

第九講 就業問題 —— 一項就業研究結果的啓示

簡介

在本期節目中，Ivan 和 David 回顧了前幾期節目所介紹過的精神健康服務機構。這些機構包括博愛社、中文生命綫、奧克蘭精神健康家庭支援中心、仁愛社、紐西蘭問題賭博基金會和同心社。然後，他們重點向聽眾朋友介紹了一份反映精神疾病經歷者心聲的研究報告，並同您分享了這樣的體會：就業和返回工作崗位對精神疾病經歷者而言，不僅僅意味著穩定的經濟收入和持續的社會聯繫，而且是一種自我肯定，一種希望。因此，他們指出，就業過程的反歧視，工作場所的精神健康對精神疾病經歷者的康復至關重要，而保護他們的就業和工作過程中的權益不僅是道義使然，也是法律上的要求。

Ivan:

聽眾朋友們，大家晚上好。又到我們“開心行動”節目的時間了。今天由我 Ivan，還有 David 在這裏為大家繼續主持每周的“開心行動”專題節目。

David:

大家晚上好。

Ivan:

那麼今天我們的錄音室裏面人比較少，就只有我們兩位，在開始進行的專業課題之前，我們是否應該回顧一下前幾次節目中聘請的一些嘉賓以及他們的服務機構？

David:

應該是這樣，前幾次我們邀請的嘉賓來自各個不同的精神健康服務機構。我們也回顧一下我們所進行的內容。

Ivan:

好。那麼，在我們的節目中，我們第一個邀請的就是博愛社的兩位非常專業的義工，來讓她們談一談，來討論博愛社的工作範圍，然後就是他們怎麼去回饋社會，運用自己本身的經歷，來幫助其他的康復者。對不對？

David:

對。這兩位嘉賓，一位是 Grace，另一位是 Janet 。

Ivan:

對。她們的聯絡號碼或者是博愛社的聯絡號碼，在這裏我們再向聽眾朋友們說一說。

David:

是 625 1668，這就是博愛社的聯繫號碼。

Ivan:

那麼，接著呢，我們也邀請了中文生命綫的兩位專業人士。一位就是 Sible，她是中文生命綫的經理和 Anne，中文生命綫的電話輔導員。

David:

她們為我們介紹了中文生命綫的服務，比方說，心理輔導對精神健康的重要作用。第二個，就是怎樣才能來接受這樣的一種服務。

Ivan:

對。我覺得從這兩個不同的話題中，我本身也學會了很多東西。

David:

我也感到非常有益，包括對博愛社的介紹，以及對中文生命綫的介紹。我學到了不少東西。比如，怎樣做？什麼情況下，我需要找心理輔導。那麼，如果我有

困難的話，這個心理輔導對我本人會有哪些幫助？這些確實對我很有意義。

Ivan:

所以，希望聽眾朋友會像我們一樣有所收穫。那麼，在這裏，我們也再次提一提中文生命綫的電話號碼。

David:

中文生命綫的電話號碼應該是 09-5222088，再有一個是全國免費的電話，是 0800 800 880。

Ivan:

接著呢，我們就邀請了 Anita 和 Wendy 兩位嘉賓。Anita 是從仁愛社來的，是仁愛社的經理，她談了仁愛社對精神疾病經歷者的幫助。Wendy 來自 SF Auckland，SF Auckland（奧克蘭家庭援助中心）也是一個獨立機構。

David:

全名叫奧克蘭精神疾病經歷者家庭援助中心。

Ivan:

哎，謝謝你，David。那麼，她們從家庭的角度，從家人的角度給我們提供了很多新的思想。因為，社會對精神疾病經歷者存在的歧視態度，精神疾病經歷者的家人也面臨著挑戰。同時，從她們介紹的內容，我瞭解到，家庭成員還得照顧自己的身心健康。

David:

對，首先要把自己的健康保護好。然後，要盡力地幫助患病的親人。

Ivan:

她們的電話號碼是同一個號碼，是什麼呢？

David:
378 9134

Ivan:
哎，378 9134。

David:
這兩個機構可以使用同一個號碼。

Ivan:
然後，我們也非常慶幸的是，邀請到文麗來我們的節目中，跟我們分享有關賭博的問題。

David:
聽到這個節目，我也感到很受益。文麗是從專業的角度來解釋賭博的，她還分析了問題賭博的一些成因和危害。同時，還告訴我們怎樣才能够獲得到紐西蘭問題賭博基金會的服務。

Ivan:
所以，我們倒是希望在未來的節目中可以邀請到問題賭博基金會的文麗，讓她更詳細地告訴我們有關賭博的危害。同時，在這裏，我們希望社會對那些已經上癮的朋友，要進行關懷。不要帶有色眼鏡對待他們。那麼，文麗已在當時說得很清楚，就是說，老虎機本身的設計，就會造成個人對賭博的影響，所以，在這裏，上癮的朋友也是在一種潛移默化的影響中而上癮的。

David:
另外，成了問題賭博之後，本身也是一種病了。剛才 Ivan 也已說到，這既然是一種病，那就不應該歧視，當事人他們自己也面臨著困難，不能自拔。他們需要的是援助之手，而不是歧視的目光。

Ivan:

對，而且就是體諒和諒解也會使當事者更願意去接受治療。因為，當事人感覺到內疚的時候，反而會把當事人孤立起來。那麼，聯絡號碼是什麼呢，David？

David:

聯絡號碼應該是 0800 862 342。這個是紐西蘭問題賭博基金會的亞洲熱綫。工作人員有說國語的，有說粵語的。有問題，有疑惑，或者有困擾，那麼，要打這個電話，他們講華語的工作人員就會接聽您的電話。

Ivan:

那麼，在上個星期呢，我們邀請了兩位社會工作者，Joy 和 Vivien，來到我們的節目中，與我們討論 Affinity Services 的服務，同時，也從社工的角度，來討論歧視對精神疾病患者的影響。

David:

是這樣。Joy 和 Vivien，剛才 Ivan 給大家介紹了，她們來自 Affinity Services 這個精神健康的服務機構。這兩位專業人士，是在 Affinity Services 的亞洲部工作，為亞洲的許多精神疾病經歷者的康復做出了她們自己的貢獻。那麼，他們也向我們介紹了 Affinity Services 的服務內容。

Ivan:

而且，就是我們感覺到她們兩位都非常有愛心，她們能夠站在精神疾病經歷者的角度去幫助經歷者回歸到社會，而且也非常瞭解，其實最大的障礙呢，是因為社會對他們的歧視，而並不是疾病本身的問題。

David:

實際上，她們講到的內容，她們給我們提供的資訊恰恰證明了原來我們提到過的

梅森報告中所提出的觀點，即精神疾病經歷者康復的一個最主要的障礙，就是這種歧視的態度。那麼，就工作而言，精神疾病經歷者同沒有經歷過精神疾病的人，他們工作能力是沒有區別的。那麼，往往就是因為這種歧視的態度限制了他們的工作能力。

Ivan:

所以，我們基本上已經回顧了前五個星期我們邀請嘉賓給我們介紹的內容。

David:

在這裏，我再把 Affinity Services 的電話號碼給大家。他們的電話號碼是 526 0320，那麼，如果大家有問題，可以打這個電話。這個電話總機的接綫員也會把你的電話接到有華語服務人員的地方。

Ivan:

那麼，David，我們今天講一個什麼樣的話題呢？

David:

今天的話題，我們剛才談過了，就是就業和歧視。剛才我們倆也都講過，歧視是影響精神疾病經歷者康復的一個主要障礙，那麼，不論在找工作的過程中，還是在找到了工作以後的工作中，對精神疾病經歷者的歧視對他們的影響是非常大的，危害也是非常大的。

Ivan:

我想，工作的種類有很多，工作本身都會有壓力。這些壓力有可能是內在因素引起的，也有可能是外在因素引起的，有一些工作本身就是危險性比較高的，而且壓力來的也比較大。所以，我第一個想到的問題，就是像我以前講到的那樣，壓力是影響心理健康的一個因素。David，您能不能向聽眾朋友們介紹一下工作中

哪些因素會導致壓力的產生？

David:

是這樣，剛才您也給大家介紹了，就是說，壓力是產生精神疾病的一個重要的原因。那麼，我們許多新移民來到這裏不幸地罹患了精神疾病，其中的一個原因就是他們面臨著太多的壓力，而又沒有及時得到疏解。壓力來自不同的方面，有家庭方面的，有經濟方面的等等，包括學習方面，都可能產生一些壓力，這些壓力都影響心理健康。那麼，在工作方面，同樣也存在著壓力，那麼，哪些因素可能產生壓力呢？一般地講，就是有這樣幾個因素吧：一個常見的，就是工作中的一些騷擾、煩惱。常見的是，在工作團隊內部，工作環境中有一些欺負人的現象。還有些暴力現象，再有就是性騷擾，還有種族歧視方面的一些問題，這些都可能使人們產生壓力。因為，每個人承受壓力的能力和忍耐力是不一樣的，這些因素存在之後，有些人的精神健康就可能受到影響。再有一個因素，比方說，長時間的工作，也可能導致壓力的產生。我記得上一次文麗在講賭博問題的時候曾經談到，好多嗜賭的人，多半都是長時期地工作，這些人爲了排解這種壓力，染上了賭博這種惡習。當然，用這種方式排解壓力是不正確的了。但從中我們可以看到，長時間的工作會產生壓力。

Ivan:

對。因為我們有些移民朋友的工作時間很長，有的是 8 小時，而有的竟達 12 個小時，在當中像您所提到的那樣，既有工作本身的壓力，也有工作環境中可能發生的不愉快的事情。那麼，您是否能夠談一談，在就業、工作方面有什麼法律規章，對精神疾病經歷者有所保護呢？

David:

這方面的規定也有很多的內容。法律上的一些規章，一些條文，在紐西蘭來說，有兩個重要的保護有殘障人士權利的法律或者叫法案，那麼，這些法律或法案其中也包括對精神疾病經歷者的保護。這兩個法案，一個是《1993年的人權法案》，這是一個很重要的法案，再有一個是《2000年的僱傭關係法案》。這兩個法案就是都同樣非常強調要反對在工作中，或者是在尋找工作過程中，或者在錄用職員的過程中對精神疾病經歷者進行歧視。那麼，歧視，我們以前也做過介紹，主要是指不平等地對待，長時期的、系統性地不平等地對待。因為，某些人和其他人有些不同，而進行不同的對待。根據這兩個法案，如果在工作中歧視精神疾病經歷者或者是在找工作過程中歧視精神疾病經歷者，那都是違法的。另外，這兩個法案，也都同時強調，不僅要反對對精神疾病經歷者本人的歧視，也反對對他們的親人啊、家庭成員啊、親屬啊的歧視。包括對患有精神疾病的生意合作夥伴的歧視，都是不允許的。這些是從消極方面說的，就是說，歧視精神疾病經歷者首先是要反對的。

那麼，從積極的方面說，這兩個法案規定，作為雇主來說，應該更積極地考慮精神疾病經歷者的特殊需要。您比方說，當精神疾病經歷者回來工作的時候，那麼，作為雇主，您應該考慮重新安排他的工作。我說的這個“重新安排”，一個是首先我要接受他繼續在我們的公司工作，同時，我也要考慮到，他目前剛剛經歷過精神疾病，那麼，原有的一些工作，是否需要重新安排。像剛才我們也談到的，有些工作壓力過大或者說強度過大。那麼，作為雇主應該重新考慮。

Ivan:

對。因為據我所知，就是在紐西蘭方面，我們非常注重對工作者的保障，就是不

希望因為工作的壓力而對工作者造成影響，或者干擾了工作者的日常生活。

David:

再有一個方面，就是作為雇主，除了要重新調整工作，還要考慮調整工作時間，那麼，調整工作時間就是，應該考慮到多長的工作時間更對這個特殊雇員有利。再有一個內容，比方說，有些精神疾病經歷者，有時因為服藥，因為藥物的作用，可能更適合上午上班，在這種情況下，雇主就應該考慮到這個雇員的特殊情況，儘量安排他上午上班，而不是下午上班。那麼，還有一些情況，比方說，我需要見我的心理輔導員，我已同心理醫生約了會面的時間了，那麼，根據法律，雇主應該有這樣的責任給有精神疾病的雇員以充分的考慮和方便，這也是法律方面的要求的。

Ivan:

因為，我想到了另外一個方面的問題。就是像現在的工黨政府，他們就非常提倡“靈活的工作時間”（Flexible working hours），因為對他們來說，他們還完成了一份研究報告，結果發現如果給員工一定的時間伸縮性，反而，員工的表現更有效。所以，“靈活的工作時間”不僅對有精神疾病經歷的雇員有益，對雇主和其他員工都是合適的。

David:

對。剛才講的“靈活的工作時間”，實際上對任何人都是有幫助的。而且，剛才您說到工黨政府在提倡這個，看來這是件好事情。對我們任何人都是有幫助的，對人們的心理健康也是有幫助的。

再有一個，就是，剛才我們談到的，就是雇主應當主動地考慮到有過精神疾病經歷的雇員的特殊要求。那麼，還有一件事，就是，雇主能不能提供更多的兼職工

作，如果有可能的話，這對於精神疾病經歷者也有好處。還有一個就是，病假制度應該更加靈活。

Ivan:

像 David 剛才提到的病假制度，其實我對這方面的瞭解并不太多。但據我的瞭解，就是工作了六個月過後，我們每個人都將擁有四天的病假權利，對不對？

(David: 對。)

Ivan:

所以，就是在這種情況之下，雇員自己是不是就可以利用病假，多一點去照顧自己？

David:

我想，至少，像您剛才講到的那樣，就是，我個人的意見來講，工作六個月之後，有四天的病假，就是要充分利用這個時間去休息。再一個就是，我在這裏強調的就是，作為雇主來說，應該把這個病假制度更靈活一些。您比方說，我在六個月時間，我什麼病都沒有，我很願意工作，那您就可以繼續工作，但是，我想按照一個月我多休一天假的方式休病假，那麼，是否也可以呢？

Ivan:

哎，對。因為，在現今的社會裏，有一個趨勢，這就是信息的發達。所以，很多工作的節奏也因此加速了。(David: 工作節奏越來越快了)。對，尤其是網絡的關係，不像以前，一封信可能一個星期才到達辦公室，現在一秒鐘您就可以得到消息，所以，工作量同樣也就加大了。所以，雇主的角色呢，非常重要。雇主需要瞭解，在這種情況下，員工心理上也會產生壓力，對不對？

David:

剛才 Ivan 講的，實際上就是生活節奏問題。由于技術的發展，科技的進步。那麼，關於這個科技的進步呢，我也同意您的觀點。這就是一方面它確實給人們帶來了一些方便和好處；而另一方面，也不可避免地給人們帶來了一些挑戰。比方說，我過去可能不會使用計算機，但是，如果我現在不會使用計算機，那我就可能不能工作。所以，無形中，生活節奏加快了，這樣，人們的壓力也增加了。

Ivan:

尤其是手機、電話的發明，更加快了人們的生活節奏。在這裏說的難聽一點，有時上廁所的時候電話就響了。(David: 不自由了，方方面面都可能面對壓力)。

好吧，那麼，我們繼續談一談我們所談到的壓力，好不好？

David:

這個壓力，剛才我講過，一個是長時期的工作，這是一個壓力，再一個就是工作的內容，非常局限，非常單調，產生一些壓力。比方說，我每天八小時工作，我就打字。第一天還可以，第二天可能就感到有壓力。如果長時期不能得到解決，那麼，就可能產生心理健康問題。再比方說，有些工作，比如服裝廠的一些工作，我幹過，每天就是來回捆綁、來回剪裁。你每天都這樣，每天都這樣，工作就比較單調，這樣也會產生壓力。

Ivan:

對，所以這就是一個平衡點的問題，對不對？就是說，太多的壓力就是像一個球，球往地上掉，就會反彈，距離越高，反彈越大。沒有一定的壓力，會造成心理上的煩悶，同樣壓力過大也會造成心理上的煩悶。所以在這一點上，平衡是非常重要的。

David:

有的情況確實像您所說的那樣，工作太多了不行，工作太少了也不行。工作太少了就像您剛才所說的那樣，就是煩悶、鬧心、鬱悶、無所適從，這樣也是一種壓力。再有一個，比方說，就是缺乏認同，缺乏積極的反饋。比方說，我做了很多工作，但是沒有人認識到我做了這麼多工作，這裏不是討價還價、斤斤計較，但積極性確實受到影響了，就是沒有正面的反饋。

Ivan:

對。這並不是說，我們人是虛偽的。人，一般都需要贊賞，尤其是什麼事情我們做得比較好，什麼事情還需要進步的話，一個正面的反饋，其實是對員工的一種鼓勵。

David:

對。因為人們之所以工作，除了是爲了維持生計外，他還需要知道，他的工作是非常有意義的。那麼，工作的意義，工作者本人可以認識到。比方說啊，我做的這件事情非常有意義。這是自己意識到的。但是，人們對工作意義的瞭解，大量的還是來自外在的反饋。如果一個人他的工作缺乏外在的這種反饋，他就可能會感到鬱悶。

Ivan:

對對對，所以，我們也鼓勵聽眾朋友們打電話來告訴我們。我們這個節目有哪些優點，或者有哪些方面需要改進，都可以和我們分享。我們的電話是 300 7017。

David:

再有一個問題，我在這裏要強調一下，就是很差的管理風格。遇到的領導、老闆、或者經理吧，很跋扈，或者很不負責任。那麼，這樣也容易產生壓力。

Ivan:

對。像在我們倆當中，也有壓力的問題。就像 David 您吧，您需要在固定的時間裏為三份不同的報紙提供文章，所以，時間是蠻緊張的。當然，這些事情，局外人可能不瞭解，其實，整個過程的緊張程度只有身處其中才能有所體會。

David:

剛才你說到蠻緊湊，這就需要自我調整。如果您安排不好，就會產生壓力。安排好了，就可能消滅這種壓力。所以，為什麼以前我們強調要提高自己的心理健康意識，善于調整。當覺得工作壓力大了，首先自己要想辦法怎麼樣來安排好。實在安排不了了，就表達出來，就尋求別人幫助，幫您安排，找您的上司，找您的朋友幫忙。

Ivan:

所以，我和 David 兩個人呢，都時常面臨著工作方面的壓力。太多的時候，我們相互幫助，這確實很重要。

David:

我們兩個人配合得確實很好。這樣，一副擔子一個人擔，負擔重了，我們就兩個人分擔。這是不一樣的。

Ivan:

對，David，我就是想，我們現在討論了壓力問題，還有就是雇主怎麼樣去照顧員工。打個比喻，就是說一個員工，如果需要一段時間修養的話，那麼，我相信，修養後，在回到工作崗位之前，會有一定的壓力，而雇主或者雇員，要做些什麼準備呢？

David:

這個問題涉及到在工作中怎樣相互支持。這個相互支持是從兩個方面說的，既從

雇主方面，以及雇員方面。那麼，作為雇主來講，您應該充分地瞭解您的雇員，他的現狀，他的困難，從法律上，從道義上都應該是這樣的。因為，他為您工作嘛，所以，您應該瞭解他的困境和現狀，工作方面和身體、心理狀況方面的狀況。再一個就是，如果有什麼問題，雇主應該公開地、坦率地、誠實地同雇員交流。比如，“目前，我們公司面臨這樣的問題，我感覺我們工作中的這個方面需要改進，我需要您做些什麼工作”。應該坦誠。

Ivan:

因為我想任何雇員或者雇主，最高境界的溝通方式應該是互相信任，那麼，信任的產生就是彼此的坦白，您不坦白，何談信任呢。

David:

非常正確，Ivan。再有一個就是作為雇主來講，應該有意識地、超前地發現雇員方面可能出現的問題。我這是在說雇主。那麼，作為雇員呢，在一個機構工作，應該瞭解這個機構有沒有幫助雇員解決類似問題的政策和規章。首先，要瞭解，比如，“我有什麼問題，上哪裏去尋求幫助”。應該有這方面的意識。再者，就是要有自己的支持系統、支持者。在家裏，在工作中都要有能夠支持自己的人，有問題，要找他們。這些問題，如果再有困難，解決不了的話，比方說，我經過休息後，重新工作，我還是感到壓力。這時要同您的上司、經理去談。那麼，您的上司或雇主有責任為您解決這個問題。

Ivan:

因為，我想，我們談到壓力的話，一天工作的時間蠻長的。再加上睡眠，再加上私生活，尤其又有了家庭，家裏的小孩等等外在的因素。如果人們能夠講講心裏話，如果能夠得到雇主的理解，那對雇員也是一個鼓勵。那麼除了這一點之外，

David，就安排雇員回到工作崗位的問題，您還有什麼問題需要討論呢？。

David:

我們以前已經談過，精神疾病經歷者都能夠康復，康復了之後，都要重返工作崗位，那麼，作為雇主應該為這些人返回工作創造條件。

Ivan:

其實，這個問題的重點就在于，精神疾病經歷者是可以回到工作崗位上的。而雇主對精神疾病經歷者的瞭解和理解，對患病的員工是一個巨大的鼓勵和支持，對不對？

David:

對，我認為可以這樣說。以前實際上我們也討論過，就是精神疾病經歷者並不是他本人在哪方面能力差，只是他們同其他人相比，他們面臨著更多的特殊困難。那麼，作為雇主來說，就應該充分地考慮到，他們，我指的是精神疾病經歷者，同其他人所謂的“不一樣”在哪，噢，因為他們面臨著更多的困難，那麼，我怎樣用他的專長，我就要幫助他克服特殊的困難。所以，正像我們剛才討論過的那樣，我們應給予他們更靈活的工作時間，更靈活的工作條件呀。比方說，我在一個大的辦公室，大的工廠裏面工作，但我可能對大的噪音很敏感，這樣雇主應該為這個員工創造一個相對比較私隱的一個空間，這樣，就會更有利于發揮員工的作用。

Ivan:

對。因為在西方文化背景下，有這樣的一種觀念，就是，真正的、最重要的資源是員工。對不對？（David: 對），因為少了他們，工廠怎麼可能會繼續下去？

David:

再一個來講，也是我個人的看法，雇主是公司或者一個機構的代表，首先他就不應該有歧視的態度。再一個呢，就是，您應該為您的雇員創造一個健康的工作環境，本人不能歧視精神疾病及其經歷者，而且，一旦有歧視精神疾病經歷者的現象發生，比方說，其他雇員可能有一些議論呢等等。這種情況下，我想雇主應該負責任，應該站出來表明態度。

Ivan:

而且這個研究報告也說明，很多時候，雇主的理解會激發員工更積極地工作，以及對公司的真誠和忠誠（David: 回報更大），對。

David:

就是從利益上考量，這個回報也是大的。（Ivan: 對）。剛才我給大家介紹了有關就業方面的內容，那麼，下面，Ivan，我知道呢，目前在紐西蘭心理健康基金會有一項新的研究，這項新的研究，我感覺對理解，對如何在錄用員工，或者是在工作中反對針對精神疾病及其經歷者的歧視是有幫助的。那麼，您能不能給我，以及更主要地為廣大聽眾朋友們介紹這些方面的情況呢？

Ivan:

好的。這個報告大概是在今年4月份左右完成的。它的英文名字叫做“I haven't told them, they haven't asked”，即“我沒有告訴他們，他們也沒問我，”。這個題目的主要意思呢，反映的就是精神疾病經歷者在找工作的時候的一種感受。因為，像David剛才所談到的那樣，就是精神疾病經歷者在找工作的時候，最大的困難就是，我是不是應該向雇主坦白地告訴他們，我以前的這個經歷，因為很多時候，雇主會因為他們的精神疾病經歷而對他們有一點點排斥、排擠。所以，這成為精神疾病經歷者在找工作時候的一個最大的心理障礙。

David:

就是說，這種態度，我說的精神疾病經歷者的這種態度，實際上是社會上存在的一種負面的態度造成的。“他們沒問我，我也沒說”，“我不想說”。

Ivan:

因為，這個研究報告其實是紐西蘭心理健康基金會完成的。這個作者的名字叫作 Debbie Peterson。她的工作地點是在惠靈頓。那麼，這個主要的目的呢，就是想瞭解，對精神疾病患者來說，他們在尋找工作過程當中所碰到的這個困難。主要的原因呢，就是像剛才 David 說的那樣，別人會帶著有色的眼鏡去對待他們。所以，我們一般普通人找工作的時候，困難已經是非常大了。精神疾病經歷者除了有面對大多數人所面臨的壓力外，還有面對社會的歧視，所以他們的壓力會更大。可是，要知道，精神疾病經歷者是非常地希望回到工作崗位上的。

David:

那麼來講，您能否介紹下，您剛才說到很多人都希望回到工作崗位上。那麼，我想知道，工作對精神疾病經歷者的意義到底是什麼，對他們有什麼幫助？

Ivan:

因為，任何人都能瞭解，失業這個感覺是非常不好過的。第一，就是要面對經濟方面的問題，同樣地，又會在社會方面面對孤立。所以，如果精神疾病經歷者能夠獲得支持，回到工作崗位上的話，他們就會覺得自己對社會是有貢獻的。同時也能夠肯定自己。任何人都是一樣，在患病的時候，很多平時進行的活動都會突然停止了，這時候，那種感覺是非常孤立和無助的。

David:

我理解呢，像剛才您說的那樣，我的理解就是，工作是人的一個基本權利，同時

也是一個人的基本需要。一個人要在工作中體現自己的價值，要建立自己的社會網絡。那麼，精神疾病經歷者同我們大家都是一樣的，他也有這方面的基本需要，也有這方面的基本權利。工作，對他的康復是有好處的。換句話說，如果一個人長期地得不到工作，或者是找不到自己喜歡的工作，能施展自己才能的工作，或者低崗位就業，那他的精神健康可能會受到影響。所以，就業是非常重要的。

Ivan:

我們華人也相信精神寄托。那麼，精神寄托呢，對父親、母親來講，通常是在子女身上。其中，對父親來說呢，有可能是家庭、子女、工作。對大多數單身成年人而言，就業、工作是其精神寄托，工作的的確確是起到了自我肯定的作用。

David:

所以，就業非常重要。再有剛才，您講到的這項研究，我感到是很新鮮的。(Ivan: 對)，是在 2007 年嗎？

Ivan:

是在 2007 年。而且，她的這個研究是在惠靈頓進行，對 22 位精神疾病經歷者進行 fuel study，即跟隨他們的整個過程。具體說，就是從開始找工作呀，到找到了工作之後呢，再到工作當中所面對的問題，一直到最後結束的時候，看看他們是否滿意。

David:

就是跟踪性的研究，(Ivan: 跟踪性的研究，對)。那確實是很有意義的。那麼，他大概的主要內容，剛才您也做了些介紹。

Ivan:

研究提到了“Power Pool”，精神疾病經歷者會回到工作崗位上去，那麼，當中

他們也提到了像紐西蘭有聲譽的“support employment agency”，這些就業機構。就是一個中介公司的作用。除了這樣的中介機構，這項研究還提到家庭的鼓勵、朋友的鼓勵，以及能夠體諒員工的雇主都是有幫助的。當中也提到能夠幫助他們繼續工作其它因素。那麼，這些因素，David 也提到了，就是雇主要在他們力所能及的範圍內為精神疾病經歷者提供幫助，其中包括時間方面的安排，更重要的就是，同事之間的諒解。研究報告提到，因為，很多員工在他們回到工作崗位的時候，因為身邊的雇主和員工不理解他們，這使經歷者面對更大的壓力，他們因不能忍受這種壓力而又提出辭職。

David:

所以，作為一般工作人員來講應該有這種意識，即不應該歧視精神疾病經歷者。那麼作為雇主，我剛才已經說過，就是，要保證您的工作環境是一個健康的工作環境。我說的“健康”是講人與人之間的關係應該是健康的，不應該有任何歧視，包括對精神疾病經歷者的歧視。都是不應該的。

Ivan:

因為，他們也舉了一些例子，例如，能夠繼續保留工作的，都是因為他們和雇主還有員工有一個非常緊密的關係。所以，這些都是非常重要的因素，因為，畢竟我們人類是群體動物，(David: 對，是群體動物)，所以，環境肯定使我們喜愛我們的工作。所以，我想這個研究報告呢，所提倡的就是，不僅要理解、體諒精神疾病經歷者，同時要做適當的改變，為他們繼續工作創造條件。

David:

我還想瞭解另外一個問題，您能否也給聽眾朋友們解釋一下，雇主在工作過程中的作用是什麼，對精神疾病經歷者有什麼幫助？

Ivan:

這一點，剛才您已經提到過，就是雇主的幫助其實就是對員工的鼓勵，同時也包括理解。這個理解和體諒包括考慮員工的工作時間。例如，是從兼職性的工作開始，還是直接進入全職性工作；再如，由于受藥物的影響，這個員工是否從下午開始工作會比較好；多長時間，這個員工需要稍微休息一下。這些都非常重要，因為，這能夠幫助精神疾病經歷者在工作中會盡自己最大的能力去表現。

David:

就是說，對精神疾病患者要充分考慮他們的特殊條件、特殊困難、特殊需要。這樣對於雇主來說，我也同意剛才您講的觀點，雇主這樣做，一個是道義方面的要求，另一方面也是法律方面的要求，另外，它的回報也是正面的。

Ivan:

因為在西方文化背景下，我們提倡每個人要瞭解自己的能力範圍，自己的極限，公司要給員工工作上的伸縮性，包括在適當的時候休息，(David: 充電)，對，充電。

好。我們今天的節目又到了結束的時候了，在下周的節目裏我們將同大家分享《老年人的精神健康問題》。我在這裏，向聽眾朋友再一次說聲“感謝”，“我和你一樣有愛心，希望你有愛我的心”。希望聽眾朋友繼續收聽我們“開心行動”的節目。

David:

謝謝大家。

Ivan:

謝謝。