

# ENGLISH AND GERMAN COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT QUESTIONS

## ENGLISH QUESTIONS

Are proficient at achieving high quality results on key initiatives.

Need to be accepted by others.

Take forthright action without needing recognition.

Need to perform flawlessly.

Help people learn, improve, and change.

Are arrogant.

Attend to the long-term impact of strategic decisions on community.

Pursue results with drive and energy.

Try too hard to conform to the group's rules/norms.

Balance work and personal life.

## GERMAN QUESTIONS

Erzielen bei wichtigen Initiativen verlässlich sehr gute Resultate.

Haben das Bedürfnis, von anderen akzeptiert zu werden.

Handeln gerade heraus und brauchen keine Anerkennung dafür.

Haben das Bedürfnis, fehlerfreie Arbeit zu leisten.

Unterstützen Menschen dabei, zu lernen, sich zu verbessern und sich zu ändern.

Sind arrogant.

Achten auf die langfristigen Auswirkungen strategischer Entscheidungen auf die Allgemeinheit.

Verfolgen Ziele mit Tatkraft und Energie.

Versuchen zu sehr, sich den Regeln/Normen der Gruppe anzupassen.

Haben eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Privatleben.

Are excessively ambitious.

Sind übermäßig ehrgeizig.

Connect deeply with others.

Gehen mit anderen tiefe Bindungen ein.

Have egos that are too big.

Haben zu große Egos.

Create a vision that goes beyond the organization to include making a positive impact on the world.

Erarbeiten ein Zukunftsbild, das über die Organisation hinausgeht und auch eine positive Wirkung in der Welt hat.

Are efficient decision makers.

Sind effiziente Entscheider/innen.

Work too hard for others' acceptance.

Arbeiten zu hart, nur um von anderen akzeptiert zu werden.

Are courageous in meetings.

Beweisen in Meetings Mut.

Find enough time for personal reflection.

Nehmen sich genug Zeit, um über sich nachzudenken.

Believe winning is what really matters.

Denken, worauf es wirklich ankommt, ist zu gewinnen.

Form warm and caring relationships.

Pflegen warmherzige und fürsorgliche Beziehungen.

Hurt people's feelings.

Verletzen die Gefühle anderer.

Allow customers to shape our decisions and direction.

Lassen Kundinnen und Kunden auf Entscheidungen und Richtung Einfluss nehmen.

Make decisions in a timely manner.

Treffen Entscheidungen innerhalb eines angemessenen Zeitraums.

Are too conservative.

Sind zu konservativ.

Speak directly even on controversial issues.

Sprechen auch umstrittene Themen direkt an.

Are composed under pressure.

Bleiben unter Druck ruhig.

Have to get their own way.

Haben das Bedürfnis, ihren Willen zu bekommen.

Create common ground for agreement.

Schaffen Gemeinsamkeiten, um Übereinstimmung zu erzielen.

Put people down.

Machen andere nieder.

Solicit customer input that often results in organizational change.

Bitten um den Beitrag von Kundinnen und Kunden, was oft zu Änderungen in der Organisation führt.

Articulate a vision that creates alignment within the organization.

Formulieren ein Zukunftsbild, das in der Organisation für eine gemeinsame Ausrichtung sorgt.

Follow conventional ways of doing things.

Machen Dinge auf konventionelle Art und Weise.

Lead in a manner that is completely aligned with their values.

Führen auf eine Art, die ganz an ihren Werten ausgerichtet ist.

Handle stress and pressure very well.

Können sehr gut mit Stress und Druck umgehen.

Pursue results at the expense of people.

Erzielen Ergebnisse auf Kosten anderer.

Work to find common ground.

Arbeiten daran, mit anderen gemeinsame Grundlagen zu erarbeiten.

Are emotionally distant.

Sind emotional distanziert.

Extensively involve people in decision making.

Beziehen andere intensiv in ihre Entscheidungsprozesse mit ein.

Inspire others with vision.

Inspirieren andere durch ihre Vision.

Lack passion.

Haben zu wenig Leidenschaft.

Are wishy-washy in decision making.

Haben Schwierigkeiten, klare Entscheidungen zu treffen.

Investigate the deeper reality that lies behind events/circumstances.

Untersuchen die tieferen Zusammenhänge hinter Ereignissen/Umständen.

Push themselves too hard.

Setzen sich zu stark unter Druck.

Create a positive climate that supports people doing their best.

Schaffen ein positives Klima, das Menschen dabei unterstützt, ihr Bestes zu geben.

Remain standoffish.

Bleiben auf Distanz.

Push decision making and problem solving down to the appropriate level.

Delegieren Entscheidungen und Problemlösungen an die geeignete Ebene nach unten.

Establish a strategic direction that helps the organization to thrive.

Legen eine strategische Richtung fest, die der Organisation zum Erfolg verhilft.

Learn from mistakes.

Lernen aus Fehlern.

Try too hard to be the best at everything they take on.

Bemühen sich zu sehr, bei allem, was sie tun, die Besten zu sein.

Promote high levels of teamwork through their leadership style.

Fördern durch ihren Führungsstil ein hohes Maß an Teamwork.

Allocate resources appropriately so as not to use people up.

Setzen Ressourcen so ein, dass Menschen nicht überbeansprucht werden.

Provide strategic direction that is thoroughly thought through.

Need the approval of others.

Get the job done with no need to attract attention to themselves.

Need to excel in every situation.

Display a high degree of skill in resolving conflict.

Balance short-term results with long-term organizational health.

Are good role models for the vision they espouse.

Take responsibility for their part of relationship problems.

Evolve organizational systems until they produce envisioned results.

Are people builders/developers.

Redesign the system to solve multiple problems simultaneously.

Geben eine strategische Richtung vor, die gründlich durchdacht ist.

Brauchen die Bestätigung anderer.

Erledigen ihren Job ganz ohne das Bedürfnis, die Aufmerksamkeit dafür auf sich zu lenken.

Haben das Bedürfnis, sich ständig selbst zu übertreffen.

Zeigen ein hohes Maß an Fähigkeiten, Konflikte zu lösen.

Bringen kurzfristige Ziele in Balance mit der langfristigen Gesundheit des Unternehmens.

Sind ein gutes Vorbild für die Vision, für die sie sich einsetzen.

Übernehmen bei Beziehungsproblemen die Verantwortung für ihren Anteil daran.

Entwickeln Systeme im Unternehmen ständig weiter, bis sie die gewünschten Ergebnisse bringen.

Fördern und entwickeln Menschen.

Gestalten das System so um, damit mehrere Probleme gleichzeitig gelöst werden können.