

專題採訪

職護一二事

- **相關職稱：**廠護、職業安全衛生護理師、勞工健康服務護理人員、事業單位護理人員
- **相關法規：**勞工健康保護規則第3條規定：「事業單位之同一工作場所，勞工人數在300人以上者，應視該場所之規模及性質，僱用或特約從事勞工健康服務之醫師及僱用從事勞工健康服務之醫護人員，辦理臨廠健康服務。」
- **相關職能：**(六大核心職能)工作者健康風險評估、健康照護、健康監測、健康管理、健康促進，以及專業、倫理與法令
- **相關要求：**護理師證照，一般尚依企業要求急救證照或臨床經驗

直擊職護工作一

專訪台積電葉洵惠經理

葉洵惠

臺大護研所碩士，曾任臺大醫院護理師、仁德醫專講師，走入職護領域至今九年，現任台積電健康促進管理課經理，並任台灣事業單位護理人員學會常務理事

葉洵惠經理 口述
蕭聿雯 主訪
潘宇珍、陳杏汶 整理



我如何介紹職護工作

我和新人都是這麼說的：「在臨床中，你照顧的是病人，病人跟我的關係就是醫病關係。但假設你是職護，你照顧的對象是你的同事，是健康的人，那你的同事有什麼樣態？你協助他的目的是什麼？」

你的同事樣態就是上班的人。你協助他的目的是讓他盡量健康地待在職場上，甚至幫助他更有能量、更有能力、心理狀態更好。由此出發，就可以理解我們的工作重點。

從臨床來的職護新人通常也會面臨照顧數量上的巨大差異。我們在臨床上是一個人照顧幾個人，通常是個位數字。不管怎麼說，都不會是數百數千人；但職護的法規最低標準來說可能300位員工才有1位職護，做事方法絕對是不同的。我們必須要把資源優先給風險較高的族群，對於相對健康的族群要用方法讓他們願意做好自我照顧。

台積電的職護工作內容

健檢與追蹤

健康監測主要透過健檢和後續追蹤，比方新進人員一定有健檢，特殊作業變更時也會安排健檢。公司在職員工每年也有健檢，針對工作型態或環境特殊的人，我們也會特別規劃健檢項目。

調整健檢項目時也要注意，有些從國外來的員工，在國外法律環境下不喜歡健康資料被知道，這是因為他們相當重視歧視的問題，公司不能因為非關工作的個人因素來 fire 員工。但在國內，人們似乎期待受到公司照顧，思維不同，所以國內的職安法規在國際來說是相當先進的，只要徹底執行就可見效。

評估族群風險

職護要收集人與環境的相關資料評估照護對象的風險程度。這可以分環境與個人兩方面，環境方面例如這個人會暴

露在游離輻射下，我們就會給他一個輻射臂章，監測輻射劑量，每年也會追蹤他的健康有沒有受到影響；個人方面例如懷孕婦女身體狀態會和一般人不同，要特別做母性健康保護。針對環境方面、個人方面，找出高危險群；然後再對環境與個人方面，做適當的危害控制。

以台積電來說，年度健檢後大約有1%的人歸為高風險族群，例如血糖太高，區分的標準是異常的情況應該要盡快接受追蹤或治療，像這種的員工我們就要個別針對他的問題來照護，即使就醫之後可能還是要固定測血糖，沒有來測我就要主動追蹤。另外，比方說有人從高架墜落，那我提供的就是緊急照護、就醫，然後後續追蹤到他能回來上班。

當高風險族群的照護行有餘力，我們就會追蹤管理歸為中風險族群約14%的同仁。其他85%的低風險族群，我們希望可以透過半自主的活動讓他來參加，用雙方合作的方式達到效果，比方減重、戒菸或心理講座等。

緊急照護與傷病處理

這是護理專業上不可被取代的功能。這也是為什麼我認為應屆畢業生並不適合擔任職護，一定要走過2~5年內外科、急診、加護病房者，才會有穩定的應變能力。

實務上真正碰到有病或有傷的情況非常少，我們大部分的工作都還是在預防管理的層面。公司其實好比一個社區，罹病率、受傷率就跟平常整體社會國家差不多，所以緊急狀況很少碰到，但一旦碰到，絕不可出錯。

另外，比較特別的是公司的員工還有假日跑來找我們換藥。因為職護在包紮換藥的技術很好，也用心衛教，比起醫院更細緻體貼，有些員工還會一天來兩次。有關自己或家人的健康問題，員工也都會來問我們，對我們的信任度很高。

員工諮商與關懷

員工的心理壓力會影響到他的生產力。我們透過問卷，了解到壓力過高的個體，會鼓勵他和心理師諮商。諮商受到心理師法、和個人資料保護法的保護。除非諮商內容與工作有關，需要主管加入協調，那麼必須要在徵詢本人同意下，才能讓主管知道或加入。

若我們將員工健康照顧好，員工喜愛或依賴我們給的照護，就會願意留在公司，職護對公司也就有所貢獻。

不簡單的工作

與臨床工作有別

職護工作並不簡單，複雜度也高。你可以試著想像你今天要管理一家綜合醫院，有很多的科別、疾病嚴重度不同，還要和很多家屬互動，很難像在固定一個科別，用「一招半式懂天下」的方式來照護。

另外一個與臨床有很大不同的地方為成就感的來源。念護理的人通常都有想幫助人的心，而在臨床上很快就會有成果，比如說病人「躺著進來、站著出去」，這就是一種成就感；但反觀職護推行個案管理與健康促進，勸一個人來可能就要兩年！更何況有些人真的是講不聽，不願配合健康行為。

我都告訴我的同仁記得一個原則：「你先保護你的員工，若員工不給你保護，你就留下提供協助的紀錄。」總括來說，減少公司風險、增加公司獲利，就是職護成就感的來源之一。

還有一個重點是，你要找到當初為什麼對職護有興趣。我的經驗中常遇到的離職原因有：工作量比想像中大、輪班等。許多人從臨床工作轉職到職護領域所希望的就是不要輪班，但因為生產線的關係，有些職護是會有輪班制度的。



▲葉洵惠經理所引領的工作團隊，致力於推動台積電員工之健康促進及健康管理，不僅對員工及公司的貢獻大，更獲得衛生福利部健康管理獎之肯定

葉經理現身說法～職場健康促進活動經驗分享

提升健康意識

我以前在臨床時看到因為慢性病控制不良的人到後來非常嚴重，就會覺得如果可以提早控制該有多好。所以預防的觀念就是最好早做，但「很早做」通常是「感覺很不重要」！所以我們會準備一些「說帖」來和員工溝通，比方說「您的血壓高雖然沒感覺，但其實已經到了健保的治療標準，您不覺得應該要處理嗎？」類似這樣。

好玩就想參加

我們在減重活動中用過一個運動記錄軟體，軟體中會將各種運動的能量都轉換成步數，轉化成軟體中人物繞行臺灣的距離，那使用者就可以看到，我游泳總共多久，等同從新竹走到臺中！

之前還有採用過推薦禮的行銷手法，推薦2~3人參加活動，就能領到一個設計過的公司識別證套，上面本身也隱藏了一些資訊，如健康中心、諮商中心的電話或者是「健康中心始終和你在一起」等標語，因為這個小物對每位員工來說都很實用，所以非常受到歡迎。

必殺技！主管看著你

這是我們力行過的有效方式，比方說我們去跟安全衛生委員會報告時，就會在主管面前比較不同單位的異常率，主管就會在乎了。主管在意，就可能鼓勵或帶動員工注意自身健康；健康促進活動單方面做，效果絕對不如讓服務的對象也發自內心地重視來得好。



非屬護理專業的工作，職護應該要做嗎？

每個職場都有它的特性。建議求職時就應該要了解清楚公司的期待，職缺釋出時都會列出工作內容，往往各項都很合理，但重點就在最後一項「其他交辦事項」，應該要問清楚：公司期待我做什麼？公司知不知道我該做什麼？如果面試官在當場都講不出來，有可能錄取後職護就會受到不當的安排。

會不會這樣，與公司的大小規模無關，小公司不見得不好，只是比較容易受到人的因素影響。大公司通常比較在意企業形象，往往會對職護這塊比較重視，尤其股票上市公司更有「企業社會責任報告書」可供大眾檢視，求職者就更好參考。

再者，若已任職的職護被要求執行非專業相關業務，可以和主管溝通，讓自己先將法規訂定的部分做完，若有其他需協助事項再安排進來。很多事情看似非屬護理，但可能和健康相關，比方福利委員會（員工福利）或餐廳（營養），如果工作有餘，公司規模又不大，可以貢獻一己之力也應該是合理的。但與健康完全不相關的行政工作不在討論之列。