



衡量工作場所的心理 健康程度

許多人都知道工作場所心理健康的重要性，但有時很難明白應從哪裡開始，或事情的進展如何。



要點

衡量工作場所的心理健康程度並不困難，並且這樣做可以幫助您：

- ◆ 弄清楚哪些做法可以使得工作場所更有助於心理健康，而哪些作法是無效的
- ◆ 解決與您的組織或工作場所相關的特定挑戰
- ◆ 遵守工作健康與安全義務
- ◆ 改進您的業務實踐並達成目標
- ◆ 改善您和員工的心理健康

為什麼衡量很重要

進行衡量是得以持續改善的關鍵。

確定機會、挑戰和需要改進的領域。

計劃如何解決這些問題。



進行審查，確認採取的行動是否有帶來改變，並以此獲得持續改進的資訊。




採取行動以根據您的計畫解決問題。

衡量您工作場所的心理健康程度

▶ 1. 確定您的目標

了解您想要實現的目標以及要關注的領域可以幫助您確定需要哪些數據。

您可以根據心理健康工作場所藍圖中列出的三大支柱開始行動：

-  **保護**
識別和管理與工作相關的心理健康風險
-  **響應**
識別並做出回應，從而支持遭受精神疾病或心理困擾的人
-  **推動**
了解並加強工作中有助於良好心理健康的積極方面

衡量工作場所的心理健康程度（續）。

▶ 2. 使用現有資料來源

從日常營運收集數據是簡單有效的了解工作場所方法。您可能已經收集了大部分所需的數據。您也可以透過觀察、工作日記或調查問卷來收集新的數據。

請記住，您需要思考應如何使用、保護、儲存和處置您收集到的個人資料。《1988年隱私權法》和《澳洲隱私權原則》規範了管理此類資料的規則和責任。

本指南提供了保護、應對和促進支柱的範例措施，包括：

- **員工相關記錄**
(例如：休假、辭職、工傷賠償)
- **工作記錄和日記**
(例如：工作時間、任務、職責)
- **工作場所互動**
(例如：員工之間、員工與顧客／客戶之間)
- **財務數據**
(例如：受傷成本、損失時間、心理健康資源)
- **員工會議**
- **一對一聊天**
- **問卷調查**
- **健康自查**

▶ 3. 解讀您的數據

解讀數據有助於審視您的行動並規劃新的行動。這些問題能幫助您揭開數據背後的故事：

- 與原定預期、過往結果、基準或經驗法則相比，您的績效有何變化？
- 數據為您提供哪些與問題和疑問有關的資訊？
- 對於過往結果還有其他可能的解釋嗎？
- 您是否缺少任何數據？
- 各結果之間有互相矛盾的地方嗎？

▶ 4. 傳達您的結果

將組織進展的衡量計畫分享給團隊是一個好主意。這可以建立信任並鼓勵大家參與，使您更可能收集到有用的資訊。有時與組織外部的人員(如顧問、顧客或客戶) 分享結果可能很有幫助，可以傳達您的成就和績效。



成功秘訣

- **保留完整記錄**— 這樣可以更輕鬆地查看一段時間內的趨勢。但請記住，要確保記錄保密且安全。
- **思考如何使用問卷**— 免費線上問卷可能很有用，因為問卷已包含所有問題並附帶詳細說明。但如果您的員工人數不多，這類調查可能無法做到匿名。
- **請記住，衡量可以改變行為**— 當人們知道自己正在被觀察或有實現目標的動機時，通常會改變自己的行為。
- **留意預料之外的後果**— 有時，樹立目標可能帶來相反結果(例如：減少衝突的目標可能導致壓力增加)。
- **需要留心的常見陷阱：**
 - 與您問題無關的指標不具有額外價值。
 - 單一衡量標準或指標可能無法說明問題的全貌。
 - 問題可能不是由單一原因造成，通常會有幾個影響因素。



如果您或您認識的人需要支持，請前往 [緊急幫助頁面](#) 查看您可聯繫的支援服務列表。如有緊急情況，請致電 000。