



## DIE KUNST DES HIRTEN

### Kapitel 1 – Kenne immer genau den Zustand deiner Herde

*Think about it:*

Weiß ich wirklich, wie es meinen Teamler/KG-Teilnehmer gerade geht, was sie bewegt, was sie machen?

- Verfolge den Zustand deiner Leute genauso aufmerksam wie den Zustand der Arbeit (Dienst, KG - Input)
  - ⇒ Ein Leiter kann nicht leiten, was er nicht kennt.
  - ⇒ Wir bauen keine Teams, wir bauen Menschen.

---

---

---

---

- Lerne deine Herde genau kennen, ein Schaf ums andere
  - ⇒ „Wir nahmen uns einzeln ein Schaf um das andere vor.“
  - ⇒ Deine Teamler/Teilnehmer sind Teil eines Teams /einer Gruppe, aber es sind Individuen und als solche möchten sie auch behandelt werden

---

---

- Kümmere dich regelmäßig persönlich um jeden Einzelnen
  - ⇒ People don't care how much you know until they know how much you care.
  - ⇒ „Sie müssen sorgfältig darauf achten, dass Sie wissen, was jeden von ihnen zum jeweiligen Zeitpunkt gerade beschäftigt.“
  - ⇒ Sei wirklich interessiert an ihrem Leben und nimm innerlich Anteil.

---

---

- Halte Augen und Ohren offen, stelle Fragen und gehe die Geschichte jedes Einzelnen mit
  - ⇒ Was sind ihre besonderen Fähigkeiten, Interessen jedes Einzelnen kennen, welche Ziele/Träume sie verfolgen, wo sie in ihrer Beziehung mit Jesus stehen, was jeden motiviert, was frustriert etc.

---

---

Für den Teamaufbau: Zahle jetzt den Preis und hab später Spaß.

Predigt: Psalm 23 Teil 3 – Jesus versorgt, führt und leitet mich – Tobi Knierim



## DIE KUNST DES HIRTEN

### Kapitel 2 – Entdecke das Format deiner Schafe

*Konnte ich etwas ganz praktisch von letzter Woche „Kenne immer genau den Zustand deiner Herde“ umsetzen?*

---

---

- ⇒ Entscheidend ist, welche Art von Schafen du dir aussuchst. Das erleichtert oder erschwert das Management deiner Herde.
  - ⇒ Fang mit gesunden Schafen an, sonst erbst du die Probleme anderer Leute
  - ⇒ Sieh dir bei jedem Schaf folgendes genau an: Stärken, Herz, Einstellung, Charakter, Erfahrungen. Das hilft zu gewährleisten, dass du die findest, die bei dir in der richtigen Herde sind.
- 
- 

#### **Stärken**

Der entscheidende Punkt ist, dass man versucht, die Menschen an die Stelle zu setzen, an der sie aus ihren Stärken heraus handeln können statt aus ihren Schwächen – Mach dir die Stärken der Leute im Team klar.

---

#### **Herz**

Ihre Stärken zeigen Ihre praktischen Fähigkeiten. Ihr Herz dagegen offenbart Ihre Leidenschaft. Setze sie dann an eine Stelle, die genau ihrer Leidenschaft entspricht, so werden sie aus dem Stand wie eine Rakete in ihre Arbeit schießen.

---

#### **Innere Einstellung**

Einstellung vor Fähigkeit  
Positive und lernfähige/lernbereite Einstellung ist wichtig  
Schlechte Einstellung als Belastung

---

## Charakter

Erkenne den Charakter jedes Menschen deutlich, um ihn an eine Stelle zu setzen, die ihm entspricht (Persönlichkeitsmerkmale kennen)

---

## Erfahrungen

Oft findet man den Schlüssel zum Verständnis eines Menschen und zugleich zur Lösung der Frage, welche Stelle im Team für ihn die richtige ist, dadurch, dass man sich einiges über seine bisherigen Lebenserfahrungen erzählen lässt.

---

- ❖ Überprüfe die 5 Punkte bei dir, um weiter Berufung zu entdecken und zu überprüfen, ob du am richtigen Platz bist

Stärken	Herz (Leidenschaften)	Einstellung	Charakter/ Persönlichkeit	Erfahrungen

- ❖ What has he called me to do? Zu was hat er mich berufen?

*Herr, zeige mir deine Wege  
 Und lehre mich deine Pfade!  
 Leite mich in deiner Wahrheit und lehre mich,  
 Denn du bist der Gott meines Heils,  
 Auf ich harre ich allezeit.  
 Psalm 25, 4-5*



## DIE KUNST DES HIRTEN

### Kapitel 3: Hilf deinen Schafen, sich mit dir zu identifizieren

#### Review Teamüberblick:

- Was für Schlüsse konnte ich ziehen?
- Was fiel mir schwer?
- Wie kann ich diesen Überblick effektiv nutzen?

Wie kann ich das Schaf als zur Herde gehörig markieren?

Wie mache ich aus einer Ansammlung einzelner Schafe innerhalb ein und desselben Zauns eine Herde?

---



---



---



---

- Gewinne das **Vertrauen** (deiner Teamler/ KG Teilnehmer), indem du dich bemühst, authentisch, integer und einfühlsam zu sein (vgl. Vater im HP)
- Setze hohe **Leistungsstandards**
- **Kommuniziere unermüdlich** deine Wertvorstellungen und dein Sendungsbewusstsein mit ihnen.
- **Definiere** für deine Leute **genau** die Sache, um die es geht und kläre mit jedem, wo er oder sie am besten hinpasst
- Denke immer daran, dass hervorragende Führungsqualitäten nicht nur eine professionelle Kunst sind, sondern etwas **ganz Persönliches** (Art und Weise der Führung: nicht aus Distanz, sondern aus **Nähe**).

Sind meine Teilnehmer ...

... entschieden für Jesus?

... gepflanzt in der Church/ Teil der Church?

... wirklich Teil des Teams/ Der KG bzw. fühlen sich wohl?

#### Tools

Vision  
Werte  
Teamtime  
KG Newsletter  
Next Steps  
Teamtreffen  
Geschenke  
Erster Mittwoch  
Pray First  
DT Party  
Vision Night  
Emails, Whatsapp  
Church Tools  
...



## DIE KUNST DES HIRTEN

### Kapitel 4: Gewährleiste die Sicherheit deines Weideplatzes

#### Review

*Was stand für mich persönlich heraus von letzter Woche?*

Vernachlässigung: Der Schäfer, wenn man ihn überhaupt als solchen bezeichnen kann, sorgte nicht dafür, dass die Weide für seine Herde ein sicherer Platz ist. Er kümmerte sich nicht darum, dass seine Schafe darauf gedeihen konnten.

⇒ **Können meine Schafe in meinem Team/KG gedeihen? (Kernfrage)**

- Halte deine Leute gut informiert – persönlich und als Team
- Zeige, dass dir jeder Arbeitsplatz ganz wichtig ist
- Nimm chronische Meckerer aus der Herde
- Setze regelmäßig die Schafe reihum auf frische Weiden. Eröffne ihnen reihum immer wieder die Möglichkeit zur Verbesserung (Wachstum)
- Schenke den Schafen ein Gefühl der Sicherheit, indem du dich sehen lässt. Sei kein abwesender Hirte. Du bist es, der maßgeblich das Klima bestimmt.
- Lass Probleme keine Zeit zum Schwären. Ein aufmerksamerer Schäfer hätte das Problem früher erfasst und behandelt.

„Die Menschen können mit der Ungewissheit von morgen umgehen, wenn sie einen Anführer vor Augen haben, vom dem sie sicher wissen, dass sie ihm heute vertrauen können.“

Euer Herz erschrecke nicht! Glaubt an Gott und glaubt an mich!  
Johannes 14,1



## DIE KUNST DES HIRTEN

### Kapitel 5: Dein Stab, mit dem du führst

#### Review

- Der Stab stellt deine **Verantwortung** dar, deine Teamlern/KG-TN zu führen.
- Sei dir bewusst, wohin du gehst, **gehe an der Spitze voraus und halte deine Herde am Gehen**. Weise den Weg, indem du an der Spitze deiner Leute gehst und ihnen den Weg zeigst.
- Beim **Lenken** verwende das Überzeugen, nicht Zwang. Statt Anordnungen zu treffen, äußere Bitten.
- Lass deinen Teamlern/KG-TN **Bewegungsfreiheit**, aber stell sicher, dass sie wissen, wo die **Zaungrenze** verläuft. Verwechsle nicht Grenzen mit Zaumzeug!
  - ⇒ Obwohl nämlich Schafe über einen ungemein starken Herdentrieb verfügen, haben sie auch die Neigung, von der Herde abzuschweifen.
  - ⇒ Der Hirte ist dafür verantwortlich, **die Schafe zusammenzuhalten und sie alle in die gleiche Richtung zu lenken**. Wenn er sieht, dass sich ein Schaf aus dem sicheren Bereich der Herde entfernt hat, nimmt er das gerade Ende seines Stabs und tippt damit dem Schaf auf die abgewandte Schulter zum Zeichen dafür, dass es in die falsche Richtung geraten ist.
- Wenn deine Leute in Schwierigkeiten geraten, **geh hin und hol sie heraus**. Zeige deinen Leuten, dass ein Versagen kein Weltuntergang ist.
  - ⇒ „Was ist, wenns regnet?“ hakte ich nach. „Das macht nichts. Es sind *meine* Schafe. Ich bin für sie verantwortlich. Wenn sie in Schwierigkeiten sind, gehe ich hinaus und hole sie.“
- Der Stab stellt die Verantwortung des Hirten dar, **seine Herde zu ermutigen**. Es ist ein Signal dafür, dass das Schaf weiß: Ich werde vom Hirten wahrgenommen.

Stay close - Stay filled - Stay focused



## DIE KUNST DES HIRTEN

### Kapitel 6: Dein Stecken, mit dem du korrigierst

*Review:* Sind Fragen offen? Was hat dir geholfen? Gibt es Punkte, die du gut findest, aber die du nicht umzusetzen weißt?

#### **Schütze:**

Springe in die Bresche und kämpfe für deine Schafe

⇒ nimm Beschwerden auf dich und kläre sie im *One on One* mit deinem Team/Teamlern

#### **Korrigiere/ Weise zurecht:**

Gestalte Maßnahmen zum Disziplinieren als Gelegenheit zum Unterricht. Es geht um Kurskorrektur, das ist nicht negativ!

- Haltung dahinter immer: ich will das Beste für meine Teamler
- Voraussetzung: das Vertrauen des Teamlers verdient haben
- „Es ist besser für das Schaf, wenn es für einen Augenblick einen Schmerz verspüren muss, als dass man sein gesamtes Wohlbefinden in Gefahr bringt.“

#### **Überprüfe/ Beaufsichtige:**

Überprüfe regelmäßig, wie/ob sich deine Schafe entwickeln

- Mache dir bewusst, dass du zu einem gewissen Maß für ihre Entwicklung verantwortlich bist – „Leute, die nicht ständig etwas dazulernen, haben einen Hirten, der ihr Wachstum hemmt“
- < fördern und fordern, aber nicht überfordern >
- „Wenn jemand nie sagt, er brauche irgendeine Hilfe, wenn Sie ihn fragen, wie es hm geht, bedeutet das entweder, dass er oder sie nicht genug Vertrauen zu Ihnen hat oder dass Sie ihn oder sie nicht genügend gefordert haben, um sich weiterzuentwickeln.“

⇒ Wie kann das geschehen? (Tools: z.B. Secret of Teams)



## DIE KUNST DES HIRTEN

### Kapitel 7: Das Herz des Hirten

⇒ Es gibt einen Preis zu zahlen. Einer zahlt ihn. **Wer** ist das?

Die Entscheidung trifft derjenige, der für die Herde verantwortlich ist.  
Der Preis, den man zu zahlen bereit ist, ist relativ zu dem Wert, den man der Sache zumisst.

⇒ Was den Hirten zum Hirten macht, ist nicht der Stab oder der Stecken, sondern **sein Herz**.

⇒ Die Art, wie Sie ihre Leute sehen, ist entscheidend dafür, wie Sie sie führen.

⇒ **Gute Entscheidung:** Ich möchte kein Mietling oder Fremder sein. Ich möchte ein Hirte sein.



## Kick off - Das Hirtenprinzip

*Habe acht auf das Aussehen deiner Schafe und nimm dich der Herden an (richte dein Herz auf die Herden) - Sprüche 27,23*

*1 Ein Psalm Davids. Der Herr ist mein Hirte, darum leide ich keinen Mangel. 2 Er bringt mich auf Weideplätze mit saftigem Gras und führt mich zu Wasserstellen, an denen ich ausruhen kann. 3 Er stärkt und erfrischt meine Seele. Er führt mich auf rechten Wegen und verbürgt sich dafür mit seinem Namen. 4 Selbst wenn ich durch ein finsternes Tal gehen muss, wo Todesschatten mich umgeben, fürchte ich mich vor keinem Unglück, denn du, 'Herr', bist bei mir! Dein Stock und dein Hirtenstab geben mir Trost. 5 Du 'lädst mich ein und' deckst mir den Tisch selbst vor den Augen meiner Feinde. Du salbst mein Haupt mit Öl, 'um mich zu ehren', und füllst meinen Becher bis zum Überfließen. 6 Nur Güte und Gnade werden mich umgeben alle Tage meines Lebens, und ich werde wohnen im Haus des Herrn für alle Zeit. – Psalm 23, 1-6 (ngü)*

In erster Linie dienen wir unserem Oberhirten, Jesus!

### **Mein Hirte versorgt mich.**

⇒ Jesus versorgt mich äußerlich, innerlich und überfließend

### **Mein Hirte führt mich.**

⇒ Jesus führt mich durch sein Vorbild, die Gemeinde und seinen Geist.

### **Mein Hirte korrigiert mich.**

⇒ Jesus korrigiert mich durch sein Wort und seinen Geist

⇒ Der Herr kann nur dein Hirte sein, wenn der Hirte auch dein Herr sein darf.

### **Kick off - Fragen**

- Wie geht es dir in deinem Team gerade?
- Wo begegnest du Herausforderungen?
- Was wünschst du dir für diese Kleingruppe? (Zielsetzungen, Wünsche, Träume etc.)
- Was wünschst du dir für deine Leiterschaft?



## Das Hirtenprinzip: 7 Erfolgsrezepte guter Menschenführung

Session	Datum	Inhalt
Session 1		Kick off
Session 2		- 1 - Kenne immer genau den Zustand deiner Herde
Session 3		- 2 - Entdecke das Format deiner Schafe
Session 4		- 3 - Hilf deinen Schafen, sich mit dir zu identifizieren
Session 5		- 4 - Gewährleiste die Sicherheit deines Weideplatzes
Session 6		- 5 - Dein Stab, mit dem du führst
Session 7		- 6 – Dein Strecken, mit dem du korrigierst
Session 8		- 7 – Das Herz des Hirten
Session 9		
Session 10		



# DAS GEHEIMNIS EINES TEAMS



## WAS GUTE TEAMS WISSEN UND TUN

Bewerte jede Aussage auf Grundlage der nachfolgenden Skala

- 5 = Stimme voll zu
- 4 = Stimme größtenteils zu
- 3 = Weder noch
- 2 = Stimme weniger zu
- 1 = Stimme nicht zu

### BEGABUNGEN

- Jeder Teamlar hat ein ganzheitliches Denken über die Gemeinde. \_\_\_\_\_
- Jeder Teamlar ist ein Team Player. \_\_\_\_\_
- Die Teamlar verkörpern die verschiedenen Werte der Gemeinde. \_\_\_\_\_
- Die Teamlar streben nach persönlichem Wachstum und nach Wachstum in ihrem Dienst. \_\_\_\_\_
- Jeder Teamlar befindet sich innerhalb der Gemeinde in der richtigen Rolle. \_\_\_\_\_

**TOTAL:** \_\_\_\_

### FÄHIGKEITEN

- Das Team verfolgt einen disziplinierten und bewährten Ansatz, wenn es Probleme zu lösen gilt. \_\_\_\_\_
- Daten/Fakten spielen eine wesentliche Rolle bei den Bestrebungen des Teams ein Problem zu lösen. \_\_\_\_\_
- Das Team ist in der Lage ein effektives Team Meeting abzuhalten. \_\_\_\_\_
- Das Team hat sich darin bewährt Konflikte innerhalb des Teams zu lösen. \_\_\_\_\_
- Jeder Teamlar verfügt über die notwendigen Fähigkeiten, um seine jeweilige Rolle gut auszuführen. \_\_\_\_\_

**TOTAL:** \_\_\_\_

# DAS GEHEIMNIS EINES TEAMS



## WAS GUTE TEAMS WISSEN UND TUN

Bewerte jede Aussage auf Grundlage der nachfolgenden Skala

- 5 = Stimme voll zu
- 4 = Stimme größtenteils zu
- 3 = Weder noch
- 2 = Stimme weniger zu
- 1 = Stimme nicht zu

### GEMEINSCHAFT

- Die Teamler kennen jeweils ihre gegenseitigen Lebensgeschichten. \_\_\_\_\_
- Jeder Teamler sorgt sich ernsthaft um die anderen Personen in seinem Team. \_\_\_\_\_
- Das Team feiert regelmäßig die Erfolge einzelner Teamler. \_\_\_\_\_
- Die Teamler stellen sich selbst nicht über andere oder das Team. \_\_\_\_\_
- Die Beziehungen im Team gehen über den gemeinsamen Dienst hinaus. \_\_\_\_\_

**TOTAL:** \_\_\_\_

### LEITERSCHAFT

- Der Leiter kommuniziert eine klare Vision über die Zukunft des Teams. \_\_\_\_\_
- Der Leiter gibt klare Verantwortlichkeiten an das Team weiter. \_\_\_\_\_
- Der Leiter erwartet vom Team und jedem Teamler, dass sie ihre Aufgaben eigenverantwortlich ausführen können. \_\_\_\_\_
- Der Leiter hat für das Team klare Grenzen/Richtlinien gesetzt. \_\_\_\_\_
- Der Leiter ermutigt das Team und jeden Teamler persönlich. \_\_\_\_\_

**TOTAL:** \_\_\_\_

### NÄCHSTE SCHRITTE

Nachdem du den Fragebogen ausgefüllt hast, denk darüber nach den Fragebogen auch von deinen Teamlern ausfüllen zu lassen. Vergleiche eure Ergebnisse.  
Besprecht die Aussagen, bei denen ihr deutliche Unterschiede bei den Bewertungen festgestellt habt. Beziehe das Team beim Finden von Verbesserungsansätzen mit ein.  
Wiederhole den Fragebogen in sechs Monaten.  
Feiert eure Fortschritte!