

「八月」社員及擴展月



地區社員發展及防止流失委員會
主委 永和社 程聖民 PP Frank

國際扶輪理事會通過七個優先項目的策略計劃中，其中有一項是擴展全球社員人數及素質。而國際扶輪更將年度開始的第二個月定為社員及擴展月。可見社員及擴展對扶輪具有很大的重要性。蓋因社員組成扶輪社，扶輪社組成國際扶輪，今年度R.I社長約翰肯尼在他的年度主題文告中闡明這是一項關鍵的優先項目。因為扶輪希望達成的一切事情都仰賴社員，我們每一個人都有責任引進合格的新社員。唯有扶輪社員才有能力藉由邀請其他人加入扶輪社來增加社員人數，但履行這個責任的扶輪社員太少了，因此他把今年獲得R.I社長獎的必要條件是為「在2010年3月31日之前，至少淨增加社員一人，來達到成長。」亦即扶輪社在2010年3月31日的社員人數必須大於2009年7月1日之人數。可見他對社員增長的重視。

一般而言社員增加有下列的好處：

- 一、社費的負擔減輕，易於再增加新社員，也降低因不景氣造成社員的流失。
- 二、例會人數增加、氣氛熱鬧、演講者有勁、社長充滿信心、社員聯誼互動良好，增強社的向心力。
- 三、人多好辦事，服務的機會更多。透過服務，社員更能發揮其專長，從而享受扶輪。
- 四、社員增加，社更多元化。社員彼此之間透過經驗的交流，得以更加進步。

能進入扶輪這個大家庭，是一種福份。能擔任社長更是一種榮耀。並不是每一個人都有機會擔任社長，因此擔任社長之後更應該立志獲得R.I社長獎項，做為個人奮鬥的目標，把增加社友列為第一要務。如何增加新社友呢？茲提供幾點建議以資參酌：

- 一、社長以身作則，年度內至少引進兩位新社友，社長若帶頭前進，必定會使夢想成真。
- 二、全社貫徹2007年R.I理事會的社員成長口號「Each one catch one」，每一位社員至少推薦一位新社友。

- 三、成立社員發展表彰制度，對於推薦新社友的社友加以隆重表揚。
- 四、全世界人口60 % 平均年齡是35歲以下，而扶輪社員平均年齡是50歲以下。因此應積極吸收年青社員，使他們找到出口以服務社會。
- 五、透過職業分類表增加不同職業的社友以呼應國際扶輪的多元化宣言「國際扶輪肯定個別扶輪社內多元化的價值。扶輪鼓勵扶輪社在現行社員發展準則下評估他們社區裡有誰符合社員資格，並努力使適宜範圍的個人加入自己的扶輪社。一個能夠反映其社區之專業及職業分類、性別、年齡、區域、種族的扶輪社，才是握有開啓未來的關鍵的扶輪社。」

增加社員固然重要，但是防止流失更重要。要防止社員流失除了社員之間的聯誼要做好之外，扶輪中心思想的建立非常的重要。根據R.I統計資料，全世界扶輪社友社齡超過10年的約40 %，6-10年的約20 %，3-5年的約19 %，1-2年的約9 %，低於1年的約9 %。從上述數據可以看出社員流失階段最嚴重的大約是社齡3年以下的人。因為對扶輪的中心思想尚未建立完整，因此流動性自然較高。

扶輪之所以能屹立一百多年，一定有他可貴的中心思想，否則不會有那麼多的扶輪前輩無怨無悔的投入扶輪的服務行動。保羅哈理斯在他的回憶錄「扶輪之路」裏記載，他將他從他的祖父母及鄰居們所獲得的價值觀，做為他的扶輪理念：「扶輪是由寬容、親善與服務的精神所誕生，所有這些精神是我孩提時代的新英格蘭居民的性格。只要這些精神有多少在我心頭，我都全力忠實地向他人傳遞。」孫中山先生曾說過，思想產生信仰、信仰生出力量。扶輪基金之父阿奇.柯藍夫深信保羅的扶輪思想，因此在他擔任社長時說他「想也扶輪，睡也扶輪，夢也扶輪。」全心投入扶輪、扶輪章程的完成、地區總監的設立、扶輪基金會的成立，使扶輪持續發光發熱正是最佳的寫照。前R.I社長泰勒更將其實證之四大考驗捐贈扶輪做為每一個扶輪人提高職業道德標準及做人做事的準則。因此每一個社員若能有此認識及遵循，將不會輕易離開扶輪社。

地區將於本(8)月15日舉辦社員發展及防止流失研習會，將邀請經驗豐富之扶輪前輩提供詳盡的方案。請各社踴躍報名，為增加社友而努力。