Dein Führungsbericht

Maria Marin

29.10.2026

Verstehe, wie du führst – und wo du am besten führst.

Mit 360°-Feedback

Musterbericht. Maria Marin ist eine erfundene Person; alle Werte sind zur Veranschaulichung erfunden.

76 von 100

Stark

Bericht G2L-2026-0007-4 · get2lead v1.0.0

get2lead

Inhalt

TEIL A · BEWERTEND – WO DU STEHST

1 Überblick 3
2 Dein Führungskönnen 4
3 Deine Stärken und Entwicklungsfelder 6
4 Deine Erfahrung 7
5 Wie andere dich sehen 9

TEIL B · BESCHREIBEND – WIE DU FÜHRST UND ENTSCHEIDEST

6 Dein Persönlichkeitstyp 11
7 Was dich antreibt – Limbisches Profil 12
8 Dein Temperament 13
9 Unternehmerisches Entscheidungsprofil 14
10 Dein Resonanz-Profil 15

TEIL C · EINORDNEND – WO DU AM BESTEN FÜHRST

11 Wo du am besten führst 16

TEIL D · UMSETZEN

12 Dein 90-Tage-Plan 18
13 Fragen an dich 19
14 Über diesen Bericht 20

Eine Evaluierung, drei Ebenen

get2lead bewertet, ordnet ein und beschreibt. So weißt du, wo du stehst, wo du am besten führst und wie du führst.

Bewertend	**Wo du stehst** Führungswert, Führungskönnen, Erfahrung, 360°-Feedback
Beschreibend	**Wie du führst und entscheidest** Persönlichkeitstyp, limbisches Profil, Temperament, Entscheidungsprofil, Resonanz-Profil – Beschreibungen, keine Noten
Einordnend	**Wo du am besten führst** Führungsebene, Teamgröße, Rolle, Branchen

1 Überblick

Was du hier siehst: dein Führungswert, die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick und deine nächsten Schritte.

Glückwunsch, Maria!

Du denkst strategisch und verbindest die Arbeit deines Teams mit dem großen Ganzen.

Dich treibt an, etwas zu bewegen – und bei Entscheidungen nutzt du Chancen und rechnest sie durch.



Dein Führungswert: 76 von 100 – Stark

Maria, du führst gut. Mit 76 von 100 liegst du im Bereich „Stark“: Man kann sich auf dich verlassen, und das sieht man auch an deinen Ergebnissen. Der nächste Schritt heißt nicht „mehr machen“, sondern ein paar Dinge bewusster machen. Wo genau, zeigt dir dieser Bericht.

Dein Typ, deine Antriebe und dein Temperament ziehen an einem Strang: Du bringst gern Dinge voran und übernimmst die Führung. Das gibt dir Kraft – und es lohnt sich, regelmäßig zu prüfen, ob noch alle mitkommen.

1.1 Auf einen Blick

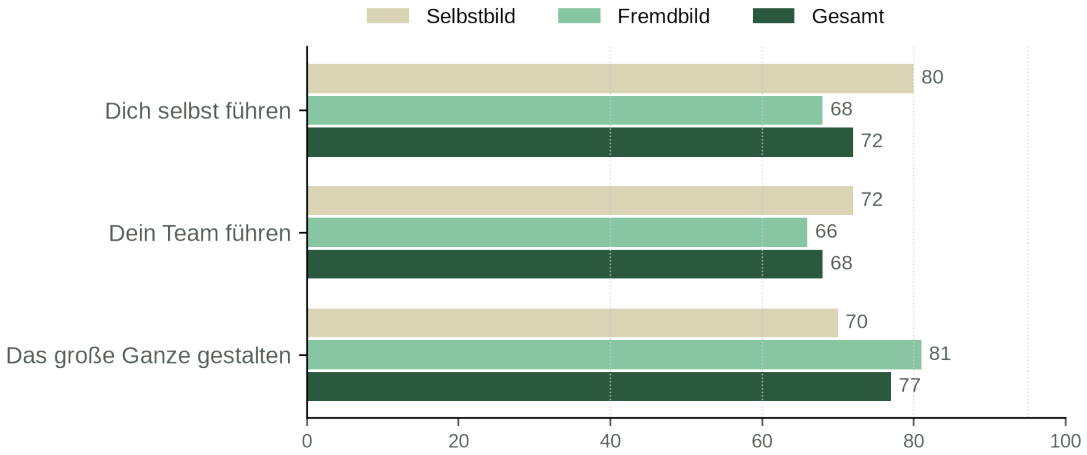
Persönlichkeitstyp	ENTJ – Der Anführer
Was dich antreibt	Dominanz – etwas bewegen und durchsetzen
Temperament	Choleriker – entschlossen und tatkräftig
Deine größte Stärke	Das große Ganze gestalten
Dein Wachstumsfeld	Dein Team führen

1.2 Deine nächsten drei Schritte

1. Dein Schwerpunkt für die nächsten 90 Tage: **Dein Team führen** – dein Plan dazu steht im 90-Tage-Plan.
2. Lies, wie andere dich sehen: In zwei Bereichen weichen Selbst- und Fremdbild deutlich ab.
3. Sieh dir an, wo du am besten führst: **Bereichsleitung · 21–50 Personen · Strategin**.

2 Dein Führungskönnen

> *Was du hier siehst:* deine drei Bereiche – was sie bedeuten, wo du stehst und was du konkret tun kannst.



2.1 Dich selbst führen · 72 von 100 – Stark

Was das heißt: Wie gut du dich kennst, mit Druck umgehst, Prioritäten setzt und auf deine Energie achtest. Darauf baut alles andere auf.

Dein Ergebnis: Du kennst deine Stärken und Grenzen und bleibst meistens gelassen. Andere spüren, dass du dich im Griff hast.

Was du konkret tun kannst:

1. Schreib dir deine drei Prioritäten der Woche auf und sag zu einer Sache Nein, die nicht passt.
2. Plane dir pro Woche eine feste Erholungszeit – und halte sie ein wie einen Termin.

2.2 Dein Team führen · 68 von 100 – Stark

Was das heißt: Wie du Feedback gibst, mit Konflikten umgehst, Menschen weiterbringst und Vertrauen im Team aufbaust.

Dein Ergebnis: Dein Team weiß, was du erwartest, und fühlt sich unterstützt. Du gibst Feedback und gehst Konflikte an, statt ihnen auszuweichen.

Was du konkret tun kannst:

→ Die konkreten Schritte für diesen Bereich findest du in deinem 90-Tage-Plan.

2.3 Das große Ganze gestalten · 77 von 100 – Stark

Was das heißt: Wie du die Richtung des Unternehmens in Ziele übersetzt, bereichsübergreifend arbeitest, Veränderung gestaltest und langfristig denkst.

Dein Ergebnis: Du verbindest die Arbeit deines Teams mit der Richtung des Unternehmens und arbeitest gut mit anderen Bereichen zusammen.

Was du konkret tun kannst:

1. Frag dich vor großen Entscheidungen: Wie sieht das in zwei Jahren aus?
2. Hol bei der nächsten Veränderung die Betroffenen ins Boot, bevor du entscheidest.

→ Deine stärksten und schwächsten Aussagen je Bereich findest du in Kapitel 3.

3 Deine Stärken und Entwicklungsfelder

Was du hier siehst: die Aussagen, in denen du am stärksten bist, und die, bei denen du am meisten gewinnen kannst.

GRÖSSTE STÄRKE

Das große Ganze gestalten 77

Hier liegt dein höchster Wert. Nutz ihn bewusst – er hilft dir auch in den anderen Bereichen.

WICHTIGSTES ENTWICKLUNGSFELD

Dein Team führen 68

Hier gewinnst du am meisten. Dein 90-Tage-Plan in Kapitel 12 setzt genau hier an.

3.1 Nach Bereichen

Dich selbst führen

72 von 100 · Stark

DAS KANNST DU SCHON

- Nach Rückschlägen komme ich schnell wieder auf die Beine.
- Ich setze klare Prioritäten und sage auch mal Nein.

HIER KANNST DU WACHSEN

- Ich gehe gut mit meiner Energie um und achte auf meine Grenzen.
- Ich frage aktiv nach, wie andere meine Führung erleben.

Dein Team führen

68 von 100 · Stark

DAS KANNST DU SCHON

- Ich sage klar, was ich erwarte, und bleibe dran.
- Ich gehe Konflikte fair an und finde Lösungen.

HIER KANNST DU WACHSEN

- Wo es geht, frage und begleite ich, statt nur Anweisungen zu geben.
- Ich zeige Wertschätzung so, dass sie bei jedem Einzelnen ankommt.

Das große Ganze gestalten

77 von 100 · Stark

DAS KANNST DU SCHON

- Ich übersetze die Richtung des Unternehmens in konkrete Ziele für mein Team.
- Ich kann so erklären, wohin die Reise geht, dass es Menschen mitreißt.

HIER KANNST DU WACHSEN

- Ich halte die Balance zwischen schnellen Ergebnissen und dem, was uns langfristig stark macht.
- Ich sorge dafür, dass verschiedene Bereiche gut zusammenarbeiten.

Grundlage: deine Antworten und das 360°-Feedback. Stärken sind die Aussagen mit den höchsten, Entwicklungsfelder die mit den niedrigsten Werten im jeweiligen Bereich.

4 Deine Erfahrung

> *Was du hier siehst:* woraus sich dein Erfahrungswert zusammensetzt und was er für deine Empfehlung bedeutet.

Erfahrungswert: 82 von 100 – Herausragend

9 Jahre Führung | **14 Personen · 2 Teamleitungen** | **Bereichsbudget** | **Steuerkreis** | **Verteilte Teams** | **2 Veränderungsprojekte**

4.1 Die Bausteine deiner Erfahrung

1. Führungsjahre

9 Jahre

90

Du hast mehrere Führungssituationen erlebt – Aufbau, Wechsel und schwierige Phasen.

2. Führungsspanne

14 Personen, davon 2 Teamleitungen

85

Du führst schon über eine Ebene hinweg: Menschen, die selbst führen.

3. Budgetverantwortung

Bereichs- oder Abteilungsbudget

67

keins | Teilbudget | Bereich | volle G&V

Du steuerst ein eigenes Budget. Die nächste Stufe ist volle G&V-Verantwortung.

4. Gremienerfahrung

Stufe 3 von 5 · regelmäßig im Steuerkreis

60

Du vertrittst Themen vor Entscheidungsgremien. Ein eigenes Mandat in einem Gremium fehlt noch.

5. International und bereichsübergreifend

Verteilte Teams an 2 Standorten

85

Du arbeitest selbstverständlich über Standorte und Bereiche hinweg.

6. Veränderung und Krisen

2 Veränderungsprojekte verantwortet

95

Du hast Veränderung nicht nur erlebt, sondern selbst verantwortet.

Die Balken zeigen die Bausteine. Der Erfahrungswert gewichtet sie, die Reflexion kommt hinzu, Erfahrung außerhalb der Arbeit zählt höchstens 15 %.

4.2 Reflexion – 10 Aussagen zu deiner Erfahrung

Mittelwert der 10 Aussagen: 82 von 100

Am stärksten:

- Ich habe Menschen durch schwierige Veränderungen geführt.
- Ich habe Vertrauen zu Menschen über Kulturen oder Standorte hinweg aufgebaut.
- Ich habe aus einem eigenen Führungsfehler gelernt und etwas verändert.

Am wenigsten ausgeprägt:

- Ich habe Entscheidungen vor einem Vorstand oder Aufsichtsgremium vertreten.

4.3 Erfahrung außerhalb der Arbeit

20 von 100 · Du trainierst ehrenamtlich eine Jugendmannschaft.

Was zählt: Führung im Ehrenamt, in Vereinen und Verbänden, in Elternvertretungen, im Sport oder in Projekten in deiner Gemeinde – überall, wo du Menschen ohne formale Weisungsbefugnis führst. **Wie viel:** höchstens 15 % deines Erfahrungswerts, damit berufliche Führungserfahrung den Ausschlag gibt.

4.4 Was das für deine Empfehlung bedeutet

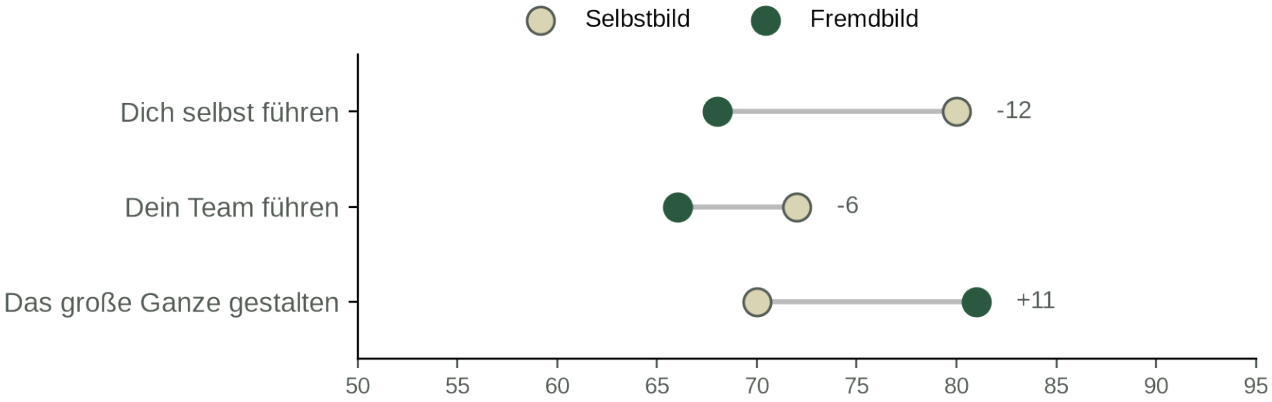
1. Dein Erfahrungswert (82) liegt über der Schwelle für die Geschäftsführung (65).
2. Was noch fehlt, ist eine harte Voraussetzung: **volle G&V-Verantwortung** oder **Gremienerfahrung ab Stufe 4**.
3. Mehr dazu in Kapitel 11 „Wo du am besten führst“.

5 Wie andere dich sehen

> *Was du hier siehst:* wie 9 Personen aus 4 Gruppen deine Führung erleben – neben deiner Selbsteinschätzung.

9 Menschen aus 4 Gruppen haben dir zurückgemeldet, wie sie deine Führung erleben. Ihre Antworten sind anonym und werden nur für Gruppen mit mindestens drei Antworten gezeigt.

Vorgesetzte	1 Antwort	zusammengefasst (unter 3 Antworten)
Kollegen	3 Antworten	74
Teammitglieder	4 Antworten	70
Weitere	1 Antwort	zusammengefasst (unter 3 Antworten)



Du und die anderen seid euch meistens einig, mit ein paar deutlichen Unterschieden. Genau dort kannst du am meisten lernen.

Blinde Flecken und verborgene Stärken

Blinder Fleck – Dich selbst führen: Du schätzt dich hier 12 Punkte höher ein als die anderen. Was du vorhast, kommt vielleicht nicht so stark an, wie du denkst. Bitte zwei Personen um ein konkretes Beispiel.

Verborgene Stärke – Das große Ganze gestalten: Die anderen sehen dich hier 11 Punkte besser als du dich selbst. Vielleicht unterschätzt du dich. Setz diese Stärke bewusster ein.

Gemeinsame Stärke – Das große Ganze gestalten: Du und die anderen seid euch einig, dass das eine deiner Stärken ist. Bau darauf auf.

Von einem blinden Fleck oder einer verborgenen Stärke sprechen wir nur, wenn beides zutrifft: Der Unterschied liegt im Schnitt bei mindestens 10 Punkten, und mehr als ein Drittel der Feedbackgeber sieht es selbst auch so.

Ausgewählte Rückmeldungen (anonym)

- „Gibt klare Richtung – manchmal ist die Entscheidung schon gefallen, bevor wir mitreden.“

- „Erklärt die Strategie so, dass man Lust hat mitzumachen.“
- „Ich würde mir mehr Rückmeldung zu meiner Arbeit wünschen, auch wenn es gut läuft.“

6 Dein Persönlichkeitstyp

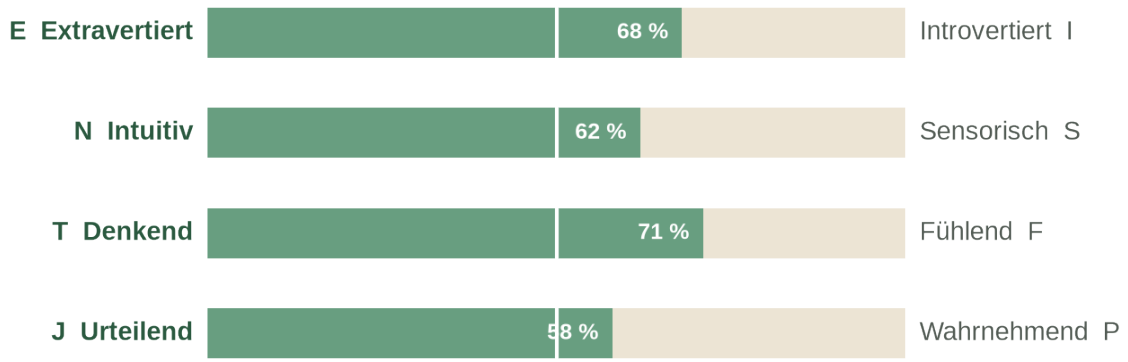
> *Was du hier siehst:* wie du Energie tankst, Informationen aufnimmst, entscheidest und dich organisierst. Eine Beschreibung, keine Note.

ENTJ

ENTJ – Der Anführer

Extravertiert · Intuitiv · Denkend · Urteilend

- E = Extravertiert: Du tankst Energie bei Menschen und im Tun.
- N = Intuitiv: Du suchst nach Mustern, Ideen und Möglichkeiten.
- T = Denkend: Du entscheidest vor allem nach Logik und klaren Regeln.
- J = Urteilend: Du magst Pläne, Struktur und klare Entscheidungen.



Porträt: Selbstbewusst, strategisch und entschlossen. Du siehst, wohin es gehen muss, und gehst voran.

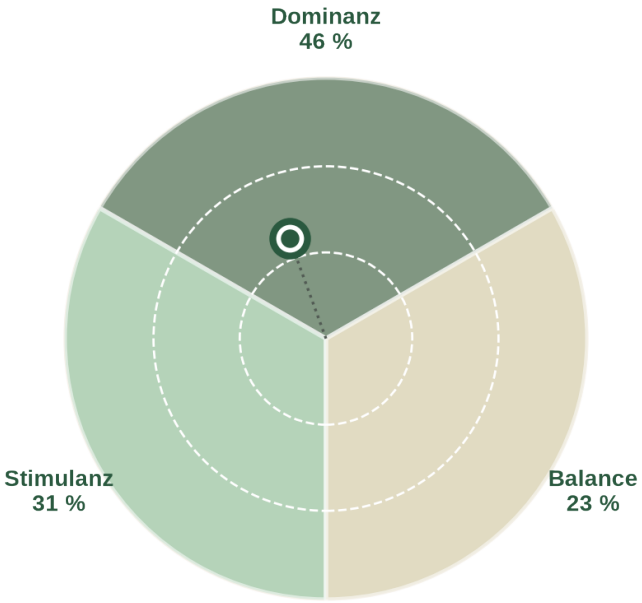
Stärken: Klare Vision, du treibst Ergebnisse voran und organisierst Menschen und Mittel gut.

Blinde Flecken: Du wirkst schnell dominant und ungeduldig und überhörst leisere Stimmen.

Tipp: Bevor du eine Entscheidung verkündest, frag: „Wie geht es dem Team wirklich?“

7 Was dich antreibt – Limbisches Profil

Was du hier siehst: welche Motive dein Handeln lenken. Eine Beschreibung, keine Note.



Limbisches Profil – angelehnt an die Forschung von Hans-Georg Häusel

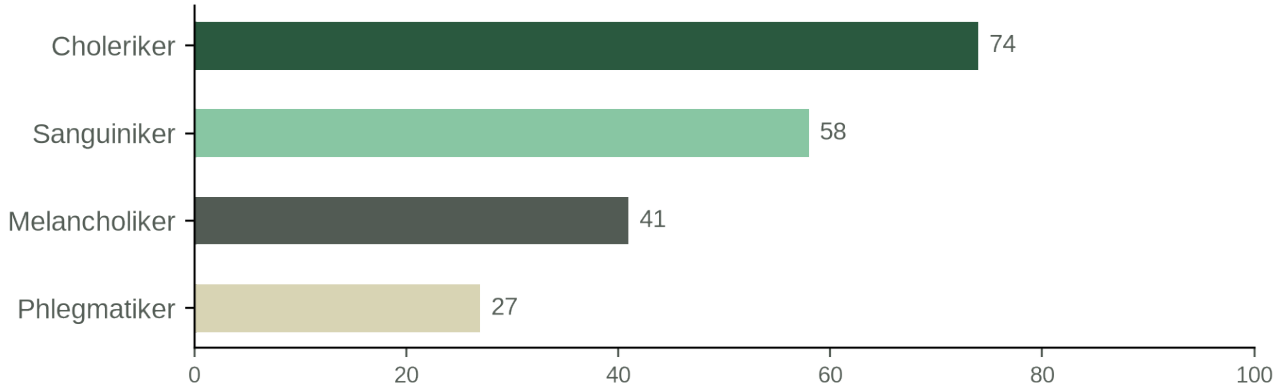
Dominanz	etwas bewegen und durchsetzen	**46 %**
Stimulanz	Lust auf Neues	**31 %**
Balance	Sicherheit und Harmonie	**23 %**

Dein stärkster Antrieb ist, etwas zu bewegen. Du willst die Richtung vorgeben, gewinnen und Verantwortung übernehmen. Dein Team bekommt von dir Klarheit und Tempo.

Für deine Führung heißt das: Du gibst Richtung und Tempo vor. Lass deinem Team auch Raum, selbst zu gestalten.

8 Dein Temperament

> *Was du hier siehst:* wie du typischerweise reagierst, besonders unter Druck. Eine Beschreibung, keine Note.



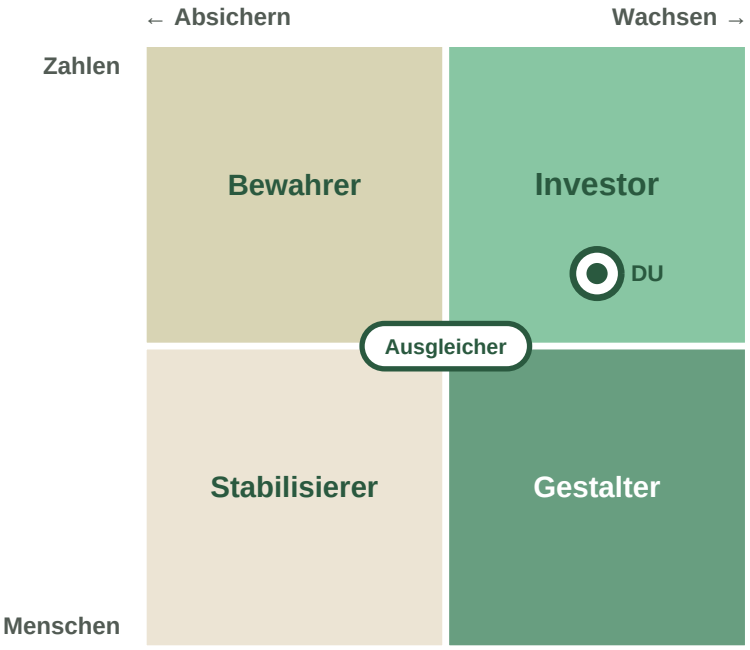
Du bist energisch, entschlossen und ergebnisorientiert. Du packst an und bringst Dinge in Bewegung. **Als Führungskraft:** stark in Krisen und wenn schnell entschieden werden muss. **Achtung:** Du wirkst schnell ungeduldig oder überfahrend. **Tipp:** Zähl bis drei, bevor du reagierst.

Dein Temperament gibt dir Antrieb und Entschlossenheit – besonders wertvoll, wenn es schwierig wird.

9 Unternehmerisches Entscheidungsprofil

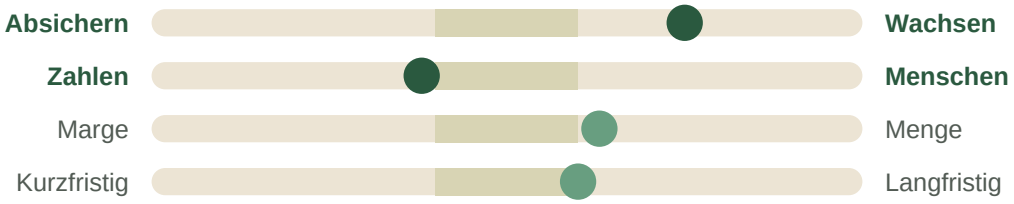
> *Was du hier siehst:* wie du entscheidest, wenn Sicherheit und Wachstum, Zahlen und Menschen gegeneinander stehen. Eine Beschreibung, keine Note.

Optionales Modul: 12 Situationen aus dem Unternehmensalltag, keine richtigen oder falschen Antworten. Es beschreibt, wie du entscheidest, wenn Sicherheit und Wachstum, Zahlen und Menschen gegeneinander stehen.



Dein Typ: Investor – Chancen nutzen, mit Zahlen begründet.

Deine vier Achsen



Absichern ↔ Wachsen und Zahlen ↔ Menschen bestimmen den Typ. Marge ↔ Menge und Kurzfristig ↔ Langfristig beschreiben ihn genauer.

Stärken: Erkennt Wachstumsoptionen, rechnet sie durch und setzt sie konsequent um; trifft auch harte Entscheidungen.

Blinde Flecken: Kann Risiko und Tempo überdehnen; Menschen fühlen sich mitunter als Rechengröße.

Entwicklungstipp: Prüfe vor großen Schritten bewusst den Liquiditätspuffer und hole früh die Menschen ins Boot, die es umsetzen.

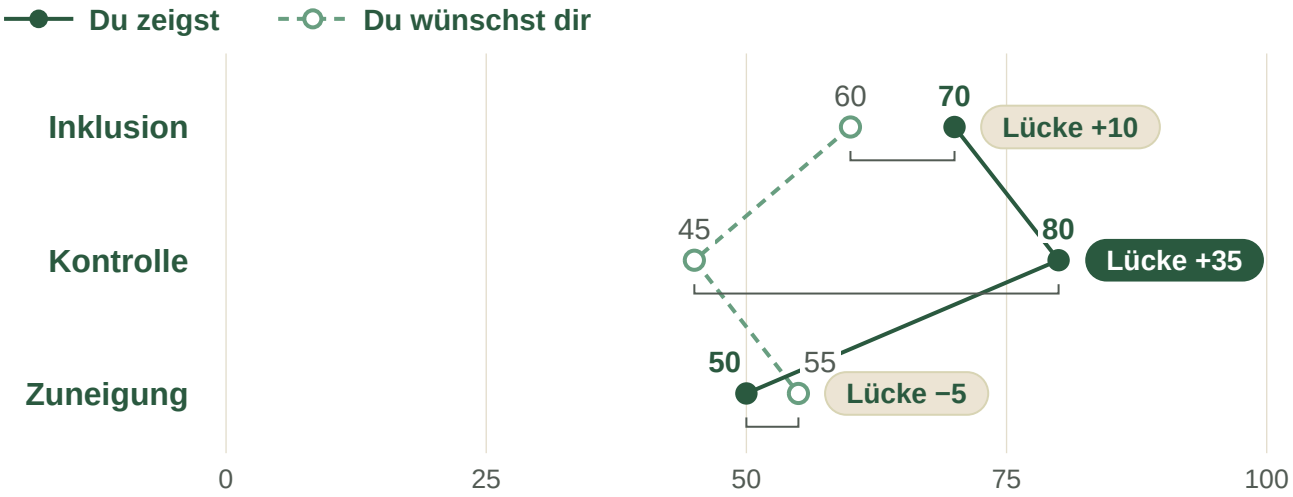
Das passt zu deinem übrigen Bild: Als ENTJ mit starkem Antrieb, etwas zu bewegen, entscheidest du nach vorn und begründest mit Zahlen. Den Gegenpol – Menschen und Kultur zusammenhalten – findest du auch in deinem Wachstumsfeld wieder. Das Entscheidungsprofil beschreibt, es bewertet nicht. Es verändert weder deinen Führungswert noch die Empfehlung zur Führungsebene. Typgrenzen sind Startwerte.

10 Dein Resonanz-Profil

Was du hier siehst: was du gibst und was du dir wünschst.

Hier siehst du, wie viel du anderen in drei Feldern gibst und wie viel du dir selbst davon wünschst: Inklusion, Kontrolle und Zuneigung. Spannend ist der Abstand zwischen beiden Linien: Er zeigt, wo du Energie gibst und wo du welche brauchst.

Verändert deinen Führungswert nicht



Feld	Du zeigst	Du wünschst dir	Lücke
Inklusion	**70**	**60**	**+10**
Kontrolle	**80**	**45**	**+35**
Zuneigung	**50**	**55**	**−5**

PRODUKTIVE SPANNUNG · KONTROLLE

Mehr Richtung geben, als du selbst brauchst

Du gibst deutlich mehr Richtung vor, als du selbst brauchst. Das klingt nach Dominanz, ist aber eine Stärke: Du sorgst für Klarheit und nimmst anderen Unsicherheit ab. Achte darauf, dass dein Team genug Raum für eigene Entscheidungen behält.

Inklusion: Geben und Wünschen liegen nah beieinander – du beziehst andere etwas stärker ein, als du es selbst brauchst. Das ist eine Stärke: Bei dir bleibt der Zusammenhalt im Blick, ohne dass du dich dabei verlierst. Achte darauf, dass du Einladungen dort verteilst, wo sie wirklich etwas bringen, nicht aus Pflichtgefühl.

Zuneigung: Geben und Wünschen sind bei dir im Gleichgewicht: Du zeigst etwa so viel Nähe, wie du dir selbst wünschst. Das wirkt stimmig und verlässlich. Achte darauf, Anerkennung auch dann auszusprechen, wenn der Alltag voll ist.

Vorläufige Einordnung auf Basis deiner eigenen Antworten. Das Profil beschreibt deinen Stil, nicht dein Können.

11 Wo du am besten führst

Was du hier siehst: auf welcher Ebene, mit welcher Teamgröße, in welcher Rolle und in welchen Branchen dein Profil heute am besten passt.

Orientierung, kein Urteil: Diese Empfehlungen ergeben sich aus deinen Antworten und zeigen, wo dein Profil heute besonders gut passt.

FÜHRUNGSEBENE

4 · Geschäftsführung — ↑ NÄCHSTER SCHRITT

3 · Bereichs-/Abteilungsleitung — ● DU HEUTE

2 · Teamleitung

1 · Teammitglied mit erster Verantwortung

Geschäftsführung ist in Reichweite: Deine Werte bringen dafür schon alles mit. Eine Voraussetzung fehlt noch – **volle G&V-Verantwortung**. Heute verantwortest du ein Bereichsbudget.

TEAMGRÖSSE, IN DER DU AM BESTEN FÜHRST



bis 8 | 9–20 | 21–50 | 50+

Groß genug für echte Gestaltung, überschaubar genug, um über deine Teamleitungen nah an den Menschen zu bleiben.

DEINE FÜHRUNGSROLLE



Strategin

Du gibst Richtung. Du übersetzt, wohin das Unternehmen will, in Ziele, die Menschen mitreißen – dein bester Platz ist dort, wo Orientierung gebraucht wird.

BRANCHEN, IN DIE DEIN PROFIL AM BESTEN PASST

1	IT & Software	passt sehr gut
2	Beratung	passt gut
3	Industrie & Technik	passt gut

Felder, in denen schnelle Entscheidungen, viel Veränderung und klare Richtung zum Alltag gehören.

11.1 Was dein Entscheidungsprofil ergänzt

Rollenart	Expansion, Vertrieb, Neugeschäft, Beteiligungen
Unternehmensphase	Wachstum und wachstumsorientierte Neuausrichtung
Gegenpart im Team	Ein Stabilisierer, der Team und Kultur zusammenhält

Aus deinem unternehmerischen Entscheidungsprofil (Typ Investor).

11.2 So entsteht diese Empfehlung

1. **Führungsebene:** aus deinen drei Bereichen des Führungskönnens und deinem Erfahrungswert. Der Erfahrungswert setzt sich aus Fakten (Führungsjahre, Führungsspanne, Ebene, Budgetverantwortung, Gremienerfahrung) und 10 Aussagen zu deiner Erfahrung zusammen.
2. **Budgetverantwortung** zählt als bewertete Angabe in vier Stufen: keine · Teilbudget oder Kostenstelle · Bereichs- oder Abteilungsbudget · volle G&V-Verantwortung. Deine Angabe: **Bereichs- oder Abteilungsbudget**.
3. **Geschäftsführung** empfehlen wir nur mit voller G&V-Verantwortung oder Gremienerfahrung. Deine Werte reichen für diese Ebene – es fehlt nur diese eine Voraussetzung.
4. **Teamgröße und Rolle:** aus vier Aussagen unter „Wie du am liebsten führst“, deinem Typ, deinen Antrieben und deinem Temperament. **Branchen:** Abgleich deines Profils mit typischen Anforderungen.
5. **Entscheidungsprofil:** ergänzt Rollenart, Unternehmensphase und Gegenpart – die Führungsebene ändert es nicht.

Diese Orientierung nutzt vorläufige Schwellen aus Praxiserfahrung, keine Vergleichsdaten. Sie ersetzt nicht das Gespräch mit Menschen, die dich kennen. Auf Basis deiner Selbsteinschätzung.

12 Dein 90-Tage-Plan

> *Was du hier siehst:* drei konkrete Schritte für dein wichtigstes Entwicklungsfeld.

Schwerpunkt: Dein Team führen · Drei Phasen, ein Schritt pro Monat. Reiß im Kopf ein Blatt ab, wenn eine Phase geschafft ist.

Tag 1–30

1

ZUHÖREN

Führe mit jedem im Team ein Einzelgespräch. Frag: „Was brauchst du von mir?“

Tag 31–60

2

FEEDBACK GEBEN

Gib jeden Tag ein konkretes Feedback. Frag in Meetings erst, bevor du selbst sprichst.

Tag 61–90

3

ZIELE VEREINBAREN

Vereinbare mit jeder Person ein Entwicklungsziel und frag nach, wie das Team die Veränderung erlebt.

ZWISCHENSTOPPS

NOV 2026	DEZ 2026	JAN 2027	APR 2027
28	28	27	27
Tag 30	Tag 60	Tag 90	**Evaluierung wiederholen (ca.)**

Nutz weiter deine Stärke in „Das große Ganze gestalten“ – sie hilft dir bei allem anderen.

13 Fragen an dich

> *Was du hier siehst:* Fragen, mit denen du deine Ergebnisse für dich einordnest.

1. Was hat dich in diesem Bericht am meisten überrascht?
2. Welche eine Veränderung würde für dein Team am meisten bewirken?
3. Wann hast du jemandem zuletzt genau gesagt, was er oder sie gut gemacht hat?
4. Wer in deinem Team hat in letzter Zeit wenig gesagt – und warum?
5. Wo würde dir mehr Zuhören mehr bringen als mehr Reden?
6. Wo könntest du diesen Monat andere entscheiden lassen?

Deine Notizen

14 Über diesen Bericht

Was du hier siehst: wie die Ergebnisse entstehen und was sie aussagen.

Dieser Bericht verbindet deine eigenen Antworten mit dem Feedback von 9 Menschen. Beim Führungskönnen zählt der Blick der anderen zu 65 % und deiner zu 35 % – denn wie andere dein Verhalten erleben, ist der verlässlichste Teil des Bildes. Blinde Flecken und verborgene Stärken nennen wir nur, wenn der Unterschied im Schnitt mindestens 10 Punkte beträgt und mehr als ein Drittel dieser Menschen ihn genauso sieht.

Zusätzlich enthält dieser Bericht dein Resonanz-Profil (Kapitel 10). Es beruht auf 30 weiteren Aussagen, beschreibt deinen Stil und fließt nicht in deinen Führungswert ein.

Stufen: 0–39 Einsteiger · 40–59 Im Aufbau · 60–79 Stark · 80–94 Herausragend · 95–100 Top Performer

get2lead hilft dir, nachzudenken und dich weiterzuentwickeln. Es ist keine psychologische Diagnose und sollte nicht die einzige Grundlage für Einstellungs- oder Beförderungsentscheidungen sein. Die Auswertung wird noch an echten Daten überprüft.

Dein Zertifikat

Zertifikatsnummer G2L-2026-0007-4. Prüfen unter get2lead.com/verify/G2L-2026-0007-4. Erstellt mit get2lead v1.0.0.

76 von 100 – Stark · ENTJ · Dominanz · 9 RATERS / 4 GROUPS

Und wo führst du am besten?

Dein eigenes Profil: Persönlichkeit, Antriebe, Temperament, Erfahrung und Führungskönnen – und dazu die passende Führungsebene, Teamgröße, Rolle und Branche.

Starte deine Evaluierung auf get2lead.com →