

cmchao / September 08, 2022 09:51AM

[超越時空的文化健康站實踐方案](#)

超越時空的文化健康站實踐方案

2022.09.05 照顧、原住民、食療

作者：張育銓

對於從事部落事務或在部落進行田野的研究生而言，文化健康站（以下簡稱文健站）的存在根本是個夢幻的場域，就像是第一次進入丹丹漢堡的感覺，以往需要到耆老家一一拜訪，或者透過認識的人慢慢滾雪球的教科書說法，在文健站變得不再適用了。然而，這種從外部單位與外地人的角度，看到了文健站的什麼？

跟54歲的部落哥哥聊到：「你明年就可以到文健站了喔！」，他說：「我有像要去文健站的人嗎？」。我問71歲的部落媽媽：「妳怎麼沒有去文健站？」，她說：「我還可以自己啊！」。村長廣播：「XX中醫診所巡迴醫療到文健站了，記得帶健保卡喔！」。地段護士說：「文健站的人比較配合衛教」。文健站一詞儼然成為部落空間、據點、人群分類、服務型態的代名詞，有時甚至是形容詞，「你就當成做文健站啊！」、「你不要那麼文健站啦！」，意謂著拿公家補助的錢，就要甘願被管。

政府為落實長照政策，原民會依長照2.0原住民族專章開設文健站。從105年的121站，到111年的480站，照顧的長者由4,259人增至15,018人，經費從1億增加到12億多元，以台東縣的183個部落來看，已設置102個文健站。這些數據呈現出長照制度下的防護網，然而，在數字之外的執行內容呢？

先來看看文健站的基本構成：1、空間：具有合法建照的建物，包括上課、辦公、儲藏、廚房、廁所等基本空間。2、設備：視聽、電腦、桌椅、生理量測機器、清潔衛生、餐廚等基本設備，單靠10萬元開辦費會很不夠。3、長者：新設站以20-29人的級距為最低要求，隨著長者到站人數增加，最高可提升到40-49人的級距。對於照顧50人以上的站，補助也僅有40-49人的經費，不會再提高。4、人力：主持人1人月薪7,000元，照服員人數依級距而定；20人級距聘2位，30人級距聘3位，40人級距聘4位，每位月薪33,000元，需具備原住民籍。5、承辦單位：需為立案的人民團體或社團法人，並不一定是在地的組織或協會。6、時間：每週五天，早上9點至下午4點。7、任務：生理量測、健康促進、文康休閒活動、營養午餐（共餐或送餐）、電話問安及居家關懷、社會資源連結、生活與照顧諮詢服務、運用志工及連結、轉介服務等。8、課程：文化藝術課程、心靈課程、體適能訓練、活力健康操、延緩老化、頭腦保健、預防失智等。9、行政：無數的報表需要填寫，儘管號稱從紙本邁向無紙化，無紙化是指主管單位要求將資料輸入系統，提供主管可以從電腦上掌握全國每一站的作業情形。

中央原民會透過電腦管理系統加上地方原民處透過隨時抽查方式，共創出超越時空的管理角色，在RO仙境傳說中，當「時光超越者斗篷」與「時光超越者之靴」結合，精煉值總合為22以上時，遠距離物理傷害可以增加7%，這是文健站感受到不被授權之外，更有不被信任與不被尊重所累加的行政負擔。

在連續多年擔任文健站諮詢委員以及查核委員的歷程中，發現文健站有些共同的問題，必須先說明的是，我26年來長期在東部生活，參與的文健站也都在東部，如果剛好西部的文健站的狀況也是一樣的話，只能說問題真的很普遍。這些問題包括：

1、空間競合：越來越多的設備進駐，有的是不同部門的重複補助，有的是民代的愛心，有的是長者不斷累積的作品，導致空間擁擠問題浮現。因為社區活動中心或多功能集會所是居民、村辦公室、社區協會共有的，文健站的長者人數通常只是部落內的少數，長期以來獲得補助的單位都會有自我多數化的假象，對其他的使用者產生排擠效應，尤其在原漢共處的社區或者由外來團隊承接文健站、部落內不同勢力搶文健站主導權的情況下尤為明顯。

2、時間落差：原民會要求8成的到站率，如果未達6成累積3次，便會被要求改善或調整人數。但是，長者為何不來？為何來過之後就不再來了？這種將長者限定在固定空間與時間中進行課表化的規劃不就是幼兒園的管理模式。再者為何有些長者在11點左右才來？因為文健站與長者從事農作的生活作息很難搭配，當然，有少數人確實是來蹭飯吃的。

3、運動量不足：運動量是高血壓防治與預防跌倒相當重要的策略，針對缺乏運動，公部門就在文健站外面興建運動設施，又擔心下雨影響運動機會，又在室內安裝健身房等級的運動器材。但是，有些事情不是灑錢提升設施就可以解決的，如果堅持勞動不是運動的都市觀點不願意理解部落長者對運動的概念，運動量只是一個迷失的迴路。

4、部落內差異：文健站將55歲以上的長者，不分年齡、階層、年齡組織、氏族、宗教信仰，甚至其他族別與其他部落的長者混編在一起，這些不是原有人群集聚的對象有時很不容易相處，只能保持表面的和平。面對內部差異應該將

長者家中環境、支持系統、居家安全、飲食狀況等都納入評估項目，也就是說，將個人歸入部落而不是歸入文健站的核定名單，才能照顧到不同的個人，也才能把整個部落當成一個文健站的目標。

5、志工招募：文健站的資源有限很需要人力支援，但是，開站時間是一般人的上班時間，很難解決志工難培養與難招募的問題。如果志工不是到站服務，而是協助部落長者所需的話，招募志工的難度便不會那樣大。也就是說，時間與空間的限制也產生了招募志工的侷限。

6、宗教區隔：不少文健站由教會承辦，空間使用教會場地，再加上一個部落只有一個文健站的不成文規定，在人數較多的部落，宗教便成為長照資源的排擠因素。但是，通常由教會承辦的文健站提供的服務品質比社區協會好。

因為這幾項問題，讓文健站在行政規範中逐漸遠離了因地制宜的原則，其實最缺乏因地制宜的並不是原鄉部落與都會新聚落在環境、資源、需求、現代化的差異，而是不同族群文化、不同宗教、社區內不同協會、不同跨部落的社福組織，經由一套統一的作業規定引導服務內容而出現的問題。也就是說，必須意識到長者才是文健站的主體，而不是管理體制與電腦系統。因此，需要一個可以回歸長者為主體的方案。

在文健站的年度查核項目中有「推廣原住民傳統醫療保健」，卻沒有明確的定義與操作方式，使文健站不知如何執行與呈現，通常是找耆老或老師從野外找藥草到文健站進行植物辨識。儘管原民會補助衛生福利部國家中醫藥研究所執行「原住民族傳統醫療知識復振計畫」，也委託陽明交通大學教授執行「原住民族傳統醫療知識復振研究試辦計畫」、「推動原住民族傳統醫療知識復振計畫」，主要目標是收錄原住民族傳統醫療知識及文獻，以擴充及建置資料庫，將傳統醫療保健視為需要被紀錄的瀕危知識，較缺少在日常生活中的運用與推廣。因此，109年我受到台東縣政府原民處的邀請，希望以4年時間執行可實際運用的原住民族傳統醫療保健。

基於對文健站發展失衡的理解，提出「以長者為主體的文健站管理方案：從餐飲面向推廣原住民傳統醫療保健」的計畫（以下簡稱食療計畫），期待依長者身心狀況規劃照顧方案，建構看得到、找得到、用得到的照顧環境。

原本公部門希望採取標案，但是，我堅持不當公部門的「廠商」，最後決定採用合作案。這樣的優點是，我與公部門不是廠商與業主的關係，比較不會產生指揮與不當要求的狀況，雙方盡可能保持相互尊重。此外，沒有履約的KPI壓力，可以回歸各部落的步調來執行計畫。然而，缺點是，合作案不會產生任何利潤，整體的經費較少，也沒有任何可以自主運用經費的空間。因為不是標案，計畫經費逐年縮減，為了使部落可以獲得經費，決定不編列主持人費用，成為一個純粹服務的實驗性方案。

目前執行到第三年，食療團隊尊重各部落的工作步調，不設定統一標準與進度，強調在長者的日常生活模式中，促進農事勞動以及運動的結合，在共耕園種出對健康有幫助的作物，透過記錄就是部落文化傳承資料，達到預防失智、頭腦保健、延緩老化、健康體適能的多元文化心靈課程。在沒有進度壓力下，隨著農作物的成長進行工作安排。

作者臉書上的迷因梗圖（資料來源：Facebook）

第一年，在部落要取得一塊靠近文健站、不需動用重型機具整地、具有穩定水源、土地平坦適合長者以及電動車出入、可以提供土地五年無償借用的同意書，儘管部落仍然存在共享的價值觀，有些居住空間密集的部落或者位於山坡地或市區的部落，要找到適合這些條件確實要花一些時間進行溝通。9個站之中就有5個站面臨中途更換土地的狀況，於是整地、拉水線、搭棚架、挖溝渠、土質改良等前置作業都要重來一次。第一年我與公事系畢業生邱胖，到部落與長者一起整地、搭設Taluhan、調製養雞飼料、環保堆肥、討論種植、研發農作物加工。看到長者在共耕園中不喊累的狀況，對比於在文健站的體適能耐力差異很大，設計貼近長者生活模式的勞動來補充運動，正是食療計畫的用意。在共耕園搭設簡易爐具共耕共煮共食，跳脫前述時間、空間、宗教所產生的限制，更是以長者為主體的文健站管理方案。

第二年，有2個站因負責人的事務繁忙，1個站因獲得中央千萬元的計畫，離開計畫行列。有6個站持續推動，另外有9個站加入，因為站數增至15站，區分為縱谷線、海岸線、南迴線，聘請三位在地的分區陪伴老師協助方案的推動。這一年正好疫情爆發，文健站進入關站期，無法進入部落推動食療計畫。儘管在中央缺乏疫苗與物資時期，部落採用傳統智慧來面對結構性的壓迫產生的健康不平等，因為關的是文健站，關的不是部落對疫情的韌性。許多部落自發設立部落入口防疫站，食療計畫因應疫情與各站討論，以長者的藥草知識在部落周邊採集，發展出防疫茶。一來補充長者常見飲水不足的狀況，二來使用的是長者熟悉的作物與味道，達成免疫力的提升。

第三年，有1站因為更換執行單位而退出，有14站持續進行。因為疫情隨著變異病毒仍然肆虐，文健站經常在關站與開站之間，因為有第二年防疫茶的經驗，第三年持續採用部落長者的傳統智慧發展茶飲，尤其針對長者普遍有6成至

8成的高血壓著手，在長者持續用藥的前提下，團隊到文健站與長者、照服員，共同品嚐以部落周邊採集藥草煮成的降壓茶，共同討論部落曾經使用過的藥草融入茶飲，尤其是長者在夏天煮青草茶的材料，也透過推動把藥草種回來，讓共耕園也成為部落藥草保種園區。

在食療計畫中，團隊一方面請文健站從五天中安排一天到共耕園發展以長者為主體的空間與時間安排，另一方面在傳統文化與食農議題之間擔任轉譯者，探索促進長者動的健康、吃的健康、活的健康文健站經營模式。舉例幾個站的執行狀況：

長濱鄉長光部落的文健站，與部落年輕人討論要如何降低農作物的施肥、降低病蟲害，希望引入草木共生、草生栽培的概念，但是，在阿美族部落中，除草代表著勤勞，有時候是基於讓鄰居看到自己沒有偷懶。透過討論與轉譯，團隊規劃出堆肥課程，透過多層次堆疊方式將葉菜、樹枝、生廚餘等，堆成半個人高度的蛋糕狀堆肥，提醒長者在堆肥堆上以及旁邊長出的草是用來判斷堆肥內部的熟成狀況，千萬不要除草。透過這個方式試探長者對雜草的容忍狀況以及接受的歷程，看著長者將這樣的堆肥方式在自家菜園內施作，因為擔心鄰居的特別關心，將拔草改為割草，顯示沒有偷懶。慢慢的共耕園內有些雜草的狀況被長者被接受了，原本想要進行土質改良的地，也可以種出肥美的農作物。

長濱鄉另一個南竹湖文健站部落茶飲研發，長輩從家裡採集過來的菜草。（照片來源：作者Facebook）

延平鄉永康部落的文健站，剛開始討論要種什麼農作物的時候，照服員提醒在布農族的領域還是討論吃什麼肉比較實在，在討論中考量到養雞的可行性較高，而且可以增加白肉的攝取。其實，選擇養雞是想要轉譯零農廢、植物全株使用的概念，因為與部落一起搭設Taluhan時，有位大哥被掉落的酪梨果擊中，這種約橄欖大小的酪梨不具備食用價值，但是油脂的營養和一般酪梨相同，在去皮去籽後混入鳳梨皮、次級玉米粒當成飼料，再將農田間拔除的雜草當成營養補充，飼養出健康的雞隻以及蛋黃非常黃的雞蛋命名為酪梨蛋。正好遇到全國雞蛋荒，使得部落的雞蛋供不應求。111年雞舍遭到黃鼠狼與野狗的攻擊，導致雞隻全數死亡。預計今年會改變養殖品種，從蛋雞與珍珠雞，改為台東純種土雞以及布農族地區的純種土雞，將養雞的規劃進展到保種運動。

作者於臉書貼文：「以永康部落食療計畫生產的樹豆搭配最令人愛不釋手的酪梨雞蛋、萹葉、台灣麵粉、蓮藕粉、酒粕、無水無糖無鹽無酵母的健康糕點」（照片來源：作者Facebook 2021/1/18）

金峰鄉嘉蘭部落的文健站，教會原本就針對長者滯銷農作物進行收購再進行加工，並且研發不同的清潔用品與食品，在共耕園設計出不同高度的菜圃與棚架，以符合不同肢體延展能力與不同復健需求的長者進行田間勞動式職能復健，透過多元栽種規劃，傳達出勞動也是一種運動，提供不同生理限制的長者可以在農田勞動同時達到運動與復健的效果。規劃誰來午餐，先提供每位長者兩隻雞，帶回家養，一隻可以自己食用，另一隻要用自家最拿手的料理法，邀請文健站成員一起到家用餐，在共享之際，照服員可以進入長者的廚房進行安全評估以及理解平常的料理習慣，對於往後的防跌、營養評估、高血壓防治有很大的幫助。

本來還想要寫幾個文健站的例子以及在管理制度的縫隙中偷偷置入的有趣實驗，但是，發現已經將近5千字，只好開始寫結論了。

文健站這幾年已經成為各單位、各組織常跑的地點，無論是業務宣導、愛心捐贈、選舉前走動、部落動員、文化表演等，成為可以立即匯集20個人至40個人以上的地方，而且是一群坐下來不會亂走動的聽眾，許多長者已經培養出從簽到單的形式、前來拍照的人數、前來者的制服，判斷出耐心等待到最後的贈品類型與等級。其實，對於許多部落而言，到文健站的人無論是在55歲以上的比例或者65歲以上的比例，是部落內的少數。因為這套體制的設計問題以及實際操作多年累積的問題，如果沒有找到回歸長者為主體的模式，文健站依然是一個被限制在特定空間與時間的幼兒園，大部分的人還是寧願到農田邊、在家前面、在電視前、在雜貨店享受作自己的老年生活。

超越時空的文化健康站實踐方案已經邁入第三年，還有一年多的執行階段，感謝參與的文健站願意讓我和團隊進入，並且耐心討論與嘗試各種轉譯後的執行，因為執行這個方案照服員們要多做很多事、要多曬很多太陽、要流很多汗，也要找藥草、煮茶飲、研發加工品，也感謝台東縣原民處敢放心讓我帶著批判的角度與文健站伙伴一起探索新的可能性。

本文採用 創用CC 姓名標示-非商業使用-禁止改作 3.0 台灣版條款 授權。歡迎轉載與引用。  
轉載、引用本文請標示網址與作者，如：

張育銓 超越時空的文化健康站實踐方案 (引自芭樂人類學 <http://guavanthropology.tw/article/6954>)

---