



ODD FELLOW  
ORDEN

# Regionmöten Hösten 2014

Storsire Carl-Johan Sjöblom  
Biträdande Storsekreterare Utveckling Hans Östlund

Från BL 117 – ÖM och UM.

**Svenska Storlogen I.O.O.F.**





ODD FELLOW  
ORDEN

## Storsirens medlemsutvecklingsmål 2012-2016

- ✓ Antalet medlemmar 2016 lika många 2012  
dvs 39 026 (24 870 bröder + 14 182 systrar)
- ✓ Snittåldern 2016 lägre än 2012  
dvs bröder 63,4 år och systrarna 67,3
- ✓ Närvaron högre 2016 än 2012  
dvs brödernas 30,1% och systrarna 47,1%

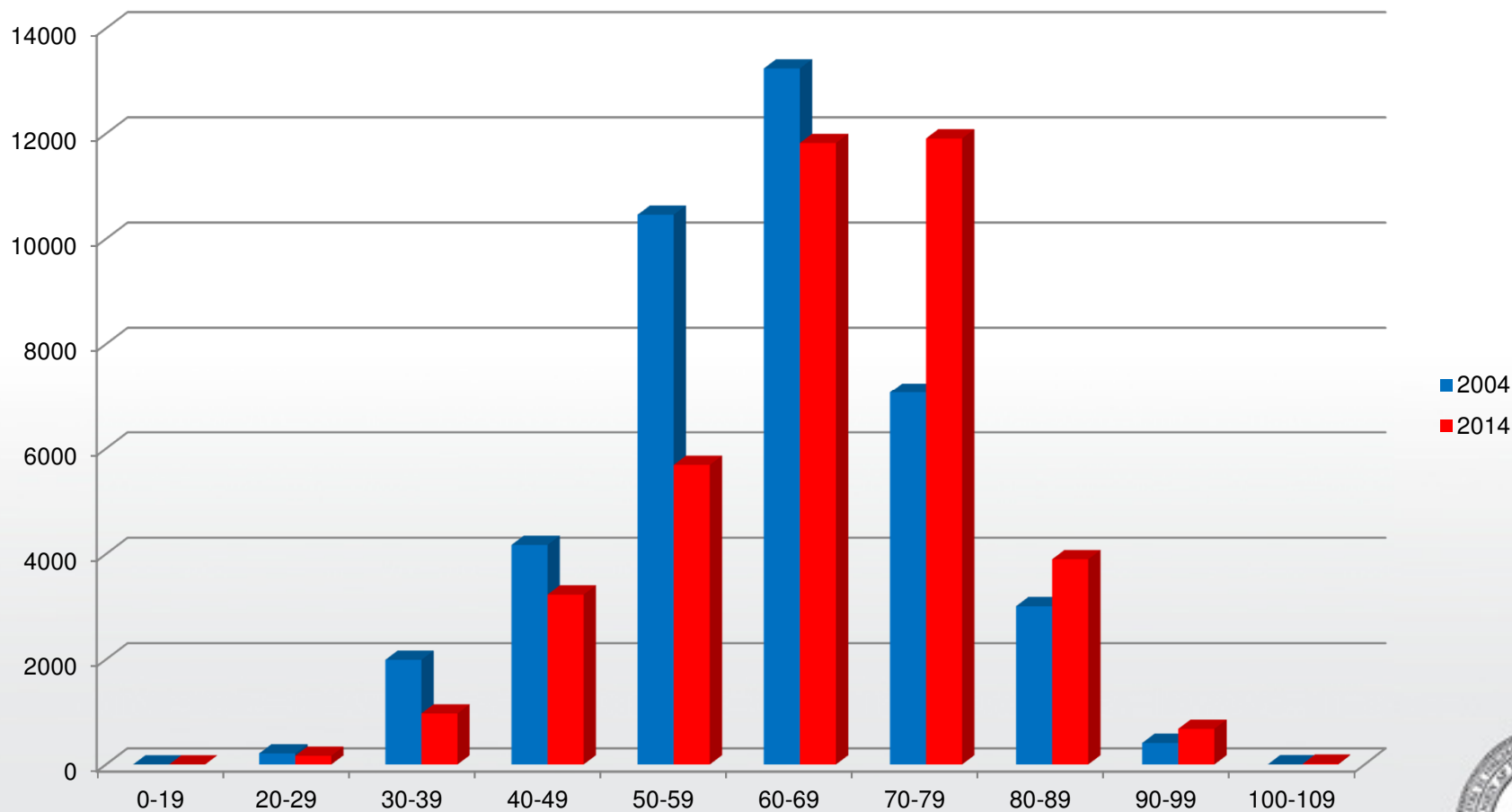
**Nettoöka** antalet medlemmar genom ökad rekrytering av **yngre** medlemmar, ta väl hand om dem för att göra dem till "ofta" medlemmar och vitalisera logearbetet för att skapa **högre närvaro** och färre avhopp.

Svenska Storlogen I.O.O.F.



# Åldersfördelningen Orden totalt

2004 och 2014  
medelåldern ökar





ODD FELLOW  
ORDEN

## Effekterna?

- Nedläggning och sammanslagning av loger
- Ökat antal som begär att få lämna sina ämbeten i förtid
- Allt fler dubblerar ämbeten – svårt att tillsätta ämbetsmän

**Svenska Storlogen I.O.O.F.**





ODD FELLOW  
ORDEN

## Vilka blir konsekvenserna?

- Färre medlemmar att fördela kostnaderna på = höjda medlemsavgifter
- Försäljning av Ordenshus
- Sammanslagningar och nedläggning av loger
- Ledningsproblem (Ä)

**Svenska Storlogen I.O.O.F.**





ODD FELLOW  
ORDEN

”Att fortsätta göra samma sak  
och samtidigt förvänta sig ett  
annat resultat  
är en definition av galenskap”

*A. Einstein*

**Svenska Storlogen I.O.O.F.**



# TMU

## Att lyckas med ökad förnyande rekrytering med hjälp av äldre bröders erfarenheter.

Regionmötet den 20 oktober 2014 i Norrköping  
BD3, BD17 samt RD2 och RD15



# *Bakgrund*

- OF är Sveriges ojämförligt största ordenssällskapet med nära 40.000 medlemmar. Men under de senare åren har det totala antalet medlemmar minskat....
- och närvaron hos våra medlemmar i såväl loge som läger har dalat...
- och genomsnittsåldern har ökat med 10 år på 25 år och fortsätter stiga
- Det är mot denna bakgrund vi har så starkt TMU fokus under denna storlogeperiod 2012 - 2016







# Bakgrund

- **Medlemsutvecklingen 2013 och halva 2014 (-30 juni)**

Utfall hela 2013				2014 - första halvåret (januari-juni)			
	Bröder	Systrar	Odd Fellow		Bröder	Systrar	Odd Fellow
1 jan 2013	24870	14156	39026	1 jan 2014	24473	14174	38647
IN	1042	730	1772	IN	553	444	997
UT	-1403	-700	-2103	UT	-734	-393	-1127
Årets netto	-361	30	-331	Halvårets netto	-181	51	-130
31 dec 2013	24509	14186	38.695	30 juni 2014	24292	14225	38517
Ålderssnitt	63,7	67,7		Ålderssnitt	64,3	68,4	
Närvaro %	30,3%	47,6%		Närvaro %	30,9%	48,1%	

Notera att siffrorna 31/12 2013 och 1/1 2014 skiljer sig något beroende på retroaktiva ändringar av 2013.





# Hur går det för logerna i BD17?

ODD FELLOW  
ORDEN

Logestatistik BD17	MÅL 2016					Trend	
<b>B19 Louis De G</b>	2009	2010	2011	2012	2013	2014(9)	
Årets början	130	131	124	119	114	110	
Netto	1	-7	-5	-5	-4	-1	3, -4
Medl ut	131	124	119	114	110	109	
Närv %	25,8%	27,4%	28,0%	29,1%	29,0%	31,2%	
Åldersnitt	63	63,9	64,8	64,5	65,3	65,5	
<b>B44 Sörmland</b>	2009	2010	2011	2012	2013	2014(9)	
Årets början	127	128	124	118	119	120	
Netto	1	-4	-6	1	1	-8	2, -10
Medl ut	128	124	118	119	120	112	
Närv %	35,6%	32,7%	34,3%	35,3%	36,0%	36,4%	
Åldersnitt	64,8	65,5	65,9	67,9	68,1	68,1	
<b>B84 Österskär</b>	2009	2010	2011	2012	2013	2014(9)	
Årets början	149	148	149	146	143	139	
Netto	-1	1	-3	-3	-4	-3	2, -5
Medl ut	148	149	146	143	139	136	
Närv %	30,1%	30,9%	28,4%	28,4%	28,1%	29,3%	
Åldersnitt	60,8	61,3	61,9	62,0	62,9	64,0	
<b>B104 Bråvalla</b>	2009	2010	2011	2012	2013	2014(9)	
Årets början	129	118	114	111	106	103	
Netto	-11	-4	-3	-5	-3	-4	2, -6
Medl ut	118	114	111	106	103	99	
Närv %	26,6%	28,7%	28,0%	26,8%	28,3%	29,3%	
Åldersnitt	66,0	66,1	66,5	66,8	66,9	66,9	
<b>B117 Gustav V</b>	2009	2010	2011	2012	2013	2014(9)	
Årets början	166	164	162	162	162	166	
Netto	-2	-2	0	0	4	-3	4, -7
Medl ut	164	162	162	162	166	163	
Närv %	30,0%	31,1%	29,5%	30,6%	30,6%	33,4%	
Åldersnitt	63,5	64,3	64,7	65,4	65,7	66,4	

Svenska Storlogen I.O.O.F.





ODD FELLOW  
ORDEN

# Hur går det för logerna i BD17?

11

<b>B138 Norrköpin</b>	2009	2010	2011	2012	2013	2014(9)	
Årets början	82	77	73	69	66	62	
Netto	-5	-4	-4	-3	-4	-3	0, -3
Medl ut	77	73	69	66	62	59	
Närv %	35,3%	35,7%	35,5%	30,0%	29,5%	26,2%	
Åldersnitt	68,9	70,3	70,3	70,8	70,7	72,5	
<b>B139 Ramunde</b>	2009	2010	2011	2012	2013	2014(9)	
Årets början	115	115	122	120	122	127	
Netto	0	7	-2	2	5	-4	2, -6
Medl ut	115	122	120	122	127	123	
Närv %	30,7%	30,8%	29,3%	30,6%	32,6%	32,1%	
Åldersnitt	63,8	63,8	64,1	64,4	64,6	65,5	
<b>B144 Aurora</b>	2009	2010	2011	2012	2013	2014(9)	
Årets början	116	112	111	108	109	112	
Netto	-4	-1	-3	1	3	1	2, -1
Medl ut	112	111	108	109	112	113	
Närv %	30,4%	30,2%	32,4%	34,5%	35,2%	32,9%	
Åldersnitt	60,7	61,3	61,6	62,5	61,7	62,5	
<b>B156 Nyköping</b>	2009	2010	2011	2012	2013	2014(9)	
Årets början	122	124	127	126	125	118	
Netto	2	3	-1	-1	-7	-2	2,-4
Medl ut	124	127	126	125	118	116	
Närv %	32,2%	30,6%	30,5%	30,5%	29,7%	27,8%	
Åldersnitt	59,7	59,8	60,1	60,3	60,7	61,8	

Svenska Storlogen I.O.O.F.





ODD FELLOW  
ORDEN

*Hur kan ni göra för att nå era TMU-mål?*

12

- Viktigt att det upplevs som en **hela logens angelägenhet**
- Tala om TMU frågorna i öppen loge – **se hela logen som ett stort TMU-utskott**
- Distribuera statistik så att **alla har samma bild av hur det går**
- Logens ÄM ihop med TMU-utskottet ansvariga för att det arbetas fram en realistisk **Utvecklingsplan** med tydliga och mätbara mål
- **Planen måste förankras** bland medlemmarna då **allas bidrag** behövs för att nå målen
- Följ upp arbetet regelbundet – **inför en stående TMU-punkt på agendan!**

**Svenska Storlogen I.O.O.F.**



# *TMU eller UMT?*

## *Utveckling – Medlemsvård - Tillväxt*

- **U:** Börja med att försöka vitalisera ert nuvarande logearbete för att öka närvaron bland befintliga medlemmar och därigenom också skapa förutsättningar för att nya medlemmar tycker det är roligt, givande och att de känner sig sedda och kommer in i gemenskapen
- **M:** Öka uppmärksamheten på de som blivit/blir "sällan" eller "aldrig" Jobba med dem ni redan tagit in! Skapa mer dialog kring vad medlemmarna vill se, höra och vara med om. Alla är inte lika! Intervjua de som slutar. Ta väl hand om de nya – ni får bara en chans! Skapa samhörighet – systrarnas paradgren!
- **T:** Med en livaktigt och stimulerande logeverksamhet känns det roligare att rekrytera, och chansen till att de stannar ökar. Tänk nytt när det gäller sättet att rekrytera.



## *Med fokus på förnyande rekrytering – syftet med nästa moment*

- Vi kommer att fokusera på rekrytering och diskutera hur man kan öka den och hur man tar väl hand om nya så att de blir "ofta" medlemmar som ni snabbt kan få nytta av.
- Vi vill sen att ni i era loger vid flera tillfällen diskuterar dessa frågor med era medlemmar i öppen loge. Låt dem bli delaktiga. Underskatta inte deras idéer och kompetens. De flesta kan bidra på något sätt till detta.



## *Med fokus på föryngrande rekrytering?*

- Hur kan vi öka rekryteringen av yngre bröder?
- Hur få yngre att bli rekryteringsmotorn?
- Hur kan vi säkra ett bra mottagande?
- Hur planera för ett generationsskifte?





ODD FELLOW  
ORDEN

## *Att rekrytera yngre medlemmar*

- Vi som är äldre har oftast redan uttömt vårt nätverk. Hur hitta dessa nya yngre, förutom hos / via våra barn?
- Vad menas med yngre? 25-55 år?
- Yngre medlemmar har andra förväntningar på sitt medlemskap än vi hade när vi gick med – det utgör en utmaning för oss!
- Och det kommer att bli en utmaning att samtidigt som vi i viss mån anpassar oss till de yngre vill de äldre fortfarande kunna känna igen sig.
- Yngre är kräsna, vill ha uppmärksamhet och prioriterar sin tid noga – ger det inget, då går jag....
- Men de vi har uppskattar stilen, ritualerna, våra värderingar, sociala gemenskapen, möjligheten att umgås över generationsgränser och tycker det är roligt att få en uppgift – vara aktiv, göra någonting
- Och de yngre har stora nätverk av vänner...

**Svenska Storlogen I.O.O.F.**





## *Sex fungerande sätt att öka rekryteringen av yngre medlemmar*

1. **Hallandsmodellen** – Be varje broder lämna namn på personer utanför sin vänkrets men inom sitt dagliga livsrum, som de tror skulle kunna vara passande. En särskild grupp tar reda på mer detaljer och tar första kontakten brevledes. (frisören, skomakaren, pt, revisorn osv)
2. **B48 Tredenborg** – leta reda på ägarna till de mindre företagen på orten, särskilt hantverksföretagen. Bjud in dem till en första informationsträff. Tänk på att dessa företagare vanligen har stora egna nätverk...
3. **Öka rekryteringsmotorn** – se till att fler logemedlemmar rekryterar. Utbilda och sätt informationsmaterial i händerna på dem – gratis broschyrer från Storlogen. Känner de någon men känner tveksamhet inför att ta ett första samtal – ge namnet till en erfarenare broder. Låt yngre träffa de yngre som visar intresse.
4. **Missa inte de som söker oss via webben!** De är pålästa, motiverade och yngre än de vi har! Fadderfrågan kan lösas på flera sätt. Hitintills har vi bara goda erfarenheter av webbisar.



## *Sex fungerande sätt att öka rekryteringen av yngre medlemmar*

- 5. Ordna fler spontana vänaftnar** när det inte är gradgivning. Bjud in tänkbara personer till era aktiviteter utanför logekvällen – golfen, promenaderna, lunchträffarna.... Ordna dubbla invigningsgrader per år. Vad har ni för möjligheter?
- 6. Skapa "samverkan" med andra organisationer** – exempelvis Round Table där medlemmarna får lämna när de är över 40 år. Rotary? Scouterna? Bjud in dem eller be att få komma och berätta om er. Bjud in er till hantverksföreningar och liknande. De tycker ofta att det är spännande att höra om andra sällskap – även dom försöker skapa varierande program. Och ni behöver inte se varandra som konkurrenter.



## *Ett sjunde sätt – försök få till puckeleffekten!*

- "Puckeleffekten" inträder när ni får en tillräckligt stor grupp av yngre medlemmar som trivs så bra med varandra och logen att de börjar rekrytera in sina vänner till Odd Fellow. De har stora nätverk och får ni den snöbollen i rullning så har ni vunnit mycket. Men det krävs ett visst antal och de måste kittas ihop som grupp.
- Samla de "yngre" (ni bestämmer själva vilka som ska höra dit) och ge dem uppdraget att ta ansvar för logens fortsatta rekrytering. I gengäld skall de erbjudas möjligheten att inom några år få besätta de ledande befattningarna i logen. Men vägen dit går via utbildning och olika ämbeten. Men de ska känna sig utpekade och utrymme och uppmärksamhet i logen. Diskutera hur ni kan stödja dem. Låt dem själva diskutera hur de vill gå fram. Hur kan ni inspirera och belöna dem?



## *Hur säkra ett bra mottagande vid utökad rekrytering?*

- **De första månaderna helt avgörande. Ni får bara en chans!** Därför är det väl värt med "punkt-markering" den första tiden. Hur kan ni göra det bra?
- **De måste snabbt in i gemenskapen.** Hur kan man göra det?  
Uppdrag?
- De vill bli sedda och uppmärksammade – hur introducerar ni dem i logen?
- De har mängder av frågor – men vågar inte alltid ställa dem?
- Fråga dem om och om igen hur det trivs. Om det är något de undrar över?
- Dubblera fadderskapet – både en fadder per medlem och en "årsfadder" – kanske recipiendvärden? Håll ihop gruppen den första tiden.
- Se till att de snabbt får börja prya. Introduktionsprogram? Lärlingsprogram? Minsta uppgift föder engagemang som föder synlighet som föder närvaro. ...





ODD FELLOW  
ORDEN

## *Hur planera för ett generationsskifte?*

21

- Vanligen är en ämbetsmannagrupp ledande i logen under 15-20 år. Varva med yngre och äldre brr för att säkra att kunskaper och erfarenheter lämnas över.
- Vi behöver bli bättre på att planera för dessa överlämningar. Nomineringsutskotten måste arbeta mycket mer långsiktigt. Många loger är duktiga på att successivt föra fram yngre. Andra blockerar ut dom – tids nog är det er tur?

Ni får vänta = fel!!

Svenska Storlogen I.O.O.F.





ODD FELLOW  
ORDEN

## *Hur planera för ett generationsskifte?*

22

- Ni behöver tydligare identifiera vilka yngre medlemmar ni har som skulle kunna ingå i en grupp som ska komma att ta över. Lista dem, prata med dem. Hör om de är intresserade av att utbildas och föras fram via olika uppgifter till de högre befattningarna. Visa dem uppskattning och gör dem synliga. Låt dem veta att de har en spännande vandring framöver om de vill avsätta tid och engagemang. Ge dem ett tydligt tidsperspektiv.
- Skapa intern utbildning för dem, låt dem prya på olika poster för att bättre förstå vilka roller det finns. Vad är de duktiga på? Roade av? Vi behöver både ledare (ÖM) och specialister (SkM, K, CM).

**Svenska Storlogen I.O.O.F.**



## *Att ta med er hem till era loger*

1. Börja med att skapa insikt hos varje medlem i logen om hur det går för er. Visa hur det ser ut! Vad är ni bra på? Vad skulle kunna bli bättre? Vad vill ni satsa på att förändra?
2. Diskutera er Utvecklingsplan – speglar den vad ni tycker? Är den realistisk? Är alla med på tåget? Använder vi alla?
3. Hur skulle ni kunna öka er rekrytering?
4. Hur kan ni säkra att de nya snabbt kommer in i värmen och känner sig välkomna, sedda och behövda?
5. Hur tänker ni kring ert generationsskifte? Hur kan de förberedas, de som ska bli mentorer till de nya?

