

2017 年亞特蘭大國際年會演講詞

國際扶輪社長當選人

伊恩·萊斯禮

Ian H.S. Riseley

2017 年 6 月 14 日

一種啟發——每個人離開這裡時不僅帶著溫馨的記憶，還帶著構想、人際連結、及動機，讓你可以展開未來更成果豐碩的一年。

在這一整個星期，我們所做的不僅是在亞特蘭大慶祝而已。我們聆聽扶輪內外許多人士的談話，他們都找到自己的方式來服務人類：或是與夥伴合作、或是提供回饋、或是用自己的能力及天賦，來使社區——及我們的世界——變得比原先更美好一些。

我想各位在這個星期，都曾被提醒一件從扶輪服務的最初便一直保持不變的事——這個



Rotary International

各位親愛的朋友、扶輪社員以及貴賓：

扶輪許多美好的事情，其中之一就是每次我們接近終點時，就已經在展望另一個開始。就像今天，我們準備好向亞特蘭大、這場年會、以及這個扶輪年度道別時，我們就已經在展望未來的年度：我們扶輪服務裡的新的角色、新的責任、以及新的可能性。我希望對各位所有人來說，這場第 108 屆扶輪年會都會是

理念反映在我們的第二格言「服務最多，獲益最大」。當我們服務他人，當我們協助社區，當我們為最有需要幫助的人竭盡所能時，我們不只是為他人行善而已。我們不只是讓他們的生命更美好而已，我們也同時使自己的生命變得更美好。

我們每個人加入扶輪理由不盡相同，可是我們所有人留在扶輪都是因為扶輪豐富我們自己的人生。它帶給我們的不只是好朋友而已，

畢竟，要交朋友還有其他許多方法。它賦予那些友誼更深刻的意義，它讓我們與社區建立更穩固的連結，它給我們其他地方沒有的經驗與教育——因為我們是在扶輪倫理及價值觀的引導下探索每個服務途徑。

我們留在扶輪，因為扶輪提升我們的人生——因為我們知道透過扶輪，我們每個人都都在改善這個世界。這種認知、這種感覺，就是讓我們不斷回來，一場又一場會議，一項又一項計畫，年復一年。

因為當你追根究底的探討，那就是我們何以都在這裡，在扶輪裡。我們要做些不同的事情：對世界、對社區、對他人的生活、以及——沒錯——對我們自己的生活也是。在2017-18年度，那不只是我們的目標，也是我們的主題：扶輪改善世界。

每個扶輪社及每名社員選擇做些不同的事情，將取決於你們自己。可是我們團結在我們組織及其共通原則之下：我們堅持倫理道德並致力於「超我服務」。

我們服務的指導準則將是——也應該是——國際扶輪理事會在我們現行策略計畫中為所有扶輪所訂定的3個策略優先事項：首先，支持及加強我們的扶輪社；第二，聚焦及增加我們的人道服務；最後，提升扶輪的公共形象及認知。

因此，我們要如何支持及強化我們的扶輪社——我們的第一個優先事項呢？我們要從賦予扶輪社成功所必要的工具開始。

一部份拜最近通過的會費調升之故，我們目前正在推行一些重大的改變，將可讓我們得以大幅改善各種線上工具以提升對扶輪社的支持，尤其是重整後的扶輪網站 Rotary.org、簡化的扶輪基金會獎助金程序、改善「我的扶輪」(My Rotary) 網頁的使用體驗、以及重建「扶輪社中央系統」(Rotary Club Central)，將會變得速度更快、更容易使用、更適合行動應用，成為每個扶輪社不可或缺的工具。

我們都知道，最終世界上唯一能讓扶輪社強健的人，就是隸屬於它的人。強健的扶輪社

肇始於社員——符合資格、有企圖心、有合作意願、可以將各種多元性的背景及經驗帶到扶輪社。

在扶輪，我們的多元性是我們的強項，此乃不言而喻。這個理念就是我們職業分類制度建立的基礎所在。身為一位會計師，我會很開心加入會計師的職業團體——可是我絕不會想要加入一個只由與我類似的人所組成的扶輪社。這不只是不太有趣，還可能不會非常有創意。

扶輪社的社員愈多元化，該社的生產力也可能愈強。當我們談論今日扶輪的多元性，我們所指的不仅是保羅·哈理斯年代的多樣性，而是一種真正的多元性，讓我們扶輪社的組成份子得以反映我們社區的組成份子。

自從我們的立法會議投票決議——這決議本身就已經延宕已久——讓女性成為扶輪社員，迄今已經有28年。28年來，女性扶輪社員的比率僅僅比20%多一點。這比10年前的13%高些。按這樣的增加速率來看，我們還要30年的時間才能達到我們應有的比率：性別全面平等，扶輪的女性社員人數與男性社員人數相同。

要達成一個反映我們所居住世界的扶輪，要等30年實在太久。我們必須現在就讓它成為一個優先事項。

就跟女性的比率一樣，還有一個極其重要的族群在扶輪社員的比率也偏低。我在講的是年輕人。保羅·哈理斯創立扶輪時才36歲。今天，社員資料報告只有5%在40歲以下，絕大多數的社員都超過60歲。那還只是有列入報告的社員而已——這甚至沒算到不想向我們透露年齡的人。

試想一下。想像一下如果我們不盡快認真看待吸收年輕社員這件事，扶輪在10年或20年後會是什麼模樣。我們必須找到更新、更好的方式來不斷吸引較年輕的社員並使他們參與，以便可以不斷創造出新世代的社員，訓練新世代的領導人。

那我們第二個策略優先事項——聚焦及增

加我們的人道服務——又是如何？

我們扶輪有 6 個焦點領域。其中一項，一個重要的元素就是永續性。我們不會挖完水井後就走人；我們會確認社區可以維護並修理這些水井。如果我們興建一間診所，我們會確認那間診所所有辦法在沒有我們持續支持的情況下仍可繼續運作。談到小兒麻痺，我們不只是努力控制它，我們是努力終結它。

根除小兒麻痺是永續服務的終極目標。那是一項投資，可以產生持續且永久的效益，範圍遍及全世界。這點在現在及未來都會是我們的第一優先事項，直到這項工作完成為止。

這個星期在這裡我們所有人都聽到我們離根除小兒麻痺有多麼接近。我們所有人都瞭解涉及的風險有多高。我希望我們所有人都瞭解我們共同承擔的責任：不只是募集我們承諾募集的資金，還要提高對根除小兒麻痺認識，這攸關成敗。我們投入的早已經多到不容失敗——我們也不會失敗。

我們的第三項策略優先事項是提升公共形象及增進對扶輪的認知，這很自然與前兩個目標密切相關。當我們更能夠傳達我們扶輪的角色、我們代表什麼，我們做些什麼，我們就比較可能吸引能夠融入我們組織的新社員——以及可以協助我們運用服務來營造更多的新合作夥伴。

可是要把我們的工作量化，要對別人說這就是扶輪的影響力，向來都非易事。那就是為何在新的扶輪年度，我會要求各扶輪社提供我們伊文斯敦總部兩個數字就好：投資在人道服務的金額——包括現金及物資——以及以扶輪名義辦理服務工作的時數。

這不是比賽或競賽。我們不會宣傳或表彰任何個別扶輪社所通報的數字。我們打算做的是把這些數字加總起來，產生代表我們組織所完成之工作的數字，讓我們在進行公共形象工作、製作招募社員的資料、與合作夥伴往來時，可以自信滿滿提出來的數字。這些數字有扶輪社提供的明確資料佐證，不僅可以回答「扶輪是什麼？」這個問題，還可解答「扶輪

在做什麼事？」

串連這些目標及這些優先事項的就是一句話：永續性。服務的永續性——為了達成最大影響力。扶輪社的永續性——為了未來的世代。我相信扶輪早該瞭解所做的每件事都必須有永續性，不僅是為了扶輪，也為了我們星球的存續。

今天，環境議題威脅我們所有人，對那些最容易受傷害、扶輪負有最大責任的人衝擊尤其劇烈。然而環境問題幾乎很少列入扶輪的工作項目裡。

我們早就無法把環境永續性視為與扶輪無關的事，它是——而且必須是——每個人關心的重點。因此我要求每個扶輪社藉由為每位社員至少種植一棵樹這個小小舉動，來提高對這個重要議題的認同。

我希望這項努力的成果可以遠遠超過那 120 萬棵新栽種的樹木所帶來的環境效益，雖然此舉本身就已經十分有價值。我相信更大的成果是扶輪體認到自己的責任，不僅是對地球上的人類，還有對這個我們所有人居住並賴以為生的星球本身。

112 年來，扶輪已經服務這麼久。我們努力因應周遭的需求：我們看得到的需求以及遠方的人的需求。只要同心協力，我們可以用多到數不盡、或想都沒想過的方式，來改善更多人的生活。

今天，我們每個人都握著這個火把，由保羅·哈理斯點燃、從一個世代傳遞給另一個世代的火把。今天，我們每個人也都握有一個責任：確使扶輪的火焰可以持續熊熊燃燒，流傳未來的一個世代又一個世代。因此，明年，後年，以及在未來的許多世代，從今而後扶輪將仍會繼續服務人類——繼續改善世界，為了我們社區、我們國家、以及我們的世界。