

ENGLISH AND DUTCH LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

EVALUATOR QUESTIONS

ENGLISH QUESTIONS

He/She is quick to seize opportunities upon noticing them.

He/She is composed under pressure.

He/She connects deeply with others.

He/She negotiates for the best interest of both parties.

He/She is an efficient decision maker.

He/She is a good role model for the vision he/she espouses.

He/She learns from mistakes.

He/She helps direct reports create development plans.

He/She balances 'bottom line' results with other organizational goals.

He/She allocates resources appropriately so as not to use people up.

He/She balances short-term results with long-term organizational health.

DUTCH QUESTIONS

Hij/Zij grijpt mogelijkheden als hij/zij deze ziet.

Hij/Zij blijft beheerst onder druk.

Hij/Zij maakt wezenlijk contact met anderen.

Hij/Zij onderhandelt vanuit het belang van beide partijen.

Hij/Zij is een effectieve besluitvormer.

Hij/Zij is een goed rolmodel voor de visie die hij/zij uitdraagt.

Hij/Zij leert van fouten.

Hij/Zij helpt zijn/haar medewerkers ontwikkelplannen te creëren.

Hij/Zij weet balans te houden tussen 'bottom line' resultaten en andere organisatorische doelen.

Hij/Zij wijst middelen op een gepaste manier toe zodat mensen niet uitgeput raken.

Hij/Zij brengt balans aan tussen resultaten op de korte termijn en een gezonde organisatie op de lange termijn.

He/She reduces activities that waste resources.

He/She redesigns the system to solve multiple problems simultaneously.

He/She evolves organizational systems until they produce envisioned results.

He/She sees the integration between all parts of the system.

He/She accurately anticipates future consequences to current action.

He/She works to find common ground.

He/She creates a positive climate that supports people doing their best.

He/She creates vision that goes beyond the organization to include making a positive impact on the world.

He/She attends to the long-term impact of strategic decisions on the community.

He/She balances community welfare with short-term profitability.

He/She lives an ethic of service to others and the world.

Hij/Zij vermindert activiteiten die natuurlijke bronnen verspillen.

Hij/Zij herontwerpt het systeem om tegelijkertijd meerdere problemen op te lossen.

Hij/Zij ontwikkelt organisatie systemen totdat ze de beoogde resultaten leveren.

Hij/Zij ziet de integraliteit van alle delen in het systeem.

Hij/Zij anticipeert nauwkeurig op toekomstige consequenties van huidige acties.

Hij/Zij werkt aan het vinden van een gezamenlijke basis.

Hij/Zij zorgt voor een positief klimaat waarin mensen worden aangemoedigd hun best te doen.

Hij/Zij ontwikkelt een visie die de organisatie overstijgt en een positieve bijdrage levert aan de wereld.

Hij/Zij heeft aandacht voor de lange termijn gevolgen van strategische beslissingen op de samenleving.

Hij/Zij weet een balans te vinden tussen maatschappelijk welzijn en korte termijn winstgevendheid.

Hij/Zij draagt uit er te zijn voor anderen en de wereld.

He/She stresses the role of the organization as corporate citizen.

He/She pursues results with drive and energy.

He/She is proficient at achieving high quality results on key initiatives.

He/She strives for continuous improvement.

He/She surfaces the issues others are reluctant to talk about.

He/She takes responsibility for his/her part of relationship problems.

He/She speaks directly even on controversial issues.

He/She is courageous in meetings.

He/She focuses in quickly on the key issues.

He/She makes the tough decisions when required.

He/She makes decisions in a timely manner.

He/She lives and works with a deep sense of purpose.

He/She communicates a compelling vision.

Hij/Zij benadrukt de maatschappelijk verantwoorde rol van de organisatie.

Hij/Zij streeft vol gedrevenheid en energie naar resultaat.

Hij/Zij is bedreven in het behalen van kwalitatief goede resultaten bij belangrijke initiatieven.

Hij/Zij streeft voortdurend naar verbetering.

Hij/Zij benoemt zaken waar anderen met tegenzin over willen praten.

Hij/Zij neemt verantwoordelijkheid voor zijn/haar aandeel bij problemen tussen mensen.

Hij/Zij spreekt zich uit, zelfs over controversiële zaken.

Hij/Zij is moedig tijdens vergaderingen of bijeenkomsten.

Hij/Zij zoomt snel in op de belangrijkste kwesties.

Hij/Zij neemt moeilijke beslissingen wanneer dit nodig is.

Hij/Zij neemt tijdig beslissingen.

Hij/Zij leeft en werkt vanuit een diep gevoel van zingeving.

Hij/Zij draagt een inspirerende visie uit.

He/She is compassionate.

Hij/Zij is vol compassie.

He/She forms warm and caring relationships.

Hij/Zij gaat warme en zorgzame relaties aan.

In a conflict, he/she accurately restates the opinions of others.

In een conflict vat hij/zij de meningen van anderen nauwkeurig samen.

He/She listens openly to criticism and asks questions to further understand.

Hij/Zij luistert open naar kritiek en stelt vragen om het verder te begrijpen.

He/She creates common ground for agreement.

Hij/Zij creëert een gezamenlijke basis voor overeenstemming.

He/She is a people builder/developer.

Hij/Zij is gericht op de ontwikkeling en groei van mensen.

He/She provides feedback focused on professional growth.

Hij/Zij geeft feedback gericht op professionele groei.

He/She helps people learn, improve, and change.

Hij/Zij helpt mensen te leren, te verbeteren en te veranderen.

He/She promotes high levels of teamwork through his/her leadership style.

Met zijn/haar leiderschapsstijl bevordert hij/zij een hoog niveau van samenwerking.

He/She is a calming influence in difficult situations.

Hij/Zij heeft een kalmerende invloed in moeilijke situaties.

He/She balances work and personal life.

Hij/Zij creëert een goede werk/privé balans.

He/She finds enough time for personal reflection.

Hij/Zij neemt genoeg tijd voor persoonlijke reflectie.

He/She is relatively uninterested in personal credit.

Hij/Zij is tamelijk ongeïnteresseerd in persoonlijke erkenning.

He/She leads in ways that others say, 'we did it ourselves.'

Hij/Zij geeft leiding op zo'n manier dat anderen zeggen: "We hebben het zelf gedaan".

He/She shares leadership.

Hij/Zij deelt leiderschap.

He/She exhibits personal behavior consistent with his/her values.

Hij/Zij laat gedrag zien dat in overeenstemming is met zijn/haar waarden.

He/She holds to his/her values during good and bad times.

Hij/Zij houdt zowel in goede als in slechte tijden vast aan zijn/haar waarden.

He/She personally searches for meaning.

Hij/Zij zoekt naar persoonlijke zingeving.

He/She investigates the deeper reality that lies behind events/circumstances.

Hij/Zij onderzoekt de diepere achtergrond van gebeurtenissen en omstandigheden.

He/She examines the assumptions that lay behind his/her actions.

Hij/Zij onderzoekt de aannames die ten grondslag liggen aan zijn/haar acties.

He/She believes winning is what really matters.

Hij/Zij gelooft dat winnen hetgeen is dat werkelijk telt.

He/She believes to feel good, one must constantly move up.

Hij/Zij gelooft dat voortdurend hogerop komen nodig is om je goed te kunnen voelen.

He/She believes average is definitely not good enough.

Hij/Zij vindt dat 'gemiddeld' niet goed genoeg is.

He/She needs to perform flawlessly.

Hij/Zij moet feilloos presteren.

He/She tends to control others.

Hij/Zij heeft de neiging om de baas te spelen over anderen.

He/She is aggressive.

Hij/Zij is agressief.

He/She has to get his/her own way.

Het moet op zijn/haar manier gebeuren.

He/She worries about others' judgment.

Hij/Zij maakt zich zorgen om wat anderen van hem/haar vinden.

He/She needs the approval of others.

Hij/Zij heeft de goedkeuring van anderen nodig.

He/She is conservative.

Hij/Zij is behoudend.

He/She conforms to rules.

Hij/Zij houdt zich aan de regels.

He/She follows conventional ways of doing things.

Hij/Zij doet dingen op de gebruikelijke manier.

He/She is passive.

Hij/Zij is passief.

He/She lacks passion.

Hij/Zij heeft geen passie.

He/She is wishy-washy in decision making.

Hij/Zij twijfelt bij het nemen van beslissingen.

He/She is self-centered.

Hij/Zij is egocentrisch.

He/She is arrogant.

Hij/Zij is arrogant.

He/She is emotionally distant.

Hij/Zij is emotioneel afstandelijk.

He/She is hard to get to know.

Het is moeilijk hem/haar te leren kennen.

He/She is critical.

Hij/Zij is kritisch.

He/She hurts people's feelings.

Hij/Zij kwetst anderen.

He/She puts people down.

Hij/Zij kleineert mensen.

He/She is sarcastic and/or cynical.

Hij/Zij is sarcastisch en/of cynisch.

He/She inspires others with vision.

Hij/Zij weet anderen met zijn/haar visie te inspireren.

He/She directly addresses issues that get in the way of team performance.

Hij/zij kaart direct problemen aan die prestaties van het team in de weg staan.

He/She displays a high degree of skill in resolving conflict.

He/She adopts others' points of view so as not to disappoint them.

He/She tries to please others by going along to get along.

He/She needs to be accepted by others.

He/She works too hard for others' acceptance.

He/She tries too hard to be the best at everything he/she takes on.

He/She drives himself/herself excessively hard.

He/She needs to be admired by others.

He/She expects extremely high standards of others.

He/She pushes himself/herself too hard.

He/She is excessively ambitious.

He/She is a workaholic.

He/She dictates rather than influences what others do.

He/She is domineering.

Hij/Zij is zeer vaardig in het oplossen van conflicten.

Hij/Zij neemt de zienswijzen van anderen over om hen niet teleur te stellen.

Hij/Zij probeert anderen te behagen door zich aan hen aan te passen.

Hij/Zij heeft het nodig om door anderen geaccepteerd te worden.

Hij/Zij doet te veel zijn/haar best om goedkeuring van anderen te krijgen.

Hij/Zij probeert te veel de beste te zijn bij alles wat hij/zij doet.

Hij/Zij stelt uitzonderlijk hoge eisen aan zichzelf.

Hij/Zij heeft bewondering van anderen nodig.

Hij/Zij stelt zeer hoge eisen aan anderen.

Hij/Zij legt teveel druk op zichzelf.

Hij/Zij is extreem ambitieus.

Hij/Zij is een workaholic.

Hij/Zij bepaalt liever wat mensen doen dan dat hij/zij hen beïnvloedt.

Hij/Zij is dominant.

He/She pursues results at the expense of people.

He/She is overly conservative.

He/She tries too hard to conform to the group's rules/norms.

He/She plays it too safe.

He/She is aloof.

He/She remains standoffish.

He/She lacks drive.

He/She has too big of an ego.

I am satisfied with the quality of leadership that he/she provides.

He/she is the kind of leader that others should aspire to become.

He/she is an example of an ideal leader.

His/Her leadership helps this organization to thrive.

Overall, he/she provides very effective leadership.

He/She has a firm grasp of the market place dynamics.

Hij/Zij streeft resultaten na ten koste van anderen.

Hij/Zij is zeer behoudend.

Hij/Zij probeert zich te sterk aan de regels/normen van de groep te conformeren.

Hij/Zij neemt te vaak het zekere voor het onzekere.

Hij/Zij is terughoudend.

Hij/Zij blijft afstandelijk.

Hij/Zij is niet gedreven.

Hij/Zij heeft een te groot ego.

Ik ben tevreden over de kwaliteit van leiderschap die door deze leider getoond wordt.

Hij/zij is het type leider dat anderen zouden moeten willen worden.

Hij/Zij is een voorbeeld van een ideale leider.

Zijn/haar leiderschap helpt deze organisatie te bloeien.

Zijn/haar leiderschap is over het algemeen zeer effectief.

Hij/Zij heeft een gedegen begrip van de dynamiek van de markt .

He/She provides strategic direction that is thoroughly thought through.

He/She is a gifted strategist.

He/She integrates multiple streams of information into a coherent strategy.

He/She establishes a strategic direction that helps the organization to thrive.

He/She stays abreast of trends in the external environment that could impact the business currently and in the future.

He/She handles stress and pressure very well.

He/She leads in a manner that is completely aligned with his/her values.

He/She acts with humility.

He/She gets the job done with no need to attract attention to himself/herself.

He/She takes forthright action without needing recognition.

He/She is a perfectionist.

He/She tries to do everything perfectly well.

He/She needs to excel in every situation.

Hij/Zij draagt een grondig doordachte strategische richting aan.

Hij/Zij is een begaafd strateeg.

Hij/Zij integreert meerdere informatiestromen tot een samenhangende strategie.

Hij/Zij biedt een strategische richting waar de organisatie wel bij vaart.

Hij/Zij blijft op de hoogte van trends in de externe omgeving die nu en in de toekomst impact kunnen hebben op de organisatie.

Hij/Zij kan goed met stress en druk omgaan.

Hij/Zij heeft een manier van leiding geven die volledig aansluit bij zijn/haar waarden.

Hij/Zij handelt met bescheidenheid.

Hij/Zij krijgt het werk gedaan zonder noodzaak de aandacht naar zichzelf te trekken.

Hij/Zij handelt doelgericht, zonder daar waardering voor nodig te hebben.

Hij/Zij is een perfectionist.

Hij/Zij wil alles heel goed doen.

Hij/Zij moet in iedere situatie uitblinken.

He/She is critical of himself/herself when things don't go as well as expected.

He/She provides strategic vision for the organization.

He/She articulates a vision that creates alignment within the organization.

In your opinion, what is this person's greatest leadership asset, skill or talent and what suggestions do you have for leveraging this?

In your opinion, what is this person's greatest leadership challenge or area for development and what suggestions do you have for handling this?

What have you observed about this person about which you would like to provide additional feedback to him/her that may not have been previously addressed in this assessment?

Hij/Zij is kritisch naar zichzelf als dingen niet gaan zoals verwacht.

Hij/Zij biedt de organisatie een strategische visie.

Hij/Zij draagt een visie uit die overeenstemming binnen de organisatie creëert.

Wat is volgens jou de grootste leiderschapscompetentie, -vaardigheid of het grootste leiderschapstalent van deze persoon? Welke suggesties heb je om deze kwaliteiten beter te benutten?

Wat is volgens jou de grootste leiderschapsuitdaging of wat is het belangrijkste ontwikkelgebied voor deze persoon? Welke suggesties heb je om hiermee aan het werk te gaan?

Wat is je verder nog opgevallen aan deze persoon waarover je nog aanvullende feedback zou willen geven?