

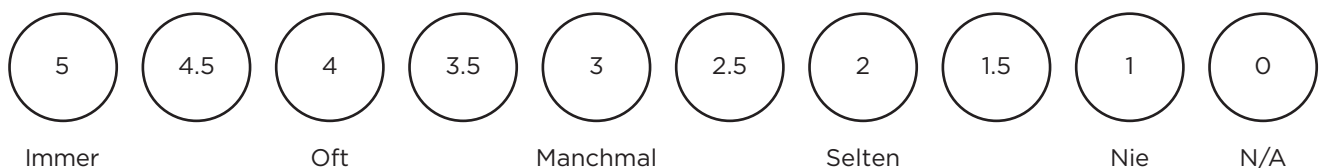
HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™ LCP MANAGER EDITION™

Überarbeitete Version: September 2019

WAS BEDEUTET ES, DASS DAS LEADERSHIP CIRCLE PROFILE (LCP) UND DIE LCP MANAGER EDITION (ME) NORMORIENTIERTE BEURTEILUNGEN SIND?

Mit Hilfe einer normorientierten Beurteilung können wir die Entwicklung der Leistung und Effektivität einer Führungsperson mit der von anderen globalen Führungspersonen (der Normgruppe) vergleichen. Somit können wir zwischen hoch Kreativen und hoch Reaktiven Führungspersonen unterscheiden.

WAS IST DIE LEADERSHIP CIRCLE PROFILE UND DIE LCP MANAGER EDITION (ME) SKALA?



Diese Skala umfasst neun Antwortmöglichkeiten und kann daher als neunstufige Skala betrachtet werden, die eine gute Variabilität bietet. Jeder Stufe ist ein halber Punktwert zugeordnet, so dass der Rohwertbereich von 1,00 bis 5,00 reicht. Aufgrund der Größe der Skala runden wir die Werte auf die nächste Hundertstelstelle, wenn wir Durchschnittswerte ermitteln, so dass wir eine gültige Angabe für den Rohwert der Führungsperson erhalten. Bitte beachten Sie, dass wir bei der Berechnung der durchschnittlichen Rohwerte keine „N/A“-Angaben berücksichtigen.

WARUM IST DER ROHWERT WENIGER RELEVANT ALS DER PROZENTWERT?

Der Rohwert ist nicht so relevant wie der Prozentwert, da der Rohwert keine Aussage über das Niveau der effektiven Leistung einer bestimmten Führungsperson in einer bestimmten Dimension im Vergleich zur globalen Normgruppe macht. Rohwerte geben lediglich einen Hinweis auf die jeweiligen Durchschnittsbewertungen. Prozentwerte helfen uns bei der Beantwortung der Frage: „Was bedeuten diese Bewertungen eigentlich? Zeigen sie eine durchschnittliche, überdurchschnittliche oder unterdurchschnittliche Leistung an?“ Die Antwort auf diese Fragen kennen wir nur dann, wenn wir die Bewertungen für eine Führungsperson mit denen der anderen Führungspersonen in unserer globalen Normgruppe vergleichen. Da wir Rohwerte zwischen 1,00 und 5,00 verwenden, könnte man annehmen, dass die typische Führungsperson einen Wert von 3,00 erreicht, eher kreativere Führungspersonen einen Wert von über 4,00 und weniger kreative Führungspersonen einen Wert von unter 2,00 – und umgekehrt für reaktive Führungspersonen. Betrachtet man jedoch die Bewertungen der globalen Führungspersonen für die kreativen Dimensionen, so stellt man fest, dass die durchschnittliche Leistung positiv verzerrt (der Mittelwert liegt über 3,00) und in den reaktiven Dimensionen negativ verzerrt ist (der Mittelwert liegt unter 3,00). Die Prozentwerte tragen diesem Umstand Rechnung

und geben Aufschluss darüber, wo die Leistung einer bestimmten Führungsperson in Bezug auf die globale Normgruppe liegt. Eine 50. Prozentwertbewertung deutet zum Beispiel darauf hin, dass die Führungsperson einen durchschnittlichen Wert erreicht hat – typisch für globale Führungspersonen, auch wenn ihr Rohwert 3,96 beträgt. Ein 67. oder höherer Prozentwert bedeutet, dass die Führungsperson eine überdurchschnittliche Leistung erbringt, und ein 32. oder niedrigerer Prozentwert bedeutet, dass die Führungsperson eine unterdurchschnittliche Leistung erbringt.

Außerdem sind die verschiedenen Dimensionen der Beurteilung sehr unterschiedlich gewichtet. So könnte der Durchschnittswert der Normgruppe für eine Dimension bei 2,18 liegen, während eine andere Dimension einen Durchschnittswert von 4,03 aufweisen könnte. Um die relative Leistung zwischen den Dimensionen zu vergleichen, die zur Feststellung des besten Ausgangspunkts für die Entwicklungsarbeit nötig ist, müssen die Dimensionen daher statistisch gleichgestellt werden. Prozentwerte (berechnet aus Standardwerten) machen die Dimensionen vergleichbar, so dass eine Führungsperson ein Verständnis seiner spezifische Stärken und seiner verbesserungswürdigen Bereiche erhält.

WIE WERDEN DIE PROZENTWERTE BERECHNET?

Die Rohwerte werden zunächst in t-Werte oder Standardwerte umgewandelt, die die Ergebnisse in Bezug auf die Leistung der globalen Normgruppe messen. Beachten Sie, dass jede Bewertergruppe (z. B. Chef, Kollege, direkte Mitarbeiter usw.) ihre eigene Normgruppe hat. Der t-Wert gibt an, wie weit ein Rohwert vom Mittelwert oder der durchschnittlichen Leistung der Führungsperson entfernt ist. Der Abstand wird auf der Grundlage der Standardabweichung in der Leistung der globalen Normgruppe berechnet, d. h. wie groß die Variabilität in den Werten für diese Dimension und diese spezifische Bewertergruppe ist. Die t-Werte liegen meist zwischen 20 und 80, wobei 50 den Mittelwert für diese Dimension darstellt. Jeder t-Wert wird dann auf Grundlage der Normalverteilung der Werte in einen Prozentwert umgerechnet. Auch hier würde ein t-Wert von 50 in 50 % umgewandelt werden, was bedeutet, dass eine Hälfte der globalen Normgruppe unter der Leistung der Führungsperson liegt, die andere Hälfte der globalen Gruppe zugleich aber eine höhere Punktzahl erreicht.

WEN UMFASST DIE GLOBALE NORMGRUPPE?

Die globale Normgruppe umfasst Tausende von Führungspersonen, die aus der größeren TLC-Datenbank ausgewählt wurden, so dass die Verteilung der Führungspersonen die weltweite Anzahl von Führungspersonen widerspiegelt. Der Anteil der Führungspersonen innerhalb der globalen Normgruppe spiegelt sehr genau die Konzentration von Führungspersonen in verschiedenen Ländern und Branchen wider und ähnelt der Aufteilung nach Geschlecht in Führungspositionen auf der ganzen Welt.

Um die Auswahlkriterien für die globale Normgruppe festzulegen, haben wir 15 Führungsfähigkeits-Datenbanken (z. B. Dun & Bradstreet Hoovers, World Bank Global Database, Bureau of Labor Statistics, Forbes Global 2000 List) und 23 globale Forschungsstudien zum Thema Führungsfähigkeit (z. B. World Economic Forum - Employment Trends, Workplace Trends - the



Global Workforce Leadership Survey, Institute of Management Accountants Global Survey, Deloitte Global Human Capital Trends, Borderless - 2016 Survey on Leadership Development) durchgesehen. Einige der von uns berücksichtigten Faktoren waren:

- Größe des Erwerbepersonenpotenzials eines Landes
- Konzentration bestimmter Branchen nach Land
- BIP eines Landes
- Prozentanteil der männlichen und weiblichen Arbeitskräfte
- Prozentanteil der Führungspersonen nach Führungsebene (z. B. Oberste Führungsebene, Manager usw.)

Wir haben dann aus unserer großen TLC-Datenbank Führungspersonen ausgewählt, die ähnliche Merkmale aufwiesen wie die, die wir in unserer Untersuchung entdeckt haben, so dass die Normgruppe so weit wie möglich der Verteilung dieser Merkmale in der globalen Führungsfähigkeit entsprach. Die Führungspersonen wurden anhand einer geschichteten Zufallsstichprobe ausgewählt. Das heißt, wir haben die Datenbank zunächst nach den gewünschten Merkmalen geschichtet (sortiert) und dann aus jeder Kategorie nach dem Zufallsprinzip Führungspersonen ausgewählt, bis der Anteil aller Führungspersonen in der Datenbank innerhalb dieser Kategorie mit dem Anteil der globalen Verteilung übereinstimmte, der sich aus unserer Untersuchung ergab.

WIRD DIE LCP MANAGER EDITION (ME) IHRE EIGENE NORMGRUPPE HABEN ODER DIE LCP GLOBALE NORMGRUPPE VERWENDEN?

Front-Line Führungsfähigkeit kann sich von höheren Ebenen der Führungsfähigkeit stark unterscheiden, so dass ein Vergleich zwischen einem Manager und einer Führungsperson der Chefetage daher kein angemessener Vergleich. Die ME verfügt über ihre eigene Datenbank, die sich von der LCP-Datenbank unterscheidet. Diese beiden Datenbanken werden getrennt gepflegt, da die Arten von Führungspersonen, die die beiden Beurteilungen ausfüllen, oft auf unterschiedlichen Managementebenen angesiedelt sind und die beiden Beurteilungen nicht genau die gleichen Dimensionen umfassen. Daher haben wir bei der Auswahl der aktualisierten globalen Normgruppen aus jeder Datenbank separate Normgruppen gezogen. Für die LCP-Datenbank haben wir Stichproben von mittleren Managern bis hin zu Führungspersonen der Top-Ebene gezogen – für die ME-Datenbank Stichproben von Managern der unteren Ebene. Als Ergebnis sind die Standardisierung der Werte und die daraus resultierenden Prozentwerte für beide Beurteilungen unterschiedlich.



WIE HÄUFIG WIRD TLC DIESE UNTERSUCHUNGEN DURCHFÜHREN, UM SEINE NORMEN ZU AKTUALISIEREN?

Es ist wichtig, die Untersuchungen alle drei bis fünf Jahre zu überprüfen, um sicher zu sein, dass die Normgruppe immer noch global relevant ist. Das Ausmaß, in dem sich die Normierung ändert, hängt von neuen Forschungsergebnissen ab und davon, wie sehr sich Führungsfähigkeit weiterentwickelt haben wird.

WIE KANN ICH SICHER SEIN, DASS DIE ERGEBNISSE STATISTISCH SOLIDE SIND?

Da die TLC-Datenbank gewachsen und international geworden ist, haben wir wirklich den Standard für globale Führungsfähigkeit gesetzt. Zum Leadership Circle Profile wurde eine umfangreiche Validitätsforschung durchgeführt, die allen Anwendern, die für den Einsatz des LCP und ME zertifiziert sind, erläutert wird. Diese Forschung steht Kunden auch online in Positionspapieren zur Verfügung. Zusätzlich zu unserer eigenen Validitätsforschung haben Statistiker vieler verschiedener Organisationen die LCP-Validität überprüft – und das Instrument schneidet immer sehr gut ab. Die statistische Grundlage ist also solide.

WAS IST DURCHSCHNITT?

Die Werte werden als Prozentwerte angegeben, die zeigen, wie viele Personen über und unter dem Spitzenreiter liegen. Der Durchschnitt liegt bei 50 % – also befinden sich 50 % aller Personen in der globalen Normgruppe über dem Spitzenreiter und 50 % unter dem Spitzenreiter. Die meisten Menschen denken, Durchschnitt sei schlecht. Wenn Sie Manager in einer beliebigen Gruppe fragen: „Wie viele von Ihnen möchten Durchschnitt sein?“ wird es keine Handzeichen geben, da die meisten hoffen, dass sie über dem Durchschnitt liegen. Wenn jedoch eine bestimmte Gruppe von Managern repräsentativ für die Normgruppe ist, wird die eine Hälfte der anwesenden Manager in einer bestimmten Dimension unterdurchschnittlich und die andere Hälfte überdurchschnittlich abschneiden. Bei der Betrachtung der Prozentwerte ist zu bedenken, dass die Führungsperson mit einer starken und fähigen Gruppe von Menschen verglichen wird – Menschen, die im Allgemeinen „erfolgreich“ oder „effektiv“ sind. Ihre Prozentwerte geben einen klaren Hinweis darauf, wo die Führungsperson im Vergleich zu dieser Gruppe von Menschen steht.

WAS IST VERSTÄNDNISVOLLE BEWERTUNG?

Wenn Führungspersonen in den kreativen Dimensionen eher Werte im unteren Bereich erzielen, kann der Abschlussbericht hart wirken und zu negativen Reaktionen führen. So bedeutet z. B. ein Prozentwert von 1 % in der Dimension „Beziehungen schaffen“, dass 99 % der Führungspersonen eine höhere Punktzahl erreichen als die betreffende Person, so dass daher in der Begleitgrafik in dieser kreativen Dimension keine sichtbare Schattierung aufscheint. Um unnötige Entmutigungen zu vermeiden, haben wir für die Kreativ-Prozentwerte eine Untergrenze von 5 % festgelegt. Dies ist der niedrigste Prozentwert, den eine Führungsperson in ihrer Grafik sehen wird, auch wenn ihre tatsächliche Punkte zu einem niedrigeren Prozentwert führen würden. Diejenigen, die in den untersten 5 % liegen, befinden sich weit unter



dem Durchschnitt. Zwischen dem 1. und 5. Prozentwert gibt es jedoch keinen statistisch bedeutsamen Unterschied. Mit der verständnisvollen Bewertung erhält die Führungsperson also einen grafischen Bericht, der zumindest eine gewisse Schattierung im Kreativbereich aufweist und somit Raum für Hoffnung und Ermutigung für die Entwicklung ihrer Effektivität in dieser bestimmten Kategorie bietet. Die Reaktiv-Prozentwerte werden nicht angepasst. Die Verständnissvolle Bewertung wird durchgängig in allen Berichten verwendet.

WIE NÜTZLICH SIND ROHDATEN?

Rohdaten können nützlich sein, wenn jemand seine Prozentwert-Ergebnisse nicht versteht oder nicht akzeptieren will. Manchmal kann es auch nützlich sein, auf die Unterschiede in den Rohdaten hinzuweisen – die Höchst- und Tiefstwerte. Dabei ist jedoch Vorsicht geboten, da die Rohwert-Durchschnittswerte von Dimension zu Dimension sehr unterschiedlich sein können. Wenn eine Führungsperson sich jedoch in der kreativen Hälfte des Profils auf einer Skala mit 3,2 und auf einer anderen Skala mit 4,5 bewertet hat, kann es hilfreich sein zu fragen, welchen Unterschied sie beim Ausfüllen des Profils gemacht hat. Diese Art Nachfragen kann oft ein gutes Gespräch über die Ergebnisse in Gang bringen, wenn jemand seine Prozentwert-Ergebnisse nicht akzeptieren will. Die Verwendung von Rohdaten auf diese Weise kann einer Führungsperson auch bei ihrem Verständnis helfen, wie sich Rohdaten zu Prozentwerten verhalten. Bedenken Sie hierbei jedoch, dass der durchschnittliche Rohwert in den kreativen Dimensionen bei etwa 4,0 liegt (plus oder minus) und der durchschnittliche Wert in vielen der reaktiven Dimensionen bei etwa 2,0 (in der reaktiven Dimension gibt es eine größere Variabilität). Aus diesem Grund ist es nicht möglich, Rohwerte in den reaktiven und kreativen Dimensionen zu vergleichen und eine genaue Interpretation zu erhalten. Der Vergleich der Prozentwerte erlaubt eine bessere Interpretation der Ergebnisse.

WIE SOLLTE MAN DIE PROZENTWERTE FÜR MODERATE INTEGRITÄT INTERPRETIEREN?

Je positiver eine Frage wahrgenommen wird, desto mehr neigen die Menschen dazu, sie hoch zu bewerten. Dies gilt insbesondere für Integrität, die den höchsten Durchschnittswert in unserer Normgruppe aufweist. Der durchschnittliche Integritätswert für Bewerter liegt über 4, weil Integrität so hoch geschätzt wird. Das bedeutet, dass eine Führungsperson, um einen hohen Prozentwert in dieser Dimension zu erreichen, hier einen höheren Rohwert als in den anderen Dimensionen benötigt. Folglich ist es daher hier, mehr als bei anderen Dimensionen, wichtig, den Prozentwert "Integrität" im weitesten Sinne zu interpretieren. Es ist wichtig, die Führungsperson darauf hinzuweisen, dass es sich hierbei um eine sehr empfindliche Skala handelt und dass ein niedriger Wert auf eine Diskrepanz zwischen ihrem Verhalten und dem was sie sagt hinweisen kann.



WARUM HABEN VERSCHIEDENE BREAKOUT-GRUPPEN UNTERSCHIEDLICHE PROZENTWERTE FÜR DENSELBE N ROHWERT?

Jede Breakout-Gruppe hat ihre eigene globale Normgruppe. Beurteilungen durch Kollegen werden mit Beurteilungen durch Kollegen von Führungspersonen in der Normgruppe verglichen, während Beurteilungen durch direkt unterstellte Mitarbeiter mit Beurteilungen durch direkt unterstellte Mitarbeiter in der Normgruppe verglichen werden, usw. Kollegen-Beurteilungen unterscheiden sich so stark von Beurteilungen durch direkt unterstellte Mitarbeiter, dass eine Bewertung auf diese Weise unerlässlich ist. Es ist möglich, dass man sowohl in den Beurteilungen durch Kollegen als auch durch direkt unterstellte Mitarbeiter einen Rohwert von 3,96 in einer bestimmten Dimension erreichen und dennoch unterschiedliche Prozentwerte erhalten kann. Dieser Wert kann eine höhere Leistung widerspiegeln, verglichen damit, wie Kollegen typischerweise globale Führungspersonen bewerten, und kann zugleich auch eine niedrigere Leistung widerspiegeln, verglichen damit, wie direkt unterstellte Mitarbeiter typischerweise globale Führungspersonen bewerten. Die Unterschiede in den Prozentwerten sind wichtig und können als Hilfe für die Führungsperson benutzt werden, festzustellen, ob sie bei verschiedenen Gruppen im Unternehmen ein unterschiedliches Auftreten an den Tag legt.

WARUM BILDEN DIE PROZENTWERTE DER BREAKOUT-GRUPPE NICHT DEN DURCHSCHNITT DER PROZENTWERTE DES BEWERTERS?

Da es sich bei den Prozentwerten um Punkte einer Verteilung und nicht um absolute Zahlen handelt, kann man aus ihnen keinen Durchschnitt bilden. Man kann jedoch den Durchschnitt der Rohwerte für jede Breakout-Gruppe ermitteln und dieser Durchschnitt wird als Rohwert für die Bewerter-Kategorie angegeben. Dieser Rohwert wird dann damit verglichen, wie die Bewerter-Kategorie innerhalb der globalen Normgruppe die Leistung bewertet, und der sich daraus ergebende t-Wert wird dann in einen Prozentwert umgewandelt. Im Wesentlichen spiegeln die Bewerter-Prozentwerte wider, wie Bewerter für diese Führungsperson, unabhängig von der Breakoutgruppe des Bewerter, diese Führungsperson bewerten, verglichen damit, wie alle Führungspersonen in der globalen Normgruppe der Bewerter diese bewerten. Dies ist die umfassendste Messung für die aktuelle Gesamtleistung der Führungsperson in einer bestimmten Dimension.

WIE WERDEN DIE WERTE FÜR DIE ZUSAMMENGEFASSTEN DIMENSIONEN (INNENKREIS) BERECHNET?

Die Rohwerte für jede Frage aus jeder Dimension, die zu einer bestimmten zusammengefassten Dimension beitragen, werden gemittelt. Dieser Durchschnitt wird dann mit den Werten der zusammengefassten Dimension für die globale Normgruppe verglichen, es wird ein t-Wert errechnet und anschließend in einen Prozentwert umgerechnet. Beachten Sie, dass es möglich ist, einen höheren (oder niedrigeren) Prozentwert für die zusammengefasste Dimension zu haben als die Prozentwerte der einzelnen Dimensionen, aus denen er sich zusammensetzt, da der Prozentwert einzig und allein auf Grundlage der zusammengefassten Ergebnisse der gesamten Normgruppe und nicht auf Grundlage des Durchschnitts aller Prozentwerte berechnet wird.



Das LCP-Diagramm zeigt die Prozentwerte der zusammengefassten Dimension “Selbsteinschätzung“ und “Bewerter“. Die Rohwerte für “Selbsteinschätzung“ und “360°-Breakout“ sowie die Prozentwerte für jede Dimension und die zusammengefasste Dimension werden im numerischen Teil des Berichts angegeben.

WIE WERDEN DIE WERTE FÜR DIE ZUSAMMENFASSENDE MASSNAHMEN (BALKENDIAGRAMM) BERECHNET?

Reaktiv/Kreativ-Skala: Wir nehmen den durchschnittlichen Kreativ-Rohwert und ziehen davon den durchschnittlichen Reaktiv- Rohwert ab und zählen dann eine Konstante von 5 hinzu, um sicherzustellen, dass alle Ergebnisse positiv sind. Somit liegt der Wert einer Führungsperson auf dieser Messung zwischen 1,00 und 9,00. Das Ergebnis wird dann standardisiert (in einen t-Wert umgewandelt), indem es mit den berechneten Skalenwerten der globalen Normgruppe verglichen wird. Zum Schluss wird der t-Wert in einen Prozentwert umgerechnet.

Balance Beziehung-Aufgabe: Wir analysieren die Standardleistung (t-Werte) für die zusammengefassten Dimensionen “In Beziehung Sein“ und “Leisten und Erreichen“ (die Innenkreis-Dimensionen). Der niedrigere t-Wert dieser beiden zusammengefassten Dimensionen wird durch den höheren t-Wert geteilt, so entsteht ein Verhältnis, das zwischen 0,01 und 1,00 liegt. Dieses Verhältnis wird dann mit den für die globale Normgruppe berechneten Verhältnissen verglichen und der sich daraus ergebende t-Wert wird in einen Prozentwert umgerechnet.

Leadership Potential Utilization: We multiply the Reactive/Creative Scale score by the Relationship/Task Balance ratio. The result is standardized by comparing it against the global norm group and then the t-score is converted into a percentile.

Nutzungsgrad Führungspotential: Wir multiplizieren den Wert der Reaktiv/Kreativ-Skala mit dem Verhältnis aus “Balance Beziehung-Aufgabe“. Das Ergebnis wird standardisiert, indem es mit der globalen Normgruppe verglichen wird und der sich daraus ergebende t-Wert wird in einen Prozentwert umgerechnet.

Skala Führungseffektivität: Diese Skala ist ein eigenständiger Indikator, der nicht aus einer der Dimensionen des LCP berechnet wird. Vielmehr basiert er auf den Beurteilungen von fünf Fragen zur Führungseffektivität, die in das LCP und die ME eingebettet sind. Die Fragen zur Führungseffektivität sind:

- Ich bin mit der Qualität seiner/ihrer Führung zufrieden.
- Er/Sie ist die Art von Führungskraft, die sich andere zum Vorbild nehmen sollten.
- Er/Sie ist ein gutes Beispiel für eine ideale Führungskraft.
- Seine/Ihre Führung verhilft dieser Organisation zum Erfolg.
- Insgesamt ist seine/ihre Führung sehr effektiv.



Die für alle fünf Fragen abgegebenen Bewertungen werden gemittelt. Der Durchschnitt wird dann standardisiert, indem der Rohwerte-Durchschnitt mit dem Durchschnitt der gleichen Skala in der globalen Normgruppe verglichen wird. Der t-Wert wird dann in einen Prozentwert umgerechnet.

WIE SEHEN NORMALERWEISE DIE PROZENTWERTE BEI EINER LCP-RETAKE AUS?

Wir erleben in der Regel ein Jahr nach dem ursprünglichen 360°-Test eine Wiederholung des LCP. Diese Retake zeigt meist eine Verbesserung der Werte – und das erwarten wir auch so. Bei einigen Führungspersonen hat sich bei einer Wiederholung eine deutliche Veränderung von einem LCP zum nächsten ergeben – und es ist nicht ungewöhnlich, in Dimensionen Werte zu sehen, die zu positiven Veränderungen von 5 bis 15 Prozentpunkten oder mehr führen.

Eine weitere Möglichkeit, den Fortschritt zu messen, sind die Rohwerte. Angesichts der verfeinerten Art der Beurteilung zeigt eine Verbesserung von 0,1 (ein Zehntel) bereits einen Fortschritt.

Natürlich können Führungspersonen bei einer Retake niedrigere Werte in Kreativ und höhere Werte in Reaktiv aufweisen. Sie haben vielleicht einen Rückschritt gemacht, haben ihre Aufgaben seit der letzten Beurteilung stark ausgeweitet oder haben einfach andere Bewerter, die die Führungsperson anders erleben. Wenn die Retake begrenzte Fortschritte oder ein eher reaktives Profil zeigen, ist dies unserer Erfahrung nach ein enormer Weckruf für die Führungsperson, und dann beginnt die Entwicklung sehr oft erst wirklich ernsthaft. Wir empfehlen Führungspersonen, die es mit ihrer Entwicklung wirklich ernst meinen, ganz nachdrücklich, sich Retake bewertungen zu unterziehen.

Wenn Sie einen LCP-Retakesbericht für eine Führungsperson bestellen, die bereits frühere LCP-Berichte hat, generiert das System automatisch alle früheren Berichte (unter Verwendung derselben E-Mail Adresse) zum Download, zusammen mit dem neuesten Bericht. Dies ermöglicht einen direkteren Vergleich zwischen den Berichten. Beachten Sie hierbei, dass Sie im Projektcenter “Retake” markieren müssen, damit frühere Berichte heruntergeladen werden können.

