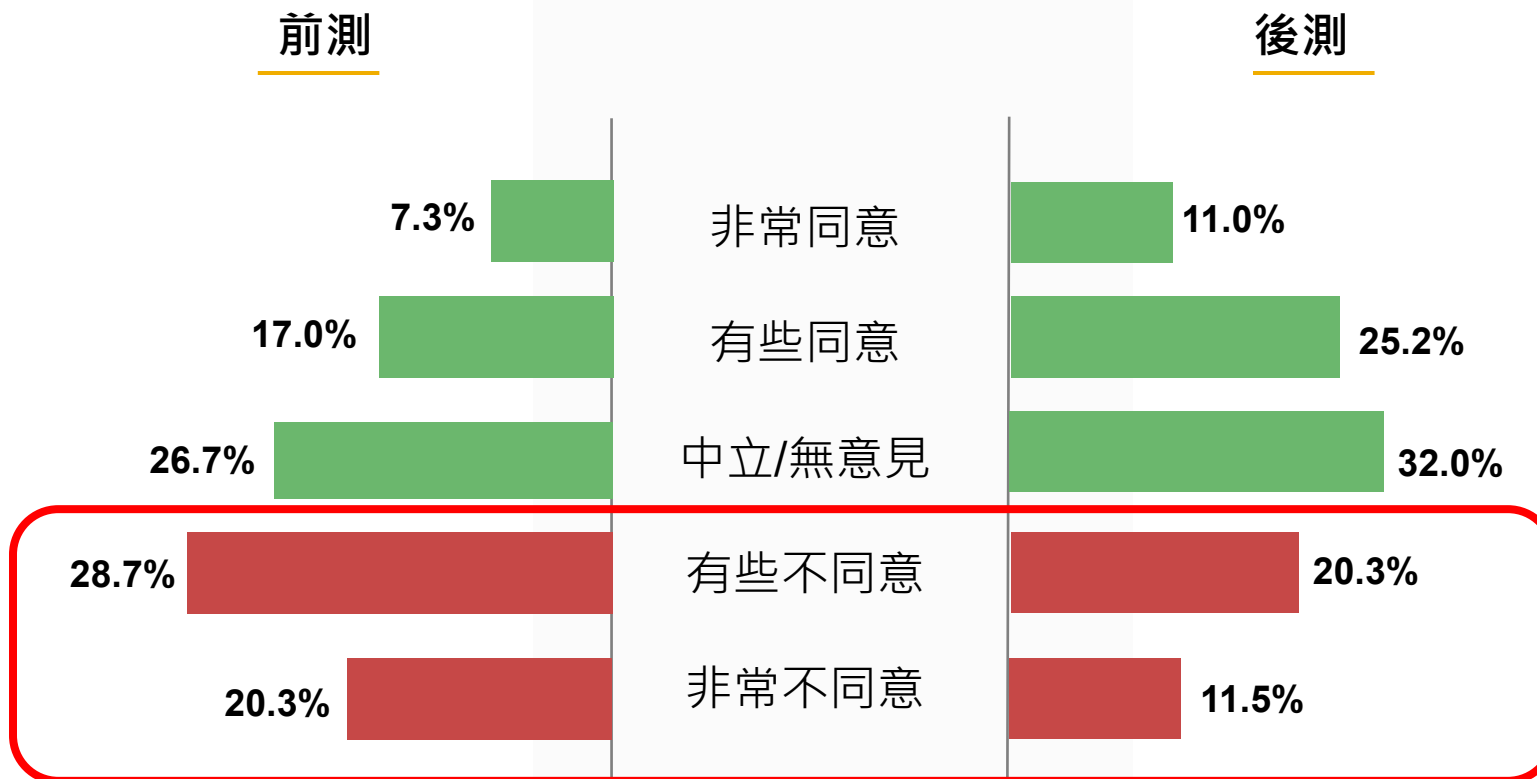


*工作時處於心不在焉的比率由 **77.8%** 減至 **50.6%**

*前測表示工作時處於心不在焉的受訪者中，有**43.8%**在使用計劃後已沒有出現此狀況

$\chi^2(1) = 25.613, p = .000$

WOS #2 (工作投入度 / Work Engagement) 「我經常渴望上班，開始新的一天」

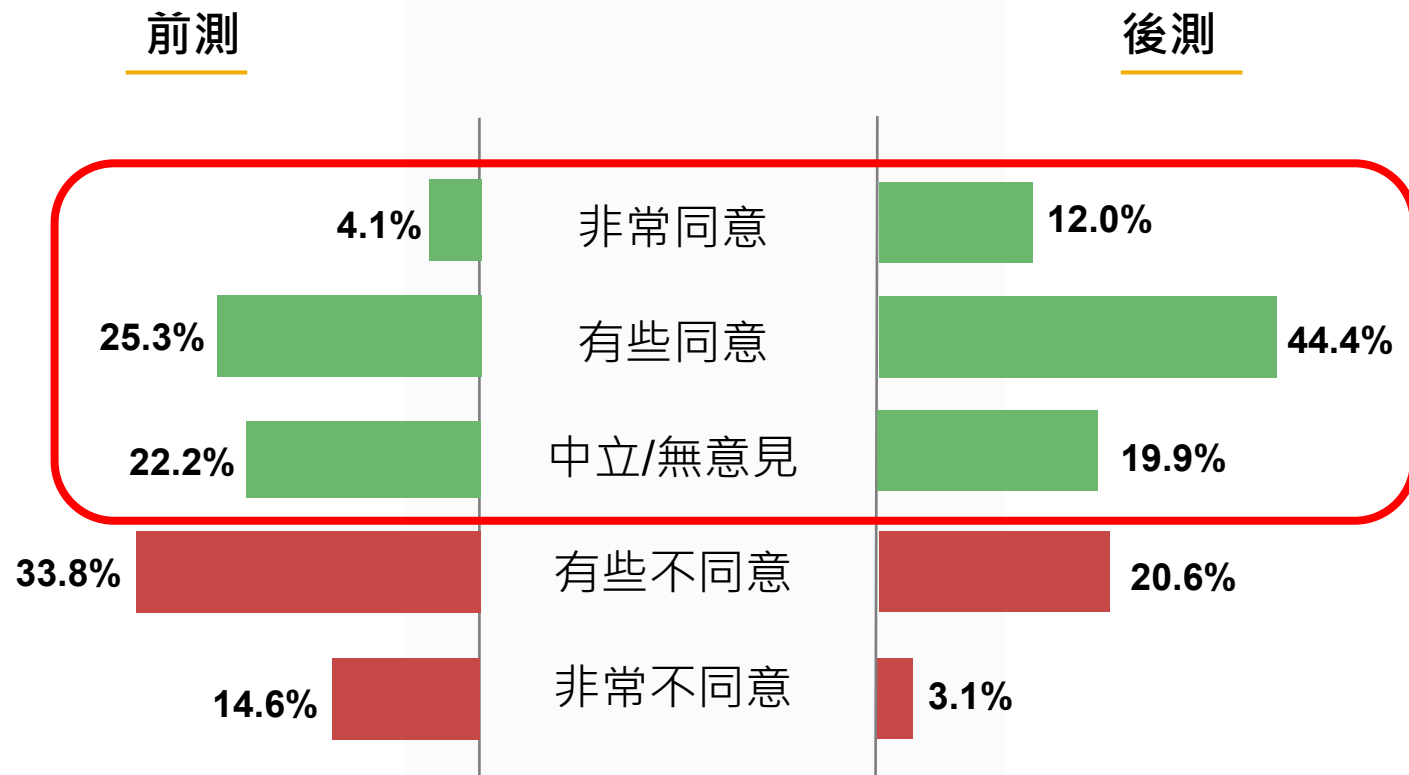


*能投入工作比率由 **51.0%** 升至 **68.2%**

*前測表示不能投入工作的受訪者中，有**49.8%**在使用計劃後已沒有出現此狀況

$\chi^2(1) = 84.158, p = .000$

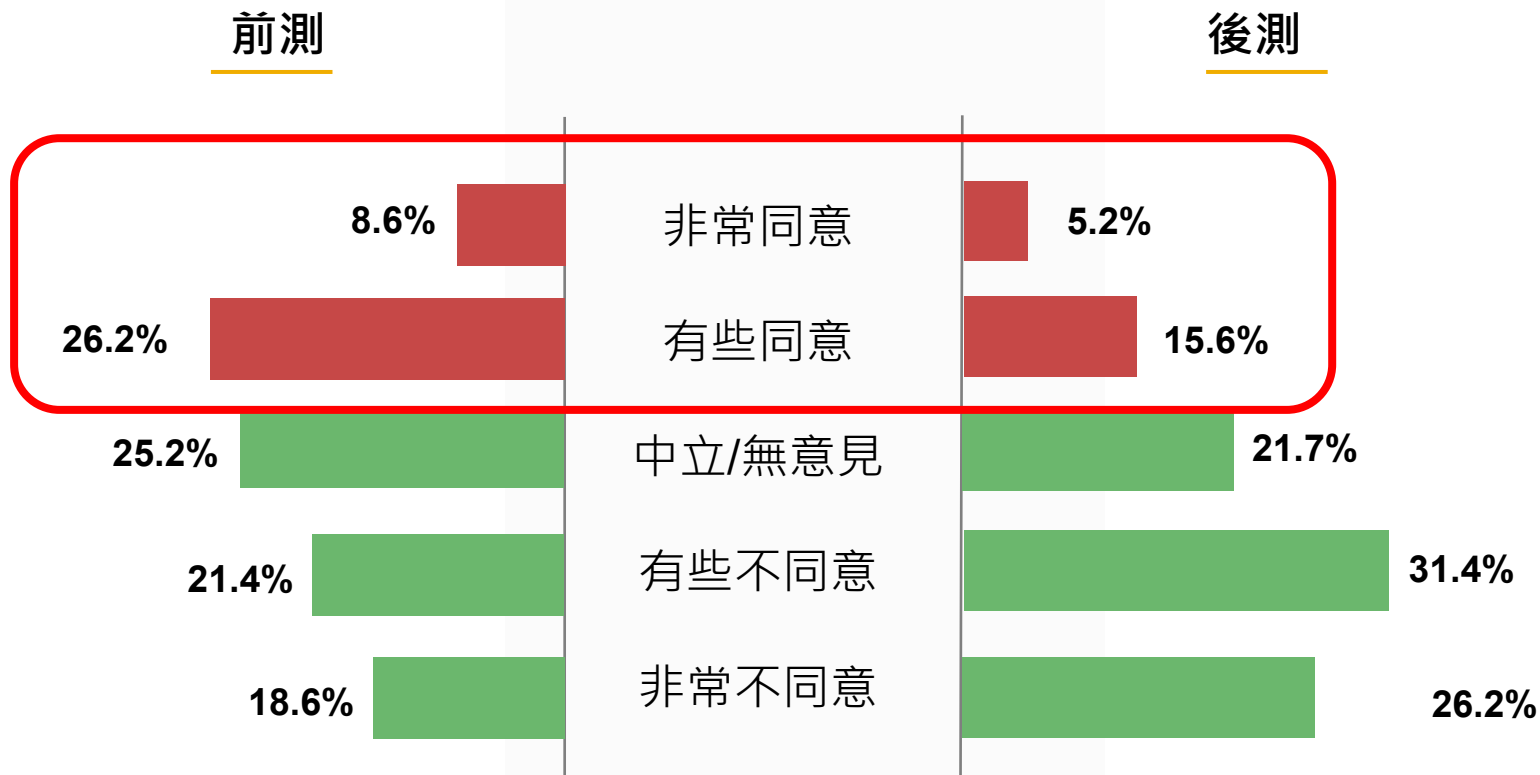
WOS #3 (生活滿意度 / Life Satisfaction) 「到目前為止，我的生活大致事事順景」



*生活滿意率由 51.6% 提升至 76.3%

*前測表示對生活並不滿意的受訪者中，有64.8%在使用計劃後已沒有出現此狀況 $\chi^2(1) = 38.437, p = .000$

WOS #4 (工作苦惱度 / Work Distress) 「我害怕上班」

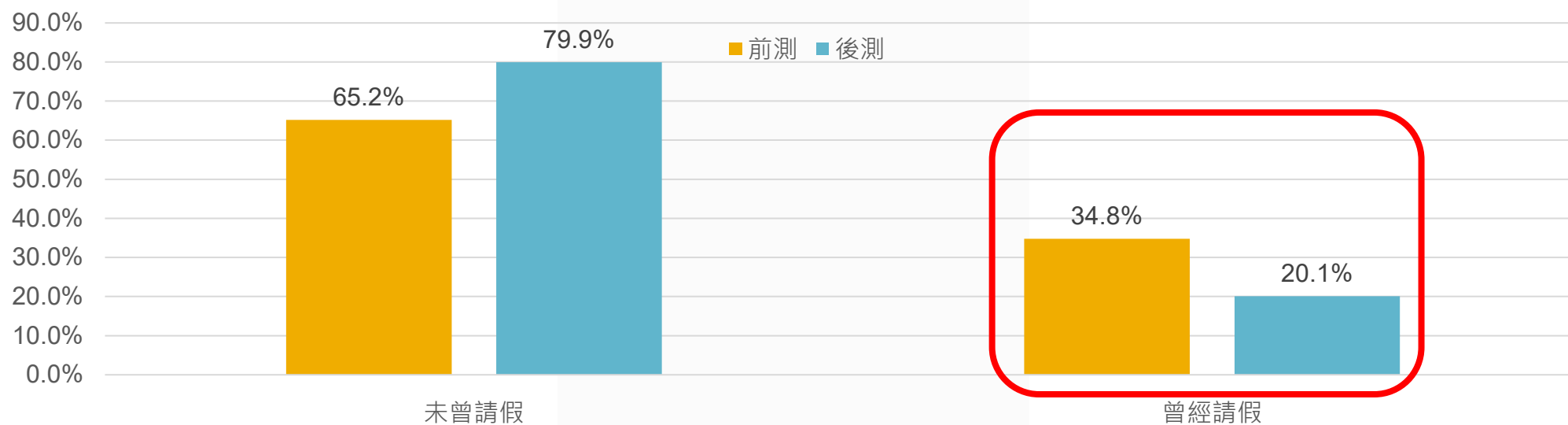


*工作苦惱度高的比率由 **34.8%** 減至 **20.8%**

*前測表示工作苦惱度高的受訪者中，有**65.6%**在使用計劃後已沒有出現此狀況 $\chi^2(1) = 36.379, p = .000$

WOS #5 缺勤率 (Absenteeism)

「最近一個月，曾因面對困難影響而試過請任何的假期？」



*缺勤率，由 34.8% 減至 20.1%

*前測表示曾因受困難所影響而請假的受訪者中，有86.6%在使用計劃後已沒有出現此狀況

$\chi^2(1) = 32.380, p = .000$

WOS #5 缺勤率 (Absenteeism)

「最近一個月，曾因面對困難影響而試過請任何的假期？」

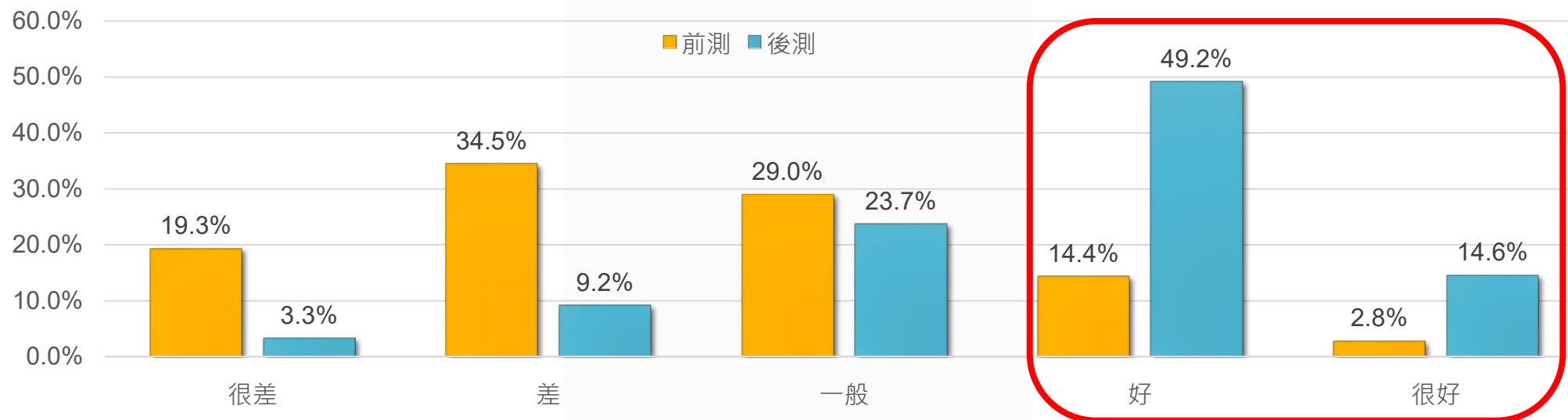
		N	平均
病假 (日)	前測	218	6.0849
	後測	126	6.3016
年假(日)	前測	218	<u>3.1264</u>
	後測	126	<u>3.0714</u>
特別事假(日)	前測	218	<u>1.9312</u>
	後測	126	<u>1.4683</u>
其他：未能如常上班 (如早退/ 遲到) (日)	前測	218	<u>1.2343</u>
	後測	126	<u>1.1942</u>

調查結果

2.使用「僱員支援計劃」後的轉變

II. 健康狀況的改善情況

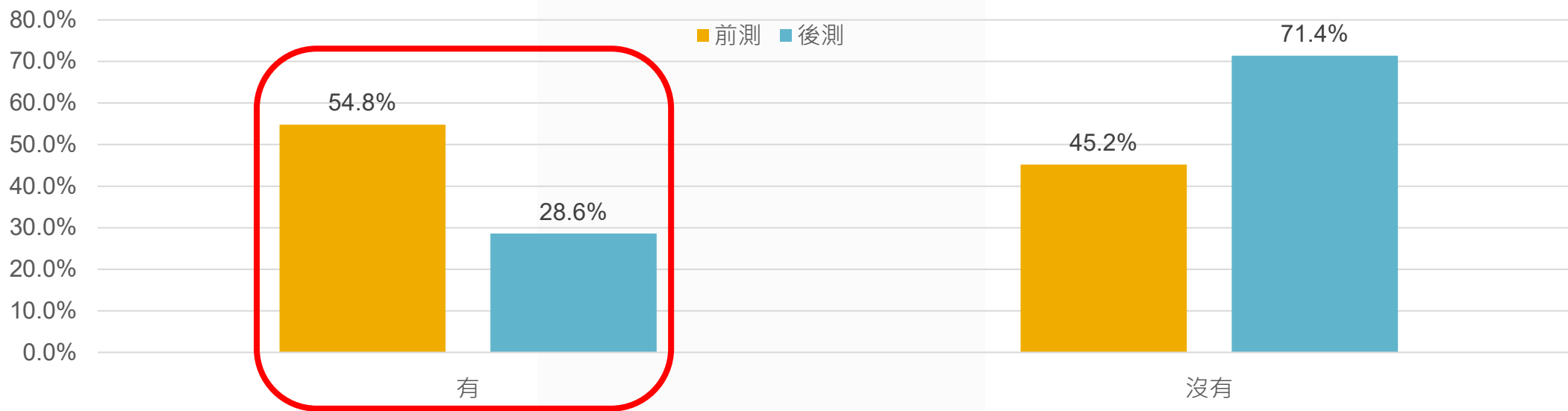
身心狀態



*「身心狀態」整體自我評估（好至很好），由 **17.2%** 升至 **63.8%**

*如前測在「現時的身心狀態」屬「很差」/「差」/「一般」的受訪者中，
有 **59.0%** 在使用計劃後的評語升為「好」/「很好」 $\chi^2(16) = 92.962, p = .000$

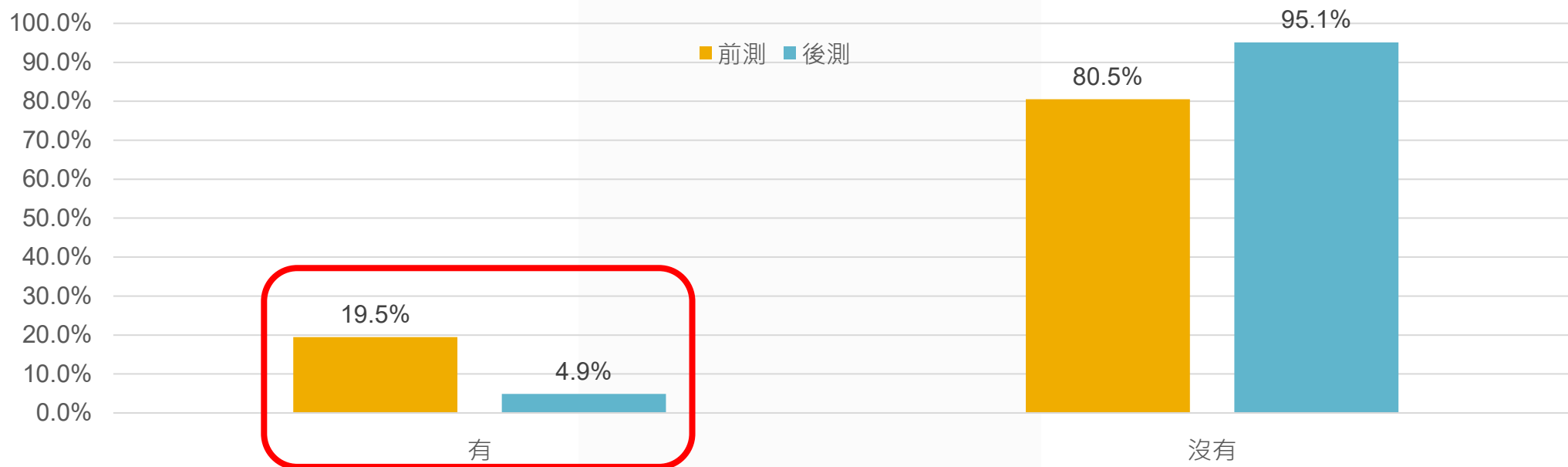
受到身體健康問題困擾



* 有「受到身體健康問題困擾」的比率，由 54.8% 減至 28.6%

* 前測表示「有受到身體健康問題困擾」受訪者中，有 66.1% 在使用計劃後再沒有出現此情況 $\chi^2(1) = 8.483, p = .000$

想過自殺/傷害自己



* 有「想過自殺/傷害自己」的比率，由 **19.5%** 減至 **4.9%**

* 前測表示「有想過自殺/傷害自己」受訪者中，有**93.1%**在使用計劃後再沒有出現此情況 $\chi^2(1) = .971, p = .325$

曾經誤用/濫用/過量服用酒精/藥物



* 有「曾經誤用/濫用/過量服用酒精/藥物」的比率，由 6.3% 減至 2.7%

* 前測表示「有曾經誤用/濫用/過量服用酒精/藥物」受訪者中，有 85.7% 在使用計劃後再沒有出現此情況

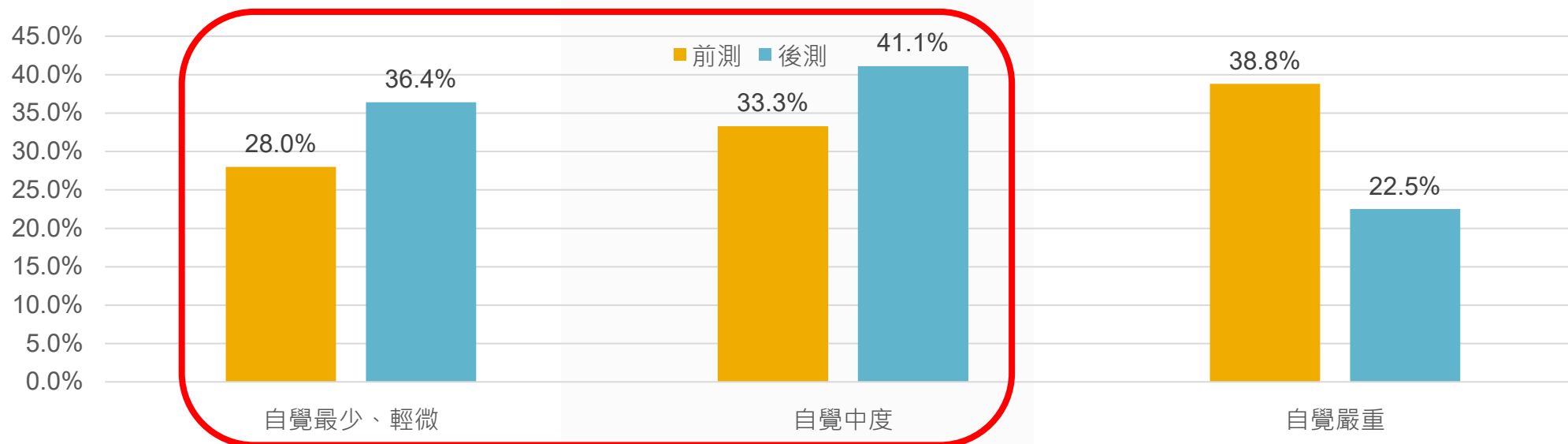
$\chi^2(1) = 14.648, p = .000$

調查結果

2.使用「僱員支援計劃」後的轉變

III.受訪僱員在公司工作的實際改善情況

工作壓力

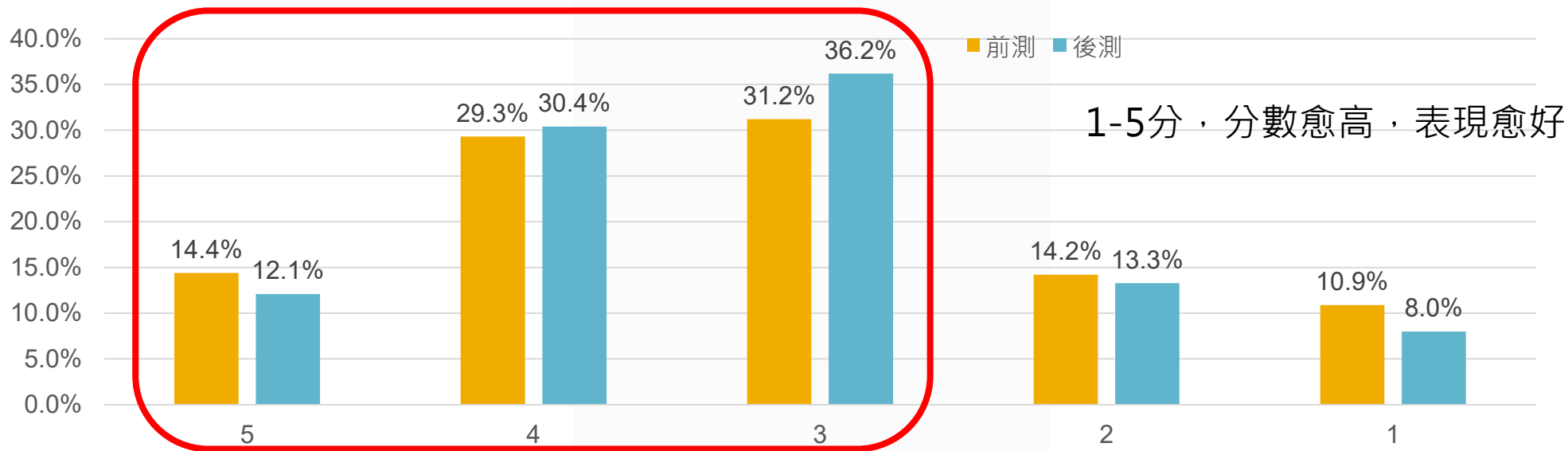


*「工作壓力」屬「自覺最少、輕微」/「自覺中度」的比率，由 **61.3%** 升至 **77.5%**

*如前測在「工作壓力」屬「自覺嚴重」的受訪者中，

有**70.2%**在使用計劃後的評語下降至「自覺最少、輕微」/「自覺中度」 $\chi^2(4) = 4.999, p = .287$

上司對受訪者「工作表現評估」

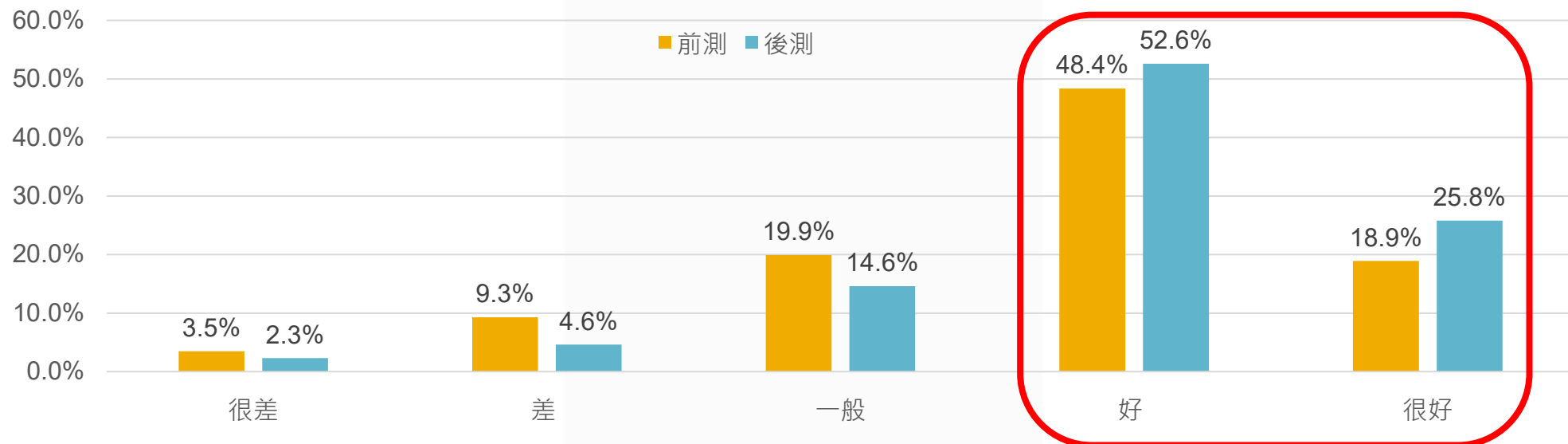


*上司對受訪者的「工作表現評估」的整體評語屬「3至5分」，由 **74.9%** 升至 **78.7%**

*如前測在「工作表現評估」的整體評語為「1至2分」的受訪者中，

有 **37.8%** 在使用計劃後的評語升為「3至5分」 $\chi^2(16) = 345.873, p = .000$

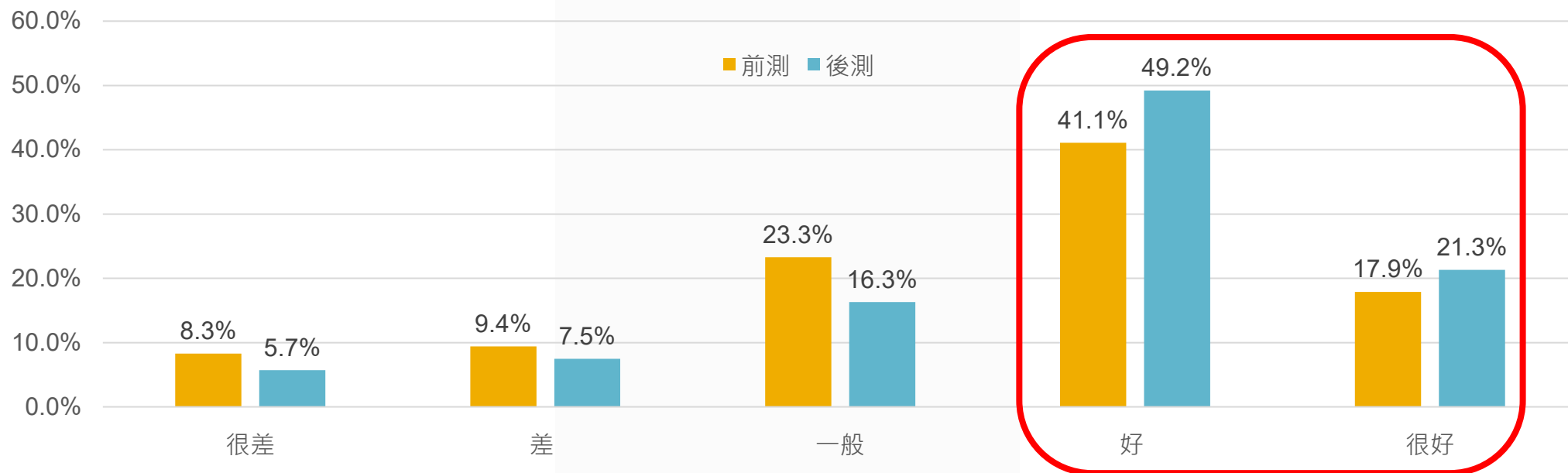
與同事關係



*「與同事關係」整體自我評估（好至很好），由 **67.3%** 升至 **78.4%**

*如前測在「現時與同事關係」屬「很差」/「差」/「一般」的受訪者中，
有**53.6%**在使用計劃後的評語升為「好」/「很好」 $\chi^2(16) = 252.071, p = .000$

與上司關係

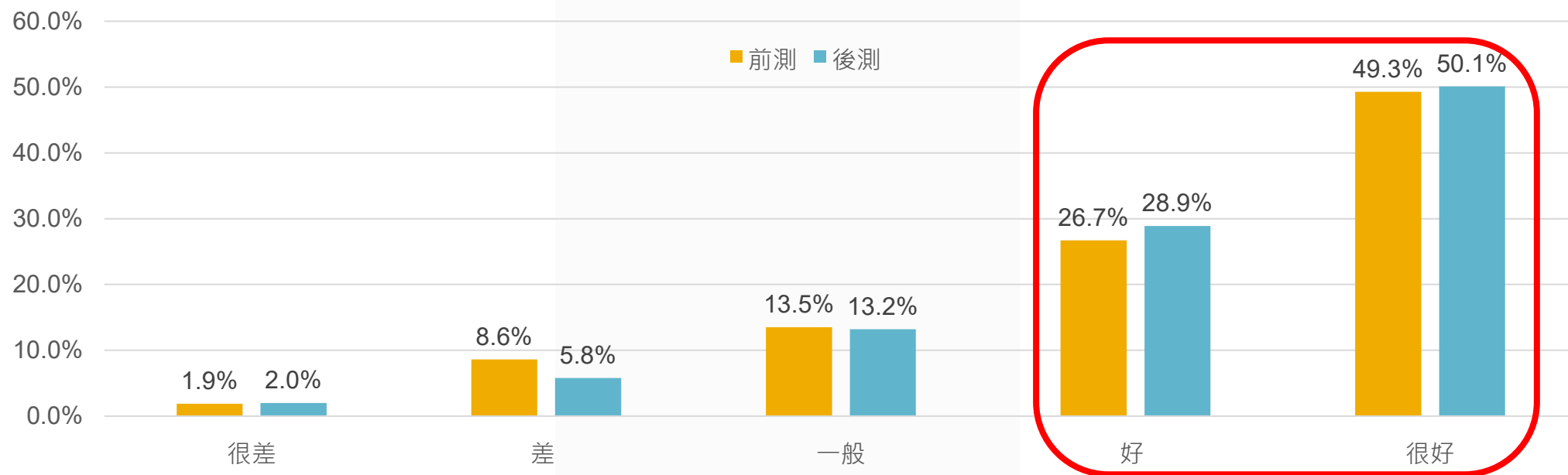


*「與上司關係」整體自我評估（好至很好），由 **59.0%** 升至 **70.5%**

*如前測在「與上司關係」屬「很差」/「差」/「一般」的受訪者中，

有**46.4%**在使用計劃後的評語升為「好」/「很好」 $\chi^2(16) = 313.532, p = .000$

準時上班

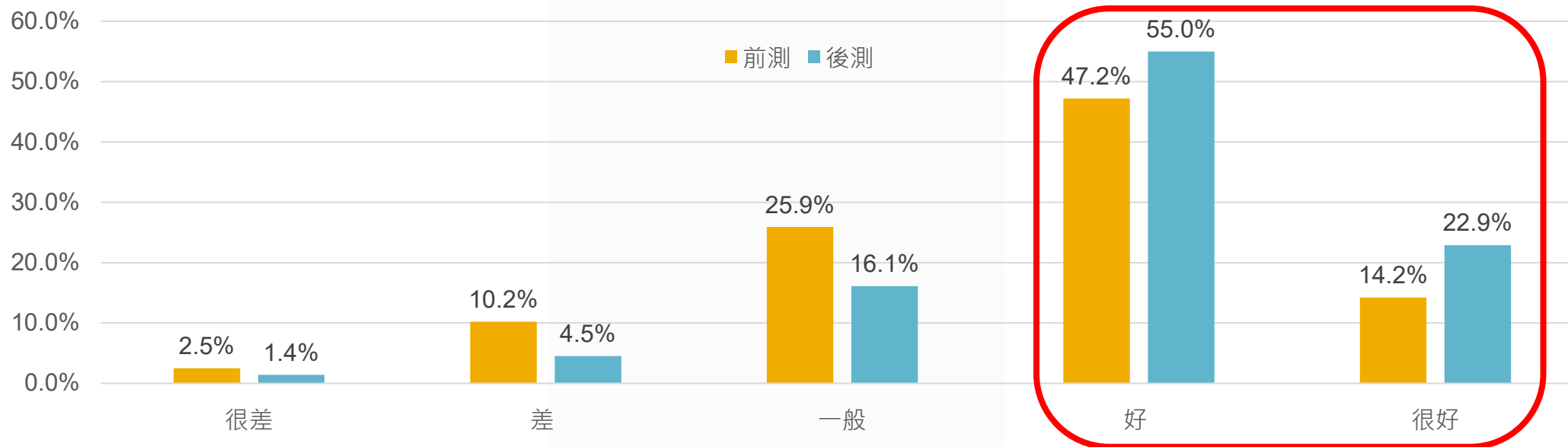


*「準時上班」整體自我評估（好至很好），由 **76.0%** 升至 **79.0%**

*如前測在「準時上班」表現屬「很差」/「差」/「一般」的受訪者中，

有 **51.5%** 在使用計劃後的評語升為「好」/「很好」 $\chi^2(16) = 193.835, p = .000$

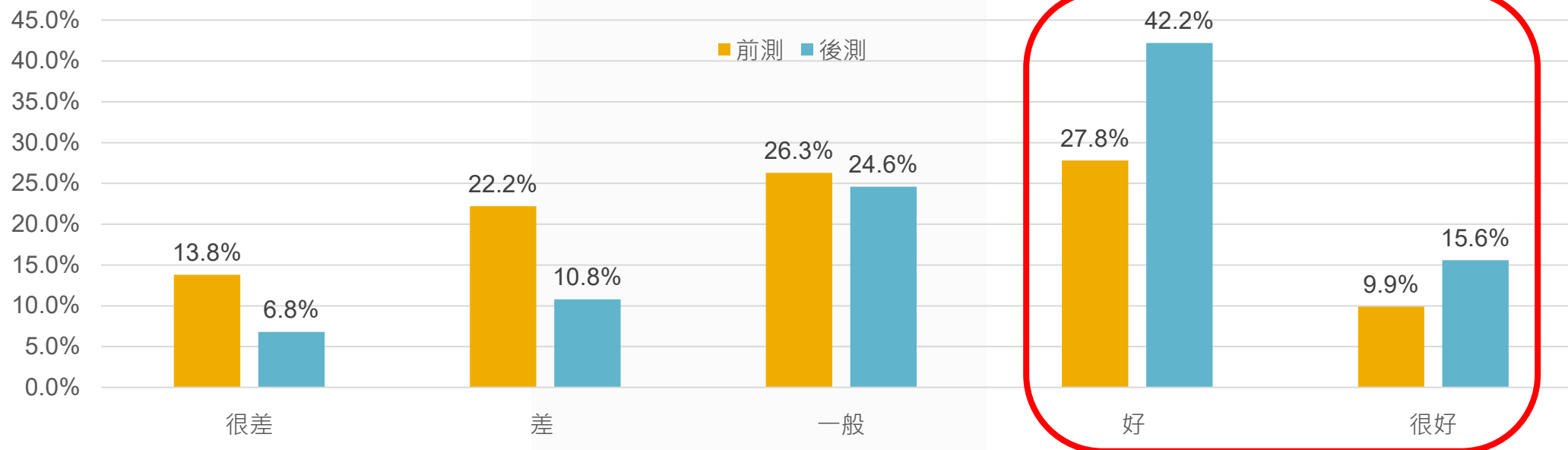
工作表現



*「工作表現」整體自我評估（好至很好），由 **61.4%** 升至 **77.9%**

*如前測在「工作表現」屬「很差」/「差」/「一般」的受訪者中，
有**55.8%**在使用計劃後的評語升為「好」/「很好」 $\chi^2(16) = 236.822, p = .000$

工作滿足感



*「工作滿足感」整體自我評估（好至很好），由 **37.7%** 升至 **57.8%**

*如前測在「工作滿足感」屬「很差」/「差」/「一般」的受訪者中，

有**42.3%**在使用計劃後的評語升為「好」/「很好」 $\chi^2(16) = 247.110, p = .000$



分享個案

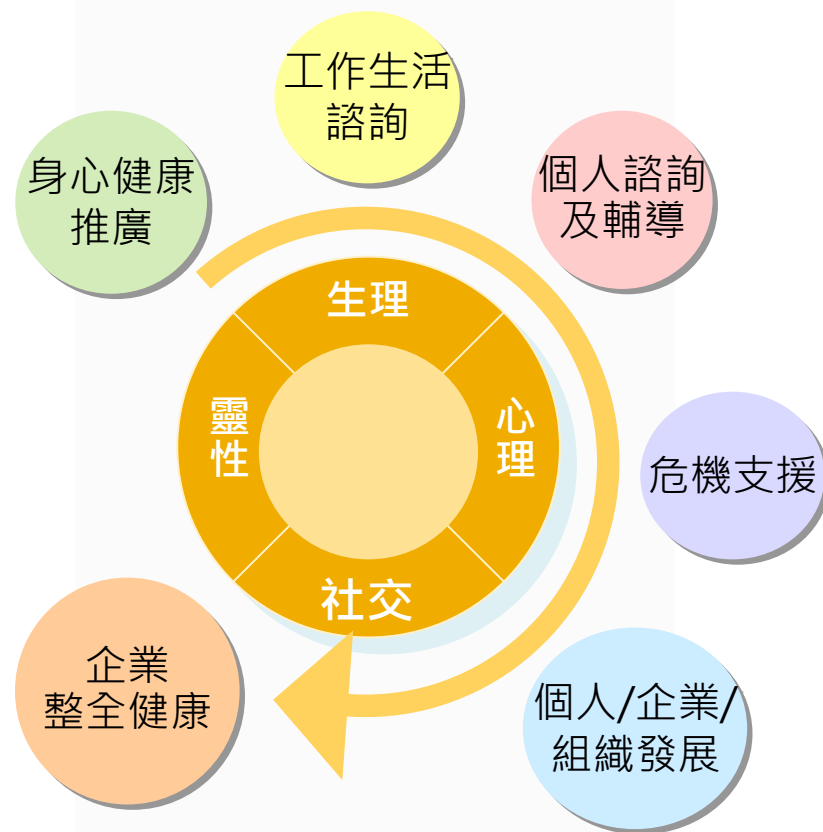
50歲的陳先生（化名）

任職金融機構，曾因工作量超出負荷而
引致壓力爆煲及情緒崩潰。

建議

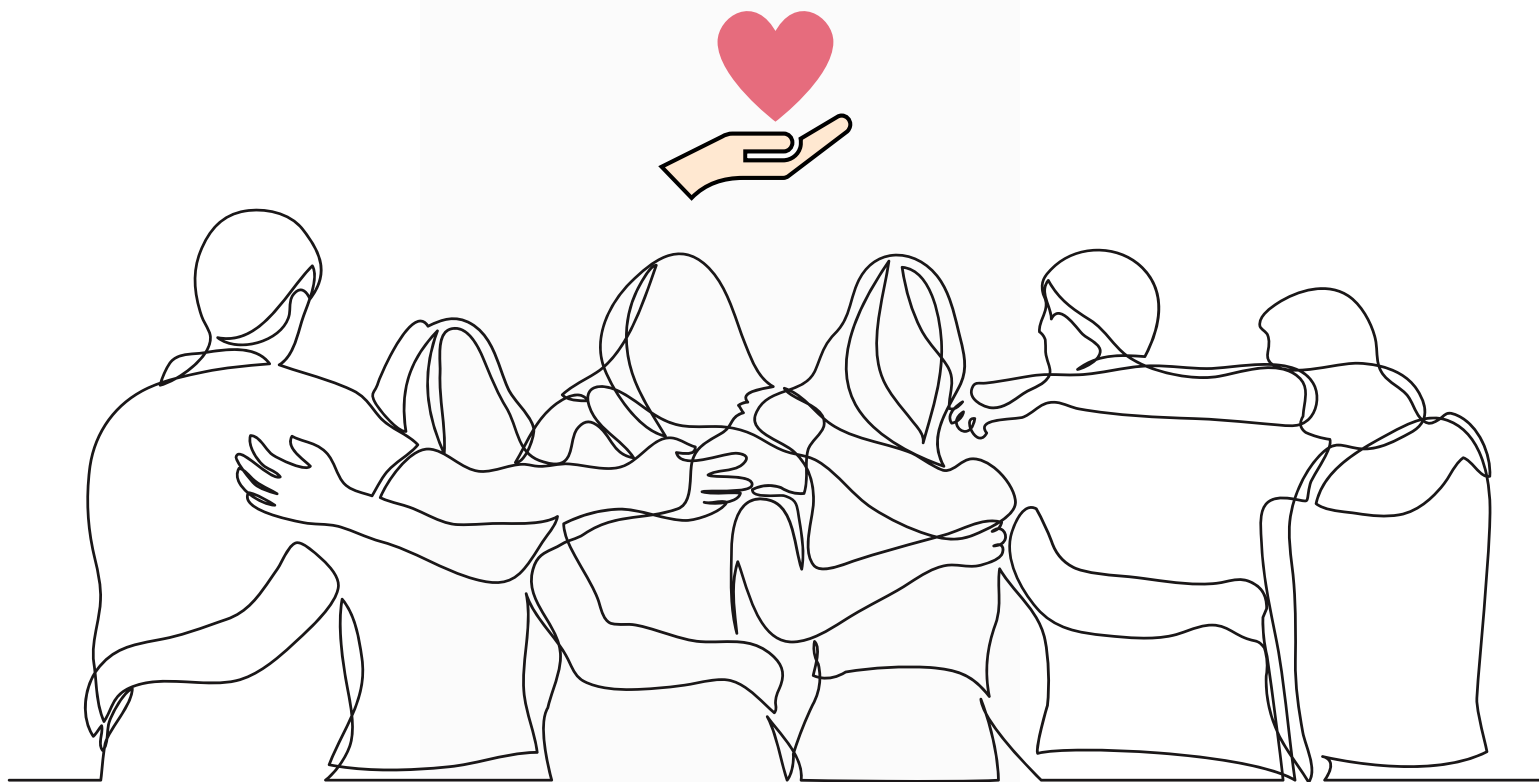
建議

1. 政府：資助中小企參與「僱員支援計劃」



建議

2. 僱主：於工作間設立「精神健康急救員」



建議

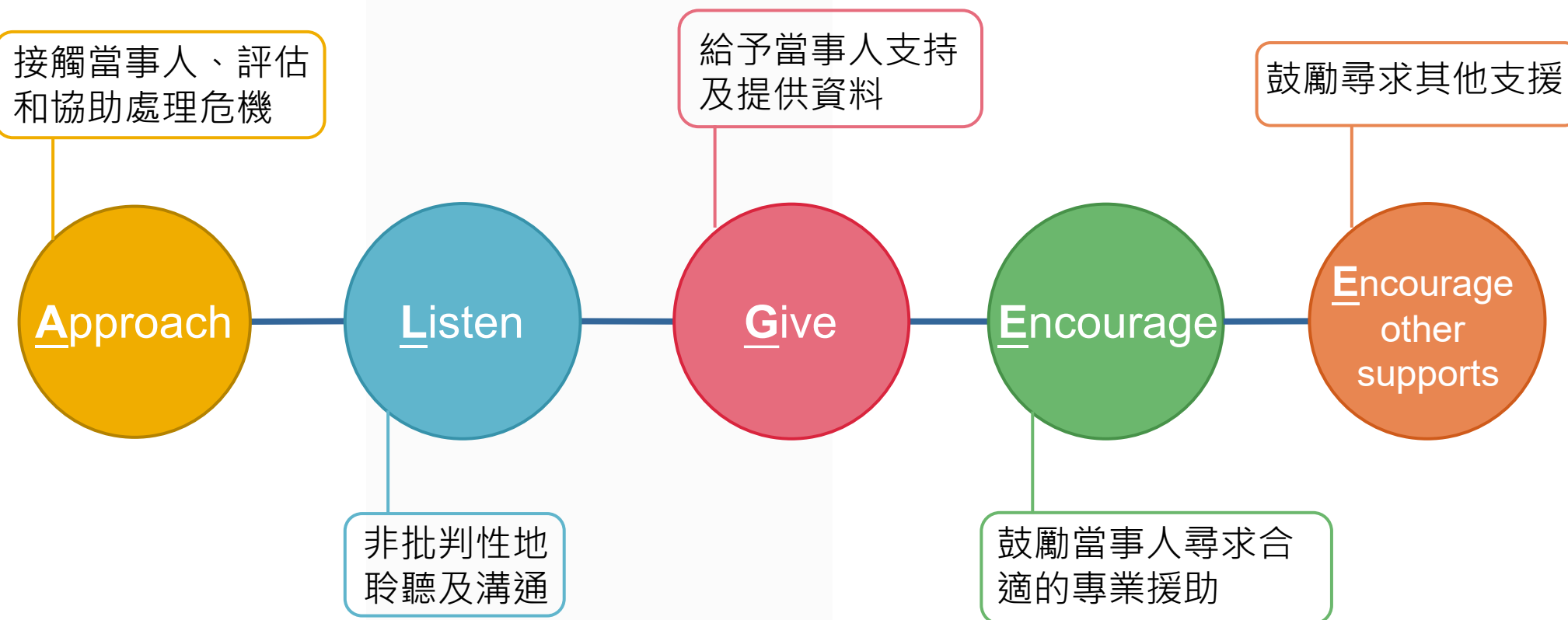
3.僱員：學習提升身心健康的知識和方法



建議

3.僱員：學習提升身心健康的知識和方法

精神健康急救 「ALGEE」





Q&A

THANK YOU



27316350



info@fourdimensions.org



www.fourdimensions.org

香港基督教服務處 僱員發展服務
富達盟信顧問有限公司
香港打工仔身心健康調查報告

1. 背景：

香港基督教服務處(下稱「本處」)是香港首間從美國引入「僱員支援計劃」(Employee Assistance Programme, EAP)的領航機構，於1991年成立「僱員發展服務」，專門為各行業的僱主僱員提供專業及全面的身心健康服務。本處於2005年設立附屬公司——「富達盟信顧問有限公司」。

「僱員支援計劃」(Employee Assistance Programme)，下稱「EAP」旨在與僱主合作，提供全面而度身訂造的服務，以協助企業及員工處理工作、個人及家庭上的問題及困擾，並致力培育快樂、健康、具生產力和競爭力的團隊，從而促進機構的整全健康和可持續性。本處希望通過是次調查了解使用「EAP」僱員的職場狀況、處理困擾的方法，以及了解EAP就提升僱員的職場狀況及健康狀況的成效，有關結果將成為日後服務改善及設計的參考數據。

2. 評估目的

是次調查希望了解曾使用EAP服務的僱員以下範疇的狀況：

2.1 職場狀況

2.2 曾嘗試處理困擾的方法

2.3 使用EAP後的轉變，當中包括：職場狀況及健康狀況

3. 評估方法

本處於2011至2022年期間邀請曾使用EAP的諮詢和輔導服務的僱員參與服務前及後填寫問卷(見附件一及二)，以了解僱員諮詢和輔導服務的具體成效，當中涉及627名受訪者曾填寫服務前及後問卷。

4. 調查量度的範疇

是次評估以量化研究方式進行。為有效了解以上評估範疇的狀況，本處參考了以下已被驗證量表及自行設計問卷：

4.1 職場狀況：此範疇包括兩個範疇。

第一部分：本處利用國際認可、反映僱員支援計劃效能的「職場狀況量表」(Workplace Outcome Suite)進行是次調查。量表包含五大指標：

- WOS#1 (心不在焉/Presenteeism)
- WOS#2 (工作投入度/ Work Engagement)
- WOS#3 (生活滿意度/ Life Satisfaction)
- WOS#4 (工作苦惱度/Work Distress)
- WOS#5 (缺勤率/Absenteeism)

首四項問題採用 5 級程度評分 (1-5 分)，滿分為 20 分，而第五項問題為受訪者在過去一個月請假的情況。

第二部分：為更全面了解受訪僱員工作的狀況，本處自己設計出七項額外問卷，當中包括：

- 「最近一次上司對我的『工作表現評估』的整體評語」
- 「與同事關係」
- 「與上司關係」
- 「準時上班」
- 「工作表現」
- 「工作滿足感」
- 「身心狀態」

問題採用 10 級程度評分 (1-10 分)，當中：

1-2 分	很差
3-4 分	差
5-6 分	一般
7-8 分	好
9-10 分	很好

另外，本處自行設計一項問題，以了解受訪者的工作壓力指數，問題採用 10 級程度評分 (1-10 分)，當中：

1-5 分	自覺最少、輕微
6-7 分	自覺中度
8-10 分	自覺嚴重

4.2 曾嘗試處理有關困擾的方法：本處自己設計問題，以了解受訪者在面對各種生活及工作困擾時，曾嘗試處理有關困擾的方法。

4.3 健康狀況的改善情況：本處自己設計問題，以了解受訪者在參與計劃前後，其「受到身體健康問題困擾」、「想過自殺/傷害自己」及「曾經誤用/濫用/過量服用酒精/藥物」的情況。

5. 受訪者背景資料

5.1 受訪者身份

在有提供資料的受訪者中，93.5%受訪者的身份為「職員」，而家屬佔餘下的 6.5%。(見表 1)

表 1：

	人數	百分比
職員	<u>547</u>	<u>93.5%</u>
家屬	38	6.5%
總數	585	100.0%

5.2 工作的年資

在有提供資料的受訪者中，他們最普遍的工作年資為 1 年，平均工作年資為 7.49 年，最高年資為 41 年，最低為 0.08 年。(表 2)

表 2：

	N	最多	平均	最低	最高
工作年資	562	1	7.49	0.08	41

5.3 性別

受訪者的性別主要集中為女性(67.7%) (表 3)。

表 3：

	人數	百分比
女性	<u>421</u>	<u>67.7%</u>
男性	201	32.3%
總數	622	100.0%

5.4 年齡

受訪者的主要年齡為 40 歲或以下 (65.5%)。(表 4)

表 4：

	人數	百分比
30 歲或以下	<u>175</u>	<u>28.4%</u>
31-40 歲	<u>229</u>	<u>37.1%</u>
41-50 歲	125	20.3%
51 歲或以上	88	14.3%
總數	617	100.0%

5.5 婚姻狀況

「未婚」(46.8%)及「已婚」(43.4%)的受訪者的人數約各佔四成多。(表 5)

表 5：

	人數	百分比
未婚	<u>282</u>	<u>46.8%</u>
已婚	<u>262</u>	<u>43.4%</u>
同居	17	2.8%
分居	13	2.2%
離婚	25	4.1%
鰥寡	4	7.0%
總數	603	100.0%

5.6 每月入息

超過 4 成受訪者的每月入息為「\$ 20,001-\$ 40,000」。另外，亦有 38%受訪者的每月入息為「\$ 40,001 或以上」。(表 6)

從以上可見，8 成的受訪者的每月入息高於本港每月工資中位數（\$ 19,100）（2022 年 5 月至 6 月）。

表 6：

	人數	百分比
\$ 10,000 或以下	2	0.4%
\$ 10,001-\$ 20,000	67	13.3%
\$ 20,001-\$ 40,000	<u>214</u>	<u>42.4%</u>
\$ 40,001-\$ 60,000	85	16.8%
\$ 60,001 或以上	107	21.2%
不適用	30	5.9%
總數	505	100.0%

5.7 學歷

分別有超過 5 成及 3 成的受訪者的學歷為「大專文憑或學士學位」及「研究院課程」。(表 7)

表 7：

	人數	百分比
沒有正式受教育	0	0.0%
小學	1	0.2%
F.1 - F.3	5	0.9%
F.4 - F.5	39	6.7%
F.6 - F.7	26	4.5%
大專文憑或學士學位	<u>311</u>	<u>53.3%</u>
研究院課程	<u>202</u>	<u>34.6%</u>
總數	584	100.0%

5.8 居住狀況

超過 7 成受訪者是與家人同住 (表 8)，當中平均的同住家庭成員人數為 2.2 名 (表 9)。

表 8：

	人數	百分比
是	<u>124</u>	<u>74.7%</u>
否	42	25.3%
總數	166	100.0%

表 9：

	N	平均
同住之家庭成員人數	128	2.2

5.9 精神病患紀錄

約 1 成受訪者表示過往有精神病患紀錄。(表 10)

表 10：

	人數	百分比
有	75	12.2%
沒有	<u>542</u>	<u>87.8%</u>
總數	617	100.0%

5.10 定期服用醫生處方藥物情況

約 2 成受訪者表示有定期服用醫生處方藥物。(表 11)

表 11：

	人數	百分比
有	129	21.0%
沒有	484	79.0%
總數	613	100.0%

6. 調查結果

6.1 打工仔職場狀況

「職場狀況量表」(Workplace Outcome Suite)表現

- WOS#1 (心不在焉/Presenteeism) 「我的問題會妨礙我集中精神工作」

接近 8 成(77.8%)受訪者表示「有些同意」或「非常同意」我的問題會妨礙我集中精神工作」(表 12)，此代表受訪者在工作時曾因其問題而導致「心不在焉」，而此情況高於國際(56%)(表 13)。

表 12：

	人數	百分比
非常不同意	44	7.2%
有些不同意	30	4.9%
中立/無意見	61	10.0%
有些同意	294	48.4%
非常同意	179	29.4%
總數	608	100.0%

表 13：

	國際 ¹ (N=39,135)	香港 (N=608)
沒有問題(Not a problem) (1-3 分)	44%	22.2%
有問題(Problem) (4-5 分)	56%	77.8%
總數	100.0%	100.0%

¹ LifeWorks. (2022). Workplace Outcome Suite (WOS) Annual Report 2021: EAP counseling use and outcomes, COVID-19 pandemic impact, and best practices in outcome data collection. White paper. (Author: Attridge, M. Toronto, ON) (受訪者：曾於 2010 至 2021 初在全球 23 個地區曾使用 EAP 服務的人士)

● WOS#2 (工作投入度/ Work Engagement) 「我經常渴望上班，開始新的一天」

接近 5 成 (49.0%)受訪者表示「有些不同意」或「非常不同意」「我經常渴望上班，開始新的一天」(表 14)，此代表接近 5 成受訪者的「工作投入度」低，而此情況高於國際(31.0%)(表 15)。

表 14：

	人數	百分比
非常不同意	123	20.3%
有些不同意	174	28.7%
中立/無意見	162	26.7%
有些同意	103	17.0%
非常同意	44	7.3%
總數	606	100.0%

表 15：

	國際 ² (N=38,781)	香港 (N=606)
沒有問題(Not a problem) (3-5 分)	69%	51.0%
有問題(Problem) (1-2 分)	31%	49.0%
總數	100.0%	100.0%

● WOS#3 (生活滿意度/ Life Satisfaction) 「到目前為止，我的生活大致事事順境」

接近 5 成 (48.4%)受訪者表示「有些不同意」或「非常不同意」「到目前為止，我的生活大致事事順境」(表 16)，此代表受訪者的「生活滿意度」低，而此情況高於國際(37.0%)(表 17)。

表 16：

	人數	百分比
非常不同意	89	14.6%
有些不同意	206	33.8%
中立/無意見	135	22.2%
有些同意	154	25.3%
非常同意	25	4.1%
總數	609	100.0%

² LifeWorks. (2022). Workplace Outcome Suite (WOS) Annual Report 2021: EAP counseling use and outcomes, COVID-19 pandemic impact, and best practices in outcome data collection. White paper. (Author: Attridge, M. Toronto, ON) (受訪者：曾於 2010 至 2021 初在全球 23 個地區曾使用 EAP 服務的人士)

表 17：

	國際 ³ (N=39, 135)	香港 (N=609)
沒有問題(Not a problem) (3-5 分)	63%	51.6%
有問題(Problem) (1-2 分)	<u>37%</u>	<u>48.4%</u>
總數	100.0%	100.0%

- WOS#4 (工作苦惱度/Work Distress)「我害怕上班」
超過 3 成 (34.8%)受訪者表示「有些同意」或「非常同意」「我是害怕上班」(表 18)，此代表受訪者的「工作苦惱度」高，而此情況高於國際(23%)(表 19)。

表 18：

	人數	百分比
非常不同意	113	18.6%
有些不同意	130	21.4%
中立/無意見	153	25.2%
有些同意	159	26.2%
非常同意	52	8.6%
總數	607	100.0%

表 19：

	國際 ⁴ (N=39, 135)	香港 (N=607)
沒問題(Not a problem) (1-3 分)	77.0%	62.2%
有問題(Problem) (4-5 分)	<u>23.0%</u>	<u>34.8%</u>
總數	100.0%	100.0%

- WOS#5 (缺勤率/Absenteeism)「最近一個月，曾因面對困難影響而試過請假比率」
超過 3 成 (34.8%)受訪者表示「最近一個月，曾因面對困難影響而試過請假」(表 20)。當中，受訪者放取「病假」、「年假」、「特別事假」及「未能如常上班(如早退/遲到)」的平均日數分別為 6.1 日、3.1 日、1.9 日及 1.2 日。(表 21)

³ LifeWorks. (2022). Workplace Outcome Suite (WOS) Annual Report 2021: EAP counseling use and outcomes, COVID-19 pandemic impact, and best practices in outcome data collection. White paper. (Author: Attridge, M. Toronto, ON) (受訪者：曾於 2010 至 2021 初在全球 23 個地區曾使用 EAP 服務的人士)

⁴ LifeWorks. (2022). Workplace Outcome Suite (WOS) Annual Report 2021: EAP counseling use and outcomes, COVID-19 pandemic impact, and best practices in outcome data collection. White paper. (Author: Attridge, M. Toronto, ON) (受訪者：曾於 2010 至 2021 初在全球 23 個地區曾使用 EAP 服務的人士)

表 20：

	人數	百分比
未曾請假	409	65.2%
曾經請假	218	<u>34.8%</u>
總數	627	100.0%

表 21：

		N	平均
病假(日)	前測	218	6.0849
年假(日)	前測	218	<u>3.1264</u>
特別事假(日)	前測	218	<u>1.9312</u>
其他：未能如常上班(如早退/遲到)(日)	前測	218	<u>1.2343</u>

6.2 打工仔的工作壓力

接近 4 成 (38.8%) 受訪者表示「工作壓力程度」屬「非常高」，當中接近 5 成 (46.9%) 的為 31-40 歲的受訪者。(表 22-23)

另外，調查亦發現受訪者工作壓力愈高，受訪者在工作上的表現不但會受影響，而且更會影響其身心健康(表 24)。

表 22：

	人數	百分比
壓力較輕 (1-5 分)	153	28.0%
壓力頗高 (6-7 分)	182	33.3%
壓力非常高 (8-10 分)	212	<u>38.8%</u>
總數	547	100.0%

表 23：

	30 歲或以下	31-40 歲	41-50 歲	51 歲或以上	總數
壓力較輕 (1-5 分)	41 (27.3%)	51 (34.0%)	36 (24.0%)	22 (14.7%)	150 (100.0%)
壓力頗高 (6-7 分)	71 (39.9%)	54 (30.3%)	29 (16.3%)	24 (13.5%)	178 (100.0%)
壓力非常高	42	99	41 (19.4%)	29 (13.7%)	211

(8-10 分)	(19.9%)	(46.9%)			(100.0%)
----------	---------	---------	--	--	----------

表 24：

其他顯著關係	統計學數據
受訪者工作壓力愈高，其出現 WOS#2 「我經常渴望上班，開始新的一天」 (工作投入度/ Work Engagement)的情況愈低	Pearson correlation=-.253, Sig. =.000, N=539
受訪者工作壓力愈高，其出現 WOS#4 「我害怕上班」(工作苦惱度/Work Distress)的情況愈高	Pearson correlation=.368, Sig. =.000, N=540
受訪者工作壓力愈高，其與上司的關係愈差	Pearson correlation=-.207, Sig. =.000, N=539
受訪者工作壓力愈高，其對工作的滿足感愈低	Pearson correlation=-.290, Sig. =.000, N=541
受訪者工作壓力愈高，其現時的身心狀態會愈差	Pearson correlation=-.204, Sig. =.000, N=537

6.3 曾嘗試處理以上的困擾的方法

● 曾嘗試處理以上的困擾的方法

首三個最多受訪者曾嘗試處理以上的困擾的方法包括「向別人求助」(62.1%)、「用娛樂或運動方法開解自己」(44.8%)及「自己看開點，相信船到橋頭自然直」(40.1%)。(表 25)

就「向別人求助」方面，調查同時發現約 4 成受訪者 (37.9%)表示在尋求「僱員支援計劃」前，他們未曾嘗試過向別人求助，此暗示「僱員支援計劃」是其首個向外主動求助的途徑。(表 25)

表 25：

	曾嘗試過	未曾嘗試過
向別人求助 (N=599)	372 (62.1%)	227 (37.9%)
用娛樂或運動方法開解自己 (N=598)	268 (44.8%)	330 (55.2%)
自己看開點，相信「船到橋頭自然直」 (N=599)	240 (40.1%)	359 (59.9%)
不去想它 (N=601)	231 (38.4%)	370 (61.6%)
祈求神明幫助 (N=594)	139 (23.4%)	455 (76.6%)
用食煙或飲酒方法開解自己 (N=591)	70 (11.9%)	521 (88.2%)
其他 (N=590)	64 (10.8%)	526 (89.2%)

6.4 使用「僱員支援計劃」後的轉變

I. 「職場狀況量表」(Workplace Outcome Suite)表現

● WOS#1 (心不在焉/Presenteeism)「我的問題會妨礙我集中精神工作」

受訪者使用計劃後，WOS#1 心不在焉同意的比率由 77.8%減至 50.6%。(表 26)

另外，如前測在此範疇被評定為「有問題」的受訪者中，有 43.8%在使用計劃後已沒有此問題。(表 27)

表 26：

	前測		後測	
	人數	百分比	人數	百分比
非常不同意	44	7.2%	77	13.4%
有些不同意	30	4.9%	130	22.6%
中立/無意見	61	10.0%	77	13.4%
有些同意	294	<u>48.4%</u>	209	<u>36.3%</u>
非常同意	179	<u>29.4%</u>	82	<u>14.3%</u>
總數	608	100.0%	575	100.0%

表 27：

		後測		
		沒有問題 (1-3 分)	有問題 (4-5 分)	總數
前測	有問題 (4-5 分)	<u>189 (43.8%)</u>	243 (56.3%)	432

$$\chi^2(1) = 25.613, p = .000$$

- WOS#2 (工作投入度/ Work Engagement) 「我經常渴望上班，開始新的一天」
受訪者使用計劃後，WOS#2 工作投入度同意的比率由 51%升至 68.2%。(表 28)

另外，如前測在此範疇被評定為「有問題」的受訪者中，有 49.8%在使用計劃後已沒有此問題。(表 29)

表 28：

	前測		後測	
	人數	百分比	人數	百分比
非常不同意	123	<u>20.3%</u>	66	<u>11.5%</u>
有些不同意	174	<u>28.7%</u>	117	<u>20.3%</u>
中立/無意見	162	26.7%	184	32.0%
有些同意	103	17.0%	145	25.2%
非常同意	44	7.3%	63	11.0%
總數	606	100.0%	575	100.0%

表 29：

		後測		
		沒有問題 (3-5 分)	有問題 (1-2 分)	總數
前測	有問題 (1-2 分)	<u>138 (49.8%)</u>	139 (50.2%)	277

$$\chi^2(1) = 84.158, p = .000$$

- WOS#3 (生活滿意度/ Life Satisfaction) 「到目前為止，我的生活大致事事順境」
受訪者使用計劃後，WOS#3 生活滿意度同意的比率由 51.6%減至 76.3%。(表 30)

另外，如前測在此範疇被評定為「有問題」的受訪者中，有 64.8%在使用計劃後已沒有此問題。(表 31)

表 30：

	前測		後測	
	人數	百分比	人數	百分比
非常不同意	89	<u>14.6%</u>	18	<u>3.1%</u>
有些不同意	206	<u>33.8%</u>	119	<u>20.6%</u>
中立/無意見	135	22.2%	115	19.9%
有些同意	154	25.3%	256	44.4%
非常同意	25	4.1%	69	12.0%
總數	609	100.0%	577	100.0%

表 31：

		後測		
		沒有問題 (3-5 分)	有問題 (1-2 分)	總數
前測	有問題 (1-2 分)	<u>175 (64.8%)</u>	95 (35.2%)	270

$$\chi^2(1) = 38.437, p = .000$$

- WOS#4 (工作苦惱度/Work Distress) 「我害怕上班」
受訪者使用計劃後，WOS#4 工作苦惱度比率由 34.8%減至 20.8%。(表 32)

另外，如前測在此範疇被評定為「有問題」的受訪者中，有 65.6%在使用計劃後已沒有此問題。(表 33)

表 32：

	前測		後測	
	人數	百分比	人數	百分比
非常不同意	113	18.6%	151	26.2%
有些不同意	130	21.4%	181	31.4%
中立/無意見	153	25.2%	125	21.7%
有些同意	159	<u>26.2%</u>	90	<u>15.6%</u>
非常同意	52	<u>8.6%</u>	30	<u>5.2%</u>
總數	607	100.0%	577	100.0%

表 33：

		後測		
		沒有問題 (1-3 分)	有問題 (4-5 分)	總數
前測	有問題 (4-5 分)	<u>128 (65.6%)</u>	67 (34.4%)	195

$$\chi^2(1) = 36.379, p = .000$$

- WOS#5 (缺勤率/Absenteeism) 「最近一個月，曾因面對困難影響而試過請假比率」受訪者使用計劃後，WOS#5 缺勤率由 34.8%減至 20.1%。(表 34)

另外，如受訪者在前測時曾表示「在過去一個月曾請假」，有 86.6%在使用計劃後已沒有再出現缺勤的情況(表 35)。當中除「病假」外，受訪者在使用計劃後，放取「年假」、「特別事假」及「未能如常上班（如早退/遲到）」的日數均有所下來。(表 36)

表 34：

	前測		後測	
	人數	百分比	人數	百分比
未曾請假	409	65.2%	501	79.9%
曾經請假	218	<u>34.8%</u>	126	<u>20.1%</u>
總數	627	100.0%	627	100.0%

表 35：

		後測		
		在過去一個月曾請假	在過去一個月未曾請假	總數
前測	在過去一個月曾請假	55 (13.4%)	<u>354 (86.6%)</u>	409

$$\chi^2(1) = 32.380, p = .000$$

表 36：

		N	平均
病假(日)	前測	218	6.0849
	後測	126	6.3016
年假(日)	前測	218	<u>3.1264</u>
	後測	126	<u>3.0714</u>
特別事假(日)	前測	218	<u>1.9312</u>
	後測	126	<u>1.4683</u>
其他：未能如常上班(如早退/遲到)(日)	前測	218	<u>1.2343</u>
	後測	126	<u>1.1942</u>

II. 健康狀況的改善情況

● 身心狀態

受訪者使用計劃後，「現時的身心狀態」屬「好」/「很好」的比率由 17.2% 升至 63.8%。(表 37)

另外，如前測在「現時的身心狀態」屬「很差」/「差」/「一般」的受訪者中，有 59.0% 在使用計劃後的評語升為「好」/「很好」。(表 38)

表 37：

	前測		後測	
	人數	百分比	人數	百分比
很差(1-2分)	115	19.3%	19	3.3%
差(3-4分)	206	34.5%	53	9.2%
一般(5-6分)	173	29.0%	137	23.7%
好(7-8分)	86	<u>14.4%</u>	284	<u>49.2%</u>
很好(9-10分)	17	<u>2.8%</u>	84	<u>14.6%</u>
總數	597	100.0%	577	100.0%

表 38：

		後測					
		很差	差	一般	好	很好	總數
前測	很差	13 (13.0%)	14 (14.0%)	24 (24.0%)	37 (37.0%)	12 (12.0%)	100 (100.0%)
	差	5 (2.6%)	22 (11.2%)	55 (28.1%)	91 (46.4%)	23 (11.7%)	196 (100.0%)
	一般	0 (0.0%)	11 (6.7%)	44 (27.0%)	90 (55.2%)	18 (11.0%)	163 (100.0%)
	好	1 (1.3%)	1 (1.3%)	9 (11.4%)	53 (67.1%)	15 (19.0%)	79 (100.0%)
	很好	0 (0.0%)	1 (5.9%)	1 (5.9%)	5 (29.4%)	10 (58.8%)	17 (100.0%)

$$\chi^2(16) = 92.962, p = .000$$

● 受到身體健康問題困擾

受訪者使用計劃後，「沒有受到身體健康問題困擾」的受訪者比率由 45.2% 升至 71.4%。(表 39)

另外，如前測表示「有受到身體健康問題困擾」受訪者中，有 66.1% 在使用計劃後「再沒有受到身體健康問題困擾」。(表 40)

表 39：

	前測		後測	
	人數	百分比	人數	百分比
有	338	54.8%	153	28.6%
沒有	279	45.2%	382	71.4%
總數	617	100.0%	535	100.0%

表 40：

		後測		
		有	沒有	總數
前測	有	98 (33.9%)	191 (66.1%)	289 (100.0%)

$$\chi^2(1) = 8.483, p = .000$$

● 想過自殺/傷害自己

受訪者使用計劃後，表示「想過自殺/傷害自己」的受訪者比率由 19.5% 減至 4.9%。(表 41)

另外，如前測表示「想過自殺/傷害自己」受訪者中，有 93.1%在使用計劃後「沒有再想過自殺/傷害自己」。(表 42)

表 41：

	前測		後測	
	人數	百分比	人數	百分比
有	120	<u>19.5%</u>	26	<u>4.9%</u>
沒有	494	80.5%	509	95.1%
總數	614	100.0%	535	100.0%

表 42：

		後測		
		有	沒有	總數
前測	有	7 (6.8%)	<u>95 (93.1%)</u>	102 (100.0%)

$$\chi^2(1) = .971, p = .325$$

● 曾經誤用/濫用/過量服用酒精/藥物

受訪者使用計劃後，表示「曾經誤用/濫用/過量服用酒精/藥物」的受訪者比率由 6.3%減至 2.7%。(表 43)

另外，如前測表示「曾經誤用/濫用/過量服用酒精/藥物」受訪者中，有 85.7%在使用計劃後「沒有再誤用/濫用/過量服用酒精/藥物」。(表 44)

表 43：

	前測		後測	
	人數	百分比	人數	百分比
有	39	<u>6.3%</u>	13	<u>2.7%</u>
沒有	578	93.7%	465	97.3%
總數	617	100.0%	478	100.0%

表 44：

		後測		
		有	沒有	總數
前測	有	4 (14.3%)	<u>24 (85.7%)</u>	28 (100.0%)

$$\chi^2(1) = 14.648, p = .000$$

III. 受訪僱員在公司工作的實際情況

● 工作壓力

受訪者使用計劃後，如前測在「工作壓力」屬「自覺嚴重」的受訪者中，有 70.2% 在使用計劃後的工作壓力下降至「自覺最少、輕微」/「自覺中度」。(表 45)

「工作壓力」屬「自覺最少、輕微」/「自覺中度」的比率由 61.3% 升至 77.5%。(表 46)

表 45：

		後測			
		自覺最少、輕微 (1-5 分)	自覺中度 (6-7 分)	自覺嚴重 (8-10 分)	總數
前測	自覺最少、輕微 (1-5 分)	14 (41.2%)	14 (41.2%)	6 (17.6%)	34 (100.0%)
	自覺中度 (6-7 分)	12 (27.3%)	23 (52.3%)	9 (20.5%)	44 (100.0%)
	自覺嚴重 (8-10 分)	18 (38.3%)	15 (31.9%)	14 (29.8%)	47 (100.0%)

$$\chi^2(4) = 4.999, p = .287$$

表 46：工作壓力程度

	前測		後測	
	人數	百分比	人數	百分比
自覺最少、輕微 (1-5 分)	153	<u>28.0%</u>	47	<u>36.4%</u>
自覺中度 (6-7 分)	182	<u>33.3%</u>	53	<u>41.1%</u>
自覺嚴重 (8-10 分)	212	38.8%	29	22.5%
總數	547	100.0%	129	100.0%

● 上司對受訪者的工作表現評估

受訪者使用計劃後，「最近一次上司對我的『工作表現評估』的整體評語」屬「3 至 5 分」的比率由 74.9% 升至 78.7%。(表 47)

另外，如前測在「『工作表現評估』的整體評語」為「1 至 2 分」的受訪者中，有 37.8% 在使用計劃後的評語升為「3 至 5 分」。(表 48)

表 47：

1-5 分，分數愈高，表現愈好	前測		後測	
	人數	百分比	人數	百分比
5	69	<u>14.4%</u>	48	<u>12.1%</u>
4	140	<u>29.3%</u>	121	<u>30.4%</u>
3	149	<u>31.2%</u>	144	<u>36.2%</u>
2	68	14.2%	53	13.3%
1	52	10.9%	32	8.0%
總數	478	100.0%	398	100.0%

表 48：

		後測					
		1	2	3	4	5	總數
前測	1	16 (48.5%)	7 (21.2%)	9 (27.3%)	1 (3.0%)	0 (0.0%)	33 (100.0%)
	2	7 (14.3%)	21 (42.9%)	15 (30.6%)	5 (10.2%)	1 (2.0%)	49 (100.0%)
	3	2 (1.9%)	8 (7.4%)	66 (61.1%)	29 (26.9%)	3 (2.8%)	108 (100.0%)
	4	2 (2.0%)	7 (7.1%)	18 (18.4%)	63 (64.3%)	8 (8.2%)	98 (100.0%)
	5	0 (0.0%)	3 (7.1%)	3 (7.1%)	6 (14.3%)	30 (71.4%)	42 (100.0%)

$$\chi^2(16) = 345.873, p = .000$$

● 與同事關係

受訪者使用計劃後，「現時與同事關係」屬「好」/「很好」的比率由 67.3% 升至 78.4%。(表 49)

另外，如前測在「現時與同事關係」屬「很差」/「差」/「一般」的受訪者中，有 53.6% 在使用計劃後的評語升為「好」/「很好」。(表 50)

表 49：

	前測		後測	
	人數	百分比	人數	百分比
很差 (1-2 分)	21	3.5%	13	2.3%
差 (3-4 分)	55	9.3%	26	4.6%
一般 (5-6 分)	118	19.9%	82	14.6%
好 (7-8 分)	287	<u>48.4%</u>	295	<u>52.6%</u>
很好 (9-10 分)	112	<u>18.9%</u>	145	<u>25.8%</u>
總數	593	100.0%	561	100.0%

表 50：

		後測					
		很差	差	一般	好	很好	總數
前測	很差	6 (30.0%)	2 (10.0%)	5 (25.0%)	6 (30.0%)	1 (5.0%)	20 (100.0%)
	差	2 (4.0%)	9 (18.0%)	17 (34.0%)	20 (40.0%)	2 (4.0%)	50 (100.0%)
	一般	2 (1.8%)	8 (7.3%)	32 (29.4%)	59 (54.1%)	8 (7.3%)	109 (100.0%)
	好	2 (0.8%)	5 (1.9%)	22 (8.5%)	167 (64.5%)	63 (24.3%)	259 (100.0%)
	很好	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (3.7%)	37 (34.6%)	66 (61.7%)	107 (100.0%)

$$\chi^2(16) = 252.071, p = .000$$

● 與上司關係

受訪者使用計劃後，「與上司關係」屬「好」/「很好」的比率由 59.0% 升至 70.5%。(表 51)

另外，如前測在「與上司關係」屬「很差」/「差」/「一般」的受訪者中，有 46.4% 在使用計劃後的評語升為「好」/「很好」。(表 52)

表 51：

	前測		後測	
	人數	百分比	人數	百分比
很差 (1-2 分)	49	8.3%	32	5.7%
差 (3-4 分)	56	9.4%	42	7.5%
一般 (5-6 分)	138	23.3%	91	16.3%
好 (7-8 分)	244	<u>41.1%</u>	275	<u>49.2%</u>
很好 (9-10 分)	106	<u>17.9%</u>	119	<u>21.3%</u>
總數	593	100.0%	559	100.0%

表 52：

		後測					
		很差	差	一般	好	很好	總數
前測	很差	19 (43.2%)	8 (18.2%)	7 (15.9%)	9 (20.5%)	1 (2.3%)	44 (100.0%)
	差	4 (7.8%)	13 (25.5%)	12 (23.5%)	17 (33.3%)	5 (9.8%)	51 (100.0%)
	一般	4 (3.2%)	11 (8.8%)	40 (32.0%)	63 (50.4%)	7 (5.6%)	125 (100.0%)
	好	3 (1.3%)	7 (3.1%)	26 (11.5%)	145 (63.9%)	46 (20.3%)	227 (100.0%)
	很好	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (6.2%)	34 (35.1%)	57 (58.8%)	97 (100.0%)

$$\chi^2(16) = 313.532, p = .000$$

● 準時上班

受訪者使用計劃後，「準時上班」表現屬「好」/「很好」的比率由 76.0% 升至 79.0%。(表 53)

另外，如前測在「準時上班」表現屬「很差」/「差」/「一般」的受訪者中，有 51.5% 在使用計劃後的評語升為「好」/「很好」。(表 54)

表 53：

	前測		後測	
	人數	百分比	人數	百分比
很差 (1-2 分)	11	1.9%	11	2.0%
差 (3-4 分)	51	8.6%	32	5.8%
一般 (5-6 分)	80	13.5%	73	13.2%
好 (7-8 分)	158	<u>26.7%</u>	160	<u>28.9%</u>
很好 (9-10 分)	292	<u>49.3%</u>	277	<u>50.1%</u>
總數	592	100.0%	553	100.0%

表 54：

		後測					
		很差	差	一般	好	很好	總數
前測	很差	0 (0.0%)	2 (20.0%)	6 (60.0%)	2 (20.0%)	0 (0.0%)	10 (100.0%)
	差	4 (8.9%)	9 (20.0%)	15 (33.3%)	11 (24.4%)	6 (13.3%)	45 (100.0%)
	一般	0 (0.0%)	9 (12.0%)	18 (24.0%)	27 (36.0%)	21 (28.0%)	75 (100.0%)
	好	3 (2.1%)	7 (5.0%)	15 (10.7%)	69 (49.3%)	46 (32.9%)	140 (100.0%)
	很好	3 (1.1%)	3 (1.1%)	16 (6.0%)	47 (17.7%)	196 (74.0%)	265 (100.0%)

$$\chi^2(16) = 193.835, p = .000$$

● 自評的工作表現

受訪者使用計劃後，「自評的工作表現」屬「好」/「很好」的比率由 61.4% 升至 77.9%。(表 55)

另外，如前測在「工作表現」屬「很差」/「差」/「一般」的受訪者中，有 55.8% 在使用計劃後的評語升為「好」/「很好」。(表 56)

表 55：

	前測		後測	
	人數	百分比	人數	百分比
很差 (1-2 分)	15	2.5%	8	1.4%
差 (3-4 分)	61	10.2%	25	4.5%
一般 (5-6 分)	155	25.9%	90	16.1%
好 (7-8 分)	282	<u>47.2%</u>	307	<u>55.0%</u>
很好 (9-10 分)	85	<u>14.2%</u>	128	<u>22.9%</u>
總數	598	100.0%	558	100.0%

表 56：

		後測					
		很差	差	一般	好	很好	總數
前測	很差	3 (23.1%)	1 (7.7%)	1 (7.7%)	6 (46.2%)	2 (15.4%)	13 (100.0%)
	差	1 (1.8%)	9 (16.1%)	22 (39.3%)	22 (39.3%)	2 (3.6%)	56 (100.0%)
	一般	1 (0.7%)	10 (7.3%)	43 (31.4%)	71 (51.8%)	12 (8.8%)	137 (100.0%)
	好	2 (0.8%)	4 (1.5%)	16 (6.2%)	180 (69.5%)	57 (22.0%)	259 (100.0%)
	很好	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (7.8%)	22 (28.6%)	49 (63.6%)	77 (100.0%)

$$\chi^2(16) = 236.822, p = .000$$

● 工作滿足感

受訪者使用計劃後，「工作滿足感」屬「好」/「很好」的比率由 37.7% 升至 57.8%。(表 57)

另外，如前測在「工作滿足感」屬「很差」/「差」/「一般」的受訪者中，有 42.3% 在使用計劃後的評語升為「好」/「很好」。(表 58)

表 57：

	前測		後測	
	人數	百分比	人數	百分比
很差 (1-2 分)	82	13.8%	38	6.8%
差 (3-4 分)	132	22.2%	60	10.8%
一般 (5-6 分)	156	26.3%	137	24.6%
好 (7-8 分)	165	<u>27.8%</u>	235	<u>42.2%</u>
很好 (9-10 分)	59	<u>9.9%</u>	87	<u>15.6%</u>
總數	594	100.0%	557	100.0%

表 58：

		後測					
		很差	差	一般	好	很好	總數
前測	很差	18 (25.0%)	17 (23.6%)	14 (19.4%)	18 (25.0%)	5 (6.9%)	72 (100.0%)
	差	9 (7.6%)	25 (21.2%)	44 (37.3%)	32 (27.1%)	8 (6.8%)	118 (100.0%)
	一般	4 (2.8%)	11 (7.7%)	50 (35.0%)	68 (47.6%)	10 (7.0%)	143 (100.0%)
	好	1 (0.7%)	4 (2.6%)	23 (15.0%)	100 (65.4%)	25 (16.3%)	153 (100.0%)
	很好	3 (5.6%)	1 (1.9%)	3 (5.6%)	13 (24.1%)	34 (63.0%)	54 (100.0%)

$$\chi^2(16) = 247.110, p = .000$$

7. 調查結果撮要

整體來說，是次調查結果顯示：

7.1 就「職場狀況」方面，受訪者的 4 個範疇（包括：WOS#1（心不在焉/Presenteeism）「我的問題會妨礙我集中精神工作」、WOS#2（工作投入度/ Work Engagement）「我經常渴望上班，開始新的一天」、WOS#3（生活滿意度/ Life Satisfaction）「到目前為止，我的生活大致事事順境」及 WOS#4（工作苦惱度/Work Distress）「我害怕上班」屬「有問題」(Problem)程度的百分比均高於國際。

7.2 超過 3 成受訪者表示「最近一個月，曾因面對困難影響而試過請假」（包括「病假」、「年假」、「特別事假」及/或「未能如常上班（如早退/遲到）」。

7.3 接近 4 成（38.8%）受訪者表示「工作壓力程度」屬「非常高」，當中接近 5 成的為 31-40 歲的受訪者。另外，調查亦發現受訪者工作壓力愈高，受訪者在工作上的表現不但會受

影響，而且更會影響其身心健康。

- 7.4 面對生活及工作上的壓力及困擾，首三個最多受訪者曾嘗試處理以上的困擾的方法包括「向別人求助」(62.1%)、「用娛樂或運動方法開解自己」(44.8%)及「自己看開點，相信船到橋頭自然直」(40.1%)。就「向別人求助」方面，調查同時發現約4成受訪者(37.9%)表示在尋求「僱員支援計劃」前，他們未曾嘗試過向別人求助，此暗示「僱員支援計劃」是其首個向外主動求助的途徑。
- 7.5 受訪者在使用計劃後，其各項「職場狀況」範疇的表現均獲得改善。另外，如受訪者在前測時曾表示「在過去一個月曾請假」，有86.6%在使用計劃後已沒有再出現缺勤的情況。當中除「病假」外，受訪者在使用計劃後，放取「年假」、「特別事假」及「未能如常上班（如早退/遲到）」的日數均有所下降。
- 7.6 就「健康狀況」方面，受訪者在使用計劃後，其「現時的身心狀態」、「受到身體健康問題困擾」、「想過自殺/傷害自己」及「誤用/濫用/過量服用酒精/藥物」的情況亦同樣有所改善。
- 7.7 除「五項職場狀況」獲得改善外，受訪者在使用計劃後，其「工作壓力」、「『工作表現評估』的整體評語」、「與同事關係」、「與上司關係」、「準時上班情況」、「工作表現」、「工作滿足感」均獲得改善。

8. 建議

8.1 政府資助中小企參與「僱員支援計劃」

除強制僱主為員工提供勞工保險外，政府應推動僱主參與「僱員支援計劃」，特別為中小企提供經濟支援以向員工提供相關服務，關注員工精神健康，同時有助企業發展健康及具生產力的團隊，為香港挽留人才。

8.2 僱主於工作間設立「精神健康急救員」

倡議僱主舉辦「精神健康急救」課程，按照工種、公司規模及員工特性編制精神健康急救員的比例，及早識別和支援受精神困擾的員工；並定時關注工時、工作量及同事關係，鼓勵關懷文化，致力營造正向及精神健康友善工作間。

8.3 僱員提升身心健康知識和方法

鼓勵僱員學習應對壓力和提升身心健康的方法，包括抗壓五式「MNCPR」；亦增加對精神健康的知識，學習「精神健康急救」的五大重點「ALGEE」。

抗壓五式「MNCPR」	精神健康急救「ALGEE」
<u>M</u> ovement：多做運動	<u>A</u> pproach：接觸當事人、評估和協助處理危機
<u>N</u> utrition：適當飲食	<u>L</u> isten：非批判性地聆聽及溝通
<u>C</u> ommunity：保持社交	<u>G</u> ive：給予當事人支持及提供資料

<u>Purpose</u> ：定下目標	<u>Encourage</u> ：鼓勵當事人尋求合適的專業援助
<u>Relaxation</u> ：自我放鬆	<u>Encourage other supports</u> ：鼓勵尋求其他支援

9. 研究限制

9.1 受訪者來源：

是次調查通過本處僱員支援計劃，邀請符合條件的人士填寫問卷。當中，所有受訪人士為服務使用者。因此，是次調查結果未能全面反映香港「打工仔」的職場狀況，以及其所遇到的困難及壓力。

9.2 受訪者數目：

是次調查的受訪者數目為 627 名，並使用非隨機抽樣的方式邀請而來。此可能影響調查結果的代表性。惟是次調查為打工仔精神狀況及僱員支援計劃成效的初探調查，因此結果亦有一定的代表性及參考價值。

10. 總結

10.1 是次調查發現本港的僱員在面對各類型生活及工作困擾下，其「職場狀況」受到不同程度的影響。就「職場狀況」方面，受訪者的 4 個 WOS 範疇屬「有問題」(Problem) 程度的百分比均高於國際。另外，近四成 (38.8%) 受訪者表示「工作壓力非常高」。如受訪者工作壓力愈高，他們在工作上的表現不但會受影響，而且更會影響其身心健康，當中有近兩成人 (19.5%) 曾「想過自殺或傷害自己」。然而，調查亦發現「僱員支援計劃」有效改善「打工仔」的精神健康及工作表現。在表示「工作壓力非常高」的受訪者中，有七成人 (70.2%) 在使用計劃後轉為「壓力中等」或「壓力較輕」。而曾「想過自殺或傷害自己」的受訪者中，有超過九成人 (93.1%) 在使用計劃後「沒有再想過自殺或傷害自己」。另外，調查亦發展除「五項職場狀況」獲得改善外，受訪者在使用計劃後，其「工作壓力」、「『工作表現評估』的整體評語」、「與同事關係」、「與上司關係」、「準時上班情況」、「工作表現」、「工作滿足感」均獲得改善。

10.2 「僱員支援計劃」旨在與僱主合作，提供全面而度身訂造的服務，以協助企業及員工處理工作、個人及家庭上的問題及困擾，並致力培育快樂、健康、具生產力和競爭力的團隊，從而促進機構的整全健康和可持續性。是次調查發現本處「僱員支援計劃」能有效提升僱員的「身心健康」、「工作表現」及「職場關係」，從而達致三贏的局面。

香港基督教服務處 企業拓展及研究部

香港基督教服務處 僱員發展服務

富達盟信顧問有限公司

2023 年 6 月 14 日

富達盟信顧問有限公司
香港基督教服務處 僱員發展服務
「個人資料表」

歡迎你使用本服務的個人諮詢及輔導服務。我們希望你能提供下列有關你個人的資料，以便我們能為你提供適切的服務。在填寫本表格前，請參閱服務簡介及使用指引之收集個人資料告示。若有任何疑問，請與你的輔導員聯絡。

謝謝！

填表日期：_____年/____月/____日

一、個人資料：(家屬請在第2及第3題填上職員資料，其餘請填上你的個人資料)

1. 姓名：(中文) _____
 (英文) _____
2. ☐ (1) 職員
☐ (2) 家屬：(職員姓名：_____)
 (職員證號碼：_____)
 (與職員之關係：_____)
- 職員證號碼：_____

3. 公司：_____
 工作部門／職位：_____
 在此公司工作的年資：_____

4. 性別：☐ (1) 男 ☐ (2) 女

5. 年齡：☐ (1) 20 或以下 ☐ (2) 21-25 ☐ (3) 26-30 ☐ (4) 31-35 ☐ (5) 36-40
☐ (6) 41-45 ☐ (7) 46-50 ☐ (8) 51-55 ☐ (9) 56-60 ☐ (10) 60 或以上

6. 地址：_____

7. 電郵地址：_____

8. 電話：(辦公室) _____ (住宅) _____ (手提) _____

9. 請問你是從甚麼途徑認識我們的服務？

- ☐ (1) 公司的單張／網頁／海報／刊物
☐ (2) 家人
☐ (3) 上司
☐ (4) 人事部
☐ (5) 同事
☐ (6) 其他 (請註明：_____)

10. 婚姻狀況

- ☐ (1) 未婚
☐ (2) 已婚
☐ (3) 同居
☐ (4) 分居
☐ (5) 離婚
☐ (6) 鰥寡

11. 入息 (每月)：

- ☐ (1) \$ 10,000 或以下
☐ (2) \$ 10,001 - \$ 20,000
☐ (3) \$ 20,001 - \$ 40,000
☐ (4) \$ 40,001 - \$ 60,000
☐ (5) \$ 60,001 或以上
☐ (0) 不適用

12. 學歷：

- ☐ (1) 沒有正式受教育 ☐ (4) F.6 - F.7
☐ (2) 小學 ☐ (5) 大專文憑或學士學位
☐ (3) F.1 - F.3 ☐ (6) 研究院課程
☐ (4) F.4 - F.5

13. 請問你是否與家人同住？

- ☐ (1) 是 同住之家庭成員人數 (不包括本人)：_____
☐ (2) 否

二、工作資料

14. 以下的句子描述你被所面對的困難(即你在本服務中希望談及的問題)影響到的生活及工作狀況。請細心閱讀下列句子，並按著最近一個月的狀況(三十天)，盡量準確地回答以下問題。

1. 我的問題會妨礙我集中精神工作。
☐1) 非常不同意 ☐2) 有些不同意 ☐3) 中立/無意見 ☐4) 有些同意 ☐5) 非常同意
2. 我經常渴望上班，開始新的一天。
☐1) 非常不同意 ☐2) 有些不同意 ☐3) 中立/無意見 ☐4) 有些同意 ☐5) 非常同意
3. 到目前為止，我的生活大致事事順景。
☐1) 非常不同意 ☐2) 有些不同意 ☐3) 中立/無意見 ☐4) 有些同意 ☐5) 非常同意
4. 我害怕上班。
☐1) 非常不同意 ☐2) 有些不同意 ☐3) 中立/無意見 ☐4) 有些同意 ☐5) 非常同意
5. 在最近一個月，我因所面對困難影響而試過以下情況：(可填寫多項)
☐1) 病假：約_____日 ☐2) 年假：約_____日 ☐3) 特別事假：約_____日
☐4) 其它：未能如常上班(如早退/遲到)約_____小時/日 ☐0) 沒有/不適用

15. 最近一次上司對我的「工作表現評估」的整體評語？(如在接受本服務期間，工作表現未被評估，則不用填寫)
☐1) 非常好 ☐2) 很好 ☐3) 滿意 ☐4) 普通 ☐5) 不滿意 ☐0) 不適用

16. 若以10分為滿分，1分代表最差，10分代表最好，在以下的項目中，你會給自己多少分？

	不適用	最差	最好
	0	1	10
1. 現時與同事關係	☐	☐	☐
2. 與上司關係	☐	☐	☐
3. 準時上班	☐	☐	☐
4. 工作表現	☐	☐	☐
5. 工作滿足感	☐	☐	☐
6. 現時的身心狀態	☐	☐	☐

17. 若以10分為滿分，1分代表最低，10分代表最高，你認為自己目前的工作壓力程度屬多少分_____？

18. 請列出你希望輔導員協助你處理甚麼困難？

	此情況困擾了你多久？	對你造成了多大困擾
	很少	極大
a. _____	約_____個月／年(圈上月或年)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b. _____	約_____個月／年(圈上月或年)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
c. _____	約_____個月／年(圈上月或年)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

19. 過往你嘗試過什麼方法來處理以上的困擾？

- ☐ (1) 不去想它
- ☐ (2) 向別人求助：請圈上有關人士(配偶、朋友、上司、同事、父母、親戚、相士/算命、專業人士(例如：心理輔導員、精神科醫生))
- ☐ (3) 自己看開點，相信「船到橋頭自然直」
- ☐ (4) 用娛樂或運動方法開解自己
- ☐ (5) 用食煙或飲酒方法開解自己
- ☐ (6) 祈求神明幫助
- ☐ (7) 其他：請列明_____

- | | | |
|------------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| 20. 你最近三十天有沒有受到身體健康問題困擾？ | ☐ 有 | ☐ 沒有 |
| 21. 你最近三十天有沒有想過自殺/傷害自己？ | ☐ 有 | ☐ 沒有 |
| 22. 你過往有沒有曾經誤用/濫用/過量服用酒精/藥物？ | ☐ 有 | ☐ 沒有 |
| 23. 你過往有沒有精神病患紀錄？ | ☐ 有 | ☐ 沒有 |
| 24. 你有沒有定期服用醫生處方的藥物 | ☐ 有 | ☐ 沒有 |

富達盟信顧問有限公司
香港基督教服務處 僱員發展服務
「服務評估問卷」

附件二

填寫日期：____年____月____日

為了幫助研究及評估我們的服務，請回答下列問題。你所提供的一切個人資料，將予以保密。若有任何疑問，請與你的輔導員聯絡。請寄回：尖沙咀加連威老道33號7樓，僱員發展服務/富達盟信顧問有限公司。謝謝！

一、個人生活及工作概況：

以下的句子描述你所面對的困難(即你在本服務中希望談及的問題)影響到的生活及工作狀況。請細心閱讀下列句子，並按著最近一個月的狀況(三十天)，盡量準確地回答以下問題。

1. 我的問題會妨礙我集中精神工作。
☐1) 非常不同意 ☐2) 有些不同意 ☐3) 中立/無意見 ☐4) 有些同意 ☐5) 非常同意
2. 我經常渴望上班，開始新的一天。
☐1) 非常不同意 ☐2) 有些不同意 ☐3) 中立/無意見 ☐4) 有些同意 ☐5) 非常同意
3. 到目前為止，我的生活大致事事順景。
☐1) 非常不同意 ☐2) 有些不同意 ☐3) 中立/無意見 ☐4) 有些同意 ☐5) 非常同意
4. 我害怕上班。
☐1) 非常不同意 ☐2) 有些不同意 ☐3) 中立/無意見 ☐4) 有些同意 ☐5) 非常同意
5. 在最近一個月，我因所面對困難影響而試過以下那些情況：(可填寫多項)
☐1) 病假：約____日 ☐2) 年假：約____日 ☐3) 特別事假：約____日
☐4) 其它：未能如常上班(如早退/遲到)約____小時/日 ☐5) 沒有/不適用
6. 最近一次上司對我的「工作表現評估」的整體評語？(如在接受本服務期間，工作表現未被評估，則不用填寫)
☐1) 非常好 ☐2) 很好 ☐3) 滿意 ☐4) 普通 ☐5) 不滿意 ☐0) 不適用
7. 若以10分為滿分，1分代表最差，10分代表最好，在以下的項目中，你會給自己多少分？

	不適用	最差	最好									
1. 現時與同事關係	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2. 與上司關係	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3. 準時上班	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4. 工作表現	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5. 工作滿足感	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6. 現時的身心狀態	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

二、對服務的評估

- 8 請列出當初你希望處理的困難及得到解決的程度？
- | | 很少 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 極大 |
|----------|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| a. _____ | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| b. _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| c. _____ | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |

9. 你最近三十天有沒有受到身體健康問題困擾？
☐有 ☐沒有
10. 你最近三十天有沒有想過自殺/傷害自己？
☐有 ☐沒有
11. 你最近三十天有沒有曾經誤用/濫用/過量服用酒精/藥物？
☐有 ☐沒有

12. 你對我們的服務在以下各方面的評價
- | | 非常滿意 | 滿意 | 尚可改善 | 不滿意 |
|------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 面談的地點 | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2. 面談的時間 | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3. 輔導員的態度 | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4. 輔導員理解您的問題的能力 | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5. 輔導員協助您解決問題的能力 | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

13. 你認為現時面談的次數是否適當？
☐1) 適中 ☐2) 太多(你認為適當的次數應該是____次) ☐3) 太少(你認為適當的次數應該是____次)

14. 整體來說，你滿意我們的服務嗎？
☐1) 非常滿意 ☐2) 滿意 ☐3) 尚可改善 ☐4) 不滿意

15. 你會否推介這服務給同事使用？ ☐1) 會 ☐2) 否

16. 請寫下你對我們的服務的其他意見或建議改善的地方：

「精神健康急救」證書課程

Mental Health First Aid Certification Course

[9 月份 September 2023]



公開課程 Open Course

由即日起至
2023年7月31日報名，
即可享有早鳥優惠！
Early bird discount
will be available for
those who enroll
on or before
2023/07/31!

課程內容 Content

第一天 Day 1

- ◆ 「精神健康急救」的基本概念
Basic concept of MHFA
- ◆ ALGEE急救模式 5-step action plan: ALGEE
- ◆ 急救應用：抑鬱症、躁狂抑鬱症、焦慮症、或驚恐性發作
MHFA: Depression, Bipolar Disorder, Anxiety Disorders, Panic Attack
- ◆ 預防及協助企圖自殺人士 MHFA: Suicide
- ◆ 轉介社區資源及專業支援
Community resources & professional help

第二天 Day 2

- ◆ 急救應用：重性精神病（思覺失調及精神分裂症）
MHFA: Psychotic Disorders (Early Psychosis, Schizophrenia)
- ◆ 急救應用：物質濫用
MHFA: Substance Abuse
- ◆ 協助精神病人康復的社區資源
Community resources & professional help
- ◆ 精神健康急救考試及課程檢討
Quiz & course evaluation

課程目標 Objective

- ✓ 認識都市人常見的情緒困擾及精神病的徵狀
Introduction of common emotional disturbances and mental health disorder symptoms.
- ✓ 學習透過「精神健康急救」，幫助身邊的同事、家人或朋友面對情緒/精神困擾
Learning to help colleagues, family and friends who suffer from emotional or mental health problems through MHFA



2731 6239



marketing@fourdimensions.org



Four Dimensions Consulting Limited

課程詳情 Course Details

課程共12小時，分兩天進行 This course will be conducted in two days with 12 hours in total.

第一天 Day 1: 2023/09/15 (星期五 Fri) 09:30-17:00

第二天 Day 2: 2023/09/22 (星期五 Fri) 09:30-17:00

上課地點 Venue : 尖沙咀加連威老道33號

33 Granville Road, Tsimshatsui, Kowloon, Hong Kong

* 參加者必須出席兩天課程以考取「精神健康急救證書」

Mental Health First Aid certificate will only be awarded to those who have attended both days of the course.

課程費用 Course Fee : HK\$800

(由即日起至2023年7月31日即可以 HK\$720 的優惠價報名！)

Special discount rate of HK\$720 is applicable for any enrollment on or before 2023/07/31)

導師 Instructors : ◆ 梁嘉慧博士 Dr. Klaris Leung

臨床心理學家 / 個案經理 / 「精神健康急救」認證培訓導師

Clinical Psychologist / Case Manager / Mental Health First Aid Instructor

◆ 陳曉蔚女士 Ms. Helen Chan

高級顧問 / 「精神健康急救」認證培訓導師

Senior Consultant / Mental Health First Aid Instructor

形式 Activities : 短講、技巧練習、角色扮演、個案分享、小組討論及影片播放

Presentation, skills practice, role play, case sharing, group discussion and video sharing

語言 Language : 廣東話 Cantonese

報名須知 Note to Application

報名方法：

1. 請於截止日期2023年8月31日或之前透過以下網址或以手機掃描旁邊的 QR Code 填妥報名表格，並按報名表格上的指引完成付款程序。

Please submit the online application form and complete the payment procedures on or before 2023/08/31 by either clicking the link below or scanning the QR code.

<https://forms.gle/T7Fckm4rv1wTrqY98>

報名 QR Code



2. 把填妥的報名表格及付款紀錄電郵至 marketing@fourdimensions.org，付款方法請參閱後頁報名表格。

Please email the completed application form and payment record to

marketing@fourdimensions.org. For details, please refer to the application form on the next page.

本公司將於開課前至少一星期以電郵聯絡參加者確認課程開辦或取消。

The participants will receive confirmation email one week before the first day of Open Course.

除非課程取消，已繳費用概不退還。

The course is non-refundable unless it is cancelled by the organizer.

參加者可在課程舉行首日於接待處領取正式收據。

Official receipt will be collected in the reception on the first day of Open Course.



2731 6239



marketing@fourdimensions.org



Four Dimensions Consulting Limited

優質生活、發展及培訓課程 Wellness Promotion, Training and Development Programmes

Positive Organizational Practices

Relationship Enhancement

Individual Attributes

Dynamic Leadership

Emotional Well-being

2023

No.	Programme Name	Regular Class Size : 50 (Onsite)	1.5-Hour	3.5-Hour	7-Hour
Positive Organizational Practices 正向機構管治					
1	Working Towards a Positive Organization 邁向正向機構新一頁		●	●	
2	Building H.E.R.O. in Times of Change 提升心理資本 - 帶領員工面對轉變		●	●	
3	Empowering Neurodiversity in the Workplace 建立智能多樣性工作間 New		●		
4	Effective Staff Communication in Handling Organizational Restructuring 架構重整 - 減員前後的準備和有效溝通		●	●	
5	Elementary Training on Motivational Interviewing Certification Course 動機式訪談法 - 基礎班證書課程 New				●
6	Advanced Training on Motivational Interviewing Certification Course 動機式訪談法 - 進階班證書課程 New				2-day
7	Critical Incident Stress Management (CISM) Certification Course 「危機事故壓力處理」證書課程				2-day
8	Crisis Management 水能載舟 - 危機管理			●	●
9	Mental Health First Aid Certification Course 「精神健康急救」證書課程				2-day
10	Mental Health First Aid Training 「精神健康急救」課程				●
Relationship Enhancement 促進正向關係					
Relationship Enhancement in the Workplace 良好職場關係					
1	4D Communication in Listening and Giving Feedback 四「維」溝通		●	●	
2	Interpersonal Dynamics through DISC/Enneagram/MBTI/Personality Dimensions 知己知彼 - 人際溝通術		●	●	
3	Team Building 打造高效團隊			●	●
4	Work Better Together with Multigenerational Workforce 跨世代職場達人 - 溝通篇			●	●
5	Embracing Cultural Diversity and Awareness 建立多元文化工作間		●		
6	Embracing LGBT+ Diversity and Awareness 建立 LGBT+ 共融工作間		●		
7	Establish Work Boundary for Better Collaboration 訂立工作界線 促進雙贏合作		●		
8	Inside Out – Inspiring Others to Embrace Change 變由心生 - 提升動機鼓勵改變 New		●	●	
9	The Art of Friendly Persuasion 友善說服的藝術 New		●		
10	Conflict Management in the Workplace 化解職場衝突			●	●
11	Effective Communication – Overcoming Resistance to Collaboration 衝突管理溝通技巧 - 從對立到合作		●	●	
12	Handling Difficult Customers 應對非常顧客			●	
Relationship Enhancement in Various Life Domain 良好家庭關係					
13	Movie and Empathy 人際關係夢工場 New		●		
14	Satisfactory Relationship between Working Couple 在職伴侶的美滿關係		●		
15	Art of Marriage 幸福婚姻學堂		●		
16	Effective Parenting for Working Parents 精明父母親子技巧		●		
17	Work from Home – Balancing Work and Parenting 在家工作平衡之道 (父母篇)		●		
18	Everyday Parenting – The ABCs of Growing Your Child 每天簡易育兒小技巧 New		●		
19	VIA in Parenting 優勢教養 - 開啟內在力量的鑰匙 New		●		
20	Nurturing a Whole-Brain Child 全腦教養法 - 情理並重的育兒策略 New		●		
21	Be a Playful Parent with Board Games 識玩爸媽 - 桌上遊戲篇		●	●	
22	Parent as Happy Coach 成為子女的快樂教練		●		
23	EQ Coaching in Parenting 培養孩子 EQ 從生活開始		●		
24	Effective Communication with Teens 談 Teen 說地		●		
25	Caring for Your Aging Parents 關懷父母 - 傾心・傳情		●		
Individual Attributes 加強員工正向特質					
1	Strength-Based Approach for Excelling Oneself 運用「突顯優勢」 開啟卓越之門		●	●	
2	Positive Psychology – Open Your Door of Happiness 正向心理學 - 快樂思考力			●	
3	Lasting Happiness in a Changing World 留得住的快樂		●	●	
4	The Science of Happiness 幸福的科學		●		

New
New Programme 全新課程

Chinese Only 只提供中文

Small Class Size 小班課程

Material Cost 材料費用

Onsite Only 只限現場

如對上述優質生活、發展及培訓課程有興趣，請致電 2731-6358 或電郵至 marketing@fourdimensions.org 與我們的市場推廣部聯絡。

No.	Programme Name	1.5-Hour	3.5-Hour	7-Hour
5	The Small Changes that Change Everything 簡單小習慣 - 引發大改變	●		
6	Less Is More – Road to a Happier Life 以簡勝繁的快樂 New	●		
7	Smart Power @ Work 保持職場高峰狀態	●	●	
8	Loving Monday 愛上星期一	●		
9	Being Attentive at Work 專注的力量	●	●	
10	Mindful Workplace 靜觀工作間	●		
11	Transition Back to Work-From-Office 重回辦公室助你快速進入工作狀態 New	●		
12	Expanding Your Work Style to Stay Engaged in Hybrid Working 混合辦公模式的工作智慧 New	●		
13	Unlock Your Creativity at Work 開啟創意之門	●	●	
14	Fun & Growth in Board Games 識玩・醒目・上班族 (桌遊篇)  OS	●	●	
15	3 Ways to Get Motivated when Feeling Stuck 讓心情走出低谷的 3 個生活態度 New	●		
16	Enhance Healthy Work-Life Balance 健康工作與生活平衡法則	●		
17	Effective Time Management 善用時間 - 有時有候 輕鬆無憂	●	●	
18	Living with Change 變出新機遇	●		
19	Becoming Resilient: Bouncing Back after a Setback 逆境復原力 New	●		
20	CV Writing & Job Interviewing Skills 履歷撰寫及面試技巧		●	
21	Psychology Behind Money Management 講心講金的金錢管理術 New	●		
22	Managing Personal Finance for Young Working Adults 職場理財 101	●		
23	Planning a Happy Retirement 退而不憂	●	●	
24	Managing Money during Uncertain Times 逆境理財攻略	●		

Dynamic Leadership 鼓動人心的領導

1	Positive Leadership – Leading for Staff Engagement 正向領導 留住人心 	●	●	●
2	Communicative Leadership 高效溝通領導 	●	●	●
3	Strength-Based Coaching for Maximizing Performance 激發員工潛能的教練法則 	●	●	
4	Building a Gritty Team 恆毅力 - 致勝關鍵 	●	●	
5	Leading Team to Thrive during Change 帶領團隊突破逆境 	●	●	
6	Managing Challenging Behaviors at Work 管理員工的「非常」行為 	●	●	
7	Mental Health Education for Managers 職場精神健康應對技巧 (管理人員篇) 	●	●	
8	Well-Being and Self-Care Tips for Managers 管理人員的身心健康及自我關顧 New	●	●	

Emotional Well-Being 促進員工正向情緒

Wellness of Body-Mind-Spirit 躍動身心靈系列 - TCM Serial 中醫養生

1	Understanding Your Body Constitution 中醫九型體質與調理	●		
2	Sleep Well with Yin Yang 中醫助眠法	●		
3	Yang Sheng Superfood 養生超級食療	●		
4	Pain and Needles 肢體痛症的中醫治療	●		
5	Chinese Medicine for Stomach Caring 中醫腸胃護理	●		
6	Chinese Medicine for Eczema Treatment (Adult/Children) 中醫皮膚問題護理 (成人篇/小兒篇)	●		
7	Acupressure for Self-Treatment 「穴」按愈鬆 	●		
8	Say Goodbye to Sub-Health 古法養生 - 「拉」走「亞健康」 中 OS	●		
9	Chinese Medicine for Headache Treatment 中醫式破解頭痛	●		
10	Acupuncture and Traditional Chinese Medicine for Chronic Fatigue Syndrome 精神爽利 - 中醫調理慢性疲勞 中	●		
11	Chinese Medicine for Emotional Health 焦慮緊張自我舒緩	●		
12	Precision Care for Long COVID by Chinese Medicine 中醫全方位擊退長新冠 New 中	●		

New New Programme 全新課程 中 Chinese Only 只提供中文  Small Class Size 小班課程  Material Cost 材料費用 OS Onsite Only 只限現場

如對上述優質生活、發展及培訓課程有興趣，請致電 2731-6358 或電郵至 marketing@fourdimensions.org 與我們的市場推廣部聯絡。

No.	Programme Name	1.5-Hour	3.5-Hour	7-Hour
Wellness of Body-Mind-Spirit 躍動身心靈系列 - Food Power 有營飲食				
13	Anti-Cancer Diet Plan 飲食防癌秘笈	●		
14	Smart Eater Checklist 營得起	●		
15	Go Green - Let's Join the Low Carbon Diet 低碳飲食實「綠」	●		
16	Weight Management 輕輕鬆鬆管理體重	●		
17	Eat for Fit 開心輕食飽住瘦	●		
18	Food-Mood Diet for Children 兒童情緒與飲食	●		
19	Diet Wise in Spring & Summer / Fall & Winter 春夏/秋冬飲食秘笈	●		
Wellness of Body-Mind-Spirit 躍動身心靈系列 - Nourishing the Body 活力人生				
20	Simple Body Movement for Brain Power and Mental Fitness 健腦養心日常練 New	●	●	
21	How to Improve Physical and Mental Well-Being Through Exercise 運動與身體健康和腦部發展 New	●		
22	Yoga @ Office 辦公室瑜伽	●		
23	Chair Yoga 椅子瑜伽	●		
24	Home/Office Workout 在家/辦公室輕鬆做運動	●		
25	Full Body Workout to Get Fit 全身燒脂增肌運動	●		
26	Long COVID – Aromatherapy Roadmap to Recovery 香薰治療長新冠妙法 New	●		
27	Back & Neck Care 保健錦囊 - 頸及背部護理	●		
28	Knowing More about Cardiovascular Disease 解開血管疾病之迷	●		
29	Caring for Your Eyes 「睛」明一族	●		
30	Have a Good Night Sleep 好睡到天明	●		
31	Stay Away from Allergies 暫別過敏	●		
Wellness of Body-Mind-Spirit 躍動身心靈系列 - Blissful Mind 養心定神				
32	Mindfulness – The Art of Living 靜觀生活 活在當下	●		
33	Singing Bowl to Deep Relaxation 頌鉢·讓心靈放鬆	●		
34	Secret Garden Therapy 園藝治療	●		
35	Magic Power of Aroma Oil 香薰精油療法	●		
36	Aromatherapy Massage (Self/Traditional) 香薰治療按摩 (個人/古法) New	●		
37	Experiencing Zentangle 畫意	●		
38	Colorful Creation of Mosaic 漂流馬賽克之海	●		
39	Brighten the Day through Pastel Nagomi Art 亮麗人心 - 日本和諧粉彩創作	●		
40	Peace and Harmony in Calligraphy 靜心寫大字	●		
41	Rainbow Calligraphy 彩虹書法	●		
Wellness of Body-Mind-Spirit 躍動身心靈系列 - Mental Health Series 精神健康系列				
42	Stress Management by Enhancing EQ 與壓力共舞 - 情緒智能提升工程	●	●	
43	Unplugging at Work 抽離 - 為了把工作做得更好 New	●		
44	Managing Emotions in the Workplace 駕馭情緒 - 提升工作效能	●	●	
45	Managing Emotions in Times of Uncertainty and Stress 壓力與管理情緒 New	●		
46	Understanding and Managing Psychosomatic Stress 身病定心病? - 身心症解讀與調適 New	●		
47	Overcoming Burnout 倦了嗎?! KO 職業倦怠 New	●		
48	Self-Caring in Critical Incident 突發事情的自我照顧	●		
49	Care for All 關心身邊人	●		
50	Increasing Our Mental Health Awareness 精神健康解碼	●		
51	Managing Anxiety before It Manages You 見焦拆焦	●		
52	Helping Someone You Love with Addiction 同心同行·協助走出成癮路	●		
53	Basic Employee Counselling Skills 關心員工·同跨障礙 - 員工輔導技巧基礎培訓		●	●

New New Programme 全新課程
 Chinese Only 只提供中文
 Small Class Size 小班課程
 Material Cost 材料費用
 Onsite Only 只限現場

如對上述優質生活、發展及培訓課程有興趣，請致電 2731-6358 或電郵至 marketing@fourdimensions.org 與我們的市場推廣部聯絡。

!! 本期熱話

AUTUMN 2022

建立正向團隊 提升士氣

過去兩年多，許多公司都因為疫情採用了混合工作模式 (Work From Home + Workplace = Hybrid)。很多公司或視這種模式為長遠模式，當面對面的工作模式日漸減少，以數碼科技為主導溝通的橋樑未必能有效帶動員工的團隊精神，科技進步帶給我們便利，同時也為現今的工作環境帶來溝通上的挑戰，人與人之間的距離感大增，企業該如何透過公司政策或舉辦不同活動來提升團隊士氣及對公司的歸屬感？

在混合工作模式的工作環境下，團隊建立良好的溝通關係是相當重要的，尤其疫情期間在家工作，長期盯著電腦，機械式地完成工作，難免會感到與團隊有隔膜，對公司失去歸屬感。

本公司恆設的正向團隊 (Positive Team) 在疫情期間正正發揮了促進團體聯繫的重要功能。正向團隊常為同事設計一些有心思及難忘的經歷，照顧我們身心靈健康，如舉辦例行生日會，為每月之星送上溫暖的祝福。在疫情中團隊之間一直保持緊密的聯繫，包括在會議中加插小遊戲的環節，提升團隊互動和投入感；偶而也會有“Zoom住Artfulness”的藝術創作時光，如一起動手做中秋及聖誕飾物，希望能讓同事在家抗疫的日子中，也能夠參與有趣的小活動。疫情緩和期間，我們不但會一起玩桌遊 (Board Game)，安排舒壓活動予同事，如頌鉢 (Singing Bowl)，舉辦守護天使 (Secret Angel) 等活動增進交流，每年更會舉辦團體活動 (Team Retreat)，走出公司的環境，藉由不同的方式來促進彼此之間的互信與關係，讓團隊的對話不只限於工作，能夠真正建立人與人之間的連繫。適逢去年，僱員支援服務30週年，我們以藝術作為媒介，把身心靈的放鬆融合到工作之中，全體員工親自用心用力製作款款與別不同的流體畫禮物送給我們尊貴的客戶，在製作過程中不但能製作獨一無二的作品予我們的客戶，更為員工帶來了寓工作於娛樂的時間。

增加員工對公司的歸屬感並不容易，這幾年人才流失問題嚴重，不同階層因不同原因轉變工作或移居外地，這當然不是單靠一兩次的多元活動就能解決，企業主管如能有同理心、人情味、更有擔當體諒員工，並且能善於聆聽員工需要，不吝惜讚美，給予適時適切的鼓勵，將會強化員工繼續前進的動力，令團隊在疫境下變得更強更壯。





愛·自己

你今日飲左未？

確診數字持續高企，抗疫接近三年，相信不少人都感到身心俱疲，「活在當下」好像已變成了口號，離我們很遠了。

如果這一刻的你仍在看這篇文章，可以邀請你暫時放下手中的工作和我一起用一分鐘的時間，喝一杯水，把自己的心帶回到當下好嗎？

首先，我們可以用手感受杯的溫度，然後，用眼睛留意水在水杯中流動的狀態，當水慢慢從我們的口中流進我們身體的時候，我們嘗試感受水的溫度：這杯水比我們的身體體溫是更冷？更熱？還是差不多？再感受水由我們的口腔流到喉嚨，再流入胃壁的感覺。日常生活也可以多細心感受外界為五官帶來的刺激，這種自我感受的過程，有助我們暫時從忙碌紛擾的感受中抽離，覺察自己的需要。

今日，你飲左未？



心靈加油站

一天，有一個人遇上天使，他好奇地問天使：「天堂和地獄是怎樣的？」天使對這個人說：來吧，我讓你看甚麼是地獄。於是，天使帶他走進房間，屋裡有一群人圍著一大鍋肉湯，每個人看起來都營養不良，在他們的眼神中感到絕望。他們和湯鍋相距約兩米，每人都有一隻長及鍋中的湯匙，但因湯匙太長，沒法自己把湯送到嘴裡。然後，天使又把這個人帶到天堂的房間，這裡的一切和上一個房間基本上沒有甚麼不同，一鍋湯、一群人、一樣的長柄湯匙，但不同的是，這裡所有的人都精神煥發，大家都在快樂地唱著歌。

「為什麼會這樣？」這個人大惑不解地問，「為什麼同樣的待遇與條件，天堂的人是如此快樂，地獄的人卻那麼的悲慘？」

天使微笑地說：「其實很簡單，天堂的人會用自己的湯匙互相喂食，但地獄的人不會。」

有時候我們或許只著眼自己當前的利益或表現，而忘記團體合作的重要性。俗語所云：「三個臭皮匠，勝過一個諸葛亮」。希望以上故事，能讓你體會一群人之所以強大並能發揮無限的可能性，是源於團隊互相合作，將每個人的特質都發揮得淋漓盡致。



LEAP檔案室



六年前，阿威與太太因為工作的緣故由新加坡搬到香港定居。阿威與太太育有兩名子女，分別是八歲和六歲。新冠肺炎的爆發，打亂了阿威與太太的作息，從辦公室工作到在家工作，他們要包攬所有家庭瑣事，照顧孩子的起居飲食。然而當疫情緩和，阿威和太太的公司開始要求員工慢慢恢復辦公室工作，這個看似回復正常工作的轉變，卻突然讓阿威與太太無所適從。

由於阿威與太太在辦公室工作的時間日漸增加，原本分配好的家庭崗位變得難以執行，阿威與太太經常因意見不合而爭吵不休、互相埋怨。在養育子女方面，也會因小事而責罰子女。太太有見及此甚至提出建議，自己帶着子女離開香港回到新加坡生活，阿威則獨自一人在香港打拼。阿威有感難以處理家庭壓力，便求助在於僱員支援服務，接受諮詢。



輔導員在諮詢的過程中，幫助阿威明白到甚麼原因驅使他情緒爆發、探索自己想與子女維持怎樣的關係，其後再讓阿威了解到他對父母子女關係的觀念，有多少是由原生家庭影響下產生。阿威頓時才意識到，原來自己內心一直充滿矛盾，他一方面不想像爸爸一樣把大部份的家庭責任都交給妻子，想與太太共同分擔，但當工作和家庭的壓力接踵而來的時候，便很容易觸發阿威的情緒爆發。

讓阿威明白了自己的內心感受後，輔導員亦邀請了阿威的太太一同進行諮詢。在輔導室裡，輔導員引導阿威和



太太共同制定了養育子女的方針，釐清家中的工作崗位，讓他們明白做好父母的角色是需要二人共同配合及互相幫助。到諮詢的後期，輔導員感受到他們已懂得如何和另一半溝通和協調自己的工作時間，支持對方工作之餘亦配合對方在家庭上的分工，更促進了兩夫婦的交流與感情，解決了家庭生活的煩惱，在工作上也更得心應手。



世界衛生組織(世衛)於2022年3月發表了一項科學簡報，指出疫情在全球大流行的第一年，全球焦慮和抑鬱患病率大幅增加了25%。世衛又指出大幅增長的原因主要是長期社交隔離限制了生活上與人聯繫的機會，包括工作層面、親友聯誼層面等，加上自己或親友不幸染疫的不安感，均會讓人感到孤單和恐懼。

在香港，疫情爆發至今超過兩年，加上第五波疫情在本港規模甚廣，估計有超過三百萬人染疫，相信有不少人出現情緒困擾，情況不容忽視。有見及此，富達盟信希望透過舉辦「精神健康急救」證書課程，讓參加者能對精神健康問題有基本認識，覺察並使用簡單的方法幫助身邊的人面對情緒或精神困擾，在反覆的疫情下發揮互相幫助的精神。

「精神健康急救」證書課程會在2022年10月21日及28日，一連兩個星期五舉行，完成兩天課程的參加者將獲澳洲墨爾本大學授權頒發的「精神健康急救證書」，有關課程詳情及報名方法，請掃描旁邊的QR code。



課程詳情及報名方法



如對課程有任何查詢，
請致電2731 6239與黃小姐聯絡
或電郵至marketing@fourdimensions.org



公司簡介

僱員發展服務/ 富達盟信顧問有限公司簡介

香港基督教服務處於1991年成立僱員發展服務，另於2005年設立富達盟信顧問有限公司，致力為各大小公司及機構的僱員提供專業個人諮詢及輔導服務、員工發展、培訓、管理諮詢及突發危機事故壓力管理等服務。一直以來，我們致力與企業攜手並肩打造正向工作間，促進員工的身心健康；並提升企業的持續發展優勢。

地址：香港九龍尖沙咀加連威老道33號7樓

電話：(+852) 2731 6350

網址：<http://www.fourdimensions.org>



Four Dimensions Consulting Limited |

編輯小組

翟冬青、張瑜、陳曉蔚、
李定恩、陳冠昇、黃敏明



Your Wellness Is Our Business



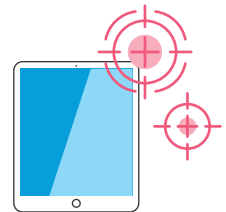
關懷照顧者

根據政府統計處於2022年12月發表的《香港殘疾人士及長期病患的概念及其照顧者的特徵》的專題文章指出，照顧者每星期照顧時數的中位數達42小時；有超過50%的特定照顧者表示曾於訪問前一個月因照顧而感到有精神壓力。由此可見，照顧者照顧時數之高，加上受到近年疫情困擾，令照顧者的需要與壓力大增，尤其在職照顧者，同時面對工作、家庭及經濟壓力等，身心健康狀況值得關注。

作為僱員支援計劃(EAP)的先驅，我們致力透過全面服務推動員工身、心、社、靈健康發展，協助企業發展快樂、健康及具生產力的員工。本公司過往亦接獲不少員工求助以處理其作為照顧者的困難及壓力，包括焦慮、與家人溝通的問題及社區資源轉介等。關懷照顧者亦可從照顧者自身、僱主、政府及社會各界做起：

善用科技產品

對照顧者來說，可以善用科技產品以促進照顧上的便利，例如使用網絡攝錄機以關注被照顧者的作息安全、為認知障礙患者配帶定位手錶以防走失、為聽障人士的電話安設閃燈儀以便通訊。善用科技的幫助，既可以減低風險，又可減輕壓力與擔憂。



僱主的支援



對於在職照顧者，僱主的體諒及支援能給予員工極大幫助。愈來愈多公司和機構為員工提供「友善僱主」政策，包括配合家庭需要的特別假期、彈性上班時間、混合工作模式（辦工室混合在家工作）、提供日常生活上的支援，如包括家庭成員的醫療保障、在辦公室設立哺乳間等。除了關顧員工實際上的需要外，心靈上的關顧也不容忽視，僱員支援計劃（EAP），正是為支援員工心理上的需要而設，讓員工得到全面的支援。當員工能夠解決生活上的困擾，工作將事半功倍，僱主和員工都能達致雙贏。

政府部門及非政府機構增撥資源

近年，照顧者的需要受到政府部門及非政府機構的關注，提供了更全面的支援，例如護老者支援服務、照顧者資源及支援中心及照顧者學院等。社會福利署亦會由2023-2024年度起，展開為期3年與不同持份者合辦，針對照顧者的計劃、公眾教育活動及24小時支援專線服務。照顧者可按需要尋求協助，希望有效處理當務之急，亦能得到指導及同行，使其面對困境不再孤單。





留一刻讓自己喘息

照顧者長期扛起壓力與責任，情緒常常處於緊張狀態，周而復始的為身邊人提供無酬照顧，或許會忽略了關顧自己的身心需要。刻下是時候將焦點投放在自己身上，留一刻讓自己喘息。



安排定時作息

「休息是為了走更遠的路」。適時將照顧工作交托給合適的人或社福機構，讓自己離開一下照顧者崗位，稍事休息，才能有心力為自己與身邊人走更遠的路！



自我肯定

學習稱讚自己每一刻的付出，告訴自己：「我已經做得很好！」。為自己的心靈打打氣！



維持休閒興趣和社交生活

每周花幾小時在生活喜好中，如到大自然走走及參加喜愛的興趣班等。此外，鼓勵你與朋友保持連繫，互相勉勵扶持，適時傾訴對紓壓甚有作用。

從今天開始，由自己出發，一步一步由內而外的為自己加添正能量。



心靈加油站

阿德是一位雜技愛好者，一天，一位世界知名的雜技大師將要到訪他所居住的城市招募表演團隊，他意識到這是個難能可貴的機會，他決意參加招募，爭取成為團隊的一份子。於是，阿德在接下來這一個月，不分晝夜，加緊練習。

招募日當天，阿德的甄選題目是站上大師的肩膊上，做出各種指定動作。阿德站到大師的肩膊上做出各式各樣的動作，他的動作十分優美並贏得全場的掌聲，正當阿德要完成最後一組動作，他的大腿肌肉卻突然抽筋，隨即墮在安全氣墊上。

大師問阿德：「你有沒有受傷？」阿德答道：「沒有。很抱歉，我的表演沒有好好完成。」大師問：「你認為你的失誤是來自甚麼原因？」阿德想了想，再答：「大概是最近練習得太頻密，肌肉沒有得到充分的休息。」大師拍一拍阿德的肩膊說道：「阿德，你可知道，休息也是練習的一部份。在雜技表演中，每個人都是表演的一部份，唯有做好自己，才能成就他人，成就整個表演。做好自己不但指表演中的動作，還包括照顧好自己的身心靈。你明白嗎？」

在日常生活中，無論對家人、工作還是朋友，我們都希望盡善盡美，但我們可曾想過照顧好自己同樣重要？其實，我們與身邊的人和事環環相扣，若沒有梳理好自己的情緒、保持健康的身體，事情也就容易跌進一個惡性循環之中。

從今天起，衷心希望你能從自己的角度出發！照顧好自己才能為身邊的人帶來溫暖。





職場媽媽的照顧挑戰

阿菲在幾個月前誕下女兒。BB健康可愛，為阿菲和先生帶來很多歡樂。正當阿菲準備重新回到工作崗位時，意外發生了。本來計劃好阿菲的媽媽在阿菲復工後，可以在日間幫忙照顧女兒，但媽媽的身體情況突然變差，雖然媽媽還能如常生活和自理，但未能協助照顧新生孫女。這個變化打亂了阿菲的計劃，儘管上司理解阿菲的難處，但公司確實未能為此作特別安排。阿菲一方面很喜歡她的工作，另一方面也希望能分擔家庭開支，因此離開職場全職照顧女兒不是她的優先選項。

面對變化而陷入兩難的阿菲，最終通過輔導服務尋求協助。輔導過程讓阿菲有一個被接納的空間去講述作為媽媽、妻子、女兒和職業女性等不同角色五味雜陳的感受，也有一個讓她感覺放鬆和開放的空間去探討不同的可能性。

輔導員了解到阿菲已經有一些相對明確的後備方案，例如：她和先生盡量安排輪流在家工作，並請一些親戚或兼職照顧者幫忙照顧女兒，以及為女兒申請日間照料的社區資源等等，但她對於各個方案都有不同的疑慮。輔導員讚賞阿菲積極考慮不同可能性的努力，同時幫助她梳理在具備不同資源的情況下，對應的安排和照顧策略。當有了這些不同方案在手，阿菲安心了許多。

另外，輔導員也幫助阿菲意識到，在這種特殊情況之下，更需要多一點彈性，接受各樣事務的安排未必像原來想象中一樣完美。例如，女兒需要先後適應不同的照顧者，阿菲和先生也要增加和不同照顧者的溝通。當阿菲換個角度，想到女兒有機會得到不同照顧者的滋養，她和先生有機會吸收不同照顧者的經驗，女兒小小年紀就和父母一起勝過這樣的挑戰，將來的她也可能會更無懼變故和挑戰。輔導結束時，阿菲無論在心理上和實際事務兩方面都有更全面的準備，讓其有信心迎接家庭和工作上的新挑戰。



課程介紹：「關懷父母－傾心·傳情」

愈來愈多僱主認同家庭友善的工作環境能協助僱員平衡工作與家庭生活，有利企業吸引及挽留人才，而企業亦紛紛把家庭友善措施付諸實踐。大家可能會將家庭友善的焦點放在照顧年幼子女的範疇上，但其實我們時有聽聞有企業員工為了照護年老的父母的醫療及陪伴的需要，被迫離開職場或轉換工作模式。

除了透過彈性工時、在家工作，企業近年在身心健康講座的選擇上，多了選擇「關懷父母－傾心·傳情」的題目。我們的顧問會以短片分享長者家人身體、心理及社交方面的轉變和需要，並探討長者家人對兒女角色的期望，然後以「SOLVENT溝通法」，使參加者掌握一套有效的溝通和表達關愛的方法，與長者家人建立更親密和快樂的關係；最後就是介紹相關的社區資源以紓解照護壓力。

以下是一些參加者的留言：

選取的影片非常感動，提醒自己忙中也不要忘記長者需要。

多謝分享有關認知障礙症資料，清楚講解需要如何照顧長者、關心長者。

情感與資訊並重的分享，明瞭照顧父母也是了解和接納自我的過程。

如對課程有任何查詢，請致電2731 6358與陳先生聯絡或
電郵至marketing@fourdimensions.org



公司簡介

僱員發展服務/ 富達盟信顧問有限公司簡介

香港基督教服務處於1991年成立僱員發展服務，另於2005年設立富達盟信顧問有限公司，致力為各大小公司及機構的僱員提供專業個人諮詢及輔導服務、員工發展、培訓、管理諮詢及突發危機事故壓力管理等服務。一直以來，我們致力與企業攜手並肩打造正向工作間，促進員工的身心健康；並提升企業的持續發展優勢。

地址：香港九龍尖沙咀加連威老道33號7樓

電話：(+852) 2731 6350

網址：<http://www.fourdimensions.org>



Four Dimensions Consulting Limited |

編輯小組

翟冬青、張瑜、陳曉蔚、
李定恩、陳冠昇、黃敏明