



# 強化您的

# 社員

## 制定社員計畫

意見交流：[rotary.org/membership](https://rotary.org/membership)

## 關於本指南



本指南適用於社領導者和社的社員委員會，內容說明制訂社員計畫的過程，並提供吸引和鼓勵新社員參與的策略和工具。此外，還包括輔導新社的資訊，並檢視扶輪提供的社員資源。閱讀本指南時，您將評估您的社之社員發展趨勢，制定吸引新社員的策略，並開發讓例會更具吸引力的方法以提高社的社員續留率。最後並提供工作表，其中包含您的社可採取的具體步驟以制定強化社員計畫。

# 內容

---

## 介紹

---

第 1 章	評估您的社	5
-------	-------	---

---

第 2 章	為社打造願景	12
-------	--------	----

---

第 3 章	吸引新社員	13
-------	-------	----

---

第 4 章	讓社員參與	18
-------	-------	----

---

第 5 章	輔導新社	22
-------	------	----

---

第 6 章	支援您的社：扶輪資源和工具	24
-------	---------------	----

---

附錄	您的社員計畫工作表	27
----	-----------	----

# 介紹

增加社員是扶輪的首要任務，每位社員都可以有所作為。若擁有強大的社員基礎，社就可以提供更好的服務。我們需要積極、投入且熱情的社員和社領導者，他們必須認識到成長的機會並採取行動。

世界各地的社以不同的方式因應社員課題。了解社區中的獨特需求、風俗和變化並採取行動，將會強化您增加社員的能力。

制定社員計畫是記錄社的願景、目標和策略的一種方式，可用以增加社員並保持社員之間的聯繫。務必讓所有社員參與社員計畫的制定，並考慮每個人的想法。得到所有社員的貢獻會激發熱情，並有助於更好地落實計畫。計畫制定後，就可用以作為設置社員目標和追蹤社進度的指南。

# 第一章 評估您的社



在學習中心參加您的社健康嗎？(Is Your Club Healthy?) 課程以實施其中建議的補救措施。



使用社員滿意度調查 (membership satisfaction survey) 評估您的社時：

- 考慮使用匿名調查來確保坦承的反饋。
- 對於建議持開放的態度。
- 考慮所有觀點。
- 請先獲得問題的反饋，再將問卷調查提供給所有社員。
- 發揮創造力並使其有趣。

決定社的改善方式至關重要，如此可保持現有社員的積極性和活躍性，同時可讓社吸引潛在社員。以社員和社區的角度客觀看待您的社，可以顯示其優勢和需改進的領域。

讓社執委員參加扶輪社健康檢查 (Rotary Club Health Check) 以開始評估您的社。扶輪社健康檢查設計為快速簡便的方法，用以確定您的社表現優良或待改善的領域。當社執委員進行扶輪社健康檢查後，就應在下次理事會討論發現和想法以採取下一步措施。

之後，收集社員對社的反饋。務必讓社員參與，因為他們是不斷努力使社保持新鮮活力的寶貴資源。您甚至可能希望請社外部的一位可信賴的人（例如助理總監或地區社員主委）來協助您的社進行評估以鼓勵坦誠的反饋。

以下是一些獲取社員反饋的方法：

- 在非例會舉辦地點，與小組或大組進行非正式討論

- 面對面訪談
- 紙本或電子調查，例如在社員評估工具中的社員滿意度調查 [增強社的體驗 \(Enhancing the Club Experience\)](#)
- 與社區中的社員、潛在社員或非扶輪社員進行焦點小組討論

重要的是，您的社應以社員的反饋為依據，持開放態度進行更改。若您和社員能在收集反饋後立即進行變革，此時的社評估是最有效的。當您徵求社員的想法後，社員會渴望看到有哪些改變是依照他們的建議所推動。如果不採取行動，將來您的社員就不會有動力參加社評估。

以下是進行社評估時可考慮的問題：

- 您的社多元化嗎？
- 您的社社員在各個專業之間是否均衡？
- 您的社可永續發展嗎？
- 社員為何留在您的社？社員為何離開？
- 您的社具有創新性和靈活性嗎？
- 您的社區對您的社有很強的認識嗎？
- 您如何使用數位通訊來推廣您的社？
- 您的社對非社員而言是何樣貌？



要了解社增加多元性的不同方式，請造訪學習中心的社員部分，並參加建立多元化社 (Building a Diverse Club) 課程。

## 您的社多元化嗎？

最強大且有效的社反映其所服務社區的人口統計。也就是說，它們包括具有代表性的男女組成以及不同年齡、職業和族群。匯集多元組成的扶輪社能以更有創意的方式滿足社區的需求。多元化的社讓社區感到更值得信賴，可借助更廣泛的技能、更多志工資源、領導前景和募款潛力。

### 使用多元化您的社 (Diversifying Your Club)

評估社的多樣性。它會提示您考慮以下問題：

- 社的性別是否平衡？
- 社中有多少名社員年齡在 40 歲以下？
- 社是否代表所在社區的族群構成？
- 若以社員來看，社的領導者是否反映出人們期望的多元性？
- 是否歡迎不同觀點？



全世界，52%的扶輪社員年齡介於 50 至 69 歲；22%的社員為 70 歲以上。如何吸引年輕社員加入您的社？



71%的社員仍在職，而大約 26%的社員已退休。分析社的人口統計組成，並於招募策略中鎖定代表性不足的族群。

## 您的社員是否代表職業的良好平衡？

了解社員的職業分類可以幫助您建立平衡的社員基礎以反映社區中的職業。扶輪政策彙編 (The Rotary Code of Policies) 要求社包含來自各行各業的社員。若要評估社的職業多元性並善用社員的專業，請在[代表您所在社區的專業 \(Representing Your Community's Professions\)](#) 進行職業分類評估，以顯現社區中存在但您的社所缺少的職業和技能。

您的社是否有從事軟體工程或網頁開發工作的社員？是否有從事公共關係或基金發展工作的社員？別忘了企業家、家庭企業的所有者、年輕專業人士、部落客和社區服務領導者。社員若來自各行各業，可獲得跨領域的專業知識、觀點和技能，並可提高為社區服務的能力。了解社員的特有技能並讓他們參與社的委員會和服務計畫。在社扮演角色的社員將更投入並且更有可能留在社內。



參加學習中心之開始新社員說明會 (Kick-start Your New Member Orientation) 課程，以獲得介紹新社員的想法。

參加學習中心讓社員參與的最佳實務課程 (Best Practices for Engaging Members)，以獲得讓現有社員參與的想法。

參加學習中心之落實靈活性和創新 (Practicing Flexibility and Innovation) 或造訪 [rotary.org/flexibility](http://rotary.org/flexibility)，以獲得更多想法。



善用社員報告以做重點工作的策略決策。[了解社員報告 \(Understanding Membership Reports\)](#) 可以幫助您入門。

## 您的社可永續發展嗎？

您是否了解，即使社員人數每年保持不變，仍會遇到續留問題？當社員不斷增減時，社將難以有效營運、進行成功的服務計畫或吸引潛在社員。

要了解社員的真實情況，請查看過去三到五年的訊息。可至 [扶輪社中央系統 \(Rotary Club Central\)](#) 查看過去幾年的資料和報告以檢視社員模式。

可閱讀 [提高社員續留率 \(Improving Your Membership Retention\)](#) 並完成續留評估和分析以了解更多訊息。評估可幫助您查看特定時間範圍內社員變化，並識別重大流動。

## 社員為何留在社裡？社員為何離開？

了解社員傾向在社停留多長時間，以及 [了解社員為何離開 \(understanding why members leave\)](#) 可以幫助您聚焦社員計畫中的特定領域。評估和分析 [提高社員續留率 \(Improving Your Member Retention\)](#) 根據社員的社齡對社員進行分組。例如，您可能會發現社的大多數前社員在頭兩年內就退社。了解這一點，就可透過鼓勵較新的社員

多投入社的節目或服務計畫。

社領導者完成初步評估後，社員委員會應評估結果並在例會或社務行政會議上討論。要求社員提出具體策略和活動以保持社員的參與及投入程度。

## 您的社具有創新性和靈活性嗎？

在瞬息萬變的世界中，社的成功與否取決於其適應和發展的能力。調查和焦點小組皆顯示，如果潛在社員和年輕社員認為社願意滿足他們的興趣、工作、家庭和個人需要，他們更有可能留在扶輪。如果您想吸引潛在社員加入您的社，則需要讓您的社與他們切身相關。

現在，社的會議頻率、形式、出席率和社員類型方面具有更大的靈活性。可考慮改變會議時間和地點、放寬出席規則、減少新社員或年輕社員的費用、多元化您的服務計畫以及允許不同類型的社員。您會發現，若社樂於通融，社員將對扶輪及社更忠誠且更有熱情。

使用品牌中心的推廣資源活動規劃指南 (Event Planning Guide) 計劃您的下一個公共活動。發送潛在社員手冊 (prospective member brochures) 說明扶輪是什麼，並自製社手冊 (club brochure) 介紹您的社。還可使用投影片說明，協助非社員發現扶輪 (Discover Rotary)。



見 Rotary.org 的社群媒體 (Social Media) 頁面列出之與扶輪相關的社群媒體管道，可在其中分享最新故事並加入對話。

## 您的社區對社有充分的認識嗎？

建立公共形象對於任何組織的成功都至關重要。儘管全球對扶輪的名稱和標誌的認識很高，但是大眾對扶輪及扶輪對世界各地社區所做的貢獻沒有深刻的了解。建立這種理解和認知始於社的層級。

可以採取什麼行動來宣傳扶輪對社區的貢獻？評估社的推廣材料是一個不錯的開始：是否將扶輪社員描述為社區中的行動者？是否展現社員的價值並說明社區和潛在社員如何參與？訊息是否一致？可以找到大量資源來幫助您入門，包括扶輪品牌中心 (Brand Center) 之發送訊息指南 (messaging guidelines)。

接下來，請社員與社區互動並講述扶輪的故事。可以透過一對一的對話、事件、新聞報導、網站或社群媒體來做到這一點。確保聽眾了解如何獲取更多資訊或進一步參與。讓社區對您的社和扶輪感到熱血沸騰，並確保社提供的體驗與您所形塑的期望相符。

研究顯示，人們較可能將時間和金錢投入在有實績證明或具體成果的組織。使用扶輪資源來提升您的社的知名度，並讓人知曉社在社區的貢獻。

造訪品牌中心 (Brand Center) 查詢可自製的材料，包括社手冊和青年計畫的插頁。將服務計畫發佈到扶輪櫥窗 (Rotary Showcase) 宣傳社在本地和全球作出的貢獻。

## 您如何使用數位通訊來推廣您的社？

您的社是否有網站？Facebook 頁面？是否定期更新？是否在推特上發布社的特別活動和標竿服務計畫的推文？是否正與全球扶輪社員以及有同好的人和組織進行線上互動？是否加入 LinkedIn 上的任何對話？線上曝光會提升社的知名度，並讓社區更深刻地了解社的影響。讓社的網站吸引非社員，而不僅是社員。考慮建置對外公開的專頁，以顯示社的聯繫信息，但須簡明易懂、令人耳目一新且易於瀏覽。

線上溝通須饒富創意、和諧一致、展現專業且觸類旁通。短片、播客和部落格使您可以分享有關扶輪和社的寶貴信息。造訪 Rotary.org、扶輪社友 (The Rotarian)，和扶輪的部落格扶輪之聲 (Rotary Voices)，定期獲取可用於更新社網站和電子報的內容。

社群媒體的力量在於其觸及廣泛受眾的能力。分享鼓舞人心的發文可以激發他人仿效。



在 Instagram 訴說扶輪社區的故事。



在您的網站放置加入扶輪的頁面，吸引有興趣成為社員的人。

尋找社內或社區中擅長使用這些溝通工具的人，可透過社群媒體頁面幫助您的社。以下是一些受歡迎的數位溝通平台，全球各地的扶輪社員也正在使用這些平台來提高知名度和參與度。

### 臉書 (Facebook)

在扶輪官方臉書 ([facebook.com/rotary](https://facebook.com/rotary)) 頁面上查看世界各地正在發生的事情。可找到扶輪新聞、事件和影片的連結。社可以使用 Facebook 搜尋潛在社員，邀請社區成員參加籌款活動，並向社區展示您的服務計畫。您還可以連結到捐贈頁面，與其他組織連結，並彰顯您的社和扶輪在世界各地的貢獻。使用 Facebook 時，若看到自己喜歡的內容，可在幾秒鐘內新增評論並分享給您的聯絡人。

### 領英 (LinkedIn)

在全球最大的專業網絡領英上與其他扶輪社友及扶輪之友建立人脈網絡。扶輪社員可以加入其所在區域或世界各地的群組，分享想法並獲得扶輪問題的解答。加入 [國際扶輪的官方領英群組](#) 以與 64,000 名社員溝通。

### 推特 (Twitter)

在 [twitter.com/rotary](https://twitter.com/rotary) 與其他扶輪社友和扶輪之友保持聯繫。參加國際會議等扶輪活動，同時與其他與會者進行對話。您也可以使用推特與當地媒體保持聯繫，並連結到社區中服務計畫的發文。

### YouTube

扶輪在自己的 YouTube 頻道

[www.youtube.com/rotaryinternational](https://www.youtube.com/rotaryinternational) 有許多影片。在社的網站、您的個人網站，社群媒體管道和電子報上分享或連結。如果社員有能力製作影片或可聘請影片專業人士，就可發布有關社的影片以讓潛在社員和捐贈者可以了解社的貢獻。

## 對非社員而言，您的社樣貌為何？

### 社的形象

訪客是否容易找到會議和服務計畫等社的基本資訊？請朋友或家人嘗試搜尋以下資訊：

- 您的社有哪些工作？
- 會議頻率？
- 下次會議地點及時間？
- 訪客在訪問之前是否應與社中的某人聯繫？
- 訪客要付費嗎？
- 會議的型態？
- 您的社除了舉行會議以外還做什麼？

如果在您的臉書頁面、網站、或扶輪的 [查詢扶輪社 \(Club Finder\)](#) 都不易搜尋到相關資訊，就可能錯失與潛在社員連結的機會。



若需更多訊息，請參加學習中心的線上潛在社員線索(Online Membership Leads)。

## 社體驗

通常，我們的強勢品牌吸引了社區中感興趣的成員。但是，當他們訪問社時，體驗卻不符期望。回顧一下例會時情境，以確保這是一熱情而有趣的體驗：

- 是否有人負責歡迎社員和貴賓參加會議和活動？
- 例會和活動是否籌辦良好且專業？
- 例會是否有趣、有內涵且切題？
- 會議模式和進行內容是否多元？
- 社的做法是否滿足社員的需求和興趣？
- 是否有定期的社交活動？

社甚至可以考慮要求社員參加其他社，或邀請貴賓前來給您坦誠的反饋，提供一個客觀的角度。

一些非社員可以在Rotary.org點選JOIN來表達對扶輪的興趣。這些社員候選人被分配到一個地區作為潛在社員。您的地區領導者可將這些潛在社員分配給您的社領導者審查。若您到電子郵件通知，請依指示與這些感興趣的社區成員連結。

## 服務計畫

研究顯示，社員加入並留下來可以改變自己的社區並建立連結。強大的服務計畫將吸引新社員並吸引現有社員參與。請檢視您的服務計畫是否鼓舞人心，並為每個參與其中的人帶來樂趣？是否產生重大影響？

- 社是否有所有社員都參與的標竿服務計畫？
- 社是否邀請非社員（朋友、家人、同事、扶輪前受獎人、扶青社員和其他社區成員）參加服務計畫，並進一步了解您的社？
- 服務計畫是否滿足社區的當前需求？
- 服務計畫是否善用社員的才能和專業嗎？
- 社員是否認識他們服務的受益者？

務必追蹤參加社活動和服務計畫的非社員以進一步了解他們及其興趣。邀請他們參加例會以了解您的社。他們可能很適合您的社。即使不適合，創造正面的體驗也將有助於扶輪的公共形象。欲知更多資訊，請參閱[為準社員創造正面的體驗 \(Creating a Positive Experience for Prospective Members\)](#)。

## 收集非社員的反饋

若要獲得讓社更好的有用建議，最有效的方法是與個人或團體當面對話。例如，焦點小組也可幫助您結識社區中的非扶輪社員，並將他們介紹給扶輪。您可聘請外部專家來組織焦點小組以防止產生偏見。部分社要求相關機構提供這項服務。如果無法請外部專家來籌劃焦點小組，請協調人盡力保持開放和客觀的態度。



若需讓您的社更具吸引力和尋找新社員的更多資訊，請在學習中心參加吸引新社員的策略 (Attracting New Members) 課程。

### 步驟1：邀請參與者

列出您想邀請的社區成員。鎖定年齡和職業不同的男女族群。邀請潛在社員、扶青社員、扶輪前受獎人、和其他略知扶輪的人士，並告知焦點小組的目的，以及他們的意見對服務計畫和活動極富價值。

### 步驟2：打造環境

努力打造一個人們可以坦率表達的環境。問答時間應該較輕鬆，如同朋友之間的討論，而非正式的調查。利用幾分鐘自我介紹，講述您如何參與扶輪，並說明為何一直期待焦點小組。

讓參與者自我介紹並提及他們想說的任何事情，例如職業、在社區居住的時間、或是否參與專業或服務團體。

### 步驟3：進行對話

即使只有十個問題，也要有議程。重要的是，問題的設計不能引導參與者做出特定回應，引言人必須保持中立。問題必須無法用是或否回答：

- 是什麼吸引您進入這個社區？
- 如果每天多出一個小時，您將如何運用？
- 您在我們的社區中看到什麼問題？社區成員可以做什麼來解決這些問題？

- 如果能以自己喜歡的任何方式幫助世界的任何角落，您會怎麼做？
- 您對扶輪的印象如何？
- 他人對扶輪有哪些正面和負面的看法？

讓每個人都有說話的機會並盡量不要讓少數人主導對話。告訴參與者獲得很多意見對您的社極有幫助。多鼓勵看起來沉默寡言的人發言，但注意不要讓任何人感到不悅。

### 步驟4：分享結果

整理出討論中的前五項發現。可以在例會時提出此資訊，進行腦力激盪會議，並提供一頁摘要以供參考。

提出調查結果時，可以討論焦點小組以及社員的想法。向社員表明您重視他們的意見和觀點且討論將帶來改變。這是您的社員計畫的開端。

## 第二章 為社打造願景



讓您的社在一個有趣而新穎的地點進行社的願景制定過程以促進創新。選擇一個舒適，寬敞且對社員方便的地點。考慮讓規劃專家提供協助。

完成第一章中所述的評估來確定社的當前狀態之後，下一步就是討論並打造社的願景。打造願景意味著您希望社在不久的將來和三到五年內的樣貌，這可以讓您的社更強大、活躍並更能吸引新社員。讓社員參與此過程以建立對社的歸屬感、了解社的未來目標以及有動力為了實現目標而共同努力。考慮以下問題：

- 社的強項是什麼？如何善用？
- 社的缺點是什麼？
- 希望您的社以何聞名？
- 根據社的挑戰和優勢來看，策略性優先項目是什麼？
- 可以立即進行哪些改變？

- 哪些短期和長期目標可以幫助您實現願景？
- 可以研擬哪些計畫幫助您實現這些目標？
- 誰將共同監督進度並根據所需提出建議？

一旦為社達成理想願景，策略規劃過程將決定如何實現願景。[策略規劃指南 \(Strategic Planning Guide\)](#) 可以幫助您的社闡明或調整願景，也可幫助訂定長期和短期目標。有了時間表，並為行動計畫中的任務指派人員，就可以開始執行計畫。

# 第三章 吸引新社員



人們加入扶輪社的主因是透過服務對社區產生正面影響。



與本地組織合作（如：年輕專業人士網絡或專業婦女組織）以發掘潛在社員。

您的社可能有潛在社員正在等待您回覆。許多人對扶輪線上表示興趣，並被分配到社進行跟進。當新的潛在社員分配給社時，社領導者會收到通知。了解如何管理潛在社員線索 (How to Manage Membership Leads)。

各社都需要新社員才能充滿活力且熱力四射。新社員引進新想法、帶來新見解並加深社在社區中的影響力。

完成第一章的評估並已在第二章建立社未來的願景，下一步就是研擬策略以解決評估時找出的關鍵要素。對於許多人而言，其一就是吸引新社員加入該社。在構思吸引新社員的策略時，善用社的優勢、並了解透過多元性和職業分類評估而得知的挑戰。

## 誰是您的潛在社員？

理想的潛在成員是體現扶輪價值觀，希望在當地有所作為，並在社區中享有良好聲譽的人士。除了朋友和同事，還要考慮參加服務計畫的非社員志工、對您的社表示興趣但尚未加入者、以及離開您的社或該地區其他社的前社員。社員通常會短暫離開，但如果受邀將會重新加入。考慮曾參加扶輪活動的年輕專業人士、例如前團體研究交換 (Group

Study Exchange) 成員或職業訓練團隊成員、大使獎學金學者 (Ambassadorial Scholar)、扶輪世界和平獎學生 (Rotary Peace Fellow)、扶輪友誼交換參與者、扶青社員、扶少團員的父母和祖父母、扶輪青少年領袖獎參與者、青少年交換學生和青少年交換寄宿家庭。

要求社員每年完成一次尋找新社員 (Finding New Club Members) 中的活動。這個簡單的活動要求社員思考他們在社區中認識且可能成為好社員的人。

利用結果與社員討論社的文化以及這些潛在社員是否合適。他們是否在該區工作？社的例會時間對他們是否方便？他們是否展現領導者的特質？他們與現有社員的不同之處是否會給您的社員帶來多元性？審慎的選拔過程可找到終身、忠誠且投入的扶輪社員，而急就章召募容易獲得不活躍的社員，這就是兩者的差異。

請記得，即使您選定的潛在社員沒有入社，也值得讓他們成為志工、捐款人或是社的朋友，並為他們建立正面的扶輪經驗。

如果您找到優秀人選，但發現例會時間或地點不適合，請轉介紹給其他扶輪社。



邀請潛在社員參加社服務計畫或活動，以看到社的活躍及投入社區的程度。活動結束後，分配一個社員與潛在社員聯繫。讓潛在社員參與社區服務活動對於吸引年輕人特別有效。

## 如何與潛在社員應對？

潛在社員可能是您的朋友、熟人、扶青社員或扶輪前受獎人，包括前青少年交換參與者。他們也可能是家庭成員，甚至可能是您剛認識的人。讓您的訊息簡明易懂。在參加社例會或參加服務計畫之前，不要試圖告訴潛在社員扶輪的所有資訊。嘗試透過解釋扶輪社如何對您的生活、職業或友誼產生有意義的影響來開始對話。儘管事實和數據可能有其效用，但個人經歷和故事會讓人產生情感共鳴。說完故事後，詢問他們想在扶輪社獲得什麼。他們可能對結交新朋友，在特定社區問題上採取行動或建立專業網絡最感興趣。了解他們的目標，就可展現您的扶輪社如何滿足其需求。

思考潛在社員喜歡哪些活動。有些人可能較有意願參加社例會或社交活動，而另一些人則偏好以服務計畫或籌款活動了解扶輪社。使用 [為潛在社員創造正面的體驗 \(Creating a Positive Experience for Prospective Members\)](#) 指南獲取相關秘訣。

## 如何傳達入社的好處？

與潛在社員交談並解釋成為扶輪社員的優點時，是否考慮到他們的興趣和需求？以下是全球扶輪社員因加入扶輪社而獲得的普遍利益：

- 透過服務計畫對社區產生正面影響
- 建立業務聯繫，持久的友誼和輔導關係
- 發展專業技能，例如：活動籌劃、公開演說和募款
- 讓家庭成員參與服務計畫和活動，並讓子女參與社區或國外的青年計畫
- 旅行時，更能建立全球朋友網絡
- 透過扶輪全球回饋 (Rotary Global Rewards) 計畫獲得各種服務的優惠

以下說明如何使用潛在社員的興趣作為介紹扶輪的開端。



列出扶輪社籍的優點，並與您的社員進行討論。擬定訊息範本，讓社員與潛在社員交談時可以採用。將這些訊息彙整到您的社手冊或可以幫助非社員發現扶輪 (Discover Rotary) 的投影片。

## 社區服務

新聞中定期出現一名社區成員進行社區服務活動。邀請這位社區成員和共事的其他志工加入您的下一個服務計畫。他們將帶來想法和經驗，額外的幫助將使您發揮更大的作用，您遇到的人可能是很好的潛在社員。

## 友誼與連結

您的同事最近退休，感到有點孤單。可向他說明，扶輪社員如何在社區保持活躍並與企業領導者產生連結，指導您在其他地方不會遇到的主題，以及如何建立持久的友誼。邀請他參加社的下一個社交活動、社區服務活動或會議。

## 家庭參與

您的鄰居正在尋找讓子女參與有正面影響的活動的方法。告訴他扶輪社員如何讓家人參與社的活動，並解釋扶輪如何透過獎學金和出國機會進行文化交流來支援學生。

## 國際重點

社區成員希望增加慈善捐款並參加國際服務。告訴他世界各地的扶輪社如何相互聯繫，以提供潔淨水、醫療保健和教育等。

## 與潛在社員相處時，如何掌握透露的資訊程度？

研究顯示，在不了解扶輪知識的情況下入社較可能在一兩年內離開。在入社之前，與潛在社員談論成為社員的感覺很重要。舉行資訊會議，讓潛在社員有機會了解社的活動以及成為社員的優點。[發現扶輪投影片](#)

([Discover Rotary PowerPoint presentation](#)) 是為此目的而建立的。在眾多貴賓參與的會議或有潛在社員出席的活動使用該投影片和[採取行動的人士影片 \(People of Action video\)](#) 以啟發您的潛在社員。若有，發送[潛在社員手冊](#)和[社手冊](#)。

請幾位社員分享經驗，以讓潛在社員了解社的文化。即便潛在社員是扶青社員、扶輪世界和平獎學生或扶輪前受獎人等扶輪家庭的一份子，也不要假設他們因此了解扶輪的一切。他們可能不是很了解您的社、文化或標竿服務計畫。一定要告訴他們會費、會議時間、新社員接受贊助的方式以及他們投入的方法。對新社員 (非潛在社員) 介紹需涵蓋的內容請參見[向扶輪介紹新社員：說明會指南 \(Introducing New Members to Rotary: An Orientation Guide\)](#)。



發佈即將進行的社服務計畫或社群活動為Facebook活動。這是與社區中不熟悉扶輪並可能有興趣參與的人們建立連結的好方法。

## 如何推薦潛在社員？

如果您認識某人符合資格成為出色的扶輪社員但無法加入您的社，[推薦他](#)加入其他社。如果社在您所在的區域，不妨與潛在社員參加會議直接引介。若潛在社員住在您所屬地區，但您不確定哪個社最適合，請與地區社員委員會主委或地區總監聯繫以求協助。

也可在 [rotary.org/membershipreferral](https://rotary.org/membershipreferral) 推薦潛在成員，國際扶輪將予以協助。地區總監或地區社員委員會主委還可將在 Rotary.org 獲知的訊息轉知您的社，包括轉介其他扶輪社員的推薦，扶輪社員轉社請求或社員提問。社領導者應經常檢視這些資訊，因為潛在社員可能正在等待回覆。了解[如何管理潛在社員線索 \(How to Manage Membership Leads\)](#)。

## 如何多元化社員？

在第一章已了解擁有多元化社的重要性，並完成了[社員多元性評估 \(membership diversity assessment\)](#)。您可以查看扶輪社中央系統 (Rotary Club Central) 和我的扶輪的社的行政 (Club Administration) 報告，找到您所在區域扶輪包括性別和年齡的人口統計數據。接下來是吸引年輕專業人士和女性的秘訣，這兩種類型的社員在全球社中所佔的比例均不足。



若要了解吸引和尋找新的多樣化社員的更多訊息，請至學習中心參加吸引新社員和建立多元化社的策略 (Strategies for Attracting New Members and Building a Diverse Club) 課程。

## 吸引年輕專業人士的十個想法

增加年輕社員對於社的未來至關重要。但是年輕專業人士通常因行程忙碌、家務和經濟限制，而難以投身扶輪社。讓扶輪社更能吸引年輕社員且更容易加入：

1. 減免或降低一段時間的入社費。
2. 創立一個衛星社，例會時間不同或採用適合年輕家庭的會議型態。考慮在周末開會或進行線上會議。
3. 降低餐費或可選擇不用餐。考慮帶點心參加會議、舉辦百樂餐會或讓每個人輪流提供食物或飲料。
4. 建立社群網絡活動讓年輕專業人士參與，讓他們感到有趣且方便。
5. 邀請多名年輕人同時加入讓他們感到更自在，並邀請扶青社員擁有雙重社籍。
6. 寬鬆社的出席規定。現在的專業人員通常無法全勤。因此，可能需要修訂社的政策。若想了解更多，請參見靈活會議和出席的入門指南 (Start Guide for Flexible Meetings and Attendance)。
7. 突顯參與當地服務的機會。
8. 指派資深的扶輪社友來擔任輔導員，使新社員感到受歡迎。有關輔導的訊息，請見向扶輪介紹新社員：說明會指南 (Introducing New Members to Rotary: An Orientation Guide)。

9. 讓年輕人投入。年輕專業人士富有創造力並渴望提出新的想法來解決持續存在的問題。為行善連結 (Connect for Good) 介紹了社員可以連結並參與投入的多種方式。
10. 求新求變。討論新社員參加扶輪社的所有方式。了解他們的能力和興趣，並設法用於社的工作。

若需更多讓年輕社員融入的想法，請見 Rotary.org 的吸引年輕專業人士 (Engaging Younger Professionals) 資料並至 [rotary.org/flexibility](https://rotary.org/flexibility)。

## 扶輪的女性

根據2015年扶輪人口統計調查，全球扶輪社中只有22%是女性。在許多區域，比例還更低。扶輪研究顯示，男性和女性加入扶輪的原因相同，即在社區中發揮作用並建立個人連結。如果您的社員中只有不到50%是女性，提升比例將給您的社帶來不同的見解，更充分反映您所在社區的人口統計，並擴大服務計畫的力量和範圍。

年輕的專業人士和女性並不是鎖定的唯一兩個群體。剛退休人士可能正在尋找與社區專業人士保持連結的方法，並可與您的社分享他們的技能和專業知識。

## 第四章 讓社員參與



社員留在扶輪的主因是寶貴的友誼和人脈。

吸引新社員加入您的社對於成長和新觀點很重要，但強大社員的關鍵是保留現有社員。無論您的社有很多新社員、既有社員或是兩者都有，社員計畫應設法讓他們全部參與。敬業的社員參加社的活動、會議、服務計畫和社的領導事務。因為享受扶輪社帶來的友誼和革命情感，他們和社的連結緊密，有動力為社的活動和服務計畫投入更多的精力，並自豪地向他人介紹社進行中的優秀工作。

### 吸引當前社員

請把社員想像成您的最佳客戶。是什麼讓他們回流？全心投入並打造讓他們對扶輪持續參與和感到雀躍的體驗。此外，若社員有此想法，請考慮放寬出席政策或更改會議模式。眾所周知，參與度較高的社員更有可能留在您的社，因此請確保定期表達您的感激，並確認他們有多種選擇以在您的社參與和持續活躍：

- 表揚他們的成就並舉辦慶祝活動，例如社員里程碑、工作晉升和生日。
- 為參與的社員擬定正式的輔導計畫，以支持較不活躍或新加入的社員。
- 與出席率低的成員聯繫，了解他們不參與的原因並幫助他們重新參與。
- 定期獲得社員的反饋，以確認有落實入社時允諾的福利。
- 鼓勵他們在適合其技能或興趣的委員會中任職。
- 使成員清楚了解社的長期目標和使命。
- 邀請他們參加地區年會或研習會。
- 調查成員的興趣，並將這些主題或活動納入例會或活動。
- 在社網站、臉書頁面以及電子報刊登社員在近期服務計畫和活動的相片，以表彰他們的貢獻。
- 定期向社員介紹社目標的進展情況以建立忠誠度和自豪感，並了解長期參與的需求。



鼓勵社員探索**為善行連結 (Connect for Good)**，以了解他們可以參與扶輪的多種方式。無論他們是連領實作服務計畫、接待青年交換學生，或在國際扶輪年會認識其他扶輪社員，都將學習善用其社員資格。



53%的終止社員資格報告顯示，社領導者並無持續徵詢社員的意見。



許多終止社員資格報告顯示，社員他們並無得到有關其社的充分資訊。

- 使用**增強社體驗 (Enhancing the Club Experience)** 的社員滿意度調查衡量哪些有效，哪些無效。

## 每個人的意見都很重要

與社員，尤其是退社的社員進行面談可以得到有用的資訊，對於防止社員流失很有助益。要求退社的社員完成退社調查以**了解社員離開的原因**，幫助您的社將來避免此類損失。通常，退社的社員與其信任的社員之間的私人對話可以帶出的其他資訊有助於社的規劃。

若退社社員是因為搬遷或行程衝突而離開社，但希望維持扶輪社員身分，請將**重新加入或更換社**連結發送給他們，或**推薦他們**到其他能讓他們加入的社。

**社員滿意度調查**旨在告訴您哪些社成員最喜歡您的社，以及他們認為可以改進的地方。要求成員完成調查並在例會分享結果。與您的社員討論調查結果，同時討論可行的改變並讓他們參與推動這些變革。

## 與社溝通

研究顯示，讓社員了解最新進展可以提高社的整體續留率。建立溝通計畫以確定您想與社員溝通的內容及方式。

社電子報、網站和社群媒體頁面是有用的溝通工具。不同的社員使用不同的溝通工具，並試著使用一種以上的方法來提供資訊。成員可能會想得知以下內容：

- 社的資訊：服務計畫、活動、新聞和事件
- 社的財務報告
- 國際服務機會
- 扶輪的線上工具和資源（以及社員如何從中受益）
- 扶輪新聞要點

定期就以下方面與社員溝通：

- 機會：
  - 擔任領導角色
  - 參加社務行政會議和地區層級研習會
  - 參加跨地區會議
  - 參與社和地區服務計畫和活動
- 扶輪計畫、服務計畫和活動
- 扶輪特別活動，包括國際扶輪年會和地區年會
- 吸引新社員的策略
- 社和地區委員會的目標和倡議
- 取得社員資格和其他目標的進展
- 獎勵和表彰計畫
- 輔導新的扶輪社



到學習中心參加讓社員參與的最佳實務(Best Practices for Engaging Members) 課程和開始新社員說明會 (Kick-start Your New Member Orientation) 課程以了解虛構社 (fictional club) 如何讓社員和新社員參與。

## 歡迎新社員

成為扶輪社員的那一刻對社員和社都是獨一無二。無論您選擇以特殊儀式慶祝此活動，或是在例會介紹新社員，請確認您感謝並慶祝他們加入扶輪。邀請新社員的家人出席並鼓勵所有社員參與迎新。提供新社員[扶輪基礎 \(Rotary Basics\)](#) 和[為行善連結 \(Connect for Good\)](#) (在shop.rotary.org以迎新寶典聯合販售)，以及社員證書 (可在[品牌中心](#)取得範本)。

在新社員入社儀式後立即舉辦說明會。讓新社員了解社員資格的好處以及您在社區和國際獲得服務的機會。請涵蓋社的近期成就以及即將開展的服務計畫和活動的概述，並詢問他們希望如何參與。閱讀[向扶輪介紹新社員：說明會指南 \(Introducing New Members to Rotary: An Orientation Guide\)](#) 了解更多想法。

## 新社員參與

研究顯示，若社員積極參與扶輪活動，就會對社員、社和組織關係更緊密且堅定。詢問新社員他們感興趣的服務計畫或活動是什麼，並讓他們扮演活躍的角色，讓他們立即感到與社的連結。不要以為新成員會對與其職業相關的角色感興趣。

例如，不要因為記帳是會計師的專業，而請他協助——他可能正在追尋不同的經歷。[為行善連結](#)展現了社員可以透過扶輪參與和連結的各種方式。但是請注意不要立即讓他們承擔太多責任。與他們交談以了解他們希望的參與方式。

## 有意義的服務計畫

吸引人們成為扶輪社員的主因是扶輪承諾在社區和世界其他地區開展有意義的服務計畫。開展多個服務計畫的社可以提供更多參與的機會，讓社員感到自己正在為重要的工作做出貢獻。

## 扶輪聯誼和扶輪行動團體

新的社員可能有興趣加入扶輪聯誼或扶輪行動團體 (Rotary Action Group)，如此可以有所貢獻又有樂趣：

- 分享共同的興趣或愛好
- 與其他人一起工作以做出貢獻
- 結交世界各地的朋友

在我的扶輪了解更多[扶輪聯誼](#)和[扶輪行動團體](#)的資訊。



在終止社員資格的社員中，**48%**認為與社領導者分享他們的顧慮時感到不自在。



要了解所扮演的角色，社的社員委員會主委和社員應於學習中心參加社員委員會基礎 (Club Membership Committee Basics) 課程和其他社員課程。

## 特殊扶輪活動

除了每週舉行的例會，也邀請新社員參加社、地區和國際活動：

- 社務行政會議
- 地區年會
- 地區研習會
- 地區社員、公共形象和扶輪地區扶輪基金會研習會
- 扶輪研習會
- 國際扶輪年會

## 了解您的社員

扶輪社員十分重視社內部的關係，這也是留在扶輪的主因之一。鼓勵成員了解其夥伴。努力了解社員的背景和興趣：

- 詢問成員他們最期待的近期服務計畫或活動。
- 在您的電子報中聚焦不同的成員。
- 在每次例會介紹並訪問不同社員。
- 讓家人參與會議、社交活動和服務計畫。
- 要求社員輪流在您的每週例會分享他們的扶輪時刻。

傾聽您的成員及其顧慮。查看成員滿意度調查結果，以確認您正在積極尋求他們的意見並聽到他們的聲音。立即採取行動解決社員的顧慮，使他們在您的社中獲得正面的體驗。

## 社員委員會

為了達成所有社員目標，您需要一個強大的團隊來制訂和實施社員計畫。成立社員委員會讓您能夠成功執行計畫中概述的策略並使社成員參與。社員委員會的職責通常包括：

- 設定下一年度的社員目標
- 檢查並管理線上潛在社員線索，並跟進感興趣的候選人
- 領導新社員說明會
- 告知社員吸引和社員參與的重要性
- 擬定行動計畫以提高社員的滿意度，包括對社員進行調查，然後透過改變來反映他們的反饋
- 進行社評估，以確認社員發展和續留工作成功
- 與公共關係委員會合作，為您的社打造形象，從而吸引潛在社員和現任社員以及整個社區
- 輔導地區新成立的社 (若有) (請參閱[成立扶輪社](#))

# 第五章 輔導新社



您的社可以透過輔導和指導新社而在新社發展中扮演至關重要的角色。在承擔此責任之前，請與您的社員討論該過程，並確認他們願意參加。要了解發展新社的更多資訊，請參見[成立扶輪社](#)。

## 輔導社資格

儘管這並非必要條件，扶輪仍強烈建議創立新社需有輔導社協助。在選擇輔導社時，總監和地區社員團隊會尋找滿足以下條件的一個社：

- 已創社至少三年
- 創社後，社員大會已投票通過輔導新社至少一年
- 財務狀況良好
- 至少有 20 位現職社員（如果有多個社擔任輔導社，則僅適用於其中一個社）
- 維持完善的扶輪服務計畫

一個新社的成功取決於社在前幾個月的組織程度和運作情況。社收到加盟證書後，輔導社將提供一到兩年的指導。

## 輔導社的責任

輔導社的社長與新社顧問一起參加新社的第一次定期理事會，但因要進行的項目很多，輔導社的每一位社員都可以親身投入。輔導社必須：

- 協助地區總監和新社顧問規劃和組織新社的行政程序
- 擔任新社執委員的顧問，並在社成立第一年向地區總監匯報
- 協助新社熟知扶輪政策和程序
- 舉辦聯合募款活動
- 在新社成立的第一年協助新社規劃節目和服務計畫

研究顯示，新社最嚴重的社員流失和終止社多發生在第二年。一個新社擁有輔導社的大力支援並安然邁入第二年度，更有機會變得強大、自足並富有成效。

要了解更多成為輔導社的資訊，請參閱輔導社 (Sponsor Clubs)。

## 輔導關係

輔導社可以透過多種方式建立穩固且健康的指導關係。

## 為新社設定目標

誠實檢視可能阻礙新社發展的挑戰和弱點。一旦完成，就可以助其設定目標以期成功。

## 提供架構

安排例會、附上議程，並確認每次會議都帶領新社朝目標前進。

## 建立定期溝通

計劃與新社交流或會面，以便您可以在初期提供建議和指導。

## 新社必備條件

扶輪還為新社設定了標準：

- 除非理事會有充分的理由，否則新社必須至少有 20 名創社成員。
- 至少有 50% 的創社社員必須居住在社所在的社區。

# 第六章

## 支援您的社：扶輪資源和工具



### 扶輪社員和辦事人員

下方的扶輪社員和辦事人員可以回答問題，並提供您的社建議，以擬定有效的社員計畫。在[Rotary.org](https://www.rotary.org)或在公式名錄中查詢扶輪辦事人員和您所在地區的領導者的聯絡資訊。

### 區域領導者

**扶輪協調人**是社區和社的資源，了解扶輪的各個面向，這包括吸引和續留社員的最佳實務和創新策略、區域社員倡議以及扶輪策略計畫的優先項目和目標。

**扶輪公共形象協調人**可提供指導和資源以強化扶輪的公共形象，這有助於支援社員。

**區域扶輪基金會協調人**可作為與基金會相關的所有主題的資源來源，包括獎助金和獎助金管理、募款以及根除小兒麻痺等疾病 (PolioPlus) 計畫和扶輪和平中心 (Rotary Peace Centers) 等計畫。

**捐贈基金/巨額捐獻顧問**與區域和地區領導者合作，擬定開發和募集巨額捐獻的計畫，同時推動活動以讓當前基金會支持者參與，並開發潛在支持者。

### 地區社員委員會

地區社員委員會確認、推動和實施該地區的社員發展策略。委員會主席擔任總監、扶輪協調人、國際扶輪、地區裡的社和該地區的社之間聯絡人，負責聯繫社員發展議題，並指派線上潛在社員線索給您的社。

您的助理總監或地區總監有該委員會的聯絡方式。如果您所在的地區沒有專門負責社員的委員會，則建議成立社員委員會。

### 助理總監

助理總監可以與您的社密切合作，使社更具活力並幫助其吸引和續留社員。若不知您的助理總監是誰，請與總監聯繫。



加入社員最佳實務討論小組  
(Membership Best Practices  
discussion group)  
以交流想法並與其他社聯  
繫。

告知地區委員會和助理總監社員目標和成功計畫的資訊。對於地區而言，了解新穎且有效的社層級策略和工具，與了解地區委員會可以為您提供的支援和幫助一樣重要。

## 社和地區支援代表

各社都有社和地區支援代表，他們可以回答以下問題：

- 國際扶輪章程和細則、扶輪政策彙編、程序手冊和其他國際扶輪政策
- 國際扶輪和秘書處

在扶輪社中央系統查詢您的社代表  
[rotary.org/representatives](http://rotary.org/representatives)。

## 其他秘書處辦事人員

國際扶輪的秘書處包括位於美國伊利諾州埃文斯頓的扶輪世界總部以及多個國際辦事處。辦事人員可以協助您解決有關社員的問題或要求。利用[rotarysupportcenter@rotary.org](http://rotarysupportcenter@rotary.org)與他們聯繫。

## 我的扶輪

在我的扶輪獲取最新消息、公告和資源，我的扶輪還提供：

- 社員資源和出版品 [rotary.org/membership](http://rotary.org/membership)
- 社員中心 (連結包括將社員介紹給其他社、轉社、表達加入意願或使用扶輪全球回饋)
- 可在以下網站購買出版品和其他扶輪小物 [shop.rotary.org](http://shop.rotary.org) (在此可以購買迎新寶典和印刷出版品等)
- 網絡研討會
- 品牌中心 (可在此製作自己的社手冊和活動傳單等)
- 尋找扶輪社 (Club Finder)
- 社和地區支援代表聯絡資訊
- 社員最佳實務討論小組 (Membership Best Practices discussion group)



鼓勵社員訂閱社員紀要 (Membership Minute) ，此電子報包含社員資格、發展策略、資源、社成功案例和社員焦點。請在 [rotary.org/newsletters](https://rotary.org/newsletters) 訂閱。

## 扶輪社中央系統 (Rotary Club Central)

扶輪社中央系統是線上工具，社領導者可用以設定和追蹤多個關鍵領域的目標和活動 (包括社員計畫、服務活動和扶輪基金會的捐贈)。將扶輪社中央系統作為規劃工具並記錄社的目標、進度和成就就可提供資訊以幫助未來的領導者做出明智的決定。國際扶輪可藉此追蹤社的服務活動，以幫助記錄和衡量扶輪社員在全球產生的影響扮演重要角色。

鼓勵社領導者登入我的扶輪社並輸入目標，以便社員、總監和助理總監都檢視進度。

## 扶輪集思 (Rotary Ideas)

群眾募資 (Crowdsourcing) 是一項強大的數位策略，可支援扶輪在全球的出色工作。扶輪的群眾募資平台 **扶輪集思** 旨在幫助扶輪和扶青社募集服務計畫所需的資源。社可以發布其服務計畫或想法並尋求合作夥伴、志工、資金或其他支援。

## 扶輪櫥窗 (Rotary Showcase)

**扶輪櫥窗** 平台可透過社群媒體傳播信息，讓人們知道扶輪在您的社區進行中的工作。扶輪櫥窗讓扶輪家族成員可發布社或地區服務的資訊，包括描述、相片和影片，並透過臉書和推特進行公開。

## 學習中心 (Learning Center)

透過 [learn.rotary.org](https://learn.rotary.org) 學習中心參加線上課程。您可以參加或推薦給社員許多課程，包括角色為基礎的課程。您可以建立用戶個人資料、追蹤課程進度、並為已完成的課程列印證書。每門課程都有自己的線上社區，註冊者可以在此相互交流，也可以與課程主持人互動。

# 您的社員計畫

## 工作表

使用此工作表為您的社擬定社員計畫。在評估您的社之後，將重點放在解決社最嚴峻挑戰的特定步驟上。這些步驟將指導您找到可提供幫助的資源。完成這些步驟後，您將確定挑戰和機遇，制定願景，並為潛在社員、新社員和現有社員擬定策略。

在例會時，與社員討論您為加強社員所採取的步驟，並鼓勵社員參與此過程。



### 步驟 1：評估您的社

- 使用 [扶輪社健康檢查 \(Rotary Club Health Check\)](#) 確認待改進之處，在 [學習中心](#) 參加課程您的社健康嗎？ (Is Your Club Healthy?) 課程，以檢視解決社需要注意的領域。根據所學，將嘗試以下方法：

待改進之處

計劃嘗試的補救措施

---

---

---

- 在 [成為充滿活力的社 \(Be a Vibrant Club\)](#) 發現以下想法或最佳實務，將用來讓社員具有創新性和靈活性：

---

---

---

- 我們已完成社員 [多元性評估 \(diversity assessment\)](#)，在 [學習中心](#) 完成建立多元化的社 (Building a Diverse Club) 課程，並計劃做下方事項增加和表揚新的想法和觀點：

---

---

---



- 社已完成[職業分類評估 \(classification assessment\)](#) 並計劃進行下方事項，以更充分代表社區的專業多樣性：

---

---

---

### 步驟2：為社打造願景

- 社已完成社的願景打造過程，願景如下：  
在3-5年內，我們的社將：

---

---

- 社已成立社員委員會，由一位領導者和至少五名社員組成，以指導我們的願景和社員計畫的實施。

- 有助於我們實現願景的長期目標包括：

---

---

---

- 已審查社的策略計畫，以確保我們的社員計畫與之保持一致。

### 步驟3：吸引新社員

- 社已在[學習中心](#)完成吸引新社員的策略 (Strategies for Attracting New Members) 課程，並計劃透過以下方式讓社對潛在成員更具吸引力：

---

---

---

- 社已完成[尋找新社員練習 \(Finding New Club Members exercise\)](#) 並將採取以下行動尋找潛在社員：

---

---

---



- 與潛在社員交談時，社選擇聚焦下方效益：

---

---

---

- 社已在[學習中心](#)參加落實靈活性和創新 (Practicing Flexibility and Innovation) 課程以了解社現可採用的靈活選項，計劃嘗試下列方法以更符合社員需求：

---

---

---

- 社已在[學習中心](#)完成線上潛在社員線索 (Online Membership Leads) 課程，且我們了解潛在社員如何讓社受益。

- 社領導者已指派社員管理分配給我們社的潛在社員。
- 透過潛在社員計畫分配給社的潛在社員，社已有跟進的程序。

- 社已閱讀[為潛在社員創造正面的體驗 \(Creating a Positive Experience for Prospective Members\)](#)，了解這些體驗如何影響潛在社員對扶輪的看法，並已擬定計畫，以確認我們為潛在社員提供良好的體驗，無論他們是否加入。

---

---

---

#### 步驟4：讓社員參與

- 社已要求社員完成[社員滿意度調查 \(member satisfaction survey\)](#) 並決定根據結果進行以下調整：

---

---

---



- 社員委員會的委員已在學習中心完成開始新社員說明會 (Kick-start Your New Member Orientation) 課程，閱讀向扶輪介紹新社員：說明會指南 (Introducing New Members to Rotary: An Orientation Guide)，並正在擬定迎新過程，以訓練新社員並讓他們投入。我們的說明會將包括以下內容：

---

---

---

- 社已完成續留評估和分析 (retention assessment and analysis)，討論結果，並將採取以下步驟來提高我們的參與度和續留率：

---

---

---

- 社已在學習中心完成吸引社員的最佳實務 (Best Practices for Engaging Members) 課程並將採取以下行動讓社員參與：

---

---

---

- 社已檢視社員可以透過扶輪參與的多種方式，如為行善連結 (Connect for Good) 所示，並鼓勵社員透過以下新方式投入：

---

---

---

- 社要求最近退社的社員完成退社調查 (exit survey) 以更了解社員退社原因。我們已討論結果並將採取以下步驟，讓我們認為最可能退社的社員小組參與度更高：

社員小組                      策略

---

---

---



### 步驟 5：改善公共形象

- 已選出一名社員管理我們的社群媒體內容。
- 已選出一名社員使用扶輪品牌中心資料管理和更新社的網站。
- 已選出一名社員使用扶輪品牌中心資料的範本更新可自製的社手冊。
- 已造訪我的扶輪的品牌中心，並將使用以下其他工具來提升我們在社區的知名度：

---

---

---

- 社已在社區中主持焦點小組，並有以下發現：

---

---

---

### 步驟6：支援新社

- 社員委員會主委已陳報總監我們願意擔任輔導社。
- 社員已討論輔導社的職責，並同意致力投入。
- 社領導者願意支援衛星社，並將其視為滿足社員不同需求的一種選擇。

### 步驟7：支援您的社：扶輪資源和工具

- 社員委員會與地區社員委員會定期溝通。
- 社領導者定期與地區總監或助理總監溝通，並在需要時尋求幫助。社的社員委員會在過去一個月內已造訪[rotary.org/membership](http://rotary.org/membership)，了解在哪裡可以找到扶輪資料以幫助我們的社。

## 有疑問嗎？

對此出版品有任何疑問、意見或建議，請發送至

[membershipdevelopment@rotary.org](mailto:membershipdevelopment@rotary.org)

### 國際扶輪 (ROTARY INTERNATIONAL)

One Rotary Center  
1560 Sherman Avenue  
Evanston, IL  
60201-3698 USA  
[Rotary.org](http://Rotary.org)

