

教會如何牧養職青

陳劍雲牧師
宣道會北角堂

1

青年失業數字

全球青年失業數字 表 1

年份	失業率 (人數)
06	12.5% (7660萬)
07	11.9% (7290萬)
08	12.1% (7410萬)
09	13.0% (8070萬)
10	13.1% (8120萬)

資料來源 國際勞工組織

信報財經新聞

本港青年失業數字 表 2

年份	季度	15-19歲	20-24歲	總計
09	7-9月	25.7%	13.2%	—
	10-12月	20.1%	10.5%	11.9%
10	1-3月	18.2%	8.7%	9.9%
	4-6月	20.6%	11.1%	12.2%

資料來源 勞工及福利局

信報財經新聞

2

「第4代香港人」社會流動

社會流動情況	整體百分比	服務階層	中產階層	工人階層
向上流動	5.60%	8.70%	6.10%	0%
階級停留	74.00%	91.30%	73.90%	55.80%
向下流動	20.40%	0%	20.00%	44.20%

3

「窮忙功能表」

- 一週工作超過54小時，但看不到前途；
- 一年內未曾加薪；
- 三年內未曾升職；
- 薪水很低，到月底總是很艱難；
- 積蓄少，無力置產；
- 工資不低，但花錢很大手筆；
- 收入不低，但內心沒有安全感；
- 忙得團團轉，一停下來就有罪惡感；
- 白天工作，晚上回到家還得工作；
- 老是計劃幹一番事業，但總是忙不完手裏的事情。

4

牧養職青的思考

- 反省資本主義及其影響
- 著重召命與職涯生活的教牧關顧
 - 從偏面不滿社會的現況，轉為加強自我成長與人際智能；
 - 從感性上、物質上的不滿足，轉化為靈性上對現實世界的不滿足、不認同，返回聖經，與他們一起探索世界觀和召命。

5

聚焦小組研究簡報

陳劍雲牧師
宣道會北角堂

6

聚焦小組安排

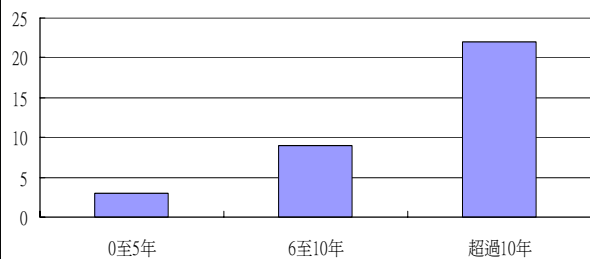
- 是項研究共進行四次聚焦小組，每組人數平均約十人，總人數是39人。
- 研究在2008年4月的兩個週末上、午舉行，地點是真理樓會客室。
- 每組由一男一女主持人負責引發討論、進行筆錄及錄音，所得資料亦有相關小組的主持人整理。
- 資料整理在六月初步完成，並經兩次討論，加以綜合，並作為構思職場事工重點和策略的基礎。

7

參與者特色

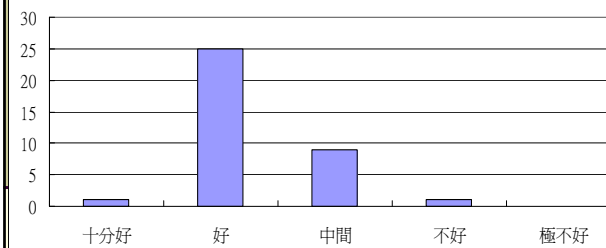
8

信主年期



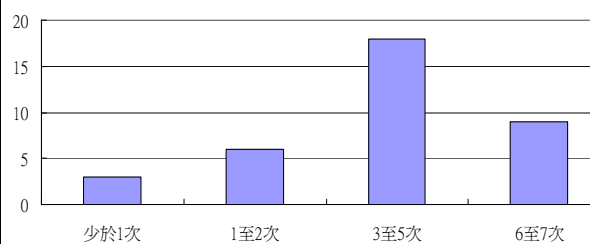
9

與神的關係



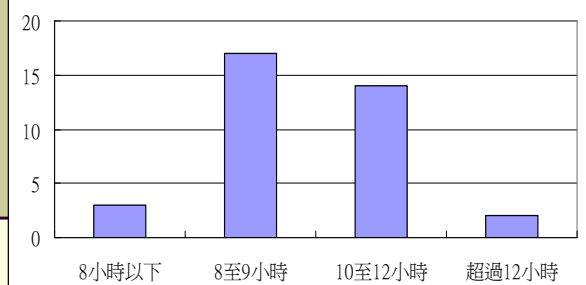
10

靈修次數(每星期)



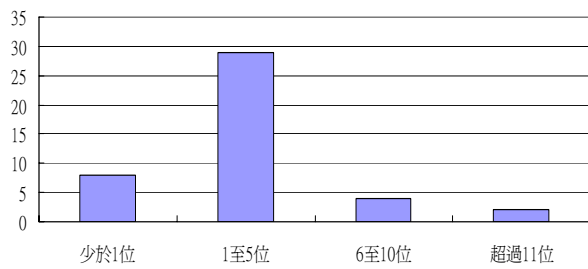
11

每天平均工作時數



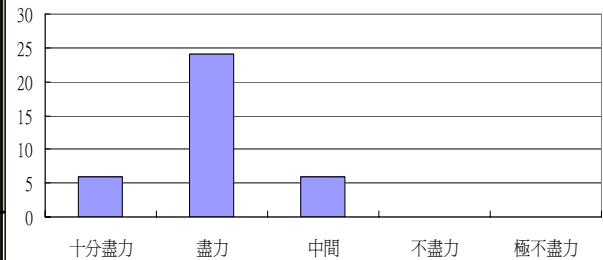
12

曾經向多少位在工作中遇見的人(上司/同事/客戶等)傳福音



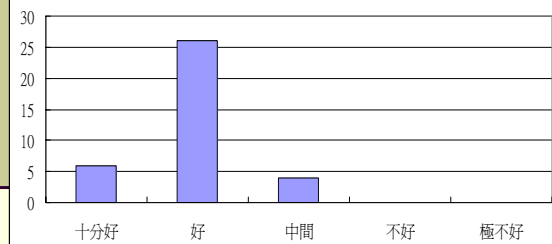
13

在公司的工作表現



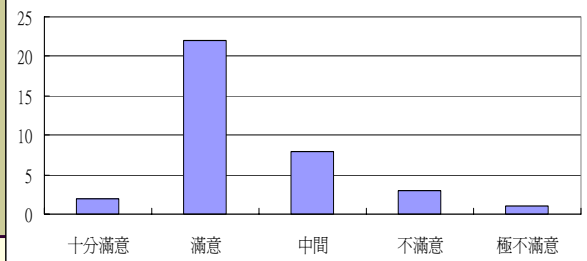
14

在公司的人際關係



15

對現時工作的滿意度



16

研究結果簡報

17

信仰與工作的關係

- 關於信仰與工作的關係，信徒在觀念上著重的，主要是見證、信靠神和傳福音，而前者又與一般人對信徒的期望，並和信徒在工作上的倫理掙扎有緊密關係。不過，看來他們一般並未有有效的途徑，去處理倫理的考驗。較少數人表示職場可作為經歷上帝的場景，而參加者中沒有人清楚地從召命的角度看工作的意義。

18

1a 基督徒身分的影響

- 同事和上司有較高的期望
「同事會留意你的行為，期望你係”一個好人”，“正派”，唔講粗口，唔賭錢」（老師的話）
- 自覺要有立場、底線、基督徒的使命和價值觀
「公開表明立場，如不能開OT，因要返教會；不吃公司切的燒豬」
「不參與同事講風水；請同事到佈道會」

19

基督徒身分的影響

- 在行為操守、情緒處理和人際關係上有好的見證
「會有正面一D的態度，少D grievance.」（工程師的話）
「造事有原則」
「多D關心人」
「在對話中比心機聽人客需要」
「分別為聖」
「做好自己的責任，不用太high-sounding」

20

1b 點樣睇工作中結合信仰？

- 在工作的際遇中放手交託
「帶神返公司」、「學習倚靠神的信心」
「對神有信心而選擇八小時工作（for a balance life）；ignore利害關係」
- 盡力工作！但似乎有不同看法，如何盡力而不過火，如何防止不盡力變成對神不忠心
「都想教會去認同有些弟兄姊妹需要長時間（10小時）工作」

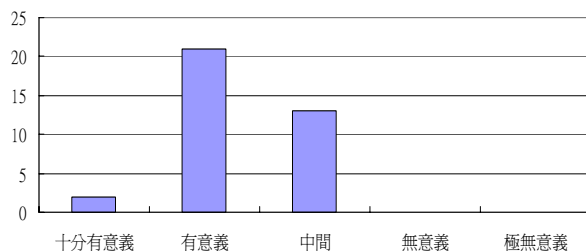
21

點樣睇工作中結合信仰？

- 處理好倫理問題
「遇到好多 ethical 的問題」（醫生、核數）
「好多時要 promote 一D未 ready的 features. 有 bugs 的話又唔可以全部講. 有時又會遇到網上不雅 information 的問題.」
- 時常取悅神、留意神的同在
- 以職場為信仰實踐的場所
- 傳福音，以職場為禾場

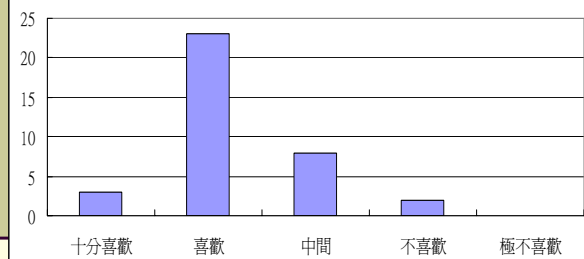
22

感到現時工作有意義



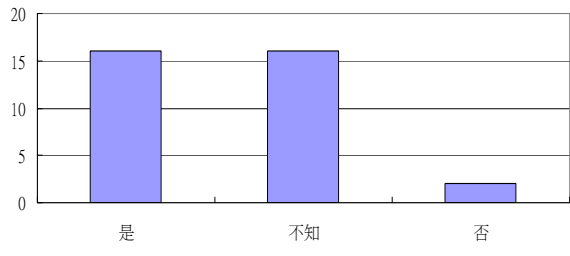
23

喜歡現時的工作



24

你的工作是神的呼召



25

2. 團契生活如何支援信徒的工作

- 一般而言，團契時間的活動和相交並未有效支援信徒的職場生活，問題包括：人數多、彼此不容易明白對方的處境，分享深度不足、只停留在發洩階段，而沒有提昇智慧和屬靈的深度。祈禱小組、公司內的細胞小組較能發揮作用。

26

2. 團契生活如何支援信徒的工作

■ 溝通障礙

「同行也有時不能盡訴（因為公司機密）。反而覺得較可行的是與屬靈上的深交和資深的弟兄姊妹分享。」

「團契只是一個星期見一次，而且人來人往，分享很表面，很難有深交。」

Group B: 整體不強求團契能支援在職肢體，但求在當中能讓人放鬆便好；亦明日不能期望個別行業的情況能被團契所明白，故認為若有需要，可參加行業小組作為補充。

Group D: 整體都表示很難分享或很少人明白當中的掙扎，聚在一起只是發洩，不太有建設性。

27

團契生活如何支援信徒的工作

■ 好的分享經驗

「得到support後,很多問題都其實不是甚麼大問題」

「姊妹可能容易D分享，講完後真的可以舒緩到。」

■ 好的分享群體

「可以分享的是禱伴」（在團契認識的）

「之前係xx醫院,有一個 support group.

大家 form 左個好好的 fellowship」

「以前數數字分組，每次都和唔同人一組，說話有保留。現在三人同禱，感覺就比較好。」

28

期望崇拜講道如何支援信徒

- 一般而言，信徒認為崇拜講道在道德、屬靈觀念和人際關係上有提醒，可以運用在職場處境。也有部分人認為缺乏與工作相關的屬靈教導，或者講道信息/一般教導仍有明顯的聖俗二分的問題。

29

3. 期望崇拜和祈禱會可如何支援信徒

a. 崇拜講道：崇拜講道對於你面對工作有冇幫助？

Group B & D: 全部人都表示喜歡北宣崇拜講道，很得餵養；亦能將一般信息運用在職場處境

「幫到，尤其是道德標準。」

「可以應用於一般的處事方式。」

「幫到，例如安息的題目」

「在人際關係上幫到很多」

30

3a. 崇拜講道

另一組的意見：

- 「崇拜大概一年有一次講，覺得唔夠。
- 而且好單向。好多時只有問題，無答案」。
- 「相比來講，『商福』比較多關於工作態度同工作觀的分享」。
- 「“OK-la”，但係“唔到肉”」
- 「信徒以為教會事奉是比較神聖，而工作便是次級，淒涼及疲累的，但提到返教會，便精神百般」

31

期望在職場主題上有甚麼學習

- 關於以職場為主題的學習，在肯定過去一些講座和課程的意義之外，也有很清楚的期望，希望能從理論和原則進到更具體的實踐探討和經驗分享。

32

4. 期望在職場主題上有甚麼學習

Group B: 願意透過講座學習職場主題

- 全部人都喜歡曾在北宣辦的職場講座，認為很得幫助和啟發
- 意見較正面

Group D: 建議以分享形式來學習

- 大部分人喜歡聆聽在各行業有經歷的信徒來分享在職場的種種，不喜歡理論性，原則性的講座
- 有人提議繼續出版市井SMS

33

職場主題學習—其他意見

- 「這概念應從大專便培養及有意識到」
- 「主日學應該多D關於 ethics 同 politics」。
- 「週會可以多D和職場有關的topic」。
- 「可邀請豐富職場經驗的基督徒嘉賓分享」
- 「喜歡市井SMS 中經驗性分享的文章」
- 「覺得HKPES辦的聚會」
- 「周會太多講座可能會反而叫弟兄姊妹感覺更大壓力有壓力就不歡迎」

34

對教牧關懷和教練的需要和期望

- 一般而言，信徒似乎對牧者能在提供適切職場需要的牧養不寄厚望，原因可能是感到牧者對職場的了解不足。雖普遍接受「教練」（Coaching）的觀念，但懷疑在資源是否足夠和安排是否合適。

35

五、對教牧關懷和教練的需要和期望

- 「xx主日學老師 是很好的身教學習」
- 「導師在我選擇工作範圍時，提供不少聖經的實際指引」
- 「（期望）牧者亦以身作則，建立肢體關係，以致更能明白信徒工作的拉力」

36

教練的需要和期望

Group B & D

- 願意有職場教練但懷疑可行性
- 不期望牧者明白信徒在職場的真正需要，但不會對此失望；若有感情或家庭事會主動找牧者談
- 有總是比沒有好，全部人都喜歡有好的教練支持和鼓勵；但卻懷疑北宣是否有足夠的資源

37

教練的需要和期望

Group D

- 部分人喜歡有屬靈長輩作同路人，但不一定是教練

教練的資格

「資深」（至少信了10年，從事行業10年，又不可太高位）
「同行未必是必需；只要有委身」；
「是個與屬靈長輩的深入關係」。

38

初步建議

39

建議重點

- 職場事工的長遠方向，需要由牧者在屬靈觀、教會觀以至對大使命的實踐之反省帶動，形成異象，才能更全面去釐定相關的牧養和事工策略。
- 然而，現階段同工可以考慮先在相交生活、經驗交流、主題學習等方面加強教會的職場牧養，並探索如何在青成年會眾之間建立以職場為重點的教練 (coaching) 互動關係。

40

（現已可行的）具體建議

1. 祈禱小組：青、成年群體可考慮如何強化、擴展三人同禱小組，並提供一些輔助材料（如：查經資料、文章），鼓勵在禱告上更具體為彼此的職場生活守望、代求。
2. 宣講：在講壇信息的應用層面，牧者可以更著意幫助信徒，脫離聖俗二分的心態，貫徹全人信仰的生活態度。

41

具體建議：需要支援才能落實

3. 技巧性質課程/工作坊：可以透過青成級主日學的系統，及/或新的事工單位，開辦有關情緒管理、生命管理和職場技巧(人際關係、談判技巧、道德抉擇、技能分析)的課程/講座/互動小組。
4. 同行業聚會：教會可嘗試舉辦以行業為單位的分享聚會，邀請數位資深的信徒作工作體驗的分享，並預留空間作分組互動，初步建立分享者與受眾的關係，探索發展「教練式」關係的可能性。

42

具體建議：新發展

5. 大專、初青事工：在牧養大專和初青信徒，以及以此年齡群的未信者作為外展對象的事工中，可加入職業導航、性格分析、人生管理等有助其職場生涯開展的元素，將基督教觀念和價值滲透在其中。
6. 設立職場事工：在推動上述事工和探索長遠方向和策略上，教會很可能需要設立專職的牧者和事工部門，並在牧養中有相應的分工、協調，方能持續產生牧養和裝備信徒之果效。