



香港城市精神健康聯盟

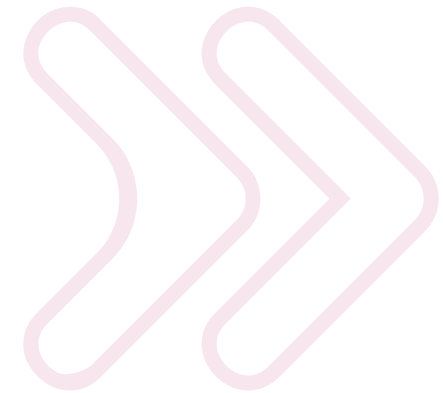
City Mental Health
Alliance HK

在職照顧者 心理健康 工具包

關愛照顧者

內容

關於此支工具包.....	2
簡介：在香港的照顧者.....	3
在職照顧者的挑戰.....	4
對心理健康影響.....	5
加強僱主對在職照顧者的支援.....	6
照顧者自我支援.....	9
支援照顧者：機構及資源.....	11
香港.....	12
國際.....	13
參考資料.....	14



關於此工具包

在香港，非正式照顧者，亦即是為親戚、朋友或其他家屬提供定期無償照顧的人。他們面對的負擔越來越重。

這些照顧者可能承擔了照顧其配偶、年邁父母、子女、患有殘疾或其他晚期疾病的親戚或朋友的主要責任。許多人在全職工作的同時，還肩負著這些照顧責任，可能會對他們的身心健康造成巨大壓力。

努力肩負這些責任的照顧者可能會決定放棄職涯上的機會或完全離開勞動市場，或引起其他財務及情緒壓力。對僱主而言，這意味著員工流失率增加、潛在的生產力減少，缺勤率增加，進而為企業帶來龐大的成本。

基於這些原因，我們認為開發此支援工具包非常重要，用以提高公眾對這重要主題的認識及理解，提供更多資訊及可信資源，並為照顧者或可能與照顧者共事的人提供實用小貼士。



於此支援工具包，您可以找到：

- 香港非正式照顧者的狀況概覽
- 照顧者面對的主要挑戰及對其心理健康的潛在影響
- 實用小貼士：僱主如何有效支援肩負照顧責任的員工
- 照顧者自我支援小貼士
- 為照顧者及僱主（香港及國際）提供的連結、資源及參考資料



這是一份互動式 PDF 文件。
點擊連結可直接連接到可信賴的線上資源，獲取更多資訊。

簡介：在香港的照顧者



在職照顧者的挑戰

平等機會委員會 (EOC) 在2023年發布的一份報告發現，肩負照顧角色的員工更有可能受到工作時間及收入減少的影響。

照顧者角色多種多樣，可能包括提供以下方面的支援或幫助：

- 覆診
- 情緒支援
- 日常採購及雜務
- 做飯及做家務
- 活動
- 經濟支援
- 洗澡及穿衣
- 失禁護理
- 復康
- 認知及護理

由於傳統上女性一直是主要的照顧者，報告發現女性員工比男性員工受到的影響更大。在職照顧者也更有可能犧牲晉升機會或職涯發展機會，以維持工作與生活的平衡。這構成了商業風險，在職照顧者越來越多，可能會導致工作場所缺勤及出勤率上升，也可能導致員工流失率上升。平等機會委員會發現，超過 62% 調查受訪者每週工作超過 40 小時（其中 16% 工作時間超過 50 小時或以上）。

這些統計數據突顯出關注香港在職照顧者心理健康及福祉的重要性。

16% 受訪者每週工作超過 50 小時，同時也要承擔照顧責任

香港人口老化，為世界上預期壽命最高的地區之一：女性 86.8 歲，男性 80.7 歲。香港政府統計處預測，2019 年至 2069 年期間，香港男性預期壽命將增加 6.2 歲，女性預期壽命增加 5.8 歲。

對心理健康的影響



照顧者常常將他人的需要放在第一位，而忽略自身的需要。Carers UK 2022 年的一項調查發現，30% 照顧者因承擔照顧角色而出現心理健康狀況不佳的情況。

平等機會委員會 (EOC) 的調查也找出了照顧者經歷的一些壓力因素，包括：

對配偶/親屬未來
照顧需要的擔憂

感到被責任或需求
限制

對自己的照顧
能力缺乏信心

與其他日常
責任的衝突

因照顧決定與
家人發生衝突

感到不知所措、過
度疲勞或負擔過重

與配偶/親戚的
關係發生變化

與照顧相關的
經濟困難

了解有關
Carers UK 的
照顧狀況報告
的更多資訊。

平等機會委員會 (EOC) 調查的受訪者表達了成為照顧者的擔憂，包括缺乏情緒支援、無助感、極端壓力、孤獨及缺乏私人時間。



僱主：支援在職照顧者



加強僱主對在職照顧者的支援

雖然部分工作場所已透過提供靈活的工作安排及額外有薪假期來滿足在職照顧者的需要，但平機會調查的受訪在職照顧者中有79%表示，他們的工作壓力因照顧責任而增加，超過三分之一的人在工作場所經歷過歧視。

平機會在報告中建議香港勞工處為僱主制定指引，以建立對照顧者友善的工作場所。他們還建議，可以透過以下方式改變工作場所文化：教育管理人員了解照顧者面對的常見挑戰，邀請現在或曾經是照顧者的同事分享經驗，制定易於使用的指南，以提供必要資訊，並提供更多社區資源。



給僱主的實用小貼士

隨著香港越來越多工作人口需要承擔照顧責任，培養互相支援及開放的工作場所文化，承認及支援在職照顧者的心理健康需求，至關重要。以下是讓工作場所及管理人員提供更好支援的一些實用方法：

1. **遙距及靈活的工作政策**讓照顧者能夠平衡家中的照顧職責。家屬的需要是不可預測的，靈活的工作政策讓照顧者能夠為家屬提供更多實體支援，同時兼顧工作及家庭責任。還讓他們在有需要時，處理緊急的照顧職責。
2. **家事假或無薪假政策**確保員工知道他們可以安排更多的休假（例如陪伴家屬進行定期覆診或更深入的診療或醫療程序）。
3. **諮詢在職照顧者對公司現有的照顧者支援服務及資源的意見。**持開放態度傾聽，了解照顧者的個人需要，並共同設計或完善公司的支援服務。
4. **為照顧者設立員工資源小組**，以便他們使用額外的非正式平台來分享、提供支援、交流技巧及資源。
5. **在設計會影響到在職照顧者的政策及流程之前，向員工收集數據：**員工的人口資料，他們要照顧誰，他們的照顧責任以及他們的需要。
6. **公司各部門一致採用照顧政策**，並確保所有團隊或部門經理不會將這些政策視為可有可無。
7. **鼓勵高層管理人員分享自身的照顧經驗**，以及他們如何兼顧照顧職責及工作，或透過所提供的政策表達他們對照顧者角色的支援。這可以讓其他團隊成員更開放地分享他們的掙扎，創造一個更包容，更互相支持的工作場所。
8. **持開放態度，與在職照顧者討論職涯發展**，並與他們站在同一陣線，確保他們獲得持續的支援，以實現其長期職涯目標。
9. **考慮提供公司內部心理支援**，讓那些難以在工作及照顧時間之外抽出時間參加輔導的員工，能夠更輕鬆地獲得心理健康支援。

照顧者的自我支援：實用小貼士



照顧者的自我支援小貼士

照顧者常常忽略自己的身心健康需要，以滿足繁重的照顧職責及工作責任。然而，非常重要的是要確保照顧者花時間照顧自己的身心健康，以便可以持續照顧他人。以下是給照顧者的一些實用自我支援小貼士：

1. 制定靈活的日程

與部門經理進行開放的對話，討論您的需要，並制定出靈活的工作日程，讓您能夠平衡工作及家庭責任。

2. 設定界線

明確告知您的同事，您一週的空閒時間，並在日曆中劃出用於照顧職責的時間。與同事溝通，向同事說明您照顧責任的範圍及性質，以便他們幫助處理相互衝突的需要。明確的界線還可以讓您充電，平衡工作與生活責任。

3. 委派任務

依靠您的支援網絡，並在適當的時候，尋求協助及委派任務。就您的能力及工作量，與您的團隊成員進行開放的討論。

4. 將自我支援時間劃為優先事項

定期在日曆中留出時間，為自己做一些事情——無論是鍛鍊身體、美容，甚或是簡單的閱讀與喝茶時間。承諾為自己留出這段時間，不受任何干擾。這種「先戴上氧氣面罩再幫助他人」的做法，對於預防照顧者疲勞過度，至關重要。

5. 使用當地資源及支援小組

詳細了解社區中的可用資源，包括支援小組、工作坊或經濟資助。作為照顧者，並不代表您必須獨自完成所有工作。

6. 利用工作場所福利

與您的部門經理及人力資源團隊聯繫，了解哪些工作福利可以為在職照顧者提供支援。充分利用這些福利，並積極開放提出改善建議，以更有效照顧您及工作場所其他潛在照顧者的需要。

支援資源：香港及全球



香港機構及資源

以下機構及平台為香港的照顧者提供支援，包括諮詢服務、知識分享、課程及社區網絡。

[浸信會愛群社會服務處](#)為照顧者提供支援服務，包括情緒輔導支援、知識分享及社區資源。

[明愛賽馬會照顧者資源及支援中心](#)為照顧者提供支援、資源及電話熱線。

[全港認知障礙照顧者聯盟 \(HKCAFD\)](#) 與當地非政府組織舉辦教育講座、活動及家訪，為認知障礙症患者的照顧者提供支援。

[香港傷殘青年協會：照顧者支援服務](#)為身障青少年的照顧者提供資源、活動及諮詢服務。

[香港婦女中心協會](#)舉辦聯誼活動，幫助女性擴展家庭以外的社交及支援網絡，並幫助緩解她們面對的壓力。

[照顧者資訊網](#)在其自助網站上為長者、殘疾人士及精神病康復者的照顧者提供全面及最新資訊。

[賽馬會耆智園](#)為腦退化症患者的照顧者提供培訓及資源，以教育及提高照顧技能。

[利民會：家屬支援服務](#)為康復者的照顧者及家人提供支援網絡。

[智老友](#)是一個照顧者支援計劃，提供喪親諮商服務、課程及減壓技巧。

[香港復康會：照顧者支援服務](#)負責 Smartcare 計劃，為居住在香港東區的慢性病患者的照顧者提供支援。

[香港大學秀圃老年研究中心](#)提供照顧者評估工具、研究及資源。

[維樂天 \(心肝礙家長交流學堂\)](#) 為與疾病鬥爭的兒童的照顧者提供支援，包括兒童精神科醫生、臨床及教育心理學家的知識分享。

[Agewhale](#)提供個人化照顧規劃及管理服務，以及有關照顧的工作坊、講座及資源。

國際機構及資源

雖然這些組織位於香港境外，但以下國際照顧者網絡的連結提供有用參考資源，為照顧者及僱主提供全面的資源、手冊及實用做法。

[Caregivers Action Network](#) 是非牟利組織，為家庭照顧者提供教育、同儕支援及資源。

[Carers Australia](#) 提供照顧者福祉調查、資源、線上支援、宣傳、參與及研究，重點提高對照顧者的認可及支援。

[Carers Canada](#) 提供有關照顧者友善工作場所及照顧者福祉的研究及資源。

[Carers UK](#) 提供財務支援、實際支援（例如照顧者評估）、支援熱線、健康小貼士、職業支援及其他有用的工具。

[Carers Worldwide](#) 開發及推廣成本效益高，可持續且易於複製的方法，為低收入及中等收入國家的照顧者提供支援。

[Eurocarers](#) 是一個歐洲網絡，匯集了照顧者組織及研究機構，以確保照顧者受到重視，並被視為健康及照顧系統永續發展的核心。

[Family Caregiver Alliance](#) 提供免費的線上儀表板，其中包含符合個人化照顧需要的資訊。

[National Alliance for Caregiving](#) 致力改善朋友及家人照顧者的生活品質。



參考資料

香港照顧者研究及報告

- [晚期疾病患者的家屬照顧者，平等機會委員會 \(2023\)](#)
- [香港長者護理：2018 至 2060 年香港長者護理的預計社會成本 - 匯豐銀行，婦女基金會及香港大學 \(2019\)](#)
- [香港長者及殘疾人士照顧者的需要及支援顧問研究主要報告 - 香港理工大學顧問團隊 \(2022\)](#)
- [長者及受病患、受傷和殘疾影響的適齡工作人士的照顧者 \(ISE02/2023\)，香港立法會 \(2023\)](#)

僱主對在職照顧者的支援

- [Supporting Caregivers in the Workplace – Aon](#)
- [Supporting Caregivers in the Workplace - Center for Workplace Mental Health](#)
- [How to Keep Employees Productive – Support Caregivers – Harvard Business School](#)
- [How employers can support caregivers coping with increased responsibilities – Guardian Life](#)
- [Employees need more support from their employers – Calm Business](#)
- [Caring for the Caregivers in the Workplace – Corporate Wellness Magazine](#)
- [This is what a caregiver-friendly workplace looks like – Hero Health](#)
- [Caregiving and Workplace Flexibility: Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion \(EARN\)](#)



香港城市精神健康聯盟是一個非牟利組織聯盟。我們是一個企業聯盟，與心理健康專家和伙伴機構合作，以實現我們的願景，即每個工作場所都能夠為員工提供保護、支持和創造積極的精神健康。

我們為希望創造心理健康工作場所的公司提供培訓、活動、資源、研究及實際支援。

本手冊不代表臨床建議或支援，如有需要，請尋求專業意見。

聯絡我們

如欲了解更多，請電郵至 info@cmhahk.org

網頁: cmhahk.org

LinkedIn: [City Mental Health Alliance Hong Kong](https://www.linkedin.com/company/city-mental-health-alliance-hong-kong)