

Wywiad z Mikiem Hessem – Założycielem i Dyrektorem Zarządzającym Instytutu Technologii Osób Niewidomych i Słabowidzących (ang. *Blind Institute of Technology, BIT*)¹

Krzysztof Czechowski: Mike, jesteś Założycielem i Dyrektorem Zarządzającym Instytutu Technologii Osób Niewidomych i Słabowidzących. Założony przez Ciebie Instytut skupia zespół pracowników i wolontariuszy, którzy z pasją zmieniają postawy niewidomych pracowników oraz edukują firmy prywatne w zakresie zatrudnienia osób z dysfunkcją wzroku. Powiedz mi, jaka była Twoja droga do tak wielkiego sukcesu?

Mike Hess: Po prawie dwudziestu latach kariery zawodowej przy rozwiązywaniu problemów technologicznych w sektorze prywatnym zacząłem podważać logikę, wartość biznesową i wpływ społeczny, jakie wywierała moja praca. Było dla mnie oczywiste, że w miejscach, w których pracowałem, za każdym razem miałem przypiętą etykietę osoby niewidomej i naprawdę byłem jedną z nielicznych osób z oczywistą niepełnosprawnością fizyczną. Zacząłem kwestionować to, co robię dla tych organizacji i zastanawiać się, czy mógłbym wybrać ścieżkę, poprzez którą mógłbym wywierać większy wpływ społeczny.

KC: W wywiadzie dla Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) powiedziałeś, że osoby niepełnosprawne stanowią ogromny niewykorzystany potencjał. Ty sam jesteś przykładem, że pomimo swojej niepełnosprawności możesz wiele osiągnąć w życiu. Powiedz mi, które instrumenty wsparcia dla przedsiębiorców są, Twoim zdaniem, najbardziej skuteczne?

MH: W dotychczasowej karierze byłem otoczony profesjonalistami związanymi z biznesem. Oczywiście nie każdy ma takie szczęście, ale uważam, że można znaleźć specjalistów, z którymi można rozpocząć dialog za pośrednictwem organizacji non-profit. Uważam również, że Internet jest fenomenalnym miejscem, od którego można zacząć i w którym, gdy jest się dociekliwym, można znaleźć mnóstwo informacji, jak przygotować biznesplan, jak zrozumieć sprawozdania finansowe lub rozpocząć kampanię marketingową. Sam wiele się nauczyłem o prowadzeniu firmy, korzystając z bezpłatnych i łatwo dostępnych zasobów online. Moje wykształcenie wprawdzie nie jest pełne akademickich wyróżnień, jednak jestem uparty, ciekawy i wierzę, że pozwala mi to znaleźć odpowiednią wiedzę.

KC: Czy system wsparcia i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Stanach Zjednoczonych jest, Twoim zdaniem, skuteczny?

¹ Tłumaczenie: Elżbieta Nobis, PFRON; autoryzacja: Krzysztof Czechowski, PFRON

MH: Myślę, że statystyki dotyczące zatrudnionych osób niewidomych/słabo widzących czy szerszej społeczności osób niepełnosprawnych mówią same za siebie. Zdecydowanie jestem przekonany, że osoby, które pracują zawodowo w agencjach federalnych i stanowych, aby wspierać osoby niepełnosprawne, ciężko pracują, jednakże etykietowanie i sposób postrzegania osób niepełnosprawnych muszą zostać poddane gruntowym zmianom w całym sektorze prywatnym.

KC: **Jakie środki postępowania, zgodne z Konwencją ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych, należy podjąć, aby w pełni przestrzegać postanowień artykułu 27, dotyczących pracy i zatrudnienia?**

MH: Dostępność stanowi podstawę tworzenia lepszych produktów i usług dla całej ludzkości. Można ilościowo wykazać, że organizacje, które tworzą dostępne produkty, zarówno te materialne, jak i wirtualne, sprawiają ogólnie lepsze wrażenie w opinii wszystkich klientów. Organizacje, które wewnętrznie wdrażają zasadę dostępności, będą w stanie wykorzystywać kreatywne podejście do rozwiązywania problemów, które w naturalny sposób sprawi, że ich produkty i usługi staną się bardziej dostępne na zewnątrz.

KC: **Jakie były Twoje plany i o czym marzyłeś, kiedy w 2013 roku podjąłeś decyzję o odejściu z korporacji i założyłeś Instytut Technologii Osób Niewidomych i Słabowidzących? Przecież zarządzałeś wielomilionowymi projektami, skąd taka decyzja?**

MH: Wywieranie wpływu społecznego stanowi dla mnie prawdziwą wartość. Rozwiązywanie problemów kadry kierowniczej w projektach, które zwykle trwały osiemnaście miesięcy, stało się dla mnie uciążliwe. Pomyślałem, że, stosując nową optykę, zmienię dotychczasowy sposób postrzegania krajobrazu niepełnosprawności i zatrudnienia. Spojrzenie, które traktuje niepełnosprawność jako atut, dzięki któremu ludzie są zdeterminowani, kreatywni i lojalni. Przez tę nową optykę mogą być narzędziem zmiany. Zmiana, której dokonuję, pomoże 10 000 kompetentnym osobom niepełnosprawnym w Stanach Zjednoczonych i 100 000 na całym świecie w znalezieniu korzystnego zatrudnienia.

KC: **Czy, Twoim zdaniem, większym problemem jest niewystarczająca chęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, czy też bierność zawodowa i lęk przed wyzwaniem ze strony osób z niepełnosprawnością?**

MH: Jak powiedziałem wcześniej, etykietowanie i percepcja są faktem. Z mojego doświadczenia wynika, że niektórzy liderzy biznesowi myślą o osobach niepełnosprawnych poprzez stwierdzenie „oni”, podczas gdy w rzeczywistości, statystycznie rzecz biorąc, każdy w swojej bezpośredniej lub rozszerzonej sieci powiązań jest połączony ze społecznością osób niepełnosprawnych. Właściwe postrzeganie osób niepełnosprawnych to stwierdzenie „my”. Jesteśmy częścią społeczeństwa i stanowimy część bazy konsumentów.

KC: **W jakim stopniu, według Ciebie, nowoczesne technologie wspomagające są kluczem do wspierania edukacji i zatrudnienia osób niepełnosprawnych?**

MH: Uważam, że współczesna technologia wspomagająca jest najważniejsza dla rozwoju zasobów ludzkich.

KC: Rok 2020 okazał się niezwykle trudnym rokiem dla całego świata ze względu na pandemię koronawirusa. Rynek pracy na wszystkich kontynentach zmienia swoje oblicze z powodu wielu problemów gospodarczych. Jaka jest sytuacja w Stanach Zjednoczonych?

MH: Przede wszystkim muszę jasno powiedzieć, że prowadzę małą organizację pozarządową w Denver w stanie Kolorado i nigdy nie zwrócił się do mnie żaden Prezydent. Uważam jednak, że pandemia spowodowała pierwszy w historii globalny eksperyment dotyczący telepracy. Liderzy biznesu na całym świecie zdali sobie sprawę, że stanowiska pracy w rzeczywistości wirtualnej są produktywnie. Jest to korzystne podejście dla osób niepełnosprawnych, ponieważ czasami dotarcie do biura jest dla nich trudne lub niemożliwe.

Jakie instrumenty wsparcia osób z niepełnosprawnościami zaproponował rząd, aby skutecznie zwalczać skutki pandemii?

KC: Z powodu pandemii koronawirusa świat w krótkim czasie został zmuszony do pracy zdalnej i korzystania w znaczący sposób z Internetu. Czy uważasz, że ta sytuacja może mieć wpływ na zatrudnienie osób niepełnosprawnych?

MH: Tak jak stwierdziłem w poprzednim pytaniu: pracy zdalnej i wykorzystaniu Internetu dobrze przyjrzeć się powinni liderzy biznesu.

KC: Nikt z nas nie wie, jak bardzo zmieni się rzeczywistość po ustaniu pandemii. Wszyscy mamy nadzieję, że wrócimy do normalności, czyli życia takiego, jakie prowadziliśmy w 2019 roku. Czy uważasz, że skutki koronawirusa dla wielu osób niepełnosprawnych będą na tyle dotkliwe, że przywrócenie normalności nie będzie możliwe?

MH: Pojęcie „normalny” jest subiektywne. Kiedy myśli się o epidemii bezrobocia, z którą wciąż boryka się społeczność osób niepełnosprawnych, nie spodziewam się, że rok 2019 jest normalny. Mam natomiast nadzieję na przyszłą „normalność”, która obejmie lekcje, których nauczyliśmy się w 2020 roku, aby umożliwić osobom niepełnosprawnym zrównoważenie ekonomiczne dzięki możliwościom pracy zdalnej/telepracy.

Co powinniśmy dzisiaj zrobić, aby to utrzymać?

KC: Na zakończenie powiedz naszym czytelnikom, jaki jest Twój przepis na sukces? Co byś poradził wszystkim, którzy mają marzenia, a fakt, że zmagają się z niepełnosprawnością, powoduje, że nie wierzą we własne możliwości?

MH: Uważam, że to właśnie poprzez moją niepełnosprawność i dzięki mojej niepełnosprawności wzroku dzisiaj jestem tym, kim jestem: twardzielem, inżynierem, ojcem i osobą wywierającą społeczny wpływ! Wierzę, że wyzwania, przeszkody i frustracje, które napotkałem w życiu, ukształtowały mnie, abym

przynosił wymierne korzyści społeczeństwu. Mam nadzieję, że osoby niepełnosprawne zaakceptują swoją wewnętrzną siłę, ponieważ MAJĄ wiele do zaoferowania światu.

KC: Dziękuję bardzo za wywiad i poświęcony czas.

MH: Bardzo proszę, z przyjemnością udzieliłem odpowiedzi i również bardzo dziękuję.



Mike Hess | Założyciel & Dyrektor Zarządzający Instytutu Technologii Osób Niewidomych i Słabowidzących (ang. *Blind Institute of Technology, BIT*).

Po dwudziestu latach pracy Mike'a, jako doświadczonego pracownika w branży technologicznej, zarządzającego wielomilionowymi projektami firm z listy „Fortune 500”, zaczęła nurtować ją jedna rzecz: zawsze był postrzegany jako niewidomy. Wiedząc, że bezcenne umiejętności, które rozwinął dzięki swojej niepełnosprawności, były kluczem do jego sukcesu, nie mógł zrozumieć, dlaczego bezrobocie wśród społeczności osób niewidomych i słabowidzących (ang. BVI) jest tak wysokie. Wyruszył w podróż, aby zmienić negatywnie nacechowane i błędne postrzeganie kompetentnych osób z dysfunkcjami wzroku w amerykańskich korporacjach, zakładając Instytut Technologii Osób Niewidomych i Słabowidzących (ang. *Blind Institute of Technology, BIT*). Wykorzystując te same umiejętności, które zapewniły mu sukces w branży IT, Mike zbudował partnerstwa i skierował profesjonalistów z dysfunkcjami wzroku do firm z rankingu „Fortune 500” w całym kraju.

Mike został wyróżniony przez Denver Post i Denver Business Journal i w 2017 roku został uhonorowany nagrodą im. Martina Luthera Kinga, Jr. Business Award oraz w 2019 roku nagrodą GlobalMindED Inclusive Leader. Specjalizacja Instytutu Technologii (BIT) w dziedzinie dostępności technologii zaowocowała zaproszeniami do wystąpień podczas konferencji Google Cloud Next i konferencji Salesforce Dreamforce w 2019 roku. Mike jest współgospodarzem „Choose Inclusion”, podcastu omawiającego korzyści płynące z różnorodności i inkluzji. W 2019 roku dzięki swojej wizji pełnego dostępu dla osób niewidomych i niedowidzących Mike opracował EdgGuide, system nawigacji, który umożliwia niezależną nawigację w niedostępnych wcześniej przestrzeniach publicznych.