如何用家庭來強化扶輪

國際扶輪3520地區前總監邵偉靈PDG DENS

扶輪家庭的由來

2003-04年度國際扶輪前社長馬奇約伯十分重視家庭。他在2003-04年度的社長獎計劃中，要求每個扶輪社成立一個扶輪家庭委員會。這個委員會的目的在擬定能夠支持扶輪社員、社員眷屬、及扶輪整個大家庭的扶輪計劃與活動。由72個委員組成的扶輪家庭特別工作小組(Family of Rotary Task Force)，隨時樂意協助扶輪社與地區推行這項工作。

2004年立法會議通過將**扶輪家庭週**(2月第二個星期)改成12月為**扶輪家庭月**(2004年程序手冊P284)。

扶輪家庭Rotary family包括：

扶輪社員之配偶、遺妻/遺夫、子女、孫子女、及其他親戚、以及扶輪基金前受獎人、團體研究交換團團員、扶輪青少年交換學生、扶輪青年服務團團員、扶輪少年服務團團員、扶輪青少年領袖獎參與者、內輪會及其他扶輪配偶團體、及全球網絡團體。

扶輪家庭的觀念對你來說有什麼意義？

扶輪並不只是提升個人事業而已。扶輪社在最佳的情況下，不僅鼓勵吸收多元多樣的社員，還可同時建立類似家庭的個人關係。

扶輪的家人參與扶輪社的活動為何重要？

扶輪社員參與大量的各式活動，行程安排的衝突便需要決定事情的優先順序。眷屬若能參與扶輪服務與社交活動，將更能充分瞭解為何扶輪社員即使在與其他需求衝突時也要投入時間在扶輪的原因。

扶輪社要怎麼做才能適合社員的家人參與？

對扶輪來說，其困難在於對社內所有組成份子—扶輪社員、社員家人、已故扶輪社員的配偶、甚至前扶輪社員—扶輪社都要保持敏感。一個扶輪社可以創造出支持及有益於社員的共同合作精神。

他們審查扶輪社與其社員的關係如何。社裡是否與患病社員保持聯繫？是否支持事業發生問題的社員？對遭遇喪親之痛的扶輪社員或其眷屬有何行動？是否注意到參與漸少的社員？是否新社員覺得是這個扶輪社「大家庭」的一份子？總而言之，扶輪社員是否伸出援手彼此相互扶持？該委員會協助理事會與該社其他委員會推行適當的變革。

扶輪家庭的觀念是否可作為社員成長的工具？

國際扶輪前社長馬奇約伯曾經說過:「要離開一個你沒有奉獻投入的團體很簡單。但是要離開家庭卻是很困難。」人們覺得在某個組織自在得像在家一樣，便不會離開。這項由國際扶輪社長所發起的活動突顯有必要創造這種環境，將可造成社員大幅成長防止流失。

扶輪社員家庭的家人在接觸扶輪大家庭之後有可能成為社員嗎？

當社員家人也參與時，扶輪這個組織的價值則便不證自明。我們相信社員家人也會加入扶輪社成為現職社員，只有對有年齡或性別限制的扶輪社才會構成問題。

於全世界的扶輪社來推動扶輪家庭的觀念是否需要考慮文化的差異？

當然，扶輪在許多文化中已發展興盛近100年。它可以適應所在地的文化，並與時代並進。我相信扶輪社員將會自行調整這項概念來符合其自身的文化。

扶輪家庭領袖從小培養

依2003-04年度國際扶輪社長獎Presidential Citation規定，每個地區總監及扶輪社都必須成立一個扶輪家庭委員會Family of Rotary Committee，才能競逐。這項計劃旨在鼓勵扶輪社及地區多邀請社員配偶、小孩，還有已故社員的配偶參加扶輪活動，並在危難之際對社員及家人伸出援手。

讓扶輪社更有家的感覺，不僅可以留住優秀社員，吸引新社員，國際扶輪前社長馬奇約伯說還能「**凝聚全球扶輪社員成為共同體的情感**」。

國際扶輪期盼各扶輪社委員會設計以家庭為中心的計劃及活動外，還希望能促成他們共同合作，進行扶輪地區規模的社區服務計劃，參與成員將包括扶輪社員及家人。密西根伊斯藍辛(East Lansing)扶輪社瑞曼說：「看看進行的如何，我們也在考慮籌組一個可以讓家中帶更多成員一起參與的國際計劃。」

扶輪家庭可以共同參與的機會本來就不少，只需要簡單的一步：善加利用。例如，曼瑞兒子柏克和同學在去年10月參加聯合國兒童基金會(UNICEF)不給糖就搗蛋(Trick-or-Treat)活動，為根除小兒痲痺募款募得了1200美元。她說：我們扶輪社並不引導指揮他們，而是我們知道訊息後，邀請孩子到我們會議上討論。將來，我們可能協助當地學校加入，為有需要的活動來募款。」瑞曼相信帶有強烈服務性質的活動最能吸引扶輪社員家庭參與，她說：「有小孩的家庭尤其許多選擇可以做『有趣』的事，可是如果家長說：『嘿，這活動對我小孩來說也可以是一個真正學習的經驗』的話，那麼他們就更有可能加入扶輪。如果他們體認到加入扶輪能為家裏帶來一些收獲，而不是遠離家庭忙碌不休，那麼他們就會想參與。」

扶輪成為家務事Rotary becomes a family affair

扶輪家庭週(2月3-9日)的主旨和印度賈克罕的詹薛普中央夫婦(Jamshedpur Central Couples)扶輪社有異曲同工之妙。該社的22名社員全是年輕的夫婦，這或許是扶輪歷史的創舉。

辛哈尼亞(Mahesh Singhania)在成為創社社長之前，乃是輔導社的詹薛普扶輪社的社員。第3250地區總監納蘭(Sandeep Narang)說辛哈尼亞一直鼓吹朋友與事業夥伴加入該扶輪社，可是社員的平均年齡—超過50歲—以及社員在進入扶輪社的理事會之前所需的資歷—一般來說是10年—因而讓年輕人怯步。

在詹薛普扶輪社的支持之下，辛哈尼亞和2001-02年度助理總監德柯斯塔(Ronald Dcosta)開始和許多夫婦商談成立新扶輪社的事。納蘭評論說：「妻子似乎比較熱衷。」也由於她們的興趣因而建議成立一個**夫妻社**，「這個構想像星火燎原一樣。」不到一個星期，有11對夫妻加入。

納蘭說：「他們覺得**夫妻社**將會很有趣。他們知道如果社員覺得有趣，服務也就隨之而來。」甚至在該社2002年7月31日的授證儀式之前，這些夫婦已經開始成立一個扶輪少年服務團、一個扶輪社區服務團、以及一個弱勢少女縫紉團。

前國際扶輪理事「東尼」賽蘭諾(Antonio “Tony” Serrano)在印度處理扶輪事務期間，把證書頒發給這個新扶輪社。對於該社社員，賽蘭諾驚嘆說：「他們對扶輪十分熱忱。」他們全部都是專業人士，其中許多人都有子女。該社未來可能會考慮吸收單身社員。目前，還有8對夫妻渴望加入，建立一個家庭族傳統。

詹薛普中央夫妻扶輪社社長辛哈尼(左)和前RI理事東尼・賽諾(右)，一起為該社的成立切蛋糕慶祝。