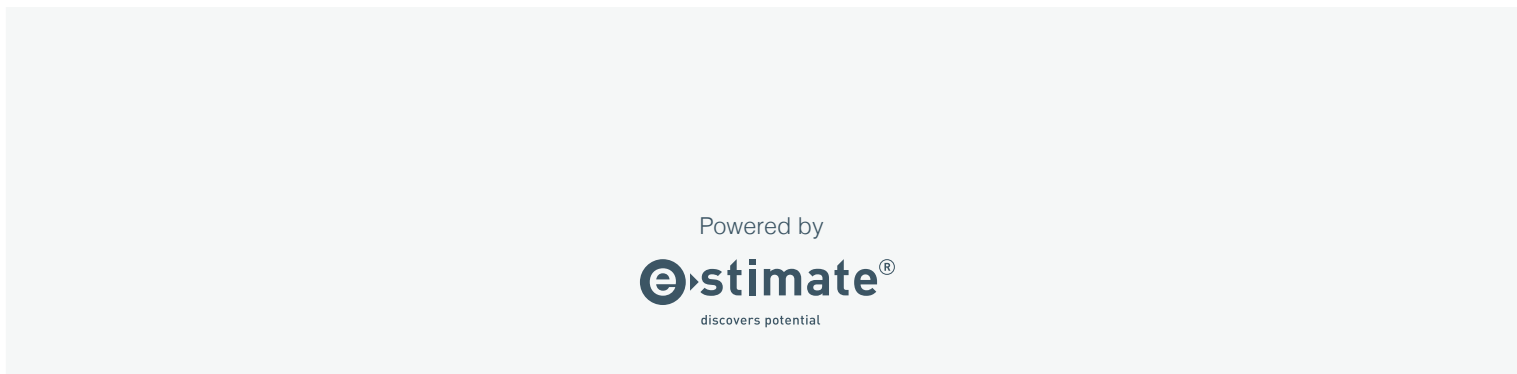


Projekt:
Teamprofil

Dato:
19.12.2024

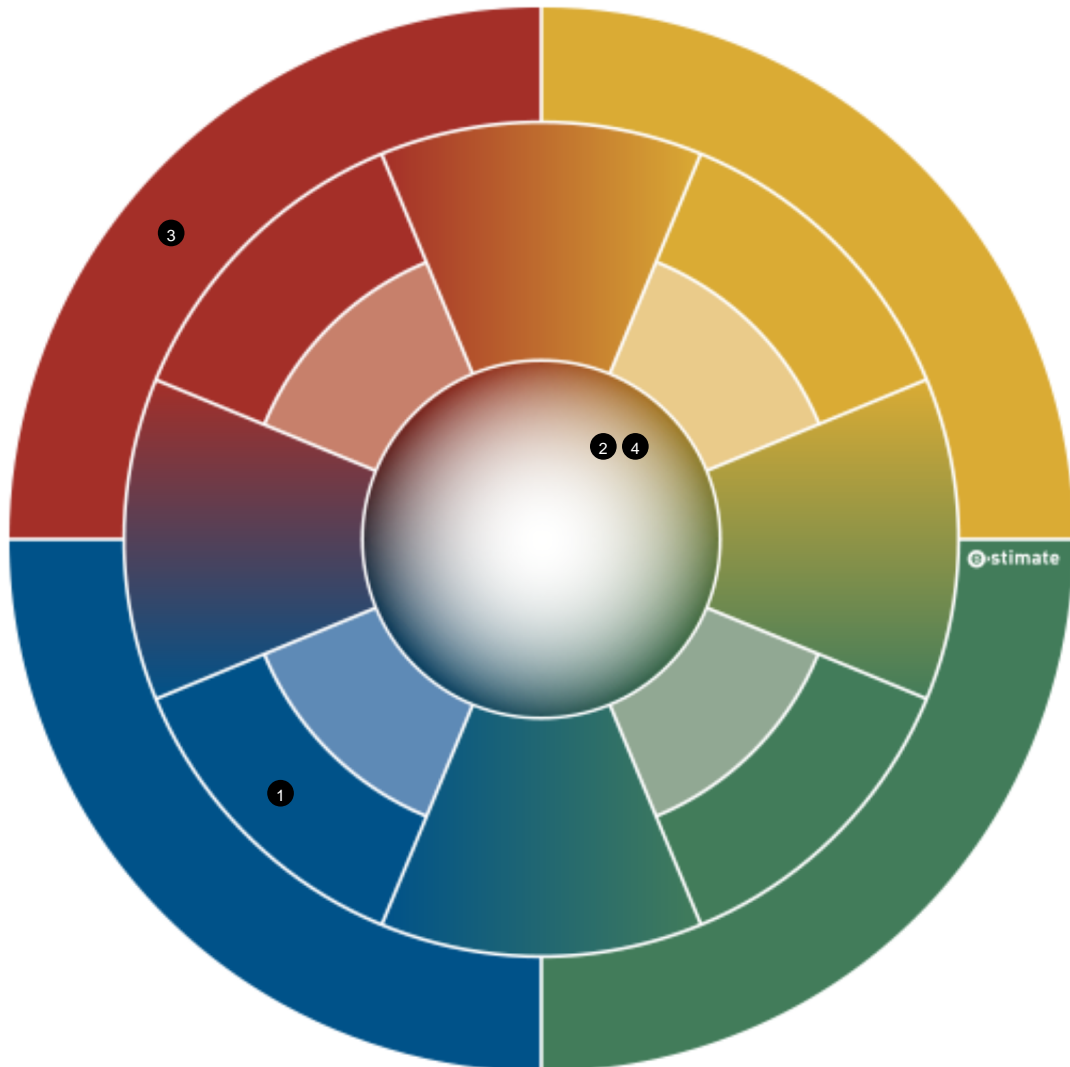


Powered by

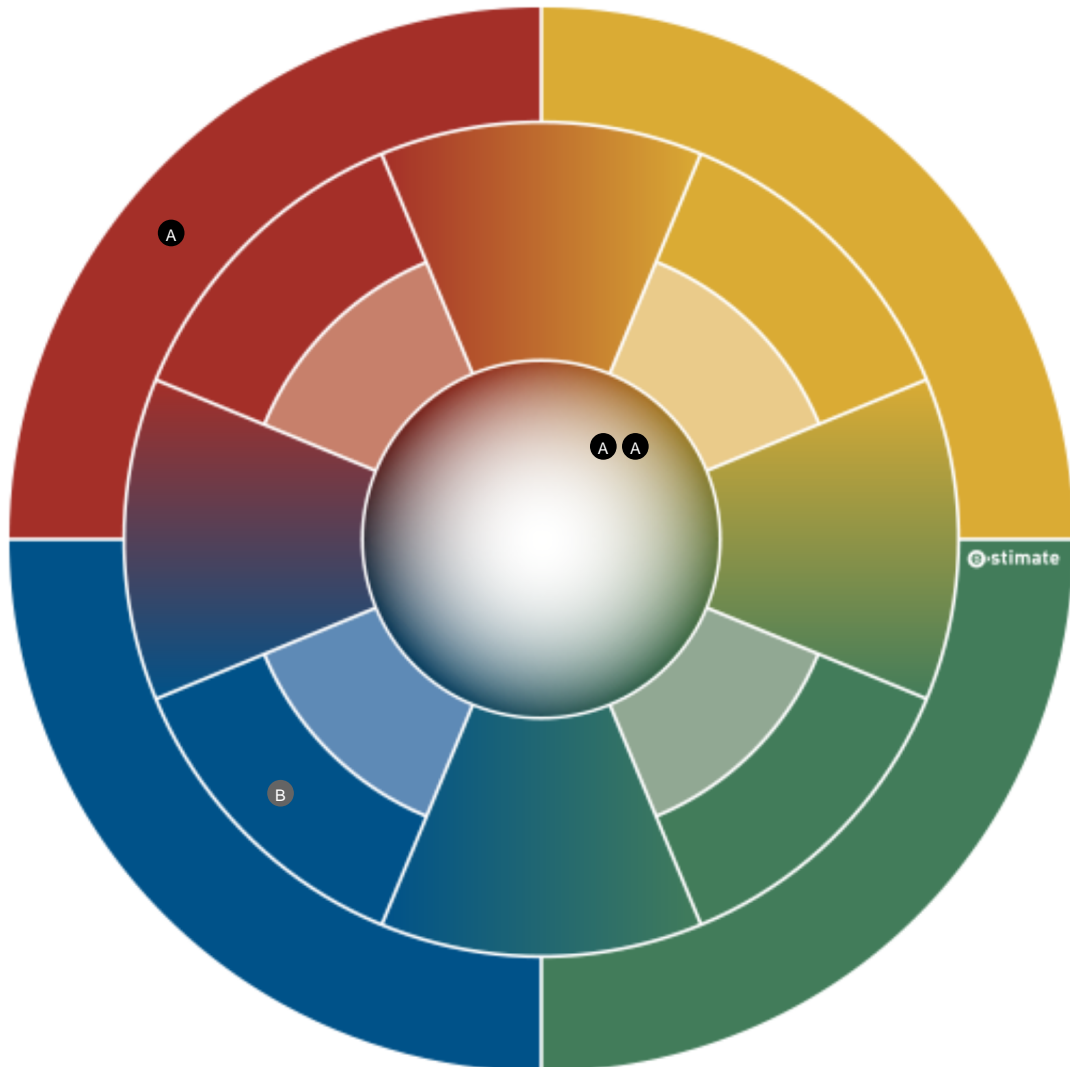


Forside	Side 01
Indholdsfortegnelse	Side 02
Teamcirkel	Side 03
Teamcirkel - inkl. Rolle	Side 04
Radargraf	Side 05
Radargraf - inkl. Rolle	Side 06
Radargraf - inkl. Navn	Side 07
Udvidet radargraf	Side 08
Udvidet radargraf - inkl. Rolle	Side 09
Udvidet radargraf - inkl. Navn	Side 10
Udvidet Radargraf 16 træk	Side 11
Udvidet Radargraf 16 træk - inkl. Rolle	Side 12
Udvidet Radargraf 16 træk - inkl. Navn	Side 13
Træk vist samlet - sorteret efter score	Side 14
Team Fokusområder	Side 15
Oplæg til teamudvikling	Side 16
Individuelle radargrafer - 8 facetter	Side 21
Individuelle radargrafer - 16 træk	Side 22
Team Matrix - team medlemmer	Side 23
Andre muligheder	Side 31

Andreas Andreasen; Jette Jettesen; Mathias Mathiasen; Anne Andersen;



- 1 : Andreas Andreasen
- 2 : Jette Jettesen
- 3 : Mathias Mathiasen
- 4 : Anne Andersen



- A : Team member
- B : Team leader
- C : New in team
- D : New in team
- E : New in team



Hvad viser Team radargrafen

Grafen giver et overblik over det samlede teams score - ud fra et beregnet gennemsnit.

For hver af de fire Adfærdstendenser er gennemsnittet af teamets score markeret.

Arealets størrelse indikerer teamets samlede adfærdstendens.

Team Radargrafen kan ses som et billede af teamkulturen.



- A : Team member
- B : Team leader
- C : New in team
- D : New in team
- E : New in team

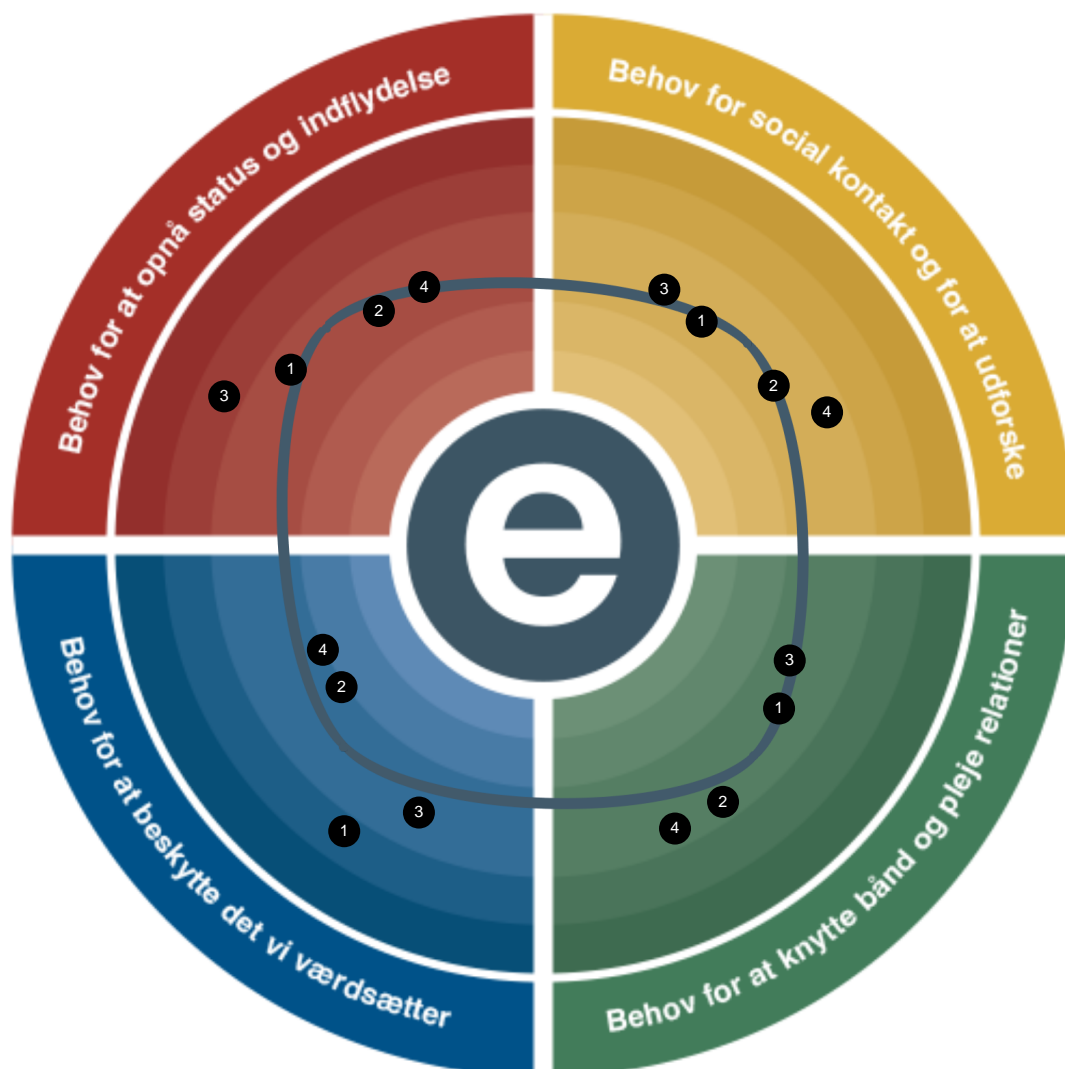
Hvad viser Team radargrafen inkl. spredning

Grafen giver et overblik over det samlede teams score - ud fra et beregnet gennemsnit.

For hver af de fire adfærdstendenser er gennemsnittet af teamets score markeret.

Arealets størrelse indikerer teamets samlede adfærdstendens.

Team radargrafen kan ses som et billede af teamkulturen.



1 : Andreas Andreasen
2 : Jette Jettesen
3 : Mathias Mathiasen
4 : Anne Andersen

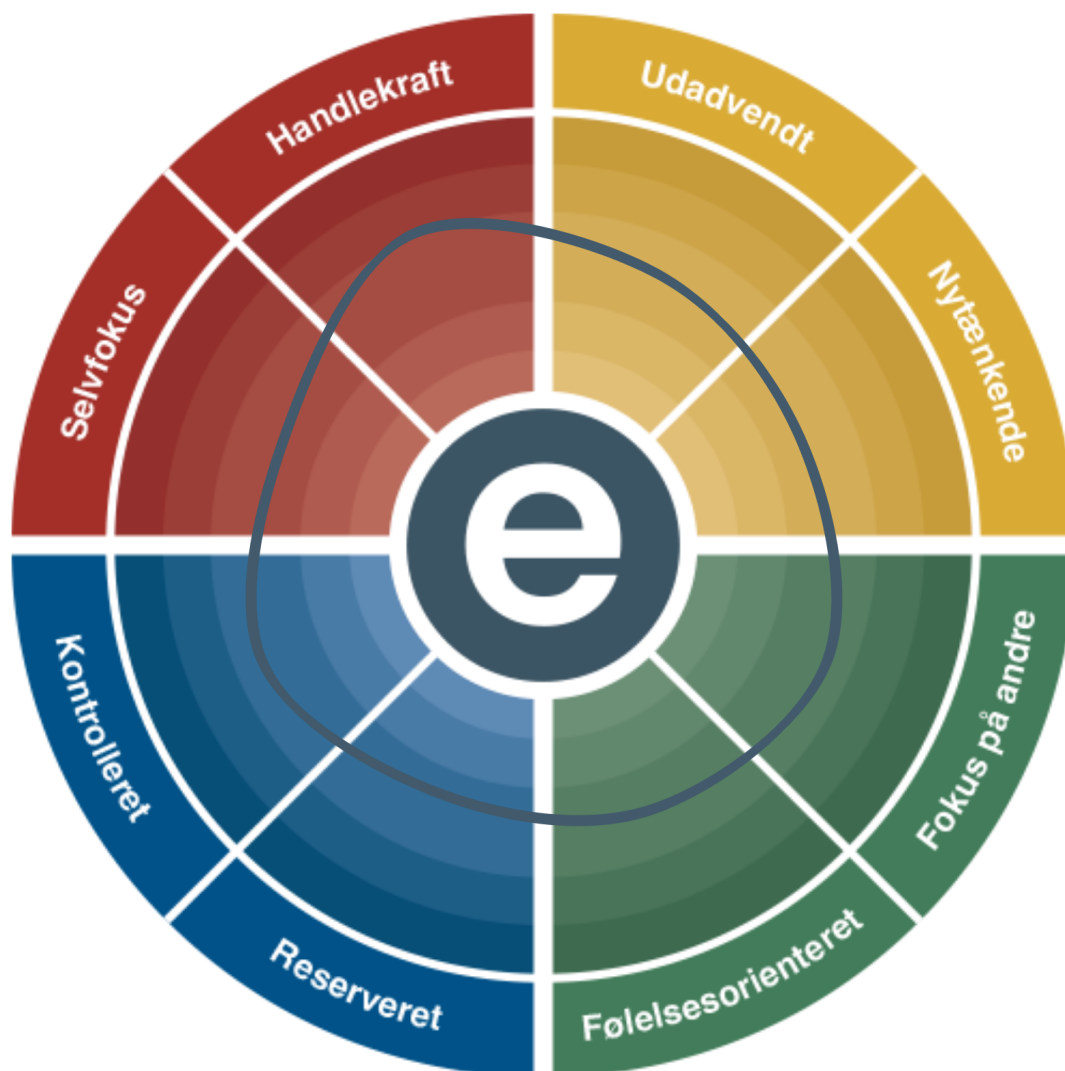
Hvad viser Team radargrafen inkl. spredning

Grafen giver et overblik over det samlede teams score - ud fra et beregnet gennemsnit.

For hver af de fire adfærdstendenser er gennemsnittet af teamets score markeret.

Arealets størrelse indikerer teamets samlede adfærdstendens.

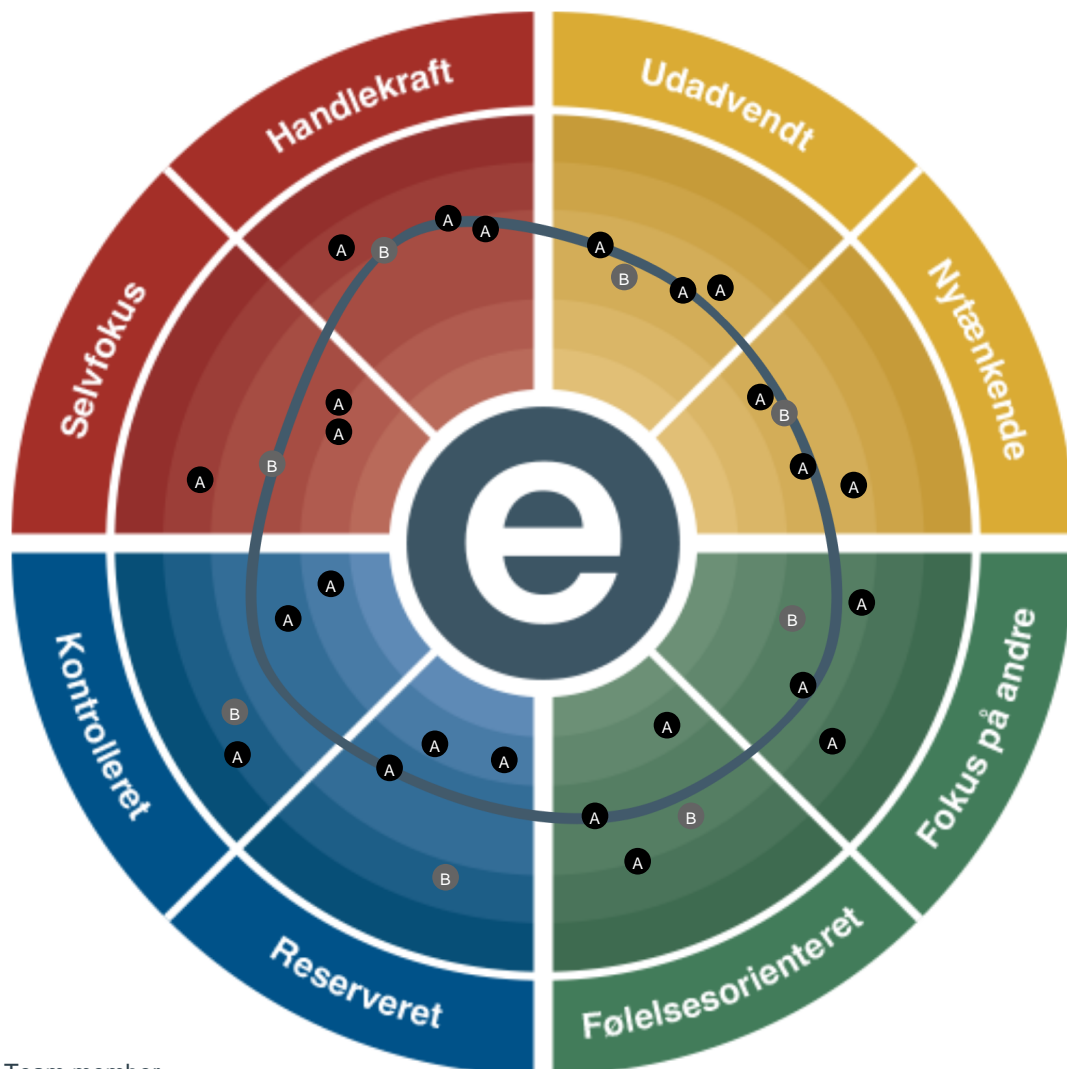
Team radargrafen kan ses som et billede af teamkulturen.

**Hvad viser den udvidede Team Radargraf**

Grafen giver et overblik over det samlede teams score ud fra et beregnet gennemsnit.

Arealets størrelse indikerer teamets gennemsnitlige adfærdstendens.

Team radargrafen kan ses som et billede af teamkulturen.

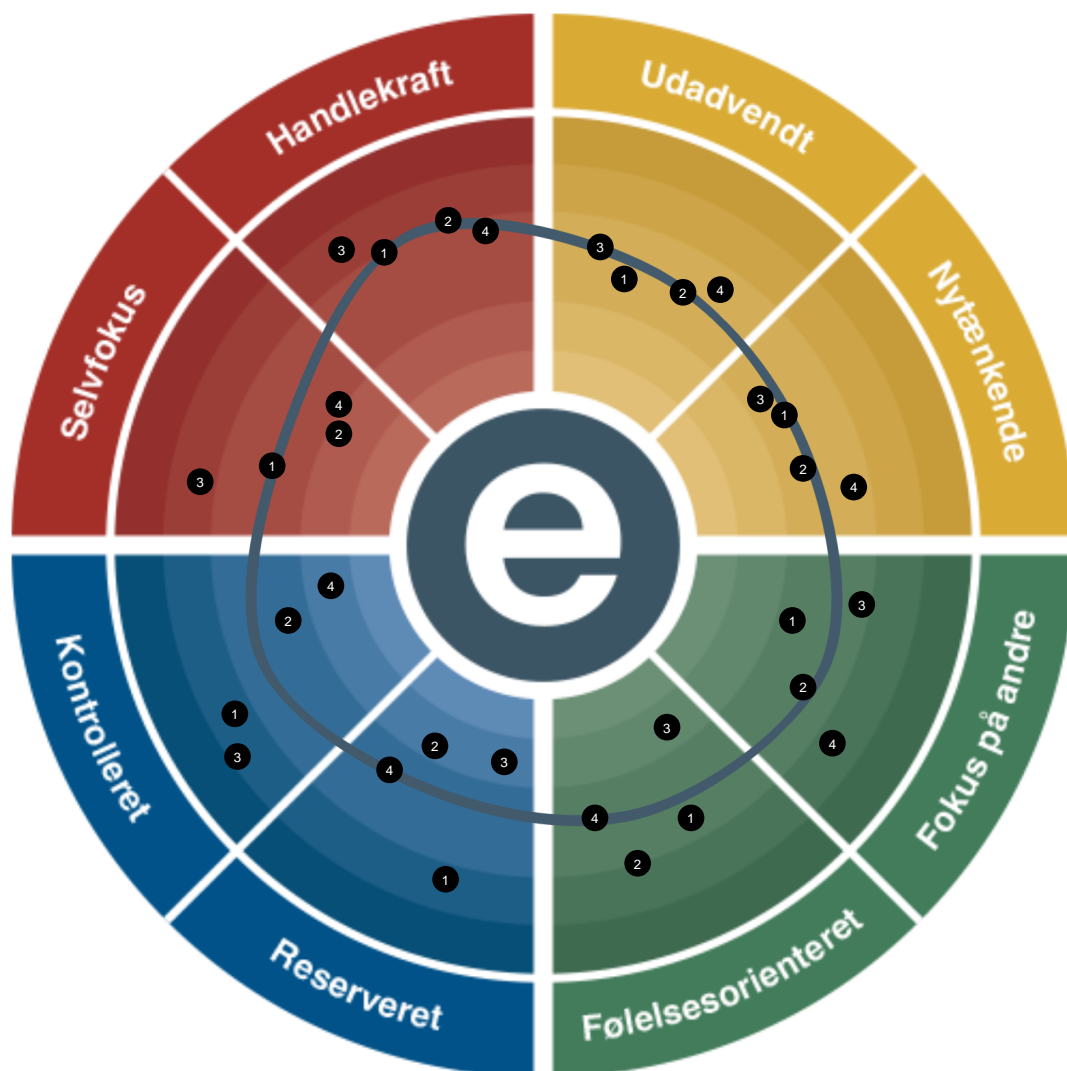


- A : Team member
- B : Team leader
- C : New in team
- D : New in team
- E : New in team

Hvad viser den udvidede Team radargraf inkl. spredning

Grafen giver et overblik over det samlede teams score ud fra et beregnet gennemsnit.

Arealets størrelse indikerer teamets gennemsnitlige adfærdstendens.
Team Radargrafen kan ses som et billede af teamkulturen.



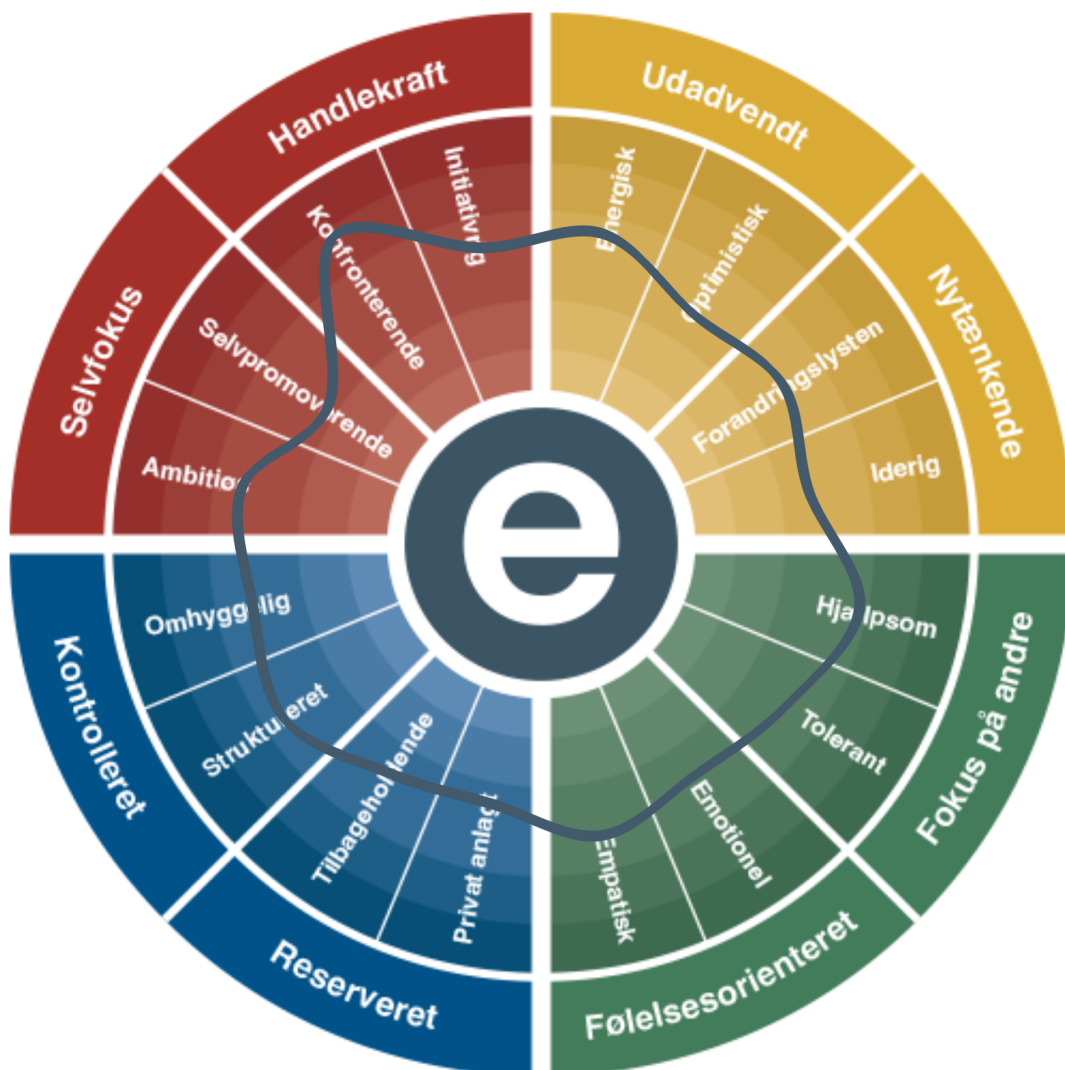
- 1 : Andreas Andreassen
- 2 : Jette Jettesen
- 3 : Mathias Mathiasen
- 4 : Anne Andersen

Hvad viser den udvidede Team radargraf inkl. spredning

Grafen giver et overblik over det samlede teams score ud fra et beregnet gennemsnit.

Arealets størrelse indikerer teamets gennemsnitlige adfærdstendens.

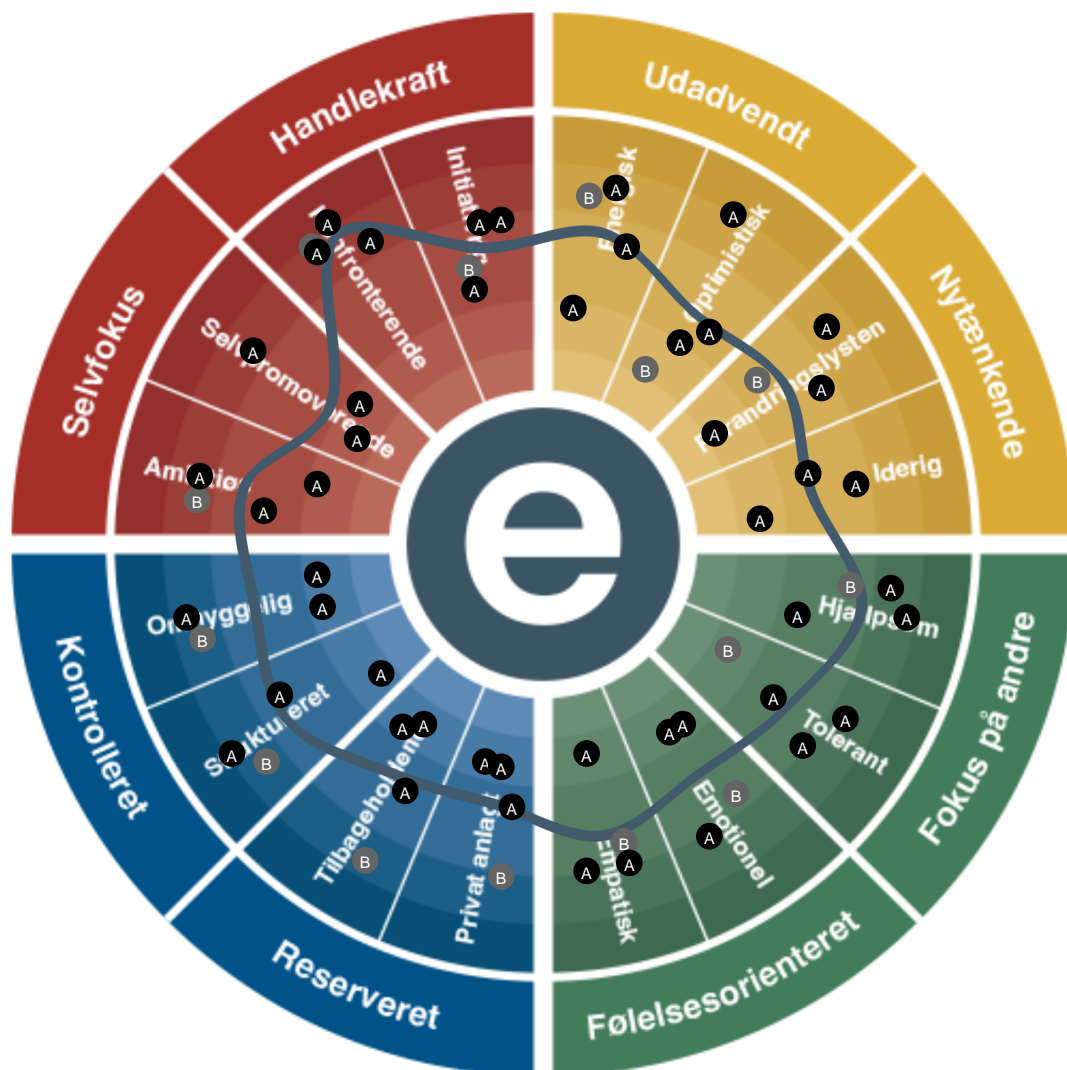
Team Radargrafen kan ses som et billede af teamkulturen.



Hvad viser den udvidede Team Radargraf

Grafen giver et overblik over det samlede teams score ud fra et beregnet gennemsnit.

Arealets størrelse indikerer teamets gennemsnitlige adfærdstendens.
 Team radargrafen kan ses som et billede af teamkulturen.

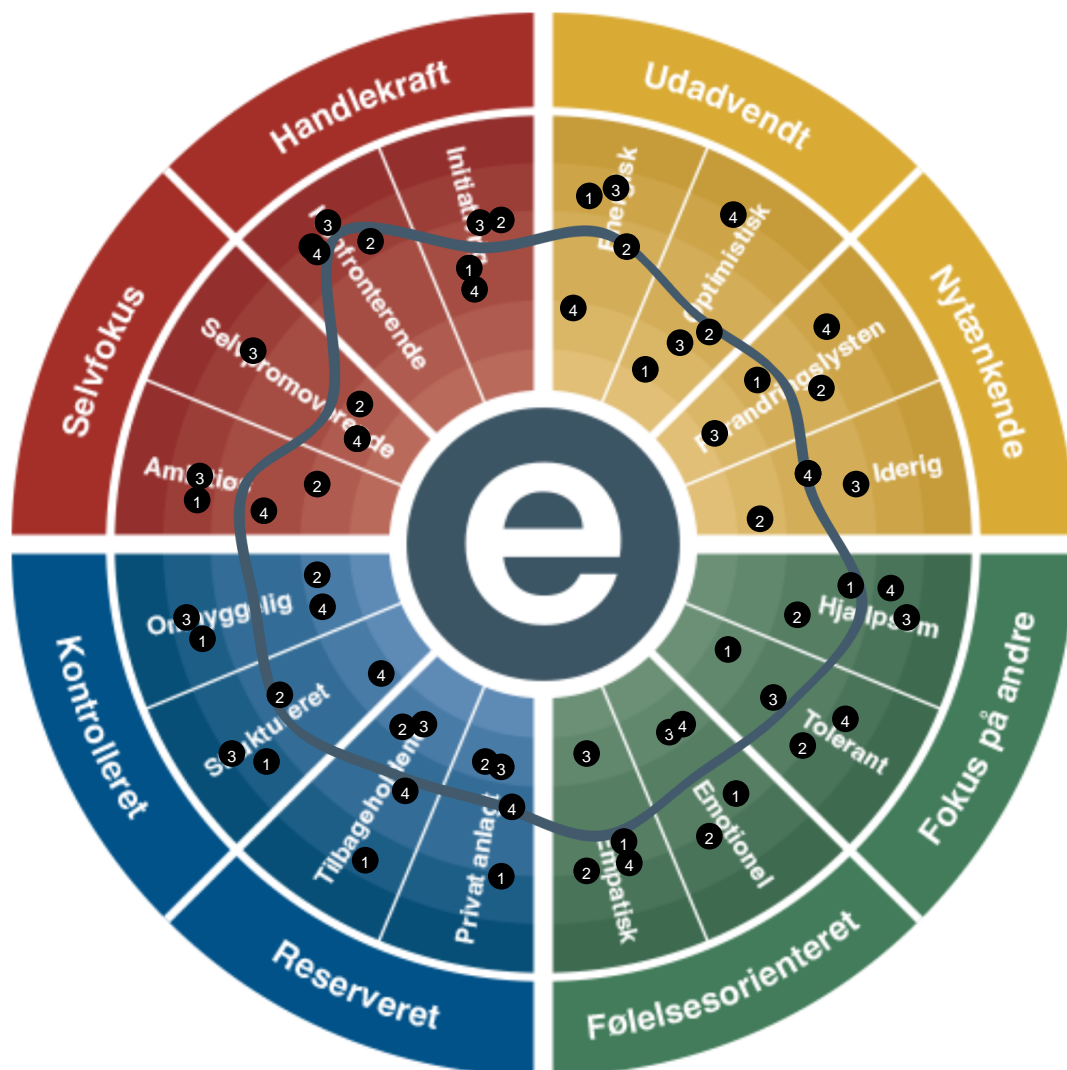


- A : Team member
- B : Team leader
- C : New in team
- D : New in team
- E : New in team

Hvad viser den udvidede Team radargraf inkl. spredning

Grafen giver et overblik over det samlede teams score ud fra et beregnet gennemsnit.

Arealets størrelse indikerer teamets gennemsnitlige adfærdstendens.
 Team Radargrafen kan ses som et billede af teamkulturen.



- 1 : Andreas Andreasen
- 2 : Jette Jettesen
- 3 : Mathias Mathiasen
- 4 : Anne Andersen

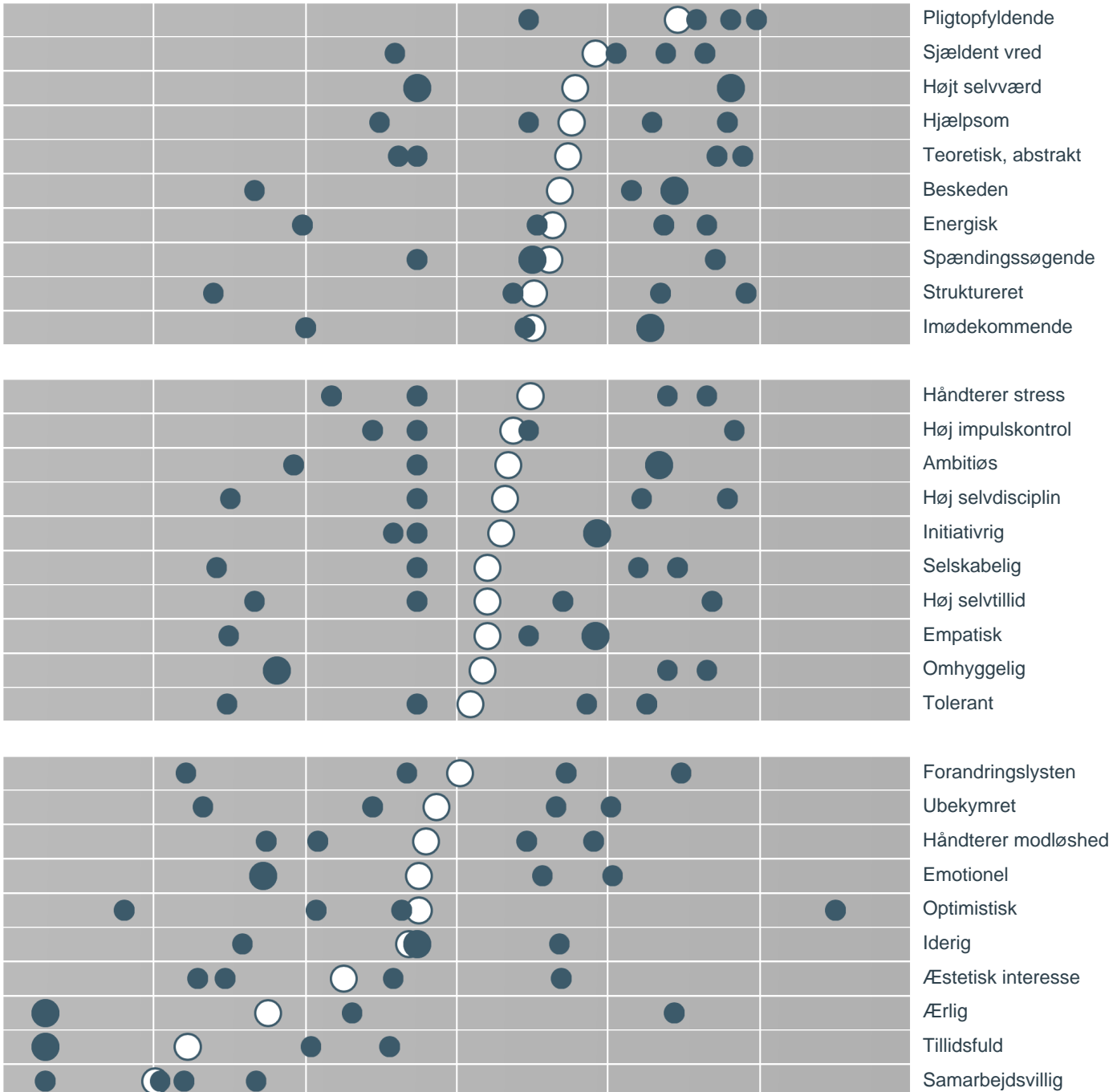
Hvad viser den udvidede Team radargraf inkl. spredning

Grafen giver et overblik over det samlede teams score ud fra et beregnet gennemsnit.

Arealets størrelse indikerer teamets gennemsnitlige adfærdstendens.

Team Radargrafen kan ses som et billede af teamkulturen.

<<< << < > >> >>>



Udvikling og forandring



Lav forandringsparathed

Høj forandringsparathed

Udvikling og forandring er baseret på trækkene: Forandringslyst (3.4) samt Iderig (3.1).
Score fra medio og op indikerer forandringsparathed i teamet.

Eksekvering



Lav eksekveringsevne

Høj eksekveringsevne

Eksekveringsevne er baseret på trækkene: Ambitioner (5.4) samt Initiativ (2.3).
Score fra medio og op indikerer initiativ og eksekveringsevne.

Vedholdenhed



Lav vedholdenhed

Høj vedholdenhed

Vedholdenhed er baseret på trækkene: Pligtopfyldenhed (5.3) samt Selvdisciplin (5.5).
Score fra medio og op indikerer vedholdenhed (NB: Vigtig faktor for succes).

Samarbejde



Lav fokus på samarbejde

Høj fokus på samarbejde

Samarbejde er baseret på: Samarbejde (4.4) samt Hjælpsomhed (4.3).
Score fra medio og op indikerer samarbejdsorientering i teamet.

Tillid



Lav grad af intern tillid

Høj grad af intern tillid

Tillid er baseret på trækkene: Tillid (4.1) samt Tolerance (3.6).
Score fra medio og op indikerer intern tillid (NB: "Trust" er en vigtig faktor i teams)

Udvikling og forandring



Udvikling og forandring

Fokusområdet er baseret på scoren på de to personlighedstræk: Forandringslyst og Iderig.

Forandringslyst

Ivrig efter forandringer - stor interesse for at prøve nyt - søger variation fremfor rutine.

Iderig

Finder det stimulerende at få ideer - har fantasi - stimuleres af at udvikle nyt.

Tolkning af teamets score

Teamets samlede score på "Udvikling og forandring" er: **Medio**

Hvis to eller flere teammedlemmer ligger i de to øverste segmenter, vil de "trække" teamet opad. Den tolkende tekst for teamet vil da blive "løftet et step opad".

Teamet kan evt. have behov for support i forhold til udvikling og forandring.

Scoren på fokuspunktet kan indikere:

- Nogen interesse for at afprøve nye ting
- Evt. tendens til at foretrække kendte løsninger
- Kan finde større forandringer mindre interessante
- Afvejer udvikling og stabilitet i forhold til hinanden
- Er orienterede mod såvel det konkrete, som mod nye ideer
- Kan arbejde med faste rutiner, men også indstillet på at prøve nyt

Til overvejelse

- I hvilke situationer er teamets score på fokuspunktet en fordel?
- I hvilke situationer er teamets score på fokuspunktet i mindre grad en fordel?
- Hvordan sikrer teamet involvering af dem, der scorer *højt* på dette fokuspunkt?
- Hvordan sikrer teamet involvering af dem, der scorer *lavt* på dette fokuspunkt?

Husk

At anvende de individuelle forskelle i teamet.

At overveje hvor og hvordan den enkelte bidrager bedst.

Respekt for forskellighed – forskellighed er en styrke, men også en udfordring.

Eksekvering



Eksekvering

Fokusområdet er baseret på scoren på de to personlighedstræk: Ambitioner og Initiativ.

Ambitioner

Stræber efter succes – har sat sig høje mål - stiller høje krav – kan glemme hensynet til andre.

Initiativ

Initiativrig - træder i position - tager styring - dirigerende - "bruger albuerne" for at opnå mål.

Tolkning af teamets score

Teamets samlede score på "Eksekvering" er: **Medio**.

Hvis to eller flere teammedlemmer ligger i de to øverste segmenter, vil de "trække" teamet opad. Den tolkende tekst for teamet vil da blive "løftet et step opad".

Teamet kan evt. have behov for ekstern support i forhold til initiativ og eksekvering.

Scoren på fokuspunktet kan indikere:

- Middel behov for at tage styring
- Har ressourcerne til at opnå målene
- Kan evt. have moderat ambitionsniveau
- Måske moderat fokus på at ville opnå succes
- Kan evt. tilfreds med at opnå det man kan opnå
- Evt. primært fokus på de indsatser, der er mest nødvendig

Til overvejelse

- I hvilke situationer er teamets score på fokuspunktet en fordel?
- I hvilke situationer er teamets score på fokuspunktet i mindre grad en fordel?
- Hvordan sikrer teamet involvering af dem, der scorer *højt* på dette fokuspunkt?
- Hvordan sikrer teamet involvering af dem, der scorer *lavt* på dette fokuspunkt?

Husk

At anvende de individuelle forskelle i teamet.

At overveje hvor og hvordan den enkelte bidrager bedst.

Respekt for forskellighed – forskellighed er en styrke, men også en udfordring.

Vedholdenhed



Vedholdenhed

Fokusområdet er baseret på scoren på de to personlighedstræk: Pligtopfyldenhed og Selvdisciplin.

Pligtopfyldenhed

Overholder regler - overholder aftaler - gør hvad der forventes og forlanges - er pligtopfyldende.

Selvdisciplin

Selvdisciplin - overvinder modvilje mod ubehagelige opgaver - bliver ved til opgaven er løst.

Tolkning af teamets score

Teamets samlede score på "Vedholdenhed" er: **Høj**.

Hvis to eller flere teammedlemmer ligger i de to øverste segmenter, vil de "trække" teamet opad. Den tolkende tekst for teamet vil da blive "løftet et step opad".

Teamet har ikke behov for support i forhold til vedholdenhed med opgaverne.

Scoren på fokuspunktet kan indikere:

- Høj selvdisciplin
- Overholder indgåede aftaler
- Overholder alle regler og normer
- Tager fat på selv de ubehagelige opgaver
- Er pligtopfyldende - gør hvad der forventes og forlanges
- Bliver ved til opgaven er løst - på trods af ubehag eller ulyst

Til overvejelse

- I hvilke situationer er teamets score på fokuspunktet en fordel?
- I hvilke situationer er teamets score på fokuspunktet i mindre grad en fordel?
- Hvordan sikrer teamet involvering af dem, der scorer *højt* på dette fokuspunkt?
- Hvordan sikrer teamet involvering af dem, der scorer *lavt* på dette fokuspunkt?

Husk

At anvende de individuelle forskelle i teamet.

At overveje hvor og hvordan den enkelte bidrager bedst.

Respekt for forskellighed – forskellighed er en styrke, men også en udfordring.

Samarbejde



Samarbejde

Fokusområdet er baseret på scoren på de to personlighedstræk: Samarbejde samt Hjælpsomhed.

Samarbejde

Kompromissøgende - nedprioriterer egne behov ift. andre - søger samarbejde fremfor konfrontation

Hjælpsomhed

Hjælper dem der har behov – finder det værdifuldt at hjælpe andre - har fokus på menneskelighed.

Tolkning af teamets score

Teamets samlede score på "Samarbejde" er: **Medio.**

Hvis to eller flere teammedlemmer ligger i de to øverste segmenter, vil de "trække" teamet opad. Den tolkende tekst for teamet vil da blive "løftet et step opad".

Teamet kan evt. have behov for support i forhold til samarbejde og konflikthåndtering.

Scoren på fokuspunktet kan indikere:

- Har fokus på at hjælpe andre
- Ikke bange for at gå ind i konflikter
- Kan finde vejen til et fornuftigt kompromis
- Tager konfrontationer når det er nødvendigt
- Kan evt. finde anmodninger om hjælp for lidt påtrængende
- Normalt balance mellem egne synspunkter og andres synspunkter

Til overvejelse

- I hvilke situationer er teamets score på fokuspunktet en fordel?
- I hvilke situationer er teamets score på fokuspunktet i mindre grad en fordel?
- Hvordan sikrer teamet involvering af dem, der scorer *højt* på dette fokuspunkt?
- Hvordan sikrer teamet involvering af dem, der scorer *lavt* på dette fokuspunkt?

Husk

At anvende de individuelle forskelle i teamet.

At overveje hvor og hvordan den enkelte bidrager bedst.

Respekt for forskellighed – forskellighed er en styrke, men også en udfordring.

Tillid



Tillid

Fokusområdet er baseret på scoren på de to personlighedstræk: Tillid samt Tolerance.

Tillid

Har tillid til andre – stole på at andre har gode hensigter – er ærlig, fair og uselvisk.

Tolerance

Tolerant overfor det anderledes, nye ideer mv.– rummelig – kan udfordre egne holdninger og værdier.

Tolkning af teamets score

Teamets samlede score på "Tillid" er: **Relativ lav.**

Hvis to eller flere teammedlemmer ligger i de to øverste segmenter, vil de "trække" teamet opad. Den tolkende tekst for teamet vil da blive "løftet et step opad".

Teamet har behov for support i forhold til opbygning af tillid og tolerance.

Scoren på fokuspunktet kan indikere:

- Evt. lav grad af tiltro til andre
- Evt. tendens til mistænksomhed
- Ser evt. andre som selviske og "farlige"
- Evt. tendens til at opleve andre som mindre hæderlige
- Evt. moderat tolerance overfor anderledes holdninger og værdier
- Evt. relativ lav grad af rummelighed overfor det der er anderledes

Til overvejelse

- I hvilke situationer er teamets score på fokuspunktet en fordel?
- I hvilke situationer er teamets score på fokuspunktet i mindre grad en fordel?
- Hvordan sikrer teamet involvering af dem, der scorer *højt* på dette fokuspunkt?
- Hvordan sikrer teamet involvering af dem, der scorer *lavt* på dette fokuspunkt?

Husk

At anvende de individuelle forskelle i teamet.

At overveje hvor og hvordan den enkelte bidrager bedst.

Respekt for forskellighed – forskellighed er en styrke, men også en udfordring.

Andreas Andreasen



Jette Jettesen



Mathias Mathiasen



Anne Andersen



Andreas Andreasen



Jette Jettesen

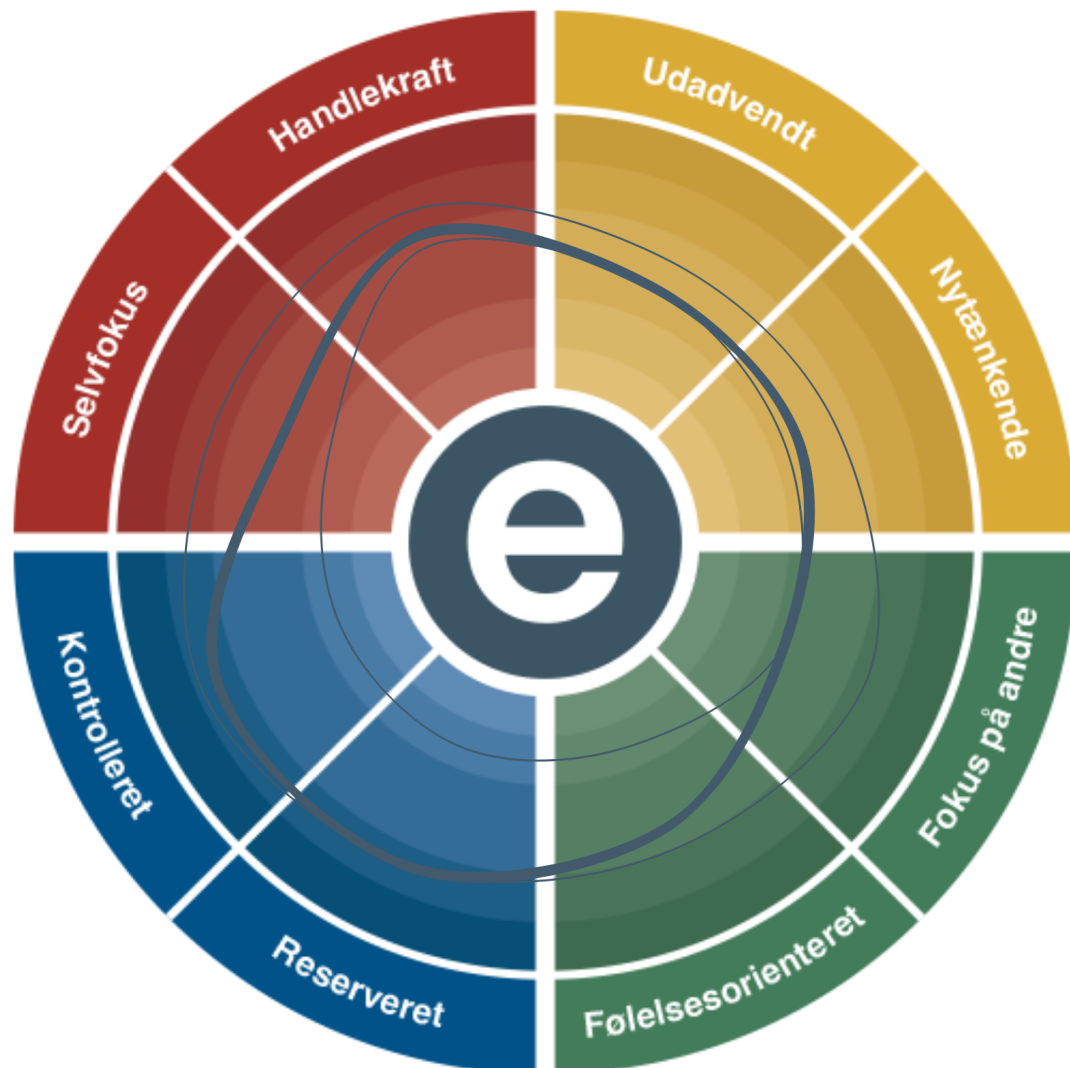


Mathias Mathiasen



Anne Andersen





Teamgraf - den enkelte i forhold til teamet

Grafen giver overblik over: *Den enkelte i forhold til teamet som helhed.*

Grafen viser: *Det enkelte teammedlems score i forhold til teamet som helhed.*

Herunder et kort rids over hvad **Andreas Andreassen** bidrager med til teamet.

Tre væsentligste bidrag i et teamarbejde:

- Kan være vedholdende
- Pålidelig
- Praktisk

Vær opmærksom på at:

Høj rød - skærper disse adfærdstræk

Høj gul - skaber modsætninger til disse træk

Høj grøn - forstærker disse adfærdstræk

Herunder finder du din score på de fem Teamfokuspunkter, samt en tolkning af mulige adfærdstendenser. De tolkende udsagn skal ikke læses som en *facitliste*, men som *mulige* adfærdstendenser. Overvej hvor og hvordan du kan bidrage i teamet med dine personlige styrker.

Udvikling og forandring



- Nogen interesse for at afprøve nye ting
- Evt. tendens til at foretrække kendte løsninger
- Kan finde større forandringer mindre interessante
- Afvejer udvikling og stabilitet i forhold til hinanden

Eksekvering



- Kan tage initiativ
- Motiveret for at gøre en indsats
- Kan stille krav, træde i position og tage styring
- Har fokus på at opnå succes – viser målrettethed

Vedholdenhed



- Høj selvdisciplin
- Overholder indgåede aftaler
- Overholder alle regler og normer
- Tager fat på selv de ubehagelige opgaver

Samarbejde

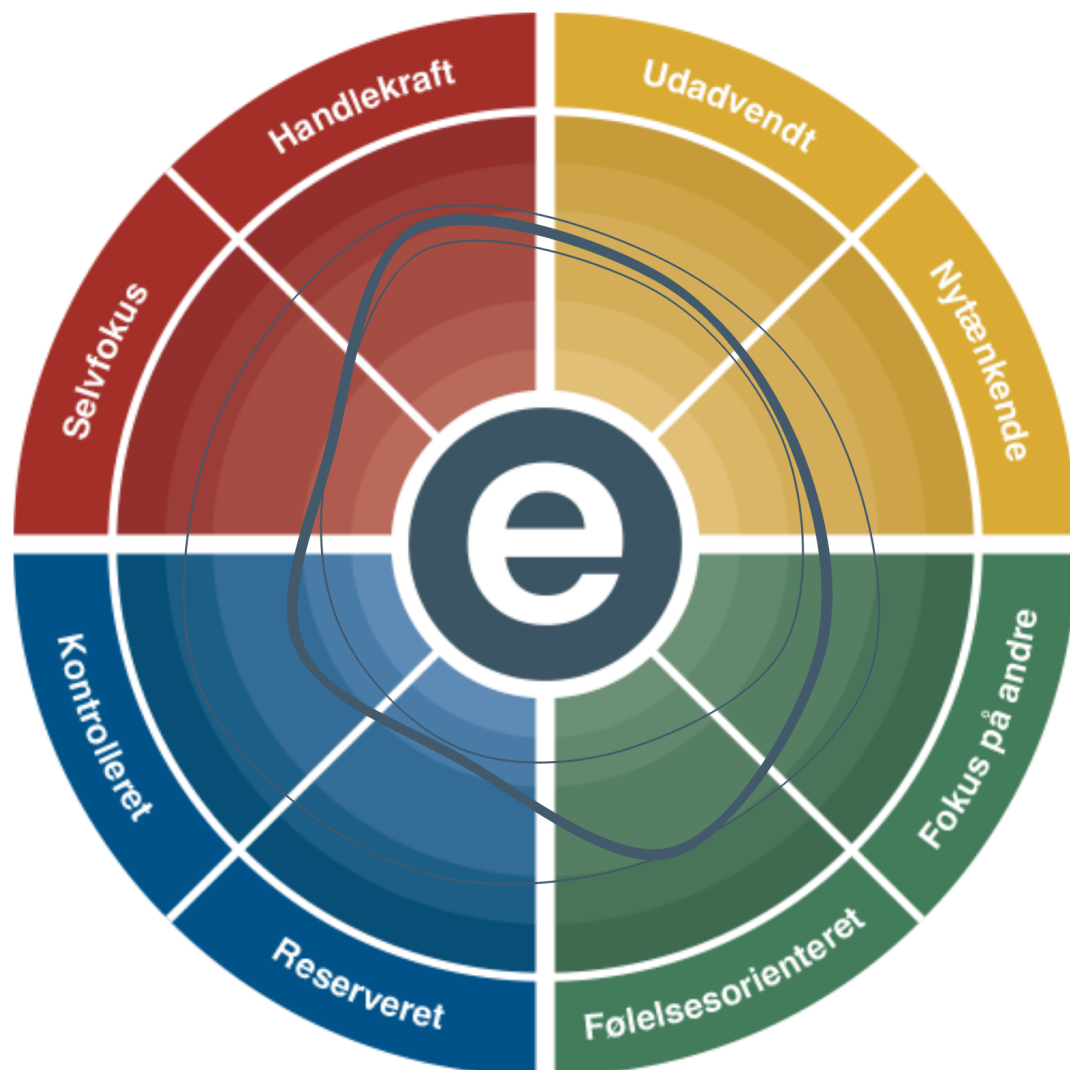


- Har fokus på at hjælpe andre
- Ikke bange for at gå ind i konflikter
- Kan finde vejen til et fornuftigt kompromis
- Tager konfrontationer når det er nødvendigt

Tillid



- Lav grad af tiltro til andre
- Tendens til mistænksomhed
- Kan se andre som selviske og "farlige"
- Kan have tendens til at se andre som mindre hæderlige



Teamgraf - den enkelte i forhold til teamet

Grafen giver overblik over: *Den enkelte i forhold til teamet som helhed.*

Grafen viser: *Det enkelte teammedlems score i forhold til teamet som helhed.*

Herunder et kort rids over hvad **Jette Jettesen** bidrager med til teamet.

Tre væsentligste bidrag i et teamarbejde:

- Kollegial
- Lytter som regel til andre
- Søger et godt arbejdsklima

Vær opmærksom på at:

Høj blå - styrker disse adfærdstræk

Høj rød - skaber modsætninger til disse træk

Høj gul - dæmper disse adfærdstræk

Herunder finder du din score på de fem Teamfokuspunkter, samt en tolkning af mulige adfærdstendenser. De tolkende udsagn skal ikke læses som en *facitliste*, men som *mulige* adfærdstendenser. Overvej hvor og hvordan du kan bidrage i teamet med dine personlige styrker.

Udvikling og forandring



- Nogen interesse for at afprøve nye ting
- Evt. tendens til at foretrække kendte løsninger
- Kan finde større forandringer mindre interessante
- Afvejer udvikling og stabilitet i forhold til hinanden

Eksekvering



- Middel behov for at tage styring
- Har ressourcerne til at opnå målene
- Kan evt. have moderat ambitionsniveau
- Måske moderat fokus på at ville opnå succes

Vedholdenhed



- Tager fat på opgaverne
- Kan evt. udskyde mindre interessant opgaver
- Nogle opgaver kan evt. trække ud, tage tid at få færdige
- Kan finde stramme regler, aftaler mv. for lidt demotiverende

Samarbejde



- Har fokus på at hjælpe andre
- Ikke bange for at gå ind i konflikter
- Kan finde vejen til et fornuftigt kompromis
- Tager konfrontationer når det er nødvendigt

Tillid



- Normalt fair og uselvisk
- Har normalt tillid til andre
- Måske ikke lige rummelig overfor alle holdninger
- Tror evt. ikke på, at andre kun har gode hensigter



Teamgraf - den enkelte i forhold til teamet

Grafen giver overblik over: *Den enkelte i forhold til teamet som helhed.*

Grafen viser: *Det enkelte teammedlems score i forhold til teamet som helhed.*

Herunder et kort rids over hvad **Mathias Mathiasen** bidrager med til teamet.

Tre væsentligste bidrag i et teamarbejde:

- Tager udfordringer op
- Forfølger målene
- Søger resultater

Vær opmærksom på at:

Høj gul - forstærker disse adfærdstræk

Høj grøn - dæmper disse adfærdstræk

Høj blå - dæmper disse adfærdstræk

Herunder finder du din score på de fem Teamfokuspunkter, samt en tolkning af mulige adfærdstendenser. De tolkende udsagn skal ikke læses som en *facitliste*, men som *mulige* adfærdstendenser. Overvej hvor og hvordan du kan bidrage i teamet med dine personlige styrker.

Udvikling og forandring



- Nogen interesse for at afprøve nye ting
- Evt. tendens til at foretrække kendte løsninger
- Kan finde større forandringer mindre interessante
- Afvejer udvikling og stabilitet i forhold til hinanden

Eksekvering



- Kan tage initiativ
- Motiveret for at gøre en indsats
- Kan stille krav, træde i position og tage styring
- Har fokus på at opnå succes – viser målrettethed

Vedholdenhed



- Høj selvdisciplin
- Overholder indgåede aftaler
- Overholder alle regler og normer
- Tager fat på selv de ubehagelige opgaver

Samarbejde

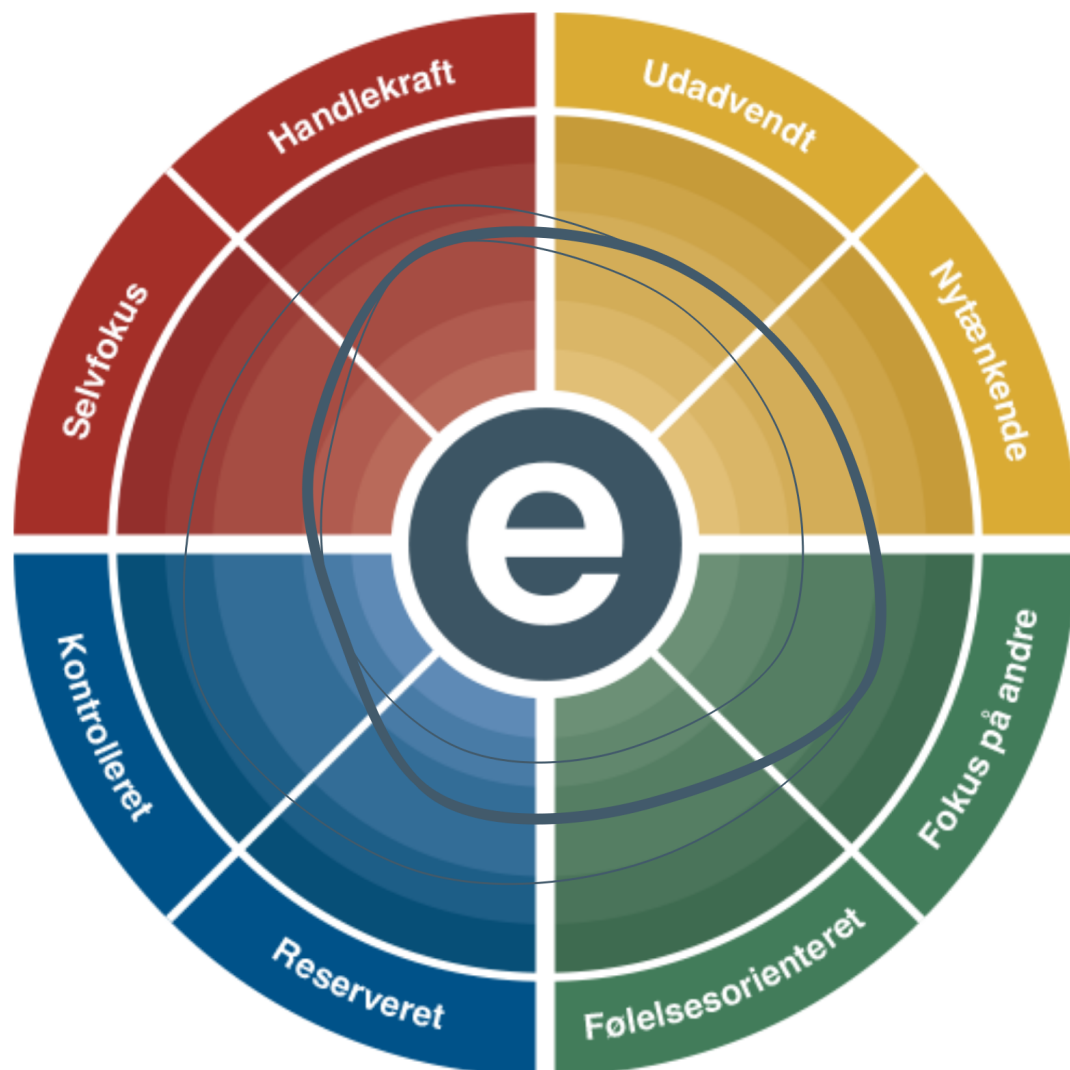


- Har fokus på at hjælpe andre
- Ikke bange for at gå ind i konflikter
- Kan finde vejen til et fornuftigt kompromis
- Tager konfrontationer når det er nødvendigt

Tillid



- Evt. lav grad af tiltro til andre
- Evt. tendens til mistænksomhed
- Ser evt. andre som selviske og "farlige"
- Evt. tendens til at opleve andre som mindre hæderlige



Teamgraf - den enkelte i forhold til teamet

Grafen giver overblik over: *Den enkelte i forhold til teamet som helhed.*

Grafen viser: *Det enkelte teammedlems score i forhold til teamet som helhed.*

Herunder et kort rids over hvad **Anne Andersen** bidrager med til teamet.

Tre væsentligste bidrag i et teamarbejde:

- Ser muligheder og nye ideer
- Godt humør
- Entusiastisk

Vær opmærksom på at:

Høj grøn - dæmper disse adfærdstræk

Høj blå - skaber modsætninger til disse træk

Høj rød - styrker disse træk

Herunder finder du din score på de fem Teamfokuspunkter, samt en tolkning af mulige adfærdstendenser. De tolkende udsagn skal ikke læses som en *facitliste*, men som *mulige* adfærdstendenser. Overvej hvor og hvordan du kan bidrage i teamet med dine personlige styrker.

Udvikling og forandring



- Indstillet på at gå i gang med nye opgaver
- Håndterer både det nye og kendte løsninger
- Finder forandringer interessant – vil gerne variation
- Kan afveje udvikling og stabilitet i forhold til hinanden

Eksekvering



- Middel behov for at tage styring
- Har ressourcerne til at opnå målene
- Kan evt. have moderat ambitionsniveau
- Måske moderat fokus på at ville opnå succes

Vedholdenhed



- Tager fat på opgaverne
- Kan evt. udskyde mindre interessant opgaver
- Nogle opgaver kan evt. trække ud, tage tid at få færdige
- Kan finde stramme regler, aftaler mv. for lidt demotiverende

Samarbejde



- Har fokus på at hjælpe andre
- Ikke bange for at gå ind i konflikter
- Kan finde vejen til et fornuftigt kompromis
- Tager konfrontationer når det er nødvendigt

Tillid



- Normalt fair og uselvisk
- Har normalt tillid til andre
- Måske ikke lige rummelig overfor alle holdninger
- Tror evt. ikke på, at andre kun har gode hensigter

Andre profil- og analyseværktøjer

Du kan læse mere om vores øvrige produkter på hjemmesiden: www.e-stimate.dk
Kontakt os på info@e-stimate.com for mere information.

e-fivefactor- en dybdegående og præcis personlighedstest

e-fivefactor er vores mest omfattende personlighedstest og afdækker helt op til 30 personlighedstræk. Profilen viser de grundlæggende personlighedstræk og drivere med dybdegående beskrivelser - og giver dermed et dybt kendskab til kandidatens personlighed.

Teamprofilen – professionel udvikling af mennesker og teams

Teamprofilen giver dig et godt afsæt til at arbejde professionelt med udvikling af medarbejdere og teams. Uanset om ønsket er at skabe personlig udvikling for en eller flere, eller du vil forbedre samarbejdet og kommunikationen i dit team, så giver teamprofilen dig stor værdi.

e-asy 360 – giv værdifuld feedback

e-asy 360 er et fleksibelt værktøj til at lave måling af feedback og performance på en struktureret og professionel måde. Ved at sammenholde flere interessenters feedback i én og samme proces giver det et helhedsorienteret billede af præstationer, styrker og svagheder.

IQ Potential – anvendelig til rekruttering

IQ Potential er et profilværktøj, der måler det intelligensmæssige element af en testpersons potentiale for at præstere i en stilling eller i forhold til en specifik opgave. IQ Potential er en adaptiv IQ-test, hvilket betyder, at sværhedsgraden af opgaverne tilpasses personens svar. Dette giver en høj præcision og validitet i resultaterne.

Copyright

Indholdet af denne rapport er copyright beskyttet.

e-stimate ejer alle copyrightrettigheder til e-interpersonal.

Det er ikke tilladt at reproducere materialet til kommerciel anvendelse.

Brug til anden side af informationer i rapporten kræver skriftlig godkendelse fra copyrighthaver. Forespørgsler herom kan rettes til: info@e-stimate.com

This Publication may not be reproduced or used in any forms or by any means, electronical or mechanical, including photocopy or by any other information storage system, or by any other means, without permission in writing from the publisher.

Ansvar

Copyrighthaver e-stimate påtager sig intet ansvar for brug af rapportens indhold.

Ansvar for anvendelsen af alle e-stimate rapporter mv. - påhviler alene brugerne.

e-stimate aps fralægger sig ethvert ansvar for, hvad indhold og output bliver anvendt til.

Rapporten er ikke en autoritativ kilde.

Fortolkninger, tekster mv. kan ikke sidestilles med rådgivning.

Indholdet i rapporten skal betragtes som generel information. e-stimate kan derfor ikke pålægges ansvar for skader eller tab, der direkte eller indirekte er pådraget på grundlag af de informationer, som gives i rapporten.