

擁抱**城市** 轉化**生命**

IN THE **CITY**
FOR THE **CITY**



城市心 Urban TRANSFORMATION

編者的話



陳敏斯博士

柏祺城市轉化中心
總監

顧問團 (按字母或筆劃序)

Ray Bakke、Richard
Higginson、Paul Stevens、
王仕雄、吳宗文、余達心、
陳炎光、黃鐵城、劉忠明、
盧龍光

執行委員會 (按筆劃序)

主席：司徒永富
委員：紀治興、柯廣輝、
倪貢明、陳敏斯、陸輝、
鄧達強

「信上說：萬軍之耶和華—以色列的神對一切被擄去的如此說：你們要蓋造房屋，住在其中；栽種田園，吃其中所產的；娶妻生兒女，為你們的兒子娶妻，使你們的女兒嫁人，生兒養女。在那裡生養眾多，不致減少。我所使你們被擄到的那城，**你們要為那城求平安，為那城禱告耶和華；因為那城得平安，你們也隨著得平安。**」(耶 29:4-7) 我相信這番說話，不是當時的以色列人想聽到的。巴比倫人想他們留在城市，接受同化。可是，先知哈拿尼雅卻說以色列人想聽的話，告訴他們，被擄是短暫的，這明顯跟耶和華的話互相違背。

有時，我們在職場也有這種被擄的感覺：活在不敬虔的巴比倫（職場）當中，卻心繫耶路撒冷（教會），希望早點「賺夠」，開展人生下半場，歸回耶路撒冷，去唸神學，在教會或機構服侍，做義工。這種心態在年青信徒中亦甚為普遍。經文卻提到，被擄的不單要留下來，還要蓋造房屋、栽種田園，生養眾多，積極為那城尋求平安和繁榮，並為那城禱告耶和華，當中最重要，就是那城要先得平安，被擄的才可隨著得平安。信徒要找到平安，不在於自己去尋求，而是先為被擄之地求平安。好像以色列人要首先放棄他們對被擄的反感和對巴比倫的憎恨，先致力為那城求平安，耶和華便會透過這個外邦城市去祝福他們。換句話說，他們的福祉，跟他們服侍這個城市的績效，有着莫大的關係。這點，實在值得此時此刻在香港、在職場上的信徒深思。

轉眼間，中心已踏入第五個年頭，要感恩的事情很多。中心正式成立了顧問團，祈盼在中心的發展上，從這些城中的領袖身上，有寶貴的學習。博士生的人數亦已達五十多人，已畢業的有七個。但更重要的，是他們在學習過程中的轉化，畢業後將論文實踐，繼續在各方面推動城市轉化。深深體會到信仰與工作的融合，是城市轉化不可欠缺的土壤，中心最近推出了「職場轉化」深造證書及深造文憑的延伸課程，以裝備信徒領袖及有志在這方面牧養的教牧同工。中心的另一個里程碑，就是與福音證主協會的領導力培訓學院合作，出版了「城市轉化系列」的第一本著作，畢業生管鮑論文的簡約版「4P 企業—起動與持續」。

今期的主題文章〈本地職場事工的六種主要模式〉，由洛桑論壇職場事工專題小組聯席召集人胡仕揚先生為我們撰文，剖析事工在香港過去二十多年的發展、每個模式的利弊、總結經驗並展望未來的方向。筆者亦同時在〈城市轉化不可欠缺的土壤 - 信仰與工作的融合〉一文中作出回應，重申職場轉化在城市轉化中的重要性。呂慶雄博士以〈轉化與領袖的持續學習〉，總結年初在港舉行「全球領袖高峰會」的學習。馬鞍峰香港教會堂主任暨博士生李志剛在〈兩極化發展中的中國教會〉一文中，分享我們四月初在國內為期八天的學習、機遇和挑戰。另外我們的畢業生管鮑，亦在〈踏上「營商宣教」之路〉一文中，分享他在博士課程中的學習和畢業後的事工實踐。最後我們在〈轉化城市：從不一樣的「黃金歲月」開始...〉一文中，報導了三月初，由中心舉辦，香港大學社會科學學院社會工作及社會行政學系系主任、秀圃老年研究中心副總監林一星教授主講的同名研討會，陳述他在這方面的研究及具創意、可行、又可持續的出路，並探討教會可以扮演的角色。

本地職場事工的 六種主要模式



胡仕揚

洛桑世界福音委員會洛桑論壇
職場事工專題小組聯席召集人

職場佈道

職場倫理

職場靈性

職場召命

職場牧養

職場
神學建構

職場事工 (workplace/marketplace ministry) 與職場神學運動 (marketplace theology movement) 自九十年代在本地教會萌芽，到現在已發展出不同的模式。據筆者的觀察，本地職場事工大致有職場佈道、職場倫理、職場靈性、職場召命、堂會職場牧養、職場神學建構六種主要模式。本文旨在簡短評述每一模式的重點，為未來職場事工與職場神學運動的深化和本色化，注入動力，點出方向。

職場佈道

一言以蔽之，「職場是傳福音/ 宣教的禾場」，是這個模式的核心。信徒工作的唯一或首要目的，就是向未信者傳福音、作見證。這模式由來已久，是教會職場事工的主流模式。

簡單易明、廣為人知、與堂會的議程配合等，都是這個模式的強處。不過，它的弊端，在於在有意或無意之間，把同事和職場上各種人脈，變成福音對象，職場被貶為一個工具，以達到傳福音這「高尚的」目的。這個向度，只着重工作的外在、工具性作用，至於工作的本質、目的和價值等內部議題，就無從談起。

上述弊端，反映長久以來，華人教會，以至西方教會，都只重視救贖神學 (redemption theology)，忽略創造神學 (creation theology)。研究創造神學的學者主張：在「日光之下」，救贖神學只屬配角；職場該屬創造神學的領域¹。這樣看來，「職場佈道」，作為職場事工的主要模式之一，更大的問題，在於主客混淆和錯置。

職場佈道

1 楊錫鏞：《從創造講職場：知天命、行志業》(DVD) (香港：Vocatio Creation, 2009)。

再者，由於華人教會對救贖和歸信 (conversion) 缺乏神學反省，把西方教會偏狹的一套「職場佈道」照單全收，就難免墜入西方神學的窠臼。² 要更新這個模式，從神學上來說，要根據創造神學來重新演繹、校正和豐富救贖神學的內容。救贖其實是「再創造」(re-creation)，使人類和世界重新回到上帝創造的本意。從實踐上，我們要嘗試發展出新的歸信經驗模式，讓未信者在作出認信前，可具體經驗踐行信仰是怎樣的一回事。

職場倫理

這模式強調，信徒要按聖經原則和基督教倫理標準，在職場上行事為人。不過，跟教會一般的倫理教導一樣，「職場倫理」明顯有律法主義、非黑即白、³ 輕視處境、忽略結構性罪惡、分離主義等傾向。更糟糕的是，這模式高舉個人倫理，過於社會倫理，它所關注的，大都是個人小善小惡的問題，對涉及行業及企業等的道德議題，就顯得有心無力。⁴

Chris Wright 的舊約倫理學 (神學)，正好彌補以上的缺陷。⁵ 他指出上帝的救贖，是社會性的，祂沒有呼召個別的人，以實行祂的救贖計劃，反而揀選整個以色列民族，要以他們的社群生活，向外邦作見證。Wright 並不認同「修身、齊家、治國、平天下」這種從個人到社會的倫理觀，他認為舊約倫理剛好相反：社會倫理先於個人倫理；兼且，個人倫理的內容是由社會倫理所界定的。信徒當問的倫理問題是：上帝期望有一個怎樣的社會？祂喜悅怎樣的行業生態、職場

文化？在此前題下，作為社會和職場的一份子，我們當怎樣行事為人？同時，上帝頒佈給以色列的倫理訓導，具有典範的作用，為要顯明祂對普世倫理的心意。故此，基督教職場倫理，對非信徒亦適用，這亦打破了分離主義的問題。

「智慧神學」也可以糾正「職場倫理」非黑即白、過於簡化的毛病。台灣校園雜誌前總編輯吳鯤生認為：「聖經的智慧，不是絕對，也不是相對，而是成對。」⁶ Robert Banks 批評，只把「善惡對錯」作為倫理思考和抉擇的唯一標準，是忽略了聖經的智慧傳統。善惡、智愚兩者的互動，可擴闊倫理思考的空間 (見下圖)。舊約中的祭司、先知、君王和智者，持不同，甚至相衝突的屬靈傳統。⁷ 敘事文體對現實人生的參透和反省 (尤其是當中的無常和含混性)，⁸ 皆可為信徒提供多元的屬靈指引。



2 諸如：重視心靈意志而輕忽思想和世界觀、重來生但與世界割離、過度個人化的信仰觀、忽視結構性罪惡等。參 Gordon T. Smith, *Beginning Well: Christian Conversion & Authentic Transformation* (Downers Grove, IL: IVP, 2001)。

3 潘霍華 (Dietrich Bonhoeffer) 就曾明言：“Doing ethics” is not to decide simply between right and wrong and between good and evil, but between right and right and between wrong and wrong。

4 倫理學者指出職場倫理可分為微觀 (micro)、中觀 (mezzo) 及宏觀 (macro) 三個向度。微觀倫理關乎道德操守、品格培育、道德判斷等個人德性倫理 (virtue ethics) 課題，宏觀倫理側重批判影響職場各種的政經及社會文化因素，諸如全球化、資本主義、市場經濟、社會/經濟公義、貧富懸殊等；天主教會的社會訓導、歐美主流教會以及受解放神學影響的信仰群體，在這方面都經常發聲，論述甚豐。可是，涉及中觀倫理的重要課題 (諸如：什麼是行業/企業並其從業員的呼召或願景和使命？公私營機構應該怎樣作出倫理決定？企業主管、股東、投資者、管理人員、員工以至其他利益攸關者，作為「道德行為者」(moral agent)，又有何角色和責任？怎樣協調、平衡個人信仰與公共決定？)，其發展是大幅落後的。無他，機構企業，以至股份制公司，都是歷史上的新近事物，至今基督教的倫理反省，還未跟得上。

5 Christopher J. H. Wright, *Living as the People of God: Relevance of Old Testament Ethics* (Leicester: IVP, 1984); *The Mission of God: Unlocking the Bible's Grand Narrative* (Leicester: IVP, 2006)。

6 箴言廿六 4-5 是一個突出的例子：「不要照愚昧人的愚妄話回答他，恐怕你與他一樣。要照愚昧人的愚妄話回答他，免得他自以為有智慧。」

7 Walter Brueggemann, *The Creative Word: Cannon As a Model for Biblical Education* (Philadelphia, PA: Fortress Press, 2009); *Theology of the Old Testament: Testimony, Dispute, Advocacy* (Minneapolis, MN: Fortress Press, 1997)。

8 奧爾特 (Robert Alter) 著、黃愈幹、譚晴譯：《聖經敘述文的藝術》(The Art of Biblical Narrative) (香港：天道，2005)；費哈洛 (Harold Fisch) 著、林秀娟譯：《詩裏藏真：聖經文學技巧與詮釋》(Poetry with a Purpose: Biblical Poetics and Interpretation) (香港：漢語聖經協會，2011)。

職場靈性

教會的職場靈性培育，大多以 spirituality for the marketplace 為主調，期望透過教會的培靈活動，使信徒有美好靈性，繼而有力面對職場的各種問題。也有機構推動辦公室小組、午餐祈禱會、查經等 spirituality in the marketplace 培靈活動。

上述兩種模式，都與職場的現實分離。Paul Stevens 倡議一個更為道成肉身的進路：spirituality through the marketplace。⁹ 在職場中所經歷到的引誘、掙扎甚至失敗、¹⁰ 在市井的日常生活，其實都是我們靈性成長的重要元素。¹¹ 塑造靈性的場所，就在市井、職場。

與此相關的，是普遍福音派教會層級性的靈性觀：上帝最優先，跟著是家庭及教會，然後是工作、金錢、閒暇、娛樂、社會及公民責任、日常生活雜務等等。這種靈性觀，強調上帝的超越性：祂臨在於「屬靈」活動和教會生活之中，卻遠離「日光之下」人世間的塵世俗務。源此而起的靈性培育，重退隱、靜止、離世、內程 (inward journey)，輕參與、活動、入世、外程 (outward journey) 等，目的是叫人離開凡俗的領域，到上帝神聖的領域。Simon Holt 說得好：真正的職場（市井）靈性，旨在發現、回應上帝在職場的臨在和目的；¹² 而祂的臨在和目的，必定帶有使命（包括倫理和呼召）的向度。若職場靈性培育要健康地發展，就得在此基礎上建造。

職場召命

Paul Stevens 是把這個進路引入本地教會的標誌人物。他的職場神學，以呼召為核心，近乎完美地統整了教會歷代以來的事奉觀、教會觀、成聖觀與靈性觀，組成了一個互為關係的體系。¹³

「職場召命」認為，信徒以至人類的工作，都源自上帝的呼召，目的在於幫助個人和社會、使世界成為一個更美好的地方（人類呼召，human calling）、發揮個人恩賜、展現人生目的和獲得生活意義（個人呼召，personal calling）。¹⁴ 工作（無論是受薪抑或是非受薪的）是信徒在世所蒙的呼召的重要表達；因此，我們的工作應與蒙召的恩相稱（弗四 1）。

「職場召命」非常著重識別並跟隨呼召的過程，它包含兩個互動的元素：屬靈辨識 (spiritual discernment) 與積極投入 (active engagement)，兩者缺一不可。¹⁵ 最近二十年，這個進路還得到心理學多個領域（工業及組織心理學、生涯心理學、宗教與靈性心理學、正向心理學和呼召心理學）的研究支持。¹⁶



職場召命

- 9 史蒂文斯 (R. Paul Stevens) 著、顧樂翔譯：《解放平信徒：全民事奉無分聖俗》(Liberating the Laity: Equipping All the Saints for Ministry) (香港：Vocatio Creation, 2009)，頁 12-13。
- 10 史蒂文斯 (R. Paul Stevens)、洪賜明 (Alvin Ung) 著、譚晴譯：《帶著靈魂上班——克服職場九宗罪》(Taking Your Soul to Work: Overcoming the Nine Deadly Sins of the Workplace) (香港：天道，2013)。
- 11 史蒂文斯 (R. Paul Stevens) 著、陳錦榮譯：《塵俗靈程——在平凡生活中與神相遇》(Down-to-Earth Spirituality: Encountering God in the Ordinary, Boring Stuff of Life) (香港：天道，2006)。
- 12 Timothy Liu、Gordon Preece、Wong Siew Li 編、婁志翔、龍仕華譯：《青蛙與蜥蜴——市場牧養事工的反思》(Marketplace Ministry: Lausanne Occasional Paper No. 40) (香港：學生福音團契，2008)。
- 13 史蒂文斯 (R. Paul Stevens) 著、顧樂翔譯：《解放平信徒：全民事奉無分聖俗》(Liberating the Laity: Equipping All the Saints for Ministry) (香港：Vocatio Creation, 2009)，頁 1-18。
- 14 Richard Bolles, *What Color Is Your Parachute? 2015: A Practical Manual for Job-Hunters and Career-Changers* (Berkeley, CA: Ten Speed, 2015), pp. 252-274; R. Paul Stevens, *The Other Six Days: Vocation, Work, and Ministry in Biblical Perspectives* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1999), pp. 71-105
- 15 Bryan Dik and Ryan Duffy, *Make Your Job a Calling: How the Psychology of Vocation Can Change Your Life at Work* (West Conshohocken, PA: Templeton, 2012); B. J. Dik, R. D. Duffy, and B. M. Eldridge, "Calling and Vocation in Career Counseling: Recommendations for Promoting Meaningful Work", *Professional Psychology: Research and Practice* 40 (2009), 625-632.
- 16 同上；另參 B. J. Dik and R. D. Duffy, "Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Research and Practice", *Counseling Psychologist* 37 (2009), 424-450; Bryan Dik, Ryan Duffy, and Andrew Tix, "Religion, Spirituality, and a Sense of Calling in the Workplace", in P. C. Hill and B. J. Dik (eds.), *Psychology of Religion and Workplace Spirituality* (Charlotte, NC: Information Age, 2012), pp. 113-133; R. D. Duffy and B. J. Dik, *Research on Calling: What Have We Learned and Where Are We Going?*, *Journal of Vocational Behavior* 83 (2013), 428-436。

職場牧養

與此同時，本地亦有信徒以呼召為核心，建構出「工作的四重職事」(the fourfold ministries of work) 藍圖，以指引信徒在職場實踐上整全的事奉：稱職能幹、追求卓越 (ministry of competence and excellence)；提升倫理、改造文化 (ministry of ethics and change)；關懷心在、建立關係 (ministry of presence and relations)；恩賜管家、盡心服侍 (ministry of stewardship and service)。¹⁷

「職場召命」的缺點，在於它假設人可以自主選擇工作，以反映或實踐本身的呼召；但是，這在香港，以至全世界，都不一定是常態。即或如此，呼召對於從事基層工作的信徒，仍有莫大的意義。澳洲神學家 Simon Holt 以他自己的經歷，鍛煉而成的「廚房神學」，便是個落地的「勞動工作神學」(theology of labour work) 論述。¹⁸ 近年心理學對工作呼召、¹⁹ 工作意義、²⁰ 與工作

重塑 (job crafting) 的研究，²¹ 也說明經歷和實踐職場呼召，並不受制於職業階層或工作性質。

堂會職場牧養

「裝備基督徒的最佳場所早已存在。它較神學院和週末研討會更先出現，且比兩者更歷久不衰。在新約時代，除了地方教會以外，就再沒有其他的培育及裝備組織了。」²²

經過廿多年的播種和萌芽，本地職場神學運動，已邁向深化和本色化的階段。堂會的牧養神學有否更新，事工哲學和方向能否作出變革，更為重要。

喜見有少數堂會慢慢出現轉變，她們都有某些共通點。她們認定，人才是教會的核心——他們的發展和培育，比起硬件、組織架構、事工程序和人數增長更為優先。她們相信上帝呼召、引導、培育每一位信徒，叫他們在世上並職場，成就祂給各人的召命。她們相信，幫助信徒辨識呼召，支援他們跟隨召命，是堂會首要的任務。她們的領袖和



堂會 職場牧養

17 袁海柏、鄧有信、胡仕揚（講座統籌）：《應用神學講座系列：職場聖徒 CD 光碟》（香港：FES Press，2001）。

18 Simon Holt, "The Hospitality of God in the Hospitality Industry", *Vocatio* 6 (2002); *idem*, "My Father's Hands: Touching God through Daily Work", *Zadok Perspectives* 69 (2000), 22-27.

19 J. M. Berg, A. M. Grant, and V. Johnson, "When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings", *Organization Science* 21 (2009), 973-994; A. Wrzesniewski, C. McCauley, P. Rozin, and B. Schwartz, "Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work", *Journal of Research in Personality* 31 (1997), 21-33.

20 B. D. Rosso, K. H. Dekas, and A. Wrzesniewski, "On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review", *Research in Organizational Behavior* 30 (2010), 91-127; M. L. Savickas, "Career Construction Theory and Practice", in S. D. Brown and R. W. Lent (eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 2nd ed. (Hoboken, NJ: Wiley, 2012), pp. 147-183.

21 G. A. Fine, "Justifying Work: Occupational Rhetorics as Resources in Restaurant Kitchens", *Administrative Science Quarterly* 41 (1996), 90-115; A. Wrzesniewski and J. E. Dutton, "Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work", *Academy of Management Review* 26 (2001), 179-201.

22 《解放平信徒》，頁 67。

牧者，扮演著文化建築師和工程師的角色，蘊釀出可持續的職場牧養文化，讓「平信徒」有故事可講，裝備他們成為忠心、有智慧、有見識的信仰群體。他們也不斷反省職場牧養的實務與神學，冀能建立起「面向職場的教會」。

職場神學建構

在評述以上五種職場事工模式的同時，本文亦嘗試在本地的處境下，進行神學反省和建構。「職場神學建構」這個進路，其實跟前述的模式相輔相成——沒有神學反省或受神學批判的職場事工，事工只會是過眼雲煙。下表綜合了這五個進路，並跟 Paul Stevens 的「5M」模式，以及楊錫鏘牧師的創造神學框架²³，作一總括對比。

職場神學運動，近廿年在本
地教會興起，除了是為回應普
遍信徒的需要外，也是對教會
「壞鬼神學」的反動，以及對
教會傳統文化的更新。職場神
學運動，沒有在上世紀九十年
代之前發生，其中一個原因，
就是當時的教會，並不具備適
合的神學土壤。經過一、兩代
知識份子信徒的努力，聖俗二
分、聖職主義、聖經主義、教
會主義、重新約輕舊約、重救
贖輕創造、重佈道輕社會參與
、重教義神學輕聖經神學等流
弊，已消弭不少。當中，筆者
認為創造神學的興起最為矚
目，並預測它將繼續為職場神
學的發展，注入資源和動力。
日光之下的此世人間 (this
world)，才是終極研究神學的
地方。



職場神學建構

職場神學建構					
	職場佈道	職場倫理	職場靈性	職場召命	堂會職場牧養
Paul Stevens	Mission	Morality	Mysticism	Meaning	Methodology
楊錫鏘	救贖神學	創造神學 (道德秩序)	創造神學 (物質秩序)	創造神學 (功能秩序)	-

Marketplace theology Movement



23 楊錫鏘：《從創造講職場：知天命、行志業 DVD 光碟》（香港：Vocatio Creation，2009）。

城市轉化不可欠缺的土壤

信仰 與 工作 的融合

陳敏斯 | 柏祺城市轉化中心總監

剛與一班博士生完成在國內的學習，走訪了在成都、重慶的教會和不同事工，嘗試瞭解他們的機遇和挑戰。內地教會日趨老化，青年及工商團契的發展，誠然為教會帶來不少生氣，但要牧養後者，很多牧師都感到一定的壓力。胡仕揚在前文提到職場事工在香港過去二十多年的發展，實在很有參考價值。國內在這方面的情況，有點跟我們在 90 年代初期相似，特別在神學方面的反省，一般都較為保守，聖俗二分、聖職主義、聖經主義、教會主義、重救贖輕創造、重佈道輕社會參與等，仍為較主流的思想。但在另一方面，國內各方面的增長都非常迅速，工商團契內大

部份是做生意的老闆，他們的見識、資源及主動性，一般都較牧師強，爭取很多到外地學習的機會，在教會以外的交流，難怪牧師對牧養此等信徒感到吃不消。對這羣職場信徒來說，最理想的牧者，是一個有深厚神學訓練又成功的商人，換句話說，就是既屬靈又屬世的雙棲物，深明上帝的道理，又懂得在商場上演繹。





四個融合的向導

當然，牧者可能認為，這樣的要求不切實際，其實，這類雙棲的牧者，可能比我們想像多，其中的表表者，就是剛來港講學的米勒 (David Miller)。他現在在普林斯頓神學院任教。在投身神學教育和研究之前，曾在商界高層任職十六年。他的著作「上帝在工作」(God at Work)，陳述「信仰與工作」(Faith at Work – FAW) 運動。米勒提到在西方的歷史和發展中，我們現處第三浪，職場信徒再不甘過着信仰與工作分割的生活，他們積極尋求兩者的融合。融合的向導可分為四個方面：倫理、經驗、佈道及豐富(見下圖)¹

倫理和佈道不需太多的介紹，以經驗為主的整合方式，通常比較着重呼召、意義和目的，他們認為工作具有內在和外在的意義和目的。以豐富為主的整合方式，往往是較個人和內向性的，專注醫治、祈禱、默想、意識、轉化和自我實現。

個人如何取決主要的融合模式，受很多不同因素的影響，這包括教會牧養、性格、神學教導、社會調節、性別、地域和企業文化。對某些人來說，這些表現是有意識和故意的。但對另一些人來說，這則可以是前意識的。還有另一些，卻是對話、是覺醒，是一個敏銳和認知的決定。由於這些原因，以上的框架提

ET : Ethics
倫理

EX : Experience
經驗

EV : Evangelism
佈道

EN : Enrichment
豐富

¹ Miller, David. *God at Work: The History and Promise of the Faith at Work Movement*. Oxford University Press: 2007. P.127

供了有效的方法，去確定個人主要的整合模式……它可以成為一個有建設性的工具，不僅使人更明白自身特定的信仰和與工作融合的傾向，更可以幫助我們了解和尊重其他融合方式的表達。這個框架的靈活性，容許個人及組織，可同時以不同的模式作主導，從而避免硬性的區分，把個人的類型，看成對立或毫不兼容的通病。²

教會的回應

米勒認為，這個運動至今仍是以平信徒 (lay person) 主導，教會及神學院的回應是比較緩慢和保守的。筆者的博士論文，亦是在這課題上探討。香港的職場事工，都是較則重佈道的，視職場為宣教工場 (mission field) 多於使命 (mission)。在我走訪的教會中，牧師對工作及職場神學毫不陌生，但很少能將理念發展到教會的教導、牧養和事工上。³

堂會在牧養信徒上，最常遇見的問題是工作 (60.1%)⁴。喜見近年越來越多牧者在此認真探討，並實踐這方面的牧養。牧師在牧養職場信徒上的壓力，部份可能源於一些不設實際的期望。很多人認為牧師是成熟的，一般信徒都是被餵養和需要成長的，所以當牧師碰到他們不熟悉的課題時，可能會感到不安，勸勉可能合聖經，卻未必可行，甚至不智。

由於經驗上的限制，沒有人能完全明白所有行業的處境，所以牧者必須多聆聽，更重要的，是擁有廣闊的胸襟，謙遜地承認自己的不足。牧者最重要的角色，是要讓信徒安歇在神面前，肯定他們是被主差遣到職場崗位的，讓他們可以重新得力。⁵就如末底改跟以斯帖，很多以斯帖日常遇到的問題，如怎樣裝扮，取悅夫君，宮廷政治等，末底改都可能不盡瞭解，但他與以斯帖同行，在最關鍵的時刻，提供屬靈的視野和洞見，肯定她的召命，挑戰她堅強面對，全然擺上。(斯 4:13-14)

轉化職場、轉化城市

當凱勒 (Tim Keller) 在八十年代末期來到紐約市植堂時，返教會的人不足 1%，他深信福音的大能可以轉化這個城市，回到合神心意的模樣。他的教會 (Redeemer) 銳意平衡發展以下四方面：⁶

1. 透過佈道和崇拜連接人與神
2. 透過社群和門訓彼此連接
3. 透過憐憫和公義連接人與城市
4. 透過信仰和工作的融合連接人與文化

每一方面都息息相關、缺一不可，福音的影響是在城市的每一個角落和生活的每一部份。現在紐約市返教會的人數已超過 5%，他們剛啟動一個十年的願景，祈求屆時這個數字會超過 15%。雖然香港的主流是福音派 (Evangelical) 教會，林林總總種的佈道形式和聚會比比皆是，但自八十年代末期至今，聚會人數的比率卻沒有太大的變動。信仰和工作的融合，可對文化帶來極大的震盪，亦可能正正是轉化我城所欠缺的土壤。

信仰 與 工作

2 Ibid, P. 128

3 Chan, Man Se. *Evaluating the Scope and Effectiveness of Existing Marketplace Ministry in Hong Kong – Dissertation, Doctor of Ministry, Bakke Graduate University, Seattle, 2010. P.126*

4 香港教會更新運動。「2014 香港教會普查」簡報 P.40

5 李適清。《職場會幕》。中國神學研究院，〈福音證主協會，2015〉，P.128

6 Keller, Tim. *Center Church: Doing Balanced Gospel-Centered Ministry in your City. Grand Rapids: Zondervan:2012*

轉化與領袖 的持續學習

呂慶雄 | 福音證主協會副總幹事 (培訓)

如果要用幾句說話指出轉化型領導的重點，就是透過提升跟隨者的潛質，引導及改變他們的人生焦點，朝向最有意義與價值的方向發展。若他們的個人目標能與機構（泛指私人公司、企業、教會、社企，非政府組織等，下同）的使命一致，或機構的業務/ 服務性質有助他們尋找及發展個人使命，他們便會在這裡安身立命。背後的信念與假設是，當一個人找到願意為理想與使命付出代價的事情時，他/ 她便有最好的發揮，而所屬的機構，也會得到最好的員工，甚至未來掌舵人。

從這角度看，達成城市轉化的目的，應由個人轉化開始。由個人到機構，又由機構到社會與城市，一層一層地發揮正面的影響。革命，不一定是口號式與大規模運動式，可以是默默耕耘，一點一滴潛移默化的影響。特別在價值觀轉變與文化更新方面，不能一蹴而就。

持續學習與領導素質

城市轉化的使命，並不是一個人或一間機構便能達成，更不是一時三刻可以做到，是長期的堅持與努力。帶領者需要不斷更新、持續學習，才能不斷回應時代的需要，為更新轉化不斷注入新的動力。不同領域的領導學學者，都得出相似的結論 - 以謙卑的態度持續學習，才能達至最後的、持續的成功。



持 續
學 習



甘陵敦 (J. R. Clinton) 的研究指出，能持續得力，在領導崗位上「善終」(finishing well) 的領袖不多。按他的觀察，作領袖不容易，能持續到底而沒有耗盡的領袖，¹ 就是那些能保持良好的領導果效的領袖。以下五個共通點，只要有四個或以上的特徵或操練，這位領袖能達至成功的機會會很高：

1. 清楚自己的人生使命與方向，知道自己在做甚麼，應與不應做甚麼。
2. 擁有活潑的靈命，與神的關係日日更新。
3. 持續各類不同範疇的操練，包括身體、靈命和品格等方面。
4. 持續學習，不一定修讀甚麼課程，而是持續學習的態度。
5. 擁有良師 (mentors)，有同行者在生命不同的關口提供指引。²

不約而同，柯林斯 (Jim Collins) 也提出第五級領袖需要有的，是個人特質，就是謙遜 (humility) 和意志 (will)。³ 謙遜其實就是持續學習與成長的態度，意志就是堅持與個人紀律。無獨有偶，柯林斯在 2015 年「全球領袖高峰會」所發表的〈七個問題：超越優秀晉身卓越〉的演說，正道出了領袖可以「善終」的操練，與甘陵敦研究基督教領袖，有相似的結論。其中兩點包括：

1. 用第五級的抱負為使命效力，即清晰的人生使命方向。
2. 重新定義失敗，即在表面的失敗中學習，從中得著成長的經驗，也即持續學習。⁴

我們持續學習，才能掌握時代脈搏，在不同時代處境中實踐召命。而領袖的學習，並不只是學習理論與原則，還有實際的應用處境。

群思群學的領袖高峰會

今年在香港舉行的「全球領袖高峰會」後，我們隨即舉行專為中國內地教牧同工設計的「高峰會」研習課程。視像學習包括了培靈性的講章、教會管理與領導的教導等這些能直接應用到教會處境的內容。更重要的是借鏡商界經驗，如不少內地教會同工，看罷霍斯特舒爾茨 (Horst Schulze) 的〈建構世界級的服務〉的視像演講，領會到如何提升酒店業員工服務質素，並反思教會也應有這種服侍的態度與要求。在討論的過程中，主要論及教會該如何把這些商界背景的經驗，合宜地應用到教會的事奉人員培訓中。

1 耗盡 (burn out) 在上一期《城市心》有討論，其中一種定義，是在情緒消耗、個人成就及非人性化三方面指數表現如何，詳參劉忠明、呂慶雄，〈是誰耗盡？基督徒事奉及工作狀況調查 2015〉，《城市心》(第 8 期，2015 年 12 月)，頁 7-11。另外，基督徒領袖的耗盡現象，領袖的表現若出現道德上的敗壞 (corrupt) 或精神/身體的崩潰 (collapse) 跡象，便是耗盡的徵狀。

2 Clinton, J. R., 1 and 2 Corinthians: Problematic, Apostolic Leadership (Altadena: Barnabas Publishers, 2003), pp.129-131.

3 Collins, Jim, "Level 5 Leadership: The Triumph of Humility and Fierce Resolve" in Harvard Business Review (January 2001), pp. 1-12.

4 全球領袖高峰會 (Global Leadership Summit) 在香港舉行的日期是 2016 年 1 月 29-30 日。



能總結別人的經驗，讓自己少走冤枉路，結合別人與自己團隊的經驗，更讓所聽所領會的更見具體。因此，這類「本色化」的研習，除了視像學習外，還加上本地同工量身訂造的課堂，並在每一環節給予更多的空間，包括討論及個人反思，讓知識「內化」(internalize)，成為真正影響領袖價值觀的資源。我們也要求來參與「高峰會」的教會同工，最少要帶一位同工前來，目的就是團隊學習。一個人的領會，總不及二人以上一同學習所產生的影響力大。

此刻，我們也正著手準備香港本地的小型領袖發展日。凝聚本地未有機會出席今年年初「全球領袖高峰會」的教牧同工，更貼地學習如何成為更出色的教會領袖。

小火花革命

環顧今日我們的處境，不管你重點關心的是教會、職場、香港社會、中國，或是世界性的問題，我們每日都接收大量負面資訊。我們付出關心，看到的可能是不少負面的報導。如何在這負面報導中生存？的確已是一個難題。不過，作為基督徒領袖，我們有責任帶來盼望，這也是我們的信仰。屬靈領袖需要敏感神在這時代的作為，敏感祂要向這時代所說的話，才能帶領跟隨者成為時代的燈臺，發光發熱。作為領袖，我們如何讓教會、機構，甚至家庭成為燈臺？若不是一個持續學習的領袖，我們跟本不能逆流而上，在灰暗的前景仍看到盼望。

執筆之時，剛在台灣發生了「小燈泡」的悲劇，一名4歲女童在街上突然被一懷疑精神病患者殺害。「小燈泡」的母親事後冷靜地回應事件，並呼籲出席參與追思者不要批評，收起仇恨，以愛來回應現實的殘酷。她的回應感動了無數人，如果能改變一些人對仇恨的想法，她已起了一個小小的革命。有人甚至說，全台灣最理性的，竟然是這母親。若部份媒體也因為她的回應，改變了大幅渲染慘劇的過程，以及改變太快扮演判官角色的習慣，革命的火花便會繼續蔓延，為媒體帶來轉化。

同樣，面對災難性的意外，不同的回應帶來不同的迴響。「小燈泡」母親帶來的迴響是大的，祈盼她能早日得著安慰，同時也期望媒體中人可以從中得到啟迪，由一小步開始改變。

改變由小開始，轉化也一樣。小火花可以帶來大改變，小火花從哪裡來？當然是聖靈的感動，以及在學習的過程啟動。若想在這多變的世代中持續發揮影響力，孜孜不倦的學習態度，也許是今日的領袖最需要的。



兩極化發展中的 中國教會

Pastor Stephen Lee 李志剛

馬鞍峰香港教會堂主任
彼得·德魯克管理學院名譽院長

對我而言，中國不是一個陌生的地方，但是今天，也不是一個我太認識的地方。從二十多年前我在中國開始做生意和建廠，多年來跑去，到過中國很多不同的城市，目睹中國高速的發展，的確讓我感到十分欣慰，對國家的興旺，也着實興奮。但在此同時，我也見到很多在高速經濟發展以外，遺留下來的人性和社會發展的嚴重分歧。

感謝神，這次有機會跟伯特利神學院的一眾博士生和同學，一同到訪四川和重慶這兩個中國重要的城市，拜訪不同的教會和單位，從城市的轉變，去體會上帝的工作，探討以怎樣的態度，去發掘新的機遇，更好的服侍我們的國家。

這次的學習旅程，能夠讓我體會很多新的看法，看清楚兩極化的現象：在經濟建設上極端高速、超前發展的中國，同時亦存在很多人性發展、人際關係發展和社會深層次網絡發展的停滯不前。我看到很多表面宏偉的建設，從當初的殘破不全，到今日的黃金堆砌，當中潛藏着人性和社會內的連接、個人和群體系統中的眾多缺失。

變革式的領導 (Transformational Leadership)

記得開始修讀這個課程的時候，我們學到領導力和變革式的領導模式。現代管理學之父彼得·德魯克先生提過，領導力的定義有三個，就是能將個人的遠景提升到一個更高的境界、能將一個人的績效提到一個更高的標準、並能將每一個人的品格發揮到極限。

另一個偉大的變革式領導始創者 Professor Burns，在領導模式的探討上，同樣帶出了四點。在變革式領導裡，第一是 Idealized Influence。這是一個道德的力量和人格的力量，去令其他人願意跟隨你。第二是 Inspirational Motivation，是一種感染別人，推動人向前去建立新方向的能力、能夠描繪出對未來景象的能力。第三是 Intellectual Simulation，是一種知識的力量，能夠用知識去提升人和社會質量的標準，能夠使每個人都邁向更好，並以知識作為支撐。而最後的就是 Individualized Consideration。是除了有一個宏觀力量之外，仍然能夠去體貼人性，並去了解每個人特別需要的親和力。





六個潛在的教會問題 和未來發展的機遇

在香港，當我們說起 Church 這個字的時候，很容易就會想起“教會”，一群聚集的信徒，或一個彼此服務社會的基地。但是，在中國大陸，Church 這個字很多時候會被形容為“教堂”，是一座建築物。當我們去到中國不同的地方，比較容易見到的是“基督教堂”，而我們在香港見到的，比較多的是“基督教會”。我們期望見到的，是一座宏偉的教堂，還是一群有心推動社會前進的基督徒呢？

在國內的八天學習中，由四川省的成都，到都江堰，再到瀘州，這充滿極大發展商機的酒城，再由瀘州到重慶直轄市。這幾個地方，給我很深的體會。其實，在國內，每一個我到過的地方、每天展現在我眼前的景象，都像隨著兩極化的發展。由過去物質缺乏到繁榮的城市，同時亦是存在極端貧富懸殊的地方。我看到很多人相信基督，一些教會有極多年青人踴躍向前，但另一方面，我又看到教會的老齡化現象非常嚴重。有時，我看見有些機構，規模很小，卻影響全國。不過，我亦看到不少規模大的機構，不能發揮影響社會的作用。

採納強調制度發展的教會觀，往往在追求制度發展的同時，不能把它擴大發展。我看到在重慶的一所聖經學院，很少的資源，很小的課室，三年訓練了 25 個傳道同工。在不足一個小時車程的重慶大學城，我們又能看到幾十萬的莘莘學子，在一個十分宏偉遼闊的地方，去學習和建立他們的未來。為什麼在同一個城市，會產生那麼極端的現象？

在這個學習旅程，我更加體會到有六個潛在的教會問題和未來發展的機遇。我暫且不討論家庭教會和三自教會之間的問題，只從一個普遍的教會觀，去看以下的六個問題。

一．中國教會老齡化

中國教會的老齡化，我想比整個社會都走得前，因為在芸芸眾多的教會當中，超過 40% 的信徒，是六十歲或以上的長者。當然，我們很希望見到更多長者歸信主耶穌基督，但畢竟他們在帶領教會、推動向前、吸引新血上，較為困難。怎樣令到更多年青人回到教會，歸信主耶穌基督，是一個非常龐大，而且是每一間教會都在追求的議題。所以，這是一個清晰不過的問題和機遇。

第二，教牧同工嚴重不足

在四川省，全省約有五十萬信徒（官方數字），但（被政府承認的）牧師人數不足 200 位，就算加上傳道，長老或其他同工，從任何角度，我們都知道這是遠遠不足的，是一個不合理的數字。無論我們用一個什麼的牧養系統，在短時間內，都不能大幅增加教牧同工的人數。在這個情況下，如何能牧養眾多現存和在增加中的信徒？這是一個龐大和有趣的議題和機遇。

第三，訓練教牧同工系統的嚴重不足

四川神學院一年只能訓練約四十位教牧同工。重慶聖經學院，每年平均也只能訓練八至九位教牧同工。我怎能相信，每年增加約五十位教牧同工，就能夠應付整個四川省和重慶市加起來一億二千萬的人口的福音工作，並做好正在增長中的牧養工作？現時國內教牧同工嚴重不足，又未有一個新的機制，能夠增加培訓教牧同工，因此，這也是一個很大的研究和實踐的議題。我深信這是一個巨大的創新機遇，來輔助中國的教牧同工和教會發展。

第四，一個新生的現象出現了（工商團契）

這現象在四川和重慶也出現了。就是很多基督徒商人進到教會，但這也同時引入很多牧養的困難，因為傳統的牧者們，他們懂得教導聖經，但對於那些與時並進的在職場信徒，未必能深度理解。要牧養這批基督徒商人或專業人士是十分吃力的，這羣商人或者專業人士進到教會，他們提出的問題、見地和實踐能力，對教牧同工來說，有很大的落差和壓力。現在，全國各地都在實踐的工商團契，看起來是一個十分好的發展方向，但怎樣牧養和管理工商團契，成為眾多教牧同工的極大難題，不過，教牧同工亦在另一面，看到工商團契裡的弟兄姊妹能夠產生對教會經濟、統籌和實踐上，所帶來的巨大好處。在這好與難交錯的發展模式下，究竟教牧同工應該處於一個怎樣的地位？怎樣準備牧養這群人呢？這也是一個巨大的契機。



第五，教會參與社會的發展，基本上嚴重滯後

這種嚴重的滯後，是否因為教會在歷史上不能參與社會服務而來？早期基督教是通過醫院和社會服務進入中國的，但在初期社會封閉的階段，中國把所有教會辦的，甚至有宗教色彩的社會服務都終止了。時至今日，中國民辦的慈善基金會，已經達到近乎三千。巨大的資產進入了民間組織來推動社會改革。但目前來說，中國教會直接參與社會服務或支持社會發展依然嚴重滯後，而未來怎樣透過教會實踐社會公義，甚至社會工作參與，這是一個巨大的議題和契機。



最後，教會在社會中的地位和認受性

過去多年，教會對國家發展似乎是不可或缺的一環，但這同時又是一個敏感的地帶。政府看教會到底是一個危險的組織，還是一個輔助社會和地方發展的組織？過往很多教會，都會以敵對的心態來做隱藏性的發展工作。當然，我們看到某些教會，會做一些比較合法的教會工作，但當中又多少是有效的呢？作為今日華人基督徒，我們怎樣在參與國家發展的同時，建立一個更完美的制度，而不是催毀這個制度呢？我相信這也是一個極大的議題。



總結

感恩在這短短八日的旅程裡，我能跟眾多來自國際及本地的不同教會，不同背景的同學，共同商討議題，使我看到很多的機遇。就是這份共融和對中國的愛而產生的智慧交流，令我受益不淺。我希望，上帝能繼續施恩予我們，讓我們不同的基督徒和教牧同工，能夠衷心合作，建立一個在上帝旨意裡的中國。

踏上

「營商宣教」之路

* 管鮑

引言

剛完成三月的西南之旅。屈指一算，距跟神學院課程的中國之旅剛滿了三年，也是我決定「全時間事奉」足三年的日子。記得那時，雖然還未發生「拆十字架」事件，但已感到聖靈的催逼，要盡早完成「營商宣教」的論文，盡早將這多年在宣教工場上的領受和體會，貢獻給當代的華人教會。雖然「營商宣教」在全球已漸漸成為宣教策略的重要方向，且華人教會與宣教前線，都感受到傳統宣教模式的限制，但華人教會對相關的認識，仍然非常缺乏。

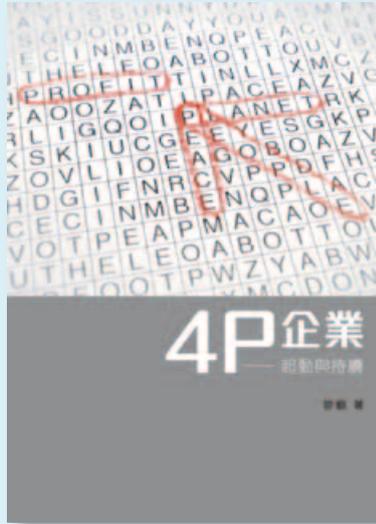
學院的學習

感謝主，神學院給予我很大自由，批准我以這個少為華人教會認識的課題，來作研究主題。只有工商管理學碩士學位的我，很難得能藉修讀「轉化型領導學博士課程」，進行有關「營商宣教」的神學研究。2012年，我們一羣博士生跟隨柏祺博士到埃及、約旦和以色列考察學習，這次旅程，大開我屬靈的眼界。2013年，我們再到國內，深入了解中國教會的發展。隨後，我修讀了柏祺博士親自教授的教會歷史課程，從城市事工的角度，思想教會二千多年的發展。史蒂芬博士和高遜博士的「創意與創業」課程，使我對營商神學的概念更具體化。呂慶雄博士的領導評估課程，也讓我清楚神對我的呼召。後來，我更得到呂博士的指導，完成論文。不可缺少的，當然還有新舊約聖經的釋經課程，這對我日後講道和教導，都很有幫助。



書與事工

畢業後，神帶領我繼續服侍中國教會。這幾年間，我到過華北、華東、華南和華中不同的教會，工商團契和神學院，分享「營商宣教」的異象。另外，我亦協助機構成立公司，落實「營商宣教」的工作。今年三月，有關「營商宣教」的中文書籍一拙作「4P 企業 - 起動與持續」，也終於面世了。不過，這相對於國內數以萬計的信徒，我們做的實在太少了。其中教導信徒的工作，尤為重要。

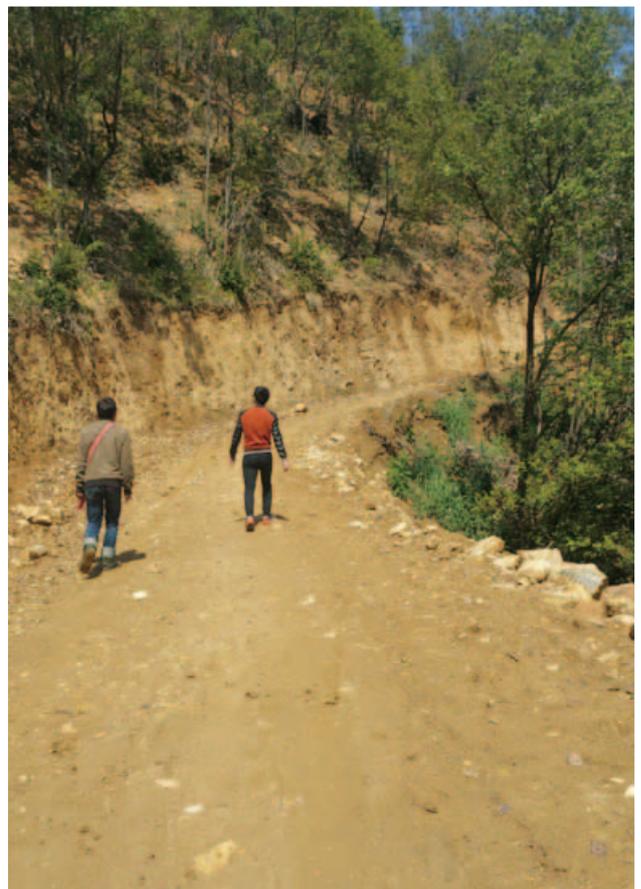


目前的需要

幾經艱苦，去年在國內註冊了一間公司，準備以商業平台，發展「營商宣教」的教導事工。公司開始與國內弟兄姊妹的公司合作，開辦一些職場與工商界信徒領袖的課程，卻遇上困難重重。一方面，我們遇上華東拆十字架的緊張氣氛，合作的弟兄雖然有一定的「客源」，但因他在教會的職務，被官方高度關注，連累他的商業活動也要停下來。今年再與其他弟兄洽談，他們各自有自己的困難，其一是自身的經濟困難，另外則是對象對有關課程反應冷淡，這反映國內信徒，對這方面的教導仍然不大接受。不接受的原因包括，不接受信仰的教導要收費，不接受「營商宣教」。有反饋表示，自己的企業經營困難，還談甚麼基督徒的大使命。當然，這是錯誤的觀念，這更顯明，國內信徒在這方面的屬靈貧乏，「營商宣教」的教導，更見迫切。

**「凡我所吩咐你們的、都教訓他們遵守
我就常與你們同在、直到世界的末了。」
(太二十八：20)**

馬禮遜來華超過兩百年，加上改革開放後較自由的宗教氣氛，教會在人數上和教堂的規模上，看來很興旺，熱心於宣教事工的教會也不少。但神學教育在質和量上的不足，單在著名教堂全職牧者對信眾的比例（大概 1:1000）上，就可見一斑。全時間牧者不足，主日敬拜講道當然受影響，更談不上甚麼深入牧養。在兒童工作中，能做到有主日學已很不容易，成年信徒的教導和團契，就更見缺乏。教會生活的限制，信徒的家庭和工作，如何活出信仰？我們更難談甚麼更高的期望。所以「營商宣教」中的工作神學和營商使命，對國內工商界信徒，簡直是遙不可及。所以，有關事工的推動，阻力實在巨大。





面對這樣廣大的硬土，一方面要多做鬆土的基本工作，同時也要多加創意，增加接觸面。今年三月，我們藉著網上平台，接觸更多在職信徒，開始建立國內的團隊。因經費所限，團隊隊員暫時都是義工，當然，我們正努力在網絡中找尋商機，為他們創造收入的渠道，包括物色國內願意奉獻支持這事工的弟兄姊妹。本月剛好是 4P 企業 -- 起動與持續一書正式面世，我們也借新書出版的推廣宣傳，讓更多牧者、領袖和弟兄姊妹，了解「營商宣教」的意義。

結語

最後，我想藉這機會多謝神學院，特別是柏祺中心給我學習的機會和出版上的支持。作為中心的畢業生，我也希望在學院的網絡，連合有共同心志的肢體，推動與實踐「營商宣教」，在這當代大使命的路上，一起服侍我們的主。不論是個別教會、差會、機構、企業、商會、團契或弟兄姊妹，我深信神在不同的肢體中，都給我們相關的異象和感動，大家若有任何形式的合作和支持，我都十分歡迎。期望着在這路上有更多同行者。

(* 管鮑是國內宣教士，不便公開身份，若有肢體想和他通訊，請與中心聯絡。)

轉
化
城
市
：

從不一樣的

「黃金歲月」

開始



本刊記者

香港現正面對人口老化的嚴峻挑戰：在 2014 年，65 歲或以上的長者人口大概有 98 萬，佔總人口的 14%；根據政府的推算，到 2041 年，這個比例更會增加至三成多，屆時長者人口與勞動人口的比例，亦會由現時的 1:5.3，下降至 1:1.8。香港現今的社福政策大致上沿用六、七十年代的殖民地政府思維，主要是一個受助者社會 (Recipient Society)，不着重持份者的參予，這實在不能承受這麼巨大和急速的轉變。我們有幸在三月初，邀得香港大學社會科學學院社會工作及社會行政學系系主任、秀圃老年研究中心副總監林一星教授，出席本中心的研討會，講述他在這方面的研究，提出具創意、可行又可持續的出路，並由伯特利輔導中心 50+ 課程主任林健生博士作回應，探討我們在這獨特的文化和處境下，如何創出不一樣的「黃金歲月」。



現今政策的四個不平衡

現今的安老服務，在很大程度上，是一個由政府稅收資助的模式，並沒有有效的機制，來幫助政府針對長者最需要的服務，以作出資助。第一個不平衡，是大量資源被投放在院舍服務上。在 65 歲或以上的人口中，約有 7% 長者入住安老院舍，輪候者佔另外 2.5%，遠高於亞洲其他地區的 2% 至 3%，以及大部分西方已發展國家的 3% 至 4%。第二個不平衡，是過度依賴政府提供的服務，對大部分服務使用者來說，由政府資助的院舍照顧服務質素，往往比私人安老院舍為高，以致大部分需要院舍照顧服務的長者，都傾向申請這類的院舍，但他們平均輪候時間約為 36 個月，較低質素的私人安老院舍，則成為最大的服務提供者，約佔市場的 70%。而第三個不平衡，是這個系統並不支持家人的參予。

第四個亦是最嚴重的不平衡，乃是在照顧人手上的供求。過去數年，大部分院舍都面對招募員工的困難，當中以招募前線照顧員尤甚。部分院舍有達 30% 的員工空缺，要靠臨時員工替代，因而影響服務質素。隨着長者人口與勞動人口比例的銳減，人手短缺的情況只會愈趨嚴重。香港鄰近國

家如印尼、菲律賓等地的人口老化問題亦十分嚴重，輸入外勞並不能解決問題。現有的長者服務，集中於補償長者及其家庭照顧功能上的缺損，以專業服務，取代家庭及社區在照顧上的功能。由於過份依賴專業及非專業工作人員，為長者提供有限的選擇，因此，造成社會整體上對服務的滿意度低，並且不能持續。

賦權及參予者社會 (Participant Society)

林教授強調，我們需要思考如何利用安老服務政策及資源，來增強家庭和社區照顧長者的能力，幫助他們更好地照顧長者。如此一來，可使家庭、社區、政府成為緊密的合作夥伴，強化家庭及社區的照顧功能。此舉為長者提供更多選擇之餘，亦強調家庭及社區的責任，達致社區照顧的真義。林教授提倡「錢跟人走」，實驗計劃包括為低收入家庭護老者提供生活津貼及長者社區照顧服務券等。他的團隊正致力發展一套有效的評估工具，設定服務質素的基準，以資助更多家人及鄰居參予長者的照顧。另外，為減低對院舍的需求，林教授正在實驗，以不同的措施，鼓勵長者留在家中及社區。另外，秀圃中心亦在發展一套保健及養生的模式，以減低對長期照顧的需求。一切都是朝着「參予者社會」進發。

教會的角色

當被問及教會可如何實踐關懷社區，尤其是協助安老服務方面，林教授回應，其實不需要太分割教會與社會服務機構兩者工作的分別，重點應是兩者如何建立良好的夥伴關係。很多社福機構，本身已是基於信念 (Faith-Based) 營運，如信義會在沙田的安老工作，故此他相信教會與這些機構，若有更好合作，便可服務社區。

林建生博士以詩篇 90:12 勉勵眾人，須好好數算自己的日子，提早計劃退休生活。50+ 的課程，於 2011 年在伯特利輔導中心成立，提供一個關懷平台，讓學員透過分享來了解「退休」這過渡性階段的內心歷程，並啟動一個有展望的新



旅程，對人、對家庭、對社群都能夠更發揮自己的恩賜。這批較年青的長者，雖然在工場上退了下來，但仍充滿能量，在教會及社群中，特別在照顧及關懷更年老的長者上，可有更大的參予。

總結

傳統中國文化視供養父母為子女當然的責任，子女不單要在經濟上供養父母，當他們自我照顧能力減弱時，亦要在日常生活上照顧他們，讓他們可以安享晚年。照顧長者是家庭的一個重要功能，數代同堂的家庭被視為一種福氣，而只有少數無兒無女的長者，因為老弱無依，需要鄉親或政府的接濟。聖經亦多處提到對父母及長者的孝敬、照顧和愛護。但時易世遷，很多照顧長者的責任都已外判和變得專業化，但人口老化的問題，令我們回到傳統及聖經的教導，去尋求出路。最後，以林教授的話作一個總結：「如果我們能激活家庭和社區的力量，那麼家庭的負擔就得以舒緩，政府就可以把資源，集中在最有需要的地方上。」



活動花絮

城市轉化研討會系列之 「轉化城市：從時裝潮流做起...」

於 2015 年 12 月 2 日晚假金鐘港福堂舉行，我們很榮幸邀請到 Amenpapa 創辦人及 CEO 潘正輝先生分享其品牌故事，並由中國神學研究院神學科副教授雷競業博士作出回應，超過 100 人出席。



2016 全球領袖高峰會 (香港)

已於 2016 年 1 月 29 及 30 日假灣仔葡萄藤教會 (The Vine Church) 舉行，除世界級領袖的視像環節外，還有由本地領袖主持的互動導引及本地論壇，約 500 多人出席。



2016 基督教教會 / 機構轉化式領導 及管理課程

與彼得·德魯克管理學院合辦的課程已踏入第四屆，並於 2 月 22 日開課，20 多位同學報讀。



城市轉化研討會系列： 轉化城市 - 從不一樣的「黃金歲月」 開始...

於 3 月 2 日晚假金鐘港福堂舉行，我們很榮幸邀請到香港大學社會科學學院社會工作及社會行政系主任林一星教授主講，陳述他在這方面的研究及一些具創意、可行又可持續的出路，並由伯特利輔導中心 50+ 課程主任林健生博士作出回應，超過 60 人出席。



最新推出

職場轉化

深造證書及深造文憑課程

2016年
9月開課



「無論做甚麼，都要從心裡做，像是給主做的，不是給人做的。」

歌羅西書 3:23



<http://bethelhk.org>
info@bethelhk.org
3577-7432

<http://rbc.bethelhk.org>
rbc@bethelhk.org
2148-5577



職場研討會

我的工作可真是我的召命嗎？

主講：大衛·米勒 (David Miller)

上環 Community Church Hong Kong

4月30日(六)上午10-12:30

出死入生的事工

主講：安德魯·白牧師

(Canon Andrew White)

香港國際學校

5月14日(六)晚上6:30-9:00

四周年紀念活動

5.21 步行籌款

起步地點：灣仔峽公園

5月21日(六)上午10-12

城市轉化研討會系列

轉化城市：從「廢青」開始...

5月25日(三)晚上7-9

金鐘港福堂

主持：馬文藻博士

嘉賓：蔡廉明、吳文麗及麥濬思

以上活動之報名及詳情

<http://rbc.bethelhk.org>

查詢：2148-5577 或

rbc@bethelhk.org



為我們的城市 求平安

5.21 步行籌款

中心成立四周年紀念

目標：港幣一百萬元

目的：籌募中心經費，拓展事工及提供助學金

日期：2016年5月21日(六)

起步禮地點：灣仔峽公園

步行路線：布力徑

時間：

10:00 am
集合
(灣仔峽公園)

10:15 am
起步禮

10:30 am
起步禮

12:00 noon
頒獎
結束禮