

**從業界內看整筆過撥款(LSG)**

**LI HUNG**

筆者是一名剛剛畢業的社工，現於某一間精神科復康機構擔任社區支援服務的工作，之前曾於精神科長期護理院及中途宿舍擔任福利工作人員。現希望將在學及畢業的所見所聞筆錄如下，這些見聞，希望可以反映業界對整筆過撥款的影響。

**(1) 長期護理院**

筆者從事的第一份社會福利工作，就是前荔枝角醫院 – 荔康居擔任福利工作人員一職，入職時間是 2002 年。當時其實已經得知「荔康居」是一項計劃，希望將原本由醫院管理局管理的醫院，轉型至由福利機構營運的長期護理院。在過渡期間，醫管局成立了一間子公司-HACare 管理是項計劃，社署撥款的暫定長期護理院。期間，政府將此長期護理院的營運權外判，讓福利機構投標及營運整個長期護理院。

過程當中，其實一班的員工面對著很大的困難，其一是員工調動的問題，在過程中，由於醫管局的護士需調回醫院工作，編制上亦因為 LSG 的影響，不能夠護士為主導。HACare 需新聘合約同工回來分擔護士的工作，包括 PCW、SW 及 WW 同事，以致每隊的員工的流動性很大，十分影響團隊的合作性及服務質素。其二是眼見到新的福利機構以超低價獲得是次合約，雖然新建的康復大樓十分豪華，但是由於薪酬的問題，不能夠吸納所有前員工，(例如小弟於 HACare 所得到人工有\$11820，但若過檔後只能夠擔任以中三程度的行政助理，人工只有\$7674)，以致有部份的同工(包括筆者)被迫約滿離開，而留下來的員工面對著很大的交接壓力。當然最受影響的就是所服務的舍友，在住院超過 20 年的歲月，以往他們的生活都尚算安穩，不會突然間病發。但短短 3、4 年間，經歷以往服務的護士離開，到 HACare 有社工、PCW、WW 的年代，到新的福利機構，他們要重新適應同事，重新適應新的福利機構，生活流程，甚至環境的改變。整筆過撥款下，舍友就像是「貨品」一樣，有 A 機構到 B 機構至 C 機構生活。他們沒權問「為什麼政府要將我們搬來搬去呢?」，「我們又要適

新同事？」，我們還講同舍友講什麼「提升生活質素」嗎？這是舍友的福氣嗎？

## (2) 中途宿舍

第二份工作是於一間中途宿舍擔任助理舍監一職。最令筆者深深感受到是人手編制對服務的影響。由於中途宿舍削減了護士的數目，助理舍監需要輪值替假護士的工作。我們是感到吃力，因為我們不能夠替代護士的職責。期間因為有護士退休，只餘下一個護士輪值，助理舍監輪值護士的工作，休息的時間不足夠，所以意外頻生。亦因為沒有藥物訓練，助理舍監都會派錯藥，跟漏覆診的情況都會出現。亦因為L S G關係，無錢請替假的同事替班，頂更需要整個團隊輪流頂替。由於有時只剩下一人於晚上當值，其實若果宿舍有事故是相當危險，一人不能夠處理所有的事情，容易有意外的發生。是問服務怎會做得好呢？

## (3) 社區支援服務

第三份工作是於一間精神康復機構任職社區支援的社工，最令筆者深深感受是行政與服務的拉扯。我們需要滿足數字，滿足服務指標，但有沒有理會服務對象的需要。我們有時需要危機介入、陪診、家訪，所需的時間不同，但數字上只是當1次，所以我們有時會「捨難取易」，遇到麻煩的個案會避之則吉，會希望遇上處理較容易的個案。社署需要滿足每月的新個案數字，我們會想盡辦法交新個案，自問筆者不是一個好社工，會以行政作標準，該月不夠數會湊夠數目交數字。個案的質量留待交完數字才完成吧！發展性項目留待筆者有時間才做吧！因為向社署不需要交待這些發展性項目。

## (4) 後語

整筆過撥款令前線同工深受其苦，服務質素不能延續，隨意的人手編制令到服務質素下降，重量不重質的文化湧現。社會服務同工，強調從業員的素質，重視與服務使用者的關係，不是單憑成本、數字能夠衡量。社會福利服務不是一

項開支，而是一種投資，令到社會穩定，問題不會惡化，是問政府可否真的將以往對待社會福利觀念摒除，從一個新的角度看福利服務，好嗎？