



Loge nr/namn	
B 83 Vågbrytaren	2021-2022

Statistik om logens utveckling

Sifferunderlag till statistiken finns i Medlemssystemet – Rapporter - Statistik. Börja med att skapa historik över föregående storlogeperiod. Ljusblå fält utgör de övergripande mål som gällt för storlogeperioden.

Målsättningen som fastlades för föregående storlogeperiod av Storsiren:

”Att med varsam hand och med ödmjukhet i sinnet fortsätta att utveckla och framtidssäkra Orden, drivet av systrar och bröder i sina loger och läger.”

Vi är övertygade om att Medlemsvård + Utveckling ger Tillväxt. Vi behöver börja med att fokusera på redan befintliga medlemmar (M) – ofta sällan och aldrig besökare - i kombination med ansträngningar att arbeta fram ett mer varierat och stimulerande logeprogram (U) för att skapa större närvaro vid logemötena och därmed skapa bättre förutsättningar för rekrytering av nya medlemmar (T) – gärna yngre än nuvarande snitt-ålder för framtidens skull.

Övergripande mål:

- **Mål 1:** Antalet medlemmar i vår Orden skall 31/12 2023 vara högre än 31/12 2019.
- **Mål 2:** Närvaron i % i vår Orden skall 31/12 2023 vara högre än 31/12 2019
- **Mål 3:** Genomsnittsåldern i vår Orden skall 31/12 2023 vara lägre än 31/12 2019.

Vilken målsättning behöver ni ha i er loge för att utvecklas och för att bidra till dessa övergripande mål

	Logens utveckling under de senaste 4 åren				Trend + = -	Era målsättningar de närmast kommande åren			
	2016	2017	2018	2019		2020	2021	2022	2023
Antal medlemmar									
Antal 1/1	186	178	173	173		174			
Nya under året	6	9	13	7		0			
Slutat under året	9	9	9	9		5			
Avlidit under året	5	5	6	0		2			
Årets saldo + / = / -	-7	-5	0	+1		-7			
Antal medl. 31/12	179	173	173	174		167			
Närvaro i % 31/12	79, 43%	74, 43%	71, 41%	67, 56%		- -			
Alderssnitt 31/12	69,8	70,2	70	70,6		72			

41%

Utifrån er analys av ovanstående siffror väljer ni sedan vilka aktiviteter ni ska arbeta med inom respektive område kommande period. Beskriv vad som ska uppnås – vilka aktiviteter krävs för detta – vem ansvarar för aktiviteten – när ska det genomföras och hur ska uppföljningen ske. För in de planerade aktiviteterna i aktivitetsplanen.

Sist i detta dokument finns förslag på ett antal frågeställningar som kan vara till hjälp när planen ska tas fram.

Vilka slutsatser drar ni av denna statistik? Hur gick det föregående period? Vilka är logens

styrkor och svagheter?

2020 får ju anses vara ett förlorat år pga pandemin

Under de 3 åren dessförinnan har logen haft ett stabilt medlemstal. Fler sällanbesökande bröder har lämnat logen.

De nya bröder som tillkommit har haft en snittålder över 60 år.

Logen har en mycket hög närvaro. Över snittet i Sverige med 56% närvaro.

Framgångsfaktorer:

Logen har engagerade och kunniga ämbetsmän och arbetsvilliga och engagerade bröder.

Logen har genom husföreningen ett väl fungerande loge hus som uthyres och ger en god ekonomi och en låg medlemsavgift

Logen har haft ett fantastiskt klubbmästeri med måltider till ett lågt pris vilket lockar många bröder.

Logen erbjuder en trevlig inkluderande samvaro.

Problem:

Logen har dock svårt att rekrytera yngre medlemmar och snittåldern är stigande. Ett orosmoment är att vår klubbmästare inte tänkte fortsätta efter 2020. Hans engagemang i Klubbmästeriet är en av logens stora framgångsfaktorer.

Det finns dock en lösning med en engagerad broder som tar över Klubbmästeriet men troligen kommer kostnaden för måltiderna att öka. Hur detta kommer att påverka deltagandet i måltiderna vet vi inte:

Corona pandemin gör det mycket svårt att göra en utvecklingsplan då vi inte vet hur länge pandemin kommer att vara och då en stor del av bröderna är i riskgruppen. Förhoppningsvis kommer ordinarie logeverksamhet igång under hösten 2021. Hur det långa uppehållet påverkar deltagandet i logens arbete framöver kan vara ett orosmoment.

Medlemsvård

Faddrarnas viktiga uppgift i logen måste poängteras. Det skall vara allas uppgift, inte bara ämbetsmännens, att kontakta sällanbesökande bröder eller bröder som av någon anledning inte kan komma.

Vi skall arbeta på att få faddrar till de bröder som saknar detta. Bröderna skall uppmanas ta kontakt med lämplig broder. Skall därefter anmälas till PS:

Vi har analyserat statistik över sällanbesökande bröder och gjort riktade utskick till dessa. Vi har särskilt erbjudit att ordna transport om så skulle önskas.

Ett försök att engagera äldre bröder är seniorklubben.

Mindre lyckat försök med inbjudan till em kaffe för äldre sällankommande bröder har gjorts.

Sällanbesökande bröder besöks till jultid med en blomma

Under pandemin har många bröder haft kontakt med varandra. Vi har dock inte haft någon organiserad kontroll av

att ingen lämnats utan kontakt.
På sikt kanske faddersystemet kunde lösa detta problem.
Vi har en välkött välbesökt hemsida samt regelbundna medlemsblad.
Veteranernas afton är välbesökt då logen även bjuder på måltiden.

Utveckling

Vi har försökt engagera bröder att hålla kortare föredrag till kaffet vilket har varit lyckat.

Ambitionen är att göra små förändringar i logearbetet för att få struktur och stringens.

Kaplan har i uppgift att ha ett medskick med till bröderna som väcker tankar.

Instruktionsutskottet har fått i uppdrag att informera och kommer att hålla 4 instruktioner under året.

Väl genomförda gradgivningar

Tillväxt

Vi har diskuterat fadderutbildning samt information till logen vad det innebär att vara fadder. Detta för att få fler bröder att engagera sig i medlemsrekryteringen.

Ständigt pågående diskussion kring vikten av fler men rätt medlemmar i logen.

Uppföljningsmötet efter gradgivningen skall genomföras med kvalitet.

Aktivitetsplan:		
Aktiviteter?	Ansvar Vem/Vilka?	När då? Uppföljning/ Utvärdering
"Medskick"	K	Pågår
Bra gradgivningar	CM	Väl genomförda
Ökad kunskap	Instr utskott	4-6 planerade
Föredrag till kaffet	UM	Pågår
Fadderutbildning	Instr utsk ÖM	Diskuteras
Nyrekrytering	Alla bröder Ständig disk	Pågår
Redovisning av utv planen	UM	Planeras
Insamlingar skall diskuteras , nytänk Swisch	ÖM	Planeras

Utvecklingsplanen godkänd/förankrad i logen den

Underskrift

Övermästare

.....

Stöd- och diskussionspunkter

Utvecklingsplanen ska vara ett hjälpmedel i logens förbättringsarbete. Den ska ha mål och aktiviteter som ska vara mätbara och regelbundet följas upp. Fastställ gärna vid vilka tillfällen ni följer upp planen. Engagera logens medlemmar!

Medlemsvård och utveckling

Närvarograden är en indikator på hur medlemmarna trivs i logen och därmed stannar som medlemmar. Logearbetet handlar om att skapa så inspirerande, engagerande och varierade logekvällar att alltför bröder och systrar vill vara med på dessa. Här tänker vi på både de nya som tas in och de som redan är medlemmar sen flera år men som under årens lopp kommit att bli antingen ”ofta besökare”, ”sällan besökare” eller ”aldrig besökare”.

Alla nyinvidga bröder och systrar är vanligen fulla av förväntningar och tycker det är spännande och intressant att vara ny syster eller broder. De första månaderna är helt avgörande för om den nye medlemmen fortsätter att vara medlem, dvs. känner att logekvällarna motsvarar förväntningarna, att man kommer in i gemenskapen och lär känna våra rutiner, känner sig sedda och lyssnade till och tidigt blir engagerade på något sätt. Fadderns roll är av avgörande betydelse men stöd och trygghet ska även komma från alla logens medlemmar speciellt i början. Lyckas vi med detta löper vi mindre risk att de övergår till ”sällan besökare” som i sin tur senare kan bli ”aldrig besökare” och då kanske begär utträde.

De som varit med några år tenderar att bli antingen ”ofta”, ”sällan” eller ”aldrig” besökare. Det är viktigt att ta reda på vilka logemedlemmar som finns i de olika grupperna. Utifrån denna analys kan olika insatser ske mot de olika grupperingarna. Vi vet att även den minsta uppgiften en syster/broder får leder till ökat engagemang och högre närvaro.

Några frågor att fundera kring:

- Hur säkerställer ni att de nya känner sig välkomna och kommer in i kretsen?
- Hur fungerar fadderverksamheten? Vet de vad som förväntas av dem?
- Hur engagerar ni dem under första året?
- Vet ni vad de senaste nya bröderna/systrarna tycker om sitt första år? Låt gärna någon från TMU utskottet intervjua dem – då kan ni snabbt få reda på saker de går och funderar på.
- Vad gör ni om de slutar komma?
- Hur följer vi upp de som lämnar logen?
- Hur håller ni kontakten med era sällan besökare? Faddern är självklar, men kanske ska också någon annan hålla kontakten.
- Hur kommunicerar ni om logen till alla medlemmar?
- Hur ser informationen till medlemmarna mellan mötena ex information kring vad som händer på föregående möte och vad kommer att behandlas på nästa
- Hur försöker ni skapa engagerande och varierande logekvällar – både i logesalen och i klubben?
- Innehåller varje logemöte någon form av reflekterande/fördjupande innehåll
- Är ämbetsmännen förberedda och pålästa
- Har ni följt upp med era logemedlemmar om hur de ser på era logekvällar?

Tillväxt – Rekrytering

En grundförutsättning för tillväxt är att M och U-arbetet fungerar bra. Med rätt insatser finns många möjligheter att förbättra rekryteringsarbetet så att logen växer netto. Ur logens statistikhistoria framgår tydligt hur många årligen som behöver rekryteras för att få en nettoökning.

Några frågor att fundera kring:

- Hur kan vi få fler att rekrytera inom logen?
- Har vi något skriftligt material kring vad man kan informera en möjlig medlem om?
- Vi behöver förnygra – var hittar vi yngre tänkbara medlemmar? Realistisk målgrupp är kanske 30-50 år – men var hittar vi dem? Söner och döttrar? Ju yngre personer, ju större är vanligen deras egna nätverk.
- Försök att tänka utanför vänner och arbetskamrater – vilka andra personer känner vi till som skulle kunna passa hos oss – frisören, bilverkstaden, bokklubben, golfklubben, revisorn, tandläkaren, gymmet etc.
- Hur ser första kontakt ut med en ny tänkbar medlem? Personliga möten – vänaftar? Om första kontakten är bra – hur gör vi sen.
- Hur hanterar vi de som visat sitt intresse via ”webben”