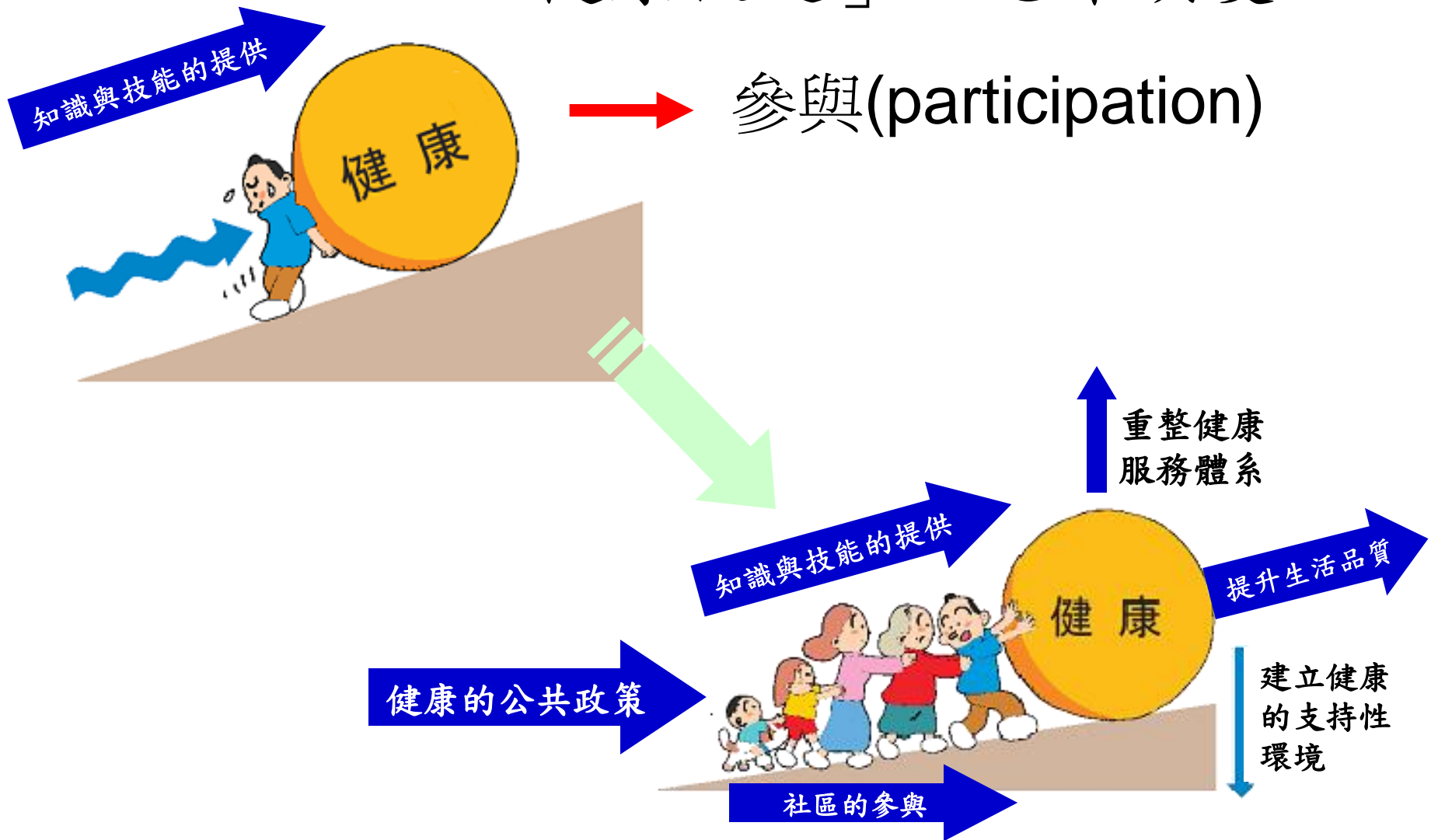


# 職場健康促進策略規劃

# 「健康促進」之思維演變



# 健康職場的指導原則

## 整合性

一個健康職場須能認知員工健康的多重決定因子，藉由整合創造安全、健康和支持性的工作環境，促進組織及個人思想、觀念和行為改變。

## 主管之參與與授權

除醫護人員之外各層級的員工應積極地參與，主管的支持與參與將使員工更有信心，尤其在小型的職場更加重要。

## 完整的計畫

健康是許多相關因素所產生的結果，任何對於增進員工健康的努力，必須要有完整的計畫，而這些計畫應盡可能考慮到所有因素。

## 包含所有員工

不論地位、性別或種族，健康促進和保護計畫應該是職場所有成員的。這包括有契約者、臨時性工作者和輪班者。當計畫發展時，也需考量到低的教育程度或者沒有閱讀寫作能力的工作者的需求。

## 永續性

健康促進和保護計畫目的在於長期的經營。如果健康促進的實務要持久，需考量安全、職場文化和一般的管理，則計畫必須反應員工和職場的需要。

# 建立健康職場的步驟與評鑑指標

	步驟	評鑑指標
1	管理者支持與承諾	領導與策略規劃
2	建立推動組織	資源與人力運用
3	實施需求評估	依據職場需求確立健康促進項目
4	排列需求的優先順序	
5	發展活動計畫	擬訂年度計畫
6	執行計畫	教育與宣導 過程管理
7	評估過程與結果	推行成效
8	修正及更新計畫	<u>創造支持性環境</u>

# 健康職場步驟與PDCA

關鍵人物支持並形成政策



準備期

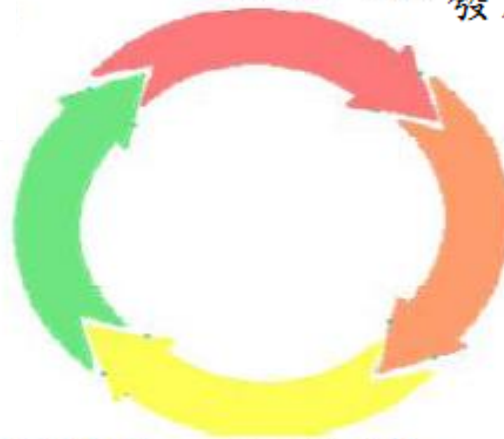
成立正式推動組織或委員會



P (計劃)

實施需求評估  
排列需求的優先順序  
發展活動計畫

A  
修正及更新計畫 (處置)



D  
(執行) 執行計畫

評估過程與結果 C (評估)



# 1. 管理者支持與承諾

## 領導與策略規劃

管理階層實施健康促進政策，並有各項配合之行政措施及研擬各項健康促進方案，如每年至少推動一項以上之健康促進主題或有績優鼓勵措施，並有相關資源之整合與具體執行等文件紀錄。

### 層級

- 層級越高效果越好

### 方式

- 公開場合明確宣示，展現執行決心

### 目的

- 訊息廣為傳播以廣泛討論，吸引潛在的夥伴。

### 參與

- 不僅發起行動，如能實際參予會有很好的示範作用

## 2. 建立推動組織

### 2.1 指定人員

為了順利執行，需建立推動組織。  
應包含職場各級人員的代表。  
成員組成可隨職場性質、大小和架構而變。

### 2.2 提供場所及服務

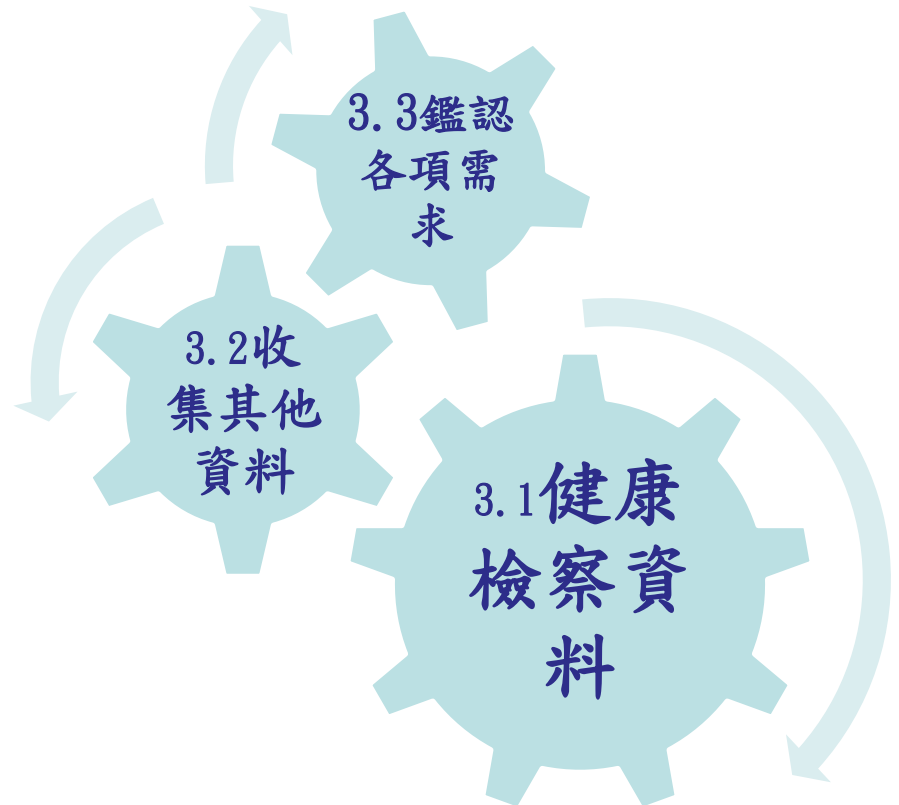
### 2.3 訂例獎勵措施

# 3. 實施需求評估

是計畫設計之基礎。

**最初**，也許聚焦於由雇主和管理者認為的主要問題或關心事件。

**逐步擴充至**工作環境、職業健康和安全記錄、廣泛的工作分析、適度參考健康促進和職業衛生**專家之意見**。各項評估應有詳細的評估**結果與書面**報告。





# 3.1 管理員工健檢資料

彙整所有員工健康檢查結果，並輸入電腦進行追蹤管理，可依年度、性別、年齡、工作性質等參數比較其趨勢，亦可針對個人，分析比較其健康改變趨勢。

## 3.2 收集其他資料

除制式的健康檢查項目之外亦建立制度及方法收集各項資料以彌補健檢資料之不足



加強健檢項目  
(如增加體適能檢驗)

例如：**公司特質**

人	公司的統計數據,數字：年紀、性別比例、教育背景等。
地	作業型態(內外勤),作業製程和辦公室的設計、工作場所的環境狀況、潛在危險與暴露等。
組織	管理風格、公司願景、溝通管道、工作者士氣和工作凝聚力等。
資源和設備	健康照護場所和服務可用性、例如：販賣部提供健康食品。

## 3.3 鑑認各項需求

廣泛性問卷調查；  
焦點訪談(深入面對  
面訪談相關部門)

兼顧量性和質性評估，尤其是利用質性的訪談技巧，細心觀察，記錄觀察結果，傾聽各類人員之意見，並深入調查潛在的意見及需求。

1. 姓 名：
2. 員工編號：
3. 工作單位：
4. 性 別：女 男
5. 國曆生日：民國 年 月 日
6. 下列那些健康促進活動您覺得有需要並樂意參與(請勾選)：
  - 戒菸
  - 心理衛生(如壓力調適)
  - 戒酒
  - 飲食營養調整
  - 體重控制
  - 三高
  - 運動
  - 健康檢查介紹
  - 自我檢查
  - 口腔衛生保健
  - 預防注射介紹
  - 正確使用日常藥物
  - 工作環境安全衛生

問卷案例

## 4. 排列需求優先順序

考慮工作場所的危害情形、員工健康狀況，以及員工對職場健康促進的意願。由上述三方面作綜合性的評估，再選出最符合員工需求的項目，訂為當年度主要的職場健康促進活動目標。

大多數員工關心的議題？  
迫切需要解決的議題？  
潛在的健康危害因子？  
現存可運用資源？



考慮各項指標

職業衛生和安全法令是最主要的項目。工作場所未符合現存的法令應最優先改善

重要性、普遍性、資源環境、可行性、整體效益、興趣、潛在的健康風險、可運用的資源

# 5. 發展活動計畫

- 以需求和問題的優先順序做考量，發展活動計畫。
- 三到五年全程計畫，含短期及長期計畫
- 計畫目標涵蓋全部期望結果。
- 計畫應含括達到目標的方法及需執行的特定活動。
- 詳細的活動計畫應概述監控方法。
- 活動計畫需要有效的傳播。
- 傳播策略包括會議通知、善用佈告欄、傳單和內部網路。

5.1 評估公司內外資源

5.2 展開各項工作(依優先度)

5.3 兼顧各級人員需求

# 5.1 評估公司內外資源

依經費、場地、人力、設備等參數，評估職場內外資源

## 運動資源

內部運動空間

公司運動組織

外部運動空間

## 飲食資源

公司團膳

員工自理外食



# 5.3. 兼顧各級人員

健康促進除了要照顧健康已經異常的人員回復健康之外，更應關照健康正常人員，使其長久保持健康狀態，否則雖然異常人員回復健康，但正常人員因年紀等因素健康逐漸惡化，職場整體健康狀況並未能改善

名稱	計劃展開
心血管健康風險管理	<p>1. 心血管疾病衛教宣導： 公司內部網站衛教資料宣導、異常者衛教單張提供、菸害防治宣導</p> <p>2. 教育訓練： 安排心血管防治講座、吃出營養吃出健康講座</p> <p>3. 異常複檢通知： 膽固醇&gt;240m/L, 三酸甘油脂&gt;200mg/L, 發放異常通知單, 進行複檢通知</p> <p>5. 個案追蹤管理： 複檢結果須治療同仁紀錄追蹤情形</p> <p>6. 體適能檢測:(前測/後側)</p> <p>7. 健走活動進行</p> <p>8. 供餐改善—低脂. 低熱量烹調法</p> <p>9. 公司菸害防治</p>

針對異常人員

針對所有人員



# 6. 執行計畫

## 具備執行計畫的能力

### 推動人員

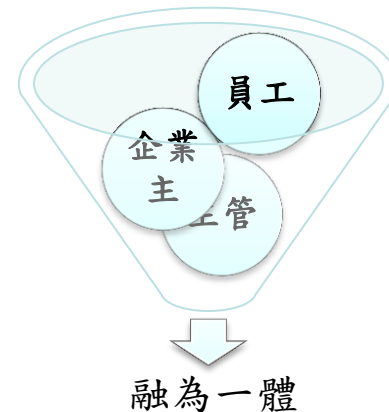
參與職場內外之相關職場健康促進研習會、教育訓練，使健康促進人員能夠針對員工健康促進需求研擬適宜之健康促進計畫、方案、活動，並評估成效等。

### 職場員工

## 擁有執行計畫的熱誠

由上至下支持

由下到上合作



辦理各項**資訊傳播**（如健康促進宣導傳單、海報、簡訊、電子郵件…）及**健康促進活動**，內容包含員工健康促進（菸害防制、健康飲食、壓力紓解、健康體能、健康管理、登山、太極拳、瑜珈社團等活動）、**展示觀摩**或**單位競賽**，與**社區、各界合辦**健康促進活動等。

# 6.1 教育宣導



## 健康促進推動人員

- 參與職場內外之相關職場健康促進研習會、教育訓練，使健康促進人員能夠針對員工健康促進需求研擬適宜之健康促進計畫、方案、活動，並評估成效



## 職場員工

- 職場辦理各項資訊傳播（如健康促進標示、宣導傳單、海報、簡訊、電子郵件…）及健康促進活動，內容包含員工健康促進（菸害防制、健康飲食、壓力紓解、健康體能、健康管理、登山、太極拳、瑜珈社團等活動）、展示觀摩或單位競賽，與社區、產、官、學界合辦健康促進活動等

## 6.2 過程管理

### 由上到下 ↔ 支持

- 除了公司之主管支持健康促進工作之外，全體人員都認同職場健康促進的理念而且踴躍參與各項活動，致使各項活動皆能順利進行且獲得熱烈的迴響

### 由下到上 ↔ 合作

- 除了著重於預防的階段，把目標群體放在容易受到職業傷害的工作者上之外，更應重視其他更多數工作者的健康需求。將消極的疾病防治觀念轉為積極的保持健康身心動作，以維護公司企業寶貴的人力資源，創造更有利的工作場所條件。

# 7. 推行成效之評估

推行成效評估十分重要，可以看出計畫進展，以確定執行成績和須改善的問題，及改善後的回應。可以從計畫參與者的直接反應及更多系統評價的結果而獲得。需要基本資料(含過程和結果)；並須要運用文字或圖表清楚的呈現

## 7.1 過程指標

如何使活動被接受、如何滿足參與者、參與人數、計畫品質、計畫適切性、哪方面需要改進。

## 7.2 結果指標

每一個計畫計量指標：參與者的知識、態度、行為指標；健檢結果；抽菸率；體適能結果。

## 7.3 成效評估

各項指標應用途表或文字方式，清楚呈現，並為特定目的(如外界溝通，內部績效報告，員工溝通，持續改善…)，製作相符合之報告或圖表  
如能展現健康促進的經濟誘因最佳

# 7.1 過程指標

運用問卷及訪視等方法，針對各層級員工進行



## 7.2 結果指標

### 1. 知識、態度、行為改變評估：

健康促進前、後測驗, 進行改變評估  
透過認知問卷, 了解執行成效  
健康促進異常個案追蹤管理, 評估行為改變成效

### 2. 活動數據改變評估：

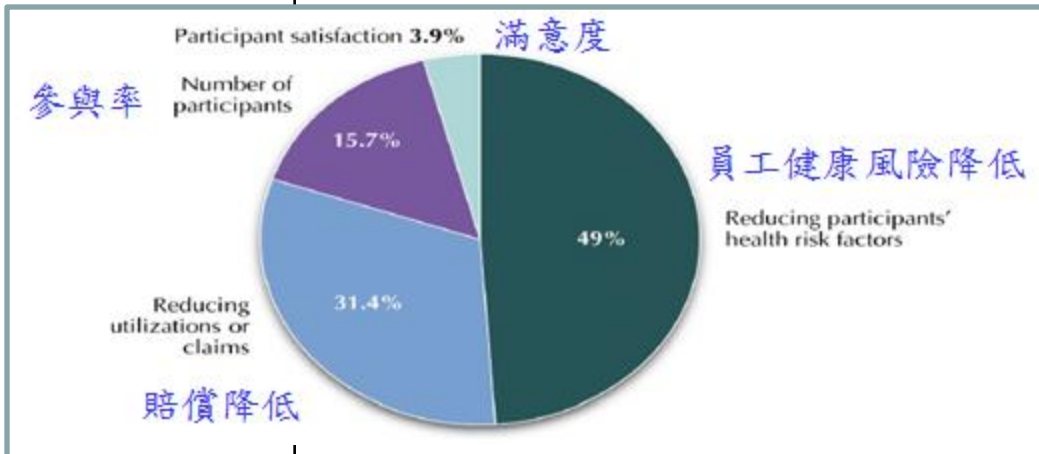
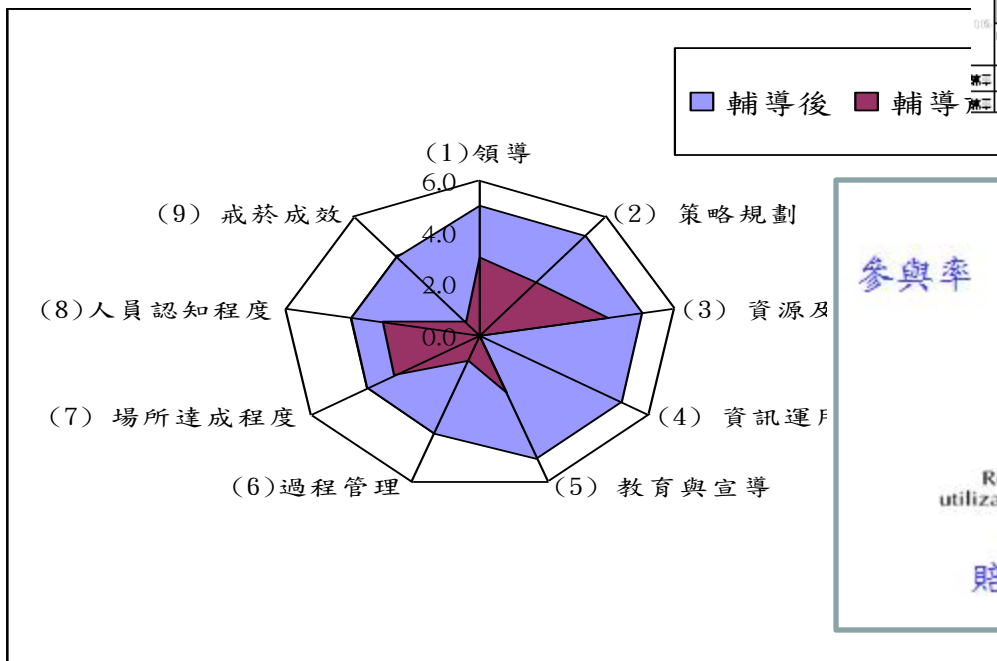
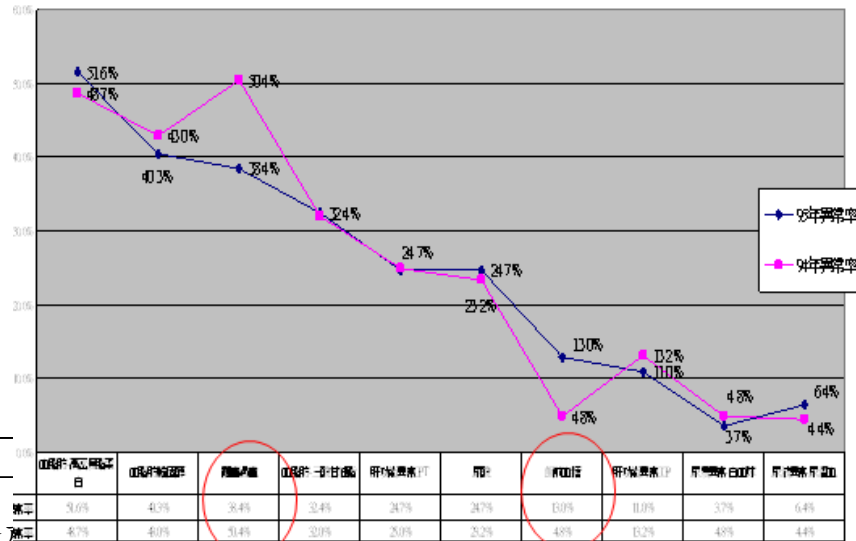
健康促進前、中、後定期量測可驗證數據, 評估執行成效(個人/分組/全部)  
健康檢查報告分析 (與政府相關健康統計相比較)  
健康促進異常個案轉介, 並評估醫療成效  
一般傷病處理、診所看診類別、意外事故分析調查統計之改變評估

### 3. 滿意度問卷調查：

參與者比率  
參與者及執行者的滿意度

# 7.3 成效評估

績效指標必須在執行健康促進計畫前妥為規畫，持續收集，各項指標應用途表或文字方式，清楚呈現，並為特定目的(如外界溝通，內部績效報告，員工溝通，持續改善…)，製作相符合之報告或圖表



# 8. 修正及更新計畫

- 逐步改善，達成健康促進目標。
- 查核評估目前的問題，鑑別新的需求。
- 依據查核/評估結果，採取解決問題所必需的行動。
  - 修正健康促進服務項目
  - 修正健康促進服務方法



## 8.1 安全衛生環境

- 諮詢受評公司/廠內之安衛負責人員，有關支持性工作環境之安衛管理績效等級評分。
- 設備器具符合安全標準、合宜的工作環境(室內溫溼度、照度、空氣品質、噪音等)、整潔的環境，無病媒孳生情形、安全的飲用水、定期清洗消毒中央空調冷卻水塔及合宜的無障礙設施。

## 8.2 工作氛圍

- 為使員工安心參與健康促進之活動，必須於職場內創造支持鼓勵的文化與氣氛，形成正向的氣氛及文化自然能促使同仁踴躍參與加各項活動增強健康。絕不能形成視參加健康促進活動為不努力工作的不正確文化

## 8.3 持續改善

為使公司的職場健康促進能永續經營，必須適時「調整健康服務的方向」，體檢報告以及相關治療只能作事後的補救，健康促進活動必須擴及到事前的預防，活動的推行必須時時刻刻整合資源，並在過程中發現員工參加活動的困難和推行的障礙，且即時修改活動方式，這樣才能達到永續經營之目的。

項目	修正更新內容	參考資料
目標	目標是否正確 短期目標與長期目標是否需修正	成果
工作	工作項目是否需修正 工作內容是否需修正	對員工的 衝擊
執行策略	短期目標是否可達成 長期目標是否可達成	工作流程

# 改變的五個階段

改變認知

- 停止抗拒改變 觀察目前行為所需付出的代價
- 仔細思考改變 首先確定已經做好準備，接著熟悉可能解決方法

改變行為

- 準備改變
- 採取行動。
- 維持改變 創造支持性的環境，讓改變可以維持

改變環境

# 改變認知

- 增進員工對健康的知識並同步加強員工對健康的興趣。

海報、創意徵文、週會例會宣導、發放文宣、贈送紀念品、刊物、專欄，健康園遊會、教育訓練



**優點：**企業容易執行，外界和員工容易感受，需要的經費少、人員經驗要求低

**缺點：**單憑改變人的認知，無法達到增進員工健康之目的。

# 改變行為

- 包含：知能提昇（知道如何做）、起始行動、熟悉增進及成果延續四個階段。
- 成功之前會經歷反覆練習、偷懶、抗拒、不舒服，需要正確的計畫導引



## 優點：

- 1：改善健康狀況，減少醫藥支出
- 2：外形改善，更有自信
- 3：加強員工的體力，增進單位產量
- 4：舉辦活動，讓不同部門員工接近，創造融洽的工作氣氛。

## 缺點：

- 1.不保證長時間持續，例如：反覆戒菸、減重又復胖…等行動
- 2.要解決此種困擾最好的方法是，創造支持健康環境。

# 創造支持環境

- 身處不利的環境，無法長期保有健康生活或進行有益健康的活動
- 職場可以執行下列工作
  - (1) 營造支持健康的氣氛、文化及政策。
  - (2) 設立各項設施、器材。
  - (3) 推行健康活動。
  - (4) 鼓勵員工參與，創造歸屬感及價值感。





# 參考資料



職場健康促進推動指引

[http://www.health99.doh.gov.tw/EducZone/edu\\_detail.aspx?CatId=21534&Type=SEARCH](http://www.health99.doh.gov.tw/EducZone/edu_detail.aspx?CatId=21534&Type=SEARCH)

職場健康促進操作手冊

[http://www.health99.doh.gov.tw/EducZone/edu\\_detail.aspx?CatId=21600&Type=SEARCH](http://www.health99.doh.gov.tw/EducZone/edu_detail.aspx?CatId=21600&Type=SEARCH)





# 案例

## 需求評估：

評估職場工作者之身心狀態，於某年度的體檢中，測量身高/體重，三高及身體質量指數（BMI）大於27之職場勞工納入計劃。根據以往的飲食習慣填答「飲食行為調查表」〔附件九〕，由此可得知員工是否飲食均衡。填寫「飲食狀況評量表」〔附件十〕，繳交由營養師進行檢討及討論。

## 排列需求順序

在了解該公司職場文化、工作性質、員工特質、職場管理方式、職場所能提供之人力、時間與資源、健康促進等預設目標之後，該公司開始著手計劃健康促進計劃。

## 展開活動規劃：

對象為三高及身體質量指數（BMI）大於27之職場勞工，共計二週的營養教育介入課程。開課之前，所有參與之學員均需測量身高/體重，並根據以往的飲食習慣填答「飲食行為調查表」。每位學員均需填寫「飲食狀況評量表」，並繳回由營養師修改飲食紀錄。【三高+BMI改善計畫】課程內容第一週由營養師講解「減重與飲食」以及「飲食計畫」；第二週由物理治療師與營養師來講解「運動處方簽」及「咱們出去吃—享受美食不擔心」課程。

## 執行計畫

XX公司今年度職場健康促進活動之需求性評估已完成。中心與管理部人員針對分析結果進行討論，規劃今年度之實行計畫。公司高階主管皆很重視員工健康問題，願意大力配合。在活動策略方面，歡迎全公司所有員工參與，特別鼓勵鼓勵三高及身體質量指數（BMI）大於27之職場勞工參加活動。

## 評估過程及結果

六成以上受測者其飲食行為評估為差及很差，然而，特定食物進食狀況有九成以上的受測者評估為好及良好，有此可知，此群體重過重者飲食上是飲食行為為其主要問題。在減重前的飲食習慣中，大多數的受測者對於食物進食狀況有一日定時三餐和不吃宵夜的正確觀念，以及對於特定的高脂肪含量的油炸物、甜點及飲料之食用頻率低的良好飲食行為。

在施行二週的衛生教育之後，員工體重和身體質量指數有下降的現象。體重大約下降0.5公斤左右，表示以正確的營養教育課程獲得飲食知識即可達到降低體重的效果。

## 修正及更新計畫

在施行二週的衛生教育之後，可瞭解以正確的營養教育課程獲得飲食知識即可達到降低體重的效果。在往後，可嘗試加入記錄飲食攝取情形，並與營養師進行深入討論，使需求員工都能有效並正確的達到控制體重的成效。

## 評估需求：

評估職場工作者之身心狀態，於某年度的體檢中，加入中國人憂鬱量表的檢測，藉以了解職場員工的心理狀態及在各指標的表現情形，檢測結果達19分以上者堅守保密原則下向當事人邀約以納入此計劃。

## 展開活動規劃：

工安環保處實施問卷檢測；人事處的心理輔導中心成員進行內部行政作業溝通、單位協調，初層次諮商及問題澄清、協助問卷調查。

了解該公司職場文化、工作性質、員工特質、職場管理方式、職場所能提供之人力、時間與資源、健康促進等預設目標，著手健康促進計劃。計畫目標為積極建構憂鬱防治通報網絡，增進同仁心理健康指數，預防自殺可能之發生。

## 活動設計：

通報網絡建置及追蹤轉介+心理衛生預防講座+諮商輔導

## 執行：

(1)工安事故人員傷病回報(2)人事考訓待優福利組專責人員提供人員假況異常名單、同仁意外傷亡名單、家庭遇重大事故或家人久病慰助申請名單(3)單位主管、關懷員及其他同仁針對連續請假(超過四天)、家庭遇重大事故、家人久病或意外身亡、突然工作能力變差情緒低落且持續一週以上、情緒起伏大、易與其他同仁產生衝突者、常有間歇性言語如人生沒意義等。由上述三種管道通報心輔中心或相關的健康促進中心心理衛生服務網。

公司積極推動擺脫憂鬱迎向藍天通報網絡。針對檢測結果高憂鬱指數同仁為顧及個人隱私以個別發送電子郵件或電話邀約，經員工同意之後，召開並執行動力成長小團體。並協助有意願之職場培訓關懷員，擴展心理健康促進之網絡關懷員的進階訓練以精神官能症認知及防範為核心訓練內容，活動如下：憂鬱指數生態解析及因應機制(XX公司現況及藍天計畫網路推廣)、如何區分職場性騷擾研討會(性別壓力)、透視藍色憂鬱工作坊(觀照自我、讓心說話)。

創造支持性環境：心輔中心成立，除了有專業助人技巧培訓之關懷員給予員工心理、工作、生活等方面的協助或資源轉介之外，也有成立成長小團體，藉由讓員工在職場能彼此分享心事來紓解壓力，並建立轉介醫療服務網，與台中縣(市)大型醫院精神科進行交流，並建立正式照會模式以保障同仁就診，且對已明顯影響日常功能的病態情緒狀態者，在當事人同意下提供轉介醫院的功能。

## 成效評估：

## 修正及更新計畫：

計畫推行成果良好，期望能持續推動此計劃，並建立管理系統，定期追蹤轉介個案的工作情形及心理狀態，針對轉介至醫院的個案追蹤其就醫情形、服藥情形及工作狀況，追蹤參加團體輔導的成員之心理狀態、作品品質及請假的情形。以員工的情形作為下次舉辦活動的依據，以深入改善員工心理健康。

## 管理者支持與建立推動組織：

為了營造健康的工作環境，跨單位(管理部結合經營企劃室)成立健康促進小組，規劃及執行系列健康促進計畫案，並評估各項公司政策對員工健康的影響。依照員工身體狀況，考量公司文化、員工特質、時段與資源等，以減重作為活動的主軸著手擬定健康促進計畫。確立計畫重點及設計完善的活動。公司在計畫執行期要「創造有利健康的**支持環境**」來鼓勵、支持員工的健康行為，並且舉辦系列課程改善員工對於飲食行為的觀念，幫助員工「**發展個人的技巧**」。

### 1、評估員工需求：

評估職場工作者的健康狀態。某年度員工體檢時測量員工的身高及體重，邀請身體質量指數(BMI)大於24的員工參與這項健康促進方案，參與成員依照飲食狀況填答「飲食行為調查表」，以評估其飲食是否均衡及合適。

### 2、排列優先順序，確立推動重點：

依員工需求，考量公司文化、員工特質、職場管理方式，及職場所能提供之人力、時段與資源後，以減重作為健康促進活動的主軸，並設定為短期(三個月)的計畫案。

### 3、活動設計主題多樣化：

為期三個月的活動方案，推動結合營養與運動教育系列講座。營養師講解「減重與飲食」、「飲食計畫」、「咱們出去吃—享受美食不擔心」等系列課程。營養師修改學員所填寫之「飲食日誌」，並提供健康飲食之建議。物理治療師講解「運動好處」。排定每週2次的有氧運動課程。

### 4. 執行

活動系統方面：執行單位結合廠護、安全衛生人員與經營企劃室人員，成立推動小組共同規劃當年度計畫內容。公司高階主管相當重視員工三高及肥胖等相關健康問題，支持辦理這項活動。活動策略方面：針對身體質量指數(BMI)大於24之員工辦理小班減重系列課程。創造有利健康的**支持環境**：成立運動中心，提供員工良好的運動環境，並訂定獎勵制度，鼓勵員工使用運動中心以及培養運動的習慣。

### 5. 成效評估

員工體重和身體質量指數(BMI)有下降的現象。平均體重大約下降2.6公斤(3.7%)，平均BMI下降0.7公斤/公尺<sup>2</sup>(2.6%)

### 6. 修正及更新計畫

短期營養教育課程協助員工獲得正確的飲食知識，達到降低體重的效果。小而美的系列課程規劃，展現良好活動成效，提供說服高階主管支持推展職場健康促進活動的有力證據。未來會「**適度調整健康服務的方向**」，嘗試加入記錄飲食攝取情形，再與營養師進行深入討論，期望有需求的員工都能更有效的達到控制體重的成效。

附件

# 健康職場的好處

健康職場的好處	
對於組織	對於員工
有好的健康管理和安全計畫	有安全及健康工作環境
一個正向照護形象	提高自我尊重
增進員工士氣	降低壓力
降低員工流動率	增加士氣
降低缺席率	增加工作滿意
增加生產力	增加健康保護的技能
降低健康照護 / 保險成本	增進健康
降低健康及訴訟風險	有更健康的家庭和社區

# 職場人員之健康習慣

那些人時常被忽略！

