



衡量工作场所的心理 健康程度

许多人都意识到在工作中关爱心理健康的重要性，
但有时很难知道如何开始行动，或者事情进展如何。



关键点

衡量工作场所的心理健康程度并不困难，并能带来以下益处：

- ◆ 弄清楚哪些方法可以让您的工作场所更有利于心理健康，而哪些方法没有效果
- ◆ 解决与您的组织或工作场所相关的具体挑战
- ◆ 遵守工作健康和安
全义务
- ◆ 改善您的业务实践并实现目标
- ◆ 改善您和员工的心理健康

衡量心理健康的重要性

衡量是持续改进方法的关键。

确认
机遇、挑战和有待改进的领域。

计划
如何解决这些问题。



审查
行动是否带来变化，并为持续改进提供参考。

行动
根据您的计划解决问题。

衡量工作场所的心理健康程度

▶ 1. 确定目标

了解您想要实现的目标以及需要关注的领域有助于您确定需收集的数据。

可以考虑将心理健康工作场所蓝图中提出的三大支柱作为起点：

- 保护**
识别并管理与工作相关的心理健康风险
- 回应**
识别并回应遭受心理疾病或痛苦的员工，并为其提供支持
- 促进**
认可并加强工作中有利于心理健康的积极方面

衡量工作场所的心理健康程度（续）

▶ 2. 使用现有数据源

要了解工作场所情况，收集日常运营数据是简单而有效的方法。您可能已经收集了所需的大部分数据。您还可以通过观察、工作日记或问卷调查来收集新数据。

请记住，您需要考虑如何使用、保护、存储和处理您收集到的个人信息。《1988年隐私法》和《澳大利亚隐私原则》规定了管理此类数据的规则和责任。

本指南列出了“保护、回应和促进”三大支柱的示例措施，包括：

- 员工记录（例如休假、辞职、工伤赔偿）
- 工作记录和日记（例如工作时间、任务、职责）
- 工作场所互动（例如员工之间、员工与顾客/客户之间）
- 财务数据（例如工伤费用、时间损失、心理健康资源）
- 员工会议
- 一对一沟通
- 问卷调查
- 身心健康自我检查

▶ 3. 解释数据

解释数据可以帮助您审查自己的行动并规划新的行动。以下问题可以帮助您揭示数据背后的故事：

- 与预期、过去的结果、基准或经验法则相比，您的表现有何变化？
- 数据说明了有关某个问题或疑问的什么信息？
- 对于结果还有其他解释吗？
- 是否缺少任何数据？
- 其中有任何结果相互冲突吗？

▶ 4. 传达结果

与您的团队分享衡量组织进展的计划是一个好主意。这可以建立信任并鼓励员工参与，从而更有可能收集到有用的信息。有时，与组织外部的人员（例如顾问、顾客或客户）分享结果可能有助于宣传组织的成就和表现。



成功秘诀

- 妥善保存记录——以便查看长期趋势。但请记住，记录的保存需要保密和确保安全。
- 考虑如何使用问卷调查——免费在线调查很有用，因为它们提供了所有问题并附有详细的说明。但如果员工人数较少，调查就无法做到匿名。
- 记住，测量可以改变行为——当员工知道自己正在被观察或有动力去实现某个目标时，他们通常会改变自己的行为。
- 警惕意外后果——有时，目标可能会产生相反的结果（例如，设立目标来减少冲突可能反而会增加压力）。
- 请注意一些常见的误区：
 - 与您的问题无关的指标并不会带来额外价值。
 - 单一的措施或指标可能无法说明全部情况。
 - 问题的产生可能不只有一个原因——通常会有多种因素造成。



如果您或您认识的人需要支持，我们的[紧急援助页面](#)列出了您现在可以联系的支持服务。紧急情况下请拨打 000。