

Leistungs- und Potenzialbericht

Kombinierter OPQ- und 360-Grad-Bericht

Sample Report

Der Report basiert auf folgenden Beurteilungen:

Selbst: 1

Vorgesetzter: 1

Kollegen: 2

Mitarbeiter: 3

Andere: 3

Datum: 17/10/2018

Dieser Report enthält vertrauliche Informationen, die nur autorisierten Personen zugänglich gemacht werden dürfen.

Introduction

Dieser Bericht vergleicht die Wahrnehmung Ihrer gegenwärtigen Leistung anhand eines 360-Grad-Feedbacks mit der Beurteilung Ihres voraussichtlichen Potenzials.

Dieser Bericht basiert auf Ihren Antworten in zwei Tests:

Universal Competency Framework (UCF), einem Instrument für 360-Grad-Befragungen

Der 360-Grad-Feedbackprozess bietet eine präzise Momentaufnahme der wahrgenommenen Leistungen bei der Ausübung Ihrer gegenwärtigen Funktion. Bedenken Sie bitte, dass die wahrgenommene Leistungsfähigkeit zwar nicht unbedingt exakt den Tatsachen entspricht, jedoch selbstverständlich herangezogen wird, um sich Meinungen über andere Menschen zu bilden. Bitte denken Sie daran, dass es völlig normal ist, wenn die Bewertungen unterschiedlicher Quellen variieren. Wir müssen am Arbeitsplatz mehrere Rollen erfüllen, und unser Verhalten wird deshalb von verschiedenen Stakeholdern unterschiedlich wahrgenommen. Es gehört zum Prozess der Weiterentwicklung, die Gründe, die zu diesen unterschiedlichen Wahrnehmungen führen, zu erforschen und zu verstehen. Das in diesem Bericht enthaltene Leistungsprofil ermittelt sowohl Stärken als auch potenzielle Bereiche mit Entwicklungsbedarf. Zwar ist es für den beruflichen Erfolg entscheidend, auf den eigenen Stärken aufzubauen, aber auch die Anpassung eingefahrener Verhaltensmuster an neue Situationen und Herausforderungen und die Weiterentwicklung in Bereichen mit Entwicklungsbedarfs helfen uns dabei, Stolpersteine aus dem Weg zu räumen und das Risiko des „Entgleisens“ unserer beruflichen Laufbahn zu minimieren.

Occupational Personality Questionnaire (OPQ)

Der Fragebogen Occupational Personality Questionnaire (OPQ) zum persönlichen Arbeitsstil liefert Informationen darüber, inwiefern Ihr bevorzugter Arbeitsstil oder Ihre typischen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz Ihr Potenzial in den ausgewählten Kompetenzen beeinflussen. Ihre Antworten aus dem OPQ werden mithilfe forschungsbasierter Vorhersagen zum voraussichtlichen Potenzial mit den einzelnen Kompetenzen verknüpft. Damit erhalten Sie Einblicke in Ihren ganz individuellen Arbeitsstil. Dieser Bericht kann Ihnen dabei helfen, Ihr Potenzial mit dem anderer Führungs- und Fachkräfte zu vergleichen.

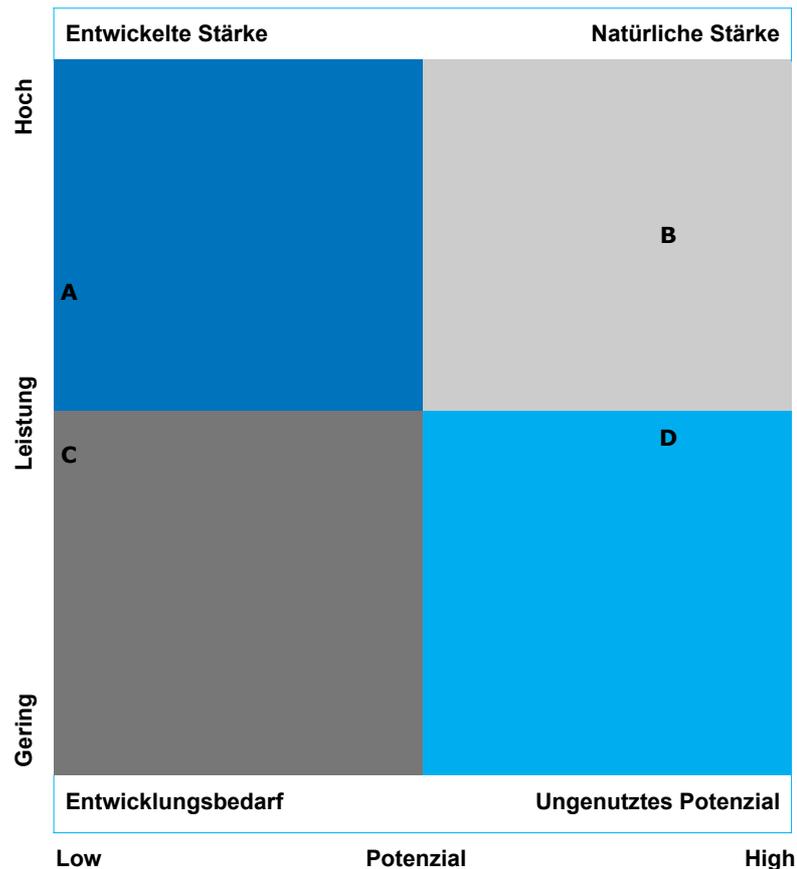
Vergleich Ihrer Leistungen und Ihres Potenzials

Diskrepanzen zwischen Ihren gegenwärtig gezeigten Leistungen und Ihrem Leistungspotenzial können auf Leistungsbereiche hindeuten, in denen die Erwartungen nicht erfüllt oder aber übertroffen werden. Die Person, von der Sie Feedback erhalten, wird mit Ihnen zusammen untersuchen, wie Sie im Laufe Ihrer bisherigen beruflichen Laufbahn Ihre Stärken eingesetzt oder persönliche Grenzen und situationsabhängige Herausforderungen bewältigt haben, um erfolgreich zu sein.

Es wird empfohlen, den Bericht zusammen mit einem ausgebildeten Coach durchzulesen.

Vergleich Ihrer Leistung mit Ihrem Potenzial

Dieser Abschnitt enthält eine allgemeine Zusammenfassung der Ergebnisse aus Ihren Assessments. Ihre Leistungen (der Durchschnitt aller Feedbackgeber-Bewertungen ohne Ihre Selbstbeurteilung) werden für jede Kompetenz Ihrem Potenzial gegenübergestellt. Präsentiert werden diese Informationen in Form einer 2x2- Tabelle, sie sind auch in der Tabelle auf der nächsten Seite enthalten. Falls vorhanden wird auch die von Ihrem Vorgesetzten und von Ihnen selbst beurteilte Relevanz jeder Kompetenz dargestellt.



Tabellenschlüssel

Code	Kompetenz	Code	Kompetenz
A	Führung		
B	Teamarbeit & Kollegialität		
C	Überzeugungskraft & Einflussnahme		
D	Flexibilität & Anpassungsbereitschaft		

Detaillierte Ergebnisse

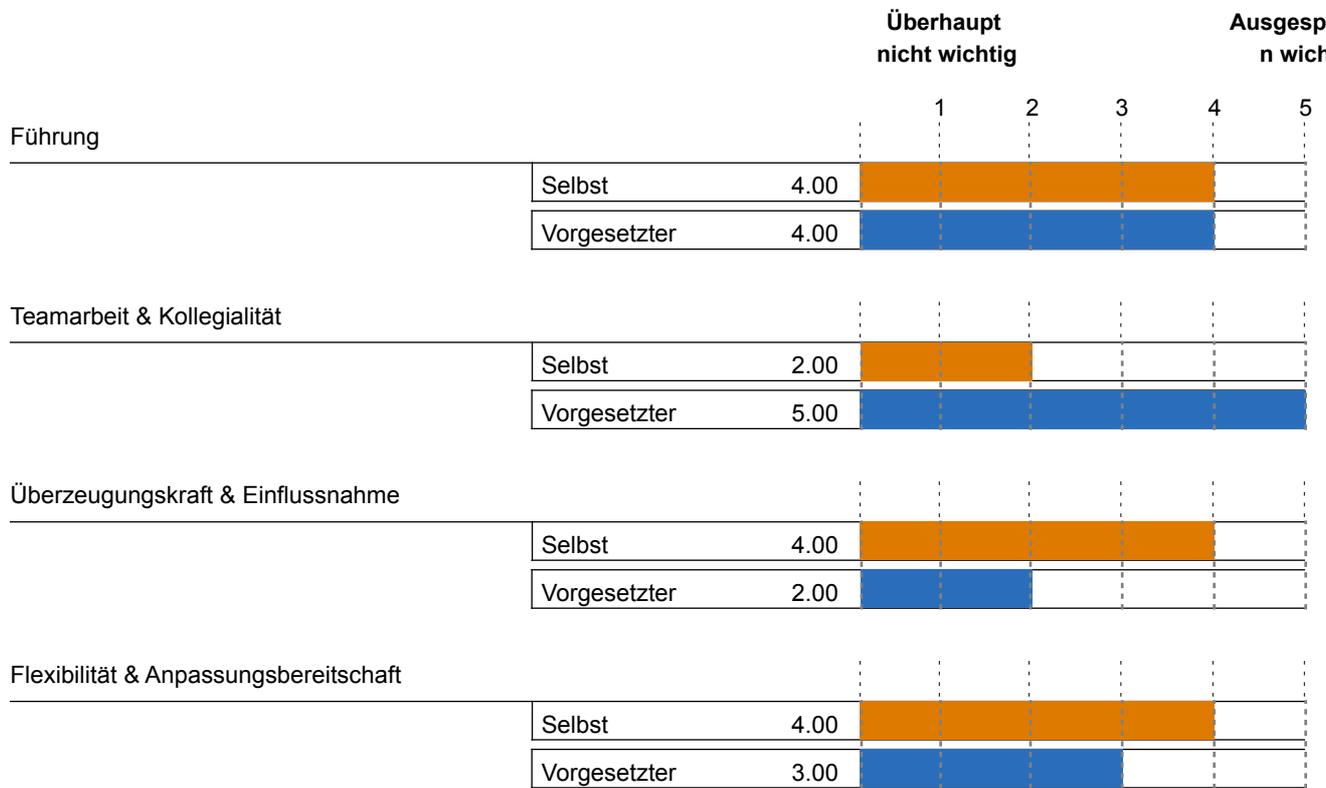
	Kompetenz	Potenzial	Leistung	Lückenanalyse	Importance rating	
					Vorgesetzter	Selbst
A	Führung	1.00	3.49	Entwickelte Stärke	4.00	4.00
B	Teamarbeit & Kollegialität	4.00	3.73	Natürliche Stärke	5.00	2.00
C	Überzeugungskraft & Einflussnahme	1.00	2.81	Entwicklungsbedarf	2.00	4.00
D	Flexibilität & Anpassungsbereitschaft	4.00	2.88	Ungenutztes Potenzial	3.00	4.00

Zusammenfassung Relevanz-Einschätzungen

Dieses Kapitel stellt dar, wie wichtig Ihr Vorgesetzter und Sie diese Kompetenz zur erfolgreichen Erfüllung Ihrer Position bewerten. Ihre eigenen Bewertungen werden im obersten Balken dargestellt, die Ihres Vorgesetzten in dem Balken darunter.

Legende

- 1= irrelevant
- 2= wünschenswert
- 3= wichtig
- 4= sehr wichtig
- 5= essentiell



Zusammenfassung Kompetenz-Einschätzungen

In diesem Abschnitt wird zusammengefasst, wie Sie von den verschiedenen Feedbackgeber(gruppen) im Hinblick auf jede Kompetenz bewertet wurden. Es handelt sich um die Durchschnittsbewertungen der einzelnen Fragen, aus denen sich eine bestimmte Kompetenz zusammensetzt. Dieser Abschnitt ermöglicht Ihnen, auf einen Blick zu vergleichen, wie Sie sich selbst wahrnehmen und wie Sie von anderen wahrgenommen werden. Dies kann als Grundlage für die Ermittlung von Kompetenzen dienen, mit denen Sie sich eingehender beschäftigen sollten.

Ihre eigenen Beurteilungen sind im ersten Balken von oben dargestellt, gefolgt von den Beurteilungen Ihres Vorgesetzten im zweiten Balken. Falls noch andere Feedbackgeber-Gruppen beteiligt waren, repräsentieren die nächsten Balken jeweils die Bewertungen Ihrer Kollegen, Ihrer Mitarbeiter und anderer Personen. Die Werte zeigen zusammengefasst die durchschnittlichen Bewertungen der Fragen, aus denen sich eine Kompetenz zusammensetzt. Von den Bewertungen jeder Feedbackgeber-Gruppe wurde der Durchschnitt ermittelt.

Bitte beachten Sie: Entscheidet sich ein Feedbackgeber für die Bewertung „Nicht zu beurteilen“, so basiert die Durchschnittsbewertung für die jeweilige Frage auf den Bewertungen der übrigen Feedbackgeber der Gruppe. Die hochgestellte Zahl neben der Bewertung gibt an, auf wie vielen Beurteilungen die Bewertung beruht. Der Eintrag N/B bedeutet, dass sämtliche Feedbackgeber der Gruppe dieses Item mit „Nicht zu beurteilen“ bewertet haben.

Das gemessene Kompetenzpotenzial ist im untersten Balken der Grafik dargestellt. Es basiert auf Ihren Antworten im OPQ und wird mit einem anderen Schlüssel interpretiert (OPQ-Bewertung).

Diagrammschlüssel:

360-Grad-Bewertung

1= trifft gar nicht zu

2= trifft eher nicht zu

3= trifft eher zu

4= trifft zu

5= trifft völlig zu

OPQ-Bewertung

1= wahrscheinlich keine Stärke

2= eher unwahrscheinlich eine Stärke

3= mäßig wahrscheinlich eine Stärke

4= ziemlich wahrscheinlich eine Stärke

5= sehr wahrscheinlich eine Stärke

Häufigkeit der Bewertungen pro Kompetenz

Dieses Kapitel beschreibt, wie jedes Item für jede Kategorie von den Feedbackgebern bewertet wurde. In einer Tabelle werden alle Bewertungen aller Teilnehmer für jeweils eine Kompetenz zusammengefasst. Zusätzlich gibt die untere Linie der Tabelle den Mittelwert der Bewertungen pro Kategorie an.

Bitte beachten Sie: ‚Nicht beobachtbar‘ erscheint nicht in der Übersicht.

Legende für Tabelle:

S= Selbst

V= Vorgesetzte/r

K= Kollegen

M= Mitarbeiter

A= Andere

Führung	S	V					K					M					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Delegiert Arbeiten an andere Personen auf der Grundlage eigener Fähigkeiten und verfügbarer Ressourcen	3			1					2				1	2					1	2	
Gibt anderen eine klare Linie vor	4		1				1		1			1	1	1				1			2
Identifiziert und rekrutiert hochkompetente Mitarbeiter für den eigenen Bereich	4				1				1	1				1	2				2	1	
Identifiziert Entwicklungsfelder und stellt Mittel für Weiterbildung bereit	3								1	1			1	1	1				1	2	
Gibt anderen konstruktives Feedback und unterstützt sie, die eigenen Talente besser zu nutzen	4			1			1		1					2	1				2	1	
Achtet darauf, dass auch andere angemessene Verhaltensstandards einhalten	3			1					1	1			1	1	1				1	2	
Weckt Enthusiasmus und kann andere zu einer positiven Arbeitshaltung ermuntern	4				1		1		1				1	2					2	1	
Mittelwert	3.6	3.2					3.0					3.7					4.1				

Teamarbeit & Kollegialität	S	V					K					M					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Geht mit anderen tolerant und rücksichtsvoll um	3					1			2				2	1						2	1
Interessiert sich für Motive, Sichtweisen und Einstellungen anderer	2				1			1	1				1	2					2		1
Erfragt Vorschläge anderer bei der Entscheidungsfindung	4					1			1	1				1	1	1				2	1
Lobt andere Personen, wenn diese gute Arbeit geleistet haben	4					1		1		1			1	1	1					3	
Nimmt sich die Zeit, um den Standpunkt anderer nachzuvollziehen	3				1				1	1				1	2					2	
Stärkt und fördert Kooperation und Zusammenhalt im Team	3					1	1		1					1	1	1				1	2
Unterstützt andere, erleichtert ihnen die Arbeit und verteidigt sie wenn notwendig gegenüber Kritik	4			1					2				1	1	1				1	2	
Mittelwert	3.3	4.4					2.9					3.5					4.1				

Überzeugungskraft & Einflussnahme	S	V					K					M					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Beeinflusst den Gesprächsverlauf gezielt im eigenen Sinne	4									2		1		1		1	1	1			1
Nutzt bestehende interne und organisatorische Prozesse optimal, um andere zu beeinflussen und zu überzeugen	3			1					1	1		1		1	1		2				1
Wirkt auf andere sofort verbindlich, positiv und glaubwürdig	3			1					1	1		1			2		2			1	
Verhandelt geschickt und nutzt dabei unterschiedliche Ansätze	5		1							2		1			2		2			1	
Schließt Geschäfte und Diskussionen in beiderseitigem Einvernehmen ab	3							1	1			1		1	1		1	1			1
Bringt eigene Ideen oder Ideen der Organisation voran und verteidigt diese	3			1						1	1	1		1	1		2			1	
Mittelwert	3.5	2.8					3.7					2.9					1.9				

Flexibilität & Anpassungsbereitschaft	S	V					K					M					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Passt sich in positiver Weise an Veränderungen an	4				1					2		1		1	1		2				1
Ist offen für neue Ideen	3		1					1	1			1	1			1	2				1
Kommuniziert effektiv mit Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund	2				1					2		1		1	1		2				1
Passt sich an sich verändernde Umstände an	5		1						1	1		1		1	1		1	1			1
Passt den Verhaltensstil der jeweiligen Situation an	4		1							1	1	1	1		1		1			1	1
Kann auch mit unklaren Situationen gut umgehen	3				1					2		1			1	1	2				1
Mittelwert	3.5	3.0					3.6					2.8					2.2				

Höchste Beurteilungen

Dieser Abschnitt listet die Items auf, in denen Sie Ihre höchsten Bewertungen (basierend auf dem Durchschnitt aller Beurteilungen) von anderen bekommen haben. Aus der Perspektive Anderer, liegen in diesen Verhaltensmustern Ihre individuellen Stärken.

Stufe	Verhalten	Durchschnittliche Punktzahl ohne Berücksichtigung der eigenen	Kompetenz
1	Erfragt Vorschläge anderer bei der Entscheidungsfindung	4.11	Teamarbeit & Kollegialität
1	Identifiziert und rekrutiert hochkompetente Mitarbeiter für den eigenen Bereich	4.11	Führung
2	Identifiziert Entwicklungsfelder und stellt Mittel für Weiterbildung bereit	4.00	Führung
2	Nimmt sich die Zeit, um den Standpunkt anderer nachzuvollziehen	4.00	Teamarbeit & Kollegialität
3	Achtet darauf, dass auch andere angemessene Verhaltensstandards einhalten	3.89	Führung
3	Stärkt und fördert Kooperation und Zusammenhalt im Team	3.89	Teamarbeit & Kollegialität
4	Gibt anderen konstruktives Feedback und unterstützt sie, die eigenen Talente besser zu nutzen	3.67	Führung
5	Lobt andere Personen, wenn diese gute Arbeit geleistet haben	3.56	Teamarbeit & Kollegialität
5	Weckt Enthusiasmus und kann andere zu einer positiven Arbeitshaltung ermuntern	3.56	Führung
6	Geht mit anderen tolerant und rücksichtsvoll um	3.44	Teamarbeit & Kollegialität

Niedrigste Punktzahlen mit Tipps zur Weiterentwicklung

In diesem Abschnitt werden die Items aufgelistet, in denen Sie die niedrigsten Bewertungen (basierend auf dem Durchschnittswert der Beurteilungen) von anderen bekommen haben. Aus der Sicht Anderer, liegen in diesen Persönlichkeitsbereichen Entwicklungspotential.
Die Tipps zur Weiterentwicklung enthalten Vorschläge, wie Sie Ihre Fähigkeiten in diesen Bereichen verbessern könnten

Stufe:	1	Durchschnittliche Punktzahl ohne Berücksichtigung der eigenen Ergebnisse:	2.33	Flexibilität & Anpassungsbereitschaft
--------	---	---	------	---------------------------------------

Verhalten:

Ist offen für neue Ideen

Tipp:

Vermeiden Sie es bei Einführung einer neuen Idee, sich bereits ein Urteil zu bilden, bevor Sie die Idee eingehend geprüft haben. Versuchen Sie, offen gegenüber neuen Methoden oder neuen Problemlösungsansätzen zu sein. Vergleichen Sie gegenwärtige Ansichten mit der neuen Idee und ermitteln Sie die Verbesserungen.

Stufe:	2	Durchschnittliche Punktzahl ohne Berücksichtigung der eigenen Ergebnisse:	2.50	Überzeugungskraft & Einflussnahme
--------	---	---	------	-----------------------------------

Verhalten:

Schließt Geschäfte und Diskussionen in beiderseitigem Einvernehmen ab

Tipp:

Wenn Sie versuchen, einen Geschäftsabschluss zu erreichen, dann lassen Sie sich von Ihrem Gegenüber die volle Zustimmung versichern. Stellen Sie Fragen wie z. B. : „Wenn es in Ihrem Budget läge, würden Sie es dann kaufen?“ Sprechen Sie offen mögliche Einwände an, bspw. durch Fragen wie „Was hindert Sie daran, „Ja“ zu sagen?“ Lassen Sie sich den Geschäftsabschluss bestätigen, indem Sie beispielsweise sagen: „Wir beginnen also nächste Woche mit der Arbeit.“ Verknüpfen Sie Ihr Angebot mit den angegebenen Bedürfnissen Ihres Gegenübers: „Mit diesem Angebot sparen Sie 5 %, was Ihr wichtigstes Ziel ist.“ Warten Sie nicht darauf, dass die andere Person das Geschäft abschließt.

Stufe:	3	Durchschnittliche Punktzahl ohne Berücksichtigung der eigenen Ergebnisse:	2.67	Überzeugungskraft & Einflussnahme
--------	---	---	------	-----------------------------------

Verhalten:

Nutzt bestehende interne und organisatorische Prozesse optimal, um andere zu beeinflussen und zu überzeugen

Tipp:

Versuchen Sie, die persönlichen und politischen Motivationen Ihrer Kollegen herauszufinden, um besser zu verstehen, wie Sie ihnen Ihren Standpunkt näher bringen können. Suchen Sie nach Bereichen, in denen Sie zufriedenstellende Kompromisse schließen können und von denen beide Seiten profitieren, statt eine Partei auf Kosten der anderen gewinnen zu lassen.

Stufe:	3	Durchschnittliche Punktzahl ohne Berücksichtigung der eigenen Ergebnisse:	2.67	Überzeugungskraft & Einflussnahme
--------	---	---	------	-----------------------------------

Verhalten:

Wirkt auf andere sofort verbindlich, positiv und glaubwürdig

Tipp:

Üben Sie, sich potenziellen Kunden oder neuen Geschäftskontakten vorzustellen. Denken Sie dabei an Ihre Körpersprache und den Tonfall Ihrer Stimme. Achten Sie genau darauf, wie Sie ein Treffen mit einer Person, der Sie zum ersten Mal begegnen, beginnen. Erkundigen Sie sich bei Freunden danach, welchen ersten Eindruck Sie bei anderen Personen hinterlassen.

Stufe:	3	Durchschnittliche Punktzahl ohne Berücksichtigung der eigenen Ergebnisse:	2.67	Überzeugungskraft & Einflussnahme
--------	---	---	------	-----------------------------------

Verhalten:

Verhandelt geschickt und nutzt dabei unterschiedliche Ansätze

Tipp:

Ermitteln Sie vor Beginn einer Verhandlungssituation die wichtigsten Stakeholder, die Sie beeinflussen müssen und versuchen Sie deren Bedürfnisse vorherzusehen. Fragen Sie sich, wie die Stakeholder von den jeweiligen Maßnahmen profitieren können und formulieren Sie Ihre Argumente entsprechend.

Stufe:	3	Durchschnittliche Punktzahl ohne Berücksichtigung der eigenen Ergebnisse:	2.67	Flexibilität & Anpassungsbereitschaft
--------	---	---	------	---------------------------------------

Verhalten:

Passt sich an sich verändernde Umstände an

Tipp:

Wählen Sie eine Veränderung aus, die Sie in Ihrer Abteilung einführen möchten. Zählen Sie die positiven und negativen Aspekte auf, die sich durch die Einführung dieser Veränderung ergeben, und auch die positiven und negativen Aspekte, wenn die Veränderung nicht eingeführt wird. Entwickeln Sie ein überzeugendes Argument, um die zugrundeliegenden Prinzipien und die potenziellen Vorteile der Veränderungsmaßnahme zu erläutern.

Stufe:	4	Durchschnittliche Punktzahl ohne Berücksichtigung der eigenen Ergebnisse:	2.78	Flexibilität & Anpassungsbereitschaft
--------	---	---	------	---------------------------------------

Verhalten:

Kommuniziert effektiv mit Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund

Tipp:

Seien Sie sich beim Umgang mit anderen Kulturen darüber bewusst, dass möglicherweise Unterschiede zu Ihrer eigenen Kultur bestehen, beispielsweise im Hinblick auf Körpersprache und Gestik. Fragen Sie nach den sozialen Umgangsformen, beispielsweise der richtigen Begrüßung oder bestimmten Formalitäten bei der Entscheidungsfindung. Erläutern Sie Ihre Ansichten offen, klar und prägnant. Wiederholen Sie sich gegebenenfalls oder formulieren Sie das Gesagte um sicherzustellen, dass alles verstanden wird.

Stufe:	5	Durchschnittliche Punktzahl ohne Berücksichtigung der eigenen Ergebnisse:	2.89	Flexibilität & Anpassungsbereitschaft
--------	---	---	------	---------------------------------------

Verhalten:

Passt sich in positiver Weise an Veränderungen an

Tipp:

Zeigen Sie sich Veränderungen gegenüber aufgeschlossen. Hören Sie sich die Gründe für die jeweilige Veränderung an, damit Sie deren Notwendigkeit nachvollziehen können. Scheuen Sie sich nicht davor, Ihre eigene Meinung kundzutun und bestehende Methoden in Frage zu stellen. Finden Sie heraus, an welchem Punkt der „Veränderungskurve“ Sie sich gerade befinden: Schock, Schuldzuweisung an andere, Schuldzuweisung an sich selbst, Verunsicherung, Akzeptanz oder Problemlösung.

Stufe:	5	Durchschnittliche Punktzahl ohne Berücksichtigung der eigenen Ergebnisse:	2.89	Überzeugungskraft & Einflussnahme
--------	---	---	------	-----------------------------------

Verhalten:

Bringt eigene Ideen oder Ideen der Organisation voran und verteidigt diese

Tipp:

Bevor Sie eine bestimmte Position verteidigen, prüfen Sie die Richtigkeit wichtiger Fakten und Details und ermitteln Sie mögliche Annahmen, die hinter Ihren Informationen stehen könnten. Werten Sie persönliche Überzeugungskraft nicht höher als vernünftige Meinungen und Ideen. Bemühen Sie sich stets um bedeutungsvolle Beiträge und bauen Sie Ihre persönliche Wirkung und Glaubwürdigkeit auf einer soliden Grundlage aus Integrität, Fachwissen und Sorgfalt auf.

Stufe:	5	Durchschnittliche Punktzahl ohne Berücksichtigung der eigenen Ergebnisse:	2.89	Flexibilität & Anpassungsbereitschaft
--------	---	---	------	---------------------------------------

Verhalten:

Passt den Verhaltensstil der jeweiligen Situation an

Tipp:

Versuchen Sie beim Umgang mit anderen die Motive oder Interessen Ihres Gegenübers zu ermitteln. Verknüpfen Sie Ihre Ansichten mit den Ansichten der anderen Person. Seien Sie taktvoll, wenn Sie Personen kritisieren, und beziehen Sie auch alternative Meinungen mit ein, um sie nicht vor den Kopf zu stoßen. Machen Sie deutlich, dass Sie auch die Meinung der anderen Person berücksichtigen.

Offene Fragen

What should this person start doing?

— ?

— not sure

— -

— ?

— .

— -

— cghjndgh

— He needs to starts encorporating everyones ideas into a project rather than just supporting his own.

He is encouraging when it comes to brainstorming ideas, but never follows through with encorporating others into his idea.

He needs to support those colleagues who need more support, not focus on the ones that are excelling.

— na

— .

Multiple Choice Fragen

Diese Tabelle zeigt an, wie die Feedbackgeber in jeder Kategorie die Multiple Choice Fragen beantwortet haben.

In jeder Spalte ist angegeben, wie viele der Feedbackgeber in jeder einzelnen Kategorie welche Antwortoption gewählt haben.

How long have you known the focus?

	S	V	K	M	A
1 year	0	1	1	1	0
2 years	1	0	0	0	2
3 years	0	0	0	1	0
more than 3 years	0	0	1	1	1

Anmerkung

Dieser Report wurde unter Verwendung des SHL Human Resource Management Systems erstellt. Er beinhaltet Informationen aus dem Fragebogen Universal Competency Framework (UCF). Die Verwendung dieses Fragebogens ist Personen vorbehalten, die ein spezielles Training in dessen Verwendung und Interpretation erhalten haben. Die Aussagen in diesem Report beruhen auf den Fragebogenergebnissen, die anhand der Antworten der Person(en), die diesen Fragebogen ausgefüllt hat/haben, ermittelt wurde. Es sollte berücksichtigt werden, dass die auf der Basis des Fragebogens getroffenen Aussagen und Interpretationen subjektiver Art sind. Dieser Bericht wurde elektronisch erzeugt. Der Softwareanwender hat die Möglichkeit, Veränderungen im Text vorzunehmen. SHL kann aus diesem Grund nicht garantieren, dass die Inhalte mit dem ursprünglich durch das Computersystem generierten Text übereinstimmen. Dieser Report ist vertraulich und sollte in keiner Form veröffentlicht werden – SHL übernimmt keine Haftung falls dies dennoch geschehen sollte.

© 2018 SHL und/oder deren Tochtergesellschaften. Alle Rechte vorbehalten.

UCF Feedback Report, version 2.1, Deutsch

<https://www.shl.com>