

駿隆集團記者招待會

2020年5月21日



講者:



駿隆集團執行董事

王玉麟先生



香港中文大學
心理學系教授
麥穎思教授



香港民意研究所主席
及行政總裁
鍾庭耀博士



駿隆集團行政總裁

蕭美鳳博士

Means Promising Future

記者招待會流程

時間	內容	講者
11:00am	疫情對工作的影響意見調查背景	駿隆集團行政總裁 蕭美鳳博士
11:05am	意見調查結果發表	香港民意研究所主席及行政總裁 鍾庭耀博士
11:25am	香港僱員之情緒狀況變化分析	香港中文大學心理學系教授 麥穎思教授
11:30am	有關僱員生產力僱主意見調查	駿隆集團執行董事 王玉麟先生
11:40am	PowerUP 僱員支援計劃簡介	駿隆集團行政總裁 蕭美鳳博士
11:45am	問答環節	全體講者

新冠肺炎對工作影響意見調查 調查背景

駿隆集團行政總裁
蕭美鳳博士

POP

HONG KONG PUBLIC OPINION PROGRAM

HONG KONG PUBLIC OPINION RESEARCH INSTITUTE

香港民意研究所 之 香港民意研究計劃

新冠肺炎對工作影響意見調查

鍾庭耀博士

香港民意研究所主席及行政總裁

2020年5月21日

研究背景

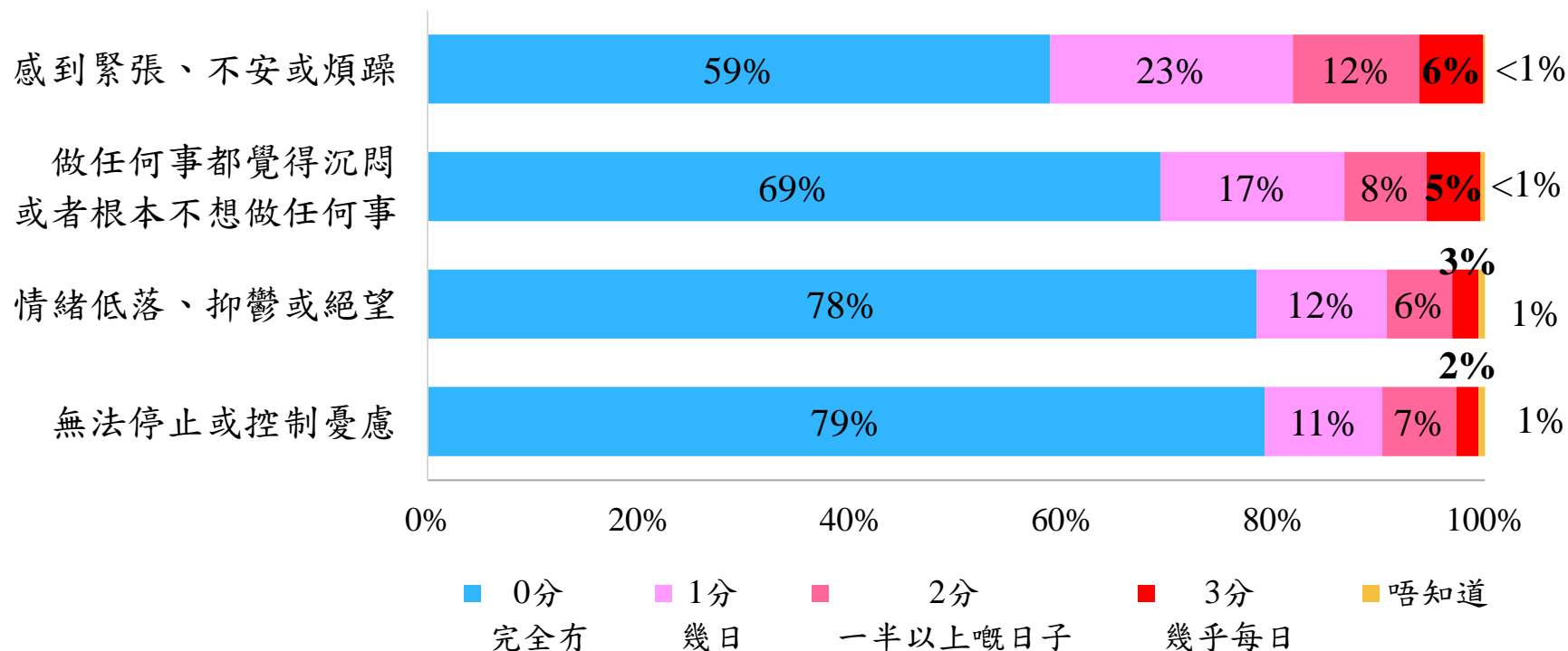
- 駿隆專業保險顧問公司 (Gain Miles) 委託香港民意研究所 (香港民研) 進行調查，瞭解新冠肺炎對香港市民的工作之影響。
- 調查問卷由香港民研諮詢駿隆專業保險顧問公司後獨立設計，所有操作、數據收集及分析由香港民研獨立進行，結果亦由香港民研全面負責。
- 調查方法和結果全面公開。
- 是次調查以隨機電話訪問為主軸，於4月底至5月初成功訪問513位18至64歲之強積金成員。另外，研究隊亦以相同問卷向香港民研意見群組進行網上調查用作附加群組調查，成功收集6,655個有效回應。

電話調查樣本資料

訪問日期	2020年4月29日 至 5月11日
訪問對象	18至64歲操粵語，並有參加強積金供款計劃的香港居民
調查方法	透過訪問員以隨機電話訪問形式進行 <ul style="list-style-type: none">• 手提電話樣本部分，由訪員確認對方合資格人士後直接進行電話訪問• 固網電話樣本部分，訪員在成功接觸目標住戶後，以「即將生日」的抽樣方法抽取一名合資格人士接受訪問
樣本數目	513 (包括256個固網電話樣本及257個手提電話樣本)
回應比率	58.0% (以符合資格的目標對象計算)
抽樣誤差	少於 2.2% (在95%置信水平下為 +/-4.4%)

情緒健康狀況

情緒健康四項指標



[PHQ-4] 請問你喺過去兩星期，有幾經常出現以下四個情況？(基數=513)

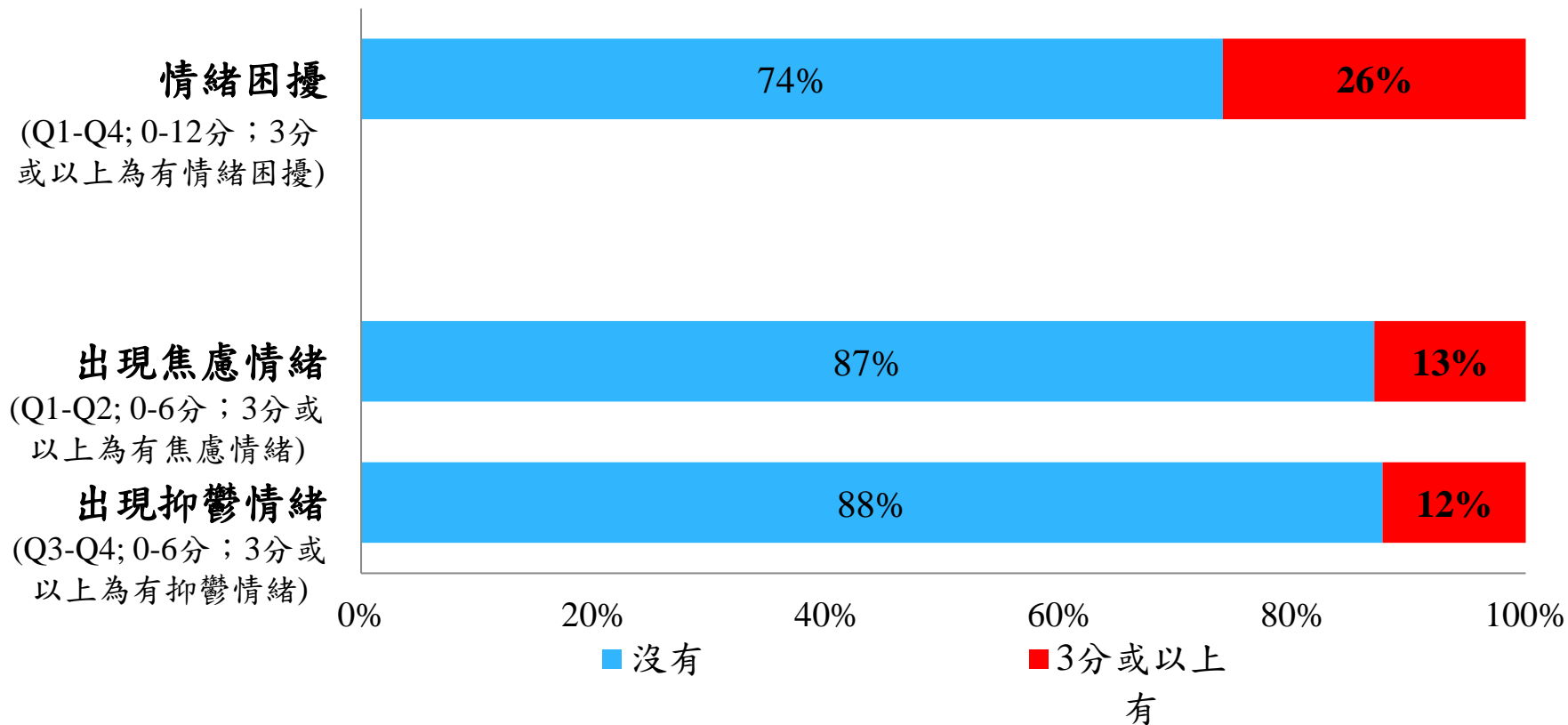
Q1 [感到緊張、不安或煩躁]

Q2 [無法停止或控制憂慮]

Q3 [做任何事都覺得沉悶或者根本不想做任何事]

Q4 [情緒低落、抑鬱或絕望]

兩成六受訪者出現情緒困擾



PHQ-4 請問你喺過去兩星期，有幾經常出現以下四個情況？(基數=513)

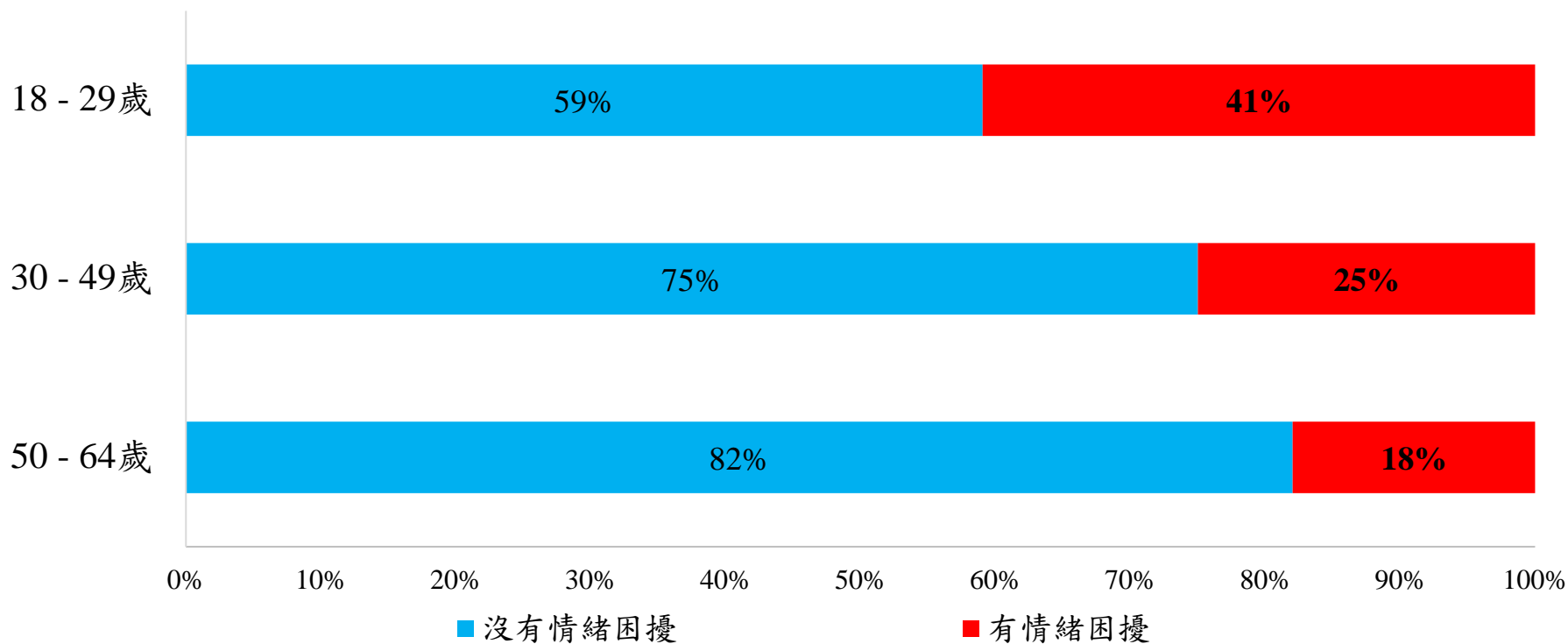
Q1 [感到緊張、不安或煩躁]

Q3 [做任何事都覺得沉悶 或者 根本不想做任何事]

Q2 [無法停止 或 控制憂慮]

Q4 [情緒低落、抑鬱或絕望]

年輕強積金成員較傾向出現情緒困擾



[Q1-Q4] 請問你喺過去兩星期，有幾經常出現以下四個情況？(基數=513)

Q1 [感到緊張、不安或煩躁]

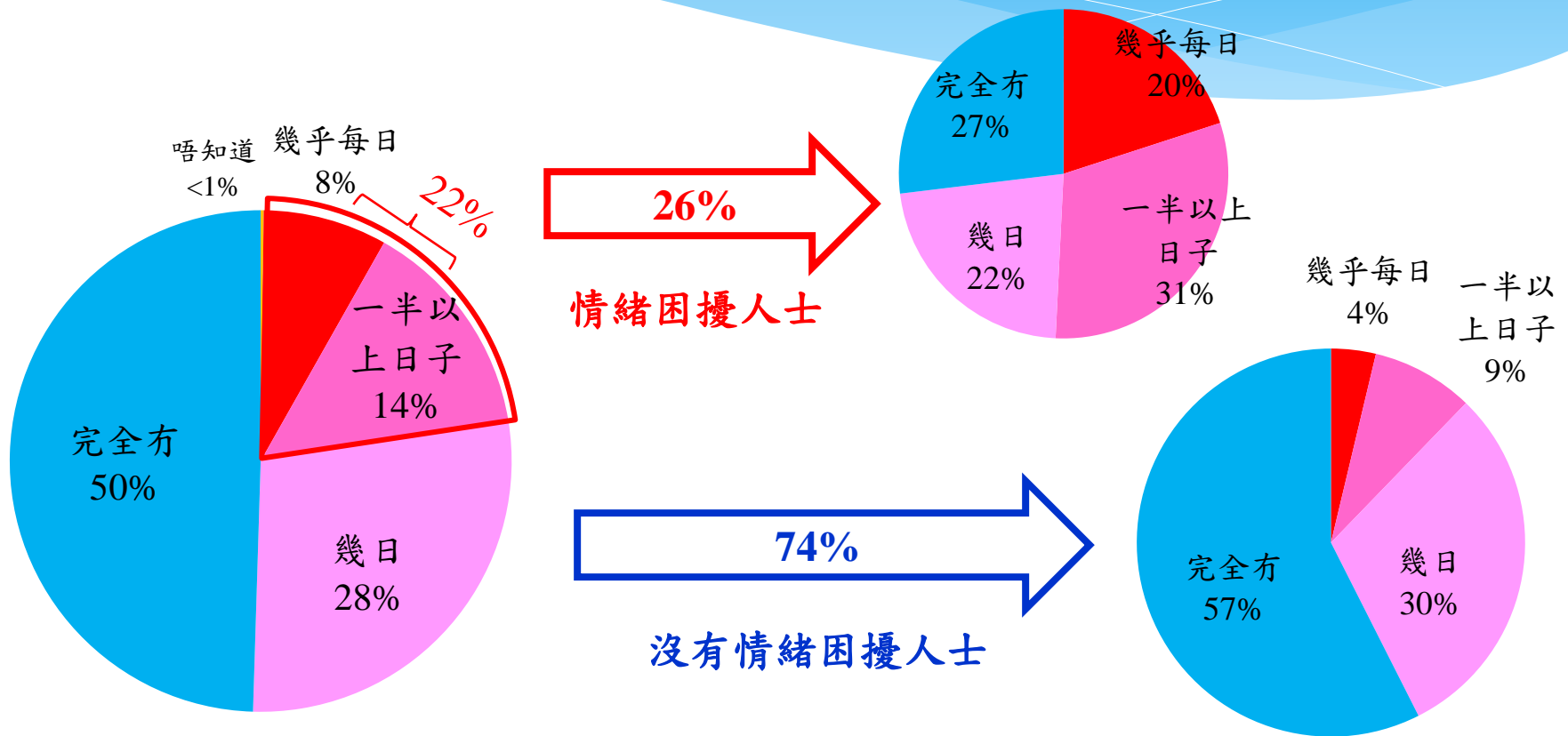
Q3 [做任何事都覺得沉悶 或者 根本不想做任何事]

Q2 [無法停止 或 控制憂慮]

Q4 [情緒低落、抑鬱或絕望]

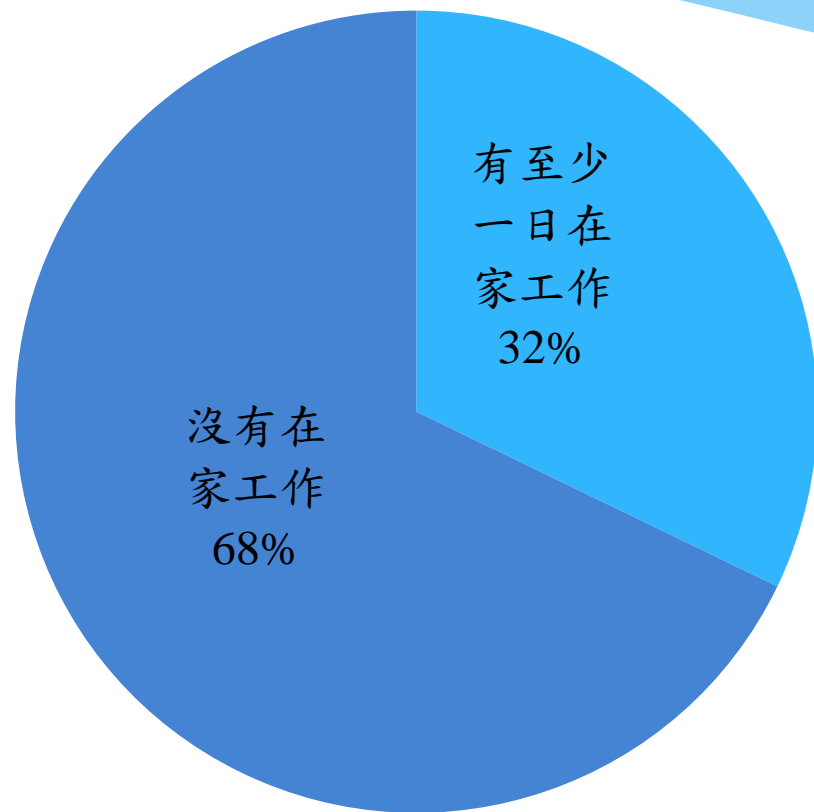
疫情對工作的影響

五分之一受訪者經常擔心疫情會對日後工作有影響；與工作憂慮有關聯

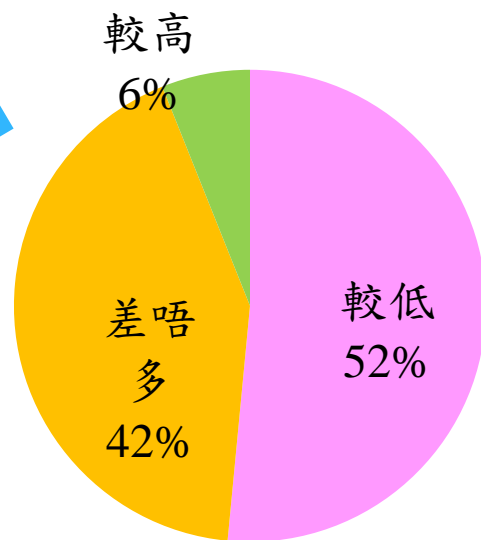


[Q5] 請問你喺過去兩星期，有幾經常出現以下情況？(基數=513) [擔心疫情對日後工作嘅影響]

約三分之一因疫情關係曾在家工作 逾半認為效率較低



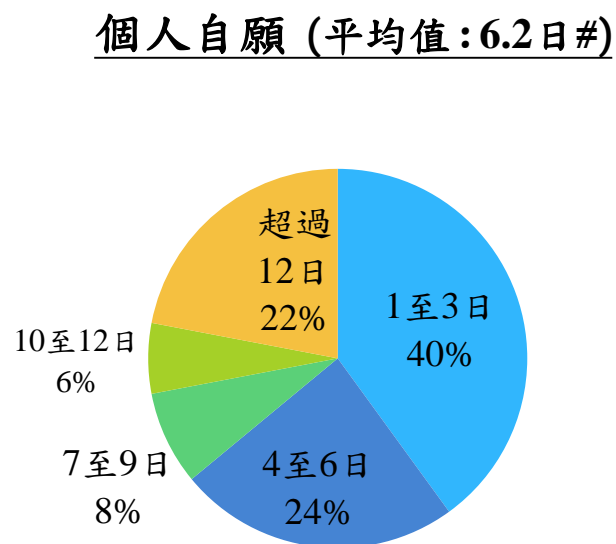
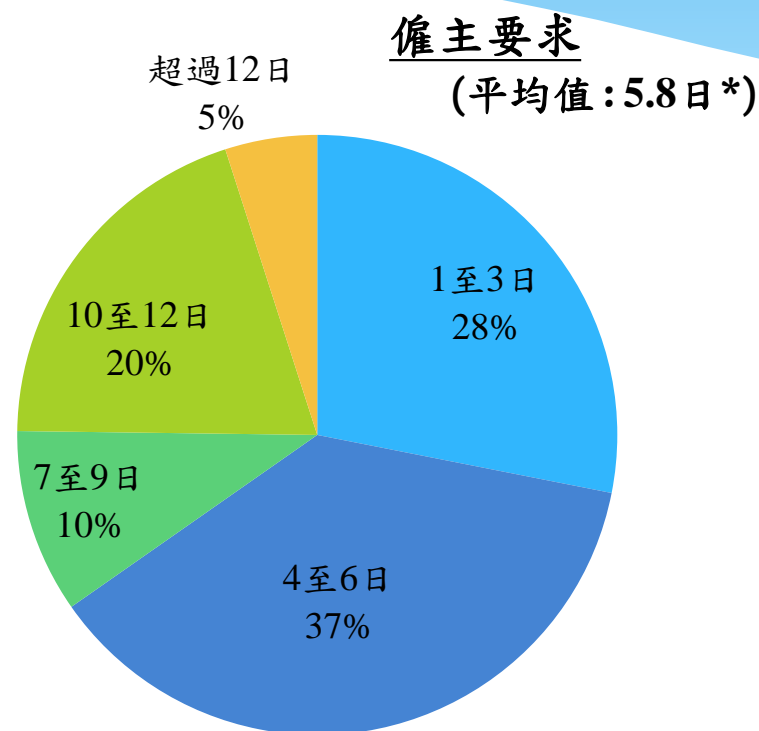
[Q6]過去兩星期，請問你有冇因為疫情關係而在家工作最少一日？(基數=519)



[Q7]比起喺公司工作，你認為自己在家工作嘅效率係較高、較低，定係差唔多？(基數=165)

有關在家工作 (次樣本=165)

兩星期內平均應僱主要求在家工作5.8日 個人自願在家工作6.2日



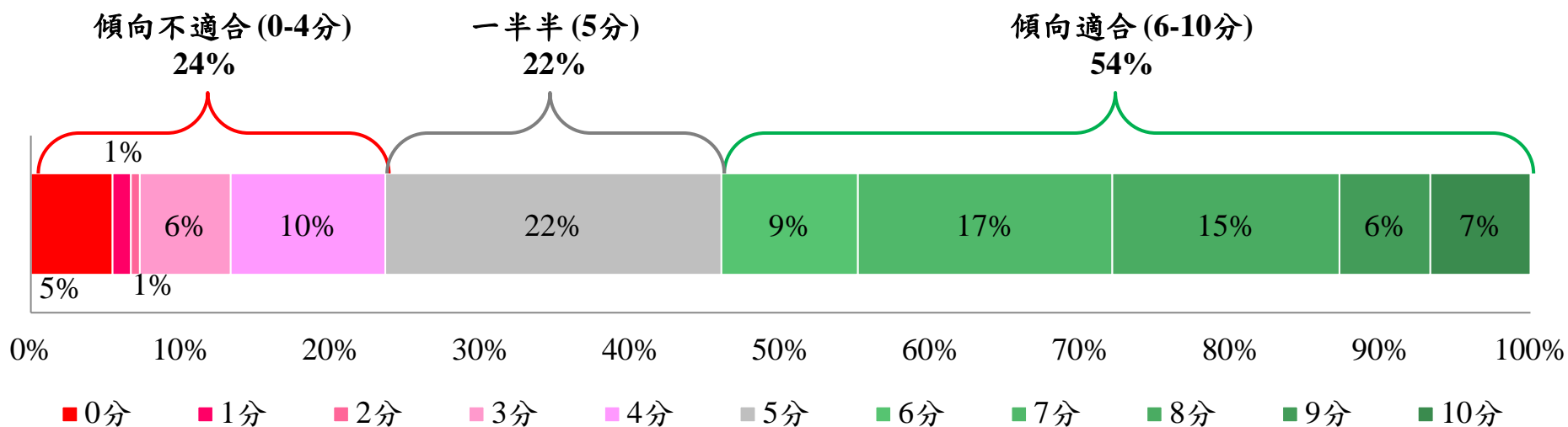
[Q6]過去兩星期，請問你有冇因為疫情關係而在家工作最少一日？
如有，幾多日？係僱主要求定係你自己自願嘅？

[僱主要求] (基數=121, *抽樣誤差= +/- 0.6)

[個人自願] (基數=50), #抽樣誤差= +/- 1.3)

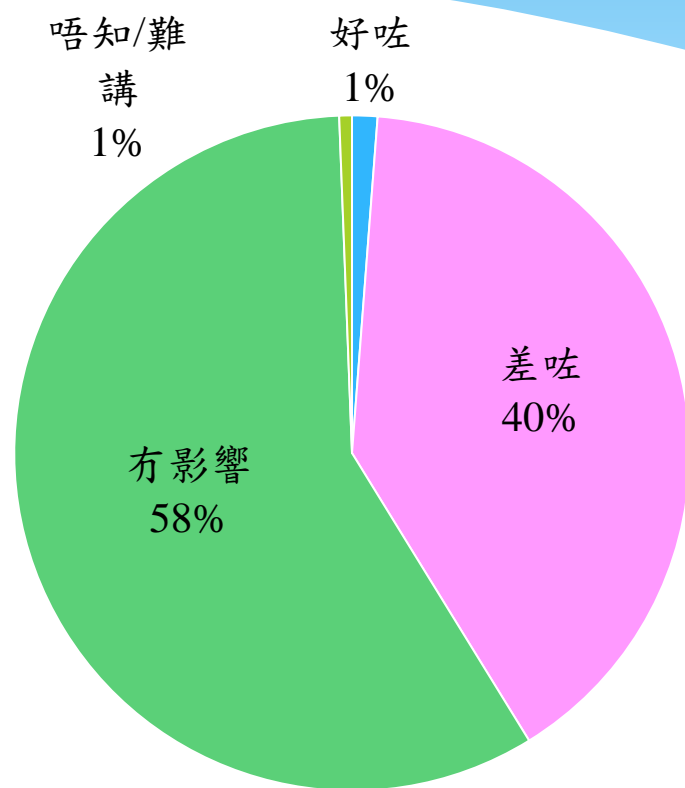
約五成半認為家中環境及設備 適合在家工作

平均值 (5.9) | 抽樣誤差 (+/- 0.4) | 基數=165

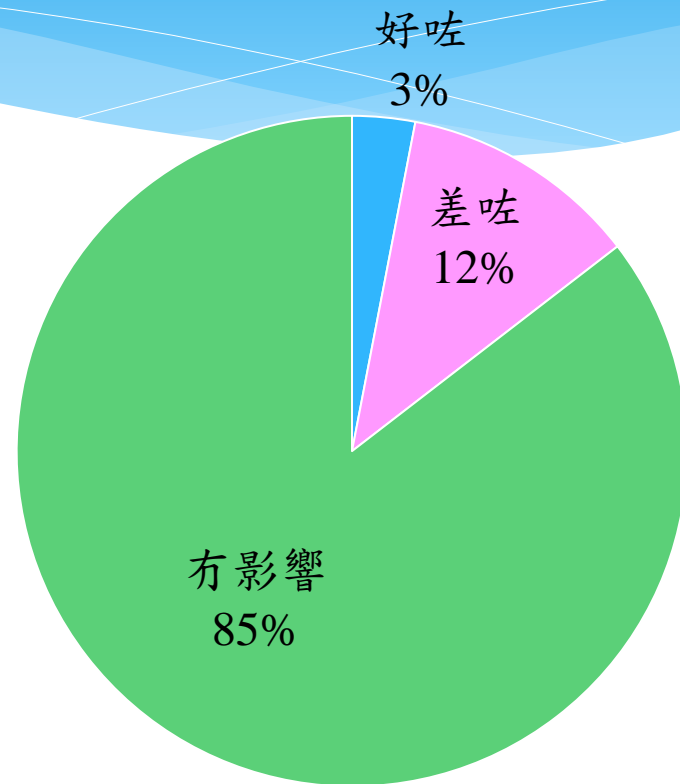


[Q8]請你用0至10評價一下你家中嘅環境同設備有幾適合你在家工作，0分代表完全唔適合，10代表十分適合，5分代表一半半，你俾幾多分？(基數=165)

四成表示因在家工作而與工作夥伴溝通變差 一成二則表示與僱主/上司的信任程度變差

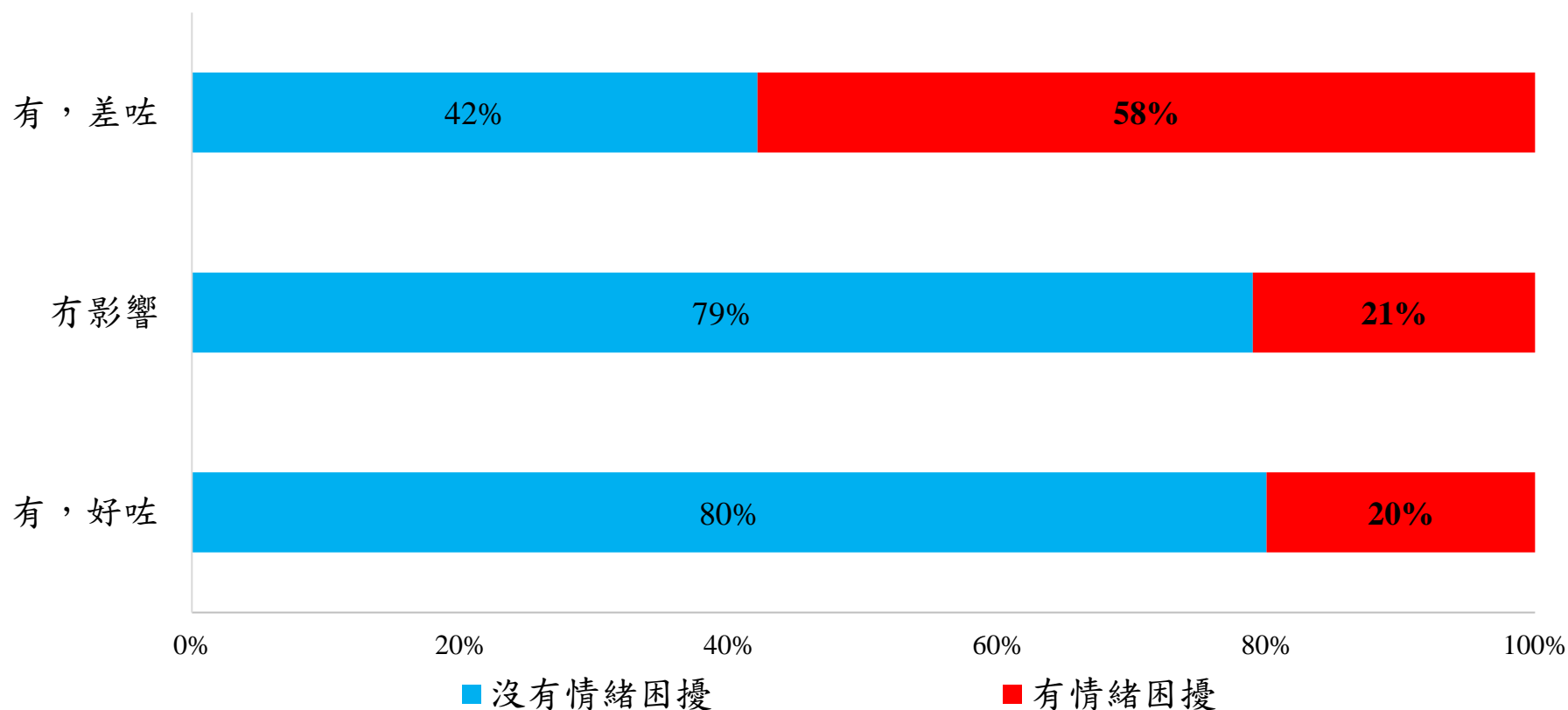


[Q9]你與一般工作夥伴，包括僱主/上司，同事，客戶/合作夥伴，嘅溝通有冇因為在家工作嘅安排受到影響？如有，係好咗定差咗？(基數=165)



[Q10]你認為自己同僱主/上司嘅信任程度有冇因為在家工作嘅安排受到影響？如有，係好咗定差咗？(基數=165)

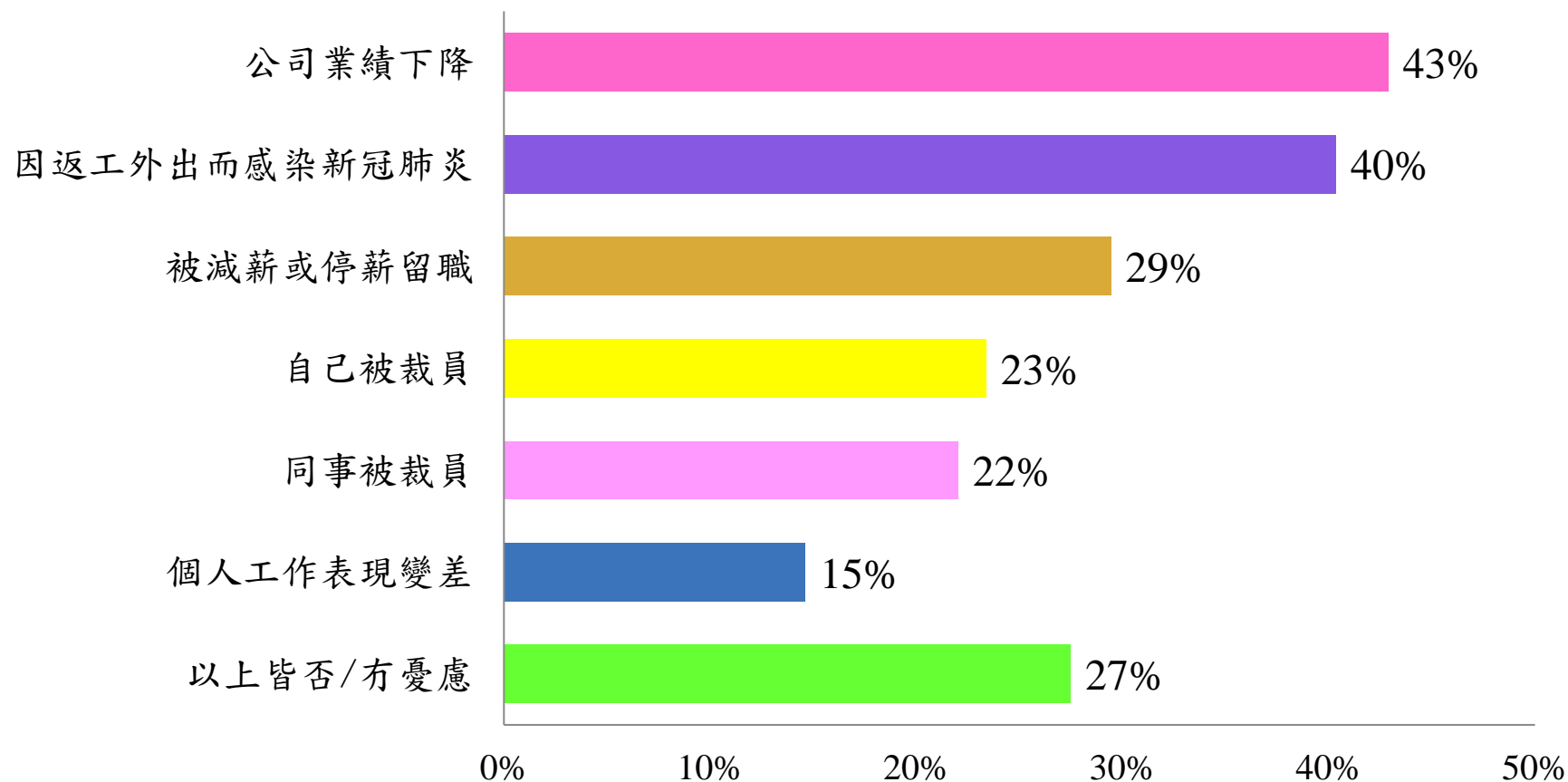
與僱主／上司關係變差者較多有情緒困擾



[Q10]你認為自己同僱主/上司嘅信任程度有冇因為在家工作嘅安排受到影響？如有，係好咗定差咗？(基數=165)

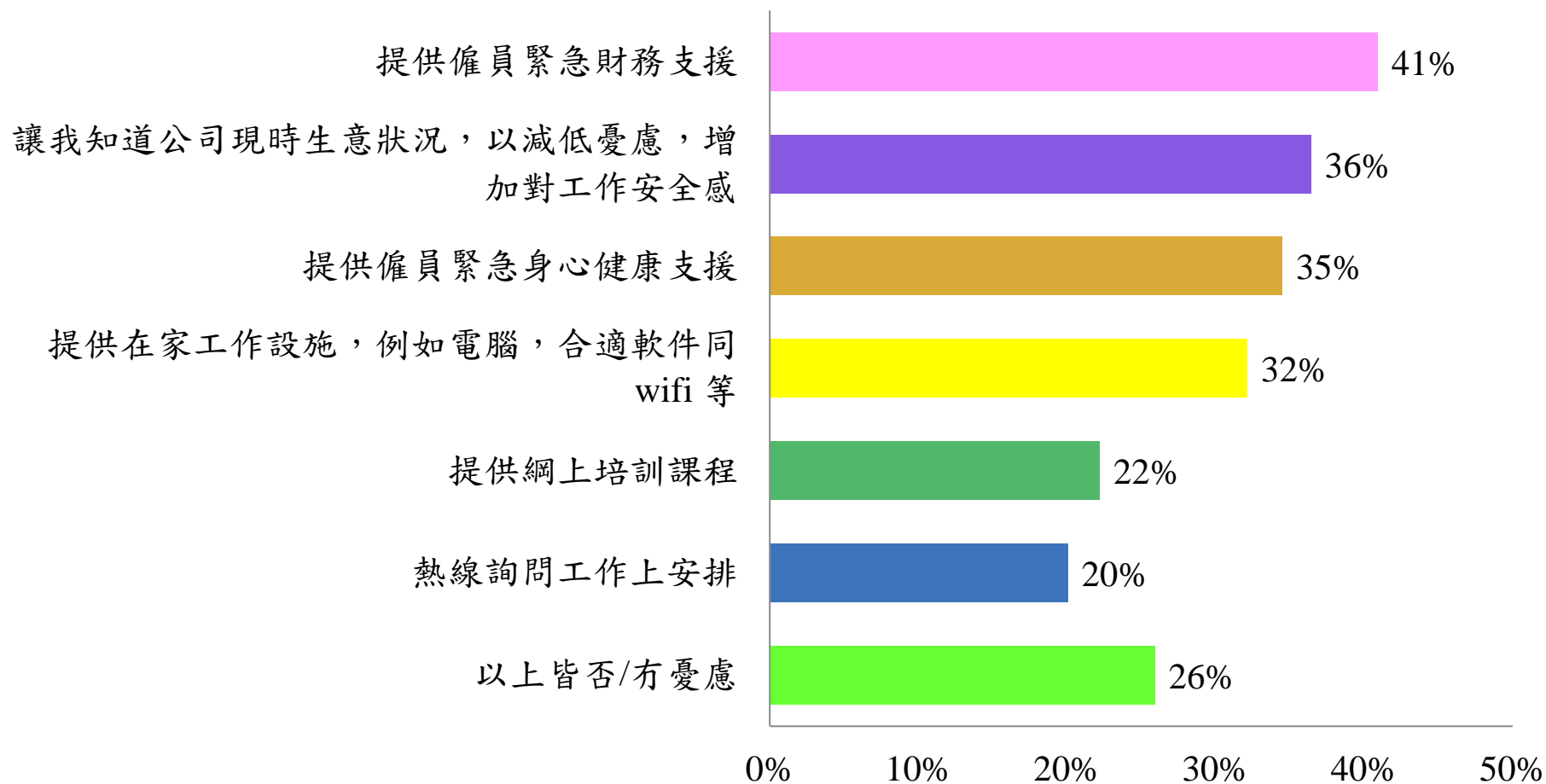
對工作的憂慮及 僱主的支援

各有約四成表示擔憂公司業績下降 及因外出上班而感染新冠肺炎



[Q11]關於工作，你現時有冇以下嘅憂慮？（多項選擇）（基數=513）

約四成希望僱主提供僱員緊急財務支援 三成半就希望了解公司業務情況及身心健康支援



[Q12]你希望僱主可以提供以下邊啲協助？（多項選擇）（基數=513）

總結

- 調查顯示，兩成六強職金成員於近兩星期出現情緒困擾。五分一經常擔心疫情會對日後工作的影響，包括8%更表示每天都在擔憂。
- 三成多表示在調查前兩星期內曾因疫情關係而在家工作，平均在家工作六日，他們當中，五成表示在家工作效率較低，四成則表示效率差不多，另外，超過五成認為家中環境及設備適合在家工作。
- 四成在家工作者表示與工作夥伴之間的溝通變差，近六成則表示不受影響；此外，一成二認為在家工作影響了自己與僱主或上司之間的信任，但超過八成表示沒有影響。
- 就工作的憂慮而言，最多被訪者擔心公司業績下降，佔四成多，其次是因工作外出而感染新冠肺炎，亦佔四成。
- 逾四成受訪者希望僱主能提供緊急財務支援，三成六希望更加了解公司業務情況，然後是希望僱主能提供身心健康支援和適合在家工作的設施。

附加群組調查及分析

- 研究隊於電話調查期間同時進行網上調查，邀請香港民研之意見群組當中的18至64歲強積金成員回答網上問卷，成功收集6,655個有效回應，成功率為9%。
- 比較網上調查樣本及電話調查樣本中有情緒困擾者，發現兩個樣本在年齡結構上的差異不大。
- 就工作的憂慮，除卻問卷提供的答案之外，自填答案中顯示，不少群組成員憂慮(再)找不到工作，工時減少，花紅／收入受影響等。
- 至於僱主的支援，頗多群組成員提出希望僱主可以提供合理的工作期望及工作安排，符合標準的防疫用品及裝備，以及制定在家工作的政策。

報告完畢

香港僱員之情緒狀況變化分析

香港中文大學心理學系教授
麥穎思教授

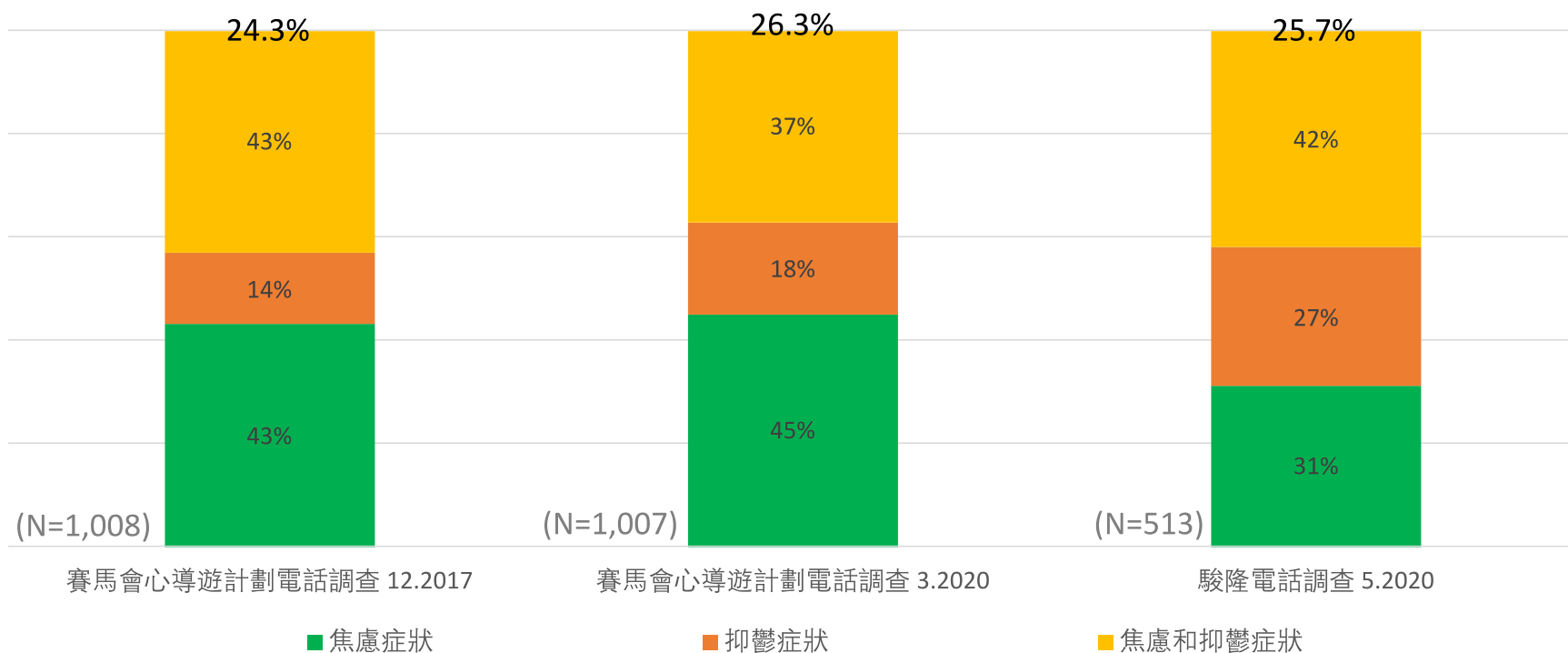


賽馬會心導遊計劃 在職人士對精神病及心理健康態度調查

執行機構	香港大學民意研究計劃	香港民意研究所
調查日期	2017年11月23日至12月1日期間	2020年2月20日至3月6日期間
受訪人士	香港18歲以上的全職人士	
調查方式	隨機電話問卷調查	
受訪人數	1,008名合資格的受訪者 固網電話：79.5% 流動電話：20.5% 有效回應比率：52%	1,007名合資格的受訪者 固網電話：50.1% 流動電話：49.9% 有效回應比率：57.2%

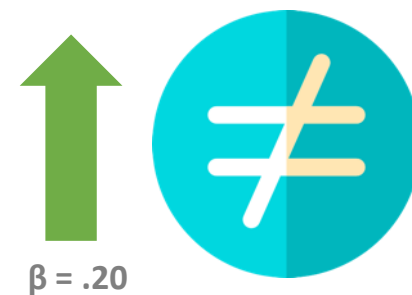
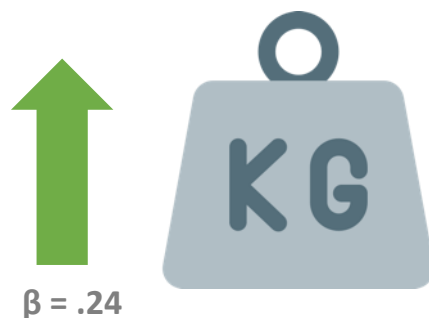
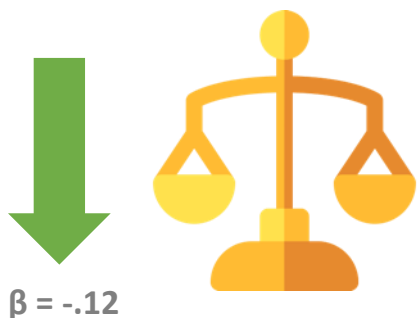
三項電話調查情緒困擾程度比較

在過去兩周至少有輕微焦慮和/或抑鬱症狀的百分比*



*PHQ-4總分3分或以上 (Kroenke, Spitzer & Williams, 2009)

與情緒困擾有關的職場因素



關係正義 (Relational Justice)

- 客觀、公正
- 重視個人意見
- 誠實、體貼的上級
- 減少個人偏見的影響

工作緊張 (Job strain)

- 高工作要求
(High job demand)
- 低掌控感
(Low decision latitude)

付出回饋失衡

(Disproportionate balance between effort and reward)

- 付出與收入不成正比
- 凍薪/減薪/裁員

$F(4, 947) = 39.09, p < .000, R^2 = .142$

給公司/企業的建議



1

提升僱員對工作的掌控感

- 邀請僱員對工作安排提出反饋
- 實施公平的組織政策/內部程序



2

提升管理者與員工之間的關係

- 提升決策的透明度
- 提升管理者的溝通技巧



3

提升僱員的福祉 (Well-being)

- 對僱員和管理者提供有關提升生理和心理健康的培訓
- 保障僱員的私隱



4

對僱員提供公平和合理的補償

- 尊重
- 對員工的貢獻作出認可
- 就業保障
- 員工福利
- 金錢誘因
- 工作晉升



參考資料



- Black Dog Institute (n.d.). Workplace wellbeing. Retrieved April 29, 2020 from <https://www.blackdoginstitute.org.au/clinical-resources/wellness/workplace-wellbeing>
- Heads Up (n.d.). Ten things you can do to make your workplace mentally healthy. Retrieved April 29, 2020 from https://www.headsup.org.au/docs/default-source/default-document-library/ten-things-you-can-do-to-make-your-workplace-mentally-healthy_tips-for-med-to-large-businesses_bl1250.pdf?sfvrsn=4
- Kroenke, K., Spitzer, R. L., Williams, J. B., & Löwe, B. (2009). An ultra-brief screening scale for anxiety and depression: the PHQ-4. *Psychosomatics*, 50(6), 613-621.

Gain Miles

有關僱員生產力 僱主意見調查

駿隆集團執行董事
王玉麟先生

僱主意見調查

日期	5月8日 – 5月14日
對象	僱主 (HR)
方式	網上
受訪者	77名
覆蓋員工	29,000名

僱主

- 38% 認為溝通有效
- 81% 進行線上會議
- 32% 使用面對面開會方式

僱員

- 40% 表示因在家工作而與工作夥伴溝通變差

僱主

- 51%因在家工作而採取不同監督員工的方法
- 在家工作的僱主中有71%要求員工提交工作進度報告

僱員

- 12%表示與僱主/上司的信任程度變差,只有3%表示與僱主/上司的信任程度變好

僱主

- 38%表示員工壓力水平有所增加
- 24%認為士氣有所減弱

僱員

- 22%經常擔心疫情會對日後工作的影響

僱主

- 37% 指缺勤率下降
- 35% 表示擔心監管不足

僱員

- 兩星期內平均應僱主要求在家工作 5.8日
- 24%約認為家中環境及設備傾向不適合在家工作
- 52%認為在家工作效率較低

僱主和僱員面臨的三大挑戰

僱主

- 監督不足 (35%)
- 員工擔心裁員(35%)
- 員工身體心理健康(24%)

僱員

- 公司業績下降 (43%)
- 因返工外出而感染新冠肺炎 (40%)
- 被減薪或停薪留職 (29%)

- 僱主主動溝通
- 需要培訓員工如何在家中有效工作提高生產力
- 了解員工困難,提高員工能量

PowerUP 僱員支援計劃簡介

駿隆集團行政總裁
蕭美鳳博士



PowerUP
僱員支援計劃
全方位守護財富健康事業

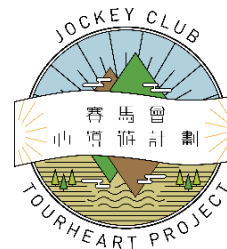
#stayProductive, #stayOptimistic, #stayWealthy, #stayEnergised, #stayRelaxed

Created by

Academic & Research Partner

Supported by

Updated up to May 20, 2020 (To be continued)



舉辦宗旨及計劃詳情

為甚麼要「PowerUP」?

新冠肺炎為全球經濟及社會環境帶來的挑戰，令僱員在工作及情緒上的已造成困擾。PowerUP僱員支援計劃，正是為僱員提供專業意見及支援，於「疫」境中都能夠全方位守護僱員健康、財富及事業，與他們共渡難關。



健康



財富



事業



登記期限

2020年5月21日至6月30日



生效日期

2020年7月1日至9月30日



參加費用

全免



專屬熱線支援

星期一至五

早上9時至下午6時

計劃內容

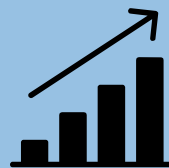
1. 專業培訓及工作坊

- 3個月內，提供共36場專業培訓及工作坊
- 以網上授課形式進行，每節為 20-30分鐘
- 針對僱員健康、財富及事業三大範籌，分享專業知識及意見



3. 證書

- 參與機構均可獲發證書，得到關懷員工的認證



2. 個人顧問服務

- 1:1個人顧問諮詢熱線
- 就健康、財富及事業三方面的個人難題，提供專業意見，協助解決問題，渡過難關

4. 參與程度及能量值報告

- 計劃期間，我們將會紀錄整體參與程度及能量值
- 計劃完畢後，我們將會為發佈有關報告，希望僱員得到支援後，心理質素及能量值能夠得以提升



July:
Fight With The Challenge
「疫」難而上

August:
Turning Crises Into Opportunities
轉危為機

September:
**Upgrading Skills and
Moving Forward**
重新出發

PowerUP!

每月主題

問答環節