



Lions distrikt 101 S / GMT

Rapport till DM 2023-09-16 angående medlemsläget

Alla siffror är tagna från MyLCI senaste statistik. Men siffrorna ändras ständigt:

Vi var 2023-07-01, när verksamhetsåret började, **2155 medlemmar**, 253 avregistrerade det gångna verksamhetsåret, 206 nya medlemmar.

Medlemsnetto - 47 Den befarade minskningen vid årsskiftet har besannats. Vi har 84 klubbar, med ett medeltal på 26 medlemmar. 30 % har mindre än 20 medlemmar

Klubbar med 0 -14 medlemmar, rödmarkerade i statistiken:

Bjerrred-Bjersund

Braås

Degeberga-S Gärds

Eslöv

Helsingborg Sofiero

Malmö-Malmöhus

Ronneby

Sweden be the Change

Staffanstorp

Sösdala

Trelleborg

Wä

D v s drygt 14% av distriktets klubbar

Ett lågt medlemsantal behöver, som jag alltid antytt, inte betyda låg aktivitet, bara de levererar, men flera är i riskzonen. Flera klubbar har under lång följd av år haft 15 – 20 medlemmar och arbetat framgångsrikt. Ett grundkrav för en klubb är förutom fungerande styrelse en tydligt angiven MO som är GMT:s kontakt. Detta krav måste vi ställa och följa upp. Men stigande medelålder och utebliven nyrekrytering innebär negativ prognos. Detta är medlemsläget i 101 S, vid starten på verksamhetsåret 2023- 2024

Jan Seebass, GMT



Lions distrikt 101 S, GMT

Arbete med medlemsutveckling 2023 – 2024

Bakgrund

Medlemsutveckling är inte bara rekrytering, utbildning och medlemsvård. Man måste utgå ifrån en rekrytering som främjar Lions fortlevnad och utveckling. Vi har gångna året tagit in 206 nya Lions i år, det låter väl bra, men tappet blev ändå netto minus 47. Är det 206 nya presidenter eller andra ledare vi tagit in? Vi har tappat 253 medlemmar, många tappade sugar, många som inte involverats i Lions inre arbete men de flesta troligtvis efter många års lionsengagemang. Detta vet bara klubbarna själva.

De tendenser vi ser idag i många klubbar är att ett fåtal inom klubben besätter de viktigaste posterna under en följd av år. Klubben blir då mera som en vanlig förening med nästan permanent ledning och övriga, mer eller mindre arbetande medlemmar. Detta kan ha flera orsaker och en är att medlemmar inte vill åta sig anvars- eller ledarbefattningar, men varför det. Varje klubb, varje medlem har sina förklaringar och de är olika. En slutsats är att när ledningsgänget inte längre orkar, tynar klubben bort, andra har inte kommit till.

En annan tendens är att allt fler blir volontärer/lionsvänner och nöjer sig med det, tar vara på det positiva men slipper ansvaret. Men även en stor volontärkrets behöver ledning. Det är en hjälporganisation som skall prestera resultat. Och utan ansvarsfull ledning som arbetar under Lions varumärke behövs inga volontärer heller. Svårigheten att rekrytera 2:e VDG och ZO är en bra mätare på detta. Detta är inte i första hand en utbildningsfråga utan en fråga om attityder, roller, varumärkesbyggnad, Lions attraktionskraft som organisation och naturligtvis rent personliga attityder till medlemskap.

Om vi marknadsför Lions som en hjälporganisation relateras vi till den gruppen av organisationer, men vi jobbar utan ersättning. Här ligger vår unikiteten som ökar intresset för insamling/hjälp.

Men är detta vår dragningskraft på nya medlemmar? Vi bör se skillnaden mellan framgångsrik insamlingsverksamhet och klubbens attraktionskraft på nya medlemmar även om det har samband. Attraktionskraften ligger i verksamhetens synlighet och resultat. Blivande medlem resonerar "What's in it for me?" Det finns naturligtvis många personliga skäl. Tyvärr är det ganska många personer i klubbar med loppmarknad som ser en chans att ha "första tjing på loppmarknadsvaror" för sådant sprider lätt en negativ image för varumärket och det är svårt att bygga upp på nytt. Detta får inte vara dragningskraft.



Hur hanterar vi detta?

Klubbarnas medlemsansvariga, MO, har en central roll i att informera nya medlemmar om hur Lions arbetar och att alla måste vara beredda att åta sig ett uppdrag. Så har det alltid varit, men medlemmarnas intresse för att åta sig uppdrag har minskat.

Den nya medlemmen måste ha klart för sig att ”du bjuder på din tid och din kompetens och bidrar därmed till att skapa mervärden i samhället”.

Vill du bli chef, ledare eller samordnare?

Chefer utnämns i andra organisationer, men vi arbetar ideellt och behöver ledare och samordnare i den miljön.

Men vad får jag tillbaka?

Möjlighet till personlig utveckling i ledarskap och samordning

Umgänge i en positiv social miljö med likasinnande.

Delta i upplevelser som inte är öppna för alla och träffa vänner inom och utom landet med samma intresse.

Sist men inte minst, glädjen av att uppleva glädjen som en mottagare visar!

Vi måste i större utsträckning synliggöra Lions inre liv och etik.

Dessa frågor måste hanteras individuellt. Förutsättningarna är olika i klubbarna. Synsättet är inte det samma hos en senior med ett intensivt liv bakom sig, resp en person mitt i yrkeslivet som har nytta av nya nätverk och personlig utveckling. Seniorens har kanske just de egenskaper som behövs och då gäller det att locka fram intresset för att använda dessa i Lions. Dessa frågor bör analyseras ytterligare.

Vilka kan man aktivt rekrytera? Ett exempel är nyinflyttade som söker nätverk för trivsel och umgänge. Det kan vara nyblivna, av olika skäl, ensamstående som söker ett nytt livsinnehåll. Det kan vara ledare från andra organisationer som vill testa sin förmåga i ideellt arbete. Listan kan göras lång utifrån lokala förutsättningar. De som är intresserade av Lions men inte vill ta ansvar och utvecklas blir utmärkta volontärer. Kanske kan de ändra sig!

GMT föreslår att vid distriktsmöten och zonmöten kallas alla MO och ges egen tid för idéutveckling och diskussioner om detta grundläggande ämne. Någon ur DR eller HR medverkar som kompetensresurs. Detta bör drivas under hela verksamhetsåret.

Jan Seebass. GMT