

建築業+自殺防治：

10 公司可採取10行動步驟來挽救生命



By **SALLY SPENCER-THOMAS**

 **CONSTRUCTION
FINANCIAL
MANAGEMENT
ASSOCIATION**

前言



Cal Beyer

Director of Risk Management

Lakeside Industries, Inc.

Issaquah, WA

cal.beyer@lakesideindustries.com

425-313-2611

從我以拯救生命為使命開始，如今這使命已轉變為我留給後世最有價值的資產。與Sally Spencer-Thomas（莎莉·斯賓塞·托馬斯）合作，在全美建築業中，促進心理健康和自殺防治成為我職業生涯的亮點。沒有我的專業協會－「結構金融管理協會（CFMA）」的全力支持，這項大膽的事業是不可能開始的。

我在保險業工作超過25年，大部分時間用在協助建築業減少發生死亡和嚴重傷殘的人數。2014年，我成為Lakeside Industries公司的風險管理總監，它是第三代家族之瀝青鋪路工程的承包商。

自2005年以來，我自願去做提高職場心理健康覺知與自殺防治的工作。2010年，我受邀成為全國自殺防治行動聯盟 職場任務組的首任成員，最近被任命為國家行動聯盟執行委員會委員。加入Lakeside Industries不久，Sally Spencer-Thomas邀請我協助發展建築業的自殺防治模式，並能被其他行業加以複製。

繼發表《建築業藍圖：職場的自殺防治》後，我和Sally合著的第一篇刊在CFMA Building Profits（註：以結構金融管理專家為讀者的雜誌）的文章，在建築業進行自殺防治獲得更多媒體關注，景況更勝以往，這也包括2016年7月前發表的十幾篇文章和許多演講。

讓我感到驕傲的是，CFMA率先發佈了有關此主題的訊息，協會也繼續成為這個運動的推動力。CFMA證明自己，不僅僅可成為建築業的大腦，也是建築業的心臟。CFMA的太陽谷分會在美國建築業裡舉辦了首場自殺防治高峰會，其發揮了卓越的領導地位，因而獲得了大眾的肯定。本章欲為其他人做好準備，帶領建築業專業人員與精神衛生提供者一起努力克服心理健康的污名並正面進行自殺防治。

特別感謝Lakeside Industries總裁Mike Lee，他允許我領導這項倡議做為我職責的一部分，支持它作為員工安全的共同核心價值。

無論您是建築業的雇主、行政人員、經理人還是主管，此主題都需要您的關注，這資源強化了人們認為「防治自殺是所有領導者的共同責任」之信念。

感謝您透過零自殺的目標來肯定每一個生命的價值。

代言人



Jon Kinning, RPK
執行副總裁
Denver公司

建築業是前九大職業人口裡自殺發生率最高的行業。作為科羅拉多州最大的建築工地勞工之雇主，RPK和勞工的心理健康休戚與共，我們力求在此產業內產生正向的文化影響。建築業領導階層已經覺察到人身安全的重要性。我們現在呼籲他們逐步發展並賦予心理健康和人身安全相同的價值；支持處在危機中的員工，並要負起協助自殺防治的責任，這對我們的員工、他們的家人，乃至整個社會而言，實是至關重要。RPK已將本文所發佈的許多指引包含在組織運作中；它至少幫助過四名出現精神困擾跡象的員工。提供按步驟分步的行動，可幫助您的組織營造出一種鼓勵員工尋求幫助的文化。這是長期的承諾，RPK仍在努力創造這種文化。請加入我們的旅程，這將強化公司、挽救生命，並使世界更美好。



Brad G. Baptiste, 區域VPP經理,
美國勞動部—
美國職業安全與健康管理
局, Regiona VIII, Denver公司

建築工人輕而易舉就能發現到明顯的危險，例如沒有防護的鷹架、壕溝和無警戒的大型機具。但倘若我們確實想對員工的安全和健康產生最大的影響，那麼我們還必須關注健康相關的職場風險。對於員工個人來說，心理健康覺知和自殺防治與減少接觸二氧化矽、噪音和石棉同等重要。很高興看到越來越多的組織認知到自殺防治是員工健康和安適的關鍵成分。建築工人、他們的家人、同事以及僱用他們的Brad G. Baptiste公司將透過這些努力而受益良多。



建築業面臨著心理健康問題、 物質濫用和自殺的高度風險

這些狀態可能會對員工及其家人造成毀滅性的後果，且代價高昂也會造成職場的混亂。

基於這些原因，需要有一全面、持續的策略，來進行心理健康促進和自殺防治。

本指引是一個為準備好實施策略來改善員工心理健康、最終挽救生命的人所提出的行動呼籲。



為什麼改變威脅生命的問題需要有一個全面性的方法：關於上游、中游、下游的寓言故事

想像一下，您正在河邊漫步，聽到有人溺水呼救，當您跳入水中救他時，您雖會感到吃驚但充滿活力。您竭盡全力將他拉上岸後開始施行CPR，當他開始恢復覺察時，您的腎上腺素就加速分泌，就在他情況好轉之際，河邊發出了另一個狂亂的叫聲，你簡直不敢相信！您跳回河裡，拉出一位也需要搭救的女人。現在雖然有點疲憊，但您仍為自己一天挽救了兩條生命而感到興奮，您擦掉額頭上的汗水；但當您轉身時，您看到越來越多溺水者一個接一個順流而下，您大叫周圍的人過來幫忙，現在河裡有幾個人和您一起--左右拉著溺水者，其中一名救援人員游向溺水者，並試圖開始教他們如何踩水。此策略是可以幫助一些溺水者，但不是全部幫得上。每個人都看著彼此，完全不知所措，想知道這慘況何時才能停止，最後，您站起來並開始游向上游，另一個救援人員瞪著你，大喊著：「你要去哪裡？溺水的人太多了。我們需要所有人的幫助！」您回答：「我要去上游找出為什麼這麼多人掉進河裡！」談到自殺防治和心理健康促進，大多數人把重點放在「讓人們擺脫困境（將溺水者拉出水面pulling people out of the water）」，當資源枯竭時，許多人都發現到自己已精疲力盡，每個人仍繼續不斷拋出救生圈並展現其他的英雄事蹟。上游介入（如：轉變文化、促進安適和改變環境）可以幫助防範人們一開始就「陷入困境（掉進河裡falling into the stream）」。如果我們僅專注在下游的救援，那麼我們將永遠無法勝過所有需要我們注意的危機。

我們必須在上游，中游和下游的方法之間找到平衡。



upstream

midstream

downstream

行前計劃

該指引分為三個部分：

第一部分：是關於「上游」的策略－我們需要採取什麼措施來加強保護因子，並從一開始就防止心理健康問題浮出水面？

第二部分：涵蓋「中游」的策略－我們如何界定出可能面臨巨大的生活挑戰、處在心理健康出現問題的早期階段、或有物質濫用問題的員工？

第三部分：提出了「下游」策略－當發生心理健康問題或自殺危機時，我們需要採取什麼措施才能有效因應？

評估需求和優勢

成功的公司肯花時間聆聽員工的意見，並在採取任何行動之前，建立必要的支持。以下三種方法可以幫助您深入瞭解最大應被關注的範圍（最大的彈性vs.改變的機會）以及如何最好地開始。

監督焦點團體，由10-15個人組成，用來代表公司的重要團體。與重要利害關係人及意見領袖進行深度訪談，包括業務主管、人事主管、安全主管等。

進行調查來測量組織內有關心理健康和自殺的知識、態度和行為。

問問題：

- 是否在職場裡討論過心理健康議題？對它的討論是否和身體健康或安全一樣嚴謹？
- 心理健康問題如何出現在該職場中？
- 哪些群體最容易遭受困境？
- 人們何時會承受最大的壓力？
- 是那些點沒做好，所以才無法滿足有心理困擾員工的需求？
- 人們如何看待為員工提供的心理健康服務？
- 取得精神醫療照護服務的障礙是什麼？
- 我們的公司在支持員工應付巨大生活挑戰方面的優勢是什麼？
- 我們要設定怎樣的目標，能讓未來變得更美好？
- 我們如何將心理健康整合進健康與安全文化中？
- 我們應該從哪裡開始？

除了這些對話性提問，評估者還可以考慮量測有關心理健康和服務資源、污名、給予幫助或尋求幫助的知識。這些措施將提供一個更全面的樣貌影響著您公司在過去、現在和未來所做的努力。當您查看以下每個行動步驟時，請考慮您的公司對改變與反對的準備度；然後完成本文結尾處的工作表。在採取這些初步步驟之後，請考慮您的公司如何克服阻力、如何從實施的策略中建立團隊，然後以協調的方式推出每個成員。

提昇覺察是必要的，但這還不足以改變文化。我們必須透過建立技能、制定政策、轉變誤解並為希望與康復建立模式等方式，來挖掘更多的訊息。

1 上游

培養大膽的領導者

內部推動者在領導組織對心理健康促進和自殺防治的努力至關重要。



理想情況下，這些推動者是高枕無憂的高層主管：

承認員工正在經歷巨大的生活挑戰、精神健康狀況和務質濫用疾患。

透過自評工具（例如“建築業+自殺防治”：為何這是當務之急？10個領導者必須問自己的問題。）進行反思，評估自己和公司是否準備好進行變革。

宣傳有關心理健康促進和自殺防治為公司優先處理事項的訊息。這些領導者願意現身、直言不諱，且富有遠見，他們談論如何關注健康和關懷員工之文化如何使整個組織受益。

讓員工放心，公司將支持那些積極主動地尋求心理健康支持的人。

分配使用在培訓、行銷、計劃評估和心理健康服務的資源。

為管理階層主辦一次領導者的圓桌會議，以啟動對話並分享最佳實踐。

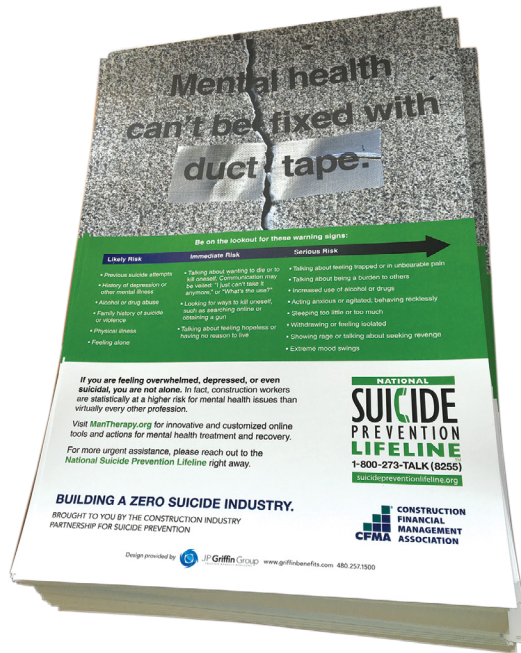
分享個人“復原”故事和尋求幫助的好榜樣。

提供有關如何分享“復原”故事的提示：

carsonjspencer.org/get-support/sharing-our-stories

第一部分：上游預防行動步驟

鼓勵發展保護因子+問題預防



2 上游

改善心理健康知能



很多時候，我們不願談論心理健康和自殺是因由恐懼所致，而恐懼則源於無知—“我們擔心自己所不了解的事情”，提供教育和覺察可以幫助減輕這種恐懼，並以令人安心的現實來替代它。

心理健康知能是關於下列三方面的教育：

關於精神健康狀況和物質濫用疾患的知識
熟悉精神醫療資源、支持工具和治療方案
希望與復原的故事

在這三方面中，最後一個功能最為強大。認識生活在憂鬱、焦慮、成癮和自殺意念中的人，比起任何方法都可以克服汙名化。

這裡有一些提高心理健康知能的方法：

提供工地座談會就心理安全主題進行討論（請參閱《建築業自殺防治藍圖》）

提供心理健康急救：www.mentalhealthfirstaid.org

取得第一手熟悉的心理健康服務

致電國家預防自殺生命線：1-800-273-8255

參觀當地的精神科治療機構和酒藥癮戒治中心

請求您的員工援助計劃（EAP）提供者，提供午餐時間即可學習的心理健康和壓力調適之相關課程

MAKE TIME
FOR
WHAT MATTERS

3 上游

教導面對生命挑戰的因應策略

舉辦各種健康促進的工作坊，工作坊應涵蓋各個層級，可從新進員工職前訓練、在職員工繼續教育訓練、主管培訓到高階教練等等，工作坊教導之技能可以幫助各層級的員工將心理健康實務整合到他們的整體健康、身體素質與人際關係中。工作坊參與率可以做為工作團隊間進行健康競賽之指標或用以當作健康保險的投保要件，可以激勵大家完成這些促進身心健康的工作坊。此參與模式可以含括實地參與或是線上系統。

工作坊可以設定的主題如下：

- 建立更強大的家庭
- 衝突解決/憤怒管理
- 情緒智商
- 健康睡眠
- 連結情緒與食物的關係
- 壓力管理/時間管理
- 育兒技巧
- 金錢問題：財務計劃與價值觀
- 疼痛處理
- 負責任的飲酒
- 正念與冥想

以職場為基礎的服務

大公司的雇主可以到場提供持續性服務或支持小組，幫助員工學習更健康的生活型態與心理健康適應技能：

- 瑜珈課
- 哀傷支持小組
- 座椅按摩
- 新手爸媽的過渡性支持
- 生活教練
- 健康零食亭
- 健康評估

4 上游

建立關懷文化

許多建築公司都承諾在任何時刻都會提高工作的安全性，但鮮少將心理健康考量入內；在工安文化裡，“零事故”是常見的理想目標，但當喊出“零自殺”時，常被懷疑這可能嗎！

若我們認為是有可能的，會竭盡其力來達成嗎？多少數目的自殺是可以接受的？

為了建立關懷文化，職場需要將心理安全納入整體健康和保健重點：發展年度覺知主題，並將其融入公司文化的許多面向。例如，有些公司使用“您無法用膠帶來修復心理健康”，並驅使員工參加幽默有效的“男性療法”計劃。參加心理健康宣傳活動：

全國飲酒篩檢日（4月）

心理健康意識月（5月）

全國焦慮篩檢日（5月）

自殺防治意識月（9月）

世界自殺防治日（9月10日）

全國憂鬱症篩檢日（10月）

國際自殺遺族日（11月）

將心理健康訊息融入假期、季節和公司里程碑

將心理健康和創新方法連結起來，像是“國家甜甜圈日”，“黑色星期五”或“土撥鼠日”等，並從中獲得樂趣。



4 上游 建立關懷文化（續）

在公司通訊中所發布的教育文章。不同取向的範例包括：

訪問心理健康提供者（如：公司的EAP，危機熱線、社區精神科診所，成癮復原治療中心）。提供有關會談、藥物治療或住院治療精神疾患的常見問題與解答。

衛教有關憂鬱、創傷和酒精依賴等常見經歷。分享經驗過艱難的心理健康歷程，如今已從中成長恢復的員工的個人之故事（經許可）。

為形成真實的社交網絡創造機會。「真正的支持者（真正挺您的人）」，其定義是當您脆弱時，在與多人間，他的存在會讓您感到自在。只有當公司文化重視這種支持與提供安全間機會的聯繫時，信任程度才能發展。休假慢活、家庭/員工野餐、志願服務計畫，有趣的郊遊活動等，都可以幫助員工開始建立情感連結，並將彼此視為一個整體，而不只是一個工作團隊的成員。開發超越人身安全的“夥伴合作關照計畫”—與自己的工作夥伴不只彼此確認工作上的安全，還顧及心理層面的關照。正式的同儕支持計畫是促進關懷文化的最佳方式之一。許多軍方和社區的急救人員發現，此類計畫通常是建立生存鏈時的關鍵，尤其是在崇尚堅忍的“硬漢”文化中，男性特別不願尋求專業心理健康服務。一些已發展完備可提供同儕支持的最佳實務建議：

軍事模型
國家同儕支持實踐準則

正向的同儕支持計畫必須關注四個領域：

有效招募同儕支持者。由同儕提名並獲管理者的認可後，開始招募幫手、值得信賴的知己與可以塑造心理健康的人，其應遵循正式的申請流程，以評估其是否投入、是否適合，以及是否已經準備好要扮演同儕支持者的角色。

持續的同儕支持訓練涵蓋了如積極傾聽、保密性、危機應對等主題。繼續教育有助於維持同儕支持者敏銳的技能和最新的知識。持續的同儕和專家的督導以及接受領有執照的精神衛生專家之諮詢至關重要。同儕間的督導可以幫助同儕專家相互學習。

透過追蹤該計畫的使用、找出問題並測量滿意度來評值計畫是否成功，以確保其能持續的保有品質。



中游方法是在生命造成威脅之前，幫忙找出剛出現的心理健康與自殺問題。其目的是為要定義出正在經歷苦難、短暫出現過自殺意念的人，然後依其情況分類至限制性最小，最有效的關懷形式裡。

5 中流

員工協助方案和其他精神醫療服務的促進

EAP是職場的寶貴資產。他們提供心理評估和短期諮商、管理重大事件以及進行“是否可執行勤務”的評估等服務來幫助雇主。當雇主擔心員工的安全時，EAP提供者可以成為重要的顧問，可幫助因心理健康問題得休病假的員工制定重新融入計劃。

將心理健康服務整合到新進員工的到職培訓中。請EAP提供者來回答有關保密性、過程與結果的問題。

在年度福利續約會議上提醒員工有關心理健康福利的訊息。

使取得心理健康服務變得容易且可被理解。將行動呼籲定位為合理的事情，其可用來關心整體健康、家庭福祉和職場運作：

- 將有關EAP和其他心理健康服務的海報懸掛在浴室隔間的背面、工作拖車，休息室或公司的廣告牌上。
- 在提供服務之前，讓人們有機會先“簽退”，然後當服務提供者進到公司或在辦公室、現場“現身”時，他可不須預約即可直接尋求協助。

將精神醫療資源納入年度健康博覽會中。不僅要由精神科治療機構和酒藥癮 戒治中心吸引參展人，也可從同儕支持團體、志願者安置機構、靈性與生活的教練，按摩治療師以及其他可供選擇的情緒支持方式中吸引他們。

構建一年一度的健康博覽會，旨在使員工及其家人間關係更鞏固，使家人更和睦—替充氣城堡充氣，供應煎餅和與寵物玩耍。透過提供一張“護照”來激勵參與者參觀所有參展人的展品，當他們參觀每個展覽時，他們會獲得郵票或貼紙，填畢“護照”的人會被放進抽獎名單中，被抽出即獲得預期的獎金。

6 中游 檢精神健康狀況與物質濫用

就像我們會做血壓、膽固醇和身體質量指數（BMI）篩檢一樣，我們也可以進行憂鬱、焦慮和酒精濫用等問題的篩檢。自我檢測通常可以提供重要的早期辨識，常會及早辨識出正在受苦掙扎並亟欲知道“它會有多糟？”的員工。與大多數公共衛生問題一樣，能早期診斷出精神疾患，對於患者能有最佳預後和獲得後續治療非常重要。

不幸的是，有時精神健康狀況和自殺意念會惡化，因為人們太羞於承認自己需要幫助。在這段時間內，這些問題可能會變成頗具災難性，如：轉移性的癌症。

治療具高度自殺風險的個案遠比治療問題還在早期發展中的個人更具侵害性與複雜性；因此，它與許多類型的癌症一樣，頻繁且定期的篩檢可以幫助及早發現問題。

像其他健康檢查一樣，心理健康篩檢隨著時間的推移重複進行，被認為是整體衛生保健常規的“標準方法”。篩檢提供了一種通用工具；它可以用於幫助檢測公司裡每個人其出現更大問題時的跡象與症狀。篩檢不應提供診斷，而是得快速提供簡要資料來幫助進行低風險與高風險員工的分群。

篩選工具必須提供一個號召性用語。除了按照風險程度對員工進行分類外，這些工具還必須為參與者提供下一步建議—與EAP聯繫、採行特定的自我照護策略、致電熱線，加入支持小組等。

6 中游

篩檢精神健康狀況 與物質濫用（續）

篩檢本身即是一種介入策略，並向員工傳達了心理健康的重要性。當人們對問題的答案進行反思時，他們通常會想該如何回應這有意義的內在對話。這個過程能將自我覺察提高到覺察層次。

如何用最好的方式將心理健康篩檢納入您的職場裡，相關建議如下：
鼓勵您的男性員工參加「男性療法的20項腦部檢查（Man Therapy's 20-Point Head Inspection）」。
參加每年10月在每個週四舉行的國家憂鬱症篩檢日（NDSD），以及每年4月於每個週四舉行的國家飲酒篩檢日（NASD）。點擊mentalhealthscreening.org/programs/initiatives可瞭解更多訊息。
鼓勵員工在helpyourselfhelpothers.org上進行快速、匿名的心理健康評估。學習如何在mentalhealthscreening.org/programs/workplace裡為您的公司建立一個客製化的篩檢計畫

7 中游

訓練主管和其他人瞭解如何進行困難的對話

心肺復甦術的目標和模式與許多自殺防治訓練的架構相同。

除了因 20 世紀中葉開始廣泛的訓練如何執行心肺復甦術（CPR）外，CPR 成功的關鍵還在於其是以實證為基礎的程序、並進行行動演練和教練反饋。

結果呢？隨著人們感到自己具有能力並願意承擔介入的責任，旁觀者介入已大大增加。因此，存活率也增加了。在心肺復甦術被廣泛推廣之前，人們目睹威脅生命的心臟病患者或溺水者，只能無助地注視著他們；今天，許多人知道該怎麼做並迅速採取行動來挽救生命。



7 中游

訓練主管和其他人瞭解如何進行困難的對話（續）

就像心肺復甦術一樣，真正的自殺防治培訓不限於對危險因子和警告信號的瞭解。參與者必須實踐主動聆聽的技巧，提出諸如“您是否想過要自殺？”之類的難題，並為人們轉介合格的資源，其需定期更新這些技能，這能讓員工感到您的自信和稱職；其目的是在有人剛開始變得不知所措或出現心理健康問題這些初步跡象時，便賦予員工力量，使其能在早期階段就具同情心地和他們連結並提供支持。

關於如何構建技能的建議：

提供員工總體意識的培訓。以下是一些以實證為基礎的培訓計劃，可以在兩個小時或更短的時間內完成，成本最低，並且適合公司的特定文化：

「工作不擾，人不惱~建築業職場裡的心理健康 " Working Minds program " 」：www.workingminds.org

QPR研究所：www.qprinstitute.com

Living Works Safe Talk：www.livingworks.net

將經理的培訓整合到新主管的領導能力培訓中，而更廣泛的計畫為要能深入探討如何引導這些困難的對話，尤其是在涉及工作表現/績效的問題時：

「工作不擾，人不惱~建築業職場裡的心理健康（Working Minds program）」：www.workingminds.org

健康工程：www.wellnessworksmentalhealth.org

第三部分：因應下游危機

回應心理健康的之行動步驟+憐憫與尊嚴處理自殺危機+有效性



8 下游 推廣國家自殺防治生命線

國家自殺防治生命線（NSPL）代表了現今流行的熱線網絡。雖然它會被處於危機中的人們所使用，但更常被用來當人們處於危機時，打進來，得到其所提供的支持並制定一個安全計劃。該工具是雇主可以提高安全性裡最具成本效益的方法之一。撥打該國家免費電話1-800-273-TALK（8255），在來電期間，將透過網絡將電話集中到全美各地的電話服務中心。在通話過程中，危機電話諮商師會用同理心來傾聽，並且強化來電者的能力，使其能做出決定來解決危機。他們提供訊息和資源，並幫助來電者制定預防、因應或幫助處理自殺行為的計劃。

第三部分：因應下游危機

回應心理健康的之行動步驟+憐憫與尊嚴處理自殺危機+有效性



8 下游 推廣國家自殺防治生命線（續）

研究顯示：大多數自殺危機是有時效性的，遂導致解決問題的能力之缺乏。因為這樣的理由，處於危機中的人們通常更願意接受外界介入。但資源應該在來電者需要時就已準備就緒，而不是在提供者方便時才提供。當能一天24小時，全年無休隨時提供幫助時，熱線這個選項便移除了成本、差旅和候補名單的障礙，為處於危機中的人們提供了立即的回應。對於情況危急足以威脅生命的來電者，電話服務中心可以採取更積極的介入措施，例如追蹤來電和派遣緊急救護人員。

此匿名與保密的資源也為退伍軍人和說西班牙語的人提供特定的服務。現在，可以透過www.suicidepreventionlifeline.org選擇線上聊天和大量的危機回應訊息。且由於該熱線是由聯邦政府來支持，因此所有推廣、擔保都是免費的

有一些方法可以在職場推廣使用國家自殺防治生命線：

訂購英語和西班牙語的危機卡，將其納在新進員工到職培訓的資料袋中，並在福利更新會議進行分發。請務必強調，您的公司致力支持員工及其家人的心理安全，並提及如果員工（或他或她所關心的人）曾經處於心理健康危機中，請致電“全國自殺防治生命線”。要下載危機卡片，請連結www.suicidepreventionlifeline.org/getinvolved/materials.aspx將海報張貼在浴室隔間、工作拖車，員工休息室或帶有以下標誌的公司公告板上：www.suicidepreventionlifeline.org/getinvolved/logos.aspx推廣“國家自殺防治生命線”並在安全培訓期間回答問題。





9 下游

處理職場的行為健康危機

當員工遇到心理健康危機時，僱主可以做很多事情來幫助他們復原。

與員工進行協作制定安全計劃。一種有用的工具是www.my3app.org

確認和溝通隱私和保密的層級，以及員工認為支持團隊應包括誰。詢問員工覺得最有幫助的東西是什麼！如果員工願意，請考慮在此過程中讓員工工會代表作為倡議者。

如果認為員工的工作表現／績效受到心理健康或自殺行為所影響，則僱主必須以員工不存在心理衛生問題時的相同方法來處理績效問題。然而，有關潛在困擾的討論可能會引導發展出該問題的替代方案，其可能會比僅處理行為更為有效。

仔細檢核您的政策。當某人患有需休病假的重大心理健康問題時，該如何處理？在康復期間他或她如何重新融入職場？是否需要協商提供住處？重大的精神健康狀況像癌症或心臟病發作一樣使人衰弱。病假政策不應有所區別。

當自殺意念很強烈時，需減少致命自殺方法的取得。鼓勵員工在危機期間要從家裡除去槍枝和藥物，並避免至高空工作和前往康樂區。

應急計劃：在經濟不景氣時提供額外支持；裁員和休假可能會成為脆弱欲自殺者的觸發事件。

10 下游

在自殺（身亡）事件後，提供有效和全面的悲傷和創傷支持

儘管為最壞的情況做準備很困難，但是如果您沒有做好準備，那麼在危機中要做出反應就更困難了。

鼓勵危機管理團隊審閱“職場自殺之事後處遇 管理者指引：”
workingminds.org/ManagersGuidebook.pdf。

學習如何在自殺（身亡）事件後安全有效地進行溝通
suicidepreventionmessaging.actionallianceforsuicideprevention.org/safety。

從R3 Continuum這資源中，熟悉自己如何度過危機 r3continuum.com。





結語

現今具有精神健康狀況和自殺意念的人們與40年前的癌症患者一樣，面臨著污名化、誤解和歧視的問題。他們也因健康問題而受到指責與社交隔離。但時至今日，癌症倖存者是我們的英雄。我們是怎樣來到這境地的？

透過對大眾進行癌症教育和慶賀許多康復的故事，我們減少了對癌症的標籤化與加增希望上都有重大進展。

與癌症一樣，我們需要竭盡全力來防止出現心理健康問題和自殺意念。我們可以“清理環境”，進行教育與啟發，但有時人們仍然會面臨挑戰。

然後，像癌症一樣，我們需要積極地進行篩檢策略，來發現該疾病的早期進程，並為他們轉介適當層級的精神醫療照護服務。同樣類似於癌症，即使採取了所有適當的預防措施，人們仍然會受到心理健康問題所影響。

發生這種情況時，我們需要團結一致，幫助這些有需要為自己生命而戰的人。

當我們想要消滅癌症時，在我們當中的許多人都不會退縮，讓我們對消除自殺做出同樣的承諾，不應再因自殺事件失去任何一個生命。



下個步驟：建立您公司的行動計畫 寫出您的 " SMART " 目標

步驟1：聆聽並將其策略化

(最後期限)：_____

我致力於以下資料收集之策略：

- 1.
- 2.
- 3.

我將會把這些發現整合進12個月的文化回應之計畫中。

步驟2：計劃組成

(最後期限)：_____

我們將發展溝通和教育策略：

- 1.
- 2.
- 3.

我們透過以下方式將自殺防治與心理健康促進技能發展訓練整合到我們的整體安全培訓中：

- 1.
- 2.
- 3.

我們將審查/制定以下政策：

- 1.
- 2.
- 3.

步驟3：評估，修改和重新參與

一年後，我們將透過以下方式評估我們所做的努力：

- 1.
- 2.
- 3.

我們將會把這些發現整合到下一個12個月的計畫中。

HOW CAN I HELP?

提供給雇主跟員工的資源

CARSON J SPENCER FOUNDATION

www.carsonjspencer.org

INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR SUICIDE PREVENTION (IASP)

www.iasp.info/resources/crisis_centres

MAN THERAPY

www.mantherapy.org

NATIONAL SUICIDE PREVENTION LIFELINE

www.suicidepreventionlifeline.org

PARTNERSHIP FOR WORKPLACE MENTAL HEALTH

www.workplacementalhealth.org

R3 CONTINUUM

r3continuum.com

SCREENING FOR MENTAL HEALTH, INC.

helpyourselfhelpothers.org

WORKING MINDS

www.workingminds.org



ABOUT SALLY



Sally Spencer-Thomas
Co-Founder & CEO

Carson J. Spencer Foundation
Denver, CO

sally@carsonjspencer.org
303-219-5042

Sally Spencer-Thomas博士是位於科羅拉多州丹佛市 Carson J Spencer基金會的執行長兼聯合創始人，該基金會是個屢獲殊榮的組織，在自殺防治方面處於領先地位，是「工作不擾，人不惱～建築業職場裡的心理健康（Working Minds Program）」的傘式組織。她是全國自殺防治行動聯盟的職場任務組的共同負責人，也是國際自殺防治協會的職場特殊關懷小組的聯合主席。Spencer-Thomas博士的工作獲得了廣泛認可，並應邀參加了華盛頓特區白宮裡關於心理健康和自殺防治的簡報會以及世界衛生組織在日內瓦發布的《世界自殺報告》。