

老 闆 愛 運 動

Boss Loves Sports



大家看過來！ 職場中的運動計畫，現正流行

發展職工運動，不僅能促進員工健康，提高工作效能，
更能重塑企業文化、提升品牌價值
只要靈活使用現有場地、舉辦運動競賽
善用內外資源，手機下載運動軟體
企業動起來，一點都不難

看我們怎麼做



教育部體育署
Sports Administration, Ministry of Education



衛生福利部國民健康署
Health Promotion Administration, Ministry of Health and Welfare



運動改造身體與大腦



運動遠離疾病延年益壽

運動是天賦良藥，對身心有超過一百種以上的益處。根據全球性的研究資料顯示，有強烈證據顯示運動可降低的風險包括：癌症、心臟疾病、腦血管疾病、糖尿病、高血壓性疾病（以上是105年國人十大死因）。此外，運動也可以降低全因死亡率、跌倒、代謝症候群、憂鬱症。運動也改善心肺及肌肉適能、身體組成、骨骼健康及認知功能等（Lee et al., 2012）

運動有益大腦帶來好心情

運動對身體健康有益眾所周知，對心理健康也有相當多的好處，主要原因如下：

1. 改變大腦：運動後增加腦內啡等神經傳導物質，改善情緒，亦能改變中樞血清素系統，改善憂鬱、焦慮。
2. 改變想法：運動本身即是一項新任務，藉由精熟任務，擁有較佳的個人控制感，改變身體自我價值及自尊，以及轉移負面或有壓力的生活情境，因此使個人感覺更好，此外，透過身體活動的社會互動、社會支持及降低

社交孤立，也能促進幸福感。

對運動的期待

約有三分之一的人在新年新希望，會把規律運動列為未來一年的願望。雖然運動的好處眾多已逐漸被證實與認同，然而有規律運動習慣的比率仍然偏低，且在開始運動計畫的六個月內，將近有一半比率的人會中斷運動計畫。

從中華民國106年運動現況調查的結果顯示，國人有規律運動習慣者占33.2%，不規律運動的人口高達52.1%（教育部體育署，2017）。如何讓人們願意運動、開始運動，進而養成運動習慣，一直是全球及國人未來努力的目標。

運動習慣的養成

習慣是經由學習而來情境與行為間的聯結，情境包括：人、事、時、地、物，如：看到某位同事就想到要相約去運動，每天下班後的第一件事就是去運動，每星期一、四中午12:00時間一到就去打球，每天遛狗時跟著一起跑步，看到電梯就找樓梯爬等。而舊習慣行為可啟動新行為的產生，例如：在每天必看的電視劇後去健走，早上

刷完牙後就去運動，或以運動計畫來置換（或同時進行）舊有的坐式行為習慣（如：聽新聞廣播）。以執行意圖（Gollwitzer, 1999）的方式來呈現，如：每當(if)我想要坐下來看電視或玩線上遊戲的時候，我就 (then) 出去走走。每當(if) 下班，我就(then) 去跑步。每次都做一樣的運動、低複雜性、動作簡單、在固定時間、固定地方做運動，都有助於習慣的養成。反覆想想運動引發的正面情緒，如：改變自身形象的美好畫面，也都可以增加運動量。

對多數健康行為而言，單一次的行為對健康效益有限，長期重複並使該行為變成為習慣，才能有效達到健康的效益，運動即是典型的例子。當運動變成為日常生活習慣後，不需任何考慮就會去做，自動就會去做，且不易被其他事務所干擾。

相信自己有能力是邁向成功的第一步

個人相信自己有能力可以規律運動是開始及維持運動習慣的重要因素，而這能力的信念可以從幾方面來提升。

1. 經驗成功：一開始就設定日行一萬步，不達成且容易失敗，若從易5000步、7500步、漸漸到達一萬步，從一週3天、5天、直到7天，更可以締造成功經驗。
2. 替代經驗：看看及詢問身旁親朋好友或同事，也是跟自己一樣慢慢建立運動習慣的人，看到別人可以，自己也可以。
3. 口頭說服：來自於同事、親朋好友或重要他人的鼓勵與支持，會增進自己的信心。
4. 生理覺醒：當運動前感覺充滿能量等正面情緒，運動後降低壓力、緊張及焦慮等負面情緒，可以提升自信心，若每次都運動到非常疲累，或感到有壓力（成效、時間、身體負荷等方面）就難以持續運動習慣。

推動職工運動血本無歸？窒礙難行？

職場是推動運動習慣養成的重要場所，扣除睡

眠時間，多數人大部分活動時間都是在職場。雖然員工有運動習慣對員工個人及企業整體都有相當多好處，然而也有一些企業認為要推動員工運動會遇到一些障礙，包括：公司內沒有閒置的空間可設置運動場所，沒有經費購買運動設備以及後續的保養維修，沒有預算聘請專職運動指導人員。



或認為員工運動致使身體疲累或上班時間運動等，都會影響工作。然而非上班時間額外要求員工參與公司所安排的體育活動，有些員工不願意、參與率低。遠見雜誌第267期則指出，企業不願意投資在員工健康方案，主要是因為投資報酬率，員工移動率高血本無歸，健保制度沒有鼓勵企業從事健康投資，現有健康員工覺得不需要等。

本手冊將介紹許多企業推動員工運動的成功案例，針對上述問題提出解決方案，讓成功案例告訴您這是值得做的投資。 ■



企業鼓勵員工運動的好處

企業鼓勵員工運動的好處，一言以蔽之，就是：「組織與員工共創價值，共同成長。」以下分八點說明。

善盡社會責任，提升企業形象

依據我國「國民營養健康狀況變遷調查」結果，成人過重及肥胖盛行率分別從1993-1996年的32.7%，增加至2005-2008年的43.4%，再微幅上升至2013-2016年的45.4%。肥胖增加疾病風險，影響生命品質，導致相關醫療支出，影響甚鉅。

企業推廣運動是對肥胖問題的積極回應，員工來自家庭，家庭組成社會，員工有良善的健康體適能，不僅有助工作表現，更有助影響家庭，乃至社會。

企業要讓運動成為文化並不容易，如果能夠克服阻礙，讓全公司都動起來，不僅對內會有正面

影響，對外亦能展現正面的形象。甚至成為領導者，吸引其他同業與異業來取經。

強化主管領導力，凝聚員工向心力

高層主管日理萬機，需要非常強的心理素質，持續的運動不僅可以強化身體與意志，還能讓你顯得更柔軟與真實，這些都是好的領導者應該具備的特質。

「以身作則」永遠是強化領導力的最好方法，主管通常比員工更忙碌，若能帶頭先動起來並持之以恆，就會更有魅力，員工也更願意信服。

推廣運動也讓公司有家的感覺，員工覺得被照顧，向心力就更強，更願意為工作付出，流動率自然也跟著降低。在公司建立的運動習慣也可以

跟著回到家裡，讓工作以外的生活更充實，甚至家人都受惠。

跨越職級與部門界線，為工作帶進人性

大部分的時候，同事即使共事多年，彼此間還是只以工作角色互動，不是真正認識。現代職場與專業高度分工，每個部門都見樹不見林。對其他部門的了解也極為有限，甚至有許多刻板印象與偏見。這些都妨礙了理解與交流，也讓團隊難以合作。

不同階層的員工在運動中合作，他們就必須從角色中解脫，展現真實的自我。這可以讓大家感受到彼此的人性，而不是只有冷冰冰的職務角色。這會大幅改善關係，增進情誼，提升團隊凝聚力。

運動，尤其是鼓勵員工組成跨部門社團或競賽團隊，有助於團隊內來自不同部門的成員為了共同目標更了解彼此的優缺點，找出最好的合作方式。這樣的經驗之後便能類化到工作上，讓組織的跨部門運作更順利。人際網路的擴展也能讓員工獲得更多的同儕支持，更能面對壓力與挫折。

增進同事情誼，促進彼此關心

運動是同事情誼的催化劑，同事一起做，有共同的體驗分享，能夠增進情誼。就算是自己一個人做，當同事看到發生在你身上的改變，他們也會受到影響。而這些影響最終都會擴散回各自的家庭，讓改變也在家人間發生。

當企業鼓勵員工運動、而大家也開始運動，運動也會成為社交話題。工作是一件嚴肅的事，工作相關的話題也一樣嚴肅。運動能為嚴肅的工作氣氛帶進生活味，讓大家有一些自身相關、且每個人都關切的生活話題可以聊，大家都會更願意關心彼此。

引導員工休閒，賦能員工身心靈

運動是最好的休閒，與其他休閒活動相比，運動能夠更全面的促進身體、心理與社會的健康。

企業鼓勵員工運動，協助員工建立運動習慣，就是教員工休閒。能在工作中學到休閒，員工會更喜歡也更認同這份工作。

運動促進員工的健康，讓員工精神好，心情愉快。這些都有助於員工提升工作品質，更專注也更願投入，效率與效能更高，更樂意學習，更願意面對挑戰，也更不容易犯錯。



運動處方中最重要的原則，漸進超負荷，也對工作有幫助。運動強度要持續且漸進超出身體目前能夠負荷的程度，才有提升體適能與促進健康的效果。當員工在運動中體驗到漸進超負荷的效果，在工作中就會更願意跨出舒適圈做一些新的嘗試。

強化員工自我效能，促進當責

世界變化愈來愈快，工作也受到影響。現在的任何職務的工作者都會比以前更常遇到職務說明書上沒有定義、先前也未受過訓練面對的問題。典型的心態就是：那不是我的責任。而這會影響員工與組織的成長。

當員工開始運動，他們會發現自己經歷之前難以想像的改變，成為更好的自己。這會讓他們開始想像工作中更好的自己，對克服工作中的困難更有信心。「能夠想像不一樣的自己」是提升自我效能的關鍵，而運動就是啟動這串想像力連鎖反應的最好方法。



當員工藉由運動讓自己的身體與心理都變得更強，當他們遇到未曾遇到過的情境，他們就更有信心面對：正視現實，發現問題，承擔責任，解決問題，著手完成。

協助員工探索自我，對齊工作與人生

在臺灣社會，少部分的人沒有自我認同：不了解自己與世界，工作與人生無法對齊。人們太相信努力就會成功。到最後大部分的人都在做不適合自己的工作。就算做得很好，也沒有熱情。

一起運動的人形成運動社群，人們在運動社群中會獲得暫時角色，讓他們能夠滿足那些平日生活與工作中的角色無法滿足的心理與社會需求。當員工開始運動，他們就有機會在運動社群中展現工作中沒有機會展現的能力。例如領導、溝通與協調。

藉由推廣運動以及相關的事務，例如策劃活動、舉辦比賽、構思文案、製作海報、溝通協調、甚至設計計分系統，員工有機會做一件工作中沒機會做的好玩的事情。在過程中他們會重新認識自己，找到自己的興趣與天賦。組織也能藉重新認識他們，盤點人力資源。組織協助員工成長，員工也能協助組織成長。

提升士氣，紓壓放鬆

運動需要身體、心理與人際的完全投入，而且能為參與者帶來高昂的情緒，挑戰自我的勇氣，以及克服困難的決心。運動能夠提升士氣。規律運動，不僅員工身心健康，全公司都會處於正向積極的狀態。

工作總有壓力，不論藍領或白領，不論主管或員工，運動是最好的紓壓方法。對腦力密集的工作者，運動可以讓他們抽離鑽牛角尖、高壓但無解的狀態。運動完重新思考，往往會做得更好。

對勞力密集的工作者，壓力來自高度專注與重覆，休息時間與下班後的運動能讓他們的身心靈充分舒展，讓他們有更好的精神面對之後的工作。

運動也是最好的休息，或許有人會覺得工作已經很累很煩了不想動，但運動正是從那種累與煩的感覺中抽離的好方法。這是一個離開那個煩人的世界、回歸自我的儀式，也是讓你找回自己的時間、身體與心靈的儀式，唯有如此才會得到真正的、完全的解脫與休息。 ■



政府配套措施

我國政府關心勞工的措施，公部門的作為可分為三大類，一是獎勵方式，例如體育署「運動i臺灣」相關計畫，以改變大眾運動行為為主軸，輔以運動企業認證等獎勵措施（詳情請見i運動資訊平臺 <https://isports.sa.gov.tw>）。

二為諮詢服務，例如國健署北、中、南三個健康職場推動中心，輔導職場推動健康促進與營造職場健康的支持性工作環境，並辦理健康職場認證。（詳情請見 <https://goo.gl/V6ptEq>）。

三為稅賦優惠，如教育部「運動產業發展條例」規定，企業贊助體育運動的費用及推行員工體育活動，可作為費用列支，不受金額限制

手冊目的

員工生產力，是影響公司整體產能與績效最核心的角色。企業主希望生產力能夠不受工時影響，與職工對於例休的期望間，總有著相當的差距。如何能夠扭轉勞資對立，提升生產力，讓工作成就職工們生活滿意度，就非常重要。

長期累積的工時，造成身體活動量不足，提升死亡風險，職場中的勞工成為最大的受害者。世界衛生組織(WHO)指出身體活動量不足，推估全球每年將導致190萬人死亡。透過運動，讓工作職場不僅謀利營生，更提升生活品質的機會，進而建立和諧勞資文化，產生互信互利，是本手冊編撰目的之一。另外重要的目的，提供企業主不同類型產業，推廣公司職場運動習慣養成，塑造企業文化和品牌價值的成功案例，做為借鏡的實際參考依據。 ■



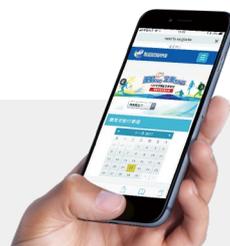
i 運動資訊平台



健康職場資訊網



企業推動體育
運動資訊



企業推廣職工運動策略

以職場為基礎而發展的運動計畫，包括運動社團的成立和上班時間健身運動課程的參與等，已經逐漸在歐美國家的企業中流行起來。國內多家大、中、小型的企業體，也透過類似的方式，長期的經營與發展企業員工的運動習慣建立，對於企業形象的建立和塑造，善盡企業社會責任和提升職場工作效率上，卓有成效。綜觀國內推展職工運動績優單位，如數家榮獲體育署 i 運動企業認證單位等，對於營造組織內主動式的運動文化，建立員工規律運動習慣，大多透過活動競賽樹立目標，以高激勵誘因建立文化、善用內部專業人力、完備場地組織及應用軟體活化管理等策略，有效營造出企業體特色的運動文化。以下就是上述推動原則的細節：



運用活動競賽達成目標

國泰金融使用附近的公園、學校、體育場，與運動中心、游泳池特約合作，員工與公司各付一些費用，擴大運動使用空間及多樣性選擇。同時，集團在規劃活動的推展上，能夠從集團的核心（例如管理階層）做起，同時結合社會公益目的（以減重達到做公益的目的）和客戶互動的設計，達到集團、客戶與員工間的三贏局面。

高激勵誘因建立文化

共同參與運動可增加凝聚力及減少離職率，例如臺中的晨禎營造所謂的「晨禎五鐵」，利用不同的運動競賽活動，讓部門間或跨部門進行合作與競賽，並透過鼓勵及獎勵的方法，讓員工參加外部所辦理的活動，如：橫渡日月潭、鐵人三項、馬拉松等，以進行規律運動的推廣。



善用內部專業人力

遊戲橘子聘請專職運動教練，利用公司既有場地與設備，以循序漸進的方式提供更完整、更有系統的運動規劃，讓遊戲橘子普遍不運動的文化，產生有意義的發展。除此之外，利用講座教練為不同需求的員工強化運動認知與能力，另主管為模範帶領員工運動，且讓有運動經驗的員工分享及帶領其他員工一起運動，類似的經驗在其他的企業體

（例如國泰金控和臺灣福興企業）中也能見到。

完備場地與組織建立運動習慣

高雄的福興企業，利用會議室、中庭或廣場等空間進行員工的運動與活動，隨時提供員工運動需求及營造運動氣氛，讓員工隨時隨地都可進行運動。

應用軟體活化管理

可口可樂公司利用既有場地和結合公益的活動參與，建立

公司獨特的運動文化，更透過調查瞭解員工需要，結合公司特性推展員工喜好的運動。另為了能夠讓員工瞭解自己運動的狀況，更結合了手機應用軟體，來管理、促進與組織員工運動參與，並利用社交軟體通訊群組，達到讓員工運動有趣、運動有伴的目標。 ■

活動競賽篇

國泰金控

大腹翁小腹婆 運動、營養、減重一起來！



如何把員工健康與職工運動巧妙結合？這點，國泰金控有個聰明的好方法！企業連續三年舉辦員工減重競賽—「大腹翁小腹婆」，帶領員工從運動、營養、減重三管齊下，為期四個月的時間，共有將近一萬位員工參與，減重將近 15 噸，企業更祭出員工每減 1 公斤就捐款 100 元給老人福利基金會，讓員工在運動減重之餘，同時做公益。

國泰集團愛運動

近年來，體育署大力推動企業運動風氣，今年也正式推出「教育部體育署運動企業認證」，難得的是，國泰金控與旗下的子公

司—國泰人壽、國泰世華銀行以及國泰產險皆受到體育署肯定，成為首屆獲得「運動企業認證」的金融業。

國泰集團認為，職場，不應只是一個工作場域，它更可以是一處運動習慣的養成場所。藉由老闆帶著員工一起動，以及運動賽事的舉辦，可以跨越職級與部門的界線，為工作帶來人性，也為身體帶來健康。這不僅對內部有正面影響，對外，也能展現正面形象。

事實上，國泰金控多年來持續舉辦林書豪籃球訓練營、陳偉殷棒球訓練營、陽岱鋼系列活動與 NBA Youth Madness 籃球競賽



等，透過多元活動支持臺灣運動產業，也鼓勵基層運動員勇敢追夢。其中，主辦多年的國泰高中 3 對 3 籃球賽，更是廣受青年學子的喜愛，每年皆吸引數千人報名參加。

除了對外的賽事之外，國泰集團更在乎員工健康，努力推動企業內部的運動社團，例如：瑜伽社、游泳社、太極社、健身社、跑步社等。不同於其他企業在公司設立健身中心，國泰遍布全省的各個營業處附近皆有外部運動中心，公司會為員工洽談，並簽訂合作方式。此外，公司會撥給全國各地每

個營業處、每個社團年度預算，所有的運動都是全額補助。

董事長教太極

特別的是，子公司國泰投信有個太極社，授課老師竟然就是國泰投信的董事長張錫！從研究所就開始學習太極拳的張錫，二十二年來勤於練功，如今，每週二晚上六點，他就在公司旁的公園帶著員工打太極，從拉筋、站樁、太極氣功 18 式、太極拳 13 式、到最後的收功，大約一個小時的運動時間。

打拳過程中，張錫一邊帶領



國泰金融控股股份有限公司

產業別：金融服務業 員工人數：43853人

推動運動年數：減重競賽 3 年

推廣運動項目

登山健行、減重競賽、瑜伽、游泳、健身等

運動空間

活化公司內部空間/租借外部場地

運動指導員

減重競賽期間，聘請專業運動指導員

推廣職工運動的獨特作法

號召大家參加減重活動，祭出高額的獎金，同時員工每減 1 公斤，就捐 100 元給「弘道老人福利基金會」，刺激員工減重為老人圓夢



動作，一邊提醒著太極的身法與手法，「這裡先後坐、扣腳90度，先按、再擠……」他招招式式清楚到位，語調聲音也溫和泰然，連周遭的民眾都忍不住駐足觀賞。接著推手，他提醒同仁要「不丟不頂」、「聽勁化勁」，只見他下盤沈穩而靈活，還能面帶微笑，如春風徐徐。

一位太極社同仁分享：「上班盯著電腦時，總覺得眼壓很高，但是只要打完拳，我的眼睛就亮了，精神特別好！」對於這堂課，張錫微笑說著：「這些都是太極基本功，打一打會很舒服，身體也能放鬆一點！」結束的收功操，張錫帶著大家

閉目站樁，見他們個個沈穩定靜，可想像練拳帶給他們的身體質變。

員工揪「團」愛運動

國泰金控的運動風氣，其實藏著一個小秘密，就是員工們是自發性的揪「團」運動，一個拉著一個，讓運動成為生活必需，也增進同事間的感情。國泰金控員工陳莉婷分享，過去許多運動都是由公司發起，後來開始有了自主性，成立了「週四跑跑社」，就由一位擅長跑步的同事開始吆喝大家練跑，「我們不是正式社團，也沒有申請補助，就真的是熱愛運動，每週四晚上，我們都會在公司一樓集合，做完暖身後就開始

跑，週週變化路線，經過一年了，效果非常好，因為我們十幾個人都變得很健康，而且體態更好看！」

另一位在國泰經濟研究處服務的員工鄭凱元，他的主要工作內容是面對數據，「長期久坐一直讓我有筋骨痠痛的毛病，被同事找去上瑜伽後，真的改善許多。透過運動，我的個性變得比較開朗、自信，人際關係也變好了，很高興運動讓我的健康和工作都得到很好的平衡。」

不只他們為了健康而動，連續三年，國泰都舉辦「大腹翁小腹婆」減重競賽，對員工產生極大的影響。

負責推動這項活動的行政管理部協理翁少玲表示，今年是



減重計畫擴大舉辦第三年，當時會推動比賽，主要因為集團每年為員工做健康檢查，發現員工的BMI（身體質量指數）、腰圍與膽固醇的指數都偏高，「這些都是影響健康的危險因子，也與體重相關，讓我們有了推行運動減重的想法。」

翁少玲坦言，多年前於子公司推行時，效果並不好，全臺員工只有幾百人報名參加，大約只有員工數的百分之一，「後來發現，關鍵是要營造風氣，所以三年前我們決定擴大辦理！」

首先，規劃三人一組的「團隊組」，讓員工覺得好玩，還能互相激勵；再新增「主管組」，鼓勵主管與員工一起報名參加；此外，也新增員工與保戶一起參賽，將健康減重的概念推廣到社會大眾。

最成功的減重競賽

這場每年從七月到十月舉辦「大腹翁小腹婆」減重競賽，國泰金控會提供一對一的減重營養門診諮詢，舉辦全臺超過60堂課程，包括：有氧舞蹈、毛巾操、拳擊有氧、核心訓練、以及認識食物營養等課程。更在臉書成立「國泰大腹翁小腹婆」

社團，聘請營養師每日在線上做專業營養衛教、運動指導員教大家正確運動。

除此之外，公司提供高額獎金，個人組與團體組冠軍，分別可獲得五萬元與六萬元獎金，而且員工只要減重1公斤，企業就捐100元給「弘道老人福利基金會」，再委由「天泰能源」建置太陽能面板，將長達20年的賣電收入回饋給「弘道老人福利基金會」做為老人健康活動基金。這個公益活動，讓許多員工拼命減重，因為除了追求自我健康，還能幫助長者圓夢。

量化2016年成果，減重比賽報名人數超過1萬人、總劇重15噸、BMI過重者較去年少了13%、員工養成運動習慣、捐出公益款項150萬元，可說是交出一張漂亮的成績單。

對此，翁少玲深具信心地表示：「國泰金控每年有四個月的減重競賽期，所以員工有超過100天的日子會努力運動、健康飲食，我相信這會對他們產生正面的影響，當然，就國泰金控而言，員工的健康，就是企業永續經營的關鍵！」 ■

高激勵誘因篇

晨禎營造

用運動，翻轉 營造業的刻板印象



晨 禎營造創辦人王水樹總經理，臺中龍井務農家庭背景出身的他，身上有著農家子弟務實、純樸的特質，接受訪問時直言不諱地表示，外界對營造業大多存有工人階級多、沒文化、不懂生活等負面的刻板印象。創業14年，王水樹極力想要塑造一個不一樣的企業文化，為翻轉產業形象注入一股清新、健康的力量。

全方位重視員工身心靈的健康

晨禎營造透過「讀書、運動、做公益」的推廣，積極為員工身、心、靈打造一個健康友善的職場環境。王水樹認為，讀書可改變氣質、增進內涵與提升專業領域知識；運動則可讓身心暢快與健康；而做公益能滿足利己利他的靈性需求。



晨禎營造股份有限公司

產業別：營造業 員工人數：135人

推動運動年數：7年

推廣運動項目

登山、自行車、馬拉松、游泳、羽球、高爾夫球、有氧運動、鐵人三項等

固定運動競賽

晨禎五鐵、晨禎盃羽球賽、每年固定攀登 1~2 座大山，不定期攀登小山

外部運動租借場地

中信羽球館、中興水世界、藍鵲休閒俱樂部（高爾夫練習場）

有無專業運動指導員

有

推廣職工運動的獨特作法

透過推廣五年一期的「晨禎五鐵」，每一年針對該年主題項目，賽前公司補助場地、教練費及活動相關費用，賽後頒發完賽獎金，五年內完成五鐵項目者，再頒發獎金五萬元

在晨禎營造中，推廣運動，尤為重要。因為，運動就是最好的休閒活動，它能全面促進人體健康，若在工作中能獲得休閒感，員工就能得到放鬆與快樂。如此一來，不僅能提升工作效能，也會讓人更樂於學習，更願意接受挑戰。

王水樹認為，經營者在推動任何事情時不能只喊口號，必須投入預算與身體力行才能有成效。晨禎內部成立的運動社團相當多元與開放，如：羽球社、單車社、有氧運動社、高爾夫球社、登山社等，員工只須找到十個志同道合的夥伴，寫好計畫書經審核通過後，公司就會補助該社團一半的經費提供社團活動運作。

對王水樹而言，推廣企業運動最大的目的，不該是用固定的幾個主流運動項目，去為員工的興趣進行硬性歸類。「有的員工不愛跑步或打球，說

不定他喜歡的是精油芳療或氣功養身。」公司應站在協助員工找到適合自己體適能與有興趣的運動項目，讓員工做主，員工和眷屬有了公司的鼓舞，更容易養出運動的習慣與風氣。

除了社團成立的補助外，為了提高出席率，還設有出席率獎金；為了達到良好的運動效益，晨禎還會補助教練費去外聘專業教練，教導正確的運動姿勢與技巧，避免運動傷害的發生。

晨禎五鐵，五年五鐵獎五萬

「晨禎五鐵」是晨禎營造最獨特的運動推廣方式，五年為一期，每一年分別舉辦「登玉山」、「全馬馬拉松」、「單車環島」、「泳渡日月潭」與「鐵人三項」，每年完成單一項鐵人運動項目，設有一萬五至三萬不等的完賽獎金，五年內完成五鐵項目

者，再頒發獎金五萬元以茲獎勵。

晨禎提供高額獎金的誘因，目的就是希望員工藉由參與晨禎五鐵的過程中，發掘自己的運動潛能，進而自發性培養出運動習慣。「如果沒有晨禎五鐵，我可能一輩子永遠都不會去開始嘗試一項新的運動。」王水樹坦言自己在尚未參加晨禎五鐵前，他從來未爬過大山，甚至連游泳都不會，為此他開始逼自己去學游泳，去年成功地完成泳渡日月潭的挑戰。

每年的晨禎五鐵，已是公司年度的運動盛事。然而活動並非只是一天熱熱鬧鬧的參與而已，而是玩真的舉辦一連串的相關運動訓練。除了半年前會做員工參加

意願調查外，還會緊鑼密鼓地找專業教練進行特訓，今年的主題是鐵人三項，晨禎也開始進行單車、跑步以及能增加爆發力與速度的游泳訓練。

明年晨禎五鐵即將邁入第二個循環，王水樹說，運動推廣不僅可豐富員工在生活上的廣度與健康度，在參與過程中所產生的凝聚力，最後會累積成為企業文化。

「我常跟很多業主開玩笑地說，我不會為了做生意而刻意應酬請客，但我非常樂意邀請你一起來參加我們的晨禎五鐵。」王水樹希望這樣的運動文化與風氣，在晨禎可由上而下、由內而外地推廣出去，感染員工眷屬或配合廠商，讓大家一起擁有健康的生活型態。

登山社的管理部高級專員劉尚維表示，「原本老婆是完全不運動的人，現在假日我會開始帶著她漸進式地去走走東勢林場的步道，公司推動職場運動的風氣，讓我增加與家人聯繫感情的時間與品質。」

運動，既像獨白！ 又像一場歡樂的嘉年華

本身熱愛打羽球與跑步的王水樹，每周一晚上都固定出席羽球社打球的時間。除了去國外出差外，幾乎風雨無阻堅持參加。

從第一次跑馬拉松花費近七小時才完賽，到現在累積跑過19次馬拉松的他表示，跑馬拉松是一場自己與自己的競賽、自己在跟自己對話的過程，過程裡面一定會痛苦，一定會遇到很多身心





的撞牆期，但一定要說服自己、激勵自己去克服。跑出如此「馬拉松禪」的他認為，跑步過程會使他更為客觀地思考與做決策，也讓他學會真實地面對自己的脆弱。

他回憶說道，之前有次因膝蓋受傷，將近七年中斷跑馬拉松。而應扶輪社社友的邀請，他硬著頭皮報名了，可是內心非常緊張

自己是否能不受傷的完賽。當天在走去會場的路途上，他看著夥伴們非常興奮地聊著各自的馬拉松經，現場就像參加一場嘉年華會般的熱鬧，瞬間他的恐懼就消失了，他告訴自己：「你不是來參加一個運動競賽，而是在參加一個開心的運動嘉年華盛事，重點是開心的去參與。」

王水樹的這番體悟，促使他更

有動力的去推動晨禎五鐵。「你說不會游泳，所以不敢報名泳渡日月潭，這次這些人都開心的游完了，那下次你要不要也一起報名挑戰看看？」

很多人會說「有夢最美」，對王水樹來說，開始最重要！有了開始，才有未來。

未來晨禎預計新建的總部內，已規劃兩個樓層給員工做為專屬休閒運動空間，有健身房、桌球室、圖書館、廚藝教室、韻律教室與三溫暖等設施，從早上七點開放到晚上十點，提供讓工有更多彈性運用的時間，養成運動健康的好習慣。 ■



專業人員篇

遊戲橘子

老闆熱血 教練協助 上班運動最好玩



有「幸福企業」之稱的遊戲橘子，是一家從遊戲跨足到生活的網路公司，但它的員工，並不是成天坐在網路前，而是一群愛玩又愛動的年輕人！公司設有健身房與運動教室，聘請專業的教練推動職工運動，企業更是每年舉辦柑盃運動會、挑戰環島、鐵人三項接力、泳渡日月潭、臺北馬拉松等活動。人力資源總監張文杰（Linus）表示，「我們企業相信，好的運動員，一定是好員工，因為他們專注目標，而且自律！」

老闆帶頭愛運動

在遊戲橘子的工作場域裡，老闆帶頭運動、也鼓吹員工運動，因為，運動可以強化一個人的心理素質，鍛鍊體力與意志力，帶來身、心、靈的平衡。此外，營造出舒服的運動空間，讓公司有「家」的感覺，員工覺得被照顧了，向心力會更強，流動率也會更低。

「大老闆愛運動，公司自然而然就有運動風氣。」人力資源總監 Linus 回憶自己十年前進入公司時，就被這股運動氛圍吸引。



當時老闆吆喝大家一起去單車環島，不久後，大夥又相約爬玉山，行前訓練就是在每天下午五點，參加人員先在一樓集合，直接爬樓梯上十八樓，「很累，但是很好玩啊！」Linus 笑著說。

爬完玉山，主管們開始組團練跑，「當我們可以跑到十公里時，覺得有點無聊了，乾脆去報名半馬，後來要去跑全馬，什麼運動都想挑戰！」但是，

Linus 說，真正把運動從主管階級推廣到全員工，其實是有一個契機。

2006 年，公司提供給員工的餐飲空間「普橋島」搬到另一處空間，原本這裡有提供營養健康的餐飲，還有免費的遊戲臺、投籃機，如今空間變大了，還能多做些什麼？「思考後，決定增加一個健身房！」Linus



遊戲橘子數位科技股份有限公司

產業別：文創業 員工人數：全球 900 人

推動運動年數：11 年

推廣運動項目

社團 | 籃球、游泳、熱舞、瑜伽、滑板社

課程 | 瑜伽、空中瑜伽、拳擊有氧、TRX、核心肌力、間歇訓練、循環訓練、減重課程

年度活動

柑盃運動會、環島、鐵人三項接力、泳渡日月潭、臺北馬拉松

運動空間

健身房（內部）/ 貝克漢游泳池（外部合作）

運動指導員

一名

推廣職工運動的獨特作法

執行長傳承運動精神與風氣，完整佈建公司軟、硬體設備，更帶動管理層與員工的運動習慣與文化

形容，有了健身房後，當然就要請專業的教練，有了教練後，各種運動規劃也隨之而來。



專業教練的協助

Linus 表示，公司推動職工運動是一步一步慢慢演進，在沒有專業空間時，爬樓梯就是很好的體能訓練，公司甚至舉辦過「爬樓梯比賽」；隨著健身房與體育專業人才的進駐，開始鼓勵員工在上班時間運動。

遊戲橘子的運動教練 Jason 進入公司五年，他說，進入公司的第一件事，就是活化空間，「我先為主管們做一對一的訓練，再找外師來上瑜伽課、拳擊有氧等，培養大家的運動習慣。」對於健身房也有設定目標—55%以上的員工都來運動。

漸漸地，員工對運動開始有很多想法，像是健身房的機器可引進哪些新款、可否加開坊間熱門的空中瑜伽、TRX 懸吊訓練等，果然，這個重視休閒福利的企業一一滿足了員工。但是，還有什麼是無法達成的？Jason 笑說：「有員工提出想要游泳池跟滑水道，因為目前還無法做到，所以先與附近游泳池特約合作，員工去游泳只要付 1/3 的票價。」

Linus 說，以跑步為例，「過去我們覺得就是跑而已，可是 Jason 教練還是為我們請來一位跑步教練，讓我們學到在跑步中不受傷，以及如何呼吸、如何維持姿勢，還有做重訓來強化核心，對我們的幫助真的很大！」

員工曾偉人也表示，公司有健身教練同事，帶進了很多運動觀念，讓他瞭解如何在運動中不受傷，也藉由不同的器材鍛鍊身體各個部位，他強調：「我每天中午 12 點到 2 點都來這裡充電，公司開的各種課程我都會參加，不僅可以提振精神，也讓我身心健康，充滿正面能量。」

橘子人最愛的年度盛事

在這裡，健身房是 24 小時開放，不僅能分散員工的運動時間，也同時解決人多時的擁擠或器材不夠用的問題。每天早上九點就有「早鳥課」，中午有兩堂課，晚上六點後也有課程，包括：空中瑜伽、拳擊有氧、TRX、核心肌力、間歇訓練、減重課程等，如同同一處機能完善的運動中心。除了課程之



外，公司也成立許多社團，像是瑜伽社、熱舞社，在外面租借場地的籃球社、游泳社，還有去大佳河濱公園玩的滑板社等，經營得十分活躍。

對橘子人而言，運動的核心就是有趣、好玩！每年，遊戲橘子都會舉辦「柑盃運動會」，邀請員工與家屬同歡。2017年除了設置5個遊戲讓全員闖關拿禮物外，更搭配端午時令，大玩「陸上龍舟」、「瘋狂躲避球」、「水槍大亂鬥」等活動，愉快又消暑。

在年度大活動中，橘子人會參加單車環島、鐵人三項、泳渡日月潭、臺北馬拉松等活動，像是今年遊戲橘子的技術單位就相約報名臺中鐵人三項，勇奪女子組冠軍。事實上，一開始許多人也會擔心自



己的運動能力不足，無法勝任爬玉山、橫渡日月潭等活動，因此，公司會外聘師資開設課程或講座，並在活動前循序漸進地規劃訓練，改變員工的認知與能力。Linus表示，有時完成公司所舉辦的體育活動，就可得到公司的紀念T恤，這些T恤會讓同仁們非常羨慕，也讓他產生了自我肯定感與榮譽感。

此外，公司還會給大家很多彈性的假期，像是徒步環島、單車環島，只要提出計畫就可請休「壯遊假」，而且沒有天數限制。

在遊戲橘子裡，運動是一種文化，也是一種氛圍。事實上，許多運動的大小事，都藏在他們的生活裡。像是之前橘子總公司從中和搬到內湖之前，Linus就曾在上班時間帶著同事騎三小時的Ubike來看新公司，「這麼做是因為我想讓他們知道，公司並不在意員工上班時運動，甚至希望員工覺得上班是有趣的，也鼓勵大家把運動排進生活裡。」

正如遊戲橘子執行長劉柏園所說：「遊戲橘子的宗旨是帶給大家快樂，如果連自己的員工都不快樂，那我們要如何做出帶給人們快樂的遊戲？」■

完備場地篇

台灣福興工業

充滿運動魂的企業 DNA

在全民瘋世大運的社會氛圍下，激發不少民眾重拾對運動的熱血與嚮往。事實上，對全球前三大門控五金集團、成立一甲子的台灣福興工業（以下簡稱：台灣福興）而言，運動風氣早已是件再自然不過的事情。

主管帶頭一起動起來

2016年獲體育署第一屆「運動企業認證」的台灣福興，早在四十三年前便開始積極推動職場運動的風氣。成立的五大運動社團中，壘球社與瑜珈社均成立超過二十年。得獎常勝

軍的台灣福興，從1987年獲得「高雄縣勞工運動大會」拔河冠軍，1995年「高雄縣工商青年盃排球錦標賽」冠軍，到2015年「中鋼鋼鐵盃慢速壘球錦標賽」皆勇奪冠軍。

對福興企業而言，運動力也代表著團隊力。藉由運動，可以讓主管更柔軟、更彈性，也能強化自身的領導力；對員工而言，運動讓心情更愉快，能有效率專注工作。透過運動後的生理覺醒，全公司都處於正向積極的狀態。

談到企業運動風氣的養成，安全系統事業群總經理朱榮和認為，台灣福興設有運動獎勵補助，運動風氣上行下效，一旦形塑成企業DNA後，推廣自然水到渠成。

「台灣福興從董事長、總經理、協理到各事業單位經理們都非常熱愛運動。」朱榮和與其他主管都是以直接帶頭參與的方式，創造良性、快樂的團



台灣福興工業股份有限公司

產業別：金屬相關製造業 員工人數：約 1100 人

推動運動年數：43 年

推廣運動項目

籃球、排球、保齡球、趣味競賽、健行、騎自行車、慢速壘球隊、高爾夫球等

運動競賽

年度排球、籃球競賽

內部運動空間

戶外多功能籃球場、排球場、室內體適能中心

有無專業運動指導員

社團、比賽、辦理活動時會聘請專業老師。企業內也有體育資優生，如：前職棒選手，前足球國腳、現任兼職慢壘職業選手

推廣職工運動的獨特作法

訂有「運動獎勵補助作業標準」、運動結合公益義賣、拍攝運動企業宣傳影片，從員工中遴選各領域運動好手，擔任公司運動推廣大使，拍攝運動形象照片與影片，優秀運動員工拍攝照片與影片，吸引更多運動新手加入

隊氣氛，同時也激勵員工產生榮譽感與好勝心。「上了運動賽場後，這裡沒有頭銜之分，只有『知其所處，恰如其分』的團隊精神。」

朱榮和認為運動競賽產生的團隊精神，不僅可有助打破職稱界線、拉近距離感，更可透過同儕相互鼓勵的力量，一起克服「懶得動、沒時間、不懂運動」的藉口。

擔任工安副工程師的李佩瑾

說，他在參加排球社之前，根本對排球運動不在行，在經團員細心指導後，漸漸引發對排球的興趣。他認為運動最重要的本質，不在天分而在心態，他非常喜歡透過跨部門團隊合作的方式，去互相學習基本動作、運動規則、如何判斷球的落點與相對應攻守策略，參與運動社團的同時，可認識更多同仁，並感受到職場所帶來的歸屬感與溫度。

Not SPORT It's Our LIFE



團隊力就是競爭力

很多企業每年都會舉辦 Team building 共識營等活動，藉此凝聚團隊共識，臺灣福興則借重企業運動的推廣，無時無刻都在進行團隊力的操演。

臺灣福興將空間資源發揮最大效益，在廠區內平日裝卸貨物的空地上，同時也是公司舉辦各類球類運動聯誼賽的場地。在今年 60 周年慶的「運動嘉年華」中，結合公司與職福會的活動，將全公司同仁依部門劃分為五大隊，從四月份熱血的高階主管賽車開賽秀起跑，進行為期九個月的團隊積分競賽，比拼項目相當多元，有保齡球、籃球、排球、羽毛球競賽，也有趣味十足的陸上行舟、趣味

九宮格等活動。

或許人人都知道運動可強身健體、紓壓解愁，但在對企業營運的實質助益上，為臺灣福興帶來低離職率與營收獲利雙倍翻的雙贏局面。

2013 年，臺灣福興在大陸的常熟廠，遇到產線工人逐工資而跳東家的頭痛問題，於是公司借重舉辦拔河比賽與跳繩比賽活動，為常熟廠凝聚了「一個都不能少」的團隊士氣，經一年的全面性推廣後，離職率明顯減半。

朱榮和認為，職場運動的推廣雖非企業管理工具上的正規軍，但的確在管理上有很大的助力，亦可減少個人績效凌駕於組織團隊績效之上的問題產生，也

能增加員工具有更高的抗壓性、專注力與正向積極的心理素質。

用運動創造更多隱形力量

擔任國內業務專員的單復昇，曾是國內職棒選手，從體育界轉戰工業的他，由生產第一線開始做起，因多年來職業運動員的專業訓練，讓他對目標設定更具系統化與明確性，這些特點都有助他轉換到業務的工作。

單復昇感謝運動帶給他在工作上最寶貴的祝福，就是擁有一顆樂觀正向的心念，這是一個業務必須具備的隱形力量。他用一個簡單的比喻說道：「一個棒球員擁有三成的打擊率，意味著會有七成是處於失敗之



中。如果你不願意承受失敗，你就有可能撐不過那七成失敗帶來的挫折感，也就不可能去累積那三成的成功率。」

幸福企業釋放更多腦內啡

臺灣福興開社團、辦競賽、做公益，主管帶頭共創下班後的幸福學，2015年榮獲高雄十大幸福企業的肯定，在普遍工時過長、悶鍋壓力指數爆錶的整體競爭環境中，長期運動不僅有助於健康，還會分泌「幸福感」。

公司設有完善的運動硬體設施，下了班就可去健身運動、增進同事情誼；每當競賽時，同仁都會挖空心思地去設計隊旗、隊呼與登場服裝，員工的創意大大獲得展現的機會；公司還會舉辦

很多實用的健康講座，以及以運動結合公益的活動，如：盲人健行、沙灘打排球兼淨灘、揮拍送愛心等，讓員工找到工作以外的意義，並且可以全家總動員一起參與，找回平衡工作與生活的節奏。

孕育臺灣網球新能量

臺灣福興不僅推廣企業內部的運動風氣，更早已向下扎根、默默為臺灣培育更多網球運動新能量。「臺灣福興文教基金會」每年舉辦的「福興盃」全國大專暨青少年網球錦標賽，迄今已邁入第15年，是全國規模最大，專為學生舉辦的網球嘉年華盛事。

基金會執行長林宜錚說，從賽事計分系統的研發，到報名諸多

繁瑣的行政作業內容、組成裁判團、場內活動執行、車資補助、專屬紀念品的設計、頒獎活動等，皆由臺灣福興全體動員執行、不假外包之手，數十年如一日地為熱愛打網球的孩子打造一個運動舞台，希望可為臺灣再發掘更多的網球好手。

運動帶來的愉悅感與好氣色，正如同南臺灣熱情的太陽，暖暖地映在每一個臺灣福興人的臉上。“It's not a sport, it's our life.”是該公司體適能中心看板上斗大的標語，傳達臺灣福興不僅在推廣企業運動，更希望能為員工創造一個因運動而帶來美好生活的追尋。 ■

科技管理篇

可口可樂

運動與科技結合， 隨時隨地 HIGH 起來！



說到可口可樂，很容易讓人聯想到歡樂、朝氣與活力！然而，不僅是品牌形象，就連員工愛運動的特質也如出一轍。他們下載手機應用軟體 APP—JoiSports，隨時做健康與運動管理，甚至互相鼓舞與較勁。企業更鼓勵員工經常站起來動一動，目的就是要讓運動無所不在！

讓運動變有趣

「全球的可口可樂都在推廣運動，甚至贊助全世界最大的運動賽事—奧林匹克運動會！」台灣太古可口可樂的公共事務及傳訊總監簡秀君（Vivian）肯定的說。

為什麼可口可樂會想推廣運動？Vivian 指出，運動不僅能讓身體健康，也有益於心理健康，有了健康的身體與心理，員工才能在工作中發揮最大的能力與熱情，進而獲得自信，也提升自我價值。

Vivian 回憶，2009 年左右，臺灣掀起單車風潮，公司許多同仁開始相約騎車。看著大家熱絡的運動風氣，公司高層產生一個共識：「何不辦一場環島接力挑戰，讓同仁們一邊運動、一邊聯繫感情？」



就從那一年起，公司開始每年舉辦一次歷時三週的全臺員工運動大挑戰。

2011年推行健走活動，當時每位員工皆得到一個計步器。有趣的是，比賽特別設計前後兩階段，第一階段是高階主管的前導賽，讓員工下注，「員工們都在討論哪個主管會贏，紛紛下注，非常有趣！」Vivian笑說，當時還有位主管的太太在晚上十點問先生：「這麼多人押你贏，你要不要再出去跑步一下啊？」

第一階段成功炒熱氣氛後，果然讓接下來的員工賽事更加熱絡，「運動競賽必須經過設計，有趣，是一件非常重要的關鍵！」Vivian肯定的說。

任何地方都是運動場

到了2012年，可口可樂撥出一筆預算，贊助董氏基金會把運動推廣到校園，鼓勵所有孩子愛跳繩！難得的是，公司不對12歲以下的孩子推廣商品，所以校園中完全看不到可口可樂的品牌。

同年，企業內部的21天運動競賽就是跳繩比賽！當時，公司每個區域都設有跳繩區，下午一、兩點昏昏欲睡時，大家不是先去找咖啡，而是站起來跳繩，「從那時起，跳繩成了我們公司的特色，直到現在，我們都很喜歡它，不僅能提神，還能增加運動量、強化心肺能力，而且不需要任何專業場地，

台灣太古可口可樂股份有限公司

產業別：食品飲料業 員工人數：965人

推動運動年數：7年

推廣運動項目

健走、路跑、跳繩、單車、登山等

內部運動空間

多功能會議室、大型會議室

運動指導員

社團外聘運動指導員

推廣職工運動的獨特作法

透過有趣的方式創造運動氛圍，突破不同區域限制，如利用手機應用軟體（APP）建立團體社團記錄員工運動，強化同事間的討論與互動

隨時隨地都能運動！」

「這個比賽的規則是必須每日上網記錄，活動期間第一週若每天皆跳滿100下即可得到Coca-Cola帽子一頂，第二週每



天 300 下可以得到 Coca-Cola 托特包，第三週每天 500 下可得到 Coca-Cola T 恤，團體賽第一名還可得到郵政禮券，萬元。」 Vivian 說，一開心曾擔心禮物的價值不高，會沒有吸引力，想不到員工都很喜歡，而且參與率很高，「重點就是要把運動變得平易近人、觸手可及，再藉由小小的禮物，讓他們有參與感與榮譽感！」

傾聽員工聲音

2013 年起，可口可樂開始傾聽員工的聲音，想試著去瞭解到底員工喜歡哪些運動？結果發覺，大家喜好的運動真是五花八門，於是，當年度就舉辦「計時

運動」比賽，也就是無論任何運動都可以，運動時間越長者獲勝。「這一年，很多人喜歡跳鄭多燕，於是我們下午三點一到，立刻放投影機，全辦公室同仁一起跳舞，氣氛超 HIGH！」

到了 2014 年，可口可樂選出 10 項國人最喜愛的運動，包括：健走、慢跑、單車、游泳、有氧、籃球等加入計時運動比賽，「當時真的影響到許多過去不愛運動的人，藉由公司的推廣和同事之間的呼朋引伴，漸漸地形成一股風氣。」

由於每年可口可樂贊助許多路跑活動，都可得到許多免費參賽的名額，這些名額幾乎都是被員工以「秒殺」速度認領走。業務專員簡淑娟分享說：「我過去是

那種體育課都坐在籃球架下面的女生，2009 年，第一次參加公司的單車環島接力，完全是郊遊的心情，想不到參加後竟然愛上了騎車，從此公司無論舉辦什麼運動，我都勇於嘗試。」

她形容，運動讓她釋放業績的壓力，精神也變好了，「現在我們同事不會純聚餐，相約時一定會搭配運動，像是今年我們結伴去臺南跑半馬，我自己也去日本名古屋跑全馬，邊吃、邊玩、邊運動，大夥也從同事成為好朋友！」

另一位可口可樂板橋營業所主任薛原進也表示「一開始，是主管要求我們業務員每天下午四點半要回來，大家一起去附近的體育場跑步、打球、跳繩，就這樣三圈、五圈、十圈……我從一個不會跑步的人，經過十年，



已經跑完五十幾場馬拉松！」如今，他自己成為主管，也努力去影響同事，今年還吆喝九位同事一起參加太魯閣馬拉松。「我覺得運動讓我們更健康，也更有向心力！」

善用 APP，管理運動

在運動空間上，以可口可樂桃園廠為例，它活用兩個空間，一處是大型會議室，在沒有會議時，可容納 20 人一起運動；另一處是多功能會議室，內有落地鏡與木質地板，原來在設計初始就已思考空間活化，可當成會議與運動兩用空間。

如今，每週二與週四，桃園廠設有氧拳擊社團與肌力社團，社團會外聘老師，公司也會補助員工每人、每年五百元的社團經費，「我自己最喜歡的運動是重訓、肌力與核心運動，」身為高階主管，無論再忙，Vivian 都會加入社團。

「可口可樂在推廣運動時遭到一個困難，就是員工遍布全臺各地，很難有效管理！」Vivian 表示，並非每位員工都願意上網逐一輸入運動時間，所以從 2017 年開始，公司的職工運動推廣有了創舉，就是用手機下載免費的應用軟體 APP—JoiSports。這個軟體不僅是運動 APP，也具有社

群功能，內設運動心率揪團功能，可自組團隊參賽，可互相打氣求進步。另外，還具有好友功能，能在此留言互動，讓運動更有動力。

可口可樂公司在此 APP 中設立一個《Coke 一同運動趣》的群組，目前全臺已經有超過三分之一的員工加入，「我們鼓勵大家自主運動，也相互影響，希望從每一個人開始，發揚可口可樂愛運動的品牌精神。」

進入《Coke 一同運動趣》群組中，可看到許多人留言，「啊，我今天還沒運動……」「剛跑完 5K，精神都來了！」「今天晚上我不能開會耶，要上肌力課！」聊天的對象，或許不是平常工作時的夥伴，喜愛的運動項目也各有不同，但無論怎麼聊，都離不開運動的話題。

這群充滿活力的可口可樂員工，許多人都配戴著運動腕錶，每天關注《Coke 一同運動趣》的群組，運動就是他們的生活，也讓他們的身體、思想、精神更加怡神暢快。 ■



隨時動起來！ 穿戴裝置與智慧型手機的應用

心率手錶與手環日趨普及，相對應的智慧型手機應用程式也相當多樣。善加利用，對個人與團體都有幫助。



▲ APP – JooiSports 手機介面

▲ 心率手錶

運動契約

怎樣才算有效運動？心率是最好的指標。運動時記錄心率，就能計算有效運動時間及強度時間分布。很多應用程式也內建「333」或「150」等基本的運動契約，根據運動紀錄提醒你當週至少要需多少次數或時數，幫你建立運動習慣。

強度評估

「漸進超負荷」是運動處方原則中最重要的：強度要漸進超出身體目前能夠負荷的程度，才能提升體適能與促進健康。心率是負荷程度的最好指標。

例如你用某種方式做運動，一開始因為身體還不適應，強度很高。一段時日習慣後，強度也跟著下降。你可以從心率分布的改變看出來。下次運動你就知道要調整運動方式，增加負荷了。

安靜心率

安靜心率是休息狀態下的每分鐘心跳數。有運動習慣、強度也夠，安靜心率就會逐漸下降。代表你的心臟變強了，每次心搏的效能更高。

安靜心率反映運動訓練的成果，也可用於運動強度的評估。剛開始運動時可以用最大心率百

分比來估計運動強度。當你的安靜心率下降，改用儲備心率（最大心率 - 安靜心率）百分比會更適合。

團隊分享

所有的運動管理應用程式，除了個人紀錄，也都有群組、追蹤、好友與分享等社群功能。公司內部的運動社團成員間可以看到彼此的運動動態，對運動的提醒（看到同事去運動，自己也要動）與學習（觀察同事的路線與表現）都有幫助。當然彼此也可以互相鼓勵，或提供具體回饋，讓大家動得更好。

這些由穿戴裝置與應用程式自動記錄的運動紀錄，對公司的管理也有幫助。以往需要依賴員工手動製作表格填寫資料才能完成記錄，現在都不需花費額外的時間。

虛擬社群

既然來到了雲端，社群就不限於同辦公室的同事。也可以是不同的辦公室或分公司的同事，甚至是客戶。當然更可以有同樣

運動興趣的陌生人。這樣的社群除了前述的提醒與分享，更能幫助個人學習。

例如你今天跑完或騎完某條路線，就可以看到相對於同性別與年齡層的運動者、自己的表現如何。即使不跟別人比，也可以跟自己比。你可以看到自己在同一條路線每次的表現，知道自己有沒有進步，有沒有破個人紀錄。



結語

員工是企業最大的資產，如何使企業與員工都達到雙贏的局面，獲利最大，員工的福利與健康，員工間及與企業彼此有團隊默契相互扶持而上，運動是個不可或缺的催化劑。在公司所舉辦的運動會上，不論是大隊接力或趣味競賽，一都可看到參與者擁有相同的願景與價值觀，努力向一致的目標邁進，旁邊的加油者並不斷地給予加油聲及掌聲激勵人心，讓參賽者感到歸屬感，登玉山及橫渡日月潭等活動，更讓員工體驗到如何面對及克服逆境，這些體育活動充滿正向的能量，而這樣的效果也會帶到職場上，增加員工對企業的認同感，強化互助合作的團隊力量。從五家企業訪談內文，也發現企業推動員工運動，不僅對員工個人有益，對企業本身內部的有效運作也具有相當多的好處。

或許一些企業會覺得要推動員工運動有一定的難度，然而通過 2016 年與 2017 年教育部體育署「運動企業認證標章」的 50 家與 61 家公司遍及各行各業，從大企業到中小企業，不分類型都有，從企業高階主管到員工眷屬都參與，從本文五家企業訪談內容，更發現往來客戶也參與其中。我們可以從街頭巷尾林立的運動中心、健身中心得知，運動在國人心目中的重要性，然而在企業中如何執行，只要企業有意願，參考此手冊內容，必定能找到適合自己公司屬性或特性的有效推動策略。最後，期待更多企業能藉由營造完備且優質的運動環境及運動文化，建立員工規律運動觀念與習慣，打造永續健康的企業文化，提升企業競爭力。

老闆愛運動
Boss Loves
Sports

出版機關：教育部體育署 衛生福利部國民健康署
撰述委員：葛喬齡 蔡志浩 黃耀宗
採訪/排版：遠見天下文化出版股份有限公司
中華民國 106 年 12 月



塑造企業運動文化，提升品牌價值



手冊下載連結

