



【本矜憫之懷·促全人健康】

雅風

105期 | 2023年第三季

全人健康 全人關顧 在醫院



彼此尊重

M u t u a l R e s p e c t



105期 | 2023年第三季

編者話	彼此尊重	2
專題文章	淺談彼此尊重	3
	彼此尊重中之自我尊重	4
	醫療人員對尊重的看法	6
	尊重在職場	8
心靈向度	從基督教信仰看「彼此尊重」	10
人物專訪	港島東醫院聯網護理總經理及東區尤德夫人那打素醫院護理總經理 — 莫浪秋先生	12
關懷故事	互相尊重 詠詩二首	14
書籍推介	Respect in the Workplace - You Have to Give It to Get It	15
機構動向	雅麗氏何妙齡那打素醫院及大埔醫院服務大埔社區 25 周年醫療服務籌款善長鳴謝禮	16
	員工家庭同樂日 — E「加」睇戲	
學院動向	院牧部與 NICHE 合辦「員工心靈鬆一 zone」	18
你講我聽	病人讚賞檔攝錄 (二〇二三年第四月至六月)	19
心靈格言	心靈格言	20

編輯委員會**顧問**

洗鑒泉醫生 (AHHN&TPH 醫院行政總監)
楊桂蓮女士 (AHHN&TPH 護理總經理)
羅玉琼女士 (AHHN&TPH 行政事務總經理)
唐志德醫生 (AHHN 兒童及青少年科顧問醫生)
曾秀華女士 (NICHE 名譽專業顧問)
陸亮博士 (NICHE 名譽專業顧問)
梁傑晃博士 (慈善基金會總下委員會 (臨床牧關教育專業諮詢) 主席 ; (牧關事工督導 | 院牧事工聯絡 | 外展復康督導 | 人力資源) 委員)

馮家柏醫生 (拉撒路會創辦人)
李錦洪先生 (時代論壇創辦人)
岑素圓女士 (UCH 前任護理總經理)
李鳳琴博士 (NICHE 學院主任)
周雪蕙女士 (NICHE)
程家俊先生 (AHHN 骨科)
方小蘭女士 (AHHN 外科)
羅麗珍女士 (AHHN 內科)
凌建華先生 (AHHN 內科)
文佩儀院牧 (AHHN 院牧部)
董小明先生 (AHHN 精神科)
陳麗華女士 (AHHN 醫務社會工作部)
陳潔閒女士 (AHHN 前任內科部門運作經理)
包穎懿女士 (那打素外展復康事工)
葉婉筠女士 (慈善基金會總辦事處)

鄭小萍女士 (NICHE)
劉嘉儀女士 (NICHE)
溫麗真女士 (NICHE)
黃慧純女士 (NICHE)
劉芷詠女士 (NICHE)
方巧儀女士 (NICHE)

那打素全人健康持續進修學院
The Nethersole Institute of Continuing Holistic Health Education
香港新界大埔安寧路十一號 J 座七樓廿八室
Room 28, 7/F, Block J, 11 Chuen On Road,
Tai Po, N.T., Hong Kong
電話 : 2689 2182 / 2689 3875
傳真 : 2667 4439
電郵 : niche@nethersole.org.hk

Open the Close
版權所有 · 須經本院同意方可轉載或翻印
全稱

**主編
執行編輯
委員**

雅麗氏何妙齡那打素醫院 及 大埔醫院
基督教聯合醫院
那打素全人健康持續進修學院

當然委員**列席同工****出版單位****設計 / 印刷
版權****英文簡稱****AHHN&TPH:****UCH:****NICHE:****非賣品**

彼此尊重

李鳳琴

「**彼**此尊重」是今期《雅風》的主題，「尊重」在華人社會是一個具有分量和受到重視的主題，儒家孔子思想也有論及君子敦厚自重和尊重，是我們素來所重視的一種價值觀和與人相處之道。再看看有關尊重 Respect 的字根，從拉丁文 respectus 有其含義 "regard, a looking at, act of looking back (or often) at one, consider"。細看 respect 一詞，re- 有「返回」、「一再」之意，而 -spect (源於拉丁文 specere) 則為「看」。^(註一) 如此看來，Respect (尊重) 是包含「看着、一再看、重視、關注和關心」。

這令人聯想起長輩對孩子的諄諄教導 —— 與別人談話時，以雙目注視對方。這份注視是彼此尊重的基礎。在繁忙的病房或工作間，更需要我們爭取時間用心看一看身邊的人（同事或病友），親切地稱呼其名。今期雅風主題「彼此尊重」，文章一「淺談彼此尊重」有關團隊中的彼此尊重、文章二「彼此尊重中之自我尊重」並提供自尊量表予讀者自評。文章三「醫療人員對尊重的看法」以網上問卷形式向前線人員收集對尊重的看法，並從心理學角度理解尊重。文章四「尊重在職場」走訪兩個部門的前線同事，聽他們述說職場尊重的體驗。心靈向度文章「從基督教信仰看彼此尊重」以基督教人觀看尊重。今期人物專訪訪問港島東醫院聯網護理總經理及東區尤德夫人那打素醫院護理總經理莫浪秋先生。關懷故事有「互相尊重」詠詩二首。書籍推介“Respect in the Workplace – You Have to Give it to Get it”有關建立職場尊重。繼續有機構動向和學院動向記錄第三季活動花絮與預告，各位同事萬勿錯過。

最後，以一段小小經歷作結。最近進入商場時，眼前迎來一位長者帶着孫女並拉着購物車。在推門之際正好迎向她倆，因此順手按着門把讓她們徐徐走過。那一刻，我與小女孩四目交投，小女孩乖巧地道謝，我以專注的眼神表達歡迎。匆匆一刻的微小舉動與對望，大家也報以微笑，沒有讓人感到陌生或尷尬，卻是彼此尊重與看見。相信大家在生活中也會有不少經歷，教人心頭一暖。彼此尊重體現於生活的細節上。**雅**

註一：Online Etymology Dictionary (Respect) <https://www.etymonline.com/word/respect>

淺談彼此尊重



李鳳琴

那打素的院訓是「矜憫為懷」，包含對「人」予以尊重、珍惜生命，視每個人的生命都是獨特和寶貴的價值觀。今期《雅風》的主題是「彼此尊重」，正吻合那打素的院訓，也是人際互動中最基本的要素。

尊重的意思是尊敬和重視，是一種內涵，看待別人的態度，關乎持平、甚至謙卑的性格素養。人的性情和內心思想如何看待自己與別人之間的關係，反映在生活的言行中，予人被尊重或不被尊重的感受。尊重別人有人權是大方向，例如生存的權利、個人感受、想法、言論、選擇等。尊重也可指向對別人某一方面的知識和經驗、個人素質、身份、信仰等。

彼此尊重是雙向的，是人與人之間的良性互動。在團隊中，彼此尊重能加強隊員之間的互動和合作性，令團隊整體的溝通更良好，使每位隊員有更大的空間發揮，提升團隊的效能。

尊重是可以不斷學習的，不妨從認同及維護自己與別人的權利開始，接納人與人之間的差異，繼而欣賞對方的優點，重視別人的身份和角色。

在團隊中彼此尊重，以下是一些參考：

- ◆ 待各隊員誠懇、和善、有禮，例如，相遇時友善地打個招呼。
- ◆ 讓各人有空間和自由發表意見。
- ◆ 隊員談話時，暫時放下手頭的事，用心聆聽，適當地看着對方，避免兼顧其他事情，例如用手機、電腦等。
- ◆ 隊員交談時，不要隨便打斷他們的話。
- ◆ 隊員發表時，要專注和投入，避免各自傾談或活動，

例如拍照或做別樣的事。

- ◆ 尊重各人的身份、專業和見識。
- ◆ 對各隊員予以信任。
- ◆ 不要嘲笑或攻擊隊員的想法、言論。
- ◆ 讓各隊員有參與的空間。
- ◆ 彼此欣賞，認同各隊員的重要性和貢獻。
- ◆ 不要輕率地指出隊員的不是。
- ◆ 討論時，不要專橫跋扈。
- ◆ 尊重各人的個人目標、追求和生活方式。
- ◆ 不要對隊員評頭論足或在背後抨擊。
- ◆ 不要惡意比較、輕視隊員。
- ◆ 不要譏笑隊員的個人的文化和做法。
- ◆ 不要把自己的價值觀強加給隊員。
- ◆ 不要把自己不願意負的責任、不願意做的工作推卸給隊員。
- ◆ 不作揭人隱私的事。**雅**

參考資料

1. 百度百科 尊重 <https://www.zdic.net/hant/%E5%B0%8A%E9%87%8D>
2. Deer, M. (2023). The Importance of Respect in the Workplace. Retrieved from <https://cpdonline.co.uk/knowledge-base/business/importance-respect-workplace/>
3. James, T. A. (2018). Setting the Stage: Why Health Care Needs a Culture of Respect. Harvard Medical School. Retrieved from <https://postgraduateeducation.hms.harvard.edu/trends-medicine/setting-stage-why-health-care-needs-culture-respect>
4. Mickan, S. M., & Rodger, S. A. (2005). Effective Health Care Teams: A model of six characteristics developed from shared perceptions. *Journal of Interprofessional Care*, 19(4), 358-370. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16076597/>
5. Safford, B., & Manning, C. A. (2012). Six characteristics of effective practice teams. *Family Practice Management*, 19(3), 26-30. <https://www.aafp.org/pubs/fpm/issues/2012/0500/p26.html>

彼此尊重中之 自我尊重

陸亮



團隊需要不同資歷與才幹的人共同參與及分工合作，更重要的是需要彼此尊重，才能發揮最好的功效。不少研究指出，員工在職場中能夠彼此尊重，不單能夠減低工作壓力，亦可以提升生產力，更能擁有較高的工作滿意度。當員工感覺獲得尊重時，更願意留任並委身於機構中。

要得人尊重，首要懂得自己尊重自己。如果自己不看重自己，很大機會也不能看重他人。心理學上看重自己的詞彙稱為「自尊」。自尊是指個人對自我價值感的整體評估，對自己的接受與尊重程度，是一種相對穩定、持久的特質或傾向。

自我尊重當然要由認識自己開始，然後發掘自己的潛質，肯定自己的價值，對社會的貢獻，讓自己更加欣賞自己，以自己的言行來贏取別人的欣賞和尊重。

從全人健康的角度，可以從身、心、社、靈四個途徑來增強自尊：

- **身體**：保持身體健康，均衡飲食，充足睡眠及適量運動，讓每天都有充足體力應付工作上的需要。
- **心理**：正面思考問題及保持情緒穩定來克服生活及工作上的困難。
- **社交**：保持與家人、朋友、同事的彼此結連，增進人際間的溫情及支援。
- **靈性**：肯定自己在工作及社會上的貢獻，持守個人獨處的寧靜時刻，享受生命中的不同樂趣。親近大自然，認識神。

Rosenberg 在 1965 年編訂之自尊量表，廣受各國研究者採用，全量表共十題，旨在測量整體自尊。以下中文版參照楊家正博士之譯本，讀者有興趣可以作出自我評估，客觀地評價自己。當然，活到老，學到老，透過反思及不斷

的學習，我們可以繼續培養自尊，欣賞自己的優點，肯定自己的價值，發揮自己的潛能，接納並努力改善自己的弱點，避免與別人比較，使生活充滿意義，也能享受人生，更能贏得別人的尊重。**雅**

羅斯伯自尊感指標 Rosenberg Self-esteem Scale (RSE)

以下是一些句子形容你對自己的感受。如果句子很能夠表達你的感受，請圈「1」；如果你只是同意句子的形容，請圈「2」；不同意，請圈「3」；很不同意，請圈「4」。

	很同意	同意	不同意	很不同意
1. 整體來說，我滿意自己。	1	2	3	4
2. 有時我會覺得自己一點好處都沒有。	1	2	3	4
3. 我覺得自己有不少優點。	1	2	3	4
4. 我能夠做到與大部份人的表現一樣好。	1	2	3	4
5. 我認為自己沒有什麼可以值得自豪。	1	2	3	4
6. 有時我十分覺得自己毫無用處。	1	2	3	4
7. 我覺得自己是個有價值的人，最低限度我與其他人有一樣的價值。	1	2	3	4
8. 我希望我能夠多一些尊重自己。	1	2	3	4
9. 從各方面看來，我是較傾向覺得自己是一個失敗者。	1	2	3	4
10. 我用正面的態度看自己。	1	2	3	4

問卷作者：莫里斯·羅斯伯 (Morris Rosenberg) • 問卷譯者：楊家正博士

計算方法：

- 將所有正向提問（即第 1、3、4、7 及 10 題）的分數相加。
- 再將所有反向提問（即第 2、5、6、8 及 9 題）的分數逆轉（即選 1 等如 4 分：1 = 4 ; 2 = 3 ; 3 = 2 ; 4 = 1），然後相加。
- 最後把十題的分數相加得出總分。較低的分數代表自尊感越高。

以上量表謹供讀者參考，並不能取代專業臨床診斷

參考資料

1. Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic books.
2. Yeung, K. F. [楊家正]. (1998). *The dynamics of interparental conflict and adolescent's behavior problems*. (Thesis). University of Hong Kong, Pokfulam, Hong Kong SAR. Retrieved from http://dx.doi.org/10.5353/th_b2980738

醫療人員對 尊重的看法^心

黃慧純



編輯委員會於網上以不記名方式收集前線員工對職場「尊重」文化的看法和回應。分別約三成受訪者認為尊重是一種處事態度、一個人的內涵和品格，而這些素質是可以透過學習尊重自己而得到，只有極少數認為是先天的，不能由後天來培養。當中文化背景、地理環境和年齡層都會影響一個人對尊重的理解，即各人對「尊重」的定義和表達可能有某程度的差異，因此溝通非常重要。

我們可以嘗試從心理的角度來了解「尊重」。心理學家馬斯洛的需要層次理論（Maslow's Hierarchy of Needs Theory）把人的需要歸納為五個層次，第四層便是尊嚴（esteem）的需要。尊嚴由個人的自尊感（self-esteem）、自主權和得到別人的尊重（respect）、珍惜和重視等元素構成。由此可見，尊重在建構一個人的尊嚴上是不可或缺的重要元素之一，也是每個人的需要，這個需要不受文化、地理環境和年齡影響。研究發現，一個自尊感比較高的人，不會對別人的回應過份敏感或總覺得受到挑

戰。這說法與受訪者認為「尊重」是一個人的內涵和品格有相近，也有不同之處。相近之處在於都是把焦點放在自家身上而不是別人，不同之處在於「自尊感」較中性，而「內涵」、「品格」的高低之分相對來說帶有較強的褒貶之意和批判性質。因此，「尊重」是人的需要，這需要受人的自尊感影響，這說法比較客觀和科學。

超過八成的受訪者都覺得自己在職場上得到或多數時間得到尊重。當問及在職場上別人做了些什麼會讓你覺得

不獲尊重時，除了語言和說話方式外，有一部份人提及「無視」、「輕視」、「忽略」、「當你透明」、「只會落 order 叫人跟從」、「理所當然」等。此外，「欠缺體諒、沒有協商、自以為是、偏見」等都是造成彼此得到尊重的最大障礙。這些回應令我想起有位護理前輩分享她多年前的管理經驗。機構購置物品時往往會採取價低者得方式，但有時會因質素差而得不償失。當時前線員工訴說所用的手套質料差，很快便破裂，不但未能保護雙手，且要頻密更換新的，總支出更大。她們多次要求管理層改購質料較好，但價錢相對較高。當這位前輩要處理這事時，她有感前線員工一定比她更有心得和經驗，於是誠懇地聆聽他們的訴求，並要求他們記錄每月手套的消耗量。收集所有數據後，證實前線員工所言屬實，便向有關單位反映問題所在，最終建議得到接納。前線員工的訴求沒有被「無視、輕視、忽略」，管理層沒有當他們是「透明」，也不會只懂「落 order 叫人跟從」。前線員工感到受尊重，往後也樂於提出意見和建議。尊重並不難，只要你願意聆聽，願意多行一步。這事例與是次受訪結果大致相同，就是如果對方態度誠懇，自己得到認同或讚賞，即使彼此意見不同，也會讓大家感到受尊重。在表達尊重方面，超過九成受訪者皆認為言語和肢體語言同樣重要。言語包括說話聲線、用詞，肢體語言包括微笑、眼神接觸等。

在職場上如果感到自己不獲尊重時，受訪者的回應有：非常憤怒，當面與對方對質；壓住內心的憤怒，但採取不合作態度；不當一回事、處之泰然；內心不舒服；平和地當面與對方理論；自我檢討和反省。尊重是每個人的需要，不獲尊重時有負面情緒也是人之常情，但無論是發洩或抑壓都是不健康的。馬歇爾·盧森堡 (Marshall Rosenberg) 是一位臨床心理學家，他明確地指出感受的根源是來自需要是否得到滿足；如需要得不到滿足，便會出現負面的情緒，例如憤怒、悲傷、沮喪等。無論你有哪種回應，都不要落在怪責別人、怪責自己的深淵；而是要先了解自己的需要，例如：體諒、認同、鼓勵、欣賞、信任等，這樣才能為自己的情緒找到真正的出路。

如文章首段所提，尊重能透過學習得到，並由學習尊重自己開始。大部份受訪者都認為盡力做好本分，可幫助自己贏得尊重。我們可把焦點放回自己身上，自我鼓勵、自我欣賞、自我肯定等皆有助滿足自己的需要，不假外求，這樣有助減低無助感。醫療服務是以人為本的工作，無論是面對患者、患者家屬或同事，總離不開要與人相處。希望大家對「尊重」有較清晰的概念和理解，一方面明白服務和相處對象的心理需要，一方面在遇到或感到不獲尊重時懂得自我關顧，提升自己的自尊感。**雅**

尊重 在 職場

劉嘉儀
溫麗貞



每個人都希望得到別人的尊重，在工作場所也不例外。無論是縱橫職場數十年的資深同事或是「初到貴境」的新鮮人，對職場的尊重文化有何體驗與看法？就着「尊重在職場」，我們訪問了醫院其中兩個部門的幾位前線人員，談談在職場上對於「尊重文化」的見聞。本文從兩個重點作專題訪問及分享：一）前線員工在跨專業（multi-disciplinary）與跨部門（interdepartmental）合作上對「尊重」的體驗，分享職場上「尊重文化」的現況。二）團隊領導者在建立團隊的尊重文化上分享點滴。

訪談第一步：尊重文化在病房

七月暑熱天，筆者到訪本院一病房，誠邀三位前線護士接受訪問，以下為對談節錄。

請分享一次最深刻感到被尊重的經歷。

護士甲：我並沒有最深刻感到被尊重的經歷，只是在工作時與病人談話後，派藥後，聽到病人向自己說聲「唔該」，已經感到被尊重。我認為，在工作場所內，醫患之間彼此以禮相待已足夠，並不需要過多或誇張的行為來表達尊重。至於同事之間的尊重，我在這裏工作了五年，同事間相處時並沒有出現過「無理由的責罵」，我認為這已是尊重的體驗。

護士乙：護士工作很重視階級觀念。雖然如此，我的病房經理卻展現出公正的領導風格，令我十分感動。有一次，我們的團隊與其他部門在合作上出現問題。在處理問題時，我的經理首先選擇相信自己的員工，不會一開始便說是我們的錯。經理還會與該部門解釋及協助我們解決問題。遇上我們犯錯時，經理會教導我們該如何改

正。我認為，病房經理這樣相信我們的專業，充份表現對員工的尊重。

護士丙：當努力照顧病人，見他們從入院時很差的身體狀況，再慢慢恢復健康，能看見「救得翻」的成效，再加上病人出院時，他們一句「麻煩晒！辛苦大家！」的道謝，即使返工辛苦、受氣，都能使我感到護士的專業受到尊重。

要在工作場所內推動尊重文化，有甚麼困難？

護士甲：病人的性格和身體狀況都會影響他們的心情或情緒狀態，衝擊着病房內的尊重文化。不過，只要自己以禮行先，相信不難建立彼此尊重的文化。

護士乙：我覺得最困難是當溝通時，對方認為「自己做乜都啱晒」、為了「好小事就好瞓」。要知道，溝通是雙向的行為，如果對方甚麼也「聽不入耳」，便難以推動尊重文化。

護士丙：忙碌是推動尊重文化的最大障礙。當人人都面對急趕匆忙的工作時，欠缺耐性和失去包容，特別容易



生氣，產生磨擦，尤其是在跨部門合作的時候。

對於建立尊重文化在職場，最重要需要些甚麼？又有甚麼需要改善？

護士甲：這所醫院良好的工作環境，已經讓我感到被尊重，讓我感到自己是這兒的一分子。在院內，普遍有八成多的病人都十分尊重前線員工。坦白說，其實病人不需要特別向我們說「多謝」。我並沒有想到在那方面需要改變，照顧病人始終是我們的責任，員工只要知道自己的責任，便會在職場建立出互相尊重的文化。

護士乙：對於在職場建立尊重文化，最重要是上司的領導風格。只要上司立下好榜樣，平時不對下屬「呼呼喝喝」，員工的工作情緒穩定，自然也不會對其他人「呼喝」。

護士丙：我認為尊重不需要經常恭恭敬敬，反而只要眾人一心，大家都視院內不同部門、職級的員工為同事，即使工作再忙碌，也可以合作得來，共同建立「彼此尊重」的職場氛圍。

對於職場上互相尊重的行為，有沒有甚麼特別的期望？

護士甲：醫院工作急速繁忙。有時，工作人員也難免會心情急躁，出現態度不良的情況。在溝通時，我期望彼此能保持客氣的語氣，才可以讓彼此感受到尊重。

護士乙：我期望互相之間有多一些理解。我明白不同部門都有各自的難處，每個角色也有需要處理的問題。例如，當我們找醫生核對關於藥物處方時，希望醫生們體諒護士並非「問長問短」，只是想百分百確定處方內容。不過，作為護士也應該先做好自己的專業本份，在找醫生前，先把問題弄清楚，減少誤會，提升工作效率。

護士丙：我希望同事間相處時，可以保持耐性，有願意明白對方處境的心態。醫院內雖然分科工作，但有時因為床位數目不足，病房之間需要彼此支援，在自己病房內接收其他專科的病症。在照顧這類病人時，在某些治療或程序上，我們的確需要向病人本身所屬的專科團隊詢問意見。在這種情況下，如果同事能以耐性相待，願意明白和尊重彼此的難處，工作會更加順利。

訪談第二步：尊重文化在團隊

往後一週，筆者再走訪來自另一團隊的兩位前線同事（同事A、同事B）及主管（同事C），重點節錄如下：

請分享一個「讓你感動和感到受尊重」的片段。

同事 A：我認為與病人及其家人的雙向溝通、彼此互動的關係，就是我們先尊重他們，他們亦然，他們便會如家人般對待我們。曾經在大熱天時，有病者及家人會預先備好支裝水和開放空調等待我們到訪，很感動，也感到受尊重。

同事 B：我入職的年日尚淺，嘗試從團隊會議和探訪個案上分享我的點滴體會，這部門有很多不同專業的同工，但仍能看見彼此之間尊重各人在專業上有不同的見解和處事作風，達到彼此信任。

同事 C：團隊在疫情期間經歷人事變動，由當初的新舊同事各佔一半，到現在新比舊的較多。然而，我看到新同事能逐漸融入團隊，並迅速成為團隊的同行者。同事會為病人的福祉而開誠布公地就着護理病人時的觀察給予專業意見，下屬亦樂於聆聽及嘗試實行，是團隊互相尊重的體驗。

對於團隊的合作和互相尊重的行為文化有何期望、實踐意欲？

同事 A：雖然部門內的同事人數不多，無論是不同年紀或不同職級的同事，也可獲得尊重。重點在於要坦白，互相交流和溝通。

同事 B：能延續現況，我認為算是不錯了。

同事 C：團隊內新舊同事在合作初期會因處事手法有差異而需要時間磨合及適應。幸好，大部份新同事在半年後已經融入團隊。雖然同事各有其專業意見和看法，而且崗位也時有對調，但他們很快便能在意見和做法上彼此尊重和接納，達致共識及自行解決小事，只有少數情況需要我協調處理。看見這樣，我也十分欣慰，期望能將團隊的尊重文化延續下去。

你認為建立尊重文化的關鍵是什麼？

同事 A：開始時，用心聆聽，清楚地溝通及尊重對方的意見。這團隊一向如此，所以感覺很好。很多時上司信任下屬，下屬亦尊重上司的決定而去執行。

同事 B：因這團隊的服務特色，當其他部門有新同事入職時，總部會邀請我們介紹部門，增進對我們團隊的了解，並探討部門之間可合作的機會。所以總結一句：尊重的關鍵是「有溝通」。

如何鼓勵及推動團隊於工作間實踐互相尊重的文化，面對困難時，怎樣克服？

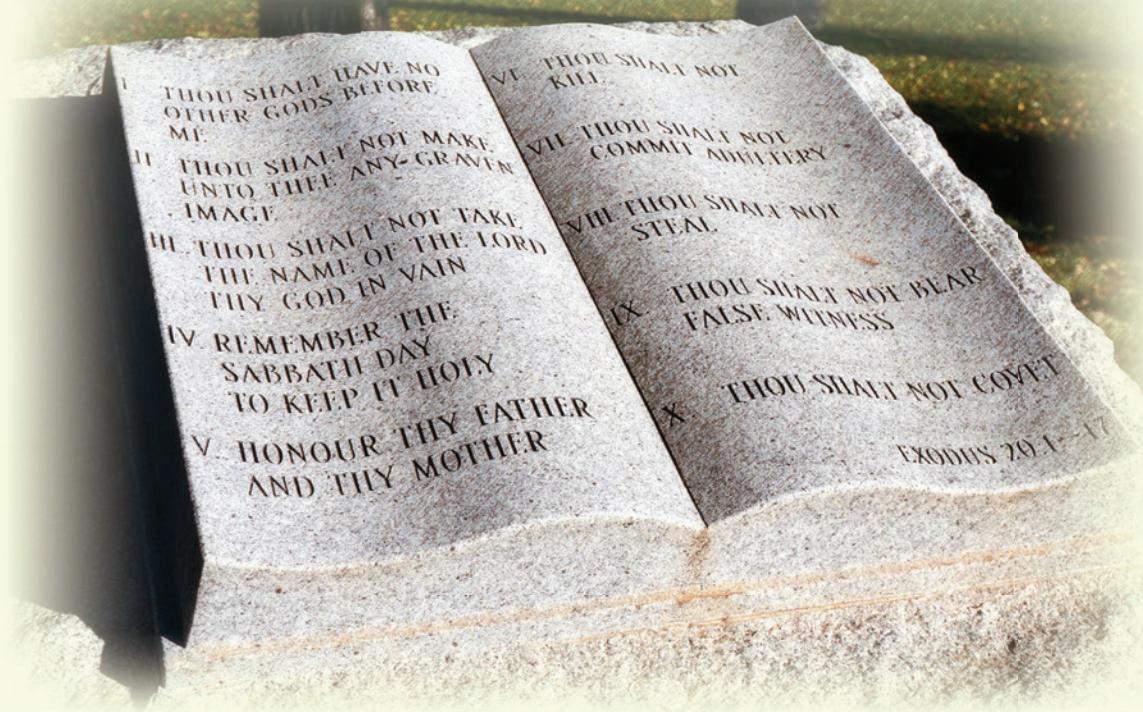
同事 C：今天團隊的成就是得蒙前輩和先驅者的建樹，我們在這持續發展與延伸的樹蔭下繼續努力。在團隊互相尊重的文化下，有些事情是沿用恆常的做法，這是前人種下的「尊重」文化及立下處事的榜樣，有其道理。當團隊面對問題時，我們也會盡力去溝通，作自我調整，並尋求共識和解決方法，使問題得以妥善處理。這個過程往往需要時間和耐心來整理與磨合。

總結

感謝六位同事的分享，讓我們明白只要先做好本份，待人處事以禮行先，保持耐性和包容之心，便不難在工作場所找到尊重，並將尊重的種子散播開去。**雅**

從基督教信仰 看「彼此尊重」

凌銳輝



在維基百科有關「普世價值」的網頁內容中，有這樣一段說話：「普世價值在西方的哲學領域、人文領域和科學領域上有着舉足輕重的地位，尊重他人的權利、保障利己和自由的權利、擁有懲戒害人者的權利，這三項原則為最主要的表現，三者不可分割。在烏托邦主義及當代資本主義的意識形態中，認為此三項是全人類該共同遵守的的價值觀。」由此，我們可以知道「彼此尊重」是十分重要的普世價值。不單如此，「彼此尊重」在基督信仰中，在聖經裏也是十分重要的教導。

從基督教人觀看尊重

彼此尊重之所以重要，是因為世人是依照上帝的形象所造。換言之，尊重人，就是尊重上帝所創造的，亦是尊重上帝。我們乃依照上帝的形象被造，引申指出：「上帝起初創造人的時候，人類被放置在上帝創造的萬物之

上，也被賦予治理大地的權柄與責任」（參：創世記 1:26-28）；因此，基督信仰極其重視人的尊嚴和價值，這不僅是基督教人觀的起點，也是核心思想。¹後來，因着人類始祖亞當、夏娃違背上帝，不遵從上帝對他們的吩咐而讓世人陷入罪和死亡之中。在新約裏，上帝卻差遣祂的愛子耶穌基督，成為肉身，降世為人，最後捨命成為世

人的救贖，讓一切信靠耶穌基督的人，與上帝和好，並恢復有主的形象（參：羅馬書 5:8；歌羅西書 3:10）。

基督信仰的人觀，乃建立在上帝創造人類，而人類犯罪之後得蒙主的救贖這旨意上，我們才能明白如何去尊重、守護、發揚上帝所賦予自己及他人的權利，在人與人之間體現彼此尊重，行出上帝真理的仁義和聖潔的規範。上帝真理的仁義和聖潔的規範，在以色列人出埃及到達西乃山時，藉祂向以色列人所頒佈的十誡表達了（參：出埃及記 20:2-17）。

聖經十誡與彼此尊重

不少人認為，十誡的前四條²是關於人如何與上帝建立關係的準則；十誡的後六條³，便是規範了人與人的交往和相處，具體地表達如何做到「彼此尊重」。首先，第五條「當孝敬父母」是有關孝道的誡命，從正面強調人應有的品格，對上帝設立的人倫秩序的尊重。人若不懂得尊重和敬愛生養自己的父母，他怎能懂得尊重和愛護別人呢？

從第六誡開始到第十誡，上帝都以「不可」來作出命令，清楚地禁止對別人權利的侵犯與剝奪。

第六誡「不可殺人」，是要保障人的生命不可被任意奪去，引申所指的是任何人不可未經正當的司法程序被拘捕、關押或虐待。甚至，從上帝的律法看：無論是強制墮胎或是自願墮胎，都是犯了「不可殺人」。因為「兒女是耶和華所賜的產業；所懷的胎是他所給的賞賜。」（詩篇 127:3）生命當受尊重。

第七誡「不可姦淫」，是上帝為了保護人類的婚姻、家庭得以穩固的權利。婚姻是上帝所立定，神聖不可侵犯。換言之，任何人在婚姻以外的姦淫行為，都是破壞和不尊重上帝所定立神聖不可侵犯的婚盟；因為「婚姻，人人都當尊重，床也不可污穢；因為苟合行淫的人，神必要審判。」（希伯來書 13:4）而且，在上帝的心意中，婚姻是一男一女、一夫一妻、一生一世，是人不可以分開的盟約關係。（參：馬可福音 10: 8-9、11-12）

第八誡「不可偷盜」，是對保障個人財產的權利。偷竊甚或搶掠別人的財產是一種侵犯和不尊重的罪行。

第九誡「不可作假見證陷害人」，是保護個人名譽的權利，也保護人在司法面前不受誣告的權利。在鄰舍裏、在媒體中，人有不受誹謗、不被人身攻擊的權利，以防止當事人的人生前程、人際關係、人身安全和財產隸屬遭受侵犯。

第十誡「不可貪戀」，所指向的是人心中的罪惡淵源。因為干犯以上一切對他人權利的侵害與踐踏，均從一顆罪惡的心發出。所以，我們要謙卑地向上帝祈求保守我們的心。正如「你要保守你心，勝過保守一切，因為一生的果效，是由心發出」（箴言 4: 23）

總結

在基督信仰的教導中，提醒我們要愛人如己，彼此尊重。再者，偉大如上帝，竟然降卑為人，與世人同行，成為我們的榜樣。這時刻提醒我們要以耶穌基督在世關懷與憐恤人的慈心，學習尊重在我們生命中相遇的每一個人。雅

1. 江丕盛（2003）。〈作為“上帝形象”的人——基督教人觀的初探〉。《中華基督教宗教研究中心通訊》。第 4 期（2003 年）。頁 4-5
2. 十誡的前四條是「不可敬拜上帝以外的別神」、「不可製造偶像也不可敬拜偶像」、「不可妄稱耶和華上帝的名」、「當記念安息日並守為聖日」（出埃及記 20:3-12）
3. 十誡的後六條是「當孝敬父母」、「不可殺人」、「不可姦淫」、「不可偷盜」、「不可作假見證陷害人」、「不可貪婪」（出埃及記 20:13-17）



66

港島東醫院聯網護理總經理及 東區尤德夫人那打素醫院護理總經理 ——莫浪秋先生

訪問：李鳳琴
文：周雪蕙



港島東醫院聯網護理總經理及東區尤德夫人那打素醫院護理總經理莫浪秋先生



莫 sir (前排中) 與護理部同事合照



莫 sir (前排右三) 參與東區醫院 2023 年國際護士節
“Our Nurses, Our Future”，為護理同事打氣！

今期《雅風》人物專訪介紹港島東醫院聯網護理總經理及東區尤德夫人那打素醫院護理總經理莫浪秋先生（人稱：莫 sir）。訪問當天，莫 sir 表示上任剛好半年，想起這天正是他 1999 年入職護理工作的第一天，對他別具意義。莫 sir 是名副其實的大忙人，事事盡心，為了這個訪問，於前一晚做足準備。有見他手持黑色筆記本有備而來，我們把握時間，隨即展開訪談。

與東區骨科結緣

莫 sir 是理工大學護理學系第六屆的畢業生，畢業後入職基督教聯合醫院（UCH）並在骨科部門工作九年多，在 UCH 經歷過 SARS，後來輾轉到過外科部門工作。與東區醫院的結緣始於 2009 年，當時莫 sir 正尋覓職涯躍進的機遇，得知東區醫院骨科招聘資深護師（APN），於是申請投考並在獲聘後遇到他的「伯樂」——部門運作經理 Ms. Wong。入職東區初期，蒙上司 Ms. Wong 的信任和給予機會，他有份參與開設新病房項目，籌辦綜合專科日間病房。對於剛由 RN 升為 APN 的莫 sir 來說，除了適應新崗位的轉變，還在短期內擔起開 ward 重任。莫 sir 想起當年謂：「開新 ward 有不少學習機會，跟顧問護師鄭 sir 一起籌劃大小事宜，由燈光陳設、病房建設如空調通風系統等大小事務，到構思臨床護理流程及與醫生合作等，之前從未接觸過的，也都硬着頭皮邊學邊做。」

全情投入 全程參與

莫 sir 回顧這些日以繼夜工作的日子，正是他在護理職涯上全情投入的體驗。連續多個星期，上班前吃過早點，便工作直到晚上十時後才吃晚飯，晚上只睡二至三小時，便一早起來如常上班。如此忘我及全情投入地工作，莫 sir 謂只因常掛心新病房的設施未盡完善，唯有努力做好各樣準備。「當時急趕起來，放工後親往購置所需

用品文具。明天就要開 ward，情急之際，還落手落腳安裝抹手紙掛架。」莫 sir 事事上心、親力親為，「捲起手袖」便投入工作，他總結：「那段日子，是辛勞的，也有相當的壓力，但賺了的是千金難買的經驗。」

管理作風與原則

認識莫 sir 的同事，或會認為他的仕途儼如「直升機」，由 2009 年入職東區醫院，至 2012 和 2013 年起擔任日間病房 IC 和住院病房經理，及至 2016 年升為骨科部門運作經理，至今年初出任港島東醫院聯網護理總經理及東區醫院護理總經理。莫 sir 形容這十多年累積的臨床管理經驗非常寶貴，他喜歡與人交談，笑稱「有很多心得和道理要傳授給人」，他更有一套明確的處事原則「行邏輯，講道理」。在決策與制定方向上，皆以此原則與團隊探討問題、思考分析和尋求解決方案，藉此提升工作及會議效率。

莫 sir 作為聯網護理總經理，除了東區醫院本身的事務，還兼顧聯網內各院護理服務的整合與協調工作，所以他會積極到聯網各醫院聽聽和了解前線人員的現況。聯網工作任重道遠，每日面對的挑戰，莫 sir 坦言並非一人獨自面對處境，皆因護理團隊內有不少智囊（DOM、WM）分享前線經驗與看法，有賴得力的同事共同商議策劃，團隊彼此合作發揮協同效應，為護理謀求發展與定位，一起迎難而上。



領導者的視野和方向

席間，莫 sir 與我們分享領導學大師約翰麥斯威爾 (John C. Maxwell) 的一句名言 “A leader is one who knows the way, goes the way, and shows the way.” 強調 leader 要 share vision，讓團隊掌握方向。莫 sir 明瞭擔當帶領者的角色，責無旁貸作領頭去發表看法和指出方向，給予明確的判斷。當領導者實事求是和果敢承擔，有助團隊成員跟隨並一起朝共同目標工作。他續道：「護理工作的目標清晰 “serve patients, not serve ego”，而護士的普遍特質是『做多於講』，埋首做好程序、派好藥物。值得深思，護理工作就只是這樣嗎？」是以莫 sir 喜歡在護士入職分享會上，向年青護士提問：「護士的工作是什麼？」。他期望護士們能深思護理專業的定位，他甚願能為護理專業的發展與文化傳承作進一步推動。

莫 sir 表示現在正處於「後疫情」時期，早前因疫情而放緩的服務發展，如今既要復常也要急起直追，面對的挑戰可不少。自問何不安安樂樂地做個快樂的 DOM，卻擔當起 CGM(N) 之職？皆因他觀察到護理專業發展上仍有改善的空間和可能，希望推動護理同業前進，也認為這是正確的方向，所以更肯定藉由正面的影響力來帶動同業。

態度與溫度 尊重與熱誠

提到作為護理人的態度 (attitude)，莫 sir 打個比喻：「態度與溫度相關，若本身沒有熱點，叫它如何溫熱起來？用什麼包圍它，也沒法暖起來。」今時今日的護理人要與時並進，除了具備專業知識、護理之道，還有建立正確態度，更重要是生命內在的溫度。說到這兒，筆者想起矜憫為懷根源於基督關懷軟弱病患的憐憫心，體現於醫患互動過程中的一份感動——具有愛與熱誠，有內在的溫度，便有自然流露的態度。

對應今期雅風主題有關尊重文化，莫 sir 認為是始於「明白」——一份能夠易地而處的明白，以換位思維去考慮對方的處境，不會強行將「己所欲，施於人」，反倒更明白「己所不欲，勿施於人」的道理。嘗試去明白對方，是「尊重」的第一步。

前瞻未來 傳承新一代

面對近年護理人員流失，為團隊結構帶來變化，要穩定士氣，作為管理者日夜籌謀如何培訓更多護士接班人；然而補上空缺往往非一蹴而就，況且護理工作就是累積經驗的專業，需時浸淫。對應現今多變的職場環境，與及年青人的工作模式，莫 sir 鼓勵 mentors 嘗試去理解青年同工面對的處境，與年青人溝通時，以對方角度思考。莫 sir 以「三年」作例子，儘管年青人喜愛闖蕩，或會在約滿後有不同方向；莫 sir 鼓勵作為 mentor，可積極帶領年青人思考三年的工作目標，投身護理這三年內想達致什麼目標？每天在病房工作可以怎樣幫助病人，也充實自己的護理經歷。是把握三年的日子或是白白地虛度，一切在於個人選擇。而護理工作精彩之處，在於當你用心投入去做好病人護理，所得着的滿足感對比付出還要多。有年青人從選擇投身護理就帶着夢想和使命；也有不少年青人從投入護理工作後才找到箇中的價值和意義，並持續激發熱誠。

莫 sir 形容歲月匆匆，一晃眼就已經入行護理廿多年，所以有感傳承的重要。訪問期間，常聽到他說：「我真係好鍾意講嘢。」正因為他樂意將自己的經驗和得着與人交流，傾囊相授，因此會為着護理專業有更好的未來而繼續努力與人分享實踐心得和看見。

訪問尾聲

大忙人也要休息，莫 sir 並非年終無休的人。雖然每天要處理的事情排山倒海，位及聯網護理之首要兼顧的聯絡工作也不少；他表示會盡量在辦公室處理工作，期望做到不帶工作回家，回家就是回家。問他平日如何減壓，莫 sir 說放假多會與正值少年期的兒子外出走走，父子倆四處行行，隨走隨談，這就是他平日的減壓活動。他還津津樂道兒子最近主動策劃家庭旅行，安排行程，做父親的他享受跟着兒子四圍去。莫 sir 對孩子的信任，正好建立孩子成長的信心，一步步實踐出來。同樣道理應用於職場，他相信年青護士假以時日能在護理專業上擔當要務。雅

莫 sir 出席港島東醫院聯網論壇—循證實踐指導項目 (Evidence Based Practice Tutorial Projects)

放下工作，莫 sir 享受與家人外遊鬆一鬆

莫 sir 接受本刊李博士專訪

互相尊重 誦詩二首

閱悅

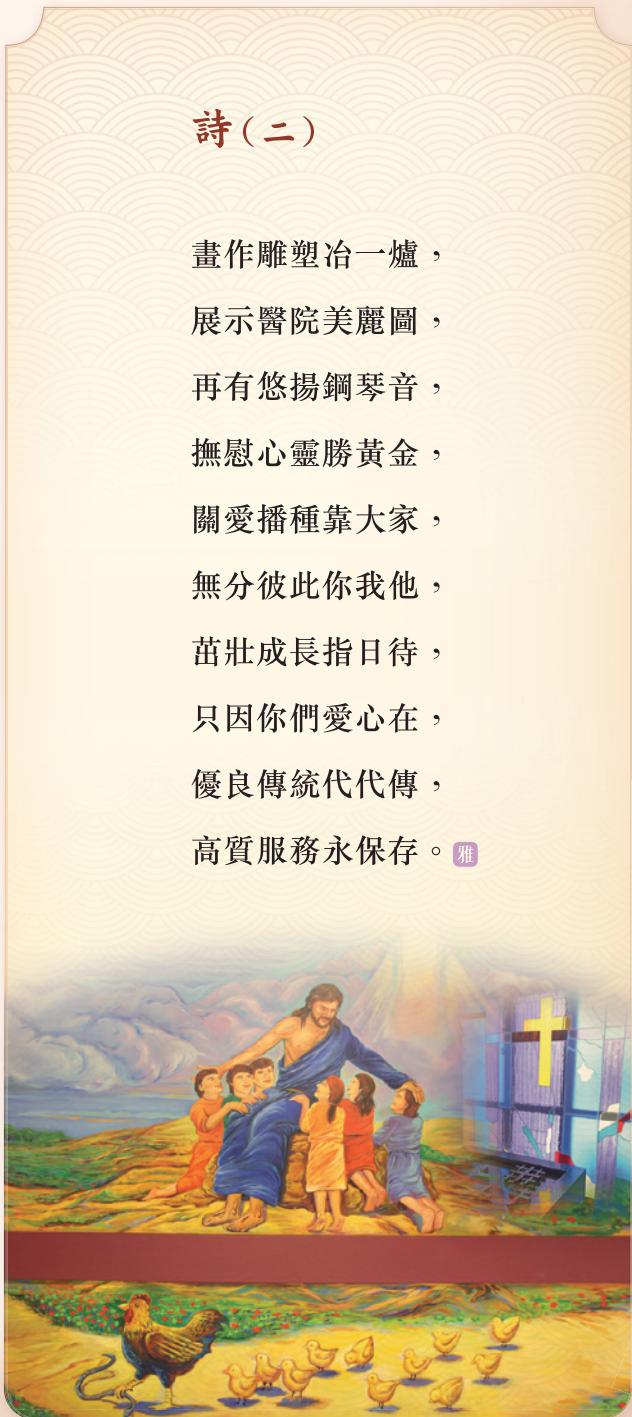
詩(一)

那管年輕或年長，
抑或只是小孩兒，
不論富貴或貧窮，
相互對待須有禮，
換位思考及體諒，
各有困難或掣肘，
未能事事如願償，
盼望大家同尊重，
合力共譜快樂頌，
關愛文化齊行動。



詩(二)

畫作雕塑冶一爐，
展示醫院美麗圖，
再有悠揚鋼琴音，
撫慰心靈勝黃金，
關愛播種靠大家，
無分彼此你我他，
茁壯成長指日待，
只因你們愛心在，
優良傳統代代傳，
高質服務永保存。雅



Respect in the Workplace

You have to **GIVE** it to **GET** it

ERIC HARVEY & TRISH TAYLOR

NICHE

Respect in the Workplace

— You Have to Give It to Get It

Author: Eric Harvey; Trish Taylor

Publisher: walkthetalk.com

“**R**espect in the Workplace- You Have to Give It to **Get It”**一書由 Eric Harvey 和 Trish Taylor 合著，主要關注職場中的尊重，並提供了一些方法和策略，幫助讀者共建尊重的工作環境。

作者以“**R-E-S-P-E-C-T**”撮要有關職場尊重的小貼士：

Remember names：記住同事的名字

Encourage：無論你的職位是什麼，你都可以扮演「鼓勵者」的角色

Share：分享資訊、好消息和曲奇餅

Pause：在回應前，停一停，想一想

Empathize：同理他人

Choose：選擇你的態度並在需要時進行調整

Thank：稱讚和感謝

Here are some final ways you can practice behaving respectfully in the workplace:

Remember names—Make a point of asking and remembering people's names.

Encourage—Whatever your role in an organization, you can be an encourager.

Share—Information, good news, cookies.

Pause—Before you respond, jump into a conversation or offer an opinion, take a moment.

Empathize—Before making a judgment, think about what it might be like to be in someone else's shoes.

Choose your attitude every single day and adjust it as necessary.

Thank: Be appreciative. A "thank you" can go a long way in showing respect and building relationships.

這書讓讀者了解到在職場上展現「尊重」是一種持續的理念、委身和工作文化，而不僅僅是政策或程序。相信尊重的工作環境可以增強員工之間的信任和肯定，提高工作動力，希望每位同事也能夠在職場經歷關愛和尊重，享受投入每一天的工作。

相信讀者可以在三小時內輕鬆讀完這本書，但實踐此書所傳達的價值觀和行動，將會是貫穿我們整個工作生涯，直至退休的時候。這本書最吸引人之處在於作者在書末引用出自孔子思想（註1）的一句話作為結尾，“Respect yourself and others will respect you – Confucius”這話正好帶出此書的精髓。雅

註1：儒家有關敦厚自重和尊重的概念，見於孔子《論語·學而》論及「君子不重則不威，學則不固」

雅麗氏何妙齡那打素醫院及 大埔醫院服務大埔社區 25 周年 醫療服務籌款善長鳴謝禮

慈善基金會
總辦事處

雅麗氏何妙齡那打素慈善基金會於 2022 年舉辦「醫療服務籌款活動」，藉此與大埔社區及各界人士並肩攜手、群策群力為雅麗氏何妙齡那打素醫院及大埔醫院的醫療服務籌集善款，並成功籌得善款合共港幣 7,009,125.84 元，再創歷年籌款佳績。善款將全數用於兩院服務，惠澤市民。

為感謝各位社區賢達和千多名慷慨解囊的善長，本會於 2023 年 7 月 13 日（星期四）假雅麗氏何妙齡那打素醫院 J 座一樓演講廳舉行善長鳴謝禮，由主禮嘉賓大埔民政事務專員陳巧敏女士、大埔七約鄉公所主席文春輝先生、雅麗氏何妙齡那打素慈善基金會董事局副主席莫裕生先生、樂群義工聯盟會長黃碧嬌女士、新界東醫院聯網總監鍾健禮醫生，以及雅麗氏何妙齡那打素醫院及大埔醫院醫院行政總監洗藝泉醫生親自致送鳴謝獎項予善長，並主持鳴謝牌匾揭幕儀式。當日亦印備了善長芳名錄及報章特刊，送贈善長，以供留念。



鍾健禮醫生（右一）、洗藝泉醫生
(左一) 與善長合照

雅麗氏何妙齡那打素醫院及大埔醫院服務大埔社區 25 周年 醫療服務籌款善長鳴謝禮



雅麗氏何妙齡那打素慈善基金會董事局副主席莫裕生先生
感謝善長踴躍捐獻，支持兩院的醫療服務



百多名社區賢達與善長出席善長鳴謝禮



（左至右）洗藝泉醫生、莫裕生副主席、
陳巧敏專員、文春輝主席、黃碧嬌會長
與鍾健禮醫生主持揭幕儀式



醫療服務籌款委員會代表千多名善長捐贈善款合共港幣 7,009,125.84 元



善長鳴謝禮來賓合照

員工家庭同樂 E「加」睇戲

本會一直致力提倡「全人健康」，鼓勵同事平衡家庭生活與工作，並定期舉辦員工家庭同樂日，讓員工與家人一同享受歡樂時光。

颱風來臨前的週末（2023年7月15日），135位那打素醫院和那打素慈善基金會(CF)的員工與親朋好友出席了員工家庭同樂日 — E「加」睇戲，一起在尖沙咀 iSQUARE 品嚐新加坡美食，還收到 CF 轄下服務單位送贈的一支小型按摩棒，參加者可以回家跟着教學影片自我鬆一鬆。之後，大家齊到戲院觀賞動畫電影《元素大都會》，在歡笑聲中度過了一個愉快的週末。雅



賽馬會「攜手同行」癌症患者支援計劃新界東中心主管介紹服務及小型按摩棒的使用方法



參加者開心品嚐新加坡美食

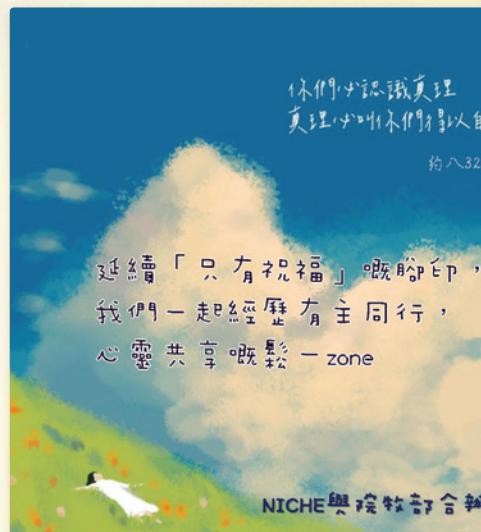


135位那打素醫院和那打素慈善基金會的員工和親朋好友在觀賞動畫電影前合照



員工家庭一起歡樂共聚

院牧部與 NICHE 員工心靈鬆一Zone



延續「只有祝福」的腳印，我們一起經歷有主同行、心靈共享的鬆一 zone

院 牧部與 NICHE 再獻新猷，本年七月初攜手推出「員工心靈鬆一 zone」一系列聚會，為同事提供心靈交流的平台，促進員工的全人健康。

院牧部一向關心醫院前線同事的心靈需要，以禱告守望同行，透過上帝的話語鼓舞人心。而 NICHE 則致力推動全人健康與全人關顧之實踐，透過多元化的體驗活動，鞏固與促進同事的全人健康，為身心紓壓並注入動力。兩部門今次合辦「員工心靈鬆一 zone」，歡迎那打素醫院及大埔醫院同事和基金會同事參與，聚會逢每月第二週星期四的黃昏於小教堂內舉行，透過主題活動、詩歌和聖經信息分

享與禱告，讓參與者得享心靈舒暢，彼此結連，藉此重新得力。首季聚會已於 7 月 13 日、8 月 10 日和 9 月 14 日正式登場，下一季聚會將在 10 月 12 日、11 月 9 日和 12 月 14 日的黃昏舉行。詳情請留意海報及基金會網站的最新消息。

約定您來鬆一鬆！雅



7月 13 日首次聚會「那記鬆一鬆」，參與者彼此認識



8月聚會，一起繪畫和諧粉彩畫，
共享和諧色彩的祝印



9月份聚會，請來本院臨床心理學家劉澤俊博士主講「如何在壓力下關懷自己的身心靈健康」





病人讚賞檔案撮錄

二〇二三年四月至六月

病人
聯絡部



獲讚賞人員

所屬部門

讚賞內容

李姑娘及 F4 病房全體醫護人員

兒童及青少年科

尊敬的雅麗氏何妙齡那打素醫院的領導及管理層：
你好！首先本人代表全家人送上對貴醫院員工的摯誠問候和祝福。
是次來信是為表揚對貴醫院兒童及青少年科 F4 病房的李姑娘 (Ms. Lee Kam Sim) 的優秀服務，以及對該病房的全體醫護人員致以衷心感謝。李姑娘的處事態度使人放心，其對初生嬰兒的細心照顧，以及對作為家長的本人作出耐心指導，令人印象深刻。
本人和本人妻子在剛過去的一週誕下嬰兒，出世第三天經由粉嶺健康院轉介到貴院接受黃疸治療。當晚 4 月 16 日深夜入院後，由李姑娘及其同事接收嬰兒。李姑娘對本人的嬰兒作出細心照料，無論在嬰兒穿衣、餵奶、換片的過程，都體驗到李姑娘對嬰兒的呵護備至，使人感到非常放心！期間更對本人在每個照料環節上作出指導和糾正，使本人對照顧嬰兒方面獲益良多！
感謝貴院培養出像李姑娘如此優秀的護士！此實屬病人、家屬乃至社會的福氣！
在此再次多謝貴院及李姑娘！謹祝那打素醫院取得更大成就，祝李姑娘及全體醫護人員工作順利，身體健康，生活愉快！

張小燕姑娘及 D2 病房全體醫護人員

矯型及創傷(骨)外科

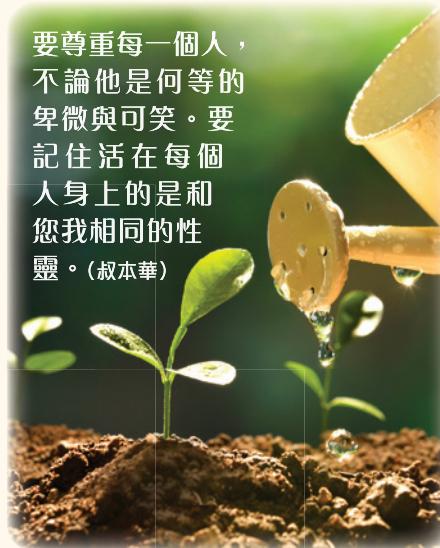
尊敬的大埔那打素醫院骨科 D2 病房主管：
我在 2023 年 3 月 24 日至 3 月 30 日期間住院治療，我非常感謝病房內的張小燕姑娘，她的服務態度非常好，細心、有責任感，照顧病人無微不至。
張小燕姑娘不僅在醫療方面給予我卓越的服務，還在人性化方面表現得非常優秀。她經常關心我的身體狀況，每天都會詢問本人狀況及問候，她還耐心地解答我的問題。當我需要去洗手間的時候，她經常主動的提供協助，為我提供了充分的關懷和支持。
在這裏，我想向張小燕姑娘致以最誠摯的感謝和讚揚。她的專業和關懷讓我感到特別安心。我也希望通過這封信，感謝她提供如此優質的醫療服務，讓我得到了最好的照顧。
謝謝張小燕姑娘，在我最需要幫助的時候給予我最好的支持和照顧。希望大埔那打素醫院骨科 D2 病房為更多需要幫助的病人提供最好的服務。
此致 敬禮！^雅

*編者按：為保留筆者的內容原意，本刊除修改錯字外，將原文照錄。

尊重生命、尊重他人、也尊重自己的生命，是生命進程中的伴隨物，也是心理健康的一個條件。(弗洛姆)



要尊重每一個人，不論他是何等的卑微與可笑。要記住活在每個人身上的是和您我相同的性靈。(叔本華)



耶穌說：「若有人服事我，就當跟從我；我在哪裏，服事我的人也要在那裏；若有人服事我，我父必尊重他。」
(聖經·約翰福音)



愛，不要虛假；要厭棄惡、持守善；要以弟兄之情彼此相愛，以尊敬之心彼此謙讓，殷勤而不懶惰，靈裏時時火熱，常常服事主。

(聖經·羅馬書)



媒體報導

「綜合身心靈課程」促進癌症患者與照顧者的全人健康

面對突如其來的癌症噩耗，正享受退休生活的杜先生頓時手足無措，而一直陪伴和照顧患病丈夫的杜太太，壓力指數也隨之急升，抑鬱情緒來襲，無處傾訴。西方諺語「上帝為你關一扇門，就會為你開一扇窗」。杜太太偶然看見報章上的「綜合身心靈課程」廣告，夫婦二人便決定參加。到底，杜氏夫婦在完成六堂由賽馬會「攜手同行」癌症患者支援計劃新界東中心的社工和護士主講的課堂後，他們在癌症復康路上會出現甚麼轉變？他們又如何重拾人生、再現笑容呢？

訪問全文已刊登於8月23日出版的《經濟日報》副刊：**患癌難以啟齒 壓力爆煲 身心靈課程 助夫妻修補關係** (<https://paper.hket.com/article/3597531?r=cpsdlc>)，亦可瀏覽本會網頁了解更多。

新一期「綜合身心靈課程」將於10月開課，請到本會網頁查閱詳情。

歡迎大家重溫多篇媒體報導並密切留意本會最新消息：



本會網站 > 專欄文章



Facebook 專頁



IG 專頁



雅麗氏何妙齡那打素慈善基金會
ALICE HO MIU LING NETHERSOLE CHARITY FOUNDATION

[OUR SERVICES](#) [LATEST NEWS](#) [MEDIA ROOM](#) [CONTACT US](#)

OUR SERVICES

Elderly	Hospital	Chaplaincy	Education and Culture	Rehabilitation	Community
Alice Ho Miu Ling Nethersole Hospital (AHLH)	Alice Ho Miu Ling Nethersole Hospital (AHLH)	Chaplaincy	Contine Health Education (NORM)	Nethersole Outreach Rehabilitation Mission (NORM)	Jockey Club Cancer Survivor Care Project Centre
Pomelo Youth Nethersole	Pomelo Youth Nethersole	Chaplaincy	Clinical	Rai Po District	