

# International Leadership Training

„Soziale Sicherung“ für Fachkräfte aus  
Indonesien, Vietnam und den Philippinen

“Social Security” for Technical and Management  
Staff in Companies and Institutions from Indonesia,  
Vietnam and the Philippines



## Impressum/Publishing Information

### Herausgeberin / Published by:

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

Juli 2009 / July 2009

### Gestaltung / Designed by:

finedesign – Büro für Text & Gestaltung  
[www.finedesign.de](http://www.finedesign.de)

### Digitaldruck / Digital Print:

Druckerei Bunter Hund,  
[info@buntherhund.com](mailto:info@buntherhund.com)

## Bildnachweis/Photo Credits

InWEnt gGmbH/Mona Choueiri (S. 23)  
InWEnt gGmbH/Berthold Hoffmann (Cover)  
InWEnt gGmbH/Steffen Rother (S. 4, 25, Rückseite)  
alle weiteren Bilder: InWEnt gGmbH

## Inhaltsverzeichnis

Grußwort der Geschäftsführung	3
Über InWEnt	4
International Leadership Training Übersicht	6
Programmstruktur	7
Konzeptioneller Hintergrund	7
Programmziele	9
Sprachkurs	10
Fachmodule	11
Praxismodul	13
Internationale Managementkompetenz	14
Transferprojekt	15
Länderinformationen	17
PFIFF – Vorstellung	25
Projektpartner	26
Ansprechpartner	28
Profile der Teilnehmenden	29

## Contents

Welcome Note from the Management (German)	3
About InWEnt	4
International Leadership Training Overview	6
Programme Structure	7
Conceptual Background	7
Programme Objectives	9
Language Course	10
Technical Module	11
Internship	13
International Management Competence	14
Transfer Project	15
Country Information	17
PFIFF – Description	25
Project Partners	26
Contact Information	28
Participants' Profiles	29



## International Leadership Training (ILTSS)

„Soziale Sicherung“ für Fachkräfte aus Indonesien, Vietnam und den Philippinen

“Social Security” for Technical and Management Staff in Companies and Institutions from Indonesia, Vietnam and the Philippines

2007–2012 | Deutschland | Germany



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das International Leadership Training (ILT) der InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH fördert jedes Jahr rund 400 Fach- und Führungskräfte aus Entwicklungs- und Transformationsländern im Rahmen eines einjährigen Aufenthaltes in Deutschland. In diesen ILT geht es nicht nur um eine fachliche, praxisorientierte Weiterbildung, sondern auch um die Vermittlung interkultureller Managementkompetenz sowie eine Orientierung auf sozialverantwortliches Verhalten von Führungskräften.

Nicht Organisationen oder Systeme verändern sich, sondern Menschen verändern Organisationen und Systeme. Bildung, Training und Personalentwicklung richten sich daher immer an das Individuum. Die ILT-Teilnehmenden haben in der Regel eine akademische Ausbildung und mindestens zweijährige Berufserfahrung. Unsere ILT-Programme tragen dazu bei, dass diese Nachwuchsführungskräfte in besonderer Weise aktiv gestaltend an den politischen, wirtschaftlichen und sozialen Veränderungsprozessen in ihren Ländern mitwirken können.

Deutschland ist als Lernstandort für die ILT-Programme gut geeignet, weil hier Veränderungsprozesse anschaulich dargestellt werden können. Die Zusammenführung der beiden deutschen Staaten, die Erweiterung und Vertiefung der Europäischen Union, der Umbau großer Industrieregionen in Dienstleistungs- und Wissenschaftszentren, die Entwicklung alternativer Energieressourcen und anderer Zukunftstechnologien sowie die zunehmende Vernetzung des Landes in eine globale Wissensgesellschaft sind geeignete Beispiele, um die praktische sowie nachhaltige Gestaltung und das Management komplexer Transformationsprozesse zu illustrieren. Die Teilnehmenden am ILT können dies während ihrer Fortbildung in Deutschland miter-

leben. Nach der Rückkehr in ihre Heimatländer sind sie als Schlüsselpersonen selbst für die Initiierung und Steuerung von Veränderungsprozessen verantwortlich. Sie haben vielfältige Kontakte zu deutschen Unternehmen und Institutionen, wissenschaftlichen Einrichtungen und zivilgesellschaftlichen Organisationen geknüpft. Zudem sind sie durch ihren Aufenthalt in Deutschland mit der deutschen Kultur und Gesellschaft vertraut und haben die deutsche Sprache erlernt. Sie werden dadurch zu „Botschaftern“ Deutschlands und können so für deutsche Organisationen und Unternehmen in Deutschland und vor Ort als Ansprechpartner und „Brückenbauer“ dienen.

Für die erfolgreiche Durchführung der über 20 verschiedenen branchen- und länderspezifischen ILT-Programme baut InWEnt auf die Unterstützung von deutschen Organisationen und Unternehmen, die Praktikumsplätze zur Verfügung stellen und auf ein Netz ehrenamtlich engagierter Personen. Sie gewähren unseren Teilnehmenden Einblick in ihre Arbeitsstrukturen und -kultur, in ihren Lebensalltag und sie verschaffen den Teilnehmenden Zugang zu aktuellen Fachstandards und Netzwerken. Die Erfahrungen der bisherigen ILT-Programme haben gezeigt, wie wichtig dieses tägliche Erleben für die Teilnehmenden ist und wie sehr der offene Dialog mit Deutschen geschätzt wird.

Wir freuen uns, wenn diese Broschüre auch Sie dazu anregt, das International Leadership Training der InWEnt zu unterstützen.

Herzlich Ihr

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Jens Ulrich".



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

InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH ist ein weltweit tätiges Unternehmen für Personalentwicklung, Weiterbildung und Dialog. InWEnt arbeitet mit Menschen in Schlüsselpositionen zusammen und unterstützt sie darin, Veränderungsprozesse in ihren Ländern zu gestalten. Unsere Capacity Building-Programme richten sich an Fach- und Führungskräfte aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. InWEnt qualifiziert Menschen und trägt dazu bei, dass sie ihr Wissen weitergeben und langfristig Strukturen verändern.

### **Unsere Auftraggeber**

Als Organisation der internationalen Zusammenarbeit leistet InWEnt im Auftrag der Bundesregierung, der Länder und der deutschen Wirtschaft einen wichtigen Beitrag für eine gerechte und nachhaltige Entwicklung. 60 Prozent aller Programme führen wir im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) durch. Darüber hinaus sind wir auch für andere Bundesministerien tätig. Zudem kooperieren wir mit deutschen Unternehmen in Public Private Partnership Projekten.

Internationale Auftraggeber sind die Europäische Union, die Weltbank, der Internationale Währungsfonds, die Welthandelsorganisation und die Vereinten Nationen.

### **InWEnt – Qualified to Shape the Future**

InWEnt – Capacity Building International, Germany, is a non-profit organisation with worldwide operations dedicated to human resource development, advanced training and dialogue.

InWEnt works together with people in key positions, assisting them in shaping change processes in their own countries. Our capacity building programmes are directed at experts and executives from politics, administration, the business community, and civil society. InWEnt qualifies people who pass on their knowledge, thereby working towards long-term, structural change.

### **Our Clients**

As an organisation of international cooperation, we are commissioned by the German federal government, the German business sector, and the German Länder or federal states and make an important contribution to an equitable and sustainable development. 60 percent of all our programmes are implemented at the request of the Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ). In addition, we conduct programmes for other German federal ministries. We are also working in cooperation with German companies in public private partnership projects.

On an international level, InWEnt works together with the European Union, the World Bank, the International Monetary Fund, the World Trade Organisation, and the United Nations.

## Unser Angebot

Die Programme für Menschen aus Entwicklungs-, Transformations- und Industrieländern sind speziell auf den Bedarf unserer Partner zugeschnitten. InWEnt bietet berufsspezifische und praxisorientierte Weiterbildung und Trainings, Dialogveranstaltungen und Online-Kurse auf der eigenen Internet-Plattform Global Campus 21<sup>®</sup>. Über ein aktives Alumni-Netzwerk bleiben die Teilnehmer/-innen auch nach ihrer Fortbildung untereinander und mit InWEnt im Gespräch.

InWEnt berät auch die deutsche Wirtschaft bei ihrem Engagement in Entwicklungs- und Transformationsländern. Dabei setzen wir zunehmend auf den Erfolg von Public Private Partnership Projekten, in denen sich wirtschaftliche, soziale und ökologische Ziele miteinander verbinden lassen.

InWEnt bereitet zudem Fachkräfte der Internationalen Zusammenarbeit auf ihren Aufenthalt im Ausland vor. Jungen Menschen aus Deutschland bietet InWEnt mit Austausch- und der Vermittlung von Stipendienprogrammen die Chance, weltweit Berufserfahrung zu sammeln.

## Unsere Standorte

Der Hauptsitz der InWEnt gGmbH ist in Bonn. Mit 14 Regionalen Zentren ist InWEnt in den Ländern der Bundesrepublik präsent und somit in jeder Region ansprechbar. Unsere Büros in Neu-Delhi, Hanoi, Kairo, Kiew, Lima, Managua, Manila, Moskau, Peking, Pretoria, São Paulo und Daressalam führen wir überwiegend in Partnerschaft mit anderen deutschen Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit.

## Our Programmes

The programmes for people from developing, transition and industrialised countries are tailored to meet the specific needs of our partners. InWEnt offers practice-oriented advanced education and training, dialogue sessions, and e-Learning courses through our own internet platform Global Campus 21<sup>®</sup>. After the training programmes, our participants continue their dialogue with each other and with InWEnt via active alumni networks.

InWEnt provides support for the activities of the German business sector in developing and transition countries. We are increasingly focusing on the successful model of public private partnerships (PPP) that can be designed to incorporate economic, social, and environmental goals.

InWEnt also prepares experts from the field of international cooperation for their time abroad. By offering exchange programmes and arranging scholarship programmes, InWEnt thus provides young Germans with the opportunity to gain professional experience abroad.

## Our Offices

InWEnt gGmbH is headquartered in Bonn. In addition, InWEnt maintains fourteen Regional Centres throughout the German Länder, providing convenient points of contact for all regions. Our foreign operations in Beijing, Cairo, Hanoi, Kiev, Lima, Managua, Manila, Moscow, New Delhi, Pretoria, São Paulo, and Dar Es Salaam are usually affiliated with other organisations of German Development Cooperation.

## InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH

Capacity Building International, Germany  
Friedrich-Ebert-Allee 40  
53113 Bonn  
Phone +49 228 4460-0  
Fax +49 228 4460-1766  
[www.inwent.org](http://www.inwent.org)

## International Leadership Training

Das International Leadership Training (ILT) der InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH – qualifiziert Fach- und Führungskräfte von Unternehmen und Institutionen aus Entwicklungs- und Transformationsländern, Veränderungsprozesse in ihren Ländern anzustoßen und zu managen. Während ihrer Fortbildung in Deutschland vertiefen die ILT-Teilnehmer/-innen ein Jahr lang ihr fachliches Know-how, ihre Management- und Veränderungskompetenz. Dazu treten sie in Dialog mit Fachinstitutionen und Unternehmen. Gute Deutschkenntnisse sind dafür eine Voraussetzung. Daher beginnt das ILT mit Sprachkursen bis zum Niveau B2 (Europ. Referenzrahmen).

InWEnt bietet das International Leadership Training derzeit in mehr als 20 branchen- und länderspezifischen Programmdesigns für jährlich rund 400 Personen an. Unsere Partnerorganisationen im Ausland vermitteln Bewerber/-innen für das ILT und vereinbaren mit den Teilnehmer/-innen ein Projekt für die Zeit nach ihrer Rückkehr. InWEnt bietet eine Beratung in der Implementierungsphase dieser Projekte an.

Die von InWEnt ausgewählten Stipendiat/-innen haben zumeist eine akademische Ausbildung und zweijährige Berufserfahrung. Herzstück des ILT in Deutschland bildet die viermonatige Praxisphase in einem Unternehmen. Dort können die Programmteilnehmer/-innen ihr neu erworbenes Wissen anwenden und vertiefen sowie berufliche Kontakte knüpfen.

InWEnt legt Wert auf die Förderung eines interdisziplinären und interkulturellen Austauschs zwischen den ILT-Teilnehmer/-innen. Bereits während ihrer Ausbildung nutzen die ILT-Teilnehmer/-innen die InWEnt Internet-Weiterbildungsplattform Global Campus 21<sup>®</sup>. Nach der ILT-Qualifikation bleiben die Absolvent/-innen durch das weltweite Alumninetzwerk von InWEnt, das über den Global Campus 21<sup>®</sup> und in Alumnigruppen im Ausland aktiv ist, miteinander in Verbindung.

Mit dem International Leadership Training leistet InWEnt einen wichtigen Beitrag zu weltweitem Capacity Building durch Personalentwicklung.

[www.inwent.org/ilt](http://www.inwent.org/ilt)

## International Leadership Training

The International Leadership Training (ILT) programme offered by InWEnt – Capacity Building International, Germany – provides training and qualifications for technical and management staff from companies and institutions from developing and transition countries so that they can then initiate and manage processes of change within their own countries.

During their advanced training in Germany, ILT participants spend a year consolidating their technical know-how, along with their management skills and their capacity to implement change. Towards this end, they engage in dialogues with specialised institutions and companies. It goes without saying that ILT includes language courses up to level B2 to make sure that all of the participants have a sound knowledge of German, to allow them to master the complex requirements of their advanced training.

InWEnt currently offers International Leadership Training in more than 20 sectors, with programmes designed for specific countries, and trains around 400 people a year.

Our partner organisations abroad put forward applicants for ILT and work out an agreement with the participants on a project to be undertaken once they have returned from training. InWEnt offers consultancy services during the implementation phase of these projects.

Most of the recipients of scholarships selected by InWEnt already have an academic education and two years of professional experience behind them. The core of the ILT programme in Germany is the four-month practical training phase in a company. This is where programme participants can apply and consolidate their newly-gained knowledge and make professional contacts.

InWEnt places value on the promotion of interdisciplinary and intercultural exchange between ILT participants. In the course of their training, ILT participants use InWEnt's Global Campus 21<sup>®</sup> advanced internet training platform.

Once they have gained their ILT qualification, the successful participants remain in touch with each other via InWEnt's global network of alumni, which operates through Global Campus 21<sup>®</sup> and alumni groups set up abroad.

By investing in human resources in its International Leadership Training programme, InWEnt is making an important contribution towards global capacity building.

[www.inwent.org/ilt](http://www.inwent.org/ilt)

## Programmstruktur des ILTSS

Die Komponenten des ILTSS beinhalten verschiedene, sich ergänzende modulare Weiterbildungsmaßnahmen. Jedes Modul verfolgt dabei ein ganz bestimmtes Lernziel, um auf diese Weise den Teilnehmenden die erforderliche Gesamtqualifikation vermitteln zu können. Methodisches Charakteristikum des ILT ist die praxisorientierte und interaktive Ausrichtung aller Einzelmodule. Eine Schlüsselfunktion kommt hierbei dem partizipativen, problemorientierten Lernprozess zu, der an dem Kenntnisstand und den Bedürfnissen der Teilnehmenden ansetzt und die objektiven Erfordernisse der sozialen Sicherungssysteme in ihren Heimatländern berücksichtigt und reflektiert.



## ILT „Soziale Sicherung“: Konzeptioneller Hintergrund

Die Förderung der sozialen Sicherheit und sozialer Sicherungssysteme in Entwicklungsländern im Rahmen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit bildet einen grundlegenden Beitrag zur Erreichung des überwölbenden Ziels der Armutsbekämpfung. Mit dem Industrielandtraining „Aufbau von nachhaltigen und gleichberechtigten Systemen der sozialen Sicherung“ greift InWEnt das Aktionsprogramm 2015 der Bundesregierung auf, das die Stärkung sozialer Sicherungssysteme und die Gewährleistung sozialer Grunddienste zu einem Ansatzpunkt der Armutsbekämpfung erklärt hat.

Ziel der Entwicklungszusammenarbeit auf dem Gebiet der sozialen Sicherung ist es, einen höheren Schutz für arme und armutsgefährdete Bevölkerungsgruppen zu erreichen. Die Entwicklungszusammenarbeit (EZ) unterstützt in diesem Zusammenhang Maßnahmen, die durch die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen die sozialen Grundrisiken mildern und Handlungsspielräume für private Initiativen gewährleisten. InWEnt setzt bei der Förderung von sozialer Sicherung und dem Aus-



## Structure of the ILTSS Programme

The ILTSS training components consist of different interrelated training activities. Each module aims at a specific learning objective, enabling participants subsequently to develop the necessary comprehensive skills. The ILT's main methodological characteristic is the practice-oriented and interactive approach of all of the individual modules. The key feature is a participatory and problem-oriented learning process, which takes the existing knowledge and needs of the participants as a starting point. At the same time, the challenges facing social systems in the home countries are taken into account and discussed.

The following chart gives an overview of the educational goals and processes in each phase:



## ILT Social Security: Conceptual Background

The promotion of social security and social security systems in developing countries within the framework of German development cooperation makes a fundamental contribution to achieving the overall objective of combating poverty and reaching the Millennium Development Goals. With the Industrial Nation Training in “Establishment of sustainable and equitable social security systems”, InWEnt is actively engaged in the German

bau sozialer Sicherungssysteme vor allem auf die Stärkung einheimischer Institutionen und die Fortbildung lokaler Fachkräfte. In diesem Zusammenhang ist das International Leadership Training „Soziale Sicherung“ (ILTSS) zu sehen, das von InWEnt im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) in Zusammenarbeit mit **Evaplan** an der Universität Heidelberg durchgeführt wird.

Das ILT „Soziale Sicherung“ (ILTSS) dient der Fort- und Weiterbildung von Fachkräften und jungen Führungskräften für die Gestaltung und Leitung von sozialen Sicherungssystemen in Indonesien, den Philippinen und Vietnam.

In der südostasiatischen Region bestehen – ebenso wie in anderen Regionen der südlichen Hemisphäre – erhebliche Defizite in der sozialen Sicherung, insbesondere was den gleichberechtigten Zugang für die gesamte Bevölkerung angeht als auch im Hinblick auf die nachhaltige Finanzierung und Effizienz bestehender Systeme.

Diese Situation ist für den Staat eine große Herausforderung, die durch die Dynamik der demographischen Transformation in der Region noch zusätzlich an Umfang gewinnt.

Um die soziale Sicherung für breite Bevölkerungsgruppen zu verbessern, müssen sozialpolitische Maßnahmen zur Absicherung der wichtigsten Risiken wie Krankheit, Alter, Unfall, Arbeitslosigkeit als Teile einer allgemeinen Absicherung des Lebensunterhalts von Individuen und Familien ergriffen werden. Dies gilt besonders für benachteiligte und armutsgefährdete Bevölkerungsgruppen, für die der Staat eine besondere Verantwortung zu übernehmen hat.

Diese Broschüre richtet sich an Teilnehmende und ihre Entsendeinstitutionen aber auch in besonderer Weise an die deutschen Partnerorganisationen, die sich dankenswerterweise als Praktikumsgeber zur Verfügung stellen. Wir sind sicher, dass beide Seiten, die Praktikumsgeber wie die Teilnehmenden, gleichermaßen von den gebotenen Möglichkeiten profitieren. Wir hoffen, dass die Teilnehmenden Gelegenheit haben, an allen Praktikumsstellen Neues aufzunehmen und bisherige Kenntnisse und Erfahrungen überprüfen und erweitern können, und dass beide Seiten über diesen internationalen Erfahrungsaustausch wertvolle Anregungen für die tägliche Arbeit erhalten.

Die vorliegende Broschüre legt über die Beschreibung des Hintergrunds, der Ziele und des Ablaufs des ILT „Soziale Sicherung“ den Grundstein für ein gemeinsames Verständnis zwischen allen Beteiligten an diesem Fortbildungsprogramm.

Federal Government's 2015 action programme, which has designated the development of social security systems and the guarantee of basic social services as a starting point in tackling poverty.

The aim of development cooperation in the field of social security is to create greater protection for sections of the population that are poor or at risk of poverty. Development cooperation supports measures that reduce fundamental social risks and ensure scope for action by private initiatives by creating an appropriate framework. In its support of social security and the development of social security systems, InWEnt primarily focuses on strengthening local institutions and training local experts. International Leadership Training in Social Security (ILTSS) can be seen in this context. This programme is run by InWEnt on behalf of the German Federal Ministry of Economic Cooperation and Development, in cooperation with **Evaplan** at the University of Heidelberg.

The ILT Social Security programme addresses the training needs of technical personnel and young leaders who are charged with the development and management of social security systems in Indonesia, the Philippines, and Vietnam.

There are considerable deficits in social security in the Southeast Asia region – as in other regions of the southern hemisphere – especially in terms of equal access for the whole population, sustainable financing and the efficiency of existing systems. This situation represents a major challenge for the state and is becoming increasingly complex due to the dynamics of demographic transformation in the region

In order to improve social security for large sections of the population, socio-political measures must be implemented to provide protection against the greatest risks such as sickness, old age, accidents and unemployment as part of the overall protection of the livelihood of individuals and families. In particular, this applies to the sections of the population that are disadvantaged and at risk of poverty, for whom the state must assume special responsibility.

This brochure is aimed at the participants and their delegating institutions and specifically at the German partner organisations which kindly provide internships. We are certain that both parties, the provider of the internship as well as the participant, will benefit equally from the opportunities offered. We expect that in all internships, the participants will have a chance to learn new things and to assess and expand their previous knowledge and experience. We also expect that this international exchange of experience will allow both parties to obtain valuable impetus for everyday work practice.

By describing the background, the objectives, and the procedure of ILT Social Security, this brochure lays the foundation for shared understanding between all parties involved in this training programme.



## Programmziele

### Ziele und Zielgruppe

Das ILTSS leistet einen substantiellen Beitrag für den Aufbau von tragfähigen, nachhaltig zu finanzierenden und effizienten Sozialversicherungssystemen in den beteiligten südostasiatischen Ländern.

Zielgruppe des ILTSS sind qualifizierte Fach- und Führungskräfte mit praktischer Berufserfahrung in Sozial- und Arbeitsministerien, staatlichen und privaten Versicherungsunternehmen sowie anderen Verbänden im Bereich der sozialen Sicherung.

Die Teilnehmenden werden in die Lage versetzt:

- die Management-Instrumente zu verstehen und anzuwenden, die für eine ergebnisorientierte Arbeit im Bereich der sozialen Sicherung erforderlich sind;
- politische Strategien und Maßnahmen (auf Makro- und auf Mikroebene) in der sozialen Sicherung zu analysieren, zu vergleichen und klar einzuschätzen, wie sich diese auf die Gesellschaft und auf die Entwicklung der Länder auswirken;
- im Bereich der sozialen Sicherung Strategien für bedarfsorientierte Reformen zu konzipieren/festzulegen und umzusetzen;
- die gewonnenen Erkenntnisse in der eigenen Herkunftseinrichtung zu kommunizieren und zu verbreiten;
- sich für die zukünftige Zusammenarbeit auf ein internationales Netzwerk von Experten für Fragen der sozialen Sicherung aus Südostasien und Europa zu stützen.

## Programme Objectives

### Objectives and Target Groups

ILTSS makes a substantial contribution to the establishment of stable, financially sustainable, efficient and effective social insurance systems in the participating Southeast Asian countries.

The target groups are qualified technical personnel and managers with practical professional experience in Social and Labour Ministries, public and private insurance companies as well as other institutions and associations active in the field of social security.

Participants will learn how to:

- understand and apply the management tools required for result-oriented work in the social security sector;
- analyse and compare social security policies (at the macro and micro levels) and fully understand their impacts on society and the development of the countries;
- identify/determine and implement social security strategies for needs-oriented reforms;
- communicate the lessons learned and take on the role of multiplier within the home institution;
- make use of an international network of social security professionals from Southeast Asia and Europe in future cooperation.



### I. Gutes Beherrschen der deutschen Sprache

Um von dem einjährigen Aufenthalt in Deutschland optimal zu profitieren, sind gute Deutschkenntnisse notwendig. Mit soliden Sprachkenntnissen erschließt sich nicht nur das deutsche Fachwissen im Bereich Soziale Sicherung, sondern durch sie wird auch ein umfassenderer Kontakt mit den Deutschen und dem beruflichen Umfeld, insbesondere während der Praktika in deutschen Einrichtungen erleichtert. Sie ermöglichen darüber hinaus tiefere Einblicke in eine andere Kultur.

Alle ILT-Trainingskurse werden in Deutsch durchgeführt. Die Teilnehmenden erhalten die Gelegenheit, gute Deutschkenntnisse zu erwerben und dadurch die eigenen beruflichen und interkulturellen Kompetenzen auszubauen. Bereits vor ihrer Ankunft in Deutschland müssen sie sich Grundkenntnisse der deutschen Sprache aneignen. Voraussetzung für die Teilnahme an einem ILT-Kurs in Deutschland ist das Bestehen der Deutschprüfung Stufe A 1 (*Start-Deutsch-1*). Während der ersten Monate in Deutschland vertiefen und festigen die Teilnehmenden ihre Sprachkenntnisse und -kompetenz durch einen weiterführenden Deutsch-Intensivkurs mit dem Ziel, die Stufe B 2 zu erreichen.

Will man eine Fremdsprache richtig erlernen, muss das persönliche und berufliche Umfeld (z. B. Teilnahmemöglichkeit am Kurs) dies unterstützen. Deshalb bietet InWEnt unterschiedliche Lernmöglichkeiten an, vom ganztägigen Präsenz-Intensivkurs (180 Unterrichtsstunden) bis hin zu E-Learning/E-Coaching (250 Deutschstunden) mit Betreuung durch einen Online-Tutor.

Die Entscheidung, welche Lernform die geeignete für eine bestimmte Gruppe ist, wird von InWEnt getroffen; sie wird aber gemeinsam mit dem/der ausgewählten Kandidaten/Kandidatin nach der Befürwortung der Bewerbung festgelegt.

### I. A Very Good Command of German

The German language is the key to ensuring that participants reap the maximum benefit from their one-year stay in Germany. A sound understanding of the language will open the door to German expertise in the field of social security and broaden the scope of interaction with German people in general and in the professional context, particularly during the internship phase in German institutions. A good command of the language will also facilitate greater understanding of a different culture.

All International Leadership Training courses are conducted in German. Participants are given the opportunity to gain sound proficiency in the German language and thereby to enhance their professional and intercultural competencies. Before they arrive in Germany, they need to acquire basic knowledge of German. The requirement for acceptance as a participant on the ILT course in Germany is to pass the German language exam at level A 1 (*Start-Deutsch-1*). During the first few months in Germany, participants improve and consolidate their knowledge and skills in German by continuing with an intensive language course aimed at leading to B2 level.

Learning a foreign language effectively depends on optimal individual and job-related factors (e.g. the opportunity to attend a course). Therefore, InWEnt offers a variety of learning options, ranging from an intensive full-time face-to-face German language course (180 teaching hours) to e-learning/e-coaching courses with the guidance of an online tutor, comprising 250 hours of German lessons.

The decision about the best learning option is made by InWEnt, but it is evaluated with the candidate following approval of the application.

## II. Fachmodule

### FM1 Einführung, Grundlagen und historische Entwicklung sozialer Sicherungssysteme

Die Teilnehmer/-innen erlangen einen Überblick über die Grundzüge, Zielsetzungen, Arten, Bestandteile, Institutionen, gesetzlichen Voraussetzungen und politischen Rahmenbedingungen von Sozialversicherungen in Industrieländern sowie in Gegenüberstellung mit Entwicklungsländern. Allgemeine Grundzüge wie das Solidaritäts-, Subsidiaritäts- und Transparenzprinzip oder das Berichtswesen und das Nachhaltigkeitsgebot werden ebenfalls erläutert. Die Teilnehmer/-innen lernen, verschiedene Aspekte der sozialen Sicherungssysteme in ihren eigenen Heimatländern zu verstehen und deren zentrale Probleme und Herausforderungen zu erkennen.

### FM2 Wirtschaft, Ethik, Risiko und soziale Sicherung

Die Teilnehmer/-innen verstehen die grundlegenden politischen und wirtschaftlichen Aspekte der sozialen Sicherung. 1. ihre Auswirkungen auf die privaten Haushalte und 2. die makroökonomische Verflechtung zwischen den sozialen Sicherungssystemen und der Volkswirtschaft. Sie verstehen auch die Regeln des Marktes und des Marktversagens, die Bedeutung ethischer Grundwerte, die Grundlagen der Wohlfahrtstheorie und der ökonomischen Evaluation sowie die Konsequenzen und Anreize, die von Versicherungen ausgehen. Die Frage der inneren Einstellung zu Risiken und sozialer Absicherung in den verschiedenen Lebensphasen sowie die Bedeutung geschlechtsspezifischer Unterschiede werden am Beispiel einzelner Länder diskutiert.

### FM3 Betriebswirtschaft in der sozialen Sicherung

Die Teilnehmer/-innen kennen und beherrschen die wichtigsten betriebswirtschaftlichen Instrumente der Sozialversicherung. Die Fähigkeit, diese Instrumente im Kontext des eigenen Heimatlandes einzusetzen, ist ein wichtiger Baustein bei der Gestaltung eines effektiven und effizienten Sicherungssystems. Dazu gehören Grundzüge des Ressourcen-, Produktions-, Qualitäts- und Marketingmanagements ebenso wie eine Einführung in Planung, Organisation, Personalwesen, Leitung und Controlling. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Vermittlung von Führungsqualitäten gelegt.

### FM4 Finanzmanagement und Controlling im Kranken- und Sozialversicherungswesen

Die Teilnehmer/-innen kennen die besonderen Anforderungen und Vorteile, die eine Institution an Controllinginstrumente knüpft. Sie sind in der Lage, Controllingergebnisse für ihre eigene Institution zu interpretieren und durch Modifizierungsprozesse gewinnbringend zu nutzen. Sie erhalten einen Überblick über die Strategien, Konzepte und Evaluierungsprozesse von Präventions-



## II. Technical Modules

### FM1 Introduction, Basics and Historical Development of Social Security Systems

The participants obtain an overview of the principles, objectives, forms, components, institutions, legal prerequisites, and political framework of social security in industrialised countries and in comparison with their home countries. Principles such as solidarity, subsidiarity, transparency, reporting and sustainability are explained. The participants learn to understand and to assess the main features, problems and challenges of their home countries' social security system.

### FM2 Economics, Ethics, Risk and Social Security

The participants understand the fundamental political and economic aspects of social security. This means 1. its effects on individual households and 2. the macroeconomic interdependence between social security systems and the national economy. They understand the basic principles of the market and market failure, the importance of ethical tenets, principles of Welfare Economics and economic evaluation and the effects and incentives entailed by insurance. The concept of attitude towards risk and social protection during various stages of life and the importance of gender differences are discussed with a view to individual countries.

### FM3 Business Administration in Social Security

The participants learn about and understand the most important instruments of business management with regard to social security. The ability to implement these instruments in the context of their own country supports the establishment of an effective and efficient security system. This includes essentials of resource,

und Rehabilitationsmaßnahmen und erfahren etwas über die Abrechnungs- und Kontrollmechanismen des Leistungserbringers Krankenhaus unter Einsatz der Fallpauschalen-Abrechnungsmethode (DRG: Diagnosis Related Groups).

#### **FM5 Versicherungsmathematische Modellierung in Kranken- und Rentenversicherungssystemen und Management-Informationssystemen**

Der erste Teil des Moduls ist eine umfassende Einführung in die Probleme und Lösungen der versicherungsmathematischen Modellierung von Einnahmen und Ausgaben in Renten- und Krankenversicherungen. Im zweiten Modulteil absolvieren die Teilnehmer/-innen einen Lehrgang über grundlegende Konzepte und Theorien von Management-Informationssystemen. Des Weiteren sind einige Expert/-innen einschlägiger Institutionen eingeladen, um über ihre Erfahrungen bei der Einführung von IT-Systemen in der Sozialversicherung zu berichten.

#### **FM6 Betriebswirtschaftliche Auswertung in der Sozialpolitik**

Die Teilnehmer/-innen werden mit den Methoden der betriebswirtschaftlichen Auswertung von aktuellen sozialen Problemen vertraut gemacht. Dazu werden die kritischsten Punkte herausgegriffen und in klar strukturierte und messbare Problembeschreibungen gefasst, um dann Vorschläge für potenzielle Methoden der Problemanalyse durch die einfache quantitative Analyse empirischer Daten zu erarbeiten. Es wird außerdem Gelegenheit geben, das niederländische System sozialer Sicherung kennen zu lernen, insbesondere im Hinblick auf Betrug, Sozialversicherung und Geschlechtergerechtigkeit.

#### **FM7 Makropolitische Aspekte sozialer Sicherungssysteme**

Ziel dieses Kurses ist es, die Teilnehmer/-innen in die Lage zu versetzen, die weit reichenden Einflüsse nationaler und internationaler politischer Entscheidungen auf soziale Sicherungssysteme sowie die sich daraus ergebenden Konsequenzen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu verstehen. Sie verstehen die Konzepte von Gender Mainstreaming und positiven Maßnahmen und können sie auf die Reformprozesse sozialer Sicherungssysteme anwenden. Die Teilnehmer/-innen sind mit einigen quantitativen Instrumenten der Messung der Krankheitsbelastung (burden of disease) sowie den Finanzflüssen in einem System vertraut. Sie werden für neue Möglichkeiten makropolitischer Reformen sensibilisiert und können die Situation im eigenen Land kritisch diskutieren und analysieren. Sie haben sich mit den Prinzipien von Guter Regierungsführung und den vielfältigen Aspekten von Korruption und Formen diese zu bekämpfen auseinandergesetzt.

production, quality and marketing management as well as an introduction to planning, organising, staffing (including managing diversity and gender sensitivity), leading and financial controlling. Special emphasis is put on leadership skills.

#### **FM4 Financial Management and Controlling in Health Insurance and Social Security**

The participants understand the special requirements and advantages which a controlling instrument entails for an institution. They are able to interpret the results of financial controlling for their respective institution and to benefit from them by means of modification processes. The participants obtain an overview of the strategies, concepts and evaluation involved in prevention and rehabilitation. They also learn about accounting and controlling mechanisms for hospitals as service providers via application of the diagnosis-related groups (DRG) accountancy method.

#### **FM5 Actuarial Modelling of Health and Pension Insurance Systems and Management Information Systems**

The first half of the module provides a comprehensive introduction to the problems and solutions of actuarial modelling of revenue and expenditure in pension and health systems. In the second part of the module, the participants complete a course on the fundamental concepts and theories of management information systems. In addition, a number of experts from relevant institutions are invited to report on their experiences in the implementation of IT in social security.

#### **FM6 Management Analysis of Social Policy**

Participants will be introduced to the commercial analysis methods of current social problems, including extraction of the actual issues at stake, defining clear and measurable problem statements and offering potential ways to analyse the problems in simple quantitative analysis of empirical data. There will also be an opportunity to know more about the Dutch social protection system, specifically in the issues of fraud, social security, and gender.

#### **FM7 Macro-Political Aspects of Social Security Systems**

The participants learn about and understand the far-reaching implications of national and international political and economic decisions for social security systems and their consequences at the individual and societal level. The concepts of gender mainstreaming and affirmative action are understood and can be related to reforms in the social security system. The participants have understood some quantitative instruments to measure the burden of disease and the flow of funds in a system. They are sensitised to political and macroeconomic reform possibilities and can critically analyse the situations in their own countries. They have learned about the principles of good governance and the many facets of corruption and ways to tackle it.

### III. Praxismodul (3 bis 4 Monate)

Um das theoretisch erlernte Wissen mit der Praxis zu verbinden und den Bezug zum Transferprojekt herzustellen, vermittelt InWEnt ein Praktikum in der Verwaltung einer deutschen Institution bzw. Organisation der sozialen Sicherung und/oder Krankenversicherung (Ministerien, Rentenversicherungsträger, Krankenversicherungen, Unfallversicherungen, Landesversicherungsanstalten) oder eines öffentlichen bzw. privaten Verbandes auf dem Gebiet der sozialen Sicherung.

Ziel der berufsbezogenen Praktikumsphase ist es, die Teilnehmenden mit der Arbeitspraxis des deutschen Sozialversicherungssystems vertraut zu machen, um so Anregungen für die Arbeit in ihren Heimatländern zu liefern. Dabei soll das während der Fachmodule erworbene Wissen in der Praxis angewandt und weiterführende Fragen und Themenkomplexe vertiefend bearbeitet werden. Gemeinsam mit den in der Praktikumsphase beteiligten Institutionen sollen Möglichkeiten des fachlichen Austausches geschaffen und Einblicke in die unterschiedlichen Strukturen deutscher Trägerinstitutionen gewährt werden.

Grundlegender Gedanke ist es, die Praktika an den Bedürfnissen, Interessen, Fachgebieten und Transferprojekten der Teilnehmenden auszurichten, um einen maximalen Lernerfolg zu erzielen. Für das Praktikum sind folgende Bereiche von großer Relevanz: Administration, Kaufmännische Leitung, Finanzverwaltung, Abrechnung, Controlling, Qualitätsmanagement, Personalmanagement, allgemeines und strategisches Management, Grundsatzabteilung, Richtlinien, Rechtsrahmen, Zukunftsorientierung der Organisation bzw. des Unternehmens. Für die aufnehmenden Institutionen bietet das Praktikum die Chance, eingespielte Arbeitsabläufe neu zu reflektieren und gleichzeitig Einblicke in die Verfahren und Prozesse sozialer Sicherungssysteme in Indonesien, auf den Philippinen oder in Vietnam zu erlangen. So bereichert diese Phase beide Seiten.

Die individuelle Ausgestaltung der Praktikumsinhalte wird im Dialog mit den Praktikung gebenden Institutionen erarbeitet und in der Regel in Form von schriftlichen Verträgen und Vereinbarungen festgehalten.



### III. Internship (3 to 4 months)

With the aim of linking theoretical knowledge with practical application, InWEnt arranges an internship for the course participants in the administration section of a German institution or organisation involved in social security and/or health insurance (ministries, insurance companies specialising in pensions, health-care or accident insurance, or the local public insurance institutions), or in public/private associations in the field of social security.

The objective of this job-related internship is to familiarise the participants with the work of the German social security system and thus to provide them with suggestions for use in their work in their home countries. The idea is to apply the theoretical knowledge acquired during the technical modules to real-life situations and to deal more closely with further questions and topics. In cooperation with the institutions involved in the internship phase, opportunities for professional exchange are to be created, and insight into the various structures of German agencies is to be provided.

The basic idea is to align the internships with the participants' needs, interests, fields of expertise, and transfer projects, in order to make the learning process as successful as possible. The following subjects are highly relevant to the internship: administration, commercial management, financial management, accounting, financial controlling, quality management, personnel management, general and strategic management, policy department, procedures, the legal framework, and the future orientation of the organisation or company. The internship offers the institutions which accept interns an opportunity to review routine operations, while simultaneously gaining insight into the procedures and processes of the social security systems in Indonesia, the Philippines or Vietnam. As a result, this phase is of benefit to both parties.

The content of each individual internship is worked out in dialogue with the institutions that provide the internships, and is generally specified in written contracts and agreements.



#### **IV. Managementmodul zur Vermittlung internationaler Managementkompetenz (drei Wochen)**

Drei Module zur Weiterentwicklung von Managementfähigkeiten zielen darauf ab, neben der Vermittlung von Managementinstrumenten, die für eine Führungsaufgabe wichtigen Soft Skills zu entwickeln und zu vermitteln – ein praktisches Skills Training. Das IMK I bereitet auf das theoretisch ausgerichtete fachliche Modul vor und vermittelt Selbst- und Arbeitsorganisation sowie Präsentationstechniken; das IMK II bereitet auf die Praktikumsphase mit den Inhalten Kommunikation und Netzwerkarbeit vor und das IMK III vermittelt zusätzliche Kompetenz zur Umsetzung des Transferprojektes.

#### **IV. International Management Competence Module (3 weeks in total)**

Apart from teaching management instruments, the aim of three modules on management skills is to transmit and develop the soft skills that are important in leadership roles – this is training in practical skills.

IMC I prepares participants for the theory-oriented professional module and covers personal organisation, work organisation and presentation techniques; IMC II prepares for the internship phase, including aspects of communication and networking; and IMC III provides additional competence for implementing the transfer project.

## V. Transferprojekt (während der gesamten Ausbildung und nach Rückkehr in die Herkunftsorganisation)

Jede/r Teilnehmende erarbeitet individuell oder in einer Kleingruppe ein umsetzungsorientiertes Projekt, das so genannte Transferprojekt. Das Transferprojekt ist eine zentrale Komponente der ILT-Fortbildung in Deutschland. Mit dieser Übung werden die Teilnehmenden darin unterstützt, die gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen auf das Umfeld in den Entsendeinstitutionen zu übertragen.

Die Transferprojekte sind keine wissenschaftlichen Arbeiten. Transferprojekte machen praktische Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsabläufen einer Institution oder fördern das Innovationspotenzial einer Institution. Das Transferprojekt steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Tätigkeit des/der Teilnehmenden in der Herkunftsinstitution und besitzt zugleich das Potenzial diese Tätigkeit zu professionalisieren.

Zielsetzung des Transferprojektes ist es, während des Aufenthaltes in Deutschland auf einen notwendigen institutionellen Wandel hinzuwirken und das während des Deutschlandaufenthaltes erlangte Wissen und die praktische Erfahrung einzusetzen, um diesen Wandel in der Heimatinstitution herbeizuführen. Deshalb enthält das Transferprojekt Fach- und Managementelemente, mit denen Veränderungsprozesse in den Organisationen und institutionelle Entwicklungen angestoßen werden. Das Projekt soll überschaubar sein, realistische Planungsziele aufweisen und im „Einflussradius“ der Teilnehmenden liegen, um bis zum Ende des Transferzeitraums eingeführt zu sein.

Das Thema des Transferprojektes legen die Teilnehmenden zusammen mit ihren jeweiligen Vorgesetzten und der von InWEnt betrauten Partnerinstitution in Absprache gemeinsam fest. Die



## V. Transfer Project (during the entire training period and after the participant returns to his or her home organisation)

Each participant, either individually or in small groups, works on an action-oriented project, known as the transfer project, which is a standard component of ILT training in Germany. The use of this exercise supports participants in their capacities to transfer the knowledge and experience acquired in Germany to the environment of their home institutions.

The transfer project is not an academic paper. Transfer projects make practical suggestions for improving work processes in the home country institution or promoting an institution's innovative potential.

The transfer project is directly related to the participant's activities in his or her home institution and simultaneously has the potential to professionalise this activity.

The objective of the transfer project is to work towards necessary institutional change during the participants' stay in Germany and to implement the knowledge and practical experience acquired during the stay in order to bring about this change in the home institution. Therefore, the transfer project contains technical and managerial elements which can be used to promote organisational change and institutional development.

The project is supposed to be small in scope, realistically planned and within the participants' "circle of influence" so that it can be introduced by the end of the transfer period.

The topic of the transfer project is mutually decided by the participants, their respective managers, and the German partner institutions assigned by InWEnt. Employers are requested to support the participants in their work on the transfer project and to sign an agreement about the future implementation of the project.

Dienststellen sollen die Teilnehmer/-innen in ihrer Arbeit am Transferprojekt unterstützen und eine Vereinbarung über dessen künftige Umsetzung unterzeichnen. Entscheidend ist die Einbeziehung der Vorgesetzten, denn nur wenn sich diese mit dem Projekt identifizieren, können die Teilnehmer/-innen nach ihrer Rückkehr in ihre Heimatländer das Transferprojekt umsetzen.

Seitens des/der Teilnehmenden wird die Bereitschaft erwartet, sich in einem neuen Arbeitsumfeld die erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen anzueignen und diese später den Bedingungen im eigenen Land anzupassen.

Das Transferprojekt wird während der Vorbereitungsphase identifiziert und während der Weiterbildung in Deutschland konzipiert und ausgearbeitet. Hierbei werden die Kenntnisse und Kompetenzen, die sich die Teilnehmenden in den einzelnen Ausbildungsmodulen erworben haben, besonders berücksichtigt. Durchgeführt wird das Transferprojekt dann in den ersten sechs Monaten nach Rückkehr der Teilnehmenden in ihr Heimatland. InWEnt sichert dabei über seine Online-Plattform Global Campus 21 die Begleitung und Betreuung des Projektes durch Kurs-Tutoren und Experten – [www.gc21.de](http://www.gc21.de) und [www.inwent.org/socialsecurity](http://www.inwent.org/socialsecurity).

InWEnt hat 2007/2008 eine Tracer Studie zu den ILTs durchgeführt. Bei der Befragung von 270 ehemaligen Teilnehmenden und ihren Vorgesetzten wurde berichtet, dass ca. drei viertel ihre Transferprojekte ganz oder teilweise erfolgreich umsetzen konnten.

The involvement of the participants' managers is vital as the participants will only be able to carry out the project after returning to their home countries if their managers identify with the project.

The participants are expected to be willing to acquire the necessary knowledge and competence in a new working environment, and to adapt these at a later stage to the conditions in their own country.

The transfer project is identified during the preparation phase and is then designed and developed during training in Germany, taking advantage of the new knowledge, skills and attitudes acquired by the participants during the individual training components. The implementation of the transfer project takes place within six months after the participants return to their home organisations. This phase is guided by course tutors and experts on InWEnt's online platform Global Campus 21 – [www.gc21.de](http://www.gc21.de) and [www.inwent.org/socialsecurity](http://www.inwent.org/socialsecurity).

In 2007–2008, InWEnt conducted a tracer study of the ILTs. One of the results from the survey of 270 former participants and their managers was that almost 75 percent were fully or partly able to implement their transfer projects with success.

## Länderinformation

### Indonesien

Indonesien, eine ehemalige niederländische Kolonie, ist heute eine Präsidentialrepublik mit einem ausgewogenen Mehrparteiensystem, die als größter Staat Südostasiens und als weltgrößter Inselstaat zählt. Die Landfläche Indonesiens verteilt sich auf über 17.000 Inseln, die einem der größten Regenwaldgebiete der Welt und einer Vielzahl von Kulturen Lebensraum bietet. Aufgrund seiner Größe von ca. 250 Millionen Menschen und seines Ansehens als Protagonist einer „blockfreien“ Außenpolitik ist Indonesien, als größtes islamisches Land, damit ein außerordentlich wichtiger Partner in der islamischen Welt, der potenziell wertvolle Beiträge zur Entspannung und zu einem friedlichen internationalen Diskurs leisten kann.

In Indonesien wird seit Jahren eine explizite Dezentralisierungspolitik verfolgt, die insbesondere im Bereich der Wirtschaftsförderung umfassende Handlungsmöglichkeiten in den Distrikten vor Ort ermöglicht. Diese positive Veränderung für wirtschaftsfördernde Maßnahmen kann jedoch von den Akteuren vor Ort bislang nur unzureichend ausgeschöpft werden. Hieraus ergibt sich in Indonesien ein sehr großer Trainingsbedarf gerade für die mit diesem Programm verfolgten Ziele.

Die Prognosen zum Realwachstum des Bruttoinlandsprodukts (BIP) für 2007 schwanken für Indonesien zwischen 5,7% und 6,3%, für 2008 sehen die Prognosen noch weit besser aus. Die Entwicklungszusammenarbeit mit Indonesien spielt eine wichtige Rolle. Andere Kooperationsfelder, wie Außen- und Sicherheitspolitik, Forschung und Bildung, privatwirtschaftliche Kooperation und umweltpolitische Zusammenarbeit werden auf Synergien mit der Entwicklungszusammenarbeit bauen müssen, wenn die Kooperation mit diesem großen und komplexen Land überhaupt spürbare Wirkungen entfalten soll.

Ein essenzieller Sektor ist hierbei der Ausbau der Sozialen Sicherung. Unter dem Namen JAMSOSTEK existiert ein Sozialversicherungsmodell für Arbeitnehmer von staatlichen Unternehmen. Es wird von dem landesweiten öffentlichen Sozialversicherungsträger Perum ASTEK verwaltet, der 1977 gegründet wurde. Das System ist zunächst vorgesehen für Betriebsangehörige in Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten sowie für Personen mit einem Mindesteinkommen von monatlich 500.000 Rp. Arbeitnehmer/-innen zahlen 1% ihres Monatslohnes ein, der Anteil der Arbeitgeber beträgt 2,2 bis 5,6%. ASTEK deckt die Unfall-, Mutterschafts- und Lebensversicherung ab. In der Unfallversicherung ist die Übernahme ärztlicher Kosten und eine Lohnfortzahlung enthalten. Doch ein sehr großer Anteil der Bevölkerung, einschließlich Kinder, verdient sich seinen Lebensunterhalt als Subsistenzwirtschaft betreibende Kleinbauern oder im statistisch kaum erfassten informellen Sektor unter oftmals extrem gesundheitsbelastenden Bedingungen. Diese Menschen,

## Country Information

### Indonesia

Indonesia, a former Dutch colony, is now a presidential republic with a balanced multi-party system. It is the largest country in Southeast Asia and the world's largest island state. Indonesia's land area is distributed over 17,000 islands, which are home to one of the largest rainforest areas in the world, as well as to a multitude of cultures. Due to its size, a population which will soon reach 250 million, and its reputation for following a non-aligned foreign policy, Indonesia, the world's largest Islamic country, is an extraordinarily important partner in the Islamic world and has the potential to make valuable contributions to easing tensions and promoting peaceful international discourse.

For years, Indonesia has followed a policy of explicit decentralisation which, especially with regard to economic development, presents comprehensive local business opportunities in the districts. However, local actors have so far not been able to sufficiently exploit this positive shift towards measures to promote the economy. The result is a very high demand for related training in Indonesia.

The forecasts for real growth in Indonesia's gross domestic product (GDP) in 2007 varied between 5.7% and 6.3%; for 2008, the forecasts looked much better. Development cooperation with Indonesia is of great importance. Other areas of cooperation, such as foreign policy, security policy, research, education, private-sector cooperation, and environmental policy cooperation, will need to build on synergies with development cooperation if the cooperation with this large and complex country is to have any noticeable effect.

In this work, the development of social security is an essential sector. JAMSOSTEK, a social security model for the employees of state companies is in place. It is managed by the nationwide public social security provider Perum ASTEK, which was founded in 1977. The system is primarily intended for employees of companies with at least 100 employees, and for persons with a minimum income of Rp 500,000 per month. Employees pay 1% of their monthly wage, while their employer pays 2.2–5.6%. ASTEK covers accident, maternity, and life insurance. The accident insurance covers medical costs and includes wage continuation. A very large portion of the population, however, including children, earn their living by means of small-scale subsistence farming or in the informal sector (for which there are hardly any statistics), often under conditions which are extremely hazardous to health. These people, as well as the unemployed, have no form of social security.

ebenso wie Arbeitslose, verfügen über keinerlei soziale Absicherung.

Bereits vor Eintritt der Wirtschaftskrise 1997 war die Arbeitslosigkeit sehr hoch. Doch in Folge der Krise stieg die Zahl der Erwerbslosen, und damit die Armut, um ein Vielfaches. Selbst nach amtlichen Angaben stieg die Zahl der unter der offiziellen Armutsgrenze Lebenden seither auf ca. 100 Millionen Menschen, das ist fast der Hälfte der Gesamtbevölkerung.

Unemployment was already very high before the onset of the economic crisis in 1997, but in the wake of this crisis, the number of jobless, and thus the amount of poverty, increased many times over. According to the state's own official figures, the number of people living below the poverty line has since increased to around 100 million, which represents almost half of the total population.



**Ländername:** Republik Indonesien  
**Lage:** Südostasien, größter Archipel der Welt  
**Hauptstadt:** Jakarta (ca. 9 Mio., Großraum Jabotabek ca. 23 Mio. Einwohner)  
**Bevölkerung:** Mit ca. 240 Mio. Einwohnern viertbevölkerungsreichstes Land der Welt. Dichte Besiedlung auf Java (ca. 120 Mio. Einwohner auf 6,6% der Gesamtfläche). Wachstumsrate ca. 2%. Über 30 größere ethnische Gruppen, Minderheiten: Chinesen (ca. 4 Mio.), Inder, Araber, Melanesier  
**Landessprache:** Indonesisch (Bahasa Indonesia)  
**Religion/Kirchen:** 5 anerkannte Religionen: Islam (88% Moslems), evangelische und katholische Kirche (ca. 8% Christen), Buddhismus (Buddhisten u. Taoisten 1%); Hinduismus (2% Hindus); Konfuzianismus de facto anerkannt  
**Regierungsform:** Präsidialrepublik; Regierung hängt nicht direkt vom Vertrauen des Parlaments ab  
**Pro-Kopf-BIP (2006):** 3.455 US-Dollar

**Country name:** Republic of Indonesia  
**Location:** Southeast Asia, the world's largest archipelago  
**Capital city:** Jakarta (around 9 million inhabitants, conurbation of Jabotabek around 23 million)  
**Population:** With around 240 million inhabitants, the fourth most highly populated country in the world. Dense settlement on Java (around 120 million inhabitants on 6.6% of the total area). Growth rate of around 2%. Over 30 larger ethnic groups, minorities: Chinese (around 4 million), Indian, Arab, Melanesian  
**National language:** Indonesian (Bahasa Indonesia)  
**Religions/churches:** 5 recognised religions: Islam (88% Muslims), Protestant and Catholic church (around 8% Christians), Buddhism (1% Buddhists and Taoists); Hinduism (2% Hindus); Confucianism recognised de facto.  
**Form of government:** Presidential republic; the government is not directly subject to the confidence of the parliament  
**GDP per capita (2006):** USD 3,455

## Philippinen

Die etwa 300.000 km<sup>2</sup> große, im südchinesischen Meer gelegene und aus mehr als 7.000 Inseln bestehende Republik der Philippinen ist das einzige mehrheitlich christliche Land Asiens. Benannt nach dem spanischen König Philipp II. erlangten die Philippinen nach etwa dreihundertjähriger Zugehörigkeit zum spanischen Kolonialreich und anschließender fast fünfzigjähriger amerikanischer Herrschaft im Jahr 1946 ihre Unabhängigkeit. Seit 1987 sind die Philippinen eine Präsidentschaftsrepublik mit einem Zweikammerparlament, in dem das Repräsentantenhaus über 212 Mitglieder und der Senat über 24 Mitglieder verfügt. Das Land beherbergt eines der artenreichsten Öko-Systeme der Welt, das inzwischen jedoch aufgrund von starkem Bevölkerungswachstum und kaum gebremstem Raubbau an den natürlichen Ressourcen zunehmend bedroht ist.

Die Philippinen gelten als ein Niedrig- bis Mitteleinkommensland mit einem jährlichen Bruttonationaleinkommen von 99 Milliarden US-Dollar (2005), das seit einer seit einigen Jahren verfolgten diversifizierenden Wirtschaftspolitik zum großen Teil im Industrie- und tertiären Dienstleistungssektor erwirtschaftet wird. Obwohl rund 40 % der Bevölkerung hauptsächlich von der Landwirtschaft lebt, beträgt der Anteil des Agrarsektors am BIP lediglich 14 %. Die Gründe hierfür sind in der geringen Produktivität, sich verändernden klimatischen Bedingungen sowie einer schlechten Infrastruktur zu suchen, die auch Gründe für die verbreitete Armut vor allem in den ländlichen und muslimischen Gebieten sind. Landesweit müssen fast 15 % der Bevölkerung mit weniger als einem US-Dollar pro Tag auskommen und 19 % gelten als unterernährt. Ein großes Problem sind die Disparitäten in der Bevölkerung: Das wirtschaftliche und politische System wird von einzelnen einflussreichen Familien geprägt und die Kluft zwischen der kleinen Zahl von Reichen und der Mehrheit der teilweise sehr armen Bevölkerung ist groß. Die weit verbreitete Korruption und Vetternwirtschaft hindert zudem Investoren daran, sich stärker zu engagieren.

Innenpolitisch kommt es immer wieder zu gewalttätig ausgetragenen Konflikten zwischen der Armee und separatistischen Gruppen, die seit mehr als 30 Jahren für einen unabhängigen muslimischen Staat kämpfen. Die Kämpfe haben in den letzten Jahren schon Tausende das Leben gekostet und drohen trotz Friedensabschlüssen derzeit wieder zu eskalieren. Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit unterstützt hier seit einigen Jahren die Suche nach friedlichen Lösungen. Andere entwicklungspolitische Schwerpunkte sind nachhaltige Wirtschaftsentwicklung, Umweltpolitik, Ressourcenschutz sowie Abwasser- und Abfallentsorgung und Gesundheit, wobei in diesem Bereich vor allem die Ausweitung der nationalen Krankenversicherung im Vordergrund steht.

## The Philippines

Situated in the South China Sea, the ca. 300,000 km large Republic of the Philippines consists of 7000 islands and is the only Asian country where the majority of the population is Christian. Named after King Philip II of Spain, the Philippines attained independence in 1946, after some 300 years as part of the Spanish colonial empire, which was followed by almost fifty years' rule by the USA. Since 1987, the Philippines have been a presidential republic with a bicameral parliament, in which there are 212 members in the House of Representatives and 24 members in the Senate. The country is home to one of the richest ecosystems in the world in terms of species. However, this ecosystem is currently increasingly endangered due to population growth and unregulated overexploitation of natural resources.

With an annual Gross National Product (GNP) of USD 99 billion in 2005, which has mostly been generated in the industrial and service sectors since the introduction of a diversified economic policy several years ago, the Philippines are considered a low to middle-income country. Although around 40 % of the population makes its living from agriculture, the share of the agricultural sector in GNP is only 14 %. The reasons for this can be found in low productivity, changing climate conditions and poor infrastructure, which also cause the widespread poverty that is mostly found in the rural and Muslim areas. Nationwide, approximately 15 % of the population lives below the poverty line with less than USD 1 per capita per day and 19 % is considered to be malnourished. Another problem is the disparity within the population: The economic and political system is ruled by a few influential families and the gap between the small number of rich and the majority of extremely poor people is significant. Moreover, corruption and nepotism are widespread and prevent investors from stronger economic engagement.

On the domestic level, there have been repeated incidences of armed conflicts between the military and separatist groups, which have been fighting for more than 30 years for an independent Muslim state. The violence has already cost thousands of lives in recent years and, despite existing peace agreements, seem to be escalating again at present. German development cooperation has been supporting the search for peaceful solutions for the conflict for several years. The focus of other development cooperation is on sustainable economic growth, environment policy, protection of natural resources, sewage and waste disposal, and the health sector, where emphasis is put on the expansion of the national social health insurance system.



Das philippinische Kranken- und Sozialversicherungssystem ist mit einer mehr als fünfzigjährigen Vergangenheit eines der ältesten in Niedrig- bis Mitteleinkommensländern. 1954 wurden erstmals mehrere Sozialversicherungsgesetze verfasst, die Risiken wie Alter, Behinderung, Verwitwung und Krankheit regeln, seit 1974 und 1977 auch Arbeitsunfälle und Mutterschaft. Im Gesundheitssektor wurde 1969 eine soziale Krankenversicherung eingeführt, die einerseits Beschäftigte im formellen Sektor sowie andererseits Kleinstarbeiter, Farmer und insbesondere die ärmsten Bevölkerungsschichten ohne formelle Arbeitsverhältnisse absichern sollte. Mit dem „Local Government Code“ von 1991 wurde der Dezentralisierungsprozess vorangetrieben und erhielten intermediäre und lokale Regierungsstrukturen die Verantwortung für die Bereitstellung von Gesundheitsleistungen. Seit 1973 hat die staatliche Institution PhilHealth den Auftrag, das nationale Krankenversicherungsprogramm NHIP zu entwickeln und zu verwalten. Derzeit sind ca. 70 % der Bevölkerung in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert, wovon 65 % formell Beschäftigte sind (43 % privat angestellt und 22 % im öffentlichen Sektor angestellt). Interessant ist die Absicht der Regierung, durch ein Subventionsprogramm, kofinanziert durch die Zentralregierung und lokale Regierungsstrukturen, auch die Ärmsten zu versichern. Trotz dieser Bemühungen haben immer noch nur etwa 50 % der Bevölkerung Zugang zur Gesundheitsversorgung und deckt PhilHealth nur 9 % der staatlichen und privaten Ausgaben im Gesundheitssektor ab. Die Hauptausgaben leisten mit 42 % durch individuelle direkte Zahlungen (out of pocket payments) immer noch die Verbraucher selbst.

Ehrgeiziges Ziel der philippinischen Regierung ist es, bis 2010 die ganze Bevölkerung abzudecken. Dafür hat die Regierung 2008 eine beträchtliche Erhöhung des Gesundheitsbudgets angekündigt und auch PhilHealth erwartet größere Einnahmen, so dass zusammen mit den Beiträgen internationaler Partner (vor allem WB, EU und ADB) günstige Bedingungen für die Umsetzung des Reformprogramms bestehen.

The Philippine health and social insurance system dates back to more than fifty years and is thus one of the oldest systems in low to middle-income countries. In 1954, several social insurance laws were first passed, dealing with risks such as old age, disability, widowhood and sickness, and since 1974 and 1977, also with accidents at work and maternity. Social health insurance was introduced in the health sector in 1969, which aimed at insuring employees in the formal sector on the one hand and the lowest-earning workers, small scale farmers, and specifically the poorest strata of the population without formal employment status on the other. The “Local Government Code” of 1991 stimulated the decentralisation process, while local and intermediate government structures acquired responsibility for the provision of health services. Since 1973, the state-owned company PhilHealth has been charged with the development and management of the National Health Insurance Programme (NHIP). At present, approximately 70 % of the population is insured in the compulsory health insurance scheme, of whom 65 % is formally employed (43 % in private companies and 22 % in the public sector). In this context, the intention of the government to include the poorest part of the population by introducing a subvention programme, co-financed by the central government and local government structures, is noteworthy. However, despite these efforts, only 50 % of the population has access to health services and PhilHealth only covers 9 % of the total public and private healthcare expenditure. Out-of-pocket payments, that is, private expenses by individuals in the case of sickness, still represent 42 % of the main share of total expenditure in the health sector.

The ambitious goal of the Philippine government is universal coverage by 2010. In order to reach this objective, the government announced a huge increase in the health budget for 2008 and PhilHealth also anticipates stronger earnings. Adding the contributions of international development partners such as the World Bank, the European Union and the Asian Development Bank, the conditions for implementation of the reform programme seem to be favourable at the moment.



**Ländername:** Republik der Philippinen  
**Lage:** Südostasien, zweitgrößter Inselstaat der Welt (nach Indonesien)  
**Hauptstadt:** Manila (ca. 12 Mio. Einwohner)  
**Bevölkerung:** 81,6 Mio. (diverse ethnische Gruppen, die sich in drei große aufteilen lassen: 90 % christliche Tieflandbewohner, 5 % muslimische Tieflandbewohner, ca. 5 % animistische Hochlandbewohner, Bevölkerungswachstum 2 % (2005))  
**Sprachen:** Filipino (Amtssprache) 55%, Tagalog 28%, Cebuano 24 %, Ilocano 10 %, Hiligaynon 9 %, Bicol 6 %  
**Religionen/Kirchen:** Katholiken (ca. 82 %), Protestanten (ca. 8 %), Moslems (ca. 5%), Animisten (ca. 5%)  
**Regierungsform:** Präsidialsystem  
**Pro-Kopf-BIP (2007):** ca. 1.638 US-Dollar

**Country name:** Republic of the Philippines  
**Location:** Southeast Asia, second largest archipelago after Indonesia  
**Capital city:** Manila (approx. 12 million inhabitants)  
**Population:** 81.6 million inhabitants (numerous ethnic groups that can roughly be divided into three main groups: 90 % Christian lowland inhabitants, 5 % Muslim lowland inhabitants, 5 % animist highland inhabitants), population growth rate of around 2 % (2005)  
**Languages:** Filipino (official language) 55%, Tagalog 28%, Cebuano 24%, Ilocano 10%, Hiligaynon 9%, Bicol 6%  
**Religions, churches:** Catholics (around 82%), Protestants (around 8%), Muslims (around 5%), Animists (around 5%)  
**Form of government:** Presidential republic  
**GDP per capita (2007):** Around USD 1,638

## Vietnam

Die Sozialistische Republik Vietnam (bis 1975 Demokratische Republik Vietnam) wurde, nach der vom späteren Präsidenten Ho Chi Minh angeführten Revolution, am 02. September 1945 zum unabhängigen Staat ausgerufen. Die beiden mit Abstand bedeutendsten Städte sind die Hauptstadt Ha Noi und die Hafenstadt Ho-Chi-Minh-Stadt (das ehemalige Saigon). Mit über 80 Millionen Einwohnern und einem Wirtschaftswachstum von durchschnittlich sieben Prozent in den letzten zehn Jahren entwickelte sich Vietnam schnell zu einem der führenden politischen und wirtschaftlichen Akteure in Südostasien.

Vietnams Wirtschaft zählt zu den stark wachsenden Volkswirtschaften der Region. Dabei schreitet die Entwicklung in den urbanen Zentren deutlich schneller voran als in den abgelegenen, ländlichen Regionen, in welchen noch Agrarstrukturen dominieren. Das Wachstum des BSP betrug im Jahr 2005 rund 8,4 %. Vietnam ist Ölexporteur, etwa 20 % seiner Exporte sind Rohöl. Unter den landwirtschaftlichen Produkten sind Reis und Kaffee die wichtigsten Exportprodukte. Vietnam ist heute der weltweit zweitgrößte Reisexporteur. Zwischen 1992 und 2000 lag der Anteil der Staatsausgaben für das Gesundheitswesen bei 4 % und für das Bildungswesen bei 14 %.

Schon heute zeichnen sich erhebliche sozioökonomische Disparitäten in Vietnam ab, die zu weiteren Spannungen in der Gesellschaft führen dürften. Wirtschaftliche Zentren ziehen weitere Wirtschaftskraft an, während andere Gebiete Armutszonen bleiben. Mit solchen wirtschaftlichen Entwicklungen gehen soziale Disparitäten Hand in Hand: Während in ländlichen Regionen noch immer 35 % der Bevölkerung unter der Armutsgrenze leben, sind es im Landesdurchschnitt nur noch 24 %.

Der für die nächsten Jahre absehbare Wandel in Vietnam birgt eine Reihe von Herausforderungen: Strukturwandel verstärkt die gesellschaftliche Ungleichheit, führt zu Arbeitskräftewanderungen, verstärkt die regionale Ungleichheit und erhöht den sozialen Sicherheitsbedarf. Mit dem Übergang zur marktwirtschaftlichen Produktionsweise muss auch das gesamte Netz der sozialen Sicherung neu konzipiert werden. Vor allem im Bereich der sozialen Sicherung von Unterbeschäftigten und Arbeitslosen entsteht ein großer Nachholbedarf. Probleme gibt es aber auch im Bereich der Krankenversicherung und Altersversorgung. Nur ein kleiner Teil der Bevölkerung hat Zugang zu beitragsgebundenen, formalen sozialen Sicherungssystemen. Diese erreichen primär Staatsbedienstete und Kriegsveteranen und arbeiten zudem nicht kostendeckend. Informelle Formen der Absicherung, vor allem familiäre Bindungen, bilden daher in Notlagen nach wie vor die wichtigsten Auffangnetze für den überwiegenden Teil der Bevölkerung.

Die Vietnam Social Security (VSS) wurde im Februar 1995 gegründet. Die Zentrale ist in Hanoi; das Netz von Filialen und Einrichtungen der VSS in den einzelnen Provinzen reicht bis auf

## Vietnam

As a result of the revolution led by the subsequent president Ho Chi Minh, the Socialist Republic of Vietnam (known as the Democratic Republic of Vietnam until 1975) was declared an independent state on 2 September 1945. The two most important cities by far are the capital Hanoi and the port, Ho Chi Minh City (formerly known as Saigon). With more than 80 million inhabitants and an average economic growth of seven percent in the last ten years, Vietnam has developed rapidly to become one of the leading political and economic players in Southeast Asia.

Vietnam's economy is one of the region's national economies exhibiting strong growth. However, development in the urban centres is proceeding significantly faster than in the remote rural areas where agricultural structures are still predominant. The growth of GNP was around 8.4 % in 2005. Vietnam is an oil exporter with crude oil accounting for about 20 % of its exports. Among its agricultural products, rice and coffee are the most important export products. Vietnam is the world's second largest exporter of rice today. Between 1992 and 2000, the share of public spending on healthcare was 4 %, while 14 % of expenditure was on education.

There are already considerable socio-economic disparities evident in Vietnam today, and these may lead to further tensions in society. While economic centres are attracting greater economic power, other regions remain poverty zones. Economic developments of this kind are always accompanied by social disparities: while 35 % of the population in rural areas still lives below the poverty line, the national average is just 24 %.

The foreseeable changes in Vietnam in the coming years entail a number of challenges: structural change intensifies social inequality, leads to labour migration, increases regional inequality, and heightens the need for social security. With the transition to market economy production, the entire social security network must also be redesigned. There is a considerable need to catch up, primarily with regard to social security for the underemployed and unemployed. However, there are also problems regarding health insurance and pension schemes. Only a small proportion of the population has access to contribution-based formal social security systems. These mainly cover state employees and war veterans, and furthermore do not break even. Thus, in times of need, informal types of cover (primarily family ties) remain the most important safety nets for the majority of the population.

Vietnam Social Security (VSS) was founded in February 1995. The headquarters are in Hanoi; the network of VSS branch offices and institutions in the individual provinces extends to the district and municipal levels. Until the end of 2002, VSS was only responsible for retirement (pensions), inability to work / invalidity, and maternity; it was then merged with Vietnam Health Insurance (VHI) to form a unified insurer and now has around 15,000 employees.

Kreis- und Kommunalebene hinunter. Bis Ende 2002 war die VSS ausschließlich für Alter (Rente), Arbeitsunfähigkeit/Invalidität und Mutterschaft zuständig, dann wurde sie mit der Krankenversicherung Vietnam Health Insurance (VHI) zu einer Einheitsversicherung fusioniert; sie hat jetzt etwa 15 000 Beschäftigte.

Über das Gesundheitsministerium ist die VSS in ein großangelegtes Projekt zur Einführung einer Krankenversicherungskarte für Arme („Social Health Insurance“) eingebunden, das von zahlreichen bi- und multilateralen Organisationen wie der Weltbank, der Weltgesundheitsorganisation, der asiatischen Entwicklungsbank, der EU und seit kurzem auch von der GTZ unterstützt wird. Die vietnamesische Regierung hat das ambitionierte Ziel, bis zum Jahr 2010 eine flächendeckende Krankenversicherung einzuführen. Zudem will sie das Netz der sozialen Sicherung auf andere Risikobereiche wie Arbeitslosigkeit ausdehnen und bisher ungeschützte Bevölkerungsgruppen wie zum Beispiel Selbständige und Bauern integrieren.

Die Entwicklungszusammenarbeit zwischen Vietnam und der Bundesrepublik Deutschland war eine Folge der engen und fruchtbaren Verbindungen, die zuvor zwischen Vietnam und der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) bestanden hatten. Einige Programme der ehemaligen DDR wurden in der Kooperation zwischen dem modernen Deutschland und Vietnam weitergeführt, andere Projekte wurden neu konzipiert, um den Entwicklungserfordernissen Vietnams und den Interessen beider Partnerländer Rechnung zu tragen.



Via the Ministry of Health, VSS is integrated into a large-scale project for the introduction of a health insurance card for the poor (“Social Health Insurance“), which is supported by numerous bilateral and multilateral organisations such as the World Bank, the World Health Organisation, the Asian Development Bank, the EU and, as of recently, the German Society for Technical Cooperation (GTZ). The Vietnamese government has the ambitious objective of introducing comprehensive health insurance throughout the entire country by the year 2010. In addition, it intends to broaden the social security network to include other types of risk such as unemployment, and to integrate previously unprotected population groups such as the self-employed and farmers.

The development cooperation between Vietnam and the Federal Republic of Germany is a result of the close and productive relationships which previously existed between Vietnam and the German Democratic Republic (GDR). Some programmes of the former GDR were continued in the cooperation between modern Germany and Vietnam, while other projects were redesigned in order to take into account Vietnam’s development requirements as well as the interests of both partner countries.



**Ländername:** Sozialistische Republik Vietnam  
**Hauptstadt:** Hanoi (3,5 Mio. Einwohner)  
**Bevölkerung:** 81,4 Mio. davon Minderheiten circa 9,9 Mio. – 54 ethnische Gruppen  
 Bevölkerungswachstum 1,4% (2003)  
**Religionen/Kirchen:** Buddhisten (circa 70%), Katholiken (circa 8%), rund 1,2% Protestanten, diverse synkretistische Religionen  
**Regierungsform:** Einparteiensystem  
**Pro-Kopf-BIP (2007):** ca. 814,6 US-Dollar

**Country name:** Socialist Republic of Vietnam  
**Capital city:** Hanoi (3.5 million inhabitants)  
**Population:** 81.4 million, of which minorities make up around 9.9 million; 54 ethnic groups  
 Population growth: 1.4% (2003)  
**Religions/churches:** Buddhists (around 70%), Catholics (around 8%), Protestants (around 1.2%), several syncretistic religions  
**Form of government:** Single-party system  
**GDP per capita (2007):** Around USD 814,6



### Praxisvermittlung für internationale Fach- und Führungskräfte – PFIFF

Rund 400 Fach- und Führungskräfte aus Entwicklungs- und Transformationsländern wählt InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung jedes Jahr aus, um an dem International Leadership Training (ILT) teilzunehmen. Wichtiger Bestandteil dieser Programme ist die rund viermonatige praktische Berufserfahrung, die die Programmteilnehmer/-innen während ihres Deutschlandaufenthaltes erwerben.

Geeignete Praktikumsplätze sind ein entscheidender Erfolgsfaktor des International Leadership Trainings. Die Praxisvermittlung für internationale Fach- und Führungskräfte (PFIFF) sucht für die ILT-Teilnehmer/-innen die passenden Stellen. Unsere Kernkompetenzen liegen im Matching und im Monitoring: Wir bringen die passenden Partner zusammen und stehen sowohl den Stipendiatinnen und Stipendiaten als auch den Unternehmen in der ganzen Zeit vor, während und nach dem Praxisaufenthalt als kompetenter Ansprechpartner mit jahrzehntelanger Erfahrung zur Verfügung.

Die qualifizierte Betreuung und abschließende Evaluierung sichert die langfristige Qualität des Programms für beide Seiten.

Für ihre Zeit in Deutschland sind die Teilnehmer/-innen mit einem Regierungsstipendium ausgestattet. Sie erhalten Lebenshaltungskosten, sind versichert und haben eine befristete Aufenthaltsgenehmigung, die eine Praktikantentätigkeit erlaubt.

Die deutschen Unternehmen bekommen durch die Fach- und Führungskräfte der ILT-Programme Brancheninformationen aus erster Hand und können direkte Kontakte zu ausländischen Märkten knüpfen.

### PFIFF – Providing Practical Experience to International Technical and Management Staff

Around 400 technical and management staff from developing and transition countries are selected each year by InWEnt, Capacity Building International Germany, to take part in its International Leadership Training (ILT) programme. An important component of this programme is the period of professional experience provided by the internship of around four months obtained by participants in the programme during their time in Germany.

Suitable internships are a crucial factor for the success of International Leadership Training. In providing practical experience for international technical and management staff, PFIFF works to identify appropriate placements for ILT participants. Our core competencies lie in matching and monitoring: we bring suitable partners together and are available the whole time to both scholarship recipients and companies as competent contacts with many years of experience.

Qualified assistance and support and the subsequent joint assessment ensure the long-term quality of programmes for both sides.

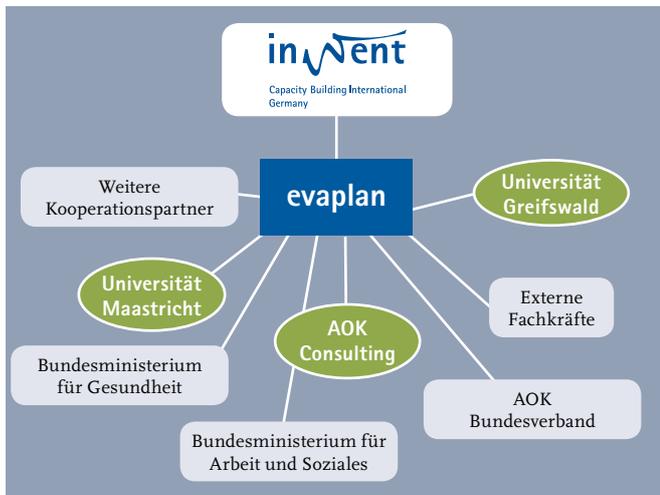
During their time in Germany, participants receive a government grant. Their living costs are covered, they are insured, and they are issued with a temporary residence permit which allows them to undertake an internship.

The German companies gain first-hand information about the relevant sectors from the technical and management staff involved in the ILT programmes and are able to develop direct contacts in foreign markets.

## Partners

### Netzwerk und kooperierende Institutionen

In der Durchführung des ILTSS arbeiten eine Reihe von deutschen Institutionen unter der Koordination von **evaplan** Heidelberg zusammen. Dazu gehören Universitäten, Krankenkassen und Beratungsfirmen.



**evaplan GmbH am Universitätsklinikum Heidelberg** ist ein Beratungsunternehmen im Bereich International Public Health. Die **evaplan GmbH** wurde 2004 aus der *Abteilung Tropenhygiene und Öffentliches Gesundheitswesen des Universitätsklinikums Heidelberg* ausgegründet und verfügt über mehr als 20 Jahre Erfahrung im Bereich International Public Health.

Die Anbindung an die Universität Heidelberg ermöglicht eine enge Verknüpfung von Theorie und Praxis, insbesondere in den Bereichen Training, Curriculumentwicklung und operationaler Forschung. Dies stellt ein Alleinstellungsmerkmal von **evaplan** dar.

**evaplan** ist für die Durchführung des gesamten Fachblocks, des E-coaching und die Organisation der Praktikumsphase verantwortlich. In Zusammenarbeit mit InWent führt **evaplan** auch die Auswahlworkshops sowie die Zwischenevaluationen durch und betreut die Ausarbeitung der Transferprojekte.

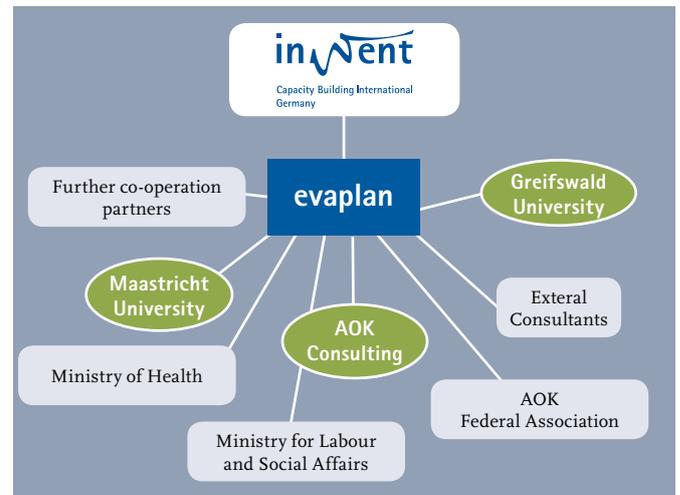
**evaplan** wird von den geschäftsführenden Gesellschaftern PD Dr. Michael Marx und Siegrid Tautz geleitet.

Die **AOK-Consult** berät nicht nur die verschiedenen Akteure des Gesundheitssystems, sondern vernetzt auch Krankenversicherungen, Leistungsträger und Zulieferer. Dadurch leistet die AOK-Consult einen Beitrag, Abläufe im Gesundheitswesen effizienter zu gestalten und letztendlich die Versorgung der Versicherten zu optimieren. Da das Beratungsangebot der AOK-Consult auch von politischen Entscheidungsträgern, Krankenkassen

## Partners

### Network and cooperating institutions

A number of German institutions work together to run the ILTSS programme. The work is coordinated by **evaplan** Heidelberg. These institutions include universities, health insurance companies, and consultancy companies.



**evaplan Ltd. at the Heidelberg University Hospital** is a private company offering consulting services in the field of international public health. **evaplan** developed as a spin-off from the *Department of Tropical Medicine and Public Health of the University of Heidelberg* and has more than 20 years of experience in the area of international public health.

The close collaboration between **evaplan** and the University of Heidelberg provides a unique opportunity to link theory and practical work, especially in the fields of training, curriculum development and operational research.

**evaplan** is responsible for conducting the entire specialised block, e-coaching and the organisation of the internship stage. In cooperation with InWent, **evaplan** also conducts the programme for the selection workshops and the interim evaluations, as well as overseeing the development of the transfer projects.

**evaplan** is run by the managing partners, Associate Professor Michael Marx and Siegrid Tautz.

**AOK-Consult** does not only advise the various actors involved in the health care system, but also links health insurance companies, funding agencies and suppliers with each other. As a result, AOK-Consult helps to make processes in the health care sector more efficient and to optimise the care provided to clients. As the consultancy services provided by AOK-Consult are also used by political decision makers, health insurance companies and health insurance projects outside Germany, the company is a

und Krankenversicherungsprojekten im Ausland in Anspruch genommen wird, ist sie ein kompetenter Partner für das ILTSS. Die AOK-Consult zeichnet für die Inhalte des ersten Fachmoduls „Introduction, Fundamentals, and Historical Development of Social Security System“ verantwortlich, in dem grundlegende Prinzipien der Sozialen Sicherung vermittelt und gemeinsam mit den Teilnehmenden zentrale sozialpolitische Probleme und Herausforderungen in ihren Heimatländern thematisiert werden.

Die **Maastricht Graduate School of Governance / Universität Maastricht** bietet nationalen und internationalen Einrichtungen, Forschern und Fachleuten die Chance, ihr Wissen in konkreten Regierungsführungsthemen auf den neusten Stand zu bringen. Eines der vier maßgeschneiderten Bildungsprogramme, die die Graduate School entwickelt hat, ist das Programm „Capacity Building für das Sozialversicherungsmanagement in Südostasien“. In den ILTSS-Modulen fünf und sechs werden die Teilnehmenden in „Versicherungsmathematische Modellierung von Gesundheits- und Rentenversicherungssystemen und Managementinformationssystemen“ und „Betriebswirtschaftliche Auswertung in der Sozialpolitik“ geschult.

Die **Universität Greifswald** bietet nicht nur den klassischen Ausbildungsgang Betriebswirtschaftslehre an, sondern zeichnet sich durch ein innovatives fach- und fakultätsübergreifendes Ausbildungsprofil aus. Teil dieses Profils ist die Studienrichtung Gesundheitswirtschaft, unterteilt in Gesundheitsmanagement und -ökonomie. Die Universität Greifswald ist nicht nur deshalb ein geeigneter Partner zur Vermittlung der Fachmodule drei und vier: „Betriebswirtschaft in der sozialen Sicherung“ und „Finanzmanagement und Controlling im Kranken- und Sozialversicherungswesen“, sondern auch, weil sie sich im Zusammenhang mit dem Angebot eines „Master of Science in Health Management“ mit den Zukunftsherausforderungen des Gesundheitssystems auseinandersetzt.

Das **Bundesministerium für Gesundheit (BMG)** ist zuständig für die Erarbeitung von Gesetzesentwürfen, Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften im Gesundheitssektor. Zentrales Ziel hierbei ist, die Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Krankenversicherung sowie der Pflegeversicherung zu erhalten, zu sichern und fortzuentwickeln. Im gegenwärtigen Reformprozess des Gesundheitswesens sind dabei vor allem Aspekte der Qualitätssicherung und die Stärkung der Interessen der Patientinnen und Patienten von Bedeutung. Zudem arbeitet das BMG kontinuierlich an der Verbesserung der Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen, nicht zuletzt um stabile Beitragssätze gewährleisten zu können. Das BMG stellt Praktikumsplätze für die Teilnehmenden am ILTSS zur Verfügung und ermöglicht ihnen so den Vergleich unterschiedlicher Verwaltungssysteme. Im Rahmen des

competent partner for ILTSS. AOK-Consult is responsible for the contents of the first specialised module, “Introduction, Basics, and Historical Development of Social Security Systems”, in which the fundamental principles of social security are taught and the central socio-political problems and challenges in their home countries are discussed with the participants.

The **Maastricht Graduate School of Governance / Maastricht University** offers national and international organisations, scholars and professionals the opportunity to update their knowledge on specific governance themes. One of the four tailor-made learning programmes the school has created is the “Capacity Building of South-East Asian Management of Social Insurance” programme. In modules five and six of the ILTSS, participants will be trained in “Actuarial Modelling of Health and Pension Insurance Systems and Management Information Systems” and in “Management Analysis of Social Policy”.

The **University of Greifswald** does not only offer a traditional business studies degree, but is also renowned for its innovative interdisciplinary educational profile. The field of study in health management, which is divided into health management and health economics, is a part of this profile. However, this is not the only reason that the University of Greifswald is a suitable teaching partner in the third and fourth specialised modules, “Business Administration in Social Security” and “Financial Management and Controlling in Health Insurance and Social Security”. A further reason is that the university also offers a Master of Science in Health Management, in which it deals with the challenges facing the health care system in the future.

The **Federal Ministry of Health** is responsible for formulating draft laws, statutory regulations and administrative regulations in the health sector. The central aim of these tasks is to maintain, secure and develop the performance of the statutory health insurance and long-term care insurance. In the current process of reforming the health care sector, aspects of quality maintenance and the improvement of the patients’ interests are of primary concern. In addition, the ministry is constantly working to improve cost effectiveness in the health care sector, not least in order to maintain stable insurance contribution rates. The Federal Ministry of Health provides internships to ILTSS participants, thus giving them the opportunity to compare different administrative systems. During the internship, the theoretical material taught in the modules can be tested and tried out to see if and how it works in real life.

Praktikums können theoretisch vermittelte Inhalte in der Praxis auf ihre Alltagstauglichkeit geprüft und erprobt werden.

Das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)** ist für die Themen Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsförderung, für Arbeitsrecht, -schutz und -medizin zuständig. Darüber hinaus ist das BMAS für die Renten- und Unfallversicherung, das Sozialgesetzbuch, Prävention und Rehabilitation, Versorgungsmedizin sowie für die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit verantwortlich. Im Bereich der sozialen Sicherung werden die Leistungen in Deutschland nach heutigem Stand in die vier Kategorien soziale Förderung, Sozialversicherung, soziales Entschädigungsrecht, und sozialer Ausgleich eingeteilt. Für Teilnehmende des ILTSS, die in ihren Heimatländern in diesem Kontext arbeiten oder aber ihr Transferprojekt an einem dieser Arbeitsschwerpunkte ausrichten, ist das BMAS eine wichtige Einrichtung u.a. für Praktika.

Der **AOK Bundesverband** ist ein leistungsstarker und innovativer Dienstleister für das AOK-System, dem rund 24 Millionen Versicherte angehören. Die Kernaufgabe des AOK-Bundesverbandes ist die Interessenvertretung gegenüber der Bundespolitik, dem Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV) und den Vertragspartnern der Gesundheitskasse auf Bundesebene. Aber auch die Entwicklung neuer Produkte, die Markenpflege als Gesundheitskasse sowie das Finanzmanagement im Haftungsverbund der AOK-Gemeinschaft werden vom AOK-Bundesverband übernommen. Ein weiteres wichtiges Aufgabefeld des AOK-Bundesverbandes ist der Vertragswettbewerb. Dabei geht es vor allem um die Ausarbeitung von geeigneten Vertragskonstellationen mit Hausärzten und/oder Arzneimittelherstellern, die Identifikation neuer Möglichkeiten zur integrierten Versorgung und um die Weiterentwicklung von Disease-Management-Programmen für chronisch Kranke. Der AOK Bundesverband bietet ILTSS Teilnehmenden regelmäßig Praktikumsplätze an.

The **Federal Ministry of Labour and Social Affairs** is responsible for the topics of labour market policies, the promotion of employment, labour legislation, labour protection and occupational health. In addition, the ministry also bears responsibility for pension and accident insurance, the Code of Social Law, prevention and rehabilitation, long-term medical care of the disabled and chronically ill, and labour and social jurisdiction. In the field of social security, benefits in Germany are currently divided into the four categories of social promotion, social insurance, social compensation legislation and social adjustment. For the ILTSS participants working in this field in their home country or whose transfer project deals with these topics, the Federal Ministry of Labour and Social Affairs is an important organisation, also for internships.

The **AOK Federal Association** is a high-performing and innovative supplier to the AOK system, in which some 24 million people are insured. The key task of the AOK Federal Association is lobbying the Federal Government, the head association of the statutory health insurance companies, and the health insurance company's contractual partners at the federal level. However, the AOK Federal Association also deals with the development of new products, brand management of the health insurance company and financial management in the liability association of the AOK Group. Contract competition is another important field dealt with by the AOK Federal Association. This primarily concerns the drafting of suitable contract terms with general practitioners and/or pharmaceutical manufacturers, the identification of new opportunities for integrated care and the further development of disease management programmes for the chronically ill. The AOK Federal Association regularly offers internships to the ILTSS participants.

## Ansprechpartner / Contact Information

### Gesamtverantwortung / Overall responsibility:

**InWent – Internationale Weiterbildung  
und Entwicklung GmbH**  
Capacity Building International, Germany  
Abteilung 2.01 Gute Regierungsführung/  
Wirtschaftspolitik  
Stresemannstrasse 92  
10963 Berlin  
Germany  
Phone +49 30 439 96-256  
Fax +49 30 439 96-336  
www.inwent.org

**Dr. Barbara Kloss-Quiroga**  
Senior Project Manager  
Phone +49 30 439 96-256  
Fax +49 30 439 96-336  
barbara.kloss-quiroga@inwent.org

**Jutta Harten Bonack**  
Project Manager  
Phone +49 30 439 96-316  
Fax +49 30 439 96-336  
jutta.harten-bonack@inwent.org

### Durchführungsverantwortung / Responsibility for implementation:

**evaplan GmbH am Universitätsklinikum  
Heidelberg**  
Ringstr. 19b  
69115 Heidelberg, Germany  
Phone +49 6221 138 23-0  
Fax +49 6221 138 23-20  
team@evaplan.org  
www.evaplan.org

**Dr. Michael Marx**  
Phone +49 6221 138 23-0  
Fax +49 6221 138 23-20  
michael.marx@urz.uni-heidelberg.de

**Dr. Svetla Loukanova**  
Phone +49 6221 138 23-17  
Fax +49 6221 138 23-20  
svetla.loukanova@urz.uni-heidelberg.de



**„Jeder hat als Mitglied der Gesellschaft das Recht auf soziale Sicherheit und Anspruch darauf, durch innerstaatliche Maßnahmen und internationale Zusammenarbeit sowie unter Berücksichtigung der Organisation und der Mittel jedes Staates in den Genuss der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte zu gelangen, die für seine Würde und die freie Entwicklung seiner Persönlichkeit unentbehrlich sind.“**

Diese Worte sind vor über 60 Jahren festgehalten worden. Es handelt sich um Artikel 22 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948.

**“Everyone, as a member of society, has the right to social security and is entitled to realisation, through national effort and international cooperation and in accordance with the organisation and resources of each State, of the economic, social and cultural rights indispensable for his dignity and the free development of his personality.”**

These words were written over 60 years ago. They form article 22 of the Universal Declaration of Human Rights, which was adopted on 10 December 1948.



InWent – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH  
Capacity Building International, Germany  
Friedrich-Ebert-Allee 40  
53113 Bonn, Germany  
Phone +49 228 4460-0  
Fax +49 228 4460-1766  
www.inwent.org

