

Evaluation

Nachhaltigkeit in der Aus- und Weiterbildung von
medizinischem Personal durch Fachkraft-Entsendungen
über Christliche Fachkräfte e.V.



**Konzeptentwicklung
Beratung
Koordination
Evaluierung**

Heinz Horsch
St. Leonhard Str. 1
D-84186 Vilsheim

Telefon 01514 2651960
Email i.projekt@gmx.net

1. Zusammenfassungen

1.1 Zusammenfassung

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwende ich die männliche Form (generisches Maskulinum), z.B. "der Mitarbeiter". Ich meine damit selbstverständlich immer alle Geschlechter im Sinne der Gleichbehandlung. Diese verkürzte Sprachform hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertfrei.

Christliche Fachkräfte International e.V. (CFI) vermittelt unter der Dachmarke *Coworkers* Fachkräfte (FK) in Projekte von einheimischen kirchlichen Partnern in die Entwicklungszusammenarbeit weltweit.

Coworkers hat im Evaluierungszeitraum 15 FK zur medizinischen Aus- und Weiterbildung entsandt. Gegenstand der Studie war die gesamte medizinische Arbeit von *Coworkers Fachkräfte* weltweit. Ein wesentlicher Schwerpunkt der Evaluierung waren Fallstudien, darüber hinaus wurden alle entsandten FK kontaktiert, die Administrationen ihrer Partnerorganisationen, Netzwerkpartner und möglichst viele der von den FK Ausgebildeten. Dies geschah mit Hilfe von Emails, Zoom-Interviews und vor allem durch eine ausführliche Online Umfrage. Die Umfrage unter den von deutschen FK Ausgebildeten wurde in Englisch, Französisch und Suaheli durchgeführt, es gab dazu insgesamt 57 verwertbare Rückantworten. Von den 15 angeschriebenen FK nahmen 13 an der Umfrage teil, dazu drei mitausreisende Partner, die ebenfalls eine medizinische Ausbildung haben und ehrenamtlich im Projekt mitarbeiten. Für die Administrationen der Partnerorganisationen haben wir umfangreiche Online Umfragen in Englisch und Französisch entwickelt, hier war der Rücklauf leider deutlich geringer, von den englischsprachigen Partnern kamen sechs Antworten, von den französischsprachigen keine.

Zur Vertiefung wurden Fallstudien in ausgewählten Projekten in Ostafrika durchgeführt, eine geplante Reise zu einem Projekt in Pakistan musste zunächst von Mai 2023 auf August 2023 verschoben werden, und wurde dann kurzfristig aus Sicherheitsgründen komplett abgesagt. Ersatzweise wurden drei Zoom Interviews geführt mit der FK in Pakistan, und zwei von ihr ausgebildeten Krankenhausmitarbeitern. Ein Interview mit der Leitung des Deutschen Instituts für ärztliche Mission (Difäm), und der für Coworkers zuständigen Kontaktperson dort war Bestandteil der Erhebung.

Fachlich begleitet wurde die Evaluierung durch Dr. Katrin Scheuerl und Dr. Rainer Berendes.

Relevanz

Der Schwerpunkt der Einsätze befindet sich in Regionen, die von staatlichen Akteuren und auch von gewinnorientierten Institutionen eher vernachlässigt werden. Alle FK Entsendungen sind relevant und tragen dazu bei, die Situation der Zielgruppen zu verbessern. Die von den Coworkers FK ausgebildeten Menschen schätzen den jeweiligen Ausbildungsinhalt durchweg als angebracht und hilfreich ein.

Es werden an vielen Orten zur Aus- und Weiterbildung einheimischer Fachkräfte nach wie vor Fachärzte für Allgemeinmedizin aus Übersee gebraucht, aber

weniger wie früher. Dazu kommen zunehmend Bedarfe an anderen Fachärzten und Spezialisten, wobei es da wichtig ist, diese richtig zu platzieren.

Mit dem Vorbereitungs-konzept von Coworkers ist die Mehrheit der FK zufrieden oder sehr zufrieden, drei sind der Ansicht, dass weitere oder zusätzliche Weiterbildung ihre Arbeit entscheidend verbessert hätte.

Effektivität

Die allgemeine Gesundheitssituation im Wirkungsbereich der Coworkers Fachkräfte hat sich verbessert.

Bei der Betrachtung verschiedener Modelle gibt es keinen einheitlichen Trend, zu unterschiedlich sind die verschiedenen Rahmenbedingungen. FK die an großen medizinischen Einrichtungen wie beispielsweise dem Tenwek Hospital in Kenia tätig sind, erreichen mehr Menschen, sowohl Patienten als auch Auszubildende, als diejenigen, die in "Buschkrankenhäusern" arbeiten. Deutsche (und andere ausländische) FK und von ihnen ausgebildetes Personal sind jedoch für den Betrieb von abgelegenen Krankenhäusern, gerade da, wo die am meisten benachteiligten Menschen leben, nach wie vor von entscheidender Bedeutung.

Die von den deutschen Fachkräften (FK) ausgebildeten Menschen schätzen den jeweiligen Ausbildungsinhalt durchweg als angebracht und hilfreich ein. Auch wenn man berücksichtigt, dass in eher scham-orientierten Kulturen die Ausgebildeten und Auszubildenden eigentlich zurückhaltend sind mit kritischen Anmerkungen zu ihren Ausbildern, sind die Ergebnisse der Onlineumfrage und der Interviews bemerkenswert eindeutig.

Eine klare Tendenz zeichnete sich bei allen Fallstudien ab, egal ob in Ostafrika oder Pakistan, ob in kleinen Krankenhäusern oder großen Instituten: Wo immer deutsche FK gute Beziehungen aufbauen konnten zu einheimischen Mitarbeitern und Vorgesetzten ist die Effektivität am höchsten.

Kohärenz

Die Angaben, wie intensiv die Kooperation mit staatlichen Akteuren ist, schwanken von *"komplett in die staatliche Regelversorgung eingebunden"* (Ruanda) über *"wir sind ein christliches Missions- und Lehrkrankenhaus, das würde die Unabhängigkeit unserer Arbeit gefährden"*. Mit wenigen Ausnahmen wäre engere Zusammenarbeit mit dem staatlichen Gesundheitswesen wünschenswert. Die Verantwortung dafür liegt allerdings hauptsächlich bei den jeweiligen Verwaltungen der Partnerorganisationen. Bei der Zusammenarbeit mit anderen nicht-staatlichen Akteuren des Gesundheitswesens haben Coworkers FK deutlich mehr Gestaltungsspielraum, der auch von vielen recht gut genutzt wird.

Wirkungen

Es ist Coworkers FK gelungen, in formellen und informellen Ausbildungsstrukturen vielen Menschen neue Fähigkeiten zu vermitteln. Nicht alles lässt sich statistisch belegen, manches aber doch. Eine FK aus Ruanda schreibt: *"Die Sterblichkeit aller Patienten in der Neonatologie ist von 17,2 % (Juli - Dezember 2022, vor Projektbeginn) auf 8% gesunken (Jan - März 2023, Projektbeginn Jan 2023)*. Eine FK, die in Kenia arbeitet, belegt, dass der

Langzeitzucker (HbA1c), der anfangs bei 80% der Diabetiker bei etwa 13% lag, nach der Weiterbildung des Personals, auf 7 -8 % gesunken ist.

Viele der im Rahmen der Fallstudien einheimischen Interviewten erklärten, wie der Beitrag der deutschen FK ihnen geholfen habe, ihre Tätigkeit nicht nur als Mittel zum Broterwerb zu sehen, sondern tieferen Sinn darin zu erkennen. Dies führe dazu, dass sie ihre Arbeit mit mehr Freude und Hingabe ausführen, und wirkt der Mitarbeiterfluktuation entgegen.

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass die Tätigkeit der deutschen FK vielen Ausgebildeten Selbstvertrauen sowie Realitätsnähe vermittelt hat, ihnen partnerschaftliches Arbeiten, Übernahme von Verantwortung und selbständiges Suchen nach gangbaren Lösungen nahe gebracht hat. Damit haben Coworkers FK eine der zentralen Forderungen des gerade im Mai 2023 aktualisierten "Leitbildes Fachkräfte im Entwicklungsdienst" erfüllt: *"In partnerschaftlicher Zusammenarbeit an globaler Lebensqualität und Zukunftsfähigkeit mit zu gestalten, durch ihren fachlichen Beitrag und den Blick von außen ...zur Erreichung nachhaltiger Entwicklungsziele beizutragen."*

Nachhaltigkeit

Hohe Fluktuation von Mitarbeitern beeinträchtigt die Effektivität vieler Krankenhäuser. Coworkers FK leisten in dem ihnen möglichen Umfang einen wichtigen Beitrag dazu, dass Mitarbeiter nicht nur gut ausgebildet werden, sondern sich auch bewusst für ein Verbleiben in der Region entscheiden. Das ist möglich, weil nicht nur die Höhe des Entgelts (auf den Coworkers FK in der Regel keinen Einfluss haben) eine Rolle spielt, sondern auch die Frage der Sinnhaftigkeit einer Tätigkeit. Beispielhaft soll hier eine Krankenschwester aus Uganda stehen, die im Interview gesagt hat: *"Ich arbeite lieber (im christlichen Hospital) hier, wo ich wirklich helfen kann, als am Regierungshospital, wo ich besser verdienen würde, aber letztlich niemandem helfen kann."*

Zusammenfassend stellen wir fest, dass allen FK die Weiterführung ihrer Projekte nach der eigenen Abreise ein großes Anliegen ist, und dass sie deshalb viel Augenmerk auf entsprechende Strukturen und auch die Ausbildung von Schlüsselpersonen legen. Von den interviewten Ausgebildeten kam durchweg die Aussage, dass sie sich gut ausgestattet fühlen für die Zeit nach Abreise der FK.

Querschnittsthemen

Schwangere Frauen, Mütter und Kinder profitieren überdurchschnittlich von der Tätigkeit der FK. Das ist nicht nur bei den Kinderärzten der Fall, sondern auch bei den anderen im Gesundheitsbereich tätigen FK, da viele der Patienten und Betreuten Kinder sind, und die Verantwortung für kranke Kinder fast ausschließlich bei Frauen liegt. Frauen machen einen Großteil des Pflegepersonals aus und verbessern ihre Chancen durch die Ausbildung und Zusammenarbeit mit der FK. Im Bereich der Ärzteschaft sind weniger Frauen vertreten, die FK haben einen Blick dafür und setzen sich ein für die Gleichstellung der Geschlechter.

Die direkten Folgen des Klimawandels treffen und belasten zunehmend Gesundheitssysteme, die bereits vorher instabil waren. Ein verstärktes Bewusstsein für ökologische Zusammenhänge ist bei vielen Gesprächspartnern

festzustellen, und viele FK setzen einen Teil ihrer Energie und Zeit in Maßnahmen ein, diese zu stärken, und initiieren auch konkrete Projekte dazu.

Digitalisierung spielt in praktisch allen Projekten mittlerweile eine Rolle, ist allerdings oft auch mit vielen "Startschwierigkeiten" behaftet.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die im Rahmen unserer Fallstudien besuchten Länder, und fast alle Länder, in denen Coworkers FK arbeiten, sind nach einer aktuellen Erhebung Staaten, die nur eingeschränkt oder kaum funktionieren. < <https://www.stateness-index.org/en>>.

Gerade in diesen Ländern hat die Entsendung von FK zur Ausbildung eine hohe Bedeutung: An vielen Orten wäre die Situation ohne diese Hilfe noch deutlich schlechter. Und auch wenn das statistisch kaum darstellbar ist: Für Tausende von Menschen macht es einen entscheidenden Unterschied, oft genug den Unterschied zwischen Leben und Tod, ob ausländische FK da sind oder nicht

Auch wenn Coworkers FK gerade da arbeiten, wo Strukturen schwach sind, sollte trotzdem auf ein Mindestmaß an funktionierenden Strukturen geachtet werden, zum einen aufgrund der Fürsorgepflicht den entsandten FK gegenüber, zum anderen im Hinblick auf die Effektivität der eingesetzten Mittel. Insbesondere sollte die Einbindung der Partneradministrationen intensiviert werden. Bei der Konzipierung einer FK Entsendung sollte nicht nur die administrative Ebene eines Partners mit einbezogen werden, sondern auch die strategischen Entscheider, sowie die fachliche Leitung.

Konfliktpotential besteht an vielen Stellen in der unterschiedlichen Zielsetzung: Die lokalen Administrationen stehen oft vor der Herausforderung, Lücken im Dienstplan schließen zu müssen. Demgegenüber ist der Rahmen von *Coworkers Fachkräfte* durch das Entwicklungshelfergesetz definiert, nämlich in erster Linie zu beraten und auszubilden.

Deshalb ermutigen wir Coworkers, engmaschig darauf zu achten, dass die vertraglich vereinbarten Abmachungen eingehalten werden. In diesen Zusammenhang gehören auch die Empfehlungen, aus funktionierenden Kooperationen nicht zu früh auszusteigen, sowie nach potentiellen weiteren Partnern Ausschau zu halten.

Die Sinnhaftigkeit alternativer Entsendeformen wie beispielsweise periodischer Entsendungen als Ergänzung zum bestehenden Modell sollte geprüft werden.