

以勒職場國際事工 (紐西蘭) — 鄭明賢長老

門徒導向之職場宣教

引言

鄭明賢牧師曾在紐西蘭創辦了三十八家公司及企業，且在不同的文化領域裡追求卓越，試圖完成其文化使命，在職場贖回天國的文化。他在商場馳騁二十年之久，經歷浮沉起伏；同時又帶職植堂，牧養教會長達十八年之久，藉此在職場中學習了道成肉身的寶貴功課。二〇〇八年，全球的經濟風暴讓他行過死陰的幽谷。經歷了基督從死裡復活般的大能大力。從此，生命和事奉都被徹底翻轉。

二〇一一年，鄭牧師創辦了以勒職場國際事工 (JMMI)。他受召前往國際職場宣教的禾場，主領許多國際培靈會及佈道大會；也藉著一系列系統性的職場課程，為主操練許多職場領袖，為要裝備他們成為七座文化大山 (即這世界上的七大體制：藝術和媒體、商業和金融、教會和宗教、疾病和健康、教育、家庭、政府) 裡的光和鹽。

本文主要與大家分享門徒導向之職場宣教的策略方針，它建基於鄭牧師職場宣教的實戰經驗，以及整合的《聖經》真理原則和實例。同時，本文也藉著 JMMI 團隊在奧克蘭城市酒店 (Auckland City Hotel) 開發並運行的「酒店業職場事工範本」，分享其職場宣教模式的有效性和可持續性。我們祈願此文能鼓勵眾教會肢體積極響應神的呼召，在職場中興起一支聖徒大軍，往萬國完成主的大使命。

模式建立的理念架構

一．職場宣教大使命：使萬民作主的門徒

「所以，你們要去，使萬民作我的門徒.....」 (太二十八 19、20) 這道大使命是耶穌賜給那些凡信靠祂的名，以及定意跟隨祂、讓祂作生命的主的人。耶穌保證祂將常與那些信靠地聽從祂吩咐並執行其大使命的眾門徒同在。因此，「作主的門徒」和「使人作主的門徒」是大使命背後的主要目的和動力。

保羅·史蒂文斯(R. Paul Stevens)在其著作《解放平信徒：全民事奉無分聖俗》(*Liberating the Laity: Equipping All the Saints for Ministry*) 有一段話：

簡單地說，使命或呼召這兩個相同的觀念，就是指按照在基督裡「你是誰？」而作的事。每一位信徒皆蒙召成為耶穌的門徒，並在神國裡事奉，這也就是我們「蒙召」同有「一個指望」(弗四 4)。故此，根本沒有聖職人員與平信徒的分別，因為兩者都是蒙神的恩召。傳道人或牧師的「神祕呼召」，並不會使他(她)比木匠蒙召更多；一位為神在社會中活出基督生命的核子物理學家，亦不會比神職人員蒙召更少。(翻譯)

傳統的宣教工作，是整個教會或宣教機構用盡所有的努力和資源來支援少數幾位宣教士，以及鎖定全球的幾個宣教禾場。如此的模式，讓《馬太福音》二十八章十九至二十節的大使命與絕大多數基督徒變得毫不相干，甚至誤以為自己並沒有被神呼召去使萬民作主的門徒。

霍華德·司奈德(Howard A Snyder)在其著作《解放教會》(*Liberating the Church*) 中一針見血指出：

「普世的祭司」是奉耶穌的名服侍的普世呼召。今天，尋求解放教會是個高度優先的任務。因此，務要解放神的百姓，讓他們投身事工。

「解放平信徒」這句妙語很少被人足夠徹底地理解。通常其意思就是，神職人員招募「平信徒」，讓他們擔任各種各樣意義非凡卻明顯是次要的角色。我們很少觸及問題的根本：即不按照《聖經》的本意，將神的百姓劃分為精英階層的「教牧人員」，和廣大的、被稱為「平信徒」的次等信徒肢體，他們大約佔百分之九十，是組成教會金字塔的較低階層。(翻譯)

既然基督徒都有完成大使命的義務，那麼有哪種最有效的方式可以讓普羅信眾參與這個大使命呢？基督教界必須著手進行一項關鍵性的工作，就是重新評估，並對教會的角色、架構和策略富有建設性地重新配置，使之成為一把動力十足的「有快齒打糧的新器具」(賽四十一 15)去執行主的大使命。所有在耶穌基督裡重生的信徒都急需「一個新的皮袋」，為主耶穌基督把天國的福音帶到整個社區和區域以外的地方。這麼一來，每位基督徒勢必被調動起來，在職場上藉著如基督般的性情和影響力，被裝備成為一位基督徒見證人，在職場的機構或企業中影響生命，轉化人群。

里奇·馬歇爾(Rich Marshall)在其著作《職場事奉與恩膏》(*God@Work*) 中這麼說：

嶄新的一天降臨了，主正釋放一批士兵進入職場，這些士兵將成為前線的事工人員，為主工作。

他們將要迎來神大能大力的運行，是我們前所未見的。有些人會稱這是一場復興，雖然這可能不是最好的用詞。只因為沒有更好的詞，我可能會繼續使用復興這個詞。復興的定義很多，然而一個又好又簡單的定義是來自理查和凱特琳里斯：「復興是一場神主權的運行，是神將祂的靈澆灌在凡有血氣的人身上。」這是我們將要看見的。神主權的運行，不是一場傳統意義上的復興。復興不會是發生在一所教會的某些事件，或者某些以一系列的聚會為特質的活動。一位佈道家或牧師無法激起神的這一舉動，至少在傳統的理解上是這樣的。(翻譯)

這裡我說的是神正在將祂的靈澆灌在凡有血氣的人身上。回到《聖經》的標準，我們可以期待看見神藉著企業和專業人士、首席執行官和經理、員警和護士、運動員和銷售人員作工。是的，神正在作工，而祂想要藉著你來作工！

二．以門訓為本的職場宣教

JMMI 相信，門徒導向之職場宣教運動乃是一個有效的模式，作為一個新皮袋，可用在目前的宣教禾場上。職場宣教遵行和秉承大使命的屬靈本質，是眾教會採用的現有傳統宣教模式的突破和擴展。此模式讓每位信徒的呼召和恩賜在其工作場所中發揮最佳的表現，使職場成為神派定給他的禾場。信徒要積極地投身他們所影響的領域，成為耶穌基督的見證人，並活出神賜給他的屬天異象和使命。JMMI 從一顆新心（參羅十二 2）誕生出來，且得著更新的呼召。這呼召賦予主的教會一個新的異象從事宣教工作，如同一把鋒利無比的刀，為主耶穌基督觸及萬國的社區和城鎮，以完成主的大使命。

更新的異象可以藉著五重職事的恩賜及恩膏，在七座文化山頭操練和裝備眾聖徒（參弗四 11~13）。七座文化山頭可用字母「A」至「G」來表示 [即藝術和媒體（**Arts and Media**）、商業和金融（**Business and Finance**）、教會和宗教（**Church and Religions**）、疾病和健康（**Disease and Health**）、教育（**Education**）、家庭（**Family**）和政府（**Government**）]。

基督的門徒要在自身的組織機構學習和實施天國的價值和領導力，贖回失喪的屬天文化。教會的使命就是以神的全副聖言，有系統地教導、操練和裝備信徒，幫助聖徒發掘在基督裡的身份和呼召，並使他們在所影響的領域內出類拔萃（參弗四 11、12）。當這些信徒進入職場，他們就在自己權柄和影響範圍內複製門徒栽培的過程，不僅自己成為基督的跟隨者，也在職場中成為基督門徒的栽培者。

JMMI 藉著聖靈已經開始對一些職場領袖說話來回應異象。在比爾·哈蒙博士（Dr. Bill Hamon）非常富有指示的書《聖徒的日子》（*Day of the Saints*），寫道：

神計畫興起一大群委身的基督徒，他們的命定，就是要成就在基督身子中肢體成員的事工，不是從講臺背後而出，而是從地方教會圍牆以外的世界而來。這群人包括全部沒有從教會相關的事工上賺取收入的基督徒。他們將是聖徒彰顯的日子，神首先要大大使用的人。許多聖徒將成為關鍵的政治人物，是神要用來影響萬國的器皿，正如但以理影響了巴比倫帝國一樣。有些聖徒將擔任大公司的領袖，讓世界的財富轉進教會，使教會有極大的豐收，展現出神的國。其他人也會相應地展現出神的國，只是在較小影響的圈子內，比如課室、商店，或者是鄰里之間。（翻譯）

職場中的聖徒要按著從神所領受的恩賜和呼召，發揮他們的功能。他們要藉著在機構內的職位和權柄，實現各自的角色。他們要運用神的原則，展現出卓越的工作表現，以堅定不移的信心原則及有效的僕人式領袖為榜樣，轉化他們的工作場所。藉著基督樣式的性情、影響和出色的行為，以及主動的外展，就能達到這一點，叫生命因福音的信息受到衝擊並轉化。這是效法基督道成肉身的實踐方法。

三·恢復敬拜的人生

這樣看來，職場宣教的重點，就是藉著教會的門訓項目，讓聖徒回想和神之間所立的盟約關係；以致他們獲得《聖經》的啟示，明白他們在永恆中受造的目的和意義，就是要透過他們的工作敬拜神。這樣，他們就能調整自己的意念和動機，歸回神的意念和道路。「並且穿上新人；這新人是照神的形像造的，有真理的仁義和聖潔。」（弗四 24）

真理恢復先知恩賜的功用和職責，仁義恢復君王的治理和能力，聖潔恢復祭司的權柄和純正。先知的信息文本，使我們能夠按《聖經》的真理思考；君王樣式的文明範本，叫我們能夠實現文化使命；而祭司活出聖潔生命的榜樣就是見證。當基督徒藉著神純全完備的真道，活出基督的仁義和聖潔，就成為君尊的祭司，是聖潔的國度（參彼前二 9）。

真正的門徒訓練能發起和發揚天國文化的浪潮，使門徒們影響七大領域，在其中成為鹽和光，成就《馬太福音》六章十節主禱文裡的禱告：「願你的國降臨；願你的旨意行在地上，如同行在天上。」

宣教模式強調的是「去」而非「來」的，當耶穌基督在新約中降在世上為人的時候，就實現了耶穌基督道成肉身的精神。這場運動的結果，將應驗經上的預言，就是在末後的日子，世上的國將成為我主和主基督的國，耶和華殿的山必豎立，超乎諸山，高舉過於萬嶺，萬民都要流歸這山（參啟十一 15；賽二 2）。

比爾·哈蒙博士簡要地寫道：

五重職事賜給聖徒，不是聖徒為五重職事而生。很多牧師認為神在會堂賜給他們聖徒，讓他們成功，交上十一奉獻，以致牧師在事工上得到資助和支持，建築更大的樓房、上電視和出外宣教。這些活動的進行本身並沒有什麼問題，然而有這樣觀念和動機的事工，就與神賜給教會的使徒和牧師的目的背道而馳。聖徒要被調動和有功效，許多被按立的教牧人員就需要做出一些根本而革新的態度上的調整。

在聖徒的日子，真理啟示，每位聖徒都要被傳講並習練成主耶穌基督的服侍者；另一種說法，就是每位信徒都是神的祭司。在第一世紀的教會，服侍者這個詞指的並非是神職人員的一個頭銜，而是信徒做出的服侍。每位聖徒都有靠著聖靈、即神的道和神的恩典服侍別人的呼召、特權和能力。每個地方教會都應該是服侍者的集合。我們將要看見一支大能的屬靈軍隊，有專業人士、勞工、學生、家庭主婦和退休人士，他們展現出基督耶穌的事工，以及勝過所有黑暗權勢的能力。（翻譯）

行為研究

一·研究對象——位於紐西蘭奧克蘭市霍布森街的奧克蘭城市酒店

座落於奧克蘭中部商務區霍布森街（Hobson Street）的奧克蘭城市酒店（下簡稱 ACH），是經由紐西蘭獨立信用等級評定機構（Qualmark）評定為四星級的城市酒店。酒店共有一百三十八間客房，自二〇〇八年四月開始營運。ACH 由以勒餐旅業有限公司（以下簡稱 JHL）經營管理。

ACH 是鄭、陳兩戶基督徒家庭聯營的企業，他們曾在一個開發項目上有過短暫的生意合作關係，而目前的合夥關係則始於二〇〇五年 ACH 建設的籌備階段。當時，此聯營企業還沒有從神的旨意而來的任何清晰的異象。兩家人只有一個模糊的概念，就是雙方的價值和方向必須要一致，因雙方有共同信仰，都是信靠耶穌。雙方認為既然同負一轡（服從林後六 14 的教訓），那麼生意上的投資及合作將會蓬勃發展，至終可以榮耀神。他們的想法是，成功必定會臨到那些遵從和信靠主的人。然而，神看待「成功」的方式與世界截然不同。

最初在生意上經歷大約三年的艱辛日子後，神才開始藉著鄭明賢牧師調整 ACH 的管理，以符合祂自己的旨意。主賜給鄭牧師一個異象，要將職場轉化成為敬拜的場所，在那裡基督徒可以為主發揮甚至倍增他們的影響力。

在《約翰福音》二章十六節，耶穌斥責那些在聖殿內賣鴿子的人說：「.....不要將我父的殿當作買賣的地方。」職場宣教的異象，就是「把職場轉化成為我們父神的殿」。

JHL 的呼召是要在膳宿管理的行業領域，藉著整合企業和事工，來擴充和倍增職場事工的模式。另一道重要的使命，就是成為神所託付給公司的一切資源（例如，不管是私有的，還是第三方所有的酒店，特別是酒店的員工）的好管家。ACH 是一個文明範本，是 JHL 可以加以精煉，然後用以培育公司受召在未來要管理的其他膳宿企業。

二．被服侍的群體

（一）ACH 的核心管理團隊

目前，核心管理團隊的成員包括了酒店的銷售業務經理、市場營銷經理、高級營運經理、銷售市場總監以及董事總經理。

核心團隊的成員都是基督徒，其中一位是天主教教徒。我們的目標是要栽培團隊成員成為門徒，繼而讓他們日後成為 JHL 旗下管理的膳宿企業領袖。如此，以 ACH 為模型範本的職場事工，就能不斷倍增成長，因而提升基督徒在餐旅業的影響力。

（二）ACH 的員工

全體員工由四十五名全職和兼職人員組成，有著不同國籍，包括中國、印度（India）、韓國（Korea）、菲律賓（Philippines）、日本、祕魯（Peru）、塔希提（Tahiti）、東加（Tonga）及泰國（Thailand）。我們的目標是要透過職場，與他們分享耶穌基督的福音，展現神的愛和關懷，包括服侍他們的需要、分享見證，以及塑造一種討神喜愛的公司文化。

接下來，就是栽培基督徒員工成為門徒，讓他們可以在任職的任何崗位上，為主成為有影響力的人。那些留在 ACH 或 JHL 而有著領導恩賜和呼召的人，我們就培育他們成為領袖，如同每一個 ACH 的核心管理團隊成員一樣。

(三) ACH 的企業合夥人

包括在 ACH 內獨立經營的 Found(ou) Cafe 和芥菜種餐館、旅遊代理合作人、供應商及其他與酒店經常有生意上接觸的合作夥伴。我們的目的是使用我們的影響力，展現出 ACH 屬神的價值。最大的回收和滿足，就是個人及機構能夠達成神的目標。總的來說就是要在商業世界裡成為光和鹽。

(四) ACH 的賓客

為酒店的賓客，以及一些因健康不佳、家庭和心理健康問題而需要住宿協助的人提供另一間宣教的禾場，目的是在他們入住 ACH 期間受影響，讓他們或許有機會遇見神。

(五) 基督徒機構

另一個目的就是透過提供膳宿、贊助、捐款和其他合作的模式，服侍那些有需要的組織。

包括澳洲 (Australia) 和紐西蘭的聖經同盟 (Bible League)、奧克蘭萬民中心、瑞瑪廣播集團、坦德姆事工 (學生群體)、紐西蘭各教會及有膳宿需求的其他基督徒組織。

三．短期、中期和長期的成效

(一) 短期成效

1. 兩位合夥業主的得救 (酒店內的餐館)

藉著查經、分享見證及提供牧養關懷，原先的業主 (Boon) 和後來的股東 (Joni) 認識了基督。Boon 已搬到吉隆坡 (Kuala Lumpur)，而 Joni 變賣她的股分，在奧克蘭同時成功開辦了一家越南餐館和一家咖啡屋。

2. 員工的得救

藉著個人的分享、查經、提供牧養關懷及 ACH 工作文化的影響力，鼓勵他們看見主在他們生命中的工作。

3. 為員工栽植福音的種子

與以上所提員工的得救，內容一致。

4. 大學生的得救

我們通過捐獻的方式——資助兩支從事校園事工的團隊，即串聯事工 (學生群體) 以及奧克蘭萬民中心——來服侍大學生。這些學生一旦從大學畢業，就會進入職場。透過支持校園事工的團隊，JHL 認為是在大學生未來的職業領域中預先播下基督信仰種子的一個好機會。這和集團的職場事工異象顯然是有協同效應。

(二) 中期成效

1. ACH 管理團隊是由有著相同的職場事工異象的成員組成

從二〇一〇年開始直至二〇一三年鄭明賢牧師離開並全職投入亞洲的宣教工作，鄭牧師一直都為 ACH 的管理團隊提供日常屬靈引導、門徒栽培和團契。起初，該團隊只有三名成員，但如今已擴展至五名成員（參見前文的 ACH 的核心管理團隊）。

雖然鄭牧師已將日常栽培的工作和角色轉給 ACH 和 JHL 的董事總經理 (Ross Chin)，但他回紐西蘭的時候，仍然會為團隊提供培訓及培訓材料、Skype 遠程教導，以及在有需要時及時給予團隊成員幫助和引導。

2. ACH 管理團隊的門徒培訓

參見前文。

3. 栽培前合作企業的業主

Joni 出售她在 ACH 經營的餐館股分後，成功開辦了越南餐館和咖啡屋的生意。她邀請 Ross 繼續指導她和她的丈夫查經，過後延伸到他們的員工。她的丈夫就此認識主，而他們的兩位員工目前經常和他們一起前往教會。

此目標旨在栽培門徒 Joni，直到她能承接職場事工的異象，進而伸手栽培她的員工成為主的門徒，帶來職場事工影響力的倍增。

(三) 長期成效

1. 持續不斷地為管理團隊和員工提供門訓和發展

這要藉著更為正式的方式，如 ACH 的小型教堂禮拜聚會、培訓時段、查經、小組聚會、每日禱告會、公司最新狀況報告等來達成。同時，非正式的方式也被用來達成此目的，包括個人的分享、輔導和諮詢。

目的是使那些留在機構內的員工，日後能成為 JHL 旗下膳宿企業的領袖，讓 ACH 的職場事工文明範本得以倍增，提升基督徒在酒店業的影響力。那些沒有留在機構內的員工，他們在職場上也能為基督成為具有影響力的人（甚至可能是推動者或撼動者），樹立好的榜樣，使職場變成敬拜和服侍神的地方。

「你們作僕人的，要凡事聽從你們肉身的主人，不要只在眼前事奉，像是討人喜歡的，總要存心誠實敬畏主。無論做甚麼，都要從心裡做，像是給主做的，不是給人做的。因你們知道從主那裡，必得著基業為賞賜。你們所侍奉的乃是主基督。」（西三 22~24）

2. ACH 的職場事工模式的倍增

這要藉著管理合約、合作協議、培訓和諮詢，在其他膳宿企業實施職場事工的模式來達成。

四·時間表追溯

(一) ACH 於二〇〇八年四月開始營業

那時從主而來的異象還未清晰，又因全球經濟的影響，一個全新的企業要打造自己的一片天地需要過程，時間艱難緊迫，生意不容易經營（當然一切都是神的計劃）。然而，藉著 Ross 在聖誕節分享主在 ACH 的建造期間，賜給機構《創世記》三十九章一至五節的經文。這段經文中描述，約瑟在波提乏家裡成為一位非常成功的經理或管家。波提乏這位埃及人，又稱外邦人「.....見耶和華與他同在，又見耶和華使他手裡所辦的盡都順利，約瑟就在主人眼前蒙恩，伺候他主人，並且主人派他管理家務，把一切所有的都交在他手裡。」

主在約瑟擔任經理或管家時與他同在，使波提乏能看見神，而神也在他所行的每件事上，賜給他亨通順利。因此，JHL 在餐旅業領域展望的角色，是在俗世中作為一個忠實和成功的住宿管理機構，為神作光作鹽。

(二) 二〇〇九年開始與餐館生意合作夥伴一起查經和傳福音

Boon 原是馬來西亞人餐館的業主，也曾短暫地在 ACH 內經營過日間水療中心。起初，Ross 和 Boon 是在休閒時間團契，隨著越來越多的團契，此團契轉而變成了查經，Ross 藉此機會向 Boon 傳福音。二〇一〇年，Ross 在鄭明賢牧師面前帶領他接受耶穌作為他個人的主和救主。

二〇一〇年，Ross 和餐館的兩位新業主 (Tommy 和 Joni)，還有他們一些員工繼續查經。Tommy 當時已經是一位成熟的基督徒，而 Joni 還沒有得救。在一次查經期間，Joni 接受耶穌作為她個人的主和救主。

(三) 日常管理人員禱告會在二〇一〇年開始

由於二〇〇八年金融危機，鄭明賢牧師的企業和商務產業，不是被清算就是被接管。二〇一〇年，他不得不把辦公室搬遷到 ACH，就此開始了 ACH 和 JHL 一段嶄新的屬靈旅程。

(四) 二〇一一年二月，ACH 小禮拜堂崇拜聚會開始

在鄭明賢牧師的引導下，ACH 小禮拜堂崇拜聚會在二〇一一年二月開始舉行。之前鄭牧師去了一趟亞洲的短宣之旅，途中觀察到好幾家比較大的基督徒公司已經落實內部的崇拜聚會，內心深信要盡快在 ACH 開始崇拜聚會。雖然鄭明賢牧師可以每週親自證道分享，然而，當時有個可見的障礙，就是沒有領詩的人選。提到神的供應，請參照下一個要點。

(五) 二〇一一年，ACH 敬拜團隊的發掘和組成

看似出乎意料，一名有音樂恩賜的弟兄 Marcel 就一項毫不相干的事情聯絡鄭明賢牧師。「你正好就是我需要聯絡的人」這句回應的話起了作用，Marcel 弟兄就這樣被征募進來，在 ACH 小禮拜堂崇拜聚會開始的前幾個月幫忙領詩敬拜。儘管如此，Marcel 在海外的生意使他不得不頻繁地奔波在外，故此我們必須有一個解決長期在內部帶敬拜的方案。

那時候，鄭明賢牧師的核心管理團隊成員僅有三人，他們幾乎沒有或只有極少的音樂經驗。那一年，在聖靈的感召下，Victor（當時的市場經理）弟兄定意學習吉他和五線譜。在將近二〇一五年之時，他已有能力帶領敬拜，甚至創作歌曲。一切都是神的恩典，除 Marcel 弟兄外，ACH 的敬拜團隊成員已經擴展至五位。團隊經歷了神跡，見證神怎樣預備恩賜給祂的百姓（體現在 Victor 弟兄身上），因他願意擺上自己，為神使用，讚美主！

（六）以勒職場國際事工成立

二〇一一年，JMMI 正式成為 JHL 在職場事工上的左膀右臂。ACH 的小型聚會崇拜、鄭明賢牧師目前在亞洲的宣教工作（今年延伸到歐洲宣教之旅）、ACH 的核心管理團隊，全都歸在以 JMMI 的旗下。要獲得更多有關 JMMI 的資料，請參照以下的連結：www.jmmiasia.com、www.facebook.com/jmmiasia、www.facebook.com/Jireh.Marketplace.Ministries.International。

（七）二〇一三年開始為前合作企業的業主開辦延伸的門徒栽培、查經班

請參照前文中期成效提到的「栽培前合作企業的業主」。

（八）二〇一五年，明確 ACH 和以勒餐旅的異象

二〇一五年初，緊隨著鄭明賢牧師花了幾個星期的時間栽培核心管理團隊後，他更清晰地向團隊解釋 ACH 和 JHL 的異象。請參照前文相關的欄項，以獲得更多有關此異象的詳情。

職場門訓模式的發展

一．標準操作程序（SOP）

以勒餐旅業有限公司和奧克蘭城市酒店擁有標準的成套商業運作程序。此外，更有特別供職場事工模式使用的標準運作程序，如下所列：

（一）日常管理人員的禱告會和團契

就 ACH 來說，董事總經理在工作日，即每日早上九時十五分，會召開核心管理團隊會議。典型的議程包括閱讀每日靈修經文（例如，每日靈糧）、分享、討論重大的事項 / 決策和禱告。此時，也可觀看鄭明賢牧師的教導材料，作為培訓和門徒栽培的課程。會議時間大約是四十五分鐘。

在此座談會上，團隊可以提出需要解決的重大決策、新點子、機會、問題、挑戰等，供大家討論並一起禱告，以發揮團體的屬靈智慧。團隊相信主更大可能向團隊中多個成員說話，而非向單一領袖說話。

（二）每週定期為酒店員工、賓客、承包商和外來者舉行小型禮拜

目前的形式是每週一次定期的崇拜，在午餐時間舉行，從中午十二時十五分開始至一時結束。崇拜的內容包括敬拜、簡短的信息分享，以及之後的輕便午餐、交流時光。信息分享的棒子已從鄭明賢牧師手中傳遞給核心管理團隊的三位成員以及 Marcel 弟兄。ACH 小禮拜堂的崇拜

聚會證明了，這是個極佳的訓練場地，也是發掘、發展、發展恩賜與預備未來職場事工領袖的超級合適基地！

(三) 每週團契和查經的時段

目前，此活動主要由董事總經理 Ross 負責。鄭明賢牧師還在紐西蘭的時候，他也帶領一個華語小組，小組成員主要由客房服務員工組成。

Ross 已經開始帶領查經班，如查閱《約翰福音》和其他更多的專題查經。查經的目的，除了要藉著輕鬆愉快的分享和交流，讓非基督徒的員工得以認識福音，同時也與他們建立更深厚的關係。對基督徒員工來說，查經時間也是他們享受團契和學習彼此服侍的大好良機。

(四) 內部基督徒通道、內部靈修教材和《聖經》

ACH 和未來 JHL 管理的產業公司，將透過提供內部基督教電視頻道、每日靈修教材(就 ACH 來說，就是每日靈糧)、《聖經》或其他的基督教教材，來觸及和服侍酒店的賓客。目的是以沒威脅性卻平易近人的方式，經由不同的媒體去觸及和服侍賓客。

所有 JHL 的產業都不會有色情頻道或電影。一般上，這是絕大多數酒店提供付費電視的主要收入，然而這顯然違背了《聖經》的價值觀和 JHL 的異象。

(五) 以《聖經》為本的異象——ACH：我們受召是要喜樂地服侍眾人

表面上來說，就是懷著喜樂的態度服侍酒店來賓的呼召。許多酒店和連鎖酒店都訓練他們的員工始終以專業的笑容來迎接來賓，不管他們的實際感受。酒店的前台或接待處被當成表演的舞臺，員工負責在那裡以專業的方式表演。若有需要的話，還得戴上一副「面具」接待別人。

然而在 ACH，管理層的責任就是提供一個令人愉悅的工作環境，服侍員工的需要，讓他們從裡到外都煥發著真正的喜樂。真正的喜樂是建立在正確的關係中，這是神在造人類時已為我們所預備的。首字母縮略詞 JOY，表明這些關係及優先次序：

J：Jesus (耶穌)

O：Others (其他人)

Y：Yourself (你自己)

在職場事工中，管理團隊的呼召是向員工溝通和連結，讓他們有機會親自與耶穌建立至關重要的關係。而員工與他人(包括工作同事)和自身建立的第二層關係，是藉著工作文化、個人分享、每週的小型聚會和團契，以及其他公司的會議、盛會來達成的。

(六) 定期跟進會議——明確異象和價值觀

每三個月一次，與所有員工在 ACH 舉辦定期跟進會議。除了向員工彙報正常的商業話題，如公司的異象、績效、展望、初始計劃等之外，也借此平臺向員工傳福音。

(七) 倒金字塔管理模式

耶穌在《馬太福音》二十章二十六至二十八節說：「只是在你們中間，不可這樣；你們中間誰願為大，就必作你們的用人；誰願為首，就必作你們的僕人。正如人子來，不是要受人的服事，乃是要服事人，並且要捨命，作多人的贖價。」

因此，管理人員的呼召是要服侍員工的需要，而員工則服侍酒店賓客的需要。這從以下的倒金字塔管理模式反映出來。



(八) 三個以英文字母 S 開頭的領導模式

僕人 (Servant) 領袖

牧者 (Shepherd) 領袖

管家 (Steward) 領袖

(九) 管理人員的行為和決策——以愛神和愛鄰舍為目的

與員工、生意合作夥伴、供應商、酒店賓客等的日常管理行動和決策，需要不斷加以檢驗，確保其動機是與愛神和愛人如己這兩條最大的誡命一致。管理人員必須有智慧，知道如何鑒於大局觀念而處理日常細節。

(十) 領袖抓緊每個機會，向員工、生意合夥人以及供應商等分享和作見證，並且勉勵他們

職場是宣教的禾場，在那裡基督徒要服侍那些靈裡貧窮的人。這是一個基督徒受召，藉著我們在生意領域內的影響力，為神作光作鹽的場所。一個人在這個領域的身分職位越是資深，或者他在這個領域內越是成功，他的影響潛力就越大。張德培 [Michael Chang，十七歲贏得法國 (France) 網球公開賽的美籍華裔網球高手] 和林書豪 (Jeremy Lin，NBA 職業籃球運動員，2012 年初期曾掀起一股「林瘋狂」熱潮) 都是運動競賽場上的佼佼者，是基督徒在體育界具有正面影響力的模範人物。每次他們在比賽或競技之後，面對電視訪問時，都會把榮耀歸給神。若非他們驕人的成績，是不會有如此廣泛的擁戴者。

(十一) 職員入職和辭職面談

職員入職面談包括分享基督徒的異象和公司的價值觀。在辭職面談、會議或與離職的職員用餐時，也抓住機會向他們傳福音。

(十二) 支持基督徒事工、機構，留空間讓神使用我們

參見前文有關支持基督徒事工和機構的欄項。

ACH 在酒店內設有一房間，是專為神使用、等候神帶來貧窮的或是需要膳宿的人。這是團隊想出的點子，源自《聖經》提到最為出名的住處，即約瑟和馬利亞因找不到空房，而不得不住在馬槽，耶穌就在那裡出生的伯利恆。ACH 和 JHL 想要確保每時每刻都有空房供神使用。當然，為此我們需要有屬靈的智慧和分辨力。

二．模式的優劣分析

(一) 優勢

1. 若企業的領導受到愛激勵和賦權，則對他們的員工、企業合作夥伴、供應商等潛在更大的影響力。
2. 能在機構內促進合一和友誼。
3. 在職基督徒花絕大多數的時間在職場上(一天八小時)，若所有基督徒把職場當成是敬拜(服侍)的實際場所，甚至是一個宣教的禾場，可以想像那影響力將是多麼大！

(二) 劣勢

1. 若職場事工模式和基督徒價值觀念要建立在一個既定的商業文化模式裡，而非在創辦初期就推行，就會面對許多攔阻。管理者和員工可能經常會有抵觸，不願去改變。
2. 愛和紀律之間存在潛在和可見的衝突。

三．潛在的挑戰

(一) 在現有既定的員工基礎上，從標準的商業酒店轉變成為具有基督徒異象和價值觀的酒店是很困難的事。

(二) 缺乏關鍵管理人員的認同。

(三) 外部反對基督教者情緒的危害。

四．可持續發展的可能性

(一) 需要發掘和培訓領袖成為耶穌強大的門徒，他們就可以在其他膳宿企業複製職場事工的模式。

(二) 需要持續不斷的幫助和訓練(門徒栽培)。

(三) ACH 和其他酒店的可持續性取決於是否能找到接班人。

(四) 領袖或基督徒企業現有的業主需要尋找和發展懷有同樣異象的核心團隊。

五·與門徒導向跨文化宣教相關

商業酒店集團，如法國雅高集團 (Accor)，藉著他們旗下管理的酒店已經遍布全球。酒店職場事工的異象，是複製這種有形的擴張，其核心目的是要在行業中推廣耶穌的價值觀和倍增其影響力。這就是酒店管理企業的跨文化和國際性。

結論

從目前世界各地的宣教運動來看，以門徒培訓為導向的職場宣教，不啻是全球宣教的主力之一。統計資料顯示，二十世紀至二十一世紀期間，全球的差傳機構計有四千一百五十多家，每年募捐的國內外宣教基金總數多達三百二十億美元，而被差派到海外的宣教士數量也增加七倍，接近四十三萬四千人之多。短宣運動的興起，吸引了約四十萬人加入全球宣教的列車。然而令許多人迷惑不解的是，全球基督徒的人數相對於宣教的投入來說，卻沒有相應的明顯增長，反而從原有的 34% 跌落至 23%。全球宣教工作如此適得其反的明顯跌勢，其背後的原因究竟是甚麼呢？

我們認為有三個主要原因導致宣教和傳福音工作停滯不前，甚至下降倒退。首先，教會和宣教機構還在沿用的舊皮袋，已不適合當前世界文化的背景。其二，宣教資源的不恰當或欠明智的配置，即是基督徒管家在處理資源上的手法不當。第三，教派間的紛爭和不合一使這種勢態加劇惡化。

舊皮袋的問題是全球宣教工作的主要挑戰之一。世界一直在變，社會的運作和結構也不再一如既往。但是，許多宣教機構和教會仍沿用傳統的方法差派宣教士，把宣教的主力 and 資源都放在培養和支持少數幾位宣教士身上，而試圖贏得宣教禾場的大豐收，而忽略「被收割」的這群人已經因著科技和世界觀而完全改變了。

在《商場恩膏》(*Anointed for Business*) 這本書內，作者艾德·史福索 (Ed Silvano) 寫道：

今天，成千上萬的男女同樣受召，在商業、教育和政府等職場上，從事全職的服侍。這些男女是股票經紀人、律師、企業家、農夫、首席運營官、新聞記者、教師、警官、水暖工、工廠領班、接待員、廚師等等許多人。有些人在主流社會享有極大的影響力；其他的則是低調的無名英雄。但他們每個人都是承蒙恩召，要把神的國帶入城市的中心。(翻譯)

很多宣教士甚至沒有實際的職場經驗和實踐，也缺乏結交職場人士的機會。有時候，他們與社會脫節，從而使他們失去職場上的影響能力。他們缺乏合適的傳福音渠道，在本應該為我們主耶穌基督觸及的社區卻不能成為光和鹽。

教會需要分辨這個世界宣教的新挑戰，並願意為這些不斷變化的需要，加以調整以跟隨聖靈的運行，以致宣教的方法與這世代的步伐和需求一致。我們千萬不要限制聖徒在職場上的成長，把能夠展翅高飛的雄鷹囚禁在教會的建築內，否則我們就會使這些雄鷹變成一隻無力翱翔的母雞。教會需要為事工裝備這些雄鷹，差派他們進入職場，以完成主的大使命(參弗四 11~13)。

這個裝備任務，可能藉著系統性的門徒栽培策略和課程來完成，叫他們在職場上為主贏得靈魂，建造生命。

我們響應阿爾文·林葛蘭 (Alvin J Lindgren) 和諾曼·紹楚克 (Norman Shawchuck) 叫人受益，也是合宜的話。在他們的著作《容我的百姓去：為事工授權平信徒》 (*Let My People Go: Empowering Laity For Ministry*) 寫道：

神呼召摩西將他的百姓從埃及為奴之地釋放出來。在每場災難前，摩西都站立在法老的面前，作神的發言人說：「容我的百姓去，好事奉我」（出八 1）。那樣的籲求並不單單是政治上的自由，也是能服侍神的自由。讓百姓得自由服侍神是經書和歷史一再重現的主題。舊約記載了將神的百姓從偶像的陷坑、俗世的文化、民族主義、自私自利甚至是祭司的律法主義中釋放出來的持續性的爭鬥。新約的好消息是，基督前來將我們從罪和死亡中釋放出來，他要解放百姓，讓他們服侍神，因此直接與他那時代的祭司律法主義發生衝突。

新約把教會看成是「神的百姓」以及「基督的身子」。信徒皆祭司的概念清楚地呼召所有基督徒都服侍神。（翻譯）

參考文獻

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》，香港：啟召創業，二〇〇九年。

和合本《聖經》

蘭德爾 (Steve Rundle) 和史戴芬 (Tom Steffen) 著：《大使命公司》，臺北市：普世豐盛生命中心，二〇一三年。

Chewning, Richard C. Ed.: *Biblical Principles and Business: The Foundations*. Colorado Springs: Navpress, 1989.

Hamon, Bill: *The Day of The Saints*. Shippensburg: Destiny Image Publishers, 2002.

Lindgren, Alvin & Shawchuck, Norman: *Let My People Go: Empowering Laity For Ministry*. Nashville: Abingdon, 1980.

Marshall, Rich: *God @ Work*. Shippensburg: Destiny Image Publishers, 2005.

Silvoso, Ed: *Anointed for Business*. Ventura: Regal Press, 2002.

Synder, Howard A.: *Liberating The Church*. Eugene: Wipf and Stock Publishers, 1996.

Wong, Kenman L.: *Business for the Common Good: A Christian Vision for the Marketplace*. Downers Grove: InterVarsity Press, 2011.