提升青年精神健康助職場適應

Supporting Wellness of Young People Transitioning into Work



首席顧問 徐小曼女士

鍾偉廉先生 顧問 研究員 張淑鳳女士

> 陳瑞貞女士 張靜雲女士 陸家穎女士 趙凱澄女士

出版 香港青年協會

青年研究中心

香港北角百福道 21 號 香港青年協會大廈 4 樓 電話: (852) 3755 7022 傳真: (852) 3755 7200 電子郵件:yr@hkfyg.org.hk

網址:hkfyg.org.hk m21.hk yrc.hkfyg.org.hk

出版日期:二O二四年五月 版權所有 © 2024 香港青年協會

Ms. Hsu Siu Man **Chief Adviser**

Mr. William Chung Adviser

Ms. Christa Cheung Researchers

Ms. Chan Shui-ching Ms. Sharon Cheung Ms. Joanne Luk Ms. April Chiu

The Hong Kong Federation of Youth Groups **Published By**

Youth Research Centre

4/F., The Hong Kong Federation of Youth Groups Building

21 Pak Fuk Road North Point, Hong Kong Tel: (852) 3755 7022 Fax: (852) 3755 7200 E-mail: yr@hkfyg.org.hk Web: hkfyg.org.hk m21.hk

yrc.hkfyg.org.hk

Publishing Date: May 2024

All rights reserved © 2024 The Hong Kong Federation of Youth Groups

本報告內容不一定代表香港青年協會之立場。

The views expressed in this publication do not necessarily reflect the views of The Hong Kong Federation of Youth Groups.

青年創研庫 社會民生組

顧問導師: 范寧醫生

召集人: 倪智承先生

副召集人: 張綽嵐小姐

成員: 小山海里小姐 史勝義先生

司徒卓庭先生 何穎琛小姐

李家利先生

胡智康先生

莫穎雄先生

陳昌堅先生

陳景林先生

程智楓先生

楊子晴小姐

廖家如小姐

賴翠茵小姐

研究員: 趙凱澄小姐

郭達生先生

周浩民先生

徐嘉熹先生

郭悦怡小姐

陳俊匡先生

湯可怡小姐

黄樂妍小姐

廖美欣小姐

鄭嘉豪先生

是項研究得以順利完成,實有賴下列人士的協助,並給予寶貴意見, 使我們的資料和分析得以更為充實,謹此向他們致以衷心感謝。

被訪人士(排名按姓氏筆劃序):

陳啟泰醫生香港大學李嘉誠醫學院精神醫學系臨床副教授

葉兆輝教授香港大學社會工作及社會行政學系講座教授

樊翠華女士 新達化工聯合創辦人

蕭愛鈴教授 嶺南大學聯益應用心理學講座教授

蕭慧雯女士 港鐵公司總經理(人力資源)

所有曾接受實地意見調查和深入訪問的香港青年。

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¹(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²。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噏」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³,年屆 18 歲的成年精神

¹ 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)。

² 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

³ 立法會衞生事務委員會 (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嫡的服務。

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,並增加員工關注心身健康的意識。

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。

目錄

研	究	摘	要

第一章	引言	1
第二章	研究方法	3
第三章	文獻回顧	7
第四章	綜合受訪專家和學者的意見	23
第五章	實地青年問卷調查及青年個案訪問結果	36
第六章	討論及建議	70
參考資料		78
附錄一	實地調查問卷	83

第一章 引言

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¹(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²。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噏」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³,年屆 **18** 歲的成年精神

¹ 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)。

² 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

³ 立法會衞生事務委員會 (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。

第二章 研究方法

2.1 研究目的

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。

2.2 定義

根據世界衛生組織的定義,健康是指「身體上、精神上和社會適應上的完好狀態,而不僅僅是沒有疾病或者不虛弱」。精神健康讓人可以思想、溝通及學習,令人的情緒得以成長,並賦予人有抗逆力及自尊。

18 至 29 歲青年處於充滿變化的成年初顯期¹,身處過渡階段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)。尤其當青年離開校園進入職場,既要適應身分轉變,亦要面對工作、人際和環境變化等因素,使他們感到相當壓力和困擾,甚或影響個人精神健康。因此,本研究聚焦 18 至 29 歲的香港在職青年,探究他們的心理健康狀況,以及尋求精神健康服務的取態。

2.3 研究問題

是項研究的重點問題如下:

- (1) 在職青年的過渡適應和其心理健康狀況
- (2) 在職青年對尋求協助的看法
- (3) 在職青年對香港現有的精神健康服務的評價

2.4 研究方法

是項報告就上述三個研究方向進行資料蒐集,作出綜合探討。蒐集 資料主要透過四方面:文獻參考、實地青年意見調查、青年個案訪問,以 及熟悉議題的專家和學者訪問。

Arnett, Jeffrey Jensen, Emerging Adulthood: The Winding Road from the Late Teens Through the Twenties, 1st edn (New York, 2014; online edn, *Oxford Academic*, 23 Oct. 2014), https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199929382.001.0001, accessed 28 Nov. 2023.

2.5 實地青年意見調查

調查委托社會政策研究有限公司,採用實地訪問形式,於 2024 年 2 月 23 日至 28 日期間進行。進行訪問的地點,是從全港合共 65 個有蓋公共運輸交匯處和 99 個港鐵站(不包括輕鐵及電車站),透過隨機抽樣,選出當中 10 個地點,於上述期間派出已接受專業訓練的訪問員,前往指定地點並邀請合適受訪者進行訪問進行。訪問員使用平版電腦或手機讀出問卷問題,再使用平版電腦或手機輸入答案至電腦輔助面訪調查系統(Computer Assisted Personal Interviewing),即時收集受訪者的意見。調查共訪問了 604 名 18-29 歲在職或待業的香港青年。樣本標準誤低於±2.03%。

調查問卷(詳見附錄一)內容共 40 題,主要包括四個範疇: (1) 從校園過渡至職場的適應; (2)個人在職場的情緒/精神健康狀況; (3) 對精神健康及其服務的認識;及(4)個人資料。受訪者基本資料可參看表 2.1。

表 2.1: 受訪樣本的背景資料

X XWW THIIJNX	人數	百分比
性別		
男	297	49.2%
女	307	50.8%
合計	604	100.0%
年齡(歲)		
18-19	50	8.3%
20-24	223	36.9%
25-29	331	54.8%
合計	604	100.0%
平均數: 24.37		
標準差(S.D.): 3.139		
教育程度		
高中(中四至中七,包括毅進)	295	48.8%
專上非學位	144	23.8%
大學學位或以上	165	27.3%
合計	604	100.0%
婚姻狀況		
未婚	478	79.1%
同居	74	12.3%
已婚	50	8.3%
分居/離婚/喪偶	2	0.3%
合計	604	100.0%

(續) 表 2.1: 受訪樣本的背景資料

	人數	百分比
職業		
經理及行政級人員	19	3.1%
專業人員	32	5.3%
輔助專業人員	70	11.6%
文書支援人員	123	20.4%
服務工作及銷售人員	223	36.9%
工藝及有關人員	48	7.9%
機台及機器操作員及裝配員	28	4.6%
非技術工人	31	5.1%
待業/失業	30	5.0%
合計	604	100.0%
每月就業收入		
沒有收入	30	5.0%
\$1 - \$9,999	31	5.1%
\$10,000 - \$14,999	83	13.7%
\$15,000 - \$19,999	169	28.0%
\$20,000 - \$ 29,999	227	37.6%
\$30,000 - \$39,999 \$40,000 或以上	53 11	8.8% 1.9%
合計		_
	604	100.0%
你任職嘅公司總計有幾多名員工		
20 人以下	161	26.7%
20 - 99 人	308	51.0%
100 人或以上	104	17.2%
唔知/難講	31	5.1%
合計 	604	100.0%

2.6 青年個案訪問

青年個案於 2024 年 2 月 28 日至 3 月 29 日期間進行,透過香港青年協會的服務單位以及創研庫成員的協助和聯繫,成功訪問 22 名 18 至 29 歲並在職場上感到不同程度壓力的香港在職青年。訪問形式主要是面對面、透過電話或即時通訊軟件 WhatsApp Call 進行。有關參與者的基本資料,可參看表 2.2。

表 2.2: 受訪青年個案的基本資料

編號	性別	年齡(歲)	教育程度	行業
1	女	25	大學學位	教育界
2	男	29	大學學位以上	學術界
3	女	26	大學學位以上	學術界
4	女	29	大學學位以上	非政府組織
5	女	24	大學學位以上	非政府組織
6	女	25	大學學位以上	教育界
7	男	25	大學學位	資訊業
8	女	25	大學學位	媒體工作
9	女	27	大學學位	教育界
10	女	23	大學學位以上	專業服務業(商業)
11	女	25	大學學位	非政府組織
12	女	21	大學學位	會計業
13	女	26	大學學位	市場調查
14	男	27	專上非學位	非政府組織
15	女	27	大學學位	非政府組織
16	女	25	大學學位	非政府組織
17	男	25	大學學位	建造業
18	男	25	大學學位	測量業
19	女	25	大學學位	自由職業
20	女	28	大學學位以上	教育界
21	女	28	大學學位以上	物業管理
22	女	28	大學學位	公務員

2.7 專家及學者訪問

2024 年 1 月 26 日至 3 月 26 日期間,本研究透過邀請,共成功訪問 3 位熟悉有關青年精神健康問題的學者,以及 2 位推動職場友善政策的企業代表。3 位學者包括香港大學社會工作及社會行政學系及港大防止自殺研究中心總監葉兆輝教授、香港大學李嘉誠醫學院精神醫學系臨床副教授陳啟泰醫生,以及嶺南大學聯益應用心理學講座教授蕭愛鈴教授。2 位企業代表包括新達聯合創辦人之一的樊翠華女士,和港鐵公司總經理(人力資源)蕭慧雯女士。

3.1 何謂精神健康

早於 1948 年,世界衞生組織(WHO)將健康(Health)定義為「身體上、精神上和社會適應上的完好狀態,而不僅僅是沒有疾病或者不虛弱」。精神健康讓人可以思想、溝通及學習,令人的情緒得以成長,並賦予人有抗逆力及自尊¹。此外,「精神健康是指一種健康狀態,在這種狀態中,每個人能夠認識自己的潛力,應付正常的生活壓力,有效地工作,並對社區作貢獻」²,同時也指明,「沒有精神健康就沒有健康」(No health without mental health),突顯精神健康的重要。

3.2 為何關注在職青年的精神健康

■ 在職青年身處「成年初顯期」,面對多重壓力。

2014 年,美國 Clark University 的心理學教授 Jeffrey Arnett 提出「成年初顯期」(Emerging Adulthood) 理論³,表示現時由青少年過渡到成年期的時間變得更長。從青春期結束 (18 歲左右) 到進入穩定的成年期,不再只是短暫的過渡,而是一個新人生階段「成年初顯期」的形成。雖然 18 到 29 歲這一階段的發展與之前或之後的階段有許多相似之處,但一些重要的特徵使這一階段的成長期不同。

與青少年的階段不同,在成年初顯期的人已經不在中學就讀,也不是法律規定下的未成年人,在教育和職業發展軌跡方面也非常多樣化。與 30 多歲的青壯年相比,這些年輕人還未建立穩定的成人生活結構,在戀愛關係和工作方面還未作出長期的承諾。總的來說,成年初顯期是一段高度不穩定的時期,因為年輕人在做出持久的決定之前會經歷一連串的戀愛關係和頻繁的工作變動4。

¹ 陳華發醫生。香港心理衞生會。〈精神健康與工作的關係(一)〉。網址: https://www.mhahk.org.hk/index.php/work01/, 2023 年 12 月 19 日下載。

² 世界衞生組織在二零零四年發表的《促進精神衞生:概念·新證據·實踐》報告概要。這份報告由世衞精神衞生與物質濫用部聯同維多利亞健康促進基金會和墨爾本大學聯合編撰。日內瓦:世衞。

³ Arnett, Jeffrey Jensen, Emerging Adulthood: The Winding Road from the Late Teens Through the Twenties, 1st edn (New York, 2014; online edn, *Oxford Academic*, 23 Oct. 2014), https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199929382.001.0001, accessed 28 Nov. 2023.

⁴ Arnett JJ, Žukauskienė R, Sugimura K. The new life stage of emerging adulthood at ages 18-29 years: implications for mental health. *Lancet Psychiatry*. 2014 Dec;1(7):569-76. doi: 10.1016/S2215-0366(14)00080-7. Epub 2014 Dec 3. PMID: 26361316.

在職青年 (18 至 29 歲) 正處於充滿變化的成年初顯期,身處過渡階段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)。18 至 29 歲的青年正在自我認同、人際關係和教育/職業前景的探索期內5。踏進 18 歲之後所進入的人生新階段會為他們帶來不同面向的壓力,包括從與父母同住過渡到離家居住、接受高等教育或培訓、進入職場、尋找伴侶等,與青壯年或以後的成年階段所面對的挑戰不同;身處成年初顯期的人有其獨特需要。

全美精神疾病聯盟指出⁶,青年階段不但是腦部發展的最後時期,也是患精神疾病的最高風險時期。如果他們的精神健康問題沒有得到正視,會令青年感到被社會孤立,無法作出最佳貢獻⁷。對社會整體長遠來說,會帶來更深遠的影響⁸。

■ 在職青年的精神健康狀況欠佳。

精神健康問題可能是源自個人壓力及社會環境等因素,而在職青年的精神健康與其職場文化及壓力不無關係。

事實上,香港早已被評為全球工時最長的其中一個城市。隨著社會發展,帶動工作形態的轉變,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流況;尤其是剛剛進入職場的年輕人,他們要面對身分的轉變,當中包括新的工作環境,新的工作夥伴,新的工作適應,不論轉變是正面還是負面,總會帶來壓力,甚或影響精神健康。

根據一項 2022 年香港教育大學的調查⁹,18 至 30 歲的年輕人分別有 58%、47%及 49%受訪者呈中度至極嚴重焦慮、抑鬱及壓力症狀。同時,港大醫學院精神醫學系在 2019 至 2022 年對 15 歲至 25 歲香港青

Thorpe WJR, Gutman LM. The trajectory of mental health problems for UK emerging adults during COVID-19. *J Psychiatr Res.* 2022 Dec;156:491-497. doi: 10.1016/j.jpsychires.2022.10.068. Epub 2022 Nov 2. PMID: 36347109; PMCID: PMC9628646.

⁶ 全美精神疾病聯盟。〈Mental Health Conditions〉。網址:https://www.nami.org/About-Mental-Illness/Mental-Health-Conditions/

⁷ Kutcher S, Venn D. Why youth mental health is so important. *Medscape J Med*. 2008;10(12):275. Epub 2008 Dec 8.

⁸ 明報 (2023 年 11 月 19 日) 。 〈未來城市:各路專家為青年精神健康獻策 新服務模式 重點支援更到肉〉。網址:https://news.mingpao.com/pns/副刊 /article/20231119/s00005/1700323578515/未來城市-各路專家為青年精神健康獻策-新服務模式-重點支援更到肉

⁹ 晴報 (2022 年 4 月 25 日)。〈疫下情緒困擾 18 至 30 歲高危〉。網址: https://skypost.ulifestyle.com.hk/article/3236898/疫下情緒困擾-18 至 30 歲高危

年的精神健康及壓力來源進行研究¹⁰,發現 22 到 24 歲的青年在生活質素、幸福感、睡眠質素和家庭關係都較其他年齡段的青少年遜色,這相信與不少青年剛進入職場有關。中文大學在 2018 年所進行的類似調查亦發現¹¹,當受訪者被問到過去兩周有否經歷抑鬱及焦慮情緒時,24.3%受訪者表示有,而當中 37.2%屬 18 至 29 歲的年齡群組。此外,當被問到是否感到生活豐盛,例如是否有人生目標、身邊有人支持、對生活投入興趣等,18 至 29 歲的受訪者滿意度亦較其他年齡層低。有學者認為,較多年輕受訪者感抑鬱及焦慮,以及對生活滿意度低,有機會是因不適應職場環境所引致。

有學者指出¹²,當青年離開學校師長的護蔭踏入社會,掛上「職場新鮮人」的身份時,時常會因社交、職業和外在環境轉變而帶來壓力,面對更多心理健康層面的困擾。可見,在職青年的精神健康情況議題,值得關注。

■ 疫後社會復常,在職青年的精神健康存隱憂。

持續的新冠疫情對本港市民的生活造成重大影響,對年輕的在職青年尤甚,防疫措施如遙距工作、收緊社交距離等措施,改變了他們的生活節奏。然而,隨著疫情受控,放寬限制措施,香港又重新回到昔日急促和競爭激烈的城市。在職青年需要重新適應復常,包括追趕工作落後、面對複雜人事關係、調整生活步伐等。應對轉變會帶來壓力,這可能令一些在職青年感到困擾,影響其個人精神健康。

此外,疫情期間,限制社交距離,不少在職青年轉移到網絡上處理工作和社交,習慣長時間使用智能手機,對精神健康有一定損害。南韓有研究顯示¹³,每天使用手機超過 4 小時的青年,出現心理健康問題的比率都較高,更容易出現壓力。

¹⁰ HK01 (2022 年 5 月 28 日)。〈青少年心靈輔導走文青風格 社工教手沖咖啡、插花頌缽放空抗抑鬱〉。網址: https://www.hk01.com/社區專題/773423/青少年心靈輔導走文青風格-社工教手沖咖啡-插花頌缽放空抗抑鬱

¹¹ 明報加東網 (2018 年 6 月 22 日)。〈1/4 在職者現抑鬱焦慮 青年最嚴重 中大調查 近半受 訪者稱遇困擾不求助〉。網址:

https://www.mingpaocanada.com/TOR/htm/News/20180622/hk-gma1h r.htm

¹² 文匯網 (2022 年 5 月 28 日)。〈「職場新鮮人」壓力大 逾兩成感抑鬱〉。網址: https://www.wenweipo.com/a/202205/28/AP62913658e4b033218a4ef8e3.html

¹³ am730 (2023 年 12 月 13 日)。〈每日用手機多於 4 小時 損青少年精神健康〉。網址: https://www.am730.com.hk/健康/每日用手機多於 4 小時-損青少年精神健康/417054

■ 社會負面標籤,即使出現情緒問題,青年的求助意欲低。

在疫情期間,本地服務組織向 18 歲以上的市民進行問卷調查¹⁴,了解他們在疫情下的精神狀況及求助情況,當中近四成半受訪者為 35 歲以下。結果發現近五成的受訪者出現焦慮或抑鬱徵狀,但願意主動求助者不足兩成。即使求助,對象也是以家人和朋友為主。至於青年不求助的原因,有學者則指出¹⁵,其中是公營醫療服務輪候時間極長;亦有部分人是無法接受自己有精神病或患病而不自知。

本港研究學者發現¹⁶,雖然社會對精神病患者的標籤問題有改善,但 誤解及定型仍然存在。2023年,香港教育大學就職場對精神病患的標籤 及歧視態度進行研究¹⁷,大部分受訪的精神病患者表示,香港職場對精神 病患者的歧視是非常普遍或普遍 (78%),對被診斷為患有焦慮症及躁狂 抑鬱症者尤甚。最常見對精神病患者的職場歧視情況包括:「因為患有精 神病而獲得和他人相比較少的升職機會」(71.3%)、「因為患有精神病而 不被聘用」(67.5%)、「因為患有精神病而獲得和他人相比較低的薪金」 (65.5%),及「因為患有精神病而被指派和他人相比較差的工作任務、工 作地點或輪班安排」(60.2%)。由此可見,在競爭激烈的職場,患有精神 健康問題仍然是禁忌,在職青年對於尋求協助或會因而卻步。

事實上,不少香港人對精神健康仍有很多誤解,不論在預防及治療方面,精神健康並沒有像身體健康一樣受到重視。即使知道自己有精神困擾,也不會主動尋求幫助;精神疾病除了令個人身心困擾外,也會衍生歧視和經濟後果,令病患者卻步。因此,相關教育和治療需滲透至職場和社區,才能逐步打破對精神健康問題的誤解。

¹⁴ HK01 (2021 年 1 月 7 日)。〈精神健康·一|心理衞生教育的缺失 港人精神有病不自知〉。網址:https://www.hk01.com/深度報道/570121/精神健康-一-心理衞生教育的缺失港人精神有病不自知

TOPick (2023 年 5 月 11 日)。〈【精神健康】港大研究指 16.6%青年患精神病 近兩成現自殺念頭〉。網址:https://topick.hket.com/article/3524385/【精神健康】港大研究指 16.6-青年患精神病%E3%80%80 近兩成現自殺念頭

Chung K-F, Tse S, Lee C-T, Wong MM-C, Chan W-M. Experience of stigma among mental health service users in Hong Kong: Are there changes between 2001 and 2017? *International Journal of Social Psychiatry*. 2019;65(1):64-72.

¹⁷ 平等機會委員會及香港教育大學 (2023 年 3 月)。〈對職場精神病患者的標籤及 歧視態度之研究〉。網址:https://www.eoc.org.hk/Upload/files/research-report/PMI%20Study%20Mar%202023/EOC%20PMI%20Report%20-%20Chinese.pdf

3.3 現時香港的精神健康服務概況

公營精神健康服務

在香港,政府按照三層護理模式 (Stepped Care) 保障青年的精神健康¹⁸,並根據患者的需要,提供不同程度的識別和介入服務。精神健康的問題十分複雜,往往涉及多個界別和範疇。現時政府提供不同服務,支援有精神健康問題的兒童及青少年;就針對身處過渡階段的在職青年的需要而言,倘若在服務銜接和協調上得以提升,更友善和彈性的服務或更能配合在職青年的需要。

兒童、青少年及青年精神健康服務			
對象	小學階段	中學階段	成人階段
	(6至11歲)	(12至17歲)	(18 歲或以上)
第一層	精神健康推廣和公眾教	育計劃,例如「情	緒通」18111 熱線
	和「陪我講 Shall We T	「alk」精神健康推圖	黃計劃
全面預防、及	學生健康服務中心		
早察覺及早期	兒童體能智力測驗中		
介入	心 (12 歲以下)		
第二層	綜合青少年服務中心 (6 歲至 24 歲)	
針對性的評估 和介入服務, 以及將個案轉 介	校本評估和介入: 「醫教社同心協作先 導計劃」、「一校一 社工」	上)	區中心 (15 歲或以 務計劃 (15 歲至 64 大學輔導服務 社會福利署個案臨 床心理服務
第三層 專科介入服務	醫管局兒童及青少年精	神科專科門診	醫管局成人精神科

■ 第一層:全面預防、及早察覺、介入及促進精神健康

第一層是採取預防、早期介入及促進精神健康的策略,目標是在預防兒童及青少年出現行為及情緒問題。其中的措施包括推行公眾教育和健康促進工作、處理輕度精神健康問題,把較複雜的個案轉介由專科服

¹⁸ 香港特別行政區政府 食物及衞生局 (2017 年 4 月 18 日)。〈精神健康檢討報告〉。網址: https://www.healthbureau.gov.hk/download/press_and_publications/otherinfo/180500_mh r/c_mhr_full_report.pdf

務跟進。在促進大眾的精神健康方面,自 2020 年 7 月起,政府推行名為「陪我講 Shall We Talk」的持續精神健康推廣和公眾教育計劃¹⁹,透過一系列的教育和推廣工作,加深大眾對精神健康的認識、鼓勵市民及早尋求協助及介入,以及減低公眾對有精神健康需要人士的歧視。特區政府的精神健康檢討報告顯示²⁰,「陪我講 Shall We Talk」計劃的第一階段取得成功,不論在專題網站的點擊率、「Shall We Talk」改編版歌曲的觀看次數和舉辦的精神健康工作坊等,也顯示市民踴躍的關注和參與。然而,呼籲大眾關注精神健康並不足夠,有研究報告認為²¹,政府應優化「陪我講 Shall We Talk」的網上評估頁面,並改善其導向功能,讓市民在完成初步評估之後,就可以被引導至切合其需要的服務。

2023 年 12 月,政府推出「情緒通」18111 熱線,每日 24 小時一站式支援受情緒困擾的人士,為他們提供即時的精神健康支援及轉介服務²²。「情緒通」的服務對象為全港市民,不論求助者的背景和年齡,都可以撥打熱線號碼得到即時的支援、輔導,更因應不同個案的性質,轉介求助者往最適切的服務機構。自推出「情緒通」熱線,首兩個月共接聽約2.1 萬宗來電,並轉介約 200 宗個案予有關服務機構跟進²³。

此外,《精神健康職場約章》(《約章》)作為「陪我講 Shall We Talk」計劃的一部分,目標是建立一個精神健康友善社會,包括建設一個互相尊重和正面的工作環境²⁴。現時已簽署《約章》的機構會得到政府所提供的專業支援和有關精神健康社區資源的資訊,鼓勵積極聆聽與溝通,以及建立包容和精神健康友善的工作環境,如舉辦員工家庭聚會和交流活動、精神健康講座等。簽署《約章》的機構由 2019 年年底的 190 間增至 2023 年 9 月的 1244 間,涵蓋的僱員人數增至近 60 萬名²⁵。然而,簽署《約章》屬於自願性質,不具約束力。

^{19 「}陪我講 Shall We Talk」。網址:https://www.shallwetalk.hk/zh/about/background/

²⁰ 香港特別行政區政府 食物及衞生局 (2017 年 4 月 18 日)。〈精神健康檢討報告〉。網址: https://www.healthbureau.gov.hk/download/press_and_publications/otherinfo/180500_mh r/c_mhr_full_report.pdf

²¹ 團結香港基金 (2022 年 12 月)。〈跨界合作 提升全民精神健康 行政摘要〉。網址: https://ourhkfoundation.org.hk/sites/default/files/media/pdf/OHKF_Mental_Health_Report _Print_booklet_Chi_Full.pdf

²² 香港特別行政區政府 新聞公報 (2023 年 12 月 27 日)。〈政府推 24 小時「情緒通」熱線 一站式支援情緒困擾人士〉。網址:

https://www.info.gov.hk/gia/general/202312/27/P2023122700235.htm

²³ am730 (2024 年 4 月)。 〈精神健康支援熱線 18111 兩月接 2.1 萬來電 轉介 200 個案兩緊 急交警方跟進〉。網址:https://www.am730.com.hk/

²⁴ 精神健康諮詢委員會。〈精神健康職場約章〉。網址: https://mentalhealthcharter.hk/tc/

²⁵ 醫務衞生局。〈精神健康諮詢委員會工作報告 p.22〉。網址: https://www.healthbureau.gov.hk/download/committees/acmh/work_report_of_ACMH_202 2_2023_c.pdf

此外,有研究指出²⁶,要改善職場工作的環境仍然需要政府和業界的配合,如鼓勵簽署《約章》的機構定期審視員工的精神狀況,而政府可以包含衡量精神健康水平的客觀指標來評估《約章》的成效。政府也可提高參與《約章》機構對提升員工整體精神健康素養水平的要求,以消除在職場內對精神健康問題的歧視。當局也可鼓勵參與《約章》的機構定期派出員工參與由政府資助的精神健康急救訓練證書基礎課程,提升普遍在職人士的精神素養水平,改善整體在職人士的精神健康。

■ 第二層:提供針對性的介入服務和作為第一層與第三層之間的重要 橋樑

第二層是第一層與第三層之間的重要橋樑。除了為那些在第一層識別出來的較複雜個案,提供有系統和針對性的評估及介入服務外,也為正接受第三層服務的人士提供持續的跟進和支援。多年來,政府投放資源在中小學的輔導服務上,包括在 2018 年開始在小學推行的「一校一社工」政策,以及在 2019 年起在中學起推行的「一校兩社工」政策²⁷。再者,從 2016/17 學年起,政府更推出「醫教社同心協作計劃」,強調跨專業團隊的緊密合作,在學校為有精神健康需要的學生提供適切的支援服務。在大學階段,香港不同的大學也有為學生提供心理輔導及諮詢服務²⁸。可是,上述計劃的受眾是在大中小學校就讀的學生,不適用於已經離開校園的在職青年。

在社區,精神健康綜合社區中心 (ICCMW) 為 15 歲或以上的精神復元人士/懷疑有精神健康問題的人士,提供以一站式、地區為本和便捷的社區精神健康支援服務²⁹。然而,政府報告³⁰發現雖然青年人的精神病患病率屬高,他們使用精神健康服務的比例是所有年齡組別中最低的。有研究發現³¹,現時的精神健康綜合社區中心給青年負面的印象,導致難

²⁶ 團結香港基金 (2022 年 11 月 26 日)。網址: https://www.ourhkfoundation.org.hk/zh-hant/report/36/醫療及老齡化/照顧市民精神健康由職場做起

²⁷ 李建文 (2023 年 2 月 16 日)。灼見名家。〈學校有需要改行一校一社工一輔導政策嗎?〉。網址: https://www.master-insight.com/學校有需要改行一校一社工一輔導政策嗎?/

²⁸ 明報 JUMP (2023 年 10 月 30 日)。〈學生精神健康 | 大學指求助增 八大設心理輔導支援 學生 科大兩年增五成人手〉。網址: https://jump.mingpao.com/career-news/daily-news/ 學生精神健康 | 大學指求助增-八大設心理輔導支援/

²⁹ 香港電台中文新聞 (2023 年 10 月 25 日)。〈施政報告指明年內優化服務強化識別有精神健康需要人士〉。網址:https://news.rthk.hk/rthk/ch/component/k2/1724771-20231025.htm

³⁰ 香港特別行政區政府 食物及衞生局 (2017 年 4 月 18 日)。〈精神健康檢討報告〉。網址: https://www.healthbureau.gov.hk/download/press_and_publications/otherinfo/180500_mh r/c mhr full report.pdf

³¹ MWYO 青年辦公室 (2022 年 4 月)。〈香港青年發展藍圖〉。網址: https://mwyo.org/attachment/cms1/cms1Pdf/1659000231XXRfg.pdf

以吸引有精神健康需要的青年使用其服務。此外,社會福利署 (社署) 也有資助非政府機構營運的綜合青少年服務中心,其服務涵蓋推廣精神健康和向有情緒及行為問題的兒童及青年提供支援服務,但同樣,較少有精神健康需要的青年會主動到中心尋求服務。

■ 第三層:專科介入服務

第三層提供高度專業和深入的服務,以應對緊急和危機情況、評估並管理複雜的個案。現時在醫管局的公營系統服務,當青少年步入成年階段,年屆 18 歲的成年患者便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³²。同時,患者也需要在系統內重新輪候。有政府報告指出³³,當青少年步入成年階段,應評估他們的需要,特別是針對有發展障礙的患者,協助他們面對教育、培訓和就業等方面的挑戰。這些服務對身處過渡階段的在職青年尤其重要,也是現時服務層面所缺乏的。

另外,即使有需要的在職青年願意主動尋求專科精神科服務的協助, 也會面對輪候時間極長的問題。舉例來說,公立醫院精神科門診的輪候 時間在過去 5 年,醫院管理局兒童及青少年精神專科門診每年的新政預 約超過 1 萬宗,而兒童及青少年精神科專科門診的新症輪候時間中位數 在 2022 至 2023 年度更長達 73 周³⁴,反映公營系統的精神科服務供不 應求。

非政府組織營運的支援服務

多年以來,香港很多非政府組織在提供輕微至中度的精神健康支援 方面,作了很多不同的嘗試,例如提供數碼精神健康服務、混合模式的 服務,以及經濟上更容易負擔的輔導服務等,讓服務更貼近在職青年的 需要。

³² 立法會衞生事務委員會 (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 立法會衞生事務委員會 (2020 年 1 月 10 日)。〈加強精神健康服務〉。網址:

https://www.legco.gov.hk/yr19-20/chinese/panels/hs/papers/hs20200110cb2-468-3-c.pdf on.cc 東網 (2023 年 6 月 10 日)。〈精神科專科門診排長龍 行會成員籲分流輕症患者跟進〉。網址:https://hk.on.cc/hk/bkn/cnt/news/20230610/bkn-20230610112821534-0610 00822 001.html

■ 數碼精神健康服務

現有專為 11-35 歲的青少年而設的「OPEN 噏」。「OPEN 噏」的特色是 24 小時運作的網上情緒支援平台,容許用家匿名與輔導員聊天,更透過使用人工智能提升用家的體驗。有意見指出³⁵,「OPEN 噏」的便利性將在線介入服務變得可行,也提供了一種方式去接觸以短訊溝通的青年。以短訊溝通提供更大的私隱保障,並鼓勵求助者分享更多細節。線上服務的匿名性可以令過程更舒適和自主,從而促進求助者的自我披露,有助他們尋求幫助。

2020 年,免費的一站式網上平台「賽馬會心導遊+計劃」推出,向大眾提供個人化的心理健康自助支援服務,提升自我照顧技巧,以預防和紓解抑鬱和焦慮的症狀³⁶。負責的學者指出,在網絡上提供心理健康介入方式是專為生活繁忙,以及重視個人私隱的香港人而設。平台採用臨床實證的靜觀和認知行為治療,提供的課程每節最多 15 至 20 分鐘、每個練習短至 1 分鐘、每節靜觀只要 5 至 10 分鐘,配合在職青年忙碌的生活節奏。對比網上自助治療模式以及社工或輔導員跟進,前者的等候時間較短、效率更高、成本較低,是可行的長期方案³⁷。

2020 年年底,香港大學醫學院精神醫學系推出「headwind 迎風」 創新網上求助先導平台,提供一站式免費精神健康諮詢服務,讓社會上 有精神健康問題的人士以視像或電話形式,甚至在不露面的情況下與專 業精神科醫生或臨床心理學家對談³⁸。如有需要,更可為其提供相應的轉 介服務,包括參與由輔導員舉辦的管理情緒工作坊,或轉介至精神科門 診服務等。負責的學者表示,在 1600 名曾接受服務的參加者中,發現不 少需要轉介的個案,並且也相信社會上需要服務的人是遠比求助人數多。 先導平台的目標是避免市民擔心因為患有精神問題而被污名化,或因為 精神科門診輪候時間長和收費問題,而不作求醫³⁹。

Yip PSF, Chan WL, Chan CS, He L, Xu Y, Chan E, Chau YC, Cheng Q, Cheng SH, Cheung F, Chow J, Chow S, Fung J, Hsu SM, Law YW, Lo B, Miu SM, Ng WM, Ngai K, Tsang C, Xiong C, Xu Z. The Opportunities and Challenges of the First Three Years of Open Up, an Online Text-Based Counselling Service for Youth and Young Adults. *Int J Environ Res Public Health*. 2021 Dec 14;18(24):13194. doi: 10.3390/ijerph182413194. PMID: 34948802; PMCID: PMC8701729.

³⁶ 賽馬會心導遊+計劃 Jockey Club TourHeart+ Project。網址:
https://weatherthestorm.cedars.hku.hk/tc/resources/saimahuixindaoyoujihua-jockey-club-tourheart-project

³⁷ 大銀網上情緒治療平台。網址:https://carersgarden.org/照顧者情緒爆煲/網上情緒治療平台

³⁸ headwind 迎風。網址: https://www.youthmentalhealth.hku.hk

³⁹ TOPick (2022 年 4 月 11 日)。 〈【精神健康】33 歲 OL 疫下工作壓力大失眠求助精神科平台 醫生建議 3 大徵狀須求醫〉。網址:https://topick.hket.com/article/3226812/【精神健

有機構更推出社區心活指南 (iACT) 計劃⁴⁰,為不同年齡組別有需要的人士(青少年及成人)提供個別、低成本或免費的短期精神健康支援。患有輕微至中等精神健康問題的求助者,可以以視像形式得到情緒支援,學習接受與承諾治療(ACT)的技巧應用於處理各類型精神心理健康問題。此精神健康支援服務的好處是費用全免、以視像形式進行、容許彈性時間,以及不須任何轉介,這些客觀條件都能配合在職青年的需要。

■ 混合模式的精神健康服務

2022 年 6 月,「賽馬會心理 e 療站」(eClinic)為 15 至 35 歲受中度至嚴重情緒受困人士服務⁴¹,提供高強度、個人化和實證為本的免費心理治療課程。服務採用混合模式,包括網上自學情緒管理方法,以及與治療師面對面個人會談。有學者指,相對面對面治療,網上治療的時間少一半,較彈性之餘,治療費亦相對較便宜,更不用怕被污名化。該服務能夠填補現時網上心理健康服務僅提供自學教材或只由輔助人員提供有限度指導方面的不足,對生活節奏忙碌的在職青年而言,提供更有針對性的心理治療服務。

■ 線下面對面輔導服務

香港賽馬會慈善信托基金於 2019 年與六間非牟利機構和香港大學合作推行「賽馬會平行心間計劃」⁴²。計劃在全港設立八間「平行心間」,為 12 至 24 歲青年建立一套身心靈健康創新的服務模式,在舒適放鬆的空間,為青年提供多元化的情緒支援。這計劃也為受到初期情緒困擾的青年提供早期介入及支援服務,並以創新的 3 層介入模式改變他們尋求協助的習慣,從第一層以活動形式識別個案,第二層以個人和治療小組支援輕度至中度的個案,以至第三層透過專家為需要人士提供評估和輔導服務。年輕人受情緒困擾的情況普遍,曾經歷抑鬱、焦慮症狀的人士中,工作和個人前景都是帶來困擾的主要因素⁴³。雖然平行心間計劃的服

康】33歲 OL 疫下工作壓力大失眠求助精神科平台%E3%80%80醫生建議 3大徵狀須求醫

⁴⁰ HK01 (2022 年 12 月 10 日)。〈港人精神健康狀況差非牟利團體推情緒輔導員培訓計劃助 紓困〉。網址:https://www.hk01.com/18 區新聞/847709/港人精神健康狀況差-非牟利團 體推情緒輔導員培訓計劃助紓困

⁴¹ am730 (2022 年 7 月 29 日)。〈因疫情感緊張 神經過敏 僅 25%人有用心理健康服務〉。網址:https://www.am730.com.hk/本地/因疫情感緊張-神經過敏-僅 25-人有用心理健康服務/331081

⁴² LevelMind@JC 賽馬會平行心間計劃 計劃簡介。網址: https://mentalhealth.edb.gov.hk/uploads/mh/page/training/JC_LevelMind.pdf

⁴³ TOPick (2022 年 5 月 28 日)。〈【情緒支援】賽馬會平行心間計劃助青少年走出情緒困擾

務對象不完全涵蓋 18 至 29 歲的年齡段,但這計劃的成功是很好的範例, 對進一步探究如何把服務進一步擴展至更多在職青年上,具示範作用。

另外,針對市面私家精神健康服務收費昂貴的問題,本地的非政府 組織有為 19 至 30 歲青年而設的個人心理輔導服務⁴⁴,輔導收費更是按 個人或者家庭總收入的一定比例計算;同時,也有機構提供收費廉宜的 輔導服務⁴⁵,給財政能力有限的青年在費用昂貴的私人精神科服務以外 的選擇。

■ 私營精神健康服務

私營醫療機構方面,香港有許多私營的心理健康服務供市民選擇,雖然輪候時間比公營服務短,但其收費較昂貴,對剛進入職場的在職青年尤其難以負擔。根據學者在 2023 年發表的研究⁴⁶,提到患精神疾病的青少年中,當被問及不尋求協助的原因時,57.3%表示是專業服務太昂貴,導致很多青年即使有情緒問題都不敢求助⁴⁷。

3.4 各地為青少年提供的精神健康服務

■ 澳洲:headspace

參考澳洲的例子,2006年,由澳洲政府衞生部資助的 headspace 中心正式成立。中心的定位是基層護理平台,專為 12 至 25 歲的青年人提供適切而全面的精神健康支援,尤其針對患有輕度或中度的常見精神健康問題的青少年和青年。headspace中心提供一站式的服務,除了輔導、心理治療、普通科診症、思覺失調治療等精神健康服務外,還提供健康諮詢和職業輔導。澳洲有研究發現,有四分之三的精神疾病是在 24 歲之前出現的,過渡階段的青少年非常容易出現心理健康問題,但青年卻明

青年不堪壓力萌輕生想法靠情緒日記重拾自信〉。網址:

https://topick.hket.com/article/3262955/【情緒支援】賽馬會平行心間計劃助青少年走出情緒困擾%E3%80%80 青年不堪壓力萌輕生想法靠情緒日記重拾自信

⁴⁴ 突破輔導中心服務。網址:https://www.breakthrough.org.hk/about-breakthrough/interpersonal-ministry/breakthrough-counselling-centre/

⁴⁵ 香港基督教服務處。網址:https://www.hkcs.org/tc/services/nacs

Wong, Stephanie M.Y. et al. Prevalence, time trends, and correlates of major depressive episode and other psychiatric conditions among young people amid major social unrest and COVID-19 in Hong Kong: a representative epidemiological study from 2019 to 2022. The Lancet Regional Health – Western Pacific, Volume 40, 100881

⁴⁷ MWYO 青年辦公室 (2022年4月)。〈香港青年發展藍圖〉。網址: https://mwyo.org/attachment/cms1/cms1Pdf/1659000231XXRfg.pdf

顯不願意尋求協助,尤其是尋求專業的協助。學者認為,有效的早期介入對出現心理健康問題的青年是重要的,以防止情況的惡化,同時也幫助他們順利過渡適應至成年期。根據澳洲的精神健康服務系統,很少數人能夠從傳統青少年以及成人的精神健康服務獲得服務,許多青年在 18歲向成人服務過渡的過程中「掉進了缺口」 (fall through the gap) ;headspace 中心希望為青年人提供更多便利和有效的精神健康服務。同時,headspace 還提供一個線上的情緒支援系統,讓年輕人可以在線或通過電話與精神健康專業人士聊天,並獲得治療和護理。headspace 計劃獲得成功,並逐步在澳洲各地實施,從 2007 年最初成立的 10 所中心,在 2018 年擴展到 110 所中心,在澳洲全國組成一個巨大的網絡。

■ 愛爾蘭:Jigsaw

借鑑澳洲推行 headspace 中心的成功經驗,愛爾蘭在 2006 年成立 Jigsaw。Jigsaw 是一間針對青年精神健康的慈善團體,旨在解決愛爾蘭 青年的精神健康服務體系不完善的問題⁴⁸。2015 年,Jigsaw 更被納入國 家醫療服務系統(Health Service Executive)的資助內。事實上, 在成立 Jigsaw 前,愛爾蘭為青年人提供的心理健康服務十分有限,尤其是對有 輕度至中度精神健康需要的青年來說。愛爾蘭政府資助的兒童和青少年 精神健康服務資源嚴重不足,公營的精神健康服務只為少數患有較嚴重 精神健康需求的青年提供服務49。雖然青少年期過渡到成人階段是個關 鍵時期,而很多嚴重精神病都會在這個時期出現,但愛爾蘭青年人獲得 和使用到精神健康服務的機會卻很少。Jigsaw 的成立令愛爾蘭精神健康 服務系統出現變革,向青年人和社區提供預防和早期介入治療,讓 12 至 25 歲青少年得到相應的幫助。Jigsaw 提供的服務包括免費的一對一臨床 精神健康介入,目標是為處於人生最脆弱時期的青少年提供支援,幫助 他們從青春期平穩過渡至完全成年。有針對 Jigsaw 的學術研究顯示50, 青年人的積極響應,證明早期介入治療是至關重要,是精神健康介入系 統不能忽視的一環。

Jigsaw – National Centre for Youth Mental Health Ireland. Retrieved from: https://transform-integratedcommunitycare.com/wpcontent/uploads/2019/03/jigsaw summarycasestudy draft.pdf

⁴⁹ McGorry PD, Mei C, Chanen A, Hodges C, Alvarez-Jimenez M, Killackey E. Designing and scaling up integrated youth mental health care. *World Psychiatry.* 2022 Feb;21(1):61-76. doi: 10.1002/wps.20938. PMID: 35015367; PMCID: PMC8751571.

O'Reilly A, Illback R, Peiper N, O'Keeffe L, Clayton R. Youth engagement with an emerging Irish mental health early intervention programme (Jigsaw): participant characteristics and implications for service delivery. *Journal of Mental Health*. 2015;24(5):283-8. doi: 10.3109/09638237.2015.1019050. Epub 2015 Jul 20. PMID: 26191610.

■ 英國: YoungMinds

YoungMinds 作為英國的慈善團體,目標是確保 25 歲或以下青少年在有需要時都能獲得精神健康支援。這機構為青少年、家長和專業人士提供在線支持、舉辦研討會和舉辦面對面的培訓。YoungMinds 還為 14至 25 歲熱衷於心理健康、或曾患有精神疾病的年輕人提供為期 1 至 3 年的志願計劃(Activist programme),透過推動心理健康的運動,去提高人們對青年精神健康的認識。97%的志願者表示對精神健康有深入的了解,而 83%的人更有信心談論精神健康問題⁵¹。

■ 加拿大: Foundry (英屬哥倫比亞省)

Foundry 成立於 2015 年,是一個遍布加拿大英屬哥倫比亞省的精神健康服務網絡,提供低門檻(容許自我轉介、無需預約和免費)的精神健康輔導服務,更包含濫用藥物、普通保健以及性健康的諮詢服務。Foundry有由醫護和心理健康服務提供者組成的團隊,為 12-24歲的青年提供服務,並採用階梯式的護理方法,向每位青年提供針對性的服務。Foundry的目標是確保沒有人會被漏掉 (falls through the cracks)。在投入服務最初兩年內,6個服務站為 4,783個年輕人提供服務,其中 81%的人有較高程度的情緒困擾。截至 2023年,Foundry 在省內已經開設 16 所中心,更計劃在 2026年於全省多開 19 所中心⁵²。這機構的專家表示,這個計劃的目標是為加拿大的青少年提供一個目標為本、強項為本的模式,不只是協助求助者解決當前的問題,而是引導他們追求夢想和找到目標。

■ 中國內地: 12355 青少年網絡服務平台

2023年5月,「青聽益站」全國 12355網絡平台開始投入服務⁵³。 這是內地首個向 14-35歲青少年提供心理諮詢服務的全國性公益在線服務平台,回應互聯網時代年輕人使用習慣的改變。透過結合 12355青少年服務台自 2006營運心理諮詢服務熱線所累積的經驗,連同 2,000 多個心理諮詢師,向青少年提供「面對面」線上服務、「鍵對鍵」文字交流、

YoungMinds. Impact report 2019/20. London: YoungMinds, 2020. Retrieved from: https://www.youngminds.org.uk/media/y4skp1ej/youngminds-impact-report-2019-20.pdf

Canadian Institutes of Health Research. 'This will be transformative': How a Canadian scientist plans to use a Learning Health System to create a standard model of care when treating youth mental health in B.C. Retrieved from https://cihr-irsc.gc.ca/e/53602.html

⁵³ 微信 (2023 年 5 月 11 日)。〈@全體青少年:全國 12355 網路平台啟動儀式,我們不見不散!〉。網址:

https://mp.weixin.qq.com/s?__biz=MjM5NjExMzA0MA==&mid=2649861077&idx=2&sn=3 50d531ec01a9a25d7754b833bf6f03e&chksm=beeb342a899cbd3c15a37506626dc7c140 52cae3c626f752804ec3200778b48f81a2b0b82f44&scene=27

「心貼心」樹洞傾訴、音樂療癒和心理知識等多種精神健康服務,以幫助青少年紓緩情緒和化解心結。截至 2024 年 4 月,12355 網絡平台的用戶已經超過 20 萬人,在全國各地得到廣泛的支持⁵⁴。

■ 台灣: 15-30 歳組群的心理健康支持方案

台灣衞生福利部在 2023 年 8 月到 2024 年 7 月啟動「15-30 歲年輕族群心理健康支持方案」55,讓 15 至 30 歲的年輕人,可以免費接受心理諮商 3 次56。有別於以往的服務是針對患有嚴重心理困擾甚至自我傷害的個案,這計劃是針對輕度和中度的精神健康個案。方案推出的一個月後,就用完了一整年的輔導名額,反映台灣的青年人有很大的心理諮商需求57。有台灣業界人員表示,15 至 30 歲的群體正在自我發展的重要階段,不論是青春期的探索,或是與社會磨合,都是複雜的歷程58。台灣大學的自殺數據發現,15 至 19 歲、20 至 24 歲、以及 25 至 29 歲的 3 個年齡組別的自殺率,在過去 10 年皆增加,反而到了 30 到 34 歲的年齡段相對持平59。15 至 30 歲的高自殺率反映這個組群需要得到更多的關注,他們是經濟條件相對匱乏的一群,卻是最有能力和彈性去覺察和調整的一群,及早、及時介入的效果最好。

■ 新加坡: Community Health Assessment Team (CHAT)

CHAT 成立於 2009 年,以新加坡早期精神病介入計劃為基礎,是隸屬於心理健康研究所的一項全國性青少年心理健康檢查和外展計劃。在新加坡,傳統的精神健康服務常常與社會污名聯繫在一起⁶⁰。有見及此,

⁵⁴ 搜狐 (2024年4月20日)。〈與你同行,「青聽益站」全國 12355網路平台用戶數突破 20萬人!〉。網址: https://www.sohu.com/a/773169542_121106991

⁵⁵ 衞生福利部。〈衞福部推「年輕的心,有我傾聽」「年輕族群心理健康支持方案」8月1日上路!〉。網址:https://www.mohw.gov.tw/cp-16-75401-1.html

⁵⁶ 明報 (2023 年 11 月 19 日) 。〈未來城市:各路專家為青年精神健康獻策 新服務模式 重點支援更到肉〉。網址:https://news.mingpao.com/pns/副刊/article/20231119/s00005/1700323578515/未來城市-各路專家為青年精神健康獻策-新服務模式-重點支援更到肉

⁵⁷ 翻轉教育 (2023 年 11 月 30 日)。〈大人的心理諮商需求暴增,為何中小學的 SEL 才是根本解方?〉。網址:https://flipedu.parenting.com.tw/article/008787

⁵⁸ 報道者 (2023 年 10 月 30 日)。〈3 次免費諮商,然後呢?推動「求助常態化」,擴大年輕世代心理健康支持網的新挑戰〉。網址: https://www.twreporter.org/a/free-counceling-for-voung-people-program

⁵⁹ 報道者 (2023 年 10 月 30 日)。〈3 次免費諮商,然後呢?推動「求助常態化」,擴大年輕世代心理健康支持網的新挑戰〉。「如果以台灣人口統計常見的 5 歲一組來看,15-19歲、20-24歲、25-29歲 3 個族群,自殺率在過去 10 年皆增加,但 30~34歲則相對持平,網址:https://www.twreporter.org/a/free-counceling-for-young-people-program

Foon LY, Tay E, Lee YP, Lee H, Verma S. Making in-roads across the youth mental health landscape in Singapore: the Community Health Assessment Team (CHAT). *Early Interv Psychiatry*. 2016 Apr;10(2):171-7. doi: 10.1111/eip.12192. Epub 2014 Oct 2. PMID:

CHAT 一站式中心向 16-30 歲的年輕人提供一個舒適、友好互助的空間, 讓青年人在一個自在和無污名化的環境得到個人化的精神健康服務61。 CHAT 的服務由專職醫療人員、醫生、行政人員、青年心理健康倡導者、 CHAT 青年大使、webCHAT 在線篩查服務和面對面情緒支援服務團隊 組成,致力為有精神健康需要的青年人提供服務。在 CHAT 計劃成立的 首 10 年,有 47%接受服務的青年表示心理壓力減少了 25%以上,而 20% 的青年的心理壓力減少了 6-25%62。

小結

過去數年,香港經歷新冠疫情,對身處過渡階段的青年而言,除了 適應外在環境的急劇變化,從校園至職場所面對角色的轉變,都會為他 們帶來壓力。持續壓力的累積,若處理不當,或會造成精神困擾。然而, 即使出現情緒問題,求助意欲低、私人服務昂貴,以及社會和職場對精 神病患者的負面標籤等因素,都會影響在職青年尋求協助的意願,反映 在職青年潛在的精神健康問題不能輕視。

現時政府在公營精神健康服務投放不少資源,以分層模式保障市民 及青少年的精神健康,但服務未能完全對應在職青年的需要。第一層面 上,政府近年所推出大規模的精神健康推廣計劃,嘗試呼籲大眾關注精 神健康,更設立 24 小時運作的「情緒通」熱線,改善導向功能的不足情 況。第二層在大學及中、小學校所提供的輔導和諮詢服務,雖能夠針對 在校青年的需要,但離開校園後則無法持續;而精神健康綜合社區中心 方面,青年除擔心負面標籤外,中心的服務對象廣泛,亦未能應對青年 的獨特需要。第三層的專科介入服務則反映公營系統的精神科服務輪候 時間長,缺乏過渡階段的銜接,服務供不應求的問題。

至於本港非政府組織在提供輕微至中度的精神健康支援也作出很多 嘗試,包括數碼精神健康服務、混合模式的服務和線下面對面輔導服務 等,活動多元化以配合青年的需要。

針對在職青年的精神健康需要,各地也曾進行多項新嘗試,不論西 方還是亞洲等地區,都關注到青年從學校過渡到職場所面對精神健康的

^{25277826.}

⁶¹ CHAT Youth People's Minds Matter. Retrieved from https://www.imh.com.sg/CHAT/About%20CHAT/Pages/default.aspx

⁶² McGorry, P.D., Mei, C., Chanen, A., Hodges, C., Alvarez-Jimenez, M. and Killackey, E. (2022), Designing and scaling up integrated youth mental health care. World Psychiatry, 21: 61-76. https://doi.org/10.1002/wps.20938

挑戰。當中,有以軟性的健康諮詢和職業輔導作推廣,並透過設立一站式的基層護理平台,讓青年人獲得便利和有效的精神健康服務。同時,針對青年樂於使用互聯網的習慣,有設立提供精神健康服務的在線服務平台。此外,也有地區向輕度和中度的精神健康個案提供免費的輔導服務,推出後報名踴躍,反映這階段青年有很大的心理輔導需求。

建立更全面針對過渡階段青年的精神健康服務,需要由政府,非政府組織和企業協作;而政策制定者思考設立相關政策時,可從不同地區經驗入手,了解在職青年的精神健康需要和符合他們的模式,從而推出更有效和精準的服務,達到事半功倍的政策效果。

第四章 綜合受訪專家和學者的意見

本章綜合是項研究受訪專家及學者對本港在職青年精神健康的意見, 包括 18 至 29 歲在職青年的精神健康狀況、尋求相關服務的取態,以及 政府和企業在推動職場精神健康的角色,冀就針對在職青年的獨特需要, 提供可行建議。

4.1 18 至 29 歲在職青年的精神健康狀況

根據世界衞生組織,精神健康是指一種健康狀態,在這種狀態中,每個人能夠認識自己的潛力,應付正常的生活壓力,並有效地工作¹。是次研究綜合受訪專家和學者的意見,他們均指出,香港在職青年的精神健康並不理想。

18 至 29 歲在職青年正處於成年初顯期²(Emerging Adulthood),踏入過渡及人生新階段會為他們帶來不同面向的壓力。有受訪學者和專家指出,青年離開校園投身職場,要面對身分的轉變、適應忙碌的工作節奏,以及應付繁重的工作量;加上新生代的抗逆力低,難以應付職場的挑戰,為他們帶來很大壓力。

另有受訪專家指出,剛進入職場的青年對自己會有很高期望,甚或 其家長對他們也有很高期望。在競爭激烈的職場環境,事業升遷不一定 如意,青年或會感到泪喪,衍生壓力或出現情緒健康問題。

4.1.1 在職青年工作壓力大,加上疫情影響,他們的心理健康狀況並不理想。

有受訪學者指出,踏入職場後,在職青年面對繁重的工作挑戰和忙碌的生活節奏,導致精神壓力大。另有受訪學者亦指出,本港在職人士工作壓力大,與鄰近亞洲國家如中國內地、南韓和日本的情況相若;尤

¹世界衞生組織在二零零四年發表的《促進精神衞生:概念·新證據·實踐》報告概要。這份報告由世衞精神衞生與物質濫用部聯同維多利亞健康促進基金會和墨爾本大學聯合編撰。日內瓦:世衞。

² 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)。

其疫情之後,不少港人出現抑鬱或焦慮的症狀。在職青年的心理健康狀況並不理想。

「在職青年的睡眠質量不佳,食無定時,運動時間亦少。現在有 許多工種需跨時區或在家工作,令生活日夜顛倒,上流的機會減 少,工資水平也未必可以支持有質素的生活。加上之前疫情期間, 長期在家中,影響人際溝通、社交生活及家庭關係,對年輕人的 心理健康有負面影響。」

(葉兆輝教授/香港大學社會工作及社會行政學系講座教授)

「本港在職人士面對很大工作壓力,與鄰近亞洲國家如中國內地、 南韓和日本的情況相若。香港的員工不論在工作滿足感、心理健 康或身體健康等方面,都是較低,一般認為不理想。尤其疫後, 有研究資料顯示,高於百分之三十的香港人出現抑鬱或焦慮症 狀。,

(蕭愛鈴教授/嶺南大學聯益應用心理學講座教授)

4.1.2 新生代自小備受呵護,家人過於周到的照顧,讓新生代失去解難能力;當要應付上司要求或面對職場挫折時,可能顯得乏力,甚至出現壓力或情緒問題。

有受訪專家和學者指出,由於家庭結構改變,核心和小家庭增加, 新生代自小備受呵護,家人過於周到的照顧,令他們失去解難能力,逐 漸變得依賴。當要應付上司要求或面對職場挫折時,可能顯得乏力,甚 至出現壓力或情緒問題。

> 「近年經濟和社會出現很大變化,職場環境亦變得更具挑戰性。 年輕人由學校到職場,需要很大的能量去適應新環境。新一代年 輕人普遍成長於備受呵護的環境,得到父母的疼愛;當進入職場, 上司和同事不會因為你是新人而有特殊待遇,在工作上對年輕人 有同樣的要求。

然而某些年輕人的家人對他們過於照顧,聽聞有家長甚至會投訴公司給予太多工作予其子女,這反而會影響年輕人應對工作及解難的能力。用責罵的方法管理,年青人亦不會接受。」

(蕭慧雯女士/港鐵公司總經理-人力資源)

「這班在香港成長的青年,可謂百般寵愛一身,自小得到家人愛 錫,有些起居飲食更由工人代勞,甚少受挫折。當進入職場時, 未能應付上司要求或被責難時,會特別不開心甚至出現情緒問 題。」

(蕭愛鈴教授/嶺南大學聯益應用心理學講座教授)

有受訪專家亦指出,剛進入職場的青年對自己會有很高期望,甚或 其家長對他們也有很高期望。在競爭激烈的職場環境,事業升遷不一定 如意,青年或會感到沮喪;加上他們的抗逆力不高,面對每天的工作壓 力,如果不懂得釋放壓力,便容易壓力「爆煲」。

> 「試過有年輕同事對自己很有期望,或家長對他有很大期望,他 本身可能背負很多壓力。進入職場後,未必事事順利,甚或覺得 自己懷才不遇,不被上司重視,他或會因而出現情緒困擾以及產 生埋怨。年輕同事可能太專注自己,忽略了社會大環境的轉變。 有些年輕人的抗逆力可能較低,如何令他們有更大韌力和應對能 力,是愈來愈重要的課題。我們每日工作都面對壓力,要學習如 何適當紓緩自己,不要將壓力帶回家;否則會壓力 『爆煲』。」 (蕭慧要女士/港鐵公司總經理-人力資源)

4.1.3 剛進入職場的青年,處於過渡階段,不單面對身邊較多轉變, 同時也是出現精神問題的高風險時期,需要正視及做好預防。

有受訪學者表示外國有研究發現,24 歲前是精神健康問題的高危階段,這階段不單是腦部發展的最後時期,也是患精神疾病的高風險時期;精神問題若被忽視,或會帶來終身影響。

「美國有研究指出,超過七成的精神健康問題在 24 歲前發生,意味着初進入職場的青年是高危階段。青年剛踏進社會工作,他們的心理和社交發展已趨成熟,但可能會迎來更頻繁及複雜的人生挑戰;而就大腦發展而言,也是剛剛處於成熟期;若遇到很多轉折,壓力、困難與反應可能會更大。

青年如出現精神問題,對他們會帶來深遠影響,例如抑鬱可能會 令腦部及心理有些轉變,甚至會有併發或後遺症。當抑鬱出現了, 外在環境、自己內心世界、其他人都會有轉變,這可能會引致終 身影響。這階段屬高危時期,需要正視及做好預防工作。」 (陳啟泰醫生/香港大學李嘉誠醫學院精神醫學系臨床副教授)

4.1.4 在職青年的壓力來自多方面。

有學者指出,在職青年面對的壓力來自多方面,包括:(1)繁重工作量;(2)內部組織限制;(3)工作與家庭衝突;(4)職場人際關係;(5)晉升機會;(6)情緒勞動;以及(7)做不好時間管理。

「壓力來自多方面。第一是繁重工作量。工作量是指工時太長, 眾所周知香港的工時過長。工時過長會影響身體健康、精神不能 集中、脾氣暴躁等出現不理想的健康狀況。

第二是內部組織限制。限制的意思是指部門之間的交接不接軌的問題,包括部門之間的進度不一,或是公司缺乏相關的硬件配套或工作儀器過時等。這會令在職青年有挫折感、壓力感。

第三是工作與家庭衝突。香港多年前已提出工作與生活平衡 (Work-life Balance),但實際上,員工覺得在工作之外未能平衡 家庭需要;另方面,家庭事項亦令員工未能妥善配合工作上的要求。

第四是職場人際關係。如果員工不能與同事和諧共處,每天上班 與同事吵架,相信不是樂見的。薪金之外,員工個人感受也是重 要的。

第五是晉升機會。工作幾年後,便希望有晉升機會,想要有工作成就。如果缺乏晉升空間,看不到工作前景,但又因福利和薪金的考量而找不到其他出路,便會感到消喪。

第六是情緒勞動。尤其在服務行業如酒店、餐廳等,即使被客人投訴或者謾罵,也要做出友善樣子,保持禮貌和專業。

第七是做不好時間管理。很多時員工面對多項工作,有時候會無從下手。時間管理就是員工需要清楚了解那樣工作是最緊急和最重要的,即是 Emergency and Importance。」

(蕭愛鈴教授/嶺南大學聯益應用心理學講座教授)

4.2 在職青年尋求精神健康服務的取態

4.2.1 現時青少年過渡至成人的精神健康服務存缺口;服務發展可朝 向專為年輕人而設的可持續和專業的線上服務。

現時在醫管局的公營系統服務,當青少年步入成年階段,年屆 18 歲的成年患者便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3。同時,患者也需要在系統內重新輪候。有政府報告指出4,當青少年步入成年階段,應評估他們的需要,確保他們能順利過渡至接受成年精神健康服務和其他支援服務;這對於身處過渡階段的在職青年尤其重要,也是現時服務層面所缺乏的。

有學者指出,現時針對過渡階段在職青年的精神健康服務存在缺口。 就公營服務系統而言,18歲成年後,青年便不能再使用兒童及青少年的 服務,而直接劃入成年的服務使用者。另有學者認為除了現時青年相關 服務外,服務方向應朝向發展一個專為年輕人而設的可持續和專業的線 上服務模式。

> 「現在沒有政策和服務特別針對在職青年的精神健康問題。他們 現時尋求精神健康協助的途徑,只有輪候政府公營醫院或到私院 尋求精神健康服務。

> 成年後,青年不能再使用兒童及青少年的服務。幸好現時與香港賽馬會慈善信託基金,香港大學與本港五間非政府組織合作的線上線下(O & O)平台「Open 噏」,專為 11 至 35 歲的人士提供 24 小時匿名服務。雖然網上平台能為服務對象帶來方便,但有些服務並不能在網上解決,因此「Open 噏」使用 O & O 線上線下並行的模式運作,轉介有需要人士到其他機構再作跟進。」(葉兆輝教授/香港大學社會工作及社會行政學系講座教授)

「無論是基層醫療健康,或者是不同渠道,其實都是想怎樣用一些簡單的心理介入去支持那些過渡的在職青年。我同意大方向應該是要發展一個專為年輕人而設的可持續和專業的線上服務,這是一個趨勢。

³ 立法會衞生事務委員會 (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 ⁴ 立法會衞生事務委員會 (2020 年 1 月 10 日)。〈加強精神健康服務〉。網址: https://www.legco.gov.hk/yr19-20/chinese/panels/hs/papers/hs20200110cb2-468-3-c.pdf

關於「迎風」創新網上求助先導平台,鑑於疫情期間,很多人想接受相關心理諮詢服務,但並不容易,其中年輕人情況尤其複雜和嚴峻,他們的求助率並不理想。而當時精神健康數碼平台不是那麼普遍,我們考慮到既然社會有這樣需要,而年輕人在數碼平台接受服務亦較舒服;於是我們就摸石過河,設計了「迎風」。

「迎風」是個非正式的精神健康諮詢服務,我們把門檻降到最低, 甚至讓服務者可以選擇不開鏡、不給真名。基於醫療法律的考慮, 再平衡利弊後,我們決定定位在非正式的精神健康諮詢平台,像 是與求助者聊天,不當是看精神科;當然我們是用專業角度和他 們傾談,填補現時精神健康服務的缺口。

很多人不知自己有沒有精神健康問題;如果他們只是有一些精神 困擾,我們會教他們如何加強自己韌力,或尋求社區資源幫助; 如果他們真的有精神健康問題,我們會教他們尋求醫療、精神科 的協助。」

(陳啟泰醫牛/香港大學李嘉誠醫學院精神醫學系臨床副教授)

4.2.2 阻礙在職青年尋求精神健康服務的因素

A. 服務的可達性:公營精神科服務輪候需時,而私人服務收費昂貴,對剛剛出來工作的青年難以負擔。

受訪學者指出,離開校園後,在職青年無法繼續使用中學或大學的輔導服務。現時在職青年遇到精神問題主要有兩個選擇:公營和私家的服務。前者輪候需時,令人卻步;後者收費不菲,對剛剛出來工作的青年難以負擔。

「如果青年有精神健康問題需要求助,現時的選擇就有公營或私 營精神科服務。公營服務而言,需要輪候排隊。至於私家精神科 服務,年輕人未必能負擔高昂費用。對於剛剛過渡出來工作的年 輕人,不知如何是好。」

(陳啟泰醫生/香港大學李嘉誠醫學院精神醫學系臨床副教授)

「受制於服務的可達性(Accessibility),即使願意尋求協助, 公營精神科服務的輪候時間太長,令人卻步。,

(葉兆輝教授/香港大學社會工作及社會行政學系講座教授)

「成年後,對於 18 到 19 歲的在職青年,由於已經從中學或大學 畢業,不能再使用校園的免費輔導服務。如繼續需要服務,那要 視乎職場有否提供相關服務;或尋找私家精神科或輔導服務,但 收費昂貴,未必能負擔。」

(蕭愛鈴教授/嶺南大學聯益應用心理學講座教授)

B. 對服務知識有限:對有關服務不認識,不知道何處尋求協助。

有學者指出,在職青年受知識所限,對現有精神健康服務的認識不足,導致他們出現問題時,不知道何處尋求協助。

「在知識方面(Knowledge),限於社交媒體訊息狹窄或個人對精神健康服務認識有限,不知道在何處尋求協助。」 (葉兆輝教授/香港大學社會工作及社會行政學系講座教授)

C. 面子和態度的問題:不願接受他人的協助,也怕求助會有負面 觀感,阻礙事業發展。

有學者指出,在職青年或會因為面子和態度問題,不願意尋求協助。 同時他們擔心若被同事或上司知道自己尋找精神科服務,會帶來負面觀 感,影響個人事業發展。

> 「面子和態度問題(Attitude),怕為他人帶來麻煩,或不願接 受他人協助,不相信他人能幫助到自己;也會害怕若被同事和上 司知道自己需要尋求精神科服務,會有負面觀感,影響事業發 展。」

(葉兆輝教授/香港大學社會工作及社會行政學系講座教授)

「員工不敢向同事或上司說出自己有病,怕影響個人事業發展。 有些員工不想讓人知道自己要看精神科醫生,主要是擔心個人仕 途受影響。」

(蕭愛鈴教授/嶺南大學聯益應用心理學講座教授)

4.3 政府、企業和社會推動有關精神健康的職場友善措施

綜合受訪專家和學者意見,政府和企業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。

4.3.1 政府在推動友善職場政策時可考慮的策略和措施

在推動職場友善政策上,受訪專家和學者認為,政府方面可以增加 社會大眾對精神健康的認識,鼓勵市民在有需要時尋求協助,同時也支 援企業推動相關職場友善措施,促進工作與生活平衡。

有受訪學者指出,最有效改善在職青年精神健康的方法是增加大眾的精神健康知識,改變對尋求精神健康協助的心態,精神病患尤如傷風感冒,正確接納病患者。在尋求精神健康協助時,可從個人成長角度出發,只要得到適切治療,痊癒後就可以回歸職場。同時政府也要鼓勵企業多關注和接納員工有壓力和心理健康的問題。

「最有效改善在職青年精神健康的方法,是要增加社會大眾對精神健康的知識,改變對尋求精神健康協助的心態和提供更多精神健康服務,以滿足社會需求。,

(葉兆輝教授/香港大學社會工作及社會行政學系講座教授)

「要透過社會教育,包括:政府、醫管局和勞工署等,讓社會大眾明白,精神有問題就等如傷風感冒一樣,只要食藥及適當接受治療便可痊癒;不要發出錯誤訊號,令患者被歧視。可以從個人成長角度分享:有些人曾經因壓力大致抑鬱,需食藥及接受治療,痊癒後便可繼續工作;這是個人的成長心態(Growth Mindset),即是相信自己可以维步,你就會肯去就醫、肯去面對。,

(蕭愛鈴教授/嶺南大學聯益應用心理學講座教授)

此外,有學者認為新生代的價值觀已轉變,他們更重視工作與生活 平衡 (Work-life Balance)。與過去追求高薪和穩定性不同,新生代亦注 重在工作中找到滿足感、實現個人成長。因此,要切合社會趨勢發展, 推廣工作與生活平衡,切合年輕一代的價值取向。

> 「工作與生活平衡 (Work-life Balance) 的概念已提出 20 多年了, 很多國家如澳洲、紐西蘭、荷蘭、英國等已經推行。有研究發現,

員工願意接受更低的薪水去尋求能夠提供 Work-life Balance 的工作。這説明這一代年輕人比較重視個人主義 (Individualism), 喜歡做自己切合個人價值觀的事。

Work-life Balance 是甚麼呢?即是說我們的人生裏面,不只是工作,還有其他範疇,例如身心健康、家庭、友誼、自主靈活等,是講求生活質素。愈來愈多年輕人選擇工作時,會更加關注工作與生活平衡,期望工作能帶給他們有更好的工作生活平衡。」(蕭愛鈴教授/嶺南大學聯益應用心理學講座教授)

4.3.2 企業在推動友善職場政策時可考慮的策略和措施

A. 設立關顧員工身心健康的措施

有學者指出,現時企業對設立友善職場措施持開放態度,不少企業明白到關注員工身心健康的重要。設立關顧員工身心健康的措施,有助 舒緩員工的壓力和情緒問題,現時有企業自己設立輔導熱線或外聘坊間 機構提供輔導熱線,讓員工在有需要時從熱線尋求協助。同時企業可以 請專業人士來舉辦工作坊,為員工進行預防訓練。

> 「對於在職人士,若公司沒有設心理輔導服務,可以外聘坊間機 構提供輔導熱線,關顧員工身心健康。設立熱線及請專業人士舉 辦工作坊,為員工進行預防輔導,每年其實花費不多。不然的話, 假若有員工有因工作壓力而出現精神健康問題,經常缺勤,影響 工作表現,公司又要找人接替他的工作,又或要訓練接替者,所 費不菲,公司損失更大。,

> > (蕭愛鈴教授/嶺南大學聯益應用心理學講座教授)

本港有大企業向員工提供多樣的關懷員工身心健康的措施,包括設立 24 小時輔導熱線、舉辦身心靈健康講座、向員工安排不同活動,甚至讓員工每年有一天身心健康假等。企業代表指出,員工的身心健康與生產力和工作安全有很大的關係,如果因為員工精神健康欠佳而出現意外就得不償失;顯示企業了解到需要投放更多資源關懷員工的身心健康。

「公司有很多支援員工的計劃:例如有由第三方提供的 24 小時輔導熱線,員工如有任何情緒困擾,都可以得到專業輔導。公司亦有舉辦有關 wellness 的健康講座或工作坊,及安排不同康體

活動,如健身、球類運動等,同事的健康和安全同樣重要,我們希望員工不單專注工作,亦要關顧個人的身心健康,公司希望能在不同方位支援員工的身心健康。

公司更為同事提供身心健康假,每一位同事每年都可以享有一日額外假期,同事可以利用身心健康假做自己喜歡的事,只要跟身心健康有關就可以,不需要交任何證明文件,例如有同事選擇參加馬拉松、做瑜伽、驗身等。另外,我們有一個 wellness 平台,每位同事可按年資享有 wellness points,同事可用 wellness points 在 wellness 平台購買有關身心健康的東西,例如波鞋、健身課程、按摩,或音樂營等等。這兩個項目背後的設計理念,都是為員工提供誘因,提升同事對自己身心健康的關注。」

(蕭慧雯女士/港鐵公司總經理-人力資源)

有中小企業僱主表示其公司會為員工舉辦不同放鬆活動,如讀書會、 生日聚會、電影欣賞會等,鼓勵員工互相交談和分享,以減輕員工在職 場上的壓力。

「就對員工的身心支援,我們通常會舉辦讀書會、生日派對、生日聚會、電影欣賞會,甚至有時會外出。遇到過時過節,我們會舉辦一些開心 workshop,如園藝 workshop、寫書法等,讓員工放下日常繁忙的工作,做一些放鬆身心的活動,有助減輕員工在職場上的壓力,同時有助同事之間相處更加融洽。

關於讀書會,我們做了好幾年,效果非常正面。同事畢業後放下 書包多年,閱讀機會很少,透過讀書心得分享,可以有很多正面 訊息和啟發性。還有一樣很重要的,就是我們定期做義工服務, 透過團隊統籌和參與服務,不單能凝聚團隊,更有助員工建立融 洽關係,令心情放鬆,有助紓緩員工壓力。,

(樊翠華女士/新達化工聯合創辦人)

B. 向員工提供適當的培訓

有學者指出,建立企業導師制度 (Mentoring Programme) 有助新入職的同事適應職場,也幫助同事在職場上建立好的人際關係,形成一個支援網絡。面對大壓力的時候,新入職的員工也可與他人一起面對,增加工作投入感,從而提升工作表現。

「Mentoring Programme 是有效的。例如:我們大學新入職的同事,會派舊人負責帶領一個入職的員工,帶著他做研究、教書,稱謂 Mentor/Buddy。這些計劃當然是好的,將來這班新人有機會晉升,也會想念他的 Mentor。這對人際關係是很重要的。由一個 Mentor 帶領新人,這證明有 Social Support。職場給員工的 Resources,包括老闆的 Supervision、Coaching、Feedback等,這些都是公司提供的資源,Mentor就是工作資源。有工作資源的提供,即使面對壓力大的時候也不怕了,與Mentor一起面對,這樣一來,仍然有工作投入感,從而提升工作表現。,

(蕭愛鈴教授/嶺南大學聯益應用心理學講座教授)

大型企業的人力資源經理表示,企業會向每位加入的新同事提供一個夥伴 (Buddy),幫助新入職人士適應環境,向他們提供有關機構資訊。培訓計劃方面,還包括學徒計劃和見習行政人員計劃 (Graduate Trainee Scheme),教導他們在不同崗位需要的技巧,進一步發展職業。

「不單只是青年人,基本上所有新同事上班,都會盡量安排 Buddy。由於我們機構較大,對於一個新入職同事來說,需要更 多時間去認識公司和適應環境,簡單如去哪裡吃飯、去哪裡拿取 文具等等,Buddy 可為新入職同事導航。

至於學徒計劃,由於有三、四年學習時間,有足夠時間讓他們適 應環境。到他們完成課程,正式投入工作崗位,他們面對的挑戰 是大家覺得他們已完成課程,不再是學習階段,對他們的要求會 有顯著不同。而 Graduate Trainees 在完成培訓後,已擔任初級 主管工作,他們要管理的同事,往往年紀較大,經驗較多,他們 應怎樣管理呢?為此,我們會安排新上任及新晉升的經理,參加 Career Ladder 管理課程,幫助他們學習管理技巧和知識,令他 們能夠勝任愉快。」

(蕭慧雯女士/港鐵公司總經理-人力資源)

中小企業的僱主分享,企業會在工作崗位上給予工具幫助員工,給 員工適當的培訓令他做到崗位上要做的事。同時,也會透過工作「育 人」,培訓員工有良好的工作習慣,從而提升自信和滿足感,得到同事 和公司的認同。 「要經營一間企業,簡單來說,是要具備心法和方法,兩者必須並行。我們除需要關心員工的身心靈健康,也需要在工作崗位上 扶助員工,如培訓,令員工在其工作崗位上得到發揮,這是一個 很大的支援。透過工作「育人」,意思是透過工作去培育員工有 良好的工作習慣。員工在他的工作崗位上做得好,就會有自信、 有滿足感,並得到同事和公司的認同。這一點是需要有好的培訓 及良好的內部溝通。」

(樊翠華女十/新達化,丁聯合創辦人)

C. 提升員工參與度

大型企業的人力資源經理指出,在職場建立溝通平台,可以鼓勵不同年齡層的員工就公司的議題表達意見,讓他們感到受尊重和認同,亦有助他們增加公司的投入。不論年資長短,意見都會被聆聽。

「我們有員工評議會和多個工會,公司透過不同渠道聽同事意見,特別是不同年齡層的意見。我們設立了 HR Council 和 Youth Council,後者對象是見習行政人員及學徒計劃的學員,我們邀請他們參加 Youth Council,Youth Council 為年青同事提供平台讓他們發表意見,他們透過 Youth Council 亦有機會和管理層交流。例如,我們之前曾就在家工作、是否容許同事穿 Casual Wear 上班等議題,帶到 Youth Council 討論。通過這些平台,一方面讓年青同事知道公司重視他們的意見,另一方面他們亦有機會和不同同事交流,分享想法。」

(蕭慧雯女士/港鐵公司總經理-人力資源)

中小企業的僱主分享,其公司會在每個月的會議讓員工分享自己在 工作崗位遇到的事情,不論好與壞也可分享,鼓勵下屬和上司多溝通, 令大家明白對方的需要,從而提升工作的效率。

> 「我們內部全體員工每個月都有「月會」,是全日活動。上午就 工作分享,員工可圖文並茂表達自己在工作崗位上碰到的困難, 不論好與壞,我們叫「大鳴大放」的分享,分享工作上的難處、 開心處,鼓勵下屬和上司多些溝通,讓大家明白大家的需要,提 升工作效率。」

> > (樊翠華女士/新達化工聯合創辦人)

4.4 小結

綜合受訪專家和學者的意見,他們均指出香港在職青年的精神健康並不理想。18-29歲剛進入職場的青年,正處於過渡階段,不單面對身體較多轉變,同時也是腦部發展出現精神問題的高風險時期。另外,他們自小備受呵護,家人過於周到的照顧,讓新生代失去解難能力;當要應付上司要求或面對職場挫折時,可能顯得乏力,甚至出現壓力或情緒問題。

有學者指出,在職青年面對的壓力來自多方面,包括:(1)繁重工作量;(2)內部組織限制;(3)工作與家庭衝突;(4)職場人際關係;(5)晉升機會;(6)情緒勞動;以及(7)做不好時間管理。

現時針對過渡階段在職青年的精神健康服務存在缺口。就公營服務系統而言,18歲成年後,青年便不能再使用兒童及青少年的服務,而直接劃入成年的服務使用者。另方面,阻礙在職青年尋求精神健康服務的因素,主要有(1)服務的可達性:公營精神科服務輪候需時,而私人服務收費昂貴,對剛剛出來工作的青年難以負擔;(2)對服務知識有限:對有關服務不認識,不知道何處尋求協助;及(3)面子和態度的問題:不願接受他人的協助,也怕求助會有負面觀感,阻礙事業發展。

受訪專家和學者認為,政府和企業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。政府方面可以增加社會大眾對精神健康的認識,鼓勵市民在有需要時尋求協助,同時也支援企業推動相關職場友善措施,促進工作與生活平衡。企業方面,現時企業對設立友善職場措施持開放態度,不少企業明白到關注員工身心健康的重要,如設立關顧員工身心健康的措施、向員工提供適當的培訓,以及提升員工參與度。

第五章 實地青年問卷調查及青年個案訪問結果

本章主要有兩部分,包括實地青年問卷調查(下簡稱調查)及青年個案訪談兩方面的結果,以了解受訪在職青年從校園過渡至職場的適應、如何評價個人的精神健康狀況、他們對尋求協助的取態,以及對社會上提供相關服務的評價。

5.1 實地青年問卷調查

實地青年意見調查於 2024 年 2 月 23 日至 28 日期間進行,成功訪問了 604 個 18-29 歲在職或待業的香港青年,以了解他們的精神健康狀況和對相關議題的看法。樣本標準誤低於±2.03%。有關主要調查結果分析闡述如下:

5.1.1 從校園過渡至職場的適應

1. 受訪青年從離開校園進入職場,平均工作年期為 2.6 年。

調查顯示,在 604 名接受實地意見調查的受訪青年中,近七成半 (74.0%)表示工作了 1-3 年;兩成(20.2%)工作了 4-6 年;而只有約六個百分點(5.8%)表示工作了 7-9 年。整體來說,受訪青年平均約工作了 2.6 年(表 5.1)。

表 5.1: 請問你離開校園轉到職場,工作有多少年?

(實數,如不足一年,當一年計)

N = 604

	人數	百分比
1 - 3	447	74.0%
4 - 6	122	20.2%
7 - 9	35	5.8%
合計	604	100.0%

平均數: 2.59

標準差(S.D.): 1.966

2. 分別有逾三成受訪青年表示,在剛進入職場時,就調查列出有關方面情況,均感到有相當壓力。

調查列出有關情況,包括:應付工作要求、適應職場環境、處理職場上的人際關係、規劃個人前途、處理個人財務、家人期望,以及自我期望

等 7 個方面,以了解剛剛入職青年對上述情況的評分。以 0-10 分表示, 0 分完全沒有壓力,5 分=一半半,10 分=非常大壓力。

整體來說,受訪青年在剛進入職場時,就調查列出有關情況的壓力評分,各項平均分均接近5分,顯示壓力程度一般。不過,值得注意是,分別有逾三成受訪青年感到有相當壓力(6-10分),包括規劃個人前途(36.0%)、處理職場上的人際關係(34.8%)、應付工作要求(34.6%)、處理個人財務(34.5%)、自我期望(33.3%)、家人期望(31.8%),以及適應職場環境(31.1%)(表 5.2)。

數據分析顯示,青年剛進入職場時的壓力與個人背景有相關。在個人收入方面,收入較少的受訪青年對規劃個人前途和處理個人財務的壓力相對較大。

在教育程度方面,教育程度愈高組別,對規劃個人前途愈感壓力; 而教育程度愈低組別,對處理個人財務愈感壓力。

在職業方面,屬專業人員,對適應職場環境及家人期望的壓力相對較大。而待業或失業的,對規劃個人前途和處理個人財務的壓力相對較大。

表 5.2: 就以下情况,對於剛剛投入職場時嘅你,有幾大壓力? (請以 0-10 分表示; 0 分=完全冇壓力,5 分=一半半,10 分=非常大壓力。) N=604

		0-10 分		平均分	標準差
_	0 - 4 人數 百分比	5 人數 百分比	6 - 10 人數 百分比	_	(S.D.)
規劃個人前途	262 43.3%	125 20.7%	217 36.0%	4.77	1.869
應付工作要求	289 47.9%	106 17.5%	209 34.6%	4.74	1.892
處理職場上的 人際關係	274 45.4%	120 19.9%	210 34.8%	4.70	1.912
適應職場環境	283 46.9%	133 22.0%	188 31.1%	4.65	1.919
處理個人財務	280 46.4%	116 19.2%	208 34.5%	4.62	2.089
家人期望	302 50.0%	110 18.2%	192 31.8%	4.37	2.244
自我期望	290 48.0%	113 18.7%	201 33.3%	4.33	2.240

5.1.2 人在職場的情緒/精神健康狀況

1. 約七成半受訪青年重視「工作與生活平衡」;但認為兩者能平衡兼顧的只佔四成半,更有四成二表示「工作重過生活」。

愈來愈多新生代追求「工作與生活平衡」(work life balance),希望工作不是生活的全部,平衡工作和私人時間。但要在工作與生活之間取得平衡,並不容易。尤其當受訪青年初入職場,需要努力適應工作;或認為需要有良好工作表現才能夠脱穎而出,便更難維持工作和生活的平衡。

調查顯示,七成四(74.0%)受訪青年重視「工作與生活平衡」(非常重視:14.1%;幾重視:59.9%)(表 5.3)。

但當受訪青年被問及能否達到平衡,只有四成半(45.0%)表示可以; 表示「工作重過生活」的,佔 42.7%,而表示「生活重過工作」的,則 佔 12.3%(表 5.4)。

數據分析顯示,重視「工作與生活平衡」的受訪青年,較多認為自己的情緒/精神健康狀況較好。

表 5.3: 你對「工作與生活平衡」有幾重視?

	人數	百分比
完全唔重視	16	2.6%
唔係幾重視	141	23.3%
幾重視	362	59.9%
非常重視	85	14.1%
合計	604	100.0%

表 5.4: 就你個人情況而言,做唔做到「工作與生活平衡」?

	人數	百分比
兩者平衡兼顧	272	45.0%
工作重過生活	258	42.7%
生活重過工作	74	12.3%
合計	604	100.0%

2. 分別有一成半至兩成二的受訪青年,在過去半年出現負面情緒。

為了解受訪青年在調查時的過去半年的情緒健康,調查列出以下狀況,包括「心情愉快 <->心情鬱悶」、「擴闊人脈<->孤立自己」、「甚少壓力<->很大壓力」、「甚少失眠<->經常失眠」,以及「肯定自己

能力<一>懷疑自己能力」等 5 方面,並以 1-7 分表示,1 分等於最接近左方情況,7 分等於最接近右方狀況,以評估個人職場情緒健康狀況。

結果顯示,整體受訪青年在上述 5 方面的各項平均分,均未及 4 分, 意味受訪青年的情緒健康傾向正面。

不過,值得注意,分別有一成半至兩成二的受訪青年出現負面情緒,包括有兩成二(22.5%)表示很大壓力、兩成(20.0%)表示心情鬱悶、一成九(19.0%)表示懷疑自己能力、一成六(16.2%)表示孤立自己,以及一成半(15.2%)表示經常失眠(表 5.5)。

表 5.5:過去半年,就以下列出嘅狀況,請選擇相應嘅分數,以評估個人嘅職場狀況。(請以 1-7 分表示; 1 分=最接近左方情況,7 分=最接近右方狀況。) N=604

		1-7 分		平均分	標準差
	1-3 人數 百分比	4 人數 百分比	5-7 人數 百分比	_	(S.D.)
甚少壓力<一>很大壓力	282 46.7%	186 30.8%	136 22.5%	3.60	1.125
心情愉快 <一>心情鬱悶	335 55.5%	148 24.5%	121 20.0%	3.34	1.257
肯定自己能力<一>懷疑自己 能力	298 49.3%	191 31.6%	115 19.0%	3.49	1.161
擴闊人脈<一>孤立自己	306 50.7%	200 33.1%	98 16.2%	3.50	1.025
甚少失眠<->經常失眠	383 63.4%	129 21.4%	92 15.2%	3.09	1.322

3. 受訪青年認為「財務」、「個人發展及前途」、「工作」和「家庭」 為主要壓力來源;而逾五成選擇以「同朋友傾訴」來減壓。

在今日社會,壓力可以稱得上是無處不在。適當壓力為我們帶來動力,協助我們成長,懂得減壓亦可以避免情緒及精神問題。對於剛入職青年,他們主要面對什麼壓力,以及日常用什麼方法減壓?

調查顯示,受訪青年認為「財務」(36.4%)、「個人發展及前途」(35.6%)、「工作」(29.6%)和「家庭」(22.7%)為主要壓力來源;另有逾一成表示「健康」(14.2%)和「人際關係」(11.9%)。不過,也有逾一成受訪青年則表示沒有壓力(12.4%)(表 5.6)。

至於受訪青年日常多以什麼方法來減壓?調查顯示,逾五成受訪青年以「同朋友傾訴」(51.3%)來減壓;但受訪者的傾訴對象,選擇朋友高於選擇家人約30%,反映這階段青年傾向找朋友分享和分憂。

另外,不少受訪青年選擇自我減壓方法,包括吃喝(28.8%)、聽歌睇戲睇劇(27.3%)、購物逛街(23.0%)、做運動健身(22.2%)等;亦有不少選擇休息(24.0%)減壓(表 5.7)。

表 5.6:你覺得自己宜家嘅壓力主要來自邊方面?(最多選 3 項) N=604

	人次	百分比■
財務	220	36.4%
個人發展及前途	215	35.6%
工作	179	29.6%
家庭	137	22.7%
健康	86	14.2%
人際關係	72	11.9%
沒有	75	12.4%

[■] 此題為「可選多項」題目,所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

表 5.7: 你平時會做什麼幫自己減壓? (可選多項)

N = 604

	人次	百分比■
同朋友傾訴	310	51.3%
吃喝	174	28.8%
聽歌/睇戲/睇劇	165	27.3%
休息	145	24.0%
購物/逛街	139	23.0%
做運動/健身	134	22.2%
同家人傾訴	119	19.7%
同同事傾訴	93	15.4%
培養個人興趣	59	9.8%
放鬆身心練習,如深呼吸、冥想等	23	3.8%
冇做	10	1.7%

[■] 此題為「可選多項」題目,所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

4. 七成半受訪青年認為自己的情緒/精神健康狀況較好;但有逾一成表示狀況較差。

表 5.8 顯示,七成半(74.5%)受訪青年自評個人的情緒/精神健康狀況較好(6-10 分);但有逾一成(12.4%)自評狀況較差(0-4 分)。整體受訪青年自評個人情緒/精神健康的平均分為 6.57(0-10,0=非常差,10=非常好),高於 5 分的中位數。

此外,數據顯示,屬未婚和收入較高的受訪青年,傾向自評個人的情緒/精神健康狀況較好。另外,重視工作與生活平衡的受訪青年,亦傾向自評個人的情緒/精神健康狀況較好。

表 5.8:整體黎講,你認為自己最近嘅情緒/精神健康狀況如何? (請以 0-10 分表示; 0 分=非常差,5 分=一半半,10 分=非常好。)

	人數	百分比
0 - 4	75	12.4%
5	79	13.1%
6 - 10	450	74.5%
合計	604	100.0%

平均數: 6.57

標準差(S.D.): 1.715

5.1.3 職場友善措施及對尋求協助的取態

1. 分別有逾一成受訪青年表示其任職公司有為員工提供休憩間和彈性工作安排措施。

根據世界衛生組織所指,工作對心理健康有益,但消極的工作環境 卻可導致身心健康問題。在職場中,促進員工情緒健康至關重要。近年 有不少機構已為員工提供有助促進身心健康的計劃,致力營造輕鬆氣氛, 提高工作效率。

在調查列出有關職場關懷措施,分別有逾一成受訪青年表示其任職公司有為員工提供休憩間(15.1%)和彈性工作安排(11.8%)。而表示有提供為新入職員工提供夥伴計劃(3.8%)和情緒支援/輔導熱線(2.6%),分別只佔不足 5 個百分點(表 5.9)。

數據顯示,公司有 100 名以上員工,較多設立員工休憩間。這或許跟較大型企業有更多資源去推行促進員工身心健康的計劃有關。

表 5.9:請問你任職嘅公司有冇提供以下嘅員工關懷措施?

員工關懷措施	有	冇	唔知/難講	合計
設立員工休憩間	91	483	30	604
	15.1%	80.0%	5.0%	100.0%
彈性工作安排	71	503	30	604
	11.8%	83.3%	5.0%	100.0%
為新入職員工提供夥伴計劃	23	551	30	604
	3.8%	91.2%	5.0%	100.0%
情緒支援/輔導熱線	16	558	30	604
	2.6%	92.4%	5.0%	100.0%

2. 半數受訪青年認為職場對患有情緒病員工的接納程度較低。

表 5.10 顯示,半數(50.4%)受訪青年認為職場對患有情緒病員工的接納程度較低(0-4 分);三成半(34.7%)則認為較高(6-10 分)。整體受訪青年認為職場對患有情緒病員工的接納程度的平均分為 4.12(0-10,0=完全不接納,10=非常接納),未及 5 分的中位數。

數據顯示,個人背景如教育程度較低及收入在\$10000 以下的受訪青年,傾向認同職場對患有情緒病員工的接納程度較低。至於公司有 100 名以上員工的,同樣傾向認同職場對患有情緒病員工的接納程度較低。

如何打造一個沒有歧視及包容接納的工作環境,讓僱主和僱員以及 僱員之間,以互相尊重、互諒互讓的態度工作,在其工作崗位盡展所長, 值得探究。

表 5.10:你覺得職場對患有情緒病嘅員工接納程度又有幾大? (請以 0-10 分表示; 0 分=完全唔接納, 5 分=中立, 10 分=非常接納。)

	人數	百分比
0 - 4	304	50.4%
5	90	14.9%
6 - 10	210	34.7%
合計	604	100.0%

平均數: 4.12

標準差(S.D.): 2.343

3. 若出現精神健康問題,逾半受訪青年表示不會告知他人,其中原因較多害怕會成為他人話柄。

如果出現情緒或精神健康問題,逾半(52.6%)受訪青年表示不會告知他人,而表示會的佔四成(39.9%)(表 5.11)。

在表示會告知他人(241 人)的受訪者中,較多表示會跟家人(64.7%)、朋友(56.8%)及伴侶(32.4%)傾訴;至於表示會跟同事 (7.5%)、醫療專業人員 (6.6%)、社工/輔導人員(6.2%)等傾訴,比例相對較低(表 5.12)。

至於在表示不會告知他人(318 人)的受訪者中,超過四成表示害怕成為別人的話柄 (42.1%),其次是超過三成認為屬於個人私隱 (31.8%)(表5.13)。

接著是認為講出來對自己沒有幫助 (29.9%)、社會壓力,害怕被歧視(28.6%)、擔心其他人對自己有負面觀感(26.4%),以及擔心影響自己的事業發展(23.6%)等。值得注意,近兩成受訪青年表示不知道可以告知誰人(19.5%)。這可能因對精神健康不了解,或缺乏傾訴對象,以致獨自面對問題。

調查顯示,較多受訪青年認為情緒精神健康問題仍屬社會禁忌,亦屬個人私隱,不願把自己的情緒問題告訴他人,包括同事和專業人士。 反映倘若要設立紓緩在職青年情緒的關懷措施,私隱度可能是其中重要 考量。

表 5.11:如果出現咗情緒/精神健康問題,你會唔會話俾人知? (包括:認識的人或網上平台/社交媒體的人等)

	人數	百分比
會	241	39.9%
不會	318	52.6%
唔知/難講	45	7.5%
合計	604	100.0%

	人次	百分比■
家人	156	64.7%
朋友	137	56.8%
伴侶	78	32.4%
同事	18	7.5%
專業醫療人員	16	6.6%
社工/輔導人員	15	6.2%
宗教導師/教友	8	3.3%
網上論壇/社交媒體(包括:發表或討論)	5	2.1%

[■] 此題為「可選多項」題目,所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

表 5.13: 你唔會俾人知嘅原因? (最多選 3 項)

N	=3	1	8

	人次	百分比■
害怕成為其他人的話柄	134	42.1%
屬於個人私隱	101	31.8%
講出來對自己沒有幫助	95	29.9%
社會壓力,害怕被歧視	91	28.6%
擔心其他人對自己有負面觀感	84	26.4%
擔心影響自己的事業發展	75	23.6%
不知道可以告知誰人	62	19.5%

[■] 此題為「可選多項」題目,所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

5.1.4 對精神健康及其服務的認識

1. 逾六成半受訪青年表示關注自身的精神健康,而社交媒體是主要資訊來源。

表 5.14 顯示, 逾六成半(66.4%)受訪青年表示關注自身的精神健康(6-10 分); 逾一成半(17.1%)則表示關注度較低(0-4 分)。整體受訪青年關注自身的精神健康的平均分為 6.10(0-10,0=完全不關注,10=非常關注),高於 5 分的中位數。

表 5.15 顯示,當問及受訪者認識精神健康的途徑,逾半 (51.7%) 表示透過社交媒體。其餘較多受訪者表示得到資訊的途徑,包括電視/電台資訊或節目 (25.7%)、朋友 (23.5%),以及政府宣傳資訊 (22.7%)。而逾一成則表示分別從報章(16.9%)、工作場所(13.1%)及家人(12.6%)得到有關資訊。

新生代成長於資訊科技中,對精神健康議題亦表關注,若要進一步 推廣精神健康相關的訊息,擅用社交媒體是其中重要媒介。

表 5.14: 你有幾關注自己嘅情緒/精神健康?

(請以 0-10 分表示; 0 分=完全唔關注, 5 分=一般, 10 分=非常關注。)

	人數	百分比
0 - 4	103	17.1%
5	100	16.6%
6 - 10	401	66.4%
合計	604	100.0%

平均數: 6.10

標準差(S.D.): 1.695

表 5.15: 你係透過乜嘢途徑認識情緒/精神健康? (可選多項) N=604

	人次	百分比■
社交媒體	312	51.7%
電視/電台資訊或節目	155	25.7%
朋友	142	23.5%
政府宣傳資訊	137	22.7%
報章	102	16.9%
工作場所	79	13.1%
家人	76	12.6%
非政府機構的活動/服務	57	9.4%
學校教育	49	8.1%
專業醫療人員	44	7.3%
個人或身邊人的精神健康經歷	34	5.6%
社工/輔導人員	16	2.6%
唔認識情緒/精神健康	3	0.5%

[■] 此題為「可選多項」題目,所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

2. 受訪青年認為擔心被人標籤或歧視、不接受自己有情緒/精神問題和 對服務不認識,是阻礙青年尋求協助的主因。

至於問及影響個人尋求協助的因素,表 5.16 顯示,超過四成(43.4%) 受訪青年表示「擔心被人標籤或歧視」。其次為「不接受自己有情緒/精 神健康問題」(34.4%) 和「對現有服務不認識」(26.8%)。

表 5.16: 你認為有什麼因素影響個人尋求協助? (最多選 3 項) N=604

	人次	百分比■
擔心被人標籤或歧視	262	43.4%
不接受自己有情緒/精神健康問題	208	34.4%
對現有服務不認識	162	26.8%
工作繁忙,沒有時間求助	145	24.0%
公營服務的輪候時間太長	128	21.2%
私營服務的收費昂貴	96	15.9%
自己可以處理,無需要尋求協助	94	15.6%
擔心會影響工作/發展	71	11.8%

[■] 此題為「可選多項」題目,所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

3. 受訪青年認為網上視像服務、可以隱藏個人身分和可負擔收費等特點,有助鼓勵個人尋求精神健康服務。

問及有助鼓勵個人尋求精神健康服務的服務特點,表 5.17 顯示,四成(40.1%)受訪青年表示「網上視像服務」。其次為「可以隱藏個人身份」(38.4%)、「可負擔的收費」(31.8%)、「短訊/其他即時通訊應用程式」(27.5%),以及「彈性服務時間」(26.0%)等,有助鼓勵尋求服務。

表 5.17: 你認為有什麼服務特點有助鼓勵個人尋求精神健康服務?

/ 目夕郷3項 \

一站式服務

快速回應

(最多選3月)		N=604
	人次	百分比■
網上視像服務	242	40.1%
可以隱藏個人身分	232	38.4%
可負擔的收費	192	31.8%
短訊/其他即時通訊應用程式	166	27.5%
(如 WhatsApp 等)		
彈性服務時間	157	26.0%
面對面的實體服務	118	19.5%

NI-CO4

12.7%

11.9%

77

72

4. 較多受訪青年認為職場提供彈性工作安排、建立支援網絡和精神健康培訓,有助促進員工的情緒/精神健康。

超過三成受訪青年分別認為職場提供「彈性工作安排」(38.9%)、「建立支援網絡」(34.4%)和「提供關於精神健康的培訓」(31.0%)等,有助促進員工的情緒/精神健康。

[■] 此題為「可撰多項」題目,所列數據為撰擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

其次超過兩成受訪青年則分別認為提供「精神健康資訊」(28.8%)、 「專業輔導服務 (26.2%)和「特定心理健康假期(Wellness Day) (22.2%) 等友善措施。

表 5.18: 你認為職場可以採取什麼措施,以促進員工的情緒/精神健康?

(最多選3項) 人次 百分比■ 提供彈性工作安排 235 38.9% 208 34.4% 建立支援網絡 提供關於精神健康的培訓 187 31.0% (如減壓工作坊等) 提供精神健康的資訊 174 28.8% 提供專業輔導服務 158 26.2% 提供特定心理健康假期(Wellness Day) 134 22.2% 提供身心健康活動(如冥想、頌缽等) 9.9% 60

17

5.2 青年個案訪問

建立夥伴計劃(Buddy System)

青年個案於 2024 年 2 月 28 日至 3 月 29 日期間進行,透過香港青 年協會的服務單位以及創研庫成員的協助和聯繫,成功訪問 22 名 18 至 29 歲並在職場上感到不同程度壓力的香港在職青年。有關主要訪問分析 闡述如下:

5.2.1 從校園過渡至職場的適應

 進入職場,面對身分的轉變,需要適應全新的工作環境和不熟悉的 職場文化,不少受訪個案都感到緊張和焦慮;但亦有受訪個案對新 轉變感到期待和興奮。

不少受訪個案表示,畢業後進入第一份全職工作的時候,由在學變 為在職,當中涉及身分的轉變、陌生的工作環境和文化、自己以及別人 期望,今他們感到焦慮、不安和緊張。但同時也有個案感到期待和興奮, 這代表自己已進入人生新階段,有機會發揮所長,並肩負更多責任,有 更大自主性。

N = 604

2.8%

[■] 此題為「可選多項」題目,所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

「很緊張!讀書跟工作不同,始終是一個完全不同環境,覺得要 更加小心去處理事情,很怕出錯。工作不像上學的時候,有那麼 多人幫忙。一來我覺得人們對我的期望高了,他們當我是一個全 職員工,二來我覺得我是受薪做事,感覺上責任會大了很多。」 (個案 09/女/教育界)

「當時心情十分焦慮。剛找到首份工作,對於適應新環境感到緊張。雖然工作與學業的專業是一樣,但技能要求不太一樣,加上屬團隊合作,會感到額外緊張,擔心自己能否好好管理。」

「當時我感到非常緊張及大壓力,因為始終是第一份全職工作, 又不太了解職場文化及與同事相處,情緒比較焦慮。」

(個案 13/女/市場調查)

(個案 12/女/會計業)

「我知道很多困難需要自己獨立面對。會覺得自己是新人,什麼 都不懂,希望別人會包容。但其實別人覺得你出來工作,就應該 是稱職的人,應具備某些條件和能力。事實上,不會立刻能做到, 是需要時間和空間去成長、去學習。別人給自己的期望,這應是 令自己精神壓力較大的原因。,

(個案 06/女/教育界)

「充滿不確定。很期待新的開始,很好奇未來的發展,同時有些 緊張,因為不知道可否適應新的環境及有好的工作表現。最大困 難是自己的期望和僱主的期望,或者對工作目標有些差異,可能 想像和實際上有些差異,會感困惑和有些挑戰。,

(個案 07/男/資訊業)

另方面也有受訪個案對新轉變感到期待和興奮,代表個人進入人生 新階段,有機會發揮所長,並肩負更多責任,有更大自主性。

> 「剛踏入職場時感到十分緊張,擔心學校所學的知識未必應付到 工作所需。另方面也會感到雀躍,可能源於可以發揮所長,又能 夠為家人帶來收入;亦好像代表自己已經長大,不用再由家人作 主,可以為自己做決定,有更多的自主性。」

> > (個案 19/女/自由職業)

「整個過渡階段都算順暢,有一種特別的感覺,始終畢業了,正

式上班了,所以是興奮的,有種新鮮感覺。」

(個案 05/女/非政府組織)

有受訪個案則感到矛盾,一方面以興奮心情接受新工作,另方面卻 對前路不確定而感到壓力,加上認為個人責任也重了。

「畢業後第一份找到的工作,亦是自己感興趣的,當時部分的心情是興奮和期待的。另方面,因為對將來的未知,以及突然加重的財政和家庭責任,乃至工作要學習自律,定下時間表等,都為自己帶來壓力。,

(個案 04/女/非政府組織)

2. 綜合受訪個案情況,由校園過渡至職場,適應期約需 2 至 6 個月不等,期間出現如焦慮、不安、失眠、情緒性進食、脾氣轉差等情況, 影響身心健康。

初入職場,對於職場的節奏、文化、工作方式、思考邏輯,甚至是工作慣用語,都需努力適應;面對時間、同事、主管各方面而來的壓力時, 難免會有喘不過氣。

綜合受訪個案情況,由校園過渡至職場,大概需要 2 至 6 個月適應時間,期間會出現如焦慮、不安、失眠、情緒性進食、脾氣轉差等情況;如果職場壓力處理不當,會對心理健康造成影響。

有部分受訪個案表示出現睡眠問題,包括難以入睡、在夢中夢見工作情形,甚至會在半夜起來處理工作。當出現較緊張和焦慮的情緒,個案 11 表示會因此而心跳加速和需要請假。除了睡眠問題外,也有受訪青年發現自己脾氣轉差,亦有表示會以情緒性進食去宣洩壓力。

「這過渡期大概維持了2-3個月。對我而言最明顯的徵狀是睡眠,例如難以入睡或夢到相關情形。我首個崗位是需要獨自處理事情, 我覺得比較大壓力,而我的上司會與我討論錯漏情況,剛入職時 曾經被他不斷「點名」,曾經夢見相關的情形。」

(個案 02/男/學術界)

「大概 6 個月,逐漸適應職場文化、節奏,如何更有效與團隊溝通,且會嘗試站在上司立場思考,如何達到別人的期望,更加有效率。

壓力大會失眠,半夜起床檢視在做的工作。另外在壓力很大時,也會吃甜食,當時公司有些免費零食,不斷食零食,完了工作就會吃些零食。因為工作幾忙,沒有時間做運動紓壓。」

(個案 07/男/資訊業)

「大約半年,因為要摸索如何和上司、同事合作,未摸索到;可 能都要靠多些時間觀察公司如何運作,以及如何跟其他同事和上 司溝通,都要調節自己心情。

一開頭會常常發夢,都在想工作的事,而且心情很緊張,一想起工作的事就會想整晚,也會影響身體,皮膚差了,或睡得不太好。」 (個案 08/女/媒體工作)

「我用了2至3個月時間適應工作,因我未做過全職,有許多事 要面對,如與同事相處、應付大量工作等。

有失眠或緊張焦慮的情況出現。有時上班前出現心跳加速、聽到 大聲的聲音會緊張起來;我便請假不上班。如果是上班途中出現 這類徵狀,我便躲在廁所五分鐘、或者請半天假。

減壓方法是看劇、玩貓、約人出街、 唱歌、做自己喜歡做的事。 但這陣子真的很抑鬱,沒有動力出街,不想約朋友。」

(個案 11/女/非政府組織)

另有受訪個案表示,當工作忙碌而需要處理很多事情,脾氣會變差、變得沒有耐性和時常感到焦慮。如個案 06 和個案 12 的分享,在職場上面對巨大壓力時,會不自覺的發泄情緒,脾氣也轉差。

「改簿改到很煩躁,開始會掉筆,落堂後會想大叫發泄!在教員室不能發瘋,只能生氣。真的察覺自己很大壓力,晚上睡不到、睡不好。但會強迫自己要睡覺,不然第二日會沒精神,所以一定要睡。睡覺像是一壓力,因為不睡就沒精神,就更沒能力處理每一日這麼多突發事情,因為學生很頑皮,每一日都有很多未知的事發生。,

(個案 06/女/教育界)

「忙碌的時候脾氣會比較差,沒有耐性而且會感到焦慮。」 (個案 12/女/會計業)

有受訪個案更表示一直未能適應工作,巨大職場壓力甚至令她的免疫系統變差,皮膚出現問題;最終她要辭去工作,身體才得以好轉。

「我從來都沒有適應,都是被逼應付工作上的要求,每天都倒數 希望辭職。

我一直都有皮膚及濕疹問題,只局部於手臂,但工作壓力令徵狀 蔓延至腳部,而我禁不住搔癢亦令情況惡化,出現流血及流膿情 況。我亦有失眠問題,皮膚問題令我不舒服。直至辭職後才有好 轉。」

(個案 19/女/自由職業)

作為職場新人,可能出現較長的適應時間,個人的主動性、得到主 管的引導,以及曾有相關實習經驗等,有助投入工作崗位,適應過渡。

進入職場,難免有許多不適應。融入新崗位與工作場所無疑是需要時間,關鍵是要找到適合自己的應對方法。個人的主動性、得到主管的引導,以及之前有相關實習經驗等,有助適應過渡。

如個案 01 認為主動與同事吃午飯,建立人際關係,有助她快速地適應職場。如個案 09 和個案 11,他們則會多走一步,主動了解公司政策和文化。

「真實的職場環境不同,例如同客戶應對和跟進工作,需要不斷 尋求上司的意見。選擇合適的問題問上司和尋求上司的協助,也 是在剛踏進職場會遇到的問題。

另外,吃午飯是個很好的機會去認識其他同事,以及和其他同事 打好關係;與其他同事吃午飯有助快速地適應職場。」

(個案 01/女/教育界)

「自己幫自己盡快去融入。其實,我比較多是問同事這些情況會 怎樣處理。因為我是公司派我過去,公司只會給我有關電腦方面 的訓練,但怎樣面對學生,我就沒有經驗,惟有跟著那些老師去 看他們上堂情況,他們是怎樣跟學生相處,可以幫自己快點融入這個環境,主要是靠自己看多一些、做多一些。

(個案 09/女/教育界)

「剛入職,有許多不明白的地方,如公司政策、行政,面對這麼 大壓力及全新的工作環境,我處理的方法是先主動跟同事打熟一 點,多一些建立關係工作。,

(個案 11/女/非政府組織)

有受訪個案亦提到,若得到上司的提點,以及曾有相關的實習經驗,將有助順利過渡。如個案 04 提到,初入職場時面對許多轉變,但得到上司提點,有助她適應環境。至於個案 02 則表示,在開展第一份全職工作時,曾經在相關職場進行實習,適應上較容易。

「初入職時要面對許多轉變和壓力,當時老闆就用他的經驗和指 引,幫助自己渡過入職適應期。」

(個案 04/女/非政府組織)

「當時我的心情不算太緊張,因為之前實習都有接觸過,環境不 算太陌生。但由學生變成在職者,需要肩負不同責任,這樣會比 較有壓力。」

(個案 02/男/學術界)

5.2.2 職場壓力與個人應對方法

1. 在職場上面對壓力是常態,關鍵在於如何管理壓力。職場壓力涉及 多面,找到適合自己的放鬆和應對方式至為重要。

在職場上面對壓力是常態,關鍵在於如何管理壓力。壓力來自多方面,綜合受訪個案意見,他們面對的壓力包括工作負荷、時間壓力、工作目標和期望、人際關係、競爭壓力等,可能因工作要求超出其能力範圍而感到壓力,或者因長時間工作和高度負荷而感到緊張。

「最大壓力來自與上司間的相處。難處在於雙方的工作理念及手 法不一致,令我感到掙扎。我會於適當時候向他提出我的想法, 但最後決定權在他手上;如果最後他不聽我的意見,我會有種被 逼的感覺,會感到有心理壓力。,

(個案 02/男/學術界)

「我的壓力主要源自於工作和生活。家庭也有給予我壓力,他們 認為我有碩士這樣高學歷,應該有相對的工作及工資。」

(個案 03/女/學術界)

「如果學生測驗成績不是很好,改卷時見到有幾個人不合格,就會問為什麼會不合格?是否我教得不好呢?是否我的問題?這就會很有壓力。又會想其他班是怎樣,正常是怎樣的呢?不知是否個人怕被比下去,很怕別人質疑我的能力。作為新人,希望自己不是太差。雖然知道自己未必一出來就能駕馭工作,但都不希望被人看小。,

(個案 06/女/教育界)

「除了工作外,壓力也是來自社會和他人對自己的期望。因為都工作了一段時間,不是新鮮人心態工作,見到身邊同輩已去到較高職位或薪金,自己未去到時就會有比較,會想如何在工作上進步,或薪金上調多些。」

(個案 08/女/媒體工作)

「我覺得主要來自工作量。因為真的太多工作要處理,做完一份 文件又接著第二份,會覺得有做不完的感覺,deadline 又快到, 就自不然產生壓力。,

(個案 10/女/專業服務業(商業))

「壓力主要來自 workload。工作量超過平均數量,跟同事、客戶、 其他公司也不是很來,與他們有溝通和合作的壓力。」

(個案 18/男/測量業)

面對職場壓力,找到適合自己放鬆和應對方式,至為重要。有時候和信任的人分享感受,或是尋求專業的情緒支援,都能幫助減輕壓力。如研究中的受訪個案表示,有時候適當的運動、足夠的休息、到大自然環境放鬆,或是與信任的人聊天,都能幫助減輕壓力。如果因壓力衍生情緒問題,受訪個案認為會先使用自己常用的減壓方法,或向朋友傾訴,再無法處理才求助於專業服務。

「公餘時我會做運動作紓解。我是打排球的,雖然有時候會與晚 上課時重疊,我會選擇下課後馬上乘坐的士去練習,務求能夠做 到運動。另外,我會空出一整天來讓自己休息沉澱,完全不管工作或學業,讓生活更平衡。,

(個案 02/男/學術界)

「我會打球、做運動、與朋友定時會有練習和比賽,即使多忙都好,我都會拿一些時間去練球,給自己一個喘息的空間。有時候會去離島,或者行山,我很喜歡大自然,遠離繁囂,讓自己充電。」 (個案 05/女/非政府組織)

「放工放假時會做運動,做自己有興趣的事,分散注意力。壓力 很多時來自自己,愈想愈焦慮。放工放假就處理生活上不同的事, 會看書、看電影。」

(個案 08/女媒體工作)

有受訪個案表示,當遇到情緒問題,會選擇自己常用的減壓方法;如果效果不佳,會先向朋友求助,最後才找專業服務,尋求解決。

「如果遇到情緒問題,在尋求專業協助之前,首先會與朋友傾訴,如果未能解決問題,則會致電公司的支援熱線,如仍然未能解決,便會視乎熱線轉介哪些專業協助。」

(個案 04/女/非政府組織)

「專業協助都是一個方法,如果有情緒困擾,首先會用平時的減壓方法,如果不OK;可能會問問有相似經驗、情況的朋友的意見。如果過了一段時間仍未解決,會尋求輔導服務。因為和身邊人講,他們未必提供到適合意見,或因朋友太了解自己,我又未必會講得太深入,因為覺得對方對我有既定印象,有些事不想將太多東西講給身邊人知,一個專業人士就比較提供到好的方法給我。」

(個案 08/女/媒體工作)

2. 企業為員工提供的紓緩壓力措施。

世界衛生組織估計,每投資 1 美元用於提升常見精神病的治療,就可以從健康和生產力改善獲得 4 美元的回報。職場壓力不僅影響個人健康,對企業的工作產能與服務品質也會產生重大影響,如何管理壓力和情緒,已成為企業和員工的重要議題。

綜合受訪個案訪問,以下是企業或僱主採取的關懷措施,包括彈性工作安排、輔導服務/熱線、師友計劃(Mentorship Program),以及相關減壓活動。

a. 彈性工作安排

受訪個案 10 和個案 17 十分肯定彈性工作安排,即如彈性工作時間或在家工作,讓員工在協定的範圍內調整上下班時間,或以居家工作模式在家辦公,能夠給他們有更多自由空間安排個人時間,認為有關措施可取。

「公司有提供彈性工作時間(Flexible Working Hour)或在家工作安排(Work from Home)。我選擇 Flexible Working Hour,因可以現配合個人上堂時間。」

(個案 10/女/專業服務業(商業))

「公司現在給我們有一日 Work from Home,我覺得這個算是最有效的措施。我不覺得會將工作和休息模糊,因為通勤時間縮短了。也有 Flexible Working Hour,我覺得很好,因為可以適應自己的生理時鐘。」

(個案 17/男/建造業)

b. 輔導服務

有受訪個案表示公司有提供免費的輔導服務,不論是公司專屬服務或外判服務,他們使用服務體驗是正面的。個案 02 使用機構提供的心理支援服務,並認為專業輔導者讓他暢所欲言,有助安穩情緒。而個案 12 指出,輔導服務是公司內部提供給所有新入職員工,即使使用服務,同事之間都不會視之為有問題,減低負面標籤問題。

至於個案 13 所使用的輔導服務是公司外聘的,她需要另行請假和安排工作,但認為有關服務能增加對自己了解,同時也能減輕自身壓力,感覺正面。

「我曾經尋求過兩次專業協助,當時我仍在醫院工作,身邊有不 少人離世,遇到失眠問題,因此我便使用公司提供的心理支援服 務。我的態度是歡迎的,因為他們是專業的,而且互不認識令我 可以暢所欲言。坦白說他的說法都是老生常談,最重要是有人陪 伴傾談。,

(個案 02/男/學術界)

「入職時公司會提供輔導員,他們會定期跟進我的工作或壓力情況,樂意解答我的問題。由於是規定之一,同事間不會視之為有問題,亦歡迎員工參與。我認為公司提供的輔導服務是有用的,因為初入職時沒有人際網絡,但輔導員卻可以提供安全感,令我不感到孤單。,

(個案 12/女/會計業)

「我曾經使用幾次公司的免費輔導服務,我非常感激公司的安排, 雖然要自行請假及安排工作。公司輔導服務會有專業人士與我傾 談,對自己的了解有所增加。,

(個案 13/女/市場調查)

c. 師友計劃(Mentorship Program)

師友計劃(Mentorship Program)是透過資深同事的經驗和能力,為初入職同事提供指引,讓新同事更容易適應職場環境。個案 10 和個案 12 表示,師友計劃能讓不同年資同事之間有更多溝通,既有助認識其他同事之餘,也可加快融入環境。

「對於新入職同事,如果公司能提供 buddy programme 或者 mentorship programme 確實能幫新人適應。以我的團隊為例,我的 team 有不同級別的人,我的上司也是一個 Mentor,為你提供輔導及講解。所以,我覺得公司某程度上也有 buddy programme 或者 mentorship programme,可以幫新人過渡、更快適應工作環境。」

(個案 10/女/專業服務業(商業))

「mentorship programme 讓上司及同事更多溝通,有助團隊日 後的工作,亦令大家更融入環境。而剛入職場者,若果能夠提早 參與不同的實習計劃,亦有助他們盡快適應環境。」

(個案 12/女/會計業)

d. 相關減壓活動

個案 07、個案 12 及個案 17 對公司舉辦體驗式的放鬆活動,如畫畫、瑜珈,或公司提供遊戲機、小食等優閒娛樂,相對持正面態度,認為有助減壓之餘,亦能促進同事之間的交流。

而個案 **09** 對於一些較單向形式的如減壓講座等活動,不論安排在工作時間內還是工作時間外,都表示有保留,認為作用不大。

「公司設有遊戲機,以及提供免費零食,讓員工可以 relax 及減壓。有時會安排短時間吃下午茶,吃時不用工作,當下會感覺輕鬆些。不過,之後都要返回工作桌。,

(個案 07/男/資訊業)

「公司會定期舉辦運動活動聯誼,例如參加馬拉松、瑜珈等,希 望員工不只埋頭工作,可以做一些有益身心的活動。另外,入職 時,公司會舉辦一整個星期的迎新活動,令同事間互相認識及磨 合,促成友善工作環境,有助適應。」

(個案 12/女/會計業)

「公司有一些畫畫 workshop,為員工提供心靈 support。另外, 現時每 2-3 個月一次的 happy hour,有小食、飲酒、打機,覺得 這個活動不錯,讓人可以放鬆。」

(個案 17/男/建造業)

「可能是一些工作坊或者是一些講座,教我們怎樣紓緩壓力啊。 但這些活動有時候安排在上班時間,那我就比較難抽身去,其實 老闆不介意我們去參加這些活動,只是純粹我的工作考慮。我會 覺得,就是佔用了我上班時間去聽這些東西,那我的工作就做不 完了。但如果是放工後,那是自己私人時間!

(個案 09/女/教育界)

3. 職場上情緒/精神健康問題是禁忌。

特區政府正大力推動精神健康和公眾教育,以增加公眾對精神健康 的認識,長遠達致建立一個精神健康友善社會的目標。其中《精神健康 職場約章》(《約章》)由衞生署、勞工處及職業安全健康局合作推行,目 標在職場推廣心理健康,建設一個正面及包容的工作環境。

不過,事實上,在競爭激烈的職場環境中,情緒/精神問題是職場禁忌。情緒問題往往被當事人刻意收藏,不敢向同事或上司提及自己需要尋求服務,而綜合受訪個案的意見,多數是出於對負面觀感的擔憂,以及怕影響個人事業發展。

「精神健康相關的議題是一個禁忌,我有情緒健康問題的朋友也不願告訴上司自己的情況,除了跟一些很熟悉的同事簡單談過之外,但他也不敢說太多,害怕影響自己身為測量師的專業形象。 他也擔心會否給別人一個無能的印象,形成負面的標籤。」

(個案 01/女/教育界)

「始終覺得香港的文化都未普及,會怕別人的目光,會怕被標籤。 雖然近年已經進步了,好像大家都願意去開放討論自己精神健康 的情況,但始終都會怕,有些事大家都會想藏起來自己處理,不 想被人覺得自己沒用或者解決不了問題。會怕同事知道了,會有 既定印象,可能會被懷疑個人能力,或避免接觸。

(個案 08/女/媒體工作)

「作為一個在職青年,我不會特意跟公司任何人透露我有情緒健康問題。因為我覺得或多或少會有影響,怕公司標籤我,不知道公司怎樣評價我的工作表現。但某程度上,我又認為讓公司知道又未嘗不可,至少讓公司知道員工確實面對很大的工作壓力。可是我不想同事知道,原因是怕有種被標籤化,以及不知道同事怎樣評估我的表現。」

(個案 10/女/專業服務業(商業))

「香港始終不太普遍關注精神健康,有機會被質疑處理情緒不當 或抗壓能力低,甚至遇到職場歧視。上司可能會帶負面眼光,懷 疑其工作能力。,

(個案 12/女/會計業)

5.2.3 宰礙在職青年尋求心理健康服務的因素

綜合受訪個案的分享,他們不尋求心理健康服務的原因,當中包括 與相關服務的成本考量(包括金錢和時間)、對專業服務的信任(包括成效 與保密)、個人因素(包括對服務認知和時間配合),以及社會因素(包括社 會標籤和華人文化)等。

1. 認為自己可以處理,不太認同一定要尋求專業服務的協助。

儘管不少受訪個案對尋求心理健康服務抱有開放態度,但他們仍深信自己有能力解決,不需要尋求專業協助。個案 06 和個案 17 表示,由於每個人所面對的情況複雜,尋找專業人士協助不一定能幫助,並認為透過自行思考解決問題,能找到適合自己的應對方法。

「會想,但會思考自己是否誇張到需要找專業協助,是否不能自己處理。我理解專業協助是幫你找壓力來源、找方法處理,但對我來說,我自己也可以做到,我知自己為何有壓力,而這壓力我暫時未處理到,只能做些短期措施紓緩一下,但之後都是要繼續做。,

(個案 06/女/教育界)

「我不太認同一定要尋求專業協助,每個人的情況都很複雜,就 算是專業人士,可能幫助不大,未必是心理醫生可以理解然後開 解的問題。我就喜歡靠自己思考,這些熱線的幫助就應該不大。 我覺得在別人未完全明白自己的時候,很難解決我的煩惱。」

(個案 17/男/建造業)

2. 工作忙碌,缺乏時間去尋找服務。

有受訪個案表示,由於工作已經佔了在職青年大部分時間,他們沒有空間去尋找適合自己的專業服務。就如個案 07 和個案 17 指出,由於工作忙碌,即使有尋找服務的想法,也較難付諸行動。

「就算真的考慮專業協助,其實時間都很緊張,要去尋求都很難, 估計都很難付諸行動。在職青年時間不是很多,工作時間已佔了 一星期 40 個鐘以上,沒什麼時間安排這些。放工時間,別人也 同時放工,就不到時間。,

(個案 07/男/資訊業)

「最大的阻礙是工作忙碌,本身要檢視哪一個服務較好較適合, 已經很花時間;可能與家人傾訴更快捷。」

(個案 17/男/建造業)

3. 是否願意尋求協助,取決於對精神健康服務的認知。

有受訪個案表示,在職青年未必認識精神健康,未必清楚尋求服務 途徑,加上對自身的精神健康狀況亦不了解,影響他們會否尋求服務。

> 「有些人可能對精神健康服務存在偏見,又或者根本不清楚市面 上有什麼精神健康服務,以至抗拒尋求協助。」

> > (個案 04/女/非政府組織)

「網上平台那些聽起來常覺得他們是防止自殺熱線來的,好像抑 鬱到某個程度才會打這條線,所以如果說有壓力,純粹想聊天、 想釋放一下壓力,其實我不會打給那些,覺得自己未有需要。都 是以和朋友聊天為主。如果有不嚴重都可以打,當然好,但是我 不知道自己會不會走這一步,純粹不想和陌生人分享。」

(個案 05/女/非政府組織)

「我覺得青年普遍不願意使用服務,一來沒有途徑,二來不知道 精神健康問題是否嚴重。首先青年都不知道甚麼是精神健康,不 會主動找服務。」

(個案 21/女/物業管理)

4. 或因標籤問題而不願意尋求協助。

近年社會整體對精神健康有更多討論,但對患者仍有很多誤解,甚至將問題標籤化。就如個案 13 的分享,她曾經使用公司所提供的免費輔導服務,然而,辦公室同事之間對精神健康議題不認識,即使要尋找服務,也要低調處理,擔心污名化問題。而任職教師的個案 06 和個案 20 透露,社會對老師這個專業有一定期望,如果被人知道自己尋找過精神健康服務,會被標籤為情緒不穩,擔心會對學生有所影響。

「據我的經驗,雖然我使用過公司提供的免費輔導服務,普遍同

事不太清楚這種服務,而且辦公室環境對精神健康的討論十分少,不容易向同事提出請假的理由,感覺好像偷偷摸摸一樣。我甚至會擔心污名化(Stigma)的情況,害怕同事會有負面評語,不敢真正表達自己的想法。」

(個案 13/女/市場調查)

「就算我任職的學校提供情緒熱線服務,相信很多老師都不敢去 尋求這些幫助,大家心中也會很怕,怕別人覺得你精神有問題, 那就沒了份工。你情緒不穩定,會否影響到學生。始終大家對老 師這個專業是希望他情緒穩定,同時又做到很多工作,大家對老 師的期望其實都很大。」

(個案 06/女/教育界)

「如果老師找過服務,都會怕被同事知,因為始終老師工作停不 下來,如果一停就會影響很多同事和學生,所以大家都不敢講, 會影響到人,會覺得不好意思。另外是你每日對住那麼多人、學 生,學生可能都當你是榜樣,如果有情緒精神健康問題,會被人 質疑自己的能力、抗壓力。」

(個案 20 /女/教育界)

5. 男性相對更不願意尋找精神健康服務。

有受訪個案認為,男性偏向自己處理問題,較難與人分享心事。就如個案 07 和個案 17 表示,男性較傾向對人展示堅強和理性的一面,不會尋求服務。而個案 14 則認為,男性會礙於面子問題,會將情緒抑壓,當作沒事發生。

「可能男性會怕被人覺得不堅強的因素。可能會怕被同事知道,如果有同事去尋求服務,他不會和其他人分享。可能這不是一件 很光彩、值得分享的事,可能會被質疑情緒不夠穩定、不夠堅強。」 (個案 07/男/資訊業)

「我覺得男性就應該較少尋求服務,因為男人是較喜歡自己思考,理性地解決問題,所以可能未必有男性會打熱線傾訴。我自己認識外向的男性都只是喜歡 share 自己 『有幾威』,並不會分享心事。」

(個案 17/男/建造業)

「男性的話始終都是偏向自己解決就算,礙於面子,是較難接受輔導。他們可能會覺得抑壓了情緒,當沒事發生就算。」 (個案 14/男/社福界)

6. 公營服務輪候時間長,而私營服務收費高昂,影響他們尋求服務。

對於剛踏入職場的青年而言,相關情緒/精神健康服務的收費和輪候時間是重要考量。綜合受訪個案意見,私營服務收費昂貴,若要持續跟進,財力上未必能夠應付。而公營服務則輪候時間長,窒礙他們尋求服務的決心。

「青年會否去尋求協助要視收費錢,對於職場新人來說,錢是很 大考量,都要想想。」

(個案 06/女/教育界)

「私營服務,金錢上始終是一個比較大的負擔,在職青年他們收入未必很穩定。而公立輪候時間比較長,等得來都已經可能不需要那服務。,

(個案 08/女/媒體工作)

「現時本港有關精神健康的公營服務不太足夠,畢竟收費較便宜, 輪候時間長,不少人會怕麻煩而放棄。而私營服務則較昂貴,始 終剛入職沒有太多收入,難以投放太多金錢所以便放棄求助。」 (個案 12/女/會計業)

「看私家心理精神科服務都幾貴,收費也要上千,藥物不便宜。 公立就輪候時間長,還需要轉介信。,

(個案 18/男/測量業)

7. 是否尋求情緒健康服務受文化因素影響。

在職青年是否願意尋求精神健康服務很受文化因素影響。舉例來說,個案 05 分享一個在英國讀書的朋友的經驗,她即使自身精神健康狀況良好,也會與治療師見面,定期釋放一下累積了的情緒。個案 12 也指出,由於在英國校園已強調情緒健康的重要性,大眾對於尋求協助持較開放

態度。而個案 07 指出,香港受華人文化影響,普遍大眾對精神病不了解, 對尋求服務持較保守的態度。

> 「我有一個在英國讀書朋友,她即使沒事都會找治療師聊天,就 是有空就聊一下,有空就放一下累積了的情緒。…外國很明確地 說到 Well Being 的重要,所以你就算沒事也好,都可以去找治 療師聊天。但我覺得在香港,很少提有關情緒精神問題。要到有 病才看醫生,真的有抑鬱才去看。」

> > (個案 05/女/非政府組織)

「我會認為關注精神健康是十分重要。我之前在英國留學,當地 十分關注精神健康,從小已經灌輸精神健康的重要性,強調正面 看待精神健康有助日後面對逆境。而學校會投放不少資源,舉辦 不同講座,也會有免費輔導諮詢,甚至不用上課或可選擇停課, 老師也會主動提供協助。大眾對精神健康抱開放態度,我已接納 這種文化。」

(個案 12/女/會計業)

「甚少聽過會尋求服務,我個人甚至不清楚求助渠道,可能我的 圈子中比較不願意啟齒,側面反映了香港在職青年都甚少願意求 助,寧願找家人、朋友傾。在華人文化觀念中,認為是看不開問 題,無病呻吟,只需要看開些就可以。」

(個案 07/男/資訊業)

8. 對诱露個人情況的擔憂。

有受訪個案對於尋求專業服務時,要透露個人資料表示擔心。估計 原因可能源於對專業服務的不信任,亦可能是社會對精神問題存有負面 觀感。

> 「更重要一點,我相信並非所有人都願意透露自己的情況,若輔 導服務能夠匿名的話會更好。」

> > (個案 02/男/學術界)

「我朋友比較內斂,不希望所有人都知道自己情況,亦表示對專 業人士介入的憂慮,因而不願意透露個人資訊。,

(個案 19/女/自由職業)

5.2.4 在職青年對推行精神健康教育及服務的建議

1. 加強宣傳教育,提高大眾對精神健康服務的認知。

雖然近年政府推出不少精神健康服務,引起社會上不少討論。不過, 受訪個案認為現有宣傳或推廣的渠道,未必完全針對在職青年的需要。 就如個案 02 指出,現有渠道未能發掘有情緒問題的青年,他們可能活躍 在網絡上但又不願表達個人情緒,如何找出他們是關鍵。個案 06 則指出, 政府應加強大眾的情緒健康教育,鼓勵正視情緒健康,移除標籤問題。

> 「政府開始推出更多精神健康服務,例如熱線或廣告,我樂見可 以提高社會意識,亦起了帶頭討論作用。但現實層面上,熱線的 實際成效成疑,因為資源已經十分足夠,亦如我之前所說,有需 要者未必會藉此求助。部分人可能表面活躍於社交網絡,但可能 內在有情緒問題,我相信不少人屬於這種狀態,這些人絕對需要 服務協助。」

> > (個案 02/男/學術界)

「要加強大眾認識情緒教育。情緒不穩可能是小感冒,但大家就 認為是很有問題,就用歧視眼光望你。要先移除標籤問題,社會 就會更友善、更包容。,

(個案 06/女/教育界)

2. 在高中加入精神健康急救課程。

精神健康急救訓練的目的是推廣精神健康急救的知識和技巧。有受 訪個案建議,在高中課程加入精神健康急救課程,讓學生學習精神健康 急救的知識,有助增加對精神健康的認知。

> 「我有朋友曾上過一個名為 Mental Health First Aid(精神健康急救課程),每年大學都會舉行。可能推廣不足,參加的學員不太多, 大約每班有五十多人。假如多推廣這些課程,鼓勵這個氛圍,我相信是會幫到年輕人的。,

> > (個案 10/女/專業服務業(商業))

「在中學課程加入 Mental Health First Aid 內容。自己就讀中學

時完全意識不到其他同學有什麼壓力,都是自己處理。現時高中 學生要應付公開試,已感很大壓力,向高中學生推廣精神健康尤 其重要。,

(個案 20 /女/教育界)

3. 建議職場推出心理健康假期。

當員工身心疲憊時,他們的工作質量、工作效率和周圍的人都會受到影響;而心理健康假期是用來幫助他們從日常壓力中休息一下,或讓他們放鬆心情的機會。有受訪個案認為,如果本地能夠推出心理健康假期,有助建立職場的關顧文化,減少對精神健康問題的標籤;並認為即使數目不多,能讓員工在有需要時休假一天,處理自身問題,從而減低壓力,是個可取政策,值得鼓勵。

「如果公司能夠提供一天假期,整日休息,也是一個不錯的選擇。 我認為生活與工作是需要平衡。外國有些公司有推出精神健康假, 若公司能夠推出這個假期,肯定對我的精神健康有幫助。」

(個案 03/女學術界)

「我有聽過外國實施 Mental Health 假期,如果在香港推行,對於一個面對很大精神壓力的青年來說,確實有幫助。例如員工忽然間有很大的壓力,或者有親戚過身,便可以向公司申請一天假期,以紓緩自己的情緒。與一般所謂的「白事假期」不同,即是員工真的有很大心理壓力,或者很悲傷的時候請假。」

(個案 10/女/專業服務業(商業))

「如果公司能像外國一樣,設有 Mental Health Leave, 我覺得 是很體諒員工的政策。我同意這政策是突顯職場的關顧文化,沒 有標籤化,感覺不錯。即使日子數目不多,『有總比沒有好』。 如果願意推出,整體社會文化更加願意接納精神健康,並有需要 時 seek help 的觀念。」

(個案 11/女/非政府組織)

4. 為有需要青年提供 3 次免費輔導服務。

綜合個案 08 和個案 17 的意見,他們參考台灣為有輔導需求的青年,

每人 3 次的免費輔導服務,認為有關措施能鼓勵有需要青年求助、增加 大眾對精神健康的意識,以及減低對接受輔導服務的疑慮和障礙,並建 議在本港試行。

> 「可以向青年提供一人有幾次的輔導節數,讓他們有需要時得到 服務。完了免費輔導後,如果他們想繼續的話,就自己再行處理, 至少已給他們一個認識自己的機會,以及接受求協助的體驗,並 能提升大眾對精神健康的意識。可以是免費,每一位青年都有, 比較公平一點,大家都有接受服務的機會,減低對見輔導的偏見。」 (個案 08/女/媒體工作)

「我個人覺得香港人能接受精神健康服務的機會很少,大多數資源都落在精神健康問題較嚴重那一組群身上。而整體風氣上,覺得香港人也較少踏出第一步去尋找 service。如果香港能與台灣一樣,每人也有傾訴 quota,覺得不錯,憂慮會少很多,因為就算未用到這服務,也會覺得背後有一個 support,亦有助減低社會標籤。」

(個案 17/男/建造業)

5. 推出一站式心理支援應用程式。

有受訪個案建議,針對在職青年的特徵和需要,設計一站式心理支援的應用程式(App),讓有需要求助的青年,可以迅速地接觸到相關資訊,能夠初步幫助青年紓緩壓力和情緒。正如個案 08 和個案 10 所提出,應用程式的即時通訊功能未必能夠提供很專業的回應,但作為初步階段,應用程式已經可以提供一些比較實際的資料,如果求助人有進一步需要,可以在程式裏找到更專業的服務。不過,個案 02 指出,無疑心理支援相關的 App 會有幫助,但如何接觸有需要青年是問題關鍵。

「App 的形式,會有熱線,或者有預約輔導服務,或者可以跟 chatbot 聊天。App 我覺得暫時性幫到手,但不是一個長遠解決 問題的方案,因為 chatbot 始終不是一個很專業的回應,也得不 到那個當事人一些比較實際的資料,不是一個長久的方案。長遠 最好是找一個專業人士,因為可以給用家較切合個人需要的服務;但作為初步接觸,相信是有用的。,

(個案 08/女/媒體工作)

「參考外地一站式的 App,可下載 App 上做 tests,完成後便會得出個人的焦慮或抑鬱的分數,然後 App 會教「呼吸法」、「正向思考」、如果情況嚴重或有需要,再轉介接受輔導。我認為這類 App 會幫到在職青年尋找相關資源和指引相關服務。 因為這類 App 只需自己安裝,又不需要特別跟其他人說,做完評估之後,發現自己可能會出現什麼問題,然後才再找專業意見,又或者根本自己已可以解決到,那會比較方便。」

(個案 10/女/專業服務業(商業))

「如果有心理支援相關的 App, 我相信會有幫助, 但需要鼓勵人使用及擴闊接觸層面, 因為網上資源十分多, 現時政府也有提供。 現時問題癥結在於如何接觸有需要心理支援者, 我認為應循這個 方向思考。」

(個案 02/男/學術界)

6. 促進政府、企業和非政府機構的合作,推動更多精神健康服務,以及推廣更多精神健康教育,建立一個精神友善和包容的社會。

個案 **12** 指出,促進政府、企業和非政府機構的合作,加強服務提供, 鼓勵員工尋求協助,並締造友善的職場環境。

> 「如果有政府或非牟利機構帶頭提供免費或廉價輔導服務,我認 為是好事,因為價錢上可以吸引人使用。我建議甚至可以與各大 公司合作,上門提供服務,營造友善的工作環境,因為未必所有 人都知道如何尋求協助,會忽略精神健康的重要性。加強三方合 作,締造友善職場環境。」

> > (個案 12/女/會計業)

7. 推廣綠色處方,透過與大自然接觸,促進身心健康。

近年全球流行綠色處方(Green Prescription),旨在透過與大自然接觸和活動,如森林浴、園藝、行山或釣魚等,有助放鬆身心,減輕壓力,幫助青年人建立健康的生活方式,並提供一個與自然互動的機會。如個案 05 指出,透過接觸大自然,令人放空放鬆,尋回自己。

「現在開始流行一個類似叫 green prescription 的東西,即帶他

們去行山、接觸大自然,然後在大自然途中,聊聊天、吃東西、 放空放鬆,可能找回自己。我覺得都已經是是一個好的開始,不 一定只是跟治療師傾談自己的心事。,

(個案 05/女/非政府組織)

5.3 小結

綜合上述青年意見調查和個案訪問結果,得出以下重點:

在意見調查方面:受訪青年離開校園進入職場,平均工作年期為 2.6年。分別有逾三成受訪青年表示剛進入職場時,在應付工作要求、適應職場環境、處理職場上的人際關係、規劃個人前途、處理個人財務、家人期望,以及自我期望等七個方面,均感到有相當壓力。此外,分別有一成半至兩成二的受訪青年在調查時的過去半年,出現負面情緒。另有逾一成認為自己的情緒/精神健康狀況較差。

半數受訪青年認為職場對患有情緒病員工的接納程度較低。若出現 精神健康問題,逾半表示不會告知他人,其中原因較多害怕會成為他人 話柄。

受訪青年認為擔心被人標籤或歧視、不接受自己有情緒/精神問題和對服務不認識,是阻礙青年尋求協助的主因。另方面,較多認為網上視像服務、可以隱藏個人身份和可負擔收費的特點,有助鼓勵個人尋求精神健康服務。此外,較多認為職場提供彈性工作安排、建立支援網絡和精神健康培訓,有助促進員工的情緒/精神健康。

在個案訪問方面:綜合受訪個案情況,由校園過渡至職場,面對身份的轉變,適應期約需2至6個月不等,期間出現如焦慮、不安、失眠、情緒性進食、脾氣轉差等情況,影響身心健康。而職場壓力涉及多面,包括工作負荷、時間壓力、工作目標和期望、人際關係、競爭壓力等。

在競爭激烈的職場環境中,情緒/精神問題是職場禁忌。受訪個案表示,有部分企業或僱主會採取一些關懷措施,包括彈性工作安排、輔導服務/熱線、師友計劃,以及相關減壓活動,以助員工紓緩壓力。

至於窒礙在職青年尋求心理健康服務的原因,其中包括與相關服務的成本考量(包括金錢和時間)、對專業服務的信任(包括成效與保密)、個

人因素(包括對服務認知和時間配合),以及社會因素(包括社會標籤和華 人文化)等因素。

此外,就在職青年推行精神健康教育及相關服務,受訪個案有以下建議,包括(1)加強宣傳教育;(2)在高中加入精神健康急救課程;(3)職場推出心理健康假期:(4)為有需要青年提供3次免費輔導服務;(5)推出一站式心理支援應用程式;(6)促進政府、企業和非政府機構的合作,推動更多精神健康服務;以及(7)推廣綠色處方。

討 論

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。

擁有良好的精神健康,有助個人朝向人生理想發展;這對剛踏入社會工作的青年而言,更是重要的個人資本。

18 至 29 歲在職青年正處於成年初顯期¹(Emerging Adulthood),踏入過渡及人生新階段,這期間會為他們帶來不同面向的壓力。本地也有研究指出,18 至 30 歲香港青年中,有相當比率呈現焦慮、抑鬱及壓力症狀²。另有研究發現,22 至 24 歲的青年在生活質素、幸福感、睡眠質素和家庭關係都較其他年齡段的青少年遜色,這相信與不少青年剛進入職場有關³。

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。 是項研究中有受訪專家和學者指出,青年離開校園投身職場,要面對身分的轉變、適應忙碌的工作節奏、應付繁重的工作量,以及個人和家人的期望;作為職場新人,難以應付職場的挑戰,為他們帶來壓力,甚或影響精神健康。

隨著社會對青年的精神健康有更多關注,特區政府也推出不少青年 精神健康服務,引起社會討論。然而,有報告⁴指出,青年人的精神病患 病率高,但他們使用精神健康服務的比例,卻是所有年齡組別中最低。 此外,當青少年患者步入 18 歲成年階段,便直接從兒童和青少年精神健

¹ 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)。

² 晴報 (2022 年 4 月 25 日)。〈疫下情緒困擾 18 至 30 歲高危〉。網址: https://skypost.ulifestyle.com.hk/article/3236898/疫下情緒困擾-18 至 30 歲高危

³ HK01 (2022 年 5 月 28 日)。〈青少年心靈輔導走文青風格 社工教手沖咖啡、插花頌缽放空抗抑鬱〉。網址: https://www.hk01.com/社區專題/773423/青少年心靈輔導走文青風格-社工教手沖咖啡-插花頌缽放空抗抑鬱

⁴ 香港特別行政區政府食物及衞生局(2017 年 4 月 18 日)。〈精神健康檢討報告〉。網址: https://www.healthbureau.gov.hk/download/press_and_publications/otherinfo/180500_mhr/c_mhr_full_report.pdf

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⁵;反映置身在過渡階段的青年需要更多關注。

青年是社會的未來棟樑。步入職場是人生的重要里程,每天大部時間由投入校園轉移至職場,難免會面對種種適應和壓力困擾;若有關問題沒有得到適當處理,這對個人身心健康,以至整體社會將帶來深遠影響。

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。

初入職場,對於職場的文化、工作方式、思考邏輯,人際關係等,都需要努力適應;而適應時間很視乎個人的堅韌力及抗逆力。綜合受訪青年個案情況,由校園過渡至職場,大概需要2至6個月適應時間。

是項研究訪問了 22 名 18 至 29 歲並在職場上感到不同程度壓力的香港在職青年。訪問結果顯示,有部分受訪個案表示剛入職場時,出現睡眠問題,包括難以入睡、在夢中夢見工作情形,甚至不能入睡會在半夜起來處理工作。除了睡眠問題外,也有受訪個案發現自己脾氣轉差,亦有表示會以情緒性進食以宣洩壓力。有受訪個案更表示一直未能適應工作,巨大職場壓力令她的免疫系統變差,皮膚出現問題;最終她要辭去工作,身體才得以好轉。反映職場壓力若處理不當,會對心理健康造成影響。

此外,在 604 名接受實地意見調查的受訪青年中,他們離開校園進入職場,平均工作年期為 2.6 年。就調查列出有關情況的壓力評分,逾三成受訪青年感到有相當壓力(6-10 分),分別包括規劃個人前途(36.0%)、處理職場上的人際關係(34.8%)、應付工作要求(34.6%)、處理個人財務(34.5%)、自我期望(33.3%)、家人期望(31.8%),以及適應職場環境(31.1%)。

結果反映,青年進入職場的首 6 個月是關鍵時期,意味不論在入職

⁵ 立法會衞生事務委員會 (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

前的職涯規劃準備,抑或到職半年內的針對性支援,相信對他們是不可 或缺的,能有助順利過渡。

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。

職場上面對壓力是常態。適量壓力可使我們更專注和警覺,令處事 更有效率,表現更理想。然而,壓力過大或長時間受壓,可能會帶來反效 果,使我們容易感到疲累、難以集中精神,甚或出現頭痛、失眠症狀,以 致影響表現。

研究結果顯示,受訪青年認為「財務」(36.4%)、「個人發展及前途」(35.6%)、「工作」(29.6%)為主要壓力來源。不過,也有逾一成表示沒有壓力(12.4%)。而青年個案則認為壓力涉及多方面,包括工作負荷、時間壓力、工作目標和期望、人際關係、競爭壓力等,可能因工作要求超出其能力範圍而感到壓力,或者因長時間工作和高度負荷而感到緊張。

至於青年日常多以什麼方法來減壓?調查顯示,逾五成以「同朋友傾訴」(51.3%)來減壓。另外,不少受訪青年選擇自我減壓方法,包括吃喝(28.8%)、聽歌睇戲睇劇(27.3%)、購物逛街(23.0%)、做運動健身(22.2%)等;亦有不少選擇休息(24.0%)。

綜合青年個案意見,認為找到適合自己放鬆和應對方式,至為重要。 如適量運動、足夠休息、接觸大自然,或是與朋友聊天,都能幫助減輕壓力。職場壓力無可避免,關鍵在於如何應對壓力。

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。

近年,社會對精神健康愈來愈重視,對精神問題亦愈來愈多討論, 但對精神病患仍存有誤解。

調查顯示,半數(50.4%)受訪青年認為職場對患有情緒病員工的接納程度較低(0-4分);三成半(34.7%)則認為接納程度較高(6-10分)。整體的平均分為4.12(0-10分),未及5分的中位數;意味接納程度較低。

此外,如果出現情緒或精神健康問題,逾半(52.6%)受訪青年表示不會告知他人,其中超過四成(42.1%)表示害怕成為別人的話柄,其次超過三成(31.8%)認為屬於個人私隱。值得注意,有近兩成(19.5%)表示不知道可以告知誰人。

精神健康問題在職場往往視為禁忌,當事人刻意收藏,不敢向同事或上司提及有關問題和需要服務。綜合受訪個案的分享,避諱多數是出於對負面觀感的擔憂,以及怕影響個人事業發展。正如有青年個案表示,曾經使用公司所提供的免費輔導服務,然而,辦公室同事對精神健康不認識,即使要尋找服務,也要低調處理,擔心污名化問題。

如何提高社會對精神健康的認知,培育寬容和開放的態度,減少對精神健康的污名問題,構建互相關愛的社會文化至關重要。這需要教育、宣傳、政策和資源的支持,向公眾傳遞正確的精神健康知識,打破對精神健康的誤解和偏見。同時還需要加強對精神健康的早期預防和介入的宣傳,提倡全民參與,以實現一個更加包容和精神健康友善的社會。

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。

個人是否願意尋求心理健康服務受著不同因素影響。調查顯示,超過四成(43.4%)受訪青年表示「擔心被人標籤或歧視」。其次為「不接受自己有情緒/精神健康問題」(34.4%)和「對現有服務不認識」(26.8%)。至於青年個案不尋求協助原因,涉及服務成本的考量(包括金錢和時間)、對專業的信任(包括成效與保密)、個人因素(包括對服務認知和時間配合),以及社會因素(包括社會標籤和華人文化)等。

青年人的精神健康不容忽視,若然因沒有妥善或拖延處理,可能令情況惡化,造成更大影響。青年人在求助過程中可能因擔心被標籤或歧視、不知道如何找尋服務,又或者收費昂貴或時間冗長等因素而窒礙求助。

究竟,有什麼服務特點能鼓勵有需要青年尋求服務?調查顯示,四成(40.1%)受訪青年表示「網上視像服務」。其次為「可以隱藏個人身分」

(38.4%)、「可負擔的收費」(31.8%)、「短訊/其他即時通訊應用程式」(27.5%),以及「彈性服務時間」(26.0%)等特點,有助鼓勵青年尋求服務。

而綜合受訪專家和學者的意見,認為為有需要青年提供精神健康服務,需考慮以下 3 個原則: (1)服務可達性:彈性服務時間和可負擔收費;(2)服務認知度:對精神健康服務和求助途徑的認識;及(3)服務去標籤化:精神病患如同身體其他病患一樣,傳遞正面的精神健康訊息。

為青年提供有關精神健康服務時,可針對上述的服務特點,相信能 鼓勵有需要的青年,尋求相關服務。

6. 政府、企業及員工協作,共同推動職場精神健康。

員工是企業的重要資產,關顧員工的身心健康無疑是一個雙贏策略, 這對員工和企業均有裨益。

受訪專家和學者認為,政府和企業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。政府方面,他們認為可以增加社會大眾對精神健康的認識,鼓勵市民在有需要時尋求協助,同時也支援企業推動相關職場友善措施,促進工作與生活平衡。

事實上,由衞生署、勞工處和職業安全健康局合作推動的《精神健康職場約章》(《約章》),旨在改善職場工作環境,促進員工的精神健康。截至 2023 年 9 月,有 1244 間機構簽署,涉及近 600,000 名僱員⁶;簽署《約章》屬於自願性質,不具約束力。然而,同期間全港約有 132,246間註冊公司⁷,而僱員人數約有 2,884,800 人⁸,意味已簽署《約章》的公司和僱員人數,分別只佔 0.9%和 20.8%;反映《約章》涵蓋幅度仍有很大的提升空間。

企業方面,隨著精神健康成為全球關注的議題,不少企業都意識到 精神健康對員工整體身心健康、工作效率的提升以及建立正向職場文化

⁶ 醫務衞生局。〈精神健康諮詢委員會工作報告 p.22〉。網址: https://www.healthbureau.gov.hk/download/committees/acmh/work_report_of_ACMH_2022_ 2023_c.pdf

⁷ 公司註冊處。網址: www.cr.gov.hk/tc/publication/fact-stat/statistics/local-companies-incorporated/since-2014.htm

⁸ 政府統計處。網址:www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=220-23003

都有直接影響,並嘗試將企業社會責任(Corporate Social Responsibility, 簡稱 CSR)的重點放在精神健康上。

研究中有專家和學者指出,現時不少企業對設立友善職場措施持開放態度,並提供多樣的關懷員工身心健康的措施,如設立輔導熱線、向員工提供適當的培訓、舉辦身心靈健康講座、建立企業導師制度,甚至讓員工每年有一天身心健康假等。有企業代表指出,員工的身心健康與生產力和工作安全有很大的關係,如果因為員工精神健康欠佳而出現意外就得不償失;反映企業明白需要投放更多資源關懷員工的身心健康。

政府和企業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。如何進一步推動相關措施,為員工提供更好的工作環境,促進職場員工的身心健康,政策措施和資源投入是關鍵。

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 **18-29** 歲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,並增加員工關注心身健康的意識。

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。

- 「陪我講 Shall We Talk」。網址:
 https://www.shallwetalk.hk/zh/about/background/
- am730 (2022 年 7 月 29 日)。〈因疫情感緊張 神經過敏 僅 25%人有用心理健康服務〉。網址:https://www.am730.com.hk/本地/因疫情感緊張-神經過敏-僅 25-人有用心理健康服務/331081
- am730 (2023 年 12 月 13 日)。〈每日用手機多於 4 小時 損青少年精神健康〉。網址:https://www.am730.com.hk/健康/每日用手機多於 4 小時-損青少年精神健康/417054
- am730 (2024 年 4 月)。〈精神健康支援熱線 18111 兩月接 2.1 萬來電 轉介 200 個案兩緊急交警方跟進〉。網址: https://www.am730.com.hk/
- headwind 迎風。網址:https://www.youthmentalhealth.hku.hk
- HK01 (2021 年 1 月 7 日)。〈精神健康·一 | 心理衞生教育的缺失 港人精神有病不自知〉。網址:https://www.hk01.com/深度報道/570121/精神健康-一-心理衞生教育的缺失-港人精神有病不自知
- HK01 (2022 年 5 月 28 日)。〈青少年心靈輔導走文青風格 社工教手沖咖啡、 插花頌缽放空抗抑鬱〉。網址:https://www.hk01.com/社區專題/773423/青 少年心靈輔導走文青風格-社工教手沖咖啡-插花頌缽放空抗抑鬱
- HK01 (2022 年 12 月 10 日)。〈港人精神健康狀況差非牟利團體推情緒輔導員培訓計劃助紓困〉。網址:https://www.hk01.com/18 區新聞/847709/港人精神健康狀況差-非牟利團體推情緒輔導員培訓計劃助紓困
- LevelMind@JC 賽馬會平行心間計劃 計劃簡介。網址:
 https://mentalhealth.edb.gov.hk/uploads/mh/page/training/JC_LevelMind.pdf
- MWYO 青年辦公室 (2022 年 4 月)。〈香港青年發展藍圖〉。網址: https://mwyo.org/attachment/cms1/cms1Pdf/1659000231XXRfg.pdf
- on.cc 東網 (2023 年 6 月 10 日)。〈精神科專科門診排長龍 行會成員籲分流輕症患者跟進〉。網址:https://hk.on.cc/hk/bkn/cnt/news/20230610/bkn-20230610112821534-0610 00822 001.html
- TOPick (2022 年 4 月 11 日)。〈【精神健康】33 歲 OL 疫下工作壓力大失眠求助精神科平台 醫生建議 3 大徵狀須求醫〉。網址:https://topick.hket.com/article/3226812/【精神健康】33 歲 OL 疫下工作壓力大失眠求助精神科平台%E3%80%80 醫生建議 3 大徵狀須求醫
- TOPick (2022 年 5 月 28 日)。〈【情緒支援】賽馬會平行心間計劃助青少年走出情緒困擾 青年不堪壓力萌輕生想法靠情緒日記重拾自信〉。網址:https://topick.hket.com/article/3262955/【情緒支援】賽馬會平行心間計劃助青少年走出情緒困擾%E3%80%80 青年不堪壓力萌輕生想法靠情緒日記重拾自信
- TOPick (2023 年 5 月 11 日)。〈【精神健康】港大研究指 16.6%青年患精神病 近兩成現自殺念頭〉。網址:https://topick.hket.com/article/3524385/【精神 健康】港大研究指 16.6-青年患精神病%E3%80%80 近兩成現自殺念頭
- 大銀網上情緒治療平台。網址:https://carersgarden.org/照顧者情緒爆煲/網上情緒治療平台
- 公司註冊處。網址:www.cr.gov.hk/tc/publication/fact-stat/statistics/local-companies-incorporated/since-2014.htm
- 文匯網 (2022年5月28日)。〈「職場新鮮人」壓力大 逾兩成感抑鬱〉。網址:

- https://www.wenweipo.com/a/202205/28/AP62913658e4b033218a4ef8e3.html
- 世界衞生組織在二零零四年發表的《促進精神衞生:概念·新證據·實踐》報告 概要。這份報告由世衞精神衞生與物質濫用部聯同維多利亞健康促進基金會和 墨爾本大學聯合編撰。日內瓦:世衞。
- 平等機會委員會及香港教育大學 (2023 年 3 月)。〈對職場精神病患者的標籤及歧視態度之研究〉。網址:https://www.eoc.org.hk/Upload/files/research-report/PMI%20Study%20Mar%202023/EOC%20PMI%20Report%20-%20Chinese.pdf
- 立法會衞生事務委員會 (2020 年 1 月 10 日)。〈加強精神健康服務〉。網址: https://www.legco.gov.hk/yr19-
 - 20/chinese/panels/hs/papers/hs20200110cb2-468-3-c.pdf
- 立法會衞生事務委員會 (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
- 全美精神疾病聯盟。〈Mental Health Conditions〉。網址:
 https://www.nami.org/About-Mental-Illness/Mental-Health-Conditions/
- 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)。
- 李建文 (2023 年 2 月 16 日)。灼見名家。〈學校有需要改行一校一社工一輔導政策嗎?〉。網址:https://www.master-insight.com/學校有需要改行一校一社工一輔導政策嗎?/
- 明報 JUMP (2023 年 10 月 30 日)。〈學生精神健康|大學指求助增 八大設心理輔導支援學生 科大兩年增五成人手〉。網址:
 https://jump.mingpao.com/career-news/daily-news/學生精神健康|大學指求助增-八大設心理輔導支援/
- 明報 (2023 年 11 月 19 日) 。〈未來城市:各路專家為青年精神健康獻策 新服務模式 重點支援更到肉〉。網址:https://news.mingpao.com/pns/副刊/article/20231119/s00005/1700323578515/未來城市-各路專家為青年精神健康獻策-新服務模式-重點支援更到肉
- 明報加東網 (2018 年 6 月 22 日)。〈1/4 在職者現抑鬱焦慮 青年最嚴重 中大調查 近半受訪者稱遇困擾不求助〉。網址:
 - https://www.mingpaocanada.com/TOR/htm/News/20180622/hkgma1h r.htm
- 突破輔導中心服務。網址:https://www.breakthrough.org.hk/about-breakthrough/interpersonal-ministry/breakthrough-counselling-centre/香港特別行政區政府 政府統計處。網址:
 - www.censtatd.gov.hk/tc/web table.html?id=220-23003
- 香港特別行政區政府 食物及衞生局 (2017 年 4 月 18 日)。〈精神健康檢討報告〉。網址:
 - $https://www.healthbureau.gov.hk/download/press_and_publications/otherinfo/180500_mhr/c_mhr_full_report.pdf$
- 香港特別行政區政府 新聞公報 (2023 年 12 月 27 日)。〈政府推 24 小時「情緒通」熱線 一站式支援情緒困擾人士〉。網址:
- https://www.info.gov.hk/gia/general/202312/27/P2023122700235.htm 香港基督教服務處。網址:https://www.hkcs.org/tc/services/nacs

香港電台中文新聞 (2023 年 10 月 25 日)。〈施政報告指明年內優化服務強化識別有精神健康需要人士〉。網址:

https://news.rthk.hk/rthk/ch/component/k2/1724771-20231025.htm

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 陳華發醫生。香港心理衞生會。〈精神健康與工作的關係(一)〉。網址:

https://www.mhahk.org.hk/index.php/work01/, 2023 年 12 月 19 日下載。

報道者 (2023 年 10 月 30 日)。〈3 次免費諮商,然後呢?推動「求助常態化」,擴大年輕世代心理健康支持網的新挑戰〉。「如果以台灣人口統計常見的 5 歲一組來看,15-19 歲、20-24 歲、25-29 歲 3 個族群,自殺率在過去10 年皆增加,但 30~34 歲則相對持平」網址:

https://www.twreporter.org/a/free-counceling-for-young-people-program 報道者 (2023 年 10 月 30 日)。〈3 次免費諮商,然後呢?推動「求助常態化」,擴大年輕世代心理健康支持網的新挑戰〉。網址:

https://www.twreporter.org/a/free-counceling-for-young-people-program

- 晴報 (2022 年 4 月 25 日)。〈疫下情緒困擾 18 至 30 歲高危〉。網址: https://skypost.ulifestyle.com.hk/article/3236898/疫下情緒困擾-18 至 30 歲高 危
- 微信 (2023 年 5 月 11 日)。〈@全體青少年:全國 12355 網路平台啟動儀式, 我們不見不散!〉。網址:

https://mp.weixin.qq.com/s?__biz=MjM5NjExMzA0MA==&mid=2649861077 &idx=2&sn=350d531ec01a9a25d7754b833bf6f03e&chksm=beeb342a899c bd3c15a37506626dc7c14052cae3c626f752804ec3200778b48f81a2b0b82f 44&scene=27

搜狐 (2024 年 4 月 20 日)。〈與你同行,「青聽益站」全國 12355 網路平台用 戶數突破 20 萬人!〉。網址:

https://www.sohu.com/a/773169542 121106991

團結香港基金 (2022 年 11 月 26 日)。網址:

https://www.ourhkfoundation.org.hk/zh-hant/report/36/醫療及老齡化/照顧市民精神健康由職場做起

團結香港基金 (2022 年 12 月)。〈跨界合作 提升全民精神健康 行政摘要〉。 網址:

https://ourhkfoundation.org.hk/sites/default/files/media/pdf/OHKF_Mental_H ealth Report Print booklet Chi Full.pdf

精神健康諮詢委員會。〈精神健康職場約章〉。網址:

https://mentalhealthcharter.hk/tc/

- 衞生福利部。〈衞福部推「年輕的心,有我傾聽」「年輕族群心理健康支持方案」8月1日上路!〉。網址: https://www.mohw.gov.tw/cp-16-75401-1.html
- 賽馬會心導遊+計劃 Jockey Club TourHeart+ Project。網址:

https://weatherthestorm.cedars.hku.hk/tc/resources/saimahuixindaoyoujihua-jockey-club-tourheart-project

翻轉教育 (2023 年 11 月 30 日)。〈大人的心理諮商需求暴增,為何中小學的 SEL 才是根本解方?〉。網址:

https://flipedu.parenting.com.tw/article/008787

醫務衞生局。〈精神健康諮詢委員會工作報告 p.22〉。網址:

https://www.healthbureau.gov.hk/download/committees/acmh/work_report_ of ACMH 2022 2023 c.pdf

- Arnett JJ, Žukauskienė R, Sugimura K. The new life stage of emerging adulthood at ages 18-29 years: implications for mental health. *Lancet Psychiatry*. 2014 Dec;1(7):569-76. doi: 10.1016/S2215-0366(14)00080-7. Epub 2014 Dec 3. PMID: 26361316.
- Arnett, Jeffrey Jensen, Emerging Adulthood: The Winding Road from the Late Teens Through the Twenties, 1st edn (New York, 2014; online edn, *Oxford Academic*, 23 Oct. 2014), https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199929382.001.0001, accessed 28 Nov. 2023.
- Canadian Institutes of Health Research. 'This will be transformative': How a Canadian scientist plans to use a Learning Health System to create a standard model of care when treating youth mental health in B.C. Retrieved from https://cihr-irsc.gc.ca/e/53602.html
- CHAT Youth People's Minds Matter. Retrieved from https://www.imh.com.sg/CHAT/About%20CHAT/Pages/default.aspx
- Chung K-F, Tse S, Lee C-T, Wong MM-C, Chan W-M. Experience of stigma among mental health service users in Hong Kong: Are there changes between 2001 and 2017? *International Journal of Social Psychiatry*. 2019;65(1):64-72.
- Jigsaw National Centre for Youth Mental Health Ireland. Retrieved from: https://transform-integratedcommunitycare.com/wp-content/uploads/2019/03/jigsaw_summarycasestudy_draft.pdf
- Kutcher S, Venn D. Why youth mental health is so important. *Medscape J Med.* 2008;10(12):275. Epub 2008 Dec 8.
- McGorry PD, Mei C, Chanen A, Hodges C, Alvarez-Jimenez M, Killackey E. Designing and scaling up integrated youth mental health care. *World Psychiatry.* 2022 Feb;21(1):61-76. doi: 10.1002/wps.20938. PMID: 35015367; PMCID: PMC8751571.
- McGorry, P.D., Mei, C., Chanen, A., Hodges, C., Alvarez-Jimenez, M. and Killackey, E. (2022), Designing and scaling up integrated youth mental health care. *World Psychiatry*, 21: 61-76. https://doi.org/10.1002/wps.20938
- O'Reilly A, Illback R, Peiper N, O'Keeffe L, Clayton R. Youth engagement with an emerging Irish mental health early intervention programme (Jigsaw): participant characteristics and implications for service delivery. *Journal of Mental Health*. 2015;24(5):283-8. doi: 10.3109/09638237.2015.1019050. Epub 2015 Jul 20. PMID: 26191610.
- Poon LY, Tay E, Lee YP, Lee H, Verma S. Making in-roads across the youth mental health landscape in Singapore: the Community Health Assessment Team (CHAT). *Early Interv Psychiatry*. 2016 Apr;10(2):171-7. doi: 10.1111/eip.12192. Epub 2014 Oct 2. PMID: 25277826.
- Thorpe WJR, Gutman LM. The trajectory of mental health problems for UK emerging adults during COVID-19. *J Psychiatr Res.* 2022 Dec;156:491-497. doi: 10.1016/j.jpsychires.2022.10.068. Epub 2022 Nov 2. PMID: 36347109; PMCID: PMC9628646.
- Wong, Stephanie M.Y. *et al.* Prevalence, time trends, and correlates of major depressive episode and other psychiatric conditions among young people amid major social unrest and COVID-19 in Hong Kong: a representative epidemiological study from 2019 to 2022. *The Lancet Regional Health Western Pacific*, Volume 40, 100881
- Yip PSF, Chan WL, Chan CS, He L, Xu Y, Chan E, Chau YC, Cheng Q, Cheng SH, Cheung F, Chow J, Chow S, Fung J, Hsu SM, Law YW, Lo B, Miu SM, Ng WM, Ngai K, Tsang C, Xiong C, Xu Z. The Opportunities and Challenges of the First Three Years of Open Up, an Online Text-Based

Counselling Service for Youth and Young Adults. *Int J Environ Res Public Health*. 2021 Dec 14;18(24):13194. doi: 10.3390/ijerph182413194. PMID: 34948802; PMCID: PMC8701729.

YoungMinds. Impact report 2019/20. London: YoungMinds, 2020. Retrieved from: https://www.youngminds.org.uk/media/y4skp1ej/youngminds-impact-report-2019-20.pdf

香港青年協會 青年研究中心 青年創研庫

「社會民生」專題研究系列 「提升青年精神健康助職場適應」調查

調查對象: 18-29 歲在職或待業香港青年

樣本數目:604 人

調查方法:實地意見調查調查期間:2024年2月

題目範疇:

	範疇	題目
1	從校園過渡至職場的適應	[V03] - [V10]
2	個人在職場的情緒/精神健康狀況	[V11] - [V27]
3	對精神健康及其服務的認識	[V28] - [V33]
4	個人資料	[V34] - [V40]

簡介

香港青年協會正搜集在職青年嘅精神健康狀況同埋對服務提供嘅意見。 現誠意邀請你協助填答本問卷。問卷只需約 5-8 分鐘完成。你提供嘅 資料會絕對保密,只供研究分析用途。

如有任何問題,請聯絡香港青年協會青年研究中心: 3755 7022/yr@hkfyg.org.hk

第 1 部份 選出被訪者([V01] - [V02])

[V01] 請問你係唔係 18 至 29 歲在職或待業香港青年?

- 1 (是 → 跳至 [V03])
- 2 (不是 **→** [V02])

[V02] 唔好意思,你唔屬於本次研究嘅訪問對象。我哋期望日後有機會再邀請你填答問卷。(跳至[完結])

第2部份 問卷內容

I. 從校園過渡至職場的適應([V03] - [V10])

[V03] 請問你離開校園轉到職場,工作有幾多年?

______年(實數,如不足一年,當一年計)

就以下情況,對於剛剛投入職場時嘅你,有幾大壓力? (請以 0-10 分表示; 0 分=完全冇壓力,5 分=一半半,10 分=非常大壓力。)

							分婁	Į.					
	項目	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88 唔知/ 難講
[V04]	應付工作要求												
[V05]	適應職場環境												
[V06]	處理職場上的 人際關係												
[V07]	規劃個人前途												
[V08]	處理個人財務												
[V09]	家人期望												অ
[V10]	自我期望												四 錄

Ⅱ. 個人在職場的情緒/精神健康狀況([V11] - [V27])

[V11] 你對「工作與生活平衡」有幾重視?

- 1完全唔重視4非常重視2唔係幾重視88唔知/難講
- 3 幾重視

[V12] 就你個人情況而言,做唔做到「工作與生活平衡」? (讀選項 1-3)

1兩者平衡兼顧3生活重過工作2工作重過生活88唔知/難講

過去半年,就以下列出嘅狀況,請選擇相應嘅分數,以評估個人嘅職場狀況。(請以 1-7 分表示; 1 分=最接近左方情況,7 分=最接近右方狀況。)

			分數							
	項目	1	2	3	4	5	6	7	88 唔知/ 難講	項目
[V13]	心情愉快									心情鬱悶
[V14]	擴闊人脈									孤立自己
[V15]	甚少壓力									很大壓力
[V16]	甚少失眠									經常失眠
[V17]	肯定自己能力									懷疑自己能力

[V18] 你覺得自己宜家嘅壓力主要來自邊方面? (最多選3項)

- 1
 工作
 6
 人際關係

 2
 家庭
 7
 沒有
- **4** 健康 **88** 唔知/難講
- 5 個人發展及前途

[V19] 你平時會做什麼幫自己減壓? (可選多項)

- 1 同家人傾訴 7 聽歌/睇戲/睇劇
- 2 同朋友傾訴 8 培養個人興趣
- **3** 同同事傾訴 **9** 休息
- 4 做運動/健身 10 放鬆身心練習,如深呼吸、冥想等
- 5 吃喝 11 冇做
- 6 購物/逛街 12 其他(請註明):_____
 - 88 唔知/難講

請問你任職嘅公司有冇提供以下嘅員工關懷措施?

	員工關懷措施	1 有	2 冇	88 唔知/難講
[V20]	設立員工休憩間			
[V21]	為新入職員工提供夥伴計劃			
[V22]	彈性工作安排			
[V23]	情緒支援/輔導熱線			

[V24]				[,你會唔會話俾人知? ['] 社交媒體的人等)
1 2 3	會 [→ V25] 不會 [跳至 V26] 唔知/難講 [跳	-		
[V25]	你會同邊個講?	(最多選	3項)	[跳至 V27]
1	家人		7	網上論壇/社交媒體

•	200	•	
			(包括:發表或討論)
2	伴侶	8	同事
3	朋友	9	上司
4	社工/輔導人員	10	其他(請註明):
5	專業醫療人員	88	唔知/難講
6	宗教導師/教友		

[V26] 你唔會俾人知嘅原因? (最多選3項)

1	講出來對自己沒有幫助	7	社會壓力,害怕被歧視
2	不知道可以告知誰人	8	其他(請註明):
3	擔心影響自己的事業發展	88	唔知/難講
4	屬於個人私隱		
5	害怕成為其他人的話柄		
6	擔心其他人對自己有負面		
	觀感		

[V27] 整體黎講,你認為自己最近嘅情緒/精神健康狀況如何? (請以 0-10 分表示; 0 分=非常差,5 分=一半半,10 分=非常好。)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88
分	分	分	分	分	分	分	分	分	分	分	唔知/難講

III. 對精神健康及其服務的認識([V28] - [V33])

[V28] 你有幾關注自己嘅情緒/精神健康? (請以 0-10 分表示; 0 分=完全唔關注, 5 分=一般, 10 分=非 常關注。)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88
分	分	分	分	分	分	分	分	分	分	分	唔知/難講

[V29] 你係透過乜嘢途徑認識情緒/精神健康? (可選多項)

1	學校教育	9	朋友
2	社交媒體	10	專業醫療人員
3	電視/電台資訊或節目	11	社工/輔導人員
4	報章	12	個人或身邊人的精神健康
			經歷
5	政府宣傳資訊	13	其他(請註明):
6	非政府機構的活動/服務	14	唔認識情緒/精神健康
7	工作場所	88	唔知/難講
8	家人		

[V30] 你覺得職場對患有情緒病嘅員工接納程度又有幾大? (請以 0-10 分表示; 0 分=完全不接納, 5 分=中立, 10 分=完 全接納。)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88
分	分	分	分	分	分	分	分	分	分	分	唔知/難講

[V31] 你認為有什麼因素影響個人尋求協助? (讀選項 1-9,最多選 3 項)

		私營服務的收費昂貴	6	對現有服務不認
--	--	-----------	---	---------

2 公營服務的輪候時間太長 **7** 自己可以處理,無需要尋求協助

3 擔心被人標籤或歧視 8 擔心會影響工作/發展

4 工作繁忙,沒有時間求助 9 其他(請註明):_____

5 不接受自己有情緒/精神 88 唔知/難講 健康問題

[V32] 你認為有什麼服務特點有助鼓勵個人尋求精神健康服務? (讀選項 1-9,最多選 3 項)

1 面對面的實體服務 6 彈性服務時間

7 一站式服務 **7** 一站式服務

3 短訊/其他即時通訊應用 8 快速回應 程式 (如 WhatsApp 等)

4 可以隱藏個人身分 9 其他(請註明):_____

5 可負擔的收費 88 唔知/難講

[V33] 你認為職場可以採取什麼措施,以促進員工的情緒/精神健? (讀選項 1-9,最多選 3 項)

1 提供精神健康的資訊 6 提供專業輔導服務

2 建立支援網絡7 提供身心健康活動(如冥想、頌缽等)

 3
 提供彈性工作安排
 8
 建立夥伴計劃(Buddy System)

4 提供關於精神健康的培訓 9 其他(請註明): _____(如減壓工作坊等)

5 提供特定心理健康假期 88 唔知/難講 (Wellness Day)

IV. 個人資料 ([V34] - [V40])

[V34] 性别

1 男

2 女

[V35] 年齡

_____歲(實數)

[V36] 最高教育程度

l 小學或以下 5 大學學位

初中(中一至中三) 6 碩士或以上

3 高中(中四至中七,包括毅進) 88 唔知/難講

4 專上非學位

[V37] 婚姻狀況

- 1 未婚
- 2 同居
- 3 已婚
- 4 分居/離婚/喪偶
- 88 唔知/難講

[V38] 職業

- 1 經理及行政級人員 7 機台及機器操作員及裝配員
- 2 專業人員 8 非技術工人
- 3 輔助專業人員 9 待業/失業
- 4 文書支援人員 10 其他 (請註明):_____
- 5 服務工作及銷售人員 88 唔知/難講
- 6 工藝及有關人員

[V39] 每月就業收入(若無固定月薪,請以過去6個月內平均收入)

- 1 沒有收入 6 \$30,000 \$39,999
- 2 \$1- \$9,999 7 \$40,000 \$49,999
- 3 \$10,000 \$14,999 8 \$50,000 或以上
- 4 \$15,000 \$19,999 88 唔知/難講
- 5 \$20,000 \$ 29,999

[V40] 你任職嘅公司總計有幾多名員工?

- 10 人以下 6. 50-99 人
- 10-19 人 7. 100--199 人
- 3 20-29 人 8. 200 人或以上
 - 30-39 人 88 唔知/難講 40-49 人
 - [完結] 問卷完成,非常感謝您嘅參與 -

香港青年協會

The Hong Kong Federation of Youth Groups

hkfyg.org.hk | m21.hk

香港青年協會(簡稱青協)於 1960年成立,是香港最具規模的青年服務機構。隨著社會瞬息萬變,青年所面對的機遇和挑戰時有不同,而青協一直不離不棄,關愛青年並陪伴他們一同成長。本著以青年為本的精神,我們透過專業服務和多元化活動,培育年青一代發揮潛能,為社會貢獻所長。至今每年使用我們服務的人次接近 600 萬。在社會各界支持下,我們全港設有 90 多個服務單位,全面支援青年的需要,並提供學習、交流和發揮創意的平台。此外,青協登記會員人數已達 50 萬;而為推動青年發揮互助精神、實踐公民責任的青年義工網絡,亦有超過 25 萬登記義工。在「青協・有您需要」的信念下,我們致力拓展 12 項核心服務,全面回應青年的需要,並為他們提供適切服務,包括:青年空間、M21 媒體服務、就業支援、邊青服務、輔導服務、家長服務、領袖培訓、義工服務、教育服務、創意交流、文康體藝及研究出版。

青年創研庫

Youth I.D.E.A.S.

香港青年協會(簡稱青協)青年研究中心於 2015 年成立青年創研庫,是本港一個屬於青年的智庫,透過科學研究和政策倡議,為香港社會的發展建言獻策。自成立以來,創研庫共完成 70 項研究,並與政策制定者及社會各界積極交流。

新一屆(2023-2025年度)青年創研庫由近 80 位專業才俊、青年創業家與大專學生組成。五位專家、學者應邀擔任創研庫的顧問導師,就各項研究提供實貴意見。

青年創研庫是年輕人一個獨特的意見交流平台。他們就著青年關心和有助香港持續發展的社會議題或政策,以求真求實的態度,探討解決對策和可行方案。

青年創研庫將持續與青年研究中心,定期發表研究報告。新一屆創研庫以「連繫‧創見」為主題,透過三項專題研究系列: (一)經濟就業; (二)社會民生;以及(三)青年發展,連繫青年、社區與社會各界,以研究和行動推動社會轉變。

青年研究中心

Youth Research Centre

yrc.hkfyg.org.hk

資訊科技發展一日千里,新思維和新事物不斷湧現。在知識型經濟社會下,實證和數據分析尤其重要,研究工作亦需以此為根基。青協青年研究中心一直不遺餘力,以期在急速轉變的社會中,加深認識青年的處境和需要。

青協青年研究中心於 1993 年成立,過去 30 年間,持續進行一系列有系統和科學性的青年研究,至今已完成超過 400 項研究報告,當中包括《香港青年趨勢分析》及《青年研究學報》,讓社會各界掌握青年脈搏,並為香港制定青年政策和策劃青年服務,提供重要參考。

為進一步強化研究領域和青年參與,中心於 2015 年成立青年創研庫,由本地年輕專業才俊與大專學生組成智庫,至今已就青年發展、經濟、管治、教育及民生等專題,完成超過 70 項研究報告,以青年角度為香港社會持續發展建言獻策。

香港青年協會領袖學院簡介

The HKFYG Leadership Institute

LeadershipInstitute.hk

香港青年協會領袖學院(簡稱「領袖學院」)致力為本港培養和訓練高質素的領袖人才,以支持及推動香港在二十一世紀的發展。秉承過去近 20 年的青年領袖培訓經驗,領袖學院於 2019 年 3 月正式開幕,重點培訓領袖技巧、提升傳意溝通、加深認識國家發展、開拓全球視野,以及推動社會參與的機會。

領袖學院至今為本港超過 20 萬名學生領袖提供多元化培訓、交流項目,以及開拓視野的機會。此外,社會領袖、各界專家及學者亦與領袖學院秉持相同信念,與學員分享他們的寶貴經驗及領導睿智,啟發青年在社會各個領域上發揮領導角色。領袖學院更與政府部門、企業、學校及專業團體等合作,設計適切實用的學習項目,為社會建立全方位的人才庫。

研究報告一覽

系列編號	題目	日期
Serial No.	Titles	Date
YI001	└ │ 人盡其才──如何開拓青年就業出路	7/2015
	The Opportunities of Vocational Training for Youth Employment	1,200
YI002	年輕一代可以為高齡社會做什麼?	8/2015
	What can the Younger Generation Do for an Aged Society?	
YI003	誰願意參與公共事務?	9/2015
	Who is Willing to Take up Positions in Public Affairs?	
YI004	促進青年參與創新科技的障礙與對策	10/2015
	Encouraging Young People to Participate in Innovation and	
	Technology Development	
YI005	如何促進科技創業的發展條件	11/2015
	Enhancing the Conditions for Technology Start-ups	10/00/
YI006	輸入人才的機遇及影響	12/2015
\(\(\)	Attracting Talents to Hong Kong: Impact and Opportunities	1/0010
YI007	青年看公眾諮詢的不足與障礙	1/2016
V1000	Young People's Perception on Public Consultations	0/0046
Y1008	「翻轉教室」有助提升香港學生自主學習?	2/2016
VIOOO	Do "Flipped Classrooms" Motivate Students to Learn?	2/2046
Y1009	香港擔任「超級聯繫人」的挑戰與機遇	3/2016
	Challenges and Opportunities: Hong Kong's Role as a Super- Connector	
YI010	年輕一代為何出現悲觀情緒	4/2016
11010	十年 10個月期	4/2010
YI011	青年看立法會的職能與運作	5/2016
11011	Young People's Views on the Roles and Functions of the	0/2010
	Legislative Council	
YI012	青年對持續進修的取態	6/2016
-	Young People's Views on Continuous Learning	
YI013	多元發展香港旅遊業	8/2016
	Diversifying Hong Kong's Attractions to Boost Tourism	
YI014	少數族裔人士在港生活的困境	9/2016
	Challenges Faced by Ethnic Minorities in Hong Kong	
YI015	青年對公務員及其所面對挑戰的意見	10/2016
	Young People's Views on Civil Servant Challenges	
YI016	中學生對體育教育的意見和取態	11/2016
	Attitude of Secondary Students on Physical Education	
YI017	新生代的彈性就業模式	12/2016
	Flexible Employment of Today's Youth	
YI018	青年對香港城市規劃的願景	1/2017
	Young people's Views on "Hong Kong 2030+"	
YI019	青年對政治委任官員的期望	2/2017
	Young People's Views on the Performance of Political	
	Appointments	- /
YI020	小學創科教育的狀況與啟示	3/2017
\/\(\)	STEM Education in Primary Schools	1/001=
YI021	香港創意工藝產業化的發展挑戰與機遇	4/2017
	Challenges and Opportunities Facing the Development of Creative	
YI022	Craftsmanship in Hong Kong	5/2017
i IUZZ	青少年如何處理壓力 How Young Poople Cope with Strees	3/2017
YI023	How Young People Cope with Stress 香港青年看社會團結	6/2017
1 1023	台港自平有任曾閔紀 Young People's Views on Togetherness	0/2017
YI024	高中學生對「休學年」的取態	7/2017
11024	同中学生到 - 休学平」的取感 Views of Senior Secondary Students on Taking a Gap in Their	1/2017
	Studies	
		1

系列編號 Serial No.	題目 Titles	日期 Date
YI025	如何建立公眾對政府的信任	12/2017
	Building Public Trust in the Government	
YI026	改善中學 STEM 教育的資源運用	1/2018
	STEM Education in Secondary Schools: Improving Resource	
	Utilization	
YI027	電競業在香港的發展機遇	1/2018
	e-Sports in Hong Kong	
YI028	提升香港器官捐贈率	2/2018
	Promoting Organ Donation in Hong Kong	
YI029	促進特區政府電子服務	4/2018
	Enhancing e-Government in the HKSAR	- / / -
YI030	改善高中通識科的教學與評核	6/2018
	Improving Liberal Studies in Senior Secondary Education	
YI031	推動耆壯人士就業	6/2018
	Encouraging Young-Olds Employment	
YI032	提升香港生育率	7/2018
	Boosting Birth Rate in Hong Kong	
Y1033	培養香港管治人才	8/2018
	Nurturing Talent for Governance	
YI034	創科生活應用與智慧城市	9/2018
	Living with Innovative Technologies and Building a Smart City	
YI035	釋放香港女性勞動力	10/2018
	Improving Incentives for Women's Employment	
YI036	促進高學歷特殊需要青年的就業機會	11/2018
	Enhancing Career Opportunities for Higher Educated Youth with SEN or Disabilities	
YI037	促進市民參與公共財政管理	12/2018
	Involving the Community in Public Finance Management	
YI038	改善中學生涯規劃教育的效能	1/2019
	Improving the Effectiveness of Career and Life Planning Education	
YI039	消除港青在粵港澳大灣區發展事業的障礙	2/2019
	Overcoming Career Challenges of Hong Kong Young People in the	
	Greater Bay Area	
YI040	改善香港減廢與資源回收狀況	3/2019
	Stepping up Efforts in Reducing and Recycling Waste in Hong Kong	
YI041	優化香港特別行政區授勳及嘉獎制度	4/2019
	Advancing the Honours and Awards System of the HKSAR	
YI042	提升初中資訊科技教育的效能	5/2019
	Increasing the Efficacy of ICT Education at Junior Secondary Level	0,20.0
YI043	吸納多元化年輕人才來港就業	6/2019
	Attracting Diverse Young Talents to Hong Kong	
YI044	「共居」― 香港青年住屋的可行出路?	8/2019
	Co-Living: An Alternative Hong Kong Housing Solution for Youth?	0,20.0
YI045	強化區議會的角色與職能	9/2019
	Strengthening the Role and Functions of District Councils	0,20.0
YI046	改善青年理財教育	9/2019
	Improving Financial Education for Young People	0,20.0
YI047	豐富職青的海外視野與就業經驗	10/2019
110-11	Enriching the Experiences of Working Youth through Overseas	10/2013
	Exposures	
YI048	改善香港的跨代關係	12/2019
1.0-0	Strengthening Intergenerational Understanding	12/2013
YI049	善用社交媒體提升管治	4/2020
110-19	音用位父妹脰旋开官/ Improving Governance by Maximising Effectiveness of Social Media	7/2020
YI050	加強支援電子學習的發展	7/2020
11000	加强又族电丁字百的發展 Enhancing Support for e-Learning in Schools	1/2020
	Limanong Support for e-Learning III Schools	

系列編號 Serial No.	題目 Titles	日期 Date
YI051	 促進虛擬銀行服務惠及青年	7/2020
	Facilitating Young People's Access to Financial Services through Virtual Banking	.,_0_0
YI052	優化彈性工作安排應對職場新常態 Maximizing the Advantages of Flexible Working Arrangements	9/2020
YI053	改善諮詢組織運作促進青年參與	9/2020
	Improving Operations of Advisory Bodies to Better Facilitate Youth Engagement	
YI054	疫情下為青年就業尋出路 Opportunities for Youth Employment Amid the Pandemic	11/2020
YI055	新常態下促進學生實習經驗 Enriching Students' Internship Experiences in the Next Normal	11/2020
YI056	全民抗疫對促進公共衞生的啟示 Public Health Lessons Learnt from COVID-19	
YI057	從青年去留抉擇看改善特區管治 To Stay or To Leave? A Critical Question for Good Governance	1/2021
YI058	為香港年輕人才流失作準備 Tackling Hong Kong's Brain Drain	3/2021
YI059	支援教師應對教學新挑戰 Supporting Teachers in Facing Educational Challenges	4/2021
YI060	大數據時代下保障個人私隱 Balancing Privacy Protection and Big Data Development	5/2021
YI061	促進公務員隊伍的人才發展 The Challenges of Civil Servant Talent Development	6/2021
YI062	擴闊香港青年事業發展機遇 Navigating Career Opportunities for Young People	8/2021
YI063	更新高中核心科目課程:挑戰與應對 Preparing for the Changes in the Senior Secondary Curriculum	8/2021
YI064	釋放香港娛樂產業的潛力 Unleashing the Potential of Local Entertainment Industry	9/2021
YI065	強化教育以維護法治 Strengthening the Rule of Law through Education	11/2021
Y1066	促進產業化推動體育發展 Sustaining Sports Development by Strengthening its Industry	12/2021
YI067	支援初中 SEN 學生電子學習需要 Effectively Supporting SEN Secondary Students with e-Learning	
YI068	「假新聞」—現況與應對的探討 A Study on the Rise of Fake News	5/2022
YI069	青年對香港未來的願景 What Young People Want for Hong Kong	7/2022
YI070	捕捉元宇宙的新經濟機遇 Tapping into the Economic Opportunities of the Metaverse	7/2022
YI071	青年眼中的世界視野 Why a Global Perspective Matters to Young People	5/2023
YI072	生成式 AI 時代下的就業與挑戰 Career Development and Challenges in the New Era of Generative	8/2023
YI073	促進可持續消費的實踐 Working Towards Sustainable Consumption	7/2023
YI074	連繫青年參與地區治理 Increasing Youth Involvement in District Governance	11/2023
YI075	提升青年精神健康助職場適應 Supporting Wellness of Young People Transitioning into Work	5/2024
YI076	促進綠色就業發展 Exploring Green Employment for the Future	1/2024



香港青年協會

the hongkong federation of youth groups

Donation / Sponsorship Form 捐款表格

Please tick (✓) boxes as appropriate 請於合摘撰項格內,加上"✓": I am / My organization is interested in donating 本人/本機構 願意捐助

☐ HK\$10,000	☐ HK\$5,000	☐ HK\$2,000
☐ HK\$1,000	□ НК\$800	□ НК\$500

☐ HK\$200 □ Other 其他 HK\$

Receipts will be issued for all donations over HK\$100 and are tax-deductible. 所有港幣100元或以上捐款,將獲發收據作申請扣稅之用

e-Donation 電子捐款











PayMe

Alipay HK 支付寶HK

For donation receipt, please send us the screenshot of the donation transaction record with the name for the receipt, contact number and address via text message, fax, email or by post

請將捐款截圖,連同收據抬頭、聯絡電話及郵寄地址,以短訊、傳真、電郵或郵寄方式交回 本會,以便發放捐款收據。

□ Cheque 支票

Cheque No. 支票號碼

Crossed cheques should be made payable to: The Hong Kong Federation of Youth Groups

劃線支票抬頭祈付: 香港青年協會

□ Direct Transfer 銀行轉賬

Direct transfer to the Hang Seng Bank, account no.

存款予本會**恒生銀行賬戶**: 773-027743-001

Date of Payment 轉賬日期

本地銀行網上理財「繳費」或「慈善捐款」

☐ Internet Banking "Bill Payment" or "Charity Donation" Services

transaction record together with this form. 請以您的電話號碼作為賬單/賬戶號碼(如適用),並將存款證明/交易紀錄連同本表格交回

Please use your contact number as the bill account number (if applicable). If you need a receipt, please send us the bank's receipt /

□ Monthly direct debit (We will send you the Authorization Form.) 銀行戶□每月自動轉賬 (表格將另函寄上。)

□ PPS Payment 繳費靈

PPS Payment (The merchant code for The Hong Kong Federation of Youth Groups is 9345. Please use your contact number as the bill account number.)

繳費靈(本會登記商戶編號:9345;請以您的電話號碼作為賬單/賬戶號碼)

Date of Payment 轉賬日期

□ Credit Card 信用卡

□ VISA □ MasterCard □ One-off Donation 單次捐款	□ Regular Monthly Donation 每月捐款
---	---------------------------------

Card Number 信用卡號碼	Expiry Date	/	Signature of Card Holder
	有效期至	(MM月/ YY 年)	持卡人簽署
Name of Card Holder 持卡人姓名	HK 港幣 \$		

Donor Information 捐款者資料

Name of Donor / Organization 捐款人 / 機構

Name of Contact Person (if applicable) 聯絡人姓名(如適用)

Fax 傳真 Email 電郵 Telephone / Mobile 電話 Donation receipt? 捐款收據? □ Yes 是 □ No 否 Name for Receipt 收據抬頭

Address 郵寄地址

□ I / My organization wish(es) to remain anonymous. 青協毋須就是項捐款於任何電子及印刷品鳴謝本人/本機構。

The Hong Kong Federation of Youth Groups (the Federation) respects the privacy of individuals. We do our best to ensure the collection, use, storage, transfer and disclosure of your personal data comply with the Personal Data (Privacy) Ordinance.

You have the right to access and correct your personal data and request a copy of the said data. You can make your request to personaldata@hkfyg.org.hk. Your request will be answered in 40 days. A fee may be charged for processing a data access request.

Your personal data may be used for purposes related to participation in various programmes and activities, issuing of receipts, collection of user feedback, conduct of analysis, and any other initiatives related to the aims and objectives of the Federation. Please indicate below if you agree to being contacted for these purposes. Should you wish to stop receiving news and information from the Federation and its service units, please contact us at unsubscribe@hkfyg.org.hk.

香港青年協會(青協)非常重視個人私隱,並確保轄下之服務於任何情況下收集、使用、儲存、轉移 及查閱個人資料之程序均符合香港的《個人資料(私隱)條例》的要求。您有權要求查閱和改正所提供 的個人資料及索取有關資料的複本。

如需查詢或改正個人資料,可電郵至 personaldata@hkfyg.org.hk。在收到您提出的要求後,本會將在40天 內給予回覆,並將可能就此收取合理的費用。

您提供之個人資料將用作參與活動的相關用途、簽發收據、收集意見、資料分析,及其他配合本會宗 旨及使命的事項。請在下面的方格上填上剔號,表示您是否願意收到本會通訊。如需取消接收青協及 有關單位的資訊,請電郵至 unsubscribe@hkfyg.org.hk 與青協職員聯絡。

I / We do not wish to receive communication through the channels below *:

本人 / 本機構 不希望從以下渠道接收通訊 *:

□ Email 電郵 □ Mail 郵寄 □ Phone 電話

Please send this form with your crossed cheque/ the bank's receipt/ screenshot of the donation record to:

捐款表格、劃線支票/銀行存款證明/捐款截圖, 敬請寄回:

Partnership and Resource Development Office The Hong Kong Federation of Youth Groups 21/F, The Hong Kong Federation of Youth Groups Building

香港北角百福道21號 香港青年協會大廈21樓 香港青年協會「伙伴及資源拓展組」

21 Pak Fuk Road, North Point, Hong Kong

Tel 電話: 3755 7103 / 9455 4305 (WhatsApp) Fax 傳真: 3755 7155

Email 電郵: partnership@hkfyg.org.hk