

Lørenskog Rotaryklubb

NOTAT ETTER MØTE MELLOM STYRET OG MEDLEMSKAPS- OG OMDØMMEKOMITÉEN

Tid: Tirsdag 26. januar 2021

Sted: På Google Meet

Deltakere: Jarle, Knut, Ola, Kjell H., Tom, Øystein, Bent og Karen (møteleder)

Hvem ønsker vi som medlemmer?

Fra verveplanen:

Hovedkrav

Være voksen person med god karakter og med god anseelse i utøvelsen av sitt yrke.

Være resursperson eller inneha ledende /selvstendig stilling innen sitt yrke/organisasjon.

Være personlig, aktivt virksom innen det yrket /den klassifikasjonen som vedkommende dekker.

Ha sitt arbeids eller bosted innenfor klubbens nedslagsområde (territorialgrense).

Hvem skal vi rekruttere

Av nye medlemmer bør 30 % være kvinner Nye medlemmer skal i hovedsak være under 55 år. Vi ønsker et Rotary med mangfold og derfor ønsker vi våre nye landsmenn som medlemmer i Lørenskog

Dette er gode retningslinjer, men det viktigste er å få inn mennesker som ønsker å jobbe for Rotarys formål, og som ikke har det for travelt i sitt hverdagsliv. Gjerne godt voksne mennesker med samfunnsengasjement. De gamle kravene om rotasjon, møteplikt og klassifikasjon er ikke så viktige lenger. «20 gode grunner» til å bli medlem fungerer ikke lenger, og trenger revisjon. Rotary er et kompetansenettverk, og vi har større mulighet for fleksibilitet i måten vi fungerer på enn vi kanskje benytter oss av.

«Treffer» vi folk – er vi relevante i vår tid?

Før sa vi at vi tilbød et pusterom i en travel hverdag. Er vi det enda?

Vi er relevante, men vi kan gjøre oss mer relevante. Vi er ikke et veldedighetsprosjekt, men vi har et sterkt og godt nettverk. Vi utvikler oss som ledere, og styrker vår evne til selvledelse. Funksjonene og oppbyggingen av klubbene gir oss arenaer til dette.

Potensielle medlemmer vil spørre seg selv: «What's in it for me?», og vi må vise at vi har relevans. Dette kan være forskjellig for yngre og eldre medlemmer.

Framstår vi som relevante? Når vi de yngre lederne gjennom dagens oppsett? Sjekk for eksempel Lørenskog kommunes informasjonsside om lag og foreninger: [Friskus - Lørenskog Rotaryklubb - Arrangør](#)

Hvordan skape interesse hos potensielle medlemmer?

Hvordan kan vi fortelle om oss selv, forklare hva vi er og hva vi gjør? Vi kan ikke henviser folk til et kurs fra Rotary International. Vi må forklare det selv når vi snakker med andre og har med oss gjester fortell hva vi har igjen for å være medlemmer.

Ola: Rotary har flere sider: Foredraget på møtet og nettverket. Dette er de basale verdiene. Vi må bygge en relasjon til folk som kan tenkes å passe inn. Han gir et eksempel fra sin tid som selger: Det er enkelt å si nei til kundekonsulenten Strømme, men ikke til personen Ola. Vi må ikke møte folk med at det forventes store oppgaver fra dem, i stedet må de oppleve at de har fått en gave gjennom medlemskapet. (Ola sender oss en epost med sine tanker om dette).

Kan vi tenke oss ulike kategorier gjester, tilby ulike veier inn i klubben? Vurdere et fleksibelt gjestemedlemskap som på lang sikt kanskje gjør at personen blir medlem? Alle gjester tas vennlig

imot, kanskje av en vert som sørger for at vedkommende får hilst på medlemmene. Koble sammen to som har liknende yrkesbakgrunn. Noen gjester vet vi at ikke kan bli medlemmer, for eksempel på grunn av at økonomien ikke er der enda, eks.: flyktningene som har mentorer i klubben. Kan vi gi folk et slags innpass – et adgangskort – som innebærer at de ikke må betale kontingent enda? Streamemøtene digitalt slik at terskelen for å bli nysgjerrig blir lav?

Klubbprogrammet og gjennomføringen

Sangene er modne for revisjon. Kanskje en liten arbeidsgruppe vil ta oppdraget.

Klubbprogrammet er gjennomgående godt; her er noe for enhver. Møteformen er bra. Strukturert, men med god atmosfære. Men vi kan lage flere arenaer for at medlemmene skal få snakket sammen. Kortere foredrag? La møtet vare en halv time lenger? Peismøter er kjærkomne, det kom tydelig fram i medlemsundersøkelsen januar 2020.

Koronaen har tvunget oss til å lære å kommunisere via skjerm. Det er minst like bra oppmøte som da vi møttes fysisk på Nitor. Vi kan delta i klubbmøter fra hytta, og travle jobbmennesker kan lettere innpasse et digitalt møte i sin dagsplan. Vi kan ikke erstatte de fysiske møtene, men vi har også mulighet til å treffes færre av gangen på skjerm, en slags gruppemøter/peismøter. Julebordet viste oss at det kan være ganske hyggelig. Dette kan vi også gjøre overfor gjester og potensielle medlemmer.

Vi må holde kontakten med medlemmer som ikke møter digitalt. Vi kontakter dem f.eks. pr telefon, og må passe på at dette ikke oppleves som masing.

Rutiner for verving og opptak

Det må være lav terskel for å være gjest. Vi må vise oss åpne og interesserte. Vedkommende må oppfatte at vi ønsker dem inn i fellesskapet på grunn av deres personlige egenskaper og kunnskap, og ikke at de forventes å gjøre visse prestasjoner. Styret informeres og gjør vedtak om opptak. Rekkefølgen på besøk – tilbud om medlemskap – styremøte kan diskuteres.

Hvordan beholde medlemmer?

Når noen slutter hos oss, kan vi hjelpe dem til å finne en annen rotaryklubb, og håpe at noen andre gjør det for oss.

Kjell har gått gjennom den totale medlemslisten. 144 personer har vært medlem i klubben gjennom tidene. En del av dem sluttet etter ca 2 år. Det ser ut til at dersom vi beholder nye medlemmer over 2-3 år, så vil de fortsette å være medlemmer. Dette kan vi være bevisst.

Vi understreker at vi er en god klubb der folk trives, og det arbeides godt. Vi har klart den midlertidige overgangen til digitale møter; det har ikke alle. Vi har holdt klubben gående gjennom hele 2020. 3 av de 4 medlemmene som har sluttet, har gått/vil gå over til annen rotaryklubb av helt praktiske grunner som f.eks. flytting.

Hvem har ansvar?

M&O-komiteén har ansvar for å ta dette videre og komme med forslag til konkrete tiltak, gjerne prøveprosjekter. De sjekker Friskus og informasjon på hjemmesidene våre og sørger for at de blir oppdatert der det er nødvendig.

Karen og Tom lager et notat fra dette møtet. Foruten tilstedeværende sendes notatet til Tommy, som leder strategigruppen. Dette vil være innspill de kan ta med seg.

Vi har alle ansvar for rekruttering. Inviter folk på skjermmøter og gjør det beste ut av situasjonen. Det kan med fordel etableres en mekanisme for å holde rekrutteringsarbeidet oppe, altså et systematisk tiltak slik at ikke gode tanker renner ut i sanden.

KME/TH 27.01.2021