



**Please select your language:**

[English \(US\)](#)

[Français](#)

[Português \(Brasil\)](#)

[עברית](#)

[Deutsch](#)

[Italiano](#)

[Русский](#)

[ไทย](#)

[English \(UK\)](#)

[日本語](#)

[Türkçe](#)

[Español \(España\)](#)

[한국어](#)

[简体中文](#)

[Español \(America Latina\)](#)

[Nederlands](#)

[繁體中文](#)

[Français \(Canada\)](#)

[Polski](#)

[Português \(Portugal\)](#)

# Individual Engagement Survey Results

Thank you for your time and input. Your survey is complete and your responses have been received.

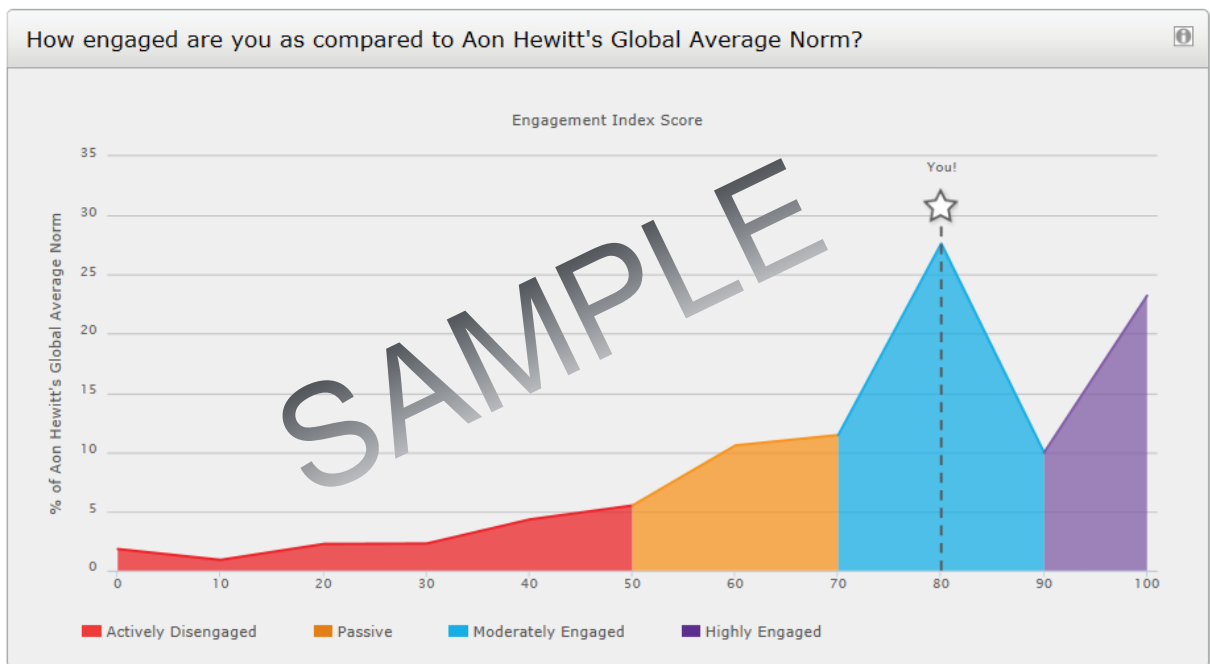
Aon is committed to empowering each colleague to be as highly engaged as possible, meaning they:

- Say great things about Aon
- See a long-term future with Aon
- Think Aon inspires and motivates them to do their best work

Your personal engagement is just that—personal. While Aon will be taking actions to improve engagement throughout the firm, we each have the opportunity and the choice to become more engaged in our roles. We share your personal engagement level with you because we believe in transparency about your engagement and because it's important to have personal ownership for the choices we each have in our careers. Your personal engagement level is **for your information only**. Individual engagement levels are never communicated to managers or anyone at Aon.

Your Engagement Level: \_\_\_\_\_

The graph below represents the percentile of your average across the six engagement items and the percent of employees in Kincentric's global database of all clients with your exact level of engagement. The norm is based on Kincentric's Research Database.



To learn more about your survey results, please click [here](#).

# What do the engagement levels mean?

## Highly Engaged

Your responses suggest that you are highly motivated and energized – more so than most!

While Aon will take actions to improve engagement across the firm when the survey results are available, here are some suggested actions you can take to manage your personal engagement:

- Identify when you feel most energized and most motivated in your work. How can you do more of that?
- Empower yourself to seek solutions to make the change that will sustain your high level of engagement. What can you do to initiate the change?
- Discuss your engagement with your manager if you feel comfortable. What actions can you take together to share your experiences with the broader team?
- Build Awareness of the team or workgroup with whom you spend the most time. Are there individuals who exhibit the behaviors of a disengaged colleague? Consider how you can interact with them to share your experiences and what you do to stay engaged.
- Connect your work to the vision and goals for your department. How can you strengthen those relationships?
- Leverage the communications from leaders, including town hall meetings, emails, Aon Avenue postings, Yammer, newsletters, etc. How can you be more active in company-sponsored activities?
- Volunteer to be a mentor or coach to junior colleagues. How can you positively influence their work experience?

## Moderately Engaged

Your responses suggest that you generally have positive feelings about the company and invest a lot of energy in your job.

While Aon will take actions to improve engagement across the firm when the survey results are available, here are some suggested actions you can take to manage your personal engagement:

- Identify when you feel most energized and most motivated in your work. How can you do more of that?
- Empower yourself to seek solutions to make the change that will positively impact your engagement. What can you do to initiate the change?
- Discuss your engagement with your manager if you feel comfortable. What actions can you take together to share your experiences with the broader team?
- Understand what is expected of you in your current role. Are there resources or support you need from your manager or team to do your job more effectively?
- Build Awareness of the team or workgroup with whom you spend the most time. Are there individuals who exhibit the behaviors of a disengaged colleague? Consider how you can interact with them to share your experiences and what you do to stay engaged.
- Connect your work to the vision and goals for your department. How can you strengthen those relationships?
- Leverage the communications from leaders, including town hall meetings, emails, Aon Avenue postings, Yammer, newsletters, etc. How can you be more active in company-sponsored activities?
- Volunteer to be a mentor or coach to junior colleagues. How can you positively influence their work experience?

## Passive

You seem mixed about the firm and may not always feel motivated by Aon to perform. You aren't alone, but there are others more energized and motivated than you.

While Aon will take actions to improve engagement across the firm when the survey results are available, here are some suggested actions you can take to manage your personal engagement:

- Identify when you feel most energized and most motivated in your work. How can you do more of that?
- Recognize when you feel most frustrated in your work. Discuss this with your manager and create an action plan together to help you be most effective in your role.
- Empower yourself to seek solutions to make the change that will positively impact your engagement. What can you do to initiate the change?
- Discuss your engagement with your manager if you feel comfortable. What actions can you take together?
- Understand what is expected of you in your current role. Are there resources or support you need from your manager or team to do your job more effectively?
- Build Awareness of the team or workgroup with whom you spend the most time. Are there individuals who exhibit the behaviors of a highly engaged colleague? Consider how you can interact with them more frequently and adopt those same behaviors.
- Connect your work to the vision and goals for your department. How can you strengthen those relationships?
- Leverage the communications from leaders, including town hall meetings, emails, Aon Avenue postings, Yammer, newsletters, etc. How can you be more active in company-sponsored activities?

## Actively Disengaged

Your responses suggest that you don't feel positively about the firm or feel motivated by Aon to exert extra effort and engage in work that contributes to business success.

While Aon will take actions to improve engagement across the firm when the survey results are available, here are some suggested actions you can take to manage your personal engagement:

- Identify when you feel most energized and most motivated in your work. How can you do more of that?
- Recognize when you feel most frustrated in your work. Discuss this with your manager and create an action plan together to help you be most effective in your role.
- Empower yourself to seek solutions to make the change that will positively impact your engagement. What can you do to initiate the change?
- Discuss your engagement with your manager if you feel comfortable. What actions can you take together?
- Understand what is expected of you in your current role. Are there resources or support you need from your manager or team to do your job more effectively?
- Build Awareness of the team or workgroup with whom you spend the most time. Are there individuals who exhibit the behaviors of a highly engaged colleague? Consider how you can interact with them more frequently and adopt those same behaviors.
- Connect your work to the vision and goals for your department. How can you strengthen those relationships?
- Leverage the communications from leaders, including town hall meetings, emails, Aon Avenue postings, Yammer, newsletters, etc. How can you be more active in company-sponsored activities?

Most importantly, please talk to your line manager or colleagues and discuss what actions you can take together to improve your own engagement and the engagement of others even further. Only through constant, open dialogue can we increase engagement and create an environment that enables each of us to give our personal best.

# Umfrageergebnisse zum individuellen Engagement

Vielen Dank für Ihre Zeit und Unterstützung. Ihr Fragebogen ist komplett ausgefüllt und Ihre Antworten sind eingegangen.

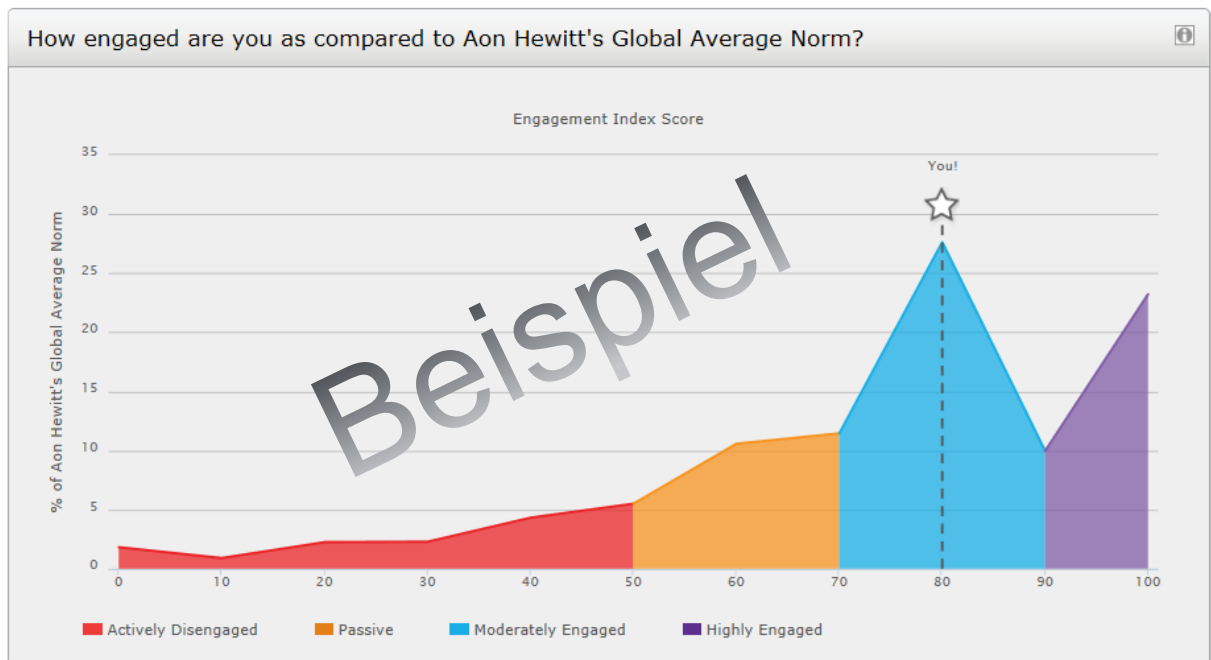
Aon ist bestrebt, jeden Mitarbeiter zu befähigen, sich bestmöglich zu engagieren, so dass sie:

- Sich positiv über Aon äußern
- Ihre Zukunft langfristig sehen bei Aon
- Denken, dass Aon sie dazu inspiriert und motiviert, bei der Arbeit ihr Bestes zu geben

Ihr persönliches Engagement ist genau das – persönlich. Aon wird zwar Maßnahmen ergreifen, um das Engagement im gesamten Unternehmen zu verbessern, doch haben wir alle die Möglichkeit und die Entscheidungsfreiheit, uns in unserer Rolle mehr zu engagieren. Wir teilen Ihnen den Grad Ihres persönlichen Engagements mit, da wir Transparenz hinsichtlich Ihres Engagements für erforderlich halten und weil es wichtig ist, persönliche Verantwortung für die Entscheidungen zu übernehmen, die unsere Karriere bestimmen. Wir teilen Ihnen den Grad Ihres persönlichen Engagements **nur zu Ihrer Information** mit. Der Grad des Engagements von Einzelpersonen wird niemals an Vorgesetzte oder andere Personen innerhalb oder außerhalb von Aon weitergeleitet.

Ihre Engagement-Stufe: \_\_\_\_\_

Das unten stehende Diagramm zeigt den Perzentilwert Ihres Durchschnitts bei den sechs Engagement-Fragen sowie den Prozentwert von Mitarbeitern mit dem exakt gleichen Engagement-Wert in der globalen Kundendatenbank von Kincentric an. Die Norm basiert auf Kincentrics Forschungsdatenbank.



Für weitere Informationen über Ihre Befragungsergebnisse klicken Sie bitte [hier](#).

# Was bedeuten die Engagement-Stufen?

## Überdurchschnittlich engagiert

Ihre Antworten deuten darauf hin, dass Sie überdurchschnittlich motiviert und engagiert sind – mehr als die meisten!

Aon wird zwar Maßnahmen ergreifen, um das Engagement im gesamten Unternehmen zu verbessern, sobald die Befragungsergebnisse vorliegen, doch möchten wir Ihnen hier einige Maßnahmen vorschlagen, die Sie hinsichtlich Ihres persönlichen Engagements ergreifen können:

- Stellen Sie fest, wann Sie am meisten Energie und Motivation bei Ihrer Arbeit verspüren. Was können Sie mehr in dieser Richtung tun?
- Lernen Sie, Lösungen zu finden, um solche Veränderungen umzusetzen, die dazu beitragen, dass Sie Ihr hohes Engagement aufrechterhalten können. Was können Sie tun, um diese Veränderungen einzuleiten?
- Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten über Ihr Engagement, wenn Ihnen dies nicht unangenehm ist. Welche Maßnahmen können Sie gemeinsam ergreifen, um Ihre Erfahrungen mit dem Team zu teilen?
- Beobachten Sie das Team oder die Arbeitsgruppe, mit der Sie am meisten Zeit verbringen. Gibt es darin Mitarbeiter, welche die Verhaltensweisen eines unengagierten Mitarbeiters aufweisen? Überlegen Sie, wie Sie mit diesen Mitarbeitern interagieren können, um Ihre Erfahrungen mit ihnen zu teilen und ihnen zu zeigen, was Sie tun, um Ihr Engagement aufrechtzuerhalten.
- Ihre Arbeit mit der Vision und den Zielen für Ihre Abteilung und Aon in Einklang bringen. Wie können Sie diese Beziehungen stärken?
- Die Kommunikationen von Führungskräften, zum Beispiel Mitarbeiterversammlungen (Town Hall Meetings), E-Mails, Postings auf Aon Avenue, Yammer, Newsletter etc. nutzen. Wie können Sie sich aktiver an vom Unternehmen geförderten Aktivitäten beteiligen?
- Melden Sie sich freiwillig als Mentor oder Coach für jüngere Kollegen. Wie können Sie das Arbeitserlebnis anderer positiv beeinflussen?

## Passiv

Sie scheinen gemischte Gefühle hinsichtlich des Unternehmens zu haben und fühlen sich unter Umständen nicht immer durch das Unternehmen motiviert, eine gute Leistung zu erbringen. Sie sind zwar nicht alleine, jedoch gibt es andere Mitarbeiter, die mit mehr Energie und Motivation an die Arbeit gehen als Sie.

Aon wird zwar Maßnahmen ergreifen, um das Engagement im gesamten Unternehmen zu verbessern, sobald die Befragungsergebnisse vorliegen, doch möchten wir Ihnen hier einige Maßnahmen vorschlagen, die Sie hinsichtlich Ihres persönlichen Engagements ergreifen können:

- Stellen Sie fest, wann Sie am meisten Energie und Motivation bei Ihrer Arbeit verspüren. Was können Sie mehr in dieser Richtung tun?
- Erkennen, wann Sie am meisten Frustration bei Ihrer Arbeit verspüren. Besprechen Sie dies mit Ihrer Führungskraft und erstellen Sie gemeinsam einen Maßnahmenplan, um Ihnen dabei zu helfen, Ihre Funktion so effektiv wie möglich auszuüben.
- Lernen Sie, Lösungen zu finden, um die Veränderungen umzusetzen, die sich positiv auf Ihr Engagement auswirken. Was können Sie tun, um Veränderungen einzuleiten?
- Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten über Ihr Engagement, wenn Ihnen dies nicht unangenehm ist. Welche Maßnahmen können Sie gemeinsam ergreifen?
- Verständnis für die an Sie gerichteten Erwartungen in Ihrer derzeitigen Rolle. Gibt es Ressourcen oder Unterstützung, die Sie von Ihrem Vorgesetzten oder Team benötigen, um Ihre Arbeit effektiver zu erledigen?
- Beobachten Sie das Team oder die Arbeitsgruppe, mit der Sie am meisten Zeit verbringen. Gibt es darin Mitarbeiter, welche die Verhaltensweisen eines überdurchschnittlich engagierten Mitarbeiters aufweisen? Überlegen Sie, wie Sie mit diesen Mitarbeitern häufiger interagieren und sich ggf. deren Verhaltensweisen aneignen können.
- Ihre Arbeit mit der Vision und den Zielen für Ihre Abteilung und Aon in Einklang bringen. Wie können Sie diese Beziehungen stärken?
- Die Kommunikationen von Führungskräften, zum Beispiel Mitarbeiterversammlungen (Town Hall Meetings), E-Mails, Postings auf Aon Avenue, Yammer, Newsletter etc. nutzen. Wie können Sie sich aktiver an vom Unternehmen geförderten Aktivitäten beteiligen?

## Mäßig engagiert

Ihre Antworten deuten darauf hin, dass Sie grundsätzlich eine positive Einstellung gegenüber Aon haben und viel Energie in Ihre Arbeit investieren.

Aon wird zwar Maßnahmen ergreifen, um das Engagement im gesamten Unternehmen zu verbessern, sobald die Befragungsergebnisse vorliegen, doch möchten wir Ihnen hier einige Maßnahmen vorschlagen, die Sie hinsichtlich Ihres persönlichen Engagements ergreifen können:

- Stellen Sie fest, wann Sie am meisten Energie und Motivation bei Ihrer Arbeit verspüren. Was können Sie mehr in dieser Richtung tun?
- Lernen Sie, Lösungen zu finden, um solche Veränderungen umzusetzen, die sich positiv auf Ihr Engagement auswirken. Was können Sie tun, um Veränderungen einzuleiten?
- Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten über Ihr Engagement, wenn Ihnen dies nicht unangenehm ist. Welche Maßnahmen können Sie gemeinsam ergreifen, um Ihre Erfahrungen mit dem Team zu teilen?
- Verständnis für die an Sie gerichteten Erwartungen in Ihrer derzeitigen Rolle. Gibt es Ressourcen oder Unterstützung, die Sie von Ihrem Vorgesetzten oder Team benötigen, um Ihre Arbeit effektiver zu erledigen?
- Beobachten Sie das Team oder die Arbeitsgruppe, mit der Sie am meisten Zeit verbringen. Gibt es darin Mitarbeiter, welche die Verhaltensweisen eines unengagierten Mitarbeiters aufweisen? Überlegen Sie, wie Sie mit diesen Mitarbeitern interagieren können, um Ihre Erfahrungen mit ihnen zu teilen und ihnen zu zeigen, was Sie tun, um Ihr Engagement aufrechtzuerhalten.
- Ihre Arbeit mit der Vision und den Zielen für Ihre Abteilung und Aon in Einklang bringen. Wie können Sie diese Beziehungen stärken?
- Die Kommunikationen von Führungskräften, zum Beispiel Mitarbeiterversammlungen (Town Hall Meetings), E-Mails, Postings auf Aon Avenue, Yammer, Newsletter etc. nutzen. Wie können Sie sich aktiver an vom Unternehmen geförderten Aktivitäten beteiligen?
- Melden Sie sich freiwillig als Mentor oder Coach für jüngere Kollegen. Wie können Sie das Arbeitserlebnis anderer positiv beeinflussen?

## Vorsätzlich nicht engagiert

Ihre Antworten deuten darauf hin, dass Sie keine positive Einstellung gegenüber dem Unternehmen haben bzw. sich nicht durch das Unternehmen motiviert fühlen, sich zu engagieren, um zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.

Aon wird zwar Maßnahmen ergreifen, um das Engagement im gesamten Unternehmen zu verbessern, sobald die Befragungsergebnisse vorliegen, doch möchten wir Ihnen hier einige Maßnahmen vorschlagen, die Sie hinsichtlich Ihres persönlichen Engagements ergreifen können:

- Stellen Sie fest, wann Sie am meisten Energie und Motivation bei Ihrer Arbeit verspüren. Was können Sie mehr in dieser Richtung tun?
- Erkennen, wann Sie am meisten Frustration bei Ihrer Arbeit verspüren. Besprechen Sie dies mit Ihrer Führungskraft und erstellen Sie gemeinsam einen Maßnahmenplan, um Ihnen dabei zu helfen, Ihre Funktion so effektiv wie möglich auszuüben.
- Lernen Sie, Lösungen zu finden, um die Veränderungen umzusetzen, die sich positiv auf Ihr Engagement auswirken. Was können Sie tun, um Veränderungen einzuleiten?
- Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten über Ihr Engagement, wenn Ihnen dies nicht unangenehm ist. Welche Maßnahmen können Sie gemeinsam ergreifen?
- Verständnis für die an Sie gerichteten Erwartungen in Ihrer derzeitigen Rolle. Gibt es Ressourcen oder Unterstützung, die Sie von Ihrem Vorgesetzten oder Team benötigen, um Ihre Arbeit effektiver zu erledigen?
- Beobachten Sie das Team oder die Arbeitsgruppe, mit der Sie am meisten Zeit verbringen. Gibt es darin Mitarbeiter, welche die Verhaltensweisen eines überdurchschnittlich engagierten Mitarbeiters aufweisen? Überlegen Sie, wie Sie mit diesen Mitarbeitern häufiger interagieren und sich deren Verhaltensweisen aneignen können.
- Ihre Arbeit mit der Vision und den Zielen für Ihre Abteilung und Aon in Einklang bringen. Wie können Sie diese Beziehungen stärken?
- Die Kommunikationen von Führungskräften, zum Beispiel Mitarbeiterversammlungen (Town Hall Meetings), E-Mails, Postings auf Aon Avenue, Yammer, Newsletter etc. nutzen. Wie können Sie sich aktiver an vom Unternehmen geförderten Aktivitäten beteiligen?

**Besonders wichtig:** Sprechen Sie mit Ihrem direkten Vorgesetzten oder mit Kollegen darüber, was gemeinsam getan werden kann, um Ihr Engagement und das Engagement anderer zu steigern. Kontinuierlicher, offener Dialog ist die Voraussetzung für mehr Engagement. Dabei entsteht eine Arbeitsatmosphäre, in der jeder seine volle Leistung entfalten kann.

# Individual Engagement Survey Results

Thank you for your time and input. Your survey is complete and your responses have been received.

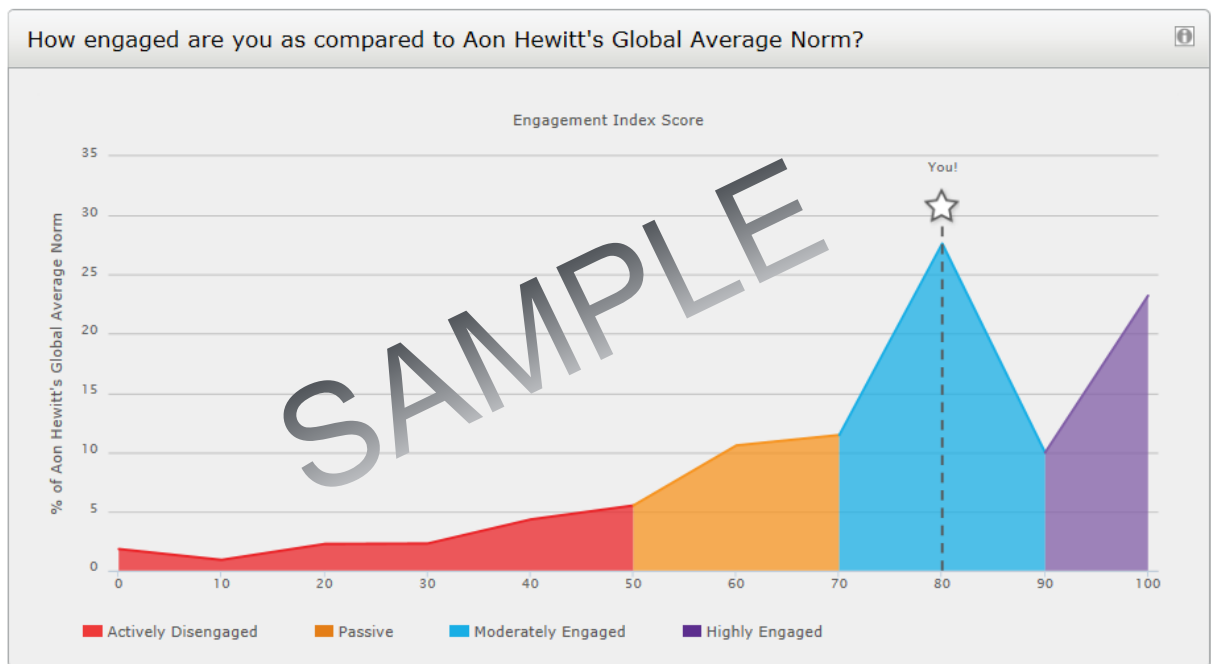
Aon is committed to empowering each colleague to be as highly engaged as possible, meaning they:

- Say great things about Aon
- See a long-term future with Aon
- Think Aon inspires and motivates them to do their best work

Your personal engagement is just that—personal. While Aon will be taking actions to improve engagement throughout the firm, we each have the opportunity and the choice to become more engaged in our roles. We share your personal engagement level with you because we believe in transparency about your engagement and because it's important to have personal ownership for the choices we each have in our careers. Your personal engagement level is for your information only. Individual engagement levels are never communicated to managers or anyone at Aon.

Your Engagement Level: \_\_\_\_\_

The graph below represents the percentile of your average across the six engagement items and the percent of employees in Kincentric's global database of all clients with your exact level of engagement. The norm is based on Kincentric's Research Database.



To learn more about your survey results, please click [here](#).

# What do the engagement levels mean?

## Highly Engaged

Your responses suggest that you are highly motivated and energised – more so than most!

While Aon will take actions to improve engagement across the organisation when the survey results are available, here are some suggested actions you can take to manage your personal engagement:

- Identify when you feel most energised and most motivated in your work. How can you do more of that?
- Empower yourself to seek solutions to make the change that will sustain your high level of engagement. What can you do to initiate the change?
- Discuss your engagement with your manager if you feel comfortable. What actions can you take together to share your experiences with the broader team?
- Build awareness of the team or workgroup with whom you spend the most time. Are there individuals who exhibit the behaviours of a disengaged employee? Consider how you can interact with them to share your experiences and what you do to stay engaged.
- Connect your work to the vision and goals for your department. How can you strengthen those relationships?
- Leverage the communications from leaders, including town hall meetings, emails, Aon Avenue postings, Yammer, newsletters, etc. How can you be more active in company-sponsored activities?
- Volunteer to be a mentor or coach to junior colleagues. How can you positively influence their work experience?

## Moderately Engaged

Your responses suggest that you generally have positive feelings about the company and invest a lot of energy in your job.

While Aon will take actions to improve engagement across the organisation when the survey results are available, here are some suggested actions you can take to manage your personal engagement:

- Identify when you feel most energised and most motivated in your work. How can you do more of that?
- Empower yourself to seek solutions to make the change that will positively impact your engagement. What can you do to initiate the change?
- Discuss your engagement with your manager if you feel comfortable. What actions can you take together to share your experiences with the broader team?
- Understand what is expected of you in your current role. Are there resources or support you need from your manager or team to do your job more effectively?
- Build awareness of the team or workgroup with whom you spend the most time. Are there individuals who exhibit the behaviours of a disengaged employee? Consider how you can interact with them to share your experiences and what you do to stay engaged.
- Connect your work to the vision and goals for your department. How can you strengthen those relationships?
- Leverage the communications from leaders, including town hall meetings, emails, Aon Avenue postings, Yammer, newsletters, etc. How can you be more active in company-sponsored activities?
- Volunteer to be a mentor or coach to junior colleagues. How can you positively influence their work experience?

## Passive

You seem mixed about the firm and may not always feel motivated by Aon to perform. You aren't alone, but there are others more energized and motivated than you.

While Aon will take actions to improve engagement across the organisation when the survey results are available, here are some suggested actions you can take to manage your personal engagement:

- Identify when you feel most energised and most motivated in your work. How can you do more of that?
- Recognise when you feel most frustrated in your work. Discuss this with your manager and create an action plan together to help you be most effective in your role.
- Empower yourself to seek solutions to make the change that will positively impact your engagement. What can you do to initiate the change?
- Discuss your engagement with your manager if you feel comfortable. What actions can you take together?
- Understand what is expected of you in your current role. Are there resources or support you need from your manager or team to do your job more effectively?
- Build awareness of the team or workgroup with whom you spend the most time. Are there individuals who exhibit the behaviours of a highly engaged employee? Consider how you can interact with them more frequently and adopt those same behaviours.
- Connect your work to the vision and goals for your department. How can you strengthen those relationships?
- Leverage the communications from leaders, including town hall meetings, emails, Aon Avenue postings, Yammer, newsletters, etc. How can you be more active in company-sponsored activities?

## Actively Disengaged

Your responses suggest that you don't feel positively about the firm or feel motivated by Aon to exert extra effort and engage in work that contributes to business success.

While Aon will take actions to improve engagement across the organisation when the survey results are available, here are some suggested actions you can take to manage your personal engagement:

- Identify when you feel most energised and most motivated in your work. How can you do more of that?
- Recognise when you feel most frustrated in your work. Discuss this with your manager and create an action plan together to help you be most effective in your role.
- Empower yourself to seek solutions to make the change that will positively impact your engagement. What can you do to initiate the change?
- Discuss your engagement with your manager if you feel comfortable. What actions can you take together?
- Understand what is expected of you in your current role. Are there resources or support you need from your manager or team to do your job more effectively?
- Build awareness of the team or workgroup with whom you spend the most time. Are there individuals who exhibit the behaviours of a highly engaged employee? Consider how you can interact with them more frequently and adopt those same behaviours.
- Connect your work to the vision and goals for your department. How can you strengthen those relationships?
- Leverage the communications from leaders, including town hall meetings, emails, Aon Avenue postings, Yammer, newsletters, etc. How can you be more active in company-sponsored activities?

Most importantly, please talk to your line manager or colleagues and discuss what actions you can take together to improve your own engagement and the engagement of others even further. Only through constant, open dialogue can we increase engagement and create an environment that enables each of us to give our personal best.

# Resultados de la encuesta de engagement individual

Gracias por tu tiempo y contribución. Has completado con éxito la encuesta y hemos recibido tus respuestas.

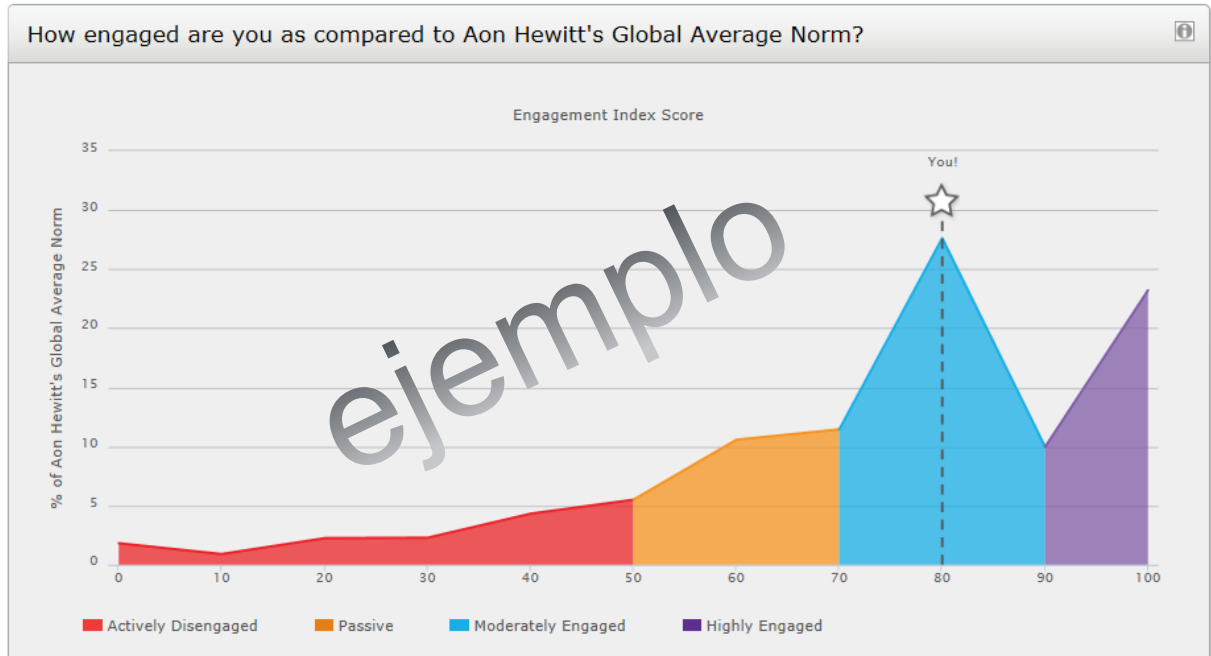
Aon se compromete a apoyar a cada empleado para que esté lo más comprometido posible, lo que significa que:

- Diga cosas buenas sobre Aon
- Vea un futuro a largo plazo con Aon
- Piense que Aon le inspira y motiva para que haga su trabajo lo mejor posible

Tu engagement personal es simplemente eso, personal. Aunque Aon adoptará medidas para mejorar el engagement en toda la firma, cada uno tenemos la oportunidad y la posibilidad de implicarnos más en nuestros puestos. Compartimos tu nivel de engagement personal contigo porque creemos en la transparencia sobre tu engagement y porque es importante que seamos dueños de las elecciones que cada uno tenemos en nuestra carrera profesional. Tu nivel de engagement personal **es solo para tu información**. En Aon, los niveles de engagement individual nunca se comunican a los directores ni a ninguna otra persona.

Tu nivel de engagement: \_\_\_\_\_

El siguiente gráfico representa el percentil de tu promedio en los seis aspectos de compromiso y el porcentaje de empleados en la base de datos global de Kincentric de todos los clientes con tu mismo nivel de compromiso (engagement). La norma se basa en la base de datos de estudio de Kincentric.



Para obtener más información sobre los resultados de la encuesta, haga clic [aquí](#).



# ¿Qué significan los niveles de engagement?

## Altamente engaged

Tus respuestas sugieren que estás muy motivado y tienes mucha energía. ¡Más que la mayoría!

Aunque Aon adoptará medidas para mejorar el engagement en toda la organización cuando los resultados de la encuesta estén disponibles, aquí presentamos algunas medidas que puedes adoptar para gestionar tu engagement personal:

- Identifica cuándo te sientes más motivado y con más energía en tu trabajo. ¿Qué tiene que suceder para que esto ocurra?
- Busca soluciones que hagan que el cambio asegure tu alto nivel de engagement. ¿Cómo puedes iniciar el cambio?
- Habla de tu engagement con tu director si te sientes cómodo haciéndolo. ¿Qué medidas podéis adoptar juntos para compartir tus experiencias con el equipo?
- Crea conciencia con el equipo o grupo de trabajo con el que pasas más tiempo. ¿Hay personas que muestran los comportamientos de un empleado activamente no engaged? Examina cómo puedes interactuar con ellas para compartir tus experiencias y lo que hace falta para estar comprometidos.
- Conecta tu trabajo a la visión y los objetivos de tu departamento. ¿Cómo puedes fortalecer esas relaciones?
- Aprovecha las comunicaciones con los líderes, incluidas las reuniones, Town Halls, los correos electrónicos, Aon Avenue postings, Yammer, los boletines de noticias, etc. ¿Cómo puedes ser más activo en las actividades representadas por la empresa?
- Preséntate voluntario para ser mentor. ¿Cómo puedes influir positivamente en la experiencia laboral de tus compañeros?

## Moderadamente engaged

Tus respuestas sugieren que, por lo general, tienes opiniones positivas de la empresa e inviertes mucha energía en tu trabajo.

Aunque Aon adoptará medidas para mejorar el engagement en toda la organización cuando los resultados de la encuesta estén disponibles, aquí presentamos algunas medidas que puedes adoptar para gestionar tu engagement personal:

- Identifica cuándo te sientes más motivado y con más energía en tu trabajo. ¿Qué tiene que suceder para que esto ocurra?
- Busca soluciones que hagan que el cambio tenga un efecto positivo en tu engagement. ¿Cómo puedes iniciar el cambio?
- Habla de tu engagement con tu director si te sientes cómodo haciéndolo. ¿Qué medidas podéis adoptar juntos para compartir tus experiencias con el equipo?
- Sabes lo que se espera de ti en tu puesto actual. ¿Dispones de recursos o del apoyo necesario de tu director o equipo para hacer tu trabajo de forma más eficaz?
- Creas conciencia con el equipo o grupo de trabajo con el que pasas más tiempo. ¿Hay personas que muestran los comportamientos de un empleado activamente no engaged? Examina cómo puedes interactuar con ellos para compartir tus experiencias y lo que haces para estar más engaged.
- Conecta tu trabajo a la visión y los objetivos de tu departamento. ¿Cómo puedes fortalecer esas relaciones?
- Aprovecha las comunicaciones con los líderes, incluidas las reuniones, Town Halls, los correos electrónicos, las publicaciones en Aon Avenue, Yammer, los boletines de noticias, etc. ¿Cómo puedes ser más activo en las actividades representadas por la empresa?
- Preséntate voluntario para ser mentor. ¿Cómo puedes influir positivamente en la experiencia laboral de tus compañeros?

## Pasivo

Pareces albergar sentimientos contradictorios acerca de la firma y es posible que no siempre te sientas motivado para trabajar por Aon. No estás solo, pero hay otros con más energía y motivación que tú.

Aunque Aon adoptará medidas para mejorar el engagement en toda la organización cuando los resultados de la encuesta estén disponibles, aquí presentamos algunas medidas que puedes adoptar para gestionar tu engagement personal:

- Identifica cuándo te sientes más motivado y con más energía en tu trabajo. ¿Qué puedes hacer para sentirte así más veces?
- Reconoce cuándo te sientes más frustrado en tu trabajo. Habla sobre esto con tu director y juntos elaborad un plan de acción para que puedas ser más efectivo en tu puesto.
- Busca soluciones que hagan que el cambio tenga un efecto positivo en tu engagement. ¿Cómo puedes iniciar el cambio?
- Discute tu engagement con tu director si te sientes cómodo haciéndolo. ¿Qué acciones podéis adoptar juntos?
- Sabes lo que se espera de ti en tu puesto actual. ¿Dispones de recursos o del apoyo necesario de tu director o equipo para hacer tu trabajo de forma más eficaz?
- Creas conciencia con el equipo o grupo de trabajo con el que pasas más tiempo. ¿Hay personas que muestran los comportamientos de un empleado muy comprometido? Examina cómo puedes interactuar con ellas de manera más frecuente y adopta esos mismos comportamientos.
- Conecta tu trabajo a la visión y los objetivos de tu departamento. ¿Cómo puedes fortalecer esas relaciones?
- Aprovecha las comunicaciones con los líderes, incluidas las reuniones, Town Halls, los correos electrónicos, Aon Avenue postings, Yammer, los boletines de noticias, etc. ¿Cómo puedes ser más activo en las actividades representadas por la empresa?

## Activamente no engaged

Tus respuestas sugieren que no sientes afecto por la firma o que no te sientes motivado por Aon para realizar un esfuerzo extra y realizar el trabajo que contribuye al éxito empresarial.

Aunque Aon adoptará medidas para mejorar el engagement en toda la organización cuando los resultados de la encuesta estén disponibles, aquí presentamos algunas medidas que puedes adoptar para gestionar tu engagement personal:

- Identifica cuándo te sientes más motivado y con más energía en tu trabajo. ¿Qué puedes hacer para sentirte así más veces?
- Reconoce cuándo te sientes más frustrado en tu trabajo. Habla sobre esto con tu director y juntos elaborad un plan de acción para que puedas ser más efectivo en tu puesto.
- Busca soluciones que hagan que el cambio tenga un efecto positivo en tu engagement. ¿Cómo puedes iniciar el cambio?
- Discute tu engagement con tu director si te sientes cómodo haciéndolo. ¿Qué acciones podéis adoptar juntos?
- Sabes lo que se espera de ti en tu puesto actual. ¿Dispones de recursos o del apoyo necesario de tu director o equipo para hacer tu trabajo de forma más eficaz?
- Creas conciencia con el equipo o grupo de trabajo con el que pasas más tiempo. ¿Hay personas que muestran los comportamientos de un empleado muy comprometido? Examina cómo puedes interactuar con ellas de manera más frecuente y adopta esos mismos comportamientos.
- Conecta tu trabajo a la visión y los objetivos de tu departamento. ¿Cómo puedes fortalecer esas relaciones?
- Aprovecha las comunicaciones con los líderes, incluidas las reuniones, Town Halls, los correos electrónicos, Aon Avenue postings, Yammer, los boletines de noticias, etc. ¿Cómo puedes ser más activo en las actividades representadas por la empresa?

Y lo más importante, por favor platique con su gerente de línea o con sus colegas y conversen sobre qué acciones pueden tomar de manera conjunta para mejorar aún más su propio compromiso y el de otras personas. Sólo a través de un diálogo constante y abierto podremos aumentar el compromiso y crear un ambiente que posibilite que todos demos nuestro mejor esfuerzo personal.

# Resultados de la encuesta individual sobre el compromiso

Gracias por su tiempo y sus aportes. Su encuesta ha finalizado y hemos recibido sus respuestas.

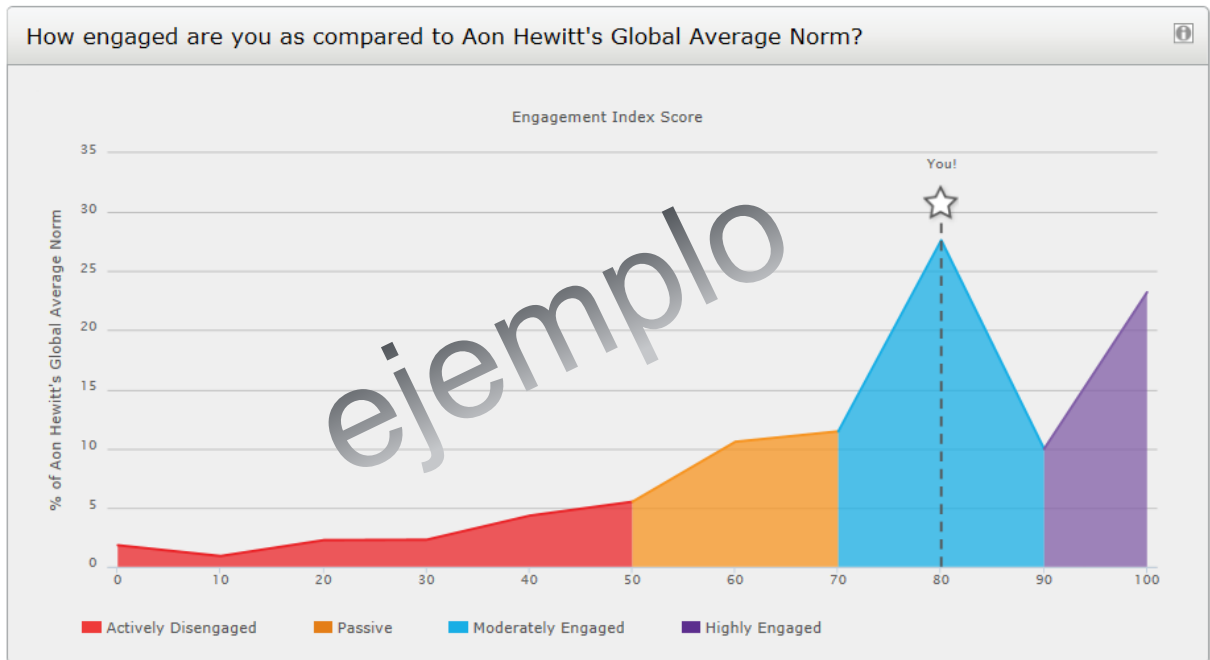
Aon se compromete a darle a cada colega la posibilidad de que esté lo más comprometido posible. Esto implica que:

- Hable bien de Aon
- Ve a Aon un futuro a largo plazo
- Piense que Aon lo inspira y motiva a hacer su trabajo lo mejor posible

Su compromiso personal es simplemente eso: personal. Si bien Aon tomará medidas para mejorar la participación a lo largo de la firma, todos tenemos la oportunidad y la opción de comprometernos más con nuestras funciones. Compartimos nuestro nivel de compromiso personal con usted porque creemos en la transparencia de su compromiso y porque es importante tener un sentido de responsabilidad por las decisiones que tomamos con respecto a nuestra carrera. Su nivel de compromiso personal es **solo para su información**. Nunca se comunican los niveles de compromiso individual a los gerentes ni a ningún otro miembro de Aon.

Su nivel de compromiso: \_\_\_\_\_

El gráfico que aparece a continuación representa el percentil de su promedio en las seis preguntas referidas al compromiso y el porcentaje de empleados en la base de datos global de todos los clientes de Kincentric exactamente con el mismo nivel de compromiso que usted. La norma se funda en la base de datos de investigaciones de Kincentric.



Para obtener más información sobre los resultados de su encuesta, haga clic [aquí](#).

# ¿Qué significan los niveles de compromiso?

## Altamente comprometido

Sus respuestas sugieren que siente una alta motivación y determinación, ¡más que la mayoría!

Si bien Aon tomará medidas para mejorar el compromiso a lo largo de la firma cuando estén disponibles los resultados de la encuesta, a continuación proponemos algunas medidas que puede tomar para manejar su compromiso personal:

- Identifique los momentos en que siente mayor determinación y motivación en su trabajo. ¿De qué manera puede aumentar esos momentos?
- Permítase buscar soluciones para lograr un cambio que tenga un impacto positivo en su compromiso. ¿Qué puede hacer para iniciar el cambio?
- Hable sobre su compromiso con su gerente si se siente cómodo. ¿Qué medidas pueden tomar juntos para compartir su experiencia con el resto del equipo?
- Genere concientización en el equipo o grupo de trabajo con el que pasa más tiempo. ¿Hay individuos que exhiban la conducta de un empleado desinteresado? Tenga en cuenta de qué manera puede interactuar con ellos para compartir su experiencia y qué hace usted para seguir comprometido.
- Conectar su trabajo con la visión y las metas de su departamento. ¿Cómo puede fortalecer esas relaciones?
- Facilitar las comunicaciones de los líderes, entre ellas las reuniones generales, los mensajes de correo electrónico, los mensajes de Aon Avenue, Yammer, los boletines de noticias, etc. ¿De qué manera puede participar más activamente en las actividades patrocinadas por la empresa?
- Ofrézcase como voluntario para ser mentor o instructor de los colegas de menor antigüedad. ¿De qué manera puede influir positivamente en su experiencia laboral?

## Moderadamente comprometido

Sus respuestas sugieren que generalmente tiene sentimientos positivos para con la firma e invierte mucha energía en su trabajo.

Si bien Aon tomará medidas para mejorar el compromiso a lo largo de la firma cuando estén disponibles los resultados de la encuesta, a continuación proponemos algunas medidas que puede tomar para manejar su compromiso personal:

- Identifique los momentos en que siente mayor determinación y motivación en su trabajo. ¿De qué manera puede aumentar esos momentos?
- Permítase buscar soluciones para lograr un cambio que tenga un impacto positivo en su compromiso. ¿Qué puede hacer para iniciar el cambio?
- Hable sobre su compromiso con su gerente si se siente cómodo. ¿Qué medidas pueden tomar juntos para compartir su experiencia con el resto del equipo?
- Comprender lo que esperan de usted en su puesto actual. ¿Dispone de los recursos o el apoyo que necesita de parte de su gerente o su equipo para hacer su trabajo en forma más efectiva?
- Genere concientización en el equipo o grupo de trabajo con el que pasa más tiempo. ¿Hay individuos que exhiban la conducta de un empleado desinteresado? Tenga en cuenta de qué manera puede interactuar con ellos para compartir su experiencia y qué hace usted para seguir comprometido.
- Conectar su trabajo con la visión y las metas de su departamento. ¿Cómo puede fortalecer esas relaciones?
- Facilitar las comunicaciones de los líderes, entre ellas las reuniones generales, los mensajes de correo electrónico, los mensajes de Aon Avenue, Yammer, los boletines de noticias, etc. ¿De qué manera puede participar más activamente en las actividades patrocinadas por la empresa?
- Ofrézcase como voluntario para ser mentor o instructor de los colegas de menor antigüedad. ¿De qué manera puede influir positivamente en su experiencia laboral?

## Pasivo

Parece confundido respecto de la firma y es posible que no siempre se sienta motivado por Aon. No está solo, pero hay otras personas más determinadas y motivadas que usted.

Si bien Aon tomará medidas para mejorar el compromiso a lo largo de la firma cuando estén disponibles los resultados de la encuesta, a continuación proponemos algunas medidas que puede tomar para manejar su compromiso personal:

- Identifique los momentos en que siente mayor determinación y motivación en su trabajo. ¿De qué manera puede aumentar esos momentos?
- Reconozca los momentos en que se siente más frustrado en su trabajo. Analícelo con su gerente y elaboren juntos un plan de acción que le sirva para ser más eficiente en su rol.
- Permítase buscar soluciones para lograr un cambio que tenga un impacto positivo en su compromiso. ¿Qué puede hacer para iniciar el cambio?
- Hable sobre su compromiso con su gerente si se siente cómodo. ¿Qué medidas pueden tomar juntos?
- Comprender lo que esperan de usted en su puesto actual. ¿Dispone de los recursos o el apoyo que necesita de parte de su gerente o su equipo para hacer su trabajo en forma más efectiva?
- Genere concientización en el equipo o grupo de trabajo con el que pasa más tiempo. ¿Hay individuos que exhiban la conducta de un empleado altamente comprometido? Tenga en cuenta la forma en que puede interactuar con ellos con mayor frecuencia y adopte la misma conducta.
- Conectar su trabajo con la visión y las metas de su departamento. ¿Cómo puede fortalecer esas relaciones?
- Facilitar las comunicaciones de los líderes, entre ellas las reuniones generales, los mensajes de correo electrónico, los mensajes de Aon Avenue, Yammer, los boletines de noticias, etc. ¿De qué manera puede participar más activamente en las actividades patrocinadas por la empresa?

## Activamente comprometido

Sus respuestas sugieren que no tiene sentimientos positivos para con la firma, ni se siente motivado por Aon a realizar un esfuerzo adicional y comprometerse con el trabajo que contribuye al éxito comercial de la organización.

Si bien Aon tomará medidas para mejorar el compromiso a lo largo de la firma cuando estén disponibles los resultados de la encuesta, a continuación proponemos algunas medidas que puede tomar para manejar su compromiso personal:

- Identifique los momentos en que siente mayor determinación y motivación en su trabajo. ¿De qué manera puede aumentar esos momentos?
- Reconozca los momentos en que se siente más frustrado en su trabajo. Analícelo con su gerente y elaboren juntos un plan de acción que le sirva para ser más eficiente en su rol.
- Permítase buscar soluciones para lograr un cambio que tenga un impacto positivo en su compromiso. ¿Qué puede hacer para iniciar el cambio?
- Hable sobre su compromiso con su gerente si se siente cómodo. ¿Qué medidas pueden tomar juntos?
- Comprender lo que esperan de usted en su puesto actual. ¿Dispone de los recursos o el apoyo que necesita de parte de su gerente o su equipo para hacer su trabajo en forma más efectiva?
- Genere concientización en el equipo o grupo de trabajo con el que pasa más tiempo. ¿Hay individuos que exhiban la conducta de un empleado altamente comprometido? Tenga en cuenta la forma en que puede interactuar con ellos con mayor frecuencia y adopte la misma conducta.
- Conectar su trabajo con la visión y las metas de su departamento. ¿Cómo puede fortalecer esas relaciones?
- Facilitar las comunicaciones de los líderes, entre ellas las reuniones generales, los mensajes de correo electrónico, los mensajes de Aon Avenue, Yammer, los boletines de noticias, etc. ¿De qué manera puede participar más activamente en las actividades patrocinadas por la empresa?

Sobre todo, hable con su gerente directo o compañeros y estudie qué medidas pueden adoptar juntos para mejorar aún más su compromiso propio y el compromiso de los demás. Solo a través de un diálogo constante y abierto podemos aumentar el compromiso y crear un entorno que nos permita a cada uno dar lo mejor de nosotros mismos.

# Résultats individuels du sondage sur la mobilisation

Nous vous remercions du temps que vous nous avez consacré et de vos suggestions. Votre sondage est terminé et vos réponses ont bien été reçues.

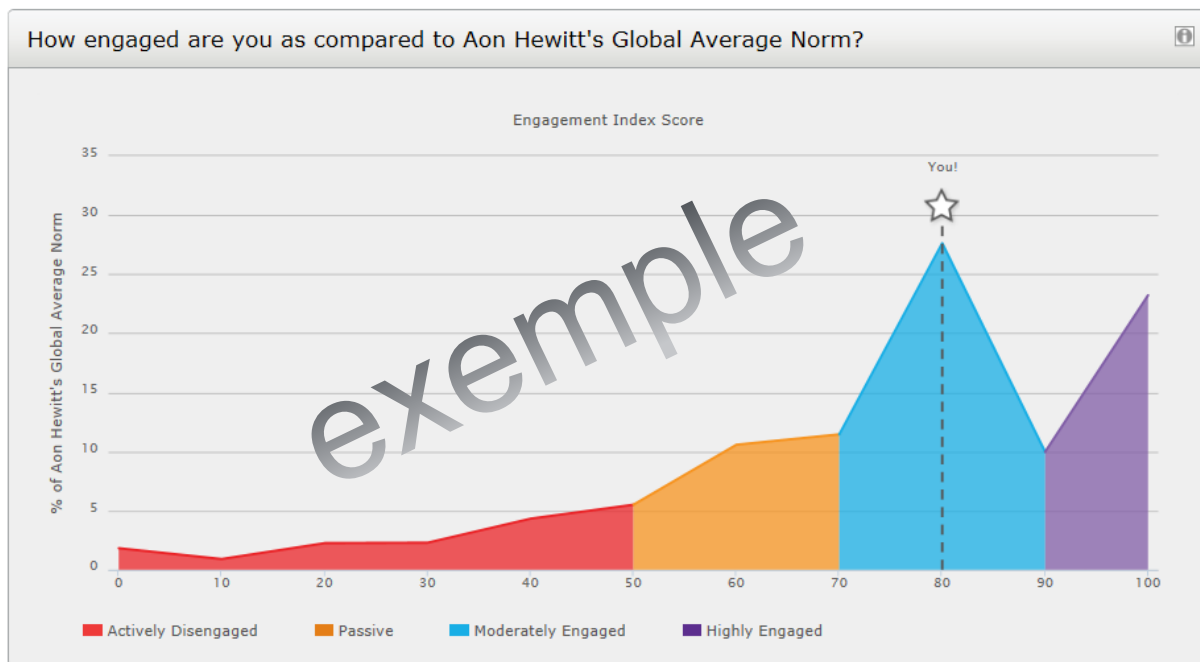
Aon est déterminée à donner les moyens à chacun des collaborateurs d'Aon d'être le plus mobilisé possible et entend que ces derniers :

- tiennent des propos élogieux à propos d'Aon
- voient un avenir à long terme chez Aon
- pensent qu'Aon les stimule et les motive à donner le meilleur d'eux-mêmes dans leur travail.

Votre mobilisation personnelle se résume à cette qualification : personnelle. Tandis qu'Aon fera le nécessaire pour améliorer la mobilisation dans l'ensemble de l'entreprise, nous avons chacun la possibilité et le choix de faire progresser notre mobilisation chacun dans nos postes. Nous partageons votre indice de mobilisation personnelle parce que nous croyons en la transparence à cet égard et parce qu'il importe que nous assumions personnellement la responsabilité des choix qui s'offrent à chacun d'entre nous dans nos carrières. Votre indice de mobilisation personnelle ne vous est donné **qu'à titre indicatif**. Les indices de mobilisation individuelle ne sont jamais transmis aux supérieurs ni à quiconque chez Aon.

Votre indice de mobilisation : \_\_\_\_\_

L'illustration ci-dessous représente le pourcentage de votre moyenne pour les six aspects de la mobilisation et le pourcentage d'employés dans la base de données mondiale de tous les clients de Kincentric ayant le même indice de mobilisation. La norme est fondée sur la base de données d'étude de Kincentric.



Pour en savoir plus à propos des résultats de votre sondage, veuillez cliquer [ici](#).

# Que signifient les indices de mobilisation?

## Fortement mobilisé

Vos réponses suggèrent que vous êtes extrêmement motivé et dynamique, davantage que la plupart de vos collègues!

Tandis qu'Aon fera le nécessaire pour améliorer la mobilisation dans l'ensemble de l'entreprise lorsque les résultats du sondage seront disponibles, voici quelques suggestions de mesures que vous pouvez prendre pour gérer votre mobilisation à titre personnel :

- Détectez les moments auxquels votre travail vous dynamise et vous motive le plus. Comment pouvez-vous les exploiter davantage?
- Donnez-vous les moyens de chercher les solutions pour apporter le changement qui appuiera votre indice élevé de mobilisation. Que pouvez-vous faire pour engager le changement?
- Si vous vous sentez à l'aise de le faire, discutez de votre mobilisation avec votre gestionnaire. Quelles mesures pouvez-vous prendre ensemble pour faire part de vos expériences à l'équipe élargie?
- Prenez conscience de l'équipe ou du groupe de travail avec lequel vous passez le plus de temps. Parmi les membres de celui-ci, des personnes affichent-elles un comportement d'employé démobilisé? Réfléchissez à la façon dont vous pouvez dialoguer avec elles afin de leur faire part de votre expérience et de ce que vous faites pour rester mobilisé.
- Harmonisez votre travail à la vision et aux objectifs de votre service. Comment pouvez-vous renforcer ces liens?
- Appuyez-vous sur les communications des dirigeants, y compris les séances de discussion ouvertes, les courriels, les publications sur Aon Avenue, Yammer, les bulletins d'information, etc. Comment pouvez-vous vous montrer plus actif/active dans les activités organisées par l'entreprise?
- Portez-vous volontaire pour guider ou encadrer des collègues subalternes. Comment pouvez-vous exercer une influence positive sur leur expérience de travail?

## Modérément mobilisé

Vos réponses suggèrent que vous avez généralement une perception positive de l'entreprise et consacrez beaucoup d'énergie dans votre travail.

Tandis qu'Aon fera le nécessaire pour améliorer la mobilisation dans l'ensemble de l'entreprise lorsque les résultats du sondage seront disponibles, voici quelques suggestions de mesures que vous pouvez prendre pour gérer votre mobilisation à titre personnel :

- Détectez les moments auxquels votre travail vous dynamise et vous motive le plus. Comment pouvez-vous les exploiter davantage?
- Donnez-vous les moyens de chercher les solutions pour apporter le changement qui influencera positivement votre mobilisation. Que pouvez-vous faire pour engager le changement?
- Si vous vous sentez à l'aise de le faire, discutez de votre mobilisation avec votre gestionnaire. Quelles mesures pouvez-vous prendre ensemble pour faire part de vos expériences à l'équipe élargie?
- Comprenez ce que l'on attend de vous dans le poste que vous occupez actuellement. Avez-vous besoin que votre gestionnaire ou votre équipe vous apporte des ressources ou un appui pour accomplir votre travail plus efficacement?
- Prenez conscience de l'équipe ou du groupe de travail avec lequel vous passez le plus de temps. Parmi les membres de celui-ci, des personnes affichent-elles un comportement d'employé démobilisé? Réfléchissez à la façon dont vous pouvez dialoguer avec elles afin de leur faire part de votre expérience et de ce que vous faites pour rester mobilisé.
- Harmonisez votre travail à la vision et aux objectifs de votre service. Comment pouvez-vous renforcer ces liens?
- Appuyez-vous sur les communications des dirigeants, y compris les séances de discussion ouvertes, les courriels, les publications sur Aon Avenue, Yammer, les bulletins d'information, etc. Comment pouvez-vous vous montrer plus actif/active dans les activités organisées par l'entreprise?
- Portez-vous volontaire pour guider ou encadrer des collègues subalternes. Comment pouvez-vous exercer une influence positive sur leur expérience de travail?

## Passif

Vous semblez être partagé au sujet de l'entreprise et il est possible qu'Aon ne vous insuffle pas toujours la motivation pour accomplir votre travail. Vous n'êtes pas seul, mais d'autres personnes sont plus dynamiques et motivées que vous.

Tandis qu'Aon fera le nécessaire pour améliorer la mobilisation dans l'ensemble de l'entreprise lorsque les résultats du sondage seront disponibles, voici quelques suggestions de mesures que vous pouvez prendre pour gérer votre mobilisation à titre personnel :

- Détectez les moments auxquels votre travail vous dynamise et vous motive le plus. Comment pouvez-vous les exploiter davantage?
- Reconnaissez les moments auxquels vous éprouvez le plus de frustration dans votre travail. Discutez avec votre gestionnaire et créez ensemble un plan d'action pour vous aider à être plus efficace dans votre rôle.
- Donnez-vous les moyens de chercher les solutions pour apporter le changement qui influencera positivement votre mobilisation. Que pouvez-vous faire pour engager le changement?
- Si vous vous sentez à l'aise de le faire, discutez de votre mobilisation avec votre gestionnaire. Quelles mesures pouvez-vous prendre ensemble?
- Comprenez ce qu'on attend de vous au poste que vous occupez actuellement. Avez-vous besoin que votre gestionnaire ou votre équipe vous apporte des ressources ou un appui pour accomplir votre travail plus efficacement?
- Prenez conscience de l'équipe ou du groupe de travail avec lequel vous passez le plus de temps. Parmi les membres de celui-ci, des personnes affichent-elles un comportement d'employé fortement mobilisé? Réfléchissez à la façon dont vous pouvez plus fréquemment dialoguer avec elles et adopter les mêmes comportements.
- Harmonisez votre travail à la vision et aux objectifs de votre service. Comment pouvez-vous renforcer ces liens?
- Appuyez-vous sur les communications des dirigeants, y compris les séances de discussion ouvertes, les courriels, les publications sur Aon Avenue, Yammer, les bulletins d'information, etc. Comment pouvez-vous vous montrer plus actif/active dans les activités organisées par l'entreprise?

## Activement démobilisé

Vos réponses suggèrent que vous avez une perception négative de l'entreprise ou que vous ne vous sentez pas motivé Aon à déployer des efforts supplémentaires ou à vous mobiliser dans un travail qui concourt à la réussite de l'entreprise.

Tandis qu'Aon fera le nécessaire pour améliorer la mobilisation dans l'ensemble de l'entreprise lorsque les résultats du sondage seront disponibles, voici quelques suggestions de mesures que vous pouvez prendre pour gérer votre mobilisation à titre personnel :

- Détectez les moments auxquels votre travail vous dynamise et vous motive le plus. Comment pouvez-vous les exploiter davantage?
- Reconnaissez les moments auxquels vous éprouvez le plus de frustration dans votre travail. Discutez avec votre gestionnaire et créez ensemble un plan d'action pour vous aider à être plus efficace dans votre rôle.
- Donnez-vous les moyens de chercher les solutions pour apporter le changement qui influencera positivement votre mobilisation. Que pouvez-vous faire pour engager le changement?
- Si vous vous sentez à l'aise de le faire, discutez de votre mobilisation avec votre gestionnaire. Quelles mesures pouvez-vous prendre ensemble?
- Comprenez ce qu'on attend de vous dans le poste que vous occupez actuellement. Avez-vous besoin que votre gestionnaire ou votre équipe vous apporte des ressources ou un appui pour accomplir votre travail plus efficacement?
- Prenez conscience de l'équipe ou du groupe de travail avec lequel vous passez le plus de temps. Parmi les membres de celui-ci, des personnes affichent-elles un comportement d'employé fortement mobilisé? Réfléchissez à la façon dont vous pouvez plus fréquemment dialoguer avec elles et adopter les mêmes comportements.
- Harmonisez votre travail à la vision et aux objectifs de votre service. Comment pouvez-vous renforcer ces liens?
- Appuyez-vous sur les communications des dirigeants, y compris les séances de discussion ouvertes, les courriels, les publications sur Aon Avenue, Yammer, les bulletins d'information, etc. Comment pouvez-vous vous montrer plus actif/active dans les activités organisées par l'entreprise?

Le plus important est de rencontrer votre gestionnaire ou vos collègues pour discuter des mesures que vous pouvez prendre ensemble pour favoriser votre mobilisation et celle des autres employés. Ce n'est qu'en entretenant un dialogue ouvert et continu que nous pourrions renforcer la mobilisation et créer un environnement permettant à chacun de donner le meilleur de soi-même.

# Résultats individuels de l'enquête Engagement

Merci d'avoir participé à l'enquête d'Engagement. Vos réponses ont été enregistrées.

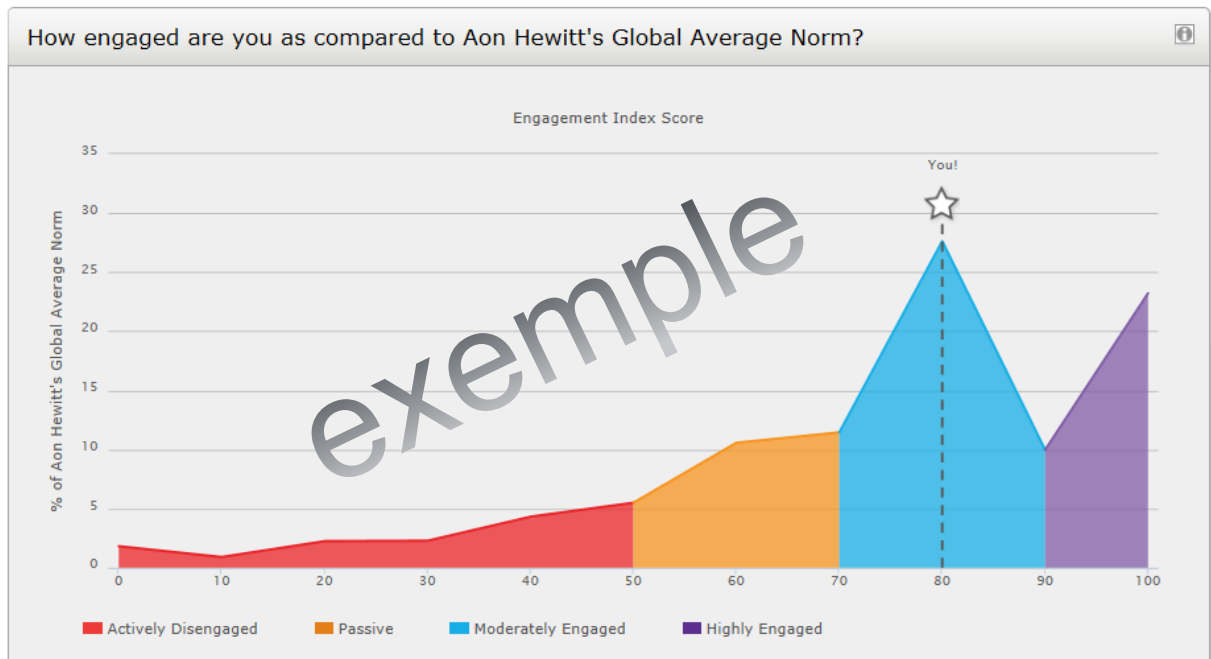
Aon est déterminé à encourager l'engagement de chacun de ses collaborateurs ; l'engagement implique :

- De parler de façon positive d'Aon
- D'envisager un avenir à long terme avec Aon
- De penser que son évolution au sein de l'entreprise est une source d'inspiration et de motivation professionnelle afin de fournir le meilleur de soi même

Votre engagement est totalement personnel. Aon prendra les mesures nécessaires afin d'améliorer l'engagement de ses collaborateurs. En effet, en tant que collaborateur nous sommes tous acteur de notre propre engagement. Nous souhaitons partager avec vous votre niveau d'engagement en toute transparence. Ceci est strictement personnel et **n'a qu'une valeur informative**. Votre résultat n'est jamais communiqué de manière individuelle à votre management ou à qui que ce soit au sein de l'entreprise.

Votre niveau d'engagement : \_\_\_\_\_

Le graphique ci-dessous vous permet de situer votre niveau d'engagement compte tenu des six facteurs d'engagement ainsi que le pourcentage d'employés figurant dans la base de données de Kincentric de tous les clients présentant exactement un niveau d'engagement similaire au vôtre. La norme est fondée sur la base de données de recherche de Kincentric.



Pour plus d'informations sur les résultats de votre enquête, merci de cliquer [ici](#).

# Que représente votre engagement ?

## Très engagé

Vos réponses indiquent que vous êtes très motivé(e)

Lorsqu' Aon proposera un plan d'actions afin d'améliorer l'engagement au sein de l'entreprise, nous vous invitons à suivre les conseils proposés ci-dessous afin de maintenir votre niveau d'engagement :

- Quand vous sentez vous pleinement motivé(e) à accomplir vos missions ? Comment en tirez-vous profit ?
- Impliquez-vous dans la recherche de solutions qui auraient un impact positif sur votre engagement.
- Discutez de votre engagement avec votre manager si vous vous sentez suffisamment à l'aise. Quelles mesures pourriez-vous prendre ensemble pour aider vos collègues à être plus engagés ?
- Sensibilisez les collègues avec lesquels vous passez le plus de temps. Y a-t-il des collaborateurs qui font preuve d'un comportement désengagé ? Comment pourriez-vous interagir avec eux et partager vos expériences/
- Corréléz votre travail à la vision et à aux objectifs de votre service. Comment renforcer ces relations ?
- Tirez parti des communications internes des dirigeants, notamment des e-mails et des publications Aon Avenue. Comment pourriez-vous vous impliquer dans les activités parrainées par l'entreprise ?
- Positionnez-vous en tant que référent auprès d'autres collègues, et devenez acteur de l'Engagement.

## Relativement engagé

Vos réponses indiquent que vous avez généralement une opinion positive de l'entreprise et que vous vous investissez beaucoup dans votre travail.

Lorsqu' Aon proposera un plan d'actions afin d'améliorer l'engagement au sein de l'entreprise, nous vous invitons à suivre les conseils proposés ci-dessous afin de développer votre engagement :

- Quand vous sentez vous pleinement motivé(e) à accomplir vos missions ? Comment en tirez-vous profit ?
- Impliquez-vous dans la recherche de solutions qui auraient un impact positif sur votre engagement.
- Discutez de votre engagement avec votre manager si vous vous sentez suffisamment à l'aise. Quelles mesures pourriez-vous prendre ensemble pour aider vos collègues à être plus engagés ?
- Recevez-vous l'aide et le soutien de votre management ou de votre service afin d'exercer vos missions de la manière la plus efficace possible ?
- Sensibilisez les collègues avec lesquels vous passez le plus de temps. Y a-t-il des collaborateurs qui font preuve d'un comportement désengagé ? Comment pourriez-vous interagir avec eux et partager vos expériences/
- Corréléz votre travail à la vision et à aux objectifs de votre service. Comment renforcer ces relations ?
- Tirez parti des communications internes des dirigeants, notamment des e-mails et des publications Aon Avenue. Comment pourriez-vous vous impliquer plus activement dans les activités parrainées par l'entreprise ?
- Positionnez-vous en tant que référent auprès d'autres collègues, et devenez acteur de l'Engagement.

## Désintéressé

Vous semblez avoir un sentiment mitigé envers l'entreprise et vous pouvez ne pas toujours vous sentir motivé(e) par Aon dans l'exécution de vos missions.

Lorsqu' Aon proposera un plan d'actions afin d'améliorer l'engagement au sein de l'entreprise, nous vous invitons à suivre les conseils proposés ci-dessous afin de développer votre engagement :

- Quand vous sentez vous pleinement motivé(e) à accomplir vos missions ? Comment en tirez-vous profit ?
- Identifiez les éléments qui pourraient être à l'origine d'une démotivation dans l'exercice de vos missions. N'hésitez pas à échanger avec votre manager afin d'élaborez ensemble un plan d'action vous permettant de vous sentir mieux dans votre fonction.
- Impliquez-vous dans la recherche de solutions qui auraient un impact positif sur votre engagement.
- Discutez de votre engagement avec votre manager si vous vous sentez suffisamment à l'aise. Quelles mesures pourriez-vous prendre ensemble pour vous sentir plus engagé ?
- Recevez-vous l'aide et le soutien de votre management ou de votre équipe afin d'exercer vos missions de la manière la plus efficace possible ?
- Echangez avec le service ou les collègues avec lesquels vous passez le plus de temps. Y a-t-il des collaborateurs qui font preuve d'un comportement très engagé ? Pourquoi ne pas interagir avec eux ?
- Corréléz votre travail à la vision et à aux objectifs de votre département. Comment renforcer ces relations ?
- Tirez parti des communications internes des dirigeants, notamment des e-mails et des publications Aon Avenue. Comment pourriez-vous vous impliquer plus activement dans les activités parrainées par l'entreprise ?

## Désengagé

Vos réponses indiquent que vous n'avez pas une opinion positive de l'entreprise ou qu'Aon ne vous motive pas dans la réalisation d'efforts supplémentaires afin de vous impliquer dans la réussite d'Aon.

Lorsqu' Aon proposera un plan d'actions afin d'améliorer l'engagement au sein de l'entreprise, nous vous invitons à suivre les conseils proposés ci-dessous afin de développer votre engagement :

- Quand vous sentez vous pleinement motivé(e) à accomplir vos missions ? Comment en tirez-vous profit ?
- Identifiez les éléments qui pourraient être à l'origine d'une démotivation dans l'exercice de vos missions. N'hésitez pas à échanger avec votre manager afin d'élaborez ensemble un plan d'action vous permettant de vous sentir mieux dans votre fonction.
- Impliquez-vous dans la recherche de solutions qui auraient un impact positif sur votre engagement.
- Discutez de votre engagement avec votre manager si vous vous sentez suffisamment à l'aise. Quelles mesures pourriez-vous prendre ensemble pour vous sentir plus engagé ?
- Recevez-vous l'aide et le soutien de votre management ou de votre service afin d'exercer vos missions de la manière la plus efficace possible ?
- Echangez avec le service ou les collègues avec lesquels vous passez le plus de temps. Y a-t-il des collaborateurs qui font preuve d'un comportement très engagé ? Pourquoi ne pas interagir avec eux ?
- Corréléz votre travail à la vision et à aux objectifs de votre département. Comment renforcer ces relations ?
- Tirez parti des communications internes des dirigeants, notamment des e-mails et des publications Aon Avenue. Comment pourriez-vous vous impliquer plus activement dans les activités parrainées par l'entreprise ?

Veillez surtout échanger avec votre supérieur hiérarchique ou vos collègues et convenir des mesures que vous pouvez prendre ensemble afin de renforcer encore davantage votre engagement et celui des autres collaborateurs. Ce n'est que par un dialogue constant et ouvert que nous pourrons accroître l'engagement et créer un environnement qui permettra à chacun d'entre nous de donner le meilleur de lui-même.

# Il tuo Engagement Score individuale

Grazie per il tuo tempo e il tuo contributo. La Survey è completa e le tue risposte sono state trasmesse.

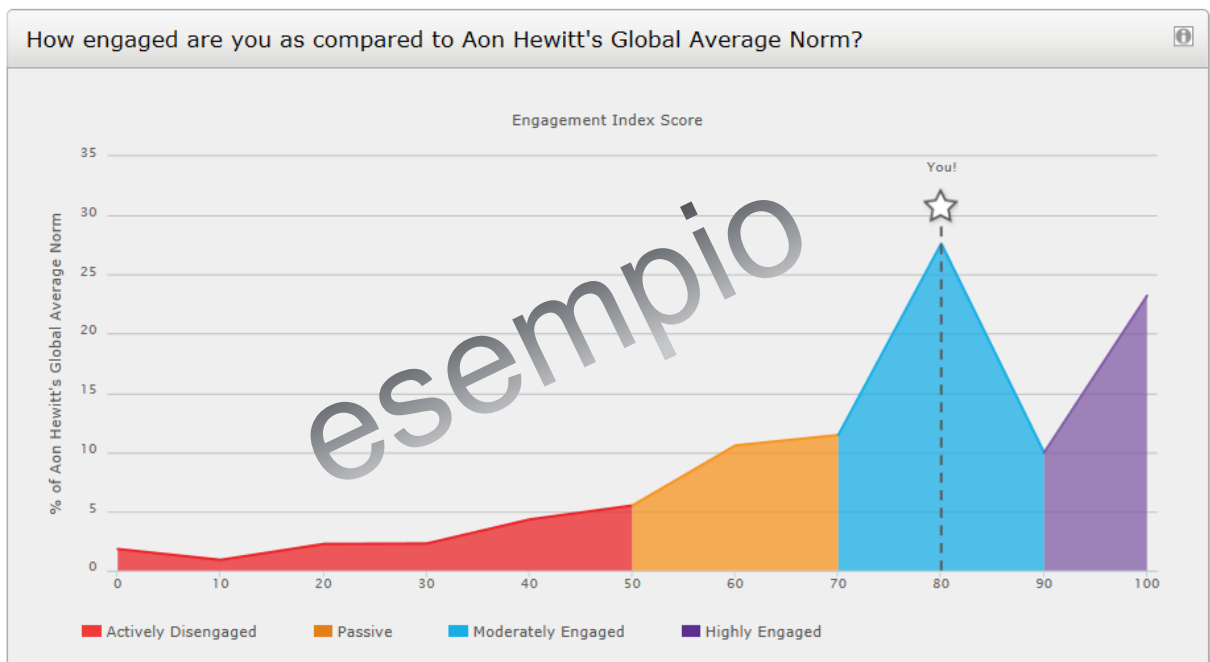
L'obiettivo di Aon è che ogni collega si senta sempre più coinvolto nell'organizzazione, ovvero:

- Parli con entusiasmo di Aon
- Veda una prospettiva a lungo termine in Aon
- Si senta sempre più motivato a dare il meglio di sé ogni giorno

Il tuo engagement individuale è molto importante. Anche se spesso vengono intraprese iniziative a livello aziendale per migliorare il coinvolgimento di tutti i colleghi, ognuno di noi ha l'opportunità di esprimere il suo livello di coinvolgimento. In ottica di trasparenza adesso avrai la possibilità di conoscere il tuo livello di Engagement. Lo score individuale viene condiviso con te **per tua opportuna informazione**, ma non sarà mai condiviso con il tuo Manager o con altri colleghi in Aon.

Il tuo Engagement Score individuale : \_\_\_\_\_

Il diagramma in basso rappresenta la percentuale della tua media sulle sei voci relative al engagement e la percentuale di dipendenti nel database globale di tutti i clienti di Kincentric con il tuo esatto livello di coinvolgimento. L'analisi si basa sul Research Database di Kincentric.



Per saperne di più sui risultati relativi alla tua Survey, fai clic [qui](#).



# Cosa significa il tuo Engagement Score individuale?

## Highly Engaged

Le tue risposte suggeriscono che tu sei molto ingaggiato e motivato.

Quando i risultati della Survey saranno disponibili, Aon intraprenderà iniziative per sostenere l'Engagement in tutta l'organizzazione. Nel frattempo ti suggeriamo alcune azioni da compiere per gestire il tuo coinvolgimento personale:

- Capire quando ti senti più stimolato e motivato nel tuo lavoro. Come potresti esserlo ancora di più?
- Cercare tu stesso soluzioni che possano apportare i cambiamenti in grado di influire positivamente sul tuo elevato livello di coinvolgimento. Cosa puoi fare per avviare il cambiamento?
- Discutere del tuo Engagement con il tuo responsabile se ti senti a tuo agio. Quali interventi potete mettere in atto insieme?
- Conoscere al meglio il team o il gruppo di lavoro con cui trascorri la maggior parte del tempo. Vi sono persone che dimostrano di essere dipendenti molto coinvolti? Pensa a come potresti interagire più spesso con loro e adottare gli stessi comportamenti.
- Collega il tuo lavoro con la visione e gli obiettivi della tua divisione . Come puoi rafforzare quei legami?
- Sfrutta le comunicazioni dei responsabili, come riunioni globali, e-mail, post su Aon Avenue, Yammer, newsletter eccetera. Come potresti essere più attivo nelle attività promosse dall'azienda?
- Proponiti come volontario per affiancare e sostenere i colleghi più giovani. In che modo potresti influenzare la loro esperienza professionale?

## Moderately Engaged

Le tue risposte suggeriscono che nutri generalmente sentimenti positivi nei confronti dell'azienda e che investi molta energia nel tuo lavoro.

Quando i risultati della Survey saranno disponibili, Aon intraprenderà iniziative per sostenere l'Engagement in tutta l'organizzazione. Nel frattempo ti suggeriamo alcune azioni da compiere per gestire il tuo coinvolgimento personale:

- Capire quando ti senti più stimolato e motivato nel tuo lavoro. Come potresti esserlo ancora di più?
- Contribuire attivamente nella ricerca di soluzioni che possano apportare i cambiamenti in grado di influire positivamente sul tuo Engagement. Cosa puoi fare per avviare il cambiamento?
- Discutere del tuo Engagement con il tuo responsabile se ti senti a tuo agio. Quali interventi potete mettere in atto insieme?
- Comprendi cosa ci si aspetta da te nel tuo attuale ruolo. Quali risorse o supporto potrebbero offrirti il tuo responsabile o il tuo team per consentirti di lavorare in modo più efficace?
- Conoscere al meglio il team o il gruppo di lavoro con cui trascorri la maggior parte del tempo. Vi sono persone che dimostrano di essere dipendenti molto coinvolti? Pensa a come potresti interagire più spesso con loro e adottare gli stessi comportamenti.
- Collega il tuo lavoro con la visione e gli obiettivi della tua divisione . Come puoi rafforzare quei legami?
- Sfrutta le comunicazioni dei responsabili, come riunioni globali, e-mail, post su Aon Avenue, Yammer, newsletter eccetera. Come potresti essere più attivo nelle attività promosse dall'azienda?
- Proponiti come volontario per affiancare e sostenere i colleghi più giovani. In che modo potresti influenzare la loro esperienza professionale?

## Passive

Probabilmente nutri sentimenti contrastanti nei confronti dell'azienda e forse non ti senti sempre motivato da Aon a fare di più.

Quando i risultati della Survey saranno disponibili, Aon intraprenderà iniziative per sostenere l'Engagement in tutta l'organizzazione. Nel frattempo ti suggeriamo alcune azioni da compiere per gestire il tuo coinvolgimento personale:

- Capire quando ti senti più stimolato e motivato nel tuo lavoro. Come potresti esserlo ancora di più?
- Riconosci quando ti senti più frustrato nel tuo lavoro. Parlane col tuo responsabile e create insieme un piano di azione per aiutarti ad essere più efficace nel tuo ruolo.
- Contribuire attivamente nella ricerca di soluzioni che possano apportare i cambiamenti in grado di influire positivamente sul tuo Engagement. Cosa puoi fare per avviare il cambiamento?
- Discutere del tuo Engagement con il tuo responsabile se ti senti a tuo agio. Quali interventi potete mettere in atto insieme?
- Comprendi cosa ci si aspetta da te nel tuo attuale ruolo. Quali risorse o supporto potrebbero offrirti il tuo responsabile o il tuo team per consentirti di lavorare in modo più efficace?
- Conoscere al meglio il team o il gruppo di lavoro con cui trascorri la maggior parte del tempo. Vi sono persone che dimostrano di essere dipendenti molto coinvolti? Pensa a come potresti interagire più spesso con loro e adottare gli stessi comportamenti.
- Collega il tuo lavoro con la visione e gli obiettivi della tua divisione . Come puoi rafforzare quei legami?
- Sfrutta le comunicazioni dei responsabili, come riunioni globali, e-mail, post su Aon Avenue, Yammer, newsletter eccetera. Come potresti essere più attivo nelle attività promosse dall'azienda?

## Actively Disengaged

Le tue risposte suggeriscono che non nutri sentimenti positivi nei confronti dell'azienda e che non ti senti motivato da Aon ad impegnarti al meglio per contribuire al suo successo.

Quando i risultati della Survey saranno disponibili, Aon intraprenderà iniziative per sostenere l'Engagement in tutta l'organizzazione. Nel frattempo ti suggeriamo alcune azioni da compiere per gestire il tuo coinvolgimento personale:

- Capire quando ti senti più stimolato e motivato nel tuo lavoro. Come potresti esserlo ancora di più?
- Riconosci quando ti senti più frustrato nel tuo lavoro. Parlane col tuo responsabile e create insieme un piano di azione per aiutarti ad essere più efficace nel tuo ruolo.
- Contribuire attivamente nella ricerca di soluzioni che possano apportare i cambiamenti in grado di influire positivamente sul tuo Engagement. Cosa puoi fare per avviare il cambiamento?
- Discutere del tuo Engagement con il tuo responsabile se ti senti a tuo agio. Quali interventi potete mettere in atto insieme?
- Comprendi cosa ci si aspetta da te nel tuo attuale ruolo. Quali risorse o supporto potrebbero offrirti il tuo responsabile o il tuo team per consentirti di lavorare in modo più efficace?
- Conoscere al meglio il team o il gruppo di lavoro con cui trascorri la maggior parte del tempo. Vi sono persone che dimostrano di essere dipendenti molto coinvolti? Pensa a come potresti interagire più spesso con loro e adottare gli stessi comportamenti.
- Collega il tuo lavoro con la visione e gli obiettivi della tua divisione . Come puoi rafforzare quei legami?
- Sfrutta le comunicazioni dei responsabili, come riunioni globali, e-mail, post su Aon Avenue, Yammer, newsletter eccetera. Come potresti essere più attivo nelle attività promosse dall'azienda?

Soprattutto, parla con il tuo manager di linea o i colleghi e analizza le azioni che potete intraprendere insieme per migliorare ulteriormente il tuo coinvolgimento e quello degli altri. Solo attraverso il dialogo aperto e costante potremo incrementare il coinvolgimento e creare un ambiente che ci consenta di dare il meglio di noi stessi.

# 個人エンゲージメントサーベイ結果

ご協力ありがとうございました。アンケートが完了し、あなたの回答を受領しました。

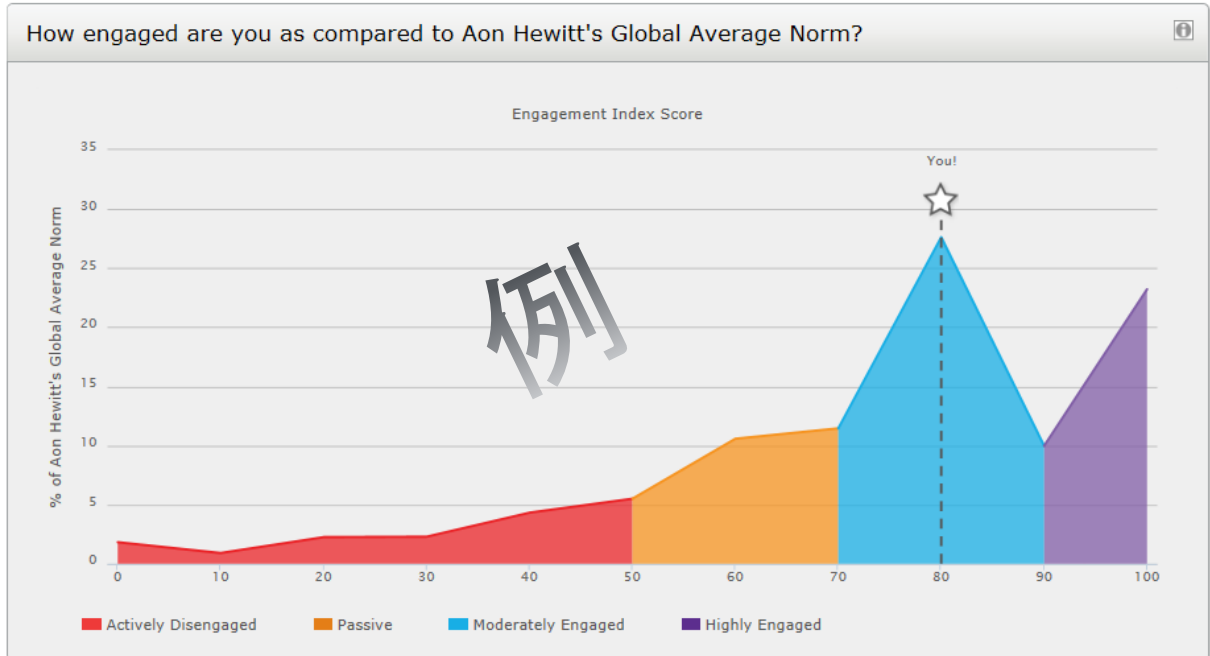
Aonは、社員の一人一人が可能な限り、高いエンゲージメントを持つことができるように尽力しています。そしてそれは、社員が:

- Aonを称賛し、
- Aonとの長期的な将来を描き、
- 社員が最高の仕事ができるよう、Aonが Aon 社員にインスピレーションと刺激を与えることを意味しています

あなたの個人のエンゲージメントは、個人的なものに他なりません。Aonは会社全体でエンゲージメントを向上させるための行動を起こしますが、私たちはそれぞれ、自分の役割にさらにエンゲージメントするための機会と選択の自由を持っています。私たちは、あなたのエンゲージメントについての透明性を信じています。またキャリアを自分で選ぶ力を持つことは重要です。そのためAonはあなたの個人的なエンゲージメントレベルをあなたと共有していきます。あなたの個人的なエンゲージメントレベルは、参考のためだけに共有されます。個人のエンゲージメントレベルが、Aonの上司や他の社員に伝えられることは決してありません。

あなたのエンゲージメントレベル: \_\_\_\_\_

以下のグラフは、エンゲージメント6項目におけるあなたの平均のパーセンタイル値と、すべてのクライアントのKincentricのグローバルデータベース内であなたと同じエンゲージメントレベルを持つ社員のパーセントを示しています。基準は、Kincentricのリサーチデータベースを基にしています。



あなたの調査結果についてより詳しく知りたい場合は、[ここをクリックしてください](#)。

# エンゲージメントレベルとは

## 非常にエンゲージメントしている

あなたの回答は、他の社員に比べて非常に高いやる気と意欲があることを示しています。

Aonは、調査結果が得られたときに、会社全体でエンゲージメントを向上させるための行動を起こしますが、あなたの個人的なエンゲージメントを管理するための行動をここに提案します：

- もっとも精力的でやる気を感じるのはいつであるかを特定します。それをもっと保つにはどうすればいいですか？
- 自分の力で、あなたの高レベルのエンゲージメントを保っていくための解決策を探ります。変化を引き起こすには何をすればいいですか？
- 気兼ねなどをする必要がない場合、あなたの上司とあなたのエンゲージメントについて話し合います。あなたの経験を広範囲にチームと共有するためには、どのような行動と一緒に取ることができそうですか？
- あなたがほとんどの時間を一緒に過ごすチームや作業グループに対する認識を深めます。エンゲージメントの低さを行動で示している社員はいますか？あなたの体験、また今後もエンゲージメントし続けるために必要なことを共有するために、その社員とどのように関わっていくかについて考えます。
- あなたの仕事をあなたの部署のビジョン及び目標につなげていきます。その関係を強めるにはどうすればいいですか？
- 対話集会、Eメール、Aon Avenueの掲示、Yammer、ニュースレターなどを含み、リーダーからのコミュニケーションなどを活用します。会社主催のアクティビティに、より積極的に関わるにはどうすればいいでしょうか？
- 自ら進んで、後輩の良き助言者となり、指導します。彼らの仕事上の体験に良い影響を与えるにはどうすればいいでしょうか？

## 適度にエンゲージメントしている

あなたの回答は、あなたが会社について肯定的な感情を概して持っていること、そして仕事に対して多くのエネルギーを注いでいることを示しています。

Aonは、調査結果が得られたときに、会社全体でエンゲージメントを向上させるための行動を起こしますが、あなたの個人的なエンゲージメントを管理するための行動をここに提案します：

- もっとも精力的でやる気を感じるのはいつであるかを特定します。それをもっと保つにはどうすればいいですか？
- 自分の力で、あなたのエンゲージメントに肯定的な影響を与える変化を起こす解決策を探ります。変化を引き起こすには何をすればいいですか？
- 気兼ねなどをする必要がない場合、あなたの上司とあなたのエンゲージメントについて話し合います。あなたの経験を広範囲にチームと共有するためには、どのような行動と一緒に取ることができそうですか？
- あなたの現在の役割においてあなたに期待されていることを理解する。仕事をより効率的に行うために必要なマネージャーやチームからのリソースやサポートはありますか？
- あなたがほとんどの時間を一緒に過ごすチームや作業グループに対する認識を深めます。エンゲージメントの低さを行動で示している社員はいますか？あなたの体験、また今後もエンゲージメントし続けるために必要なことを共有するために、その社員とどのように関わっていくかについて考えます。
- あなたの仕事をあなたの部署のビジョン及び目標につなげていきます。その関係を強めるにはどうすればいいですか？
- 対話集会、Eメール、Aon Avenueの掲示、Yammer、ニュースレターなどを含み、リーダーからのコミュニケーションなどを活用します。会社主催のアクティビティに、より積極的に関わるにはどうすればいいでしょうか？
- 自ら進んで、後輩の良き助言者となり、指導します。彼らの仕事上の体験に良い影響を与えるにはどうすればいいでしょうか？

## 消極的

あなたは、会社について入り混じった感情を持っており、会社からモチベーションが得られていないようです。同様に感じている社員は他にもいます。しかし、あなたよりもっとモチベーションの高い人がいることも事実です。

Aonは、調査結果が得られたときに、会社全体でエンゲージメントを向上させるための行動を起こしますが、あなたの個人的なエンゲージメントを管理するための行動をここに提案します：

- もっとも精力的でやる気を感じるのはいつであるかを特定します。それをもっと保つにはどうすればいいですか？
- 仕事でもっとも不満を感じるのはどういうときかを認識します。この件について上司と話し合い、一緒にアクションプランを立てて職務で最も効果を発揮できるようにしてください。
- 自分の力で、あなたのエンゲージメントに肯定的な影響を与える変化を起こす解決策を探ります。変化を引き起こすには何をすればいいですか？
- 気兼ねなどをする必要がない場合、あなたの上司とあなたのエンゲージメントについて話し合います。上司と共にどのような行動を取ることができそうですか？
- あなたの現在の役割においてあなたに期待されていることを理解する。仕事をより効率的に行うために必要なマネージャーやチームからのリソースやサポートはありますか？
- あなたがほとんどの時間を一緒に過ごすチームや作業グループに対する認識を深めます。高いエンゲージメントを行動で示している社員はいますか？より頻繁にその社員とやり取りし、同じ行動を取り入れる方法を考えます。
- あなたの仕事をあなたの部署のビジョン及び目標につなげていきます。その関係を強めるにはどうすればいいですか？
- 対話集会、Eメール、Aon Avenueの掲示、Yammer、ニュースレターなどを含み、リーダーからのコミュニケーションなどを活用します。会社主催のアクティビティに、より積極的に関わるにはどうすればいいでしょうか？

## 実際にエンゲージメントしていない

あなたの回答は、あなたが会社について肯定的に感じておらず、また努力を惜しまず、事業の成功に貢献する仕事に携わりたいという意欲を会社から得ていないことを示しています。

Aonは、調査結果が得られたときに、会社全体でエンゲージメントを向上させるための行動を起こしますが、あなたの個人的なエンゲージメントを管理するための行動をここに提案します：

- もっとも精力的でやる気を感じるのはいつであるかを特定します。それをもっと保つにはどうすればいいですか？
- 仕事でもっとも不満を感じるのはどういうときかを認識します。この件について上司と話し合い、一緒にアクションプランを立てて職務で最も効果を発揮できるようにしてください。
- 自分の力で、あなたのエンゲージメントに肯定的な影響を与える変化を起こす解決策を探ります。変化を引き起こすには何をすればいいですか？
- 気兼ねなどをする必要がない場合、あなたの上司とあなたのエンゲージメントについて話し合います。上司と共にどのような行動を取ることができそうですか？
- あなたの現在の役割においてあなたに期待されていることを理解する。仕事をより効率的に行うために必要なマネージャーやチームからのリソースやサポートはありますか？
- あなたがほとんどの時間を一緒に過ごすチームや作業グループに対する認識を深めます。高いエンゲージメントを行動で示している社員はいますか？より頻繁にその社員とやり取りし、同じ行動を取り入れる方法を考えます。
- あなたの仕事をあなたの部署のビジョン及び目標につなげていきます。その関係を強めるにはどうすればいいですか？
- 対話集会、Eメール、Aon Avenueの掲示、Yammer、ニュースレターなどを含み、リーダーからのコミュニケーションなどを活用します。会社主催のアクティビティに、より積極的に関わるにはどうすればいいでしょうか？

最も重要なことですが、ラインマネージャーまたは同僚と話して、あなた自身のエンゲージメントと他の人のエンゲージメントをさらに改善するためにどのようなアクションを取るべきか話し合ってください。継続したオープンな話し合いだけがエンゲージメントを増やし、私たち一人ひとりがベストを尽くすことができる環境を作り出すのです。

# 개인 몰입도 설문조사 결과

여러분께서 시간을 내어 소중한 의견을 주셔서 감사합니다. 여러분의 설문조사는 완료 되었고, 응답은 잘 수집되었습니다.

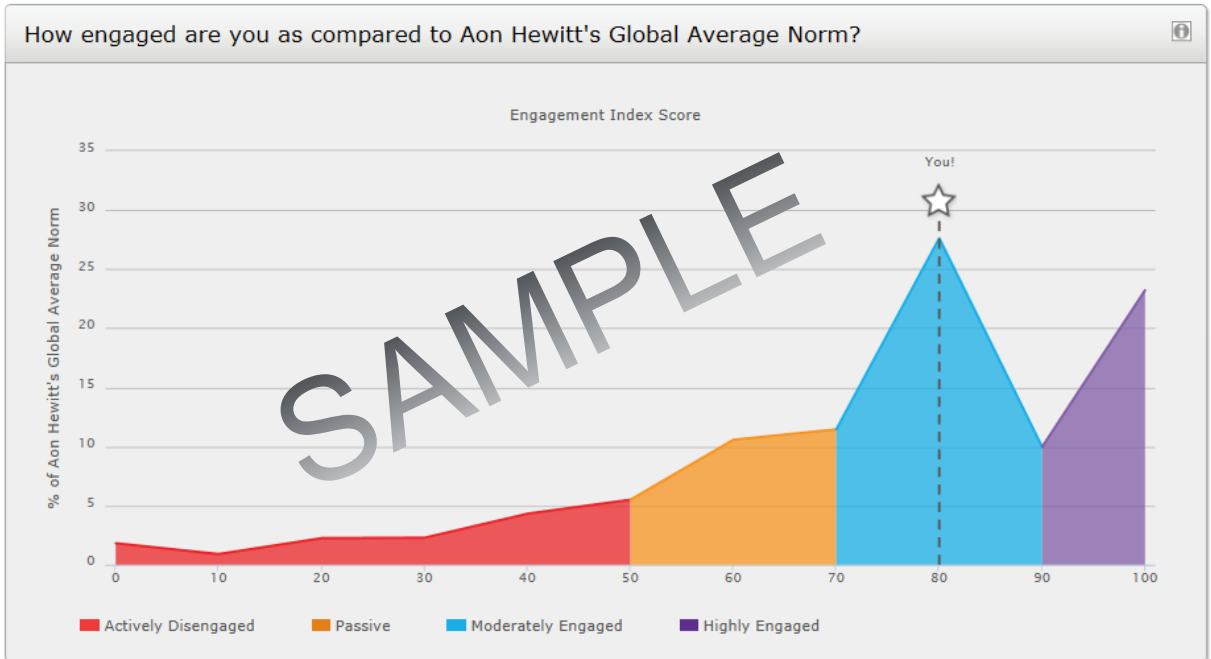
Aon은 직원몰입도를 최대한 높이기 위해서 즉, 여러분들이 다음과 같이 될 수 있도록 노력합니다:

- Aon에 대한 긍정적인 의견표명
- Aon에서 장기적인 미래를 설계함
- Aon은 직원들이 최선을 다해 일할 수 있도록 격려하고 동기부여를 한다고 생각함

귀하의 개인적인 몰입도는 단지 개인적인 사항입니다. Aon이 회사 전반에 걸쳐 직원 몰입도를 높이기 위해 조치를 취하는 동안, 우리는 각자가 가진 역할에서 몰입도를 보다 높일 수 있는 기회와 선택권이 있습니다. 우리는 귀하의 몰입도에 대한 투명성을 신뢰하고, 여러분 각자가 경력에서 가지고 있는 선택 사항에 대해 개인적인 오너십을 갖는 것이 중요하기 때문에 귀하의 몰입도 수준을 귀하에게 공유해 드리겠습니다. 귀하의 개인적인 몰입도 결과는 본인에게만 제공되는 **참고용일 뿐입니다**. 개인별 직원 몰입도는 Aon의 매니저(상사)나 어느 누구에게도 전달되지 않습니다.

귀하의 몰입도 수준: \_\_\_\_\_

아래 그래프는 글로벌 데이터베이스의 여섯 가지 몰입도 항목 대비 귀하의 몰입도 수준을 보여주며, Kincentric의 리서치 데이터베이스 내 모든 클라이언트의 직원 중 귀하의 평균 백분위수를 보여줍니다. 해당 기준은 Kincentric의 리서치 데이터베이스를 기반으로 합니다.



설문조사 결과에 대해 자세히 알아보려면 [여기를](#) 클릭하십시오.

# 몰입도 수준의 의미는 무엇입니까?

## 몰입도 높음

귀하의 답변에서 귀하가 매우 동기 부여를 잘 받고 활기차다는 것을 알 수 있습니다. 대부분의 직원보다 더 높은 편입니다!

설문조사 결과가 제공될 때 Aon이 조직 전반에서 직원 몰입도를 개선하기 위해 조치를 취할 동안, 귀하가 개인적으로 몰입도를 관리하기 위해 취할 수 있는 몇 가지 제안 사항은 다음과 같습니다:

- 귀하가 업무에 대한 의욕과 열정이 언제 가장 높고 동기부여를 많이 받는 때는 언제입니까? 어떻게 하면 이러한 동기부여를 더 받을 수 있습니까?
- 귀하의 직원 몰입도에 긍정적으로 영향을 미칠 변화를 이루어내기 위한 해결책을 찾을 수 있게 스스로의 역량을 강화하시기 바랍니다. 변화를 시작하기 위해 귀하가 할 수 있는 것은 무엇입니까?
- 편안하게 여겨지신다면, 귀하의 매니저(상사)와 함께 귀하의 몰입도에 대해 논의하시기 바랍니다. 귀하가 함께 취할 수 있는 조치는 무엇입니까?
- 귀하가 대부분의 시간을 함께 보내는 팀 또는 업무 그룹에 대해 생각해 보시기 바랍니다. 몰입도가 높은 직원의 행동을 보여주는 사람이 있습니까? 어떻게 하면 이들과 보다 자주 교류하고 이러한 동일한 행동을 할 수 있는지 고려해 보시기 바랍니다.
- 귀하의 업무 그리고 귀하 부서의 비전과 목표를 연결하십시오. 이 관계를 어떻게 강화할 수 있습니까?
- 타운홀 미팅, 이메일, Aon Avenue 게시물, Yammer, 뉴스레터 등을 포함하여 리더로부터 받는 전달사항을 활용하십시오. 어떻게 하면 회사의 활동에 보다 적극적으로 참여하실 수 있습니까?
- 자원하여 신입직원을 위해 멘토가 되거나 코치를 해보십시오. 어떻게 하면 이들의 근무 경험에 긍정적으로 영향을 미칠 수 있습니까?

## 몰입도 보통

귀하의 답변은 귀하가 일반적으로 회사에 대해 긍정적으로 느끼며 업무에 상당한 에너지를 쏟고 있는 것을 알 수 있습니다.

설문조사 결과가 제공될 때 Aon이 조직 전반에서 직원 몰입도를 개선하기 위해 조치를 취할 동안, 귀하가 개인적으로 몰입도를 관리하기 위해 취할 수 있는 몇 가지 제안 사항은 다음과 같습니다:

- 귀하가 업무에 대한 의욕과 열정이 언제 가장 높고 동기부여를 많이 받는 때는 언제입니까? 어떻게 하면 이러한 동기부여를 더 받을 수 있습니까?
- 귀하의 직원 몰입도에 긍정적으로 영향을 미칠 변화를 이루어내기 위한 해결책을 찾을 수 있게 스스로의 역량을 강화하시기 바랍니다. 변화를 시작하기 위해 귀하가 할 수 있는 것은 무엇입니까?
- 편안하게 여겨지신다면, 귀하의 매니저(상사)와 함께 귀하의 몰입도에 대해 논의하시기 바랍니다. 귀하가 함께 취할 수 있는 조치는 무엇입니까?
- 귀하의 현재의 역할에서 본인에게 무엇이 기대되고 있는지를 이해하고, 업무를 보다 효과적으로 수행하기 위해 상사나 팀으로부터 귀하가 필요로 하는 리소스나 지원이 있습니까?
- 귀하가 대부분의 시간을 함께 보내는 팀 또는 업무 그룹에 대해 생각해 보시기 바랍니다. 몰입도가 높은 직원의 행동을 보여주는 사람이 있습니까? 어떻게 하면 이들과 보다 자주 교류하고 이러한 동일한 행동을 할 수 있는지 고려해 보시기 바랍니다.
- 귀하의 업무 그리고 귀하 부서의 비전과 목표를 연결하십시오. 이 관계를 어떻게 강화할 수 있습니까?
- 타운홀 미팅, 이메일, Aon Avenue 게시물, Yammer, 뉴스레터 등을 포함하여 리더로부터 받는 전달사항을 활용하십시오. 어떻게 하면 회사의 활동에 보다 적극적으로 참여하실 수 있습니까?
- 자원하여 신입직원을 위해 멘토가 되거나 코치를 해보십시오. 어떻게 하면 이들의 근무 경험에 긍정적으로 영향을 미칠 수 있습니까?

## 몰입도 낮음

귀하는 회사에 대해 복합적 느낌을 갖는 상태일 수 있으며, 업무 수행에 있어 Aon으로부터 동기 부여를 받는다고 느끼지 않을 수도 있습니다. 여러분만 그러한 것은 아니지만, 여러분보다 더 많은 활력과 동기 부여를 받는 사람들도 있습니다.

설문조사 결과가 제공될 때 Aon이 조직 전반에서 직원 몰입도를 개선하기 위해 조치를 취할 동안, 귀하가 개인적으로 몰입도를 관리하기 위해 취할 수 있는 몇 가지 제안 사항은 다음과 같습니다:

- 귀하가 업무에 대한 의욕과 열정이 언제 가장 높고 동기부여를 많이 받는 때는 언제입니까? 어떻게 하면 이러한 동기부여를 더 받을 수 있습니까?
- 일을 하면서 가장 좌절감을 느끼는 때는 언제인지 생각해 보십시오. 귀하의 상사와 이에 대해 논의하고 귀하의 역할에서 가장 효과적으로 활동할 수 있도록 도움이 될만한 액션 플랜을 함께 세워 보십시오.
- 귀하의 직원 몰입도에 긍정적으로 영향을 미칠 변화를 이루어내기 위한 해결책을 찾을 수 있게 스스로의 역량을 강화하시기 바랍니다. 변화를 시작하기 위해 귀하가 할 수 있는 것은 무엇입니까?
- 편안하게 여겨지신다면, 귀하의 매니저(상사)와 함께 귀하의 몰입도에 대해 논의하시기 바랍니다. 귀하가 함께 취할 수 있는 조치는 무엇입니까?
- 귀하의 현재의 역할에서 본인에게 무엇이 기대되고 있는지 이해하고, 업무를 보다 효과적으로 수행하기 위해 귀하의 상사나 팀으로부터 귀하가 필요로 하는 리소스나 지원이 있습니까?
- 귀하가 대부분의 시간을 함께 보내는 팀 또는 업무 그룹에 대해 생각해 보시기 바랍니다. 몰입도가 높은 직원의 행동을 보여주는 사람이 있습니까? 어떻게 하면 이들과 보다 자주 교류하고 이러한 동일한 행동을 할 수 있는지 고려해 보시기 바랍니다.
- 귀하의 업무 그리고 귀하 부서의 비전과 목표를 연결하십시오. 이 관계를 어떻게 강화할 수 있습니까?
- 타운홀 미팅, 이메일, Aon Avenue 게시물, Yammer, 뉴스레터 등을 포함하여 리더로부터 받는 전달사항을 활용하십시오. 어떻게 하면 회사의 활동에 보다 적극적으로 참여하실 수 있습니까?

## 몰입도 매우 낮음

귀하의 답변에서 귀하가 회사에 대해 긍정적으로 느끼지 않거나 비즈니스 성공에 기여하는 일에 참여하고 추가적인 노력을 기울이도록 Aon에서 동기 부여를 한다고 느끼지 않는다는 것을 알 수 있습니다.

설문조사 결과가 제공될 때 Aon이 조직 전반에서 직원 몰입도를 개선하기 위해 조치를 취할 동안, 귀하가 개인적으로 몰입도를 관리하기 위해 취할 수 있는 몇 가지 제안 사항은 다음과 같습니다:

- 귀하가 업무에 대한 의욕과 열정이 언제 가장 높고 동기부여를 많이 받는 때는 언제입니까? 어떻게 하면 이러한 동기부여를 더 받을 수 있습니까?
- 일을 하면서 가장 좌절감을 느끼는 때는 언제인지 생각해 보십시오. 귀하의 상사와 이에 대해 논의하고 귀하의 역할에서 가장 효과적으로 활동할 수 있도록 도움이 될만한 액션 플랜을 함께 세워 보십시오.
- 귀하의 직원 몰입도에 긍정적으로 영향을 미칠 변화를 이루어내기 위한 해결책을 찾을 수 있게 스스로의 역량을 강화하시기 바랍니다. 변화를 시작하기 위해 귀하가 할 수 있는 것은 무엇입니까?
- 편안하게 여겨지신다면, 귀하의 매니저(상사)와 함께 귀하의 몰입도에 대해 논의하시기 바랍니다. 귀하가 함께 취할 수 있는 조치는 무엇입니까?
- 귀하의 현재의 역할에서 본인에게 무엇이 기대되고 있는지 이해하고, 업무를 보다 효과적으로 수행하기 위해 귀하의 상사나 팀으로부터 귀하가 필요로 하는 리소스나 지원이 있습니까?
- 귀하가 대부분의 시간을 함께 보내는 팀 또는 업무 그룹에 대해 생각해 보시기 바랍니다. 몰입도가 높은 직원의 행동을 보여주는 사람이 있습니까? 어떻게 하면 이들과 보다 자주 교류하고 이러한 동일한 행동을 할 수 있는지 고려해 보시기 바랍니다.
- 귀하의 업무 그리고 귀하 부서의 비전과 목표를 연결하십시오. 이 관계를 어떻게 강화할 수 있습니까?
- 타운홀 미팅, 이메일, Aon Avenue 게시물, Yammer, 뉴스레터 등을 포함하여 리더로부터 받는 전달사항을 활용하십시오. 어떻게 하면 회사의 활동에 보다 적극적으로 참여하실 수 있습니까?

무엇보다도, 라인 매니저나 동료 직원들에게 이야기하고 자신의 참여를 높이고 다른 사람들의 참여를 더욱 향상시킬 수 있도록 함께 취할 수 있는 조치에 대해 논의하십시오. 끊임없이 열린 대화를 통해서만 우리는 참여를 높이고 우리 각자가 개인적으로 최선을 다할 수 있는 환경 조성이 가능합니다.

# Individuele betrokkenheidsonderzoekresultaten

Hartelijk dank voor uw tijd en input. Uw enquête is voltooid en uw antwoorden zijn ontvangen.

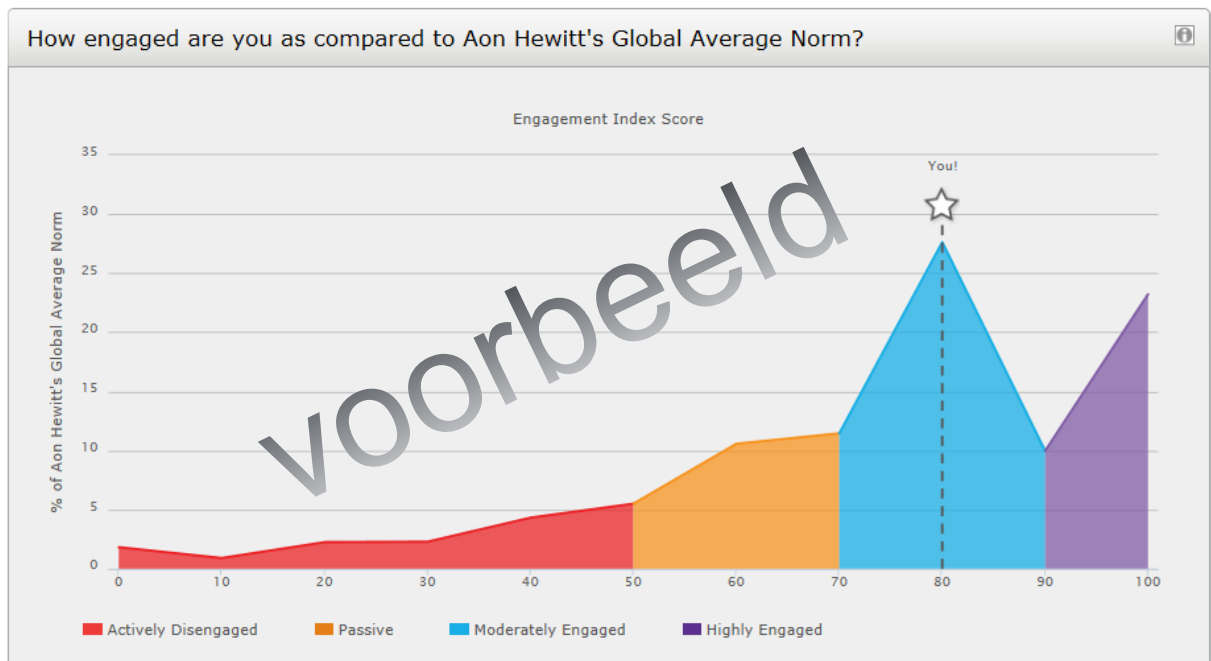
Aon is gecommitteerd om collega's in hun kracht te laten staan en zelfstandigheid te bieden, zodat ze zo betrokken mogelijk zijn, wat betekent dat collega's:

- Geweldige dingen zeggen over Aon
- Een toekomst voor de lange termijn zien bij Aon
- Vinden dat Aon ze inspireert en motiveert om hun beste werk te leveren

Uw persoonlijke betrokkenheid is precies dat: persoonlijk. Terwijl Aon acties onderneemt om de betrokkenheid in de firma te verbeteren, hebben we allemaal de gelegenheid en keuze om meer betrokken te zijn in onze functies. Wij delen het persoonlijke betrokkenheidsniveau met u omdat wij geloven in transparantie wat uw betrokkenheid betreft en omdat het belangrijk is om persoonlijke verantwoordelijkheid te dragen over de keuzes die wij elk in onze carrières maken. Uw persoonlijke betrokkenheidsniveau is **uitsluitend voor u bestemd**. Er worden nooit persoonlijke betrokkenheidsniveaus doorgegeven aan managers of andere personen bij Aon.

Uw betrokkenheidsniveau: \_\_\_\_\_

De onderstaande grafiek is een weergave van uw eigen betrokkenheidsscore en het % medewerkers uit de Kincentric database van alle cliënten met exact dezelfde score. De norm is gebaseerd op de onderzoeksdatabase van Kincentric.



Voor meer informatie over uw enquêteresultaten, klik [hier](#).

# Wat betekenen de betrokkenheidsniveaus?

## Sterk betrokken

Uw antwoorden suggereren dat u sterk gemotiveerd bent en veel energie heeft – meer dan de meesten!

Aon zal zijn best doen om de betrokkenheid in het hele bedrijf te verbeteren zodra de enquêteresultaten bekend zijn, maar hier zijn enkele dingen die u kunt doen met betrekking tot uw persoonlijke betrokkenheid:

- Identificeer wanneer u de meeste energie heeft en wanneer u het meest gemotiveerd bent om te werken. Hoe kunt u dit verbeteren?
- Voel u zelfstandig: toon zelfstandigheid en zoek naar oplossingen om de verandering te bewerkstelligen die uw hoge mate van betrokkenheid in stand houden. Wat kunt u doen om verandering te initiëren?
- Bespreek uw betrokkenheid met uw manager als u zich daar prettig bij voelt. Welke acties kunt u samen ondernemen om uw ervaring met het bredere team te delen?
- Ontwikkel bewustzijn van het team of de werkgroep waarmee u de meeste tijd doorbrengt. Zijn er personen die het gedrag van een niet-betrokken medewerker vertonen? Overweeg hoe u contact met de collega kunt opbouwen en uw ervaring met hem of haar kunt delen en wat u doet om betrokken te blijven.
- Verbind uw werkzaamheden met de visie en doelen van uw afdeling. Hoe kunt u die relaties sterker maken?
- Haal het meeste uit de communicatie van managers, met inbegrip van algemene vergaderingen, e-mails, geplaatste berichten op Aon Avenue, nieuwsbrieven, Yammer, etc. Hoe kunt u actiever zijn in activiteiten die door het bedrijf worden gesponsord?
- Meld u als vrijwilliger aan om mentor of coach te zijn voor jongere collega's. Hoe kunt u hun ervaring op het werk positief beïnvloeden?

## Gematigd betrokken

Uw antwoorden suggereren dat u over het algemeen een positief gevoel heeft over het bedrijf en dat u veel energie steekt in uw werk.

Aon zal zijn best doen om de betrokkenheid in het hele bedrijf te verbeteren zodra de enquêteresultaten bekend zijn, maar hier zijn enkele dingen die u kunt doen met betrekking tot uw persoonlijke betrokkenheid:

- Identificeer wanneer u de meeste energie heeft en wanneer u het meest gemotiveerd bent om te werken. Hoe kunt u dit verbeteren?
- Voel u zelfstandig: toon zelfstandigheid en zoek naar oplossingen om de verandering te bewerkstelligen die een positieve impact op uw betrokkenheid heeft. Wat kunt u doen om verandering te initiëren?
- Bespreek uw betrokkenheid met uw manager als u zich daar prettig bij voelt. Welke acties kunt u samen ondernemen om uw ervaring met het bredere team te delen?
- Begrijp wat er van u in uw huidige functie wordt verwacht. Zijn er hulpbronnen of is er ondersteuning die u nodig heeft van uw manager of team zodat u uw werk effectiever kunt doen?
- Ontwikkel bewustzijn van het team of de werkgroep waarmee u de meeste tijd doorbrengt. Zijn er personen die het gedrag van een niet-betrokken medewerker vertonen? Overweeg hoe u contact met de collega kunt opbouwen en uw ervaring met hem of haar kunt delen en wat u doet om betrokken te blijven.
- Verbind uw werkzaamheden met de visie en doelen van uw afdeling. Hoe kunt u die relaties sterker maken?
- Haal het meeste uit de communicatie van managers, met inbegrip van algemene vergaderingen, e-mails, geplaatste berichten op Aon Avenue, nieuwsbrieven, Yammer, etc. Hoe kunt u actiever zijn in activiteiten die door het bedrijf worden gesponsord?
- Meld u als vrijwilliger aan om mentor of coach te zijn voor jongere collega's. Hoe kunt u hun ervaring op het werk positief beïnvloeden?

## Passief

U hebt gemengde gevoelens over de firma en voelt mogelijk dat Aon u niet altijd motiveert om uw best te doen. U bent niet de enige, maar er zijn andere die meer gemotiveerd zijn en meer energie hebben dan u.

Aon zal zijn best doen om de betrokkenheid in het hele bedrijf te verbeteren zodra de enquêteresultaten bekend zijn, maar hier zijn enkele dingen die u kunt doen met betrekking tot uw persoonlijke betrokkenheid:

- Identificeer wanneer u de meeste energie heeft en wanneer u het meest gemotiveerd bent om te werken. Hoe kunt u dit verbeteren?
- Begrijpen wanneer u zich het meeste gefrustreerd voelt in uw werk. Dit bespreken met uw manager en samen een actieplan opstellen om u te helpen het meest effectief te zijn in uw functie.
- Voel u zelfstandig: toon zelfstandigheid en zoek naar oplossingen om de verandering te bewerkstelligen die een positieve impact op uw betrokkenheid heeft. Wat kunt u doen om verandering te initiëren?
- Bespreek uw betrokkenheid met uw manager als u zich daar prettig bij voelt. Welke acties kunt u samen ondernemen?
- Begrijp wat er van u in uw huidige functie wordt verwacht. Zijn er hulpbronnen of is er ondersteuning die u nodig heeft van uw manager of team zodat u uw werk effectiever kunt doen?
- Ontwikkel bewustzijn van het team of de werkgroep waarmee u de meeste tijd doorbrengt. Zijn er personen die het gedrag van een sterk betrokken medewerker vertonen? Bedenk een manier om vaker met deze personen om te gaan en om hun gedrag over te nemen.
- Verbind uw werkzaamheden met de visie en doelen van uw afdeling. Hoe kunt u die relaties sterker maken?
- Haal het meeste uit de communicatie van managers, met inbegrip van algemene vergaderingen, e-mails, geplaatste berichten op Aon Avenue, nieuwsbrieven, Yammer, etc. Hoe kunt u actiever zijn in activiteiten die door het bedrijf worden gesponsord?

## Actief niet betrokken

Uw antwoorden geven aan dat u geen positief gevoel heeft over de firma of dat Aon u niet motiveert om extra moeite te doen en u betrokken te voelen bij werk dat bijdraagt aan het succes van het bedrijf.

Aon zal zijn best doen om de betrokkenheid in het hele bedrijf te verbeteren zodra de enquêteresultaten bekend zijn, maar hier zijn enkele dingen die u kunt doen met betrekking tot uw persoonlijke betrokkenheid:

- Identificeer wanneer u de meeste energie heeft en wanneer u het meest gemotiveerd bent om te werken. Hoe kunt u dit verbeteren?
- Begrijpen wanneer u zich het meeste gefrustreerd voelt in uw werk. Dit bespreken met uw manager en samen een actieplan opstellen om u te helpen het meest effectief te zijn in uw functie.
- Voel u zelfstandig: toon zelfstandigheid en zoek naar oplossingen om de verandering te bewerkstelligen die een positieve impact op uw betrokkenheid heeft. Wat kunt u doen om verandering te initiëren?
- Bespreek uw betrokkenheid met uw manager als u zich daar prettig bij voelt. Welke acties kunt u samen ondernemen?
- Begrijp wat er van u in uw huidige functie wordt verwacht. Zijn er hulpbronnen of is er ondersteuning die u nodig heeft van uw manager of team zodat u uw werk effectiever kunt doen?
- Ontwikkel bewustzijn van het team of de werkgroep waarmee u de meeste tijd doorbrengt. Zijn er personen die het gedrag van een sterk betrokken medewerker vertonen? Bedenk een manier om vaker met deze personen om te gaan en om hun gedrag over te nemen.
- Verbind uw werkzaamheden met de visie en doelen van uw afdeling. Hoe kunt u die relaties sterker maken?
- Haal het meeste uit de communicatie van managers, met inbegrip van algemene vergaderingen, e-mails, geplaatste berichten op Aon Avenue, nieuwsbrieven, Yammer, etc. Hoe kunt u actiever zijn in activiteiten die door het bedrijf worden gesponsord?

Het belangrijkste is dat u het gesprek aangaat met uw lijnmanager of collega's en bespreekt wat u gezamenlijk kunt doen om uw eigen betrokkenheid, en die van anderen, te vergroten. Alleen door een constante en open dialoog kunnen we betrokkenheid vergroten en een omgeving creëren waarin ieder van ons het beste uit zichzelf kan halen.

# Wyniki badania indywidualnego zaangażowania

Dziękujemy za poświęcony czas i wkład. Twoja ankieta została wypełniona, a odpowiedzi przesłane.

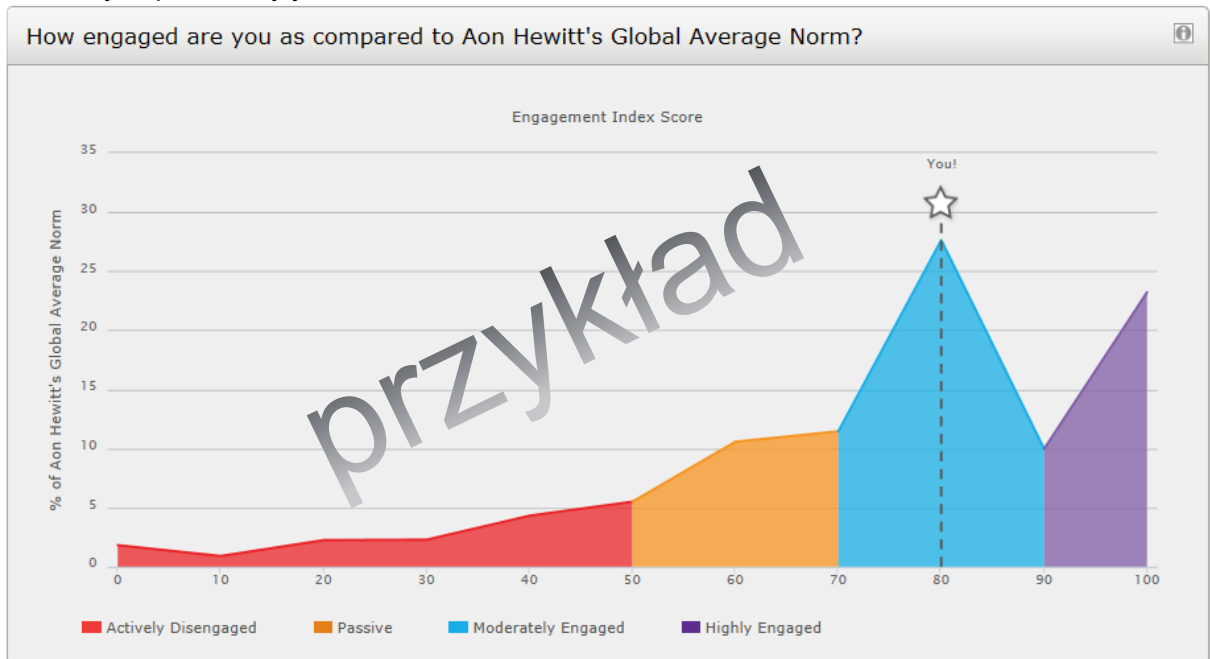
Aon zobowiązuje się do motywowania każdego pracownika w tak dużym stopniu, jak to jest tylko możliwe. Zaangażowany pracownik:

- Pozytywnie wypowiada się na temat Aon
- Wiąże swoją przyszłość z Aon
- Czuje się motywowany przez Aon do dawania z siebie więcej, niż określa to jego zakres jego obowiązków.

Zaangażowanie jest osobistym doświadczeniem każdego pracownika. Podczas gdy Aon będzie podejmował działania mające na celu poprawę poziomu zaangażowania w całej firmie, każdy z nas ma możliwość stawania się coraz bardziej zaangażowanym. Dzielimy się z Tobą informacją na temat Twojego poziomu zaangażowania, ponieważ stawiamy na transparentność i osobistą odpowiedzialność za wybory, jakich każdy z nas dokonuje w swoim życiu zawodowym. **Jedynie Ty zostajesz poinformowany** o Twoim poziomie zaangażowania. Indywidualne poziomy zaangażowania nigdy nie zostaną przekazane menedżerom lub komukolwiek z Aon.

Poziom Twojego zaangażowania: \_\_\_\_\_

Poniższy wykres przedstawia percentyl średniej z Twoich odpowiedzi na sześć pytań mierzących zaangażowanie oraz procent pracowników z dokładnie tym samym poziomem zaangażowania w globalnej bazie danych Kincentric zawierającej dane wszystkich klientów. Norma jest oparta na bazie danych pochodzących z badań Kincentric.



Aby dowiedzieć się więcej na temat wyników badania, należy kliknąć [tutaj](#).



# Co oznaczają poszczególne poziomy zaangażowania?

## Wysoce zaangażowany/zaangażowana

Twoje odpowiedzi sugerują, że jesteś zmotywowana/y do działania – bardziej niż większość!

Podczas gdy Aon będzie podejmował działania mające na celu poprawę poziomu zaangażowania całej firmy, przedstawiamy kilka rekomendowanych działań, które możesz podjąć w celu zarządzania własnym zaangażowaniem.

- Określ, kiedy czujesz, że masz najwięcej energii i jesteś najbardziej zmotywowana/y do pracy. W jaki sposób możesz sprawić, aby czuć się tak częściej?
- Motywuj siebie do poszukiwania rozwiązań pozwalających na dokonanie zmiany, która wpłynie pozytywnie na Twoje zaangażowanie. Co możesz zrobić, aby zainicjować zmianę?
- Przedyskutuj kwestie Twojego zaangażowania z przełożonym, jeżeli nie masz nic przeciw temu. Jakie działania możecie podjąć wspólnie, aby podzielić się Twoim doświadczeniem z innymi?
- Poznaj swój zespół lub grupę projektową, z którą spędzasz najwięcej czasu. Czy są w niej osoby, które wykazują zachowania wysoko zaangażowanego pracownika? Zastanów się, jak częściej wchodzić z nimi w interakcje i przejmować te same zachowania.
- Pomyśl o związku Twojej pracy z wizją oraz celami Twojego działu. Jak możesz wzmocnić te powiązania?
- Wykorzystaj informacje od przełożonych, w tym wiadomości pochodzące z nieformalnych spotkań, e-maili, wpisów w Avon Avenue, Yammera, biuletynów, itp. Pomyśl, jak możesz być bardziej aktywna/y w działaniach sponsorowanych przez firmę?
- Zgłaszaj się do roli mentora, coacha dla młodszych pracowników. Pomyśl, jak możesz pozytywnie wpływać na ich doświadczenie pracy w firmie?

## Umiarkowanie zaangażowany/zaangażowana

Twoje odpowiedzi sugerują, że na ogół masz pozytywne odczucia na temat firmy oraz inwestujesz dużo energii w swoją pracę.

Podczas gdy Aon będzie podejmował działania mające na celu poprawę poziomu zaangażowania całej firmy, przedstawiamy kilka rekomendowanych działań, które możesz podjąć w celu zarządzania własnym zaangażowaniem.

- Określ, kiedy czujesz, że masz najwięcej energii i jesteś najbardziej zmotywowana/y do pracy. W jaki sposób możesz sprawić, aby czuć się tak częściej?
- Motywuj siebie do poszukiwania rozwiązań pozwalających na dokonanie zmiany, która wpłynie pozytywnie na Twoje zaangażowanie. Co możesz zrobić, aby zainicjować zmianę?
- Przedyskutuj kwestie Twojego zaangażowania z przełożonym, jeżeli nie masz nic przeciw temu. Jakie działania możecie podjąć wspólnie, aby podzielić się Twoim doświadczeniem z innymi?
- Staraj się jak najlepiej zrozumieć, czego oczekuje się od Ciebie na obecnym stanowisku. Czego potrzebujesz od swojego przełożonego lub zespołu, aby móc bardziej efektywnie wykonywać swoją pracę?
- Poznaj swój zespół lub grupę projektową, z którą spędzasz najwięcej czasu. Czy są w niej osoby, które wykazują zachowania wysoko zaangażowanego pracownika? Zastanów się, jak częściej wchodzić z nimi w interakcje i przejmować te same zachowania.
- Pomyśl o związku Twojej pracy z wizją oraz celami Twojego działu. Jak możesz wzmocnić te powiązania?
- Wykorzystaj informacje od przełożonych, w tym wiadomości pochodzące z nieformalnych spotkań, e-maili, wpisów w Avon Avenue, Yammera, biuletynów, itp. Pomyśl, jak możesz być bardziej aktywna/y w działaniach sponsorowanych przez firmę?
- Zgłaszaj się do roli mentora, coacha dla młodszych pracowników. Pomyśl, jak możesz pozytywnie wpływać na ich doświadczenie pracy w firmie?

## Bierny/bierna

Wydaje się, że masz mieszane uczucia na temat firmy i nie zawsze czujesz się zmotywowana/y przez Aon do pracy. Nie tylko Ty masz podobne odczucia, ale są też pracownicy bardziej zmotywowani do działania niż Ty.

Podczas gdy Aon będzie podejmował działania mające na celu poprawę poziomu zaangażowania całej firmy, przedstawiamy kilka rekomendowanych działań, które możesz podjąć w celu zarządzania własnym zaangażowaniem.

- Określ, kiedy czujesz, że masz najwięcej energii i jesteś najbardziej zmotywowana/y do pracy. W jaki sposób możesz sprawić, aby czuć się tak częściej?
- Spróbuj ocenić, kiedy jesteś najbardziej sfrustrowana/sfrustrowany w swojej pracy. Porozmawiaj o tym ze swoim przełożonym i wspólnie stwórzcie plan działania, aby umożliwić Tobie bycie najbardziej efektywną/efektywnym w swojej roli.
- Motywuj siebie do poszukiwania rozwiązań pozwalających na dokonanie zmiany, która wpłynie pozytywnie na Twoje zaangażowanie. Co możesz zrobić, aby zainicjować zmianę?
- Przedyskutuj kwestie Twojego zaangażowania z przełożonym, jeżeli nie masz nic przeciw temu. Jakie działania możecie podjąć wspólnie, aby podzielić się Twoim doświadczeniem z innymi?
- Staraj się jak najlepiej zrozumieć, czego oczekuje się od Ciebie na obecnym stanowisku. Czego potrzebujesz od swojego przełożonego lub zespołu, aby móc bardziej efektywnie wykonywać swoją pracę?
- Poznaj swój zespół lub grupę projektową, z którą spędzasz najwięcej czasu. Czy są w niej osoby, które wykazują zachowania wysoko zaangażowanego pracownika? Zastanów się, jak częściej wchodzić z nimi w interakcje i przejmować te same zachowania.
- Pomyśl o związku Twojej pracy z wizją oraz celami Twojego działu. Jak możesz wzmocnić te powiązania?
- Wykorzystaj informacje od przełożonych, w tym wiadomości pochodzące z nieformalnych spotkań, e-maili, wpisów w Avon Avenue, Yammera, biuletynów, itp. Pomyśl, jak możesz być bardziej aktywna/y w działaniach sponsorowanych przez firmę?

## Zupełnie niezaangażowany/niezaangażowana

Twoje odpowiedzi wskazują, że raczej negatywnie postrzegasz firmę oraz nie czujesz się w wystarczającym stopniu zmotywowana/y przez Aon do wkładania dodatkowego wysiłku i przyczyniania się do sukcesu biznesowego firmy.

Podczas gdy Aon będzie podejmował działania mające na celu poprawę poziomu zaangażowania całej firmy, przedstawiamy kilka rekomendowanych działań, które możesz podjąć w celu zarządzania własnym zaangażowaniem.

- Określ, kiedy czujesz, że masz najwięcej energii i jesteś najbardziej zmotywowana/y do pracy. W jaki sposób możesz sprawić, aby czuć się tak częściej?
- Spróbuj ocenić, kiedy jesteś najbardziej sfrustrowana/sfrustrowany w swojej pracy. Porozmawiaj o tym ze swoim przełożonym i wspólnie stwórzcie plan działania, aby umożliwić Tobie bycie najbardziej efektywną/efektywnym w swojej roli.
- Motywuj siebie do poszukiwania rozwiązań pozwalających na dokonanie zmiany, która wpłynie pozytywnie na Twoje zaangażowanie. Co możesz zrobić, aby zainicjować zmianę?
- Przedyskutuj kwestie Twojego zaangażowania z przełożonym, jeżeli nie masz nic przeciw temu. Jakie działania możecie podjąć wspólnie, aby podzielić się Twoim doświadczeniem z innymi?
- Staraj się jak najlepiej zrozumieć, czego oczekuje się od Ciebie na obecnym stanowisku. Czego potrzebujesz od swojego przełożonego lub zespołu, aby móc bardziej efektywnie wykonywać swoją pracę?
- Poznaj swój zespół lub grupę projektową, z którą spędzasz najwięcej czasu. Czy są w niej osoby, które wykazują zachowania wysoko zaangażowanego pracownika? Zastanów się, jak częściej wchodzić z nimi w interakcje i przejmować te same zachowania.
- Pomyśl o związku Twojej pracy z wizją oraz celami Twojego działu. Jak możesz wzmocnić te powiązania?
- Wykorzystaj informacje od przełożonych, w tym wiadomości pochodzące z nieformalnych spotkań, e-maili, wpisów w Avon Avenue, Yammera, biuletynów, itp. Pomyśl, jak możesz być bardziej aktywna/y w działaniach sponsorowanych przez firmę?

Przede wszystkim, porozmawiaj ze swoim bezpośrednim przełożonym lub kolegami o działaniach, które możecie wspólnie podjąć, aby jeszcze bardziej poprawić poziom własnego i innych pracowników. Tylko nieustanny, otwarty dialog pozwoli nam zwiększać zaangażowanie i stworzyć środowisko, w którym każdy z nas będzie w stanie dawać z siebie wszystko.

# Resultados individuais da pesquisa de engajamento

Muito obrigado pelo seu tempo e informações. Sua pesquisa está completa e as suas respostas foram recebidas.

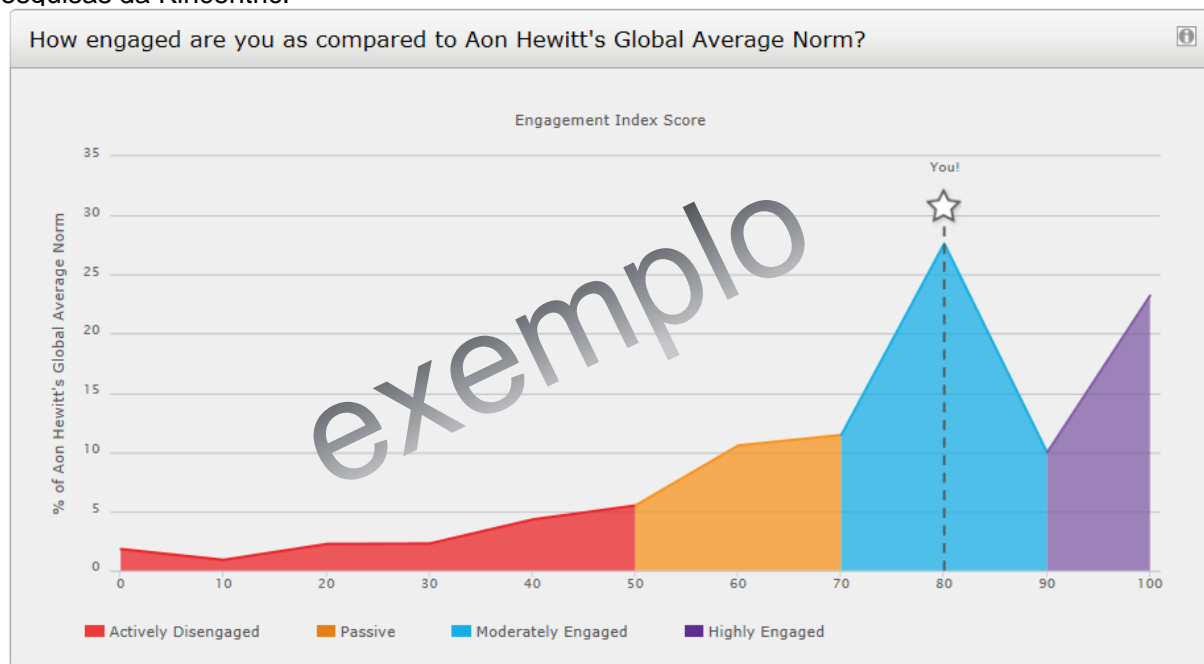
A Aon se compromete a dar condições para que cada colega possa ser o mais engajado possível, ou seja, para que eles possam:

- Falar coisas boas sobre a Aon
- Ver um futuro a longo prazo com a Aon
- Saber que a Aon os inspira e motiva a fazer o seu melhor trabalho

O seu engajamento pessoal. Enquanto a Aon toma medidas para melhorar o engajamento em toda a firma, cada um de nós tem a oportunidade e a escolha de nos tornarmos mais engajados em nossas funções. Compartilhamos o seu nível de engajamento pessoal com você, porque acreditamos na transparência sobre o seu engajamento e porque é importante ter a responsabilidade pessoal pelas escolhas que temos em nossas carreiras. O seu nível de engajamento é **apenas para sua informação**, nunca será comunicado aos gestores ou a qualquer outra pessoa na Aon.

Seu nível de engajamento: \_\_\_\_\_

O gráfico abaixo representa o percentil de sua média nos seis itens de engajamento e a porcentagem de funcionários no banco de dados global da Kincentric para todos os clientes com um nível de engajamento exatamente como o seu. A norma tem como base o banco de dados de pesquisas da Kincentric.



Para saber mais sobre os resultados da pesquisa, por favor clique [aqui](#).

# O que é o nível de engajamento?

## Altamente engajado

Suas respostas sugerem que você é altamente motivado e energizado — muito mais do que a maioria!

A Aon tomará medidas para melhorar o engajamento na empresa, quando os resultados da pesquisa estiverem disponíveis. Seguem algumas sugestões das medidas que você pode tomar para administrar o seu engajamento pessoal:

- Identifique quando você se sente com mais energia e motivação no seu trabalho. Como você pode potencializar isso??
- Potencialize a si mesmo para procurar soluções que favoreçam mudanças positivas em seu engajamento. O que você pode fazer para começar a mudança?
- Discuta o seu engajamento com seu gestor, caso você se sinta confortável. Que ações vocês podem tomar juntos para compartilhar suas experiências com os demais colaboradores da equipe?
- Seja consciente sobre a equipe ou grupo de trabalho com quem você passa mais tempo. Existem indivíduos que apresentam a conduta de um empregado desengajado? Considere como você pode interagir com eles para compartilhar suas experiências e o que você faz para se manter engajado.
- Conecte o seu trabalho com a visão e objetivos do seu departamento. Como você pode reforçar seus relacionamentos?
- Potencialize as comunicações dos líderes, incluindo conversas informais, e-mail, postagens na Aon Avenue, Yammer, boletins informativos, etc. Como você pode ser mais ativo nas atividades patrocinadas pela empresa?
- Seja voluntário/mentor ou instrutor dos colegas mais novos. Como você pode influenciar positivamente a experiência de trabalho deles?

## Moderadamente engajado

As suas respostas sugerem que você geralmente tem sentimentos positivos sobre a empresa e que investe muita energia no seu trabalho.

A Aon tomará medidas para melhorar o engajamento na empresa, quando os resultados da pesquisa estiverem disponíveis. Seguem algumas sugestões das medidas que você pode tomar para administrar o seu engajamento pessoal:

- Identifique quando você se sente com mais energia e motivação no seu trabalho. Como você pode potencializar isso??
- Potencialize a si mesmo para procurar soluções que favoreçam mudanças positivas em seu engajamento. O que você pode fazer para começar a mudança?
- Discuta o seu engajamento com seu gestor, caso você se sinta confortável. Que ações vocês podem tomar juntos para compartilhar suas experiências com os demais colaboradores da equipe?
- Compreender o que se espera de você em sua função atual. Existem recursos ou apoio de que você precisa, por parte do seu gestor ou equipe, para fazer o seu trabalho mais eficazmente?
- Seja consciente sobre a equipe ou grupo de trabalho com quem você passa mais tempo. Existem indivíduos que apresentam a conduta de um empregado desengajado? Considere como você pode interagir com eles para compartilhar suas experiências e o que você faz para se manter engajado.
- Conecte o seu trabalho com a visão e objetivos do seu departamento. Como você pode reforçar seus relacionamentos?
- Potencialize as comunicações dos líderes, incluindo conversas informais, e-mail, postagens na Aon Avenue, Yammer, boletins informativos, etc. Como você pode ser mais ativo nas atividades patrocinadas pela empresa?
- Seja voluntário/mentor ou instrutor dos colegas mais novos. Como você pode influenciar positivamente a experiência de trabalho deles?

## Passivo

Você parece ambíguo em relação à firma e pode nem sempre se sentir motivado pela Aon para desempenhar sua função. Você não está sozinho, mas existem outros com mais energia e motivação do que você.

A Aon tomará medidas para melhorar o engajamento na empresa, quando os resultados da pesquisa estiverem disponíveis. Seguem algumas sugestões das medidas que você pode tomar para administrar o seu engajamento pessoal:

- Identifique quando você se sente com mais energia e motivação no seu trabalho. Como você pode potencializar isso??
- Identifique os momentos em que você se sente mais frustrado no trabalho. Discuta isso com seu gestor e crie com ele um plano de ação para ajudá-lo a ser mais eficaz em sua função.
- Potencialize a si mesmo para procurar soluções que favoreçam mudanças positivas em seu engajamento. O que você pode fazer para começar a mudança?
- Discuta o seu engajamento com seu gestor, caso você se sinta confortável. Que ações vocês podem tomar juntos?
- Compreender o que se espera de você em sua função atual. Existem recursos ou apoio de que você precisa, por parte do seu gestor ou equipe, para fazer o seu trabalho mais eficazmente?
- Seja consciente sobre a equipe ou grupo de trabalho com quem você passa mais tempo. Existem indivíduos que apresentam a conduta de um empregado altamente engajado? Considere como você pode interagir com eles mais frequentemente e adotar a mesma conduta.
- Conecte o seu trabalho com a visão e objetivos do seu departamento. Como você pode reforçar seus relacionamentos?
- Potencialize as comunicações dos líderes, incluindo conversas informais, e-mail, postagens na Aon Avenue, Yammer, boletins informativos, etc. Como você pode ser mais ativo nas atividades patrocinadas pela empresa?

## Ativamente desengajado

Suas respostas sugerem que você não se sente otimista em relação à firma ou não se sente motivado pela Aon para fazer um esforço adicional e se engajar nos trabalhos que contribuem para o sucesso comercial.

A Aon tomará medidas para melhorar o engajamento na empresa, quando os resultados da pesquisa estiverem disponíveis. Seguem algumas sugestões das medidas que você pode tomar para administrar o seu engajamento pessoal:

- Identifique quando você se sente com mais energia e motivação no seu trabalho. Como você pode potencializar isso??
- Identifique os momentos em que você se sente mais frustrado no trabalho. Discuta isso com seu gestor e crie com ele um plano de ação para ajudá-lo a ser mais eficaz em sua função.
- Potencialize a si mesmo para procurar soluções que favoreçam mudanças positivas em seu engajamento. O que você pode fazer para começar a mudança?
- Discuta o seu engajamento com seu gestor, caso você se sinta confortável. Que ações vocês podem tomar juntos?
- Compreender o que se espera de você em sua função atual. Existem recursos ou apoio de que você precisa, por parte do seu gestor ou equipe, para fazer o seu trabalho mais eficazmente?
- Seja consciente sobre a equipe ou grupo de trabalho com quem você passa mais tempo. Existem indivíduos que apresentam a conduta de um empregado altamente engajado? Considere como você pode interagir com eles mais frequentemente e adotar a mesma conduta.
- Conecte o seu trabalho com a visão e objetivos do seu departamento. Como você pode reforçar seus relacionamentos?
- Potencialize as comunicações dos líderes, incluindo conversas informais, e-mail, postagens na Aon Avenue, Yammer, boletins informativos, etc. Como você pode ser mais ativo nas atividades patrocinadas pela empresa?

É o mais importante: converse com o seu gerente imediato ou com seus colegas e discuta quais medidas vocês podem tomar juntos para melhorar ainda mais o engajamento de todos. É somente com diálogos constantes e sinceros que poderemos aumentar nosso engajamento e criar um ambiente que permita com que cada um de nós dê o seu melhor.

# Результаты исследования индивидуальной вовлеченности

Благодарим вас за вклад и уделенное время. Опрос завершен и ответы получены.

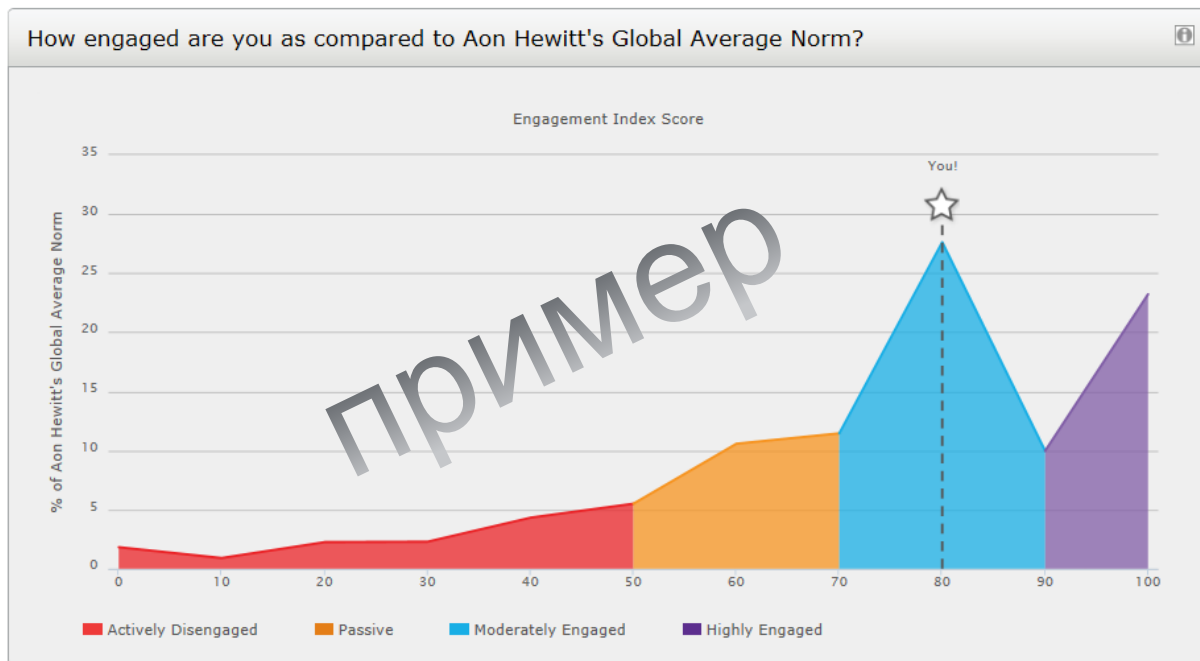
Компания Aon стремится обеспечить каждому сотруднику условия для максимальной вовлеченности в работу. Это значит, что работники:

- Очень хорошо отзываются о компании Aon
- Видят для себя возможности долгосрочной работы в Aon
- Считают, что Aon вдохновляет и мотивирует их на максимально эффективную работу

Ваша личная вовлеченность подразумевает именно это — личное участие. Несмотря на то, что Aon принимает активные меры по повышению уровня вовлеченности в масштабах компании, у каждого из нас есть возможность повысить собственную вовлеченность в работу на своей должности. Мы разделяем с вами уровень личного участия, потому что доверяем информации о вашей самоотдаче и считаем, что личная вовлеченность важна для принятия решений, связанных с карьерой. Данные об уровне вашей личной вовлеченности в работу предоставляются только вам. Ваш руководитель и другие сотрудники Aon никогда не узнают об этом.

Ваш уровень вовлеченности: \_\_\_\_\_

На диаграмме ниже отображается ваш средний процентиль по всем шести позициям вовлеченности, а также процент работников в глобальной базе данных всех клиентов Kincentric с идентичным уровнем вовлеченности. Стандартный показатель основывается на показателях базы данных исследований Kincentric.



Для получения дополнительной информации о результатах опроса нажмите [сюда](#).

# Что означают уровни вовлеченности?

## Высокая степень вовлеченности

По вашим ответам видно, что вы высоко мотивированный и энергичный сотрудник – гораздо больше других!

Несмотря на усилия, которые предпримет Аоп для повышения уровня вовлеченности после получения результатов опроса, предлагаем несколько советов по управлению своим личным уровнем вовлеченности:

- Определите, когда чувствуете себя наиболее энергичным и мотивированным для выполнения работы. Как извлечь из этого больше пользы?
- Получите все необходимое для поиска решений, которые позволяют поддерживать высокий уровень вовлеченности. Что вы можете сделать, чтобы начать вносить такие изменения?
- Обсудите свой уровень вовлеченности с руководителем, если вам это комфортно. Какие совместные действия вы можете предпринять, чтобы поделиться опытом с командой?
- Узнайте больше о команде или рабочей группе, с которой работаете большую часть времени. Есть ли среди них люди, которые относятся к категории сотрудников с низким уровнем вовлеченности? Изучите возможности взаимодействия с ними, чтобы поделиться своим опытом в поддержании высокого уровня вовлеченности.
- Свяжите вашу работу с видением и целями вашего подразделения. Как вы можете укрепить эту связь?
- Использовать возможности коммуникации с руководством, включая общие собрания, уведомления по электронной почте, публикации в Aop Avenue, Yammer, новостные рассылки и прочее. Как вы можете повысить свой уровень участия в мероприятиях, спонсируемых компанией?
- Предложите свои услуги наставника или инструктора младшим коллегам. Каким образом вы сможете положительно повлиять на их работу?

## Пассивная вовлеченность

У Вас неоднозначное отношение к компании, и Аоп не всегда обеспечивает Вам достаточную мотивацию к эффективной работе. Вы не одиноки, однако есть более энергичные и мотивированные сотрудники.

Несмотря на усилия, которые предпримет Аоп для повышения уровня вовлеченности после получения результатов опроса, предлагаем несколько советов по управлению своим личным уровнем вовлеченности:

- Определите, когда чувствуете себя наиболее энергичным и мотивированным для выполнения работы. Как извлечь из этого больше пользы?
- Определите, в какие моменты Вы чувствуете себя наименее мотивированным. Обсудите это со своим руководителем и вместе с ним составьте план действий, который позволит Вам более эффективно выполнять свои обязанности.
- Получите все необходимое для поиска решений, которые позволят вам внести изменения, позитивно влияющие на ваше личное участие. Что вы можете сделать, чтобы начать вносить такие изменения?
- Обсудите свой уровень вовлеченности с руководителем, если Вам это комфортно. Какие действия вы можете предпринять вместе?
- Понять, что требуется от Вас в Вашей текущей должности. Имеются ли ресурсы или поддержка от руководителя, необходимые для эффективного выполнения вашей работы?
- Узнайте больше о команде или рабочей группе, с которой работаете большую часть времени. Относятся ли эти люди к категории сотрудников с высоким уровнем вовлеченности? Может быть вы можете общаться с ними чаще и перенимать некоторые навыки поведения.
- Свяжите вашу работу с видением и целями вашего подразделения. Как вы можете укрепить эту связь?
- Использовать возможности коммуникации с руководством, включая общие собрания, уведомления по электронной почте, публикации в Aop Avenue, Yammer, новостные рассылки и прочее. Как вы можете повысить свой уровень участия в мероприятиях, спонсируемых компанией?

## Средняя степень вовлеченности

По вашим ответам можно судить о наличии положительного отношения к компании в целом. Вы вкладываете в работу много энергии.

Несмотря на усилия, которые предпримет Аоп для повышения уровня вовлеченности после получения результатов опроса, предлагаем несколько советов по управлению своим личным уровнем вовлеченности:

- Определите, когда чувствуете себя наиболее энергичным и мотивированным для выполнения работы. Как извлечь из этого больше пользы?
- Получите все необходимое для поиска решений, которые позволят вам внести изменения, позитивно влияющие на ваше личное участие. Что вы можете сделать, чтобы начать вносить такие изменения?
- Обсудите свой уровень вовлеченности с руководителем, если вам это комфортно. Какие совместные действия вы можете предпринять, чтобы поделиться опытом с командой?
- Понять, что требуется от Вас в Вашей текущей должности. Имеются ли ресурсы или поддержка от руководителя, необходимые для эффективного выполнения вашей работы?
- Узнайте больше о команде или рабочей группе, с которой работаете большую часть времени. Есть ли среди них люди, которые относятся к категории сотрудников с низким уровнем вовлеченности? Изучите возможности взаимодействия с ними, чтобы поделиться своим опытом в поддержании высокого уровня вовлеченности.
- Свяжите вашу работу с видением и целями вашего подразделения. Как вы можете укрепить эту связь?
- Использовать возможности коммуникации с руководством, включая общие собрания, уведомления по электронной почте, публикации в Aop Avenue, Yammer, новостные рассылки и прочее. Как вы можете повысить свой уровень участия в мероприятиях, спонсируемых компанией?
- Предложите свои услуги наставника или инструктора младшим коллегам. Каким образом вы сможете положительно повлиять на их работу?

## Полное отсутствие вовлеченности

Ваши ответы свидетельствуют о том, что Вы не относитесь к компании позитивно и Аоп не мотивирует Вас к приложению дополнительных усилий и к участию в работе, которая способствует общему успеху компании.

Несмотря на усилия, которые предпримет Аоп для повышения уровня вовлеченности после получения результатов опроса, предлагаем несколько советов по управлению своим личным уровнем вовлеченности:

- Определите, когда чувствуете себя наиболее энергичным и мотивированным для выполнения работы. Как извлечь из этого больше пользы?
- Определите, в какие моменты Вы чувствуете себя наименее мотивированным. Обсудите это со своим руководителем и вместе с ним составьте план действий, который позволит Вам более эффективно выполнять свои обязанности.
- Получите все необходимое для поиска решений, которые позволят вам внести изменения, позитивно влияющие на ваше личное участие. Что вы можете сделать, чтобы начать вносить такие изменения?
- Обсудите свой уровень вовлеченности с руководителем, если Вам это комфортно. Какие действия вы можете предпринять вместе?
- Понять, что требуется от Вас в Вашей текущей должности. Имеются ли ресурсы или поддержка от руководителя, необходимые для эффективного выполнения вашей работы?
- Узнайте больше о команде или рабочей группе, с которой работаете большую часть времени. Относятся ли эти люди к категории сотрудников с высоким уровнем вовлеченности? Может быть вы можете общаться с ними чаще и перенимать некоторые навыки поведения.
- Свяжите вашу работу с видением и целями вашего подразделения. Как вы можете укрепить эту связь?
- Использовать возможности коммуникации с руководством, включая общие собрания, уведомления по электронной почте, публикации в Aop Avenue, Yammer, новостные рассылки и прочее. Как вы можете повысить свой уровень участия в мероприятиях, спонсируемых компанией?

Самое важное: обсудите со своим линейным руководителем или коллегами, какие действия можно вместе предпринять для того, чтобы повысить собственную вовлеченность и вовлеченность других сотрудников. Только постоянный открытый диалог позволяет повысить вовлеченность и создать среду, в которой каждый из нас сможет проявить себя с наилучшей стороны.

# Bireysel Bağlılık Anketi Sonuçları

Zamanınız ve görüşleriniz için teşekkür ederiz. Anketiniz tamamlanmış ve yanıtlarınız bize ulaşmıştır.

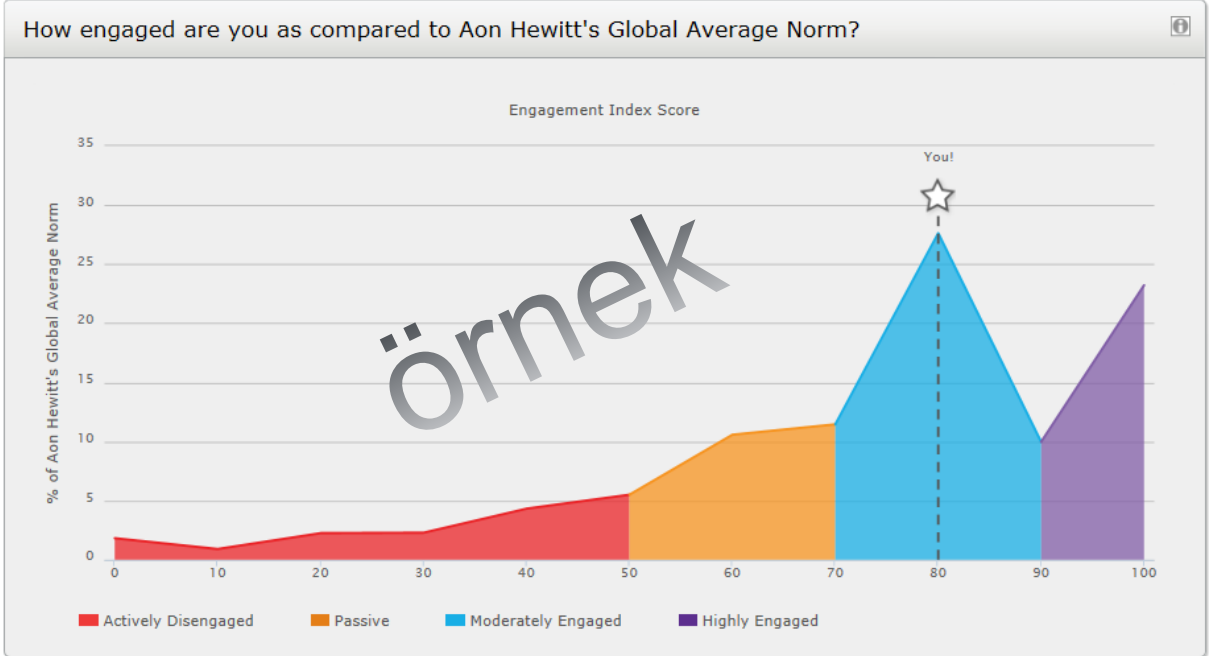
Aon, bağlılık düzeylerinin mümkün olduğunca yüksek olmasını sağlamak için çalışanlarını güçlendirmeye kararlıdır. Diğer bir deyişle Aon, çalışanlarının:

- Aon ile ilgili olarak harika şeyler söylemesini ister
- Aon'da kendileri için uzun bir gelecek görmelerini ister
- Aon'un işlerini en iyi şekilde yapmaları için kendilerine ilham verdiğini ve motivasyon sağladığını düşünmelerini ister.

Kişisel bağlılığınız yalnızca kişiseldir. Aon firma genelinde bağlılığı artırmak için önlemler alacak olsa da, her birimizin görevlerimize dair hissettiğimiz bağlılık düzeyini artırma seçeneği vardır. Kişisel bağlılık seviyenizle ilgili bilgiyi, bağlılığınız konusunda şeffaf olmanın ve her birimizin kariyerlerimizdeki seçenekleri sahiplenmesinin önemli olduğunu düşündüğümüz için paylaşıyoruz. Kişisel bağlılık seviyeniz sadece sizinle **bilgilendirme amaçlı** olarak paylaşılmaktadır. Bireysel bağlılık seviyesi bilgileri hiçbir zaman Aon'daki yöneticilere veya diğer kişilere iletilmemektedir.

Bağlılık Seviyeniz: \_\_\_\_\_

Aşağıdaki grafik, bağlılığa ilişkin altı konuyla ilgili ortalamamızın yüzdesi ile Kincentric'in tüm müşterilerini içeren küresel veritabanında tam olarak sizinle aynı bağlılık seviyesinde olan çalışanların yüzdesini göstermektedir. Norm, Kincentric'in Araştırma Veritabanından alınmıştır.



Anket sonuçlarıyla ilgili ayrıntılı bilgi için lütfen [buraya tıklayın](#).

# Bağlılık seviyeleri ne anlama gelir?

## Çok Bağlı

Yanıtlarınıza göre, birçok kişiye kıyasla motivasyonunuz ve enerjiniz çok yüksek.

Aon anket sonuçları belli olduktan sonra firma genelinde bağlılığı artırmaya yönelik önlemler alacak olsa da, kendi kişisel bağlılığınızı yönetmek için atabileceğiniz bazı adımlar aşağıda öneri olarak sunulmuştur:

- İşinizde kendinizi en enerjik ve istekli hissettiğiniz zamanları belirleyin. Bunu daha fazla nasıl yapabilirsiniz?
- Bağlılık düzeyinizi olumlu etkileyecek değişimi sağlayabilecek çözümleri bulmak için kendinizi güçlendirin. Değişimi başlatmak için ne yapabilirsiniz?
- Kendinizi rahat hissediyorsanız yöneticinizle bağlılık seviyeniz hakkında konuşun. Deneyimlerinizi ekibin geneliyle paylaşmak için birlikte hangi önlemleri alabilirsiniz?
- En çok zaman geçirdiğiniz ekip veya çalışma grubu hakkındaki farkındalık düzeyinizi artırın. Bağlılık hissetmeyen bir çalışan gibi davrananlar var mı? Bağlılık düzeyinizi korumak için neler yaptığınızı ve deneyimlerinizi paylaşmak üzere onlarla nasıl etkileşim kurabileceğinizi düşünün.
- Departmanınızın vizyonu ve hedefleri ile işiniz arasında bağlantı kurun. Bu ilişkileri nasıl güçlendirebilirsiniz?
- Liderlerle kurulan genel toplantılar, e-postalar, Aon Avenue gönderileri, Yammer, bültenler vb. iletişimlerden yararlanın. Şirket destekli faaliyetlerde daha aktif olmak için neler yapabilirsiniz?
- Deneyimsiz olan iş arkadaşlarınızı için mentorluk veya koçluk yapmaya gönüllü olun. Onların iş deneyimini olumlu etkilemek için ne yapabilirsiniz?

## Pasif

Firma konusundaki düşünceleriniz biraz karışık görünüyor ve Aon'un harekete geçmeniz için sizi her zaman motive edemediğini düşünüyorsunuz. Yalnız değilsiniz, ancak size göre daha enerjik ve istekli olan kişiler de var.

Aon anket sonuçları belli olduktan sonra firma genelinde bağlılığı artırmaya yönelik önlemler alacak olsa da, kendi kişisel bağlılığınızı yönetmek için atabileceğiniz bazı adımlar aşağıda öneri olarak sunulmuştur:

- İşinizde kendinizi en enerjik ve istekli hissettiğiniz zamanları belirleyin. Bunu daha fazla nasıl yapabilirsiniz?
- İşinizde en fazla hüsrana uğramış olduğunuz zamanı düşünün. Bunu müdürünüzle konuşup işinizde en yüksek verimi göstermenize yardımcı olması için bir eylem planı oluşturun.
- Bağlılık düzeyinizi olumlu etkileyecek değişimi sağlayabilecek çözümleri bulmak için kendinizi güçlendirin. Değişimi başlatmak için ne yapabilirsiniz?
- Kendinizi rahat hissediyorsanız yöneticinizle bağlılık seviyeniz hakkında konuşun. Birlikte hangi önlemleri alabilirsiniz?
- Mevcut rolünüzde sizden beklenenleri anlayın. İşinizi daha verimli şekilde yapmak için müdürünüzden veya ekibinizden istediğiniz bir kaynak veya destek var mı?
- En çok zaman geçirdiğiniz ekip veya çalışma grubu hakkındaki farkındalık düzeyinizi artırın. Bağlılığı yüksek bir çalışan gibi davrananlar var mı? Bu kişilerle daha fazla etkileşim kurmak için neler yapabileceğinizi düşünün ve bu davranışları siz de benimseyin.
- Departmanınızın vizyonu ve hedefleri ile işiniz arasında bağlantı kurun. Bu ilişkileri nasıl güçlendirebilirsiniz?
- Liderlerle kurulan genel toplantılar, e-postalar, Aon Avenue gönderileri, Yammer, bültenler vb. iletişimlerden yararlanın. Şirket destekli faaliyetlerde daha aktif olmak için neler yapabilirsiniz?

## Orta Seviyede Bağlı

Yanıtlarınıza göre, şirket konusunda genel olarak olumlu düşünüyorsunuz ve işiniz için çok fazla enerji sarf ediyorsunuz.

Aon anket sonuçları belli olduktan sonra firma genelinde bağlılığı artırmaya yönelik önlemler alacak olsa da, kendi kişisel bağlılığınızı yönetmek için atabileceğiniz bazı adımlar aşağıda öneri olarak sunulmuştur:

- İşinizde kendinizi en enerjik ve istekli hissettiğiniz zamanları belirleyin. Bunu daha fazla nasıl yapabilirsiniz?
- Bağlılık düzeyinizi olumlu etkileyecek değişimi sağlayabilecek çözümleri bulmak için kendinizi güçlendirin. Değişimi başlatmak için ne yapabilirsiniz?
- Kendinizi rahat hissediyorsanız yöneticinizle bağlılık seviyeniz hakkında konuşun. Deneyimlerinizi ekibin geneliyle paylaşmak için birlikte hangi önlemleri alabilirsiniz?
- Mevcut rolünüzde sizden beklenenleri anlayın. İşinizi daha verimli şekilde yapmak için müdürünüzden veya ekibinizden istediğiniz bir kaynak veya destek var mı?
- En çok zaman geçirdiğiniz ekip veya çalışma grubu hakkındaki farkındalık düzeyinizi artırın. Bağlılık hissetmeyen bir çalışan gibi davrananlar var mı? Bağlılık düzeyinizi korumak için neler yaptığınızı ve deneyimlerinizi paylaşmak üzere onlarla nasıl etkileşim kurabileceğinizi düşünün.
- Departmanınızın vizyonu ve hedefleri ile işiniz arasında bağlantı kurun. Bu ilişkileri nasıl güçlendirebilirsiniz?
- Liderlerle kurulan genel toplantılar, e-postalar, Aon Avenue gönderileri, Yammer, bültenler vb. iletişimlerden yararlanın. Şirket destekli faaliyetlerde daha aktif olmak için neler yapabilirsiniz?
- Deneyimsiz olan iş arkadaşlarınızı için mentorluk veya koçluk yapmaya gönüllü olun. Onların iş deneyimini olumlu etkilemek için ne yapabilirsiniz?

## Hiç Bağlı Değil

Yanıtlarınıza göre, firma hakkında olumlu düşünmüyorsunuz veya Aon size iş başarısına katkıda bulunacak çalışmalar yapmak veya fazladan çaba göstermek için motivasyon sağlamıyor.

Aon anket sonuçları belli olduktan sonra firma genelinde bağlılığı artırmaya yönelik önlemler alacak olsa da, kendi kişisel bağlılığınızı yönetmek için atabileceğiniz bazı adımlar aşağıda öneri olarak sunulmuştur:

- İşinizde kendinizi en enerjik ve istekli hissettiğiniz zamanları belirleyin. Bunu daha fazla nasıl yapabilirsiniz?
- İşinizde en fazla hüsrana uğramış olduğunuz zamanı düşünün. Bunu müdürünüzle konuşup işinizde en yüksek verimi göstermenize yardımcı olması için bir eylem planı oluşturun.
- Bağlılık düzeyinizi olumlu etkileyecek değişimi sağlayabilecek çözümleri bulmak için kendinizi güçlendirin. Değişimi başlatmak için ne yapabilirsiniz?
- Kendinizi rahat hissediyorsanız yöneticinizle bağlılık seviyeniz hakkında konuşun. Birlikte hangi önlemleri alabilirsiniz?
- Mevcut rolünüzde sizden beklenenleri anlayın. İşinizi daha verimli şekilde yapmak için müdürünüzden veya ekibinizden istediğiniz bir kaynak veya destek var mı?
- En çok zaman geçirdiğiniz ekip veya çalışma grubu hakkındaki farkındalık düzeyinizi artırın. Bağlılığı yüksek bir çalışan gibi davrananlar var mı? Bu kişilerle daha fazla etkileşim kurmak için neler yapabileceğinizi düşünün ve bu davranışları siz de benimseyin.
- Departmanınızın vizyonu ve hedefleri ile işiniz arasında bağlantı kurun. Bu ilişkileri nasıl güçlendirebilirsiniz?
- Liderlerle kurulan genel toplantılar, e-postalar, Aon Avenue gönderileri, Yammer, bültenler vb. iletişimlerden yararlanın. Şirket destekli faaliyetlerde daha aktif olmak için neler yapabilirsiniz?

Hepsinden önemlisi, kendi bağlılık düzeyinizi ve diğer çalışanların bağlılık düzeylerini daha da arttırmak için birlikte neler yapabileceğinizi bölüm yöneticinizle veya çalışma arkadaşlarınızla konuşun. Bağlılık düzeylerini arttırmamanın ve her birimizin elinden gelenin en iyisini yapabilmesine olanak tanıyan bir ortam yaratmanın tek yolu sürekli açık diyalogo korumaktır.

# 个人敬业度调查结果

感谢您花费的时间和提出的宝贵意见。您已完成问卷调查，您的回答已收到。感谢您花费的时间和提出的宝贵意见。您的调查已完成并收到回复。

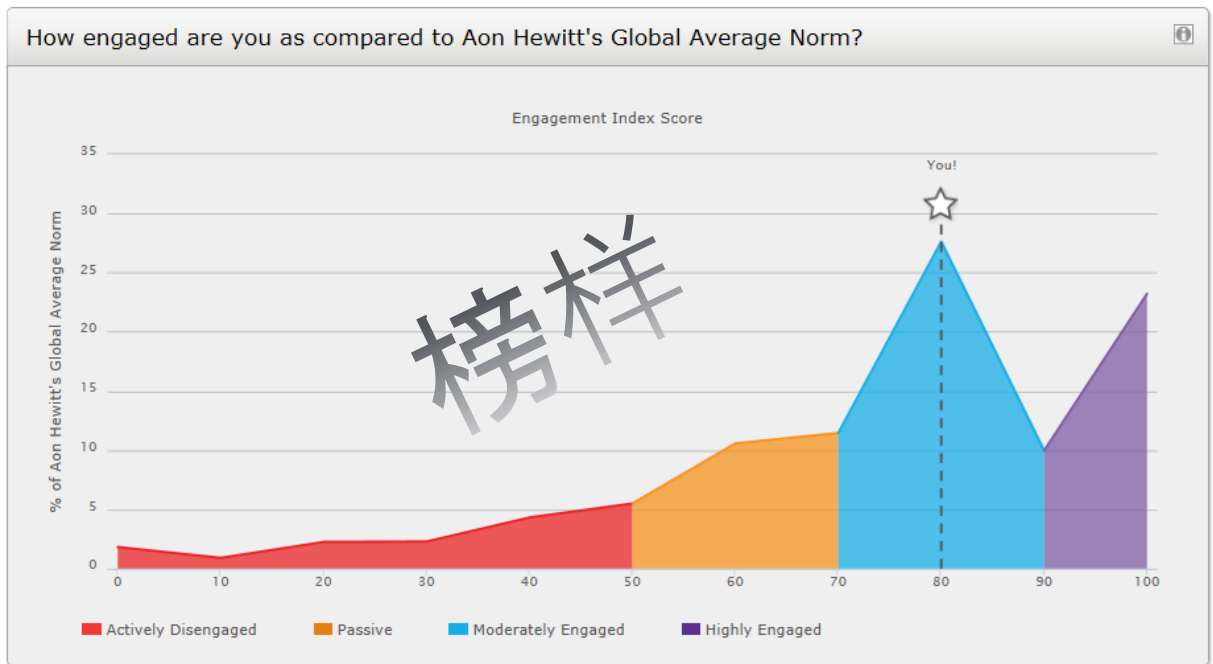
Aon 致力于让每位员工尽可能敬业，意味着他们：

- 夸赞 Aon 的各种好处
- 憧憬与 Aon 的长远未来
- 认为 Aon 能够激励和促进他们将工作做到最好

您的个人敬业度就是个人的敬业状态。Aon 将采取措施提高整个公司的敬业度，同时我们每一个人都有机会也有选择能够在自己的本职工作中变得更为敬业。我们与您分享您的个人敬业度水平，因为我们相信应该使您的敬业度透明化，也因为让我们每个人在职业生涯中拥有个人的选择权非常重要。您的个人敬业度水平仅供您参考。个人敬业度水平绝不会传达给 Aon 的经理或任何人。

您的敬业度水平：\_\_\_\_\_

下图表示您的六个敬业度项目平均得分的百分位数，以及 Kincentric 的所有客户全球数据库中与您敬业度水平类似的员工的百分比。基准基于 Kincentric 的调查研究数据库。



如需了解有关您的调查结果的更多信息，请点击[此处](#)。



# 敬业度水平意味着什么？

## 非常敬业

您的回答显示您非常积极和精力充沛，比大多数人更好！

尽管当调查结果出台后，Aon 将采取措施提高整个组织的敬业度，我们在此也建议您采取一些措施来管理您的个人敬业度：

- "识别 您在工作中什么时候感觉精力最为旺盛和最有积极性。怎样做能让您在更多时候具有这样的状态？您在工作中什么时候感觉精力最为旺盛和最有积极性。您还可以做什么来达到这样的状态？"
- 推动 您自己去寻找解决方案，进行能够保持您的高水平敬业度的改变。要开始改变，您能做些什么？
- 如果您觉得不为难，与您的经理讨论 您的敬业度。你们可以一起采取什么措施与更广泛的团队分享您的体验？
- 逐步认识 在团队或工作小组中您与哪些人共处的时间最长。有没有显示出敬业员工行为的个人？考虑您怎样与他们进行互动，分享您的经验以及您是怎样做到敬业的。
- 将您的工作与您在所在部门的愿景和目标联系起来。您如何强化这些关系？
- 运用来自领导的沟通信息，包括员工大会、电子邮件、Aon 企业内部网上张贴的消息、Yammer、时事通讯等。您如何在公司组织的活动中更加积极活跃？
- 自愿 担当新进同事的导师或教练。您该怎样积极影响他们的工作体验？

## 一般敬业

您的回答显示您对公司的看法通常都很积极，也在您的工作中投入了大量的精力。

尽管当调查结果出台后，Aon 将采取措施提高整个组织的敬业度，我们在此也建议您采取一些措施来管理您的个人敬业度：

- "识别 您在工作中什么时候感觉精力最为旺盛和最有积极性。怎样做能让您在更多时候具有这样的状态？您在工作中什么时候感觉精力最为旺盛和最有积极性。您还可以做什么来达到这样的状态？"
- 推动 您自己去寻找解决方案，进行能够积极影响您的敬业度的改变。要开始改变，您能做些什么？
- 如果您觉得不为难，与您的经理讨论 您的敬业度。你们可以一起采取什么措施与更广泛的团队分享您的体验？
- 理解对您目前职务的期望。您的经理或团队能为您提供资源或支持让您更有效从事工作吗？
- 逐步认识 在团队或工作小组中您与哪些人共处的时间最长。有没有显示出敬业员工行为的个人？考虑您怎样与他们进行互动，分享您的经验以及您是怎样做到敬业的。
- 将您的工作与您在所在部门的愿景和目标联系起来。您如何强化这些关系？
- 运用来自领导的沟通信息，包括员工大会、电子邮件、Aon 企业内部网上张贴的消息、Yammer、时事通讯等。您如何在公司组织的活动中更加积极活跃？
- 自愿 担当新进同事的导师或教练。您该怎样积极影响他们的工作体验？

## 消极

您对公司的看法比较混乱，可能不觉得 Aon 能够一直给予您动力来表现。有您这种想法的不止您一个，但是其他人比您更有精力和积极性。

尽管当调查结果出台后，Aon 将采取措施提高整个组织的敬业度，我们在此也建议您采取一些措施来管理您的个人敬业度：

- "识别 您在工作中什么时候感觉精力最为旺盛和最有积极性。怎样做能让您在更多时候具有这样的状态？您在工作中什么时候感觉精力最为旺盛和最有积极性。您还可以做什么来达到这样的状态？"
- 您在工作中什么时候感觉最有挫败感。与您的经理就此进行讨论，并共同制定行动计划，以帮助您最高效地履行自己的职责。
- 推动 您自己去寻找解决方案，进行能够积极影响您的敬业度的改变。要开始改变，您能做些什么？
- 如果您觉得不为难，与您的经理讨论 您的敬业度。你们可以一起采取哪些措施？
- 理解对您目前职务的期望。您的经理或团队能为您提供资源或支持让您更有效从事工作吗？
- 逐步认识 在团队或工作小组中您与哪些人共处的时间最长。有没有能够展示高敬业度员工行为的个人？考虑您如何能更频繁地与这些人互动并采取相同的行为。
- 将您的工作与您在所在部门的愿景和目标联系起来。您如何强化这些关系？
- 运用来自领导的沟通信息，包括员工大会、电子邮件、Aon 企业内部网上张贴的消息、Yammer、时事通讯等。您如何在公司组织的活动中更加积极活跃？

## 非常不敬业

您的回答显示您对公司的看法并不乐观或者觉得 Aon 没有给予您动力作出额外的努力并尽心工作为业务成功作出贡献。

尽管当调查结果出台后，Aon 将采取措施提高整个组织的敬业度，我们在此也建议您采取一些措施来管理您的个人敬业度：

- "识别 您在工作中什么时候感觉精力最为旺盛和最有积极性。怎样做能让您在更多时候具有这样的状态？您在工作中什么时候感觉精力最为旺盛和最有积极性。您还可以做什么来达到这样的状态？"
- 您在工作中什么时候感觉最有挫败感。与您的经理就此进行讨论，并共同制定行动计划，以帮助您最高效地履行自己的职责。
- 推动 您自己去寻找解决方案，进行能够积极影响您的敬业度的改变。要开始改变，您能做些什么？
- 如果您觉得不为难，与您的经理讨论 您的敬业度。你们可以一起采取哪些措施？
- 理解对您目前职务的期望。您的经理或团队能为您提供资源或支持让您更有效从事工作吗？
- 逐步认识 在团队或工作小组中您与哪些人共处的时间最长。有没有能够展示高敬业度员工行为的个人？考虑您如何能更频繁地与这些人互动并采取相同的行为。
- 将您的工作与您在所在部门的愿景和目标联系起来。您如何强化这些关系？
- 运用来自领导的沟通信息，包括员工大会、电子邮件、Aon 企业内部网上张贴的消息、Yammer、时事通讯等。您如何在公司组织的活动中更加积极活跃？

最为重要的，请与您的直线经理或同事商谈和讨论可以共同采取哪些措施来更进一步地提高您自己和其他人的敬业度。只有通过持续的公开对话，我们才能提高敬业度和打造使我们每个人能够发挥最大作用的环境。

# 個人敬業度調查結果

感謝您的時間和參與。您的調查已經完成，您的回答也已被接收。

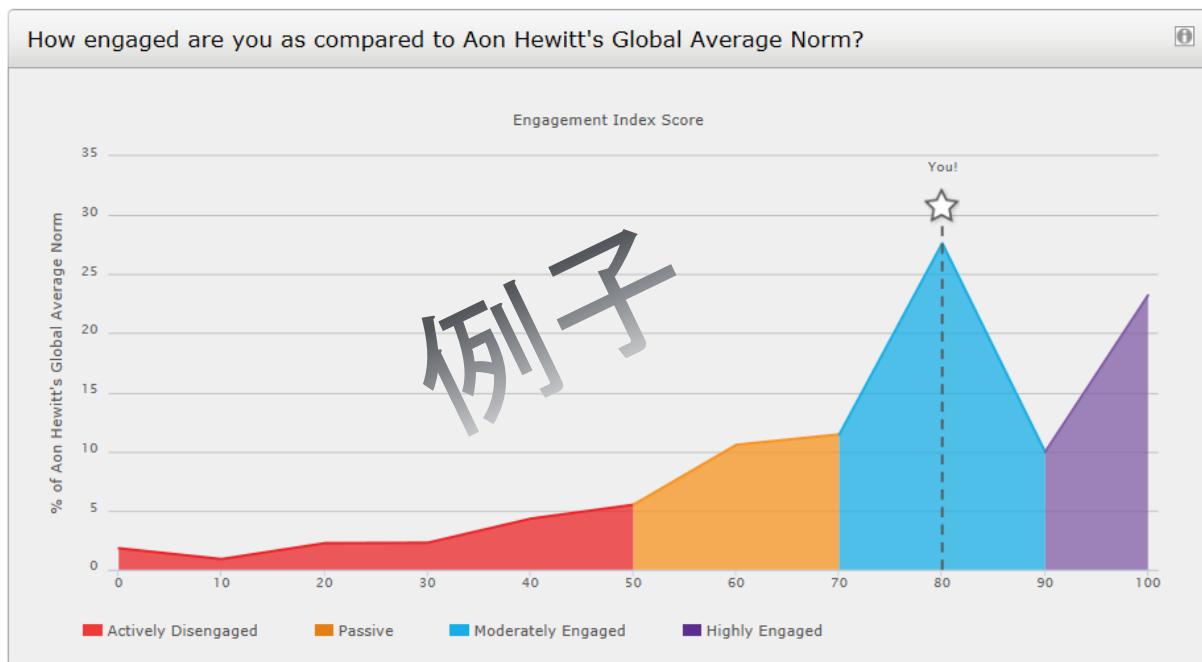
Aon 致力於令每位員工盡可能地提高敬業度，這表示他們將：

- 對 Aon 給予讚揚
- 與 Aon 一起看到的長期願景
- 認為 Aon 鼓舞並激勵他們將工作做到最好

您的敬業度只屬於您個人。在 Aon 採取行動計畫改善整個公司的敬業度的同時，我們每個人均有機會和選擇權在我們的角色中變得更加敬業。我們與您分享您的個人敬業度水平，因為我們相信您的敬業度是透明的，以及我們每個人在自己的職涯中擁有個人選擇權十分重要。您的個人敬業度等級**僅供您參考**，並不會傳達給經理或任何其他 Aon 的員工。

您的敬業度水平：\_\_\_\_\_

以下圖表代表您在六個敬業度項目中的平均百分位數及在 Kincentric 的全球數據庫中所有客戶與您有相同敬業度級別的員工百分比。該標準是基於 Kincentric 的研究數據庫。



如要了解更多有關您調查結果的信息，請點擊[此處](#)。

# 敬業度水平是指什麼？

## 高度敬業

您的回答表明您高度敬業且充滿精力，比大多數員工更好！

當調查結果出來後，Aon 將採行動計畫在整個公司內改善敬業度，在此同時，以下是建議您採取的一些措施以對您的個人敬業度進行管理：

- 指出您在什麼時候會覺得自己在工作中充滿精力和動力？您怎樣才能獲得更多的精力和動力？
- 授權您本人以尋找能保持您的高敬業度的解決方案。您能做什麼以開始這些改變？
- 如您感覺良好，可與您的經理討論您的敬業度。同時您能夠採取什麼行動與更大的團隊分享您的體驗？
- 建立您最常與之共事的團隊或工作組的意識。是否有表現出較差敬業度行為的個人？思考您可以怎樣與之進行互動並分享您的體驗以及您如何保持敬業度的方法。
- 將您的工作與部門的願景及目標聯繫起來。您應該怎樣強化這種聯繫？
- 來自領導溝通的作用(包括員工大會、電子郵件、Aon Avenue 發帖、Yammer、通訊等)。您怎樣才能更加積極地參與公司組織的活動？
- 志願擔任年資較淺員工的導師和輔導員。您應該怎樣對他們的工作體驗帶來正面影響？

## 較為敬業

您的回答表明您通常對公司具有正面感受，並且在工作中投入了很多精力。

當調查結果出來後，Aon 將採行動計畫在整個公司內改善敬業度，在此同時，以下是建議您採取的一些措施以對您的個人敬業度進行管理：

- 指出您在什麼時候會覺得自己在工作中充滿精力和動力？您怎樣才能獲得更多的精力和動力？
- 授權您本人以尋找能對您的敬業度進行正面改變的解決方案。您能做什麼以開始這些改變？
- 如您感覺良好，可與您的經理討論您的敬業度。同時您能夠採取什麼行動與更大的團隊分享您的體驗？
- 瞭解您當前角色對您的預期。為了讓您的工作變得更有效率，您是否需要來自經理或團隊的資源或支援？
- 建立您最常與之共事的團隊或工作組的意識。是否有表現出較差敬業度行為的個人？思考您可以怎樣與之進行互動並分享您的體驗以及您如何保持敬業度的方法。
- 將您的工作與部門的願景及目標聯繫起來。您應該怎樣強化這種聯繫？
- 來自領導溝通的作用(包括員工大會、電子郵件、Aon Avenue 發帖、Yammer、通訊等)。您怎樣才能更加積極地參與公司組織的活動？
- 志願擔任年資較淺員工的導師和輔導員。您應該怎樣對他們的工作體驗帶來正面影響？

## 被動

似乎您對於公司感覺複雜，且有時並未受到 Aon 激勵而提升績效。不只是您一個人，還有其他人比您精力更充沛，也更有動力。

當調查結果出來後，Aon 將採行動計畫在整個公司內改善敬業度，在此同時，以下是建議您採取的一些措施以對您的個人敬業度進行管理：

- 指出在工作中您什麼時候感覺精力最充沛，最有動力。如何讓您有更多這樣的感覺？
- 了解在工作中您什麼時候感覺最受挫折。與您的經理討論，並共同創建行動方案以幫助您在職務上達成最大效率。
- 授權您本人以尋找能對您的敬業度進行正面改變的解決方案。您能做什麼以開始這些改變？
- 如您感覺良好，可與您的經理討論您的敬業度。您同時還能採取什麼行動？
- 瞭解您當前角色對您的預期。為了讓您的工作變得更有效率，您是否需要來自經理或團隊的資源或支援？
- 建立您最常與之共事的團隊或工作組的意識。是否有表現出高度敬業員工風範的個人？思考您可以怎樣更加頻繁地與之進行互動並採納同樣的模範行為。
- 將您的工作與部門的願景及目標聯繫起來。您應該怎樣強化這種聯繫？
- 來自領導溝通的作用(包括員工大會、電子郵件、Aon Avenue 發帖、Yammer、通訊等)。您怎樣才能更加積極地參與公司組織的活動？

## 消極怠工

您的回答表明您對於公司並無正面感受，也未受到 Aon 激勵而付出額外的努力投入到工作中，來為業務成功作出貢獻。

當調查結果出來後，Aon 將採行動計畫在整個公司內改善敬業度，在此同時，以下是建議您採取的一些措施以對您的個人敬業度進行管理：

- 指出在工作中您什麼時候感覺精力最充沛，最有動力。如何讓您有更多這樣的感覺？
- 了解在工作中您什麼時候感覺最受挫折。與您的經理討論，並共同創建行動方案以幫助您在職務上達成最大效率。
- 授權您本人以尋找能對您的敬業度進行正面改變的解決方案。您能做什麼以開始這些改變？
- 如您感覺良好，可與您的經理討論您的敬業度。您同時還能採取什麼行動？
- 瞭解您當前角色對您的預期。為了讓您的工作變得更有效率，您是否需要來自經理或團隊的資源或支援？
- 建立您最常與之共事的團隊或工作組的意識。是否有表現出高度敬業員工風範的個人？思考您可以怎樣更加頻繁地與之進行互動並採納同樣的模範行為。
- 將您的工作與部門的願景及目標聯繫起來。您應該怎樣強化這種聯繫？
- 來自領導溝通的作用(包括員工大會、電子郵件、Aon Avenue 發帖、Yammer、通訊等)。您怎樣才能更加積極地參與公司組織的活動？

最重要的是，請與您的直線經理或同事交談，討論您可以採取哪些行動來改善您自己的敬業度以及進一步提高其他人的敬業度。只有通過持續、開放的對話，我們才能提升敬業度，並創造一個讓人人都能發揮所長的工作環境。

# Resultados Individuais do Inquérito de Envolvimento

Obrigado pelo seu tempo e contribuição. O inquérito foi concluído e as suas respostas foram recebidas.

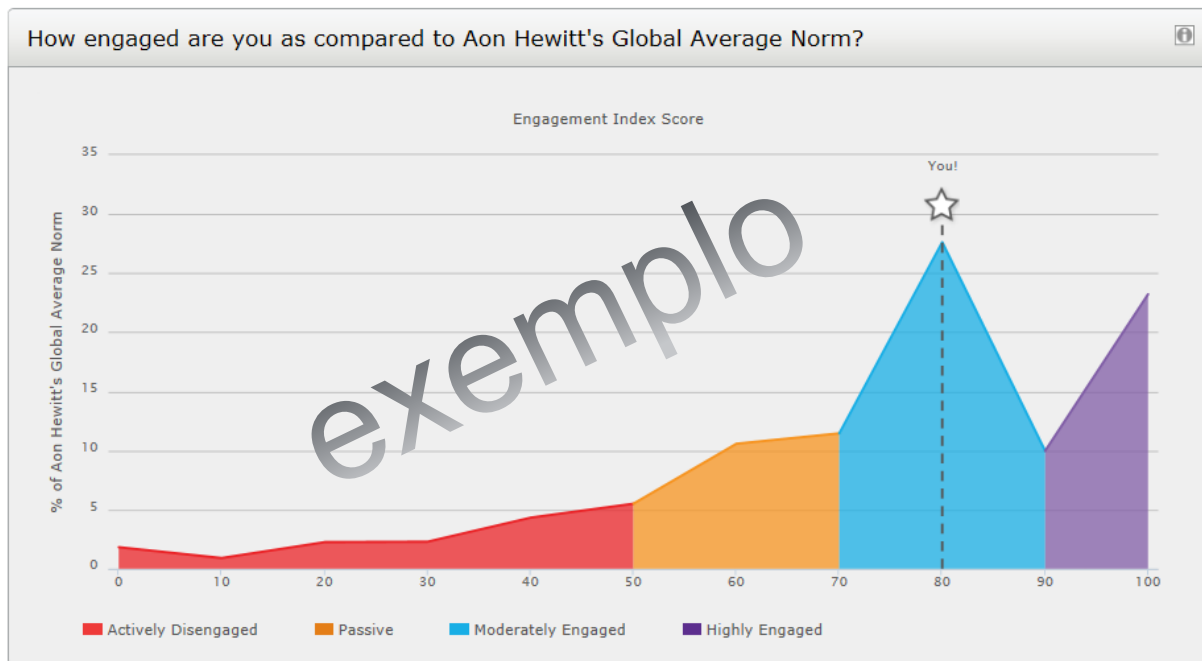
A Aon está empenhada em capacitar todos os colaboradores para que tenham o máximo envolvimento possível, ou seja:

- Tenham ótimas coisas a dizer da Aon
- Sintam que existe um futuro a longo prazo com a Aon
- Sintam que a Aon os inspira e incentiva a fazerem o seu melhor trabalho

O seu envolvimento pessoal é isso mesmo—pessoal. Embora a Aon tenha medidas planeadas para melhorar o envolvimento em toda a empresa, cada um de nós tem a oportunidade e a escolha de se envolver mais nas suas funções. Partilhamos o seu nível de envolvimento pessoal consigo porque acreditamos na transparência sobre o seu envolvimento e porque é importante assumir responsabilidade pessoal pelas escolhas que fazemos nas nossas carreiras. O seu nível de envolvimento pessoal é apenas para sua informação. Os níveis de envolvimento individuais nunca são comunicados aos superiores hierárquicos nem a mais ninguém na Aon.

O seu Nível de Envolvimento: \_\_\_\_\_

O gráfico abaixo representa o percentil da sua média nos seis itens de compromisso e a percentagem de colaboradores na base de dados global da Kincentric de todos os clientes, com o seu nível exato de compromisso. A norma baseia-se na Base de Dados de Pesquisa da Kincentric.



Para obter mais informações sobre os resultados do seu inquérito, clique [aqui](#).

# O que significam os níveis de envolvimento?

## Altamente envolvido

As suas respostas sugerem que se sente altamente motivado e empolgado – mais do que a maioria!

Embora a Aon tenha medidas planeadas para melhorar o envolvimento em toda a organização quando os resultados do inquérito forem conhecidos, deixamos aqui a sugestão de algumas medidas que pode tomar para gerir o seu envolvimento pessoal:

- Identifique as situações em que se sente mais empolgado e motivado no seu trabalho. Como pode criar mais situações destas?
- Tome a iniciativa de procurar soluções para conseguir manter o seu alto nível de envolvimento e empenho. O que pode fazer para iniciar as mudanças?
- Discuta o seu envolvimento com o seu superior hierárquico se se sentir confortável. Quais as medidas que podem tomar em conjunto para partilharem as vossas experiências com a equipa mais alargada?
- Aprenda a conhecer a equipa ou o grupo de trabalho com quem passa mais tempo. Existem indivíduos que se comportam como colaboradores desinteressados? Pense de que forma pode interagir com eles para partilhar as suas experiências e o que faz para se manter envolvido.
- Ligar o seu trabalho à visão e objetivos do seu departamento. Como pode fortalecer essas relações?
- Potenciar as comunicações dos líderes, incluindo reuniões da câmara municipal, e-mails, publicações da Aon Avenue, Yammer, newsletters, etc. Como é que pode ser mais ativo(a) nas atividades patrocinadas pela empresa?
- Ofereça-se para ser um mentor ou fazer o "coaching" de colegas juniores. Como pode influenciar de modo positivo a sua experiência de trabalho?

## Moderadamente envolvido

As suas respostas sugerem que, de uma forma geral, vê a empresa sob uma luz positiva e investe bastante energia no seu trabalho.

Embora a Aon tenha medidas planeadas para melhorar o envolvimento em toda a organização quando os resultados do inquérito forem conhecidos, deixamos aqui a sugestão de algumas medidas que pode tomar para gerir o seu envolvimento pessoal:

- Identifique as situações em que se sente mais empolgado e motivado no seu trabalho. Como pode criar mais situações destas?
- Tome a iniciativa de procurar soluções para conseguir as mudanças que irão afetar positivamente o seu envolvimento. O que pode fazer para iniciar as mudanças?
- Discuta o seu envolvimento com o seu superior hierárquico se se sentir confortável. Quais as medidas que podem tomar em conjunto para partilharem as vossas experiências com a equipa mais alargada?
- Compreender o que é esperado de si na sua função atual. Existem recursos ou apoio que precise de obter do seu superior hierárquico ou da sua equipa para trabalhar com maior eficácia?
- Aprenda a conhecer a equipa ou o grupo de trabalho com quem passa mais tempo. Existem indivíduos que se comportam como colaboradores desinteressados? Pense de que forma pode interagir com eles para partilhar as suas experiências e o que faz para se manter envolvido.
- Ligar o seu trabalho à visão e objetivos do seu departamento. Como pode fortalecer essas relações?
- Potenciar as comunicações dos líderes, incluindo reuniões da câmara municipal, e-mails, publicações da Aon Avenue, Yammer, newsletters, etc. Como é que pode ser mais ativo(a) nas atividades patrocinadas pela empresa?
- Ofereça-se para ser um mentor ou fazer o "coaching" de colegas juniores. Como pode influenciar de modo positivo a sua experiência de trabalho?

## Passivo

Parece ter sentimentos contraditórios sobre a empresa e poderá não se sentir sempre motivado pela empresa para ter um bom desempenho. Não é o único, mas existem outras pessoas mais empolgadas e motivadas do que você.

Embora a Aon tenha medidas planeadas para melhorar o envolvimento em toda a organização quando os resultados do inquérito forem conhecidos, deixamos aqui a sugestão de algumas medidas que pode tomar para gerir o seu envolvimento pessoal:

- Identifique as situações em que se sente mais empolgado e motivado no seu trabalho. Como pode criar mais situações destas?
- Reconheça as situações em que se sente mais frustrado no seu trabalho. Discuta isto com o seu superior hierárquico e crie um plano de ação em conjunto para o ajudar a ser mais eficiente na sua função.
- Tome a iniciativa de procurar soluções para conseguir as mudanças que irão afetar positivamente o seu envolvimento. O que pode fazer para iniciar as mudanças?
- Discuta o seu envolvimento com o seu superior hierárquico se se sentir confortável. Quais as medidas que podem tomar em conjunto?
- Compreender o que é esperado de si na sua função atual. Existem recursos ou apoio que precise de obter do seu superior hierárquico ou da sua equipa para trabalhar com maior eficácia?
- Aprenda a conhecer a equipa ou o grupo de trabalho com quem passa mais tempo. Existem indivíduos que se comportam como colaboradores altamente envolvidos? Pense de que forma pode interagir com eles mais frequentemente e adotar esses mesmos comportamentos.
- Ligar o seu trabalho à visão e objetivos do seu departamento. Como pode fortalecer essas relações?
- Potenciar as comunicações dos líderes, incluindo reuniões da câmara municipal, e-mails, publicações da Aon Avenue, Yammer, newsletters, etc. Como é que pode ser mais ativo(a) nas atividades patrocinadas pela empresa?

## Ativamente desinteressado

As suas respostas sugerem que não vê a empresa sob uma luz positiva nem se sente motivado pela empresa para fazer um esforço extra e se envolver no trabalho que contribui para o sucesso da empresa.

Embora a Aon tenha medidas planeadas para melhorar o envolvimento em toda a organização quando os resultados do inquérito forem conhecidos, deixamos aqui a sugestão de algumas medidas que pode tomar para gerir o seu envolvimento pessoal:

- Identifique as situações em que se sente mais empolgado e motivado no seu trabalho. Como pode criar mais situações destas?
- Reconheça as situações em que se sente mais frustrado no seu trabalho. Discuta isto com o seu superior hierárquico e crie um plano de ação em conjunto para o ajudar a ser mais eficiente na sua função.
- Tome a iniciativa de procurar soluções para conseguir as mudanças que irão afetar positivamente o seu envolvimento. O que pode fazer para iniciar as mudanças?
- Discuta o seu envolvimento com o seu superior hierárquico se se sentir confortável. Quais as medidas que podem tomar em conjunto?
- Compreender o que é esperado de si na sua função atual. Existem recursos ou apoio que precise de obter do seu superior hierárquico ou da sua equipa para trabalhar com maior eficácia?
- Aprenda a conhecer a equipa ou o grupo de trabalho com quem passa mais tempo. Existem indivíduos que se comportam como colaboradores altamente envolvidos? Pense de que forma pode interagir com eles mais frequentemente e adotar esses mesmos comportamentos.
- Ligar o seu trabalho à visão e objetivos do seu departamento. Como pode fortalecer essas relações?
- Potenciar as comunicações dos líderes, incluindo reuniões da câmara municipal, e-mails, publicações da Aon Avenue, Yammer, newsletters, etc. Como é que pode ser mais ativo(a) nas atividades patrocinadas pela empresa?

Mais importante, deve falar com o seu superior hierárquico ou colegas e discutir as medidas a tomar em conjunto para melhorar mais ainda o seu envolvimento e o envolvimento de outros. Apenas com um diálogo constante e aberto é que poderemos aumentar o envolvimento e criar um ambiente que nos permita dar o nosso melhor.

## תוצאות סקר מעורבות אישית

תוצאות סקר מעורבות אישית

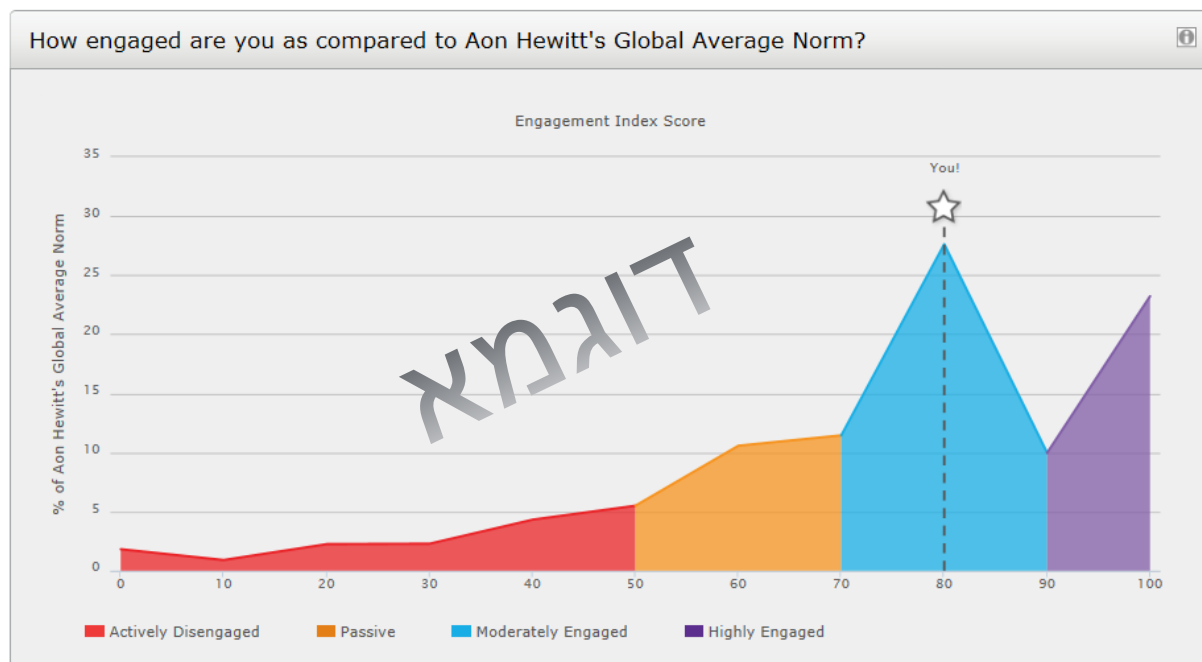
אנו מודים לך על שהשקעת מזמנך ועל תובנותיך. הסקר הושלם ותשובותיך התקבלו.

Aon מאפשרת לכל עמיתיה להיות מעורבים באופן מלא, כלומר:

- לומר דברים טובים על Aon
- לראות עצמם ביחסי עבודה לטווח ארוך עם Aon
- לראות ב-Aon גורם מעורר השראה המניע אותם לעשות את עבודתם על הצד הטוב ביותר

המעורבות האישית שלך כשמה כן היא - אישית. Aon תפעל להעלאת רמת המעורבות ברחבי החברה, אך לכל אחד מאיתנו יש הזדמנות ואפשרות להפגין רמת מעורבות גבוהה יותר בתפקידו/ה. אנחנו משתפים עמך את רמת המעורבות האישית שלך משום שאנחנו מאמינים בשקיפות בנוגע למעורבותך ומשום שחשוב להפגין אחריות אישית בנוגע לבחירות שכל אחד ואחת מאיתנו עושים במהלך הקריירה. פרטים אודות רמת המעורבות האישית שלך מסופקים לך בלבד. רמות מעורבות אישית לעולם אינן משותפות עם המנהלים או עם גורמים אחרים ב-Aon רמת המעורבות שלך \_\_\_\_\_

הגרף שבהמשך מייצג את הממוצע שלך בקרב שישה פריטי מעורבות, ואת אחוז העובדים בבסיס הנתונים הגלובלי של Kincentric הנמצאים באותה רמת מעורבות כמוך. הנורמה מבוססת על בסיס נתוני המחקר של Kincentric



לקבלת מידע נוסף אודות תוצאותיך בסקר, לחץ/י כאן.

# מה המשמעות של רמת המעורבות?

## מעורב/ת באופן מתון

התשובות שלך מעידות כי על פי רוב את/ה רואה את החברה לטובה, ומשקיע/ה מאמצים רבים בעבודתך. Aon תפעל לשיפור רמת המעורבות ברחבי החברה לאחר קבלת תוצאות הסקר, אך הנה מספר הצעות לפעולות בהן ניתן לנקוט לצורך ההתמודדות עם המעורבות האישית שלך:

- זהה/י מתי את/ה חש/ה הכי אנרגטי/ת וחדור/ת מוטיבציה בעבודתך. כיצד ניתן לעשות זאת יותר?
- למד/י כיצד לחפש פתרונות בעלי השפעה חיובית על רמת המעורבות שלך. מה באפשרותך לעשות כדי להתחיל בשינוי?
- אם הנך חש/ה בנוח תוכל/י לדון ברמת המעורבות שלך עם הממונה עליך. מה ניתן לעשות יחד כדי לשתף את ניסיונכם עם יתר הצוות?
- הבן מה צפוי ממך בתפקידך הנוכחי. האם את/ה זקוק/ה למשאבים מסוימים או לתמיכה מן הממונה עליך או מהצוות שלך על מנת לעשות את עבודתך ביתר יעילות?
- לגבש מודעות בקרב האנשים בצוות או קבוצת העבודה עמם את/ה נמצא/ת רוב הזמן. האם עמיתים מסוימים מפגינים חוסר מעורבות בעבודה? חשוב/י איך ניתן להתקרב לאנשים אלה כדי לשתף אותם בניסיוןך ובאסטרטגיה שלך לשמירה על רמת מעורבות גבוהה בעבודה.
- לחבר בין עבודתך והחזון והיעדים של המחלקה שלך. כיצד באפשרותך לחזק את הקשרים האלה?
- למנף את המסרים שמגיעים ממנהיגי הארגון, כולל פגישות כלל-ארגוניות, תזכורות בדוא"ל, פרסומים ב-Yammer, Aon Avenue, ידיונים וכדו'. כיצד באפשרותך להיות פעיל/ה יותר בפעילויות בחסות החברה?
- התנדב/י לשמש כיועץ/ת או כמדריך/ה לעמיתים זוטרים. כיצד תוכל/י להשפיע לטובה על חוויית העבודה שלהם?

## מעורב/ת ברמה גבוהה

תשובותיך מעידות כי את/ה בעל/ת רמות גבוהות של אנרגיה ומוטיבציה - יותר מרוב האנשים!

Aon תפעל לשיפור רמת המעורבות ברחבי החברה לאחר קבלת תוצאות הסקר, אך הנה מספר הצעות לפעולות בהן ניתן לנקוט לצורך ההתמודדות עם המעורבות האישית שלך:

- זהה/י מתי את/ה חש/ה הכי אנרגטי/ת וחדור/ת מוטיבציה בעבודתך. כיצד ניתן לעשות זאת יותר?
- למד/י כיצד לחפש פתרונות לשינוי אשר ישמור על רמת המעורבות הגבוהה שלך. מה באפשרותך לעשות כדי להתחיל בשינוי?
- אם הנך חש/ה בנוח תוכל/י לדון ברמת המעורבות שלך עם הממונה עליך. מה ניתן לעשות יחד כדי לשתף את ניסיונכם עם יתר הצוות?
- לגבש מודעות בקרב האנשים בצוות או קבוצת העבודה עמם את/ה נמצא/ת רוב הזמן. האם עמיתים מסוימים מפגינים חוסר מעורבות בעבודה? חשוב/י איך ניתן להתקרב לאנשים אלה כדי לשתף אותם בניסיוןך ובאסטרטגיה שלך לשמירה על רמת מעורבות גבוהה בעבודה.
- לחבר בין עבודתך והחזון והיעדים של המחלקה שלך. כיצד באפשרותך לחזק את הקשרים האלה?
- למנף את המסרים שמגיעים ממנהיגי הארגון, כולל פגישות כלל-ארגוניות, תזכורות בדוא"ל, פרסומים ב-Yammer, Aon Avenue, ידיונים וכדו'. כיצד באפשרותך להיות פעיל/ה יותר בפעילויות בחסות החברה?
- התנדב/י לשמש כיועץ/ת או כמדריך/ה לעמיתים זוטרים. כיצד תוכל/י להשפיע לטובה על חוויית העבודה שלהם?

## לא מעורב/ת באופן פעיל

התשובות שלך מעידות על כך שתחושתך כלפי החברה אינן חיוביות וכי אינך חש/ה כי AON מניעה אותך להפגין מאמצים נוספים ולהיות מעורב/ת בעבודתך למען הצלחת הארגון.

Aon תפעל לשיפור רמת המעורבות ברחבי החברה לאחר קבלת תוצאות הסקר, אך הנה מספר הצעות לפעולות בהן ניתן לנקוט לצורך ההתמודדות עם המעורבות האישית שלך:

- זהה/י מתי את/ה חש/ה הכי אנרגטי/ת וחדור/ת מוטיבציה בעבודתך. כיצד ניתן לעשות זאת יותר?
- זהה/י מתי את/ה חש/ה הכי מתוסכל/ת בעבודתך. דו/י בכך עם המנהל שלך וצרו יחדיו תכנית פעולה שתעזור לך להפיק את המרב מתפקידך.
- למד/י כיצד לחפש פתרונות בעלי השפעה חיובית על רמת המעורבות שלך. מה באפשרותך לעשות כדי להתחיל בשינוי?
- אם הנך חש/ה בנוח תוכל/י לדון ברמת המעורבות שלך עם הממונה עליך. מה תוכלו לעשות יחד?
- להבין מה צפוי ממך בתפקידך הנוכחי. האם את/ה זקוק/ה למשאבים מסוימים או לתמיכה מן הממונה עליך או מהצוות שלך על מנת לעשות את עבודתך ביתר יעילות?
- לגבש מודעות בקרב האנשים בצוות או קבוצת העבודה עמם את/ה נמצא/ת רוב הזמן. האם עמיתים מסוימים מפגינים מעורבות גבוהה בעבודה? חשוב/י כיצד ניתן להתקרב לאנשים אלה ולאמץ את דרכי ההתנהלות שלהם.
- לחבר בין עבודתך והחזון והיעדים של המחלקה שלך. כיצד באפשרותך לחזק את הקשרים האלה?
- למנף את המסרים שמגיעים ממנהיגי הארגון, כולל פגישות כלל-ארגוניות, תזכורות בדוא"ל, פרסומים ב-Yammer, Aon Avenue, ידיונים וכדו'. כיצד באפשרותך להיות פעיל/ה יותר בפעילויות בחסות החברה?

## פסיבי

נראה כי יש לך רגשות סותרים ביחס לחברה וייתכן שאינך חש/ה כי AON מניעה אותך לשפר את ביצועיך. את/ה לא לבד, אבל יש עובדים אחרים שמסורים וחדורי מוטיבציה יותר ממך.

Aon תפעל לשיפור רמת המעורבות ברחבי החברה לאחר קבלת תוצאות הסקר, אך הנה מספר הצעות לפעולות בהן ניתן לנקוט לצורך ההתמודדות עם המעורבות האישית שלך:

- זהה/י מתי את/ה חש/ה הכי אנרגטי/ת וחדור/ת מוטיבציה בעבודתך. כיצד ניתן לעשות זאת יותר?
- זהה/י מתי את/ה חש/ה הכי מתוסכל/ת בעבודתך. דו/י בכך עם המנהל שלך וצרו יחדיו תכנית פעולה שתעזור לך להפיק את המרב מתפקידך.
- למד/י כיצד לחפש פתרונות בעלי השפעה חיובית על רמת המעורבות שלך. מה באפשרותך לעשות כדי להתחיל בשינוי?
- אם הנך חש/ה בנוח תוכל/י לדון ברמת המעורבות שלך עם הממונה עליך. מה תוכלו לעשות יחד?
- להבין מה צפוי ממך בתפקידך הנוכחי. האם את/ה זקוק/ה למשאבים מסוימים או לתמיכה מן הממונה עליך או מהצוות שלך על מנת לעשות את עבודתך ביתר יעילות?
- לגבש מודעות בקרב האנשים בצוות או קבוצת העבודה עמם את/ה נמצא/ת רוב הזמן. האם עמיתים מסוימים מפגינים מעורבות גבוהה בעבודה? חשוב/י כיצד ניתן להתקרב לאנשים אלה ולאמץ את דרכי ההתנהלות שלהם.
- לחבר בין עבודתך והחזון והיעדים של המחלקה שלך. כיצד באפשרותך לחזק את הקשרים האלה?
- למנף את המסרים שמגיעים ממנהיגי הארגון, כולל פגישות כלל-ארגוניות, תזכורות בדוא"ל, פרסומים ב-Yammer, Aon Avenue, ידיונים וכדו'. כיצד באפשרותך להיות פעיל/ה יותר בפעילויות בחסות החברה?

חשוב ביותר, דבר/י עם מנהל הקו או עם העמיתים לעבודה ודו/י בפעולות שיש לנקוט יחד כדי לשפר אף יותר את המעורבות שלך ואת המעורבות של האחרים. רק בעזרת דו-שיח עקבי ופתוח נוכל לשפר את המעורבות וליצור סביבה שמאפשרת לכל אחד מאיתנו להפיק את המרב מעצמו.

# ผลสำรวจการมีส่วนร่วมรายบุคคล

ขอบคุณที่สละเวลาและให้ข้อมูล แบบสำรวจของคุณเสร็จสมบูรณ์ และเราได้รับคำตอบของคุณแล้ว

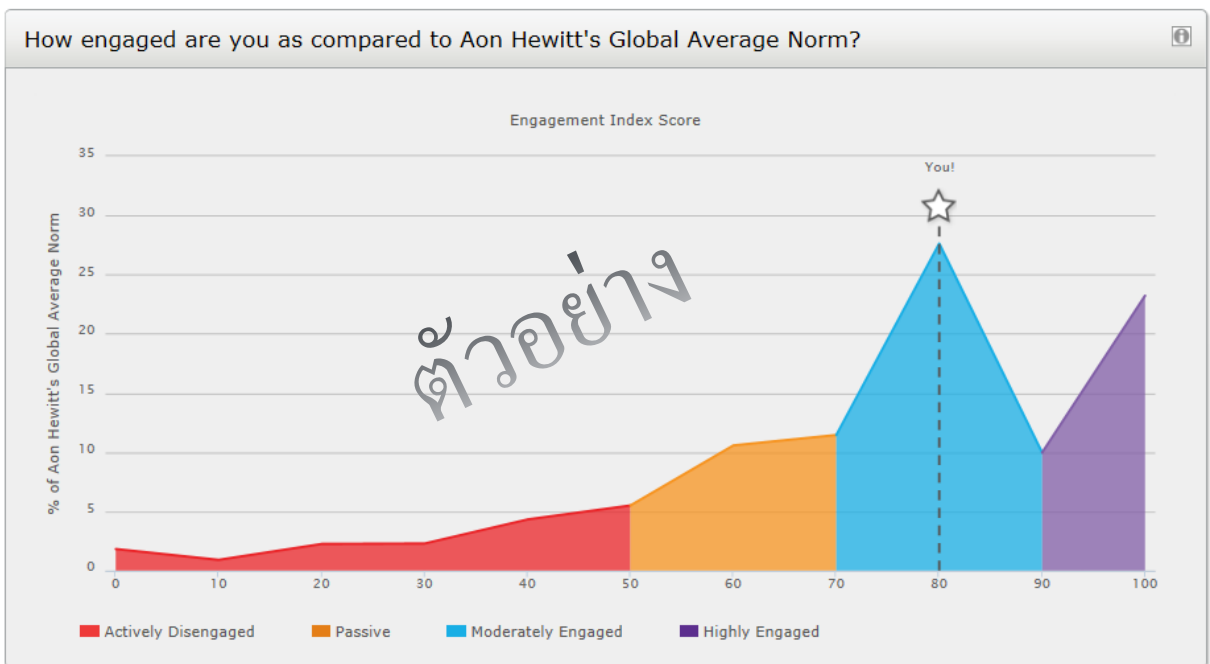
Aon มุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานแต่ละคนเข้ามามีส่วนร่วมให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งหมายความว่าพวกเขาจะทำงานนี้

- กล่าวถึงสิ่งดีๆ ที่ Aon
- มองเห็นอนาคตในระยะยาวกับ Aon
- คิดว่า Aon มอบแรงบันดาลใจ และส่งเสริมให้พวกเขาทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมแบบส่วนตัวของคุณเป็นเพียงเรื่องส่วนบุคคล แม้ Aon จะดำเนินการเพื่อปรับปรุงการมีส่วนร่วมกับองค์กรให้ดีขึ้นทั่วทั้งบริษัท แต่เราแต่ละคนต่างก็มีโอกาสและทางเลือกที่จะสร้างการมีส่วนร่วมในบทบาทหน้าที่ของเราให้มากยิ่งขึ้น เราแบ่งปันระดับการมีส่วนร่วมแบบส่วนตัวกับคุณ เพราะเราเชื่อมั่นในความโปร่งใสเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับองค์กรของคุณ และเพราะความรู้สึกว่าแต่ละคนมีทางเลือกในอาชีพของเรานั้นเป็นสิ่งสำคัญ ระดับการมีส่วนร่วมแบบส่วนตัวของคุณจะใช้เพื่อเป็นข้อมูลของคุณเท่านั้น

ระดับการมีส่วนร่วมกับองค์กรของคุณ: \_\_\_\_\_

กราฟต่อไปนี้แสดงค่าเปอร์เซ็นต์เฉลี่ยที่คุณมีส่วนร่วมกับองค์กรในทศวรรษ และเปอร์เซ็นต์ของพนักงานในฐานข้อมูลทั่วโลกของ Kincentric ของลูกค้าทั้งหมด ที่มีระดับการมีส่วนร่วมเหมือนกับคุณ บรรทัดฐานนี้เป็นไปตามฐานข้อมูลการวิจัยของ Kincentric



กรุณาคลิกที่นี่เพื่อดูข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลสำรวจของคุณ



