

Ralph Hamers

Post de Ralph Hamers



Ralph Hamers
Group Chief Executive Officer at UBS
1 sem.



A year ago today, we committed to driving systematic change and making business more inclusive of people with disabilities by becoming part of the [the Valuable 500](#). To commemorate this anniversary, I caught up with some of our Ability employee network leaders [Dr. Thomas Ulrich](#), [Alain Klein](#) and [Lisa M.](#) for a conversation about the progress we've made and where we still need to do more as a firm. They also presented me with this original piece of artwork by Rémy Vuillème, a Swiss-based autistic artist who is known for his energetic technique and imagination. [#shareUBS](#) [#valuable500](#)
<https://lnkd.in/eAaaQHdB>



1449 · 33 commentaires

J'aime

Commenter

Partager

Curtis Green

1 sem.

Our firm

Vérification de l'inclusion des personnes handicapées

En mai 2021, Ralph Hamers, PDG du groupe, s'est engagé à inscrire l'inclusion du handicap dans notre programme de leadership commercial. Un an plus tard, où en sommes-nous?

19 mai 2022 | 4 min de lecture



De gauche à droite:

Thomas Ulrich, sponsor senior Ability network Switzerland

Alain Klein, co-président Ability network Switzerland

Ralph Hamers, CEO UBS

Lisa Michel, co-président Ability network Switzerland

Il y a un an, d'un trait de plume virtuel, Ralph Hamers s'est engagé à conduire un changement systémique et à rendre les entreprises plus inclusives pour les personnes handicapées en faisant partie de The Valuable 500: un pacte mondial de 500 PDG mettant l'inclusion des personnes handicapées au programme de leadership commercial de leur entreprise. Avec le soutien de la Direction du Groupe, nous travaillions déjà avec des spécialistes du recrutement, de la formation et des talents, ainsi qu'avec nos réseaux d'employés, pour aller de l'avant dans ce domaine – et notre partenariat avec The Valuable 500 n'a fait qu'accélérer notre élan.

« En ce qui concerne le handicap, nous sommes une entreprise différente de ce que nous étions il y a 12 mois. L'élan est réel, les actions tangibles, et c'est une période vraiment excitante pour les membres de notre réseau et la communauté plus large des employés handicapés », a déclaré Lisa Michel, qui est l'une des co-responsables du réseau d'employés Ability en Suisse, en revenant sur l'année dernière.

Le co-responsable du réseau, Alain Klein, a noté que la réalisation d'une inclusion complète du handicap prend du temps dans une entreprise aussi grande qu'UBS, mais est encouragé par le fait que nous sommes à la fois motivés et que nous progressons. Et, après plus de 16 ans, Alain a partagé que, d'après son expérience, « les compétences nécessaires pour s'épanouir chez UBS n'incluent pas la capacité de monter les escaliers, de voir ou d'entendre parfaitement... et, s'il y a des obstacles autour d'un handicap, nous avons des outils et de nombreux collègues qui nous soutiennent pour collaborer avec nous pour aider à les éliminer, car, après tout, il ne peut pas s'agir de nous sans nous.

Aborder la transformation sous de nombreux angles différents

En tant qu'entreprise axée sur le client et employeur de classe mondiale, nous adoptons une approche globale de l'inclusion des personnes handicapées qui tient compte des parties prenantes internes et externes, ainsi que des mesures pratiques. Entre autres priorités, nous sommes

- l'embauche d'un spécialiste du recrutement des personnes handicapées, la prestation de possibilités de formation aux gestionnaires et au personnel et la vérification de tous nos processus de recrutement, le tout dans le but de mieux attirer, recruter, embaucher et retenir les personnes handicapées;

- le lancement d'un nouveau réseau d'employés Ability aux États-Unis et la poursuite de l'augmentation de l'impact de nos réseaux Ability en Pologne, en Suisse et au Royaume-Uni, ainsi que des groupes d'employés informels dans de nombreux autres endroits

- établir des normes d'accessibilité mondiales et améliorer l'accessibilité physique de nos bureaux et de nos interfaces ATM

accélérer la mise en œuvre de normes d'accessibilité numérique pour nos contenus et services numériques

En particulier, ces deux dernières priorités – l'accessibilité physique et numérique – sont de puissantes intersections de la partie « connecter les gens pour un monde meilleur » de notre objectif, qui profite aux employés, aux clients et aux visiteurs de bureau. Sven Jenzer fait partie d'un groupe interne d'échange sur l'accessibilité numérique qui, depuis plusieurs années, place la barre plus haut en matière d'accessibilité pour notre présence sur le Web, nos processus de développement de logiciels et d'autres expériences en ligne. « Nous sommes vraiment inspirés par l'engagement de l'entreprise à mettre en œuvre l'accessibilité dans nos applications et nos plateformes numériques, du boulon à l'intégration », a-t-il déclaré. « Nous pouvons maintenant tenir pleinement compte des critères d'accessibilité lors du développement de nouveaux produits et services numériques et reconnaître véritablement le potentiel d'inclusion de la technologie que nous élaborons. À l'avenir, nos clients et collègues pourront accéder facilement à nos services. »

Reconnaître l'engagement du leadership

À l'occasion du premier anniversaire de l'adhésion de l'entreprise à la mission de The Valuable 500 et pour exprimer sa reconnaissance pour l'engagement public de Ralph en faveur de l'inclusion des personnes handicapées, le réseau d'employés d'Ability en Suisse lui a récemment présenté une œuvre originale de Rémy Vuillème. Remy est un artiste autiste basé en Suisse qui est connu pour sa technique énergique et son imagination, et cette pièce particulière a été exposée en 2021 à la galerie « Syndrome Artistique » à Lausanne. Le sponsor principal Thomas Ulrich et les coprésidents Alain Klein et Lisa Michel (photo) ont livré conjointement l'œuvre à Ralph à Zurich.

[Retour en haut de la page](#) ^

Réinventer le pouvoir de l'investissement.
Connecter les gens pour un monde meilleur.

