



香港城市精神健康聯盟

City Mental Health
Alliance HK

香港職場心理健康 - 問卷調查

2022年12月



前言

2020 至 2022 年期間，全球新冠疫情持續，香港深受政府就檢疫、公共及私人設施限聚措施、疫苗接種及檢測等政策變動所影響。公司紛紛實施彈性工作安排，如網上會議等措施，與 2020 年之前相比，工作模式及環境的常態有著重大改變。

全球疫情導致經濟衰退，工作安排亦要作出相應變動，對於專業服務行業的香港僱員而言，工作及財務情況都更不穩定。此外，香港經歷數波新冠疫情，引發僱員對自身健康和安全的擔憂。而照顧兒童和年長家人的壓力及不確定性也隨之增加。

香港城市精神健康聯盟（CMHA HK）2022 年僱員心理健康問卷調查涵蓋上述範疇，以及其他工作場所和自身壓力等範疇。問卷調查會以 2017、2018 和 2020 年的調查結果作為基礎，研究影響香港專業服務行業員工心理健康的工作場所措施和重要外在因素，繼續為 CMHA HK 提供相關的重要縱向數據。

為僱員提供心理健康的支援對公司而言越趨重要。這幾年氣氛不穩，為僱員提供心理健康的支援除了是公司的責任，也是維持公司生產力、可持續性及增長的重要措施。現時，心理健康已是公司高層必須關注的事項。僱員對於公司的心理健康支援措施的意見，以及措施的影響力，更是 CMHA HK 研究的重點，希望能為公司提供資訊。

2022 年問卷調查的主要研究目的為：

1. 了解全球新冠疫情期間，工作場所措施的變動如何影響香港專業服務行業僱員的心理健康
2. 調查僱員對於僱主創造心理健康工作場所努力的意見及相關措施的效果
3. 了解在 2020 年研究中找出的問題是否已得到改善。並根據 2022 年的數據，指出未來幾年需要重點改善的範疇。

CMHA HK 僱員和工作場所調查涉及兩大方面：

- **投入方面**——透過我們的「豐盛職場」年度評估，讓公司就支援員工心理健康實施的策略及措施，進行自我計估，找出仍可改進的空間。
- **產出或僱員方面**——我們的僱員心理健康問卷調查會研究員工如何應對工作場所和外在壓力，以及他們對僱主提供的資源、服務和活動的使用和評估。

這兩項調查均會根據我們的主要文件[香港城市精神健康聯盟 - 豐盛職場指南](#)進行。指南就有效提升工作場所心理健康的策略，以及提供支援員工心理健康的資源及計劃，提出相關標準和措施。結合 CMHA HK 的重要資源，提供創建心理健康工作場所的全面方法，以及評估工作場所心理健康和員工健康的量化測量工具。

2022 年，CMHA HK 向所有成員公司提供**僱員心理健康問卷調查**，透過外部調查提供獨立的員工數據。由於許多成員公司現時會定期進行內部員工健康調查，有些公司決定不參與 CMHA HK 僱員心理健康問卷調查，以提高內部調查的參與率。最終有 13 間成員公司，共 396 名員工完成問卷調查。

需要注意的是：

- 本問卷的所有受訪者自願和匿名參加問卷調查。
- 針對經歷心理健康問題受訪者的分析主要基於他們的自我評定。
- 在問卷問題和結果中，「心理健康問題」這一術語都用來指代「心理健康狀況不佳」，因為這一術語涵蓋更多的潛在受關切領域且對受訪者而言可能更為熟悉。
- 所有參與調查的機構均為 CMHA HK 的成員公司。
- 某些今年參與的公司（但不是全部）也參與了 2018 和 2020 年的問卷調查。

我們希望讀者將本問卷調查結果與 CMHA HK 其他的研究或其他機構的相似研究進行對比時考慮以上因素。

主要研究結果 # 1:

自 2020 年起，香港的心理健康問題明顯增加，與新冠疫情相關的壓力源持續對員工的心理健康造成負面影響。

僱員心理健康問題的普遍程度

2022 年接受問卷調查的香港僱員中，40% 表示在過去 12 個月曾經歷心理健康問題。相比 2020 年的 27% 和 2018 年的 23%，數字明顯增加。

心理健康問題增加可能與全球新冠疫情帶來的不穩定氣氛和壓力來源有關，但也可能反映出僱員對心理健康問題的意識和認知有所提高，態度也更為開放。

調查各個員工群體的心理後發現，行政人員經歷心理健康問題的比率從 2020 年的 15% 上升到 2022 年的 41%，增幅最大。2020 年，初級管理人員/高級員工和初級員工經歷心理健康問題的比率最高，分別為 32% 和 36%，而 2022 年的比率則較接近平均水平，分別為 42% 和 41%。

過去 12 個月曾經歷心理健康問題的香港僱員

2018, 2020, 2022; 佔受訪者百分比; N=424 (2018), N=732 (2020), N=319 (2022)

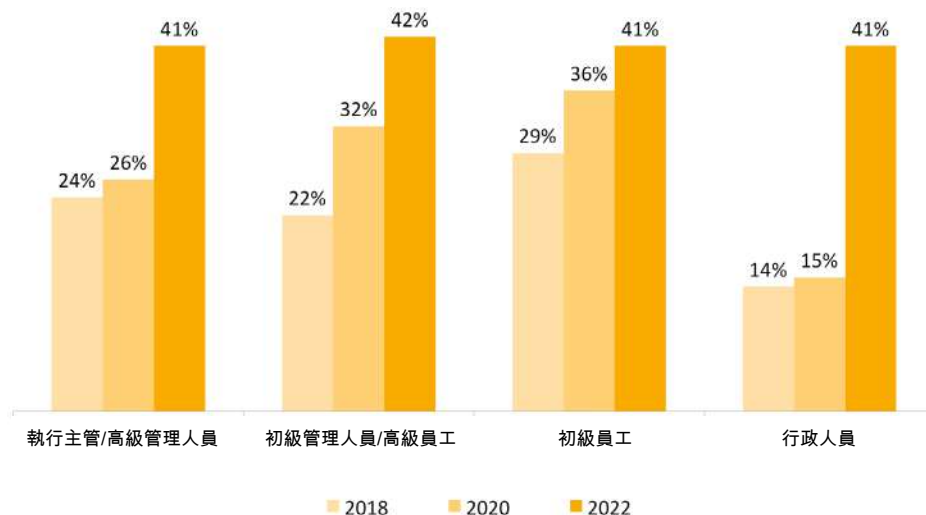


圖 1
數據來源 CMHA HK
僱員問卷調查 2022
, 2020, 2018;
CMHA HK 分析

詳細分析數據後發現：

- 20-40 歲僱員經歷心理健康問題的比率較高，比率為 46%，而 41-70 歲的員工為 32%，這可能反映出僱員年資較淺時的外在壓力、與中層管理人員相關的心理壓力，或他們對心理健康的意識更強，更願意承認這些壓力源。
- 有育兒責任的僱員經歷心理健康問題的比率為 34%，低於平均水平；而初級管理人員也一樣，比率為 35%。

影響僱員健康的主要壓力源

對僱員健康產生負面影響的三大壓力源為：



旅遊限制 (51%)



工作時數 (40%)



新冠病毒 (34%)

不論資歷或職位，所有僱員都認為旅遊限制為最大壓力源。72% 總監/高層管理人員認為旅遊限制是壓力源，比率高於駐港外籍員工的 64%。

2020 年，隨著新冠疫情爆發，亞太地區員工面對的三大壓力源分別為：擔心感染病毒 (38%)；缺乏社交活動 (35%)；以及擔心失業 (25%)。兩年過去，感染新冠病毒仍然是香港僱員的主要壓力源 (34%)，而擔心失業這個壓力源下降至 9%。2020 年，43% 家有 10 歲以下孩童的亞太地區僱員將照顧子女列為主要壓力源。2022 年，同比下降至 25%，現在對於家有孩童的香港僱員來說，這已經變成一個中度壓力源。

有心理健康問題的人更痛苦

對於表示在過去 12 個月曾經歷心理健康問題的僱員，所有壓力源導致的壓力水平都較高，尤其是因工作中缺乏支援；與同事和經理的關係；以及欺凌和騷擾所帶來的壓力。

數據強調越來越多僱員有支援的需要，提供額外支援相當重要。提高經理、團隊領導和更多員工群體對心理健康的認識，以確保他們理解這些壓力源，並推動改變組織內的文化，這些將進一步支援所有員工，讓工作場所更平等。

過去 12 個月對僱員健康產生負面影響的壓力源；曾經歷心理健康問題及沒有心理健康問題的僱員
香港 2022；佔受訪者百分比；N=264

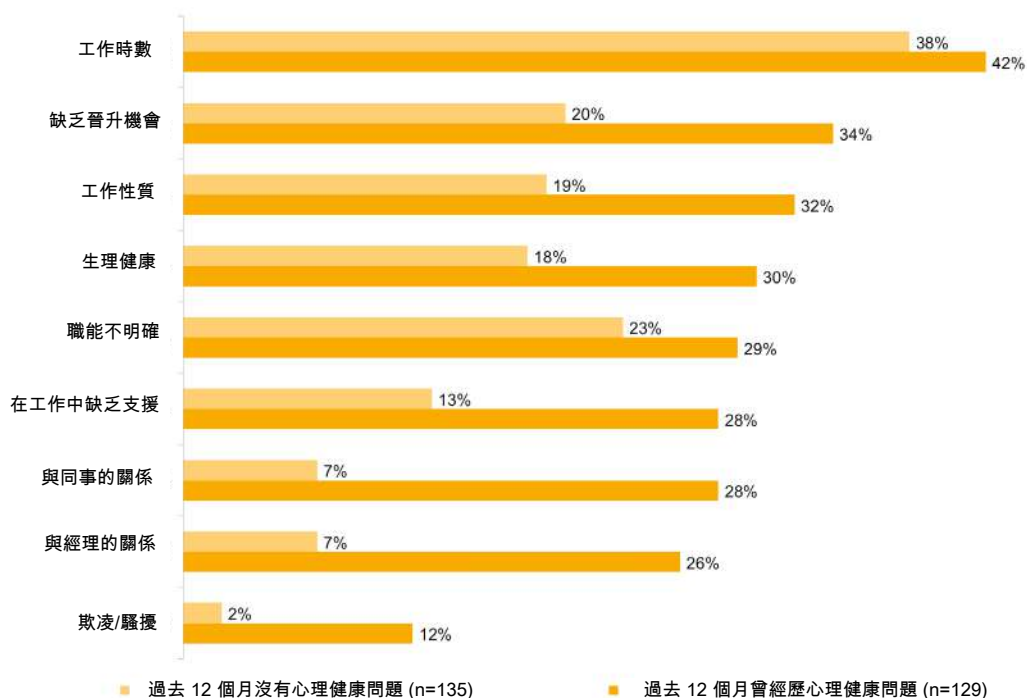


圖 2
數據來源 CMHA HK
僱員問卷調查 2022，
CMHA HK 分析

香港僱員曾經歷的症狀

調查發現，超過一半的僱員曾經歷可能與心理健康問題相關的症狀：緊張和焦慮、感到絕望及對活動失去興趣或愉悅感。雖然 2020 年的調查報告研究的是亞太地區僱員的心理健康，但 2022 年為香港員工收集的數據普遍比 2020 年的數據高出 20%。

僱員表示曾經歷的症狀，香港 2022，佔受訪者的百分比；N = 326



圖 3
數據來源 CMHA HK 僱員問卷調查 2022，CMHA HK 分析

主要研究結果 # 2: 雖然僱主已對工作場所進行了大量調整，以支援員工心理健康，但可以做的還有很多。

為支援僱員心理健康而作出的工作場所調整，成效如何？

CMHA HK 「豐盛職場評估」是內部評估工具，讓公司審視工作場所的心理健康舉措，並獲得與同行情況比較的量化分析。

2022 年的調查發現，在 CMHA HK 的成員公司中：

- 82% 已制定工作場所心理健康策略，以指導實施工作
- 81% 已實施干預措施和支援舉措，提供符合職場文化的心理健康支援，以作預防之用和及早提供支援
- 78% 曾利用世界心理健康日等外部活動，提升工作場所心理健康
- 透過實施各種舉措，如支援僱員及突破困境的培訓，對部門經理的支援自 2021 年起增加了 32%
- CMHA HK 長期會員公司 (>2 年) 的同比改善比率 (23%) 高於新會員公司 (16%)。

「豐盛職場評估」總結報告顯示，律師行在實施的舉措範圍內最為積極，尤其是對員工生命週期事件和高級領導參與的支持。對於給部門經理的支援，金融行業得分較高，而保險公司普遍得分較低，尤其是在高級領導參與、部門經理培訓及及早預防和支援等方面。



法律行業僱員對高級領導參與心理健康活動的意識較高，並且接受過心理健康急救培訓同事的參與度更高。法律行業僱員也對可用服務及如何獲得支援更為了解。



保險行業僱員不太了解如何獲得支援，表示沒有時間參加心理健康活動，對僱主提供的心理健康支援較為不滿意，並且不太敢與部門經理交流。



金融行業僱員表示更有信心為團隊成員提供心理健康支援，並且表示更有信心與部門經理談論他們的心理健康問題。

改變員工對心理健康的態度

僱主為提高僱員心理健康意識及創造一個支持及鼓勵心理健康行為的工作場所所作出的努力，成效可以從僱員對心理健康的態度上反映出來。全球新冠疫情被視為催化劑，讓人們更了解到支持心理健康和培養個人及企業抗逆力的必要性，從而影響僱員對心理健康的看法。

下列詞匯聯想是基於以下問題：當您想到心理健康時，您會想到哪些詞？2018 年，僱員多數聯想起「壓力」、「焦慮」和「抑鬱」等負面詞匯。而在 2020 年，儘管壓力仍然存在，但更多僱員聯想到「快樂」、「休息」和「健康」。到 2022 年，「壓力」仍然是最常見的聯想，其次是「抑鬱」和「焦慮」，「快樂」和「幸福」這些詞匯出現的頻率高於過往幾年。

關於「心理健康」，僱員聯想到的詞匯（字體大小 = 提及頻率）



圖 4
數據來源 CMHA HK
僱員問卷調查 2022
, 2020, 2018;
CMHA HK 分析

工作場所彈性措施

「豐盛職場評估」問卷調查發現，成員公司已實施彈性工作制，該項平均得分為 97%。當被問及他們有多少時間在家工作時，36% 僱員表示他們所有的時間都在辦公室，四分三受訪者表示他們 80% 的時間都在辦公室。只有五分之一僱員有超過 60% 的時間在家工作，其中高級員工和高級管理人員的比率最高，緊隨其後的是初級管理人員。

- 80% 僱員在家工作期間得到網上團隊會議的支援
- 41% 獲得僱主提供在家工作設備或購買設備的津貼 (45%)
- 47% 定期與他們的部門經理聯繫。

調查發現僱員對在家工作的興趣隨著資歷和年齡的增長而下降。雖然整體上有 81% 的僱員對在家工作感興趣，但後勤部門和在辦公室工作的僱員感興趣的比率最高 (95%)。初級員工、高級員工和高級管理人員都對在家工作表達高度興趣 (89-94%)。另一方面，僱員意識到在家工作會影響他們的工作方式。雖然有超過 50% 的僱員表示在與同事合作和孤獨感方面不會受到在家工作的影響，但 65% 僱員表示與同事的社交互動受到負面影響，工作時數 (47%)、工作與個人生活的界線 (56%) 也受到負面影響。三分之一的受訪者表示在合作和孤獨感方面，變得更糟。近 50% 的僱員表示，工作方式變得更有彈性，讓他們的身心健康和工作效率得到改善。

在家/遙距工作對香港僱員工作和個人生活的影響，香港 2022；佔受訪者百分比，N=233N=233

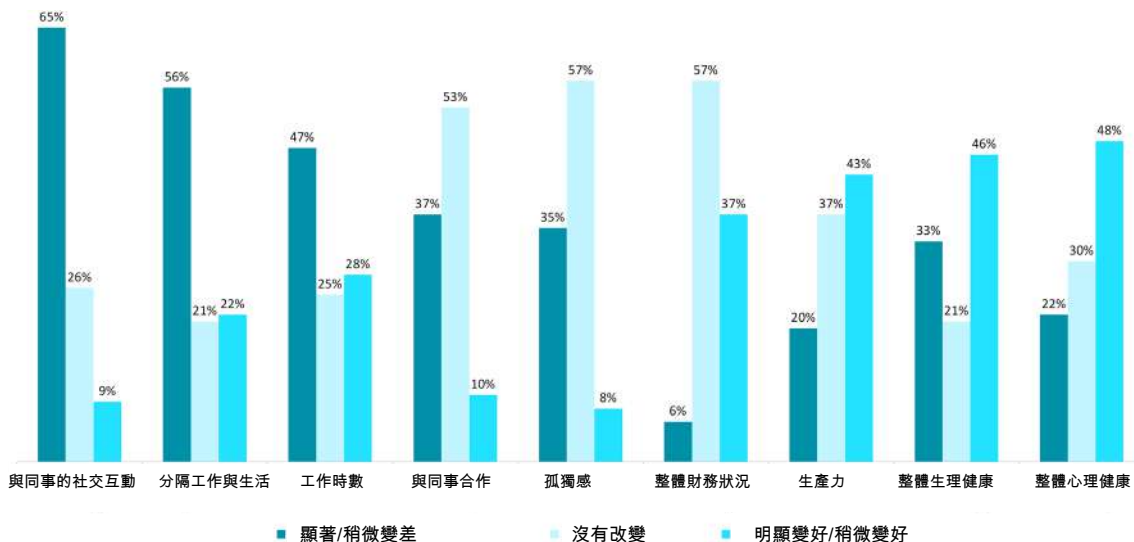


圖 5
數據來源 CMHA
HK 僱員問卷調查
2022, CMHA HK
分析

彈性工作制，特別是在家工作受到了僱員的青睞，並帶來各種正面效果，有助於促進僱員的身心健康。同時，僱主需要留意這種工作方式對同事關係和時間管理可能帶來的潛在影響。就團隊協作流程和技巧，為部門經理和團隊領導提供支援，確保僱員保持心理健康，分隔工作與生活，提升生產力和身心健康。

☞ 「允許員工彈性計劃工作，政策的公平執行至關重要。相同的政策應適用於所有員工。」—— 金融服務行業辦公室高級管理人員

「儘管很多事情會變得更糟，但在家工作還是有好處的，包括離家人更近，不用浪費時間通勤和準備工作。」—— 法律行業高級員工 ☞

主要研究結果 # 3: 2020 年的主要問題有否得到改善？

污名化

為促進有關心理健康的對話，增強為他人提供支援的信心，並鼓勵僱員在有需要時尋求協助，污名化仍然是一個有待解決的關鍵問題。及早治療已被證明可以減少心理健康問題患者康復所需的時間。

2018 年，香港約 55% 的受訪者表示經歷過污名化。到 2020 年，比率在亞太地區下降至 33%（受訪者主要是來自香港）。

僱員曾在職場經歷污名化 香港 2018，2022，亞太地區 2020；佔受訪者百分比；N=424 (2018), 732 (2020), 269 (2022)

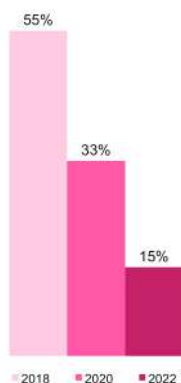


圖 6
數據來源：CMHA HK
僱員問卷調查 2022
，2020，2018；
CMHA HK 分析

2022 年，僱員表示經歷了以下類型的心理健康污名化或歧視：

- 41% 自身經歷
- 44% 同事的經歷
- 39% 他們認識的人的經歷。

心理健康污名化會阻礙人們就其心理健康問題尋求和接受支援。2020 年，55% 僱員表示曾與同事談論他們的心理健康問題。雖然數字在 2022 年的調查中下降至 50%，但僱員曾與經理、人力資源部和精神健康急救員談論問題的比率略為增加。僱員使用公司資源，並與同事和部門經理談論心理健康問題代表僱員正在工作場所內展開有關於心理健康的對話，表明心理健康污名化問題得以改善。

受訪者在工作中與誰談論過他們的心理健康問題 亞太地區 2018，2020；香港 2022；佔受訪者百分比，N=85 (2018), 244 (2020), 130 (2022)

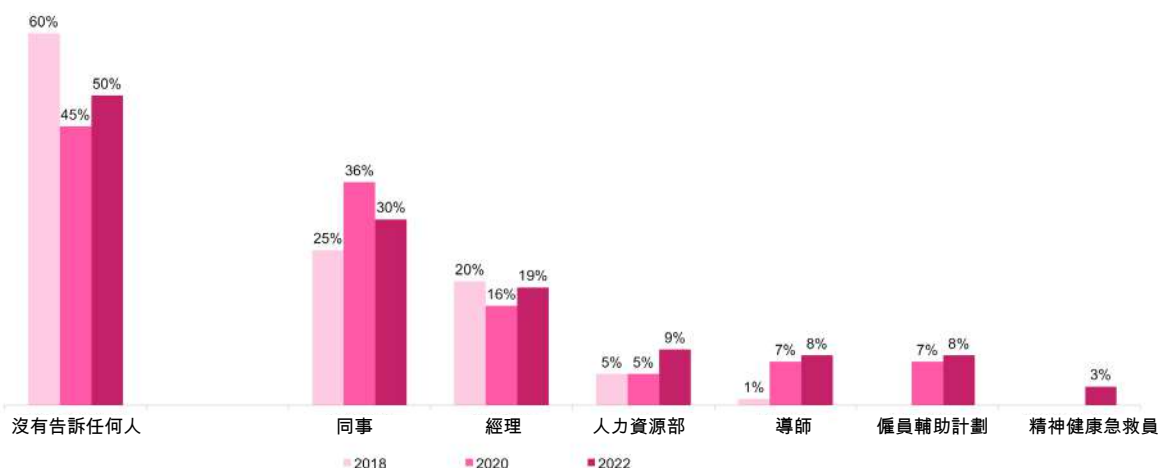


圖 7
數據來源 CMHA
HK
僱員問卷調查
2022，CMHA HK

不同資歷的僱員會與不同的對象談論他們的心理健康問題。

- 總監/高層管理人員：63% 沒有告訴過公司的任何人。曾與其他人談論的僱員當中，67% 的談論對象為同事，50% 為經理，33% 為導師，33% 為精神健康急救員。
- 初級員工：75% 與同事談論過，但僅有 13% 是與經理及人力資源部談過或使用僱員輔助計劃（EAP）
- 高級管理人員：82% 與他們的經理交談過

假性出席

假性出席，即在受心理健康問題的影響下，工作表現因而較差但仍堅持工作。這對僱主也有影響，因為儘管僱員繼續「保持工作」，但工作效率可能會降低。而且在經歷心理健康問題的情況下，僱員也可能無法獲得康復所需要的支援。

全球新冠疫情期間，彈性工作制越趨普遍，假性出席也因而更難以識別和管理。在家工作或在辦公室以外工作的僱員，由於無法得到經理的直接督導，即使正經歷心理健康問題，非語言重要線索也可能無法被發現。

受訪者回答一系列問題，衡量他們經歷心理健康問題時的工作能力：

- 16% 的僱員表示他們無法專注實現工作目標
- 22% 的僱員表示他們無法完成工作中的艱鉅任務
- 21% 的僱員表示他們的工作壓力更難以處理
- 12% 的僱員表示他們對完成某些任務感到絕望
- 32% 的僱員同意他們的心理健康問題分散了他們的注意力，令他們無法從工作中獲得樂趣。

根據上述回答，假性出席的評分為 17.48（註腳），這代表儘管受訪者經歷心理健康問題，集中力和完成工作的能力仍為適中。僱員可能會向經理隱瞞自己需要支援的事實，甚至可能自我欺騙，導致延遲尋求和獲得支援。

帶著心理健康問題工作的常見原因
香港 2022；佔受訪者百分比，N=326

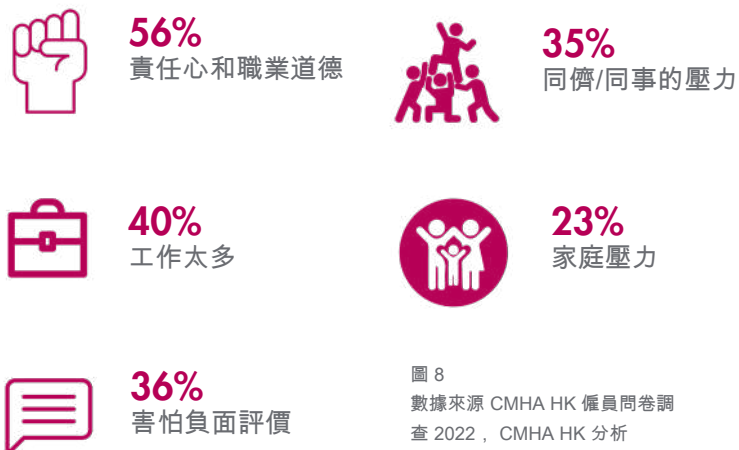


圖 8
數據來源 CMHA HK 僱員問卷調查 2022，CMHA HK 分析

32% 表示他們的心理健康問題並未妨礙他們工作。

13% 表示在經歷心理健康問題的日子，他們會在家工作。

2020 年的調查發現，在過去 12 個月內經歷過心理健康問題的僱員當中，76% 表示他們的表現並沒有達到預期的水準，頻率各異。相比之下，今年調查所得的 SPS-6 分數較低，只有不到 25% 的僱員表示他們在完成任務、處理壓力和專注於工作目標方面存在問題，比率低於 2020 年的結果。我們在未來的問卷調查中，將會繼續使用這一新指標，來監測這個工作場所心理健康的範疇。

*SPS-6 中的問題得分會在 6-30 分內，低分數表示高程度假性出席，這代表受訪者因健康問題而分心，難以集中和完成工作任務。高分數表示儘管有健康問題，受訪者仍能集中精力完成工作——低度假性出席。

中層管理的危機

CMHA HK 2020 年職場心理健康報告對於初級管理人員和高級員工所承受的壓力水平和缺乏支援的情況表示擔憂。這些被稱為「中層管理危機」的僱員的心理健康問題增幅最大，並且表示缺乏獲得和受益於僱主提供的支援服務。

2022 年的調查發現，23% 的初級管理人員表現出焦慮和抑鬱的跡象。這一群體在工作時數、缺乏晉升機會和照護責任方面的壓力分數最高。然而，調查發現 58% 的初級管理人員曾使用僱主提供的心理健康服務；最常見的為外部心理輔導、保險、網上資源和僱員輔助計劃服務。雖然在 2020 年這一群體對僱主資源是否有幫助的評分最低，但在 2022 年，63% 的初級管理者認為僱主提供的資源足以/某程度上足以支援他們的心理健康。

自 2020 年的調查以來，僱主積極推廣的經理培訓和其他支援服務似乎已經在滿足這一群體的需求方面取得了成效。

行政人員承受更大的壓力

2022 年的數據顯示，自 2020 年以來，行政員工和助理（行政人員）的心理健康問題增幅最大，從 15% 上升致 41%，而分配給他們的支援資源卻相對不足。

行政人員表現出最多的抑鬱跡象，他們認為職能明確度、工作時數和與同事的關係是工作壓力的最大來源。在所有受訪者當中，這一群體最擔心的是感染新冠病毒和財務狀況。

儘管行政人員並未將缺乏支援視為問題，但他們最少使用僱主提供的心理健康服務，並且最少與同事分享自己的心理健康問題。



68% 沒有使用任何僱主提供的心理健康服務



70% 在工作中沒有向任何人傾訴



46% 沒有信心與他們的部門經理談論



50% 曾有心理健康污名化的自身經歷

儘管使用僱主提供心理健康服務的比率較低，但有些行政員工仍然參加了心理健康認知課程；並使用了內部和外部心理健康輔導；醫療保險；費用報銷及帶薪年假。曾使用這些措施的人認為很有幫助，而不使用的主要原因是不能確定應否尋求協助。

為確保這一僱員群體能獲得維持心理健康和福祉所需的支援，下一步顯而易見就是要鼓勵行政員工多加利用僱主所提供的服務，並根據僱員的需要量身定制資源與服務。



主要研究結果 # 4: 不同資歷及職位的員工，獲得及使用僱主提供的資源的程度各異——我們需要確保所有員工都能獲益。

數據顯示，一般來說，僱主心理健康服務的使用率會隨著資歷的增加而增加。通過不同資歷群體的資源使用率，可以讓我們深入了解每個群體在透過不同媒介獲取心理健康支援的偏好。

- 高級管理人員使用心理健康相關應用程式的比率最高 (57%)
- 初級員工使用內部心理輔導的比率最高 (57%)
- 高級經理、初級經理和總監/高層管理人員使用外部心理輔導的比率最高 (36-42%)
- 初級和高級員工、高級管理人員和行政員工參與資訊講座的比率最高 (38-43%)
- 68% 行政員工沒有使用任何服務
- 初級員工使用服務率為第二低——其中53% 沒有使用過任何服務

行政員工沒有使用服務的主要原因是他們不確定應否尋求協助及保密問題。對於初級員工來說，主要原因是保密問題和缺乏如何使用服務的知識。高級員工和初級管理人員大多不確定應否尋求協助。初級管理人員和董事通常表示他們不確定資源是否有幫助。

“ 「我擔心隱私問題，雖然我有壓力，但我不確定心理治療事宜會否向公司披露」 —— Anon

「在某種程度上，這些課程讓情況變得更糟：它們總是被安排在私人或午餐時間。它們被認為只是用來「修補」問題，而不是解決根本有害的文化及環境或缺乏對工作與生活平衡的支援。」

—— 法律行業前線部門高級管理人員 ”

68%

的行政員工沒有使用任何僱主提供的服務。

許多資深的 CMHA HK 成員為使用者提供度身定制的心理健康資源模式及解決各個人生大事的資訊。這些公司在認識到員工群體中具體的心理健康需求，並找到有效的方法來解決這些問題和提供必要的支持方面處於領先地位。



主要研究結果 # 5: 僱主可以專注於三個主要範疇，提升工作場所心理健康的成效。

#1: 挽留員工

新冠疫情對全球市場造成了廣泛的破壞，我們在 2020 年的調查發現，員工對工作保障感到擔憂。最近有傳聞指出僱主在招聘和挽留員工方面遇到困難，情況在香港專業服務行業尤為嚴重。由鑒於此，2022 年的問卷調查加入了調查僱員離職意向的問題，以深入了解僱員考慮轉職的動機，並為僱主提供證據，以提高僱員留任率。

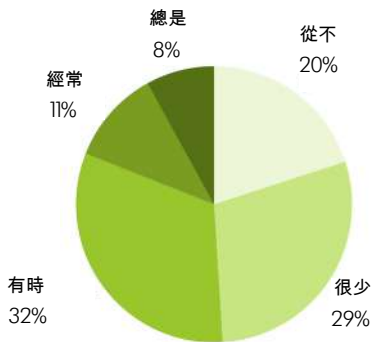


圖 9 數據來源
CMHA HK 僱員
問卷調查 2022，
CMHA HK 分析

過去 6 個月僱員的離職意向
香港 2022，佔受訪者百分比 (按類別劃分)，N=346

高級員工、初級和高級管理人員最會有時考慮離職 (33-38%)，而 20% 的總監/高級管理人員經常考慮離職。

僱員考慮離職最常提到的原因是：

- 工作量 (45%) - 初級員工和初級管理人員中最常見
- 更好的晉升機會 (43%) - 最常見的是初級員工、初級管理人員和總監/高層管理人員
- 薪酬 (39%) - 初級員工和初級管理人員中最常見
- 缺乏工作認可 (39%) - 在初級和高級員工中最常見
- 難相處的同事/經理 (32%) - 在初級員工和高級管理者中最常見
- 工作時數 (32%) - 在初級員工和初級管理人員中最常見
- 職能模糊度 (32%) - 在高級員工和初級管理人員中頗常見

僱員工作場所壓力源的排名；心理健康問題，沒有心理健康問題
香港 2022；佔受訪者百分比，N= 264

在過去 12 個月經歷過心理健康問題的僱員，相比他們的同事，離職意願更高，34% 有時會考慮離職，18% 經常考慮離職，15% 總是考慮離職，而沒有經歷過心理健康問題的僱員的比率則分別為 27%、6% 和 1%。在考慮是否留任目前職位時，這兩個群體都將更好的晉升機會、工作量、薪酬、工作時數和職能模糊度列為重的要考慮因素。

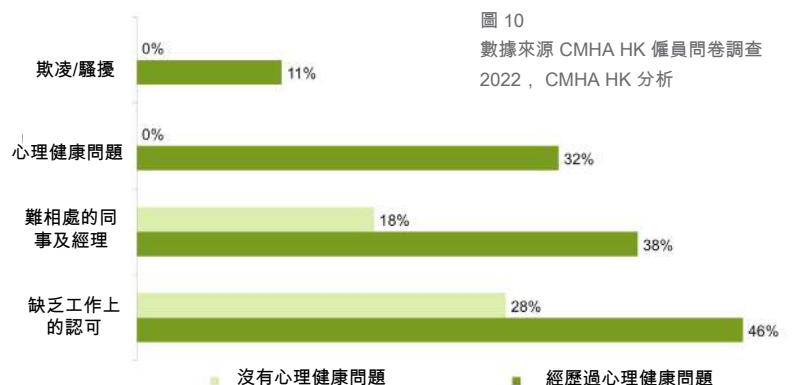


圖 10
數據來源 CMHA HK 僱員問卷調查
2022，CMHA HK 分析

#2: 保持工作場所的彈性

全球新冠疫情加速了彈性工作場所措施的實施，對於許多專業服務僱員而言，這顯著改善了工作與生活的平衡和個人福祉。儘管許多香港僱主鼓勵重返辦公室工作，但僱員卻希望保持他們已經習慣的彈性工作模式。



81%
僱員有興趣在家工作，初級員工的意願更高



48%
表示他們的身心健康明顯/稍微變好



43%
認為生產力明顯/稍微變好

為了解僱員對工作場所彈性的看法，2022 年的調查中加入了有關每週四天工作的問題。公司可以採用每週四天工作的方式，透過彈性工作時間及工作日，讓僱員可以調整他們的工作時間，以滿足他們的個人和家庭需求。僱員被問及每週工作四天將如何影響他們的工作時數、生產力以及與僱主的關係。

- 85% 感興趣：59% 非常，26% 相當
- 各個業務職能部門的興趣是一致的，在初級管理人員和總監/高層管理人員的興趣較低
- 56% 預料四天工作會讓每天工時變長
- 78% 表示這會提高對公司的忠誠度
- 51% 表示這會提高他們的生產力
- 85% 預計工作與生活的平衡會有所改善
- 75% 認為這會改善他們的心理健康和壓力水平。

當被問及是否願意減薪以實現每週工作四天時，41% 員工表示不願意，而 29% 表示願意減薪 5%。按資歷分析時，總監、高級管理人員和高級員工更願意接受減薪，其中 15-19% 願意減薪 20%，轉變為每週工作四天。

但這只是其中一個僱主可以考慮的工作場所調整方針，讓僱員可以更好地掌握及分配自己的工作時間。數據顯示，雖然僱員認同改善心理健康和工作與生活平衡對個人的好處，但他們也認同這對僱主也有好處，例如提高僱員生產力和公司忠誠度。

“ 「KPI 保持不變。我不相信員工會在工作中懈怠，相反，他們會更努力、更聰明地完成工作，以享受多休息一天作為獎勵。」—— 法務行業辦公室初級管理人員

「如果工作量真的會減少，我願意減薪以換取每週工作四天。這百分比取決於工作量減少的程度。」—— 法律行業後勤部門助理 ”

#3:改善與員工的溝通

當被問及僱主提供的保險時，43% 受訪者不知道他們僱主提供的醫療保險所包含的服務，38% 人不確定如何使用這些服務。對僱主提供的服務的認識因資歷而異，高級員工（總監/高層管理人員）了解更多，而初級和行政員工對可用的心理健康資源最不清楚。

推廣僱主提供的心理健康服務的使用和流程，以及解決員工對這些服務在保密方面的疑慮，無疑會增加服務的使用率，並確保員工獲得所需的支援。僱主還可以考慮提供服務的方式。我們的數據顯示，一般員工群體對如何獲取資訊和服務的偏好各有不同。

CMHA HK 認同許多僱主正投入時間和資源，開發和提供心理健康服務。確保僱員充分了解可用資源，是推出這些心理健康服務的重要一環。

“ 「我確定有這項服務，但我不知道可以在哪裏使用或如何使用。」—— 保險行業後勤部門助理

「由於心理健康受到污名化，人們不會分享他們的心理健康問題。如果有更多的高級領導站出來分享他們的經驗，組織裏不同職級的員工也會站出來公開談論。」—— 保險行業匿名員工 ”



致謝

我們非常感謝那些從繁忙日程中抽出時間參加心理健康調研的會員公司和受訪者。沒有他們的參與，這項研究報告將難以完成。同時，我們也非常感謝 Zoe Fortune 博士在撰寫本報告的過程中，為編寫問卷調查提出的寶貴建議和意見。

關於香港城市精神健康聯盟

香港城市精神健康聯盟是一個非牟利組織聯盟。我們是一個企業聯盟，與心理健康專家和伙伴機構合作，以實現我們的願景，即每個工作場所都能夠為員工提供保護、支持和創造積極的精神健康。

我們為希望創造心理健康工作場所的公司提供培訓、活動、資源、研究及實際支援。如欲了解更多，敬請訪問 cmhahk.org 或電郵至 info@cmhahk.org。

