

# InWEnt Capacity Building

Personal- und Organisationsentwicklung  
in der internationalen Zusammenarbeit



Im Auftrag des:



Bundesministerium für  
wirtschaftliche Zusammenarbeit  
und Entwicklung

**inWEnt**

Internationale Weiterbildung  
und Entwicklung gGmbH

# Einleitung

InWEnt-Konzept für Capacity Building schafft den Orientierungsrahmen für Maßnahmen der Weiterbildung und der Personal- und Organisationsentwicklung. Es ist der Leitfaden für die Konzeptionierung und Umsetzung des InWEnt-Angebotes in diesem Bereich. Damit stellt es das programmatische Rückgrat der Ausrichtung von InWEnt und den mittelfristigen Handlungsrahmen dar.

Der Begriff „**Capacity Building**“ steht in der internationalen Zusammenarbeit für Weiterbildung, Personal- und Organisationsentwicklung. Capacity Building hat das Ziel, die Fähigkeit der Partner zu stärken, zukunftsfähige Entwicklungsstrategien und -politiken zu planen und umzusetzen. Weiterbildung ist dabei Bestandteil der Personalentwicklung, die wiederum die Entwicklung von Organisationen beeinflusst. InWEnt ermöglicht systematisch den Zugang zu international verfügbarem Wissen und macht es als strategische Entwicklungsressource für Partner nutzbar. InWEnt versteht sich daher als internationaler Wissensbroker. Durch Dialog, Training, Netzwerkbildung und Beratung von Fach- und Führungskräften unterstützt sie weltweit Veränderungsprozesse von Organisationen und Institutionen sowie Reformprozesse in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft.

## Das Unternehmen

Das Konzept basiert auf dem Verständnis von InWEnt als einer **Lernenden Organisation**. Sie versteht Lernen durch Weiterbildung als einen Interaktionsprozess gleichberechtigter Partner. InWEnt erweitert deshalb ständig die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen derjenigen, die die Programme durchführen, um im Dialog mit ihren Partnern in aller Welt neue Problemlösungen entwickeln zu können. In der deutschen Entwicklungspolitik bildet InWEnt neben der finanziellen und technischen Zusammenarbeit die dritte Säule. Auf diese Weise trägt sie maßgeblich zum Profil einer kohärenten

und gleichzeitig methodisch flexiblen deutschen Entwicklungszusammenarbeit (EZ) bei.

Dabei nutzt InWEnt systematisch ihre

- **Methodisch-didaktische Kompetenz:** InWEnt bietet bedarfsorientiertes Capacity Building auf der Basis langjähriger Erfahrung im internationalen Bereich. Ihre Programme zeichnen sich durch eine über viele Jahrzehnte erprobte umfangreiche methodisch-didaktische Kompetenz und eine hohe Flexibilität in punkto Lernform und Lerdauer aus. Auch hinsichtlich des Lernortes bietet InWEnt eine hohe Flexibilität, wobei der Schwerpunkt in Deutschland liegt.
- **Wirtschaftsnähe:** InWEnt pflegt intensive Arbeitskontakte zur deutschen Wirtschaft, zu Verbänden und zu internationalen Unternehmen.
- **Dezentrale Struktur und starke Verankerung in Deutschland:** InWEnt arbeitet eng mit dem Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), anderen Bundesressorts sowie den Ländern und kommunalen Verwaltungen zusammen.
- **Weltweite Kontakte:** InWEnt ist im Auftrag deutscher Organisationen und Unternehmen in Entwicklungs- und Transformationsländern ebenso wie in anderen Industrieländern tätig.

InWEnt sichert die Qualität ihrer Programme im Rahmen eines verbindlichen Qualitätsmanagements, mit besonderem Blick auf Bedarfsorientierung, Methodik/Didaktik, Effektivität, Effizienz und Nachhaltigkeit.

# Capacity Building - Menschen gestalten Veränderung

## Das Leitbild

InWEnt orientiert sich am **Leitbild einer global nachhaltigen Entwicklung**. Dieses zeichnet sich gleichermaßen durch wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit, ökologische Tragfähigkeit und politische Verantwortlichkeit aus.

## Das Ziel

Ziel der Arbeit von InWEnt im In- und Ausland ist es, in Veränderungs- und Reformprozessen die Problemlösungs- und Handlungskompetenz von Entscheidungsträgern und Führungskräften auf unterschiedlichen Ebenen zu fördern. Dabei geht es darum, die notwendigen Strukturen zu stärken, die Wahrnehmung von gesellschaftlicher Verantwortung zu fördern und den Zugang zu Wissen als strategischer Entwicklungsressource systematisch zu konzipieren.

InWEnt versteht gesellschaftliche Veränderung als komplexen Prozess, in dem Menschen in unterschiedlichen Rollen und verschiedenen Organisationen ihre Arbeits- und Lebensbedingungen selbstbestimmt gestalten. Sie tun dies sowohl im politischen Raum – in dem sie die Rahmenbedingungen für wirtschaftliche, soziale, ökologische und kulturelle Entwicklung schaffen – als auch in Organisationen der Zivilgesellschaft, der Wirtschaft und der Verwaltung. Die Beteiligung der Menschen, die Wandel befördern, ist deshalb gleichzeitig Voraussetzung und Ziel. Dies gilt sowohl für die politische Ausrichtung als auch für den methodischen Ansatz des Capacity Building bei InWEnt.

Das bedeutet auch, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen und Politikgestaltung zu stärken. Gender-Mainstreaming wird von InWEnt systematisch bei der Konzeption und Gestaltung der Programme sowie bei der

Auswahl von Partnern und Teilnehmenden umgesetzt.

## Mehrebenenansatz

Um breitenwirksame, modellhafte und struktur-bildende Wirkungen zu erzielen setzt InWEnt mit Weiterbildungs-, Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen auf **drei Ebenen** an: **Individuum, Organisation und System**. Diese werden im Sinne eines systemischen Entwicklungsmanagements in Programmen miteinander verknüpft.

*„Organisationen lernen nur, wenn einzelne Menschen etwas lernen. Das individuelle Lernen ist keine Garantie dafür, dass die Organisation etwas lernt, aber ohne individuelles Lernen gibt es keine lernende Organisation.“ (Peter Senge)<sup>1</sup>*

## Individuum

InWEnt stärkt die individuelle Handlungskompetenz von Entscheidungsträgern, Nachwuchsführungskräften und Fachkräften. Fachwissen wird systematisch verbunden mit der Kompetenz zur politischen und rechtlichen Ausgestaltung von Verantwortlichkeit zwischen Organisationen und gegenüber der Bevölkerung. Internationale Schlüsselqualifikationen und „Global Governance“-Kompetenzen werden immer wichtiger.

---

<sup>1</sup> Peter M. Senge ist Direktor des Center for Organizational Learning an der Sloan School of Management des Massachusetts Institute of Technology sowie Vorsitzender der Society for Organizational Learning (SoL). Sein Forschungsgebiet ist die Organisationsentwicklung.

Dazu gehören spezifische Fähigkeiten wie kommunikative Kompetenz und Verhandlungsführung. Interdisziplinäre und sektorübergreifende Kooperation, Management von Wissen und Organisationen, Internationalität und Interkulturalität sind Schwerpunkte des InWEnt-Ansatzes.

Damit zielen die Programme nicht nur auf Wissensvermittlung, sondern auch auf Verhaltensänderung ab.

Die Methoden sind ziel-, anwendungs- und handlungsorientiert und bauen auf den Erfahrungen der Teilnehmenden auf. Sie fördern die aktive Beteiligung und Selbstlernkompetenz der Beteiligten ebenso, wie den Erfahrungsaustausch untereinander. Die Weiterbildungsprogramme sind praxisorientiert und beinhalten Planspiele, Hospitationen und Praktika. E-Learning wird systematisch in Form von Blended-Learning eingesetzt.

Interkulturelle Verständigung wird durch das gemeinsame Lernen erfahrbar gemacht und als notwendige Kompetenz in allen Gesellschaften thematisiert. Die Beteiligten sind aufgefordert, Veränderungsprozesse mitzugestalten, die eigene Handlungskompetenz zu erhöhen und dabei gleichzeitig soziale und interkulturelle Kompetenzen sowie kritische Selbstreflexion auszubauen.

## Organisation

InWEnt erhöht die Leistungsfähigkeit von Unternehmen, zivilgesellschaftlichen Organisationen und Verwaltungen. Dazu gehören auf nationaler und internationaler Ebene

- die Wirtschaft: Verbände, Kammern und Unternehmen,
- die Zivilgesellschaft: Organisationen der Vertretung spezifischer gesellschaftlicher Interessen der Bevölkerung,
- der Staat: Institutionen auf nationaler und dezentraler Ebene sowie regionale Zusammenschlüsse.

Aufgabe von InWEnt ist es, mit Partnerorganisationen zu kooperieren, die über Potenziale zur

Erreichung der entwicklungsrelevanten Ziele verfügen. Gemeinsam wird analysiert, welchen Beitrag sie leisten können, um diese Ziele zu erreichen. Dabei werden Strategien zur Personalentwicklungsberatung und Organisationsentwicklung definiert, umgesetzt und die Wirkungen überprüft. Wichtige Partner von InWEnt sind nationale und regionale Weiterbildungsinstitutionen, deren Kompetenzen durch „Train the Trainer“- Programme gestärkt werden.

## System

InWEnt fördert die Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit sowie die Wahrnehmung von Verantwortlichkeiten auf politischer Ebene. Dies geschieht, indem die Handlungsspielräume und Alternativen im Dialog mit unterschiedlichen politischen Akteuren ausgelotet und Strategien zur Politikgestaltung diskutiert werden – immer mit Blick auf die internationalen Entwicklungsziele (beispielsweise die Millennium Development Goals – Millenniumsentwicklungsziele – der Vereinten Nationen) und handlungsorientiert. Damit leistet InWEnt einen Beitrag zur internationalen Kompetenz von Verantwortungsträgern und stärkt auf diese Weise das institutionelle Umfeld der Partnerländer. In der Entwicklungszusammenarbeit liegt der Fokus der Arbeit von InWEnt auf der Stärkung der Entwicklungspotenziale der Partnerländer im Kontext globaler Strukturpolitik.

## Instrumente für Veränderung

InWEnt setzt in ihren Programmen unterschiedliche Instrumente für Personal- und Organisationsentwicklung ein. Gemeinsam mit ihren Partnern wählt InWEnt diese Instrumente entsprechend der gemeinsamen Ziele aus, kombiniert und ergänzt sie.

Die Instrumente der InWEnt-Arbeit sind:

- Weiterbildung und Training,

- Dialog,
- Netzwerkbildung und
- Personalentwicklungsberatung.

## Weiterbildung und Training

Bei der Weiterbildung und dem Training als Bestandteile der Personalentwicklung setzt InWEnt auf berufsspezifische, praxisorientierte Programme. Dies geschieht unter Einbeziehung internationaler Weiterbildungsstandards. Zielgruppe der Maßnahmen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Organisationen und Unternehmen. Eine abgeschlossene, in der Regel akademische Ausbildung und berufliche Erfahrungen werden vorausgesetzt. Die Programme dauern von einer Woche bis zu zwölf Monaten und beinhalten neben einer Vor- und Nachbereitung (Lernkontinuum) fachtheoretische Teile und berufsspezifische Praktika sowie die Vermittlung sektorübergreifender Schlüsselqualifikationen („soft skills“). Die Programme erhöhen die Problemlösungsfähigkeit der Teilnehmenden und führen zu einer Leistungssteigerung ihrer jeweiligen Organisation. Die Weiterbildungsprogramme werden maßgeschneidert und modular angeboten und fördern eine Erhöhung der Selbstlernkompetenz.

Das International Leadership Training (ILT) ist ein herausgehobenes Format der InWEnt-Weiterbildungsangebote. Es zeichnet sich durch seine Praxisnähe aus. Nachwuchsführungskräfte, die bereits in der Umsetzung von Entwicklungsprozessen in ihren Ländern tätig sind, werden rund zwölf Monate lang in Deutschland praxisbezogen und zielgerichtet qualifiziert. Hierdurch werden Verantwortungseliten und Schlüsselpersonen in Veränderungsprozessen gezielt und in Übereinstimmung mit der Schwerpunktsetzung der deutschen Entwicklungspolitik gestärkt und gefördert.

## Dialog

Dialoge gewinnen als wichtiges Instrument zur Gestaltung von Veränderungsprozessen innerhalb des InWEnt-Portfolios zunehmend an Bedeutung. Sie sind ein flexibles Instrument, dessen Qualität

aus themen- und teilnehmerspezifischen Formaten resultiert. Dialoge ermöglichen in besonderer Weise die aktive Beteiligung aller Teilnehmenden. Erfolgreiche Dialogveranstaltungen resultieren in neuen Problemsichten oder gemeinsamen Aktionsplänen. Intensiviert wird die Wirkung der Dialoge durch andere InWEnt-Aktivitäten, beispielsweise den Ausbau der Zusammenarbeit mit einer Partnerorganisation oder das Verfolgen einer Fragestellung über mehrere Jahre hinweg. Auch elektronische Nachkontaktforen oder die Einbeziehung der Dialoge als Teilkomponente in Weiterbildungsprogrammen dienen der Nachhaltigkeit.

Abgeleitet von der Themenstellung und der Teilnehmergruppe werden Globale Politikdialoge, Sektorpolitikdialoge und Fachdialoge unterschieden. Die bisher meist vom Entwicklungspolitischen Forum (EF) veranstalteten Globalen Politikdialoge geben Impulse für die deutsche und internationale entwicklungspolitische Debatte. Sie dienen auch als Modell für zukünftige Ankerlanddialoge des BMZ. Der Bedarf an Sektorpolitikdialogen wächst. Dies ist mit der Entwicklungszusammenarbeit der Empfängerländern zu erklären, die auf eine größere Verantwortung und selbständige Gestaltung durch ihre Regierungen abzielt. Die gemeinsame Debatte über die Ausgestaltung der politischen Prioritäten eines Sektors stellt Weichen für die künftige Mittelallokation. Die als Workshop, Seminar oder Tagung durchgeführten Fachdialoge der InWEnt-Bereiche bieten darüber hinaus Foren für den intensiven fachlichen Dialog. Die Expertise der Teilnehmer bildet hier die wesentliche Erfolgsvoraussetzung für den regionalen oder internationalen Erfahrungsaustausch.

## Netzwerkbildung

Integraler Bestandteil der Arbeit von InWEnt ist die Initiierung internationaler Netzwerke. Durch die Zusammenarbeit mit der großen Zahl von InWEnt-Alumni und den Einsatz von E-Learning und Internet schafft InWEnt nachhaltige Verbindungen zwischen den Teilnehmenden und Absolventen der internationalen Programme. Bei der Netzwerkbildung haben regionale, grenzüberschreitende Ansätze einen hohen Stellenwert.

Eine wichtige Rolle für die Netzwerkbildung spielt E-Learning. In Kombination mit interaktiven Methoden des Lernens stellen IT-gestützte Kommunikationsmedien ein wesentliches Fundament für die nachhaltige Organisation von Wissensaustausch auf internationaler Ebene dar. Als Grundlage dient die Internet-Lern- und Kommunikationsplattform Global Campus 21® ([www.gc21.de](http://www.gc21.de)). Der Global Campus 21® beruht auf einem Lernmanagementsystem in moderner Web-Technologie. Tele-Tutoren erlernen in kurzer Zeit virtuelle Arbeitsräume zu erstellen und zu pflegen. Unter ihrer Moderation können hier die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Gruppe Dokumente austauschen, Diskussionsbeiträge einsenden, sich zum Chat verabreden und Aufgaben lösen. Sie können das System weltweit und rund um die Uhr benutzen und benötigen im Normalfall keine spezielle Software und technische Betreuung.

Das Alumni-Programm von InWEnt steht generell allen ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit differenzierten Angeboten zur Verfügung. Die fachliche Alumni-Arbeit ist Teil des Lernkontinuums. Es ermöglicht den inhaltlichen Austausch mit ehemaligen Teilnehmenden und Partnerorganisationen in spezifischen Themenfeldern. Dadurch begleitet InWEnt den Transfer der erworbenen Kompetenzen in das jeweilige Arbeitsumfeld. Die überfachlichen Angebote ermöglichen den Alumni die regionale und nationale Vernetzung mit anderen ehemaligen Teilnehmern und Teilnehmerinnen und die Teilnahme an sektorübergreifenden E-Learning-Programmen von InWEnt. Das Alumni-Programm ist integraler Bestandteil und Qualitätsmerkmal der Weiterbildungsmaßnahmen von InWEnt.

Darüber hinaus initiiert und koordiniert InWEnt strategische Weiterbildungsallianzen mit internationalen Partnerorganisationen, Einrichtungen der Wirtschaft sowie Regierungen und der Zivilgesellschaft in Partnerländern und in Deutschland. Auf diese Weise können die komparativen Vorteile der einzelnen Partner arbeitsteilig in die gemeinsame Gestaltung von zukunftsorientierten Weiterbildungsmaßnahmen einbracht werden. Die Kooperation in Netzwerken ermöglicht weltweiten Erfahrungsaustausch und flexible und maßgeschneiderte Antworten auf unterschiedlichen Weiterbildungsbedarf. Ehemalige Teilnehmende und

Partnerorganisationen werden in internationale virtuelle Lerngemeinschaften mit dem Ziel eingebunden, kontinuierlichen Wissenstransfer und anwendungsorientierten Erfahrungsaustausch zu fördern.

## Personalentwicklungsberatung

Die Wirkungsorientierung der internationalen Zusammenarbeit fest im Blick, konzentriert sich InWEnt auf reformorientierte Akteure aus relevanten Organisationen und Institutionen, die im Sinne der deutschen „EZ aus einem Guss“ zentrale Ansprechpartner für die deutsche Entwicklungspolitik sind. Die Einschätzung der Trägerlandschaft geschieht in enger Zusammenarbeit mit den internationalen Partnern im jeweiligen Förderschwerpunkt oder Reformfeld.

Im Rahmen einer Organisationsdiagnose wird mit den identifizierten Partnerorganisationen eine Potenzialanalyse ihres Personals und eine bedarfsorientierte Weiterbildungsstrategie mit einem Personalbedarfsplan erarbeitet. Die Lernziele und Transferprojekte werden gemeinsam formuliert. An ihnen orientiert sich das konkrete Trainingsangebot. Entscheidend ist hierbei die Verknüpfung von individuellen Weiterbildungen als Personalentwicklungsmaßnahmen mit Zielen der Organisationsentwicklung.

Die Beratung stützt sich auf Methoden des Veränderungsmanagements, einschließlich Entwicklungsberatung, Prozessbegleitung und Coaching.

# Lernorte

Bei allen Programmen wird der Lernort entsprechend der Zielsetzung des Programms und dem Bedarf der Auftraggeber, Kooperationspartner und Nutzer gewählt. Dabei sind Erfahrungen aus Weiterbildungsprogrammen in Deutschland und anderen Ländern Europas für viele Partnerländer von besonderer Bedeutung.

Der Lernort Deutschland hat auf die ausländischen Partnerorganisationen eine große Anziehungskraft, nicht zuletzt wegen der Rolle Deutschlands als Wirtschafts-, Bildungs-, Technologie- und Forschungsstandort. Am Beispiel Deutschlands wird für die Teilnehmer der Entwicklungsprozess zu einer wissensbasierten Industriegesellschaft direkt und intensiv erfahrbar.

InWEnt als deutscher Bildungsträger mit internationalem Auftrag nutzt und stärkt durch die Vernetzung deutscher und internationaler Wissensstandorte den deutschen Lernstandort im Kontext eines integrierten Europas.

# Unsere Kernkompetenz

Die Kernkompetenz von InWEnt besteht darin, Capacity Building-Programme anwendungsorientiert und flexibel zu konzipieren und umzusetzen. Als Instrumente dienen hierbei Weiterbildung und Training, Dialog, Netzwerkbildung und Personalentwicklungsberatung. Beim Einsatz dieser Instrumente werden Fach-, Regional-, Markt- und Methodenkompetenz verknüpft.

## Fachkompetenz

Fachliche Kompetenz entfaltet sich heutzutage sektorübergreifend und interdisziplinär. Die Aufgabe von InWEnt besteht darin, Wissen bedarfs- und anwendungsorientiert zu mobilisieren. Dabei wird

Wissen nicht als Selbstzweck verstanden, sondern mit der Zielsetzung, die individuelle Handlungskompetenz und Leistungsfähigkeit von Organisationen zu stärken. InWEnt nutzt die Arbeit an fachlichen Themen als Chance, selbst an der Gestaltung des internationalen Politikdialogs teilzunehmen (Agenda Setting).

InWEnt konzentriert sich auf zehn Geschäftsfelder, die den inhaltlichen Kern ihres Capacity Building-Ansatzes bilden:

- Gute Regierungsführung und Reformprozesse
- Krisenprävention und Friedensentwicklung
- Soziale Entwicklung
- Umwelt und natürliche Ressourcen
- Nachhaltiges Wirtschaften
- Außenwirtschaft und internationale Beziehungen
- Internationale berufliche Bildung
- Entwicklungsbezogene Bildung
- Internationale Managementkompetenz in Veränderungsprozessen
- Management internationaler Bildungsprogramme

## Regionalkompetenz

Die Regionalstruktur von InWEnt im Ausland bietet eine qualifizierte und transparente Ansprechstruktur für internationale Auftraggeber. InWEnt als ein Unternehmen der internationalen Zusammenarbeit mit weltweitem Arbeitsfeld kann gleichzeitig auf viele Kontakte aufgrund der dezentralen Struktur und Verankerung in Deutschland zurückgreifen. Sie verfügt über eine ausdifferenzierte Struktur auf Bundesländerebene, die die Verknüpfung von internationalen Partnern mit Organisationen und Unternehmen des Wissensstandortes Deutschland ermöglicht.

## Marktkompetenz

Internationale Zusammenarbeit fokussiert die politischen Rahmenbedingungen auf globaler, regionaler und nationaler Ebene. Die Komplexität die-

ses Handlungsfeldes erfordert eine direkte und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Entscheidern und Meinungsbildern in den Führungsebenen nationaler und internationaler Organisationen. Dieses Vertrauensverhältnis zwischen InWEnt und ihren Partnerorganisationen ist die Basis für die konsequente Bedarfs- und Nachfrageorientierung in der Erstellung von maßgeschneiderten Programmen und Produkten. Dabei ist die gute Kooperation mit Unternehmen der deutschen und internationalen Wirtschaft und mit Wirtschaftsverbänden hervorzuheben. Dieser Austausch ermöglicht InWEnt, praxisnahe und relevante Weiterbildungen zu konzipieren und durchzuführen.

## Methodenkompetenz

In InWEnt-Programmen ist die Partizipation der Teilnehmenden ein politisches und methodisches Gestaltungsprinzip. Die Weiterbildungsprogramme knüpfen an vorherige Lernprozesse an, ermöglichen deren kritische Reflektion und neue Standortbestimmungen. Sie sind somit mehr als bloße Wissensvermittlung. Präsenz- und Distanzmodule werden bedarfsgerecht eingesetzt, Theorie und Praxisanteile austariert. Das Gleichgewicht von Methoden und Inhalten ist Kernelement des InWEnt-Bildungsverständnisses. Die Kombination aus Angeboten zur Kompetenzentwicklung von Individuen mit dem Ziel der Steuerung und Gestaltung von Organisationsentwicklungsprozessen und dem Anstoßen und Begleiten politischer Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesse kennzeichnet die methodische Kernkompetenz des Capacity Building-Ansatzes von InWEnt.

Im Sinne der Wirkungsorientierung und der Nachhaltigkeit der Programme stellen Transfer und Begleitung der Anwendung neu erworbener Kompetenzen integrale Bestandteile des methodischen Ansatzes dar (Nachkontaktpflege, internationale Alumni-Netzwerke).

## Fazit

Um in den Programmen optimale Lösungen anzubieten, verknüpft InWEnt Fach-, Regional-, Markt- und Methodenkompetenz bedarfsorientiert und im Verbund mit kompetenten Fachpartnernetzwerken. Auf dieser Grundlage agiert InWEnt als weltweiter Anbieter von Capacity Building durch Weiterbildung, Dialog sowie Personal- und Organisationsentwicklung in der Entwicklungspolitik und internationalen Zusammenarbeit.





## **InWEnt – Kompetent für die Zukunft**

InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH ist ein weltweit tätiges Unternehmen für Personalentwicklung, Weiterbildung und Dialog.

Unsere Capacity Building-Programme richten sich an Fach- und Führungskräfte aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Wir arbeiten im Auftrag der Bundesregierung mit an der Umsetzung der Entwicklungsziele der Vereinten Nationen.

Zudem beraten wir die deutsche Wirtschaft in Public Private Partnership Projekten. Jungen Menschen aus Deutschland geben wir die Chance, in einem Austausch weltweite Erfahrungen zu sammeln.

InWEnt  
Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH  
Friedrich-Ebert-Allee 40  
53113 Bonn  
Fon +49 228 4460-0  
Fax +49 228 4460-1766  
[www.inwent.org](http://www.inwent.org)

