



Financiële instellingen en verzekeraars

Totaal 2458

33% vrouwen in de top

Streefcijfer: 30% vrouwen in de top in 2020

Wat leidt bij Aon tot meer vrouwen in de top?

In 2019 heeft Aon drie concrete speerpunten met KPI's geformuleerd en deze speerpunten zijn verder uitgewerkt in specifieke acties. De drie speerpunten zijn: Leiderschap & Cultuur, Gender Diversity en Jong Talent. Op het punt van Gender Diversity geeft Aon invulling aan twee specifieke acties:

- Zoeken (in en extern) en benoemen van talentvolle vrouwen in directie- en seniorrollen.
- De aantrekkelijkheid als bedrijf voor vrouwen borgen in onze Employee Value Proposition (EVP) en bij werving (Employer Branding) op de externe arbeidsmarkt.

Aon heeft afgelopen jaar twee vrouwen benoemd op vrijgekomen directiefuncties. Daarnaast doet Aon mee aan het Cross Mentoring programma van Talent naar de Top.

Business case meer vrouwen in de top

Ten eerste zijn diversiteit en inclusiviteit voor Aon onlosmakelijk verbonden. Daarnaast is het bedrijf dat ervan overtuigd dat een inclusieve cultuur bijdraagt aan het vermogen om te 'winnen' in de markt. In een inclusieve cultuur heeft iedereen gelijke kansen om te groeien en bij te dragen. Door capaciteiten van over de hele wereld samen te brengen, is Aon gegroeid tot wat het vandaag de dag is.

"We geloven dat diversiteit en een inclusieve werkomgeving vereist zijn om een leidende professionele dienstverlener te zijn en te blijven. Alleen dan zijn we creatief, innovatief en zetten we ieders kwaliteiten in. Sinds we ook bewuster en actiever met dit thema bezig zijn, merken wij dat collega's, klanten en de maatschappij hier positief op reageren."

De cijfers in de monitor van het Charter Talent naar de Top spreken voor zich.

Bij het medewerkersbetrokkenheidonderzoek is de diversiteits-index score omhooggegaan van 56 naar 61 én de Engaging Leader Score van 61 naar 70%. De ELS-score geeft inzicht in het gedrag dat wordt getoond in het kader van betrokken leiderschap (Step-Up, Connect & Stabilize, Stay Grounded, Energize, Serve & Grow). De ELS-score wordt gegeven door alle mensen aan de directleidinggevende.

Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

"We vinden het belangrijk om dit onderwerp levend te houden bij al onze leidinggevendenden. Dit doen we door regelmatig ons verhaal te delen aan de hand van een interactieve presentatie en met hen in gesprek te gaan over onderwerpen die zij in de praktijk tegenkomen. 'Practice what you preach' is daarbij ons uitgangspunt."

Charter Talent naar de Top geeft inzicht in de feiten en laat zien welke progressie wordt geboekt. Net zoals Aon dit ook nastreeft met de KPI's die heel concreet in streefcijfers zijn geformuleerd. Door de publiciteit heeft het Aon extern 'op de kaart gezet'. Dat dwingt bovendien om publiekelijk verantwoording af te leggen. Dit past bij de aanpakcultuur van Aon: mouwen opstropen en doen.

Contact:

Anneke Paulides

Manager Talent & Development

Anneke.Paulides@aon.nl

COMMISSIE
MONITORING



TALENT
NAAR
DE TOP