

【第四、七分區聯合登山活動101.11.17.】



【社區服務暨職業表揚-捐贈板橋火車站及表揚優良職員101.11.20.】



【扶輪知識】

增加社員的七個步驟：經常扶輪社員會用「現在人們就是不想加入」這個藉口，來逃避吸收新社員。這種負面思考阻礙建立一個強盛、健全、有活力的扶輪社。每個扶輪社—不管社齡是長是短—都有能力成長，可是周詳的規劃十分重要。以下七個步驟能夠引導貴社邁向社員發展工作的高峰。

1. 教導社員激勵準社員：用角色扮演的活動來練習吸收新社員。由一位社員扮演「準社員」的角色，提出「我為何要加入？」的疑問。然後社員盡力發揮來回答問題。典型的答案通常是「我們在社區中做好事」或「我們一星期集會一次」。可是這些答案並不足夠。你也必須回答他們不可能會問，可是內心必然有的問題：「這對我有什麼好處？」你必須了解促使人們加入扶輪社的原因，更重要地，你必須了解如何利用這些原因來增加或引起他們的興趣。舉例來說，許多人加入是因為這是建立人脈的大好機會。告訴他們：「你會遇見很多你想認識的人—意見領袖、決策者、有推動及影響力者。」
2. 以「理想社員」為目標：你必須確實了解什麼是理想社員，才知道要接近什麼樣的人。一旦你找出這些特質之後，把這些特徵和社區裡你認識的人配對。好好想想。有多少理想人選的住所或工作地點在貴社例會地點幾英里內？答案可能有好幾千人。在例會進行這項練習活動，列出一份主要名單，包含他們的姓名、住址、電話號碼、電子郵件地址，可能的話也列出他們配偶的姓名。你擁有的資訊越多，有就越多利器來吸收準社員。
3. 籌備優良例會：例會是你的展示櫥窗—吸收社員的行動是成是敗，端視準社員覺得例會精采與否。關鍵在於確使貴社的每週例會都包含一個真正「令人驚嘆」的成分。人們參加例會時，應該要覺得印象深刻，樂在其中，希望能再度獲邀參加。要記得扶輪吸引人之處—建立人脈、社交互動、自我提升、服務他人、享受—並展現這些特質。可是說比做得容易。因此，如何使例會更吸引人？雖然是每位社員人人有責，可是扶輪社社長才是例會成敗的關鍵。
4. 以令人記憶深刻的方式邀請準社員：吸收社員最重要的就是邀請他們參加他們想要參加的活動。他們的反應主要取決於你邀請他們的方式以及他們蒞臨與否的重要性。藉由邀請，訴諸他們的自尊心，讓他們備感光榮。只要誠心熱情邀請，親自詢問準社員一般來說是最好的方法。顯然應讓這樣的邀請成為令他們驚嘆的事情，而非平淡的無聊事。在活動前幾天再行確認。人們若未能確信自己已被需要、被期待，並保證有愉快時光，他們找藉口留在家裡的機率便會高的驚人。
5. 讓準社員覺得特別：確使所有準社員與扶輪社員雙雙配對，由後者負責介紹他們，並解釋例會的內容。對受邀者來說，即使是「四大考驗」也是新觀念，需要他人釐清解釋。
6. 讓他們主動想加入：若準社員喜歡某場例會，讓他們知道如果他們再多參加幾場例會且符合社員資格，便可能獲邀入社。如果例會有趣又吸引人，他們將很高興有這樣的可能性。請牢記，準社員對貴社的觀感將決定其是否要入社。
7. 讓入社儀式值得記憶：舉辦有意義、令人懷念的新社員入社儀式十分重要。負責此儀式的扶輪社員應事先彩排，可能的話利用劇場的道具—燈光、動作、音樂—確使活動精緻流暢。所有社員都應參與。在所有社員完成入社介紹後，應感到興奮，且受所有人歡迎。設計一個專屬貴社的節目。