



Spring 2022

## 移民的 **去** 与 **留**

基于社会及政治因素，移民潮重现本港。根据香港中文大学香港亚太研究所在2021年9月进行的一项调查发现，有四成多受访市民有移居外地的打算，另外有一成半人士已为移民做准备。

面对亲友分离，忙着话别之时，不舍之情实属难免。当人面对转变和失去，自然产生几项心理反应。根据精神科医生Elisabeth Kubler-Ross表示人面对悲伤的五阶段，包括：



否认：「这种事不会发生在我身上！」



愤怒：「为什么发生？」



讨价还价：「我可以用这些来交换，请不要让它发生。」



悲伤：「我不想面对，心情难过。」

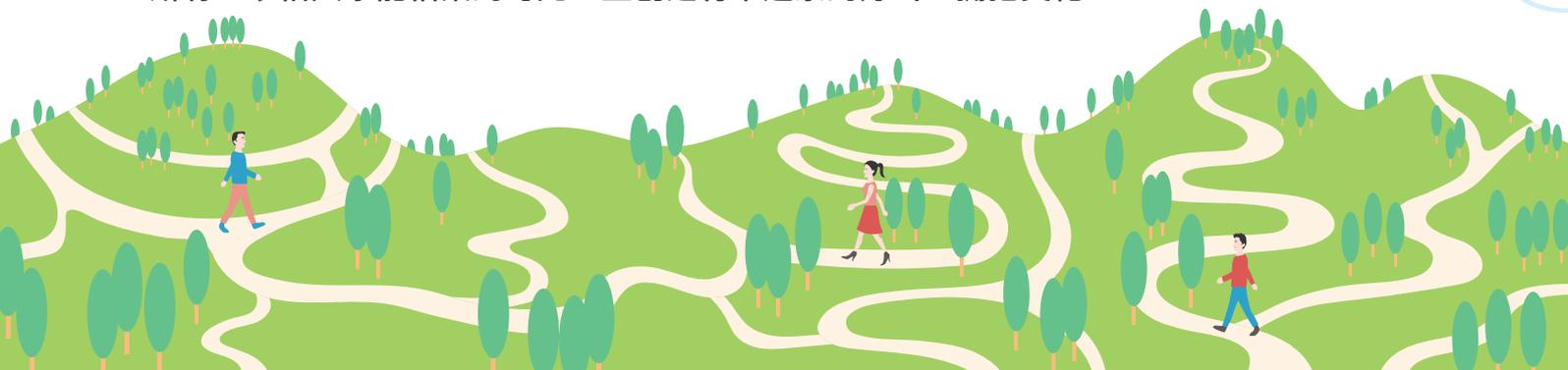


接受：「事情既然已发生，我相信我要正视和接受。」

面对如斯转变，应该如何调节？有谓「山不转，路转。路不转，人转。人不转，心转」。无论是移民潮抑或其他人生变幻，我们都可以参考美国史丹福大学心理学教授Carol Dweck所提出的「成长思维」。相比起「固定思维」，前者相信自己的能力，会学习拥抱挑战，专注于过程而非结果。因此，当面对眼前改变时，我们可以：

- ➡ 认识并接纳自己的反应乃正常不过
- ➡ 专注过程所得，而非只在所失，并从失落中学习
- ➡ 分辨可控制及非控制范围，集中于可控制的
- ➡ 制定计划，迎接转变

别抗拒世事幻变，因幻变乃人生必经之事。为免却遗憾，谨在此勉励，宜好好把握目前所有，珍惜大家能相聚的时光，且创建将来连系的方式，拥抱变化。





## 离愁别绪下的断·舍·离

近年，香港移民到海外的人数有上升趋势，要与相处多年的亲友分隔两地，心中难免泛起不舍之情。对离开的人来说，将要重新学习及适应一个地方的文化，是一种挑战；而对留下来的人来说，则要面对朋友圈子变窄的问题，也是另一种挑战。无论对哪一方来说，都像有种突如其来的变化和无形的压力。那么，作为留下来的人，我们应如何处理这种离愁别绪呢？

### 与亲友好好道别

明白到要离开一个相对熟悉的地方，前往一个未知的国度生活，是需要很大的勇气。及早与朋友联络，一个电话慰问或是一顿晚餐，都能够让对方感受到，他这个充满勇气的决定并不孤单。



### 扩阔朋友圈子

亲友的离开，可能让你失去了一个行山的好伙伴？玩游戏的好搭档？还是倾诉心事的好对象？明白到每个人都有权选择自己的人生，有自己的旅途要走。多认识新朋友，建立不同兴趣，从而扩阔社交圈子。新的朋友、新的兴趣都可以减少你的郁闷和不安感，此外，也可以让我们的脑袋保持思考，为情绪带来正面的影响。

### 善用科技与亲友联系

除了可透过相片及影片与亲友分享生活点滴外，还可以多利用不同的网上平台与朋友对话及视像会面，有些游戏及电影等甚至可以连线与世界各地的亲友一同游玩及观赏，为彼此间增加话题，拉近距离。



疫情下，大概很多人被困，可能是因疫情影响被隔离，也可能是心灵上被困，被工作压力所困、被疫情的种种限制所困，觉得现在看不到疫情的尽头，我们面对被困的压力、情绪却每日影响着自己。以下是一个有关「被困」的寓言故事，也许能够提醒到我们该如何面对被困的情绪。

有一群狮子，它们原本生活在平原上，每日自由自在的生活着。有一天，它们被人类捕捉后送到动物园。被困在笼中的生活令它们抑郁及焦躁，自由自在的家园只在记忆中存在。随着时间过去，记忆虽然慢慢模糊，但狮子们也不时反抗。不听话的狮子后来被卖到马戏团，每日被人命令、鞭打。狮子们为了食物及居所而服从。但面对恐惧，它们没有放弃生存。直到马戏团倒闭，狮子们获得自由的机会终于来临。回到代表自由的草原时，狮子们却害怕，觉得危机处处，甚至有些还在等待人类的命令。直到一天，它们看到一直在平原长大的小狮子在草原上自由地奔跑及狩猎。它们内心一段不知不觉已被封存的记忆和冲动再次浮现，慢慢地再融入平原上的狮群中。

我们觉得被困时，初初总会因为不习惯而出现很多情绪、压力。被困得越久，我们亦开始慢慢尝试抑压着过往的自我，从而适应被困。面对再困难的处境，我们亦能适应。但其实我们内心深处，一直也有着自我。这种自我的向往未必现在可以实现，但我们在被困时，这种向往亦正正是一种给我们希望的动力。现在的被困不代表永恒，不忘我们心中的希望，这希望就是我们面对被困时最好的动力。





## LEAP档案室

阿仪在一间跨国企业工作多年。她是一位单亲妈妈，与正在念中学的儿子打算移民外国。因此她想申请内部调职至外国，公司要求她调职至另一部门，若表现良好才能申请调职至国外，阿仪无奈答应了。但她对新的工作完全不感兴趣，亦没有相关经验，要在新的工作中得到优秀表现以致能调到国外，似乎遥遥无期，这使她很沮丧。她认为何时能调职至国外不在她掌控中，这使她对前景失去希望，她亦因此患上抑郁症。

透过辅导，辅导员理解到阿仪凡事都喜欢精心策划并安排妥贴，她并不能接受生活中发生意料之外的事；亦对不能掌控的情况感到很抗拒。因此她对能否调职至国外，以及移民外国后生活的不确定性和各样的挑战，感到很惶恐及无助。

辅导员让阿仪意识到在未知的前路中，她并非全然被动，她仍然可筹谋自己与儿子的未来，作出选择。她发现调职到国外不是唯一的方法，她可以基于以往经验在外国寻找相关的工作。这使她不再感到迷惘和失落，并对将来更有希望。她亦更愿意去寻求解决方案。

另一方面，辅导员与阿仪探讨她对现时工作的看法及相关的资源，以协助她适应现时的工作。她发现自己对现时工作并非完全不感兴趣，有部分范畴她觉得十分有意义，她可专注在这些工作上。她也发现可透过研读书籍以增进对工作及行业的知识，亦可建立人脉掌握行业的资讯。当阿仪意识到现时面对的困难有出路时，她的情绪便稳定下来，负面想法亦减少了。



## 动消息

我负责公司IT项目的开发，有一次上司不太满意工作进度，他突然说了一句：「非洲人是否这样做事的呢？」我觉得很不开心，他是否对我的种族有一些偏见？

非洲的同事

在德国开网上会议一定要开镜头，否则，会被认为没有礼貌。我刚刚到香港上任，同事开会时全都关上镜头，不能见到他们的样子，我担心未能完全明白他们的表达。我可否请他们把镜头开上？

德国的管理人员

我跟顾客沟通电邮来往时，他名字之后写着(they/them/theirs)，究竟是什么意思？那么他究竟是男还是女？见面时，我又要怎样称呼他？

香港的同事

「建立多元文化工作间」及「建立 LGBT+ 共融工作间」课程就是为解答以上与多元文化的合作有关的关注而设。

多元与共融(D&I)是现时企业发展的趋势，被认为是每间企业都该做的长期投资。在科技协助下，人才招聘再没有地域的限制；营造共融友善的工作环境，才有利在各地招募及留住最好的人才；汇聚不同角度的思维和见解，自然能启发员工的创意，开发新的策略方案，应对各种难题及服务不同客群。

### 培训课程简介

#### 建立多元文化工作间

培训希望提升个人了解什么是多元文化及其对职场合作的影响，从而提高我们对职场文化差异的认识，以有效策略建立多元文化工作间

#### 建立LGBT+共融工作

培训会通过介绍现时香港的情况，协助参加者认识性别多元文化。本课程亦涵盖不同的实际技巧，有助参加者提升对性别多元文化的敏感度及知识。

如对以上课程有任何查询，

请电邮致marketing@fourdimensions.org与我们市场推广部同事联络。



## 公司简介

### 雇员发展服务/富达盟信顾问有限公司简介

香港基督教服务处于1991年成立雇员发展服务，另于2005年设立富达盟信顾问有限公司，致力为各大小公司及机构的雇员提供专业个人咨询及辅导服务、员工发展、培训、管理咨询及突发危机事故压力管理等服务。一直以来，我们致力与企业携手并肩打造正向工作间，促进员工的身心健康；并提升企业的持续发展优势。

地址：香港九龙尖沙咀加连威老道33号7楼

电话：(+852) 2731 6350

网址：<http://www.fourdimensions.org>



Four Dimensions Consulting Limited |

编辑小组

翟冬青、张瑜、陈晓蔚、  
李定恩、陈冠升、黄敏明