

社員成長的六個要素

圖文譯自國際扶輪網站 2016 年 11 月 4 日刊登之 6 Ingredients for Membership Growth

美國華盛頓特區國會山 (Capitol Hill)
扶輪社社員沃登 Quentin Wodon 撰文

咱們就把話說明白吧：達成高成長率（不管是好是壞）對小型扶輪社來說比較容易。可是，在社員人數幾乎持續下滑 5 年多後，本社的社員人數在 7 月到 10 月之間增加了 60% 還是非常令人振奮。我們 7 月 1 日時有 18 名社員，現在我們有 29 位，有 11 名新社員是在這個新扶輪年度的三個月前入社。

我們怎麼辦到的？就讓我分享一下我們的秘方：

要素一：少開會，多服務和公開活動。

扶輪的立法會議已賦予扶輪社在舉辦例會方面很大的自由。因此我們決定要將正規例會從一個月 4 次減少為 2 次，這讓我們有更多時間進行服務工作及籌辦公開活動。

要素二：更好的服務機會。許多扶輪社員都是專業人士及事業領導人，然而大多數人在扶輪社擔任義工時卻沒有發揮他們的技能。我們在本社改變這點，讓扶輪社員與非扶輪社員組成團隊，結合他們的技能，提供免費的建議給地方非營利組織來處理它們所面對的策略議題。就義工工作來說，這不僅有趣，還更有影響力，可以在社區促成正向的改變。

要素三：降低費用。以華盛頓特區的標準來說，我們的社費不算非常高，一年 600 美元。可是這對許多人來說還是太高，因此我們設立兩種新的社員種類——35 歲以下的年輕專業人士繳正規社費的一半，配偶 / 夥伴社員則繳三分之一的社費。

要素四：提升公共形象。我們舉辦公開活動的頻率更高，品質更好。我們最近一項活動就是在世界銀行舉辦一場研討會，邀請優秀的演講者來談和平及社會改革教育。同一個星期我們也在社區的主要慶典設置攤位。此外，我們也一直在為一個地方部落格、華盛頓特區的社區雜誌、以及一份免費報紙撰寫文章。

要素五：訂定策略計畫。我們現在有一個策略計畫，這是本社自 2003 年創立以來的第一個策略計畫。這個計畫給我們一個願景，讓我們更清楚要努力達成的里程碑及目標。

要素六：運氣。我們社員人數的成長部份原因只是運氣，因為有 2 名社員是因為換工作，改變工作地點而從它社轉入。更妙的是他們也帶來他們的許多扶輪經驗。

我們這一年度是否能繼續成長還有待觀察。我們預計有些社員會遷移，因此我們需要吸收更多社員來補充。可是我們有在進步，我們有令人興奮的行動即將進行，應該有助於提高我們在社區的知名度，為較弱勢者帶來更多改變，也希望能夠繼續成長。

作者介紹：Quentin Wodon 是世界銀行的知名經濟學家，他擁有經濟學、神學與宗教研究的博士學位，並在多所歐美大學任教。他是華盛頓特區國會山扶輪社的社員，並參與數項有創新做法的全球獎助金計畫。他也是「扶輪社員經濟學家」(Rotarian Economist) 部落格的作者。



該社所舉辦的公開活動包括在社區慶典活動中設置攤位

