

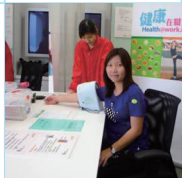


# 健康在職先導計劃

## Health@work.hk Pilot Project



### 摘要



衛生署

中央健康教育組





## 序言



衛生署署長  
林秉恩醫生，JP

人口健康與否，取決於多項因素，其中「生活環境」尤為重要。生活環境之中，又以工作間為最多成年人聚集的地方之一，故衛生署以工作間作為推廣健康的理想場所和防控非傳染病的重要基地。

「健康在職先導計劃」正是根據《促進健康：香港非傳染病防控策略框架》及《香港促進健康飲食及體能活動參與的行動計劃書》的建議推出的。本計劃感謝各先導機構的管理層及員工踴躍支持，以及合作伙伴的協助及參與，制定和試行了適用於本地「推廣在職人士健康」的實用模式。第一階段的工作已順利完成，並且取得理想效果。

「健康工作間」不但激勵員工士氣，改善員工健康，更可提升生產

力和協助機構建立正面形象；無論從僱主或僱員角度，都能創造雙贏局面；從社會整體利益而言，更有助促進全民健康。

本摘要收錄先導計劃的經驗以便機構相互學習，更充當引玉之磚，鼓勵更多志同道合的機構和人士加入促進健康的行列。本人深信，憑藉各界羣策羣力，「健康在職」計劃定能發揮更大效益。

香港特別行政區政府  
衛生署署長  
林秉恩醫生，JP

## 背景

「健康在職先導計劃」(下稱「先導計劃」)由衛生署中央健康教育組根據《促進健康：香港非傳染病防控策略框架》及《香港促進健康飲食及體能活動參與的行動計劃書》的建議推出。這兩份重要的文件確認了生活環境包括工作間是推廣「預防非傳染病」的重要基地。先導計劃於二零一零年九月至二零一一年十二月期間推行。

## 目標

先導計劃的目標是：

- 制定「推廣在職人士健康」的運作模式，改善在職人士對於健康的意識和行為；及
- 評估「推廣在職人士健康」模式的可行性、可接受程度、成效和效率。



## 推行

先導計劃環繞三項首要的生活行為：「體能活動」、「健康飲食」及「戒煙」。先導計劃由五個核心元素組成，分別是：執行招募工作、設立「健康委員會」、評核有關機構及其員工的健康需要、就如何推行計劃提出意見並推行之，以及評估。

先導計劃約有二千人參加，他們來自十九家不同界別的公司；每家公司均自行成立健康委員會，其職責是：(a)評核其組織及員工的健康需要；(b)就如何推行健康推廣活動提出意見；(c)協調與先導計劃有關的事宜；及(d)擔綱與中央健康教育組的工作小組(或個案經理)聯絡的角色。

為評估公司的健康推廣需要，個案經理會向公司派發自填問卷、進行實地視察，並於「健康推廣日」活動中收集員工的健康資料。健康推廣日是為員工舉辦的，旨在開展先導計劃，並收集員工資料。所得資料經過分析後，輯成一份公司及其員工健康狀況報告，然後於健康委員會的會議上向公司匯報。

個案經理在健康委員會的會議上匯報公司健康情況時，會因應「健康飲食」、「體能活動」及「戒煙」三方面提出建議。「健康飲食」措施包括舉辦以下活動：(a)「開心『果』日」、(b)「有『營』Canteen」、(c)「睇『營』籤·搵小食」及(d)「護心強身飲食秘笈」；「體能活動」方面則有：(a)「步步為型」、(b)「舒筋活絡」及(c)「拉闊工作間」。這些活動通常時數較少，可於辦公時間內在工作間進行，不收費，並且自由參與。衛生署共協助舉辦了104項健康推廣活動。

此外，本計劃通過「我的健康在職日誌」向參與公司和有份參與健康推廣日的員工傳播健康信息，又通過健康委員向員工派

發「與家人分享的健康信息」。此外，衛生署設立了專題網頁 (<http://www.cheu.gov.hk/healthatwork>)，在推廣先導計劃之餘方便大家查閱資料和共享資源。

## 評估

計劃期間曾收集「定量」及「定質」的資料：

- 員工健康問卷調查：目的是於先導計劃開始時記錄僱員的健康/不健康行為及健康情況，方便日後比較；
- 公司調查及實地視察：目的為了解公司政策、慣例及該處的工作環境；
- 工作坊後調查：目的為收集參加者對於工作坊的意見；及
- 安排與健康委員會成員作系統式訪談：於計劃結束前向公司收集關於先導計劃及其項目的意見。

## 參與員工的健康狀況

於健康推廣日收集的資料顯示，過重和肥胖的在職人士分別佔受訪者總人數的19.4%及27.3%；以上數字都超出總體人口的相關數字。大部分員工(95.9%)沒有食用足夠的蔬果，而吸煙者亦佔健康推廣日所有參與者的11.8%。此外，大部分參與者(76.4%)的體能運動量偏低。



## 僱員的意見

參與的僱員大部分(99.8%)滿意有關的健康推廣活動；超過96%更會向同事推介上述工作坊。大部分受訪者(超過98%)同意或非常同意有關主題有助他們實踐健康生活方式。

## 健康委員會的意見

### (I) 健康推廣活動及相關資料

健康委員會成員普遍認為上述的健康推廣活動提供了既詳盡又有用的資料。他們評定導師達專業水平，知識豐富，紀念品很吸引，亦易於使用。工作坊的時間長度適中。部分先導公司甚至通過工作間作為平



台，將健康資訊傳遞到更廣更深的層面，惠澤社羣。因此，先導計劃與其他健康推廣活動產生了協同效應。

### (II) 工作環境改變

健康委員會觀察到公司的組織及環境上出現了一些鼓勵健康生活方式的改變，例如：(a)每月一至兩次向員工派發水果；(b)在工作間提供較健康的飲品，如低脂牛奶和含糖較少的飲品；(c)資助員工參與體能活動；及(d)向員工發放金錢獎賞，鼓勵員工步行上、下班。

### (III) 對資源的要求

先導計劃的參與公司一般都認為，參與先導計劃無論在時間或人力資源上的花費，都是合理和划算的。各個健康委員會都表示，即使計劃中出現收費活動，他們也期望將來仍有機會參與。大部分參與先導計劃的公司表示，出資籌辦同類工作坊並不困難，只是負責人並無足夠專業知識去判斷獲委任主持工作坊的人士或機構是否信譽良好。

### (IV) 作為健康倡導者的公信力及權威性

總括來說，衛生署被視為權威及公信力的標記。多家公司亦表示，如果衛生署提供合適的支援，如健康推廣工作坊的核准導師或課程提供機構的名單，便會更願意參加有關活動。



### (V) 機構面對的挑戰

一些機構表示面對下列挑戰：  
(a)較難維持員工在參加健康推廣活動方面的動力和興趣；及  
(b)缺乏可於工餘舉行運動比賽和訓練的場地。有人提議衛

生署與職業安全健康局、勞工處等有關機構合作，繼續為在職人士舉辦全面和可持續的活動。

## 成功要素

先導計劃提供了一個可行的「推廣在職人士健康」模式，適合於本地商界採用。該模式獲得好評，原因是：

- **積極的領導及機構的承擔** — 要員工全力投入「推廣在職人士健康」活動，活動必須得到高層承諾及領導的積極參與。
- **「以公司為本」方針** — 「推廣在職人士健康」活動必須被視為與業務不可分割；故此，活動的安排必須具足夠彈性，以顧及公司的特殊情況。
- **個案管理形式** — 對於工作間和在職人士而言，「個案管理形式」最符合健康推廣的需要。「個案經理」和健康委員會成員負責確保計劃得以順利推行。
- **評估及檢討需要** — 健康推廣活動必須切合參與公司、員工及其他有關人士的需要及興趣。
- **與其他持份者緊密合作** — 活動是否成功、有效及可持續，關鍵在於對「推廣在職人士健康」政策及活動，以及其發展及推行，採取「多界別參與」的協作方式。全面推行「推廣在職人士健康」活動的機構需要外間組織提供支援服務，因為他們具備專業知識、經驗和能力。夥同僱主、工會、政府部門、專業團體和個別在職人士推行各項「推廣在職人士健康」活動，是值得探討的方案。
- **顧及公司規模及架構** — 可用空間、其他資源、舉辦活動能力等因素會影響健康推廣活動的推行範圍及成本效益。

- 對改善整體人口健康所起的協同效應 — 「推廣在職人士健康」活動不應與社會分割。「推廣在職人士健康」活動一方面受社會因素及媒體宣傳健康信息所影響；反過來，亦可以影響社會整體健康意識；換句話說，「推廣在職人士健康」模式對社會上的推動健康促進工作亦有所貢獻。

## 總結和未來路向

先導計劃是一個可行及可接受的模式，可有效、快捷

改善在職人士的健康意識和行為。為使「推廣在職人士健康」計劃引進至更多機構，讓更多在職人士受惠，現建議採取下列行動：



- 編製摘錄，用作記錄和分享先導計劃的經驗；
- 舉辦分享會，以表揚先導公司、伙伴和支持者；及
- 在僱主協會和工會的會議上作簡報，以引起相關人士對計劃的興趣。

由於使用者的反應理想，而且主辦單位又於推行計劃期間積累了豐富經驗和專門知識，況且商界亦表示對「推廣在職人士健康」措施有所需求，故中央健康教育組會調配組內人手和資源，根據下列目標成立「健康在職」計劃小組：

- 結集經驗，加以微調，並予分享；
- 向對於「推廣在職人士健康」有興趣的公司提供專業支援；
- 由衛生署中央健康教育組提供多種專業支援；及
- 招攬社會上的合作伙伴和服務提供者。



如欲得到更多有關資訊，請瀏覽健康在職先導計劃專題網頁  
<http://www.cheu.gov.hk/healthatwork>，或電郵至  
[health\\_cheuweb@dh.gov.hk](mailto:health_cheuweb@dh.gov.hk) 查詢。

