DOUBLE F
Focus & Forecast
鉅微管理顧問公司
Focus & Forecast Consultant Company

Q1 2022

EAPs INSIGHT REPORT

Key trend, Data, and Considerations

www.ffceap.com.tw

request@ffceap.com.tw

02 3765-3313

LINE

CONTENTS

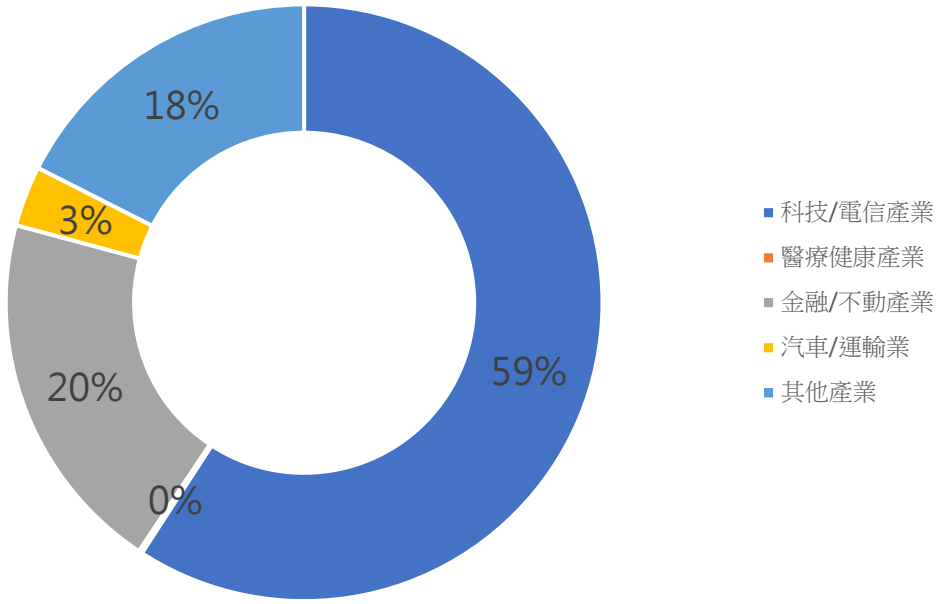
第一季員工EAPs諮詢使用概況

EAPs專家專欄-EAPs與企業永續經營（ESG）

EAPs職場焦點議題-職場自殺預防策略

2022年 Q1 員工諮詢案件數

統計2022年Q1員工諮詢案件來源，以科技 / 電信產業佔了59%（307人），其次為金融 / 不動產業20%（103人）、其它產業18%（91人）、汽車 / 運輸業3%（17人），最後醫療產業諮詢案件數為1人 。



Q1 員工諮詢總案件N=519

*註：上述的產業分類主要為了整合本公司服務客戶的產業別，而非以國家相關的產業類別加以區分；本季開始於產業分類上進行部份調整，其中其他產業包含：精品產業、快速消費品、傳統產業、國營政府單位、社會福利、餐飲業。

2022年 Q1 員工諮詢方式

因應COVID-19疫情加強推動遠端視訊諮詢服務，已成為員工諮詢服務方式的首要選擇（50%）， 讓資源使用不再受區域與地方資源限制。

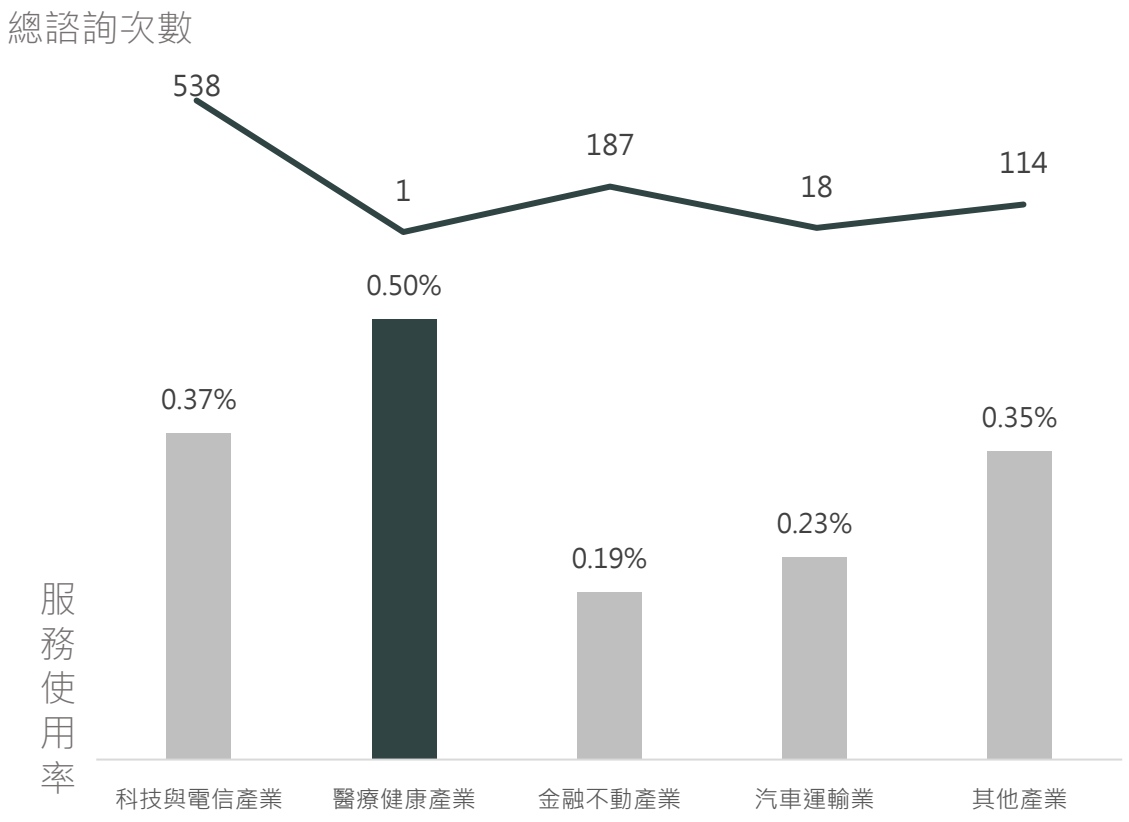
遠端視訊諮詢	電話諮詢	面談諮詢	E-MAIL諮詢
52 %	30 %	17 %	1 %

2022年 Q1 員工EAP使用與推介方式

自行求助	平台預約	家人推介	專案窗口
80 %	10 %	3 %	6 %

2022 年Q1各產業員工總諮詢次數暨諮詢服務使用率

本季員工諮詢總諮詢次數以科技／電信產業諮詢次數最多，達538次，總諮詢次數較2021年Q4上升9.43%。然而在服務使用率則以醫療健康產業最高達0.50%，Q1全產業平均服務使用率0.30%，

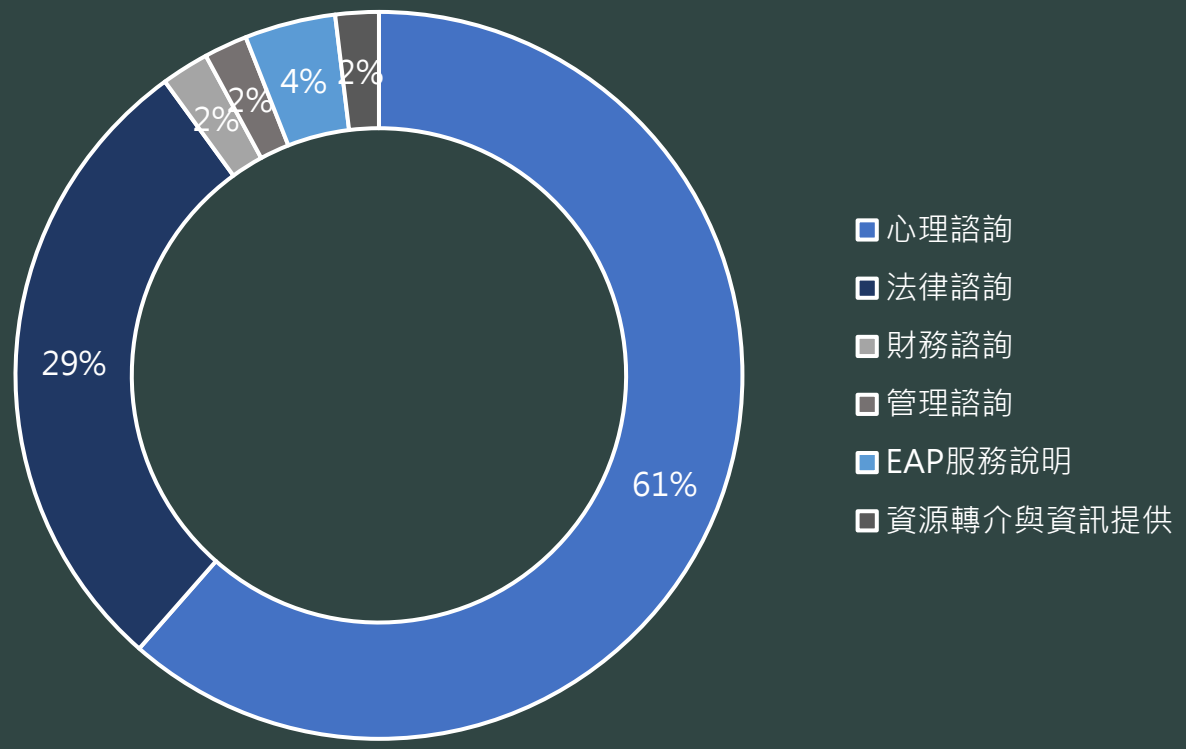


Q1 員工總諮詢次數=858

*註：1.員工諮詢服務使用率是以(各產業諮詢員工數/各產業總員工數)*100%計算。
2.其他產業包含：精品產業、快速消費品、傳統產業、 國營政府單位、社會福利、餐飲業。

2022 Q1 員工諮詢需求主題分布

本季員工諮詢主題仍以心理諮詢為大宗（61%），其次為法律諮詢（29%）、EAP服務說明（4%）、資源資訊提供（2%）、財務諮詢及管理諮詢提供各佔（2%）。



2022 Q1 員工諮詢議題以年齡為分析

本季員工諮詢分析顯示，家庭方面普遍在所有年齡層當中都是關注焦點。31-40歲主要關注親子教養、伴侶關係以及長輩照顧；41-50歲主要核心亦是關注親子關係與家庭關係；51-60歲族群關注焦點會是改善家庭互動；61歲以上族群則是關注面對家庭互動中失落情緒的調整與適應。從性別上來看女性（61%）比例較男性（39%）高。

21-30歲

- 生涯工作
- 兩性情感
- 身心壓力

31-40歲

- 生涯工作
- 家庭方面
- 兩性情感

41-50歲

- 家庭方面
- 生涯工作
- 身心壓力

51-60歲

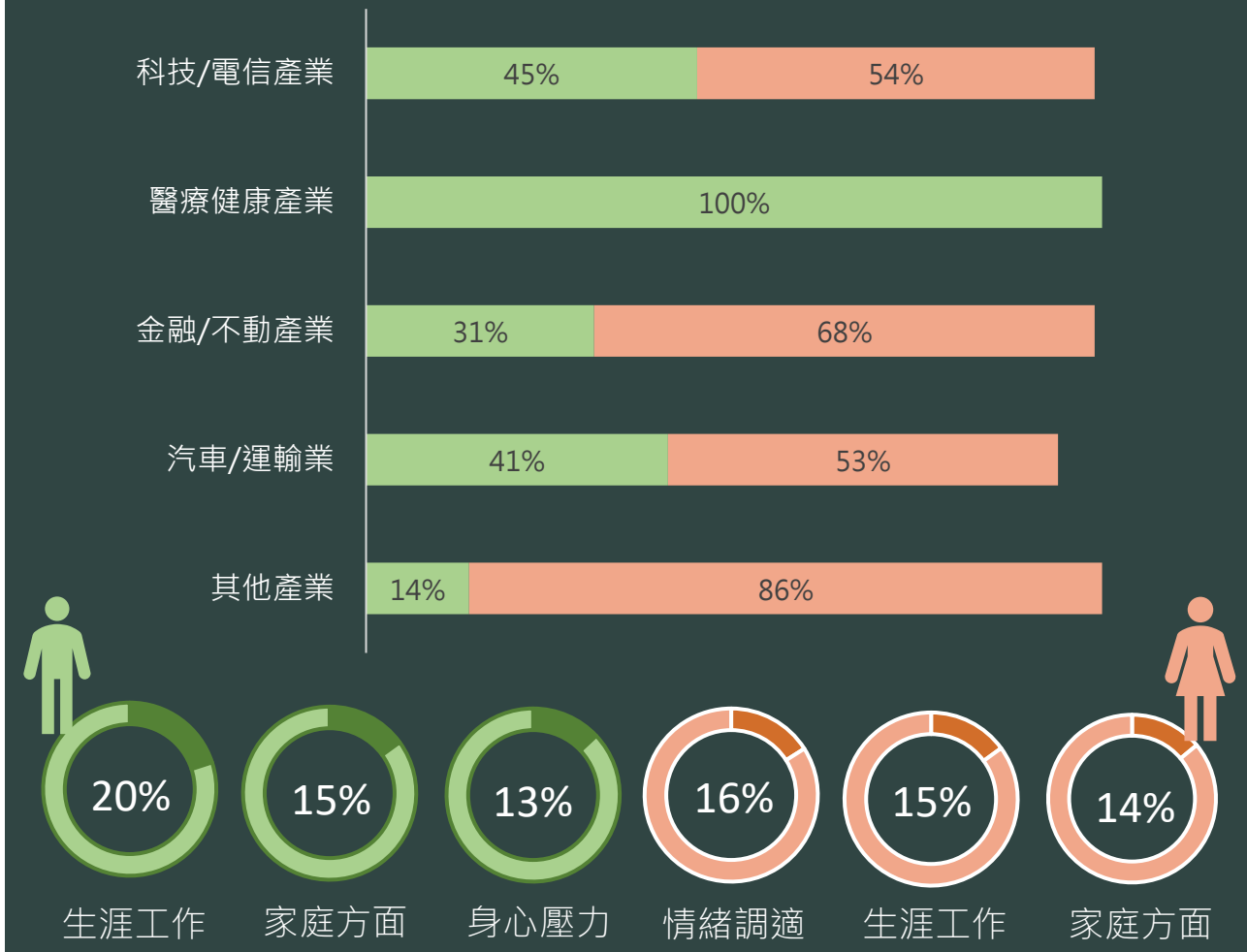
- 家庭方面
- 溝通效能
- 生涯工作

61歲以上

- 買賣糾紛
- 家庭方面
- 情緒調適

2022年 Q1 性別差異下的諮詢需求

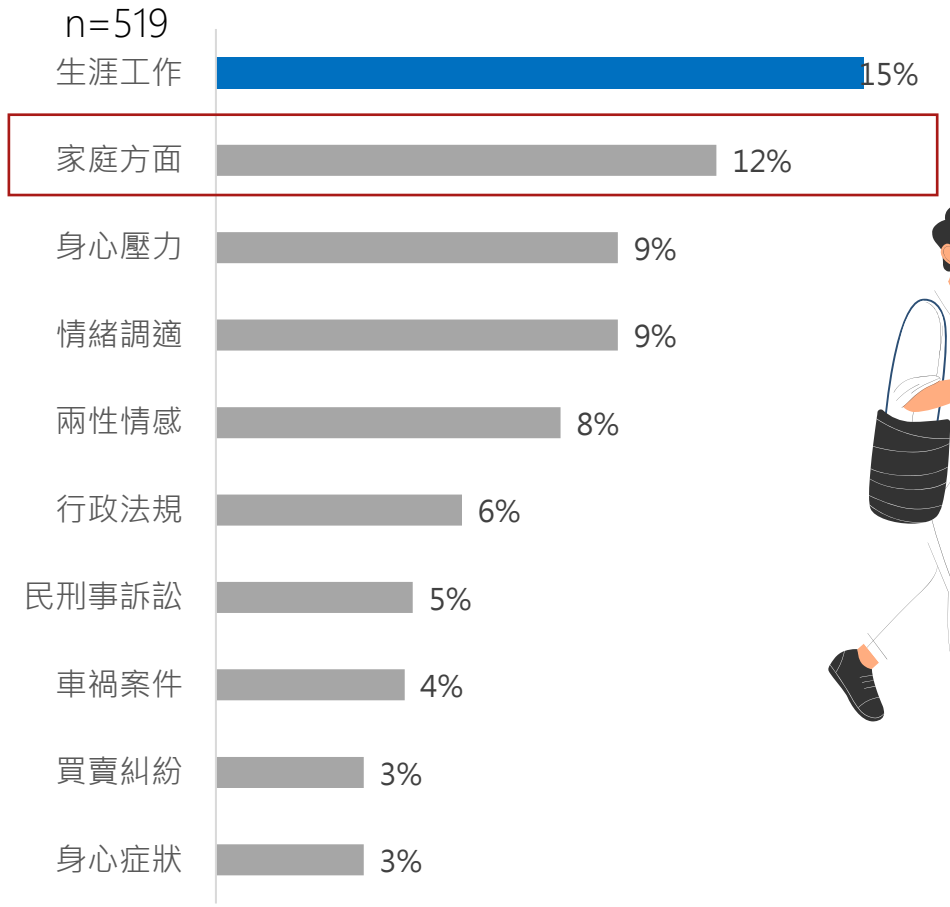
本季男女諮詢議題TOP3中可以發現生涯工作與家庭方面皆為男女重點諮詢內容。在生涯工作方面男性以工作壓力、職場溝通為諮詢重點；女性則以工作壓力、職場人際、向上溝通為主要諮詢重點。而在家庭方面議題上，皆共同關注親子教養、伴侶溝通、婚姻關係、長輩照顧。



*註：男女性分別諮詢議題佔比，以議題佔該性別的總諮詢議題比。

2022 Q1 員工諮詢案件議題TOP10

生涯工作、家庭方面、身心壓力為本季主要的諮詢議題。其中家庭方面在本季總計諮詢了122次，從上一季的第四名（9.8%）提升至第二名（12%），透過諮詢質性分析員工所面臨的家庭方面議題有26%諮詢親子教養；26%關注在溝通壓力與衝突；伴侶與婚姻關係24%；家人疾病照顧15%，以及長輩照顧佔9%。



家庭方面與兩性情感的常見議題三大面向

世界上最遙遠的距離，
不是明明無法抵擋這股思念，卻還得故意裝作絲毫沒有把你放在心裡，
而是用自己冷漠的心對愛你的人掘了一條無法逾越的溝渠！ -泰戈爾

2022年Q1員工諮詢議題在家庭方面與兩性情感的諮詢需求有明顯的提升，除了左側家庭方面議題諮詢主題（親子教養、溝通與衝突、婚姻關係、疾病照顧與長輩照顧）外，下列將議題內容依需求向度分為溝通與互動方法、相關權益與保障、壓力與情緒調適三大面向。 從性別上來看尋求協助男女比趨近平均，女性佔60%；男性佔40%。

溝通與互動方法的增進與調整

- 與伴侶、子女關係疏離
- 伴侶 / 夫妻溝通
- 伴侶其中一方有身心症狀
- 親密關係暴力
- 親子溝通技巧
- 子女的身心症狀
- 青春期子女教養

相關權益與保障

- 婚前協議
- 財產分配
- 離婚協議
- 親密關係暴力之法律議題
- 子女親權及扶養、探視權

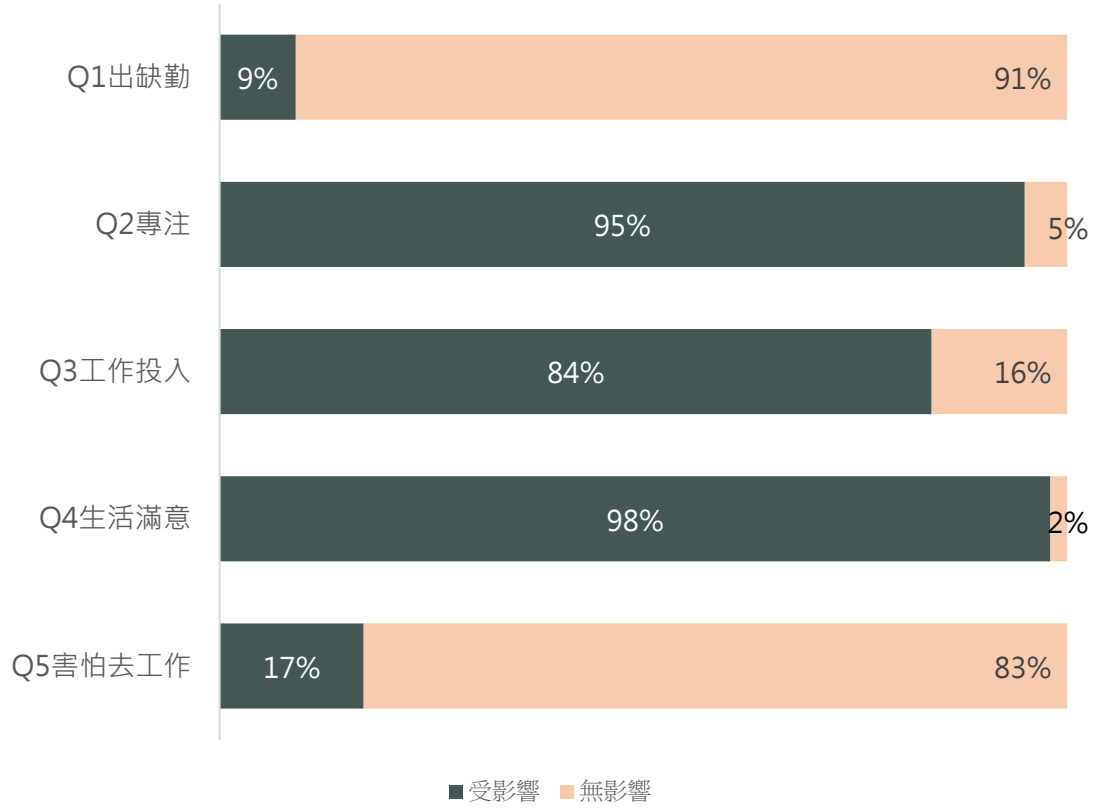
壓力與情緒調適

- 分手後的情緒調適
- 自我認同與角色統整
- 單親父母的照顧壓力
- 長輩照顧壓力

2022 Q1員工因諮詢議題而產生對組織生產力的影響

（WOS）評估整體而言，員工因諮詢議題對組織生產力影響作用在工作專注度、生活滿意度、工作投入度。

Q1 因其個人事件所造成的損失工時合計：2180小時



*註: 1. Workplace Outcome Suite (WOS) 職場表現量表。
2. 本項評估以員工進線主訴求助議題而產生對於近期職場衝擊的影響。

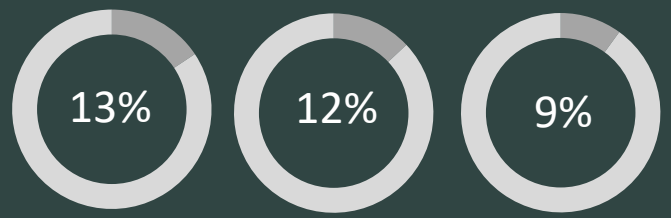
2022 Q1 每議題平均服務次數

總平均次數為 1.7次，符合EAPs短期諮詢的服務模式，平均每議題的服務次數以2次內為主。

*註：計算方式：總諮詢(session)次數除以總案件(case)數

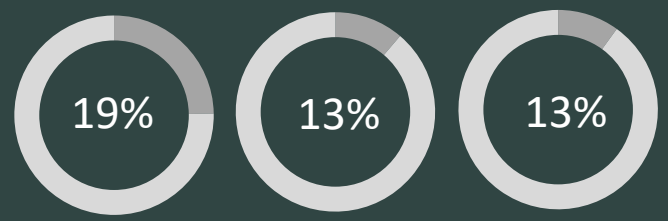
2022 Q1 各產業員工諮詢案件(TOP3)議題

科技 / 電信電業
N=307



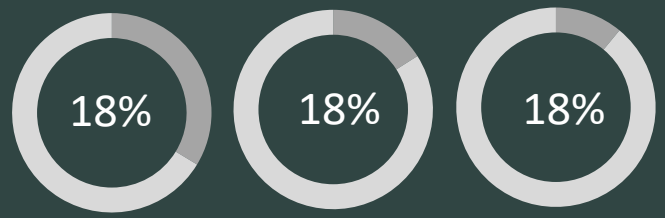
生涯工作　家庭方面　情緒調適

金融 / 不動產業
N=103



生涯工作　家庭方面　身心壓力

汽車 / 運輸業
N=17

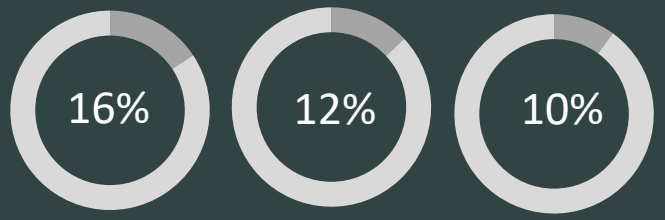


家庭方面　兩性情感　生涯工作

醫療健康產業
N=1

生涯工作

其他產業
N=91



生涯工作　情緒調適　家庭方面

*註：各產業諮詢議題佔比，以議題佔該產業的總諮詢議題比計算。
本季開始於產業分類上進行部份調整。其中其他產業包含：精品產業、快速消費品、傳統產業、 國營政府單位、社會福利、餐飲業。

Key findings

工作家庭角色間的衝突，會導致工作敬業程度低落，連帶影響工作績效表現

工作與生活的平衡，為現今職場中非常重要的議題。對職場員工來說，生活中最重要的兩個面向不外乎是工作與家庭。工作中所發生的事件無可避免地會影響到家庭生活，反之亦然。要同時兼顧工作與家庭的雙重角色將對個人帶來不可避免的壓力。（許碧芬、周清霈、吳偉立，2001）

研究明確指出，工作家庭角色間的衝突，會導致工作敬業程度低落，連帶影響工作績效表現。長期處於壓力下而無適當的支持管道，終致工作倦怠、離職求去，對個人、組織都是折損。

本季的員工諮詢數據揭示，家庭方面與兩性情感分別為諮詢需求的第二和第五名，又以諮詢親子照顧 / 教養、溝通與互動方法為諮詢焦點。

組織除透過EAP做為員工強力的支持系統外，亦可透過辦理親子教養、溝通互動、兩性情感等相關課程，促進『工作與生活平衡』。

Key findings

男性家庭照顧者需求不容忽視，壓力反應比女性照顧者更強烈

本季家庭方面諮詢男女比趨近平均，男性約佔40%。隨著世代的轉變，家庭照顧者的角色已不單單由女性承擔。支持男性投入家庭照顧，將有助於男女照顧責任的共同承擔。

男性家庭照顧者的經驗感受中，在角色認知與情感表達上，存在傳統社會對男性工作賺錢養家，以及照顧者被期待有更多的時間和精力關注家庭成員兩者之間的矛盾拉扯，導致男性在面對工作及家庭照顧的衝突時反應更加強烈。

隨著普遍社會對於平權的共識，男性亦須兼顧工作與家庭，同時扮演好「生產者」與「家庭照顧者」的角色。因此，當男性的時間、精力無法兼顧兩種角色時，衝突將無法避免。研究指出，當家庭與工作必須有所選擇時，相較於女性，男性較難取捨，這正是男性感受到的家庭—工作衝突高於女性的原因（崔來意，2000）。

企業應將男性家庭照顧之需求納入職場平權的指標內，增進主管平權意識的敏感度，友善且支持男性在家庭照顧上的投入，長期來看更有助於男女在家庭照顧分工上的參與及平衡，同時緩解男性在面對工作-家庭要求下的衝突，進而提升整體工作投入與家庭參與。

EAP

CONTENTS

第一季員工EAPs諮詢使用概況

EAPs專家專欄-EAPs與企業永續經營（ESG）

EAPs職場焦點議題-職場自殺預防策略

EAPs 與企業永續經營（ESG）

> 每一位員工都代表著企業永續經營的動力，員工能永續下去，企業才能永續。

Eileen Chuang Vice President
Focus & Forecast Consultant Co., LTD.

Job experience：

- Wal-Mart Stores, Inc. Global Procurement Regional General Manager of Bangkok Operating Group.
- GAP International Sourcing Inc. Country Manager

過往的永續經營是在強調企業要有好的產品、好的設計、好的品質、好的物流運輸以及好的價格。而現代的永續經營則開始關注企業的社會責任、企業對環境的照顧以及公司治理，這也是近年來在企業界非常大的轉變，各大企業開始紛紛投入ESG的策略擬定，甚至開創了永續長（CSO）這個關鍵角色。

每一位員工都代表著企業永續經營的動力，員工能永續下去，企業才能永續

企業永續經營的政策與實踐不只影響了消費者的購買決策與商業談判的加值，在人才招募上亦起到了重要的作用。 以我自己為例，我是被Wal-Mart的企業文化給深深吸引進而加入，它不僅影響了我的核心價值觀同時也改變了我對家庭的看法。39年的跨國企業工作期間，有三個核心價值影響我的職涯與生涯，這包含了尊重個人、服務客人、追求卓越。

尊重個人：組織要有意識地創造『尊重』的氛圍，在員工與組織相互尊重的環境中，員工能更好地發揮他的專長與技能，同時在管理上也能避免不當管理下的職場不法侵害風險。2017年Gallup（蓋洛普）調查顯示：當組織內有60%員工感受到自己的意見被重視，會有助於提升生產力、減少員工流失、降低事故率。

服務客人：這個客人包含對自己、對上司、對同仁以及家人。

何謂服務？舉例來說，當今天主管在下指令時能夠給予清楚的指令，讓員工有明確的依循就是服務員工。在工作現場中，很多時候會因為不對稱的資訊與指令導致任務無法前進或是溝通發生阻礙，如何設身處地的為團隊提供有價值的資訊，就如同我們提供消費者清楚的資訊有助於他們進行購買決策一般。

追求卓越：將員工視為一個完整的個體，一個人的卓越不僅僅是專業技術上的能力，亦包含身心上的福祉。在VUCA的世代，員工在適應環境的快速變化與因應組織變革的心理韌性，已被證明是成為卓越組織的關鍵指標。所以提供員工面對壓力的管理、適應快速變化的心理韌性等訓練已經是歐美大型企業對員工教育訓練的必修課。持續性的提供資源，促進員工在各方面上的提升。

現代員工照顧已經不只是噓寒問暖，而是依著員工具體需求，協助他們渡過困難情境才是留才關鍵

員工照顧並非只是用錢照顧，噓寒問暖、畫大餅式的給予藍圖。長期下來這不但可能造成員工對組織失去信任，亦會降低工作投入與動機。相反的，員工照顧要從最根本的認識與了解開始，認識每個人的差異性。

並透過正向管理，給予員工肯定、鼓勵，讓每位員工在自己的角色與位置上能夠有所貢獻，發揮潛能。

員工照顧可以分為二個層次，一是有形照顧：公司賺的錢懂得分享給員工；二是無形的照顧：提供員工在工作與生活面上的協助。

員工協助方案就是一個能與企業合力提供員工無形照顧的機制，透過短期焦點解決模式，協助員工縮短問題解決的時間，並在多元的專業支持下，為員工在工作與生活上的後顧之憂提供強而有力的後盾。舉凡職場人際關係、親子教養、伴侶溝通到稅務問題、相關民事法律糾紛。員工協助方案整合跨專業的心理、法律、財務、管理專家共同與企業分擔員工需求，為企業留住人才。

人都會犯錯：開放與擁抱錯誤的管理可減少企業損失

責難式管理不僅會驅使員工掩蓋錯誤，進而造成更大規模的企業損失，同時壓抑員工學習發展、建立當責文化的機會。

從鉅微多年的企業EAPs服務數據中，我們不難發現，許多工作職場溝通議題的諮詢來自於不良的溝通方法與不當的管理風格，這不僅造成員工身心壓力，亦影響其工作品質、穩定度，甚至缺勤導致損失工時。

我一直非常喜歡Wal-Mart的其中一個企業文化「Celebrate mistake」，某一年的全球年度大會的主題訂為「Sharing your mistake」當時邀請了全球的總經理們分享他們的錯誤經驗。就如同我說的，是人都會犯錯，高階管理層也不例外，重要的是，我們要如何理解錯誤、面對錯誤、解決錯誤、並讓錯誤不再發生。

當企業營造了開放、擁抱錯誤的文化，錯誤發生時，員工將不再掩蓋錯誤，能夠勇於面對即將迎來的問題，並將預知風險提出，讓組織有更多的時間與空間調整決策，減少損失。所有錯誤經驗將成為企業不斷追求卓越的基礎。

在心理安全的研究中提到，當員工處在一個充滿威脅的環境中，保持沉默是最安全的選擇。正是這種沉默剝奪了組織學習、快速反應與問題解決的機會，最終導致企業失去競爭優勢。

在我的經驗中，員工的幸福感、參與度和績效表現之間都是環環相扣的，愈快樂的員工參與度愈高，而參與度高的員工也展現出更高的生產力，缺勤率也大大降低。

主管不需要萬能，讓EAPs成為主管有力的管理工具

主管也是人，也會有軟弱、需要協助的時候，但我發現許多台灣的主管會強迫自己堅強，萬事全能，避免求援。在這個快速變化的時代，主管們不僅有自身績效壓力外，還要面對跨世代員工 / 團隊的管理。

在這樣雙重壓力下，主管也要回過頭來關注自己。當面對身心壓力失衡時，適時地求援，或當面對員工問題涉及到的面向不只是專業技術，還有身心議題時，尋求EAPs的合作，將有助於合力解決困難員工管理的問題。

我在此呼籲，企業要鼓勵主管使用EAPs服務。當我們協助主管處理後顧之憂的同時，也間接地協助了員工。

EAP

CONTENTS

第一季員工EAPs諮詢使用概況

EAPs專家專欄-EAPs與企業永續經營（ESG）

EAPs職場焦點議題-職場自殺預防策略

EAP職場焦點議題

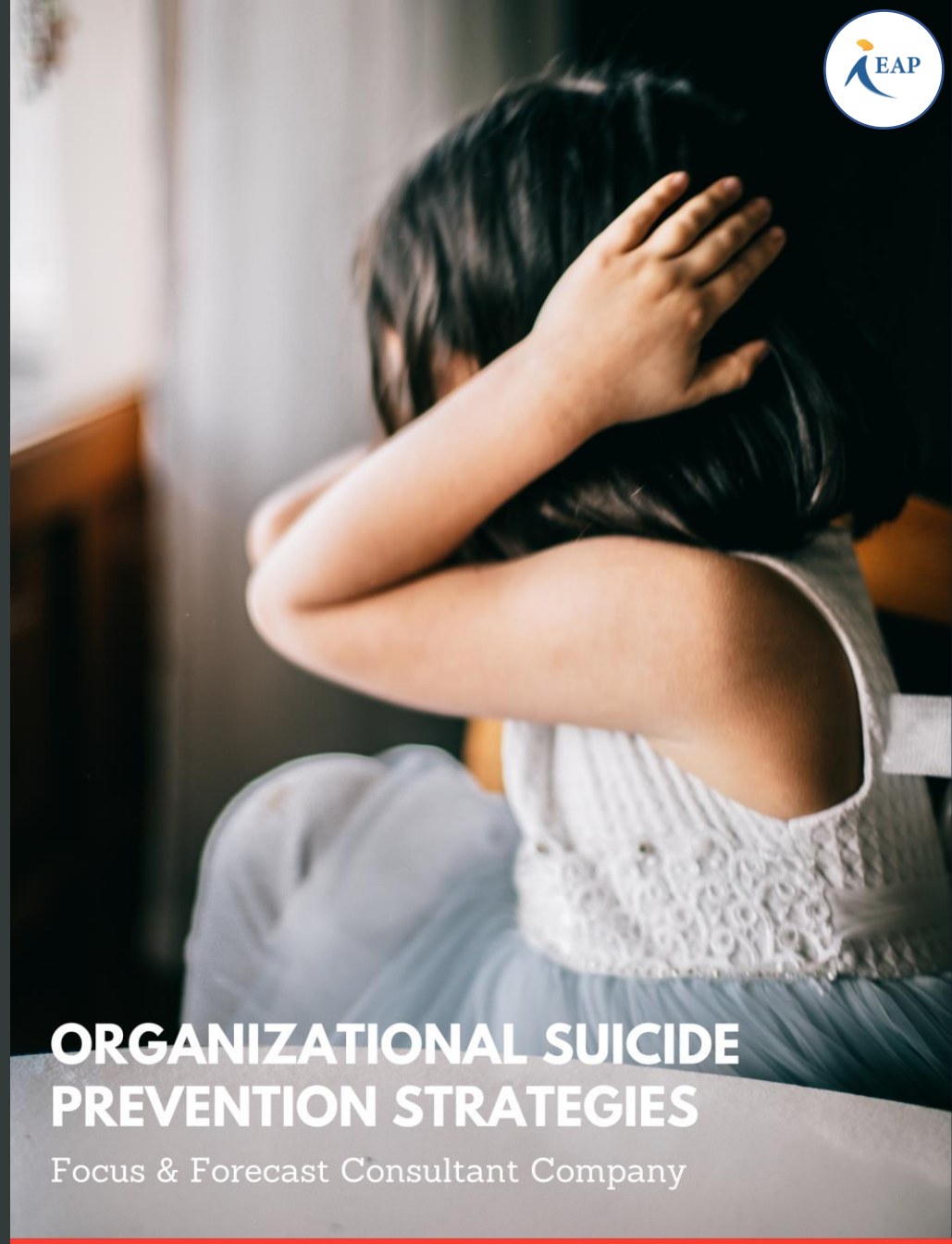
Organizational Suicide Prevention Strategies

職場自殺預防策略

組織應該做些什麼來預防員工自殺？又或者協助自殺倖存者，以及受其影響的團隊成員？研究表明，首先，領導者和管理者必須認識到職場中自殺的預測因素。然後，創造一個尊重和包容的工作環境，學會識別可能面臨風險的員工，並制定行動計畫。在員工自殺的情況下，確保你有足夠的資源與支持系統協助他們的同事提供心理急救、危機干預，以及短期和長期的支持。

- 全球都在關注的公共衛生議題：自殺防治
- 自殺的定義-破除自殺迷思與刻板印象
- 工作場所的自殺預測因素
- 企業 / 組織自殺預防策略-四個策略積極面對職場員工自殺問題
- 職場重大心理壓力預防管理三級管理法
- 組織裡的所有人都可以為自殺預防做出貢獻

職場焦點議題選取來自近期新聞事件、Google關鍵字搜尋趨勢、國際EAPA熱門議題

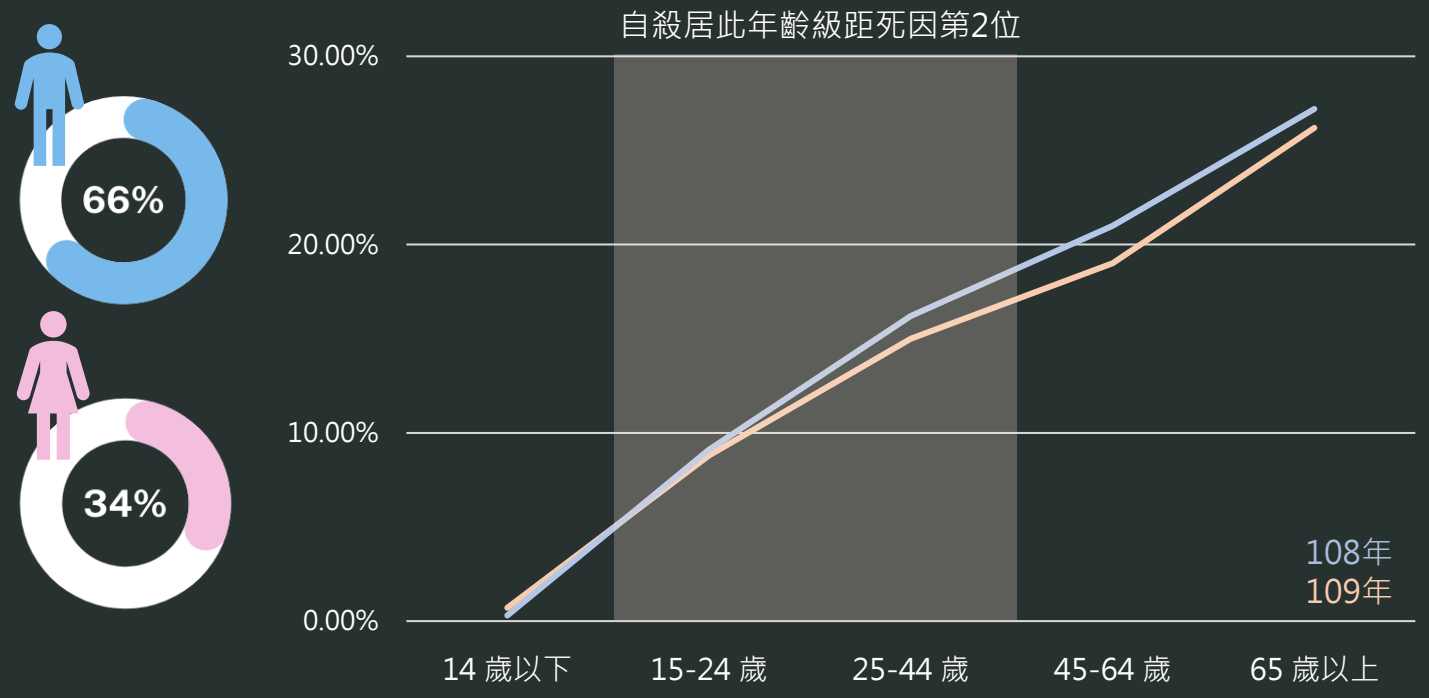


www.ffceap.com.tw

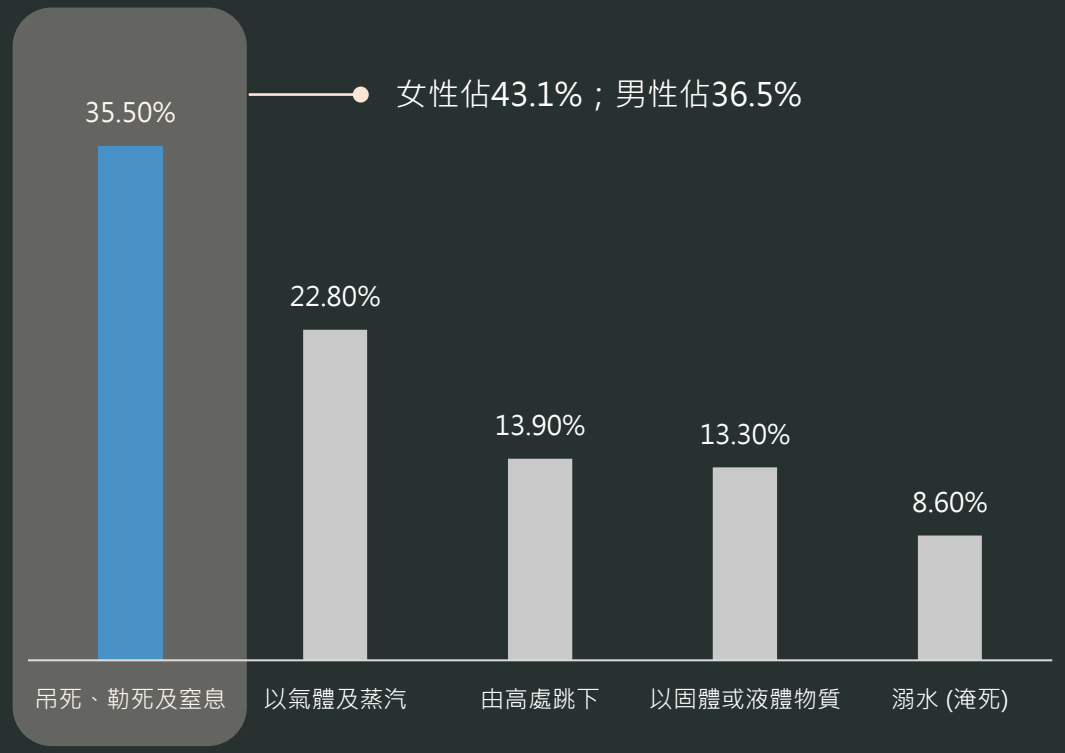
全球都在關注的公共衛生議題：自殺防治

每年全球約有70.3萬人自殺身亡，即每100例死亡中有1例是自殺，自殺未遂人數是自殺死亡人數的許多倍。在一般人群中，自殺未遂是最大的自殺風險因素。自殺是影響家人、社區和整個國家的悲劇，對死者親友造成持久的影響。自殺發生在生命週期的各個階段。（世界衛生組織WHO）

根據台灣衛生福利部統計資料顯示：自殺死亡仍居國人主要死因居第11位。109年自殺死亡人數較上年（108年）減少5.4%，顯示去年國內疫情並未增加自殺風險。然而，男性自殺死亡人數是女性的兩倍；**另以年齡區分15至24歲及25至44歲死亡人口中，自殺均居死因第2位**，且25至44歲自殺死亡率更占15%。圖一自殺死亡占比兩年度均有呈現相同趨勢，年齡層愈高，自殺死亡率愈高。另圖二中揭示109年台灣自殺死亡方法，以吊死及窒息死亡占最多數達35%，其次為汽體及蒸汽（22.8%），接續為跳樓自殺（13.9%）。



【圖一、109年自殺死亡的男女比與年齡占比】



【圖二、109 年全國自殺方法別自殺死亡人數及占率】

References :

- 衛生福利部統計處109年死因統計結果分析。
- World Health Organization（WHO）— Suicide prevention.

自殺的定義-
破除自殺迷思與刻板印象

世界衛生組織（WHO）對自殺定義為：個人有意識的企圖傷害自己的身體，以達到結束自己的生命之行為。一般依程度分：

自殺意念(suicide ideation)
指有自殺的想法但並無具體計畫及行動。

自殺威脅(suicide threat)
指以口語或書面表達自殺的想法，但並無行動。

作態性自殺(suicide gestures)
指以不至於死亡的自殺行動來表達其真正的目的，或以自殺做為達成某種目的的手段。

自殺企圖(suicide attempt)
指有自殺的想法、計畫及行動，但未成功。

自殺成功(completed suicide)
指有自殺的想法、計畫及行動且自殺成功。

自殺都很突然，大部份自殺是先前沒有徵兆的吧？

研究指出有80%自殺的人會留下警訊，一些線索是明顯的，一些是難以捉摸的，所以學習辨識這些警訊及如何應對是非常重要的哦。

和想自殺的人談論自殺會提高他們自殺的危險性？

國內外研究均指出，『談論自殺』並不會促使自殺，相反的『 有助於協助他們釐清自殺想法』 。

自殺者通常都不會尋求協助對不對?

50%個案在自殺前一個月內曾求助醫療系統；30%在自殺前一週內看過醫生；13%曾看精神科。

唉~我覺得能力好的人可能比較沒有自殺風險吧？

能力好不代表挫折忍受度高、心理韌性強。若原本就承受高期望，其所感受的壓力也比一般人高，在沒有良好的壓力應對方法或充足的支持管道，風險指數反而會提高。

References：
- World Health Organization（WHO）— Suicide prevention.
- 自殺防治守門人訓練-劉慧華諮商心理師

工作場所的自殺預測因素

自殺是一種複雜狀態的集合，它受到幾個交互生命因素變項的影響，包含個人特質、所處環境和使用致命手段的機會。因此，識別有自殺風險的員工是一個複雜的過程。西維吉尼亞大學研究表明，綜觀這些因素中，一個重要影響的因子是員工的工作經驗，它包括工作本身的特徵（例如，有意義、自主性、多樣性）和與同事的社交互動。

研究學者回顧了500多項與工作和自殺相關的研究，揭示預測員工自殺想法和行為的與工作相關的因素，確定了社會和心理痛苦是自殺相關行為的主要原因。根據自殺的人際理論，社會痛苦的發生是因為個人無法與他人建立有意義的聯結（孤立、霸凌），或認為自己是他人的負擔。另一方面，自殺的心理痛苦理論關注的是精神痛苦或重大創傷的心理痛苦。經歷過這兩種痛苦的人可能會通過自殺來結束他們的痛苦，特別是當他們認為他們的處境是不變的或無望的時候。

工作場所本質上是一個社會機構。雖然它們可以提供一種社區感，但它們也可以產生社會痛苦和心理痛苦的感覺。研究文獻綜述了許多因素可以預測員工與自殺相關的想法和行為：

- **個體因素**：人際關係、工作與家庭衝突、失業、工作倦怠、疲勞。
- **工作要求**：管理風格、工作量、壓力源、工作時長。
- **工作特徵**：工作的意義性、自主性與多樣性。
- **工作環境**：辦公環境友善程度和安全性。

References :
- What Employers Need to Know About Suicide Prevention, Kayla Follmer & Matt C. Howard, Harvard Business Review.
- 社國法人台灣自殺防治學會網站：https://www.tsos.org.tw/web/home

企業 / 組織自殺預防策略-四個策略積極面對職場員工自殺問題 I

創造相互尊重的工作環境

社會聯結對於滿足員工歸屬感是至關重要的。組織可以通過建立導師計畫（mentoring programs）和鼓勵以團隊工作型式來培養一種社群關係，這種方式允許員工分享想法和合作來實現目標。為員工提供非正式人際互動的機會，也可以建立社會聯結。這樣的方式已被證明可以有效預測工作滿意度和幸福感。

識別可能面臨自殺風險的員工

一線主管、人力資源人員和職護是識別有自殺風險和需要幫助的員工的重要守門人。儘管這存在一些挑戰，但管理者能理解自身角色與預防危機事件的相關性是很重要的，這樣他們就可以敏感於員工需求，並適時提供支持與資源。即使員工沒有明確表示有自殺想法，『關懷』亦能使主管對員工的需求與身心狀態有更多的瞭解。

管理者可以從日常觀察留意員工的語言和行為，這些訊息有助於主管敏感員工的異常表現，例如：某人正在經歷痛苦，如退縮、焦慮、情緒波動，或喃喃自己成為他人的負擔而感到絕望。若針對上述觀察，那麼管理介入將是有價值的。管理介入可以包括關心員工，並將員工轉介給可用的心理健康資源（例如，員工協助計畫，心理服務提供者等）。

伸出援手並提供額外的支援不會造成傷害。換句話說，管理者不應該害怕出錯。同樣重要的是，營造團隊相互關照的氛圍，讓員工樂於向他人伸出援手，促進友善工作環境，得以最大程度地避免孤立、疏離等無助感，進而降低自殺意念。

References :
- What Employers Need to Know About Suicide Prevention, Kayla Follmer & Matt C. Howard, Harvard Business Review.

企業 / 組織自殺預防策略-
四個策略積極面對職場員工自殺問題 II

制定危機應對的行動計畫

這方面的準備工作包括對主管進行敏感度方面的培訓，學習應對艱難對話的技巧，以及制定危機發生時可以實施的行動計畫。為了在危機當下可以迅速和適當地採取行動，各組織應編制一份決策流程圖，概述在出現緊急風險時應聯繫誰以及以什麼順序聯繫。

主管還應該熟悉組織內可用資源的清單，並向員工公開這些資源，包括公司所提供的EAPs聯繫資訊、心理健康和社區資源等。

最重要的是，主管應與員工（尤其是那些處於風險的員工）保持持續的關懷，以評估他們的健康狀況，傾聽員工的擔憂，而不是做出評論。這些對話為主管提供了機會，告知員工可用的資源，讓員工知道，他們在工作場所是被支持和關心的。雖然主管通常是重要的守門人，他們可以觀察員工行為的變化，但他們的主要角色是為員工提供資訊和資源，以尋求幫助——主管**不應期待自己能完全解決員工的困境**。保持這個界線對於確保主管的身心健康也是很重要的。

組織事後介入策略

組織無法全面防堵所有的自殺個案，但當危機發生後，組織需要一個事後介入計畫來穩定當事人、團隊夥伴、甚至是個案家屬。

當自殺事件發生後不久，管理者的反應就進入了急性階段，需要保護逝者的隱私，迅速而清晰地溝通以平息謠言或錯誤資訊，並為家屬提供實際幫助。短期的應對措施包括識別受影響的員工，並通過EAPs以及其他資源為他們提供支持。重要的是，並非所有員工都會受到同樣的影響，悲傷的表現也會有所不同。在這個時間範圍內，必須有彈性和更多的同理，給予員工時間和空間來哀悼。

職場重大心理壓力預防管理
三級管理法「投資預防，勝過補網」

一級管理

改善壓力源

- 工作環境
- 工作條件
- 工時過長
- 工作方法

二級管理

壓力反應管理

- 壓力認知
- 心理韌性
- 紓壓技巧
- 支持系統

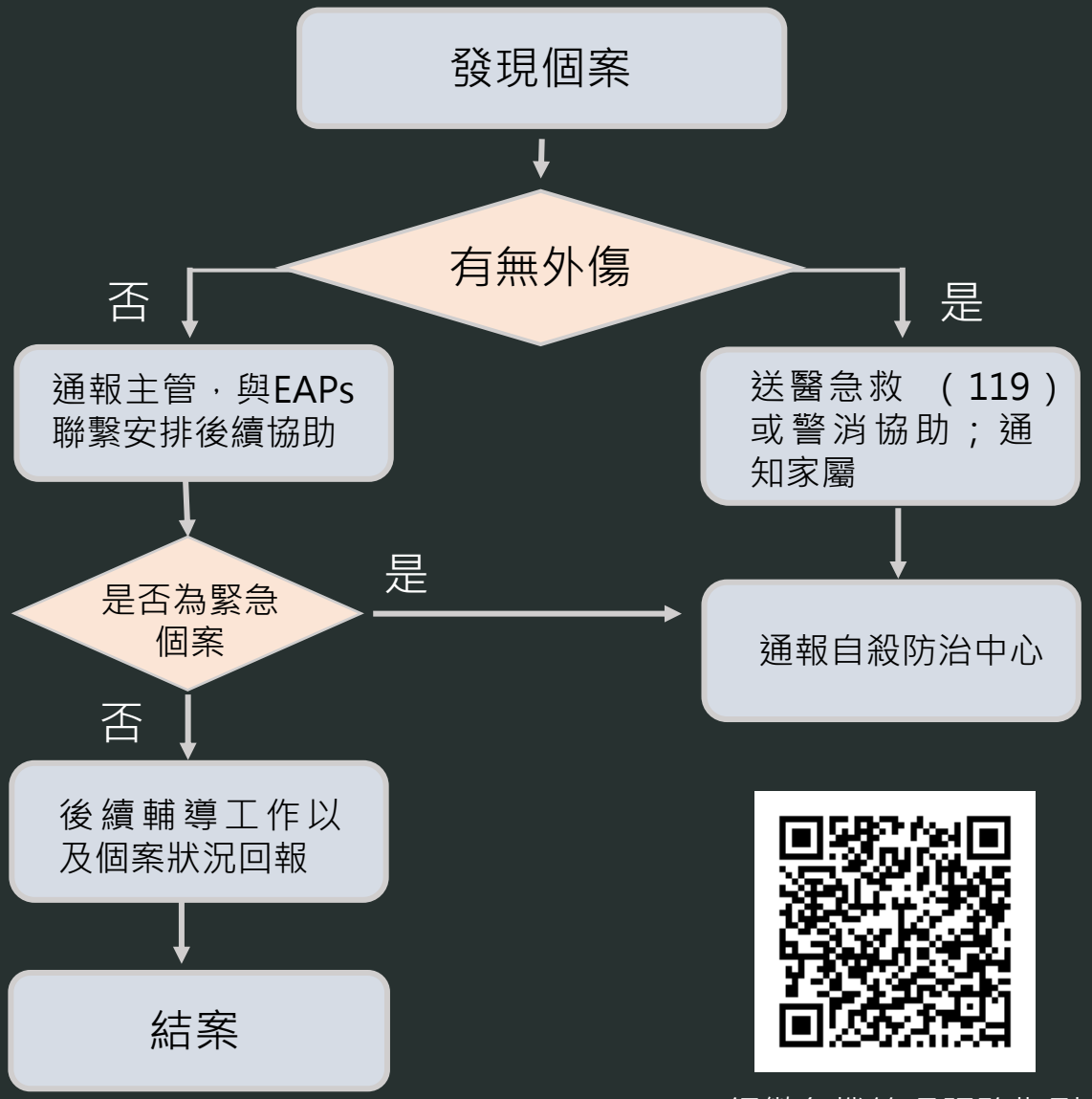
三級管理

復健管理

- 個案轉介
- 服務追蹤
- 復職協助
- 職務調整

References :
- 職場社會工作-以員工協助方案（EAPs）為導向的實務

簡易自殺防治標準作業程序 SOP



鉅微危機管理服務指引

References :

- 職場社會工作-以員工協助方案（EAPs）為導向的實務

組織裡的所有人都可以為自殺預防做出貢獻

若發現員工**正在**進行自傷 / 傷人行為

請 **立刻** 撥打 **119 / 110** 尋求救援

相關專業資源

社團法人台灣自殺防治學會

全國各地心理衛生中心資源

1 問 — 主動關懷 積極傾聽

2 應 — 適當回應 支持陪伴

3 轉 — 轉介專業 資源介入

DOUBLE F Focus & Forecast 鉅微管理顧問公司
Focus & Forecast Consultant Company

全方位EAPs

SOLUTIONS TO OPTIMIZE FOR EMPLOYEE PERFORMANCE & ORGANIZATIONAL PRODUCTIVITY

致力於改善員工績效 提升組織生產力

LINE: @577dtyxl
+886 2 37653313
request@ffceap.com.tw

發 行 所：鉅微管理顧問股份有限公司
總 編 輯：梁又升
總 校 閱：盧瓊玲

www.ffceap.com.tw