**臺中市政府員工協助方案專家入場諮詢服務申請表**

|  |
| --- |
| **壹、申請機關（學校）基本資料** |
| **機關（學校）名稱及地址** |  |
| **聯絡人** |  | **聯絡電話** |  |
| **電子郵件** |  | **填表日期** |  年 月 日 |
| **需求服務****時間** | 1. 年 月 日 時 分2. 年 月 日 時 分3. 年 月 日 時 分 |
| **預計參加****單位** |  | **預計參加人員** |  |
| **貳、專家入場諮詢情境說明**（**必填**，請參閱範例簡要敘述案情及需求） |
| （本表欄位若不敷使用請自行延伸） |

**★本表填寫完畢後，請傳送本處聯絡窗口：**

**本府人事處給與科科員陳泱如**

**電話：04-22289111分機17405**

**電子郵件：compensation110doptc@gmail.com**

**入場諮詢情境說明範例**

**範例一：拒絕共體時艱**

科室有同仁離職，在新進人員尚未上工前的人力缺乏階段，科長將離職同仁的工作先平分給科室其他同仁，卻面臨一名同仁強硬拒絕接受額外的工作。該名同仁，不擅與他人相處，平時也拒絕與科室同仁互動，加之情緒起伏大，不受其他同仁喜歡，因此導致口頭衝突。然因該同仁平常績效表現佳，且拒絕非職責上工作也並無不對，因此科長只好答應該科員的想法，結果引發其他同仁不滿，科長對於辦公室氣氛不佳，很傷腦筋。卻又不知要如何處理該科員的強硬態度，只好漠視。

發生單位：OOO

相關單位：OOO、OOO

發生期間：OOO/OO/OO~OOO/OO/OO

**範例二：超人與軟泥**

一名同仁前陣子一直情緒高亢，經常主動加班，早到晚退，並會向科長承接額外工作，由於當時正處於忙碌時期，除了該同仁時常在辦公室碎唸跟時不時會在辦公室暴怒外，眾人也樂見有人願意多分擔一些工作，不疑有他。但最近該同仁變得情緒低落，不愛講話，經常遲到請假，工作無法按時完成。其他同仁也時常發現中午他不吃飯，在辦公室發呆，眼神很奇怪。兩、三個星期過去後，由於工作表現不佳被科長大罵，要求限期改善，在熱心同仁的關心下去看家醫科，爾後轉診至身心科，才瞭解該同仁原來是躁鬱症發作。

發生單位：OOO

相關單位：OOO、OOO

發生期間：OOO/OO/OO~OOO/OO/OO

**範例三：新人有苦難言**

本室最近分發一名新人，該名新人將任職公職視為第一志願，連續考了五年才如願以償。新人非常珍惜這份好不容易得之的工作，態度上十分敬業，部分同仁看其認真，私底下也會以教導之名給予額外工作。由於新人希望趕快融入團隊，受人歡迎，他都有求必應，不敢拒絕，因而時常加班到八、九點，身心疲憊。久而久之，工作量的繁重，導致他工作時有缺漏或延遲，表現不佳。主管因而責罵新人工作不認真，甚至會在許多同仁面前調侃說「你的表現真令人失望，難怪你會考了那麼多年公職考試。」新人感到受傷與委屈，在一次被大聲責罵後，警衛發現其下班後出現在頂樓，站立許久，似有自殺念頭。

發生單位：OOO

相關單位：OOO、OOO

發生期間：OOO/OO/OO~OOO/OO/OO

**範例四：我有錯嗎？**

本科是處內有名的高壓單位，科長因工作壓力及自我要求高，情緒不穩定，總是以訓斥或羞辱的方式領導部屬，導致該科同仁陸續離職或請調。其他科室主管及相熟同仁皆善意提醒科長的管理風格需要改變，但科長認為同仁若不鍛鍊就沒有成長，他不願意溝通也是因為要訓練同仁獨立思考能力。最近一位科員因長期感受到被羞辱，揚言要控告科長公然污辱，引起上級關注。經過高層主管瞭解後，希望科長言行必須改善，但他仍認為自己沒有任何問題，不願意聽從高層建議。

發生單位：OOO

相關單位：OOO、OOO

發生期間：OOO/OO/OO~OOO/OO/OO