

國際扶輪秘書長 姜修果 John Hewko 講詞

2019 年 6 月 3 日



大家早安！很榮幸來到漢堡這裡，參加第 110 屆國際扶輪年會。

各位知道，有人曾說過：對人道而言，「當人生的迷霧似乎讓你在原地茫然打轉時，核心價值就是你的燈塔」。

這句話，對人道而言是如此，對組織而言也是如此，對扶輪而言更是如此。因為領導正是我們的核心價值之一，而且它一直是座燈塔，過去 114 年以來一直指引著我們的活動。

那麼容我問個問題：這世界已經準備好接受扶輪的領導，但扶輪準備好領導這世界了嗎？

而我今天將藉著說明領導對扶輪的意義，包括在我們的過去、現在，和未來，試著回答這個問題。

如今，在面對當前急迫的挑戰時，我們太常看見領導出現危機。而各國政府及慈善團體的資源捉襟見肘，更使得這情形每況愈下。對於日益分歧的社會、我們的難民危機，對於日漸嚴重的貧富差距，對於社會動盪，乃至於公民不參與的問題，都拿不出堅決的解決方法。

但我希望在座各位都是務實的樂天派，因為扶輪每每在歷史的關鍵時刻挺身領導的能

力，都證明正向的改變——真實且徹底的改變——是可能的。

那麼，就從我們的過去說起，我們可以將它分為兩個階段：扶輪誕生之初是為了尋求接納。然後，扶輪的進化是為了服務及探險。

如今，接納、服務及探險看來或許是不同的概念，但其實都被單一的要素串連：領導。

那讓我們把扶輪的故事從頭說起，也就是接納。提到接納，通常意味著在一個比自身更崇高的理想中找到一個家。而最貼切的例子，或許就是某個各位可能都認識的人的故事。有一名年輕人隻身來到大都市。這名年輕人渴望友誼，渴望與其他專業人士建立人脈，渴望有個共同的志業，不分膚色或信仰、社會地位或國籍。這名年輕人希望發揮影響力，卻又不知從何做起。

是的，那個人就是保羅·哈理斯 Paul Harris，扶輪的創始人。

於是我們便明白了，扶輪誕生之初是為了尋求接納——也就是，建立信任、人脈，及友誼。

但是保羅深知，結交幾個新朋友，並不等於為了發揮影響力而領導。而在保羅領導下，

一個前所未有結合了商業人脈及友誼的社團，蛻變成一個服務導向的社交網路。在扶輪，保羅在一個比自身更崇高的理想中找到一個家。

因此，在扶輪誕生之初的領導，是為了尋求接納。而透過領導，我們的組織因時地制宜，尋找服務及探險的意義。

扶輪早期的領導人都必須勇於冒險犯難，因為如我們所知，如果不挑戰極限，如果不深入其他服務性組織不曾涉足的地方，我們永遠配不上我們的全稱：國際扶輪。

以一位早期領導人戴維森 Jim Davidson 為例。1920 年代，他肩負起一項將扶輪拓展到南歐及亞洲的使命，2 年內奔波了 24 萬公里。戴維森的非凡功績，為他贏得「扶輪的馬可波羅」之美譽。

戴維森是扶輪歷經最大規模全球性擴張時期的領導人，當時這場運動迅速擴展到 6 大洲的 50 個新國家。藉由搭乘蒸汽火車或汽車，划獨木舟或騎大象，他把扶輪的理念傳遞給成千上萬的人。此外，多虧了他的努力，在他由西往東的征途上，共催生了 23 個新扶輪社。而且我很確定，今天一定有那些扶輪社的社員們在場，從雅典到開羅，從耶路撒冷到孟買，從可倫坡到香港。

那我們能從扶輪早期的領導人身上得到什麼教訓？他們的所作所為——亦即為了接納、服務及探險而領導——又是如何指引著今日的我們？

是的，首先要切記的第一件事是：這些領導人是靠後天努力，而非與生俱來。保羅·哈理斯並非生來就有難得的才能，也不是個好學生。事實上，他在中小學和大學就不止一次被退學。

但他卻能夠提出願景來激勵他人。他能夠實現自己組織新的社交網路的願景，甚至早在臉書 Facebook 或領英 LinkedIn 問世之前。

因此，當我們關注全世界及扶輪當前面臨的迫切挑戰時，便不難發現今日的領導，在於做出能在未來發揮最大影響力的選擇。而那些選擇並非光靠個人所能決定。相反地，集體的

領導才是關鍵。

且看 20 世紀末的扶輪如何應對小兒麻痺的威脅。

衛生專家並不相信他們應該為了單一疾病而支持進行大規模的疫苗接種。於是，扶輪社員們——而且我在這裡要強調的是複數的社員們，因為那不是某一個神話般的領導人的功勞——採取主動以倡導根除小兒麻痺。他們的計畫說服了那些心存懷疑的人——之後的故事各位就都一清二楚了——帶領我們即將迎來史上第二次根除某種人類傳染病。

這就是在扶輪領導的精髓。這種膽識，就是這種非政府組織的膽識——不是某個國家的政府，或聯合國那樣的多邊機構——相信自己能夠承擔一項巨大的挑戰並根除小兒麻痺，勇敢地帶領全世界走往該走的方向。

因此我們明白，這一切無關頭銜，當然也無關地位，而是在於齊心協力採取行動。

但我們的 DNA 當中一直有種因子，持續引導著我們的作為直到今天。那就是我們結合了領導以及正直的奇妙因子。

因為空有領導卻不正直，不過就是自私自利。因此，我們這個結合了領導以及正直的奇特因子，將我們塑造為採取行動的人，為了克服挑戰而戮力同心。

而且從過去到現在，我們持續在許多不同層面展現領導力——從扶輪社員們在 1945 年草擬聯合國憲章時的角色，到根除小兒麻痺活動、我們的青少年交換計畫、和平計畫、在地扶輪社的計畫，乃至於我們在六大焦點領域所做的工作。

各位可以在琵琶醫師 Dr. Pia [Skarabis-Querfeld] 這樣的領導人身上發現這種特質。她帶領數百人在柏林為成千上萬的難民醫治。

各位可以在扶輪和平中心畢業生安·萊克特 Anne Riechert 這樣的領導人身上發現這種特質。她也曾住在柏林，目睹了難民如洪水般湧入德國。她發現有個機會，於是在和其他扶輪社友通力合作下，她為難民們成立了一所程式設計學校，進而為德國科技產業的大量職缺

補足部分人力。如今，當地的新創公司有個新的人才庫以滿足他們日增的需求，而希望融入當地的移民們也能夠展現他們對社區的價值。

安及琵雅醫師展現了領導在今日扶輪的意義——憑藉著膽識及正直，採取堅決的行動，通常還要結合其他扶輪領導人的協助，以服務那些有需要的人。

到這裡，我們已經談完扶輪在過去及現在的領導。那麼，未來我們該如何領導？而這個問題的答案，取決於我們如何在扶輪歷史的基礎上精益求精——我們有多堅定為未來採取堅決的行動，同時又榮耀我們的過去。

今年是扶輪歷史上特殊的一年，也是我們將推出新的策略計畫的一年。

這項計畫將是我們帶頭走向未來的路線圖。設計出這項計畫，甚至有勞各位的協助，是因為扶輪需要進化，才能服務這個快速變化的世界。這項計畫經過量身打造，適合扶輪社員的多元人口結構及未來的扶輪社員。而它將在下個扶輪年度開辦，讓我們的組織繼續舉足輕重，並持續壯盛。

這項計畫分為四大策略優先要務：提升影響力、延伸我們的觸角、提升參與者的參與度，以及提升適應力。

我們每個人都需要挺身領導，方能達成這些遠大的目標。如果做到這點，我們合力便能驅動扶輪——史上第一個社交網路——躋身本世紀頂尖之列。而領導的方式之一，並非只是靠著把我們所做的事做到爐火純青，而是願意身先士卒挑戰創新。像我們最早期的先驅者一樣開疆拓土。

那意味著勇於革新，那意味著跳脫框架思考，透過新鮮又激動人心的扶輪社模式帶動扶輪成長。那意味著辦理的計畫有更大的規模、可擴展性、永續性，而且更有影響力。

因此，今天，我很榮幸與在座各位分享一項空前的成就。我要向各位報告：在約翰·霍普金斯大學（Johns Hopkins University）協助下，扶輪成為第一個針對旗下義工的影響力進

行實證分析的全球服務性組織。約翰·霍普金斯大學這套評估義工影響力的系統性方法，是唯一獲得聯合國及國際勞工組織（International Labour Organization）正式認可的。

而根據初步的研究結果，扶輪社員們一年從事的義工時數，保守估計超過 4,500 萬小時，這還只是保守數字。

4,500 萬小時。那真是個很驚人的數字。但更棒的還在後面。

之後，約翰·霍普金斯大學針對這些時數的經濟價值進行估算。倘若扶輪義工提供的這些服務必須由社區負擔，每年大約要花費 8 億 5,000 萬美元。而這個金額甚至不包括實物捐獻和扶輪社及扶輪基金會每年募得的捐款，否則我懷疑這個金額很可能會翻倍！

這正是扶輪影響力的強力證明。而這也讓我們得以一窺，我們倘若以正直的心挺身領導並追求我們對未來的願景可能獲致的成就。

各位知道，我們眼前有著艱鉅的挑戰。但扶輪獨一無二的特色之一，在於我們是由領導人組成——致力於創造長遠改變的領導人——來自全球各地、來自我們的社區，也來自我們自身。

那麼，我們能否帶領一個對社會制度逐漸失去信心的世界？我們能否帶領這個大眾對政府及國際組織的憤怒已達沸點的年代？

毫無疑問我們可以。因為我知道各位將會是勵志領導者，而且一定會迎向那個挑戰。

各位已經知道，扶輪誕生之初是為了尋求接納，扶輪的進化是為了服務及探險。而扶輪的未來則在於你我——攜手、齊心——以正直來領導，抓住每個新的機會來強化我們的組織、連結，以及服務。

就容我在結束前複述我在開場時提出的問題：今日的世界已經準備好接受扶輪的領導，但扶輪準備好領導這世界了嗎？

我想我們都清楚這個問題的答案。

謝謝各位。盡情享受這場年會吧！