

某光电有限公司工作场所健康促进案例

一、企业基本信息

某光电有限公司成立于 2001 年，位于苏州工业园区，现约有 14,000 名员工，其中接触职业病危害因素的员工为 4,104 人。主要职业病危害因素包括丙酮、乙酸乙酯、乙酸丁酯、噪声、激光、紫外线及粉尘等。该公司坚持以人为本理念，始终不渝地把健康教育和健康促进作为维护和促进生产力发展的一个重要措施，在组织领导、机构设置、经费保障、物资供应、人员配备等方面优先保障健康教育和健康促进工作的开展，每年预算专项经费 400 多万元，推动健康教育和健康促进工作深入开展。

二、相关组织机构和人员配备

公司 2007 年成立了专门的健康促进组织：健康促进管理委员会（以环安卫暨能源委员会为依托，组织架构如图 1 所示），指导企业健康促进管理工作。该委员会以苏州厂区总经理及各相关厂处主管为决策委员，负责公司健康促进管理工作中重大问题的审议与决策；由公司各权责单位一级主管担任执行委员，包括环安部、人力资源处、资材处、品保处等相关部门经理，以及各车间相关负责人等组成。

公司设置有专职、兼职职业卫生、健康促进工作人员推行各项健康促进事项。其中专职安卫管理人员共 50 人，同时设立了维力中心，配备 10 名医务人员。各工厂还设立了环安分会，由环安干事带领环安分会成员推行由委员会下达的各项健康促进管理活动。

AUS 健康促进管理委员会组织

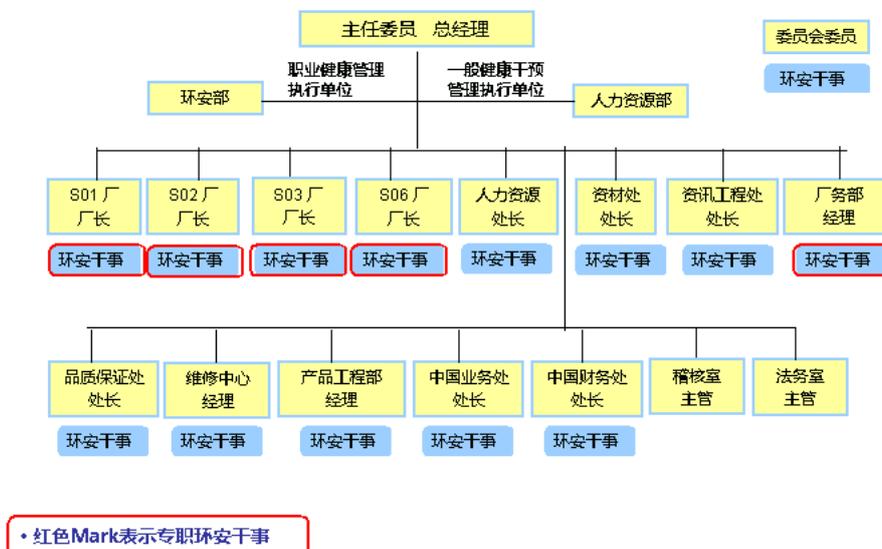


图 1 健康促进管理机构组织图

委员会成员、任务与执掌、运作模式等均列入公司标准化文件《AUS 环安卫暨能源委员会组织作业规范》。委员会每月召开一次例会，对公司的各项健康促进工作进行部署和安排，包括职业健康卫生管理事项及一般健康干预管理事项。定期讨论、评估及监督公司职业健康工作的开展情况，全面掌控职业健康工作的总体方针及布局，持续推进公司职业健康管理工作的稳步发展。公司健康促进管理具体事项由管理委员会讨论，最终形成会议决议由各单位负责人向下传达并布置任务，使得健康促进管理工作在公司广泛高效开展。

三、需求评估方式及主要结果

(一) 需求评估方式：公司自参加国家健康促进企业试点项目、

江苏省健康促进示范企业创建、WHO 健康单位创建以来，通过不记名问卷调查、个体访谈、现场考察，结合历年来员工体检资料、作业场所职业病危害因素监测结果、医务室就诊、转诊记录、8585 信箱建议及员

工请假时数分析等，了解企业员工健康促进需求。

（二）主要结果：通过基线调查和评估，发现员工职业病防治法

知晓率、健康知识认知率较低，其中职工对一般健康知识认知率最高的是健康概念，为 94.3%，最低的艾滋病传播途径，为 0.5%。健康知识需求以艾滋病防治、戒烟及膳食平衡等需求最高；健康生活方式技能需求较高（减重、办公室族病、女性健康、养生等均在 70%以上）。

此外，职工精神卫生异常率较高，其中生产工人异常率最高；职业病危害因素的强度或浓度除噪声岗位外，其余均符合国家职业卫生标准。

四、确定优先干预领域

根据 WHO《健康工作场所行动模式》中推荐的优先排序原则，限制职业危害因素暴露应作为第一优先，结合“快速见效”标准和员工需求，制定健康促进计划的总体目标和年度目标，并确定各年度优先干预领域。年度优先干预领域分解：

（一）第一年度目标

1. 健全健康促进组织网络；
2. 全面排查职业卫生岗位存在的隐患，改进仪器设备；
3. 提高员工防控职业危害的技能，规范员工个体防护用品的使用，减少不良工作行为。

（二）第二年度目标

1. 提高员工对职业卫生知识、一般健康知识的知晓率；
2. 解决员工工作中不良姿势问题，促进人机工效学的推广；
3. 合理满足员工对健康知识的需求，加强对艾滋病、戒烟等方面知

识的宣贯。

（三）第三年度目标

1. 增强员工健康意识，提高体检参检率；
2. 缓解工作压力，降低职业紧张。

（四）第四年度往后，结合干预效果评估，重新识别健康危害因素及员工需求，制定干预计划并实施，不断循环上升。

五、各项干预活动是如何实施的

坚持做到“1、4、6计划”，即每季确定1个主题，邀请有关专家开展专题讲座，组织企业员工参加相关活动；每月出4期厕所健康教育宣传栏，覆盖企业内所有厕所，使如厕者都能接受健康教育；每月推出6期电子海报，通过局域网发送到企业内部每一台终端电脑上，同时，将电子海报制作成墙报，张贴到员工餐厅、休息室和维力中心宣传栏上，构筑多层次宣传体系，提高员工健康素养。干预活动分职业健康管理和一般健康管理两部分进行。

（一）职业健康管理

1. 完成职业健康风险评估，确定职业病危害监测清单，由专人负责职业病危害因素日常监测，并做好各型设备保养及定期检修和日常维护。针对6个噪声检测超标点，进行了全面检查和工程、技术控制，干预后仅余一个干冰机使用站点的噪声测定值超过80dB。针对此噪声作业点，企业采取了缩短工作时间和加强个体防护用品使用指导及监督管理等措施。管理部门定期对现场个人防护使用情况及应急救援器材进行监督检查，做好检查记录。

2. 通过分层分级进行职业健康知识培训，严格实施“四种培训”和“五种告知”，确保员工知晓率。主要培训内容包括职业病防治常识、化学品安全管理、防护具使用及管理、CPR(Cardiopulmonary Resuscitation, 心肺复苏术)教育训练、危险化学品从业人员培训、设备人员教育训练、TWI (Training Within Industry 督导技能训练) 等课程。组织接触职业危害因素的员工进行职业健康体检并建立档案。环安部配备专职健康监护管理人员 2 名，专门负责每月职业健康体检的通报、异常追踪处理、职业禁忌证调岗、危害岗位改善等工作。

(二) 一般健康管理

包括生活行为干预和心理行为干预。根据企业人员年龄特点及需求评估结果，重点干预领域为传染病预防及职业紧张。

1. 传染病防治：车间、宿舍和食堂等场所人员集中，易导致传染病爆发，企业根据不同季节传染病特点有针对性地进行相应干预，唱好“四季歌”：冬春季节做好呼吸道传染病预防控制知识的宣传教育，夏秋季做好肠道传染病和食物中毒预防控制知识的宣传教育；针对企业 40 岁以下员工占 90%以上、未婚员工占 69.4%和性病艾滋病相关知识知晓率较低的现状，专题开展预防艾滋病系列宣传教育活动。通过组织观看相关滑稽剧及录像片，举办讲座，发放宣传画报、宣传册、妈咪手册及安全套等方式，大力宣传健康的性道德观念和艾滋病防治知识。

2. 职业紧张干预包括改善企业文化和增加员工在企业相关决策中的参与，为员工提供应对压力源的知识、技术和资源。实施员工援助项目 (Employee assistance programs, EAP)。

六、如何确保措施得到落实

（一）开发领导层

在疾控中心的大力支持下，将国外成功案例分享给企业领导层。每年制定详细年度健康促进实施计划和评估报告。实施计划有明确的目标和保障措施，评估报告分析一年取得的成效，列举给企业带来的各项正能量，争取企业最高决策层支持，签署建设健康促进企业承诺书。

（二）经费支持干预

1. 内部经费：健康促进工作经费列入公司财政预算，保证健康促进的固定资产投入额度，使其与公司生产投入相适应，每年预算经费约 1000 万元，推动健康教育和健康促进工作深入开展，确保开展工作的需要。

2. 外部经费：加强与政府部门沟通，获当地爱卫办支持 5 万元作为建立 EAP 的启动资金，极大地鼓舞了一线工作人员的积极性及企业高层对健康促进工作的重视。

3. 激发员工参与热情：每一项健康促进专题活动，内容和形式均事先征询员工意见，并注意结合促成因素和强化因素，运用适当的激励方式，提高员工的参与率。如减肥项目，鼓励员工三人一组结伴报名，以响亮的队名参赛。员工每减 1 斤体重，公司捐等重大米给某养老院。团体前三名参赛选手，可获得亲手送出爱心，并陪伴养老院老人一天的机会，极大地激发了员工内在动力。

七、创建成效

（一）职工健康状况改善情况：通过一系列健康促进活动干预后员

工合理饮食、体育锻炼、控制体重、总体健康状况等方面改善率分别为 70.3%、65.8%、65.7%、62.9%；

（二）员工健康知识的认知情况：对《职业病防治法》、职业病预防措施、慢性病预防知识知晓率分别从 55.10%、43.70%、42.64%提高到 78.63%、92.23%、59.12%；

（三）职业紧张改善情况：干预后精神卫生异常率为 40.8%，低于干预前 50.4%，差异有统计学意义（ $\chi^2 = 4.85$ ， $P=0.028$ ）。

（四）企业全体职工健康相关指标总体变化：企业全体员工整体出勤率由干预前的 78.12% 上升至干预后 80.32%，两周就诊率由干预前的 7.58% 下降至干预后的 5.76%；员工体检参检率由 92% 上升至 97%；女性职工 11844 人，妇科病发病率下降 13%。日常疾病员工患病率同期下降 8% 左右，同时减少了工时消耗，安全事故发生率降低 20%，医疗成本总体降低 10%。

（五）得到各级机构认可：2007 年被当地疾控推荐参加由中国疾病预防控制中心牵头举办的国家“健康促进企业”试点项目，随后 2008 年被苏州市评为“健康促进企业”，2011 年被评为“江苏省健康促进示范企业”，2013 年被中国健康教育协会企业分会评为“国家健康促进企业示范单位”，同年被 WHO 健康城市合作中心授予“健康单位”称号。

八、计划、实施和评估过程中遇到那些问题？是如何解决的？

在健康促进项目工作推广过程中遇到最大的问题是：从业人员流失率高，多为 90 后，健康意识不强，因此严重影响了健康促进工作的开展。

针对此状况，公司领导非常重视健康促建工作的开展及推广，每年固定调薪，增加活动开展经费，开展多样化健康活动方式，切实落实员工需求，营造温馨工作、生活氛围，以提升员工归属感，提升员工满意度指数，从而达到亮丽创新、曼妙生活愿景。

九、经验与特色

根据需求评估结果，2011 年开始引进 EAP 心理援助驻厂，设立“心灵氧吧”工作室，为员工提供心理健康服务。从入职前、转正前、任职中和危机事件四大纬度方面构建 EAP 服务内容，包括宣传、咨询、讲座、团体辅导和危机干预等一系列工作。

（一）设立“心灵氧吧”工作室：包括接待室和咨询室两部分。引进专业的心理咨询服务机构，为员工提供规范的心理咨询与辅导。咨询本着“保密、准时、接纳、倾听”的原则，内容涉及情感困扰、工作压力调节、人际关系、家庭婚姻、亲子关系、神经症性等各种心理问题与心理障碍。至今已接待员工近 500 名。

（二）心理健康宣传：每月一期心理月刊，为员工茶余饭后增添心灵鸡汤；同时每月出版一期心情小贴士，内容以心理类故事、寓言、漫画等为主，并介绍 EAP 项目，包括服务时间、地点、方式等内容，鼓励员工在需要心理帮助时主动寻求 EAP 服务，使其了解并享受公司提供的新型福利。

（三）成立心理健康社团并开展活动：为社团成员提供心理类文章和书刊，搭建互相倾诉、互相帮助、共促心理健康的平台；定期举办心理类活动，通过 26 次课程分享，满意度达 90%以上。员工在反馈中表示“希

望多开展此类的课程”，体现了对心理健康辅导的需求和对心理咨询接纳与开放的心态。

（四）心理普测平台的建设：在单位局域网上建立内部 SCL-90 的心理普测平台，对员工定期进行心理普测，关注员工的心理动态。同时，员工也可通过工号随时进入系统进行自测，查看结果及建议，确保身心健康。

（中国疾病预防控制中心职业卫生与中毒控制所、江苏省疾病预防控制中心）