

# 在職人士煩惱多，正向工作間 增強工作表現及投入感

本處僱員發展服務/富達盟信顧問有限公司於五一勞動節舉行記者招待會，公佈本港機構在過去一年(2015年4月至2016年3月)參與本處「僱員支援計劃」(Employee Assistance Programme)的3,000個求助個案中，發現最多員工求助個案的類別為「工作困擾」(佔年度求助個案總數的28.1%)，當中包括「上司下屬關係」、「團隊關係」、「工作轉變」等；其次是「家庭/親職/婚姻問題」(19%)；「情緒/精神健康問題」(17.4%)、「工作生活資訊」(16%)及「人際關係問題」(5%)，分別佔第三、第四及第五位。

此外，我們亦公佈去年同期「僱員支援計劃」參與機構管理層員工尋求管理諮詢的情況。當中發現管理層員工最需要尋求諮詢個案性質為「處理員工情緒及精神健康」(24.3%)；其次為「處理員工管理問題」(13.8%)；「危機/突發事故」(12.5%)；「處理員工企圖自殺/自殺/傷害他人」(8.5%)，以及「了解社區資源」(7.2%)。



## 關於「僱員支援計劃」服務

本處「僱員支援計劃」提供的主要服務範疇包括：

- 個人諮詢及輔導服務
- 工作生活資訊
- 工作生活指導
- 身心健康推廣活動
- 員工發展及培訓活動
- 危機/突發事故支援服務

如欲了解服務詳情，請瀏覽  
<http://www.hkcs.org/service/eds.html>。



服務統計數字反映在職人士持續受「工作間的問題」困擾，特別「在職場中與上司及同事的關係」及「工作轉變」最影響他們的身心情況。另一方面，管理層員工當遇到「員工情緒及精神健康問題」和「處理員工管理問題」亦最容易感到束手無策，需要向專業人士尋求協助及提供意見。

由於在職人士在家庭亦擔當主要的角色，求助個案數字亦反映除工作以外，他們均飽受「家庭/親職/婚姻」、「情緒/精神健康」等問題困擾。這些問題均會影響員工工作表現，為公司整體生產力帶來負面影響。

本處建議僱主需要為員工提供一個正向工作間，提升員工心理質素及正能量。推行正向工作間的策略，包括實施正向措施，如為員工提供「僱員支援計劃」、實施家庭友善措施、為僱員制訂合適的工作生活平衡政策，以及制定危機管理及溝通方案等。



相片說明：

1. 僱員發展服務總經理張瑜女士(左)及高級經理蔡婉珊女士(右)於5月1日的記者會發言
- 2,3. 本處因應客戶需要，定期舉行員工發展及培訓活動。