

Jandel Allen-Davis Host

00:01

Welcome to Unstoppable at Craig, where we pull back the curtain on what makes healthy workplace cultures click and what happens when people are empowered to expand the boundaries of what is possible. We'll explore the perspectives of employees and leaders who have carte blanche to speak their truths, tell their stories and unlock uncommon ways of approaching challenges. I'm Dr Jandell Allen CEO and President of Preg Hospital, a world-renowned rehabilitation hospital that exclusively specializes in the neuro-rehabilitation and research of patients with spinal cord and brain injury. Join me as we learn from people who love what they do and what happens when fear doesn't stifle innovation Stifle Innovation.

00:45

I am so thrilled to have the opportunity to spend time with Mike Hess, who's from the Blind Institute of Technology. He's an old colleague, friend buddy, who I met several years ago, and I remember some of what we talked about around opportunities for employment for people with, in the case we were talking about, who are visually impaired in different ways or had low visibility in terms of vision, and it's been something that not only has stuck with me since our time together, and there have been many times over the years, in different settings. In particular, though, in this last five years since I came to Craig Hospital that I've thought about you or your name has come up, or I've told folks about you. So it's a real honor and privilege to get to do this together, and I haven't seen you in so many years, so that was fun too. But what I think would be a great way to start is just to tell us about you and the work you're doing in the world.

Mike Hess Guest

01:40

Thank you, Jandell, and I really it's my honor, it's my pleasure to be here in person, right Like with you again. Our conversations have always been enlightening and spirited and I love talking to you. Know, change maker practitioners. Right Like a lot of people talk about being a change maker. However, the seat that you are currently sitting in is done so by somebody who actually wants to affect change versus just talk about change.

02:13

But for your listeners, my name is Mike Hess and I'm executive director and founder at a Colorado-based nonprofit truly making a global difference, now called blind institute of technology bit, and I've been legally blind, or blind my entire life started as youth uh, legally blind. And at the time, jandel, I had no idea and I grew up in a small town, northeast ohio, and it was first grade that you know you. They send kids down to the nurse's office, I'm suspecting, and you stick your head in some kind of like helmet thing and the nurse says you know what's the color of the closest balloon? And I'm like no idea. And so the small town optometrist really small town, you know go in there. My mom makes an appointment and the optometrist didn't have powerful enough equipment and said your son is faking it.

03:03

Here's a placebo pair of glasses and keep them six feet from the TV. And my mom knew within hours or days that you know it was BS. And so next town over, next town over, finally, Cleveland Clinic fairly renowned, you know organization in Northeast Ohio. They did some experimental procedures on me at the time and this is in the seventies and you know the the doctor comes out to the waiting room and says, uh, your son's got the earliest onset of macular degeneration that we've ever seen. It was a misdiagnosis, but the idea of a retinal degenerative disease was in play. He says your son's going to be totally blind by time he turns 18. And so I look up at my mom you know I'm seven years old and I said, mom, what's blind? Yeah, and with the strength, he turns 18. And so I look up at my mom you know I'm seven years old and I said, Mom, what's blind? And with the strength of only a mother, only a lioness. She says it just means you're going to be special.

Jandel Allen-Davis Host

03:52

Yeah, and you know what's beautiful is even up to that point, in terms of how you'd been included and how you'd been received by those who loved you, that you had no concept of what blindness meant. That's a.

Mike Hess Guest

04:06

That's amazing the world is not built for people who are blind, visually impaired and really the broader disability community. Yeah right, I mean it, just it's just not. And so my mom, like literally, like I always say, like uh, gently nudged uh, which sometimes was a firm foot to butt and say you know like like a mom should, and she was there when I clearly fell down.

04:27

She was there after I got hit by my first car. Again, the world is not built, it's not designed universally for people with disabilities, and so my mom's always been there to kind of gently get me out there but also pick me up when I needed it.

Jandel Allen-Davis Host

04:44

Talk about your after-you home sorts of days in terms of how you find yourself doing the amazing work you're doing now, which was on a much smaller scale when I met you, when you were talking global, when we met a few weeks ago. It's like whoa you know, timing.

Mike Hess Guest

04:59

Timing is I mean, you know this, Jan Dale timing is so, so like it just seems to happen when it happens and sometimes it's the perfect timing. So shortly after high school I was at a local community college here in the Denver metro area and my access teacher had told me about a program. So this is early 90s. So right after the Americans with Disabilities Act passed in July of 1990, IBM sent out grant dollars to a handful of community colleges across the country, and one of those community colleges just happened to be the Community College of Denver and the program was called Computer Training for People with Disabilities. And that program was exactly what it sounded like and I had no idea what a computer programmer was. But I was engaged to my now wife and she was married prior, so I was married to like a ready made family, and so my you had some work to do.

Jandel Allen-Davis Host

05:51

I had some work to do and I said so how much does a computer programmer make Like I?

Mike Hess Guest

05:55

was that's right I was motivated by the Benjamins, you know, and fortunately I had aptitude for logic and it was a pretty intensive program, 56 credit hours and three semesters but that was my entree into tech and so I worked 20 years in the private industry as a computer programmer, got other Cisco certs and that sort of thing. So you know, I always spoke tech and I was pretty good at tech. But one thing was just always evident to me, that I was always, always, always the token blind person.

06:28

But quite honestly, Jendo, it wasn't just blindness. Like I knew with my cane, I never bumped into anybody in a wheelchair, never heard of anybody using sign language as our primary means of communication, and neurodiversity was absolutely not talked about. Now, clearly, in tech, I worked around people who are neurodivergent. However, you just it's. It's this taboo conversation, and so so I, after you know, 20 years, I started doing some digging about like, okay, well, who's addressing this lack of representation? And there's a lot of great nonprofits across the country, across the globe, that are, you know, doing advocacy and education work, but I couldn't find any of them that are addressing the unemployment epidemic.

Jandel Allen-Davis Host

07:05

Talk about that unemployment, because that was one of the startling things that when we first talked by phone, I believe back in the day.

Mike Hess Guest

07:13

They actually say that one in five Americans identify with some sort of disability. Now, think about that from because they also chronic disease is considered debilitating, invisible or non-apparent right. So if you think about, uh, so depression, anxiety, right, and in today's day and age I mean even post pandemic, who isn't it, at least temporarily, you know, incapacitated by anxiety and depression? Right, another, another presidential year and oh, oh, my God, it's going to? You know, like all of that affects us as human beings. And so disability is a lot more pervasive than what. It's not just the sensory right Like, so it's easy to see, cause I have a cane or a service dog or somebody who's in a wheelchair, or somebody with a limb difference who's got a prosthetic right, those are, those are kind of the easy visual things. Or if you see somebody signing with sign language, those are the easy ones to kind of identify.

08:07

But the largest group is actually the invisible or non-apparent. It's interesting spending again 20 years in corporate, every year, jandell, like there would always be sexual harassment training every single year. I never had any kind of disability orientation training, you know. And in corporate America we have this other kind of obstacle that no other inclusion demographic has to overcome, which is reasonable accommodation, and most HR, most HR representatives, they're not truly qualified to understand what reasonable accommodations are right. And so you add up all of these like OK, so the topic of disability

is never talked about. It's kind of. It makes people feel a little uncomfortable. And then you have this reasonable accommodation legislation and regulations and voila, you have this unemployment number that is staggering.

Jandel Allen-Davis Host

09:02

It's staggering In my view. It's such wasted potential and I want to get into that in a little bit, but I want to go back to Blind Institute. So you're activated, you are, you are ready to do something different after 20 years of experiencing and sensing what wasn't going on in the workforce.

Mike Hess Guest

09:22

Yeah, and I. So I left my six figure income 11 and a half years ago now, single family income, right. So the support again go back. My, my wife, my, my biggest cheerleader, uh, the strength of a lioness who was there too. She's like I, I'm here, I support you. Um, I believe in what you want to create.

09:43

And Blind Institute of Technology, or BIT, and again, the tech, the technologist that I am, I took the binary bit, which is a zero and one, and created the acronym Blind Institute of Technology. But I truly believe technology is the greatest equalizer right From the Wright brothers to the pencil has always been there to help humanity overcome its obstacles, and in the digital age, technology is absolutely essential for somebody like me, but other people with disabilities, to have a quality of life, let alone their own ability to earn their nickel Right. So that's what BIT and I started BIT with. It's all about employment, yes, and we actually. What's unique about us as a nonprofit is our business model. We act as a nonprofit staffing agency Amazing, yeah. And so there are brands, you know super fun brands, from JPMorgan Chase to CVS, allstate, salesforce, david's Healthcare, here, locally, first Bank, elevation's Credit Union they pay us to find them talent within the professionals with disabilities community to support their inclusion efforts around people with disabilities and it speaks volumes about them.

Jandel Allen-Davis Host

10:58

As you were saying, some of those certainly the local brands that are also national, let's face it. I see their leaders and friends with some of their leaders, or know them, and I just

want to say thank you to you all out there who knew there's something there Because, frankly, we're wasting talent and we can no longer afford to do. It is my belief and you're making a difference.

Mike Hess Guest

11:19

And I started this as a nonprofit though, because, quite honestly, I wanted the mission to be able to open up doors right, like I needed, cause there were a lot of leaders like yourself again, change makers who want to make a difference versus you know, like I'm coming in just to make a dime, yeah Right, and so so, leveraging, you know, the mission to open up these doors for us and we do keep track. So we've we've actually, from an employment perspective, over 11 years, it's over 300 individuals that we've gotten people placed, and what placement looks like is just like a lot of other organizations. Some of them are just project-based, some of them are part-time hires, some, some of them are full-time hires, some of them just staff org right, they bring us in on a contingency basis. So we make it as simple as we can for any organization who just says you know what we want to dip our toe into that BIT pond. Most organizations and again, I say most because Craig is uniquely like, again, craig is a unique situation because it's all about disability, right.

12:25

And getting people back to living their best lives, yeah exactly, and so, however, most organizations like it's not a topic and so, coming in with organizational development, training that helps, and we literally have like a you know kind of a step one, step two, step three. Like we have this tiered training to help organizations start to feel much more comfortable and, and I dare say, confident with this very squishy, right conversation around disability. So we we literally have trainings for an organization to feel more, more confident, right, ultimately. And then when we get people in there, then it's that like we don't want to just do one and done, we want to cultivate that relationship right, and so it's. So. I love being a non-profit because it's all about relationships. Ultimately, I'm in sales, but I I don't know anything about sales, jandel, but relationships, it's just, you know it's, it's, it's all about relationships. Ultimately, I'm in sales, but I don't know anything about sales, jandell. But relationships, it's just, you know, it's caring about, like, what you're aiming to do as a leader and is there a way that we can help?

Jandel Allen-Davis Host

13:34

Our job here is that we are focused on independence and at the core of it. There's a lot of components to independence, but one for sure is financial and economic independence and the ability to self, ability to be self-sufficient that way and jobs are a part of that when you are visually impaired or blind, there is a heightening of other senses that are used that we who can see may not be necessarily. Despite seeing, we can be completely missing in terms of interactions with people. Can you talk about that?

Mike Hess Guest

14:10

So there's kind of a myth like, oh, you know, your ears must be so much better, and I'm like, yeah, ask my wife. So you know, full disclosure. I'm still a dude, I have very selective hearing at times, right? So, joking aside, it's about focus and there's so much. There's like the brain, the neuroscientists like they're able to prove, like it's not necessarily like, oh, like you're, you've got heightened senses because you're blind, it's actually because of focus. So I'm I'm forced to focus clearly and I always say like I was, I was, I am a really good technologist and it's because of my blindness.

14:51

So when I'm talking to you know the business cause, you know business requirements come down. It's the business who has per strings, so they've got the budget to say we want this to be done with our technology. Who has purse strings? So they've got the budget to say we want this to be done with our technology. Like my projects that I managed were always on time and on budget and really it's.

15:05

I think again I go back to it was because I was focused on what they were asking and then I was asking questions so I wasn't visually distracted, right with everything else, all the other stuff that's going on in the room and everything, like I'm laser, I'm laser focused, right, even though I'm not, you know, looking at you. I am focused on you because I don't have any other visual. You know, I'm not like, oh, squirrel, you know I don't, I don't have that, janelle and there. So there have been times, uh, we've sent talent to you know employers and, and I'll have you know, the employer reach out and like, hey, thank you for sending you know, the person with the pink hair to us. And I'm like huh, and they're like, oh wait, and like like, yeah, sorry, do you mean so-and-so? And they're, and they're like, oh, yeah, you, you wouldn't, you wouldn't know. And I'm like, so we think about, if you extrapolate that like how much of the hiring process is determined based on somebody's visual appearance.

16:03

It's bias, it is Thank you. Jandell, and it's color of skin. You know a bling tattoos, what they're wearing, cultural differences Like, and I don't. I and here's the thing I don't see any of that Like, quite honestly. Like what an advantage I have during the hiring process, because I'm really focused on what, the content that's coming out of somebody's mouth and the skills that they're displaying Wow.

Jandel Allen-Davis Host

16:28

And so the people that you end up placing. What's the success rate, what's the retention rate?

Mike Hess Guest

16:33

So, we're how we're, that's, we're killing it on that Like, so like. We have statistics. So our, our medium salary that people are getting hired in is more than 60K a year, which is again so we're focused on you know, you know solid, not you know business, back office, business oriented skills and after five years of employment, 63% have been promoted at least once, and an average salary after five years of more than 140K.

Jandel Allen-Davis Host

16:56

Oh my goodness, so they're not just there, just you know they are. They're killing it. Oh my goodness. Equity, diversity, inclusion and accessibility because we are very clear about the A here at Craig and continue to talk about it more in community, as much as possible in community. There's work for the employer to do. How do we create inclusive workplaces that respect difference, and one of them is this whole topic of reasonable accommodations. You've already used that word once in our interview today, but how do you think about it and how do you work alongside employers to talk about what's a reasonable accommodation?

Mike Hess Guest

17:56

Sure, yeah, and what are kind of our step two in our trainings? We call it empowerment training. So please forgive me, I don't. I don't like the term disability etiquette.

Jandel Allen-Davis Host

18:05

I don't think technology it is how people with disabilities are going to be successful.

Mike Hess Guest

18:27

And so when you talk about the technology component, that means you got to have a mindset inside the organization of just realizing, like okay, so think about this from an anxiety perspective. Like there's apps on your smart devices now that keep track of your, your heart rate and everything else.

18:43

So if you're having an anxiety attack, right, you're, you're at, like it's so, technology, so it's not just a blindness thing, right, we know this. For if you've got diabetes, right, like there's all these technologies that aren't it's not just for blind people, but so to for an organization to realize like, oh so, technology is the reasonable accommodation. So if we, if we go to that extreme, right, so it doesn't matter if it's blindness or if it's deafness, right, with closed captioning, all that sort of thing, or if it's, you know, chronic diseases, that like, so technology is the reasonable accommodation. What do we not expect technology to help us with? Right, because technology is like it's everywhere, it is.

19:21

Right and so. So for organizations just to realize like, oh so technology is the solution. Yeah, technology is the solution. But we need leadership to just acknowledge that Right and start to be like almost take this like a little bit of a breath and be like, oh okay, I get it, so technology is the solution. Because then when leaders start thinking of me as somebody who's blind, that technology is the solution, they're like, oh yeah, we use technology for everything.

Jandel Allen-Davis Host

20:10

And the reality is the ability to do this is super recent when you consider 11 years ago, when you started the Blind Institute of Technology, relative to what these little things called smartphones can do these days, what eye gaze technology can do for someone who's unable to express themselves vocally. The ability of devices now to open doors, to make your home smart, smart homes yep.

20:22

We as employers have work to do around what it means to work alongside people and have truly an organization that's built on a framework of inclusion and belonging. And let technology be part of that, but aren't there other parts?

Mike Hess Guest

20:37

So the big hairy monster in the room is bias, is for real. Like I tell people all the time I'm blind, not dead. I can feel, you know, like, so, my, my wife, you know, for example, she brought me into the building today, right, generally speaking. So when my, my wife is, like you know, acting as my sherpa, at that point you know like people will be, they'll talk. So, even though I'm asking the question again, I can hear that they're answering my wife, not me, because there's there's this uncomfortableness around disability and I can feel that, as a as a blind person, we bring our training into organizations. We call it empowerment. It's not disability etiquette, it's empowered. We want to empower organizations and leaders to feel more confident around us Because, if we think about this, jando, disability is part of the human condition. If we're so lucky to live, to be 90 or in our centurion ages, like father, I have some disabilities.

Jandel Allen-Davis Host

21:34

Yeah, father time is undefeated.

Mike Hess Guest

21:36

Right Our cognitive is going to diminish. Our motor skills are going to diminish. Right Our sight is going to diminish our hearing. So disability is part of the human condition and yet we're terrified to talk about it.

Jandel Allen-Davis Host

21:48

The interesting thing about what you're bringing up is the cultural elements needed to support an inclusive workplace where people feel like they belong, regardless's regardless of ability.

Mike Hess Guest

22:00

So that's leadership, that's leadership and that's like talk about that. It's you, it's Jandell, it's it's leaders like you who and and call it like eight, nine years ago, when we first were talking the organization you were previously in, even though you were you in your level, and I think you were a vice president or something- at the time like you, you, you wanted to make things happen for BIT.

22:24

Even at that time you were shackled, you were hamstrung, you were incapable. You were unable to do this because of the lack of initiative or intention from your leadership. So I love ERG, brg. So employment resource groups, business resource groups, these are all great to feel you know, belonging and all that kind of stuff. However, no initiative is going to take off and be supported without leadership saying we're going to do this and it doesn't mean like we're spending millions and millions of dollars.

22:56

No, no, no. Our training is ridiculously cheap. Again, we're a nonprofit. Our staffing costs are ridiculously cheap. It's all about the. So, again, an HR manager is not going to do anything, working with us without the initiative.

Jandel Allen-Davis Host

23:09

For somebody like you, I feel somewhat compelled to say this isn't an ad for BIT, this is basic relational relationship education. Cause what I hear you saying and this isn't given away, your secret sauce or anything is that this is doable with will and intention from leadership.

Mike Hess Guest

23:29

We want to create this, this feeling, this inclusive feeling, with organizations like to realize, like, because at the end of our mission as a nonprofit is gainful employment for this community, right, there's going to be such a shortage in talent that leaders are going to have to start like saying, all right, I looked under that rock. I looked under that rock, oh, here's a rock I didn't even know existed and that it's not like this mystical place we are. It's just like. Is your environment truly like? Again, think it is your website. It's just like. Is your environment truly like? Again, think it is your website.

Jandel Allen-Davis Host

24:02

Now, Craig is totally unique, right, but does your website have representation from people of color, people from the relationship orientation differences, people with disabilities to include people with canes and are using sign language. I have an opinion about what I'm about to ask you, but of all the disabilities, which ones can be most challenging for employers, and why?

Mike Hess Guest

24:23

So in our trainings we use Daniel Kahneman, who's a.

24:27

Nobel Prize winning economist.

24:30

So loss aversion is a again Nobel Prize winning theory and it has to do with economics.

24:37

However, when you read his books and you read his material, it's even beyond just economics, and because loss is something that we as human beings have this aversion towards, whether it's economics or otherwise.

24:52

So if you think about somebody who's in a wheelchair, somebody with a limb difference, a prosthetic, somebody who's blind, and or somebody who you can actively see using sign language, right, those visible disabilities, it immediately invokes this loss aversion. So, just off the you know, like my immediate gut feeling, so when people can see that, that immediate loss aversion will kick in. And so therefore, like in, loss aversion is named because p a human beings, unless you're a sociopath, unless you're a sociopath, um, so uh, you have the ability to feel empathy, right, and so the vast majority of humans can feel empathy. And so if you're able to put yourself in my shoes or in my wheelchair, you immediately are like oh my gosh, I don't know how I, I don't know how I would do this, I don't know how I would do that, I don't know. So to me it's a very psychological experience that's happening, it's an emotional experience, that's happening from the visual sense.

Jandel Allen-Davis Host

25:57

But it can be overcome.

Mike Hess Guest

25:59

Education from the visual sense, but it can be overcome. Education like again we. We go back to like I just you know, I mean if, if people really struggle with you know somebody, you know people of color, that sort of thing best thing you can do, get a friend that's a person of color and realize that we have more in common as a human race than we have differences you know, I I think about that and know that from the experience of being here five and a half years is that very quickly, I both see our patients, our grads, and I stop seeing.

Jandel Allen-Davis Host

26:31

I want to see the disability through the lens of all that it brings and how it enriches cultures, enriches our worlds, how it transforms and changes lives Not always for the better. Nobody wants to come to Craig, but it's amazing what, back to you talked about focus from the perspective of blindness. For those who we serve, we have seen people dig deeper and learn things about themselves that they never thought possible. So there's almost this fullness, this sort of living more fully into who you are. So that's what we get to see, and at the same time, I cease to see, as you call it, the losses, this aversion. What did they lose? And it happens real quickly and it's because we're surrounded by them.

Mike Hess Guest

27:16

You've immersed.

Jandel Allen-Davis Host

27:18

And until we immerse workplaces in folks with disabilities. We'll continue to have this them-us thing. I was going to answer, but now you should ask me the question because I think it would open up another really interesting term.

Mike Hess Guest

27:32

I'm very curious from a leadership perspective right so again, ceo of a really unique special place. Okay, so think back when you first met me and I came in with a cane. So you tell me like what from your perspective?

Jandel Allen-Davis Host

27:48

Well, it didn't bother me. I guess I'm one of those people who's not, I'm not averted or don't have a strong sense of aversion when I see somebody with a disability. So that's just who I am. Maybe some of it's caring for patients for 25 years and getting the opportunity to see people of all shapes, sizes, colors, stripes, but actually the way I would answer the question in terms of who I think it's most difficult for employers and I think this is an important thing to have some conversation about. It's actually the unseen disability and I don't even know that it's a fair word to use frankly called neurodiversion.

28:28

I think that's the toughest one, because this is the stuff that people. It starts in middle school, it starts in grade school the kid who's different, who gets marginalized, who's shunned, who's bullied. And I'm not sure that workplaces and employers know how to recognize it. And someone said this amazing quote, because this hit me just a few months ago that we are surrounded by people who are different this way. We are surrounded by people who are different this way, and we have workplace policies and rules and all sorts of things that way that may be in conflict or make it difficult for people who are neurodiverse to actually work within the workplace, and someone said the quote was we hire for diversity, we train for conformity. Did you think about that, whether it's neurodivergent?

29:24

or you know, whether neurodivergent, or who is a wheelchair user or has had a brain injury and has some changes that happen that way in terms of how they navigate the world. What's our requirement? How do we, how do we begin to change mindsets of managers and leaders and how do our policies and all have to change in order to really accommodate this, with the understanding that there's still work to do and we do have, I mean, we do have missions and we have purposes.

Mike Hess Guest

29:54

Yeah, if you're attempting to figure out policies and procedure across the entire organization and trying to figure out like, okay, can somebody who's got ASD even high

functioning do every single role in your hospital right now? Versus let's find the match right, like to me, it's really it's, it's, it's's. Let's find not just you as the leader right, but also some one of your other team members who is equally as passionate about making a success story happen. And it's just being thoughtful and it's it to me, it's not just Jandel attempting to boil an ocean. It is absolutely like finding the allies like that are on your team and I promise you you have allies on your team.

Jandel Allen-Davis Host

30:38

Oh, I know I do. I've got a thousand of them yeah.

Mike Hess Guest

30:40

And it's impossible for you to know every. I mean you know you've been in healthcare your whole life there's still, there's a, there's a whole lot of you know functions and stuff that are happening that you know. You probably just you know peripheral about what's going on and I just I feel like there's like you just start 1%, like you're going to find a role that a blind person, a deaf person, somebody with ASD, and here's the beauty about that. So if you can find that one role or that one department here at Craig, you telling me that we can't take that same model to Swedish, to Denver health, to KP, to children's hospital, that's how you, as a leader, create systemic change. It's through 1%.

Jandel Allen-Davis Host

31:23

Yeah, you know we're seeing more, and it's really been sometimes, I think. Do I see it now because of where I work, or is the world changing? And I think it's a bit of both, but for sure the world is changing.

31:41

We're seeing people who are wheelchair users in advertising and marketing. There are clothing lines that are moving in that direction. We're seeing some changes happening that way. There are days, especially given my journey as an African-American woman, that the change ain't happening fast enough, but it is happening. So I just love to sit back and listen to you get a little ministerial in dream. What do you want this world of employment to look like 10 years, 20 years from now? And I'll get some tissues.

Mike Hess Guest

32:13

Yeah, you know, Jandell like.

Jandel Allen-Davis Host

32:15

Tell me what it looks like, what's not your, not just your institution. But just dream for a bit.

Mike Hess Guest

32:23

I tell people this you know so, like I'll never have a bigot cop put his knee on my neck ever. Because I'm Caucasian. Like I'll never have that, Jandell, but I've had the fortune 10,000 put their knee on my financial neck my entire life, like I. So the unemployment numbers like again, people can twist numbers however they want, but you see the numbers right, and I stopped asking executives so how many blind people, how many deaf people do you have working for you? It's a really uncomfortable silence, right and so for me. So I started BIT. I'm like 10,000. You got to have a goal. You got to have a big, hairy, audacious goal. Let's get 10,000 people with disabilities gainfully employed. Right, and think about that. That's only one per fortune. 10,000.

33:13

That is such a low bar to hit and yet you look at the statistics, that seems like a generation away. Like we, in 11 years we've been able to get 300 plus people placed. I'm so thrilled in the stories, the lives that we've impacted, cause I put my, my phone number, my email address is on my website, like I make myself ridiculously available and in the stories, and I do this because that I work for them. I work for that population that is omitted like it's. It's bad here in the United States, it is horrible everywhere else and I work for them and it's just like I don't ever want to not be available to this community, this amazing community. I don't have enough Jandells in my back pocket to get these amazing people working again.

Jandel Allen-Davis Host

34:01

So we need more people to we need more Jandells, so in 20 years.

Mike Hess Guest

34:08

What's it look like if you're successful, If I'm successful, we've hit our 10,000 in 20 years. But we just quite honestly like, if I can get just one percent of your time and introduce me to one other, I mean just think, think of the power of that right like one ceo introducing me to another ceo, to like, like, like. Yes, we can get 10 000 people with disabilities gainfully employed in 20 years and we need way more than that we need way more than that because that's not going to even solve no-transcript.

34:36

But all of a sudden you have a benchmark now, yeah, and you have enough data to support like ah, okay, yeah, this is more of a value add than a risk.

Jandel Allen-Davis Host

34:43

Yeah, when you lay your head on the pillow at night. What makes you most proud about what you do and what you've accomplished as a leader?

Mike Hess Guest

34:53

I've got so many emails of people who like, like, they're, like, you know, you've changed my life. Like it's it's, it's it's our, it's the people. It's why you're the ceo of this, this amazing organization. It's the people that we get to touch and they, they reach out and you know, and, and to me I'm a facilitator, that's all I am right. Like I, I and you know, and to me I'm a facilitator, that's all I am right. Like I facilitate relationships. You know this relationship with that relationship, and these, this talented, you know person with this organization looking like, so I just facilitate, that's all I do, right? Like you know, some of these ideas, yeah, they're, they're mine, but I didn't, you know, like I'm just, I'm a servant, that's all I am. And I think good leaders are servants. That's you.

Jandel Allen-Davis Host

35:53

You're here to serve and just be that facilitator of making transactions happen at the end of the day, and I'm super proud of that. And yet I'm like I haven't done enough. The statistics show I haven't done enough. Well, to whatever extent, the shifts that we're seeing in the market and in the world around, and for whatever reason that it's driven because sometimes it's by any means necessary if we can get our workforces, our workplaces, strengthened through the power of this level of diversity, then both of us can put our head

on the pillow at night and go well done today. Yeah, Well done today. I appreciate your making time.

Mike Hess Guest

36:20

I so love hearing your voice. I just love reconnecting with you again, I'm honored to be here.

Jandel Allen-Davis Host

36:26

It's not these strangers.

Mike Hess Guest

36:27

Thank you so much for having me.

Jandel Allen-Davis Host

36:29

Oh well, thank you. Thank you. All I can say about the interview that we just did is wow. There was a moment where I got tearful. As I said when Mike talked about, I, will never have a bigoted cop with a knee on my neck, but I have plenty of folks or organizations or a world that has a knee on my. Financial potential, I'd say, let alone reality at a given time, the idea of thinking about what is possible in workplaces, that's win-win, I'd say win-win-win for institutions, communities and individuals.

37:12

If we widen the aperture and think about not disability, but actually differently abled and what is actually born, or what arises, what emerges when one finds oneself unable or to do what they used to do or to do things differently, or who were born into less than fully capable, is defined by the, in some ways narrow ways. We think about that as human beings. We need more Mike Hesses. We need more Mike Hesses because we are at a point we all know, looking at the statistics, where we have no other choice and thank God for that that we have no other choice, because we will now be, I hope, motivated more than forced to think about widening our aperture around who is able to work within our organizations, and what beautiful ways they will enrich the tapestry of our organizations, enrich the tapestry of our purpose, of our missions, through doing the little bit and honestly, it is the little bit that's required to accommodate, in reasonable and appropriate fashions, those

who need extra help in order to help us all achieve the goals we need to. What does this all have to do with leadership and culture, which is what this podcast, at the heart of it, is about.

38:38

As I listened to Mike and listened to his story, there were so many things that emerged. First, his mother and how she saw him How's that for a play on words as a fully capable human being who didn't realize what blindness was until he was seven. So what had that seven years been like for him? In a way that he saw a place for himself in the world, and he had a mom, he had a champion who did that for him. Where's our leadership courage to be the champions for so many others, I say it takes courage. It takes courage. That's the leadership capacity that I think Mike exemplifies and those he works alongside exemplify and, in turn, are not just changing individual lives but are changing organizational cultures and, in turn, are changing and transforming communities. So with that I want to thank you again for joining us for Unstoppable at Craig. It's just know that I feel a special connection to those of you who make the time to listen and I hope it shifts you just a little bit, if not a big bit. How's that for a play on words?

Jandel Allen- Davis Anfitrión

00:01

Bienvenido a Unstoppable at Craig, donde destapamos lo que hace que las culturas laborales saludables encajen y lo que sucede cuando las personas tienen el poder de ampliar los límites de lo que es posible. Exploraremos las perspectivas de los empleados y líderes que tienen carta blanca para decir sus verdades, contar sus historias y desbloquear formas poco comunes de abordar los desafíos. Soy el Dr. Jandell Allen, director ejecutivo y presidente de Preg Hospital, un hospital de rehabilitación de renombre mundial que se especializa exclusivamente en la neurorrehabilitación y la investigación de pacientes con lesiones cerebrales y de la médula espinal. Únase a mí mientras aprendemos de personas que aman lo que hacen y lo que sucede cuando el miedo no reprime la innovación. Reprime la innovación.

00:45

Estoy muy emocionado de tener la oportunidad de pasar tiempo con Mike Hess, del Blind Institute of Technology. Es un viejo colega, amigo, a quien conocí hace varios años, y recuerdo algo de lo que hablamos sobre oportunidades de empleo para personas, en el caso del que estábamos hablando, con discapacidad visual de diferentes maneras o con baja visibilidad en términos de visión, y ha sido algo que no solo se me ha quedado grabado desde que estuvimos juntos, sino que lo ha habido muchas veces a lo largo de los años, en diferentes entornos. Sin embargo, en particular, en estos últimos cinco años desde que llegué al Hospital Craig he pensado en usted o ha surgido su nombre, o le he contado a la gente sobre usted. Así que es un verdadero honor y privilegio poder hacer esto juntos, y no te he visto en muchos años, así que también fue divertido. Pero lo que creo que sería una excelente manera de comenzar es simplemente contarnos sobre usted y el trabajo que está haciendo en el mundo.

Mike Hess Invitado

01:40

Gracias, Jandell, y realmente es un honor para mí, es un placer para mí estar aquí en persona contigo de nuevo. Nuestras conversaciones siempre han sido esclarecedoras y animadas y me encanta hablar contigo. Sepan, practicantes creadores de cambios. Correcto. Como mucha gente habla de ser un creador de cambios. Sin embargo, el asiento en el que estás sentado actualmente lo ocupa alguien que realmente quiere lograr un cambio en lugar de simplemente hablar sobre el cambio.

02:13

Pero para sus oyentes, mi nombre es Mike Hess y soy director ejecutivo y fundador de una organización sin fines de lucro con sede en Colorado que realmente hace una diferencia global, ahora llamada Instituto Ciego de Tecnología Bit, y he sido legalmente ciego, o he sido ciego toda mi vida. La vida comenzó siendo joven, legalmente ciego. Y en ese momento, Jandel , no tenía idea y crecí en un pequeño pueblo, al noreste de Ohio , y eras primer grado cuando te conoces. Sospecho que envían a los niños a la oficina de la enfermera, y metes la cabeza en una especie de casco y la enfermera dice: ¿sabes de qué color es el globo más cercano? Y no tengo idea. Y entonces, el optometrista de un pueblo pequeño, de un pueblo realmente pequeño, entra allí. Mi mamá pide cita y el optometrista no tenía equipo lo suficientemente potente y dijo que su hijo finge.

03:03

Aquí tienes un par de gafas de placebo y mantenlas a dos metros del televisor. Y mi mamá supo en cuestión de horas o días que sabes que era una tontería. Y así, la siguiente ciudad, la siguiente ciudad, finalmente, la Clínica Cleveland , una organización bastante reconocida en el noreste de Ohio. Me hicieron algunos procedimientos experimentales en ese momento y esto es en los años setenta y sabes, el médico viene a la sala de espera y dice, uh, tu hijo tiene la aparición más temprana de degeneración macular que jamás hayamos visto. Fue un diagnóstico erróneo, pero estaba en juego la idea de una enfermedad degenerativa de la retina. Él dice que su hijo estará totalmente ciego cuando cumpla 18 años. Entonces miré a mi mamá, sabes, tengo siete años y le dije, mamá, ¿qué es la ceguera? Sí, y con la fuerza, cumple 18 años. Entonces miré a mi mamá, sabes, tengo siete años y le dije: Mamá, ¿qué es ciego? Y con la fuerza de sólo una madre, sólo de una leona. Ella dice que eso sólo significa que vas a ser especial.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

03:52

Sí, y sabes que lo bello es incluso hasta ese punto, en términos de cómo te incluyeron y cómo te recibieron aquellos que te amaban, que no tenías idea de lo que significaba la ceguera. Eso es un.

Mike Hess Invitado

04:06

Es sorprendente que el mundo no esté construido para las personas ciegas, con discapacidad visual y, en realidad, para la comunidad de personas con discapacidad en general. Sí, claro, lo digo en serio, pero no lo es. Y entonces mi mamá, literalmente, como

siempre digo, me dio un suave empujón, que a veces era un pie firme para golpear y decir, ya sabes, como debería hacerlo una mamá, y ella estaba allí cuando claramente me caí.

04:27

Ella estuvo allí después de que me atropellara mi primer coche. Una vez más, el mundo no está construido, no está diseñado universalmente para personas con discapacidades, por lo que mi madre siempre ha estado ahí para ayudarme con delicadeza, pero también para ayudarme cuando lo necesitaba.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

04:44

Habla de tus días después de volver a casa en términos de cómo te encuentras haciendo el increíble trabajo que estás haciendo ahora, que era en una escala mucho menor cuando te conocí, cuando hablabas globalmente, cuando conocimos a algunos hace semanas. Es como, ya sabes, el momento oportuno.

Mike Hess Invitado

04:59

El momento es, quiero decir, sabes esto, el momento de Jan Dale es tan, tan como si simplemente pareciera suceder cuando sucede y, a veces, es el momento perfecto. Poco después de la secundaria estaba en un colegio comunitario local aquí en el área metropolitana de Denver y mi maestro de acceso me había hablado de un programa. Entonces esto es principios de los 90. Entonces, justo después de que se aprobara la Ley de Estadounidenses con Discapacidades en julio de 1990, IBM envió subvenciones a un puñado de colegios comunitarios en todo el país, y uno de esos colegios comunitarios resultó ser el Colegio Comunitario de Denver y el programa se llamó Computadora. Formación para Personas con Discapacidad. Y ese programa era exactamente lo que parecía y no tenía idea de qué era un programador de computadoras. Pero yo estaba comprometido con mi ahora esposa y ella estaba casada antes, así que yo estaba casado con una familia ya formada, por lo que tenías algo de trabajo que hacer.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

05:51

Tenía algo de trabajo que hacer y dije: ¿cuánto gana un programador informático como yo?

Mike Hess Invitado

05:55

Fue así, los Benjamins me motivaron, ya sabes, y afortunadamente tenía aptitudes para la lógica y fue un programa bastante intensivo, 56 horas de crédito y tres semestres, pero ese fue mi ingreso a la tecnología, así que trabajé 20 años en el sector privado. industria como programador de computadoras, obtuve otros certificados de Cisco y ese tipo de cosas. Ya sabes, siempre hablé de tecnología y era bastante bueno en tecnología. Pero una cosa siempre fue evidente para mí: que siempre, siempre, siempre fui la persona ciega simbólica.

06:28

Pero, sinceramente, Jendo , no fue sólo ceguera. Como sabía con mi bastón, nunca me topé con nadie en silla de ruedas, nunca escuché de nadie que usara el lenguaje de señas como nuestro principal medio de comunicación, y no se habló en absoluto de la neurodiversidad. Ahora, claramente, en tecnología, trabajé con personas neurodivergentes. Sin embargo, simplemente lo es. Es esta conversación tabú, así que , después de 20 años, comencé a investigar un poco sobre, bueno, ¿quién está abordando esta falta de representación? Y hay muchas organizaciones sin fines de lucro excelentes en todo el país, en todo el mundo, que están haciendo trabajo de promoción y educación, pero no pude encontrar ninguna que esté abordando la epidemia de desempleo.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

07:05

Hablemos de ese desempleo, porque esa fue una de las cosas sorprendentes que cuando hablamos por teléfono por primera vez, creo que en el pasado.

Mike Hess Invitado

07:13

De hecho, dicen que uno de cada cinco estadounidenses se identifica con algún tipo de discapacidad. Ahora bien, piense en eso porque también las enfermedades crónicas se consideran debilitantes, invisibles o no aparentes. Entonces , si piensas en la depresión, la ansiedad, cierto, y en la época actual me refiero incluso después de una pandemia, ¿quién no está, al menos temporalmente, ya sabes, incapacitado por la ansiedad y la depresión? Bien, otro, otro año presidencial y oh, oh, Dios mío, ¿va a ser así? Ya sabes, todo eso nos afecta como seres humanos. Y entonces la discapacidad es mucho más generalizada que qué. No es solo el derecho sensorial, así que es fácil de ver, porque tengo un bastón o un perro de servicio o alguien que está en una silla de ruedas, o alguien con una diferencia en una extremidad que tiene un derecho protésico, esos son, esos son el tipo de cosas

visuales fáciles. O si ve a alguien haciendo señas con lenguaje de señas, esos son los más fáciles de identificar.

08:07

Pero el grupo más grande es en realidad el de los invisibles o no aparentes. Es interesante pasar nuevamente 20 años en una empresa, cada año, Jandell, como si siempre hubiera capacitación sobre acoso sexual todos los años. Nunca tuve ningún tipo de formación en orientación para personas con discapacidad, ¿sabes? Y en las empresas estadounidenses tenemos este otro tipo de obstáculo que ningún otro grupo demográfico de inclusión tiene que superar, que son las adaptaciones razonables, y la mayoría de RRHH, la mayoría de los representantes de RRHH, no están realmente calificados para entender qué adaptaciones razonables son las correctas. Y entonces sumas todos estos como si estuviera bien, así nunca se habla del tema de la discapacidad. Es un tipo de. Hace que la gente se sienta un poco incómoda. Y luego tenemos esta legislación y regulaciones de adaptación razonable y listo, tenemos esta cifra de desempleo que es asombrosa.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

09:02

Es asombroso desde mi punto de vista. Es un potencial desperdiciado y quiero abordar eso en un momento, pero quiero volver al Blind Institute. Entonces estás activado, estás listo para hacer algo diferente después de 20 años de experimentar y sentir lo que no estaba sucediendo en la fuerza laboral.

Mike Hess Invitado

09:22

Sí, y yo. Así que dejé mis ingresos de seis cifras hace 11 años y medio, ingresos unifamiliares, cierto. Entonces el soporte vuelve nuevamente. Mi, mi esposa, mi, mi mayor animadora, eh, la fuerza de una leona que también estaba ahí. Ella es como yo, estoy aquí, te apoyo. Um, creo en lo que quieres crear.

09:43

Y Blind Institute of Technology, o BIT, y nuevamente, el técnico, el tecnólogo que soy, tomé el bit binario, que es cero y uno, y creé el acrónimo Blind Institute of Technology. Pero realmente creo que la tecnología es el mayor igualador, desde los hermanos Wright hasta el lápiz siempre ha estado ahí para ayudar a la humanidad a superar sus obstáculos, y en la era digital, la tecnología es absolutamente esencial para que alguien como yo, pero otras personas con discapacidad, puedan tener una calidad de vida, y mucho menos su

propia capacidad para ganarse su derecho al níquel. Así que con eso empezamos BIT y yo. Se trata de empleo, sí, y de hecho lo hacemos . Lo que nos distingue como organización sin fines de lucro es nuestro modelo de negocio. Actuamos como una agencia de personal sin fines de lucro. Increíble, sí. Y entonces hay marcas, ya sabes, marcas súper divertidas, desde JPMorgan Chase hasta CVS, allstate , salesforce, david HealthCare, aquí, a nivel local, first Bank, rise's Credit Union nos pagan para que les encontremos talento dentro de la comunidad de profesionales con discapacidades para apoyar. sus esfuerzos de inclusión en torno a las personas con discapacidad y dice mucho sobre ellas.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

10:58

Como decías, algunas de esas ciertamente son marcas locales que también son nacionales, seamos realistas. Veo a sus líderes y amigos con algunos de sus líderes, o los conozco, y solo quiero darles las gracias a todos los que sabían que hay algo ahí porque, francamente, estamos desperdiciando talento y ya no podemos darnos el lujo de hacer. Es mi creencia y tú estás marcando la diferencia.

Mike Hess Invitado

11:19

Y comencé esto como una organización sin fines de lucro porque, honestamente, quería que la misión pudiera abrir puertas correctamente, como las necesitaba, porque había muchos líderes como usted nuevamente, creadores de cambios que quieren marcar la diferencia. versus ya sabes, como si viniera solo para ganar un centavo, sí, claro, y así , aprovechando, ya sabes, la misión de abrirnos estas puertas y hacemos un seguimiento. Entonces , en realidad , desde una perspectiva laboral, durante 11 años, hemos colocado a más de 300 personas, y la colocación se parece a la de muchas otras organizaciones. Algunos de ellos solo se basan en proyectos, otros son contrataciones a tiempo parcial, otros, algunos son contrataciones a tiempo completo, algunos simplemente son parte de la organización del personal, nos contratan en forma de contingencia. Por lo tanto, lo hacemos lo más simple posible para cualquier organización que simplemente diga que sabe lo que queremos y que se sumerja en ese estanque de BIT. La mayoría de las organizaciones y repito, digo la mayoría porque Craig es único, nuevamente, Craig es una situación única porque se trata de discapacidad, ¿verdad?

12:25

Y hacer que las personas vuelvan a vivir sus mejores vidas, sí, exactamente, y sin embargo, a la mayoría de las organizaciones les gusta que no sea un tema y, por lo tanto, vienen con

desarrollo organizacional, capacitación que ayuda, y literalmente tenemos como un tipo de paso. Uno, paso dos, paso tres. Tenemos esta capacitación escalonada para ayudar a las organizaciones a comenzar a sentirse mucho más cómodas y, me atrevo a decir, confiadas con esta conversación tan blanda y correcta sobre la discapacidad. Así que, literalmente, tenemos capacitaciones para que una organización se sienta más, más segura, en última instancia. Y luego, cuando involucramos a la gente, no queremos hacer una sola cosa, queremos cultivar esa relación correctamente, y así es. Entonces. Me encanta ser una organización sin fines de lucro porque se trata de relaciones. En última instancia, estoy en ventas, pero no sé nada sobre ventas, Jandel, pero sobre relaciones, es solo, ya sabes, se trata de relaciones. Al final, estoy en ventas, pero no sé nada sobre ventas, Jandel. Pero las relaciones, es simplemente, ya sabes, preocuparse por lo que pretendes hacer como líder y ¿hay alguna manera en que podamos ayudar?

Jandel Allen- Davis Anfitrión

13:34

Nuestro trabajo aquí es centrarnos en la independencia y en el centro de ella. Hay muchos componentes para la independencia, pero uno sin duda es la independencia financiera y económica y la capacidad de autosuficiencia, la capacidad de ser autosuficiente de esa manera y los trabajos son parte de eso. Cuando uno tiene una discapacidad visual o es ciego, hay un aumento de otros sentidos que se utilizan que nosotros que podemos ver pueden no ser necesariamente. A pesar de ver, podemos estar completamente ausentes en cuanto a interacciones con las personas. ¿Puedes hablar de eso?

Mike Hess Invitado

14:10

Entonces hay una especie de mito como, oh, ya sabes, tus oídos deben estar mucho mejor, y yo digo, sí, pregúntale a mi esposa. Ya sabes, divulgación completa. Todavía soy un tipo, a veces tengo una audición muy selectiva, ¿verdad? Bromas aparte, se trata de concentración y hay muchas cosas. Hay como el cerebro, los neurocientíficos pueden demostrarlo, no necesariamente es como, oh, como si tuvieras los sentidos agudizados porque eres ciego, en realidad es debido a la concentración. Así que me veo obligado a concentrarme con claridad y siempre digo que era, que era, soy un muy buen tecnólogo y es por mi ceguera.

14:51

Entonces, cuando hablo con ustedes, conocen la causa comercial, saben que los requisitos comerciales disminuyen. Es la empresa la que tiene cada cadena, por lo que

tiene el presupuesto para decir que queremos que esto se haga con nuestra tecnología. ¿Quién tiene dinero? Entonces tienen el presupuesto para decir que queremos que esto se haga con nuestra tecnología. Al igual que mis proyectos que administré siempre estuvieron a tiempo y dentro del presupuesto y realmente lo es.

15:05

Creo que volví a eso porque estaba concentrado en lo que preguntaban y luego hacía preguntas para no distraerme visualmente, con todo lo demás, todas las otras cosas que estaban sucediendo en la habitación y todo, Como si fuera un láser, estoy enfocado con un láser, cierto, aunque no te esté mirando, ya sabes. Estoy centrado en ti porque no tengo ninguna otra imagen. Sabes, no soy como, oh, ardilla, sabes que no, no tengo eso, janelle y ahí. Entonces , ha habido ocasiones en las que hemos enviado talento a empleadores y, les haré saber, el empleador se acercó y dijo, oye, gracias por enviar, ya sabes, a la persona con el cabello rosado a a nosotros. Y yo digo, eh, y ellos dicen, oh, espera, y dicen , sí, lo siento, ¿te refieres a fulano de tal? Y ellos dicen, oh, sí, tú, no lo sabrías, no lo sabrías. Y pienso, entonces pensamos, si extrapolas eso, cuánto del proceso de contratación se determina en función de la apariencia visual de alguien.

16:03

Es parcial, es gracias. Jandell , y su color de piel. Ya conoces los tatuajes brillantes, lo que usan, las diferencias culturales, y a mí no. Yo y aquí está la cosa. No veo nada de eso, honestamente. Qué ventaja tengo durante el proceso de contratación, porque estoy realmente concentrado en qué, el contenido que sale de la boca de alguien y las habilidades que muestra. Wow.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

16:28

Y también las personas que terminas ubicando. ¿Cuál es la tasa de éxito, cuál es la tasa de retención?

Mike Hess Invitado

16:33

Entonces, somos como somos, es decir, lo estamos matando en ese Me gusta, me gusta. Tenemos estadísticas. Entonces , nuestro salario medio con el que contratan a la gente es de más de 60.000 al año, lo cual nuevamente es así que nos enfocamos en, ya sabes, sólido, no ya sabes, negocios, back office, habilidades orientadas a los negocios y después

de cinco años. del empleo, el 63% ha sido ascendido al menos una vez, y un salario medio al cabo de cinco años superior a 140.000.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

16:56

Dios mío, entonces no solo están ahí, simplemente sabes que están. Lo están matando. Oh Dios mío. Equidad, diversidad, inclusión y accesibilidad porque tenemos muy claro cuál es la A aquí en Craig y seguimos hablando más de ello en comunidad, tanto como sea posible en comunidad. El empleador tiene trabajo que hacer. ¿Cómo creamos lugares de trabajo inclusivos que respeten las diferencias? Y uno de ellos es todo este tema de las adaptaciones razonables. Ya usó esa palabra una vez en nuestra entrevista de hoy, pero ¿cómo piensa al respecto y cómo trabaja junto con los empleadores para hablar sobre qué es una adaptación razonable?

Mike Hess Invitado

17:56

Claro, sí, ¿y cuál es nuestro segundo paso en nuestros entrenamientos? Lo llamamos entrenamiento de empoderamiento. Así que por favor perdóname, no lo hago. No me gusta el término etiqueta de discapacidad.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

18:05

No creo que la tecnología sea la forma en que las personas con discapacidades van a tener éxito.

Mike Hess Invitado

18:27

Entonces , cuando hablas del componente tecnológico, eso significa que debes tener una mentalidad dentro de la organización de simplemente darte cuenta, está bien, así que piensa en esto desde una perspectiva de ansiedad. Como si ahora hubiera aplicaciones en sus dispositivos inteligentes que realizan un seguimiento de su ritmo cardíaco y de todo lo demás.

18:43

Entonces , si estás teniendo un ataque de ansiedad, cierto, estás, estás en la tecnología, así que no es solo una cuestión de ceguera, cierto, lo sabemos. Porque si tienes diabetes,

claro, existen todas estas tecnologías que no lo son, no es solo para personas ciegas, sino para que una organización se dé cuenta de que, oh sí, la tecnología es la adaptación razonable. Entonces, si vamos a ese extremo, claro, entonces no importa si es ceguera o sordera, claro, con subtítulos, todo ese tipo de cosas, o si son, ya sabes, enfermedades crónicas, que Así que la tecnología es la adaptación razonable. ¿En qué no esperamos que nos ayude la tecnología? Correcto, porque la tecnología está como si estuviera en todas partes, así es.

19:21

Correcto y tal. Entonces, para que las organizaciones se den cuenta de que la tecnología es la solución. Sí, la tecnología es la solución. Pero necesitamos liderazgo para simplemente reconocer eso y comenzar a decir, casi respirar un poco y decir, oh, está bien, lo entiendo, entonces la tecnología es la solución. Porque entonces, cuando los líderes empiezan a pensar en mí como alguien ciego, que la tecnología es la solución, dicen, oh sí, usamos la tecnología para todo.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

20:10

Y la realidad es que la capacidad de hacer esto es muy reciente si consideramos hace 11 años, cuando iniciaste el Instituto de Tecnología para Ciegos, en relación con lo que estas pequeñas cosas llamadas teléfonos inteligentes pueden hacer hoy en día, lo que la tecnología de la mirada puede hacer por alguien que incapaz de expresarse vocalmente. La capacidad de los dispositivos ahora para abrir puertas y hacer que su hogar sea inteligente, hogares inteligentes, sí.

20:22

Nosotros, como empleadores, tenemos trabajo que hacer en torno a lo que significa trabajar junto a las personas y tenemos verdaderamente una organización construida sobre un marco de inclusión y pertenencia. Y dejemos que la tecnología sea parte de eso, pero ¿no hay otras partes?

Mike Hess Invitado

20:37

Entonces, el gran monstruo peludo en la habitación es parcial, es real. Como le digo a la gente todo el tiempo, estoy ciego, no muerto. Puedo sentir, ya sabes, que mi esposa, ya sabes, por ejemplo, ella me trajo al edificio hoy, cierto, en términos generales. Entonces, cuando mi esposa, como ya sabes, actúa como mi sherpa, en ese momento sabes cómo

lo hará la gente, hablarán. Entonces, aunque vuelvo a hacer la pregunta, puedo escuchar que le responden a mi esposa, no a mí, porque existe esta incomodidad en torno a la discapacidad y puedo sentir que, como persona ciega, aportamos nuestra capacitación. en organizaciones. Lo llamamos empoderamiento. No es etiqueta de discapacidad, es empoderamiento. Queremos empoderar a las organizaciones y a los líderes para que se sientan más seguros a nuestro alrededor. Porque, si pensamos en esto, jando , la discapacidad es parte de la condición humana. Si tenemos tanta suerte de vivir, de tener 90 años o nuestra edad de centurión, como padre, tengo algunas discapacidades.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

21:34

Sí, el padre tiempo está invicto.

Mike Hess Invitado

21:36

Correcto Nuestro cognitivo va a disminuir. Nuestras habilidades motoras van a disminuir. Correcto Nuestra vista va a disminuir nuestro oído. Así que la discapacidad es parte de la condición humana y, sin embargo, nos aterra hablar de ella.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

21:48

Lo interesante de lo que estás planteando son los elementos culturales necesarios para apoyar un lugar de trabajo inclusivo donde las personas sientan que pertenecen, independientemente de su capacidad.

Mike Hess Invitado

22:00

Eso es liderazgo, eso es liderazgo y eso es hablar de eso. Eres tú, es Jandell , son líderes como tú quienes lo llaman hace ocho o nueve años, cuando hablamos por primera vez de la organización en la que estabas anteriormente, a pesar de que estabas en tu nivel, y creo que eras un vicepresidente o algo así, en ese momento usted quería hacer que las cosas sucedieran para BIT.

22:24

Incluso en aquel momento estabas encadenado, paralizado, incapaz. No pudiste hacer esto debido a la falta de iniciativa o intención de tu liderazgo. Entonces me encanta ERG,

brg . Entonces , los grupos de recursos laborales, los grupos de recursos empresariales son geniales para sentir que sabes, que perteneces y todo ese tipo de cosas. Sin embargo, ninguna iniciativa despegará y será apoyada sin que un liderazgo diga que vamos a hacer esto y eso no significa que estemos gastando millones y millones de dólares.

22:56

No no no. Nuestra formación es ridículamente barata. Nuevamente, somos una organización sin fines de lucro. Nuestros costos de personal son ridículamente baratos. Se trata de. Entonces, nuevamente, un gerente de recursos humanos no va a hacer nada trabajando con nosotros sin la iniciativa.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

23:09

Para alguien como usted, me siento obligado a decir que este no es un anuncio de BIT, sino educación básica sobre relaciones relacionales. Porque lo que te escucho decir y esto no se revela, tu salsa secreta ni nada es que esto es factible con la voluntad y la intención del liderazgo.

Mike Hess Invitado

23:29

Queremos crear esto, este sentimiento, este sentimiento inclusivo, con organizaciones que quieran darse cuenta, porque al final de nuestra misión como organización sin fines de lucro hay empleo remunerado para esta comunidad, cierto, habrá tal escasez de talento que Los líderes tendrán que empezar a decir, está bien, miré debajo de esa roca. Miré debajo de esa roca, oh, aquí hay una roca que ni siquiera sabía que existía y que no es como este lugar místico que somos. Es como. ¿Es realmente así tu entorno? Nuevamente, piensa que es tu sitio web. Es como. ¿Es realmente así tu entorno? Nuevamente, piensa que es tu sitio web.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

24:02

Ahora, Craig es totalmente único, cierto, pero ¿su sitio web tiene representación de personas de color, personas con diferencias de orientación en las relaciones, personas con discapacidades para incluir personas con bastones y que usan lenguaje de señas? Tengo una opinión sobre lo que voy a preguntarle, pero de todas las discapacidades, ¿cuáles pueden ser más desafiantes para los empleadores y por qué?

Mike Hess Invitado

24:23

Entonces, en nuestros entrenamientos utilizamos a Daniel Kahneman, que es un.

24:27

Economista ganador del Premio Nobel.

24:30

Así que la aversión a las pérdidas es una teoría ganadora nuevamente del Premio Nobel y tiene que ver con la economía.

24:37

Sin embargo, cuando lees sus libros y lees su material, vas incluso más allá de la simple economía, y porque la pérdida es algo hacia lo que nosotros, como seres humanos, tenemos esta aversión, ya sea económica o de otro tipo.

24:52

Entonces , si piensas en alguien que está en silla de ruedas, alguien con una extremidad diferente, una prótesis, alguien ciego o alguien a quien puedes ver activamente usando lenguaje de señas, claro, esas discapacidades visibles, inmediatamente invoca esta aversión a la pérdida. Entonces, ya sabes, como mi instinto inmediato, cuando la gente pueda ver eso, esa aversión a la pérdida inmediata se activará. Y por lo tanto, como en, la aversión a la pérdida se llama así porque pa seres humanos , a menos que seas un sociópata, a menos que seas un sociópata, um, entonces, uh, tienes la capacidad de sentir empatía, cierto, y por eso la gran mayoría de los humanos pueden sentir empatía. Entonces , si eres capaz de ponerte en mis zapatos o en mi silla de ruedas, inmediatamente dices: "Dios mío, no sé cómo, no sé cómo haría esto, no lo sé". cómo haría eso, no lo sé. Entonces, para mí, lo que está sucediendo es una experiencia muy psicológica, es una experiencia emocional, que sucede desde el sentido visual.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

25:57

Pero se puede superar.

Mike Hess Invitado

25:59

Educación desde el sentido visual, pero se puede superar. Educación como de nuevo nosotros. Volvemos a decir: "Ya sabes, quiero decir, si la gente realmente tiene dificultades, conoces a alguien, conoces a personas de color, ese tipo de cosas, lo mejor que puedes hacer es conseguir un amigo que sea una persona de color y darte cuenta de que tenemos más en común como raza humana que diferencias, sabes, pienso en eso y sé que por la experiencia de estar aquí cinco años y medio es muy rápido, veo a nuestros pacientes, a nuestros graduados y Dejo de ver.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

26:31

Quiero ver la discapacidad a través de la lente de todo lo que trae y cómo enriquece las culturas, enriquece nuestros mundos, cómo transforma y cambia vidas, no siempre para mejor. Nadie quiere venir a Craig, pero es sorprendente lo que, volviendo a usted, habló sobre el enfoque desde la perspectiva de la ceguera. Para aquellos a quienes servimos, hemos visto personas profundizar y aprender cosas sobre sí mismos que nunca creyeron posibles. Entonces hay casi esta plenitud, este tipo de vivir más plenamente quién eres. Entonces eso es lo que llegamos a ver y, al mismo tiempo, dejo de ver, como usted lo llama, las pérdidas, esta aversión. ¿Qué perdieron? Y sucede muy rápido y es porque estamos rodeados de ellos.

Mike Hess Invitado

27:16

Te has sumergido.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

27:18

Y hasta que sumerjamos los lugares de trabajo en personas con discapacidades. Seguiremos teniendo esta cosa de ellos-nosotros. Iba a responder, pero ahora deberías hacerme la pregunta porque creo que abriría otro término realmente interesante.

Mike Hess Invitado

27:32

Tengo mucha curiosidad desde una perspectiva de liderazgo, de nuevo, director ejecutivo de un lugar especial realmente único . Bien, entonces piensa en cuando me conociste por primera vez y entré con un bastón. Entonces, ¿me dices qué desde tu perspectiva?

Jandel Allen- Davis Anfitrión

27:48

Bueno, no me molestó. Supongo que soy una de esas personas que no se desvían o no tienen un fuerte sentimiento de aversión cuando ven a alguien con una discapacidad. Así que eso es lo que soy. Tal vez parte de esto sea cuidar a pacientes durante 25 años y tener la oportunidad de ver a personas de todas las formas, tamaños, colores y tendencias, pero en realidad la forma en que respondería la pregunta en términos de quién creo que es más difícil para los empleadores y creo que Esto es algo importante sobre lo que conversar. En realidad , es la discapacidad invisible y ni siquiera sé si es una palabra justa para usarla, francamente llamada neurodiversión .

28:28

Creo que ese es el más difícil, porque esto es lo que la gente. Comienza en la escuela secundaria, comienza en la escuela primaria, el niño que es diferente, que es marginado, rechazado, intimidado. Y no estoy seguro de que los lugares de trabajo y los empleadores sepan cómo reconocerlo. Y alguien dijo esta cita asombrosa, porque hace apenas unos meses me di cuenta de que estamos rodeados de personas que son diferentes en este sentido. Estamos rodeados de personas que son diferentes en este sentido, y tenemos políticas y reglas en el lugar de trabajo y todo tipo de cosas que pueden entrar en conflicto o dificultar que las personas neurodiversas realmente trabajen en el lugar de trabajo, y alguien dijo que La cita fue que contratamos para la diversidad, capacitamos para la conformidad. ¿Pensaste en eso, si es neurodivergente?

29:24

o ya sabes, si es neurodivergente, o si usa silla de ruedas o ha tenido una lesión cerebral y tiene algunos cambios que ocurren de esa manera en términos de cómo navegan por el mundo. ¿Cuál es nuestro requisito? ¿Cómo podemos, cómo empezamos a cambiar la mentalidad de los gerentes y líderes y cómo nuestras políticas y todos tienen que cambiar para realmente adaptarse a esto, en el entendimiento de que todavía hay trabajo por hacer y que tenemos, quiero decir, que tenemos Tenemos misiones y tenemos propósitos.

Mike Hess Invitado

29:54

Sí, si está intentando determinar políticas y procedimientos en toda la organización y tratando de averiguar, está bien, ¿puede alguien que tenga un TEA incluso de alto funcionamiento desempeñar todas las funciones en su hospital en este momento? Versus, encontremos la combinación correcta, como para mí, es realmente , es, es, es . Busquemos no sólo a usted como líder adecuado, sino también a algún otro miembro de

su equipo que sienta la misma pasión por hacer realidad una historia de éxito. Y es solo ser reflexivo y para mí, no es solo jandel intentando hervir un océano. Es absolutamente como encontrar aliados como esos en tu equipo y te prometo que tienes aliados en tu equipo.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

30:38

Oh, lo sé. Tengo mil de ellos, sí.

Mike Hess Invitado

30:40

Y es imposible que lo sepas todo. Quiero decir, sabes que has estado en el cuidado de la salud toda tu vida, todavía hay, hay muchas funciones que conoces y cosas que están sucediendo que sabes. Probablemente solo sabes de forma periférica lo que está pasando y siento que simplemente empiezas con el 1%, como si encontraras un papel para una persona ciega, una persona sorda, alguien con TEA, y aquí está la belleza. sobre eso. Entonces , si puedes encontrar ese rol o ese departamento aquí en Craig, me dices que no podemos llevar ese mismo modelo a Swedish, a Denver Health, a KP, al hospital infantil, así es como tú, como líder, crear un cambio sistémico. Es hasta el 1%.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

31:23

Sí, sabes que estamos viendo más, y creo que realmente ha sido así a veces. ¿Lo veo ahora por el lugar donde trabajo o el mundo está cambiando? Y creo que es un poco de ambas cosas, pero seguro que el mundo está cambiando.

31:41

Estamos viendo personas que utilizan sillas de ruedas en publicidad y marketing. Hay líneas de ropa que se están moviendo en esa dirección. Estamos viendo algunos cambios que ocurren de esa manera. Hay días, especialmente teniendo en cuenta mi trayectoria como mujer afroamericana , en que el cambio no se produce lo suficientemente rápido, pero está ocurriendo. Así que me encanta sentarme y escucharte tener un pequeño sueño ministerial. ¿Cómo quiere que sea este mundo del empleo dentro de 10 o 20 años? Y conseguiré algunos pañuelos.

Mike Hess Invitado

32:13

Sí, ya sabes, como Jandell .

Jandel Allen- Davis Anfitrión

32:15

Dígame qué aspecto tiene, cuál no es su institución, no sólo su institución. Pero sueña un poco.

Mike Hess Invitado

32:23

Le digo a la gente esto, lo sabes, como si nunca permitiría que un policía intolerante me pusiera la rodilla en el cuello. Porque soy caucásico. Como si nunca lo tuviera, Jandell , pero he tenido la fortuna de 10.000 rodilla en mi cuello financiero toda mi vida, como yo. Entonces, las cifras de desempleo nuevamente, la gente puede tergiversar las cifras como quiera, pero ves las cifras bien, y dejé de preguntar a los ejecutivos: ¿cuántas personas ciegas y sordas tienen trabajando para ustedes? Es un silencio realmente incómodo , cierto y así para mí. Entonces comencé BIT. Soy como 10.000. Tienes que tener una meta. Tienes que tener un objetivo grande, peludo y audaz. Consigamos que 10.000 personas con discapacidad tengan un empleo remunerado. Bien, y piensa en eso. Eso es sólo uno por fortuna. 10.000.

33:13

Es un listón muy bajo y, sin embargo, si nos fijamos en las estadísticas, parece que falta una generación. Al igual que nosotros, en 11 años hemos podido ubicar a más de 300 personas. Estoy tan emocionado con las historias, las vidas que hemos impactado, porque puse mi número de teléfono, mi dirección de correo electrónico en mi sitio web, como si estuviera ridículamente disponible en las historias, y hago esto porque trabajo para ellos. Trabajo para esa población que se omite como es. Es malo aquí en los Estados Unidos, es horrible en todos lados y trabajo para ellos y es como si nunca quisiera no estar disponible para esta comunidad, esta increíble comunidad. No tengo suficientes Jandels en mi bolsillo trasero para que estas personas increíbles vuelvan a trabajar.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

34:01

Entonces necesitamos más gente, necesitamos más Jandels , en 20 años.

Mike Hess Invitado

34:08

¿Cómo se ve si tienes éxito? Si yo tengo éxito, hemos llegado a los 10.000 en 20 años. Pero, honestamente, nos gusta, si puedo obtener solo el uno por ciento de su tiempo y presentarme a otra persona, quiero decir, piensen en el poder de ese derecho, como si un director ejecutivo me presentara a otro director ejecutivo , me gusta, me gusta, como. Sí, podemos conseguir que 10.000 personas con discapacidad tengan un empleo remunerado en 20 años y necesitamos mucho más que eso, porque eso ni siquiera solucionará la falta de expediente académico.

34:36

Pero, de repente, ahora tienes un punto de referencia, sí, y tienes suficientes datos para respaldarlo, como, ah, está bien, sí, esto es más un valor agregado que un riesgo.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

34:43

Sí, cuando recuestas la cabeza en la almohada por la noche. ¿Qué es lo que más te enorgullece de lo que haces y de lo que has logrado como líder?

Mike Hess Invitado

34:53

Tengo tantos correos electrónicos de personas a las que les gusta, dicen, ya sabes, has cambiado mi vida. Como si fuera , es nuestro , es la gente. Por eso eres el director ejecutivo de esta increíble organización. Son las personas a las que llegamos a tocar y ellos se acercan y ya sabes, y para mí soy un facilitador, eso es todo lo que tengo razón. Como yo, yo y usted sabemos, y para mí soy un facilitador, eso es todo lo que tengo razón. Como que facilito las relaciones. Conoces esta relación con esa relación, y esta, esta persona talentosa, ya conoces, con esta organización, así que simplemente facilito, eso es todo lo que hago, ¿verdad? Como sabes, algunas de estas ideas, sí, son mías, pero yo no, ya sabes, como si fuera simplemente un sirviente, eso es todo lo que soy. Y creo que los buenos líderes son sirvientes. Ese eres tú.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

35:53

Estás aquí para servir y ser ese facilitador que haga que las transacciones se realicen al final del día, y estoy muy orgulloso de eso. Y, sin embargo, siento que no he hecho lo suficiente. Las estadísticas muestran que no he hecho lo suficiente. Bueno, en cualquier medida, los cambios que estamos viendo en el mercado y en el mundo que nos rodea, y por cualquier motivo, son impulsados porque a veces son necesarios por cualquier medio

si podemos fortalecer nuestra fuerza laboral, nuestros lugares de trabajo a través del poder. de este nivel de diversidad, entonces ambos podemos poner la cabeza en la almohada por la noche y hacerlo bien hoy. Sí, bien hecho hoy. Aprecio que hayas dedicado tu tiempo.

Mike Hess Invitado

36:20

Me encanta escuchar tu voz. Me encanta volver a conectarme contigo, es un honor para mí estar aquí.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

36:26

No son estos extraños.

Mike Hess Invitado

36:27

¡Muchas gracias por invitarme.

Jandel Allen- Davis Anfitrión

36:29

Ah bueno, gracias. Gracias. Todo lo que puedo decir sobre la entrevista que acabamos de hacer es guau. Hubo un momento en el que se me pusieron las lágrimas. Como dije cuando Mike habló, nunca tendré un policía intolerante con una rodilla en mi cuello, pero tengo muchas personas u organizaciones o un mundo que tiene una rodilla en mi . El potencial financiero, diría yo, y mucho menos la realidad en un momento dado, la idea de pensar en lo que es posible en los lugares de trabajo, eso es beneficioso para todos, diría que beneficioso para las instituciones, las comunidades y los individuos.

37:12

Si ampliamos la apertura y pensamos no en la discapacidad, sino en las capacidades diferentes y en lo que realmente nace, o en lo que surge, en lo que surge cuando uno se encuentra incapaz o de hacer lo que solía hacer o de hacer las cosas de manera diferente, o de quién nació. en menos que completamente capaz, se define por formas, en cierto modo estrechas. Pensamos en eso como seres humanos . Necesitamos más Mike Hesses . Necesitamos más Mike Hesses porque estamos en un punto que todos sabemos, mirando las estadísticas, donde no tenemos otra opción y gracias a Dios por eso no

tenemos otra opción, porque ahora espero que estaremos más motivados que Nos vemos obligados a pensar en ampliar nuestra apertura en torno a quién es capaz de trabajar dentro de nuestras organizaciones, y qué hermosas maneras enriquecerán el tapiz de nuestras organizaciones, enriquecerán el tapiz de nuestro propósito, de nuestras misiones, haciendo un poco y honestamente, es lo poco que se necesita para dar cabida, de manera razonable y apropiada, a quienes necesitan ayuda adicional para ayudarnos a todos a alcanzar las metas que necesitamos. ¿Qué tiene que ver todo esto con el liderazgo y la cultura? De eso se trata este podcast, en esencia.

38:38

Mientras escuchaba a Mike y escuchaba su historia, surgieron muchas cosas. Primero, su madre y cómo ella lo veía. ¿Qué te parece un juego de palabras? Como un ser humano totalmente capaz que no se dio cuenta de lo que era la ceguera hasta los siete años. Entonces, ¿cómo habían sido esos siete años para él? En cierto modo, vio un lugar para sí mismo en el mundo y tenía una madre, tenía una campeona que lo hizo por él. ¿Dónde está el coraje de nuestro liderazgo para ser defensores de tantos otros? Yo digo que se necesita coraje. Se necesita coraje. Esa es la capacidad de liderazgo que creo que Mike ejemplifica y aquellos con quienes trabaja ejemplifican y, a su vez, no solo están cambiando vidas individuales sino que están cambiando culturas organizacionales y, a su vez, están cambiando y transformando comunidades. Con eso quiero agradecerles nuevamente por acompañarnos en Unstoppable at Craig. Sólo sepan que siento una conexión especial con aquellos de ustedes que se toman el tiempo para escuchar y espero que les conmueva un poquito, si no un poquito. ¿Qué te parece un juego de palabras?