

Anna Kaderabkova

Centre for Innovation Studies, University of Economics and  
Management, Prague

# **SOCIAL INNOVATIVENESS AND SOCIAL INNOVATIONS**

[www.vsem.cz](http://www.vsem.cz)

# A. LESSONS

- Innovation in innovation policy necessary
- What must be done
- What we are doing

# 1. Innovation in innovation policy necessary

- The problem of policy learning and transfer
- Absence of evidence in policy making and no demand for it
- Absence of evaluation through learning
- Creation of interest group based policy (privatization of public space – public entrepreneurs)
- Increasing rigidity impossible to erode (Verkrustung)
- Traditional innovation and interest groups dominate

## 2. What can be done

- Open the door – small/pilot measure
- Find the supporters (on low levels)
- Have knowledge base ready
- Do not compromise
- Require evidence
- Trust only your methodology and supervise its implementation
- Keep independence
- Get further supporters in the process

# 3. What we are doing

- Pilot call for social innovation within ESF
- Feasibility study for creating critical mass of RDI capacity combining innovation supply and demand
- Innovation capacity assesment based on micro data within framework conditions, comprehensive approach to innovation, stakeholders as co-creators

## B. SOCIAL INNOVATIVENESS

- Dimension of „traditional“ (economic) innovations and innovation performance (micro up to macro levels)
- Towards new innovation paradigm merging traditional and social innovation characteristics
- Challenges for measurement and policy support (beyond the dichotomy)

# Autisten gesucht

Erstmals wirbt ein Konzern gezielt um Mitarbeiter, die gemeinhin als krank gelten. Bis 2020 stellt SAP 650 Autisten ein. Das Unternehmen hat nicht allein seine soziale Ader entdeckt - es will vielmehr die besonderen Programmiertalente nutzen.

Jens Koenen, Miriam Schröder  
Frankfurt, Düsseldorf

In „Rain Man“ lernt Raymond Babbitt ohne Mühe ein halbes Telefonbuch auswendig - mit allen Namen und Nummern. Er kann das, er ist Autist. Gleich vier Oscars erhielt der US-Spielfilm 1989 - nicht zuletzt deshalb, weil davon Dustin Hoffman gespielte Protagonist der ganzen Welt zeigte: Trotz ihrer seltsamen Verhaltensweisen haben Autisten überraschende, ja teilweise unglaubliche Fähigkeiten.

Diese Fähigkeiten entdeckt nun mit einiger Verspätung auch die Wirtschaft für sich. Der deutsche Softwarekonzern SAP gab am Dienstag bekannt, bis zum Jahr 2020 ein Prozent seiner Arbeitsplätze mit Autisten zu besetzen. Gemessen an der aktuellen Mitarbeiterzahl, wären das 650 autistische Mitarbeiter.

So weit wie SAP hat sich noch kein Unternehmen beim Einsatz von Menschen mit Behinderungen vorgewagt. Dabei geht es dem weltgrößten Hersteller von Firmensoftware nicht in erster Linie um Integration, sondern vor allem darum, für spezielle Tätigkeiten die besten Talente zu finden. „Nur wenn wir Mitarbeiter einstellen, die anders denken und so Innovationen fördern, kann SAP den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts begegnen“, sagt Personalvorstand Luisa Delgado.

Autisten leiden unter einer Störung des Gehirns, die die Wahrnehmung und Verarbeitung von Informationen beeinträchtigt. Alltägliche Tätigkeiten wie Essengehen, Busfahren oder Baden rufen bei ihnen Angstzustände hervor. Das Gehirn konzentriert sich voll auf das Speichern von Daten. Eine Fähigkeit, die Mitarbeiter von SAP sehr gut brauchen können - etwa zum Testen neuer Software. Dabei müssen Millionen von Codezeilen



Hoffman (re.) als Autist in „Rain Man“: Besondere Talente.

ten sind sie darum später oft viel besser als andere Menschen“, erläutert Hermann Cordes, Vorsitzender des Instituts für Autismusforschung an der Universität Bremen.

So gefragt die Fähigkeiten von Autisten sind, so herausfordernd ist ihr Einsatz im Arbeitsalltag: Menschen, die an der Entwicklungsstörung leiden, können oft nichts mit den einfachsten sozialen Regeln anfangen. „Autisten verstehen keinen Sarkasmus, verstehen politische Intrigen überhaupt nicht“, sagt Anka Wittenberg, bei

SAP zuständig für Diversity, zu Deutsch Vielfalt. Die Kollegen, die Teams mit Autisten führen, müssen deshalb speziell geschult werden.

Für solche Weiterbildungen nutzt SAP die Erfahrung der dänischen Firma Specialisterne. Sie hat sich auf die Schulung und die Auswahl geeigneter Autisten spezialisiert. „Etwa 85 Prozent aller Autisten sind arbeitslos“, erklärt Steen Thygesen, der Chef von Specialisterne. „Dabei könnten viele von ihnen Herausragendes leisten.“

## SAP-Mitarbeiter Entwicklung seit 2008



Experten schätzen, dass 0,7 Prozent der Weltbevölkerung an Autismus leiden. Wenn nur ein Teil der Betroffenen mit Informationen so gezielt umgehen kann wie Raymond Babbitt in „Rain Man“, können Konzerne wie SAP ein gewaltiges Potenzial nutzen. Deshalb heißt es: Autisten gesucht.

Die Wirtschaft entdeckt Autisten Seiten 4, 5



# „Autisten lügen nicht“

Der Chef des Berliner Softwarehauses Auticon über den Wert spezieller Begabungen.

Vor einhalb Jahren hat Dirk Müller-Remus die Firma Auticon gegründet. Die Softwareberatung arbeitet fast ausschließlich mit Autisten.

## Wie sind Sie mit dem Thema Autismus in Berührung gekommen?

Mein jüngster Sohn war 14, als wir die Diagnose erhielten, dass er am Asperger-Syndrom leidet. Er war schon als Kind auffällig ruhig und in sich gekehrt. Erst auf dem Gymnasium aber bekam er richtige Probleme: Es fiel ihm schwer, seine Arbeit zu strukturieren und sich die Zeit einzuteilen. Die Kommunikation mit den Lehrern und Mitschülern klappte gar nicht.

## Wann ist Ihnen aufgefallen, dass Autisten besondere Begabungen haben?

Eines Tages sah er sich ein Musikvideo bei MTV an. Zu sehen war ein ziemlich kom-

plexer Tanz. Ich sagte: Mach doch auch mal. Da tanzte er die Choreografie fehlerfrei nach. Er hatte sich jeden einzelnen Schritt eingeprägt. Heute spielt er Schlagzeug. Er liebt alles, was mit Rhythmus zu tun hat. Er hat das absolute Gehör. Das tat unheimlich gut, zu erkennen: Autistische Kinder haben nicht nur besondere Probleme, sondern auch besondere Fähigkeiten.

## So gut, dass Sie daraus gleich eine Geschäftsidee entwickelt haben.

Ich habe mich einige Jahre mit dem Thema beschäftigt. Ich dachte, dass man die speziellen Begabungen der Autisten einsetzen kann - man muss für sie bloß das richtige Umfeld schaffen.

## Was muss das für ein Umfeld sein?

Eine Umgebung, die sie so nimmt, wie sie sind - und ihnen ihre Eigenarten nicht

übelnimmt.

## Welche Eigenarten sind das?

Für Autisten ist jede Form der emotionalen Kommunikation schwierig. Die für uns selbstverständlichen Begrüßungsfloskeln müssen sie mühsam einstudieren. Mit einer Aussage wie: „Es wäre unheimlich

nett, wenn du das vielleicht machen könntest ...“, können sie nichts anfangen. Sie brauchen klare Ansagen. Autisten hassen Small Talk, sie verstehen ihn schlicht nicht. Sie reden nur über die Sache.

## Heißt das, in Ihrer Firma herrscht den ganzen Tag eisiges Schweigen?

Nein, im Gegenteil. Wenn unsere Autisten unter sich sind, unterhalten sie sich sehr angeregt. Dann lachen sie auch. Bei Nicht-Autisten sind sie skeptisch. Das liegt oft auch an den Erfahrungen, die sie vorher in anderen Unternehmen gemacht haben. Autisten verstellen sich nicht. Ich habe noch nie erlebt, dass mich ein Autist angelegen hat. In der Berufswelt kriegen Sie damit aber leicht Ärger. Wir verstehen das - und lassen sie sein, wie sie sind.



Gründer Müller-Remus: Small Talk unerwünscht.

Die Fragen stellte Miriam Schröder.

auticon  
Qualität auf den Punkt

Home About us The autism spectrum Services Jobs Partner

## Corporate Social Responsibility

Corporate Social Responsibility (CSR) can take many forms. Here at auticon, we believe that social responsibility and economic efficiency don't have to be mutually exclusive.

auticon gives autistic people training and deploys them as IT testers. Both sides profit from this: our clients gain IT testers with exceptional abilities and the highest standards of quality. Our IT testers can use their talents on the free market and thereby win more than just a paycheck. Through working with clients and being accompanied by an auticon job coach, they become part of a work routine, can stand on their own financially and can maintain a social environment.

Companies can profit from commissioning auticon IT testers in several ways. The special skills of our IT testers as well as the possibility to provide a workplace for someone who otherwise has great difficulty finding a suitable job is an excellent combination of acting with good business sense and acting on social responsibility.

Please contact us for a personalized talk on how auticon can become part of your CSR strategy.







# BezbaTour

Cestovní agentura

*"umožnit všem cestovat bez bariér"*



# C. SOCIAL INNOVATION

- Definition – functional
- Example – INNOSERV
- Assessment methodology

# 1. Social innovation

**WHAT – Novelty and improvement (achieved):** creates social impact

**WHO – Innovators (sectors):** government, businesses, grant economy, households

**WHY – Importance:** higher productivity (e.g. Public services) & solution of societal challenges

**FOR WHAT – Innovation life cycle:** financing according to the stages (prompts, proposal, prototype/pilot, implementation, scaling)

**HOW AND WITH WHOM – Cooperation and interaction:** across sectors, fields, actors & **Engagement of:** users, beneficiaries

# 2. INNOSERV



The project

Consortium

Project Outputs

Innovative Projects



## SOCIAL PLATFORM ON INNOVATIVE SOCIAL SERVICES

*Education - HEALTH - Welfare*

Welcome

Blog

Calendar

Members

Other research projects

Help

### Social platform on Innovative Social Services

**This project is focusing on identifying the future potential of innovative services including the multifaceted activities of different stakeholders as well as the policy frameworks at different levels of governance geared to address the needs of citizens.**

#### RECENT NEWS

*Newsletter 2 has been published!*

*3 weeks 3 days ago*

*INNOSERV Trailer*

# INNOSERV



The project

Consortium

Project Outputs

Innovative Projects

[Welcome](#)

[Blog](#)

[Calendar](#)

[Members](#)

[Other research projects](#)

[Help](#)

## Innovative Services

Please select a field of service or/and a country

Field of service

- Any -

Country

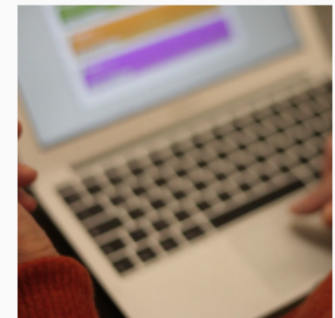
- Any -

Apply

| PROJECT NAME   | DESCRIPTION  | FIELD OF SERVICE           | COUNTRY |
|--|--|----------------------------|---------|
| Baltazár Theatre and Art Centre (Educational Program and Art Training) | The one and only professional theatre which has mentally disabled actors and actresses.  | Education, Health, Welfare | Hungary |
| Bátor Tábor ('Brave Camp')   | Special recreation camp intended for children and adolescent with chronic diseases.  | Health                     | Hungary |
| BERET-program  | Raise volunteer activities of scholarship recipients in disadvantaged areas, where according to their streams of profession support the local community - e.g. | Education                  | Hungary |
| Breaking the Poverty Cycle: Early Child Development and                | Social support of disadvantage/Roma, supported employment  | Education, Welfare         | Hungary |

### INNOSERV VIDEOS

*problems - sante  
Communitaires Seclin*



*Patient led digital health for  
long term health conditions -*

### RECENT NEWS



# INNOSERV

- <http://www.inno-serv.eu/content/user-driven-service-evaluation-nueva> LINK VIDEO
- <http://www.inno-serv.eu/content/your-opinion-appreciated-0> QUESTIONNAIRE
- [http://www.inno-serv.eu/sites/default/files/UHEI Nueva final\\_0.pdf](http://www.inno-serv.eu/sites/default/files/UHEI_Nueva_final_0.pdf) REPORT

# 3. Assessment methodology

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Prompts and inspirations | Identification of problems/opportunities and their causes ( <b>diagnosis</b> ), attraction of attention ( <b>visibility</b> ) for potential stakeholders. <b>Mapping</b> /evaluation of new approach implementation (e.g. abroad). |
| Proposals and ideas      | From an idea to project proposal, creative and interactive methods used, active involvement of beneficiaries and stakeholders ( <b>participation and partnership</b> ).  |
| Need                     | <b>Existing solution</b> insufficient or inadequate. Causes of the insufficiency and need of new approach identified and explained.  |
| Complexity               | <b>Context</b> of other solutions, policies, strategies reflected (holistic approach). The <b>links</b> of the problem and innovative solutions are assessed.  |



|                         |  |
|-------------------------|--|
| Novelty                 | The <b>novelty</b> of the approach (compared to the existing solution), e.g. new view of the problem/opportunity, new target group. Creation of <b>own innovation</b> or <b>transfer/adaptation</b> of innovation developed elsewhere. <b>Innovation radius</b> (organization, region, country, sector, target group). |
| Improvement             | <b>Improvement</b> in the new solution compared to the existing. Identifying project improvement, the causes of the positive difference. Possibilities and methods of <b>measurement</b> of this improvement and its impact.   |
| Process                 | <b>Process</b> characteristics of the new solution, e.g. social learning, interactivity, openness, crowdsourcing, networking/sharing, collaboration, creativity, engagement, participation, empowerment, social/relation capital, behaviour change.  |
| Target group engagement | Targeting <b>users</b> , i.e. (inter)active involvement, participation in project creation (solution), in decision-making, continuous <b>feedback</b> from users, adaptation to changing needs, focusing on strengths of individuals (groups) and their activation.  |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| Target group impacts         | Sustainability and focus of innovation <b>impact</b> on target groups, increasing <b>potential</b> of target groups and their capacity to engage in the <b>solution</b> of own problems (after the termination of public support), benefit of the project for the improvement for <b>social recognition</b> of target group. |
| Diversity and partnership    | <b>Forms</b> of linkages (form and intensity of interaction) of <b>diverse</b> actors (sectoral/institutional partner diversification), solution of <b>multidisciplinary</b> problems (opposed the limitation to their partial aspects), <b>sharing</b> objectives, knowledge, responsibility (and eventually financing).    |
| Practice and dissemination   | Methods of <b>practical implementation</b> of innovation (test, pilot). <b>Form</b> of transferable output and its <b>dissemination</b> , receiving the feedback. Support to innovation solution dissemination and engagement of (potential) interest community.   |
| Upscaling and sustainability | Forms of <b>upscaling</b> of innovation solution and its focus (geographic, field, group). <b>Other activities</b> stimulated or inspired. <b>Continuation</b> of innovation solution after support termination. .   |

|                            |  |
|----------------------------|--|
| Mainstreaming              | Possibilities/conditions of <b>mainstreaming</b> innovation solution and its focus, i.e. exploitability in broader context (compared to the original), exploitability by third sides, capacity for continuous improvement, creation of opportunities for learning and cooperation.   |
| Evaluation                 | Forms of evaluation on project <b>solution course</b> (stages and criteria of evaluation), including receiving and reflecting feedback from the key actors. Possible variants of <b>follow-up</b> activities and their selection co-decision.  |
| Risks and changes          | Risks of innovation solutions, methods of their <b>assessment</b> and reflection in evaluation/monitoring. Relations of innovation risks and project benefits in individual stages. <b>Possibility of changes</b> within the solution, setup of <b>check-points</b> for premature termination.   |
| New skills and competences | New skills and competences in innovation solution, e.g. Communication, learning by experience, negotiation, inclusive visions, client orientation, project management and innovation change, team work, brokerage, leadership, i.e. in multidisciplinary and multiorganization approach in multicultural contexts, geographically specific organization capacity, partnership, foresight, new and efficient method identification. |