

原鄉文化照顧的實踐與挑戰： 花蓮部落文健站專管中心的經驗與反思

黃盈豪、王耀輝、林逸韓、李春美、羅玉婷

壹、前言

原住民族委員會自2005年起開始推展「原住民部落老人日間關懷站」，希望藉此鼓勵原住民老人參與部落休閒活動，提升老人社會參與，並回應原住民老人的照顧需求。據點的設置以社區營造及社區自主參與的基本精神，希望達到普遍的照顧系統及福利社區化的目的。2015年為增加部落老人自我文化照顧能力，營造多元部落文化照顧環境，特別是部落居家生活無障礙空間，使部落照顧可更符合原住民族長者在身體、心理、社會與靈性上的需求，原民會遂將日間關懷站更名為「部落文化健康站」（簡稱文健站）。截至2020年底為止，全國共設有433家文健站（行政院網站資料），花蓮縣有90站，主要服務族族群有阿美族、太魯閣族、布農族、噶瑪蘭族及撒奇萊雅族，每站配有負責人1名、照顧服務員數名（依服務人數配置）

及志工數名，提供55歲以上健康及亞健康原住民族人電話問安、關懷訪視、生活諮詢與照顧服務轉介、餐飲服務、健康促進活動及與文化照顧有關的心靈、文化與教育等促進長者身、心、靈健康之課程。隨著臺灣長照法的通過，長照基金於2017年起開始挹注文健站所需之經費，且原民會亦投入前瞻基礎建設經費進行文健站友善空間改善，故未來文健站除服務健康及亞健康原住民族長者外，提供失能長者適切的生活照顧及長照服務亦為文健站重要的任務之一。隨著文健站快速佈建，吸引具有社工、醫護與長照背景的專業人士和部落青年返鄉擔任計畫負責人或照顧服務人員，部落文健站由2016年121站，大幅增加至2020年的433站，受照顧的部落長者，由2016年4,259人增長至2020年的13,853人，組織數量及服務量各成長了三倍。

在原民會的政策架構之中，原民會委託專管中心來輔導、監督與強化文健站

的實務運作能力，而實際上則由區域督導（以下簡稱區督）來執行這項工作。區督們最為常態的工作內容，是訪視他們分配到的21-25個站別，每個站每個月至少訪視一次，與個別文健站建立信任基礎，形成合作關係。除了區督訪視工作之外，專管中心也要辦理教育訓練課程、團體督導、照服員的紓壓與觀摩方案，並協助政府前瞻基礎建設文健站友善空間整建和設備購置等龐雜的業務。在文健站快速佈建的過程，專管中心被期待擔負起專業輔導和照顧品質把關的角色，從專管中心的視角觀察到文健站的發展有怎樣的特點或挑戰？基於區域督導的訪視經驗，對原鄉長照又提出了怎樣的政策反思和建議？本文以深度訪談搭配集體書寫（註1）的方式進行，過程中有意識地邀請和納入在地原住民族工作者的共同思辨和發聲，依據紐西蘭原住民學者Linda Smith提出來的「解殖的研究取向」（*Tuhiwai Smith, 1999*），希望透過這篇文章集體參與和寫作的行動，除了可以為文健站專管中心的經驗留下紀錄，更期待這樣的書寫對內形成一種持續抵抗和前進的力量，對外提供服務反思和政策建議。

貳、文獻探討

一、原鄉長照的反省

臺灣政府發展完善的長照制度，在2007年行政院即核定《長照十年計畫》

（簡稱長照1.0），積極推動長照業務。隨著人口老化及照顧服務需求多元化，為因應失能、失智人口增加所衍生之長照需求，提供從支持家庭、居家、社區到住宿式照顧之多元連續服務，建立以社區為基礎之長照服務體系，行政院於2016年12月核定《長照十年計畫2.0》（簡稱長照2.0），並自2017年1月起實施長照2.0，以回應高齡化社會的長照問題（陳正芬，2020）。傅從喜（2019）指出，我國政府自2017年實施長照2.0政策，大幅放寬服務對象資格限制，且增加多個服務項目，並大幅提升經費挹注。長照2.0實施後，長照服務單位數、受服務人數、以及照顧人力等，均呈現快速的成長，但長照服務的發展明顯呈現地區資源不均的狀況（包括原住民族地區），是主管機關需重視與積極介入的課題。

原住民族地區人口結構、地理環境與原住民族文化等變遷因素，衛生福利部配合行政院「長照計畫2.0」除現有之原住民族長期照顧服務資源外，更規劃擴大照顧服務對象、建置獨立長期照顧服務網、調整照管人力配置、優化留任機制，及擴大培植在地民間團體參與等相關政策及措施，進而發展原住民族地區的長期照顧服務體系。賴兩陽（2017）在臺東海端鄉考察社區照顧的經驗，發現部落現行的照顧工作都是以「有執照、有專業」的「外人」來做服務，當地的原住民都無法成為

主要照顧者，只能被當作案主。而方喜恩、宋聖君、鄧麗君（2015）從寒溪部落既有的宗教與文化脈絡重新審視長期照顧的經驗與模式，批判近年長照政策以「一元化」、「專業證照」為框架忽視部落長照的多元性和部落文化的特殊性。在這個斷裂和落差之中，長期照顧政策和原鄉部落的關係、以及照顧者和被照顧者的關係，被重新檢視和反思，如王信翰、蔡文進（2019）從撒奇萊雅族Sakul部落文健站照顧服務員的經驗看到，照顧不僅侷限於照顧與被照顧的關係，原先認為需要被照顧的長者，也可能是服務的提供者，照顧是互為主體的對待關係。由此可見，長期照顧在原鄉地區由上而下的推動過程，專業主義和醫療模式都需要更多的在地思考，除了參考部落傳統智慧和部落慣習應該思考如何打破「照顧服務的二元關係」往互為主體的關係邁進，個人（案）主義式的照護制度也應充分考量原住民族的「集體性」。除了基本價值和邏輯的差異之外，國家由上而下長照服務輸送與建置的過程，趁勢而入的是專業主義和醫療模式的興起，原鄉長照有巨大的在地知識與專業知識的落差，在地居家服務員具有對於在地生活細節、文化慣習與人際關係等整體感知的經驗，然而以此形成的在地知識卻往往不被專業建制的系統所認可，如個案評估等（葉怡廷，2019）。原鄉長照的發展，非常需要考量原鄉的特殊性，打

破二元的照顧關係和重視集體性之外，還有以下「文化照顧」此模式的提出。

二、文化照顧的提出

因應著上述對於原鄉長照的批判與檢討，開始有了「文化照顧」模式的提出，希望可以做為原鄉長照的出路。美國護理人類學家Madeleine Leininger結合護理學和人類學兩個領域的知識，將跨文化（trans-culture）的概念融入護理學並提出文化照顧的概念（Leininger & McFarland, 2002），這個在照護過程關注世界觀和文化與結構的分析圖像，值得跨文化社工和原住民部落工作者借鏡（黃盈豪，2016）。日宏煜（2015）提出整個實務界或是學術界對於文化照顧的定義是在尊重在地的認知行為跟物質條件的前提下，提供符合個人期待的健康照顧方式，並指出要理解文化照顧應從生態觀點來看，包括生物、非生物與文化的組成，心靈上的陪伴、送食、共食、換工等這些都是原住民族的照顧方式。關於文化照顧具體的操作，王信翰、蔡文進（2019）分享了Sakul文健站的經驗，提到原本文健站只限定於活動中心的範圍，後來開始拓展至部落的各個角落，照服員也去野菜市集去幫忙長者量血壓，更是跟長者購買蔬菜當成中午供餐的材料，不僅促進在地的經濟循環，還肯定長者和土地互動的能力。文健站成為了文化照顧的實踐場域，從野

菜市集到慢慢跟國小的學生進行老幼共學的活動，或是傳承失傳的織布技藝，經由彼此的連結、行動，建構以Sakul文化為主體的照顧資源網絡。

參、花蓮文健站專管中心的介紹

依據行政院所核定之「前瞻基礎建設計畫－城鄉建設－原民部落營造（106-109年）」計畫，花蓮專管中心的輔導計畫如下：

一、建立因地制宜的文化照顧模式

在教育訓練的課程設計及執行，輔導照服員依在地部落族群的文化特質及符合部落長者需求設計活動內容。

二、導入衛政資源強化預防及延緩失能照顧的功能

連結地方衛生單位（如營養餐飲計畫）及醫療團隊（如門諾醫院等）協助文健站提供長者健康議題知識與技巧，並透過預防及延緩失能的教育訓練，提升照服員的專業訓練。

三、提升文健站督導及照顧服務員行政能力

專管中心辦理組織管理課程，提升照服員行政能力及檔案管理技能，且定期開辦系統操作課程，不斷提升照服員使用電

腦操作的能力。

四、整合社政與衛政長期照顧資源

協助文健站轉型成為可提供輕度失能長者臨托及喘息服務，並充權培力提升文化敏感度及文化能力。

五、藉由區域督導陪伴

提供文健站督導及照顧服務員專業及社會支持。

六、花蓮專管中心工作策略

區域督導每月進行各文化健康站巡迴訪視服務別輔導。新站會著重在穩定文健站的發展，輔導組織依照原民會對文健站實施計畫工作指引執行及以查核指標為基礎，以表單的建立、系統資料的登打、照服員活動實作帶領、服務紀錄及活動紀錄的建檔等為首要輔導目標。若是舊站則以年度查核委員建議項目、組織成熟度、文健站未來發展為主，依照年度查核委員建議內容為到站輔導的方向，請文健站依照委員的建議做修正，並依照組織經營文健站成熟度提出建議與方向，以及依文健站文化特色、地方特性、產業發展等視野，與文健站討論發展具在地特色文健站的可能性。總括來說，花蓮專管中心共有四位區督，輔導內容包含諮詢輔導、行政協助、方案規劃、推動與評估、人力培訓、資源轉知等，將90個文健站做分級輔導：

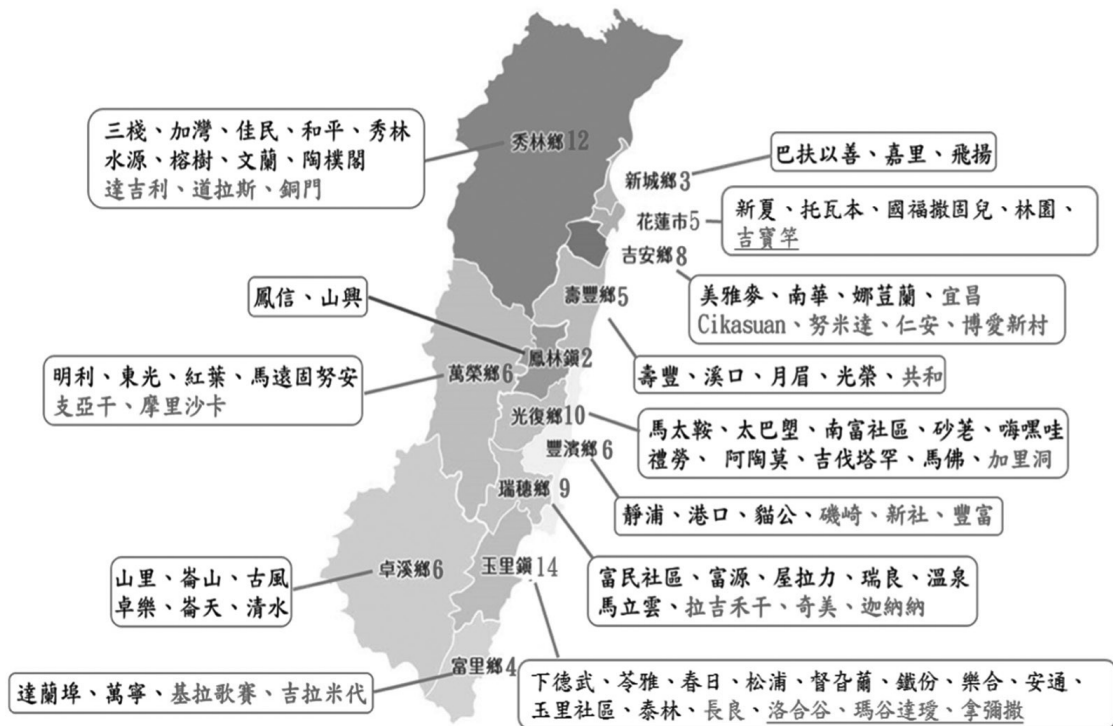


圖 1 花蓮縣部落文化健康站分布圖

1.起步型：將輔導重點放在文化健站專業人員培力及方案推動輔導。2.發展型：著重於部落發展願景及相關方案推動。3.標竿型：注重文健站的永續經營輔導與經驗分享。

肆、文健站的優勢與特色

文化健康站與一般的巷弄長照站不同，著重部落的文化傳承與族群發展，同時又要兼顧部落長者的健康和照顧，企圖在部落文化脈絡下發展部落照顧的模式。

花蓮的文健站因為有許多不同的族群，各家都有不同的經營模式，而且大部份的文健站是使用公有公共空間，在使用規劃上都有自己的特色，再加上照服員的活動設計及服務態度。在花蓮專管中心的觀察中，這幾年部落文健站有多元且扎根的發展，看到具部落文化底蘊的照顧發展和部落生命力，舉例介紹如下：

一、鳳信、山興文健站使用學校閒置空間當作文健站場域

鳳信文健站利用學校多元的空間（操

場)讓男性長輩有空間去搭建傳統工寮(Taluan)，恢復傳統的工藝，剛好學校場域就是豐年祭的地點，讓部落族人可以看見部落長者的智慧以及透過搭建的過程中找回部落族人的意識與力量。另外課程設計方面，因為文健站站上長輩越來越多，空間會受限制，鳳信文健站依長者能力分班或選課，依長者學習能力族語能力分班進行活動，另外也依跌倒次數開設「不倒翁班」課程，希望做到長者的防跌和生活安全。

二、結合部落產業和社區營造手法的南富、貓公、溫泉及月眉文健站

南富文健站影健全的組織支撐，以協會(太巴望紅糯米館)為基地發展地方產業及服務特性，多面向留任部落年輕人於協會，增加地方工作機會，實踐以部落人照顧部落人的精神，計畫負責人具前瞻視野勾勒部落發展藍圖，永續經營部落產業。貓公文健站則開創部落族人的就業機會，鼓勵部落族人考取照服員丙級證照。從人力培育開始進而讓部落的族人能自己讓部落的長輩受到在地照顧，並培養文健站解決自己問題的能力，最後協助文健站找尋自我優勢追求在地永續發展。貓公文健站新一代的年輕人返鄉當文健站照服員，除了白日專職照顧服務，下了班就投入部落家政班練習手工藝，假日還有幫部落做部落導覽，而文健站的長輩

就是老師，告訴照服員很多文史故事，覺得回部落有很多的事做不完非常充實快樂。

月眉文健站也發起讓部落族人一同參與改造月眉部落學堂，拓展文健站的發展面向。溫泉文健站展現多元族群融合模式，視長輩為家人的照顧模式形塑文健站大家庭的親屬團體氛圍，照服員注重個別化的個案管理模式，精準掌握每位長輩生活狀況，服務展現創新概念，結合社會資源舉辦部落達人秀、長輩生活故事紀錄等，成為其它文健站學習典範。

三、活動教案融入文化元素和互為主體概念

支亞干文健站組織成員年輕，不只服務創新還能導入族群特色融入課程展現太魯閣族文化元素。松浦文站、苓雅文健站、卓樂文健站這三個文健站，照服員和長者的互動都能像家人一樣，在課程設計及餐食設計上會與長上會與長者討論，讓文健站不是只有照服員在做，而是和長者一起做，才會開心。

透過專管中心區督的視角，觀察到文健站不只是「一個提供長者集會的場所」、還是「長者老朋友們相聚的地方」、「共食分享的地方」、「看顧部落長者健康的地方」，文健站可以說是部落長輩信賴依靠的所在。

伍、文健站經營實務的問題與挑戰

除了資源競合與地方派系的問題，觀察到以下的問題與挑戰：

一、照顧管理資訊系統的衝擊

照服員最常求助區域督導協助的是「原住民族文化健康站資訊系統」相關的問題，因為文健站的營運執行方式與每年一度查核原本為紙本作為優先，但因作業系統建立後，大部分要朝向將站務各類資料鍵入此系統，而這樣改變模式其實也是考驗著照顧服務員是否具備數位和資訊的能力。照服員的養成過程和文健站進用規範均未要求電腦系統能力，但實際執行上原民會卻高度要求電腦系統登打和無紙化查核，造成許多照顧服務員在實務操作上非常大的困擾，甚至間接或是直接影響了服務的提供。現在要執行文健站工作業務的照顧服務員，除了是原住民族人之外的首要條件，需要具備族群文化的認識，同時又需要具備「資訊系統」的能力，此部分則是目前專管中心在訪視過程中容易察覺到站上照服員反應的問題。

二、文健站內部組織管理

站上主要反映的問題有同工不同酬及組織內部人事問題。站內工作分配不均最容易誘發照服員間權益不對等的問題，

加上以工作能力及年齡劃分工作項目，都是容易影響組織運作的因素之一。面對此問題照服員希望區督建議組織能有效分配工作項目以及對於能力不及的照服員能加強提升工作效能。計畫負責人的薪資待遇與照服員不一樣，照服員常反映計畫負責人只是掛名很少上站協助文健站事務等，希望透過區督與計畫負責人反映在行政上的決策。文健站負責人的角色職責方面，囿於現行我國原住民族文化健康站計畫負責人的進用資格、專業職務職稱、工作職掌、職位分類（兼任、專任）與角色定位、薪資結構（底薪、主管加給、年終獎金、績效獎金、勞健保、勞退）、教育訓練等方面，皆尚未如照顧服務員一樣，已經有一套完善之制度設計，導致現行文化健康站之計畫主持人在文化健康站的負責或組織管理良莠不齊、有的兼職，也有專職。承辦文健站後面的承作組織是否健全完善與文健站運作息息相關，文健站是否可以持續運作穩定，要看其承辦文健站的機構對文健站的態度很重要，機構本身的組織健全與否更重要，承辦機構有健全的組織運作，對於文健站的經營就能穩定，反之就會讓照服員無所適從，甚至在財務運作上會出現問題產生危機。

三、照服員能力提升和文健站的轉型

原民會在設置文健站時，對於照服員的聘任，主要是以提供部落婦女有二度

就業的機會，對於聘任條件並沒有很多的限制與要求，只要符合照服員基本訓練即可，沒有年齡、學歷及工作經歷的要求，只要是居住在部落的婦女都有機會獲得這份工作機會。但是，文健站提供服務多年後，在長照議題不斷的在被討論的過程中，照服員服務品質、照服員的專業素養、照服員的工作態度，也一直被會來和機構的照顧服務員比較，這是文健站的照服員極需要追求的部份，提升專業能力、服務員的年齡問題、照服員的文化能力、親和力等等皆是未來文健站在談轉型前需具備的能力。政府長照政策的推動過程，照服員對於公文或是中央政策的解讀都不一樣，區督擔負起很重要的資訊佈達和轉譯和的角色。

陸、專管中心的反思

專管中心自2018年服務至今，就目前花蓮縣的服務經驗提出幾點反思：

一、消失的專業服務，取而代之的行政庶務傳聲筒

實務經驗中可以發現區域督導的角色並未著力於「專業輔導」，而是在間接或直接的處理文健站的行政庶務。甚至專管中心變成了行政業務的傳聲筒，而且專管中心在扮演傳聲筒的過程中，也必須要小心自己所傳達的意思是否為花蓮縣政府的

意涵，如果處理不當則可能另外衍生出不必要的嫌隙與誤會。以專管中心區域督導的進用規範來說，僱用資格須具有原住民身分，曾服務於文健站、原家中心及長期照顧等相關單位方能成為進用條件之一，甚至在區域督導人員資格條件內還載明了需要有服務年資等門檻，都是顯示出專管中心的區域督導應是具備一定的實務經驗與專業知識方能勝任該角色，但最後依然在實務工作中鮮少可以發揮專業知識的用武之處。

理想上，花蓮專管中心與花蓮縣政府的分工，花蓮縣政府主要處理文健站的經費、核銷、計畫申請、人員核備、以及握有整年度查核分數的重要仲裁者；然專管中心可以著重在輔導文健站的整體業務運作策略、方向、以及相關個人或站務的專業提升。社工督導的工作，主要在於「教育性功能、行政性功能、支持性功能與協調性」（黃源協，2016：203），過度傾向於行政的繁瑣事務，加上督導過程中又要關照與部落組織關係的建立，導致「教育」的功能較難以實質發揮，尤其在現行的行政至上營運方向，的確會讓專管中心原有的原鄉照顧和部落發展願景推動大打折扣。文健站所對口的花蓮縣政府承辦人之資格進用，則未有明顯的專業資格條件作為聘任門檻，原因就是在於彼此的「分工不同」，是希望行政庶務與專業服務能各司其職，但現行上經驗來講卻是縣府行

政和專管中心專業角色任務重疊，角色權責與分工尚待釐清。

二、專管中心是技職訓練中心還是專業輔導中心

專管中心很大的任務是進行原住民族文化健康站專業輔導，同時原住民族委員會也期待專管中心規劃辦理一系列的課程，擔負起教育訓練的角色。為了回應強化文健站實務運作能力，加強經營管理及行政作業能力的目標，花蓮專案管理中心在非常有限的經費預算下，我們擴大辦理教育訓練，課程分成組織管理、營養共食、延緩實作、文化照顧、健康促進、基礎急救等六大類，同時將許多課程選擇地點在文健站內，進行行動教室的概念操作，幾乎每週都有團督會教育訓練的機會，讓照服員有依個別需求選課的自由和增加課程的可近性。

值得思考的是當助人工作者一直接受訓練、學習新知，是否有足夠的時間和機制讓習得的新資訊可以發酵並且轉換成受訓者的自我語言，並且回到服務場域進行實作？專管中心容易落入了公辦民營的技職訓練中心窘境，而無法明確掌握受訓者在課後，是否可以轉譯成自我語言，並且落實在文健站內的驗證。所以在這樣高強度的課程規劃，是否專管中心可以持續提供專業的輔導功能，同時又要辦理如此龐大的課程內涵，最重要的是又要確保受訓

學員吸收狀況，這的確也都是——考驗著花蓮縣專案管理中心的團隊量能。

三、專管中心是與部落工作還是與服務績效做好朋友？

原民會期待專管中心對於每年查核等第較為落後的文健站可以多一些的輔導與訪視，逐漸形成專管中心區督們每月上繳的訪視紀錄表形式已變成是文健站查核的指標檢核內容，簡而言之專管中心每月到站訪視的目標不知不覺之中已變成「設法不要讓該站落入查核的後段班」。我們可以理解原民會查核工作的必要性，透過查核瞭解文化健康站執行單位辦理「原住民長期照顧部落文化健康站實施計畫」的實際執行情形（註2），並且從實地訪查檢視各文健站其效率、品質與效益，更能省視文健站的執行單位針對社會大眾是否有做到「責信（accountability）」的工作（黃源協，2004：251）。

但花蓮專管中心其實更與部落站在一起，以文健站作為部落／社區的核心，向外延伸部落／社區內的原住民族福利服務輸送及建構完善的資源網絡體系。區督們也觀察到很多部落的文健站的運作逐步捲動部落公共事務，如文健站每半年必須辦理的座談會，有部落結合了原住民法律扶助律師到站解決部落族人的法律問題；又或者是績優文健站量能足夠到可以協助部落在地組織申請其他方案，引進相關資源

到該部落裡並提升部落的就業率等，這些的種種都是專管中心以組織培力和部落發展的工作策略帶來的具體效益。但較為可惜的是專管中心被賦予的職責較偏向於行政督察，因此對於花蓮專管中心一方面要符合標規、一方面也走在自己的道路上，期待除了輔導文健站查核事宜外，也可以有餘力與部落一起工作，以文健站作為部落之核心，延伸部落工作的可能性。

柒、政策建議與小結

一、「整個部落都是文健站」的空間想像

文健站的操作不應該侷限在活動中心或室內空間，且不應畫地自限在表面的到站率上。前瞻計畫目前補助範圍以「站內」為限，凸顯前瞻計畫補助的思維以都市化的室內照顧模式為框架，無法突破原住民長者照顧應以整體「部落」為「文健站」的主體思維。建議以整體部落整體空間為補助的範圍，讓健康與亞健康之長者落實其真實生活空間之「在地老化」的目標。在年度查核訪視時，應納入空間使用的評分，藉此引導文健站開發週邊可利用的空間。具體對於前瞻計畫文健站友善空間的建議：

（一）環境面

建議文健站盡量把長者的室內活動與戶外空間結合，例如有一個栽種區域，

透過決定栽種的種類，改變地形地貌，增加擁有感和歸屬感，只是大部分的戶外空間，都是在地面，長輩需彎腰或蹲在地面才能進行園藝活動，也不利輪椅使用者，當建議提高土壤高度。目前大部分的空間缺少文化性和每個站的獨特性，不是鼓勵要貼上許多原民符號或圖騰，而是這個站的長輩怎麼去透過裝飾、種植、搭建、彩繪表達自己的心情，部落環境和文化是資源，應該可以更被靈活運用在文健站。

（二）活動設計面

提倡「種植」或「園藝活動」，從綠色社會工作的思維脈絡發展綠色照護的方案，更可發展懷舊、藝術與五感刺激相關設計，且不離開花蓮長輩的生長文化脈絡。

（三）社區融合面

「文化」和「健康」其實都包含跨世代、多元社區角色的參與，而不是單一年齡層和社會角色。文健站目前是以「點」的方式在經營，也許未來可以發展和鄰近其他機構的合作案，如國小自然課、幼兒教育、部落健康營造、志工實習等，與其他單位形成聯盟，引入資源，以「文化健康線」的方式立於社區，好幾條線成立後，也許就是一個「文化健康友善社區」。

二、社區發展和組織培力的手法和概念應被強調

文健站照顧服務的品質以及永續的服務提供，關鍵是承接文健站母機構的組織健全和以社區發展的概念凝聚部落共識與捲動部落參與。目前的文健站在服務建置初期有標準化和機構化的傾向，建議在文健站佈站具一定規模後，開始朝社區發展的路線並協力各承作單位的內部組織運作、財務管理、資源連結與跨單位合作的能力。

針對部落內部組織競合甚至衝突關係，以及少數發生內部人事及財務問題的文健站，不只影響文健站的服務成效，也讓外界對文健站有負面的評價，建議應該設立清楚之異常事件審議處理流程，因專管中心並沒有實質公權力進行文健站內部人事問題解決之權限，故為提升專管中心工作效益，避免耗損太多心力在複雜人事管理問題，建議明確訂定文健站異常事件審議處理流程及退場機制，以利提升文健站管理效能。

文健站承辦的協會（母機構）對文健站設立的義務需要強化，因為文健站承作的部落組織應有經營管理的角色，計畫招標內容應該要將行政組織結構各層級之權利與義務於計畫載明清楚，列入評鑑指標以促使文健站能落實執行。

三、有關文健站專業人才養成的政策建議

隨著臺灣長照法的通過，長照基金於2017年起開始挹注文健站所需之經費，且原民會亦投入前膽基礎建設經費進行文健站友善空間改善，故未來文健站除服務健康及亞健康原住民族長者外，提供失能長者適切的生活照顧及長照服務亦為文健站重要的任務之一。在照服員目前薪水已增加至專業照護人員甚至是全職社工員的薪水級距時，文健站內的照顧服務員是否已經完備照顧失能長者的照顧能力是值得再討論的。建議未來：

1. 積極安排與提供在職教育課程，訂定在職訓練核心課程和時數規範，增能照顧服務員的照顧（護）基本專業能力。
2. 照顧服務員的資格應朝專業部落照護或部落工作者的方向前進，建議鼓勵具備社工或護理專業背景的人員加入文健站的行列，具備相關資格與證照者訂立獎勵或加薪制度。
3. 針對查核不合格的文健站或有具體不適任的照顧服務員須訂定具體退場規則與機制。

四、疫情之下的文健站

臺灣COVID-19的防疫經驗中，很重要的啟示是基礎醫療設施與公共建設的重要性、社會團結與公私協力、還有科技的

運用。在原住民部落因為有文化健康站和基礎工程建設及健康保險的廣設，在疫情爆發期間成為深入各個部落重要的防疫基地和政府防疫政策的推動夥伴。但在成功防疫的背後，需要進一步反思的是，原住民族與國家之間的關係，以及原住民族的傳統醫療以及由下而上的部落發展模式可以如何被重新重視，而原住民族部落的互助與集體行動價值，也可以回饋給主流社會借鏡。

五、文化健康站應以建構部落安全網的服務方式為主要策略

長輩到站率普遍是文化健康站經營的困境，如果不是採取固定空間的照顧模

式，以整個部落的長者都是文健站的服務範圍，以「文化健康站建構部落安全網」概念經營文化健康站，是否能夠更落實在地型的服務及服務範圍更多元性增加其廣度與深度。

（本文作者：黃盈豪為東華大學民族社會工作學士學位學程助理教授；王耀輝為文化健康站花蓮區專案管理中心區域督導；李春美為文化健康站花蓮區專案管理中心區域督導；林逸韓為文化健康站花蓮區專案管理中心區域督導；羅玉婷為文化健康站花蓮區專案管理中心區域督導）

關鍵詞：部落文化健康站、文化照顧、原鄉長照、專管中心

註釋

註1：本文訪談了花蓮區文健站專管中心工作人員，也透過集體書寫的方式梳理前線工作人員的經驗。

註2：此處為中華民國110年8月6日原住民族委員會原民社字第11000423622號簽奉准之110年度「原住民族長期照顧文化健康站查核計畫」。

參考文獻

- 方喜恩、宋聖君、鄧麗君（2015）。〈失紋的女人：一個泰雅部落照顧的民族誌〉，《台灣社會研究季刊》，101，275-291。
- 日宏煜（2015）。〈文化照顧在原住民族長期照顧上的重要性〉，《台灣社會研究季刊》，101，293-302。
- 王信翰、蔡文進（2019）。〈參與撒奇萊雅族Sakul部落發展在地照顧服務模式的實踐經驗初

- 探》，《東吳社會工作學報》，37，167-186。
- 陳正芬（2020）。〈臺灣長期照顧體系之建構與發展〉，陳正芬、官有垣編，《臺灣的長期照護體制發展：國家、市場與第三部門》（頁13-30）。高雄：巨流。
- 賴兩陽（2017）。〈原住民族部落社區照顧推動歷程與服務設計的文化考量：以台東縣海端鄉為例〉，《台灣社區工作與社區研究學刊》，7（2），149-181。
- 傅從喜（2019）。〈長期照顧2.0初期的資源佈建與服務發展〉，《國土及公共治理季刊》，7（3），60-71。
- 葉怡廷（2019）。〈「回家工作」：居家照顧服務員與部落（聚落）的協作〉，《中華心理衛生學刊》，32（2），141-181。
- 黃盈豪（2016）。〈從大安溪部落共同廚房的在地實踐反思文化照顧〉，《長期照護雜誌》，20（3），213-228。
- 黃源協（2004）。《社會工作管理》。臺北：揚智。
- 黃源協（2016）。〈社會工作與管理〉，黃源協主編，《社會工作概論（第二版）》（頁187-218）。臺北：雙葉。
- Smith, L. Tuhiwai (1999). *Decolonising Methodologies: Research and Indigenous Peoples*. Dunedin: University of Otago Press.