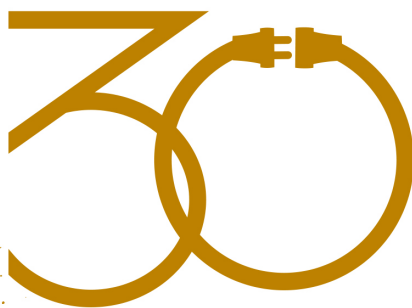




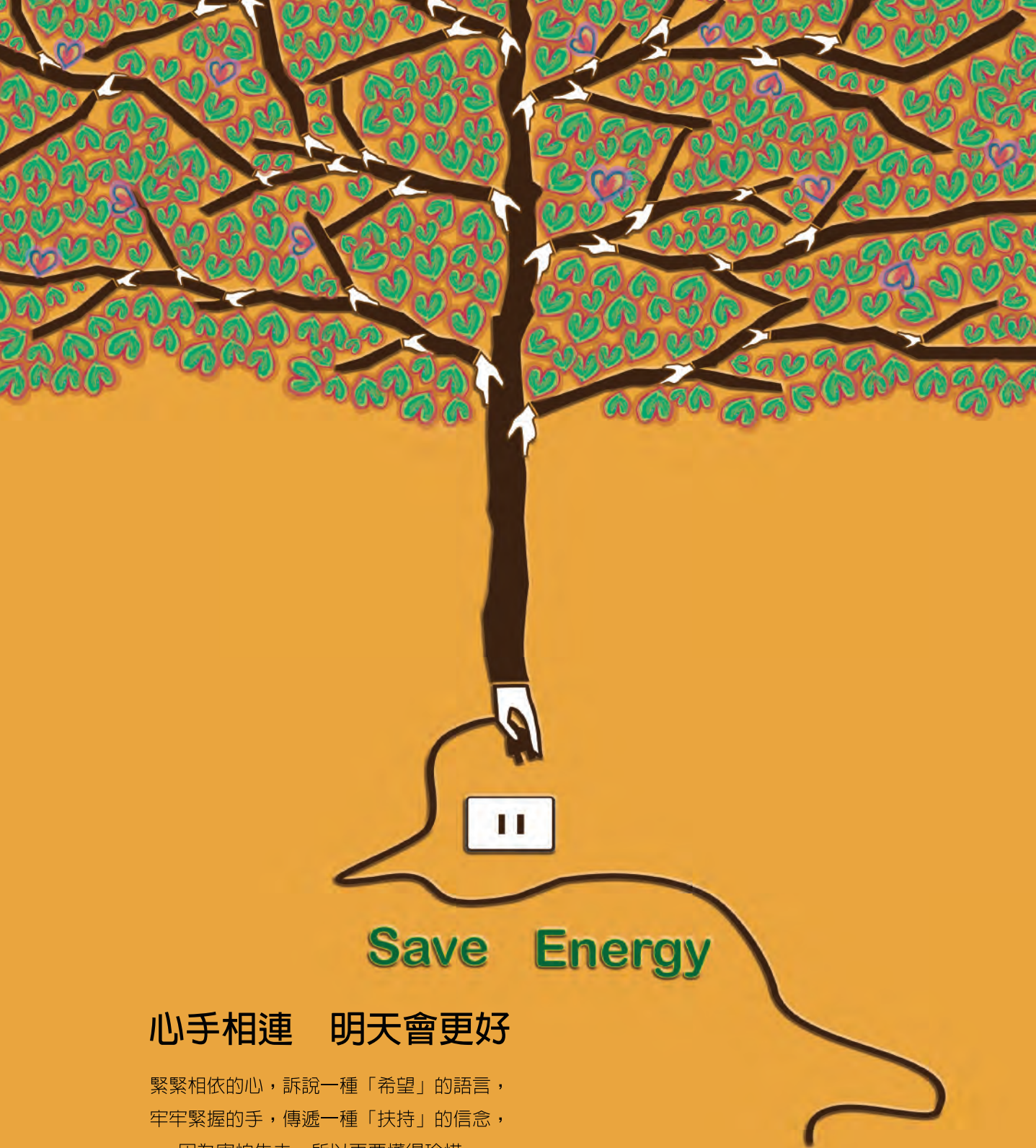
台灣電力公司
Taiwan Power Company



同心圓地



周年紀念專刊



Save Energy

心手相連 明天會更好

緊緊相依的心，訴說一種「希望」的語言，
牢牢緊握的手，傳遞一種「扶持」的信念，
因為害怕失去，所以更要懂得珍惜，
就讓我們心與心相連，手和手相牽，
串起一雙雙節電的大手，
種出一棵棵護衛地球的大樹，
因為，我們的心肝寶貝，要我們一起來守護。



台灣電力公司
www.taipower.com.tw

廣告

同心30 與你同行

| 文·本刊 |

30歲，對一個人來說正值青壯年，猶留有20歲的躊躇滿志及理想，而待人處事在經過時間的淬鍊及催化後愈顯圓融與成熟，每一步伐都沉穩邁出值得期待的未來。

同心園地在107年12月歡度30歲生日，正式進入青壯時期！為使員工可以更安心地在自己的崗位上努力，30年前公司以「諮商輔導制度」成立「同心園地」，安定同仁的身心。中間歷經了許多轉變，97年開始轉型成「員工協助方案」，提供同仁更多元的協助；迄今，我們有81個同心園地，600多位園長及園丁共同創造、守護同仁的幸福。

回首過往，從筚路藍縷走到現在的成長茁壯，絕對少不了眾人的支持與協助。各層級主管的支持與鼓勵，讓同心園地可以更加順利的推行各項工作與生活關懷活動；同仁願意參與活動、分享人生經歷，並給予許多回饋，讓同心園地能精益求精、更上層樓。另外，非常感謝外界心理師、律師等業界專家的鼎力相助，讓同仁在面對困境時能夠得到最專業的建議。最要感謝的，便是熱心參與、奉獻自我而不求回報的園長園丁們，即使工作忙碌，仍願意犧牲時間，搭建同仁與組織之間的橋樑，讓同仁願意信任同心園地，營造更幸福友善的工作環境！

本次同心園地30周年紀念專刊中，懷著感恩的心，首先邀請最支持我們的長官們分享從他們眼中看到的同心園地。接著是一路走來，曾經參與構築同心園地的主管、與同心園地合作無間的外部專家學者，還有陪伴同心園地一同成長的園長園丁們的心路歷程，大家都在這一段自助助人的歷程中有所成長，更對同心園地的未來有著無限的期待。

養育一個孩子到30歲著實不易，同心園地邁入30歲更何其珍貴！在這麼多人用心投入下，期許同心園地更加成長茁壯，穩健邁向未來，溫暖每一位台電人的心。

同心園地

30周年紀念專刊

封面題字／林深／退休人員
封面裡／心手相連 明天會更好／本刊

編輯 手札

01 同心30 與你同行／本刊

推薦序

- 04 同理關懷 心如朝陽／許銘春
- 05 同心三十載 園地百花開／陳榮順
- 06 祝賀同心園地30歲 生日快樂／趙興華
- 07 賀同心園地30周年慶／林聯章
- 08 同心柔軟 積累福報／楊偉甫
- 09 同心園地，生日快樂！／丁作一
- 10 攜手同心 邁步前行／鍾炳利
- 11 關懷陪伴 守護台電／李鴻洲

序

12 同心30，綠樹成蔭／張廷抒

一起 走過

諮商輔導

- 16 同心園地 我的一生懸念／翁大峯
- 19 助人其實很簡單 只要有心／邱榮富
- 20 三十而立，歷而三十／陳進成

轉型蛻變

- 22 同心園地30周年有感／許芳玲
- 24 攜手同心 邁向下一個30年／許志賢
- 26 老幹新枝蔥蘢 綻放清香滿園地／恰卜
- 27 把愛傳出去／林東波

關懷分享

- 28 用心就能到達／黃重球
- 32 那照亮角落的光——
賀同心園地成立30周年／許泛舟

鑑往知來

- 35 但為君故，沉吟至今／吉玲玲



封面說明：30 周年紀念專刊

中華民國78年3月創刊
中華民國107年12月出刊

發行人 鍾炳利
總編輯 張廷杼
副總編輯 許芳玲
編輯小組 吉玲玲 黃新倫 吳宛玲
吳致中 葉紘秀 陳彥婷
執行編輯 吳宛玲 吳致中
Email d0960602@taipower.com.tw
地址 台北市羅斯福路三段242號11樓
電話 02-2366-7357
傳真 02-2365-6869
美術編輯 左右設計股份有限公司
地址 台北市仁愛路三段17號3樓
電話 02-2781-0111
傳真 02-2781-0112



線上哪裡看？

1. 台灣電力公司全球資訊網站
(<http://www.taipower.com.tw/>)
/ 電力生活館 / 台電圖書 / 台電同心園地雙月刊
2. 公司內部網頁 (<http://w3.taipower.com.tw>)
/ 同心園地 / 雙月刊
3. 人力資源處 / 同心園地網站 / 雙月刊

邁步向前

深耕園地

- 40 三十，為同心園地喝采 / 黃智儀
- 42 從溫柔到勇敢的記憶 / 黃甘杏
- 44 回首來時路 / 李旭軒
- 45 成長與蛻變—園長的小語 / 張靜惠
- 46 遇見美好自己的旅程 / 黃美雲
- 47 參與同心園地的回憶 / 徐聯焜
- 48 生命中重要的轉彎—因為挫折而堅強 / fortune's favorite
- 50 東部發電廠同心園地—
蛻變之心路歷程與感受 / 吳東益、陳俊洲
- 52 隱形的翅膀—同心園地轉介資源 / 歐皖麟
- 54 暖心關懷不棄不離 攜手同心共抗病魔 / 梁天瑞
- 56 緣起不滅 / 尤蟾
- 58 同心有你真好 / 莊日榮
- 59 緣與源 / 曾永權
- 60 讓光照入生命中的黑暗 / 陳佩豪
- 61 助人路上 感謝有你同行 / 潘岱儒
- 62 台電人的幸福園地 / 曹蜀宜
- 63 同心園地對我的影響 / 房水源
- 64 人生轉折處找到出口—法律諮詢服務有感 / 張鈞南

走向社會

- 65 運用法律諮詢維護權益 / 張雯婷
- 66 祝賀同心園地30周年—
邁向幸福職場 / 張翠芬
- 68 轉角遇到愛—
三十而立的同心園地 / 鍾昭瑛
- 69 同心園地 愛的引渡人 / 藍益清
- 70 陪他一段 / 陳孟鈞
- 71 敘說台電同心園地與我 / 林桂碧
- 72 龍港國小的好厝邊—
台電同心園地 / 賴怡伶
- 74 傳遞幸福給力 台電溫暖公益 / 黃志強

迎向未來

- 78 同心30 因你成真 / 本刊
- 80 祝福小語
/ 鄭郁卿、鍾燕宜、莊芸婷、林錦平、謝明憲

封底裡「同心園地雙月刊」徵稿 / 本刊

台灣電力股份有限公司
同心園地三十周年誌慶

同心
如理
闕
懷
朝
陽

勞動部

部長 許銘春



敬賀

同心三十載 園地百花開

台灣電力公司從民國77年底參照「義務張老師」的模式創設了「同心園地」，歷經不同階段的轉型與蛻變，98年起正式引進員工協助方案制度迄今。「同心園地」一路走來，始終秉持「以人為本」的信念，從「心」出發做到對「人」的支持陪伴，營造組織關懷分享、自助助人的文化氛圍，具體實踐「台電一家」的精神。

「人」是組織的重要資產，「員工協助方案」推動的目的就在於發現並協助員工解決可能影響工作效能的相關問題，它更是機關人力資源管理的工具，協助組織建立溫馨關懷的工作情境，提升工作士氣及組織效能。「同心園地」30年來，由同仁擔任園丁，秉持著愛心、耐心、熱心的精神，關懷陪伴生活或工作遇到困境的同仁，以生命啟發生命，協助台電人跨越每一道人生課題。在園長、園丁們長期的努力耕耘下，已將愛的種子散播到各個單位，並形成一套隱形的支持性網絡。「同心園地」30而立，自立有成，儼然成為台電人修練生命成長的最佳平台。



回顧過去，台電公司「同心園地」已深獲各界的肯定與讚許；展望未來，我們所面對的是全球化競爭壓力及政經環境的快速變遷，全方位的員工協助方案將成為穩定組織不可或缺的關鍵力量，期勉「同心園地」繼續一步一腳印，與公司、員工同心同行，一起追求成長與茁壯！

～ 祝賀「同心園地」30周年，生日快樂～ 

經濟部人事處處長

陳榮順

祝賀同心園地30歲 生日快樂

台電公司的「同心園地」是公、私部門員工協助方案的學習標竿，它的成功來自員工的信任與支持，加上不斷的創新與創意，並能設身處地站在員工的角度，把員工當成一家人，讓員工協助不再只是個名詞，而是能具體有效地整合及運用內外部資源來幫助員工。欣逢「同心園地」30周年慶，在此祝賀「同心園地」，更由衷地感佩「同心園地」全體工作人員無私的奉獻。

聽聞台電公司「同心園地」聲名遠播，為提升本局同仁工作士氣與服務效能及提供心靈休憩、紓壓及諮商場所，讓本局的員工協助專區—「泰山休息站」能更臻完善，分別於107年5月17日及6月26日至台電公司總管理處和其所屬桃園區營業處，進行標竿學習觀摩。

在觀摩中瞭解，台電公司為使員工獲得身心上的抒發和輔導管道，於民國77年參照救國團「張老師」模式，創立了「同心園地」，設置兼任輔導員，正式啟動員工諮商輔導制度。為配合政府政策及與先進國家員工協助機制接軌，台電於民國97年將運作19年的「員工諮商輔導制度」轉型為「員工協助方案制度」，朝向更多元成熟的穩健發展。在本次參訪中，將此經驗作為精進本局員工協助方案之參考，讓本局未來在業務推動上，能以更周全及最熱忱的心，營造舒適溫馨的環境。

「同心園地」經過台電公司長期的用心經營和努力不懈的創新，儼然已成為員工協助的象徵，這是大家有目共睹的，也是值得我們學習的典範，除了再次恭賀「同心園地」成立30周年，更期待該園地源遠流長、永續發展。



交通部高速公路局局長

趙興華

賀同心園地30周年慶

電是人民生活所必需，也是經濟發展的動力，更是國家能源政策，台電公司在此發展過程中扮演重要的地位，對內重視員工的身心健康，成立「同心園地」關懷協助員工，30年如一日，一路走來始終如一，30周年慶是件可喜可賀的大事。

「同心園地」從最初的勞工輔導工作發展至今，成為有規模有特色的員工協助方案，洵為不易，值得讚賞。

「同心園地」的成員為義務工作，具有愛心與服務熱忱，經由受訓學習關懷的基本知識與技術，培育了助人的能力，自許為園丁默默投入，從彼此的關心，相互的支持，以傾聽和陪伴協同仁度過生命中的低谷，付出了關心使人快樂，助人的情懷令人敬佩，也令人感動。

30年來的成果可說是從筚路藍縷的歷程到有規模有制度的員工關懷制度，成效之豐碩，大家有目共睹，相信台電員工協助方案未來更可成為其他企業學習的典範。🍀



財團法人「張老師」基金會執行長

林衍章

同心柔軟 積累福報

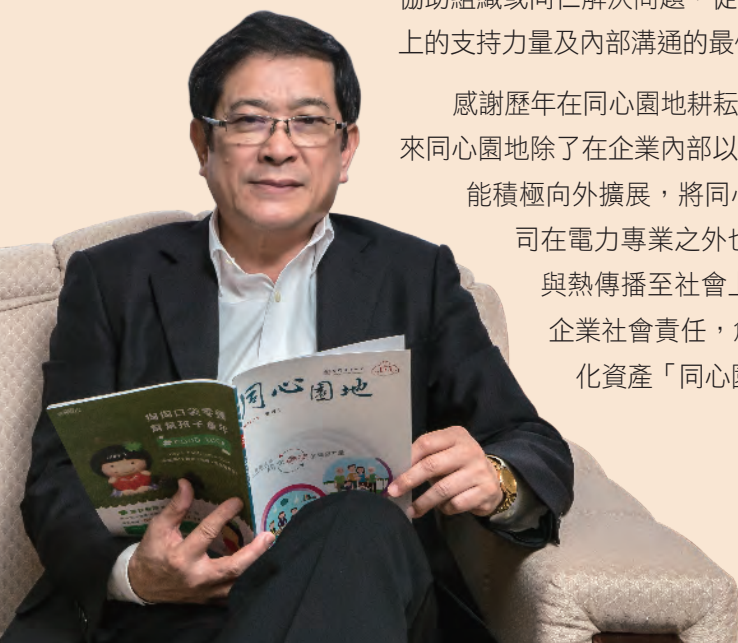
同心園地深耕台電30年，在團隊的凝聚力上發揮了關鍵性角色。「同心」這兩個字有「同仁齊心」的意涵，除了彰顯出同心園地創立的價值，也象徵台電公司能永續經營，持續發光發熱的精神。初到公司各單位走動管理，發現許多部門很專業、分工很細，但單位裡都有一處布置得很溫馨的地方，本來不清楚那是什麼，在知道是「同心園地」之後，內心有一股莫名的感動。以前從外部看台電，感覺是硬梆梆的組織，沒想到內部居然有個這麼柔軟的組織，令人印象深刻。現在換個角度從內部看，台電這個大團隊確實需要柔軟的元素，而同心園地恰好是個可以讓同仁共同分享喜怒哀樂的地方，同仁間彼此的關懷與互助是凝聚大家庭最單純、最溫馨、最好的做法。因此台電有同心園地是同仁的幸福，也是公司給同仁最棒的禮物。

同心園地對公司未來的發展扮演很重要的角色，尤其是組織轉型階段，在同仁不知何去何從，心理上感覺茫然不確定的時刻，可以發揮一股柔性隱形的穩定力量。期許同心園地的園長園丁未來可以扮演更多元的角色，包括主動瞭解組織轉型的腳步，適時提供同仁充分資訊，以及在組織文化方面，型塑資深同仁對待新進人員如子女，後進對待前輩如親人般的台電一家精神，如此對於工安，也可以發揮無形的影響力。此外，人力資源處透過不同單位的同心園地，如果看到公司組織或同仁有共通性的問題，可以挹注更多的資源，協助組織或同仁解決問題，促進生命成長，讓同心園地成為同仁在工作上的支持力量及內部溝通的最佳平台。

感謝歷年在同心園地耕耘灌溉的各級主管及園長園丁夥伴，希望未來同心園地除了在企業內部以柔軟的心持續深耕，讓更多人參與外，也能積極向外擴展，將同心園地的美好價值發揚光大，以期如同公司在電力專業之外也致力於文化資產保存一般，將園地的光與熱傳播至社會上需要協助的每一個角落，以發揮台電的企業社會責任，創造價值積累福報。祝福台電人珍貴的文化資產「同心園地」再創30年風華，生日快樂！

台灣電力公司董事長

楊偉甫



同心園地，生日快樂！

對於一直標榜「硬派」作風的台電工會來說，「同心園地」這個「軟組織」無異是一個奇妙的存在。

今（107）年「同心園地」心理輔導的推行已經30年了，從時間上估算，應是在台電工會剛剛取得完全自主後的幾年內設立的。有部分工會幹部對「同心園地」一直心存芥蒂，指摘它成立的目的，根本就是針對工會任務—「協助員工」的一種反制；也常聽他們對「輔導」乙詞譏諷地說「不輔沒事，一輔就倒」，而我總是一笑置之，不置可否。

如果「同心園地」可以協助員工處理一些生活、心理及情緒上的相關問題，這是好事，為什麼要反對呢？工會有它的功能，我們很自傲，也非常確信這個功能，不是任何軟性組織能夠輕易取代的。大家一起來，讓台電員工的權益受到更好的照顧，這良性的競爭，肯定是一件美事！

30年，足以讓一個嬰兒長成魁梧青年；而任何制度，要能存在30年，且歷久不衰，都是非常不容易的。30年來，我們看見「同心園地」的成長，而它也確實繳出一張不錯的成績單，不但協助部分同仁走過生命的幽谷，也為公司贏得不少獎項；其營運模式，更吸引許多公司、團體前來取經，可見台電公司的「同心園地」，確有其過人之處，讓人刮目相看。

時值「同心園地」成立30周年，我們除了要讚許台電公司之外，也要為默默奉獻的「園丁」，給予最熱烈的掌聲，因為你們的奉獻，為同仁在「行政體系」與「工會」之外，提供另一個解決問題的管道。未來幾年，電業經營將益形艱困，台電的經營團隊與同仁都將面臨組織轉型的巨大壓力，但我們有信心，在勞資雙方「軟」、「硬」兼施的努力之下，再大的難關，都能安然渡過。讓我們攜手同心，再創另一個輝煌！祝福「同心園地」，生日快樂！🎉

台灣電力工會理事長

丁作一



攜手同心 邁步前行

經營理念是企業全體員工的基本信念，也是企業文化的核心，而同心園地的核心價值，正充分體現了公司「關懷」及「成長」的經營理念，展現「以人為本」的精神，為台電的工程師文化，注入一股柔性的力量，深化溫暖關懷的人文內涵。

同心園地自民國77年12月創立，陪伴同仁走過了30個年頭。30年來，有一群默默耕耘的園丁，悉心守護台電人的心靈花園。我很感動與佩服各單位同心園地園丁們無私的奉獻與付出，給予同仁體貼和溫暖的關懷，源源不絕地將愛的種子散播在每個單位，讓這片園地能枝葉滿庭、花團錦簇。

每個人在人生不同的階段，都有可能陷入困境低潮，而同心園地的重要性就在於真誠地關懷同仁在工作及生活上遇到的問題，陪伴他們走過人生路中的灰暗，並激起他們繼續向前走的勇氣與希望。另外，同心園地也是組織文化養成的推手，透過溝通、協調與分享，建立主管、員工與組織間之共識，進而型塑一個溫馨關懷及互助的工作環境。

因應電業法修正，公司未來將面臨組織轉型及變革，值此時刻，同仁內心惶惑不安，有必要凝聚共識，讓同仁瞭解公司未來的願景，並在共同的信念與思維下邁步向前。期許同心園地能繼續扮演凝聚同仁向心力與激發組織正向能量的角色，適時穩定組織氛圍，讓同仁能安心工作，在轉變與挑戰的歷程中使同仁與組織共同成長。

同心園地是公司寶貴的文化資產，記錄了萌芽成長、轉型蛻變的歷程及軌跡，也蘊藏著許多動人的回憶及故事，點滴匯聚成愛、關懷、陪伴的生命力量。回首過去，同心園地陪著同仁一路走來，如同一道暖陽，溫暖每個人的心房；展望未來，期許同心園地能持續照亮台電人的心，進而「心」火相傳到台電每個角落，相信同心園地能攜手再創另一個30年的感動與燦爛！

台灣電力公司總經理

鍾炳利



關懷陪伴 守護台電

同心園地30年來形影不離陪伴台電人。從民國77年櫛風沐雨創設至今，始終本著對同仁的關懷，以人的角度出發，對於公私領域例如家庭、健康、情感、工作適應與壓力、組織等議題，提供資源協助同仁，安定同仁的心，成為穩定組織內部不可或缺的重要力量。

這幾年來，同心園地更以傾聽、支持、陪伴及關懷的精神為基石，朝向生命成長的使命邁進。為落實生命成長的分享文化，人力資源處在台電各地舉辦的每一場分享會或觀摩會，我都全力支持並親自參加，聆聽同仁娓娓道來當遭逢生命的困境時，如何透過園丁的協助，走出人生幽谷，最後投入成為園丁再幫助其他同仁，使助人成為善的循環，著實令人動容。

在這股溫情暖流的背後，隱藏著同心園地的園長、園丁的難處與淚水，即使如此，他們仍不辭辛勞、歡喜奉獻。我經常呼籲單位主管應多加瞭解同心園地，善加運用同心園地的柔性力量，藉著員工相互關懷的助力，協助解決主管難以處理的問題。同時，我也勉勵同心園地，越是面對經營園地艱難的種種挑戰，越是需要沉潛反思，持續精進，以爭取單位主管及同仁的支持與信任，建立良好的口碑，展現同心園地自發性自助助人、正向循環的力量與價值。

過去30年，從草創到推動，從過去到現在，同心園地陪著同仁一路走來，點點滴滴俱在心頭，儼然是公司重要的文化資產。在同心園地園長、園丁努力不懈地耕耘灌溉下，同心園地已在外界企業建立聲譽，紛紛至台電參訪。我期許未來同心園地致力發展內外溝通，對內爭取認同與共識，對外見證台電關懷與美善的軟實力。

最後，祝福同心園地薪火傳承，持續守護台電，陪伴走過組織轉型變革的艱辛，再創下個同心30。

台灣電力公司副總經理

李陽明





同心30，綠樹成蔭

| 文・照片提供・人力資源處處長 張廷抒 |

古人稱30年為一世，所以30年真的是一段很長的時間。當初同心園地只是一棵小小的樹苗，經過了那麼多園丁及前輩的努力灌溉，今天才蔚然成林，這成果得來不易，它已經是台電的寶貴資產，也是促進員工安全幸福的庇護所。

現今社會由於個人工作負荷日益增大，再加上各種人際介面例如夫妻、親子、婆媳、交友、甚至網路社群的兼顧，常常讓人產生莫名的壓力，如果調適不好，就會打亂工作或生活上的步調。

同心園地的發想，大致可以分為以下兩個面向：

其一為正向的建立幸福快樂的人生，以生活關懷為手段，以生命成長為目的。很多人都認為幸福是與生俱來的，殊不知幸福的人生是需要進行精心的安排與投注，所以你要成為一個好



員工，就要遵守職場紀律、努力貢獻一己之力；你要成為一個好媳婦，就要費心去經營婆媳關係；你要成為一個好丈夫，就要學習如何做一個當責的一家之長；你要做一個益友，雖然不一定要達到友直、友諒、友多聞的高標，但最起碼以誠待人，為他人設想的前提一定要做到。以上種種都可以算是一種生活的態度，綜合各種正向的生活態度，才能積蘊一個生命的成長。所以同心園地的目的之一，就是在協助我們的同仁，在扮演不同的角色時都能夠稱職而傑出，這就好像一股上升的氣流，不斷標高生命的價值。

同心園地另一個面向，就是陪伴與關懷，人生不如意十之八九，所以有許多同仁會碰到挫折、打擊、悲傷。園丁大部分沒有辦法幫助他們解決眼前的困境，但是陪伴與關懷是可以減緩同仁們涉入逆境所產生的壓力。壓力會讓人崩潰，所以紓解壓力為協助同仁的第一個重要工作，這時候園丁要耐心傾聽，但作為一個稱職的傾聽者也並不容易，因為人的思維十分抽象靈活，化為意念就有些許失真，再轉換為具象的語言可能已經偏離本意，復加上傾聽者如果對個案背景不是十分了解，或對於關鍵語彙解讀不夠精準，都有可能誤認壓力源。唯有真正掌握壓力源，才能夠引導其道出原委，紓解壓力，所以這些年來公司對園丁的培訓也投入了許多心力，希望藉由學者專家的專業，強化園丁的諮商輔導功能。

審度現在，展望未來，公司所面臨的艱困經營環境未曾稍歇，不論是電源開發、環境保護，或者是未來的組織轉型，橫亙在眼前的挑戰將接踵而至，但同心園地永遠是同仁的心靈避風港，也是公司的軟實力後盾。同心園地30歲了，生日快樂！



同心園地永遠是同仁的心靈避風港，也是公司的軟實力後盾。





一起走過

助人工作 用心把愛傳出去

是我的一生懸念

老幹新枝 繼為照亮角落的光

攜手同心 沉吟至今



同心園地 我的一生懸念

| 文·工業安全衛生處處長 翁大峯 |



同心園地雙月刊用心編輯，鼓勵同仁投稿，長久以來，發揮書面輔導的功能，常榮獲「優良刊物」獎項。

筆者係於民國77年任人事處勞資關係課（現為人力資源處員工關係組）的主管勞資關係。彼時，林順澤課長（92年人事處副處長退休）與主管諮商輔導郭廷芸（現任核稿秘書）開始推動同心園地，雖在同一課，但當時適逢解嚴、解除報禁等，工會運動風起雲湧，筆者專心於處理工會業務，對同心園地草創時期業務參與不多，直到民國83年接任勞資關係課長後，即全心投入同心園地的業務，但民國91~93年因擔任工會幹部而辭去課長職位，於93年任人事處副處長後督導勞資關係課業務迄102年8月工作輪調，前後負責或督導同心園地業務合計17年；在此，就列舉幾件人、事與大家分享。

1. 雙月刊內容多元化、活潑化：早期內容偏向較專業的文章，插圖不多，較顯生硬。筆者基於「只要每一期在同仁手中多停留1分鐘，每一年就可增加6分鐘的停留（閱讀），長久下去，我們就能潛移默化，發揮書面輔導的功能。」的信念，將雙月刊版面增加圖、照片及豐富多元內容，吸引同仁閱讀，而且只要對同仁工作、生活、家庭等有益的文章皆歡迎投稿。所以在當時勞工委員會及台北市勞工局辦理選拔勞資優良刊物時期，每次皆獲得優良刊物獎。

2. 獲取工會的認同：園地成立之初，常有園丁反映單位工會幹部屢有排斥，使園地工作的推展不甚順利，尤其園丁在單位大多人緣較佳，若有參選工會職位，對既有工會幹部形成莫大威脅，更易加深嫌隙；所以筆者當時就鼓勵單位園地工作要推動順利有成效，應納入合適的工會成員，並結

合工會的資源。其後，工會前理事長吳振台、現任理事長丁作一皆擔任過園丁；有一段時期，台電工會處長級以上幹部至少有2/3曾擔任過或仍是現任園丁。

3. 視園地為志業的優秀夥伴：筆者

擔任勞資關係課長及副處長期間，負責同心園地業務的主管有蔡坤地（已退休）、邱榮富（現為北部施工處兼林口電廠人資經

理）、吉玲玲（現任員工關係組組長）、黃蜀玉（現任董秘室視察），皆非常優秀且無時無刻專注投入於園地業務，因為他們令人動容的心血付出與耕耘，園地也才能茁壯成長。

4. 寓諮商輔導於活動：有人會質疑園地似乎以辦活動為主，真正諮商輔導等員工協助做的較少。其實台電相比國內多數企業屬高人性化的幸福企業，需要諮商輔導協助的案件偏低，園丁的工作只扮演初步協談、陪伴，或是情緒「垃圾桶」以及轉介的角色；再者園丁是兼任，也是同單位同仁，多辦活動就是為了使單位同仁認識園丁，當其有需要時，就能尋求可信賴的園丁協助。換句話說，辦活動是媒介，爭取諮商輔導、員工協助方案的落實機會才是目的。



辦活動是媒介，爭取諮商輔導、員工協助方案的落實機會才是目的（作者左3）。



作者（左3）全力支持與參與同心園地各項業務，圖為策略行政系統同心園地舉辦慶生會。



作者（左2）訪視同心園地業務，與大林電廠主管及園丁合影。

5.資源連結的努力：同心園地經費不多，所以我們鼓勵單位同心園地對內要結合福利會、工會等資源，對外也要尋求各項可利用的資源；人資處員工關係組更是在內外資源整合上絞盡腦汁，務求在經費不充裕下辦理讓同仁樂於參與且由衷認同的活動與措施。欣慰的是經過多年的辛勤努力，「同心園地」這塊招牌在國內員工協助領域頗負盛名。

6.令人懷念與敬佩的長官：

（1）李副總錦田（已往生），於擔任人事處長及人資副總期間（民國82~99年，長達17年），只要有園地的活動，他必定欣然支持，並親自參與，有時亦給予適當的意見。他是當時維持人資處辦理園地業務同仁的熱情之最高領導人及最大的精神支柱。

（2）黃前董事長重球，於民國101年6月就任，旋即對園地給予前所未有的關注、支持與指導，不僅在雙月刊開闢「董事長聊天室」並親自撰文，而且責成我們辦理分享會，因為黃董認為諮商輔導貴在分享；同時也指示將台電總處同心園地依事業部或系統別由一分拆為七，凡此皆讓園地更加務實並貼近同仁。他更定調同心園地業務應「從生活關懷到生命成長」，令我這資深園丁為之折服。黃董在台電的4年，園地業務的提升、受重視及影響程度，猶勝在這之前的20幾年。

7.苦行僧精神自勉：在黃董大力支持同心園地前，不少單位正副主管並非真心重視園地，因此筆者必須經常到單位與園丁訪視座談，以鼓舞士氣，並要求單位正副主管至少要有一人參與座談，同時也一併拜訪該單位工會，尋求認同與支持。以苦行僧精神自勉，相信「一枝草一點露」、「凡走過必留下痕跡」，隨著我們持續努力，必能使大家更加瞭解園地的價值，進而重視與支持，園地也才能發揮功能，形成正向循環。

總之，「同心園地」是筆者的心頭肉。回首來時路，在從事園地播種、深耕的同時，也是自己心性成長、喜樂過活的修練歷程。看待它就像自己細心呵護長大的小孩，有著濃得化不開、牽腸掛肚的情感。祝福同心園地永遠是「同仁的良伴、主管的好幫手、公司的正向力量」。





公司經營30年的同心園地，草創迄今步入了而立之年，顯然已有開枝散葉的成果。在萌芽、成長、茁壯的過程中，總有一些關鍵推手，除了長官支持及人資處主辦部門的精心規劃外，最大的功臣莫過於參與耕耘的園丁。

我記得曾有一資深園丁於退休前夕回顧初任園丁經驗：當初被推派為園丁，自認人生經驗不見得比別人豐富，更不具有看透人性及心理分析的專業，怎有能力輔導別人；可是在經歷一件事之後，才驚覺原來自己也有能力協助別人。

個案發生在其擔任園丁的第2年，單位一位共事多年的同仁夫妻感情觸礁，婚姻瀕臨決裂。面對這位原本積極樂觀卻轉變為憂愁消極的同仁，尤其自己與其夫妻二人都是熟識多年的好友，一時慌了手腳，不知要如何協助他們。就在苦思不得其解之際，想到園丁訓練課程提到「**諮商輔導不是替當事人解決問題，而是協助其面對問題**」的概念，遂選定一家氣氛溫馨的餐廳，假借理由分別邀請夫妻來到餐廳，俟二人不明就裡地先後到達後，才對二人丟下一句話：「我已點了二份套餐，而且已買好單，你們可以留下慢慢享用，同時聊聊，我有事先走了。」隨即離去。次日上班，喜出望外地看到原本憂愁滿面的二人竟然恢復笑容連袂來向他道謝，二人略帶羞澀異口同聲說：「昨天聊過後，我們決定不離婚了。」眼見自己這招奏效，讓二人破鏡重圓，除了充滿成就感外，自此之後，更信心滿滿地對園丁的助人工作樂此不疲。

每位園丁加入園地耕耘行列的原因及背景不盡相同，許多人在參與一段時間之後，就嘗到助人成果的美味，形成他無私付出的動力。過去30年參與經營的園丁造就了今日的成果，今日參與耕耘的園丁也將開創未來的新局。只要抱持關懷別人的心，堅持助人的行動，終將同心園地推向更高一層樓。🍷

三十而立，歷而三十

| 文·北區施工處 陳進成 |



「三十而立」代表年輕、衝勁，意味著充滿熱情與活力，是值得回顧的歲月！像樹生了根，抓住地般的挺立不移，終於能成聖成賢。同心園地能夠如樹木般地紮根穩健、卓然挺拔，就是經「歷而三十」的淬鍊後，始能臻至「三十而立」，榮景長存、屹立不搖！

時光荏苒，歲月如梭，眨眼間，同心園地從民國77年12月創立迄今將屆30周年了，這是值得台電人為她慶祝與歡呼的時刻！同心園地在這30年的歲月中，對台電人及台電員工家庭默默的付出與奉獻，同時在漫長日子裡亦為公司帶來安定的力量，並帶給員工心靈上的慰藉，著實為公司的員工管理帶來極大的正面能量。

既有基礎，力求精進

96年3月19日筆者由人事處勞資關係課主管諮商輔導調至管理課主管總處人事（一）擔任人事管理員，離開熱愛的雙月刊規劃與編輯工作，從而投入人資服務行列迄今。回想11年前參與同心園地雙月刊編輯工作的那些年，在個人的台電生涯中的確占了一段漫長的歲月，彼時因有前輩們打好深厚的根基與各單位園丁的熱烈支持與鼓勵，才得以讓編輯隨時保有構思版面的動力，賡續對工作的熱忱與奮力不懈，從不因網路興起而懼怕讀者不捧場，反倒以肩挑「雜誌社」之姿一頭栽入，期盼她能更精進，吸引台電人與諮商輔導界專家學者的青睞。



《同心園地雙月刊》會針對時事與公司重大事件臨時加入版面，例如729大停電輸電鐵塔倒塌及921集集大地震等。

規劃專題，報導震災

曾為編輯，自忖《同心園地雙月刊》既是員工諮商輔導刊物，就應以員工諮商輔導為主軸，爰即持續保有上班族心理系列、一個職業婦女的心聲等專欄，以及為兼顧同仁不同的喜愛與個人興趣，而保留了園地專欄之休閒與旅遊、生活與法律、醫藥與保健、史事與典故、理財天地，且為因應輔導業務與公司內部宣導之需，亦一直保留苦樂留言板、婚友資訊、同仁對調服務信箱等版面。

另為吸引讀者閱讀的興趣，滿足大家的好奇心，我們亦上山臨海、南北奔波去採訪奇人異士，例如專訪全民的終身義工孫越先生、奮力傳承原住民文化原民會孫副主委大川（之後升任主委，現為監察院副院長）、身體潛能開發專家前雲門舞集台柱陳偉誠老師、愛樂成痴的鄭郁卿教授、以筆行禪機無限的黃華山先生、藝術拓荒者陳扶氣先生、倒立健身長跑的鐵人陳秋臨先生、致力電機設備維護及技術開發的十大傑出工程師張居嚴先生（現為電力修護處副處長）、榮膺十傑的趙鎮豐先生、十大技術楷模石木泉先生等名人。同心園地刊物雖是雙月刊，但亦會針對時事與公司重大事件臨時加入版面，例如729大停電輸電鐵塔倒塌後，亦赴現場報導災害情況，採訪搶修人員的艱辛與心聲；921集集大地震發生後，亦透過當時的中區施工處園丁鄭美賢課長協助蒐集照片，以圖傳真災區場景，並且刊載災區二三事、災後的應變，關懷與互助、浩劫後的省思、災後心理重建以及災區附近單位多位園丁所撰寫的救災寫實紀錄，也刊登了地震災害預防與災後心理調適主題座談會紀錄。此外，刊物歷經多年的研討後，亦分別增闢各類季節專文，例如：如何保護自身安全、藝文心語、攝影欣賞、新書介紹等以增文采。

結語

常言道：「凡走過，必留痕跡！」但在同心園地輔導業務及雙月刊奉獻中，卻是「凡走過，必留鄰居！」畢竟在這30年歲月中，在這如同一家人的大家族裡，認識了不少朋友也結交許多知己。🍷

同心園地30周年有感

| 文·人力資源處 許芳玲 |

同心園地，生日快樂！

仔細回想，園地的30個年頭裡，我何其有幸地，陸續待了10多年。民國94至100年間，除了擔任園長園丁、負責推動單位園地業務外，也參與多場由員工諮商輔導轉型為員工協助方案的宣導活動，跟著主辦單位全省走透透，因此認識了各單位志同道合、滿腔熱血的園丁夥伴們。民國101年之後，帶著這些珍貴的情誼回到人資處，成為日後在規劃督導同心園地業務時的重要資產及後盾，也更加體會愛、生活關懷、生命成長賦予同心園地的使命與意義。



遇見了同心園地

人生有太多的遇見，擦肩而過是一種遇見，刻骨銘心是一種遇見。從小到大可用平順二字帶過，稱不上人生勝利組，可算得是人生順遂組，隨著年齡增長，完成讀書、工作、結婚、生子等每個階段的人生大事，一切看來是那麼順理成章、理所當然。直到遇見並開始接觸園地，喜怒哀樂、情感的收放，有了更鮮明的烙印。來訪求助的同仁，眼裡有深切的期盼；參與團體活動的夥伴，臉龐散發著真誠渴望的神情，驀然發現同心園地在角落中萌芽成長了。

記得那年的夏日午後，我如常伏案工作，有個焦慮揮汗的身影閃進，話未說出口，已分不清是淚水汗水滴答直落。他的家庭、婚姻、工作，問題糾結成團、錯綜複雜，明知清官難斷家務事，為了安住他的心在工作上，不讓無可挽回的遺憾發生，我們當然要伸出援手；然而「協助」是一門學問、一種專業，身為園丁的我，瞭解困難所在，知所不足之處，進而積極參加公司內外各種助人的課程，希望透過訓練累積實力，才有資格幫助別人。這樣的初衷，無非是想扮演好一個稱職的園丁角色。

我以為我去上課，是為了幫助別人，結果，先幫到的是自己，也察覺到真正的學習及改變要從家庭開始。在老師精心策劃的課程中，我了解到孩子並不需要完美的父母，孩子需要的是願意承認

錯誤，甚至在關係破裂後，懂得修復裂痕的父母。「天下無不是的父母」並非顛撲不破的真理，我終於鼓起勇氣向小孩道歉，冰釋前嫌，從此縮短了親子間的距離。這是在同心園地的收穫及成長，也見證在立志幫助他人時，首先成就了自己。同心園地真實記錄著我走過的歲月，在得失中學會成長，在跌絆中學會生活；也深刻了解人生只有用心，才是生活；不用心，就是活著而已。

同心園地的核心所在

同心園地的靈魂人物，非園丁莫屬。全國各大公民營企業設有員工協助機制且採用員工自助助人模式者，僅有台電一家。600多位無給職的園丁被稱之為台電張老師，感恩他們用心關懷，以愛擁抱，透過多元的互動接觸，和同仁產生強度極高的信任關係，成為組織中最綿密的網絡，交織於台電的大家庭中，適時給予同仁溫暖及協助。

園丁身負照顧同仁的責任，殷切期盼及溫馨提醒，除了必須建立「自己照顧好自己，才能照顧別人」的基本觀念外，也要「練習快樂」。多彩的人生中，既有陽光明媚，也有傾盆大雨，千萬不要被負面情緒綁架了，擁有健康又快樂的園丁，才是同仁、主管及公司之福。

除了園丁外，這些年來，歷任董事長如黃重球、朱文成等主管給予高度支持，更是促成同心園地茁壯成長的重量級園丁，現任楊董事長偉甫也不遑多讓，常於各種同心園地活動中現身打氣，並分享自己的生命故事，令人動容，藉由分享的力量，激發大家向生命成長的道路前進。



同心園地讓作者收穫滿載，在立志幫助他人時，首先成就了自己。

同心園地是公司的文化資產

同心園地和台電同仁一起生活了30年，它已是台電文化的一部分，日積月累，持續下去，它終將成為我們寶貴的文化資產。在這塊園地中，我們展現真實人性溫暖，展現無比的創造力及生命力，透過故事傳衍，把我們帶入不同的時空環境，重新感受生活中的每個美好年代。我們可以預見同心園地的未來，將由無數個30年，串成一條如銀河般璀璨亮麗、熠熠生輝的歷史之鍊，這歷史之鍊將永遠記載著每位園丁對園地的付出與貢獻。



2011年員工協助方案論壇暨優良事業單位表揚。



| 文·桃園區營業處 許志賢 |

三十而立，六十而耳順。同心園地走過第1個30年，篳路藍縷誠屬不易。就目前全國平均壽命80歲而言，人生能有幾個30年？同心園地如何與公司一起成長茁壯，持續開花結果，邁向下一個30年，將是我們在此恭祝30周年紀念的同時，值得大家一起去深思探討的。

轉型員工協助方案

本公司同心園地前19年，以「員工諮商輔導」為推動主軸及工作重點，主要是促進內部勞資和諧及宣導員工心理健康與諮商輔導觀念，並結合外界心理諮商輔導專業資源，關懷協助公司需要幫助的同仁。從最初不被看好，一路摸索、調整、改變，漸漸成為國內公民營企業參訪的對象。

民國97年公司試辦「員工協助方案」（EAPs），本人有幸參與規劃及制度轉型，對同心園地更多了一份濃厚的情感。記得當時專程赴新竹市生命線協會員工協助服務中心，拜訪黃督導智儀，請教如何規劃及推動員工協助方案相關事宜，受益良多。試辦1年後，民國98年4月24日訂定發布本公司「員工協助方案實施要點」，同年5月22日發布「同心園地及兼任員工協助員設置作業規範」等6個相關子作業規範，並將同心園地網頁改版，建置員工協助知識地圖，正式將公司「員工諮商輔導」制度成功轉型為「員工協助方案」制度。迄今，員工協助方案及業務，仍在這些相關規範下推動，持續發光發熱，並獲得國內外許多獎項，本人感到與有榮焉。

有別於「員工諮商輔導」的事後關懷協助，「員工協助方案」目的在於發現並解決影響個人或組織生產力有關的問題，進而建立溫馨關懷的工作環境，以提高員工及組織績效。屬事先預防，並結合組織的需求，透過學習、分享、訓練、觀摩座談、活動及溝通協調，建立公司（單位）組織、

主管與員工間之互動、關係及共識，型塑以人為本的組織文化氛圍，促進組織與員工共同學習成長。

分享經驗與祝福

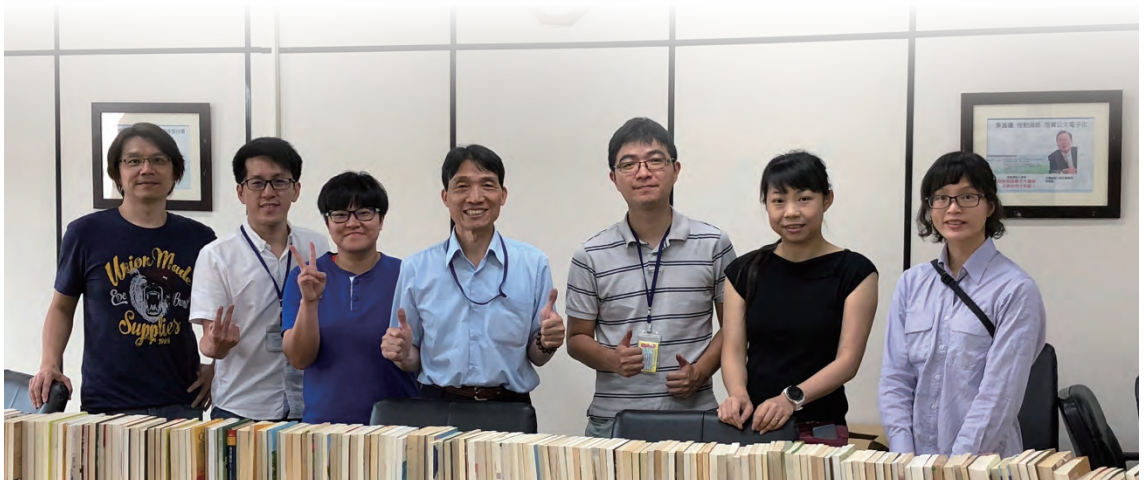
公司現行推動的「one section one family」，就是單位部門內部文化養成很好的互動平台與推手，以人為本，讓部門每位同仁夥伴，感受到部門不但是一個家，而且也是一家人，認同部門、認同家人，方能甘苦同擔，共同克服困難，齊心齊力為部門、為公司打拚。

許多單位園長及園丁詢問過我，該如何推動員工協助方案及業務，而本人曾經公開分享「COPY、內化、創新」的概念。首先，參訪觀摩標竿單位；接著，將別人的優點吸收內化變為自己的東西；最後，依據自己單位的特性去蕪存菁、求新求變，發展出適合自己單位推動的創新方案或活動。過程中有人成功、有人失敗，基於每個人學習及成長心態不同。

成功不是透過與人競爭、比較而來，而是透過一次次的經驗或失敗的摸索，克服及超越自己而來，就像小鳥學飛，無畏無懼，只是專心享受學習、樂在成長。**學飛的過程雖然跌跌撞撞，但學會飛後，在空中翱翔，何其快樂！何其美哉！有些事不做不會怎麼樣，但是做了就會很不一樣。**

勞基法修法後，公司面臨變革，要如何幫助同仁轉念凝聚向心力，協助公司成功轉型；面臨少子化，未來公司人力進用亦將面臨衝擊，公司核心業務技術經驗如何培育傳承、老中青三代如何融合等，都是同心園地未來必須面對的課題。同心園地下一個30年，將更具挑戰性，期待各位夥伴持續為公司造就幸福職場善盡心力，一起與公司成長茁壯，加油！

為落實EAPs資源使用及分享的文化，先前特請園丁幫忙整理個人藏書約261本、CD、DVD約118片，致贈本處即將成立的配電中心書香小舖，分享給同仁。欣逢同心園地30周年紀念專刊，併以作為專刊紀念與祝賀之意！



桃園區處即將成立配電中心書香小舖，作者（中）致贈個人藏書及光碟影片作為祝賀。

老幹新枝蔥龍

綻放清香滿園地

| 文・照片提供・退休人員 怡卜 |

時光巨輪下，同心園地已輾轉了30個年頭。在歲月的烙印中，看到它的成長茁壯。每一位園丁的耕耘，都是「一草一木，一點露」，滋潤了同仁的心靈，也為同仁解決了不少管理上、情感上、理財上與法律上的諸多問題；希臘詩人莎弗克里士（Sophocles）說：「**有個字能將我們從生命的重擔與苦痛中釋放——那個字就是『愛』**」，同心園地的精髓就是發揮愛心、關懷同仁，締造溫馨的組織氣候，並藉此激勵士氣，有助於員工生產力的提升。

回憶26年前，公費留學回國，在苗栗區處擔任人事課長（現稱經理），當時公司同心園地係以「員工諮商輔導」為工作重點，同仁對同心園地的認知有限，以為只有心理方面有問題才會去找同心園地的輔導員；甚至有人基於個人隱私，即使有問題也不願去找輔導員，於是我便在區處編輯《同心園地通訊》，利用這個刊物介紹心理調適與員工諮商輔導的內容，並報導單位主管對同仁的關懷與愛心、各項育樂活動、同仁的工作與生活甘苦談等，把大家的心結合在一起，引起同仁很大的迴響。當時的區經理（現稱處長），原本對同心園地並不很了解，看了通訊刊物後，也開始重視與員工的互動。



作者在區處編輯《同心園地通訊》，藉此介紹諮商輔導內容及園地的各項資源。

民國100年，我擔任工安處處長，因為本身是心理系畢業的，深知員工健康促進與同心園地有密切關聯，而且同心園地當時已發展到以「員工協助方案（EAPs）」為工作重點，所以常鼓勵各單位工安主管與人資部門及電力工會合作，共同推動員工健康促進活動。這段期間，感謝我的「娘家」——人資處的協助，讓公司健康促進業務蓬勃展開，目前已有好多個單位（包括總管理處）得到績優健康職場認證，並得到國民健康署的全國健康領航獎。

激勵大師安東尼·羅賓（Tony Robbins）說：「**凡事抱感恩的心，便能無懼的勇往直前，內心也會充滿富足。**」藉這句話來祝賀同心園地30歲的生日，並與同心園地的每一位園丁共勉！



把愛傳出去

| 文・照片提供・退休人員 林東波 |



同心園地的訓練課程對作者（左）在待人處事及子女教養上，都有深刻的影響。

時光荏苒，同心園地到今年已經30歲了，以人類的年齡來看，已是風姿綽約、自信亮麗的輕熟女一枚。

回想當年與夥伴們草創同心園地的時期，台灣的員工協助方案（Employee Assistance Program）才剛萌芽，我們不只援引國外的EAP概念，也加入許多台灣本土性的元素，尤其以我在訓練所、核能電廠、區營業處、施工處、火力電廠等單位人力資源部門服務多年的經驗，深知台電同仁從踏入職場到安老退休的各種需求，包括心理與資源層面。因此，在同心園地的「園丁」培訓課程中，輔導知能及心理學的運用，是我相當重視的一環，因為助人者必須先將自己的內在與家庭關係安頓好，提供的協助與輔導才能深入人心，一如朱春林老師所言：「想做助人者必須先把自己處理乾淨。」

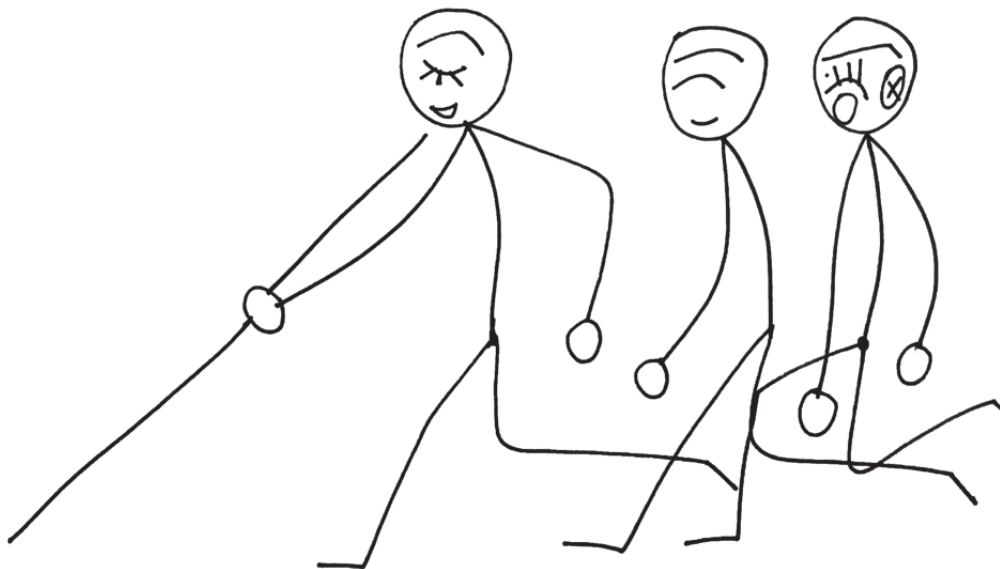
過去同心園地的訓練課程，邀請了許多台灣輔導界的大師與指標性人物，在探索自我內在歷程的同時，也提升了園丁們對於同仁、家人及朋友的同理心與關懷。比方廖榮利老師的人格形成與行為分析、黃惠惠老師的同理心訓練、王慧君老師的認識自己與他人、黃光國老師的人情與面子，對我在待人處事及子女教養上，都有相當深刻的影響。

我觀察參與訓練的園丁們，不僅將課程內容運用在同心園地的輔導服務中，讓台電成為國內推動EAP極具指標性與代表性的企業之一，同時也回饋到自己的家庭生活及人際關係中。像我家小女兒，自小聽我分享、閱讀我帶回家的輔導與心理學書籍，耳濡目染之下，也進入專業助人行業，在前後任職的兩間公司，都擔任協助人力資源部建置員工協助方案與員工心理輔導系統的關鍵人物。

台電在同心園地所投注的大量資源，不僅讓台電成為幸福企業，也帶動了「漣漪效應」，讓園丁們能夠「把愛傳出去」！

用心就能到達

| 文・台電前董事長 黃重球 / 插圖・黃思惠（作者女兒） |



你我同行，幫助別人脫困也讓自己生命成長。

101年6月我剛到台電不久，一個偶然的緣分，人資處邀請我參加每年同心園地舉辦的各區觀摩會。當時我並不了解同心園地實際運作內容，但我知道在現代化的企業裡，需要有一些內部組織在非正式的運作之下，協助同仁面對一些困境，我深信這是組織管理中非常重要的一環。經過3場觀摩會後，同仁很用心的將口語的重點摘錄下來，經我潤飾後就以「從『工作』到『生活關懷』再到『生命成長』」為題，刊載於143期《同心園地雙月刊》上。

根據資料，企業都希望員工在身心健康的狀態下上班，因此會提供「員工協助方案」給員工及眷屬運用，但並沒有統一的做法，而是根據企業現況或需求設計，使員工能以健康的身心投入工作。台電自民國77年12月起即仿照「義務張老師」模式創設「同心園地」，成立以來在公司確實扮演了很多「生活關懷」的角色，舉凡各種慶生會、旅遊、健康篩檢、親子日、未婚聯誼等活動，這些活動讓同仁在繁忙、緊張和嚴肅的工作之餘，增加一點生活樂趣，以紓解工作壓力並凝聚向心力。然而，人生不一定都這麼順遂，每個人一生中都可能在一時刻發生諸如：情感糾紛、家庭不和、憂鬱困擾、子女教養、自己或家人重病、驟失親人、債務纏身、工作適應不良……等問題，這些事有如生命的漩渦，一旦陷入其中，無助的感受讓人難以自拔，但如果同仁可以發揮關懷、陪伴、傾聽甚至協助的功能，也許很快的就能幫助受困人回到生命的常軌，這就是「生命成長」的工作，幫助別人脫困也讓自己生命成長。

「生命成長」是「生活關懷」的基礎

生活關懷的活動具有一些特色，比如：可主動規劃安排、參與者樂於參與、容易獲得掌聲、容易表現，比賽時容易評比等。然而面對生命成長的工作難度就高很多，第一個困難就是無法主動接觸到個案，有可能個案**不存在**，也可能個案是**隱晦的**，因此**沒看到**，或者是**看不到**，接下來不知道怎麼處理，其後又很難界定什麼是成功，因此結案遙遙無期，又要保密，最後因為考量隱私的關係，導致結果不易表現等等，如何處理這些課題須用心觀照且持續不斷的投入。

我認為生活關懷背後的基礎就是生命成長，如果沒有生命成長作內涵支撐，那生活關懷會只做到表面而已，所以生活關懷和生命成長是一體的、一起開展同時並進的。

同心園地的價值

因此如何加重「生命成長」在同心園地的分量和角色是非常重要的，這也才能讓同心園地幫組織發揮價值。首先探討一個根本問題，同心園地在公司經營管理上的地位是什麼？在施政推動上的優先次序為何等等。它既非正式組織，沒有固定的預算、沒有績效指標、沒有非做不可的工作、沒有標準的作業流程，很難傳承，怎樣才算好？這些問題雖然惱人，但我認為它能让很多問題化解於無形，是可以對組織帶來一股穩定的力量。這就是我所說的：**重要但不急迫的事**，即使在101年台電處於內外交迫非常忙碌的狀況下，我認為只要是重要的事就該做。

為了鼓勵各單位的園長、園丁能夠將重點放在「生命成長」的工作，我嘗試在運作機制上做一些深化的調整，主要是建立更綿密細膩的支援網路和系統：





自102年11月開始，作者在同心園地雙月刊開闢「董事長聊天室」，將過去對「生命成長」的體會寫成文章。

1. **總管理處按系統別，由1分為7個同心園地（園丁人數也增多了）：**這樣平均下來各系統同心園地照顧到的同仁數與外地單位相當，園丁不僅可以深入關照，而且容易請到系統的高階主管參與。
2. **讓高階主管有機會參與：**曾經有同仁反應，不是每一位單位主管都重視同心園地，我的作法是：每次辦理觀摩會或分享會都會安排各系統副總、專總及各單位主管參與，但我從來不要求他們一定做什麼，反而鼓勵園長園丁們要透過感動來吸引主管的重視和協助，促進彼此學習、互相成長。
3. **積極辦理分享會：**102年中開始，我請人資處依北、中、南區分別辦理分享會，找出幾個真實發生的個案，或由案主本身分享，或由協助的園丁們現身說法，現場參加的主管或同仁也將聽完後的感想講出來。由於大家收穫和心得很多，也覺得這會讓同心園地成長，所以，爾後每一年均辦理數場的分享會。
4. **資源連結與適當管道溝通：**社會上已有很多現成資源可以運用，比如生命線、張老師、社區心理衛生中心、政府衛生資源與地區醫院等，這些資源應多加連結，並可隨著每年運用情形適度增減。
5. **強化園長、園丁的訓練課程：**園長或園丁想要扮演好傾聽者、協助者、關懷者的角色，並不是憑藉一股熱心即可，還是要提升他們在身心全面協助他人的專業知識，並與時俱進加強員工協助方案的規劃能力，也加入了每年協談資料的分析等。
6. **確定人資處在同心園地扮演的角色：**人資處要能分析公司同仁普遍面臨的問題是什麼，將協助資源配置得宜（如外在資源連結的配置），或讓這些問題能及早分析反應給各單位主管了解。

做中學，學中做

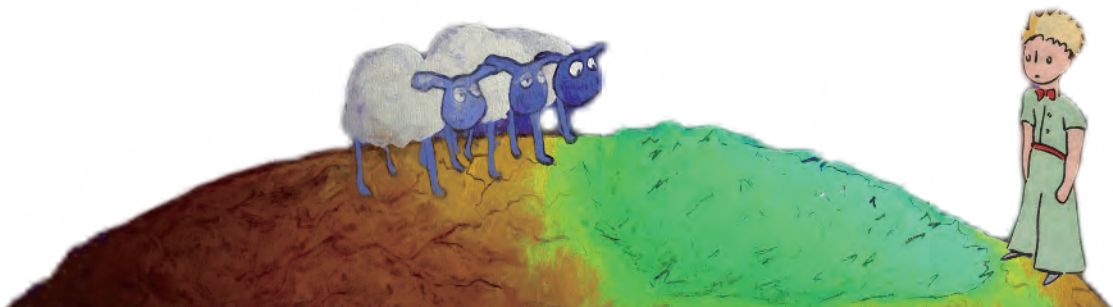
以上所敘述的這些改變，都不是一開始就想好的，只是單純地以一個「用心經營」的念頭，從「做中學，學中做」，點點滴滴累積而成。很多措施都是協助園長園丁在面對「生命成長」的情境時能有更多的內、外支援網路，分享會的設計更是同心園地最重要的學習平台。在分享會中聽到許多真實的個案就在身邊發生，讓人感覺到情境無所不在。有的分享會是園長或園丁分享個案關懷的情形，有些甚至案主親自分享，個案當事人願意出來分享自己的故事，表示他已經走出內心的陰霾，願意將自身內心的變化過程，分享出來感謝大家、鼓舞大家。許多差點成為台電邊緣人，卻在園長園丁耐心的陪伴下，走出陰霾，看到生命的成長。一方面對這些個案感到慶幸，對於協助的園長及園丁更令人感到敬佩，他們遇到難事但不迴避，尤其對整個同心園地能發揮如此大的力量，對組織幫助很大。

自102年11月開始，我在同心園地雙月刊開闢「董事長聊天室」，將我過去對「生命成長」的體會寫成文章。一方面將放在心中模糊的想法，用文字來梳理，條理更清晰；另一方面將我的想法拿出來分享，和同仁相互切磋砥礪，對我來說也是一種考驗。定期寫文章對我來說是一項艱鉅的挑戰，經常在截稿前想要偷懶放棄，最後還是在自我的要求下勉力完成。事實上，在書寫的過程中，我本人已經是收穫滿滿了。

用心經營

在台電4年期間，能和同心園地一起成長，對我來說是一段值得珍惜的緣分，不是因為我付出心力，而是我從大家身上學習得到太多！有更多高階主管了解同心園地的重要而積極參與，有更多的同仁懂得利用內、外資源來解決自身的問題，人資處更主動的發揮導引和影響力，透過分享會的學習讓園長、園丁更願意付出。著名的兒童文學《小王子》書中有一句話：「**世上最珍貴的，用肉眼是看不到的，要用心看。**」組織管理的重點既然是人，人是要用心關照的。退休之後，每次有機會在外界分享我在管理上的心得時，我一定會介紹台電「同心園地」的種種，而且腦中經常浮現一些我在分享會聽到的故事，我知道我不是刻意去記，而是打從內心深處自然流露出這些活生生的生命故事，也令在場的聽眾感動不已。

只要用心，就能「到達」，希望同心園地用心持續經營，不斷精進，發揮穩定組織的力量。☁️



那照亮角落的光

賀同心園地成立30周年

| 文・照片提供・人力資源處前處長 許泛舟 |

同心園地30年了，轉眼間已是半甲子，
同心園地從早期諮商輔導到生命成長，
經歷不同時期的經營、蛻變、轉型、成長，
不斷的發光發熱，園丁無私的愛，
就像一道溫暖的光照亮公司每一個角落。

淵源

我和同心園地的淵源十分長遠，早在30幾年前（民國74年）時，當時我由核能部門調到人事處（後更名為人力資源處）擔任第一任勞務課長（後更名為員工關係組），和現在郭秘書廷芸（時任主管）共同研究推動諮商輔導工作，然尚未具雛型，後即因傅前董事長次韓先生提出的5年派百人出國進修碩博士計畫而赴美，工作交給繼任者去推動。民國77年回國後長達20年間在訓練單位工作，幫忙訓練園丁，中間有1年10個月時間回人事處擔任副處長，有短暫時間和同心園地業務接觸。民國102年6月因緣際會回到人力資源處擔任處長，3年半時間負責同心園地的轉型推動成長，在同仁共同努力下，工作雖然辛苦，卻開啟了人生職涯最精采的一段旅程，因為同心園地推動的成果，屢獲國內外大獎，成為各公私營機關參訪的標竿企業，更榮獲國際培訓總會（IFTDO）2016年「全球人力資源發展獎」評選「改善工作生活品質獎」績優獎，並至中東巴林受獎，是我人生中既難得又深刻的一次經驗（參閱拙作《同心園地雙月刊》164期〈巴林行〉）。



2016年台電同心園地榮獲國際培訓總會（IFTDO）「全球人力資源發展獎」評選「改善工作生活品質獎」績優獎，作者（右2）至中東巴林受獎。



黃前董事長伉儷參加同心園地活動。

推手

有人說生命的靈魂是上帝創造的，生活的精采是自己規劃的，但是同心園地能夠像電力一樣源源不絕發出光、散布愛，不得不提個人擔任處長期間，同心園地幕後最重要的推手——台電前董事長黃重球先生。黃前董事長明確指出同心園地經營方向，親手撒下知識與關懷的種子，更以身作則在每期《同心園地雙月刊》「董事長聊天室」中分享自己想法、經營心得、人生態度、處世方法，是同仁每次引頸期盼的文章。回想101年期間，因油電長期凍漲，公司財務嚴重失衡，虧損高達2,086億元，各界撻伐如同排山倒海，公司處於風雨飄搖，沒有任何奧援，面臨成立有史以來最嚴峻挑戰。此時天佑台電，經濟部派黃次長重球入主台電，有人形容這是跳火坑，但是黃董事長毅然

挑起千斤重擔，每日早出晚歸，將一生歷練、所學貢獻給台電。他巧妙的運用各種卓越管理方式，希望同仁效法日本航空破產重生的精神再創台電佳績，經過艱苦的改革過程，終能撥雲見日轉虧為盈，員工士氣也大幅提升，各項數據顯示又恢復到一個績效卓越的公司。他在退休後更利用一年時間將其在台電經管心得，各種想法、做法，改善的成果、啟發，不藏私的完成大作《變革的力量》。這是每一台電同仁一定要讀的書，本書充滿了智慧，其實也是經營管理領導個案很好的教材，值得大家深入研讀。

蛻變

對於同心園地，黃前董事長更有獨到見解。記得剛擔任處長時，公司面臨人力不足問題、勞資問題待解決案件近百件，監審機關查核未結的案件近20件，哪有心思去思考同心園地的未來，但是黃前董事長獨排眾議，在公司千頭萬緒、百廢待興之際，卻有獨特眼光，認為同心園地是穩定公司的力量，是各層級主管得力的助手，也是員工心靈寄託所在，特別提出一個前所未有的策略方向「由工作—生活關懷—到生命成長」。平心而論，同心園地在公司不是正式組織，作業沒有SOP，績效指標看起來具體而微，預算又少，卻可以把許多問題化為無形。黃前董事長明確指示，如何陪伴同仁積極演好「生命成長」才是核心價值所在。行動方向則包括：辦分享會、親自與園丁座談、強化訓練、設溝通平台，甚至同心園地歌曲、LOGO、背心、網頁，皆親自參與聆聽，給予意見，並利用公餘時間整理自己觀點向園丁演講，指出問題與情境是最好的學習，要在生活關懷中看到生命成長，付出關懷時要用同理心而不是同情心，所以要多辦分享會，會中有太多動人的分享，運用同心園地平台互相關懷。同心園地是生命成長最好的關懷平台，可以利用大多數人力量協助，（《同

心園地雙月刊》151期）並鼓勵高階主管積極參與。由於董事長以身作則每次皆抽空參加分享會、檢討會、觀摩會，使分區的主管紛紛仿效，積極投入，終於使同心園地欣欣向榮、開花結果。

過去因參與同心園地聆聽到幾位同仁分享的動人故事，例如：林口電廠林正吉堅毅不拔、東部電廠陳俊洲浴火重生、大潭電廠杜碧珍陪伴憂鬱症同仁的故事等，迄今仍讓人印象深刻、深深感動。近年來，張廷抒處長帶領團隊更是青出於藍更勝於藍，積極投入，用心經營，有效發揮穩定組織的力量。個人對於同心園地未來有如下幾項期許：



作者在同心園地活動中分享。

期許

- 1.先做好員工再做好園丁：**要知道做好員工才是根本，假如工作沒做好，不可能做好園丁工作；工作才是根本，千萬別本末倒置，如果工作沒做好跑去做園丁，如此也不可能獲得同仁的認同。做最好的自己，才能提供他人最好的協助。
- 2.成為同仁信賴的部門：**同心園地園丁是同仁陪伴者，是員工傾吐心聲的對象。員工碰到的事情五花八門，有家庭的、感情的、事業的、心情的、上下關係的、財務的等等，園丁要不斷進修，提升自己，才能提供同仁協助，成為同仁信賴的部門。園丁必須維持正向熱情、肯傾聽，且不斷學習，才能為同仁指引心靈的明燈。
- 3.成為穩定組織的力量：**員工遇到任何困難、問題或不順利，終將間接或直接影響到工作，影響組織的績效，同心園地於此時協助化解同仁問題，將是穩定同仁工作情緒、穩定組織不可或缺的力量。
- 4.成為企業仿效的標竿：**國內各公私企業員工諮商輔導工作仍屬萌芽階段，本公司同心園地30年的作為、成果，剛好可以提供其他事業機構參考學習，成為標竿企業。

結語

「忘記背後，努力向前，向著標竿直跑。」同心園地30有成，所有園丁只要建立積極正向的態度、陽光開朗的心態、樂在工作的精神及服務同仁的熱情，相信同心園地一定會有綿綿不絕的30年，照亮公司的每一個角落。





但為君故，沉吟至今

| 文・照片提供・人力資源處 吉玲玲 |

曹操《短歌行》詩中的一句話：「青青子衿，悠悠我心。但為君故，沉吟至今。」道出了曹操求才若渴的心情。台電的產品是電，電能發光發熱，給人光明與溫暖，相同的，台電公司也渴望得賢才，希望台電人像電一樣地散發光明與溫暖，為台灣經濟帶來動能與成長。但當公司招募到人才後，如何留才？當同仁生命陷落時，如何關懷與陪伴？公司如何與同仁建立信任關係？又如何與同仁共同成長？相信這些都是公司領導人念茲在茲，長掛念於心，台電「同心園地」正是在這樣的信念下設立，一步一腳印經營，扮演著台電人發光發熱背後的原動力。

同心園地從民國77年12月成立到今年底即將屆滿30年。歲月悠悠，令人驚覺轉眼間我竟已駐足同心園地20年了。同心園地的前10年我來不及參與，但後20年卻是我職涯生命裡一段最奇幻和精采的旅程。奇幻的是，巧妙因緣與同心園地結下不解之緣；精采的是，看見自己的改變與成長，有了不一樣的人生，也看見同心園地滿園花開姹紫嫣紅的美好。

不解之緣

20年彷彿一場夢，前塵往事一一浮現心頭。年輕時的漂泊歲月，如今在台電安身立命。冥冥中，與台電，尤其是同心園地，結了很深的緣分。我是如何與同心園地結緣的呢？就是緣起於《同心園地雙月刊》。人生的緣分非常奇妙，當（78）年我為一圓家庭夢，辦理留資停薪赴比利時魯汶大學攻讀哲學，83年欲回公司復職時，卻碰上精簡用人方案，幾經簽陳及公司許多貴人相助，最

終，於84年在供電處復職，從事財產管理工作。當時人事處勞資關係課（現更名為人力資源處員工關係組）翁課長大峯（現任工業安全衛生處處長）及邱股長榮富（現任北部施工處兼林口發電廠人資經理），希望《同心園地雙月刊》文章具多元性，邀請我在公餘之暇能應用所學，撰寫哲學文章投稿，於是85年1月以〈探索自己與自己的關係〉一文（第42期），開闢「哲學漫談」專欄，展開日後共寫了2年計10多篇的稿件。

有一天翁課長突然打電話給我，問我對諮商輔導業務是否有興趣？從撰稿者要成為諮商輔導工作者，這是夢寐以求上天送給我的大禮物啊！因為大學畢業後我想攻讀的是諮商輔導，卻因缺少臨床經驗，申請學校時未被錄取轉而攻讀圖書資訊管理學位，73年才藉由青輔會推介進入台電核能技術處資料室工作。沒想到撰寫稿件成了與同心園地結下不解之緣的伏筆，這是始料未及，就像《牧羊少年奇幻之旅》一書所說：「天命，就是你一直想去做的事。」、「**當你真心渴望某樣東西時，整個宇宙都會聯合起來幫助你完成。**」沒有讀成諮商輔導，繞了一圈，卻成為諮商輔導工作者，我的心裡充滿了感恩與感動，常想能為公司做什麼以為回饋與奉獻呢？我的初衷就是希望能在台電以技術為主的環境中，注入人文的關懷與分享的文化。

撿海星的人

當初一心想來同心園地工作時，同仁好心地勸我說：「同心園地沒有用啊，同仁真的有事也不會說，沒有人因為誰去做這個工作就不會走絕路，這個工作沒有人會重視的。」那時，我心裡浮現出美國詩人羅伯·佛斯特《未走之路》：「林子裡有兩條分歧的路，我選擇了那人煙稀少的一條，而這也改變了一切。」一條荒草叢生、人跡罕至的路，或許坎坷難行，但更值得嚮往。而同心園地是否有用，就像一位小女孩救海星的故事，許多人懷疑憑一個人的力量怎麼可能救所有的海星？但當小女孩撿起這一隻海星丟回海裡時，其實已經改變了這隻海星的命運。



美國詩人羅伯·佛斯特《未走之路》：「林子裡有兩條分歧的路，我選擇了那人煙稀少的一條，而這也改變了一切。」



同心園地裡正是有許多撿海星的人，用愛關懷
陪伴幫助許多同仁走過灰暗的幽谷，在「幫助
別人，成長自己」下，彼此的生命互相影響、
激盪，交織出令人動容的樂章。

看見看不見的力量

因為《同心園地雙月刊》，我有幸參與了同心園地的工作，實現了自己的夢想，這也讓我有機會能協助他人實現夢想，是個幸福美麗漣漪的擴散。

在參與同心園地工作的過程中，我深切感受到台電主管及人資前輩對人性關懷的用心。30年前的社會氛圍，心理健康確實未受到重視，專業心理諮商資源也少之甚少，但是創設台電同心園地的長官與前輩，卻能洞燭機先，看見同仁的需要、環境的變遷及未來社會的趨勢，覺察到人人都有需要被關懷的時刻，看到了人性的價值，有「今天不做，明天就後悔」的決心與毅力，再困難的環境，也努力克服堅持下來。感謝台電有歷任長官前輩的高瞻遠矚與支持、感謝有園丁夥伴無私的付出與奉獻、感謝有許多同仁的參與和認同，更感謝許多個案用他們的生命故事，教會我們學習成長，才有今天的同心園地。期望同心園地持續以愛和關懷營造友善健康和諧的組織氛圍，促進同仁良性的互動，協助同仁面對公司轉型，並用心帶動企業文化與價值的變革。

同心園地是台電人的心靈故鄉，一直守候在同仁身邊，安定撫慰同仁的心，這份柔軟的心最有力量，能解放生命的苦痛與憂傷。「同心30，與你同行」，在這條自助助人的路上，你我相伴，攜手同行，向生命成長的道路前進，使台電人成為更好的人，個個成為公司所用的賢才，不僅讓自己的生命發光發熱，也協助他人的生命發光發熱，讓台灣亮起來。同心園地，祝生日快樂！🎂



The background is a watercolor-style illustration of a vast blue landscape. In the upper half, a bird with dark wings and a white body is shown in flight against a light blue sky with soft, white clouds. Below the sky, the landscape consists of layered, hazy blue mountains and hills. The lower half of the image is dominated by a large, dark blue area that looks like a body of water or a misty plain. In the bottom left corner, there is a small, white, bird-like figure standing on a dark, rocky surface.

邁步向前

回首來時路 從溫柔到勇敢

是人生重要的轉彎

轉角遇到愛 隱形的翅膀 帶我飛

不離不棄 有你真好 傳遞幸福

緣起 不滅



三十，為同心園地喝采

| 文・興智國際企業管理整合諮詢有限公司執行長 黃智儀 |

致親愛的同心園地夥伴們：

同心園地，30歲了，一個由志工夥伴們撐起來的服務，克服種種困難、努力化解困境，不斷創造解決方案，一路向前堅持的走過了30個年頭，需要許多人的努力與付出、更需要許多人的「心願與甘願」才能走到今天，也才有機會走到30。所以這個30，我真心的想要獻給每一位夥伴熱烈的掌聲和大大的擁抱。

30年，這個在組織裡無給職的助人工作中的酸甜苦辣和心路歷程，我想，歷任每一位同心園地的園丁乃至園長，以及總公司員工關係組裡的工作夥伴們的心裡頭，都有自己的一方滋味吧？而這其中，又承載了多少個案和我們自己的歡笑與淚水呢？

我從原先的一個企業工作者，踏入員工協助服務方案這個領域已十六年了。與每一位夥伴一樣，從不明白何謂助人工作？何謂員工協助服務方案？到現在它所帶給我的影響和願景，從工作到職業、職業到成就了事業、再走到它是我內心想一直堅持下去的助人志業，這一路的過程、學習和感受，一如各位夥伴們的歷程，心裡有著無限的感動與起伏。

這麼多年的過程中，遇見過許多讓人感動與美好的人和事，而最讓我一直珍惜的緣份，就是結緣十多年的台電同心園地的夥伴們。這一路，我陪伴許多的園丁夥伴們學習，摸索如何陪伴及協助他人、如何不過度介入個案生命但陪伴他走過人生低



谷、尋求資源與運用資源；我看著一批又一批的同心園丁進入這個助人領域時，每一位夥伴的熱忱和願意付出的心情，都是我非常珍視的願力，反而是我因為大家認真學習的態度、堅定的信念，而感受到滿滿的熱情與力量，所以我常對夥伴們笑說：「謝謝大家，我的『油箱』又加滿了油。」

在人生的道路上，會有生老病死、怨憎、愛別離、求不得，當然也有歡笑和喜樂，這些都是我們助人工作者會陪伴到個案的歷程，個案會有怎樣的人生，我們也可能會有，彼此的交會之下，也會衝擊著我們自己的理念、理想和價值觀；如何不公親變事主、不越俎代庖、不強勢改變個案、不拿自己的價值觀影響個案，進而懂得等待、陪伴、尊重個案，這些都是不容易的課題。多年來，我看著老、中、青三代的園丁們上課時的認真、下課後來找我述說的反省、討論協助個案的困境與苦惱、得到解釋時豁然開朗的神情，對這些只上過一些課程，數十小時而已的非專業助人者，我心裡只有敬佩和珍視，比之許多專業助人工作者，這樣的學習心態和反省，更值得敬仰和讚賞。



每一位同心園地夥伴的熱忱和願意付出的心情，都是我非常珍視的願力。

員工協助服務方案，在我心裡的核心價值，從來沒有改變過：它是一座橋、一個緩衝區。當一個人受困在四面壁裡頭，成了自己或外在環境、事件的「囚」犯的時候，同心園地夥伴們所承擔起的責任、真心的陪伴、資源整合與運用，搭起了無數的橋樑，讓受苦、受煎熬的個案們走出困境，透過彼此的陪伴而重生信心與勇氣，也知道自已並不孤單，更創造出不同的緩衝區和方案，讓在煎熬中的個案能在緩衝區裡沈澱，再整理往前走人生的道路，這是我有幸身為一位陪伴園丁們一起學習的老師，所能得到的最大回饋和成就了。

感謝在這個助人工作的路上，有每一個你／妳的付出，因為有各位的「心願與甘願」，讓這個30，意義非凡。希望我們的助人之路，能夠因為有彼此，而能更柔軟、更堅定、更不畏艱難的持續下去。☁️

員工協助服務方案，在我心裡的核心價值，從來沒有改變過：它是一座橋、一個緩衝區。



從溫柔到勇敢的記憶

| 文・照片提供・台北南區營業處 黃甘杏 |

民國94年9月《同心園地雙月刊》（以下稱《同心園地》）出版第100期時，我寫了一篇〈溫柔的記憶〉，提及《同心園地》是一本捕捉生活中各種美感經驗的專輯，也是許多作者鋪陳溫柔記憶的角落，對我而言，未曾在真實生命中邂逅的，就在《同心園地》的文學天堂相遇！

從民國90年起，我在北北區處第一次參加周末午後的讀書會，寫下第一篇〈周末哈書族〉開始，17年來，已與《同心園地》結下了「不解之良緣」。

心是一畝田 樂在此耕耘

《同心園地》曾經舉辦過徵文比賽，我居然獲得了長篇〈藩籬的春天〉及短篇小說〈放手〉的第一名，那時不知是怎樣的心思竟會如此著迷於書寫！值得一提的是，當時《同心園地》的主編陳進成先生，也會適時給予投稿人一些鼓舞的話語，讓投稿人更有信心書寫和改進。當時是營業課長的我，每天要不斷計算著線路補助費，有時要向市政府追討市地重劃應分擔的費用、催繳有線電信業者的附架點費，或者到立法委員的國會辦公室去協商電力設備遷移的線路變更設置費，大部分的上班時間都在計較著公司金錢收入的多寡，但到了假日，透過文字的閱讀或書寫，換取了自己與別人對話的可能，就成了工作之餘最佳的紓壓方式。

曾有人問我：「你是不是太閒，才會去寫那些東西。」我覺得就好比問跑步的人：「你是不是太閒，才會去運動。」據說圓圓教父張忠謀先生每晚都要聽交響樂和閱讀，但我們會覺得他是太閒或太無聊嗎？他在閱讀及聆聽交響樂中可以得到心靈的轉換和啟發，思考重要的方向。所以運動、

書寫和聽音樂一樣，都能讓紛亂的心得到某種疏理和沉靜，而靜下來的心可以反省和思考，然後得到繼續打拚的力量。心是一畝田，多少年來，許多人樂在《同心園地》刊物的這畝田上不斷耕耘著，其實也在耕耘著自己的心，收穫著別人的回響。

30年的灌溉 萌芽成大樹

因為書寫，開始接觸了同心園地的活動和熱情園丁，原來多數人以為「工作效率第一，同心園地並不重要」的陳舊觀念是錯誤的。對一個號稱服務業的公司而言，如果對服務內部和外部的顧客不夠熱情，基本上服務就不到位。我們藉由參與活動，心甘情願的付出時間和熱情，才能學會服務及關懷的精髓，同時開發內心慈善的本質。園丁就是如此，如果我們夠細心，就能看見他們的眼眸中閃著美善的光芒！

如果相信人生有一路順遂無災無難這回事，就會瞭解我們在職場生涯中，總需要在挫折時，團隊中有人伸出一把援手，即使是一個疼惜或理解的眼神都好。同心園地的設立，就是適時的對追求理性績效的台電人，補充感性的暖意。一人獨行，走得快；與人同行，走得遠，這就是團隊的力量！園地的鼓勵與關懷，也許短期看不到效果，但長期下來，團隊安定和成長的芽，已一點一滴的萌生，30年後終於長成一棵足以庇護我們心靈的大樹！

回顧自己多年的文字記事，初期是溫柔浪漫的，漸漸的發現許多境遇要勇敢的面對，於是透過每期刊物專題故事的主題，我開始整理與反省自己的觀察和思維，就當作是練筆吧！發表是最好的記憶，從溫柔到勇敢，感謝幸好有《同心園地》這本刊物，以及人資處始終熱情關懷的員關組夥伴們，讓我找到了自己的興趣和紓壓方式，也在大家的鼓勵下持續成長，與長期筆耕的「文友」們共同擁有難忘而美好的回憶。未來的同心園地刊物，會變得如何嫵媚動人？真的值得我們期待！





| 文・照片提供・苗栗區營業處 李旭軒 |

回顧30年前「同心園地」剛誕生的萌芽階段，可能面臨高層主管的不重視、兼任員工輔導員運作方式不符合同仁需求等問題，印象中的同心園地只是一個名詞。

經由總處同心園地積極補強，舉凡觀摩會、分享會、績優單位活動均邀請各單位主管參與，爭取主管人員支持與重視，並不斷予以員工協助員關懷、協助及培訓，期於單位內以事前訪談、意見調查或辦理活動後滿意度調查等方式，來瞭解運作是否符合同仁需求。

87年因職務調動，我在園長的引領下扮演秘書角色而開始接觸同心園地，協助園長推動座談會、宣導會、讀書會、專題演講、卡拉OK聯誼、有獎徵答等各項自辦活動。由於單位主管的重視與大力支持，所有的活動皆親自參與，當時已可明顯感受到同心園地逐漸動起來展現成長的活力。

藉由秘書的歷練，累積學習經驗，我於95年初任園丁同時兼任園長迄今，從中看見園丁的參與和付出，看見園地的成長與茁壯，也不斷地得到肯定，屢次獲頒進步獎和績優單位榮譽。30年來，

印象最深刻的事件是一位同仁想不開準備輕生，我運用同心園地開班授課之主動關懷與積極傾聽、適當回應與支持陪伴、資源轉介與持續關懷等技巧，並透過家人、同事、單位主管的共同努力，一掃個案陰霾，重回正常作息，整個過程雖然辛苦，但那種感覺真難以言喻。

同心園地在人資處的用心規劃及單位主管的支持下，推動成果是叫好又叫座，未來期盼吸引更多具有服務熱忱、樂於助人的新人加入園丁行列，向下一個30年奮勇邁進。🍀





| 文・照片提供・新營區營業處 張靜惠 |

在同心園地的大家庭中，深刻體會到人與人的互動是這麼的直接有感，例如：在每年父親節及母親節的活動中，除了分送康乃馨及小禮物外，我們會還找同事的家人秘密錄製感謝的悄悄話，編輯成小影片在工安早會中播放，當事人看到家人的祝福，相當的驚喜，眼眶泛淚的感動是最真誠可貴的；我們也會利用公司的廣播系統，由園長（今年邀請常理）及協助員透過聲音的魅力，輪流向同仁說出祝福，而主管跟同仁給予我們的回饋都是非常驚喜又感動的。

回顧在同心園地服務快10年的歲月裡，無論是碰到個案的困境與難過，陪同個案一同克服與成長的感動，或是每一次的活動（如：母親節、聖誕節、跳蚤市場等）的規劃，在主管及協助員的全力支持下，在在讓同仁有感，也是讓我感動的地方。

只要用心就一定會被看見，所以「感動服務」是我擔任園長成長與蛻變的心得，感謝公司給我成長與服務的機會。今年正值同心園地成立30年的里程碑，期盼藉由同心園地這個柔性組織，透過員工協助關懷EAPs，在組織、主管與員工之間做好溝通橋樑，並藉由多元化的協助管道，建立共識、信任、溫馨、關懷的快樂職場，營造良好互動的組織文化，進而提升公司的競爭力。🌸



遇見美好自己的旅程

| 文・中區施工處 黃美雲 |



從新任園丁初入園地，參與培訓班及進階班訓練課程，到能初步以同理心關懷同仁、傾聽、判斷問題與運用適當資源提供協助，而後善用同心園地網站ftp、苦樂留言板危機個案管理流程及管理諮詢方案等資源，這一路走來，除了幫助自己也協助身邊的同仁及家庭成長。

園地的核心價值是促成組織與同仁生命成長。多年來，透過各種活動辦理業務宣導，串起同仁之間的連結，是一種接引與橋樑，拉近同仁與主管或同仁與同仁間的距離，進而建立其間的信任關係；回顧那一張張活動照片，發現正、副主管們也熱情投入，手舞足蹈，這些畫面是人生多美的風景啊！

對於個案，掌握影響力的還是主管及同仁本身，我們能做的是運用資源與熱情把個案或大家連結起來，共同面對個人或組織的問題，有些個案其實不願接受協助，因此當他拒絕接受關懷、陪伴，也不願接受轉介資源時，就尊重與適時給予關懷，若已影響工作，建議其主管或同仁運用管理諮詢及團體諮商進一步瞭解個案狀況，予以間接協助。

生活關懷背後的理念是「認同每個人的能力及權利受到尊重」，我們隨時主動關懷，陪他找到能力去增強它，讓他知道我們等著幫助他，這就夠了；修復中的他，好了自然會出來，當他自若的與我們分享時，原來「答案早就在他心中了」。

生命中「每個發生都是最好的發生」，「時間是一切的恩惠」，因為生命會自己找出路，通過各種苦樂順逆的體驗來歷練自己，並由此完善、成長和向上提升。人生是過程，是一場不斷遇見最美自己的旅程，一切都是自己的安排，旅途中分享「愛、讚美與祝福」，我們得到的一定會更多。🍀

參與同心園地的回憶

| 文·退休人員 徐聯焜 |

回憶於民國100年時，有位同仁上下班不準時，亦經常於下班喝酒，隔天宿醉而爬不起來上班，所以經常請假，導致主管交代的工作無法如期交出，課長和經理都很頭痛。經理以面談紀錄提出改善建議，希望身為園長的我給予關心和協助。因此，我主動運用傾聽、同理心，先與他建立關係，深入了解他未婚，下班後孤單，不擅社交，所交的都是酒肉朋友，常藉酒排遣，導致上班缺勤或遲到早退，工作進度無法達到上級要求的困境。

經過一年多的時間，超過11次的面談、陪伴及引導，找出他的興趣是素描，就鼓勵他去高醫參加晚上社區大學素描班，沒有上課時也鼓勵他借同心園地的影片或音樂CD片回家觀賞及聆聽；其實他本性善良，只是沒有貴人或同事的指引。在工作上，主管分配了一些土地陳年未解決的案子給他，由於案件本身困難重重或有糾紛，讓他備感壓力，晚上睡不著覺，經我鼓勵引導他要向上級或同仁求援，經過一段時間的努力，他終於解決了一些陳年案件，慢慢恢復了信心，請假次數減少了。我也和他談及生活規畫，原本因為常喝酒被貼標籤的他，也漸漸因自己的改變而獲得同仁的肯定。在這陪伴與引導的過程，雙方互相討論也共同成長，非常感謝同心園地。

今年同心園地屆滿30年，回憶往事，受到公司栽培，參加由人資處精心策劃的課程，得以運用協助同仁；課程中曾聽過一句令人印象深刻的話：「只要一個人因您的協助而改變就值得了。」在此慶祝同心園地30周年，祝福大家平安喜悅、園地百花齊放、愛心增長！



註：本文已事先徵得個案同意刊登。

生命中重要的轉彎 因為挫折而堅強

| 文 · fortune's favorite |

全台灣有多少人，可以有幸進入台電工作？全台電有多少人，有幸可以為同心園地盡一份心力？有幸成為（或曾為）園地一員的你我，算算機率的話，就知道這是多麼不易修來的緣分與幸運了！雖然大多人為工作所苦，但的確也有不少人因工作而樂，而人生最幸運的事之一莫過於做自己喜歡的工作，或是能從事自助助人的工作。

挫折來得突然

數年前的我有幸身為同心園地的一員，那是我職涯中相當珍惜的一段工作經歷，在助人的同時自己也成長了，真的是值得珍惜的福分。而在數年之後，我從以往助人的角色變成了被協助者，透過夥伴的幫忙，運用同心園地的協助資源來化解人生困境。當時，原本天真活潑的孩子突然拒上學，讓全家人費盡思量，即便我用盡所有努力，孩子依然沒有停止哭泣，我的世界褪色成黑白，圍繞在身旁的是哭泣聲、爭執聲以及揮之不去的一片愁雲慘霧。當我幾乎要被命運無情的捉弄給擊敗時，突然想起了同心園地的諮商轉介服務，簡單的一個動作「拿起電話，向同心園地求援」，這就是扭轉命運的關鍵！

同心園地特約的諮商師教我如何與孩子以及學校溝通，在校方、家人和諮商師共同努力下，用

愛與正向紓解孩子的負面情緒，讓孩子覺得上學是有趣的，靠自己能找到問題的對策、跨過障礙排除困難、打開自己的心鎖。漸漸地，孩子學會用正向思考面對生活，身心平衡後在學業成績得到高度肯定，現在他以蒐集獎狀為樂，對學習充滿熱情，過得平順愉悅。

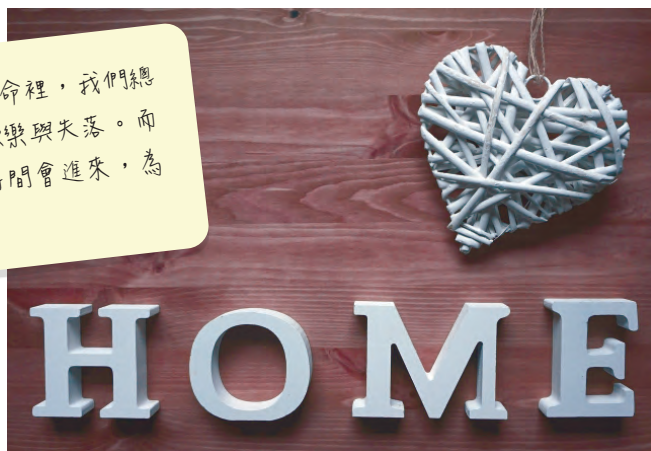
感謝同心園地

回首這一關卡，仍百感交集。我心存感激，雖然不確定未來是否一帆風順，但若生命中再次浮現其他挑戰時，相信自己將會更有智慧與勇氣去面對與化解。張曼娟在《眼淚的身世》中說：「在生命裡，我們總是在不斷遇見美好，經歷消逝，感受歡樂與失落。而在落淚的時刻，身體裡出現了空缺，時間會進來，為我們慢慢修復……」其實哭泣不是壞事，而是一種情緒的抒發，在淚水的背後，讓我們更了解並體認在各個階段中，彼此心靈空虛無助的那個部分，並且協力去修復、轉化，蛻變成更堅強的你我。

由衷感謝在我人生最低潮時陪在身旁的親友、同事，更重要的是同心園地及時伸出的救援之手，它挹注了滿滿的正面能量，讓我和我的家庭重新站起來，迎接美好的人生。許多人知道公司員工有8小時免費諮商，別忘了眷屬也是適用的對象。奧美集團創辦人大衛·奧格威 (David Ogilvy)主張：「公司員工的幸福感是提升企業競爭力的重要推手，因為一流的企業和一流服務的源頭，來自於快樂的員工。」換言之，高績效的企業源自快樂的員工，而快樂的員工來自幸福的家庭！同心園地讓台電的同仁、台電的家庭都身心健康、幸福美滿，畢竟有安定的家庭才有安心工作的員工，才能促進企業的永續。祝福同心園地萬壽無疆，造就更多快樂員工，樂在工作，打造未來無數個幸福30年。🏡



張曼娟在《眼淚的身世》中說：「在生命裡，我們總是在不斷遇見美好，經歷消逝，感受歡樂與失落。而在落淚的時刻，身體裡出現了空缺，時間會進來，為我們慢慢修復……」





東部發電廠同心園地

蛻變之心路歷程與感受

| 文・照片提供・東部發電廠 吳東益、陳俊洲 |

今年，台電同心園地邁入30周年，所謂「三十而立」，這真是一段不算短的歲月。回首本廠同心園地在歷屆各級長官、主管、園長及園丁們的接續傳承下，本廠同心園地每年的工作計畫及服務項目多元，其演變的軌跡有跡可循。早期的同心園地多偏向對同仁們進行關懷陪伴及開辦心靈講座，例如基層同仁溝通座談會、團體輔導活動、專題演講、讀書會及新進同仁輔導座談等。近年來，隨著人力結構的轉變及自我意識的抬頭，外加公司面臨電業法後的變革及社會氛圍的轉變，同仁所需面對的壓力與挑戰，更是前所未有的嚴峻，因此同心園地也同步調整作為及方向。

早期員工協助方案的訂定，因年齡層偏高，多以健康促進及疾病防治為主題。近年來，壓力紓解及情緒管理已有迎頭趕上之勢，伴隨著壓力而來的自殺防治珍愛生命主題及轉介服務，更是其中的宣導重點；另外，時代在變，職場人與人之間互動方式，不論言語或肢體均應有一定分際並互相尊重，以營造性別友善的職場環境。

本廠同仁對於轉介服務受益甚多且效果顯著，透過公開場合向同仁宣導每人一年有8小時的免費轉介諮商服務，除了提供同仁更多專業的諮商服務外，也持續給予同仁關懷及陪伴。接受過轉介服務的同仁，事後評估及反應都是正向回饋，非常感謝諮商師的協助。



不僅如此，同心園地的關懷陪伴，隨著科技的演進，亦發展經由網路群組進行關懷連結，One Section One Family應運而生，期盼藉由一組一家的概念，由點線面逐步將關懷的防護網深入到個人當中。面臨公司老幹新枝的人力調整期，加強基層及中高階主管關懷新進員工之協談技巧及危機個案處理能力，開辦「主管關懷及敏感度教育訓練暨座談會」，適時提供主管及同仁諮詢協助。除此之外，為了提供未婚單身同仁認識異性朋友的管道及社交平台，以增進情感交流及互動聯繫，每年同心園地舉辦「單身聯誼活動」，是同仁詢問度高且眾所期待的年度盛事。

最後感謝有這個機會能加入同心園地。所謂「身在公門好修行」，公司既然有同心園地這個組織，集結熱心有熱忱的同仁以志工身分服務同仁，有著各級主管及同仁們的支持，公司提供豐富的資源協助，同心園地的協助員們更願意盡己之力，結合相關人力及資源，為同仁們提供更好的服務。期許下一個30年，同心園地依舊可以薪火相傳，繼續創造更多的感動與悸動，溫暖滿台電。祝同心園地，三十而立，生日快樂！🎂



隱形的翅膀

同心園地轉介資源

| 文・照片提供・大林發電廠廠長 歐皖麟 |



在擔任單位主管職務之前，對同心園地所提供之員工諮商資源並不清楚，只知道當同仁有諮商需求時，單位園丁應協助轉介。後來在某單位擔任主管職務時，遇到一位同仁因病與其他同仁有嚴重的相處摩擦問題，由於沒有處理類似問題之經驗，在尋求人力資源處協助之後，才對員工諮商協助的功能有較完整之認識。

就受協助之案例經驗及心得分享如下：

單位內有一同仁以家庭困難申請調入，被分派至某部門工作數月後，因工作適應不良請調至另一部門，經評估同意調整職務，該同仁至新部門工作初期，與其他同仁相處融洽且工作正常，但卻陸續投訴多位同仁有窺探及流傳他個人隱私的問題，與同仁相處開始出現摩擦，也影響該部門甚至波及整個組織工作氛圍，本人因此採取以下作為：

1. 召集相關人員面談並充分記錄過程：首先，面對個案的第一個動作就是召集與事件相關的各部門主

管討論並了解其於前一單位服務之情況，並對該同仁之投訴事項進行原因釐清、面談與記錄。

2.與家人連結並尋求專業資源協助：在多次溝通過程中，我們驚覺該同仁恐有思考邏輯異常情形，進而連絡家屬協助，但都無法改善該同仁之行為，後來經人力資源處邀請心理諮商師到廠輔導及說明後，才得知該同仁異常行為可能因精神疾病而引起，造成單位如此困擾，建議單位應充分記錄及採取管理措施協助同仁。

3.就事論事，態度堅定：在單位對該同仁已盡全力輔導與協助，而同仁行為表現仍未改善的情況下，單位須再聯絡家屬協商並記錄，告知家屬該同仁在廠內的異常行為，並請家屬協助就醫，否則將提報為不適任人員，但該同仁仍未積極配合就醫。當時雖然面對壓力，單位仍堅持同仁應於病症穩定後，再返回公司上班，最後該同仁以個人因素為由，辭職離開單位。



面對影響組織氛圍之案件，可以先召集相關人員討論並記錄過程，以充分釐清事件的來龍去脈。

從這次經驗中發現，單位缺乏如何對待罹患精神疾病同仁之相關知識，單位經由該員工就診醫院來電告知才了解其病情，對該員如採取主動關懷等行動，會被視為刺探個人隱私而遭敵視。除此之外，部門主管與同仁互動最頻繁，應用心關懷同仁日常工作情況，並建立良好的互動關係，**當發現同仁有異常行為時應即時輔導並記錄，如成效不彰，應尋求同心園地、主管或家屬的協助**，以團隊的力量預防或協助處理個案，避免個案情形擴散，影響團隊運作。

個人調任新單位後，也再次面對類似案例。一名新進同仁因患有精神疾病而出現異常行為，經部門主管反映輔導成效有限後，尋求同心園地及家屬的協助，終於獲得家屬的協助及諒解，也順利完成個案處置，本案能迅速妥善處理，除受惠於前一個案經驗之延續，也得助於單位內同心園地的長期默默耕耘，樂於主動關懷與真誠的陪伴同仁，進而逐步建立大林一家「one section one family」的文化，並為電廠注入溫暖的力量。

同心園地所提供之員工協助項目甚多，包含單一事件之同仁情緒撫平、團體諮商、管理諮詢等都可以善加利用，除了使員工能安心投入工作外，更能提升單位運作之績效，是主管的隱形翅膀，協助主管與同仁共同營造健康又快樂的職場。



註：本文已事先徵得個案同意刊登。

暖心關懷不棄不離

攜手同心共抗病魔

| 文·龍門核能發電廠 梁天瑞 |

本廠有位同仁在未進入公司服務之前就已罹患雙極疾患（bipolar disorder，俗稱躁鬱症），與單純的憂鬱症不同，這是一種患者情緒會經歷亢奮期和抑鬱期的精神疾病。在狂躁期（manic episodes），患者會感到或表現出異常亢奮、過動、易怒等情緒，患者有時會做出非理性的行為（包括攻擊他人），也常因精神亢奮失眠。相反地，在抑鬱期（depressive episodes），患者會哭泣、缺乏自信，不敢與他人交流、對生命萌生負面看法，甚至有自殘或自殺可能。

現代醫學的理解，遺傳或後天因素都可能發生躁鬱症，但遺傳因素佔了60%~80%。非常特別地，躁鬱症的好發年齡高度集中在二十五、六歲左右，與這位同仁的病程吻合。文獻記載，患者終生自殺風險高達20%，比一般人高出10~20倍；自殘風險則有30~40%，是相當普遍而且嚴重的精神疾患，世界衛生組織把它列為第六大的全球性殘疾。

儘管會經歷狂躁與抑鬱，但在兩種症狀之間，患者還是有情緒穩定的正常期。維持血中的鋰濃度是穩定患者情緒、治療急性躁狂發作、預防復發和雙相抑鬱的有效方法。但是藥物的副作用與外界的異樣眼光，卻常常讓患者半途而廢、望而卻步。所以，**如果患者能感受到周遭親友誠摯關懷、支持鼓勵，配合專業醫療確實服藥，佐以規律的工作與作息，盡量減少外界刺激，就可以有效地減少發病頻率與強度。**

這位同仁進入本公司後，曾輾轉在多個單位服務，直到102年進入本廠服務。兩年後循困難申請管道，想調回南部家鄉附近某電廠服務，但該廠只同意以支援名義暫時接納，並言明觀察期一年。這位同仁在支援期間與長官發生口角，並有住院治療痼疾紀錄，因此在觀察期滿後只能再返回本廠工作。這位同仁在這段時間裡常受到家庭、感情等因素困擾，也沒有嚴格遵照醫囑服藥，因此情況時好時壞，雖然同仁秉持愛心包容寬待，還是曾發生齟齬，病發時的失序行為也影響同事心靈。

去年5月，這位同仁情緒又開始不穩定，自覺快失控了，但他仍有病識，從宿舍請求協助就醫。本廠主管獲知後，一方面立即到現場勸慰安撫，確認情緒穩定後，才指派同仁戒護就醫，並多次聯絡家屬，請其盡速北上探視並安慰情緒。另一方面則暫停派工，請同仁協助觀察其身心狀態，並啟動同心園地協談、轉介專業心理諮商機制。

人力資源處獲悉本案後非常關切，不僅協助本廠啟動「執行職務遭受不法侵害預防計畫」的相關處理機制，主動邀請鍾昭瑛資深心理師蒞廠教導同仁與其相處應注意事項與溝通關懷技巧，更熱心提供北部特約諮商專家名單，讓這位同仁選擇最合適的專家。

感謝同心園地各位園丁熱心積極投入，在3個月內就密集溝通、接談多達12次，透過群體力量多面向安撫情緒，主動協助其解決就醫、工作甚至生活起居的各項問題，這位同仁感受到大家庭裡的溫暖，情緒很快就恢復穩定。

另一方面，各級主管透過「執行職務遭受不法侵害預防會議」凝聚「暖心關懷不離不棄」指導原則，並制定多項處理策略，包括：

1. 輔導個案嚴格遵守醫囑確實服藥。
2. 嚴格管制個案不得在廠址內持有刀械或其他危險物品。
3. 規劃調整適合個案的工作內容。
4. 根據老師的專業建議編製個案觀察紀錄表，由相關同仁進行多維度近距離觀察，彙整後再提請專業人員協助評估。



這位同仁在經歷本次事件後，深刻了解本廠同仁對他的暖心關懷與不離不棄的深厚情感，以及各級主管堅定原則、正面解決、積極協助的態度。他也願意敞開胸懷讓大家了解他的狀況，在確實服藥、適當工作以及規律作息下，生活很快地恢復正常。

「一個人的價值高於全世界」。躁鬱症的確不容易康復，但只要我們伸出援手、暖心關懷，不厭不倦、不離不棄，讓患者感受到被尊重與被體恤、被需要與被肯定，就能恢復自信、穩定情緒。讓我們放開成見，攜手合作共抗病魔！



註：本文已事先徵得個案同意刊登。



淡淡的三月天，踩著午後的夕陽餘暉，我來到台電台北市區營業處，這是103年度新進職員招考的複試地點，也是我和「她」第一次相遇的地方。與一群穿著整齊的考生魚貫進入考場，懷著一顆忐忑的心，反覆練習著主考官可能提問的問題，當時尚不知我的未來將會投身何處？內心感到無所適從。主辦單位將一個個潔白的公文袋平放在桌面上，除了應考相關資料，還放了一本《同心園地雙月刊》，基於好奇心，也想適度放鬆一下等待面試的緊繃情緒，我信手翻閱起這本刊物。

「喔！原來是一本台電員工內部交流的刊物。」初看刊物外觀，彷彿脂粉未施卻又清新脫俗的少女，輕撫版面印刷紙張，竟無一般公務機關制式刊物粗糙的質感，封面及內頁紙質光滑柔細。再瀏覽內容，圖文並茂饒富趣味，或許是不想給讀者過於沉重的文字壓力，每一頁還頗具巧思地編排至少一張圖片或照片，看第一眼就感覺輕鬆愉悅、耳目一新。我忍不住開始端詳起她的主題篇章，有詩文、有動人的專題故事、上班族心理系列，還有專訪高階主管的文章，內容著實豐富多元、包羅萬象，一時間還真令人不忍釋手。看著看著，不知不覺間已輪到我進場面試，延續著閱讀刊物時寧靜安詳的氛圍，我帶著愉悅沉穩的心情回應主考官的問題，或多或少也為我的面試成績加了點分數。

如果說是一本《同心園地雙月刊》決定了我下半輩子職場的方向會不會太誇張？但事實的確如此！公司善用機會提供內部刊物來包裝和行銷自己，著實給我們這些準新進同仁留下一個內部和諧、上下一心、幸福企業的好印象。一本小小刊物

《同心園地》讓我對台電留下幸福企業的好印象，是我選擇進入台電的重要因素之一。





的力量如此之大，對於一個尚在搖擺考慮中的考生，更能夠產生決定性的影響，當晚在繳交志願序的關鍵時刻，我把台電的志願序挪到了中油前面。

因為開始嘗試投稿《同心園地》，使我從一個原本單純的讀者，一躍而為園地裡的耕作者與分享者。

轉眼間過去了三個寒暑，若問會不會後悔最初選擇了台電？那真的是「如人飲水，冷暖自知」。新環境總是會帶來許多新的挑戰，人生每一次的選擇都不免伴隨著「機會成本」，因為自我的經歷無法從頭來過，更無從比較，所以只能反求諸己努力保持「既來之則安之」的正面心態。當新人的第一年，常常在關上鐵捲門送走最後一批客戶的當下，才能稍微喘口氣休息一下，短暫的放空很需要，讓自己心靈沉澱一下，這時我會拾起《同心園地雙月刊》翻上幾頁，藉由他人的文章、故事，讓心靈短暫的出走，遠離一下這個宛如戰場的工作環境。還記得我第一次在雙月刊上的投稿，也是在下班後疲累的狀況中一字一句完成的，偌大的營業廳大部分燈都熄滅了，鄰櫃同事也已一一下班，忙亂過後，萬籟俱寂，在那當下我突然想要寫點什麼，既可鼓舞自己也能安慰此刻與我相同際遇、正在奮戰不懈的新人。稿件寄出後我並不敢奢望文章能夠順利被刊登，沒想到兩個月後真能在刊物中看到自己的拙作，真的是非常驚喜！

對我而言，筆耕是一種享受，享受著和自己的現在、過去和未來真誠的對話，透過面對自己、關照自己的內心，方能使我們的身心得以安頓；藉由回顧過去種種而覺今是昨非，增長人生的智慧，進而產生足以挑戰未來的勇氣。三年前同心園地與我結下了不解之緣，是她引領我進入台電這一個大家庭裡，曾幾何時看著前輩們文章中的心路歷程、人生的豐富歷練、不同職域間所面臨的不同困境，都像翻閱著別人珍貴的寶藏，生命因此獲得成長所需的滋養。

如今園地中的新芽已成大樹，因為開始嘗試投稿，使我從一個原本單純的讀者、欣賞者，一躍而為園地裡的耕作者與分享者，讓更多人可以和自己品嘗人生中的酸甜苦辣。試著想像，平時上班已然枯燥乏味，工作之餘，若能藉由每兩個月才有一本的刊物而有所期待，不也是挺溫馨美好的感受？在此周年慶祝的時刻，自覺早已與同心園地融為一體而無法自外，謹以此文祈願與她這一緣分能夠長長久久，也希望未來看到更多的同仁參與這塊園地的經營和澆灌，看著她枝繁葉茂。🌱



同心有你真好

| 文・照片提供・電力通信處 莊日榮 |

我是今（107）年的新進職員，目前歸屬總管理處輸供電系統同心園地，曾參與園地舉辦的身心健康管理專題演講、動物園感性聯誼活動、總處樂樂棒球聯誼賽以及讀書會分享，同時也投身園地志工。能成為同心園地這個大家庭的一分子，心中喜悅的心情溢於言表。

在散文家陳之藩《謝天》文中的一段話提到：「得之於人者太多，出之於己者太少。因為需要感謝的人太多了，就感謝天罷。」正因為從別人身上得到的東西太多，感謝那些曾經對我好或幫助過我的人，我抱持著服務的熱忱在同心園地實際付諸行動，得到心靈的富足。今年8月中，有幸擔任讀書會分享的發表者，是我主動爭取上台磨練自我的機會，透過分享《被討厭的勇氣》一書，期望傳達心理學大師阿德勒的正向心理學：「決定自我的不是『經驗本身』，而是『賦予經驗的意義』。」

平時我會關注環保議題並參與環保組織舉辦的自發性淨灘活動。對我而言，投入淨灘活動就如同參與同心園地，前者是因意識到海洋正面臨巨大垃圾問題的嚴重性，進而奉獻一己之力關心環境及省思；後者則是對於公司同仁的需求，提供專業資源予以協助。兩者皆秉持奉獻的熱忱與愛心，展現無私大愛的精神。

感謝同心園地提供一個充滿愛與歡笑、感動與淚水的平台，讓我在這個大家庭中倍感溫暖，在同心園地30歲生日之際，心中有著無法言喻的感動，期許迎向另一個璀璨的30年，同心有你真好！



每個假日，最快樂的事就是推著媽媽徜徉於鄉野小路、風景區或附近的公園，這是我與媽媽獨處的時間，看著她快樂的欣賞風景，告訴我經過的人是誰、以前這裡是什麼樣子，我們無所不談，不用考慮媽媽想什麼，只要跟著媽媽的思緒回答並享受這段快樂時光。然而這段時間不是輕易得來的，我要感謝同心園地這個舞台成全了我。

回想民國90年，同心園地園長建議我加入同心園地輔導員的行列，我欣然接受，期盼提供同仁另一面向的服務；當了輔導員後即被安排參與員工輔導員培訓班訓練，當時有一門課為「認識憂鬱症」，在老師深入淺出的講解中，對憂鬱症有初步的瞭解。在某一假日回家探望雙親時，發現母親的眼神與講話的口氣與老師所描述的徵狀很類似，因此特別留意起母親的狀況。

由於家母從很年輕即為失眠所苦，因此每天都要吃藥，藥原皆由母親自行管控，當我發現她不對勁的現象後，即與姐姐商量，一次只給母親七天份的藥量，其餘的就由姐姐保管。事隔沒多久，有天她情緒低落想輕生，將七天份的藥一次全部吃下，緊急送醫院洗胃時，醫生說：「好在藥量不多而逃過一劫。」若無同心園地擔任輔導員這個機緣，我就沒有現在這段快樂的日子。

由此經驗，我樂於將此事件分享，更對同心園地推動的幾項方案與人分享，我將此作法分述如下：

發現問題是解決問題的第一步。首先透過「主管關懷及敏感度」課程，提升各級主管及領班員工關懷技巧，透過「異常徵候人員面面觀」提升觀察能力，接著透過小團體諮商課程教導同仁危機處理流程及協助解決相關問題。最後更鼓勵同仁利用轉介服務來尋求外部專家的協助，消弭或舒緩事故的發生。

感謝媽媽讓我能夠陪她，雖然人生的聚散有期程，但仍期盼這段日子能是進行式。最後以「此生唯一能給的只有陪伴，而且就在當下，因為生命從不等候」與大家共勉。🍵



在一切看似完好的生活裡，我也不知道是什麼把自己磨耗殆盡，或許我實在沒有抱怨的理由，但我有時候，就是不知道為什麼，感覺自己空空的，被生活，被工作，不斷循環，消滅殆盡。這種事情是怎麼也無法與別人說得清楚，只能隨著風在無邊無際的虛空裡，有時候看著海、吹著風會流淚，想著人究竟要過著怎樣的生活，覺得人拖著一個龐大的世界在行走，而那個世界卻又與自己心裡所想的截然不同。

有人說，公司如戰場，每一個戰士都有著經年累月的傷。經常覺得，為了生存，耗費了大半的歲月在工作；我們學習與別人相處，被盛裝在情緒裡，感受著彼此的痛楚與恨意，複製卻又抄襲，對待別人的方式，有時候也分不清，這份情緒是我自己產生的，還是大家聯合創造的，同情兌換同情，孤寂環生孤寂，坐在一起，喝杯咖啡，聊聊心事，才發現表面的完好，只是一種錯位的平面藝術，我們總是不由自主的用盡各種方式，去拼湊看似完整的自己，但其實裡頭已經爛得一塌糊塗。我本來也以為，聆聽是為了要去消除負面感受，但恰恰相反，聆聽的目的是因為自己無法消除對方的感受，而去接受認可對方情緒的一個過程。想著，想著，我不自覺的笑了出來，感覺**人越是做著困難的事情，越是從逆境的黑暗裡走出，才能看見光芒**。我們懂了什麼是快樂、悲傷、正面情緒、負面情緒，刪除生命二元性的其中一面，也就剝奪另一面的意義。

當我接受了這些，想起在同心園地訓練時，聽著同仁分享自己快樂與悲傷的經歷，每一次的分享都像是洗滌靈魂般淨化了我，聽著別人的苦難，感同身受，不自覺地流下淚來，然後彼此一個輕輕靜靜的擁抱，是存在彼此記憶裡永不抹滅的時刻。

謝謝同心園地，讓我了解愛是一段漫長的旅程，我們在各種情緒裡，認識與再認識，接受與被接受，彼此的軟弱與不完美，最後我想說的是，如果音樂是讓這世界變得不無聊的調味醬，那同心園地就是讓公司變得溫暖的陽光。☁️



加入園丁行列已經5年多，每年接受員工協助員的訓練，彷彿重新洗滌自己的身心靈，一方面可以滋潤自己心中的小裂痕，另一方面也能讓大家漸漸明瞭公司的協助方案服務，這些種種，都讓我更了解員工協助員的制度和資源。

我覺得協助員像是一張活生生的宣傳單！在每天的工作環境中，添加了些許的溫暖和關心。由於園丁就是身旁的同事，因此更願意傾訴，給予協助也會更加自然，在這種關懷文化的渲染下，對於員工協助員的排斥現象也許會慢慢地減少。這是我的想法，然而我也知道要做到是多麼地不容易啊！這些省思，在每次參訓後就更加鮮明。當初抱持著好奇與熱情，想一探員工協助方案的內容，每次回訓聽老師們分享的許多個案，都是需要耐心和時間去關懷，但對於這些提醒，我並沒有太深的警覺，反而覺得是可以試試看的「挑戰」。隨著每次的課程結束後，對於員工協助方案的內容就更加明瞭，但卻沒辦法增加使命感。遇到別人傾訴，我還是一點忙都幫不上。在多次陪伴、傾聽及思考後，我真正體認到了現實，面對無奈、無助且需滿足各方需求，讓我無所適從，才發現身為員工協助員其實需要很大的勇氣去跨越每一道障礙。

在這些訓練與案例分享中，我獲得了許多員工協助方案的規劃與進行等相關知識，但影響我最深遠的卻是資源連結的觀念。儘管希望周圍每位同事都能擁有更美好的生活，但把這些改變的責任都壓在自己身上的話會讓人崩潰。員工協助員的工作並不與諮商畫上等號，工作的重點也不僅在關懷與陪伴，如何找出各種場域的資源，並給予個案協助，這種結合各方專業資源、資源仲介的角色才是我們需要去努力的方向。

儘管工作繁重，但看著每位個案獲得協助後展開笑顏的神情，相信每位園丁夥伴們，還是想為公司盡一份微薄的心力幫助同仁，進而提升工作團隊的績效。最後感謝我的協助員夥伴們，因為有你們，所以有更勇敢的岱儒，持續在助人的道路上與各位共同奔馳。





台電人的幸福園地

| 文・台中區營業處 曹蜀宜 |

猶記得初入公司，面對一個全然陌生的工作環境，心中感到生疏與懼怕。幸好，台中區處同心園地對於新進同仁在工作、生活、心理調適及人際互動各方面，都給予即時的關懷與協助。說實話，剛開始對於同心園地的功能抱持著懷疑的態度，總覺得隨著時間過去，這種「形式上」的關懷也會慢慢淡去；然而，這樣的想法，在與園地裡熱心付出的園丁互動之後，完全改觀！

進入台電後，在服務所擔任一線的櫃台服務人員，面對形形色色的用戶，加上對於業務尚處於陌生、摸索階段，每當用戶來到櫃台前，都擔心他們提出的問題會讓自己無法招架，所以上班總是戰戰兢兢的；還好當時擔任園丁的陳源龍大哥以及我的直屬導師陳慧宜小姐，總能在我需要協助時，指導我如何去尋找解決方案，作為我的後盾。也因為他們總是能夠在我發出求救訊號時，不厭其煩地給予我關懷，讓我從來都不曾有自己是一個新人、在一個新的環境裡孤軍奮戰的感覺。

而後，曾經碰到工作與家庭生活發生衝突的狀況，一度與家人的關係變得十分緊張，也連帶影響了上班情緒和工作表現；此時，我試著尋求同心園地的協助，藉由轉介及諮詢的方式，為自己當時的困境找到一個解決方案。我的導師陳慧宜小姐，給予我心理上的支持及抒發內心情緒的觀念引導，讓我在最徬徨無助的時候，瞭解到無論如何，我的身邊都會有人願意聆聽，並且提供無私的協助與最即時的關懷。這些看似簡單問候，以及適時關愛的眼神與言語，甚至無聲的陪伴，是我度過那段煎熬時期的最大支持力量！

很多時候，已經步入社會、家庭的我們，總會吝於將自己所遭遇到的困境向家人訴說，不希望給親人帶來煩惱；但是身為台電這個大家庭的一份子，我覺得自己很幸福，因為我還有這樣一個園地，有好多的家人能夠與我分享、分擔許多的喜、怒、哀、愁。☁️



進入台電一轉眼已是第37個年頭，在桃園區營業處經歷了業務及電務工作，從服務所、線路課到現在的巡修課，從常日班、深夜作業到現在的輪班工作，服務地點從山區的復興區、海邊的新屋區、觀音區到現在的市區。去年從處長手中接過銀牌獎後，才發現進入同心園地已經超過10個年頭了，經歷了6位處長5位經理，慶幸的是這些主管都非常支持同心園地的業務，讓園丁們一路走來都非常有信心，同心園地的各項業務也推展得很順利。

進入同心園地，對我最大的改變是領班帶班的風格，未進入同心園地前是權威式的領導，一切大小事領班說了算，班員要絕對服從，領班與班員間沒有商量的餘地。而自從進入同心園地這個團隊以後，從進階班開始每年都有不同主題的訓練，讓我學習到很多同事間相處的技巧，深深地覺得領班除了現場工安工作的堅持與技術的傳承外，還可以關心班員們日常生活起居、家庭狀況，尤其是引導新進學員快速認識環境及協助學習障礙的排除等。

每個月我會選一天全課一起辦慶生會，邀請所有的學員參加，以座談會的方式讓學員邊吃蛋糕邊分享學習心得。每年中秋節辦理烤肉活動，讓大家在辛苦工作之餘放鬆一下，我也成立鐵馬隊邀請同仁參加，假日大夥騎著腳踏車到郊外逛逛，一方面達到休閒的目的，一方面也有健身的效果。現在班員們除了找我討論工作外，其他方面有任何疑惑也都會找我商量，學員實習期滿分發到其他部門後，也會主動回來線路課分享學習心得，甚至結婚、生子也都會邀請領班分享他們的喜悅，整個班的氣氛變得融洽又溫馨，讓單位的同仁們感覺到，現在的線路課除了和以前一樣是非常辛苦的外線牛外，還多了關懷、溫暖的一面。🍷



意外，總是在意想不到之處給予震撼、傷害與轉折。

105年7月23日三峽山區路段，在尖銳刺耳夾雜驚天巨響碰撞聲中，我們出車禍了。對向重型機車在下坡高速過彎壓車失敗，駕駛一路滑行滾翻，重機則直接犁田撞向我的駕駛座下方位置。

肇事者是無照駕駛的黑衣年輕人，隨後而來的除了警察與熱心民眾外，還有另一群黑衣人。他們從容地拔走重機上的行車紀錄器，而我車上因為沒有行車紀錄器，在現場只能聯絡警方、救護人員、勤拍照並安撫受到驚嚇的家人。

在警局做完筆錄平安送回家人後，心裡有很多的擔心跟茫然，處理事故的警察都很和氣但也提醒我們這類案子可能要有最壞的打算，尤其是面對一群頗有背景的肇事者，千頭萬緒不知道自己是能否順利全身而退。

所幸天公疼憨人，發電處內同心園地翁玉華前園長、陳薇如園丁得知我出了車禍都主動關心我的狀況，並且提供公司每人每年都有8小時的諮商時數等相關資訊，其中包括情緒、法律、理財等資源，而法律諮詢是我當下最迫切需要的，我就立刻行動。

透過同心園地法律諮詢轉介服務，在律師了解我的狀況後，給我兩點建議。第一、雖然對方有較大肇事責任，但因為受傷，6個月內他都可以提出刑事傷害告訴，建議我6個月內先不要提出民事損害賠償，於6個月後的2年內再提出。第二、以對方身分狀況也許名下未必有財產，縱使勝訴可能也只是拿到一張無用的執行命令。綜上分析，我心裡總算有個底。

警局鑑識結果，我無肇事責任，對方超速且無照肇事須負全責。2年內，我沒有再去求償，他也沒有跟我聯絡。達賴喇嘛說：「意外與明天，我們都不知道哪一個會先到。」當您有需要時，同心園地有提供8小時各類諮詢資源，可多加利用。在此說聲：「謝謝，有你們真好！」

運用法律諮詢 維護權益

| 文 · 章沛法律事務所律師 張雯婷 |



企業為了處理員工的健康、心理或家庭問題，早期透過員工輔導，近年來則採「員工協助方案」（Employee Assistance Programs，簡稱EAPs），透過服務系統之建置及專業服務之提供，以預防或解決影響個人工作表現的相關因素，諸如：工作適應、人際、婚姻、家庭照顧、健康、法律等。

本人自民國99年間擔任台電公司同心園地員工協助方案諮詢律師以來，接觸同仁們諮詢之案件，同仁們在面對法律問題或司法程序時，因對於法律知識較不熟悉，心理上會產生焦慮、慌張的情緒，透過台電公司同心園地單位協助員的轉介而前來諮詢後，都能得到心情上的安定及法律專業上的建議，使渠等面對法律相關問題及程序時，能夠理直氣和地主張權利，維護自身權益；同仁們的法律問題，大多是欠卡債、離婚、詐欺、車禍及勞資糾紛等，而現今社會民眾的法律意識抬頭，較會以法律主張權利，同仁們在面對法律程序及不講理的對造時，有員工協助方案的資源，可適時、及時、有效具體整合外部律師資源，幫助同仁們面對並解決法律問題，以取得法律上有利地位。

台電公司以同心園地，建立台電員工的支持性網絡系統，協助同仁們解決工作及生活情緒上、健康上的困難或問題，提高員工幸福感，同仁們若有法律相關問題，請記得與同心園地單位協助員聯繫轉介法律諮詢，以得到具體、有效的法律專業意見，精確主張法律上權益，爭取法律上有利之結果。



祝賀同心園地30周年 邁向幸福職場

| 文・臺中市政府人事處科長 張翠芬 |



臺中市政府積極推動員工協助方案，特別至台中發電廠參訪觀摩同心園地。

世界級管理學大師Peter F. Drucker說：「人是組織中最重要的資產」。留住「有價值」的員工，提高生產力，一直是企業主關注的議題，現在世界潮流演變，組織不只要留住優秀員工，還要照顧到員工身心健康、紓解職場壓力。現今職場工作者不僅需面臨職場上接踵而來的挑戰，亦需兼顧個人及家庭的和諧關係，而為了讓員工在面對各種壓力都能穩定下來，近年來公、私部門提供員工協助方案（Employee Assistance Programs, EAPs），希冀協助員工解決壓力所帶來的問題，藉以提升員工士氣，增加生產力，進而實現員工身心健康、產業發展順利，創造雙贏的願景。

台電公司屬國營事業，目前員工有2萬7千多人，已設置81個同心園地，協助員約有640位，推動EAPs已歷時30年。歷經初創、成長、茁壯，而臻成熟的改變，呈現在「同心園地」中的成果令人非常驚豔。

1.EAPs成效為各界效法取經典範：多年來，台電對於EAPs推動的用心與成效，讓外界紛紛向台電吸取經驗，堪稱EAPs推動典範，非常值得各界學習效法。

2.同心園地是讓員工安心，分享經驗的快樂園地，並成就組織善循環：台電於77年底參照「義務張老師」模式創設「同心園地」，從「台電人幫助台電人」的概念出發，設置兼任員工輔導員（現稱員工協助員），啟動員工諮商輔導制度（現為員工協助方案制度），就近關懷同仁在工作及生活上遇到的問題，提供資源協助，建立起台電的「關懷分享文化」。

3.從心理諮商走向多元協助：隨著制度的成熟、環境的轉變，以及配合政府政策，與世界先進國家員工協助機制接軌，以「員工諮商輔導」為重點，宣導心理健康與諮商輔導觀念，並連結相關專業輔導資源等，進而積極推動「新進人員」、「法律諮詢」、「理財諮詢」、「管理諮詢」等協助方案，98年即正式從諮商輔導制度轉型為「員工協助方案制度」，朝向預防性、多元化的面向發展。

4.健康職場創造雙贏：為了讓員工在一個安全健康的環境裡安心工作，台電對職場健康促進提供完善的規劃，希望藉此提升員工士氣、降低離職率及缺勤率，增加生產力，也降低健康照顧與保險的成本，甚至將此效益擴大至家庭與社區，進而實現員工身心健康、產業發展順利的雙贏願景。

同心園地的設置與推動相當不容易，除了須鼓勵員工願意投入參與外，也需要單位主管支持，以及跨部門、跨組織的團隊力量共同協助。在邁入第30個年頭，期待這個園地能歷久彌新，促使台電人自發性透過自助助人的善循環，讓愛與關懷陪伴彼此生命共同成長，成為穩定組織不可或缺的軟實力，邁向幸福職場的目標前進。🍀



轉角遇到愛

三十而立的同心園地

| 文 · 馬偕紀念醫院資深臨床心理師 鍾昭瑛 |



三年前的10月，一通來自台電公司的邀請電話，開啟了我與同心園地相識的故事。我也因此有機會到台電遍佈全台的單位，甚至遠赴離島一金門，與園地同仁們共事，透過每次的經驗分享和討論，一起精進助人技巧與關懷之道。能夠親眼見識同心園地建構的支持網絡，藉由互助共生的同事愛來啟動各種關懷行動，實在令人讚嘆。

這三年來，我與各地的同心園地，因著不同的機緣，展開多元的工作項目，包括身心健康教育課程、助人技巧訓練、團體減壓諮詢、管理諮詢、個別諮商等等。同心園地的邀請和安排，使我有幸參與各種不同的工作組合，在合作過程中，園丁們對於關懷和協助同仁一事，盡是熱誠和用心，

我因工作之故，有機會看見許多同仁們，對同心園地的感謝之情溢於言表，我一方面深有同感，一方面與有榮焉，由衷敬佩園丁們用愛耕耘園地，也用愛深植福田，讓自己和同仁們的生命皆有成長。

人生，不管在職場或生活上，難免遭遇挫折、徬徨或困頓，在台電有這麼一群園丁，以關懷為初衷，盡力寬慰與支持同仁，並提供適當的協助，讓同仁們猶如在生命的轉角遇到愛，稍作停歇，再次整裝前行，走過低潮與幽谷，邁向不同的可能。

30而立的同心園地，不只有關懷初衷，還有相應的專業訓練，更有助人經驗的淬鍊。在台電公司，有同仁的地方，就有園丁的關懷，同心園地就像是台電的寫照，隨時備載協助同仁前行的電力，只要同仁有需要，園地就永續存在，毫無懸念地適時提供溫暖關懷與行動支持。





同心園地 愛的引渡人

| 文 · 禪的心理工作室心理師 藍益清 |

空手把鋤頭 步行騎水牛
人從橋上過 橋流水不流
——指月錄

時間總是在無聲無息中，一點一滴地流逝著……

民國90年，我由新竹科學園區走回來，走進台電，成為其中一個引渡人。眼看著「員工協助方案」由討論到逐步推行，一期一期的園丁輔導知能訓練裡，遇見一批批眼神懇切的園丁，時而低頭振筆、時而抬頭仰望、想要把自己裝備得更好，為協助同仁而努力！

10幾年來，一邊聆聽著，一個個來到眼前的台電人，述說著他們的生命故事，一邊看著台電為迎向不斷改變的局勢，一次次的組織再造。一些屆齡退休的台電人的背影，換上一批批的新血，進入台電的大家庭。說是個大家庭並不為過，我有幸進入數個公私企業中觀察，台電對員工的關懷、接納及包容，透過同心園地的關懷轉介，最讓人印象深刻！這也從許多退休台電人的感念裡，得到相同的印證！

驀然回首，當台電人在風雨飄搖的夜晚，搏命爬竿，為台灣人的生活盡力時，同心園地默默地搭起一座橋樑，可靠地陪伴著困惑受苦中的人，走向豁然開朗的彼岸！我想跟大家說：「任它物換星移，一波波浪潮襲來，凡走過必留下痕跡！無被摧毀的，會是大家一向懇切的用心！你我會是，生命裡一個個平凡踏實的勇士！」

雙手何曾空，生命就該這樣地行走，就像，水總是一路地流……





陪他一段

| 文 · 臨床心理師 陳孟鈞 |

生活中總會有讓自己卡關的時候，不管是感情、工作、人際、身體健康、親子關係等，通常我們都會選擇自己習慣的方式去處理這些問題，有時可以順利解決，有時卻越搞越糟，其實不是我們能力有問題，只是身陷其中而無法客觀地去處理而已。

我們可以尋求協助的資源非常多，「同心園地」是最近的卻也是最容易被遺忘的。其實，園地裡的協助員都受過相關的訓練，可以在第一時間給予協助，也可以評估狀況是否要轉介給心理師等專業人員。自己在一個偶然的機會下擔任台中電廠的駐點心理師，一開始來接受諮詢的同仁並不多，因為同仁對於心理諮詢有疑慮，認為心理有問題的才需要諮詢，在多次的宣導後，來接受諮詢的同仁才越來越多。

服務迄今，在我的觀察下，同仁進到諮商室時就像是一顆沒電的電池，而當諮詢結束則像是一顆充飽電的電池。我並不厲害，而是同仁找到一個可以傾訴、宣洩壓力的管道，當丟光了這些負面的東西、問題被解決了，電自然就會充飽。

其實，來諮詢的問題五花八門，我只能盡我所能地陪伴同仁去處理目前遇到的瓶頸。感謝同仁對我的信任，讓我在電廠服務時感到非常的舒服與有成就感，也感謝園長及協助員的從旁協助，讓我省去許多瑣碎的事務。

同心園地的設置，對於同仁而言有相當大的意義，而許多企業並沒有這樣的組織。協助員擔負著重要的角色，所以我時常勉勵他們：「先把自己照顧好，才有辦法照顧其他同仁。」另外，也不要將同仁的問題扛在自己的肩上，讓自己壓力倍增，我們只能陪伴他們走一段路，要怎麼走還是得由他們自己去決定。祝福所有在同心園地付出的夥伴們，你們辛苦了！



與台電公司的結識起始於民國73年9月，算一算至今已30餘年。想當年自己還是東海大學社會工作碩士班研究生，經由內政部勞工司（現今勞動部）推薦安排到台電公司實習，主要是想要瞭解「全國員工福利最好」的事業單位。從此與台電結緣至今，更非常幸運地見證和參與同心園地30年的成長過程與今日之成果。

台電公司「同心園地」從「勞工輔導」開始到現在的「員工協助方案（EAPs）」，一直都關心著員工、服務員工；而人力資源處員工關係組也與時俱進因應員工的問題與需求規劃EAPs的服務內容，並且不間斷地培訓園丁們具備關心員工、服務員工的專業知能，而成為國內事業單位推動EAPs的標竿企業之一。亦因為如此，我們輔仁大學社會工作學系大三的學生，每學期實習導論的課程都非常喜歡到台電參訪同心園地的EAPs，甚至是許多大學院校的學生希望能前來實習的機構。

除此之外，據我所知，員工關係組同仁曾前往美國參加國際EAP協會年會，精進EAPs專業知能，對於園丁們在EAPs專業知能的教育訓練不遺餘力。雖然園丁們是以志工服務員工，但是他們的服務熱誠和專業素質絕不打折，因而受到學界與業界的肯定，吸引許多事業單位和學校前來觀摩學習，同時亦經常受邀參加EAPs相關的研討會發表論文。

最後，非常感謝台電公司讓我參與到同心園地30周年慶，可以藉此機會回顧並敘說，從學生時代的實習到教學時期的學生參訪與暑期實習給我的一切。歡心在此祝福同心園地30周年生日快樂，各位園丁平安喜樂，以及EAPs的專業服務在台電永續發展。🍀



龍港國小的好厝邊 台電同心園地

| 文・照片提供・臺中市龍井區龍港國民小學教務組長 賴怡伶 |

龍港國小位處大台中西南方大肚溪出海口，鄰近火力發電廠，坐擁豐富的自然生態。然因時代的變遷、鄉城發展懸殊、青壯年人口大量外移，目前學生數不滿百人。雖然學童性情質樸、純真，但因麗水社區地域的封閉特質，不免有了「人口結構老化」、「文化刺激不足」、「弱勢比例偏高」、「教育成就低落」等刻板標籤。

龍港國小在歷任校長的帶領下，不以此為教育困境，仍是竭盡心力，提供更多的教育資源，貢獻更多的教育熱誠給社區的孩子，希望打破偏鄉小校的局限，弭平城鄉差距，促進教育階級流動，而以「閱讀教育」為首的推展，是教學團隊的強力共識及唯一信念。

引發孩子的閱讀興趣

學校因此規劃了「晨讀」、「書箱共讀」、「混齡讀書會」及「愛心媽媽說故事」等許多相關的閱讀策略，尤其是每週一的「故事媽媽說故事」活動，不但協助老師在教師晨會關照孩子，也透過故事媽媽進入班級，讓孩子們享受到聆聽故事的樂趣，進一步引發對故事書的興趣。

然而在102年2月寒假剛過時，因為社區家長工作產業結構的性質，可以投入說故事的人力逐漸流失，學校招募不到可以撥空來講故事的媽媽。正當愛心媽媽的資源引進陷入膠著之際，我正巧與也是任職台中電廠的均榮爸爸聊起，於是有了開始引進「台電公司同心園地進入龍港國小用電宣導」的計畫。同是龍港校友的均榮爸爸對於在地社區的重生與再造有諸多寶貴的想法，他也本著回饋的精神，不斷創造新的想法與點子想要為社區的弱勢孩子盡一份心力。在此因緣巧合之下，102年3月，台電公司同心園地的人力長時間定期的進駐龍港國小校園，成了龍港國小另一批帶來閱讀能量的生力軍。

感謝台電同心園地叔叔阿姨的奉獻

台中火力發電廠一直是龍港國小的好厝邊，給予硬體資源補助不遺餘力，例如：早期學生午餐的補助、學生才藝資源的學習，甚至還提供了一隻「龍」來讓龍港的孩子接觸傳統技藝，延續民俗文化。而在每個月第一個星期一，台電公司同心園地的叔叔、阿姨、哥哥、姊姊們總是帶來精彩多元的活動，從故事繪本的分享、時事的討論、能源教育的介紹、葉脈書籤的製作等等許多精彩多元的活動及議題。不僅寬廣了孩子的學習觸角，也激發了孩子對學習的熱情，同時讓孩子學習不同於校內老師們的社會互動，也領受到課程之外的學習成就。

不論颳風、下雨或者冷颼颼的天氣，超越六個寒暑定期每月的活動仍持續不間斷，而龍港國小也展現出卓越的語文成效，除了獲得親子天下評選的「閱讀百校」之一，每一個月都有5~8篇學生的稿件被登錄於各報章雜誌，學生的學力也在臺中市評比中超越平均之上。龍港國小孩子們的語文底蘊逐漸厚實，隨著台電公司同心園地志工隊們的引領，擴展了視野，接軌世界的脈動，這些都是因為在台電的大力支援下，扎根語文教育的結果。

感謝台電公司同心園地的叔叔阿姨犧牲自己的寶貴時間來到龍港國小，孩子們不僅厚植了語文的基礎能力，也在無形中形塑出良好的校園閱讀氛圍，更在潛移默化中學習到叔叔、阿姨們的無私分享。期待這樣善的循環不斷的擴展延續，孩子能將來自台電叔叔、阿姨的這份關愛記在心底，日後有能力，也能將之分享出去，讓處處散播芳香氣息。



透過故事媽媽進入班級，讓孩子們享受到聆聽故事的樂趣，進一步引發對故事書的興趣。

傳遞幸福給力

台電溫暖公益

| 文・照片提供・慢飛兒庇護工場經理 黃志強 |



電力帶給每個家庭便利的生活，在炎熱夏天裡，回到家中隨手開啟電風扇，一股清涼讓暑氣全消；在寒冷的冬天裡，回到家中與家人吃上熱熱的飯菜，就是最幸福的事。於此便利的背後，正有一群為大家提供方便生活的台灣電力公司同仁們，堅守自己的崗位，成為每個家庭背後的幸福力供應者。

台電用行動溫暖慢飛兒

你知道嗎？這群台灣電力公司的夥伴們，發揮更大的能量，用行動溫暖慢飛兒。近幾年來，慢飛兒庇護工場除了陪伴成年身心障礙者的服務使命不變，更響應節能行動，將各界溫暖捐贈的二手物資，經由慢飛兒的身障員工們參與分類與整理，讓二手物資重生運用，有效降低能源與生產的成本。慢飛兒在這物價高漲又要小確幸的時代中，提供消費者省荷包還可以一起樂公益的活動，就是每年都會舉辦的慢飛兒嘉年華，而台灣電力公司的同仁們，總是以實際行動相挺，利用假日的時光一起來參與公益。





電力的便利，方便大家的生活，也連動台灣的經濟奇蹟。今年台電的同仁與慢飛兒有著更多溫暖的互動，除了響應慢飛兒環保二手門市活動，還協助慢飛兒咖啡坊至新竹區營業處、林口發電廠內分享香濃的傳愛慢飛兒公平貿易咖啡。

慢飛兒咖啡，因為有「一杯咖啡，三份關懷」的理念，使用的咖啡豆，皆採用公平貿易的方式，來支持弱勢的咖啡小農，讓農民在辛苦付出後獲得合理的經濟收入，提升環境與教育品質，農民得到合理報酬後，就能繼續專心種植好品質的咖啡，而不再大規模的砍伐雨林擴大種植區來獲取收入，也降低地球暖化的速度，最後更經由慢飛兒庇護工場的身障員工們，參與生產與包裝，讓這群朋友學習就業的技能，因參與工作後而獲得勞動收入，提升家庭的經濟狀況，改善自己的生活品質，更落實慢飛兒陪伴成年身心障礙者成為社會生產一份子不變的初衷。

慢飛兒咖啡到台電林口發電廠

台灣電力公司的同仁長期與慢飛兒的互動，除每年共同推廣社區活動，同仁們也不定時的訂購慢飛兒公益商品與募集二手物資送至慢飛兒。在年底，經由台電同心園地同仁溫暖的協力促成，慢飛兒咖啡到林口發電廠與大家互動，讓同仁更認識慢飛兒推展成年身心障礙者的就業服務；當天也在林口發電廠內準備同仁事先訂購好的傳愛咖啡，一早現磨現煮的濃醇慢飛兒咖啡香，讓戴工程帽經過的同仁們都好奇的圍了過來，不只可以現場點購一杯，還可以分享給其他同仁，貼心的台電同心園地的同仁們，事先準備好愛心型卡片，馬上就可以留下祝福語並將這杯傳愛咖啡分享出去，這份愛的傳遞很快地引起各部門的響應，這溫暖的舉動讓慢飛兒開心的停不下手，勤勞的磨豆聲，讓空氣中飄滿咖啡香，這就是細心的手沖慢飛兒公平貿易咖啡。貼心的同仁準備好一份份咖啡送到傳愛的同仁手中，收到咖啡的同仁知道後也再過來訂購傳愛咖啡，讓這份傳遞的愛串連起來，如同台電經由各樣的方式將電力送到每個家庭中，開啟每個角落的溫暖。

林口發電廠是北部地區非常重要的電力供應廠。慢飛兒有機會到廠區中與大家分享，由衷感謝林口電廠朱廠長記民的大力支持與親身響應、同心園地園長與夥伴們事前的多次討論與細心規劃協助以及同仁的支持與響應。「幸福給力，溫暖公益」，謝謝您！



迎向未來

天涯地角有窮時 關懷陪伴無盡處
拉起彼此的雙手 傳承同心的火炬
千里之行 始於足下
我們一起走





同心30 因你成真

| 文・本刊 |

「願上帝把我的心徹底打碎，好讓我的心中擁有整個世界！」

(May God break my heart so completely that the whole world falls in.)

~德蕾莎修女禱告文

同心園地在台電深耕守護30年，仰賴前仆後繼如傳教士般不畏風霜，悉心呵護照料的園長園丁們，讓園地能花團錦簇，芬芳撲鼻。但人生風雨總不斷，主管和同仁的心有時會因人生、工作的艱難而破碎凋零，園長園丁也會面臨重重挑戰，甚或自身也有低潮需要灌溉施肥時，因此園地的運作需要主管的播種(支持與重視)、人力資源處的棚架遮蔭(典章制度與資源整合)、園長園丁的灌溉(關懷陪伴)、外界專家的施肥(轉介服務) 及同仁的努力發芽(分享學習成長)共同參與努力，才能不斷茁壯成長，也需要持續耕耘扎根，才能不被一時的強風暴雨連根拔起。

生命成長是園地永續經營的基石，「One Section One Family」則是讓台電同仁齊心的樑柱。組織變革在即，人力資源處作為員工關懷者，將秉持同理心傾聽同仁的心聲與疑惑，提供適當資

源與管道，讓園長園丁們擁有更多先進的耕耘技術適性澆灌園地，也會引進氣象預報(組織即時動態)，讓園長園丁們能提前綁好枝條，鞏固棚架，以即時因應協助同仁適應變革，進而擁抱變革。而在世代交融議題上，同心園地將持續以開放尊重的態度建構溝通平台，用心聆聽不同世代聲音，協助跨世代彼此相待如親，互相體諒與包容，以型塑溫暖關懷「台電一家」的氛圍。人力資源處也將持續辦理分享會，將分享文化播種深植於同仁心田，讓感動故事藉由分享會、雙月刊、影音平台等擴散與傳播，使更多主管與同仁感受同心園地散發的熱情，也願意支持與投入，讓點滴體悟和感動匯聚成愛、關懷、陪伴的生命力量，傳遞同心園地生命成長的核心價值。

「同心30 得之不易 望你牽成 幸福洋溢」，面對未來，同心園地在已滿庭盛開的花園裡，希望能持續點燃園長園丁的熱情，從「心」看見自己，願意改變，從認識自我、成長自我到自我實現，將自身的能量從「自助」開始，進而向「助人」擴張，而善的循環將不斷地協助組織內部的主管與同仁，甚至是社會上的弱勢團體，讓同仁們因同心園地更加柔軟而齊心學習成長付出，進而成為社會良善穩定的力量。相信未來在上下同心、不分你我的氛圍裡，園地的種子能像蒲公英般飄散飛揚，播撒人間，同心30的神話，不僅因你成真，同心30的佳話，更會世代持續傳衍下去。🌻



同心30 與你同行

同心園地
生命、愛、力量
Love is Power
台灣電力公司

祝福小語

同心園地 生日快樂
同心圓滿 三十而麗
前國立台北科技大學教授
鄭郁卿

慶賀30 歡喜同心
祝福30 感恩同心
期盼30又30
同心相印再同心
中臺科技大學教授
鍾燕宜

同心有愛 園地有情
關懷吾愛 生命無礙
三十歲月 歡慶榮悅
彰化區營業處
莊芸婷

同理心人皆有之
心漸冷光陰虛擲
園丁約重拾熱情
地老天荒情真摯
彰化區營業處
謝明憲

感謝同心園地陪伴同仁
渡過半甲子歲月
未來日子依然有你
30周年生日快樂～
彰化區營業處
林錦平



向你招手微笑

徵

稿

歡迎你暢談，以短文、詩或圖文並茂方式，分享心情點滴，
文稿 500 ～ 3000 字；也歡迎用畫或用鏡頭傳達，
踴躍投稿照片，稿酬從優。

108 年 1 月號
107 年 12 月 25 日截稿

180 期

專題故事：結痂

周末整理書房時，從櫃子深處翻找出一個小鐵盒，我小心翼翼的抹去其上一層灰後打開，內有一張以娟秀字跡寫上「抱歉」的紙片，那是念大學時女友給我最後的情份，也是她為自己因移情產生的虧欠感所劃下的休止符。幾個月之後，她交了新的男友，我還在舉目黑白的世界裡尋找自己。幾年之後，街角偶遇，當年之事，都說不在意，卻已回不去，我撫著結痂的傷口微笑說著「我很好」。我想，我不再想，再見，再也不見。

180 期專題故事邀請大家分享生命中曾經歷的挫折與衝突，它對你以及周遭的人造成什麼影響？當下的情緒如何影響你的生活與人際關係？在事情發生後，隨著時間過去，能夠雲淡風輕的看待嗎？又或者成為一根刺，扎在心頭一輩子？結痂癒合的傷口，是智慧經驗的累積，還是痛苦的印記？期待透過你的分享，讓大家一同感受，一同省思。

181 期

108 年 3 月號
108 年 2 月 15 日截稿

專題故事：傾聽

認識我的人人都笑說我可以「開『話』展」，在任何的場合、對象，我都可以侃侃而談，而且無話不談。因為我喜歡說話，更希望大家可以都聽我說話。直到某天，愛說話的我竟然得了重感冒，將近一個月都無法好好的「發聲」。一開始我有點害怕，大家都不來找我、不聽我說話了怎麼辦？後來我發現大家還是會找我說話，不過這次說話的人不再是我。我聽著他們分享一切，他們的想法、困擾、快樂的事，才驚覺自己說了很多話，卻也錯過了很多事情。溝通最重要的兩個環節，一個是「說」，另一個就是「聽」，如果這兩個沒有同時並重的話，就不算是溝通了！

181 期專題故事邀請大家分享對於「傾聽」的看法。你是喜歡傾聽還是喜歡說話的人呢？傾聽對你生活中有什麼特別的意義嗎？在你的生活中，有沒有跟傾聽有關的故事呢？不管是傾聽別人，或者也可以「傾聽」自己的身心靈。期待你的分享，一同學習傾聽的藝術！

以上來稿請附填妥之「同心園地雙月刊投稿相關資料表格」

※請上本公司內部網站：W3首頁／同心園地／雙月刊／投稿說明
／投稿相關資料表格，以利來稿採用後，處理稿費相關事宜。

※本刊對於來稿有刪改權，如不願刪改請註明。

※本刊文章已刊登於本公司對外網頁，請勿一稿多投，來稿請自留底稿，本刊恕不退稿。

※照片投稿以照片或電子檔傳送均可，如以電子檔傳送，圖檔檔案大小至少800KB以上，並請附照片說明。

※來稿請寄：台灣電力公司「同心園地雙月刊」

· 地址：100台北市羅斯福路三段242號11樓
人力資源處員工關係組

· Email：d0960602@taipower.com.tw（本刊投稿專用）

· 電話：(02) 2366-7357

· 微波：92-22774

· 傳真：(02) 2365-6869

同心**30** 與你同行

