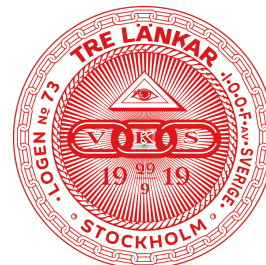


Strategiskt Ämbetsmannamöte – sammanfattning / diskussionsprotokoll B 73 Tre Länkar

Ålandsbåten den 8 - 9 maj 2026

Deltagare;

- Stefan Nero
- Peter Normark
- Dag Björnulfson
- Hans Larsson
- Fredrik Ringdén
- Åke Fasth
- Joakim Lindqvist
- Carl Daniel / CD/ Norenberg
- Håkan Wall
- Egert Tiit Lemmik
- Mats Runvik (frånvarande)
- Fredrik Ehmer (dag 2)



Övergripande inriktning och mission

Mötet inleddes med en strategisk diskussion om logens framtida utveckling, identitet och arbetssätt.

Det betonades att logen behöver tydligare:

- nya kommunikationsvägar
- tydlig mission och riktning
- fokus på socialt välbefinnande för bröderna
- en strategi förångsam och kontrollerad tillväxt
- kontinuerlig kunskapsutveckling i logen genom fördjupning
- ett mer medvetet arbetssätt kring vad som ska utvecklas, förändras eller avvecklas

Gruppen var enig om att verksamheten inte enbart ska fortsätta av tradition eller vana, utan att logen kontinuerligt behöver omvärdera sitt arbetssätt och reflektera över syfte och sin relevans.

Den strategiska utgångspunkten formulerades som:

Vad ska vi börja göra? Vad ska vi sluta göra? Vad ska vi förbättra?

Medlemsutveckling, tillväxt och medlemsvård

Historisk utveckling

En historisk tillbakablick visade att logen gått från cirka **80 medlemmar under 1990-talet** till dagens nivå om cirka **170–174 medlemmar**, främst genom målmedveten personlig rekrytering.

Det konstaterades att logen idag befinner sig i ett slags lyxproblem:

- hög attraktivitet
 - stabil medlemsbas
 - stark tillströmning
 - samtidigt utmaningar med medlemsvård och deltagande
-

Kontrollerad tillväxt

En central slutsats var att fortsatt okontrollerad tillväxt inte är önskvärd.

Flera argument framfördes:

- logen riskerar att bli för stor
- social sammanhållning försämras
- medlemsvård blir svårare
- administration ökar
- befintliga lokaler sätter praktiska begränsningar

Närvarostatistik visade att:

- cirka **50–60 bröder normalt deltar per logemöte**
- detta motsvarar i princip kapaciteten i Lilla Ordenssalenssalen

Det framfördes att en rimlig storlek är omkring:

150–170 medlemmar, med 170 som praktiskt tak.

Att dela logen i två enheter ansågs olämpligt utifrån tidigare erfarenheter, där sådana uppdelningar skapat organisatoriska problem.

Nyrekrytering och kömodell

Vid fortsatt stort intresse att gå med i vår loge diskuterades två alternativ:

Hänvisning till andra loger

Ett alternativ är att aktivt hänvisa kandidater till andra loger.

Kömodell

Det alternativ som fick störst stöd var att skapa en strukturerad kömodell.

Förslag:

- två intag per år
- cirka **5–8 personer per tillfälle**
- totalt omkring **10 nya per år**

Syftet är att:

- säkerställa kvalitet
- skapa exklusivitet
- förbereda kandidater bättre
- stärka långsiktig kvarhållning

Det diskuterades att personer i kön redan under väntetiden kan:

- introduceras
- bjudas in till aktiviteter
- lära känna varandra
- förberedas för medlemskapet

Recipientvård och introduktion

Recipientgruppen identifierades som helt central.

Funktioner:

- skapa sammanhållning
- bygga vänskap
- ge trygghet
- skapa mervärde
- öka förståelse för verksamheten

Diskussionen mynnade ut i att recipientvården behöver stärkas.

Förslag:

- skapa en särskild faddergrupp
- använda fler ex-ämbetsmän som recipientvärdar
- tydligare ansvar hos ex övermästaren
- löpande uppföljning

Det diskuterades även en konkret **tvåårig integrationsplan** för nya bröder, där aktiviteter inte enbart sker i logen utan även informellt:

- middagar
- utflykter
- helgaktiviteter
- sociala möten utanför logehuset

Engagemang och medlemsdelaktighet

En återkommande huvudfråga var:

Varför engagerar sig inte fler?

Flera perspektiv framkom:

- människor behöver tydliga vägar in
- roller måste vara begripliga
- det måste vara tydligt att insatsen spelar roll
- arbetet måste vara synligt
- frågan kan ställas redan efter 1:a graden ”vad är du intresserad av att bidra med”

Det betonades att utskott och arbetsgrupper är viktiga verktyg för detta.

Utskotten bör:

- synliggöras bättre
- kommunicera sitt arbete
- rapportera regelbundet (minst kvartalsvis nämndes)
- kunna och vilja delegera arbete vidare till fler bröder

Målet är att skapa fler naturliga engagemangsvägar.

Ex-ämbetsmän och kunskapsöverföring

En viktig fråga var att tidigare ämbetsmän ofta lämnar sina roller utan fortsatt aktivt deltagande i dels stötta de nyutnämnda ämbetsmännen, dels engagera sig i de nyinryckta vitkragarana.

(här kom jag på en sak "after the fact" att vi skulle kunna ha obligatorisk placering i klubben för vitkragarana fördelsade på bord etc)

Gruppen betonade att detta innebär ett kunskapstapp.

Förslag:

- ex-ämbetsmän bör fortsätta i utskott
- erfarenhet måste tas till vara
- överlämningar ska ske mer strukturerat
- mentorroller bör utvecklas

Detta kopplades till logens långsiktiga kompetensförsörjning.

Nomineringar och succession

Nomineringsprocessen diskuterades ingående.

Det traditionella systemet innebär successiv progression genom roller.

Diskussionen berörde:

- transparens kontra diskretion
- behovet av tydligare kommunikation
- risken för spekulationer och konspirationer
- behovet av att undvika interna motsättningar

Gruppen konstaterade att:

- dagens modell fungerar relativt väl
- men förståelsen är låg

Förslag:

- tydligare information om processen
- tidigare dialog med medlemmar om framtida roller
- identifiering av intresse redan från tredje graden

Nomineringsutskottets perspektiv beskrevs som långsiktigt (upp till åtta år).

Mötesstruktur och verksamhetsform

Stor del av diskussionen handlade om hur logens möten kan utvecklas.

Kritik:

- för mycket administration
- för lite innehåll
- risk för "bostadsrättsföreningskänsla"

Önskemål:

- mer fördjupning
- mer etikdiskussion
- mer kunskapsinnehåll
- ökat deltagande
- kortare administration

Förslag:

- tidigare mötesstart (18.00) för tidigare klubbstart
- kortare dagordningar
- tydligare fokus på kärnverksamhet
- fler spontana medlemsinslag
- föredrag/aktiviteter i klubben
- etiska dilemman i grupp

En fråga kvarstår:

Vem/ vilka ansvarar för att förändra dagordningsstrukturen?

Log vs klubbverksamhet

Balansen mellan loge och klubb diskuterades.

Förslag:

- stärka klubbverksamheten
- ge mer tid till social samvaro
- skapa fler möjligheter att bidra

Idéer:

- treminutersinslag från medlemmar
 - korta presentationer
 - erfarenhetsutbyten
 - föredrag
-

Kunskap och fördjupning

Två kärnord återkom:

Kunskap och fördjupning

Det ansågs vara avgörande för:

- engagemang
- identitet
- kvarhållning
- förståelse

Det konstaterades att:

- dagens ordenskunskap är svårtillgänglig
- SWOMS fungerar dåligt
- mycket information är gömd
- papperspärmar dominerar fortfarande

Fördjupningsutskottet fick tydligt ansvar att stärka detta område.

Digitalisering och informationsstruktur

En viktig framtidsfråga är digitalisering.

Nuvarande situation:

- dokument i pärmar
- svårtillgänglig information
- låg sökbarhet
- personberoende kunskap

Pågående arbete:

- ny hemsida
- digitalisering av dokumentation
- bättre struktur
- förbättrad kunskapstillgång

Webbplatsen ses som en strategiskt viktig del av framtiden.

Ekonomi och fonder

Ekonomihanteringen diskuterades öppet.

Det framkom att många saknar förståelse för:

- logens ekonomi
- fondernas syfte
- hur avgifter används
- vilka regelverk som gäller

Drätselnämnden ansvarar för detta men bör kommunicera tydligare.

Förslag:

- kvartalsvis ekonomisk redovisning
- ökad transparens
- tydligare rapportering

Stefan Nero erbjöd sig att bistå Nicholas Hjelmstedt med fondöversyn och rapportering.

Humanitärt arbete och välgörenhet

Diskussionen konstaterade att humanitära projekt skapar engagemang, men att nuvarande arbete är anonymt och osynligt.

Behov:

- tydligare presentation av projekt
- återkoppling
- transparens

Humanitära utskottet fick uppdrag att presentera tre förslag.

Beslutad grupp:

- Åke Fast (ordförande)
- Peyman Fartash
- Göran Orre

Strategisk inriktning för humanitärt arbete

Det diskuterades att logens historiska motto behöver modern tolkning.

Istället för att själva driva ungdomsinsatser direkt via logen bröder bör logen:

- identifiera fungerande externa organisationer
- bjuda in dem
- lära av dem
- stödja deras arbete

Administration och klubbansmälningar

Beslut:

- anmälan till klubb/middag ska vara bindande

- alternativet "kanske" tas bort
 - utebliven närvaro debiteras om avanmälan inte sker i tid
-

Gästande bröder

Beslut:

När gästande bröder från andra loger deltar ska tackmail skickas av PS till deras loge som uppskattning.

Verksamhetsplan 2026–2028

Ny rubrik etablerades:

Verksamhetsplan för mandatperioden fram till 2028

Hans Larsson och Stefan Nero ska arbeta fram förslag.

Målet:

Presentation vid höststarten den **25 augusti**.

Avslutande reflektion

Mötet avslutades med slutsatsen att logen redan fungerar väl jämfört med många andra.

Budskapet:

Förändring ska inte drivas ur kris – utan från styrka.

Mötet avslutades med följande punkter

- Tydlig agenda vid nästa Ämbetsmannamöte
- Uppföljning av respektive beslutade och diskuterade frågor på beslutade frågor delegeras till de som äger frågorna och rapporteras tillbaka till ÖM UM PS
- Nästa ÄM möte bör förläggas i Q3 och innehålla ett strukturerad strategiutkast

Stockholm 11 maj 2026

Vid pennan

CDn

Protokollsekreterare
B 73 Tre Länkar