



Spring 2022

移民的去與留

基於社會及政治因素，移民潮重現本港。根據香港中文大學香港亞太研究所在2021年9月進行的一項調查發現，有四成多受訪市民有移居外地的打算，另外有一成半人士已為移民做準備。

面對親友分離，忙著話別之時，不捨之情實屬難免。當人面對轉變和失去，自然產生幾項心理反應。根據精神科醫生Elisabeth Kubler-Ross表示人面對悲傷的五階段，包括：



否認：「這種事不會發生在我身上！」



憤怒：「為什麼發生？」



討價還價：「我可以用這些來交換，請不要讓它發生。」



悲傷：「我不想面對，心情難過。」



接受：「事情既然已發生，我相信我要正視和接受。」

面對如斯轉變，應該如何調節？有謂「山不轉，路轉。路不轉，人轉。人不轉，心轉」。無論是移民潮抑或其他人生變幻，我們都可以參考美國史丹福大學心理學教授Carol Dweck所提出的「成長思維」。相比起「固定思維」，前者相信自己的能力，會學習擁抱挑戰，專注於過程而非結果。因此，當面對眼前改變時，我們可以：

- ➡ 認識並接納自己的反應乃正常不過
- ➡ 專注過程所得，而非只在所失，並從失落中學習
- ➡ 分辨可控制及非控制範圍，集中於可控制的
- ➡ 制定計劃，迎接轉變

別抗拒世事幻變，因幻變乃人生必經之事。為免卻遺憾，謹在此勉勵，宜好好把握目前所有，珍惜大家能相聚的時光，且創建將來連繫的方式，擁抱變化。





離愁別緒下的斷·捨·離

近年，香港移民到海外的人數有上升趨勢，要與相處多年的親友分隔兩地，心中難免泛起不捨之情。對離開的人來說，將要重新學習及適應一個地方的文化，是一種挑戰；而對留下來的人來說，則要面對朋友圈子變窄的問題，也是另一種挑戰。無論對哪一方來說，都像有種突如其來的變化和無形的壓力。那麼，作為留下來的人，我們應如何處理這種離愁別緒呢？

與親友好好道別

明白到要離開一個相對熟悉的地方，前往一個未知的國度生活，是需要很大的勇氣。及早與朋友聯絡，一個電話慰問或是一頓晚餐，都能夠讓對方感受到，他這個充滿勇氣的決定並不孤單。



擴闊朋友圈子

親友的離開，可能讓你失去了一個行山的好夥伴？玩遊戲的好搭擋？還是傾訴心事的好對象？明白到每個人都有權選擇自己的人生，有自己的旅途要走。多認識新朋友，建立不同興趣，從而擴闊社交圈子。新的朋友、新的興趣都可以減少你的納悶和不安感，此外，也可以讓我們的腦袋保持思考，為情緒帶來正面的影響。

善用科技與親友聯繫

除了可透過相片及影片與親友分享生活點滴外，還可以多利用不同的網上平台與朋友對話及視像會面，有些遊戲及電影等甚至可以連線與世界各地的親友一同遊玩及觀賞，為彼此間增加話題，拉近距離。



疫情下，大概很多人被困，可能是因疫情影響被隔離，也可能是心靈上被困，被工作壓力所困、被疫情的種種限制所困，覺得現在看不到疫情的盡頭，我們面對被困的壓力、情緒卻每日影響著自己。以下是一個有關「被困」的寓言故事，也許能夠提醒到我們該如何面對被困的情緒。

有一群獅子，牠們原本生活在平原上，每日自由自在的生活著。有一天，牠們被人類捕捉後送到動物園。被困在籠中的生活令牠們抑鬱及焦躁，自由自在的家園只在記憶中存在。隨著時間過去，記憶雖然慢慢模糊，但獅子們也不時反抗。不聽話的獅子後來被賣到馬戲團，每日被人命令、鞭打。獅子們為了食物及居所而服從。但面對恐懼，牠們沒有放棄生存。直到馬戲團倒閉，獅子們獲得自由的機會終於來臨。回到代表自由的草原時，獅子們卻害怕，覺得危機處處，甚至有些還在等待人類的命令。直到一天，牠們看到一直在平原長大的小獅子在草原上自由地奔跑及狩獵。牠們內心一段不知不覺已被封存的記憶和衝動再次浮現，慢慢地再融入平原上的獅群中。

我們覺得被困時，初初總會因為不習慣而出現很多情緒、壓力。被困得越久，我們亦開始慢慢嘗試抑壓著過往的自我，從而適應被困。面對再困難的處境，我們亦能適應。但其實我們內心深處，一直也有著自我。這種自我的嚮往未必現在可以實現，但我們在被困時，這種嚮往亦正正是一種給我們希望的動力。現在的被困不代表永恆，不忘我們心中的希望，這希望就是我們面對被困時最好的動力。





LEAP檔案室

阿儀在一間跨國企業工作多年。她是一位單親媽媽，與正在念中學的兒子打算移民外國。因此她想申請內部調職至外國，公司要求她調職至另一部門，若表現良好才能申請調職至國外，阿儀無奈答應了。但她對新的工作完全不感興趣，亦沒有相關經驗，要在新的工作中得到優秀表現以致能調到國外，似乎遙遙無期，這使她很沮喪。她認為何時能調職至國外不在她掌控中，這使她對前景失去希望，她亦因此患上抑鬱症。

透過輔導，輔導員理解到阿儀凡事都喜歡精心策劃並安排妥貼，她並不能接受生活中發生意料之外的事；亦對不能掌控的情況感到很抗拒。因此她對能否調職至國外，以及移民外國後生活的不確定性和各樣的挑戰，感到很惶恐及無助。

輔導員讓阿儀意識到在未知的前路中，她並非全然被動，她仍然可籌謀自己與兒子的未來，作出選擇。她發現調職到國外不是唯一的方法，她可以基於以往經驗在外國尋找相關的工作。這使她不再感到迷惘和失落，並對將來更有希望。她亦更願意去尋求解決方案。

另一方面，輔導員與阿儀探討她對現時工作的看法及相關的資源，以協助她適應現時的工作。她發現自己對現時工作並非完全不感興趣，有部分範疇她覺得十分有意義，她可專注在這些工作上。她也發現可透過研讀書籍以增進對工作及行業的知識，亦可建立人脈掌握行業的資訊。當阿儀意識到現時面對的困難有出路時，她的情緒便穩定下來，負面想法亦減少了。



動消息

我負責公司IT項目的開發，有一次上司不太滿意工作進度，他突然說了一句：「非洲人是否這樣做事的呢？」我覺得很不開心，他是否對我的種族有一些偏見？

非洲的同事

在德國開網上會議一定要開鏡頭，否則，會被認為沒有禮貌。我剛剛到香港上任，同事開會時全都關上鏡頭，不能見到他們的樣子，我擔心未能完全明白他們的表達。我可否請他們把鏡頭開上？

德國的管理人員

我跟顧客溝通電郵來往時，他名字之後寫著 (they/them/theirs)，究竟是什麼意思？那麼他究竟是男還是女？見面時，我又要怎樣稱呼他？

香港的同事

「建立多元文化工作間」及「建立 LGBT+ 共融工作間」課程就是為解答以上與多元文化的合作有關的關注而設。

多元與共融(D&I)是現時企業發展的趨勢，被認為是每間企業都該做的長期投資。在科技協助下，人才招聘再沒有地域的限制；營造共融友善的工作環境，才有利在各地招募及留住最好的人才；匯聚不同角度的思維和見解，自然能啟發員工的創意，開發新的策略方案，應對各種難題及服務不同客群。

培訓課程簡介

建立多元文化工作間

培訓希望提升個人了解什麼是多元文化及其對職場合作的影響，從而提高我們對職場文化差異的認識，以有效策略建立多元文化工作間

建立LGBT+共融工作間

培訓會通過介紹現時香港的情況，協助參加者認識性別多元文化。本課程亦涵蓋不同的實際技巧，有助參加者提升對性別多元文化的敏感度及知識。

如對以上課程有任何查詢，
請電郵致marketing@fourdimensions.org與我們市場推廣部同事聯絡。



公司簡介

僱員發展服務/ 富達盟信顧問有限公司簡介

香港基督教服務處於1991年成立僱員發展服務，另於2005年設立富達盟信顧問有限公司，致力為各大小公司及機構的僱員提供專業個人諮詢及輔導服務、員工發展、培訓、管理諮詢及突發危機事故壓力管理等服務。一直以來，我們致力與企業攜手並肩打造正向工作間，促進員工的身心健康；並提升企業的持續發展優勢。

地址：香港九龍尖沙咀加連威老道33號7樓

電話：(+852) 2731 6350

網址：<http://www.fourdimensions.org>



Four Dimensions Consulting Limited |

編輯小組

翟冬青、張瑜、陳曉蔚、
李定恩、陳冠昇、黃敏明