

## 研究摘要

香港年輕一代的情緒和精神健康近年響起警號，各界高度關注。不過，正當社會目光放在年齡較輕的青少年身上時，往往忽略從學校過渡至社會工作的青年群組，他們既要面對工作、人際和環境變化等因素，亦要適應身分轉變，使他們感到相當壓力和困擾，甚或影響個人精神健康。

海外有學者提出成年初顯期<sup>1</sup>(Emerging Adulthood)的概念，指 18-29 歲的青年踏入過渡及人生新階段，會為他們帶來不同面向的壓力，他們屬獨特的過渡階段，值得社會投入資源提供適切服務。

事實上，香港早已被評為高度競爭的城市，工時長、壓力大已經成為常態，更影響上班一族的精神健康狀況；對剛進入職場的青年的影響尤甚。可是，精神健康議題在職場常被視為禁忌，有需要人士不會主動求助，也不知從何求助，亦可能因無法接受自己患病而卻步。有研究指出，本港 18 至 30 歲青年中，有相當比率呈現焦慮、抑鬱及壓力症狀<sup>2</sup>。這階段正是在職青年的成年初顯期，如何把握這關鍵時期，幫助青年培養應付壓力的柔韌力，提升精神健康，從而減低患上精神病的風險至關重要。

在本港，社會各界亦積極回應青年的精神健康需要，例如特區政府推出 **Shall We Talk** 公眾教育計劃，以提升市民大眾對精神健康的認識及關注。民間方面，有服務機構推出「**OPEN 嚟**」網上危機介入服務，為 11-35 歲青年提供全天候 24 小時網上支援平台。另亦有非政府組織推出個人心理輔導服務，給財政能力有限的青年，提供在收費昂貴的私營精神科服務以外的選擇。

綜觀世界各地，不少海外政府或慈善團體針對在職青年在社區設立一站式的精神健康支援。本港政府文件亦提到<sup>3</sup>，年屆 18 歲的成年精神

<sup>1</sup> 在職青年 (18 至 29 歲之間) 正處於充滿變化的成年初顯期 (emerging adulthood)，身處過渡階段 (transitional period) 的他們傾向認為自己既不是青少年也不是成年人，而是介乎兩者之間 (feeling in-between)。

<sup>2</sup> 浸信會愛羣社會服務處 新聞稿 (2022 年 4 月 24 日)。〈疫情加劇精神健康危機及病發率 善用網上支援服務 守護後疫情時代情緒〉 網址：  
[https://www.bokss.org.hk/content/press/276/refresh\\_press\\_release\\_final.pdf](https://www.bokss.org.hk/content/press/276/refresh_press_release_final.pdf)

<sup>3</sup> 立法會衛生事務委員會 (2023 年 11 月 17 日)。〈精神健康相關新措施及精神健康諮詢委員會工作匯報〉。網址：  
<https://www.legco.gov.hk/yr2023/chinese/panels/hs/papers/hs20231117cb4-977-4-c.pdf>

健康患者直接從兒童和青少年精神健康服務轉介至接受成年精神健康服務，並不存在一個過渡性的服務。

本研究旨在了解本港青年從校園過渡至職場的適應、對尋求協助的看法，以及參考其他地區的服務經驗，並就本港在職青年的獨特需要，提供可行建議。

## 主要結果

1. 青年從校園過渡至職場，正處於成年初顯期，面對身分的轉變和職場的挑戰，為他們帶來壓力。若壓力沒有得到適當處理，這對個人身心健康以至整體社會，將帶來長遠影響。
2. 研究發現，校園至職場的適應期約需 2 至 6 個月不等。青年個案表示剛進入職場時，期間出現如焦慮、不安、失眠、情緒性進食等情況；另分別逾三成受訪青年則表示在不同適應上都感到壓力。意味進入職場首 6 個月是關鍵時期，若能提供針對性支援，有助順利過渡。
3. 職場上面對壓力是常態，關鍵在於如何應對壓力。受訪青年認為「財務」、「個人發展及前途」和「工作」為主要壓力來源；逾五成傾向同朋友傾訴來減壓。青年個案則認為適當的運動、足夠的休息、接觸大自然，或是與朋友聊天，都能幫助減壓。
4. 半數受訪青年認為職場對精神病患的接納程度較低。而青年個案則表示，即使患有情緒問題，也不敢向同事或上司提及，擔心影響個人發展。反映職場精神健康問題是禁忌。
5. 個人是否願意尋求心理健康服務受著不同因素影響，包括擔心被人標籤或歧視、不接受自己有情緒/精神問題，以及對相關服務的不認識。另一方面，網上視像、私隱度高、可負擔收費、可達性、認知度、去污名化等服務特點，相信能鼓勵有精神健康需要的青年，尋求服務。
6. 政府、企業及員工協作，推動有關精神健康的職場友善措施，不但有助紓緩在職人士的工作壓力，亦有助提升員工的工作表現，促進整體社會生產力的同時，也能廣泛影響社會對精神健康議題的重視。

## 建 議

基於上述研究結果及討論要點，循提升本港在職青年的精神健康，以致順利由校園過渡至職場，以下是我們認為值得考慮的建議：

### **1. 延伸大專院校輔導服務至有需要跟進的青年，覆蓋期為半年，並拓闊職業跟進服務，涵蓋情緒健康評估。**

畢業後青年初踏進職場工作，既面臨身分轉變，亦須面對職場各種壓力和挑戰，對本身已有精神健康困擾的學生來說更為不利。然而，現行免費的輔導服務通常僅限於在校學生，畢業後的青年縱使有心理輔導需要，往往無法繼續接受服務。他們或須轉介至輪候需時的公營服務，或要在市場上使用收費昂貴的私家服務。相對青年在外要重新自行尋找服務，大學持續的跟進有助青年過渡適應。

根據受訪青年的分享，由校園過渡至職場，適應期需時 2 至 6 個月不等，當中亦有受訪個案表示出現焦慮、不安、失眠、情緒性進食、脾氣轉差等情況，反映畢業後半年是重要的適應階段。因此，建議大專院校為有持續跟進需要的畢業生提供情緒輔導服務，為期半年，費用可因應學生可負擔能力定價。

同時，現時大部分大專院校的學生事務處亦會追蹤與支援學生畢業後的就業情況，建議跟進內容涵蓋至情緒狀況的評估，並為其提供坊間的心理健康資源，以便及早識別有精神健康需要之畢業生，鼓勵學生盡早尋求合適的服務。

### **2. 推出「青年心理健康服務券」先導計劃，為 18-29 歲青年提供 3 次免費心理輔導服務。**

台灣於 2023 年推出的「年輕族群心理健康支持方案」，為每位 15-30 歲青年提供 3 次免費的心理諮詢服務。該計劃申請模式簡便，提供免費、無障礙，門檻低的心理輔導服務，推出後深受歡迎，迅速額滿，反映青年群組對此類服務有需求。

借鑒上述計劃，建議特區政府推出「青年心理健康服務券」先導計劃，讓所有 18-29 歲成年初顯期的青年，透過服務券形式尋求私營的心理輔導服務，既可減少標籤，亦有助青年獲得心理健康資訊，達預防和及早識別，確保青年能夠獲得及時和適切的心理支援。

另外，調查結果顯示，網上視像服務(40.1%)、可隱藏個人身分(38.4%)、可負擔收費(31.8%)為促進青年尋求服務的重要的條件，建議相關計劃的提供方法亦能考慮這些特點，涵蓋網上視像服務，簡化登記時所收取的個人資料。

### **3. 鼓勵企業訂立心理健康日(Wellness Day)，以展現企業對員工身心健康的關注。**

健康的職場環境可以提升員工的士氣和生產力，對支持精神健康同樣至關重要。隨社會環境的轉變，疫情後更多員工意識到全方位身心健康的重要性；同樣也有更多企業重視履行社會責任，關注員工身心健康狀況，推出不少職場健康友善措施，以提升員工的健康福祉與抗逆能力。

參考現時部分企業特設心理健康日的做法，為員工提供各種促進身心健康的活動，如冥想、靜修、瑜伽、心理健康工作坊或家庭友善節目等。企業可按機構業務性質或員工意向，設立心理健康日，展現企業對員工身心健康的重視，並增加員工關注身心健康的意識。

### **4. 共創包容文化，積極推動職場精神健康，並開拓渠道聆聽青年員工聲音，促進社會進步和發展。**

調查結果顯示，一半（50.4%）的受訪青年認為職場對患有情緒病的員工缺乏接納；同樣逾半(52.6%)表示一旦有精神健康問題也不會告知他人。反映精神健康問題是職場禁忌，青年對分享個人精神健康顯得有顧慮，並不容易宣之以口。

在職場中，促進員工情緒健康至關重要。政府方面，可加大力度宣傳《精神健康職場約章》(《約章》)，提高對企業的誘因，鼓勵企業簽署《約章》，推動相關職場友善措施。

至於企業方面，為打破職場禁忌及促進員工溝通，可考慮成立心理健康支援組（Wellness Committee），鼓勵員工參與並納入青年員工的聲音，企業決策者可聆聽員工包括青年員工的聲音，與時並進，推出更符合年輕一代需要的職場友善措施。

透過政府和企業的共同努力，創造一個包容且精神健康友善的環境。這不僅有助紓緩員工的工作壓力，同時也能促進健康的職場文化，提升員工的工作滿意度和生產力，並促進社會進步和發展。