

Toastrede zur HanseRedner-Weihnachtsfeier am 20.12.06

Liebe HanseRedner, liebe Gäste !

Ich freue mich, dass Ihr so zahlreich zur Weihnachtsfeier unseres Clubs, den HanseRednern, erschienen seid und heiÙe Euch sehr herzlich willkommen. Da auch viele Gäste anwesend sind, werden wir gleich eine kurze Vorstellungsrunde machen, bei der ich insbesondere die Gäste bitte mitzuteilen, über welche Verbindung sie zu dem heutigen Abend gekommen sind. Die Mitglieder können sich wie gewohnt vorstellen und vielleicht noch etwas Besonderes, bisher Unbekanntes oder Humorvolles hinzufügen.

Es ist heute das letzte Treffen unseres Clubs in diesem Jahr, und es findet bewusst in einem ganz anderen Rahmen statt. Normalerweise haben wir eine volle Agenda und die Zeit ist gedrängt, dagegen soll der heutige Abend vor allem dem weiteren gegenseitigen Kennenlernen außerhalb dieses sonst so strikten Rahmens dienen. Dennoch haben wir auch heute ein kleines Programm, durch welches uns unser VP-Clubleben Andreas führen wird. Dieses weitere Kennenlernen ist - so denke ich - sehr notwendig, denn wir haben in den letzten sechs Monaten, aber auch davor, viele neue Mitglieder bekommen, und aus den bisher gehörten Reden ergeben sich sicher viele Ansatzpunkte für weitere Fragen.

Unser Club befindet sich durch diese hohe personelle Fluktuation mitten in einer Umbruchphase, aber eigentlich ist dieser Umbruch permanent - ich bin seit über drei Jahren dabei und kenne nichts Anderes. Einige Mitglieder haben mich in der letzten Zeit gefragt: in welche Richtung soll sich unser Club entwickeln, wie ist die Atmosphäre und das Niveau unseres Clubs im Vergleich zu anderen Clubs einzuschätzen? Hierauf gibt es selbstverständlich ganz verschiedene Antworten.

Ich habe mich sehr gefreut darüber, dass z.B. Tilo beim letzten Treffen von der District Conference in Nürnberg im November erzählt hat, auf der Toastmasters aus ganz Europa, genau genommen aus Kontinentaleuropa, zusammengekommen waren. Wenn ich es richtig verstanden habe, bist Du zu der Einschätzung gekommen, dass unser Club zwar ein sehr hohes geistiges Niveau hat, unsere Redner aber nur wenig Showcharakter besitzen, wir sozusagen nur wenig "amerikanisiert" sind.

Ich persönlich kann mit diesem Zustand sehr gut leben, denn Folgendes sollte klar sein: jeder Redner hat es selbst in der Hand, seine

Schwerpunkte individuell, ganz unterschiedlich zu setzen und mittels der Handbücher verschiedene Redestile auszuprobieren. Der eine hat kein Problem, einen umfassenden Sachvortrag mit ausgefeilten PowerPoint-Folien zu präsentieren, aber wenn er vor einer Gruppe einen Witz erzählt, lacht niemand. Der andere kann die Ulknudel des Gruppentreffens sein, aber wenn er eine Sachfrage aus seinem Job in größerer Runde erklären soll, kommt er ins Stottern. Entscheidend ist, bei Toastmasters können beide etwas lernen, beide finden hier eine Plattform, um völlig frei genau das auszuprobieren, womit sie sonst zu kämpfen haben. Und sie bekommen sogar ein ausführliches Feedback.

Ziel der Arbeit des Vorstands eines Clubs muss es deshalb sein, eine Atmosphäre zu schaffen, in der jedes Mitglied seine individuellen Fähigkeiten - und zwar sowohl die schon vorhandenen als auch die noch verborgenen - zu entwickeln und einfach auszuprobieren. Gerade der experimentelle Charakter jeder einzelnen Rede sollte noch stärker betont werden. Kollektives Ziel eines Clubs muss es entsprechend den Statuten von TI sein, ein "Distinguished Club" zu werden. Dieses ist uns dieses Jahr zum ersten Mal gelungen, und ich bin sehr zuversichtlich, dass wir es auch 2007 wieder schaffen werden. Wenn wir bis Juni 2007 noch einen weiteren Competent Leader sowie zwei weitere Competent Communicators anmelden, können wir sogar ein "Select Distinguished Club" werden. Den Gästen kann anschließend im Gespräch noch erklärt werden, was diese Begriffe genau bedeuten.

Das ist der Weg, den wir weiter beschreiten sollten: Bedingungen schaffen, damit die ganz unterschiedlichen individuellen Wünsche und Ziele eine Plattform, eine Bühne finden, um sich frei entfalten zu können. In der Summe bekommen wir dann einen Club, der uns durch gegenseitiges Präsentieren und faires Feedback immer weiter motiviert. Führung - oder Leadership - durch den Vorstand kann deshalb nur bedeuten, die verschiedenen Bedürfnisse, die unterschiedlichen Schwingungen, die in der Mitgliedschaft bestehen, wahrzunehmen und ihnen Raum zu geben, und nicht etwa durch vorformulierte, übergestülpte Ziele vorhandene Motivationen abzuwürgen.

Ein Club wie der unsrige ist - in meinen Augen - wie ein Gesamtkunstwerk, denn er beruht ausschließlich auf freiwilligem Engagement und Mitmachen. Das ist das höchste Gut, das wir bewahren und fördern müssen. Deshalb bitte ich Euch zum Abschluss meiner einleitenden Worte, hierauf anzustoßen - wir sind schließlich bei den TOASTMASTERS - und danach wollen wir mit der Vorstellungsrunde beginnen.

Das neue TI Competent Leadership Manual *HanseRedner-Weiterbildungsrede am 16.8.06 (CG)*

I. Einleitung

Neuer Rahmen für TI Leadership Program (TI's Educational System):

- Die neuen TI Communication and Leadership Awards (TI-Magazine, Nov. 2005).
- Die neuen Leadership Manuals: Competent Leadership Manual (für CL) und High Performance Leadership Program (für CL Silver); für CL Bronze gibt es (bisher) kein eigenes Handbuch.
- Unterschiede zwischen altem und neuem CL: Startpunkt und Handbuch; Übergangsfrist bis Juni 2008 (TI-Years 2006/07 and 2007/08).

II. Das neue CL-Handbuch

10 Projekte (**Übersicht**) und einzelne Aufgaben jedes Projektes (**Matrix** für bisherige und neue Aufgabenstellungen).

Projekt 1: Zuhören und Führen

"Zuhören ist eine wichtige Führungseigenschaft." Es geht um den Erwerb von Information, das Erkennen von Zielen, das Treffen von Entscheidungen und das Entwickeln von Kreativität. Unterschiedliche Bedürfnisse müssen erkannt und Sichtweisen in Verbindung gebracht werden.

- Praktische Tipps: Achte auf Augenkontakt, eine entspannte Körperhaltung und allgemein geistige Offenheit; sei aufmerksam für die Schlüsselideen des Redners.
- Aufgaben im Club: siehe Matrix

Projekt 2: Kritisches Denken

Eine gute Führungskraft trifft Entscheidungen nicht auf Grund von spontanen Impulsen oder gar feststehenden Vorurteilen. Erfolgreiches Führen beinhaltet das Sammeln von Informationen, ein genaues Analysieren und Abwägen aller Sachverhalte, bevor eine Entscheidung getroffen wird.

- Praktische Tipps: Sei informiert, stelle Fragen, sei selbstkritisch und ausdauernd, treffe keine zu frühen Entscheidungen.
- Aufgaben im Club: siehe Matrix

Projekt 3: Feedback Geben (Bewerten)

Genaues Feedback geben und objektives Bewerten von Leistungen anderer ist eine der wichtigsten Führungsfähigkeiten. Übertriebenes Lob oder überzogene negative Kritik kann gleichmaßen demotivierend auf andere wirken. Ausgewogene, konstruktive Bewertungen zu geben, schafft Vertrauen.

- Praktische Tipps: Beschreibe möglichst genau das Verhalten, das stört, und dessen Wirkung auf andere. Gib möglichst genaue Hinweise für mögliche Änderungen.
- Aufgaben im Club: siehe Matrix

Projekt 4: Zeit-Management

Ein effektiver Umgang mit Zeit ist eine wesentliche Voraussetzung für das Erreichen von Zielen, d.h. man darf sich weder zu viel noch zu wenig vornehmen. Nur so entsteht Zufriedenheit über das "Tageswerk".

- Praktische Tipps: Unterscheide kurz- und langfristige Ziele, erstelle eine Liste von täglich zu erreichenden Zielen, plane Notfälle ein (für Zeitreserven oder Unterbrechungen).
- Aufgaben im Club: siehe Matrix

Projekt 5: Planen und Umsetzen

Jede Führungskraft benötigt einen Plan für das Erreichen bestimmter Ziele ("road map"). "Planen ist das Denken, welches der Arbeit vorangeht." Durch Planung ist das Team zukunftsorientiert, Entscheidungen können koordiniert werden und gesetzte Ziele werden bekräftigt.

- Praktische Tipps: Lege Ziele, Mittel und Zeitrahmen fest, bestimme Verantwortlichkeiten und bedenke mögliche Hindernisse. Vor allem: sei immer ansprechbar und kommuniziere.
- Aufgaben im Club: siehe Matrix

Bisher nur bekannte Rollen aus der Agenda, ab jetzt zusätzliche neue Aufgabenstellungen: Organisation von Redenwettbewerben und von besonderen Club-Events, Mitgliederwerbung, Öffentlichkeitsarbeit, Gästebetreuung, Herausgabe eines Club-Newsletters und Gestaltung der Club-Website. Unterscheidung des Helfers und des eigentlich Verantwortlichen bei jeder Aufgabe.

Projekt 6: Organisieren und Delegieren

Produktives und zielorientiertes Handeln eines Teams ist nur möglich durch Arbeitsteilung entsprechend vorhandener Kompetenzen. Aufgabe einer kompetenten Führungsperson ist es, Chaos zu verhindern. Deshalb müssen einzelne Arbeitsschritte klar definiert werden und Aufgabenbereiche verteilt werden. Ein kommunikatives Netzwerk muss aufgebaut werden.

- Praktische Tipps: Erwartungen formulieren und Personen auswählen, Zeitvorgaben für Rückmeldungen, ständiger Kontakt zur ausgewählten Person.
- Aufgaben im Club: siehe Matrix

Projekt 7: Entwicklung unterstützender Fähigkeiten (Moderation und Mediation)

Was geschieht, wenn gesetzte Ziele nicht erreicht werden. Notwendige Fehleranalyse durch Rückmeldungen und verbesserten Informationsfluss, alle Betroffenen müssen ihre Meinung sagen können, eventuell neue Aufgabenverteilungen und Zeitpläne. Ziel: Erreichen eines neuen Konsenses.

- Praktische Tipps: Diskussionsmöglichkeiten schaffen, Übereinstimmungen herausarbeiten, Alternativen entwickeln.
- Aufgaben im Club: siehe Matrix

Projekt 8: Motivation von Leuten

Ohne positive Motivation der Teammitglieder kann kein Ziel erreicht werden. Die Leute wollen etwas Sinnvolles tun und müssen Ziele als glaubwürdig einschätzen. Belohnung ist besser als Bestrafung, Belohnungen müssen aber den Leistungen entsprechen.

- Praktische Tipps: Entscheidend zur Motivation von Leuten sind echtes Interesse an einer Aufgabe, positive Herausforderung und Übernahme von Verantwortung, Wertschätzung und öffentliche Anerkennung, aber auch klare Kritik von rein negativen Rückmeldungen.
- Aufgaben im Club: siehe Matrix

Projekt 9: Mentor sein

Mentor für eine Person zu sein, heißt einen intensiven persönlichen Kontakt aufzubauen, um individuelle Fähigkeiten zu entwickeln. Eventuell vorhandene Ängste, Orientierungslosigkeit, Ärgernisse oder Mutlosigkeit sollen abgebaut werden, um "Talente zu entwickeln".

- Praktische Tipps: als Mentor sei immer ansprechbar, geduldig, respektvoll und respektiert, einfühlsam und erfahren.
- Aufgaben im Club: siehe Matrix

Projekt 10: Aufbau eines Teams

Die höchste Aufgabe einer Führungsperson besteht darin, ein Team für die Erreichung eines bestimmten Ziels aufzubauen. Hierzu sind alle bisher besprochenen Fähigkeiten gleichzeitig notwendig: Auswahl von qualifiziertem und motiviertem Personal, eine klare Aufgaben- und Zeitplanung mit Reserven bei Schwierigkeiten.

- Praktische Tipps: wähle Leute aus, definiere Ziele, entwickle Kontrollmechanismen und achte auf gegenseitiges Vertrauen und Respekt unter den Teammitgliedern.
- Aufgaben im Club: siehe Matrix

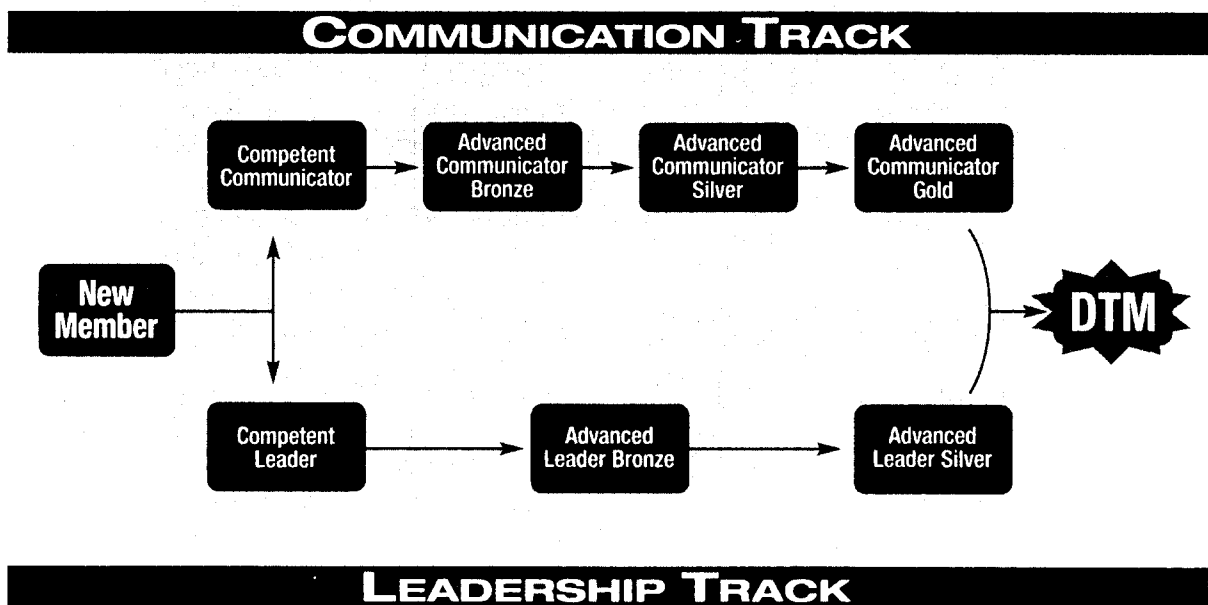
III. Fazit

Die einzelnen 10 Projekte mit ihren jeweiligen Aufgabenstellungen (Matrix) nicht einfach nur "durchziehen", sondern versuchen, sich die zugrunde liegenden Gedanken und Absichten zu verdeutlichen, die einen durchaus beachtlichen Lernwert besitzen: behutsames Heranführen zur Verbesserung der "soft skills", d.h. von kommunikativen, sozialen und Führungsfähigkeiten in Netzwerken.

Wie im Studium: erst nach dem Grundstudium kommen im Hauptstudium die Spezialisierungen, die den eigentlichen Spaß bringen. Bei TI sind das die "Advanced Speech Manuals", die in kommenden Weiterbildungsreden weiter vorgestellt werden können.

🔧 Toastmasters International Communication & Leadership Tracks

The Toastmasters educational program consists of two tracks – a communication track and a leadership track. You are encouraged to participate in both tracks. The two tracks are not mutually exclusive, and you can work in both at the same time. Both also provide recognition for specific accomplishments. The awards and their requirements appear on the next page. The diagram below shows the award progression in each track.



Project Completion Record

PROJECT NUMBER		DATE	VP EDUC INITIALS
1. Project 1	Listening and Leadership		
2. Project 2	Critical Thinking		
3. Project 3	Giving Feedback		
4. Project 4	Time Management		
5. Project 5	Planning and Implementation		
6. Project 6	Organizing and Delegating		
7. Project 7	Developing Your Facilitation Skills		
8. Project 8	Motivating People		
9. Project 9	Mentoring		
10. Project 10	Team Building		

OPTIONAL: Upon your request, Toastmasters International will send an appropriate letter to your employer or supervisor recognizing your accomplishment. Check here if you want such a letter sent: Yes No

PLEASE PRINT OR TYPE:

Name of Employer/Supervisor _____ Title _____

Floor # / Bldg. # / Mail Stop _____

Apartment or Suite # _____

House or Bldg. # / Street Name _____

City _____ State/Province _____ ZIP/Postal Code _____

Country _____ E-mail _____

Project Matrix

The following table shows what meeting or club roles fulfill project requirements in the Competent Leadership manual.

ROLE	PROJECT 1	PROJECT 2	PROJECT 3	PROJECT 4	PROJECT 5	PROJECT 6	PROJECT 7	PROJECT 8	PROJECT 9	PROJECT 10
Speaker				X	X					
Speech Evaluator	X	X	X					X		
Timer				X						
Grammarian	X	X	X	X						
Ah-Counter	X									
Table Topics Speaker	X									
Table Topicsmaster				X	X		X			
General Evaluator		X	X		X		X	X		X
Toastmaster				X	X		X	X		X
Help Organize a Club Speech Contest						X				
Club Speech Contest Chairman										X
Help Organize a Club Special Event						X				
Club Special Event Chairman										X
Help Organize a Club Public Relations Campaign						X				
Club Public Relations Campaign Chairman								X		X
Help Organize a Club Membership Campaign or Contest						X				
Club Membership Campaign or Contest Chairman								X		X
Help Produce the Club Newsletter						X				
Assist the Club Webmaster						X				
Club Newsletter Editor or Club Webmaster										X
Befriend a Guest at a Club Meeting							X			
Mentor for a New Member									X	
Mentor for an Existing Member									X	
Guidance Committee Member									X	