

ENGLISH AND NORWEGIAN 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.

Are excessively ambitious.

Connect deeply with others.

Have egos that are too big.

NORWEGIAN QUESTIONS

Er dyktige på å oppnå gode resultater på viktige satsninger.

Har et behov for å bli akseptert av andre.

Handler rett frem uten behov for å få anerkjennelse.

Har et behov for å prestere feilfritt.

Hjelper andre å lære, forbedre og endre seg.

Er arrogante.

Er oppmerksomme på langsiktige effekter strategiske beslutninger har for samfunnet.

Forfølger mål med driv og energi.

Prøver for hardt å tilpasse seg gruppens regler og normer.

Balanserer arbeid og privatliv.

Er alt for ambisiøse.

Knytter seg til andre på en dyp måte.

Har for store egoer.

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

Are efficient decision makers.

Work too hard for others' acceptance.

Are courageous in meetings.

Find enough time for personal reflection.

Believe winning is what really matters.

Form warm and caring relationships.

Hurt people's feelings.

Allow customers to shape our decisions and direction.

Make decisions in a timely manner.

Are too conservative.

Speak directly even on controversial issues.

Are composed under pressure.

Have to get their own way.

Create common ground for agreement.

Put people down.

Skaper en visjon med en rekkevidde utover organisasjonen som også har en positiv innflytelse i verden.

Er effektive beslutningstakere.

Arbeider for hardt for å bli akseptert av andre.

Er modige i møter.

Tar seg nok tid til personlig refleksjon.

Mener det å vinne er det som virkelig gjelder.

Skaper varme og omsorgsfulle relasjoner.

Sårer andres følelser.

Tillater kunder å være med å forme våre beslutninger og retning.

Tar beslutninger til riktig tid.

Er for konservative.

Snakker direkte også om kontroversielle temaer.

Er fattet under press.

Må få det på sin måte.

Skaper felles grunnlag for enighet.

Rakker ned på folk.

Solicit customer input that often results in organizational change.

Articulate a vision that creates alignment within the organization.

Follow conventional ways of doing things.

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

Handle stress and pressure very well.

Pursue results at the expense of people.

Work to find common ground.

Are emotionally distant.

Extensively involve people in decision making.

Inspire others with vision.

Lack passion.

Are wishy-washy in decision making.

Investigate the deeper reality that lies behind events/circumstances.

Push themselves too hard.

Create a positive climate that supports people doing their best.

Ber om tilbakemeldinger fra kunder som ofte leder til endringer i organisasjonen.

Formulerer en visjon som skaper enhetlighet i organisasjonen.

Gjør ting på konvensjonelle måter.

Leder på en måte som er helt i tråd med deres verdier.

Håndterer stress og press på en veldig god måte.

Driver frem resultater på bekostning av andre.

Arbeider mot å skape felles forståelse.

Er følelsesmessig distanserte.

Involverer bredt i beslutningsprosesser.

Inspirerer andre med visjon.

Mangler lidenskap.

Er uklare i beslutningsprosesser.

Undersøker grunnleggende sammenhenger bak hendelser/omstendigheter.

Pusher seg selv for hardt.

Skaper et positivt miljø som støtter folk til å gjøre sitt beste.

Remain standoffish.

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

Establish a strategic direction that helps the organization to thrive.

Learn from mistakes.

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

Promote high levels of teamwork through their leadership style.

Allocate resources appropriately so as not to use people up.

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.

Holder seg tilbake.

Delegerer beslutninger og problemløsning til riktig nivå.

Utarbeider en strategisk retning som hjelper organisasjonen å være fremgangsrisk.

Lærer av feil.

Prøver for hardt å være best i alt de gjør.

Fremmer et høyt nivå av teamarbeid gjennom lederstilen sin.

Fordeler ressurser på en hensiktsmessig måte slik at folk ikke blir overarbeidet.

Gir en strategisk retning som er grundig gjennomtenkt.

Trenger andres bekreftelse.

Får jobben gjort uten behov for å få oppmerksomhet.

Har et behov for å utmerke seg i alle situasjoner.

Viser høyt ferdighetsnivå innen konfliktløsning.

Balanserer kortsiktige resultater med organisasjonens langsiktige bærekraft.

Er gode rollemodeller for visjonen de omfavner.

Take responsibility for their part of relationship problems.

Tar ansvar for sin del av problemer i relasjoner.

Evolve organizational systems until they produce envisioned results.

Utvikler organisasjonssystemer til de gir tiltenkte resultater.

Are people builders/developers.

Utvikler mennesker.

Redesign the system to solve multiple problems simultaneously.

Redesigner systemet for å løse flere problemer samtidig.