

Mat á frammistöðu og möguleikum

Sameinuð OPQ- og 360° skýrsla

Sample Report

Eftirfarandi aðilar mátu:

Ég: 1

Yfirmaður/menn: 1

Samstarfsmenn: 2

Undirmenn: 3

Aðrir: 3

Dagsetning: 17/10/2018

Í þessari skýrslu eru trúnaðarupplýsingar sem ættu ekki að koma fyrir augu óviðkomandi aðila.

Introduction

Í þessari skýrslu er borið saman mat á núverandi frammistöðu þinni, gegnum 360 gráðu endurgjöf, og því sem líklegt er talið að þú getir áorkað.

Þessi skýrsla er byggð á svörum þínum í tvenns konar mati:

360 gráðu mælitæki UCF (alhliða hæfniramma)

360 gráðu endurgjafarferlið veitir nákvæmar stöðuupplýsingar um skynjaða frammistöðu þína í núverandi hlutverki. Það er mikilvægt að muna að þótt skynjun segi ekki allan sannleikann er það þó sú leið sem við notum öll til að mynda okkur skoðun á öðrum. Hafðu í huga að það er eðlilegt að það sé munur á einkunum frá mismunandi aðilum. Ástæðan er sú að við gegnum öll mörgum hlutverkum í vinnunni og því er munur á því hvernig mismunandi hagsmunahópar líta á hegðun okkar. Hluti af þróunarferlinu felst í að kynna sér og reyna að skilja ástæðurnar fyrir þessari ólíku skynjun.

Frammistöðulýsingin í þessari skýrslu bendir bæði á styrkleikasvið og svið þar sem hugsanlega eru tækifæri til frekari þróunar. Þótt mikilvægt sé að byggja á styrkleikum til að ná árangri í starfi hjálpar einnig að laga viðtekin hegðunarmynstur að nýjum aðstæðum og áskorunum og takast á við þau svið þar sem þróunar er þörf til þess að ryðja hindrunum úr vegi og draga úr hættunni á að „fara út af sporinu“ í starfsþróun.

Spurningalistinn um starfspersónuleika (OPQ)

Spurningalistinn um starfspersónuleika (OPQ) veitir upplýsingar um það hvernig vinnustíll þinn eða dæmigerð hegðun þín í vinnunni er líkleg til að hafa áhrif á möguleika þína á að ná árangri í völdum hæfniatriðum. Svörin sem þú gafst við OPQ-spurningalistanum eru tengd hæfniatriðum gegnum spár um árangursmöguleika út frá rannsóknum. Þetta veitir innsýn í þinn sérstaka vinnustíl. Þessi skýrsla getur hjálpað þér að bera eigin möguleika saman við aðra yfirmenn og fagmenn.

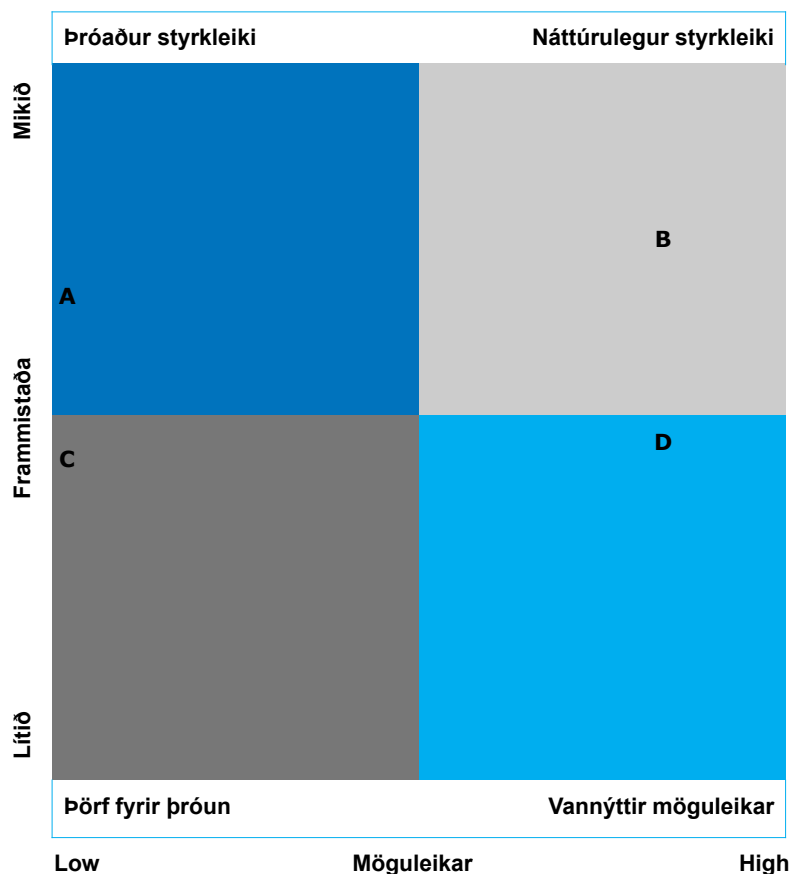
Samanburður á frammistöðu þinni og möguleikum

Misræmi milli núverandi frammistöðu og mögulegrar frammistöðu þinnar getur leitt í ljós frammistöðusvið sem eru undir væntingum eða umfram væntingar. Aðilinn sem veitir þér endurgjöf mun aðstoða þig við að kanna hvernig, í starfi þínu hingað til, þú kannt að hafa nýtt þér styrkleika þína eða sigrast á persónulegum takmörkunum og áskorunum til þess að ná betri árangri.

Þér er ráðlagt að lesa gegnum skýrsluna með þjálfuðum leiðbeinanda.

Samanburður á frammistöðu og möguleikum

Í þessum lið er nákvæm samantekt á niðurstöðum matsins með samanburði á frammistöðu þinni (meðaltali allra umsagnaraðila fyrir utan þig) og möguleikum þínum fyrir hvert hæfnatriði. Þessar upplýsingar eru sýndar í töflu með 2x2 reitum og eru líka endurteknar í töflunni á næstu síðu. Mikilvægi hvers hæfnatriðis samkvæmt mati yfirmanns þíns og þínu mati fylgir með, ef það liggur fyrir.



Útskýringar við töflu

Kóði	Hæfni	Kóði	Hæfni
A	Forysta og stjórnun		
B	Samvinna		
C	Sannfæring og áhrif		
D	Aðlögun og viðbrögð við breytingum		

Ítarlegar niðurstöður

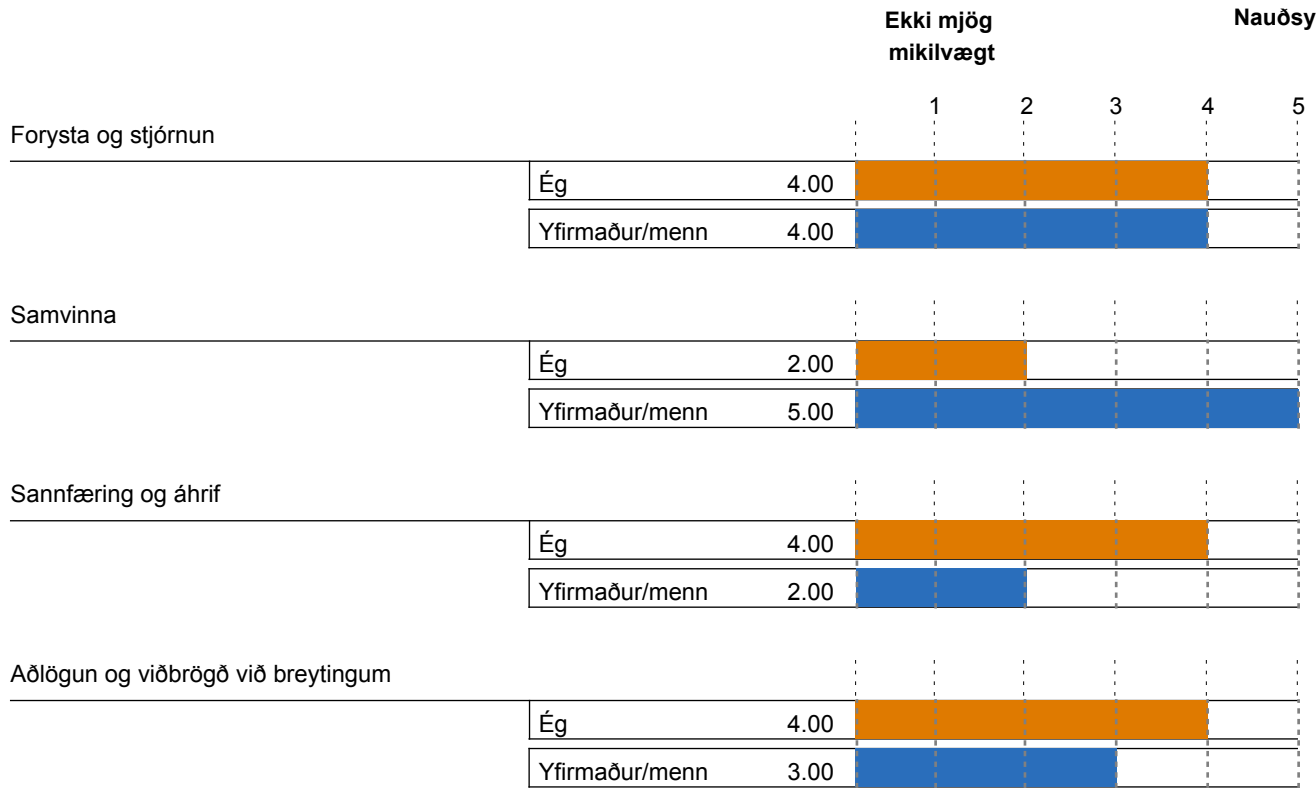
	Hæfni	Möguleikar	Frammistaða	Þarfagreining	Importance rating	
					Yfirmaður/menn	Ég
A	Forysta og stjórnun	1.00	3.49	Þróaður styrkleiki	4.00	4.00
B	Samvinna	4.00	3.73	Náttúrulegur styrkleiki	5.00	2.00
C	Sannfæring og áhrif	1.00	2.81	Þörf fyrir þróun	2.00	4.00
D	Aðlögun og viðbrögð við breytingum	4.00	2.88	Vannýttir möguleikar	3.00	4.00

Samantekt á mikilvægi

Í þessum hluta er sýnt hversu mikilvægan þú og yfirmaður þinn telja hvern hæfnisþátt fyrir árangur í starfi. Efri súlan sýnir þitt mat, mat yfirmanns þíns er sýnt í neðri súlunni.

Skýringar:

- 1 = alls ekki mikilvægt
- 2 = ekki mjög mikilvægt
- 3 = í meðallagi mikilvægt
- 4 = mjög mikilvægt
- 5 = nauðsynlegt



Samantekt á hæfnispáttum

Í þessum lið eru teknar saman einkunnir þínar frá ýmsum (hópum af) umsagnaraðilum fyrir hvert hæfniatriði. Þetta er meðaltal einkunna fyrir einstakar spurningar sem tengjast tiltekinni hæfni. Þessi liður gerir þér kleift að sjá í hnotskurn samanburð á eigin skynjun og því hvernig aðrir sjá þig. Þetta má nota sem grunn til að greina þau hæfniatriði sem þarfnast frekari athugunar.

Þínar eigin einkunnir sjást á fyrstu súlunni að ofan og síðan koma einkunnir yfirmanns þíns á annarri súlunni. Ef aðrir hópar umsagnaraðila hafa tekið þátt standa næstu súlur fyrir einkunnir samstarfsfólks þíns, undirmanna þinna og annarra, í þeirri röð. Í gildunum er tekið saman meðaltal einkunna fyrir spurningarnar sem standa fyrir tiltekna hæfni. Reiknað er meðaltal einkunna hóps umsagnaraðila yfir allan hópinn.

Athugið: Þar sem umsagnaraðili hefur skráð „Engin gögn“ byggist meðaleinkunn hvorrar spurningar á einkunnum frá hinum matsmönnum í þeim hópi. Tala í brjóstletri við hlið einkunnarinnar gefur til kynna hversu mörgum matsmönnum einkunnin byggist á. E/G þýðir að allir umsagnaraðilar í þeim hópi hafa gefið einkunnina „Engin gögn“ fyrir það atriði.

Mælikvarðinn fyrir mögulega hæfni sést á neðstu súlunni á grafinu. Hann byggist á svörum þínum við OPQ-spurningalistanum og við hann eru aðrar útskýringar (OPQ-umsögn).

Útskýringar við skýringarmyndir:

360° umsögn	OPQ-umsögn
1= alls ekki vel	1= ólíklegur styrkleiki
2= ekki mjög vel	2= síður líklegur styrkleiki
3= sæmilega	3= mátulega líklegur styrkleiki
4= mjög vel	4= frekar líklegur styrkleiki
5= gríðarlega vel	5= mjög líklegur styrkleiki

Alls ekki vel

Ákaflega vel

1 2 3 4 5

Forysta og stjórnun

Gefur skýr fyrirmæli; er hvetjandi og veitir öðrum umboð til athafna; laðar að hæfileikaríkt fólk; veitir starfsfólki tækifæri til að þróast og sýnir því stuðning í starfi; setur viðeigandi viðmið um frammistöðu.

Ég	3.57	
Yfirmaður/menn	3.17	
Samstarfsmenn	3.00	
Undirmenn	3.71	
Aðrir	4.10	
Möguleikar	1.00	

Samvinna

Tekur eftir og virðir framlag annarra; sýnir samúð; hlustar, styður og sýnir öðrum umhyggju; ráðleggur öðrum og deilir upplýsingum og sérfræðipækkingu; byggir upp liðsanda og greiðir úr ágreiningi; aðlagast hópnunum og passar inn.

Ég	3.29	
Yfirmaður/menn	4.43	
Samstarfsmenn	2.93	
Undirmenn	3.48	
Aðrir	4.10	
Möguleikar	4.00	

Sannfæring og áhrif

Fær samþykki og nær samstöðu með því að sannfæra og semja sig að lausn; Sýnir kænsku við að hafa áhrif á og sannfæra aðra; talar fyrir eigin hugmyndum sem og annarra; hefur sterk persónuleg áhrif á aðra.

Ég	3.50	
Yfirmaður/menn	2.75	
Samstarfsmenn	3.67	
Undirmenn	2.89	
Aðrir	1.94	
Möguleikar	1.00	

Aðlögun og viðbrögð við breytingum

Aðlagast breyttum aðstæðum; umber óvissu; er móttækileg(ur) fyrir nýjungum og breytingum; aðlagar samskiptastíl að ólíku fólki og aðstæðum; vill gjarnan prófa nýja hluti.

Ég	3.50	
Yfirmaður/menn	3.00	
Samstarfsmenn	3.58	
Undirmenn	2.78	
Aðrir	2.17	
Möguleikar	4.00	

Ítarlegar niðurstöður fyrir hvern hæfnispátt

Í þessum hluta sérðu einkunnadreifinguna í töflu. Einkunnir allra þátttakenda fyrir hvert atriði eru sýndar. Að auki er meðaleinkunn fyrir hvern hóp sýnd í neðstu línu töflunnar.

Vinsamlegast hafðu eftirfarandi í huga: Athugasemdin “engar upplýsingar” birtist ekki í yfirlitinu.

Skýringar:

É = Ég
Y = Yfirmaður /menn
S = Samstarfsmenn
U = Undirmenn
A = Aðrir

Forysta og stjórnun	É	Y					S					U					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Tekur mið af getu starfsmanna og öðrum björgum við útdelingu verkefna	3			1						2			1	2					1	2	
Gefur skýr fyrirmæli	4		1				1			1			1	1	1			1			2
Kemur auga á og laðar að hæfileikaríkt fólk	4				1				1	1				1	2				2	1	
Kemur auga á þróunartækifæri og skapar starfsmönnum tækifæri til þróunar	3									1	1		1	1	1			1	2		
Veitir öðrum uppbyggjandi endurgjöf og leiðbeinir um með hvaða hætti þeir geta best nýtt hæfileika sína	4			1			1		1					2	1				2	1	
Fylgist með hegðun og frammistöðu starfsmanna til að tryggja að hún uppfylli ásættanleg viðmið	3			1					1	1				1	1	1		1	2		
Ýtir undir áhuga og jákvætt viðhorf til vinnunnar hjá öðrum	4				1		1		1					1	2				2	1	
Meðaltal	3.6				3.2					3.0					3.7					4.1	

Samvinna	É	Y					S					U					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Sýnir öðrum umhyggju og umburðarlyndi	3					1				2			2	1						2	1
Sýnir áhuga á viðhorfum, skoðunum og ástæðum annarra	2				1		1	1					1	2					2	1	
Leitar eftir tillögum frá öðrum við ákvarðanatöku	4				1			1	1				1	1	1				2	1	
Hrósar fyrir vel unnin verk	4				1		1		1			1	1	1					3		
Gefur sér tíma til að leita eftir og skilja hvað aðrir hafa til málanna að leggja	3				1				1	1			1	2					2		
Byggir upp liðsanda með því að hvetja til samhljóms, samvinnu og samskipta	3				1		1		1				1	1	1				1	2	
Styður, aðstoðar og stendur við bakið á öðrum þegar við á	4			1					2				1	1	1			1	2		
Meðaltal	3.3				4.4					2.9					3.5					4.1	

Sannfæring og áhrif	É	Y					S					U					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Leiðir umræður í uppbyggilegan farveg	4									2		1	1	1	1		1	1	1	1	
Hefur áhrif og sannfærir aðra með því að þekkja og nýta sér þá sem hafa áhrif og völd	3			1					1	1		1	1	1			2		1		
Nær samstundis að hafa jákvæð og trúverðug áhrif á aðra	3			1					1	1		1		2			2		1		
Er lipur í samningum og getur beitt fjölbreytilegum samningsaðferðum	5		1							2		1		2			2		1		
Fær samþykki og nær samstöðu með því að sannfæra og semja sig að lausn	3								1	1		1	1	1			1	1	1	1	
Talar fyrir og ver eigin hugmyndir og hugmyndir sem eru settar fram í nafni fyrirtækisins	3			1						1	1	1	1	1	1		2		1		
Meðaltal	3.5				2.8					3.7					2.9					1.9	

Aðlögun og viðbrögð við breytingum	É	Y					S					U					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Tekst á við breytingar með jákvæðu hugarfari	4				1					2		1		1	1		2			1	
Er opin(n) fyrir nýjum hugmyndum	3		1					1	1			1	1			1	2			1	
Á auðvelt með að mynda tengsl og eiga samskipti við fólk með mismunandi bakgrunn	2				1				2			1		1		1	2			1	
Aðlagast breyttum aðstæðum	5		1						1	1		1		1	1		1	1		1	
Aðlagar samskiptastíl að ólíku fólk og aðstæðum	4		1							1	1	1	1		1		1		1	1	
Á auðvelt með að halda áfram að vinna þrátt fyrir óvissu	3				1					2		1			1	1	2			1	
Meðaltal	3.5				3.0					3.6					2.8					2.2	

Hæstu einkunnir

Í þessum hluta er listi yfir atriðin sem þú fékkst hæstar einkunnir fyrir (byggðar á meðaltali allra fyrir utan eigið mat). Frá sjónarhóli annarra eru þessi atriði helsti styrkur þinn.

Staða	Hegðun	Meðalstigafjöldi án Einstaklingseðlis	Hæfni
1	Leitar eftir tillögum frá öðrum við ákvarðanatöku	4.11	Samvinna
1	Kemur auga á og laðar að hæfileikaríkt fólk	4.11	Forysta og stjórnun
2	Kemur auga á þróunartækifæri og skapar starfsmönnum tækifæri til þróunar	4.00	Forysta og stjórnun
2	Gefur sér tíma til að leita eftir og skilja hvað aðrir hafa til málanna að leggja	4.00	Samvinna
3	Fylgist með hegðun og frammistöðu starfsmanna til að tryggja að hún uppfylli ásættanleg viðmið	3.89	Forysta og stjórnun
3	Byggir upp liðsanda með því að hvetja til samhljóms, samvinnu og samskipta	3.89	Samvinna
4	Veitir öðrum uppbyggjandi endurgjöf og leiðbeinir um með hvaða hætti þeir geta best nýtt hæfileika sína	3.67	Forysta og stjórnun
5	Hrósar fyrir vel unnin verk	3.56	Samvinna
5	Ýtir undir áhuga og jákvætt viðhorf til vinnunnar hjá öðrum	3.56	Forysta og stjórnun
6	Sýnir öðrum umhyggju og umburðarlyndi	3.44	Samvinna

Lægsta einkunn með Ábendingum um þroska

Í þessum hluta er listi yfir atriðin sem þú fékkst lægstar einkunnir fyrir (byggðar á meðaltali allra fyrir utan eigið mat). Frá sjónarhóli annarra gefa þessi atriði til kynna hvar þú hefur mest svigrúm til að bæta þig.

Ábendingar um þroska hjálpa þér með ábendingum um hvernig þú getur bætt þig á þessum sviðum.

Staða:	1	Meðalstigafjöldi án Einstaklingseðlis:	2.33	Aðlögun og viðbrögð við breytingum
--------	---	----------------------------------------	------	------------------------------------

Hegðun:

Er opin(n) fyrir nýjum hugmyndum

Ábending:

Þegar ný hugmynd lífur dagsins ljós skaltu bíða með að dæma hana þangað til þú hefur kynnt þér hana til hlítar. Reyndu að vera opin(n) fyrir nýjum leiðum til að gera hlutina eða nýjum nálgunum á vandamálin. Berðu viðteknar venjur saman við nýju hugmyndina og greindu það sem er til bóta.

Staða:	2	Meðalstigafjöldi án Einstaklingseðlis:	2.50	Sannfæring og áhrif
--------	---	----------------------------------------	------	---------------------

Hegðun:

Fær samþykki og nær samstöðu með því að sannfæra og semja sig að lausn

Ábending:

Þegar þú reynir að ljúka samningum skaltu fá staðfestingu á skuldbindingu hins aðilans: Spyrðu spurninga á borð við: „Myndirðu kaupa ef fjárhagsáætlunin leyfði það?“ Skilgreindu hugsanleg andmæli á opinn hátt með spurningum eins og: „Hvað kemur í veg fyrir að þú segir já?“ Fáðu staðfestingu á samningnum, til dæmis: „Við byrjum þá á þessu í næstu viku.“ Tengdu það sem þú hefur að bjóða við þarfir hins aðilans, til dæmis: „Þessi tillaga sparar þér 5%, sem er meginmarkmið þitt.“ Ekki bíða eftir að hinn aðilinn ljúki samningnum.

Staða:	3	Meðalstigafjöldi án Einstaklingseðlis:	2.67	Sannfæring og áhrif
--------	---	----------------------------------------	------	---------------------

Hegðun:

Hefur áhrif og sannfærir aðra með því að þekkja og nýta sér þá sem hafa áhrif og völd

Ábending:

Reyndu að komast að því hvað liggur til grundvallar persónulegum og pólitískum skoðunum samstarfsfólks þíns til að öðlast betri skilning á því hvað gæti fengið það á þitt band. Leitaðu sanngjarnrar málamiðlunar þar sem báðir aðilar fá eitthvað fyrir sinn snúð í stað þess að annar aðilinn beri sigur úr bytum á kostnað hins.

Staða:	3	Meðalstigafjöldi án Einstaklingseðlis:	2.67	Sannfæring og áhrif
--------	---	----------------------------------------	------	---------------------

Hegðun:

Nær samstundis að hafa jákvæð og trúverðug áhrif á aðra

Ábending:

Æfðu þig í að kynna þig fyrir mögulegum viðskiptavinum eða nýjum tengiliðum. Taktu líkamstjáningu þína og raddbeitingu til athugunar. Gaumgæfðu hvernig þú hefur fund með einhverjum sem þú ert að hitta í fyrsta skipti. Biddu vin um að segja þér hvernig þú getur komið betur fyrir þegar þú hittir fólk í fyrsta skipti.

Staða:	3	Meðalstigafjöldi án Einstaklingseðlis:	2.67	Sannfæring og áhrif
--------	---	----------------------------------------	------	---------------------

Hegðun:

Er lipur í samningum og getur beitt fjölbreytilegum samningsaðferðum

Ábending:

Áður en þú sest að samningaborði skaltu greina helstu hagsmunaaðila sem þú þarft að hafa áhrif á og reyna að sjá fyrir þarfir þeirra. Veltu fyrir þér hvaða ávinningi þeir sækjast eftir og veldu rökin í samræmi við það.

Staða:	3	Meðalstigafjöldi án Einstaklingseðlis:	2.67	Aðlögun og viðbrögð við breytingum
--------	---	----------------------------------------	------	------------------------------------

Hegðun:

Aðlagast breyttum aðstæðum

Ábending:

Veldu breytingu sem þú vilt gera í þinni deild. Teldu upp kosti og galla þess að gera breytinguna og síðan kosti og galla þess að gera hana ekki. Mótaðu sannfærandi rök til að útskýra undirliggjandi grunnforsendur og mögulegan ávinning af breytingunni.

Staða:	4	Meðalstigafjöldi án Einstaklingseðlis:	2.78	Aðlögun og viðbrögð við breytingum
--------	---	----------------------------------------	------	------------------------------------

Hegðun:

Á auðvelt með að mynda tengsl og eiga samskipti við fólk með mismunandi bakgrunn

Ábending:

Í samskiptum við aðra menningarheima skaltu hafa í huga að munur menningarheimanna tveggja kann að koma fram á óvæntum sviðum, t.a.m. í látbragði eða líkamstjáningu. Spyrðu um samfélagsleg viðmið, t.d. hvernig ávarpa skal aðra eða sérstök formsatriði við ákvarðanatöku. Komdu skoðunum þínum á framfæri á opinn, skýran og gagnorðan hátt. Búðu þig undir að þurfa að endurtaka eða endurorða hluti til að tryggja að þeir séu meðteknir.

Staða:	5	Meðalstigafjöldi án Einstaklingseðlis:	2.89	Aðlögun og viðbrögð við breytingum
--------	---	----------------------------------------	------	------------------------------------

Hegðun:

Tekst á við breytingar með jákvæðu hugarfari

Ábending:

Taktu breytingum með opnum huga. Kynntu þér ástæður breytingarinnar til að skilja hvers vegna hún er nauðsynleg. Ekki hræðast að segja þitt álit og vefengja fyrirliggjandi verklag. Finndu hvar þú ert á „breytingaferlinum“: í uppnámi, að áfella aðra, að áfella sjálfa(n) þig, ráðvillt(ur), móttækileg(ur) eða í leit að úrlausnum.

Staða:	5	Meðalstigafjöldi án Einstaklingseðlis:	2.89	Sannfæring og áhrif
--------	---	----------------------------------------	------	---------------------

Hegðun:

Talar fyrir og ver eigin hugmyndir og hugmyndir sem eru settar fram í nafni fyrirtækisins

Ábending:

Áður en þú verð tiltekna afstöðu skaltu fletta upp mikilvægum staðreyndum og smáatriðum og rannsaka allar forsendur á bak við þær upplýsingar sem þú hefur. Ekki láta persónuleg áhrif þín koma í staðinn fyrir rökstuddar hugsanir og hugmyndir. Reyndu alltaf að leggja eitthvað til málanna sem hefur raunverulegt vægi og byggðu persónuleg áhrif þín og trúverðugleika á traustum stoðum heilinda, sérþekkingar og umhyggju.

Staða:	5	Meðalstigafjöldi án Einstaklingseðlis:	2.89	Aðlögun og viðbrögð við breytingum
--------	---	----------------------------------------	------	------------------------------------

Hegðun:

Aðlagar samskiptastíl að ólíku fólki og aðstæðum

Ábending:

Í samskiptum við aðra skaltu reyna að átta þig á tilgangi eða hagsmunum viðmælandans. Tengdu þau sjónarmið sem þú tjáir við sjónarmið viðmælandans. Sýndu nærgætni þegar þú vefengir aðra og komdu fram með önnur sjónarmið til að komast hjá því að fólk snúi baki við þér. Sýndu á skýran hátt að þú takir tillit til sjónarmiða viðmælandans.

Opnar spurningar

What should this person start doing?

— not sure

— -

— ?

— na

— .

— ?

— 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.

— -

— cghjndgh

— .

Krossaspurningar

Þessi tafla sýnir hvernig matsaðilar úr hverjum hópi svöruðu krossaspurningum.

Fram kemur í hverjum dálki hversu margir völdu hvert svar.

How long have you known the focus?

	É	Y	S	U	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

Upplýsingar um gerð skýrslunnar

Þessi skýrsla var gerð með "SHL online Standard Multirater feedback System". Þetta kerfi inniheldur upplýsingar úr spurningalistanum Alhliða stjórnendamat – PMC. Notkun spurningalistans takmarkast við þá sem hafa fengið sérstaka þjálfun í notkun hans og túlkun. Skýrslan er búin til úr niðurstöðum spurningalista sem þátttakendur hafa svarað og endurspeglar í veigamiklum þáttum svör þeirra. Gæta ber að því að einkunnirnar eru byggðar á huglægu mati þegar niðurstöður eru túlkaðar. Þessi skýrsla var gerð með rafeindatækni – notandi hugbúnaðarins getur breytt textanum og bætt við hann. SHL Group Ltd. og IMG geta ekki ábyrgst að innihald skýrslunnar séu óbreytt útkoma úr tölvukerfinu. SHL og IMG geta ekki borið ábyrgð á afleiðingum notkunar þessarar skýrslu, þar með er talin skaðabótaskylda hverskonar (að vanrækslu meðtalinni). Þessi skýrsla er trúnaðarmál. Hana á ekki að birta á neinn hátt – SHL og IMG eru ekki ábyrg sé það gert.

© 2018 SHL og/eða hlutdeildarfélag. Allur réttur áskilinn.

UCF Feedback Report, version 2.1, Icelandic

<https://www.shl.com>