



你可能成為下一個國際扶輪社長嗎？

做一個扶輪領導人需要付出什麼

撰文：凡妮莎·格拉溫斯克斯 VANESSA GLAVINSKAS

插圖：朱立馬·威廉斯 ZULEMA WILLIAMS

國際扶輪社長巴利·拉辛說，他從扶輪學到的領導技能比他念 MBA 時還多——甚至比他多年擔任醫院院長所學到的還多。「領導義工需要更有技巧，」他堅持說。「比領導員工更難。」扶輪也給了拉辛練習公共演講的機會。「剛加入扶輪時，無論我怎麼努力都無法演講，」他說——一個今天明顯能在一大群人面前侃侃而談的人，能如此承認，實在令人刮目相看。

在扶輪擔任領導職位還有其他好處。扶輪組織的領導人可接受世界級的訓練，做好扮演新角色的準備。當他們的職位往上提升時，他們也擴展了人脈，認識來自全世界各地有成就的專業人士。

一個新世代的優秀領導人對於扶輪的未來不可或缺。他們和其他領導人協助指導組織、貢獻他們的專業知識，及增進親善，為一個共同目標而努力：協助扶輪社員們達成可持續、正面的改變。

想擔任領導角色嗎？請閱讀下去，便可更深入了解扶輪有哪些不同職位，以及經常與它們連繫在一起的一些迷思——在此被破除。

扶輪社社長

扶輪社社長規劃及領導例會、設定目標、鼓勵扶輪社及地區委員會之間進行溝通、審核支出、參與決策，並激勵扶輪社社員。他們也和地區總監及助理總監合作。任何資格完備的社員皆有資格成為扶輪社社長，雖然大多數社長已經在社內擔任過委員會主委或扮演其他領導角色。

迷思：一切靠你。

「一般人認為，必須樣樣精通，才有資格當扶輪社社長，」芝加哥扶輪社 2017-18 年度社長康納·基 Conor Gee 說。「但你是你周圍建立一個團隊。你瞭解你擅長什麼，不擅長什麼，你可以倚賴別人來彌補缺口。」

基社長說他看過一些候選人逃避職位，因為怕自己缺乏充分行政管理能力或其他某種才華。他們並沒，他說，把它視為改進那些技巧的機會。他還說，其他候選人擔心自己對扶輪了解不夠多，例如申請全球獎助金的種種眉角。「你不必是一個扶輪專家，」基社長說。「你放心，你可依賴你的地區領導人訓練你。你只要領導扶輪社，並把所有東西整合在一起。」

**「一般人認為，必須樣樣精通，才有資格當扶輪社社長。
但你瞭解你擅長什麼，不擅長什麼，你可以倚賴別人來彌補缺口。」**

「我在我們的扶輪社見過最強的社長是那些能領導扶輪社及理事會，但不會自己一手包辦一切社長的工作，」瑪莉·安·柯立蕭 Mary Ann Collishaw 說，她曾擔任不列顛哥倫比亞省慧斯特勒 Whistler 千禧年扶輪社兩屆社長。「相反的，他們激勵扶輪社社員們努力做事。」

目前在慧斯特勒觀光局工作的柯立蕭指出，她擔任社長的經驗改進了她的專業技能。「透過扶輪，我已學習並練習了領導、組織、時間管理、授權，及其他技巧，」她說。此外，「我的雇主看到透過扶輪與社區建立連繫關係的價值。」

基社長指出，作為一個扶輪社社長應該具

備的最重要素質是對於扶輪社要朝哪裡前進，要有清晰的願景。「你不必當一個完美的社長，也可以成為一個優秀的社長，」他說。

地區總監

地區總監是扶輪的領導架構的重要一部份。總監，連同助理總監及地區委員會構成的團隊，支持、強化，並激勵扶輪社。地區總監也組織訓練並規劃地區年會及其他活動。地區總監提名人必須曾當扶輪社員至少七年，並已擔任過扶輪社社長。

迷思：不可能全職工作，還擔任地區總監。

「有許多許多人在當總監時還沒退休，包括我，」2017-18 年度國際扶輪社長萊斯禮說。「我們必須停止這種誤解」

萊斯禮擔任 9810 地區總監時經營一家會計公司，他擔心對於該角色的誤解將阻礙很多人考慮這個職位。「你做的任何你真正喜歡的事，通常會佔去你生活的一小部分，」他坦承。他建議領導人要尋求支援，以便更容易兼顧工作與扶輪責任。「你是扶輪家庭的一份子，」他說。「我們必須鼓勵人出來領導，並在他們舉手表示願意接受職位時，提供協助。」

因為公式訪問扶輪社可說是擔任地區總監最耗時的任務，扶輪允許一次訪問多個扶輪社。「全世界有數個地區認為地區總監奉命公式訪問所有扶輪社，」2016-17 年度國際扶輪社長澤恩說。「這可能會把年輕人排除在外，因為他們可能沒有時間完成這個任務。他指出，集合數個扶輪社的社員，大家同時與總監見面，可以節省時間，並提供聯誼機會。

雪莉·穆尼茲 Sherri Muniz（一個來自德克薩斯州聖安東尼的扶輪社員，曾在 2011-12



年度擔任地區總監)說,雖然她決定在當總監那一年縮小她販賣模型車及模型火車的事業,實際上她那一年的生意成長了。因為擔任總監而新增的任務強迫她工作更有效率,聚焦在最好的客戶,以及透過遠端來處理更多要求,這些最後有助於她的生意。「我以一年時間把扶輪擺第一,它回饋我兩倍,」她說。

國際扶輪理事

扶輪的理事會制定國際扶輪政策並指導扶輪社。前地區總監有資格擔任理事,但是必須卸任總監至少三年。候選人必須在前三年出席二個扶輪研習會及一次國際扶輪年會。每個理事服務二年。

迷思：理事是由國際扶輪社長任命。

扶輪有 34 個地帶,國際扶輪理事會的每一個理事都是其中一個地帶提名。地域提名委員會面談各候選人,然後選擇其中之一代表該地域。接著由扶輪社在扶輪的國際年會正式選出理事。

在 2017 年,萊斯禮指派一個由八個前地區總監組成的特別任務小組——男女各半,而且全都四十來歲或更年輕——在他擔任社長這一年給理事會提供建議。

「大多數理事都六十多歲,說不定更老,」萊斯禮說。「我們必須意識到這個事實:有許多扶輪社員比他們年輕許多。」藉著提供機會讓年輕領導人,及更多女性,去思考理事會面對的問題,萊斯禮的目的在於使理事會在做決策時能考慮各種不同觀點。特別任務小組對一些主題提出建議,例如如何鼓勵年輕專業人士加入扶輪社並承擔扶輪的領導職位。

國際扶輪社長拉辛已決定今年設立一個顧問小組;他說它將扮演尤其重要的角色,因為 2018-19 年度理事會沒有女性理事,這點頗令他失望。拉辛建議,有類似憂慮的扶輪社員們應去和他們的地帶提名委員會談談。他也鼓勵扶輪社及地區階層培養女性領導人。「我們的領導人們來自那裏,」他說。

地域領導人

扶輪的地域領導人們用他們的技巧去支持及強化扶輪社,聚焦及增加扶輪人道服務,並加強及提高扶輪公共形象。他們也在扶輪研習會、總監當選人訓練會、地域及地帶研討會、地區訓練,及其他活動,擔任訓練師及引言人。地域領導人是由國際扶輪社長或扶輪基金會保管委員會主委指派,任期三年。

地域領導人為:

地域扶輪基金會協調人 (RRFC) 協助扶輪社及地區募款,且能透過扶輪的獎助金系統來支持他們。他們也鼓勵扶輪社員支持根除小兒麻痺等疾病計畫及年度計畫。

扶輪協調人 (RC) 協助扶輪社擬訂新策略以吸引社員並使其參與扶輪。他們也支持地區致力於成立新扶輪社。

扶輪公共形象協調人 (RPIC) 提供關於行銷、媒體外展、及社交媒體的建議給扶輪社及地區,並協助他們進行扶輪公共形象運動。

捐贈基金 / 巨額捐獻顧問 (E/MGA) 推廣巨額捐獻機會給扶輪社員及其他社區捐獻人。

迷思：地域領導人告訴地區應該要做什麼。

「我們是主題專家,」亞特·麥昆 Art MacQueen 說。「如果你認為我們能為貴社或地區帶來價值,請用我們。」麥昆是一位住在佛羅里達州的扶輪協調人;他及他的團隊提供訓練並舉辦網路視訊課程。

「我們是顧問,而且我們嘗試去提供解決方法,」麥昆說。「我們從不告訴任何人應該要做什麼。扶輪社是自主的。」

扶輪投資在地域領導人身上,以利在三個關鍵領域支持扶輪社及地區:社員成長及社員參與、募款及獎助金,及強化扶輪的公共形象。

大多數地域領導人都是成功的地區總監,並對公共形象、社員成長、或募款,表現出

「國際扶輪的第一個女社長應該是一個受尊敬、人格無疑問、正直的女士，而且她是憑一己的努力而獲得此一重要角色。」

興趣或專業知識。他們已在地區階層獲得成功，而且他們也因在專業生活所發展的技能而獲選。

「我認為我的目標是透過引導地區總監及地區扶輪基金會主委了解有時令人迷惑的扶輪知識及準則的迷宮，來幫助他們成功，」派翠克·柯曼 Patrick G. Coleman 說，他是一個住在尚比亞的地域扶輪基金會協調人。「他們的成功也是我的成功。」

扶輪基金會保管委員

如要成為一個扶輪基金會保管委員，候選人必須獲得扶輪的社長當選人提名，並獲國際扶輪理事會選出。保管委員們的任期四年，他們管理基金會的事務，基金會乃扶輪的慈善機構，以資助服務活動為宗旨。保管委員會主委由保管委員會選舉產生後領導基金會一年。

迷思：你必須是一個募款高手，才能成為優秀的保管委員。

「當你在看保管委員會時，重要的是要有均衡的人才，」前保管委員麥可·麥高文 Michael K. McGovern 說，他目前領導扶輪的國際根除小兒麻痺等疾病計畫委員會。「有些人善於募款、有些人善於管理計畫，而且有些人有其他優點。你需要均衡。」麥高文在緬因州的伊麗莎白角 Cape Elizabeth 擔任城市經理時出任保管委員。他說他嘗試去協助保管委員們進行討論，以幫助他們做出更好的決策。這也是他在服務七名議員的市議會及 9,000 個公民時所必須做的。「把令人感到不舒服的問題帶到會議桌上，我從不會猶豫，」他說。「我只是要讓每個人明瞭他們在投票決定的問題，我一直相信越多意見越能做出最好的決策。」

前國際扶輪副社長安·馬修斯 Anne Matthews 與麥高文同為保管委員。雖然馬修

斯視募款為她最大的強項之一，但她也認同此一觀感：好的保管委員不只是一個好募款者而已。「保管委員也必須能做策略性思考，」她說——她作為南卡羅來納州教育廳長的經驗就能在這裡派上用場。「你必須有能力擬訂計畫及衡量結果，」馬修斯說。

國際扶輪社長

成為國際扶輪社長的正式規定實際上相當簡單：想成為國際扶輪社長的社員必須先擔任過扶輪社社長、地區總監，及理事。一旦一個社員當過理事，他或她技術上便有資格擔任社長。然而，大多數國際扶輪社長都擔任過其他領導角色，包括在提供國際經驗的委員會擔任委員。

迷思：女性不受歡迎。

2018-19 年度理事名單宣佈之後，英文扶輪月刊雜誌收到非常多來信表達對於缺少女性理事的關切，以及詢問扶輪何時會選出第一位女社長。扶輪社員摩尼卡·史密斯 Monica Smith 寫道，「在地方上、全國、及國際上，其他許多扶輪社似乎很少採取具體行動去招募、支持，並鼓勵女社員，更遑論女職員了。看到這個現象，令我難過。」德克薩斯州扶輪社員莎拉·卡利克 Sarah Carriker 寫道，「如果扶輪領導人真的想要更多女性加入扶輪，那麼便會有更多女領導人。」

國際扶輪前社長萊斯禮說，理事會裡沒有女性是不幸的：「這種情況告訴全世界及扶輪，女性在扶輪沒有一席之地——這完全不正確。」

華盛頓扶輪社社員史密斯說她的扶輪社的社員多樣化的策略可做為扶輪組織的模範。該社藉由實施一些計畫來吸引年輕專業人士，例如「35 歲規則」提供社員費折扣給 35 歲以下



此處放上你的名字

的新社員。該社也放寬出席規定，並將例會移到晚上，以接納無法參加午餐例會的年輕專業人士。

「制定一項計畫表示你有在努力，」她說。在過去幾年，她說，扶輪社社員們也努力去邀請更多女士。那項努力已值回代價，因為那些新社員邀請了他們的朋友。現在該社大約有 40% 的女社員，且社員們來自 30 個國家。

史密斯承認，由於她的扶輪社在美國首都，可能較容易促進多樣性，但是社員們的確同心協力達成這種多樣性。「如果你沒看到扶輪的領導人去推動這個，有些扶輪社將不會把它列為優先工作，」她說。一個假設性的解決方法：扶輪可以設定女性領導人最低人數。這方法似乎有些激烈，史密斯說，但是扶輪不是領導人性別不均衡的唯一組織。她指出，加拿大總理杜魯道選擇任命一個種族多樣化，而且男女閣員人數一樣多的內閣。杜魯道稱之為「看起來像加拿大的內閣。」

雖然扶輪還沒選出一個女國際扶輪社長，但扶輪已經有過四位女副社長。第一位是安·馬修斯。「受邀擔任副社長，我感到責重才

薄，受寵若驚，」馬修斯說。雖然她的任命標誌著扶輪有史以來第一位女副社長，馬修斯馬上指出，引起柏騰社長注意的是她的經驗，不是她的性別。她期望扶輪的第一位女社長也是如此。「國際扶輪的第一個女社長應該是一個受尊敬、人格無疑問、正直的女士，而且她是憑一己的努力而獲得此一重要角色。」

準備好在貴社以外扮演領導角色——
但是還沒準備好擔任地區總監？
我們有其他選項。



地區委員會經常需要義工。大多數地區都有委員會聚焦在下列領域：財務國際服務；公共形象；訓練及領導人培養；及青少年計畫及獎學金。請向你的地區總監詢問你在的區域有哪些機會。