

如何在工作間支援有認知障礙症僱員 —— 給僱主的實用指南



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

鳴謝

平等機會委員會衷心感謝香港認知障礙症協會、賽馬會耆智園，以及賽馬會早發性腦退化症支援計劃（按機構英文名稱字母排序）參與本指南的諮詢過程，並提供寶貴的意見和建議。

© 平等機會委員會 2024

平等機會委員會

電話：(852) 2511 8211

傳真：(852) 2511 8142

網址：www.eoc.org.hk

地址：香港黃竹坑香葉道 41 號 16 樓

如引用本指南，請註明如下：

平等機會委員會(2024)。《如何在工作間支援有認知障礙症僱員：給僱主的實用指南》。
香港：平等機會委員會。

1. 引言

每三秒，全球就多一人患上認知障礙症。2020 年，全球便有超過 5,500 萬人受到認知障礙症影響。不少人以為認知障礙症是長者專有的疾病，但其實年輕人也有發病可能。世界衛生組織指出，認知障礙症個案當中有多達 9%屬早發性認知障礙症（即在 65 歲之前發病）。這些人士在被診斷為認知障礙症時，多數仍然在工作。

此外，隨長者就業數字上升，預計確診認知障礙症的在職人士將不斷增加。然而，社會對這類人士的特定需要和權利卻缺乏認知與關注。因此，為能更好支援有認知障礙症僱員，僱主應多加了解，做好準備。

2. 香港的認知障礙症情況

在香港，研究估計在 2009 年約有 100,000 人患有認知障礙症，預計到 2039 年，確診數字將飆升至超過 330,000 人。此外，香港有超過 13,000 人出現早發性認知障礙症，其中最年輕的發病年齡僅 38 歲。由於許多人在出現症狀初期未有尋求協助，加上正式診斷的過程通常較長，許多個案因此未被發現，導致實際的認知障礙症人士數目可能被低估。

另一方面，負責照顧認知障礙症人士的在職照顧者亦面臨高度的壓力和情感需求。在平衡照顧責任與工作職責的過程中，

在職照顧者可能會遇到極大的挑戰，逼使一些照顧者不得不離開職場。

平等機會委員會希望透過這份簡易指南，提升大眾對認知障礙症，特別是確診的在職人士的認識。同時，指南亦為僱主提供指引，以助他們支援有認知障礙症僱員及照顧認知障礙症人士的僱員。

3. 認知障礙症人士及照顧者的權利

聯合國《殘疾人權利公約》（《公約》）確認，殘疾人士享有在與其他人平等的基礎上充分參與社會的權利。其中，《公約》第 27 條訂明，殘疾人士享有工作權利，包括有機會在開放、具有包容性和對殘疾人士不構成障礙的工作環境中，為謀生自由選擇或接受工作的權利。為了實現殘疾人士的工作權利，包括在就業期間致殘的人士的工作權利，應採取適當的步驟。

在香港，殘疾人士的權利受到《殘疾歧視條例》（《條例》）的保障。根據《條例》，殘疾的定義包括「身體的任何部分的機能失常、畸形或毀損」或「影響任何人的思想過程、對現實情況的理解、情緒或判斷、或引致行為紊亂的任何失調或疾病」。根據香港認知障礙症協會，認知障礙症是指多種腦部功能退化的病症。認知障礙症人士的認知能力會逐漸衰退，影響其記憶力、語言能力、思考能力、行為、情緒和視覺空間判斷。此外，他們的執行能力、計算和決策能力也可能受到影響。在後期階段，他們可能會失去所有的記憶。

因此，認知障礙症屬於《條例》涵蓋的殘疾類別。《條例》禁止在各個公共領域內，包括僱傭範疇，對殘疾人士作出直接或間接的歧視。

根據《條例》第 6 條及第 11 條，直接歧視及間接歧視的定義如下：

- 直接歧視是指在類似情況下，殘疾人士基於殘疾而遭受較非殘疾人士為差的待遇。
 - 例如，如果僱主因為某僱員有認知障礙症而不提供培訓機會，便可能構成直接歧視。
- 間接歧視是指對所有人施加一項看似中性的條件或要求，但這項條件或要求對殘疾人士構成不成比例的負面影響，而這項條件或要求在相關的情況下並沒有理據支持的。
 - 例如，如果僱主沒有理據支持為何在僱員有資格獲得花紅前必須滿足全勤要求，而一名有認知障礙症僱員因需不時請假接受治療而無法達到該要求，則可能存在間接歧視。

在照顧者的權利方面，《家庭崗位歧視條例》訂明，基於某人的家庭崗位而歧視該人是違法的。「家庭崗位」在《家庭崗位歧視條例》中被定義為負有照顧直系家庭成員（即因血緣、婚姻、領養或姻親而與該人有關的任何人）的責任的崗位。《家庭崗位歧視條例》在各個公共領域內，包括僱傭範疇，為照顧者提供保障。

4. 認識認知障礙症

認知障礙症是多種引致腦部功能退化的病症統稱，影響記憶力、思考、行為及情緒等等。認知障礙症的種類繁多，成因各異。其中阿茲海默症是最常見的種類，佔認知障礙症個案的 50%至 70%。認知障礙症的影響大致可分為早期、中期及晚期。

認知障礙症的種類

- 阿茲海默症、血管性認知障礙症、額顳葉型認知障礙症、散播性路易氏體認知障礙症，以及其他種類

表一：認知障礙症人士常見的困難

記憶力	在記住近期事件方面遇到困難，可能會重複提出相同的問題
思考	難以集中注意力、理解新概念和解決問題
溝通	在尋找合適的用字、明白對話、判斷和理解方面有困難
時間或地點	變得迷失方向，忘記時間、日期和地點
視力及視覺感知	難以判斷距離
情緒	表現出異常的悲傷、恐懼或憤怒，並可能對以往喜愛的活動失去興趣

必須注意的是，認知障礙症對不同人士的影響因病情和個人情況而異。特別是，早發性認知障礙症的成因、特徵和挑戰與長者所患的認知障礙症有所不同。以下是這些差異的概述：

表二：早發性認知障礙症的成因及特徵

成因	● 早發性認知障礙症的成因比一般認知障礙症更為廣泛。 ● 例如，喝酒、新陳代謝的影響、基因疾病、抑鬱症及缺乏維他命。
特徵	● 初期症狀未必是記憶力衰退。 ● 初期或會出現行為、語言、視覺及性格轉變，可能會被誤以為是其他精神健康狀況。 ● 較大機會在動作、步行、協調及平衡方面出現困難。 ● 由於早期症狀難以辨認，導致診斷困難。

5. 對認知障礙症的誤解

誤解一：「人老咗，無記性好正常啫！」

事實：隨著年紀增長，有一些健忘是正常的，但認知障礙症人士可能會出現影響日常生活的記憶問題，特別是在短期記憶和工作記憶¹方面。他們可能會忘記最近得悉的資訊、多年老朋友的名字、已習慣了幾十年的回家路線，或因為忘記自己已經問過同樣的問題而重複提問。

誤解二：「確診認知障礙症後，最好唔好返工啦！」

事實：雖然並非所有確診認知障礙症的僱員選擇繼續工作，但研究發現，認知障礙症人士繼續就業有助促進他們的身心健康。與確診後便停止工作的人士相比，繼續工作的人士表示，定期上班使他們與社會保持聯繫，生活較有規律及目標。同時，這些僱員累積的優勢和技能亦能繼續為公司帶來利益。

「我工作得越多，一些身體功能就能維持得越久。」

— 一名58歲有阿茲海默症的女士。

¹ 工作記憶是被認為對於在執行複雜活動（如推理）時保持信息在腦中至關重要的系統。

誤解三：「有認知障礙症等於咩都做唔到。」

事實：認知障礙症人士在指導下依然可以完成很多事情。早期認知障礙症人士的機能雖然有輕度受損，但仍能照顧自己、做出決定，並有相當的工作能力。認知障礙症人士的症狀因人而異，因此有些人士在情況允許下，仍然可以繼續工作一段時間。必須注意的是，認知障礙症並不會使一個人立刻失去工作能力，特別是對於早期階段的人士而言，重點應該放在他們現有的優點和能力上。

誤解四：「認知障礙症無藥醫㗎。」

事實：雖然目前認知障礙症尚無法治癒，但有一些藥物可以幫助控制症狀，也有非藥物介入的方法協助認知障礙症人士及其照顧者。認知障礙症人士可透過進行體能活動、認知刺激活動及社交活動以維持生活質素。

誤解五：「柏金遜症即係認知障礙症。」

事實：柏金遜症與認知障礙症是兩種不同的疾病。柏金遜症主要影響患者的活動能力。然而，隨著病情的發展，一些柏金遜症人士可能會出現認知困難，包括思考和記憶力方面的問題，最終可能發展為認知障礙症。

6. 建立認知障礙症友善工作間

對於有認知障礙症僱員來說，繼續工作他們帶來的不僅是收入，還有使命感和滿足感，幫助他們維持自尊心和社交生活。目前，為了促進認知障礙症人士的獨立性並提升他們的身心健康，社會上已建立了有利於他們在家居環境和公共建築中生活的環境原則²。這些原則同樣適用於打造認知障礙症友善的工作間。通過打造友善的工作間，僱主不但能展現同理心，幫助認知障礙症人士通過工作來刺激其認知能力，同時亦是一項明智的商業策略，為整體機構帶來好處。

6.1 與有認知障礙症僱員的溝通

當僱主或管理人員察覺僱員³出現認知障礙症的徵狀，或當僱員透露自己已確診認知障礙症或正在接受相關評估時，雙方必須保持坦誠的溝通。雖然認知障礙症可能會影響僱員的溝通能力，但僱主或管理人員可以運用一些技巧來增強與他們的交流。最重要的是，應營造一個平靜和專注的氛圍，以配合僱員的認知及溝通能力，同時保持彈性並給予支持。

² 請參閱參考資料第 5 部分第 12 項。

³ 為便於閱讀，章節 6.1 及 6.2 中提及的「僱員」指「有認知障礙症僱員」

表三：與有認知障礙症僱員溝通時的注意事項

應做 (Dos)	不應做 (Don'ts)
找一個背景噪音及干擾極少的合適地方進行交談。	打斷僱員的說話或幫他們完成句子。
保持眼神接觸，幫助僱員集中注意力。	用緊張的語氣或大聲說話。
說話盡量簡短。	一次問太多問題。
利用視覺輔助工具，例如紙張或白板（如有），並在討論後提供書面或錄音記錄。	假設僱員能或不能理解某些內容。
觀察僱員的行為及身體語言，以了解他們的感受，必要時給予他們肯定。	快速重複詢問僱員是否記得某事或某人。
保持耐性，給僱員時間消化資訊並作出回應。	在溝通不順利時（這種情況可能經常發生），質疑僱員的記憶問題。
在口頭解釋後確認僱員是否理解。	以高高在上的態度說話，或轉身走開，對僱員視而不見。
如果溝通開始困難，可考慮休息一下，稍後再談。	稱呼僱員為「癡呆」。

6.2 提供合理的工作便利

認知障礙症是漸進式退化的狀況。如果僱主提供適當的工作便利措施，有認知障礙症僱員仍可繼續工作。工作便利是指對某項工作、工作常規、或工作環境作出改動或調適，以達致殘疾人士可以享有平等的就業機會。

提供工作便利時的主要考慮因素：

- 僱員面對甚麼限制？
- 這些限制影響僱員執行哪些具體工作？
- 這些限制如何影響僱員及其工作表現？
- 僱員所累積的優勢和技能是甚麼？
- 是否已經有便利措施可以減少或消除問題？
- 有否曾徵詢醫生或職業治療師等的醫療意見？
- 作出的調適對於協助僱員克服限制的成效有多大？
- 考慮到所需的時間及額外的培訓，作出調適是否實際？
- 提供便利措施涉及多少財務成本？就僱主的資源而言，這些成本是否合理？
- 如果進行調適，會造成甚麼影響？

僱主應該考慮有認知障礙症僱員的個別情況，並根據專業意見或評估提供工作支援。僱主可在工作間的各個方面考慮提供合理的便利措施，以協助解決僱員所遇到的具體困難。

工作環境

- 盡量減少對有認知障礙症僱員的干擾，例如考慮設置隔音屏障、提供耳機，或在可行的情況下讓僱員在會議室工作。過量噪音可能會令僱員感到混亂和引發行為問題。
- 設置特定空間，讓僱員在感到焦慮或不知所措時可以短暫休息。
- 採用清晰顯眼、色彩對比鮮明的標誌，以協助僱員在工作環境中辨別方向。
- 採用標籤和顏色編碼系統，協助僱員整理工作。
- 在日常工作中，多向僱員使用書面或口頭提醒。
- 在常用的機器及例行工序方面張貼書面指示或圖片說明，讓僱員易於理解其操作。
- 提供語音啟動的錄音機，以錄下口頭指示。
- 鼓勵使用認知障礙友善的語言，並培養正確的態度。

注意事項：

- 一些工作環境的調適其實花費不高，可能只需調動現有的辦公室設備，而無需額外開支。

工作安排

- 將繁複的工作分拆成多個簡單的步驟。
- 每次只分配一項工作，避免一次分配多項工作。
- 以數字或符號列出待辦的工作清單。
- 向僱員提供指導，以協助簡化工作流程。
- 容許僱員暫時離開工作崗位就診或接受其他治療。
- 在工作期間提供定期的休息時間。
- 如有醫療證明，可減少僱員的工作時間，例如在服藥前後的時段。
- 因應僱員的能力調整職責。
- 儘可能讓僱員負責熟悉的工作。

指導者的支援

- 指派一名主管定期與僱員進行溝通，以處理任何與工作有關的問題。
- 安排一名同事成為僱員的夥伴，在有疑難時提供協助。
- 根據需要主動為僱員複述或寫下指示。

- 提供更多的教育講座和培訓課程，以提高整體員工對認知障礙症的理解並減少負面標籤。

丹野先生今年 49 歲，過往是汽車銷售員，38 歲時確診早發性阿茲海默症。幸好，他的僱主對他非常支持和包容，讓丹野先生由銷售員的崗位調至後勤部門。丹野先生現時仍在這間公司工作。（報導來源：香港經濟日報）

在某些階段，有認知障礙症僱員可能會選擇離職，或僱主可能無法再為他們提供支援。在這種情況下，雙方不免要坦誠地討論離職安排，並按照機構的既定政策及程序進行。

有認知障礙症僱員離開工作崗位後保持生活充實和有目標，對於維持他們的自尊和尊嚴至關重要。僱主可以考慮為他們提供較輕鬆的工作機會，因為回到熟悉的工作環境對他們的身心健康有益。此外，這些僱員亦可以參加各種義工活動或退休人士團體。

6.3 為認知障礙症人士的在職照顧者提供支援

隨著越來越多認知障礙症人士的照顧者為在職人士，僱主應理解和照顧這些僱員的需要，為他們建立包容的工作環境並提供各項支援。照顧認知障礙症人士可能特別具挑戰性，因為這些照顧責任往往是不可預測且突發，例如處理認知障礙症人士迷路的情況，或照顧者在大多數夜晚面臨睡眠中斷的情況。僱主可透過實施以下措施，支援照顧認知障礙症人士的僱員：

- 在可行的情況下，提供遙距和靈活的工作政策，讓在職照顧者能兼顧家中突發和無法預料的照顧責任。
- 提供家庭或無薪假期，讓在職照顧者在有需要時休假，陪伴家人進行定期的覆診及治療。
- 鼓勵在職照顧者組成一個非正式的交流平台，互相分享心得和資源。
- 與在職照顧者溝通，了解他們具體的照顧責任及需要。
- 為在職照顧者提供資源，例如僱員支援計劃或舉辦其他教育活動，以協助他們處理壓力和提升抗逆能力。
- 在整個機構貫徹地實施在職照顧者政策。

7. 來自認知障礙症人士及其照顧者的分享

平機會在 2024 年 7 月訪問了三位認知障礙症人士及其照顧者，包括 Connie、Emma 和 Ruby（Connie 的照顧者）（以上名字皆為化名）。

Connie 今年 52 歲，兩年前被診斷為阿茲海默症。確診時，她在醫療機構工作，負責訂購藥物和接聽電話。她在確診一年多後離開職場。在工作期間，Connie 注意到自己的思緒變得混亂，平衡能力下降，亦曾在工作時跌倒。她的記憶力也不如以往，學習能力減退。例如，她需要花較長的時間才學會透過傳真和電郵訂購藥物。

然而，Connie 當時並未意識到上述情況與認知障礙症有關。在一次求診中，她經醫生轉介至職業治療科進行認知障礙測試後確診。及後，Connie 感到憂慮，亦覺得身邊的同事無法理解她的感受。

Connie: 「點解會有呢個病？應該點好……會因為自己有啲嘢想講想做而「攞憎」……我講嘅嘢佢哋聽唔到啊，佢哋又唔係好明我講咩啊……有時會覺得自己好似好蠢咁樣。」

積極面對工作中的挑戰

確診後，Connie 並沒有立即放棄工作，她開始利用不同的方法來應對工作。她會寫下工作指示，並使用手機語音輸入相關指示，亦會利用電子備忘錄來提醒自己未完成的工作。

Connie 的妹妹 Ruby 表示，姐姐在確診後積極面對工作。「佢就好叻嘅，放假前就會影低訂咗啲乜藥啊。做咗啲乜嘢就影低佢。（當佢）放緊假，（其他同事）收貨收唔啱喎，打電話嚟問佢，咁佢咪答到囉。」

如果可以回到過去，我希望僱主可以.....

Connie 的僱主得知她確診認知障礙症後，沒有特別的反應。而 Connie 在職期間也沒有主動向僱主提出自己的需求和希望獲得的協助。回想過去，Connie 和 Ruby 都認為當時應該更積極與僱主溝通，討論可行的工作調整方案。

Ruby：「而家諗返起.....職位果度有乜嘢可以幫到佢.....果陣時又唔識得（同老闆）講有無嘢可以幫到佢。」

Connie：「如果僱主一次講一樣（要訂咩藥）..... 同埋寫低比我好啲.....如果有人慢慢教我.....就好啲。」

Connie 亦希望工作環境能夠更加寧靜，減少噪音干擾，幫助她更專注工作。然而，她最希望的是僱主和同事能更加了解認知障礙症，理解她的病情，在她有需要時願意提供協助。

Connie：「（如果工作上有人可以幫吓我），我會開心啲.....即係有個人會明白你，如果同普通人一齊嘅時候，佢又唔明，又要講得好快，做嘢好快時，即係有種壓力啊.....好有壓力.....（如果向同事求助）好似比咗啲壓力佢咁咁.....要睇吓件事關唔關佢咁事.....可能有啲工作佢咁又唔識嘅，（你問佢）佢就會攞憎。」

雖然目前離開了職場，Connie 對於事業仍然抱有追求，因為「如果做到（工作）就開心」。她表示：「我驚返工好大壓力，但唔返又好嘅時間咁」。她相信一個更友善的工作環境以及同事的協助，將有助增強她的工作信心。

知識補給站

❖ 僱員應否向僱主透露自己的殘疾？

- 透露殘疾及要求便利與否純屬個人決定。
- 有些殘疾僱員相信其殘疾不會影響工作，因此可能選擇不向他人透露。
- 很多人礙於負面標籤及不利後果而選擇不透露其健康狀況。

❖ 僱主是否有責任向僱員提供工作上的便利？

- 僱主應在知悉僱員的殘疾會影響其執行核心工作職責時，提供合理便利。
- 根據《殘疾歧視條例》第 12 條的規定，如果殘疾人士無法履行特定工作的固有要求，對該殘疾人士的歧視可能不構成違法。然而，一般在決定殘疾人士無法履行特定的工作固有要求之前，僱主應考慮提供合理便利，除非這些便利會造成不合情理的困難。

注意事項：

- 僱主應與殘疾僱員商量，並尋求專業意見，以提供有效的便利措施。
- 殘疾僱員應在有必要時向僱主表達自己的需要。

Ruby (Connie 的妹妹) 起初在知道 Connie 確診後積極面對，但當 Connie 失去工作後，她開始感到擔心，即使在上班時，她也常常掛念著姐姐。

Ruby：「 (一開始) 無乜特別感覺，係直至到佢無得做嘢嘅時候就唔開心.....突然間無得做，咁經濟都會爭啲。同埋要即刻搵佢日頭有咩可以做可以幫到佢，唔係只係留喺屋企.....最困難就係我無得返嚟睇住佢，因為有時我返夜，一個禮拜返夜一次或者兩次.....有時就冇人睇住佢囉，就好擔心喇.....唯有趁休息時打電話了解吓佢嘅情況。」

Ruby 目前經常需要請假陪同姐姐覆診或參加活動，有時會遇到困難及同事的閒言閒語。

Ruby：「 (放假嘅時候) 同事都會有怨言，因為佢哋唔鍾意做我個職位.....同埋佢哋唔太識用電腦...所以佢哋唔係好想我放咁多假，有時會話你喺度會好啲囉。」

除了希望更容易請到假，Ruby 亦希望與僱主討論彈性上班的可能性，以便多陪伴姐姐。她也相信家庭假期對她有很大幫助，因為她可以有更多時間陪姐姐看醫生，尤其是姐姐看醫生的頻率只會越來越高。

「彈性上班好啲。因為嚟緊如果姐姐情況再差啲呢，（我想睇吓）可唔可以遲啲返工，送完佢返中心後我再返工……僱主都願意溝通，但就唔知道係咪可以……（如果有家庭假期）當然好，因為佢（Connie）久唔久都要睇醫生，都比較密……」

Emma 今年 66 歲，兩年前被診斷為輕度認知障礙⁴。她已在保險業工作超過二十年，主要負責跟進保險客戶的保單。Emma 最近在工作期間曾忘記為客戶遞交保費支票以延續保單，亦曾發生太遲為客戶延續保單的情況，導致客戶要重新購買更昂貴的保險。起初，Emma 並未意識到自己的情況與認知障礙症有關，直到她的妹妹指出她的記憶力問題，才求醫並確診。

Emma：「覺得（輕度認知障礙）無乜嘢……無乜大嘢，但係今年開始呢就係嚴重咗嘅。個記憶力係差咗好多嘅……有時諗到，有時未必諗到咁囉。」

⁴輕度認知障礙並不是正常的老化過程，而是一種大腦狀況，涉及記憶和思考的輕微變化，但其嚴重程度不及「認知障礙症」。

「唔想麻煩到人㗎」

Emma 確診後並未向僱主透露自己的情況，因為她認為僱主不會幫到她，亦不想為他人帶來麻煩。她也認為僱主和同事對認知障礙症缺乏了解。

Emma：「無需要同佢哋講，因為講咗都幫唔到我..... 我話我記憶差咗，其實佢都無能力幫到我.....（即使僱主能夠提供一些支援），都唔想麻煩到人㗎。」確診後，Emma 會透過手機日曆來提醒自己工作事項，雖然有時會錯過相關提示。

關於將來.....

Emma 考慮到自己的狀況對客戶造成的潛在影響，她開始計劃退休。然而，她對未來的工作仍然抱有追求，亦樂於參加公司的義工活動。

Emma：「將來如果有工作機會，都會考慮重投職場.....但要睇吓咩工種.....如果唔洗咁多記憶啲就 ok 嘅，都可能會試.....有得做都想做.....工作性質要（簡單直白）straightforward 啲.....唔好轉變太快.....你成日做做吓就轉第二樣，做做吓就轉第二樣咁呢，就好難適應嘅。即係譬如我做開呢樣就呢樣，咁我就會覺得容易啲。」

妹妹的支持很重要

Emma 表示，妹妹的支持對她來說很重要。在她確診後，妹妹主動積極地為她尋找合適的社區資源，例如粵曲、長者健體班，以及記憶力訓練班。她希望未來能更容易在社區中找到相關資源，以維持自己的健康和活力，例如運動班和記憶訓練活動。

Emma：「妹妹會見到有咩啱就叫我去報.....如果無我阿妹去幫我.....會麻煩啲，因為呢啲嘢通常都係我阿妹幫我，例如搵啲地方啊活動資訊.....」

Emma 坦言對於自己的健康感到擔憂，不想成為他人的負擔。她亦打算填寫持久授權書。

Emma：「主要係擔心自己嚟緊會惡化.....其實自己都擔心，即係個情況會越來越差.....又要人照顧啊.....咁又唔想.....所以打算寫持久授權書，比阿妹跟（進）我啲嘢囉.....」

知識補給站:

認知障礙症人士在確診之前，可能會將某些症狀（例如記憶力衰退）視為正常老化的過程。然而，正常老化與認知障礙症之間存在以下分別：

表四：正常老化與認知障礙症的分別

	正常老化的可能變化	認知障礙症的可能變化
記憶力	偶爾忘記別人不久前說過的話。	忘記別人剛剛提及或解釋的事情
	不時亂放物件	把物件放在不尋常的地方，但忘記背後的原因
	關鍵的區別在於，認知障礙症人士的記憶問題更頻繁且更嚴重。他們即使在得到提示的情況下，也可能無法記起。	
語言能力	有時候想不起合適的詞句表達，但最後都能夠想起	經常詞不達意，在理解和組織方面有困難
導向能力	混淆日子，但之後能夠弄清楚	不知道日子、季節或時間的流逝
	偶爾忘記要去的地方	在熟悉的地方迷路
計劃及決策能力	難以同時處理多項工作，但如果給予更多時間，就能夠做到	難以集中精神完成一件事，但能夠逐步完成（在有/沒有指導下）
情緒	有時不願參與工作、家庭或社交聚會	變得孤僻，對工作、朋友或愛好失去興趣

為了及早發現認知障礙症，我們可以透過自我測試或尋求專業人員進行早期檢測。以下是三個由不同機構提供的自我評估工具：

- 耆智園《長者認知退化問卷 (IQ-CODE)》（適用於懷疑患上認知障礙症人士的家屬）



- 周佩芳認知障礙預防研究中心
《認知障礙症自我檢查表 (AD-8)》



- 中大網上認知測試 (EC-Screen) (由香港中文大學及耆智園提供)



參考資料

請掃描以下二維碼以獲取參考資料。



免責聲明

本指南所有資料只作一般參考用途，並不代表法律意見。如有任何查詢或欲獲取更多資訊，歡迎聯絡平等機會委員會。

出版日期：2024 年 9 月

封面上的花朵是勿忘草，象徵著認知障礙症記憶衰退的特徵，同時傳達希望，提醒社會不要忘記認知障礙症人士的需求。這個概念源自 Dementia Friends UK。