2026年
台北國際扶輪年會

# 秘書長兼執行長年會演講辭

## 姜修果 John Hewko

2026 年 6 月 16 日

大家早安。各位早安。

今年的年會目前議程已經過半，我想向所有參與這場盛會的台灣扶輪社員致上由衷的謝意。對於台北這座令人興奮的國際都會，以及台灣這個非常特別的島嶼而言，你們不愧是最好的外交大使。

當我開始撰寫這篇講稿時，我一直在尋找一些屬於台灣的靈感。而我也確實找到了，並且在我們的社群媒體平台上分享了一段相關的影片。

事情是這樣的，我的一位同事帶我去初次體驗珍珠奶茶。在現場的這些大螢幕上，你們可以看到我們當時造訪的影片剪輯。台灣將靈感裝進了一個名為珍珠奶茶的彩色杯子裡。伊文斯敦大約有十幾家珍珠奶茶店，其中一家就開在國際扶輪世界總部的正對面。你們知道嗎？那真是一種瞬間湧現的靈感，我一喝就愛上了。而這一切，都始於有人遞給我一杯茶並對我說：「試試這個。」

「試試這個。」這便是行銷學中最簡單、最直接的一種形式。

珍珠奶茶於 1980 年代發源於台灣，而它傳入美國伊文斯敦的方式，正如它傳播到世界其他地方的方式一樣。它並不是透過某個大規模的行銷活動或企業策略來推廣的。它是透過「一次一個人」的方式散播開來——一個人將東西遞給另一個人，並對他說：「試試這個。」這種方式是如此的簡單且友善，令人驚訝的是，我們平時竟然不常運用。

當今的世界，有時似乎讓人害怕展現友善。人們總是低頭盯著自己的手機，卻極少用手機打電話給其他人。我對此深有體會，因為如果我的女兒會回電給我，那就是奇蹟了。也正因如此，許多人比以往都更感到孤獨。事實上，孤獨已演變成一個嚴重的全球性問題。因為孤獨不僅僅是身邊沒有人陪伴；它更是一種「覺得自己的存在沒有被注意到、微不足道」的感受。彷彿不論你來了或走了，都沒有人會真正注意到。

這項危機目前已嚴峻到讓世界衛生組織宣布「孤獨」為全球公共衛生的優先關注事項。日本甚至任命了一位「孤獨大臣」，並通過立法來對其進行追蹤調查。不論是在台北、在首爾，還是在任何一個人們習慣滑著手機點咖啡、戴著耳機穿梭於世界、對周遭環境毫無所覺的城市裡，這種樣態都如出一轍。

但好消息是，此時此刻身在台北的你們，已經找到了打破這種全球趨勢的方法。你們跨越大洋與時區，就是為了與一群和你們關懷相同事物的人齊聚一堂。你們將「歸屬感」列為了優先事項。

現在，我身後螢幕上顯示的這些充滿笑容的快樂夥伴，全都是我們的扶輪社員。這些照片是我們為近期出版、以「幸福」為主題的國際扶輪英文月刊《Rotary》所拍攝的。這本雜誌的一篇文章介紹了人類歷史上持續時間最長的一項關於幸福的研究——這項由哈佛大學主導的研究，至今已歷時 85 年且仍在持續進行中。該研究發現，預測一個人長期幸福感的最強大指標不是財富，也不是你的職業，甚至不是你的基因，而是你人際關係的品質。這項關於孤獨的科學研究，恰恰印證了扶輪社員一個多世紀以來一直在告訴彼此的事。

那麼，我們該如何將這個會場內所發生的一切美善，延伸傳遞給那些能從扶輪中獲益的人呢？首先，讓我們誠實地面對社員持續投入的真正原因。他們留下來，是因為他們喜歡在一起共度時光的人，並且迫不及待地想再次見到彼此。他們留下來，是因為他們找到了共同的目標。扶輪是一個舞台——或許是唯一的



Rotary International

舞台——在其中，生命的意義與快樂得以理直氣壯、毫無保留地完美交融。在扶輪裡，你不僅僅是單純信仰著某個理念，你更是與一群同樣堅信不疑的夥伴並肩合作。

讓我舉個例子來說明。比爾・菲爾特 (Bill Feldt) 是西雅圖附近的一位扶輪社員。他是扶輪在尚比亞推動瘧疾防制倡議的先驅之一。該計畫隨後發展為扶輪基金會第一個大規模計畫。由我們投入了 200 萬美元，合作夥伴再額外資助 400 萬美元，在降低尚比亞各地的瘧疾疫情上創造了巨大的影響。

然而，比爾平時不是這樣向他人談論起這項計畫。每當你向他詢問這項計畫時，他談起的是一位醫生，同時也是一位摯友。姆旺加拉・穆言德瓦 (Mwangala Muyendekwa) 在世時是尚比亞的一位醫師。令人悲痛的是，姆旺加拉在幾個月前不幸辭世。他與比爾正是透過這項共同執行的志業而結識。比爾曾四度入住姆旺加拉在尚比亞的家中；而姆旺加拉也曾前來華盛頓州，寄宿在比爾與他夫人的家中。他們互通電子郵件，互相通話。

用比爾的話來說：「這項工作，是非常具有個人情感的。」這正是人們願意留在扶輪的原因。絕不僅僅是因為計畫本身，更是因為根植於計畫之中的友誼。

而這種充滿意義的歸屬感，正是當今世界極度渴望、卻往往不知該去何處尋覓的東西。事實上，某些國家的醫生現在甚至開始開立所謂的「社交處方箋」。他們告訴病患去參與志工服務、去參加團隊健行，或是去加入社團。他們開立的這個處方，正是扶輪一個多世紀以來始終在為世人提供的良藥。然而，不幸的是，我們往往太常把這劑良藥留給自己。因為若要與他人分享，我們首先必須學會傾聽。

我們需要傾聽現有社員的聲音，瞭解是什麼支持他們留下來。去傾聽前社員選擇離開的原因。更要特別去傾聽那些與我們抱持相同價值觀、卻發現傳統的例會模式並不完全適合他們的潛在社員的聲音。

當然，扶輪有一些核心價值是我們絕對不願去改變的。四大考驗。我們對道德操守、服務，及友誼的重視。因為扶輪的某些本質是永遠都不應該改變的。

然而，為了讓扶輪未來能蓬勃發展，我們必須學會與時俱進，因為在世界的某些地方，扶輪長期以來所依賴的形式——包括我們的例會結構、我們的社員發展模式，乃至於扶輪社本身的固有文化——都是為了與當今截然不同的舊時代所設計的。因此，推行新的扶輪社模式絕非一種

退縮。它是一種打破我們無意間築起之無形藩籬的方法，藉此能讓更多的人找到扶輪的精神核心。

因為扶輪的核心，絕不在於我們選在星期幾聚會，不在於那頓餐點，也無關乎會議的形式。扶輪的核心，是透過共同的目標來締造的歸屬感。而我們剛才所描述的那些人——那些存在感未被察覺、獨自一人吃晚餐的人們——他們往往不會跨進我們現有的門檻。

那麼，向這些群體伸出援手究竟該怎麼做？這意味著去創立讓他們感到有趣、且具備吸引力的全新扶輪社；這意味著大膽去嘗試純服務的例會模式、線上實體混合的例會、或是圍繞著人脈拓展、以家庭為核心、或圍繞著單一共同目標而建立的社。即便只是對標準的扶輪社模式進行微小的調整，也能產生巨大的影響。

距離我們會場僅有幾公里的扶輪社就是個極佳的範例。林口幸福扶輪社 (Rotary Club of Formosa Happiness, New Taipei City) 於 2014 年由董金偉創立。當時同時成立的另外兩個姐妹社分別命名為「菁英」與「卓越」。而董先生卻選擇了另一個名字：「幸福」。因為唯有幸福快樂的社員才能打造出更強大的扶輪社。

在現任社長江侑聰的帶領下，該社以「家庭」為重心，並非當作點綴，而是將其納入了核心結構之中。該社大約有 30% 的預算編列用於聯誼活動，40% 用於社區服務——而且這兩者是深度融合、而非各自分立的。當某位社員因故無法出席某項活動時，他們的配偶可以代表他們出席；社員的孩子也會與父母一同擔任志工。該社的旗艦計畫——一項針對弱勢孩童的課後輔導安親計畫——主要是由社員的配偶與子女營運。江社長的夫人親自主持該計畫，他的孩子也義務擔任課輔老師。

用江社長的話來說：「當我們的社會正遭遇孤獨浪潮侵襲之際，我們不僅為社員、更為他們的家人創造了快樂與連結。這是多層次的運作。」而成果絕非流於理論。他們每場活動的參與人數翻了三倍，今年度的社員人數成長了 10%。如今，他們已經在著手準備以相同的模式去創立一個姐妹社——新北合一扶輪社 (Rotary Club of New Taipei City Formosa Harmony)。

一個探詢社區實際需求、依此命名，並圍繞著答案去建構的扶輪社，這正是我們在世界各地都可以效法的典範。只要我們願意做出改變，我們只會變得更加耐久，而絕不會羸弱。

各位知道嗎？在扶輪的世界裡，沒有哪兩個扶輪社是完全一樣的。沒有哪兩個專案是完全一樣的，也沒有哪兩位社員是完全一樣的。這種多元性——即一個人可以前來參與並獲得歸屬感的無數種方式——絕非偶然。那是努力為之的產物。這正是我們提供給這個世界的禮物。而我們的職責，就是確保世人都能知曉這一點。

在這個會場裡的每一個人，都深知這個世界需要什麼。唯一真正的課題在於我們是否能將我們在這裡所獲得的帶走，並將其付諸實踐。

因此，在演說結束前，我想向大家提出三項請求。

第一項請求：請與他人分享扶輪。這不只是招募新社員——這意味著去分享您的親身體驗。如果您在扶輪雜誌或社群媒體上看到某個故事，覺得它可能會引發您熟識之人的共鳴，請毫不猶豫地分享給他。或者，僅僅是向他們分享您持續參與扶輪的原因。口碑向來是我們吸引新社員的第一大驅動力。而口碑的開端，正是將扶輪帶入日常的對話之中。也許他們會因此加入我們，也許他們會轉述給其他人聽，又或者僅僅是理解您為何深愛扶輪。不論是哪一種結果，都絕對值得我們為此付出努力。

第二項請求：當您邀請人們體驗扶輪時，請務必確認您提供的是一個能引發他們興趣的扶輪。過去的舊規則並不一定要都適用。扶輪社不需要每次都在相同的時間聚會，也不需要遵循相同的形式。大膽去實驗創新。在友誼之家以及各個分組討論中，你們已經聽到許多嶄新的創意。你們所聽到的一些內容，可能不太像你們所熟知、或深愛的那個扶輪。請不要對此心存芥蒂，請務必認真看待。請時刻銘記我們的使命：那便是透過共同的目標締造歸屬感，並在我們攜手追求這一使命的過程中，享受同心協力的純粹快樂。這才是我們真正無價的傳承。

而我的第三項請求：請發揮這場年會的最大效益。用心傾聽，隨後引領前行。用你們在這裡所學到的促使社員的投入。我們的研究顯示，大部分的社員流失，往往發生在入社的前兩年。因此，當有新社員加入時，請立即賦予他們任務。確保他們從入社的第一天起，就能參與到某件具有意義及吸引力的事情。因為如果我們能讓這些社員的參與投入並留住他們，我們就能指數級增長。多數這些新社員以及投入程度較低的社員從未參加過年會，未來可能也永遠不會參加。因此，請深思你們要如何運用在這年會學到的，去教育並激勵他們。傾聽身邊的那些絕妙創意。去建立新的人際連結。

隨後回到家鄉，不論你們在社裡擔任什麼職務，請放手去實踐你們所學到的一切。讓貴社的每一位社員，都能共享你們在這裡的所見所聞。我們看得越多、聽得越專注，我們就能做出更多的奉獻，幫助扶輪蓬勃發展。

各位夥伴，我們有一個極佳的產品可與世人分享。而我們不需要任何人許可便可引以為傲。這是我們的契機、我們的未來，屬於我們的關鍵時刻。所以，讓我們牢牢掌握它。珍珠奶茶當年並未徵求任何人的許可，它只是找到了渴望分享的人群，並單憑這股純粹的力量就風靡全球。而扶輪一個多世紀以來，一直在全球兩百多個國家及地理區域中，發揚著這種相同的人類本能。

因此，在你們返家之前，請牢記幾件事。我們可以成為那個主動注意到有人正獨自吃晚餐的人；我們可以成為那個詢問沉默寡言或新進社員有何需求的人；我們可以成為將扶輪的喜悅帶出這個會議廳，並將其播撒到那些已被孤獨扎根的角落。

我們完全可以複製珍珠奶茶創造的傳奇。找到一個人，將扶輪遞到他們手中，並且對他們說：「試試這個。」

謝謝大家，祝大家開心享受這場年會。

台灣扶輪月刊譯 2026/6/17（未經國際扶輪審查），資料來源：國際扶輪c26-speech-hewko-en，轉載請註明出處。