



台灣職業健康護理學會

會訊

第二十四期
2021.12.31

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
提升職場幸福40% 乾坤科技 曾翠屏護理師	
<u>經驗分享 I</u>	7
職業健康服務工作推動順利祕訣-職護的洪荒九力 盛順健康事業有限公司... 朱馥祺執行長/顧問護理師	
<u>經驗分享 II</u>	9
以終為始的勞工健康服務工作 艾旭杰顯示玻璃股份有限公司 邱薇娟護理師	
<u>經驗分享 III</u>	11
從新手到資深~職場健康管理經驗分享 環鴻科技股份有限公司 張瑞靜職業健康護理師	
<u>新人新知</u>	13



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)常年會費可以開始繳交囉！。
2. 台灣職業健康護理學會出版品「職業健康服務」購買事宜。
3. 認可「台灣職業健康護理學會」為辦理從事勞工健康服務護理與相關人員專業訓練及在職教育訓練之訓練機構

二、學術相關活動

1. 111年度第一梯次第1期(台北場)從事辦理勞工體格與健康檢查業務之護理人員(健檢護)在職教育訓練課程，歡迎相關人員報名參與。
2. 111年度第1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)將於台北辦理，歡迎相關人員報名參與。
3. 111年度第六屆會員代表選舉暨職業健康護理學術課程-台北(北北基金馬、宜花東區)
4. 111年度第六屆會員代表選舉暨職業健康護理學術課程-桃園(大桃園區)
5. 111年度第六屆會員代表選舉暨職業健康護理學術課程-台中(中彰投雲區)
6. 111年度第六屆會員代表選舉暨職業健康護理學術課程-新竹(竹竹苗區)
7. 111年度第六屆會員代表選舉暨職業健康護理學術課程-台南(嘉南澎區)
8. 111年度第六屆會員代表選舉暨職業健康護理學術課程-高雄(高屏區)
9. 111年度第1期從事勞工健康服務護理與相關人員(心理師、職能治療師、物理治療師)專業訓練(OHN52)將於高雄辦理，歡迎相關人員報名參與。



法規情報

1. [COVID-19健康監測快篩計畫](#)
2. [勞動部公告「111年度勞動檢查方針」](#)
3. [勞動部修正「職業安全衛生教育訓練單位評鑑要點」第12點及第15點附件3規定。](#)
4. [勞動部修正發布「職業安全衛生教育訓練規則」。](#)
5. [勞動部修正發布「特定化學物質危害預防標準」部分條文。](#)
6. [勞動部修正發布「職業安全衛生管理人員安全衛生教育訓練單位認可及管理作業要點」。](#)
7. [勞動部修正發布「優先管理化學品之指定及運作管理辦法」。](#)
8. [勞動部令：修正「勞工健康保護規則」](#)
9. [修正「推動中小企業臨場健康服務補助計畫」，自111年1月1日生效](#)

勞動部職業安全衛生署訂定「居家工作職業安全衛生參考指引」，提供事業單位參考運用



新知分享 I



提升職場幸福40%

乾坤科技 曾翠屏護理師

從事職場健康服務多年，在協助員工邁向健康的同時，也要不時的為自己充電、賦能。摘要分享，於清華大學在職進修張婉菁教授「職場幸福學專題」時，透過課堂學習職場幸福學內涵及應用，並學習設計與執行「自己的-職場幸福計畫」可以有機會「幸福多了40%」，進而分享給工作與生活中的夥伴，找出快樂策略、適合自己的快樂活動，一起「提升幸福40%」！

一、前言：

在「這一生的幸福計劃」書中提到：我們快樂與否有50%由基因決定，有10%則由境遇造成，還有40%的快樂，我們可以透過改變和控制自己的行為和想法加以掌控。

「不同的人用不同的途徑和不同的方法追求快樂，也因此產生了不同的生活方式。」

-----亞里斯多德。

所以要試著找出適合自己的快樂策略，考量個人特質或個性，以適合個人活動作為目標，常見挑選合適策略的三種方式：適合你快樂的來源、適合你的強項、適合你的生活型態。我在透過「快樂活動適合性測驗」（Person-Activity Fit Diagnostic）中十二個快樂的活動，搭配每個活動的五個評分項目（自然、喜歡、價值、罪惡、環境），篩選出適合分數最高的四個活動：培養樂觀心態、行善、照顧身體、做更多讓你全心投入的活動。

二、目標設定與達成：

「快樂之泉在你的行為、想法以及你每天設定的人生目標。」

-----威廉.詹姆斯（心理學之父）。

不行動肯定不快樂，要改變生命，就是要即知即行，用心去做，毫無例外。最好的快樂之道~就是可以變成習慣的做法。參考，「設計你的小習慣」：書中提到，經年累月的問題，只要設計一個簡單的破口，就能改變，這是一本，史丹佛大學行為設計實驗室創辦人福格博士20年精心研究成功破解習慣形成的密碼！對於習慣我們總有迷思，改變很難、行動不易，事實上，如果你知道行為設計的簡單步驟，改變一點都不難，改變行為的關鍵和意志力無關，透過「錨點—行為—慶祝」的簡單ABC三步驟，讓你隨時隨地都能從小處著手，實現大改變！

從設計你的小習慣中出發

行為設計的簡單步驟，透過「錨點—行為—慶祝」的簡單ABC三步驟，讓你隨時隨地都能從小處著手，實現大改變！

A 錨點時刻 Anchor moment

提醒你去做新的小行為的關鍵時點，例如一個既有的慣例（像是刷牙）或發生的事件（比如電話鈴響）。

B 新小行為 new tiny Behavior

錨點後立刻去做的行動，是新習慣的簡化版，好比用牙線清一顆牙或做兩下伏地挺身。

C 立即慶祝 instant Celebration

完成新小行為後立刻做，任何能創造正面情緒的事情，像是說「我做得不錯！」



<從設計你的小習慣中出發>

計畫，執行6~8週期間...每天，出現「培養樂觀心態、行善、照顧身體、做更多讓你全心投入的活動」四種活動中至少2種行為，進而變成習慣。（見下表）

先從自身的改變，同時將此元素納入工作場所，引起夥伴的改變與環境營造。

目標設定與達成狀況

活動	屬性	生活行為
培養樂觀心態	練習感恩與正向思考	表達感恩、小樂觀、微樂觀、大樂觀、元氣十足...等。
行善	投資人際關係	做好事（不論他人知否）、對人表示關心並鼓勵...等。
照顧身體	照顧身心	宗教信仰、運動、減重、微笑或大笑、睡眠足夠...等。
全心投入的活動	活在當下	增加心流體驗、改造日常事務、聰明地休閒或工作...等。

計畫執行 期程

項目\進度	三月				四月				五月				六月			
	第一週	第二週	第三週	第四週	第一週	第二週	第三週	第四週	第一週	第二週	第三週	第四週	第一週	第二週	第三週	第四週
擬定計畫主題	[Progress bar]															
資料蒐集與閱讀	[Progress bar]															
撰寫與修訂	[Progress bar]															
活動執行	[Progress bar]															
期中評議	[Progress bar]															
期末評議	[Progress bar]															
結果撰寫	[Progress bar]															
預定進度	[Progress bar]															
實際百分比(%)	5	10	15	20	25	30	35	40	50	60	70	80	85	90	95	100

挑個特殊的日子，開始啟動「自己的-職場幸福計畫」！記得與周圍親近的親友分享與討論，運用「設計你的小習慣」從日常生活的情境，融入設計改變的因子，透過「錨點—行為—慶祝」的簡單ABC三步驟，隨時隨地都能從小處著手，實現大改變！慢慢把慣性動作養成的技術調整生活，就有機會點讓自己「幸福多了40%」。進而分享給工作與生活中的夥伴，一起「提升幸福40%」。

清晨起床，運用在刷牙洗臉時（錨點時刻-每天會做的事），對著鏡子微笑或大笑（新小行為），恭喜自己啟動了今天快樂的開始（立即慶祝-創造正面情緒），

洗澡時，有研究顯示人在洗澡時相對放鬆，搭配洗刷刷的時候（錨點時刻-每天會做的事）跟自己的身體對話做伸展拉筋（新小行為），享受洗澡美好時光，也有機會雕琢身體曲線維持相對柔軟度真的是一箭雙鵰太棒了！（立即慶祝-創造正面情緒），

睡前，運用在刷牙洗臉時（錨點時刻-每天會做的事），對著再次鏡子微笑或大笑（新小行為），恭喜自己感覺（喜怒哀樂）過了這一天，可以享受睡眠休息的時間到了，好好休息。（立即慶祝-創造正面情緒），



以上，結合日常利用起床後或睡前的刷牙洗臉、用餐的時機無需另外找時間。做小小的調整，也許會有意想不到的收穫。整體看起來，每天，出現「培養樂觀心態、行善、照顧身體、做更多讓你全心投入的活動」四種活動中至少2種行為，已有明顯達到。另，在工作中的夥伴及生活中的親友協助檢視回饋，個人在行為或表現中的改變，工作中的夥伴及生活中朋友回饋，也都提供了相關的回饋與願意一起改變的呼應，也看到一些提醒與關心，這是額外的收穫。

三、執行方式與過程：

透過「生活行為記錄單」登記每日出現的四種活動，可發現：**培養樂觀心態**，在平日與假日出現的頻率相當，在填寫的過程中發現假日反而元氣十足的感覺比平日少。**行善**，可能因為職場角色與功能所以容易表現，但假日卸下職場角色後反而變得少了。**照顧身體**中微笑或大笑出現的次數最多（笑124次），真的是平日經常容易做到的。而運動出現12次是最少的。**全心投入的活動**，假日自我充實的機會較多，加上與家人同樂所以明顯比平日增加些。為期44天的事事順心，將生活行為紀錄統計結果如下表：

活動	培養樂觀心態	行善	照顧身體	全心投入的活動	備註
屬性	練習感恩與正向思考	投資人際關係	照顧身心	活在當下	當下情境 情緒感受 事後反思
	表達感恩、小樂觀、微樂觀、大笑、元氣十足...等。	做好事(不論他人知否)、對人表示關心並鼓勵...等。	宗教信仰、運動、減重、微笑或大笑、睡眠足夠...等。	增加心流體驗、改進日常事務、聰明地休閒或工作...等。	特殊節日、事件等情境、喜怒哀樂、感覺與反思
平日 32天	表達感謝32天 自我開心32天 元氣十足28天 2.88	主動關懷32 鼓勵他人32 健康協助 32 3.00	笑82次 運動6次 睡眠足夠4次 2.88	充實自我12 工作成就20 家人同樂18 1.56	平日上班因職務性質，次數幾乎皆可達到
假日 12天	表達感謝12 自我開心10 元氣十足10 2.67	主動關懷8 鼓勵他人8 健康協助6 1.83	笑42次 運動6次 睡眠足7次 9.58	充實自我10 工作成就6 家人同樂8 2.00	週末在還是會有一半以上時間處理公事
合計	表達感謝44 自我開心42 元氣十足38 2.82	主動關懷40 鼓勵他人40 健康協助38 2.68	笑124次 運動12次 睡眠足11次 3.34	充實自我22 工作成就26 家人同樂26 1.68	

四、困難與解決：

過程中，時間一下就走掉了。時間它永遠不夠，我們總想要更多。平日邊紀錄，就先看一下每日得狀態，會發現好久沒有這麼認真看待自己。運用「小習慣法」，做到30秒內能夠完成的小動作，便能迅速養成新習慣，讓它們自然而然擴大規模，不用擔心時間不夠。要調整自己的小習慣，讓自己有機會養成新的習慣，變成自然而然的動作或反應。在這段對自己實驗與執行計畫的過程中，分享整理我們每天會做的事-**可做錨點時刻的運用融入日常生活的點滴**，提供參考，如下表：

	晨間慣例	午間慣例	晚間慣例
錨點時刻	+我睡醒下床之後,我會...	+我聽到電話響之後,我會.	+我下班進門之後,我會.
	+我從床上坐起之後,我會...	+我掛電話之後,我會...	+我掛上鑰匙之後,我會...
	+我關掉鬧鐘之後,我會...	+我喝杯咖啡之後,我會..	+我放下錢包之後,我會..
	+我上完廁所之後,我會...	+我清空收件匣之後,我會..	+我幫狗扣上牽繩之後,我會..
	+我沖完馬桶之後,我會...	+我前往茶水間我會..	+我坐下吃飯之後,我會.
每天會做的事	+我打開蓮蓬頭之後,我會...	+我上完廁所之後,我會..	+我洗完碗盤之後,我會...
	+我刷完牙之後,我會...		+我關掉電視之後,我會...
	+我梳完頭之後,我會...		+我開始洗澡之後,我會...
	+我鋪好床之後,我會...		+我躺在床上之後,我會...
	+我打開咖啡機之後,我會.		
	+我幫自己倒杯咖啡之後,我會...		
	+我洗碗盤之後,我會....		
	+我插入鑰匙發動車子之後,我會...		



當然，如果找到自己順其自然的慶祝方式，可以強化新習慣，**創造出「發光」的感覺**能讓我們的大腦感受到這愉悅的感覺，記住這新行為與習慣。列出一些慶祝方式，可以嘗試在人前進行或在家裡私下進行的...

找到自己順其自然的慶祝方式，創造出「發光」的小亮點

+說太好了!或「他」	+為自己豎起大拇指
+揮拳頭	+想像全場歡呼
+大笑	+告訴自己:做得好
+想像你孩子為你鼓掌	+深呼吸
+你喜歡的輕快歌曲	+彈指
+跳點簡單的舞步	+想像看到煙火
+拍手	+抬頭、雙臂舉出V字型
+點頭	+得意地笑、並告訴自己:我做到

五、心得

透過，學習設計與執行「自己的-職場幸福計畫」找出適合自己的快樂策略，考量個人特質或個性，以適合個人活動作為目標，挑選合適策略的三種方式：適合你快樂的來源、強項、生活型態。透過「快樂活動適合性測驗」(Person-Activity Fit Diagnostic)中十二個快樂的活動，搭配每個活動的五個評分項目(自然、喜歡、價值、罪惡、環境)，篩選出適合分數最高的四個活動，再利用**最好的快樂之道~就是可以變成習慣的做法**。

從事臨場健康服務的我們，多了些體悟：行善，需要慈悲與智慧。幸福，更需要行動力。「幸福行動力」，會觸動了很多人的心。引用名人班夏哈，所言引導人們學會如何更幸福快樂的方法：

- ✓ 學會成功前，先學會失敗。
- ✓ 慢慢減少該做的事，多換一點時間做想做的事。
- ✓ 善用眼前的快樂資源，讓快樂良性循環。

六、參考資料

- 哈佛商業評論全球繁體中文版(譯)(2017)。哈佛教你打造健康人生：工作與生活平衡+理性與感性兼具=你的全方位成功策略。(原作者：Daniel Goleman)。台灣：哈佛商業評論全球繁體中文版。
- 劉復苓(譯)(2021)。設計你的小習慣：史丹佛大學行為設計實驗室精研，全球。(原作者：BJ Fogg)。台灣：天下雜誌。
- 謝明宗(譯)(2019)。這一生的幸福計劃：快樂也可以被管理，正向心理學權威讓你生活更快樂的十二個提案(修訂版)。(原作者：Sonja Lyubomirsky)。台灣：久石文化。
- 賴孟怡(譯)(2019)。心理韌性：重建挫折復原力的132個強效練習大全。(原作者：Linda Graham)。台灣：日出出版。

參考資料

- ✓ 哈佛商業評論全球繁體中文版(譯)(2017)。哈佛教你打造健康人生：工作與生活平衡+理性與感性兼具=你的全方位成功策略。(原作者：Daniel Goleman)。台灣：哈佛商業評論全球繁體中文版。
- ✓ 劉復苓(譯)(2021)。設計你的小習慣：史丹佛大學行為設計實驗室精研，全球。(原作者：BJ Fogg)。台灣：天下雜誌。
- ✓ 謝明宗(譯)(2019)。這一生的幸福計劃：快樂也可以被管理，正向心理學權威讓你生活更快樂的十二個提案(修訂版)。(原作者：Sonja Lyubomirsky)。台灣：久石文化。
- ✓ 賴孟怡(譯)(2019)。心理韌性：重建挫折復原力的132個強效練習大全。(原作者：Linda Graham)。台灣：日出出版。



經驗分享 I

職業健康服務工作推動順利祕訣 職護的洪荒九力

盛順健康事業有限公司 朱馥祺執行長/顧問護理師

「洪荒之力」可解讀為用了所有力量儘可能的得展現自身能力，而護理師在事業單位工作的洪荒之力似乎不像傅園慧的「洪荒仰泳力」般單純，只要全力以赴的游好泳即可。尤其，自民國102年7月修訂職業安全衛生法第22條明定事業單位勞工人數在50人以上者，應僱用或特約醫護人員。讓職護們從單一職場(每日8小時於在同個職場及面對同一群員工)到各樣的職場(依不同行業別與面對不同的勞工)，事先的規劃並與時俱進適時調整的辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。因此歸納出職護若要推動勞工健康照顧工作順利，應具備有九種(重)且每一重盡可能展現自身執行力量之「洪荒九力」。

第一重、洪荒專業力，指的是獨立運作的護理專業及多元化專長養成。護理師於職場工作優點

為面對多數健康工作者，缺點為員工發生急傷病無醫療人力支援以及業務推行上沒有共同語言者商討對策。故幾乎企業單位聘用護理師基本要求「救護能力」，而後隨著職護所處企業不同，職護所具備第二專長亦有差異。

第二重、洪荒彈性力，指的是職護無論工作或生活上，保持積極正向的情緒與態度，在遇到挫折壓力時，能快速復原與確實調適，並能隨時保持在最佳健康的狀態。

第三重、洪荒團隊力，職場健康服務工作的成功取決於團隊支援，團隊成員通常由企業單位之職業安全衛生人員、人事人員以及業務相關單位人員，並與職業醫學專業有關之醫師、治療師與心理師等其他醫療專業組成。

第四重、洪荒辯證力，職護於健康管理執行上首重發現勞工需求、分析問題、求知找答案、進而提出具體可行之協助與處理方案或措施。

第五重、洪荒溝通力，職護的工作就是花大把時間跟勞工說話，而要將職護的專業和本領能發揮到極致，不二法門唯有靠”有效的溝通”。當受聘於專責職護，與員工之間的溝通或許會有其他同事或長官能協助；但在從自己人變成承攬商之特約職護時，只能靠自己面對。這時更能驗證~有效的溝通力是為讓職場可信任、看到及認同職護的專業。



第六重、洪荒執行力，以職護每年度必提出勞工健康服務計畫書為例，第一要件是以身作則落實計畫吻合執行前所設定的要求；第二是計畫需準時執行、無超過預算且高品質，代表出職場「什麼時候完成」與「如何完成」，是和成果一樣重要的。第三，執行力另一項要項”一致性”，若於公司的不同地點或單位推行同樣的計畫，卻產生了很大的差異，便是執行力不足的徵兆。最後，「面對意外事件，也不能讓結果受到影響」的執行力，未來無法預估，但職護必須具備處理預料之中的驚奇的能力，針對可能出現，但不知道確切發生時間的事件，進行預想與準備。因此「有執行力」代表的是職護必須與團隊溝通，確保大家都有共識，這才能交出真正符合公司期待的成果。

第七重、洪荒洞悉力，職護亦須具備深入觀察事物，從多種問題中把握其核心的能力，簡言之洞察力是指參雜了分析與判斷能力，透過表象而深入問題的核心能力、對勞工健康服務執行之成效變化的敏感度等都有關係。

第八重、洪荒影響力，職護於推動勞工健康服務工作，需發揮影響力，說服勞工將其意志轉換成跟職護的意志一致，讓勞工能達到健康自我管理，進而促進健康。

第九重、洪荒創造力，職護需根據環境與健康的趨勢或風險，為改變企業不符合現今狀況的某個層面，並學習以不同的眼光來審視、衡量自身，藉由PDCA手段並通過改革與開創來達到符合或超越目前現況。

隨著《職業安全衛生法》、《勞工健康保護規則》及《勞工職業災害保險及保護法》陸續修訂，勞工健康照護模式已臻進展至另一個階段，直接面對勞工的職護們於執行勞工健康的保護措施、職業相關傷病的預防與健康促進，針對上列所述之洪荒九力，期望能對職護職能之自我強化、專業度及素養之提升，以及讓更多人看的到職護，認同職護的專業有所助益。



經驗分享 II

以終為始的勞工健康服務工作

艾旭杰顯示玻璃股份有限公司 邱薇娟護理師

職護夥伴們看到這主題，感到遙遠或是沉重嗎？不論是正在職場臨廠服務資深夥伴或者初成為勞工健康服務領域的新鮮人，或許每日正與瑣碎的常規業務、法規要求的工作燒腦著，這2年來更是被淹沒在COVID的防疫工作之中。歲末迎新年之際，正是回顧過去準備要迎接新的開始的時刻，這次來聊聊以終為始勞工健康服務工作中職護角色實務。

每一位職護都是由合格護理師開始，各自在臨床具有不同領域的專業背景與經驗，也因為各式各樣不同的原因而進入勞工健康服務的領域中，又是護理師，但又是以勞工為健康服務對象的另類公衛人，專業認同感將在心中再一次蕩漾。

投入在勞工健康服務的初心是什麼？經常聽到後輩描述著自己的當初是如何踏入勞工健康服務的領域裡，也許很單純的因為不想要再輪班，而必須面對又是薪資福利和待遇的現實，工作負荷很大，過去的10多年來似乎沒有太大的改變。總覺得護理師不論處在哪一個職場總是最”血汗”的一群人，但是”血汗”又是代表著什麼樣的價值？是什麼樣的專業表現呢？

企業的經營中”最”重要的是什麼？你我心中可能有著一個唯一的答案，勞工安全或是勞工健康。這個是站在誰的立場的認為？很顯然是勞工的立場，那也沒有錯。企業最重要的是獲利（不知道大家認同與否）這是基礎、也是個前題；如果我們認同營利事業最重要的是獲利的前題，才能夠以這個利基作為勞工健康服務的前進或者更進一步投資的機會。

經常也有職護認為個人所處的組織並沒有站在勞工立場、沒有辦法依照指引的作法、沒有給資源、沒有辦法向上溝通表達自己的專業……。但很現實的是，這些並不是職護這個角色專屬會遇見的問題，差別僅在於我們處在一個非醫療的組織裡，我們又是如何把我們的”語言”變成企業主可以理解的”語言”，換句話說，有沒有「同頻」很重要。

所謂「同頻」，也就是認同企業文化。我們理解自己所處的組織文化嗎？是認同的嗎？當我們與組織都認為勞工安全衛生與健康是重要的，我們就不必去執著是不是”最”重要的！因此，我們在意的就會變成符合企業文化的勞工健康服務工作，意指企業組織具有不同的經營環境、不同的經營願景、擁有不同員工組成及背景、甚至不同的共通語言，成為不同的企業文化。

「符合企業文化的勞工健康服務工作」，以企業的適當的組織資源來規劃執行勞工健康服務，並不以大型職場規模來規劃或是制定中小企業的健康服務工作，實務觀點上相對重要，也就是必須因應組織的背景、組織發展的階段以及組織變革，也是相當不容易的事，也是職護角色中最重要的職能。



「以終為始」，執行健康服務工作與組織最終的目標是什麼？

我們必須很清楚的知道發展的藍圖，必須理解的是無法立竿見影，過程多半充滿挫折，但是那些挫折都將是前進的正能量，失敗中學習成長與經驗。

能夠與企業一起成為典範健康職場的一員，並非一朝一夕而成，正所謂的10年磨一劍。在組織中，我們必須很清楚勞工健康服務最終所帶來的價值為何？勞工的健康對於企業而言，「獲利」又是哪一個部份？尤其是在談論SDGs、ESG時，這將成為是公司治理重要的一部份時，我們思考的角度和高度必須接近這些概念與實務；另一方面，勞工的健康對於社會而言，我們期待貢獻什麼效益？

往目標前進的過程之中，如同在經營事業一樣，勿忘自己過去所學及所有的經驗，都是養份(成本)。所有投入(input)的努力也必須使其變成有意義，變成可以換算「獲利」或是「價值」，不論是有形或無形的成果(Performance)。

成為行銷高手的「溝通與表達能力」，絕對是任何職場任何領域中，最重要的能力之一，並不是老生常談。把自己當成中蠟燭燃燒自己照亮他人已是非主流的世代，我們處在競合的世代中，勞工將是我們的客戶也是合作夥伴，因此在組織中與經營者合作、與各階主管合作，才有機會一起「獲利」。

10年、20年後的我們（職涯）或是組織，它將變成什麼樣子，因此，必須思考策略又將是什麼。加油！



經驗分享 III

從新手到資深～職場健康管理經驗分享

環鴻科技股份有限公司 張瑞靜職業健康護理師

身為公司第一位職護，從無到有逐步將相關健康管理作業制度化、文件化進而系統化，回想當時剛踏入職護界，面臨自身完全無實務經驗，同時也沒有先進可以指導的窘境下，茫然無從。後來透過持續不斷的與其他公司職護朋友經驗交流，並且在政府相關單位如職安署、國健署協助輔導電話諮詢，並找尋當地衛生局、衛生所以及醫院等資源諮詢，並且共同合作辦理職場健康促進計畫，只要有機會就會去積極參與相關職能提升課程，從學步嬰兒期逐步將職場健康管理推向永續期，整理發展歷程如下圖，最主要的動力來自於主管的支持以及鼓勵。



依循聯合國在2015年提出了17項永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），其中SDGs 3:健康永續發展原則下，公司高層對健康議題的承諾下上下一心起而動之，身為公司CSR一員共同針對健康永續發展目標，一起努力維護並持續提供勞工安全及健康環境。在參照ILO/WHO/ICOH提出「基本職業健康服務」（Basic Occupational Health Service, BOHS）模式以及國內政府勞動部相關法規規範，針對公司組織文化及相關危害等進行初步分析，建置防治措施等程序文件，宣導同仁如何進行預防工作，並與相關單位如環安、人資、員工以及各單位主管等，進行作業環境危害預防、管控以及新興職業病預防如四大/中高齡/職業病預防/特作/選配復工等等，整合內外部資源並統整，制定健康服務計畫並確實執行，評估管控績效，如下圖。





品質管控績效評值為持續推進健康服務事務最為重要的參考依據，藉由定期公司內部相關會議，檢討執行成效並進行提案改善建議以及配合事務宣導等，責請公司單位主管及負責人員協助一起為改善員工健康努力。

- ◆ 企業社會責任會議，彙報健康管理及促進等相關成果績效。
- ◆ 勞工溝通會議，整理需宣導配合之事項，並了解員工對健康事務之需求。
- ◆ 安全衛生委員會，提出健康管理及促進成效及健康相關建議事項討論，職場健康服務事務包含勞工健康保護規則第10-12條內容，如有違反或異常之發現，如作業環境、加班工時、特別危害健康作業、選配工以及復工等與人員健康有關聯需改善之事項等。
- ◆ 職工福利委員會，提出健康促進活動計畫及成效，並提出預算規畫內容進行會議討論及決議事項。

新人新知

110年10-12月新入會會員介紹：

會員編號	姓名	現職機構
A2138	田O萍	光寶科技(股)公司
A2139	林O	朕豪大酒店股份有限公司
A2140	李O釜	中山醫學大學
A2141	王O茹	東森得易購
A2142	蔡O華	待業
A2143	林O娟	福生診所
A2144	郭O慧	台灣恩智浦半導體公司
A2145	沈O平	臺安醫院
A2146	陳O雋	車王電子股份有限公司
A2147	黃O琳	台灣中油股份有限公司天然氣事業部台中液化天然氣廠
A2148	賴O綦	恩主公醫院
A2149	陳O羽	臺安醫院
A2150	甘O嵐	臺北榮總蘇澳分院
A2151	謝O媛	臺北榮民總醫院員山分院
A2152	魏O敏	乾坤科技股份有限公司
A2153	李O琳	福壽實業股份有限公司
A2154	陳O竹	台電公司
A2155	林O君	長庚醫療財團法人高雄長庚紀念醫院



新人新知

會員編號	姓名	現職機構
A2156	呂O霞	長庚醫療財團法人嘉義長庚紀念醫院
A2157	陳O融	霧峰澄清醫院
A2158	葉O婷	實青健康管理顧問股份有限公司

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!



加油 加油

