



台灣職業健康護理學會

會訊

第二十七期
2022.09.30

發行單位：台灣職業健康護理學會
地址：40041台中市中區民權路100號11樓之1
電話：(04)2225-7126 傳真：(04)2225-6097
官網：http://www.taohn.org.tw 信箱：ta.ohn220@gmail.com

目錄

<u>重要訊息</u>	1
<u>法規情報</u>	2
<u>新知分享 I</u>	3
中高齡工作者的選配工與復工評估 童綜合醫院 高壓氧/職業醫學科 王賢和主任	
<u>新知分享 II</u>	5
疫情下職場心理健康新知分享 忘憂森林身心診所 吳曉萍諮商心理師	
<u>經驗分享 I</u>	7
迎戰高齡海嘯－建立高齡友善職場 台灣電力公司高雄區營業處 蔡奉宏護理師	
<u>經驗分享 II</u>	12
健康活動推展實務分享 台灣康寧顯示玻璃股份有限公司 黃淑卿護理師	
<u>新人新知</u>	13
<u>活動花絮</u>	14



重要訊息

一、會員權益

1. 感謝您這一年來對學會的支持與愛護！111年度(1~12月)常年會費持續開放繳交。
2. 111年2月1日起，會費/訓練課程收據變更補開，將酌收工本費新台幣\$100元整。


二、學術相關活動

● 在職教育訓練課程(已取得初訓資格證書者)

1. 111年度第一梯次第2期辦理從事勞工健康服務護理與相關人員在職教育訓練課程(需取得職護初訓資格)將於台中辦理，歡迎相關人員報名參與。
2. 111年度第一梯次第3期辦理從事勞工健康服務護理與相關人員在職教育訓練課程(需取得職護初訓資格)將於台北辦理，歡迎相關人員報名參與。
3. 111年度第三梯次第2期從事辦理勞工體格與健康檢查業務之護理人員在職教育訓練課程(需取得健檢護初訓資格)將於台中辦理，歡迎相關人員報名參與。
4. 111年度第三梯次第3期從事辦理勞工體格與健康檢查業務之護理人員在職教育訓練課程(需取得健檢護初訓資格)將於高雄辦理，歡迎相關人員報名參與。

● 專業訓練課程(欲取得初訓資格證書者)

1. 111年度第5期從事勞工健康服務之護理(職護)與相關人員(心理師、職能治療師、物理治療師)專業訓練課程(OHN52)將於台中辦理，歡迎相關人員報名參與。
2. 111年度第8期從事辦理勞工體格與健康檢查業務之護理人員專業訓練課程(EN23)將於台中辦理，歡迎相關人員報名參與。
3. 111年度第9期從事辦理勞工體格與健康檢查業務之護理人員專業訓練課程(EN23)將於高雄辦理，歡迎相關人員報名參與。

 徵稿：期待您的投稿，不論是學術議題的分享，業務資訊告知，都歡迎提供，讓會訊因為有您的內容而更加精彩、豐富。投稿請洽詢：(04)22257126 或 ta.ohn220@gmail.com

匯款資訊：

● ATM

戶名：社團法人台灣職業健康護理學會 帳號：(700) 0021009-2128932

● 郵政劃撥

戶名：社團法人台灣職業健康護理學會 帳號：50028639



法規情報

1. [勞動部發布「勞動部辦理職業災害勞工職能復健專業機構之認可補助及監督管理作業要點」。](#)
2. [勞動部職業安全衛生署修正發布「塑膠製品相關產業與特定製程產業改善安全衛生工作環境補助作業要點」。](#)
3. [勞動部職業安全衛生署修正發布「事業單位自主推動有害化學品作業環境監測補助作業要點」。](#)
4. [勞動部函頒「醫療機構職場不法侵害預防指引」。](#)
5. [勞動部修正「從事勞工健康服務醫護與相關人員之訓練機構認可及管理作業要點」。](#)
6. [勞動部發布「勞動部辦理職業傷病診治醫療機構之認可補助及監督管理作業要點」。](#)
7. [勞動部訂定發布「勞動部補助相關單位辦理職業災害預防及職業災害勞工重建事項作業要點」。](#)
8. [勞動部公告自112年起「勞工健康服務護理人員及勞工健康服務相關人員」教育訓練之結訓測驗應於認可之測驗試場辦理。](#)
9. [勞動部修正發布「辦理勞工體格與健康檢查醫療機構認可及管理辦法」。](#)
10. [勞動部職業安全衛生署修正發布「推動中小企業臨場健康服務補助計畫」。](#)
11. [勞動部公告補助職業災害勞工職能復健專業機構購置訓練評估工具項目。](#)
12. [勞動部公告修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」。](#)
13. [勞動部公告「112年度勞動檢查方針」。](#)



新知分享 I

中高齡工作者的選配工與復工評估

童綜合醫院 高壓氧/職業醫學科 王賢和主任

中高齡工作者與其他勞工最大的差異，在於危害暴露累積的時間。無論是與工作不相關的生活環境危害暴露，或是與工作相關的職業危害暴露，經過長時間的累積和重複性的組織損傷，到了中高齡的階段，許多健康異常狀況較年輕者更容易顯現出來，包括在體格或健康檢查時，更容易發現異常檢查值，以及在疾病史詢問時，更容易得到有傷病史的答覆。因此，對於中高齡工作者的工作適性評估，要具備更完整的病生理基礎，特別是攸關氧氣運送的心肺功能，和主宰思慮與協調行動的神經肌肉骨骼功能。

對於中高齡工作者的工作適性評估，依照進入現在職場的時間點，可以區分為(1)新進入現在職場的選工評估，(2)在現職場工作期間的配工評估，和(3)在工作者受傷或罹病後康復期間的復工評估。

工作適性評估所需的初級評估資料，在選工方面，至少應包括個案的一般體格檢查報告和檢查紀錄表，由資訊系統或是由健康管理人員，先篩選出異常值顯著和有傷病史者，初步分為(1)可以自行健康管理者，(2)需由職場的健康管理人員協助健康管理者，和(3)需另由職業醫師進一步進行選工評估者。

職業醫師針對需進行選工評估的中高齡工作者，依各個案不同的健康異常值和傷病紀錄，可以先以文書判斷是否另需其他的佐證資料，以利較精準的評估，例如診斷證明書、心電圖檢查圖形、心臟超音波檢查紀錄、肺功能檢查報告，或其他的神經肌肉骨骼檢查影像等。在適足的健康資料彙集後，再依必要性，進行與該中高齡工作者面對面的診察。依診察的結果，將該受評的中高齡工作者區分為三類，包括(1)適任於現任職場的一般性工作，(2)不適任於現任職場內的所有工作，和(3)適任於現任職場內的部分工作等。若是該中高齡工作者，即將進入現職場從事的是特別危害健康作業，則應先進行該特定作業的選工評估，此時所需的健康資料，除了前述的一般體格檢查報告和檢查紀錄以外，另外需要針對即將從事的特別危害健康作業項目所做的特殊體格檢查報告和檢查紀錄，依前述一般作業的選工評估步驟，分階段地由職業護理師和職業醫師進行工作適性評估，以決定該名中高齡工作者是否適合從事該項作業。若該作業並非勞工健康保護規則內所定的應執行特別危害體格檢查的作業時，則可以委託職業醫師協助建立應做的檢驗和檢查項目。

在配工方面，中高齡工作者已有多年現職場的工作經歷，因此，無論是工作者的自覺適能性，或是上級管理者的他覺適能評量，通常已有定見，也因此，當該中高齡工作者需調整工作內容時，通常可以取得配工的具體原因，所以在進行配工評估時，除了健康資料的彙整以外，也可以徵詢人事管理者、職業安全衛生管理者、該個案過去歷任的單位主管和即將新任的單位主管之各方意見。配工評估所需的健康資料，至少應包括一般健康檢查報告和檢查紀錄，以及



特別危害健康檢查報告和檢查紀錄，必要時，可以請個案提供診斷證明，住院病歷摘要，重要的檢查報告等，以利醫師不偏倚的配工適性評估，使得評估的結果，能在維護中高齡工作者的工作權和健康權下，也能對所任職的職場有一定的貢獻。

當中高齡工作者不幸罹患疾病或遭受傷害，經主要的治療後，病情或是傷勢進入康復的階段時，職業護理師可以著手進行復工計畫，包括搜集個案的傷病資料，詢問個案返回職場的意願，以及詢問單位主管、人事管理者、和職業安全衛生管理者的意見等；其中的傷病資料，包括診斷證明書，重要檢查報告，以及最近的用藥和檢查影像等。其中的用藥處方內容，可以使用全民健康保險-健康存摺(<https://myhealthbank.nhi.gov.tw/>)查詢，而大部份的檢查影像，可以在主治醫師的許可下，利用高解析的智能型手機進行影像畫面的拍照，以取代昂貴但正式的光碟片申請。

復工評估的過程，除了涉及(1)員工本人的健康狀況和意願，(2)單位主管和人事管理者的人力運用，和(3)整個職場職業安全衛生的考量以外，有時也涉及個案家人、請託的民意代表、和工會代表等的不同意見。因此，越客觀和完整的資訊，才越容易達成各方可以接受的最佳復工評估結果。

中高齡工作者在生活環境危害長期暴露下，所形成的非工作相關健康異常，需要更加關注其在現職場上的工作適性，換句話說，工作者的健康異常狀況，是否會因為在現職場內工作而惡化，或者異常的健康狀況是否影響到現職場的工作效能。除此之外，工作者過去歷任職場環境危害，長期暴露下形成的工作相關健康異常，同樣地需要高度關注，最好是在進入現職場前，即釐清出既已存在的工作相關健康異常，以及評估出各職場的危害比例值，以避免進入現職場後，增添本職場工作危害因子與最終疾病之間相關性認定上的複雜度。

隨著高齡化社會的進展，生理年齡的減緩和醫療進步，中高齡工作者在職場上的份量愈形重要。工作經驗的累積和深厚的實務智能，使中高齡工作者在職場上可以發揮一定程度的貢獻。因此，透過完整的動態生理和醫學知識，和精準的選配工和復工等工作適性評估，可以為職場保住中高齡工作者的寶貴經驗和智慧，讓他們在適合的位置上，盡其所長，發揮最大的價值。



新知分享 II

疫情下職場心理健康新知分享

忘憂森林身心診所 吳曉萍諮商心理師

疫情的衝擊下，許多企業為確保營運不中斷，陸續納入遠距辦公模式的選擇，但樂見其成的發展，卻在實施後，使不少人懷念起進辦公室的辦公生活。究竟為何會如此？本文試圖從「壓力觀點」去探討遠距辦公模式帶給上班族與管理者的壓力，並提出可能的減壓策略，幫助勞雇雙方在這波辦公模式的轉變裡，逐漸找到工作與生活和諧的安適之道。

站在雇主的角度，遠距辦公十分衝擊傳統眼見為憑的管理思維，在看不著的互動裡，許多管理者透過「訊息回覆的即時性、更多會議的充分交流、過度密集的電話聯繫」來進行遠距辦公的管理，但這樣不斷打斷工作歷程的行為，卻硬生生地加重了許多上班族的心理負擔，反而讓人在工作中更難擁有時間的掌握感。

因故，筆者提出「充分理解」的減壓管理策略：（1）進度的充分理解：導入專案管理，幫助管理者即時掌握同仁們的工作進展；（2）狀態的充分理解：每月的個別電話關懷，更深入地了解同仁遠距辦公的適應情形，並即時討論、調整之；（3）個體性的充分理解：每個人的最大生產力時段有所不同，打破傳統朝九晚五的工作思維，允許同仁透明呈現辦公狀態，如此，同仁或許投入相同的工作時數，卻能展現更高的工作效能。

站在員工的角度，過去上、下班有明確界線，得以讓身份在時空的移轉中獲得緩衝，讓辦公情緒能在交通途中有所調適，減少影響家庭氛圍的可能性；同時，上班過程，因能看見同事彼此的工作狀態，有些體貼不需要太多溝通就能發生，有些共識也能在三言兩語中輕鬆達成，節省了許多的溝通時間成本，但這些再自然不過的工作日常被抽離後，不夠成熟的組織制度將導致分身乏術之感不減反增。

因故，筆者建議員工在「不同步」的上班模式中，必須持有「充分溝通」的意願：（1）提案與需求的充分溝通：員工需從過去被動接受指令轉型為每週的自主提案與支援求助；（2）信件與訊息的充分溝通：在文字交流中，充分完整的資訊能提升訊息的溝通品質，減少過多往來而打斷其他同仁生活的情形；（3）合作方式的充分溝通：組織可活用DISC性格的自我揭露，讓彼此知悉如何協作，減少磨合溝通的過程。

在遠距辦公的過程中，「充分透明」的組織共享也將促成工作生活減壓的更大化：（1）資料文件的透明化：想讓遠距辦公不卡卡，組織必須提升共享資料的即時性，讓同仁們不需浪費時間在等待傳遞資料的過程中；（2）重複問題的透明化：遇到提問超過三次的問題，組織可在當週為它設立線上Q & A，減少重複回覆相同問題的時間與人力成本；（3）虛擬茶水間的需求透明化：休息是為了走更長遠的路，打造交誼社群、允許工作喘息，得以讓工作氛圍更多友善、更多支持。



綜上所述，筆者站在「充分理解」、「充分溝通」與「充分透明」的三個面向上，試圖搭建遠距辦公模式可行的減壓策略。從雇主身份去思考如何減壓管理，創造更理想的工作績效與組織關係，也從員工的立場去探討如何建構友善基調的遠距工作環境，讓員工更如實地享受到遠距辦公模式所帶來的方便。拋磚引玉的分享中，期盼為雇主帶來成本下降、績效提升與勞資雙贏的經營策略發想，也使員工能乘著這波改變達到工作與生活的平衡，落實遠距辦公更減壓的夢想。



經驗分享 I

迎戰高齡海嘯—建立高齡友善職場

台灣電力公司高雄區營業處 蔡奉宏護理師

根據國家發展委員會「中華民國人口推估（2020至2070年）報告」，臺灣將於2025年邁入超高齡社會，老化人口攀升速度進程飛快。高齡化加上國人生育率低落，2022年出生數預估為13.9萬人、甚至不到14萬人、死亡數為18.4萬人，自然減少5.5萬人。我國粗出生率與粗死亡率曲線於2020年交叉，粗死亡率高於粗出生率，人口開始呈現自然減少，且人口自然減少的規模將逐年擴大。我國工作年齡人口以一年平均減少18萬人的速度下降，2021年勞動人口將逐漸步入老化階段，如何善用中高齡人力資源，儼然成為解決勞動力短缺的核心議題。

我國與其他國家中高齡勞參率比較，在『50-59歲』年齡層，台灣勞參率55.7%、韓國72.8%、日本81.9%，在『60-64歲』年齡層，台灣勞參率僅剩36.4%，遠低於韓、日兩國（韓國61.5%、日本65.8%）（行政院主計處，2016）。為強化中高齡勞動力，2020年12月4日「中高齡者及高齡者就業促進法」及其子法正式上路，雇主可運用中高齡專法實施而衍生之新進用中高齡工作者補助款，搭配中高齡職務再設計，落實推動健康職場營造。藉由引入職場健康促進概念及臨場醫護健康管理、職業傷病預防，保障工作者職場安全與健康。如此不僅能維護對中高齡工作者勞動參與權益，更能妥善建立工作知識經驗傳承及後續生涯規劃，並營造友善工作環境及身心狀態，提升企業勞動能量。不僅如此中高齡工作者的支持性措施，也要「超前部署」，「預防勝於治療」更是「超前部署」概念的核心，尤其在職場預防醫學概念普及下，健康的中高齡者勞動者更是不謀而合。健康狀況是影響中高齡者繼續工作的重要面向，是企業推行職場健康促進時所涵蓋健康老化概念重要元素，將身體活動、營養飲食、心理健康（退休規劃）、認知促進、慢性病管理、職災病後生活能力及工作功能照顧及重建等範圍，納入評估，當提升健康工作者及工作友善環境融入企業文化並落實時，不僅只有中高齡工作者受益，更能擴及全體工作者及企業主。

以下為某事業單位針對中高齡工作者在職場上運用一系列健康促進活動以改善身體老化所帶來的體力下降及心理調適與社會適應等多方面之成效，可供其他單位在推行中高齡友善職場之參考。

一、背景分析

鑒於單位中高齡員工偏多（45歲以上佔52.3%，平均年齡49.64歲）且大多位居重要管理階層（高階主管平均年齡58.3歲、中階主管平均年齡58.4歲）與專業技術（領班平均61.8歲）傳承之職責。利用PDCA循環模式實施健康管理，從收集資料→健康風險分析→制定實施對策→檢討並改善，分析103年及106年四十歲以上健康檢查前三大異常項目，分別為腹部超音波（脂肪肝91.9%降至80.1%）、身體質量指數（63.8降至61.5%）、骨質密度（50.7%降至27.4%）。另依據107年度單位員工協助方案需求調查結果：前2名需求分別為健康（需求細項分別為養生、運動及健身）及生活（壓力釋放、家庭問題）。



綜合上述三大面向，分別為公司人力特質、年度健康檢查分析結果及員工健康需求調查，針對中高齡員工設計一系列健康促進活動，並分生理層面、心理層面及行政控制三個層面辦理各項介入措施，期能增加健康體能（簡稱體適能，fitness）及工作能力（work ability）以落實中高齡員工之健康照護（蔡瀚輝、謝曼麗，2014）。

二、評估健康需求制訂推動各項健康促進活動

為增加45歲以上員工健康知能，強化中高齡員工健康體能，從生理層面、心理層面及行政控制三個層面辦理各項健康促進活動措施，包括靜態活動及動態活動，以課程滿意度做活動成效評估並藉由體適能前後測分數、工作能力指數(WAI)做整體效益評估。

(一)生理層面

- 1.靜態活動：辦理中高齡相關健康宣導講座：包括飲食衛教、疾病認識與相關預防，乃至邀請中醫師談中高齡健康保健。
- 2.動態活動：舉辦體適能訓練運動課程：有別於過往的有氧運動課程，針對中高齡員工舉辦一系列核心肌群訓練及運動。並鼓勵參加各式球類社團活動及勞教班運動課程。

(二)心理層面：辦理壓力釋放及家庭問題相關專題講座，提供轉介外部專業心理諮商師。

(三)行政控制層面：適時加班、評估必要時進行適性配工，持續教育訓練。

三、成效評估

為增加45歲以上員工健康知能，強化中高齡員工健康體能，從生理層面、心理層面及行政控制三個層面辦理各項健康促進活動措施，包括靜態活動及動態活動，以課程滿意度做活動成效評估並藉由體適能前後測分數、工作能力指數(WAI)做整體效益評估。執行方式除開放一般員工並邀請45歲以上同仁自願參加課程(立意取樣方式)及介入措施(包含三層面及動靜態活動)，活動開始即先進行體適能前測，6個月之後進行體適能後測及WAI量表評估。

(一)體適能檢測活動：以活動體適能前、後檢測之方法，並於活動結束後，頒發「健康全能王」體驗證書，讓員工瞭解實際年齡及身體年齡之差異，吸引員工持續漸進透過運動或各類健促活動強化自身肌耐力、柔軟度及反應能力。

(二)針對45歲以上員工自願參加上述健康促進活動及體適能前測共有49位、後測44位，其中重複施測者共有33位，以成對樣本T檢定(sample pairedt test)檢定體適能各項前後測分數及工作能力指數(WAI)並分析如下：

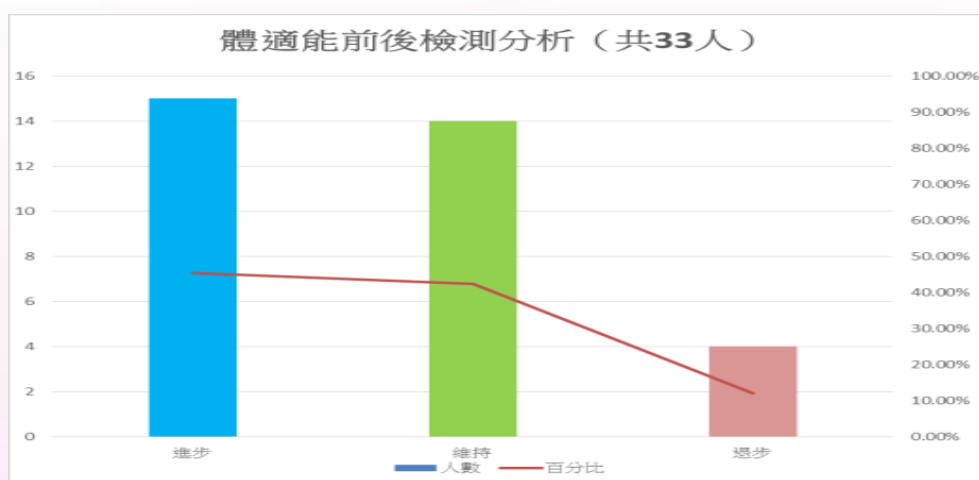
1. 33位個案，男27位、女6位，男性平均年齡54歲、女性平均年齡57歲，總平均55歲。
2. 體適能檢測結果共分下列幾項：總分、開眼軟表面、閉眼軟表面、握力、仰臥起坐、按鈕測試、心肺分數、柔軟度分數、身體年齡、體重、BMI及體脂等。以成對樣本T檢定(sample paired t test)達顯著性($p < .05$)並具統計意義，分別為：總分($p = .031$)、開眼軟表面($P = .000$)、握力($P = .000$)、仰臥起坐($p = .030$)、身體年齡($p = .017$) (表一)。在整體成績前後測分析上，共有15人進步、14人維持、另僅有4人退步(圖一)。



表一、成對樣本T檢定(sample paired t test)(個案數33, p<.05)

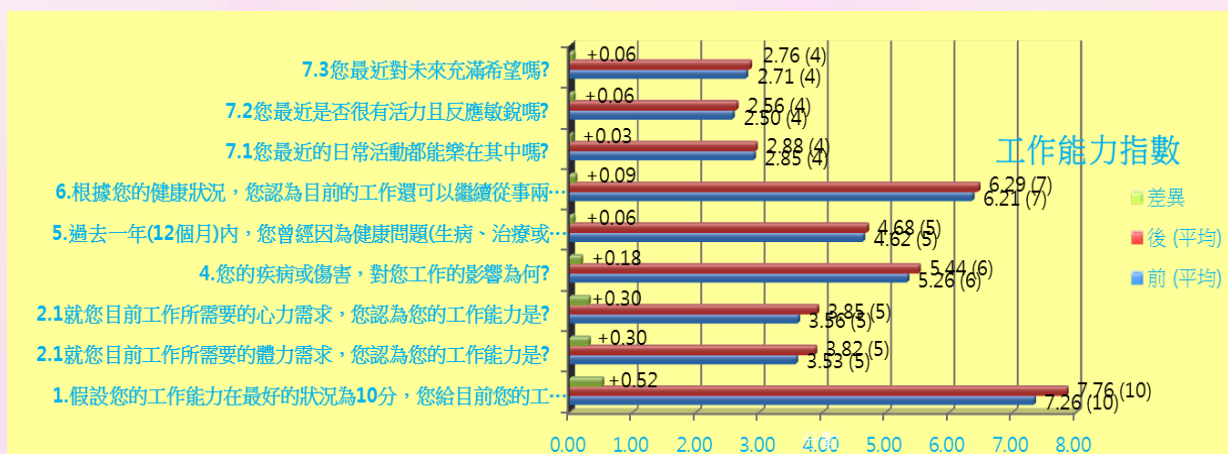
成對項目 (前-後)	平均數	標準差	標準誤	t	自由度	顯著性 (雙尾)	統計 意義
總分(成績)	-84.273	215.051	37.436	-2.251	32	.031	是
開眼軟表面	.20606	.25660	.04467	4.613	32	.000	是
閉眼軟表面	.06879	.47307	.08235	.835	32	.410	否
按鈕測試	-1.000	41.894	7.293	-.137	32	.892	否
心肺分數	10.3364	72.3014	12.5861	.821	32	.418	否
柔軟度分數	-19.7909	76.2918	13.2807	-1.490	32	.146	否
握力	-145.7606	108.0344	18.8064	-7.751	32	.000	是
仰臥起坐	-2.6545	6.7083	1.1678	-2.273	32	.030	是
身體年齡	1.848	4.199	.731	2.529	32	.017	是
體重	-1.19545	.88806	.15459	-1.264	32	.215	否
BMI	-.0727	.3165	.0551	-1.320	32	.196	否
體脂	.0333	1.6027	.2790	.119	32	.906	否

圖一、體適能前後檢測分析



3.工作能力指數(WAI)：前測平均分數43.73，表示工作能力良好，能勝任所從事的工作；後測平均分數45.28，表示工作能力極好，能很好的勝任所從事的工作，結果顯示參加完一系列健促活動，可有效提升工作能力(圖二)。

圖二、工作能力指數分析

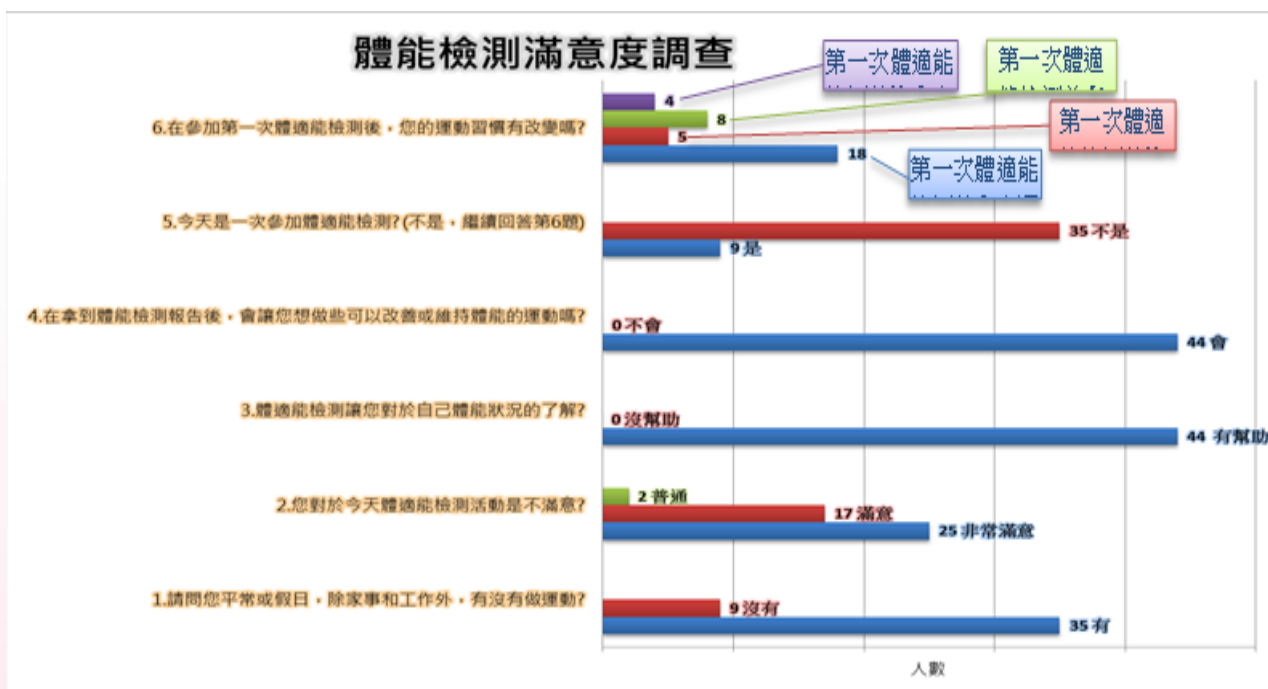


【WAI的總分計算說明】工作能力指數最高分為49分，最低分7分，並依得分結果將工作能力分成4種不同等級，由低至高，依序為：44分至49分表示工作能力極好，能很好的勝任所從事的工作；37分至43分表示工作能力良好，能勝任所從事的工作；28分至36分表示工作能力尚可，意即工作能力有待提高；7分至27分表示工作能力不佳，無法勝任工作要求。(王子娟、潘致弘, 2010)

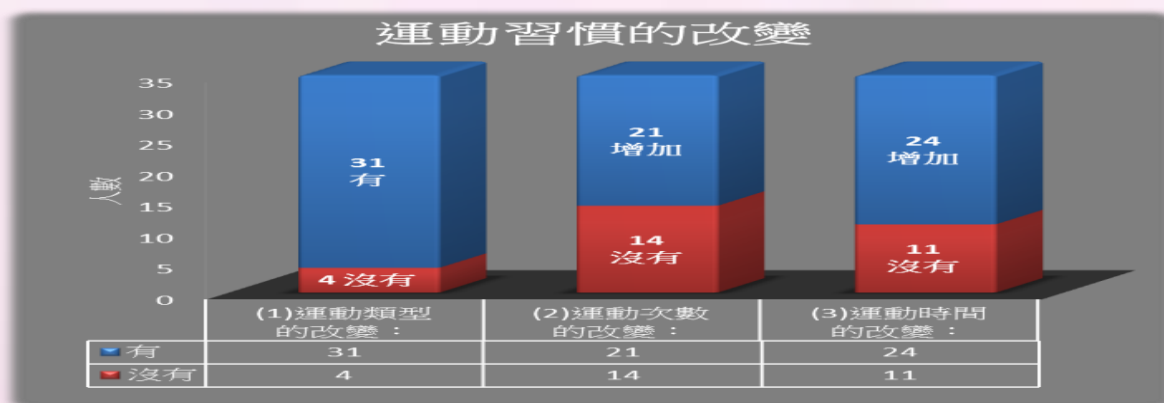


- 4.體適能訓練運動課程滿意度：77%對課程滿意度達非常滿意，其餘23%達滿意程度，在感想與建議方面，大部分認為課程可以流汗、認識核心肌群及是很好的訓練，但希望中間休息會有更好的效果，此項做為未來辦理各項活動之改進。
- 5.體適能檢測滿意度：95%對於檢測活動達滿意以上，且百分之百認為對於自己的體能可以了解，並且會想做些可以改善或維持體能狀況的運動(圖三)。另外參加完體適能檢測後，70%個案運動類型有改變、48%運動次數增加，另外55%運動時間增加(圖四)。

圖三、體適能檢測滿意度調查分析



圖四、運動習慣改變分析



四、整體效益

- (一)參加人員整體體能狀況皆有提升，另外以總分、握力、仰臥起坐、開眼軟表面測試、身體年齡與實際年齡差距最具統計意義。
- (二)多人測出身體年齡比實際年齡年輕十多歲，有激勵同仁繼續加強體能及提升知能之動力。
- (三)中高齡員工是可以藉由一系列有規劃之健康促進活動來強化體適能以提升工作能力(WAI)，未來可擴大增加受測人員。



(四)其他事業單位可能也面臨員工年齡老化及技術傳承的重要時刻，本結果或許可作為其他單位辦理健康促進的參考。

最後，我們了解要增加台灣勞參率，除了增加人口出生率、延後退休，鼓勵已退出職場的中高齡勞工再就業，另一部分，就是維持在職中高齡勞工之生產力。近年由於地區工商蓬勃發展、每個事業單位都肩負穩定社會之責任，更處於「老幹新枝、世代交替」階段，從上述案例中可見，雖然中高齡勞工偏多，但經過各項健康促進措施後，不僅體能明顯增強、工作能力更能有效提升。員工是公司的重要資產，唯有持續推行「以人為本，看重生命、尊嚴勞動」的健康文化，養成健康生活習慣、營造支持性健康環境，落實自主健康管理、發展健全身心，才能建置一個安全健康、有溫度、有暖度的高齡友善職場。

【參考資料】

國家發展委員會「中華民國人口推估（2020至2070年）報告。

各國勞參率分析，行政院主計處，2016。

國健署健康職場資訊網（2021，8月7日）·健康促進推動方法。<https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/index.aspx>

王子娟、潘致弘（2010）·中高齡勞工工作能力指標研究·勞動部勞動及職業安全衛生研究所。

蔡瀚輝、謝曼麗（2014）·中高齡勞工健康體能與工作能力探討研究·勞動部勞動及職業安全衛生研究所。

陳芬苓（2005）·企業規模與實施職場健康促進之調查研究·台灣管理學刊5(1)，149-168。

徐徹暉（2001）·健康促進與工作場所健康促進·勞工安全衛生簡訊，48，2-4。



經驗分享 II

健康活動推展實務分享

台灣康寧顯示玻璃股份有限公司 黃淑卿護理師

在事業單位擔任職護工作的第十六年工作職涯中，從勞工健康保護規則新修訂條文、職業安全衛生法、以及許多相關職業衛生的指引新釋出等等，每一條新法規或指引，對於職護（廠護）都是新挑戰與職責！因為手邊除了既有的工作需要執行之外，還需要承接新的挑戰並規劃，更遑論自2020年初時，新冠病毒所捲起的一連串暴風式的防疫措施及各種讓人措手不及的確診個案...等！！在在衝擊職（廠）護的職場工作與規劃。

這三年，在新冠疫情的影響下，原本規劃的健康計劃與推展的工作被延宕許多，但員工的健康管理卻不能因此停擺，因為，很重要的事情是，員工的健康狀況是需要持續性追蹤、傷病個案並不會因為疫情影響而減少，那麼，在執行面上首要考慮的，就是在遵守防疫措施下，要如何設計健康活動，既符合管理階層的期望，又能吸引員工參與！因此以最近手邊正如火如荼的展開的活動跟大家分享，我的健康推展實務：

首先，先確認好自己想在這個活動中期望得到的績效（Performance），也就是業界常講的KPI，不可諱言，好的績效讓你可以明年拿到更好的預算（當然景氣循環下，也有可能被刪減），同時，每年的年度健檢時檢視分析結果，讓自己有亮眼的績效！「確認目標」並不是自己想要達到，而是需要跟你的團隊夥伴共同討論並達成共識（如果是一人團隊，最好就是跟你的主管達成共識）。

接下來就是執行面：(1)計畫的開始時間與結束時間，我期望的健康活動是在年度健檢前有明顯的改善成效，因此結束時間會在健檢前結束。(2)因為配合防疫措施，因此大型集會活動仍然避免，採用了收集點數的想法，鼓勵員工自主運動，並換取點數，也就是運動的「頻率」越高，員工拿到的點數越多，能夠換到的獎勵就越多！這樣的作法，除了點數收集的門檻不能太高（當然也不能太簡單）之外，同時要注意宣傳的熱度，太久或太多的訊息出來，都不能達到很好的效果，你得要抓住宣傳的時機，免得時間過得太久，活動的熱度減退，參與的人數降低...等。所以我設定每個月有個小抽獎外，在活動結束前還會有個加碼獎，拉高活動整體的高潮面。當然獎項都只是鼓勵及誘因，最重要的目的是，希望員工能在這段期間養成運動的習慣。最後，還有個小密技就是，(3)邀請其他部門主管共同支持活動，有領導階層的支持，活動的參與率鐵定是讓人眼睛一亮的數字。

所有健康活動的目的，都是希望能夠達到健康管理的目標，因此千萬不要忘了收集員工的聲音，評估他們想要的活動類型，並了解自己想要達到的結果，茲以自身淺見與職護姊妹們分享，同時也希望姊妹們能不吝指教給予建議與指教，同時共同支持台灣職業健康護理學會。



新人新知

111年7-9月新入會會員介紹：

會員編號	姓名	現職機構
A2233	張O瑜	精材科技股份有限公司中壢二廠
A2234	張O瑤	三總松山分院
A2235	何O儒	台灣中油股份有限公司
A2236	陸O潔	奇美醫院

誠摯歡迎您的加入~~

這裡就像一個大家庭，凝聚大家的力量與經驗傳承，讓您在
工作上能發揮所長，共創美好的職護專業!



教育訓練花絮

