BESTPRACTICE
by MenschenTrainer

Ausgabe November 2026



patdippolito.com

INTRO



In vielen Unternehmen werden gegen Jahresende die Weichen für das kommende Jahr gestellt. Neue Führungskräfte werden bestimmt. Mitarbeitende erhalten mehr Verantwortung. Geschäftsleitungen werden erweitert.

Und immer wieder höre ich dabei einen Satz, der mich als MenschenTrainer aufhorchen lässt:
Wir gehen davon aus, dass er oder sie das kann.

Weil jemand fachlich überzeugt. Weil die Person zuverlässig ist. Weil sie das Unternehmen kennt. Oder weil sie selbst den nächsten Karriereschritt möchte.

Doch fachliche Kompetenz ist noch keine Führungskompetenz. Und Führungskompetenz

bedeutet nicht automatisch Führungsreife.

In einem aktuellen Praxisprojekt stellte ein Geschäftsführer deshalb rechtzeitig eine entscheidende Frage: Sind zwei mögliche zukünftige GL-Mitglieder wirklich bereit, unternehmerische Verantwortung zu übernehmen?

Genau darum geht es in dieser Ausgabe.

Nicht um Beförderungen, sondern um Verantwortung. Nicht um Annahmen, sondern um Erkenntnisse.

Und um die oft unterschätzte Verantwortung der Vorgesetzten, Menschen auf ihrem Weg in die Führung bewusst zu prüfen, vorzubereiten und zu begleiten.

Meine Leitbotschaft für diese Ausgabe:

Wer Menschen in Führung bringt, trägt Verantwortung für ihre Entwicklung.

Damit nehmen wir nicht nur die zukünftigen Führungskräfte in die Pflicht, sondern insbesondere jene, die sie auswählen, befördern und anschliessend begleiten sollen.

True Story

BESTPRACTICE by MenschenTrainer

Wenn aus einem guten Mitarbeiter nicht automatisch eine gute Führungskraft wird.

Das Unternehmen war gut aufgestellt. Ein engagierter Geschäftsführer, erfahrene Mitarbeitende, gewachsene Strukturen und Menschen, die ihre Aufgaben verstanden.

Wie in vielen KMU's beschäftigte sich der Geschäftsführer mit der Zukunft. Wer könnte künftig mehr Verantwortung übernehmen? Wer wäre geeignet, das Unternehmen auch auf Geschäftsleitungsebene mitzuführen? Und wie liesse sich die Verantwortung auf weitere Schultern verteilen?

Zwei Mitarbeiter rückten dabei in den Fokus.

Der eine war bereits länger im Unternehmen tätig, kannte die Abläufe und hatte sich fachlich bewährt. Der andere war noch nicht so lange dabei,

brachte aber ebenfalls Potenzial mit und hatte bereits Vorstellungen darüber, welchen Verantwortungsbereich er künftig übernehmen möchte.

Beide waren aus Sicht des Geschäftsführers grundsätzlich für Führungsaufgaben geeignet. Eigentlich eine erfreuliche Ausgangslage. Doch der Geschäftsführer hatte Zweifel.

Nicht unbedingt an den fachlichen Fähigkeiten. Auch nicht grundsätzlich am Engagement der beiden Mitarbeiter.

Seine Unsicherheit lag tiefer.
Wissen die beiden überhaupt, was es bedeutet, Mitglied einer Geschäftsleitung zu sein?

Und sind sie bereit, die damit verbundene Verantwortung tatsächlich zu tragen?

Denn der Geschäftsführer beobachtete auch Verhaltensweisen, die ihn nachdenklich stimmten. Aus seiner Sicht gab es noch Entwicklungsbedarf bei der inneren Haltung, beim unternehmerischen Denken, bei der Demut und beim Bewusstsein für die eigene Vorbildfunktion.

Gleichzeitig standen persönliche Erwartungen im Raum. Mehr Einfluss. Zusätzliche Verantwortung. Möglicherweise auch eine bessere finanzielle Stellung.

Alles legitime Wünsche. Aber reichen solche Wünsche aus, um eine Führungsposition zu übernehmen?

Genau an diesem Punkt begann unsere Zusammenarbeit. Denn ich begegne in meiner Arbeit als Menschen-Trainer immer wieder derselben Situation.

Ein guter Mitarbeiter wird befördert, weil er fachlich überzeugt. Weil er lange dabei ist.

Weil er zuverlässig arbeitet. Oder weil gerade jemand für eine Führungsfunktion gebraucht wird. Und dann fällt dieser verhängnisvolle Satz: **Wir gehen davon aus, dass er das schon kann.**

Doch wer hat es tatsächlich geprüft?

Wer hat mit diesem Menschen über seine Motivation gesprochen? Über seine Werte? Über seine Bereitschaft, unangenehme Entscheidungen zu treffen? Über sein Verständnis von Verantwortung?

Und darüber, was er möglicherweise aufgeben muss, wenn er künftig nicht mehr nur für sich selbst oder seinen Bereich denkt?

Noch entscheidender:
Wer übernimmt die Verantwortung für seine Entwicklung?

LIFE | Zuerst hinschauen statt befördern

Im konkreten Projekt entschieden wir uns deshalb für einen anderen Ansatz. Nicht sofort eine klassische Führungsschulung. Nicht zuerst eine Stellenbeschreibung mit zusätzlichen Kompetenzen. Und auch keine vorschnelle Entscheidung über den Eintritt in die Geschäftsleitung.

Sondern eine gemeinsame Standortbestimmung. Der Geschäftsführer sollte die Möglichkeit erhalten, seine Erwartungen bewusster zu formulieren. Gleichzeitig sollten die beiden Mitarbeiter Gelegenheit bekommen, ihre eigenen Vorstellungen, Motivationen und möglichen Entwicklungsfelder zu reflektieren.

Dabei interessierte mich eine Frage besonders:
Wollen diese Menschen eine Position – oder wollen sie Verantwortung übernehmen?
Das ist nicht dasselbe.

Wer eine Position anstrebt, verbindet damit möglicherweise Anerkennung, Einfluss, Gestaltungsmöglichkeiten oder ein höheres Einkommen.

Wer Verantwortung übernehmen möchte, muss bereit sein, auch dann zum Unternehmen zu stehen, wenn Entscheidungen unbequem werden.

Wenn persönliche Interessen mit wirtschaftlichen Notwendigkeiten kollidieren. Wenn ein geschätzter Mitarbeiter wiederholt Grenzen überschreitet. Oder wenn eine Entscheidung im Interesse des gesamten Unternehmens getroffen werden muss, obwohl sie dem eigenen Bereich Nachteile bringt.

Genau solche Situationen sollten in der gemeinsamen Arbeit sichtbar gemacht werden.

Nicht durch theoretische Vorträge, sondern durch konkrete Fragen und realitätsnahe Führungssituationen.

LEARN | Vom ICH über das WIR zum GANZEN

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf dem Wechsel der Perspektive. Ein Mitarbeiter denkt verständlicherweise zunächst an seine Aufgaben, seine Ergebnisse und seinen Verantwortungsbereich.

Eine Führungskraft muss zusätzlich ihr Team, die Zusammenarbeit und die Entwicklung anderer Menschen berücksichtigen.

Ein Mitglied der Geschäftsleitung trägt darüber hinaus Mitverantwortung für das gesamte Unternehmen.

Vom ICH über das WIR zum GANZEN.
Dieser Perspektivenwechsel klingt einfach.

Im Alltag kann er jedoch anspruchsvoll werden. Was geschieht, wenn eine Entscheidung für meinen Bereich vorteilhaft wäre, dem gesamten Unternehmen aber wirtschaftlich schadet?

Wie verhalte ich mich, wenn ich eine Entscheidung der Geschäftsleitung persönlich nicht unterstütze? Wie gehe ich mit Mitarbeitern um, die fachlich wertvoll sind, sich aber wiederholt nicht an gemeinsame Vereinbarungen halten? Und was passiert, wenn meine persönlichen Erwartungen nicht zu den Möglichkeiten des Unternehmens passen?

Diese Fragen lassen sich nicht allein mit Fachwissen beantworten. Sie verlangen Selbstreflexion, Integrität, Konfliktfähigkeit und die Bereitschaft, Verantwortung auch dann zu tragen, wenn sie unbequem wird.

Deshalb wurden für die geplante MiniSession verschiedene Reflexionsaufgaben und RealityCHECKs entwickelt.

Ergänzend lagen persönliche Testresultate vor, die bei Bedarf helfen konnten, mögliche Verhaltensmuster und Entwicklungsfelder bewusster zu betrachten.

Nicht, um Menschen aufgrund eines Testergebnisses für geeignet oder ungeeignet zu erklären. Sondern um gezielter hinzuschauen.

Denn Führungsreife lässt sich nicht einfach aus einer bisherigen Leistung oder einem Persönlichkeitsprofil ableiten. Und genau deshalb sollte die gemeinsame Standortbestimmung auch keine abschliessende Eignungsprüfung sein. Sie sollte Erkenntnisse ermöglichen.

LOOP | Auch der Vorgesetzte steht in der Verantwortung

An dieser Stelle wird die Geschichte für mich besonders interessant. Denn es wäre zu einfach, nur die beiden möglichen zukünftigen Geschäftsleitungsmitglieder zu hinterfragen.

Auch der Geschäftsführer muss sich wichtigen Fragen stellen.

Welche Erwartungen hat er eigentlich? Was bedeutet für ihn unternehmerisches Denken? Welche Entscheidungen ist er bereit abzugeben? Wie viel Freiraum möchte er ermöglichen? Welche Informationen brauchen die zukünftigen Führungskräfte, damit sie verantwortungsvoll handeln können?

Und vor allem:
Wie wird er die beiden auf ihrem Entwicklungsweg begleiten?

Denn hier liegt meiner Erfahrung nach einer der grössten Fehler bei internen Beförderungen. Menschen erhalten einen neuen Titel, zusätzliche Aufgaben und mehr Verantwortung.

Doch der bisherige Vorgesetzte geht davon aus, dass sie nun selbstständig funktionieren.

Die Erwartungen bleiben teilweise unausgesprochen. Kompetenzen und Entscheidungsgrenzen sind nicht ausreichend geklärt. Regelmässiges Sparring findet kaum statt. Und die ersten Schwierigkeiten werden möglicherweise erst dann sichtbar, wenn Konflikte entstanden sind.

Das muss nicht so sein.
Deshalb gehört zu einer verantwortungsvollen Beförderung für mich auch ein bewusster Entwicklungs- und Begleitprozess.

Beispielsweise über drei bis sechs Monate.
Mit geklärten Erwartungen, definierten Verantwortlichkeiten, konkreten Entwicklungszielen, regelmässigen Reflexionsgesprächen und der Möglichkeit, aus praktischen Erfahrungen zu lernen.

Nicht als Misstrauensvotum gegenüber der neuen Führungskraft. Sondern als Ausdruck verantwortungsvoller Führung.

Im vorliegenden Projekt soll die gemeinsame MiniSession deshalb zunächst sichtbar machen, wo die Beteiligten heute stehen, welche Erwartungen übereinstimmen, wo Unterschiede bestehen und welche nächsten Entwicklungsschritte sinnvoll sein könnten.

Ob und wann die beiden Mitarbeiter tatsächlich Mitglieder der Geschäftsleitung werden, bleibt dabei ausdrücklich offen. Und genau das halte ich für richtig.

Denn die wichtigste Erkenntnis dieses Praxisbeispiels liegt für mich bereits im gewählten Vorgehen. Ein Geschäftsführer stellt seine eigenen Annahmen infrage, bevor er eine weitreichende Personalentscheidung trifft. Er nimmt sich Zeit, genauer hinzuschauen.

Und er eröffnet seinen Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre eigene Motivation und ihre persönliche Entwicklung bewusster zu reflektieren.

Vielleicht ist genau das der entscheidende Unterschied zwischen einer Beförderung und einer verantwortungsvollen Führungsentwicklung.

Eine Beförderung verändert eine Funktion. Eine bewusste Entwicklung verändert den Menschen und seine Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen.

Oder noch einfacher:
Befördere nicht aufgrund dessen, was du annimmst.
Prüfe, was tatsächlich vorhanden ist.
Entwickle, was noch fehlt. Und begleite den Menschen auf seinem Weg.

Denn mit der Beförderung endet die Verantwortung des Vorgesetzten nicht.

Sie verändert sich.

Best Practice



BESTPRACTICE by MenschenTrainer

Vom Mitarbeiter zur Führungskraft. Verantwortung beginnt vor der Beförderung.

Eine Beförderung sollte kein einzelner Personalentscheid sein, sondern das Ergebnis einer bewussten Entwicklung. Die folgenden zehn BestPractices zeigen einen möglichen Weg – von der ersten Standortbestimmung bis zur wirksamen Führungsverantwortung.

Ersetze Annahmen durch Erkenntnisse.

Wir gehen davon aus, dass er das kann.

Doch was wurde tatsächlich geprüft?
Definiere zunächst die Anforderungen der zukünftigen Führungsfunktion.

Unterscheide zwischen bekannten Fähigkeiten, persönlichen Einschätzungen und ungeprüften Annahmen.

**Vertrauen ist wichtig.
Ungeprüfte Annahmen
sind gefährlich.**

Kläre die Motivation hinter dem Führungswunsch.

Warum möchte jemand Führungskraft werden?

Wegen Anerkennung, Einfluss, Lohn oder dem Wunsch, Verantwortung zu übernehmen?

Hinterfrage die persönlichen Beweggründe und die Bereitschaft, auch unangenehme Aufgaben zu übernehmen.

Eine Führungsposition zu wollen ist nicht dasselbe, wie Führungsverantwortung tragen zu wollen.

Unterscheide Können, Führen und Reife.

Fachkompetenz macht noch keine Führungskraft.

Betrachte deshalb fachliche Fähigkeiten,
Führungskompetenz und persönliche Reife getrennt.

Erkenne vorhandene Stärken, aber auch
Entwicklungsfelder und persönliche Grenzen.

Können ist nicht automatisch Führen.
Und Führen verlangt persönliche Reife.

Prüfe den Blick vom ICH über das WIR zum GANZEN.

Kann der Mitarbeiter bereits über seinen eigenen Aufgabenbereich hinausdenken?

Berücksichtigt er das Team, andere Abteilungen und die wirtschaftlichen Interessen des gesamten Unternehmens?

Nutze konkrete Beispiele, um seinen heutigen Blickwinkel zu erkennen.

Wer mehr Verantwortung übernimmt, muss über den eigenen Bereich hinausdenken.

Mache Führungsreife im Alltag sichtbar.

Wie reagiert jemand auf Kritik, Interessenkonflikte oder unbequeme Entscheidungen?

Wie geht er mit Fehlern und schwierigen Mitarbeitenden um?

Nutze realistische Führungssituationen, um Haltung, Demut, Vorbildfunktion und Verantwortungs-bewusstsein zu reflektieren.

Führungsreife zeigt sich besonders dann, wenn Verantwortung unbequem wird.

Kläre die gegenseitigen Erwartungen.

Was erwartet der Vorgesetzte von der zukünftigen Führungskraft?

Und was darf diese von ihrem Vorgesetzten erwarten?

Sprecht offen über Verantwortung, Entscheidungs-befugnisse, Zusammenarbeit, Unterstützung und persönliche Grenzen.

Was nicht ausgesprochen und geklärt wird, bleibt eine Annahme.

Definiere einen persönlichen Entwicklungsweg.

Nicht jede Voraussetzung muss bereits erfüllt sein.

Bestimme gemeinsam, welche Fähigkeiten und Verhaltensweisen noch entwickelt werden sollen.

Vereinbare konkrete Lernziele, Entwicklungsschritte und Möglichkeiten, praktische Erfahrungen zu sammeln.

Entwicklung braucht mehr als gute Absichten. Sie braucht einen verbindlichen Weg.

Ermögliche Verantwortung mit klaren Leitplanken.

Übertrage schrittweise zusätzliche Aufgaben und erste Führungsverantwortung.

Kläre, welche Entscheidungen selbstständig getroffen werden dürfen und wann Rücksprache notwendig ist.

Beobachte, wie der Mitarbeiter den Freiraum tatsächlich nutzt.

So viele Leitplanken wie nötig.
So viel Freiraum wie verantwortbar.

Entscheide aufgrund sichtbarer Entwicklung.

Überprüfe gemeinsam die bisherigen Erfahrungen und vereinbarten Entwicklungsziele.

Was hat sich bewährt?
Wo bestehen noch Unsicherheiten?
Ist der Mitarbeiter bereit für die neue Verantwortung oder braucht er weitere Entwicklungsschritte?

Befördere nicht aufgrund von Hoffnung. Entscheide aufgrund nachvollziehbarer Erkenntnisse.

Begleite die neue Führungskraft verbindlich.

Mit der Beförderung beginnt eine neue Entwicklungsphase.

Vereinbare für die ersten drei bis sechs Monate regelmässige Sparringgespräche.

Reflektiert reale Führungssituationen, Entscheidungen, Erfolge und Fehler.

Passe Verantwortlichkeiten und Freiräume bei Bedarf an.

Mit der Beförderung endet die Verantwortung des Vorgesetzten nicht. Sie verändert sich.

Reflexion für dich

Vielleicht kennst du diese Situation:

Ein Mitarbeiter macht seine Sache gut. Er ist zuverlässig, fachlich kompetent und kennt das Unternehmen. Du schätzt seine Arbeit und könntest dir vorstellen, ihm künftig mehr Verantwortung zu übertragen.

Vielleicht hast du sogar bereits mit ihm darüber gesprochen. Und möglicherweise ist in deinem Kopf längst eine Entscheidung gereift.

«Das wird schon funktionieren.» Doch worauf gründet sich diese Überzeugung eigentlich?Auf konkreten Erkenntnissen? Auf Erfahrungen? Oder auf Annahmen?

Was weisst du tatsächlich über die Führungsfähigkeiten dieses Menschen – und was glaubst du lediglich zu wissen?

Vielleicht lohnt es sich, genau hier mit deiner persönlichen Reflexion zu beginnen.

Wann hast du zuletzt jemanden befördert oder ihm zusätzliche Führungsverantwortung übertragen?

Was war damals ausschlaggebend? Fachliche Leistung? Loyalität? Berufserfahrung? Persönlichkeit? Oder möglicherweise auch die Tatsache, dass eine Führungsposition dringend besetzt werden musste?

Und wie intensiv hast du dich damals mit der Frage beschäftigt, ob dieser Mensch nicht nur die Aufgaben, sondern auch die damit verbundene Verantwortung übernehmen kann und möchte?

Denn eine Beförderung verändert weit mehr als eine Stellenbezeichnung. Sie verändert Beziehungen. Erwartungen. Entscheidungen. Und häufig auch die Wahrnehmung eines Menschen durch seine bisherigen Arbeitskollegen.

Wie bewusst bereitest du deine Mitarbeiter auf diesen Rollenwechsel vor?

Vielleicht hast du dabei vor allem ihre fachliche Entwicklung im Blick.

Doch wie sieht es mit der persönlichen Reife aus?
Mit Selbstreflexion, Demut, Konfliktfähigkeit und der Bereitschaft, unternehmerisch zu denken?
Was geschieht, wenn persönliche Wünsche mit den wirtschaftlichen Möglichkeiten des Unternehmens kollidieren?
Oder wenn eine zukünftige Führungskraft einen Entscheid mittragen muss, den sie persönlich anders getroffen hätte?

Hast du mit deinen potenziellen Führungskräften bereits über solche Situationen gesprochen?

Und noch wichtiger: Hast du ihnen die Möglichkeit gegeben, ihre eigene Haltung dazu ehrlich zu reflektieren?

Und welche Verantwortung trägst du selbst?

Vielleicht liegt genau hier ein weiterer interessanter Ansatzpunkt. Du erwartest von deinen Führungskräften Eigeninitiative, Verlässlichkeit, unternehmerisches Denken und Verantwortungsbewusstsein.

Doch wissen sie tatsächlich, was du darunter verstehst?
Hast du deine Erwartungen klar ausgesprochen
Weisst du im Gegenzug, welche Erwartungen deine Führungskräfte an dich haben?
Wie viel Entscheidungsfreiheit gewährst du ihnen? Wo setzt du Leitplanken?
Und wie reagierst du, wenn jemand einen Fehler macht?

Führst du deine Führungskräfte – oder gehst du davon aus, dass sie bereits führen können?

Manchmal investieren Unternehmen viel Zeit in die Auswahl neuer Führungskräfte und erstaunlich wenig in deren anschliessende Entwicklung.

Ein neuer Titel. Ein neues Organigramm. Vielleicht eine Lohnanpassung. Und dann?

Wie oft setzt du dich in den ersten Monaten bewusst mit einer neuen Führungskraft zusammen? Nicht nur, um Zahlen, Termine oder operative Probleme zu besprechen.

Sondern um über ihre Entwicklung zu sprechen. Über schwierige Entscheidungen. Persönliche Unsicherheiten. Führungsverhalten. Erfahrungen und Erkenntnisse.

Vielleicht wäre ein regelmässiges Sparring über drei bis sechs Monate wesentlich wertvoller als die Erwartung, dass jemand vom ersten Tag an funktionieren muss.

Und wie entwickelt ihr euch als Geschäftsleitung?

Bis hierhin haben wir hauptsächlich über einzelne Menschen gesprochen. Doch eine Geschäftsleitung ist mehr als die Summe ihrer Mitglieder. Auch fachlich starke und erfahrene Führungspersönlichkeiten bilden nicht automatisch ein wirksames Führungsteam.

Wie gut kennt ihr euch wirklich?
Nicht nur eure Aufgaben, Zuständigkeiten und fachlichen Kompetenzen. Sondern eure Denkweisen, persönlichen Antreiber, Erwartungen und unterschiedlichen Vorstellungen von Führung.
Wie offen könnt ihr miteinander sprechen?
Wie geht ihr mit Meinungsverschiedenheiten um?
Wer übernimmt Verantwortung, wenn eine Situation unklar wird?
Und wie gut gelingt es euch, vom eigenen Bereich auf das gesamte Unternehmen umzuschalten?

Vielleicht besprecht ihr solche Themen regelmässig in euren GL-Sitzungen. Doch gelingt es euch dabei auch, euer eigenes Verhalten zu erkennen und gemeinsam weiterzuentwickeln?

Redet ihr hauptsächlich über Führung – oder entwickelt ihr bewusst eure Zusammenarbeit als Führungsteam?

Was wäre, wenn ihr Führung einmal anders erleben würdet?

Stell dir einen Nachmittag vor.

Keine klassische Führungsschulung. Keine endlosen Präsentationen. Stattdessen eine MiniSession, in der Menschen ihre eigene Haltung reflektieren, Erwartungen austauschen, unterschiedliche Perspektiven kennenlernen und gemeinsam Erkenntnisse gewinnen. Vielleicht auch unangenehme.

Und wenn anschliessend die Laptops geschlossen werden? Wenn die Geschäftsleitung den Sitzungsraum verlässt und sich plötzlich in einer ganz anderen Umgebung wiederfindet? Beispielsweise gemeinsam in einer Küche.

Ein Menü soll entstehen. Unterschiedliche Menschen. Unterschiedliche Vorstellungen. Unterschiedliche Stärken.

Wer übernimmt die Führung?
Wer hört zu?
Wer lässt anderen Freiraum?
Wer möchte am liebsten alles selbst machen?
Und was geschieht, wenn etwas nicht nach Plan läuft?

Plötzlich werden bekannte Führungsthemen auf eine ganz andere Weise erlebbar. Nicht als theoretisches Rollenspiel, sondern bei einer gemeinsamen Aufgabe.

Natürlich ist ein gemeinsamer Kochabend kein Eignungstest für Führungskräfte. Aber er kann interessante Gesprächsanlässe schaffen und neue Perspektiven auf die Zusammenarbeit eröffnen.

Genau deshalb verbinde ich in ausgewählten MenschenTrainer-Projekten bewusst Formate wie MiniSessions, gemeinsame Reflexion und **CookingTogether**.

Nicht einfach als Teamevent oder gemütlichen Ausklang.

Sondern als Möglichkeit, Erkenntnisse aus dem Nachmittag in einem anderen Umfeld aufzugreifen und miteinander weiterzuentwickeln.

Denn manchmal entstehen die interessantesten Gespräche gerade dort, wo niemand mehr vor einer Präsentation sitzt.

Vielleicht braucht deine nächste GL-Entwicklung deshalb nicht zwingend einen weiteren Sitzungstag. Vielleicht braucht sie einen anderen Rahmen. Einen Raum, in dem Menschen sich selbst und einander neu begegnen.

Denn Führung entwickelt sich nicht allein durch Wissen. Sondern durch Erkenntnis, Erfahrung und bewusstes gemeinsames Lernen.

Und wer weiss? Vielleicht steckt in einer gemeinsamen Küche mehr Führungsentwicklung, als du heute vermutest.