

Evaluation

Relevanz und Passgenauigkeit von Fachkraftentsendungen aus Sicht lokaler Partnerorganisationen im Globalen Süden bei Christliche Fachkräfte International e.V.



Nathalie von Pressentin

Dr. Fidelis Musi Aseh

Heinz Horsch



Konzeptentwicklung
Beratung
Koordination
Evaluierung

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

Telefon 01514 2651960
Email i.projekt@gmx.net

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassungen Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch.....	3
1.1. Zusammenfassung Deutsch.....	3
1.2. Executive Summary - english.....	7
1.3. Résumé exécutif - français.....	11
1.4. Resumen ejecutivo - español.....	15
2. Hintergrund und Zielsetzung der Studie.....	20
2.1. Methodik und Standards der Evaluierung.....	20
3. Kernfragestellungen.....	22
3.1. Charakteristika von Coworkers Partnerorganisationen.....	22
3.2. Bedarf für Fachkraftentsendungen und Bewertung des Coworkers Ansatzes.....	27
3.3. Kritik am Fachkraft-Ansatz aus Sicht der Partnerorganisationen.....	38
3.4. Arbeitsweise von Coworkers aus Sicht der Partnerorganisationen.....	43
3.5. Wirksamkeit durch Fachkräfte aus Sicht der Partnerorganisationen.....	47
3.6. Zukunftsperspektiven und alternative Modelle.....	53
4. Querschnittsthemen.....	56
4.1. Chancengleichheit und Armutsbekämpfung.....	56
4.2. Ökologische Nachhaltigkeit.....	57
4.3. Digitalisierung.....	58
5. Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....	60
6. Anlagen.....	62
6.1 Zeitlicher Ablauf.....	62
6.2. Basisinformationen zu den Ländern, in denen Fallstudien stattfanden.....	62
6.3. Quellenangaben.....	68
6.4. Leitbild Fachkräfte im Entwicklungsdienst.....	70

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und der Vereinfachung wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Diese verkürzte Sprachform hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertfrei.

1. Zusammenfassungen Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch

Vorab eine Zusammenfassung der Studie „Relevanz und Passgenauigkeit von Fachkraftentsendungen aus Sicht lokaler Partnerorganisationen im Globalen Süden bei Christliche Fachkräfte International e.V.“ in vier verschiedenen Sprachen.

1.1. Zusammenfassung Deutsch

Hintergrund und Zielsetzung der Studie

Die Erhebung untersucht die Relevanz und Wirksamkeit von Fachkraftentsendungen durch Christliche Fachkräfte International e.V. (CFI) – heute unter der Dachmarke Coworkers – aus der Perspektive lokaler Partnerorganisationen im Globalen Süden. Ziel ist, besser zu verstehen, was der Bedarf von Partnern im Globalen Süden aktuell ist, inwiefern die Fachkraftentsendungen in der aktuellen Form diesem Bedarf gerecht werden und wo für die Zukunft Entwicklungsbedarf im Ansatz von Coworkers besteht.

Methodik

Die Studie basiert auf einer Onlineumfrage, die an 90 Coworkers Partner gesendet wurde, sie ergab 80 vollständige Antworten von 53 Partnern. Dazu kamen Online- und Email Interviews mit maßgeblichen Personen bei Partnern und Zielgruppen, Fachkräften, sowie relevanten Dritten. Die hohe Zahl an Antworten machen die Ergebnisse der Umfrage hoch relevant und aussagekräftig. Ergänzend gab es Fallstudien in Nepal, Ruanda und Burundi, mit Besichtigungen mehrerer Coworkers Fachkräfte Stellen, einige davon abgeschlossen, neun noch laufend. Vertieft wurden die Erkenntnisse durch ausführliche Interviews mit Vertretern der jeweiligen Partner, Mitarbeiter und Zielgruppen der Coworkers Fachkraft. Zudem wurden frühere von Coworkers beauftragte Evaluierungen sowie andere Studien ausgewertet.

Kernfragestellungen

Um gezielte Antworten zur Forschungsfrage zu erhalten wurde der Fokus auf folgende Kernfragestellungen gelegt:

Charakteristika der Partnerorganisationen

Coworkers hat Partnerorganisationen auf allen Kontinenten, diese sind dementsprechend vielfältig, und in sehr unterschiedlichen Bereichen tätig. Sie reichen von großen, etablierten *Non-governmental organization* (NGO) bis zu kleineren, spezialisierten Initiativen. Gemeinsame Merkmale sind:

- Christliches Menschenbild: Die Partner verstehen ihre Arbeit als Ausdruck ihres Glaubens und betonen die Würde jedes einzelnen Menschen.
- Fokus auf vernachlässigte Regionen: Viele Partner arbeiten in abgelegenen, Konflikt geprägten oder strukturschwachen Gebieten, die von anderen Akteuren oft gemieden werden.

- Professionalität und Vernetzung: Die Partner legen Wert auf fachliche Expertise und Kooperationen mit staatlichen, nichtstaatlichen und kirchlichen Akteuren.

Aktivitätsfelder der Partner (nach Häufigkeit):

- Bildung (64 Nennungen)
- Sozialarbeit (52)
- Gesundheitsversorgung (49)
- Landwirtschaft/Umwelt (37)
- Gleichberechtigung (27)
- Wasser- und Sanitärversorgung (22)
- Frieden und Gerechtigkeit (20)
- Wirtschaftswachstum (18)
- Klimarelevante Aktivitäten (16)
- Notfallhilfe (14)
- Saubere und nachhaltige Energieversorgung (12)

Bedarf und Relevanz von Fachkraftentsendungen

Trotz des wachsenden Angebots an lokalen Fachkräften im Globalen Süden sehen die Partner weiterhin einen klaren Bedarf für Fachkraftentsendungen. Gründe dafür sind

- Fehlende lokale Fachkräfte an vielen Orten aufgrund von Abwanderung oder fehlender Ausbildungsmöglichkeiten.
- Spezielle Kenntnisse: In Nischenbereichen wie inklusiver Bildung, Monitoring & Evaluation oder technischer Infrastruktur bringen deutsche Fachkräfte aktuelle Ansätze ein, die lokal nicht vorhanden sind.
- Neue Berufsbilder sind oft (noch) nicht vorhanden.
- "Blick von außen": Externe Fachkräfte tragen durch kritisches Nachfragen vorhandener Prozesse und Strukturen zur Weiterentwicklung der Partner bei. 71 % der Partner bestätigen, dass dieser Perspektivwechsel ein zentraler Erfolgsfaktor ist.
- Langfristige Kapazitätsentwicklung: Fachkräfte bilden lokale Counterparts aus und stärken so die Nachhaltigkeit der Projekte, weil ortsansässige Menschen aufgrund familiärer und sozialer Bindungen eher in der Region bleiben als Ortsfremde.

Kritik am Fachkraft-Ansatz aus Sicht der Partner

Trotzdem äußerten Interviewpartner vereinzelt Kritik zu Fachkraftentsendungen, wie überhebliches Verhalten mancher Fachkräfte, kulturelle Anpassungsschwierigkeiten, unangepasste Lösungsvorschläge und Missverständnisse. Die allermeisten Coworkers Fachkräfte werden jedoch als respektvoll und kooperativ wahrgenommen. 83% der Coworkers Partner bestätigen eine Kommunikation auf Augenhöhe, sowie erfolgreiche Integration in lokale Strukturen und Teams. Wo es Missstimmungen gibt wird das als individuelles Problem einzelner Fachkräfte gesehen, nicht als

institutionelles Versagen von Coworkers. Mehrfach bestätigen die Coworkers Partner auch, dass solche "Stolpersteine" oft am Anfang auftauchen und die Fachkräfte im Laufe der Zeit ein zunehmendes Verständnis für lokale Gegebenheiten entwickeln.

Eine Reihe von Partnern sehen die begrenzte Vertragslaufzeit von 3-6 Jahren als Herausforderung und wünschen sich, dass längere Vertragszeiten möglich wären. Die Tatsache, dass die fachliche und administrative Leitung nicht bei der Fachkraft liegen soll wird von fast allen begrüßt.

Arbeitsweise von Coworkers aus Sicht der Partner

Die im "Leitbild für Fachkräfte im Entwicklungsdienst" (siehe Anhang) der Arbeitsgemeinschaft Entwicklungsdienste formulierten Ziele werden von den Partnern geteilt und geschätzt, insbesondere die Betonung der lokalen Führung. Manche Partner unterstreichen, wie gerade Erfahrungen der Fachkraft, die über das rein fachliche hinausgehen, einen klaren Mehrwert bringen.

Mehr als die Hälfte der Partner empfinden die wirkungsorientierte Planung als hilfreich, einige wünschen sich kulturell besser angepasste Modelle, haben aber bislang keine Erfahrung mit Alternativen.

75% der Partner bewerten die Zusammenarbeit mit der Coworkers Geschäftsstelle als gut oder sehr gut.

Wirksamkeit durch Fachkräfte aus der Sicht der Partner

54 der 80 befragten Partner geben an, dass die Fachkräfte ihre Erwartungen voll oder größtenteils erfüllen. 34 Partner berichten von positiven Verhaltensänderungen bei Mitarbeitenden (z. B. professionellere Arbeitsweisen) und Zielgruppen.

Wesentliche Erfolgsfaktoren für eine gelungene Entsendung sehen die Partner in der christlichen Prägung der Coworkers Fachkräfte, sowie deren Bereitschaft, auch in abgelegenen und gefährlichen Regionen zu leben.

Auch wenn die meisten Entsendungen als gut oder sehr gut bewertet werden, sehen manche Partner einen Schlüssel für noch stärkere Ergebnisse in verbesserter Integration in lokale Strukturen sowie in klarer formulierten Abmachungen. Andere hingegen merken an, dass sie lieber eine flexiblere Auslegung der Vereinbarung mit Coworkers hätten.

Zukunftsperspektiven und alternative Modelle

Die meisten Partner wünschen sich eine Fortsetzung der bestehenden Entsendepraxis. Etliche Partner betonen, wie die Anwesenheit einer deutschen Fachkraft nicht nur fachliche Ergebnisse zeigt, sondern ihnen grundsätzlich in einem immer schwieriger werdenden Umfeld den Rücken stärkt.

Dazu kommt in Zeiten schwindender internationaler Zuwendungen verstärkt der Wunsch nach finanzieller Hilfe.

Viele Partner sehen ein zunehmendes Arbeitsfeld bei der Bewältigung von Herausforderungen, die durch den Klimawandel hervorgerufen werden.

Querschnittsthemen

Viele Projekte tragen zur Chancengleichheit und Armutsbekämpfung bei, explizit zur Inklusion von Menschen mit Einschränkungen. Bei einer Reihe von Partnern ist das der Hauptzweck ihrer Existenz, ein Drittel hat konkrete Programme, die auf die Eingliederung marginalisierter Gruppen zielen.

Ökologische Nachhaltigkeit spielt eine zunehmend wichtige Rolle in der Projektarbeit.

Die Digitalisierung wird in wachsendem Maße genutzt, jedoch gibt es noch Herausforderungen wie mangelnde Infrastruktur und Schulungen.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Grundsätzlich ergibt die Studie, dass Coworkers weiterhin ein starkes Mandat hat für das bestehende Modell, Fachkräfte in lokale Kontexte des Globalen Südens zu entsenden.

Konkrete aus den Ergebnissen der Studie abgeleitete Handlungsempfehlungen für Coworkers umfassen:

1. Fortsetzung der bestehenden Entsendepraxis. Die Studie zeigt, dass Coworkers Fachkräfte ein starkes Mandat der Coworkers Partner im Globalen Süden hat für die Weiterführung der bestehenden Entsendepraxis.
2. Flexiblere, vor allem längere Einsatzdauern prüfen.
3. Stärkere finanzielle Unterstützung: Angesichts von Hilfskürzungen sollte geprüft werden, ob Coworkers begrenzte Projektmittel selber bereitstellen oder solche vermitteln kann.
4. Klimawandel-Anpassung: eine Reihe von Partner sieht hier in Zukunft ein zunehmendes Betätigungsfeld.
5. Gesundheitsvorsorge: Präventive Maßnahmen (z. B. Impfprogramme) könnten eine hohe Hebelwirkung entfalten.
6. Suchen nach bewährten Alternativen zur gegenwärtig genutzten wirkungsorientierten Planung, die trotzdem einen ausreichend guten Planungsrahmen vorgeben, der bewusst die kontext-bedingten regelmäßig erforderlichen Anpassungen explizit berücksichtigt.

1.2. Executive Summary - english

Background and objectives of the study

This survey examines the relevance and effectiveness of expert deployments by Christliche Fachkräfte International e.V. (CFI)—now operating under the umbrella brand Coworkers—from the perspective of local partner organizations in the Global South. The aim is to better understand the current needs of partners in the Global South, the extent to which expert deployments in their current form meet these needs, and where there is potential for development in Coworkers' approach for the future.

Methodology

The study is based on an online survey with 80 complete responses from 53 Coworkers partners, as well as case studies in Nepal, Rwanda, and Burundi. This involved visits to several Coworkers Fachkraft locations, some of which have been completed, while nine are still ongoing. The findings were further explored through in-depth interviews with representatives of the respective partners, employees, and target groups of the Coworkers specialist. There also were online and email interviews with key individuals from partner organizations, target groups, experts, and relevant third parties. Previous studies by Coworkers and other actors were also evaluated.

Characteristics of partner organizations

Coworkers has partner organizations on all continents, which are correspondingly diverse and active in very different fields. They range from large, established NGOs to smaller, specialized initiatives. Common characteristics include:

Christian worldview

Partners view their work as an expression of their faith and emphasize the dignity of every individual.

Focus on neglected regions

Many partners work in remote, conflict-affected, or structurally weak areas often avoided by other actors.

Professionalism and networking

Partners value technical expertise and cooperation with governmental, non-governmental, and church actors.

Fields of activity of partners (by frequency):

Education (64 mentions)

Social Work (52)

Healthcare (49)

Agriculture/Environment (37)

Gender Equality (27)

Water and Sanitation (22)

Peace and Justice (20)

Economic Growth (18)

Climate-relevant Activities (16)

Emergency Aid (14)

Clean and sustainable Energy (12)

Needs and relevance of expert deployments

Despite the growing availability of local experts in the Global South, partners continue to see a clear need for expert deployments. Reasons include:

Lack of local experts

Due to emigration or lack of training opportunities.

Specialized knowledge

In niche areas such as inclusive education, monitoring & evaluation, or technical infrastructure, German experts bring contemporary approaches that are not available locally.

Emerging Professions: Often not yet established locally.

"External Perspective"

External experts contribute to the development of partners through critical questioning of existing processes and strategic impulses. 71% of partners confirm that this change of perspective is a central success factor.

Long-term capacity development:

Experts train local counterparts, enhancing the sustainability of projects, as local people are more likely to remain in the region due to family and social ties.

Criticism of the expert approach from the partners' perspective

Occasionally, interview partners criticize Coworkers expert deployments for issues such as arrogant behaviour, cultural adaptation difficulties, inappropriate solution proposals, and misunderstandings. However, the vast majority of Coworkers Specialists are perceived as respectful and cooperative. 83% of partners confirm communication on an equal footing and successful integration into local structures and teams. Where there are disagreements, these are seen as individual problems rather than institutional failures of Coworkers.

Several partners also note that such "stumbling blocks" often occur at the beginning, and that experts develop an increasing understanding of local conditions over time.

Some partners view the limited contract duration of 3-6 years as a challenge and would prefer longer contract periods. The fact that technical and administrative leadership should not lie with the expert is welcomed by almost all partners.

Coworkers' working methods from the partners' perspective

The goals formulated in the "Guidelines for Experts in Development Service" (see appendix) of the Arbeitsgemeinschaft Entwicklungsdienste are shared and appreciated by the partners, particularly

the emphasis on local leadership. Some partners emphasize how the experiences of experts, beyond purely technical aspects, bring clear added value.

More than half of the partners find results-oriented planning helpful, while some would prefer culturally better-adapted models but have no experience with alternatives.

75% of partners rate their collaboration with the Coworkers head office as good or very good.

Effectiveness of experts from the partners' perspective

67% of partners state that the experts fully or largely meet their expectations. 34 partners report positive behavioural changes among employees (e.g., more professional work methods) and target groups.

Key success factors for a successful deployment include the Christian background of Coworkers' experts and their willingness to live in remote and dangerous regions.

While most deployments are rated as good or very good, some partners see a key to even better results in improved integration into local structures and more clearly formulated agreements. Others prefer a more flexible interpretation of the agreement with Coworkers.

Future perspectives and alternative models

Most partners wish to continue the existing deployment practice. Many partners emphasize that the presence of a German expert not only yields technical results but also strengthens them in an increasingly difficult environment.

In times of shrinking international aid budgets, there is an increasing desire for financial support.

Many partners see a growing field of work in addressing challenges caused by climate change.

Cross-cutting issues

Many projects contribute to equal opportunity and poverty reduction, with a specific focus on the inclusion of people with disabilities. For some partners, this is the main purpose of their existence; one-third have specific programs aimed at integrating marginalized groups.

Ecological sustainability is playing an increasingly important role in project work.

Digitalization is being used to a growing extent, but challenges remain, such as inadequate infrastructure and training.

Conclusions and recommendations

Overall, the study shows that Coworkers continues to have a strong mandate for its existing model of deploying specialists to local contexts in the Global South.

Specific recommendations derived from the study results for Coworkers include:

1. Continuation of the current deployment practice. Overall, the study shows that Coworkers continues to have a strong mandate for its existing model of deploying specialists to local contexts in the Global South.
2. Consider more flexible, especially longer deployment durations.

3. Increased financial support: given aid cuts, it should be examined whether Coworkers can provide or facilitate limited project funds.
4. Climate Change Adaptation: Many partners see this as an increasing field of activity in the future.
5. Preventive Healthcare: Measures such as vaccination programs could have a high leverage effect.
6. Seeking proven alternatives to the current results-oriented planning approach, which nevertheless provide a sufficiently robust planning framework that explicitly takes into account the context-dependent adjustments that are regularly required.

1.3. Résumé exécutif - français

Contexte et objectifs de l'Étude

Cette enquête examine la pertinence et l'efficacité des missions d'experts menées par Christliche Fachkräfte International e.V. (CFI) — aujourd'hui sous la marque Coworkers — du point de vue des organisations partenaires locales dans le Sud global. L'objectif est de mieux comprendre les besoins actuels des partenaires dans le Sud global, dans quelle mesure les missions d'experts sous leur forme actuelle répondent à ces besoins, et où se situent les potentiels de développement pour l'approche de Coworkers à l'avenir.

Méthodologie

L'étude repose sur une enquête en ligne avec 80 réponses complètes de 53 partenaires de Coworkers, des études de cas au Népal, en Syrie, au Rwanda et au Burundi, ainsi que des entretiens en ligne et par e-mail avec des personnes clés des partenaires, des groupes cibles, des experts et des tiers pertinents. Le nombre élevé de réponses confère aux résultats de l'enquête une grande pertinence. Par ailleurs, des études de cas ont été menées au Népal, au Rwanda et au Burundi, incluant des visites sur plusieurs sites de spécialistes Coworkers. Certaines de ces études sont terminées, tandis que neuf sont en cours. Les résultats ont été enrichis par des entretiens approfondis avec des représentants des partenaires, des employés et des groupes cibles des spécialistes Coworkers. Des études antérieures de Coworkers et d'autres acteurs ont également été évaluées.

Caractéristiques des organisations partenaires

Coworkers compte des organisations partenaires sur tous les continents, qui sont par conséquent très diverses et actives dans des domaines très variés. Elles vont des grandes ONG établies aux initiatives plus petites et spécialisées. Les caractéristiques communes incluent :

Vision chrétienne

Les partenaires considèrent leur travail comme une expression de leur foi et soulignent la dignité de chaque individu.

Focus sur les régions négligées

De nombreux partenaires travaillent dans des zones reculées, touchées par des conflits ou structurellement faibles, souvent évitées par d'autres acteurs.

Professionnalisme et réseautage

Les partenaires valorisent l'expertise technique et la coopération avec des acteurs gouvernementaux, non gouvernementaux et ecclésiastiques.

Domaines d'activité des partenaires (par fréquence)

Éducation (64 mentions)

Travail Social (52)

Soins de Santé (49)

Agriculture/Environnement (37)

Égalité des Genres (27)

Eau et Assainissement (22)

Paix et Justice (20)

Croissance Économique (18)

Activités Liées au Climat (16)

Aide d'Urgence (14)

Énergie Propre et Durable (12)

Besoins et pertinence des missions d'experts

Malgré l'augmentation de l'offre d'experts locaux dans le Sud global, les partenaires voient toujours un besoin clair pour les missions d'experts. Les raisons incluent :

Manque d'experts locaux

Dans de nombreuses régions, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée locale s'explique par l'émigration ou le manque de formations.

Connaissances spécialisées

Dans des domaines de niche tels que l'éducation inclusive, le suivi et l'évaluation ou les infrastructures techniques, les professionnels allemands apportent des solutions innovantes qui ne sont pas disponibles localement.

Nouveaux métiers

Souvent pas encore présents localement.

"Regard extérieur"

Les experts externes contribuent au développement des partenaires en remettant en question les processus existants et en apportant des impulsions stratégiques. 71 % des partenaires confirment que ce changement de perspective est un facteur clé de succès.

Développement des capacités à long terme

Les experts forment des homologues locaux, renforçant ainsi la durabilité des projets, car les personnes locales sont plus susceptibles de rester dans la région en raison de leurs liens familiaux et sociaux.

Critiques de l'approche des experts du point de vue des partenaires

Occasionnellement, les partenaires critiquent les missions d'experts pour des comportements arrogants, des difficultés d'adaptation culturelle, des propositions de solutions inappropriées et des malentendus. Cependant, la grande majorité des experts Coworker sont perçus comme respectueux et coopératifs. 83 % des partenaires Coworker confirment une communication sur un pied d'égalité et une intégration réussie dans les structures et équipes locales. Lorsque des désaccords surviennent, ils sont considérés comme des problèmes individuels plutôt que comme des échecs institutionnels de Coworkers.

Plusieurs partenaires Coworker notent également que ces "obstacles" surviennent souvent au début, et que les experts développent une compréhension croissante des réalités locales avec le temps.

Certains partenaires voient la durée limitée des contrats de 3 à 6 ans comme un défi et souhaiteraient des durées plus longues. Le fait que la direction technique et administrative ne doive pas incomber à l'expert est accueilli favorablement par presque tous les partenaires.

Méthodes de travail de Coworkers du point de vue des partenaires

Les objectifs formulés dans le "Code de Conduite pour les Experts en Service de Développement" (voir annexe) de l'Arbeitsgemeinschaft Entwicklungsdienste sont partagés et appréciés par les partenaires, en particulier l'accent mis sur le leadership local. Certains partenaires soulignent comment les expériences des experts, au-delà des aspects purement techniques, apportent une valeur ajoutée claire.

Plus de la moitié des partenaires trouvent la planification axée sur les résultats utile, tandis que certains souhaiteraient des modèles mieux adaptés culturellement, mais n'ont pas d'expérience avec des alternatives.

75 % des partenaires évaluent la collaboration avec le siège de Coworkers comme bonne ou très bonne.

Efficacité des experts du point de vue des partenaires

54 de 80 des partenaires interrogés indiquent que les experts répondent pleinement ou en grande partie à leurs attentes. 34 partenaires rapportent des changements de comportement positifs parmi les employés (par exemple, des méthodes de travail plus professionnelles) et les groupes cibles.

Les facteurs clés de succès pour une mission réussie incluent l'orientation chrétienne des experts de Coworkers et leur volonté de vivre dans des régions reculées et dangereuses.

Bien que la plupart des missions soient évaluées comme bonnes ou très bonnes, certains partenaires voient une clé pour de meilleurs résultats dans une intégration améliorée dans les structures locales et des accords plus clairement formulés. D'autres préféreraient une interprétation plus flexible de l'accord avec Coworkers.

Perspectives d'avenir et modèles alternatifs

La plupart des partenaires souhaitent la poursuite de la pratique actuelle des missions. De nombreux partenaires soulignent que la présence d'un expert allemand ne produit pas seulement des résultats techniques, mais les renforce également dans un environnement de plus en plus difficile.

En période de diminution des financements internationaux, le besoin d'aide financière s'accroît également

De nombreux partenaires voient un domaine de travail croissant dans la gestion des défis posés par le changement climatique.

Thèmes transversaux

De nombreux projets contribuent à l'inclusion des personnes handicapées. Pour certains partenaires, c'est le principal objectif de leur existence ; un tiers a des programmes spécifiques visant à intégrer les groupes marginalisés.

La durabilité écologique joue un rôle de plus en plus important dans le travail de projet.

La numérisation est de plus en plus utilisée, mais des défis subsistent, tels que le manque d'infrastructures et de formations.

Conclusions et recommandations

Globalement, l'étude conclut que Coworkers dispose toujours d'un mandat fort pour le modèle existant d'envoi de travailleurs qualifiés dans les contextes locaux des pays du Sud.

Les recommandations concrètes dérivées des résultats de l'étude pour Coworkers incluent :

1. Poursuite de la pratique d'affichage actuelle. L'étude montre que les professionnels de Coworkers bénéficient d'un mandat fort de leurs partenaires Coworkers des pays du Sud pour maintenir la pratique d'affichage actuelle.
2. Réfléchir à des durées de mission plus flexibles, notamment plus longues.
3. Soutien financier accru: Face aux réductions de l'aide, il convient d'examiner si Coworkers peut fournir ou faciliter des fonds de projet limités.
4. Adaptation au changement climatique: De nombreux partenaires voient ici un domaine d'activité croissant à l'avenir.
5. Soins de santé préventifs: Des mesures telles que les programmes de vaccination pourraient avoir un effet de levier élevé.
6. Rechercher des alternatives éprouvées à la planification axée sur l'impact actuellement utilisée, qui fournissent néanmoins un cadre de planification suffisamment bon qui prenne consciemment et explicitement en compte les ajustements liés au contexte qui sont régulièrement nécessaires

1.4. Resumen ejecutivo - español

Antecedentes y objetivos del estudio

Esta encuesta examina la relevancia y eficacia de las misiones de expertos llevadas a cabo por Christliche Fachkräfte International e.V. (CFI) —ahora bajo la marca Coworkers— desde la perspectiva de las organizaciones sociales locales en el Sur Global. El objetivo es comprender mejor cuáles son las necesidades actuales de los socios en el Sur Global, en qué medida las misiones de expertos en su forma actual satisfacen estas necesidades y dónde existe potencial de desarrollo en el enfoque de Coworkers para el futuro.

Metodología

El estudio se basa en una encuesta en línea enviada a 90 socios de Coworkers, de la cual se obtuvieron 80 respuestas completas de 53 socios. Esta información se complementó con entrevistas en línea y por correo electrónico con personas clave de las organizaciones asociadas y los grupos objetivo, especialistas y terceros relevantes. El elevado número de respuestas confiere gran relevancia y significado a los resultados de la encuesta. Además, se realizaron estudios de caso en Nepal, Ruanda y Burundi, incluyendo visitas a varias sedes de especialistas de Coworkers, algunas de las cuales ya se han completado, mientras que nueve están en curso. Los hallazgos se enriquecieron aún más con entrevistas en profundidad a representantes de los respectivos socios, personal y grupos objetivo de los especialistas de Coworkers. Asimismo, se analizaron evaluaciones previas encargadas por Coworkers, así como otros estudios

Características de las organizaciones sociales

Coworkers tiene organizaciones sociales en todos los continentes, que son correspondientemente diversas y activas en áreas muy diferentes. Van desde grandes ONG establecidas hasta iniciativas más pequeñas y especializadas. Las características comunes incluyen:

- **Visión Cristiana:** Los socios ven su trabajo como una expresión de su fe y enfatizan la dignidad de cada individuo.
- **Enfoque en regiones desatendidas:** Muchos socios trabajan en áreas remotas, afectadas por conflictos o estructuralmente débiles, que a menudo son evitadas por otros actores.
- **Profesionalismo y redes:** Los socios valoran la experiencia técnica y la cooperación con actores gubernamentales, no gubernamentales y eclesiásticos.

Áreas de actividad de los socios (por frecuencia):

- Educación (64 menciones)
- Trabajo Social (52)
- Atención Médica (49)
- Agricultura/Medio Ambiente (37)
- Igualdad de Género (27)
- Agua y Saneamiento (22)
- Paz y Justicia (20)
- Crecimiento Económico (18)

- Actividades Relacionadas con el Clima (16)
- Ayuda de Emergencia (14)
- Energía Limpia y Sostenible (12)

Necesidades y relevancia de las misiones de expertos

A pesar del creciente número de expertos locales en el Sur Global, los socios siguen viendo una clara necesidad de misiones de expertos. Las razones incluyen:

- **Falta de expertos locales en muchos lugares:** Debido a la emigración o la falta de oportunidades de formación.
- **Conocimientos especializados:** En áreas de nicho como educación inclusiva, monitoreo y evaluación, o infraestructura técnica, los expertos alemanes aportan enfoques actuales contemporáneos que no están disponibles localmente.
- **Nuevas profesiones:** A menudo aún no existen localmente.
- **"Perspectiva externa":** Los expertos externos contribuyen al desarrollo de los socios mediante el cuestionamiento crítico de los procesos existentes y aportando impulsos estratégicos. El 71% de los socios confirma que este cambio de perspectiva es un factor clave de éxito.
- **Desarrollo de capacidades a largo plazo:** Los expertos capacitan a contrapartes locales, fortaleciendo así la sostenibilidad de los proyectos, ya que las personas locales tienen más probabilidades de permanecer en la región debido a sus lazos familiares y sociales.

Críticas al enfoque de expertos desde la perspectiva de los socios

No obstante, algunos entrevistados expresaron críticas a la cesión temporal de trabajadores por comportamientos arrogantes, dificultades de adaptación cultural, propuestas de soluciones inapropiadas y malentendidos. Sin embargo, la gran mayoría de los expertos Coworkers son percibidos como respetuosos y cooperativos. El 83% de los socios Coworkers confirma una comunicación en igualdad de condiciones y una integración exitosa en las estructuras y equipos locales. Cuando hay desacuerdos, se ven como problemas individuales y no como fallos institucionales de Coworkers.

Varios socios Coworkers también señalan que estos "obstáculos" suelen ocurrir al principio, y que los expertos desarrollan una comprensión creciente de las realidades locales con el tiempo.

Algunos socios ven la duración limitada de los contratos de 3 a 6 años como un desafío y preferirían períodos más largos. El hecho de que la dirección técnica y administrativa no deba recaer en el experto es bien recibido por casi todos los socios.

Métodos de trabajo de Coworkers desde la perspectiva de los socios

Los objetivos formulados en el "Código de Conducta para Expertos en Servicio de Desarrollo" (ver anexo) de la Arbeitsgemeinschaft Entwicklungsdienste son compartidos y apreciados por los socios, especialmente el énfasis en el liderazgo local. Algunos socios destacan cómo las experiencias de los expertos, más allá de los aspectos puramente técnicos, aportan un claro valor añadido.

Más de la mitad de los socios encuentran útil la planificación orientada a resultados, mientras que algunos preferirían modelos mejor adaptados culturalmente, pero no tienen experiencia con alternativas.

El 75% de los socios evalúa la colaboración con la oficina central de Coworkers como buena o muy buena.

Eficacia de los expertos desde la perspectiva de los socios

54 de los 80 socios encuestados indica que los expertos cumplen plenamente o en gran medida con sus expectativas. 34 socios informan de cambios de comportamiento positivos entre los empleados (por ejemplo, métodos de trabajo más profesionales) y los grupos objetivo.

Los factores clave de éxito para una misión exitosa incluyen el trasfondo cristiano de los expertos de Coworkers y su disposición a vivir en regiones remotas y peligrosas.

Aunque la mayoría de las misiones son evaluadas como buenas o muy buenas, algunos socios ven una clave para mejores resultados en una mejor integración en las estructuras locales y acuerdos más claramente formulados. Otros prefieren una interpretación más flexible del acuerdo con Coworkers.

Perspectivas futuras y modelos alternativos

La mayoría de los socios desea continuar con la práctica actual de misiones. Muchos socios enfatizan que la presencia de un experto alemán no solo produce resultados técnicos, sino que también los fortalece en un entorno cada vez más difícil.

En tiempos de recortes en los presupuestos de financiación internacional, hay un deseo creciente de apoyo financiero.

Muchos socios ven un campo de trabajo creciente en la gestión de los desafíos provocados por el cambio climático.

Temas transversales

Muchos proyectos contribuyen a la inclusión de personas con discapacidad. Para algunos socios, este es el propósito principal de su existencia; un tercio tiene programas específicos destinados a integrar a grupos marginados.

La sostenibilidad ecológica está jugando un papel cada vez más importante en el trabajo de los proyectos.

La digitalización se está utilizando en mayor medida, pero persisten desafíos como la falta de infraestructura y capacitación.

Conclusiones y recomendaciones

En general, el estudio concluye que Coworkers sigue teniendo un fuerte mandato para el modelo existente de envío de trabajadores cualificados a contextos locales en el Sur Global.

Las recomendaciones concretas derivadas de los resultados del estudio para Coworkers incluyen:

1. Continuación de las prácticas de cesión temporal existentes. El estudio muestra que los profesionales de Coworkers cuentan con un fuerte respaldo de sus socios de Coworkers en el Sur Global para continuar con las prácticas de cesión temporal existentes.
2. Examinar duraciones de misión más flexibles, especialmente más largas.
3. Mayor Apoyo Financiero: Dadas las reducciones en la ayuda, se debe examinar si Coworkers puede proporcionar o facilitar fondos limitados para proyectos.

4. Adaptación al cambio climático: Muchos socios ven aquí un campo de actividad creciente en el futuro.
5. Atención preventiva de la salud: Medidas como programas de vacunación podrían tener un alto efecto de apalancamiento.
6. Buscar alternativas probadas a la planificación orientada al impacto que se utiliza actualmente, pero que proporcionen un marco de planificación suficientemente bueno que tenga en cuenta de forma consciente y explícita los ajustes relacionados con el contexto que se requieren regularmente.

2. Hintergrund und Zielsetzung der Studie

Christliche Fachkräfte International e.V. (CFI) ist eine von sieben staatlich anerkannten Organisationen, die Fachkräfte nach dem deutschen Entwicklungshelfergesetz (EhfG) entsenden. CFI vermittelt diese Fachkräfte unter der Dachmarke *Coworkers Fachkräfte* in Projekte einheimischer kirchlicher Partner in der Entwicklungszusammenarbeit weltweit.

Coworkers fokussiert sich insbesondere auf Projekte am „Grassroot-Level“ und entsendet Fachkräfte an relevante Stellen in Entwicklungsländer. Die mit Mitteln des BMZ geförderten Fachkraftentsendungen erfolgen weltweit und in verschiedene Sektoren, aktuelle Schwerpunkte liegen in den Bereichen Bildung, Gesundheitswesen, Soziale Infrastruktur und Dienste, wobei die Schwerpunkte sich durch den partnerorientierten Ansatz von Coworkers immer wieder verschieben. Durch Fachberatung und den Dialog mit Partnerorganisationen sowie an manchen Stellen auch mit überregionalen Instanzen setzt Coworkers gezielt Akzente, bildet Einheimische aus und befähigt sie, Einfluss auf das Vorankommen ihres Landes zu nehmen und dazu in Eigenverantwortung zur Verbesserung der Situation ihrer Gesellschaft beizutragen. Coworkers Entsendungen finden immer in enger Kooperation mit der lokalen Partnerorganisation in sogenannten Dreiecksverträgen statt. In diesen Verträgen ist der Partner für die Arbeit vor Ort weisungsbefugt, Coworkers übernimmt im Wesentlichen Aufgaben des Monitorings, der Supervision und der Administration.

Gegenstand dieser Evaluierung ist die Analyse der Partner-Bedarfe im Blick auf Fachkraftentsendungen nach dem EhfG im Rahmen der Arbeit von Coworkers. Ziel soll sein, besser zu verstehen, was der Bedarf von Partnern im Globalen Süden aktuell ist, inwiefern die Fachkraftentsendungen in der aktuellen Form diesem Bedarf gerecht werden und wo für die Zukunft Entwicklungsbedarf im Ansatz von Coworkers besteht. Stand 01.08.2025 waren 63 Fachkräfte unter Überseevertrag mit Coworkers in ca. 30 Ländern weltweit bei ca. 50 Partnerorganisationen tätig. Eine Reihe weiterer Entsendungen sind in Vorbereitung oder in den letzten 1-2 Jahren abgeschlossen worden, dazu bestehen ca. 30-40 offene Stellenanfragen von Partnerorganisationen weltweit. Es ist Aufgabe der Evaluierung, die Perspektive dieser Partnerorganisationen sowie ergänzend auch relevanter Dritter aus deren Umfeld (z.B. Zielgruppen, vergleichbare Organisationen, Fachkräfte etc.) in geeigneter Weise zu ermitteln und sichtbar zu machen, um daraus Schlussfolgerungen über eine geeignete, bedarfsgerechte zukünftige Weiterentwicklung des Ansatzes von Coworkers zu ziehen.

2.1. Methodik und Standards der Evaluierung

Im Folgenden werden kurz die verschiedenen Methoden und Standards der Evaluierung vorgestellt.

Onlineumfrage

Eingesetzt wurde LimeSurvey, eine europäische und Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) konforme Plattform.

Die Onlineumfrage wurde an 90 weltweite Kontakte von ehemaligen, aktuellen und zukünftigen Partnerorganisationen von Coworkers geschickt. Von einigen Partnern beantworteten mehrere Personen den Fragebogen. Die Umfrage umfasste 49 Fragen und erforderte einen Zeitaufwand von 30 - 40 Minuten zur Beantwortung. Es kamen 80 vollständige Antworten von insgesamt 53 Partnern, 37 Partner haben nicht reagiert. Diese außerordentlich hohe Zahl an Rückmeldungen zeigt, dass die Fragestellung nach der Relevanz der Coworkers Fachkraft die Partner bewegt. Zudem macht die hohe Zahl an Antworten die Ergebnisse der Umfrage hoch relevant und aussagekräftig: zur Auswertung steht nun eine Datenbank zur Verfügung, die mehr als 20.000

Zellen mit Informationen umfasst. Die Bezeichnung der Grafiken erfolgt analog zur entsprechenden Fragestellung in der Umfrage.

Strukturierte Interviews mit Leitungspersonen und Mitarbeitern von Partnern, mit Mitarbeitern und Auszubildenden von Fachkräften, mit Fachkräften selber, mit relevanten Dritten. Durchgeführt in Präsenz (Deutschland, Fallstudien in Nepal, Ruanda und Burundi), in Onlineinterviews oder per Email.

Methodentriangulation: kombinierter Einsatz von qualitativen Interviews, Onlineumfrage und Dokumentenanalyse.

Quellentriangulation: Aussagen bzw. Daten von Partnerorganisationen, Fachkräften, Coworkers Projektmanagern (sowohl von Coworkers Fachkräfte als auch von Coworkers Projekte), weiteren Akteuren im Umfeld als Außensicht zur Validierung und Verbesserung der Aussagekraft.

Vier- bzw. sechs-Augen Prinzip: Diskussionen und Austausch im Evaluatorenteam.

KI wurde behutsam eingesetzt, vor allem bei der Suche nach brauchbaren und seriösen Quellen, bei der Durchforschung derselben nach relevanten Ergebnissen und zu Roh-Übersetzungen. Dabei kam ausschließlich der Chatbot "LeChat" der französischen Firma Mistral zum Einsatz. Dieser operiert nach der DSGVO der Europäischen Union.

Der aus der Onlineumfrage entstandene Datensatz wurde mittels einer **Covarying-Collexeme-Analyse** (Stefanowitsch & Gries 2005: 9–11) analysiert. Dies ist ein statistischer Test aus der Korpuslinguistik, der auf dem Fisher-Yates-Test basiert und deshalb auch für niedrige Frequenzen wie im vorliegenden Datensatz gut geeignet ist (vgl. Gries 2015: 313). Dabei werden die beobachteten Frequenzen der Levels zweier Variablen (z.B. COUNTRY/freq.w1 sowie Frage C3/freq.w2) gesondert und in Kombination (obs.w1_2.in_c) berücksichtigt und mit der erwarteten Frequenz (exp.w1_2.in_c) verglichen; dies geschieht auf Grundlage einer 2x2-Verteilungstabelle (Stefanowitsch & Gries 2005: 9). Tritt die Kombination häufiger als erwartet auf (obs.w1_2.in_c > exp.w1_2.in_c), ergibt sich eine positive Assoziation (relation = 'attraction'); tritt die Kombination weniger häufig als erwartet auf (obs.w1_2.in_c < exp.w1_2.in_c), ergibt sich eine negative Assoziation (relation = 'repulsion'). Das Ergebnis der Analyse wird in der Spalte "coll.strength" als negativ logarithmisch transformierter p-Wert angegeben. D.h. die Signifikanzschwelle $p=0.05$ entspricht einem coll.strength-Wert von etwa 1.31. Alle Werte, die darüber liegen, sind somit statistisch signifikant; alle Werte zwischen einem coll.strength-Wert von 0.9 und 1.31 werden als leicht signifikant erachtet. Die Covarying-Collexeme-Analyse wurde mit dem Coll.analysis 3.2a-Skript (Gries 2007) für R (R Core Team 2020) ausgeführt.

words1	words2	freq.w1	freq.w2	obs.w1_2.in_c	exp.w1_2.in_c	relation	delta.p.constr.to.word	delta.p.word.to.constr	coll.strength
	No, the local supply of qualified specialists is unfortunately still insufficient	2	11	2	0,3	attraction	0,88	0,18	1,69

Antworten insgesamt aus diesem Land

Antworten insgesamt im Datensatz

zustimmende Antworten aus diesem Land

attraction= wichtiger als erwartbar
repulsion= weniger wichtig als erwartbar

Wert unter 0,9= kein statistischer Effekt

Mit Hilfe dieser Covarying-Collexeme-Analyse der wesentlichen Fragestellungen wurde deutlich, dass die sog. Signifikanz-Schwelle nirgendwo derart über- oder unterschritten wurde, dass die Daten unbrauchbar sind.

3. Kernfragestellungen

Um gezielte Antworten zur Forschungsfrage zu erhalten hat man sich bewusst auf folgende Kernfragen konzentriert.

Unter den formulierten Fragestellungen sind jeweils in Klammern die OECD-DAC-Kriterien aufgelistet, zu denen die Antworten einen Beitrag leisten.

3.1. Charakteristika von Coworkers Partnerorganisationen

Zunächst werden die Charakteristika der Coworkers Partnerorganisationen untersucht.

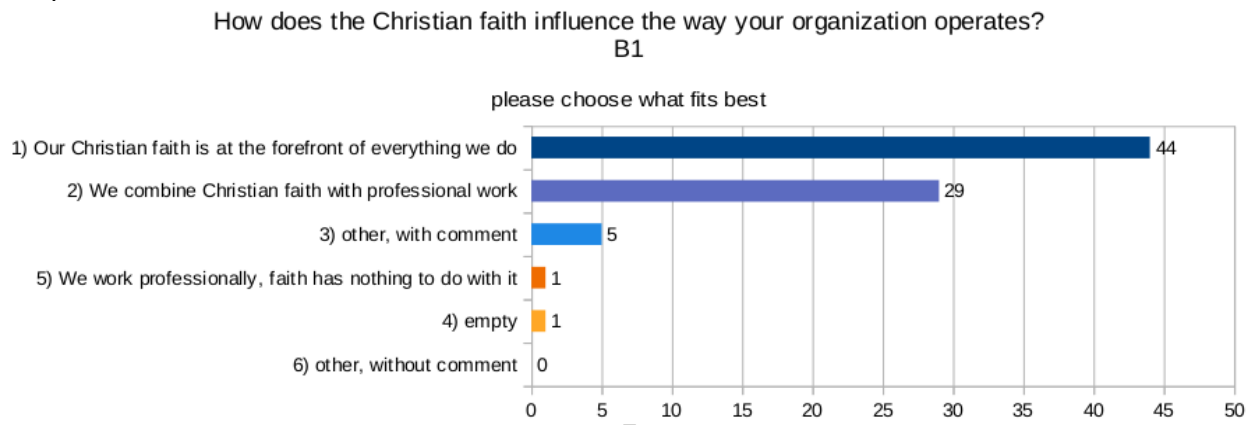
3.1.1. Wodurch kennzeichnen sich Partnerorganisationen von Coworkers Fachkräfte?

(Wirksamkeit, Nachhaltigkeit)

Die Grafik B1 zeigt als gemeinsames Merkmal einer Mehrheit der Partnerorganisationen, dass diese ihren christlichen Glauben als zentrales Element ihrer Arbeit ansehen und viele den Anspruch haben, diesen mit einem professionellen Arbeitsansatz in Einklang zu bringen.

In einer Fülle an Kommentaren zu dieser Thematik wird deutlich, dass zu den Gemeinsamkeiten, die diese Partner über alle geografischen, kulturellen und fachspezifischen Unterschiede hinweg kennzeichnen, ein christliches Menschenbild gehört, das jeden Menschen als Ebenbild Gottes sieht. Damit einher geht die Motivation, Verantwortung für andere zu übernehmen, und dabei niemanden wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen oder wegen einer Einschränkung zu benachteiligen.

Die folgenden drei Beispiele unterstreichen den Einfluss des christlichen Glaubens der Partner in ihrem professionellen Arbeitsansatz.



1) Der Direktor eines Partners in Asien erzählt eine Begebenheit, welche die aus dem christlichen Welt- und Menschenbild gespeiste Haltung verdeutlicht: während der Coronapandemie bekam er einen Anruf von einem hohen Regierungsbeamten. Dieser fragte an, ob er nicht seine Leute an das vom Coworkers Partner betriebene Hospital im Nachbardistrikt schicken könnte. Auf die erstaunte Nachfrage des Coworkers Partners, warum er denn, als hoher Beamter, nicht das eigene, näher gelegene und leichter erreichbare Regierungshospital empfehle, kam die Antwort: *im Regierungskrankenhaus geben sie nur durch eine Luke Medikamente aus. Eure Leute aber haben keine Angst, die Menschen zu berühren und gründlich zu untersuchen. Deshalb möchten wir zu euch.*

2) Ein Partner aus Lateinamerika schreibt dazu: *Wir konzentrieren uns sehr auf die wirtschaftliche Ungleichheit und darauf, dass alle Menschen, ob arm oder reich, nach dem Bild Gottes geschaffen wurden und die gleichen Chancen haben sollten.*

3) Ein Coworkers Partner aus dem Nahen Osten merkt an: *Entsprechend unserer christlich-diakonischen Ausrichtung sind wir überzeugt davon, dass jeder Mensch die Chance verdient, gefördert zu werden und seine persönliche und medizinische Entwicklung in die Hand zu nehmen... weil wir glauben, dass das alles am besten geht, wenn Herkunft, Religion und politische Einstellung der Menschen nicht entscheidend sind, bauen wir Brücken über bestehende Grenzen hinweg.*

Eine weitere Gemeinsamkeit, die sich über alle Kontinente und Fachbereiche erstreckt ist ein außerordentlich hohes Engagement vieler Mitarbeiter. Diese sind teilweise ehrenamtlich tätig oder geben sich mit einem deutlich geringeren Gehalt zufrieden, als sie in anderen Bereichen erzielen könnten. Die Leiterin eines Partners aus Nordafrika arbeitet beispielsweise vollständig ehrenamtlich, obwohl sie mit ihrem pädagogischen Hintergrund auch einen bezahlten Arbeitsplatz finden könnte. Dies zeigt eine durch den Glauben bewirkte große Identifikation mit ihrem professionellen Einsatz.

Dabei betonen alle Partner, dass Professionalität und Kooperation mit anderen Akteuren ein weiterer wesentlicher Bestandteil der Herangehensweise sind. (siehe dazu auch den Punkt 3.1.3)

Eine andere auffallende Gemeinsamkeit über alle Partner und Regionen hinweg ist der Blick auf Gebiete und Bereiche, die von anderen Akteuren eher vernachlässigt werden. Interviewpartner haben mehrfach die Bereitschaft von Coworkers begrüßt, Fachkräfte gerade in diese oft gefährlichen und unkomfortablen Regionen zu entsenden (Nicaragua, Venezuela, Naher Osten, Süd-Sudan, Nord-Mosambik, Tadschikistan, Myanmar)

Im Jahre 2017 hat die UN 17 *Sustainable Development Goals (Nachhaltige Entwicklungsziele)* definiert, die sogenannten SDGs. Die Grafik A3 zeigt, dass Partner von Coworkers Fachkräften in allen diesen Bereichen tätig sind, viele in mehreren Feldern gleichzeitig.



Die Coworkers Partner in aller Welt sind sehr divergent, neben alten und etablierten Einrichtungen wie der Anglikanischen Kirche finden sich große NGOs, die breit aufgestellt den Menschen in ihrem Land oder ihrer Region ganzheitlich helfen, aber auch kleinere Organisationen, die sich auf einzelne Herausforderungen konzentrieren.

3.1.2. Wie verbindet sich bei den Partnerorganisationen und deren Auftrag der christliche Glaube mit der Entwicklungszusammenarbeit? Inwieweit haben beide Aspekte positiven/negativen Einfluss aufeinander? Wie konkretisiert sich dies in der Projektarbeit mit Coworkers Fachkräften?

(Relevanz, Wirksamkeit, Nachhaltigkeit)

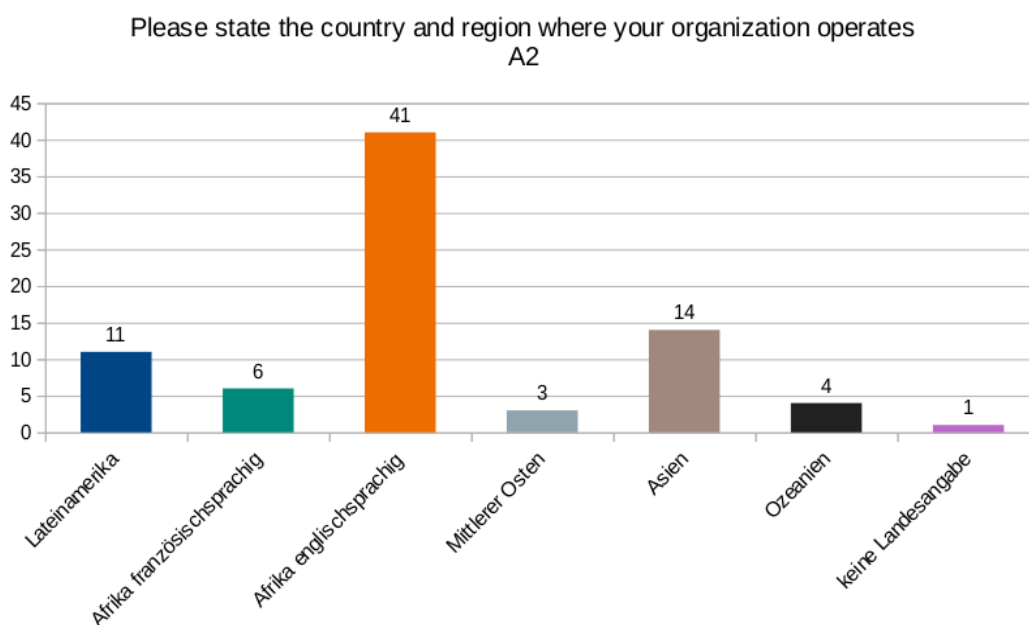
"Vom Störfaktor zum Operator" lautet der Titel eines Buches von Stephanie Garling. Sie untersucht, wie Religion im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit (EZ) wahrgenommen wird, und kommt zu dem Schluss, dass sich die Rolle von Religion in den vergangenen Jahrzehnten grundlegend gewandelt hat, hin zu einem aktiven Gestaltungselement in der EZ.

"... ohne eine breite Zusammenarbeit zwischen Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Religionen ist nachhaltiger Wandel nicht möglich" heißt es in einer Studie der "Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit" (GiZ) aus dem Jahre 2023, und das Papier *Religion als Partner in der EZ* aus dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ, 2016) kommt zu dem Schluss: *Zu lange wurde der Einfluss von Religion auf die internationale Zusammenarbeit vernachlässigt. Eine wertebasierte Entwicklungspolitik nimmt den Beitrag der Religionen ernst.*

Im Lichte dieser Aussagen erscheint die Gründung von Christliche Fachkräfte International (CFI) im Jahre 1984 als ein Personalentsendendienst, der bewusst christliche Fachkräfte in christliche Kontexte entsendet, als weitsichtig.

Coworkers Fachkräfte, die Nachfolgeorganisation von CFI, entsendet heute Fachkräfte in rund 30 Länder, von Lateinamerika über West-, Nord-, Ost- und südliches Afrika bis nach Asien und Ozeanien.

Die Grafik A2 gibt einen guten Überblick dazu, zeigt zum einen den Coworkers Schwerpunkt im englischsprachigen Afrika, zum anderen aber auch die breite Aufstellung weltweit.



Der Direktor eines Coworkers Partners aus Asien erwähnt, dass sich Christen dort im Allgemeinen einen guten Ruf erworben haben, weil sie die Möglichkeiten, sich in humanitären Bereichen und der Entwicklungszusammenarbeit zu engagieren, nutzen - Mission sei hier verboten, aber Christen seien für ihr großes Engagement im Dienste der Gesellschaft bekannt.

Er erzählt, wie er beim Premier eines Bezirkes vorgespochen hat, weil sie dort eine landwirtschaftliche Arbeit beginnen wollten. Dieser holte den Landwirtschaftsminister dazu. Der bezweifelte, ob die Organisation, die bis dahin hauptsächlich im Gesundheitsbereich tätig war, wirklich in der Lage sei, ein landwirtschaftliches Projekt zu stemmen. Der Premier, der kein Christ ist, schaltete sich ein und erklärte dem Landwirtschaftsminister: *Das sind Christen, wenn die das sagen dann kriegen sie es auch hin.* Der Direktor des Coworkers Partners meint dazu: Diese Einschätzung ist eine Ermutigung, gleichzeitig aber auch eine hohe Hürde, der wir gerecht zu werden versuchen.

In diesem Beispiel sind Glaube und Entwicklungszusammenarbeit zwei Seiten einer Medaille: der christliche Glaube ist die Motivation und das ethische Fundament. Die Entwicklungszusammenarbeit ist die Handlungsform, in der sich dieser Glaube konkretisiert. Verlässliche, praktische Hilfe führt zu Respekt und einem positiven Ruf, selbst in einem Umfeld, das dem christlichen Glauben eher kritisch gegenübersteht.

Die Leiterin eines Coworkers Partners im Nahen Osten berichtet von den Herausforderungen, als christliche Organisation in einem mehrheitlich muslimischen Umfeld zu arbeiten. Meistens bekämen sie die notwendigen Lizenzen von den zuständigen Behörden, aber manchmal geraten sie auch an einen Beamten, der aus religiösen Gründen einer christlichen Organisation grundsätzlich keine Erlaubnis ausstellen möchte. In einem Fall, so erzählt sie, zog sich das Verfahren so lange hin, bis sich ein Vorgesetzter einschaltete, und mit der Begründung: *„die machen seit langer Zeit einen guten Job“* das notwendige Dokument erteilte.

Dieses Beispiel zeigt ein „inkarnatorisches“ Modell: der christliche Glaube wird in der EZ gelebt. Weil die Organisation als christlich identifiziert wird und „seit langer Zeit einen guten Job“ macht, greifen Glaube und Projektarbeit so ineinander: die Arbeit ist die Gestalt des Glaubens, der Glaube ist der Grund und Maßstab der Arbeit.

Die Kernaussage der Beispiele ist: gute Arbeit im humanitären Bereich kann Vorurteile abbauen und schafft eine Basis, auf der Christen als verlässliche Partner wahrgenommen werden, selbst in Ländern mit Christen in der Minderheit.

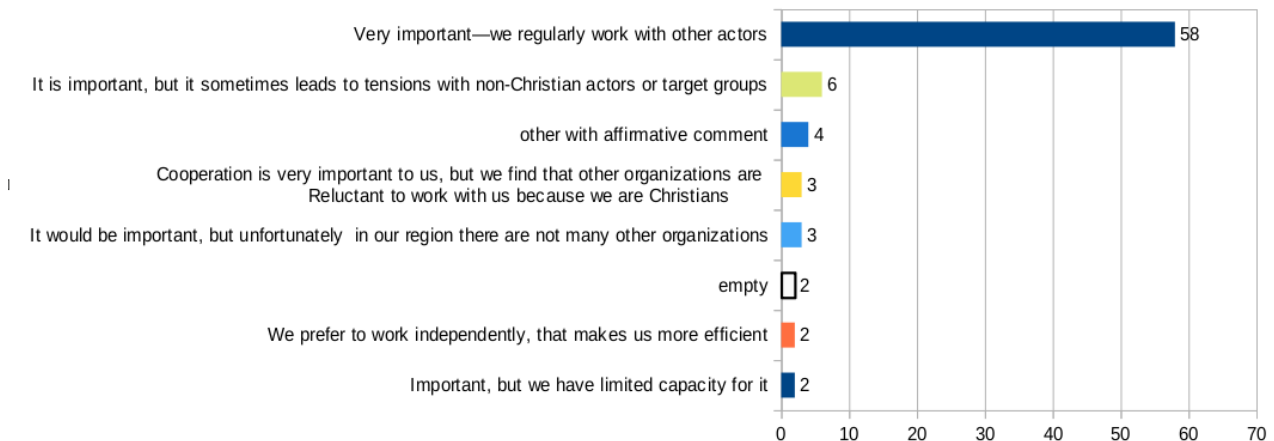
In Regionen, in denen der christliche Glaube nicht unter Druck steht, bieten viele Partner auch seelsorgerliche Begleitung im Zusammenhang mit ihren Seminaren an. So berichtet ein Bischof in Ostafrika, dass ihre Hilfsangebote grundsätzlich allen Menschen zur Verfügung stehen, ohne irgendwelche Voraussetzungen, dass sie jedoch beobachten, dass Teilnehmer, die eine bewusste Hinwendung zum christlichen Glauben wagen, aus diesem Schritt oft die Kraft und die Motivation ziehen, echte Änderungen in ihrem Leben zu realisieren. Konkret nannte er das Beispiel Alkoholismus, das viele Familien daran hindere, wirtschaftlich vorwärts zu kommen. Er meinte: *gute Vorsätze alleine reichen da erfahrungsgemäß nicht weit, aber den meisten, die eine klare Lebenswende hin zu Jesus gemacht haben, ist es gelungen, aus der Sucht auszusteigen.*

3.1.3. Welche Rolle spielen Vernetzung und Kooperationen bei Partnerorganisationen von Coworkers? Inwiefern tragen Coworkers Fachkraftentsendungen dazu bei, dass durch Vernetzung und Kooperationen die Arbeit der Partnerorganisationen über deren direkte Zielgruppe hinaus Wirkungen entfaltet?

(Kohärenz, Effektivität, Effizienz, Wirksamkeit, Nachhaltigkeit)

Grafik B3 zeigt, dass mit Ausnahmen von zwei Partnern, die lieber alleine arbeiten, und zwei, die keine Antwort geben, alle grundsätzlich Wert auf Kooperation mit anderen Akteuren legen.

What role plays networking and cooperation with other actors in your organization?
B3



So schreibt ein Partner aus dem Südpazifik: *Netzwerken und Zusammenarbeit spielen eine zentrale Rolle in meiner Arbeit als Corporate Affairs Manager. Ein Großteil meiner Tätigkeit basiert darauf, sinnvolle Beziehungen aufzubauen – sowohl innerhalb der Organisation als auch zu externen Partnern –, damit (unser Werk) effektiv arbeiten, sich professionell präsentieren und eine nachhaltige Wirkung für die Gemeinschaften erzielen kann, denen wir dienen.*

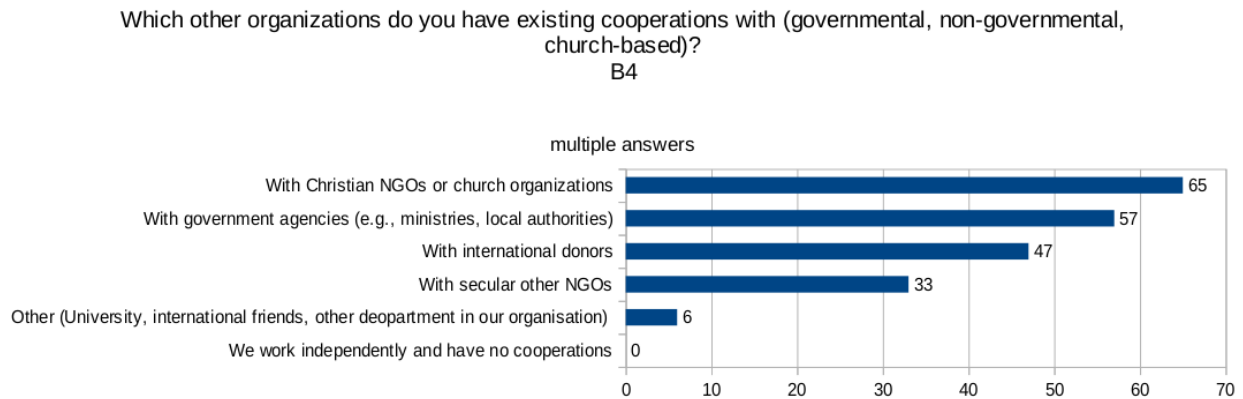
Zwei Coworkers Fachkräfte, die jetzt in einem kleinen ostafrikanischen Land tätig sind, haben vorher in anderen Ländern Ostafrikas gearbeitet. Beiden gelang es, Mitarbeiter, die von ihnen in ihrem ersten Einsatz ausgebildet wurden, in ihr jetziges Einsatzgebiet zu holen, um dort Schulungen durchzuführen. Da die Sprachen sehr ähnlich sind, konnten diese Seminare ohne Übersetzer stattfinden. Einer der so neu ausgebildeten Kursteilnehmer sprach im Interview davon, wie die gewonnenen Erkenntnisse sein Leben zum positiven verändert haben: *(der Ausbilder aus dem Nachbarland) hat mich gelehrt, systematisch vorzugehen. Das hat sehr schnell Wirkung gezeigt: Ich betreibe einen kleinen Shop, seit ich planmäßig vorgehe sind die Einnahmen gestiegen und stabil geblieben. Ich habe deshalb meinen Shop bewusst umbenannt in "Step by Step Shop".*

Dieser Kleinunternehmer ist mittlerweile zudem selber als Ausbilder tätig und führt zusammen mit der Coworkers Fachkraft Schulungen durch zum Thema "Finanzen und Betriebswirtschaft".

Ein anderer Partner aus dem Nahen Osten berichtet im Onlineinterview über seine Netzwerkkontakte. Diese umfassen u.a. Ministerien, Stiftungen, Unternehmen, Vereine wie Sternstunden e.V. oder glaubensbasierte Einrichtungen wie das Katholische Kindermissionswerk.

Grafik B3 zeigt aber auch, dass manche Coworkers Partner eigentlich gerne noch mehr kooperieren würden, dies aber in der Praxis herausfordernd finden, z..B. weil es in ihrer Region oder in ihrem Fachgebiet keine Partner gibt, oder auch weil Vorbehalte bestehen gegenüber der Zusammenarbeit mit christlichen Organisationen. Diese Antworten kommen größtenteils aus Regionen, die stark muslimisch geprägt sind.

Die Grafik B4 zeigt, mit welchen anderen Akteuren Coworkers Partner vernetzt sind.



Ein Coworkers Partner aus Ostafrika, der in mehreren Flüchtlingslagern tätig ist, erklärt im Onlineinterview, dass er dankbar sei für die Mitarbeit der deutschen Fachkraft in der handwerklichen Ausbildung (Holzverarbeitung), und im Bereich Monitoring and Evaluation (M&E), aber auch einen klaren Mehrwert sieht in den Internationalen Kontakten und den Vernetzungsmöglichkeiten, die einheimische Mitarbeiter so kaum haben können.

Das von einem Coworkers Partner in Asien betriebene 100-Betten Krankenhaus in einer abgelegenen Region ist sehr gut vernetzt mit anderen Gesundheitseinrichtungen und den lokalen Dorfgemeinschaften. Es ist "Reference Center" in der Region, d.h. etwa die Hälfte der Patienten kommen mit einer Überweisung eines anderen Krankenhauses oder eines Arztes. Der Krankenhausdirektor wird auch immer wieder um Hilfe angefragt in nicht-medizinischen Notfällen. So konnte die technische Coworkers Fachkraft des Krankenhauses helfen, in einem Dorf die nicht funktionierende Trinkwasserversorgung wieder in Betrieb zu nehmen.

Die Erkenntnisse aus den vorangegangenen Beispielen decken sich mit dem Ergebnis einer Studie des Deutschen Evaluierungsinstitutes der Entwicklungszusammenarbeit (DEval) von 2015 mit dem Titel *ENTWICKLUNGSHELFERINNEN UND ENTWICKLUNGSHELFER. Ein Personalinstrument der deutschen Entwicklungszusammenarbeit*. Die Autoren betonen an mehreren Stellen, dass ein zentraler Erfolgsfaktor für die Wirksamkeit von Fachkräfteeinsätzen die Erschließung und Nutzung von Netzwerken ist. Durch diese Vernetzungen werden Breitenwirksamkeit der Maßnahmen, nachhaltige Verankerung von Veränderungen sowie die institutionelle Stabilität der Partnerorganisationen gestärkt.

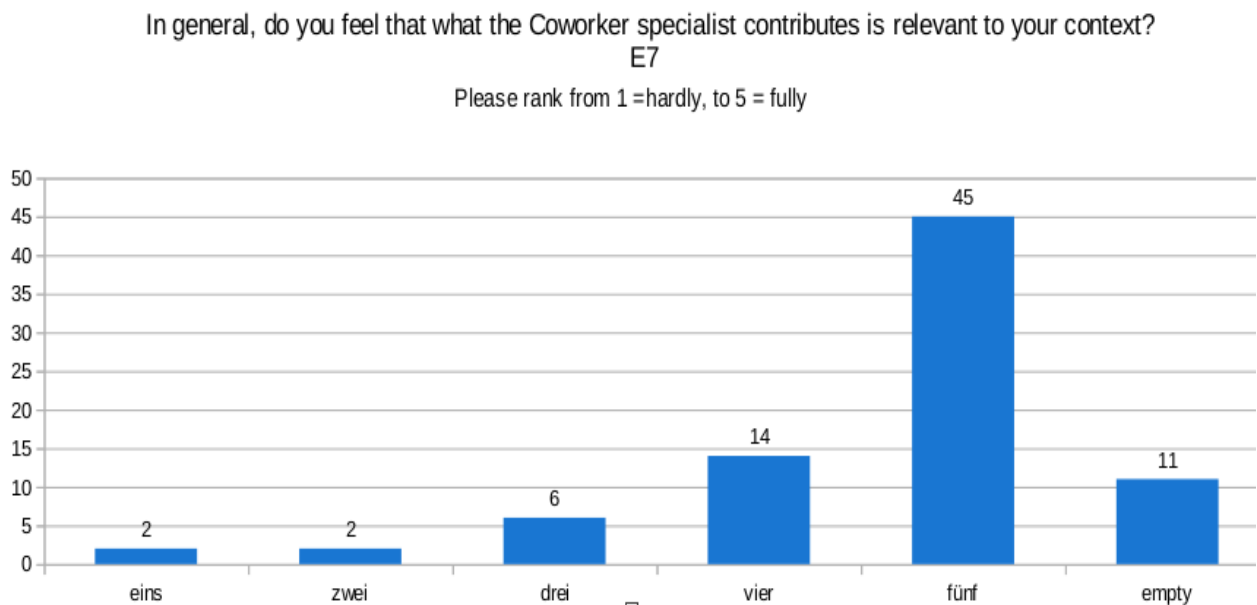
3.2. Bedarf für Fachkraftentsendungen und Bewertung des Coworkers Ansatzes

Nach den Charakteristika der Coworkers Partnerorganisationen werden nun die Bedarfe für Fachkraftentsendungen im Globalen Süden untersucht.

3.2.1. Inwieweit sehen die Partnerorganisationen nach wie vor eine Relevanz für das Coworkers Angebot von Fachkraftentsendungen im Nord-Süd-Modell? Was ist der Mehrwert für die Partnerorganisationen?

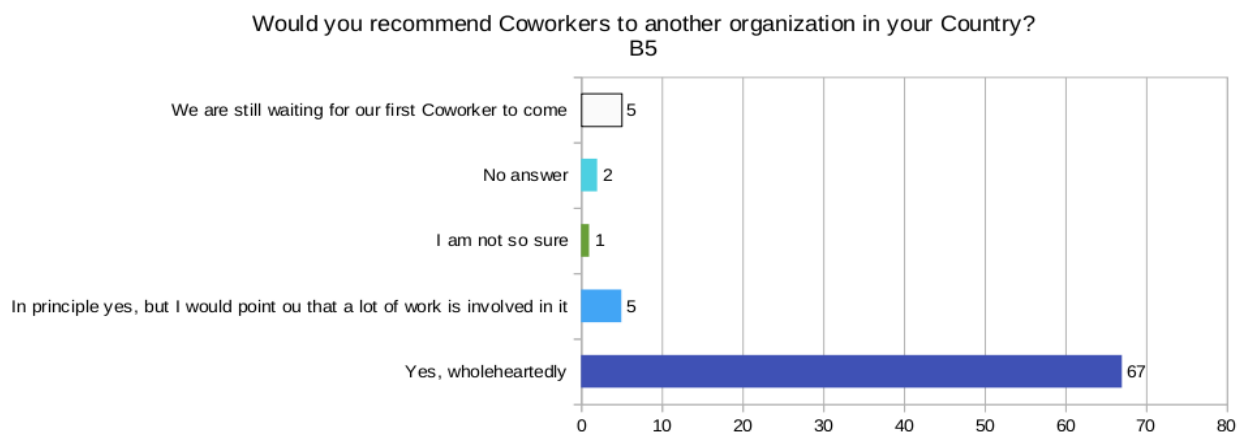
(Relevanz)

Die meisten Coworkers Partner bewerten die Relevanz der Coworkers Fachkraftentsendungen als recht positiv. Grafik E7 zeigt, dass 59 von 80 auf die entsprechende Frage die Einschätzung "gut" oder "sehr gut" abgeben.



Das entspricht einer Zustimmungsrate von über 73 %. Vierzehn oder 17,5 % sind zumindest zufrieden, nur vier oder 0,5 % sind unzufrieden. Elf Partner, ließen diese Frage unbeantwortet, fünf davon, weil sie bisher noch keine Coworkers Fachkraft hatten.

Zudem wurde in der Online Erhebung die Frage gestellt: "Würden Sie einer anderen Organisation in Ihrem Land die Zusammenarbeit mit Coworkers empfehlen?"



Wie Grafik B5 zeigt ist die Antwort darauf eindeutig: 67 von 80 antworten mit "Ja, aus vollem Herzen", weitere fünf geben an "Ja, ich würde allerdings auch darauf hinweisen, dass es mit

Aufwand verbunden ist". Fünf Teilnehmer warten noch auf die erste Fachkraftentsendung und können deshalb zu dieser Frage keine Stellung nehmen, zwei geben keine Antwort, und nur einer gibt an: "Ich bin nicht so sicher". Wenn man diejenigen, die keine Antwort geben, ins Camp der Nicht-Befürworter zählt, und die fünf, die noch keine Fachkraft hatten herausrechnet, bedeutet das 72 zustimmende Antworten aus 75 abgegebenen Voten. Das ergibt eine Zustimmung von 96%. Selbst wenn man berücksichtigt, dass in eher schamorientierten Kulturen Kritik nicht so offen und bereitwillig geäußert wird, ist das ein ausgesprochen positives Ergebnis.

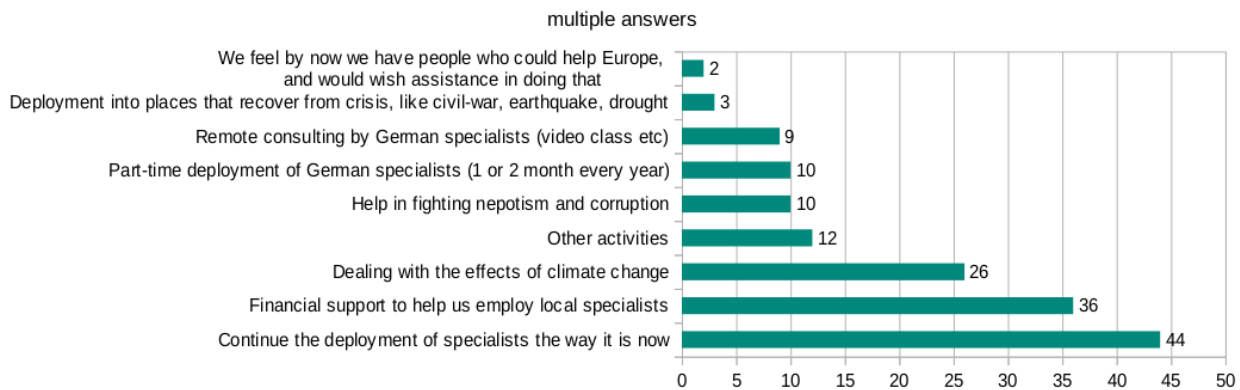
Es gibt generell im Globalen Süden zunehmend gut ausgebildete lokale Fachkräfte. Deshalb ist vor jeder Entsendung einer deutschen Fachkraft gründlich zu prüfen, ob die jeweilige Aufgabe nicht von einer einheimischen Person ausgeführt werden kann. In dem Zusammenhang könnte eine zukünftige Verantwortung von Coworkers Fachkräfte in der Finanzierung so einer einheimischen Fachkraft liegen, oder in der Weitervermittlung des Finanzbedarfes an eine andere Organisation.

Nichtsdestotrotz gibt es noch eine Reihe von Gründen, Fachkräfte aus dem globalen Norden zu Partnern im Globalen Süden zu entsenden. Eine Rechtfertigung ist der Umstand, dass viele Projektpartner Aufgaben übernehmen in Regionen, die für lokale Fachkräfte unattraktiv sind aufgrund der Abgeschiedenheit, oder wegen ethnischer Spannungen gar gefährlich.

Die Fachkraft an einem ländlichen Hospital in Asien berichtet, dass zwei mal Techniker aus der Hauptstadt vor Ort waren, die von ihrer Ausbildung her in der Lage gewesen wären, die Aufgaben zu übernehmen, dass diese aber aufgrund der Abgeschiedenheit nicht bereit sind, mehr als ein paar Tage in der Region zu verbringen. Sie öfter zu holen ist aufgrund der langwierigen Anreise und der hohen damit verbundenen Kosten wirtschaftlich nicht machbar. Der Krankenhaus-administrator betont, wie dankbar er und sein Team deshalb dafür sind, dass die deutsche Fachkraft lokale Mitarbeiter ausbildet, die in der Region verwurzelt sind und deshalb nur selten den Ort verlassen. Diese Beobachtung deckt sich mit der Erkenntnis aus einer anderen Studie mit der Thematik *Nachhaltigkeit in der Aus- und Weiterbildung von medizinischem Personal durch Fachkraftentsendungen über Christliche Fachkräfte e.V.*, (Heinz Horsch 2023) die im Auftrag von Coworkers durchgeführt wurde. Dort heißt es zur Thematik "Relevanz von Fachkraftentsendungen" im Zusammenhang mit einem Besuch in einem abgelegenen Krankenhaus in Ostafrika: *Ein zentraler Gesichtspunkt von Fachkraftentsendungen an solche Orte ist die Chance, ortsansässige Menschen ausbilden zu können, die aus persönlichen oder familiären Gründen ihren Heimatort nicht verlassen würden, um anderswo eine Ausbildung zu machen. Gerade diese Ortstreue ist ein wichtiger Beitrag im Kampf gegen Mitarbeiterfluktuation.*

Auf die Frage, welche Aktivitäten sich die Partner in Zukunft von Coworkers wünschen, ist die am meisten gewählte Antwort: *macht weiter so wie bisher*. Das ist ein starkes Signal dafür, dass die Partner das Entsendemodell von Coworkers nach wie vor für relevant halten. (Siehe Grafik F4)

Coworkers supports development projects that address the local needs of its partners. For which future activities would you wish to get Coworkers support?
F4



Ein Partner im Westjordanland betreibt seit 1991 ein Zentrum für die Förderung und Inklusion von Menschen mit Einschränkungen. Es gibt dort mittlerweile unter anderem frühkindliche Förderung, Schulbildung, medizinisch-therapeutische Arbeit, einen Pflegedienst, eine Zahnarztpraxis, die auf Menschen mit Einschränkungen spezialisiert ist, eine orthopädische Werkstatt, in der Hilfsmittel individuell angepasst werden und eine Wäscherei. Der Leiter erzählt im Onlineinterview, wie wichtig die Expertise der dort tätigen deutschen Fachkraft geworden ist: *Früher konnte ich in 5 Minuten (von meinem Ort) nach Jerusalem fahren, heute sind überall Zäune und Mauern, wie können nicht mehr dort hin, Israelis von dort dürfen nicht mehr zu uns. Früher haben wir gemeinsam mit israelischen Spezialisten, die weltweit führend sind, Seminare und Weiterbildungen gemacht. Das ist nicht mehr möglich. Deshalb ist Fachexpertise aus Deutschland für uns überlebenswichtig geworden. Und er ergänzt: ...unsere Welt ist klein geworden, über den fachlichen Input hinaus ist die Anwesenheit einer deutschen Fachkraft für uns eine Ermutigung, macht unsere Welt ein klein wenig bunter und weiter.*

Die Fachkraft an einem Hospital in ländlicher Region in Asien hat innerhalb von einem Jahr durch Verbesserungen in der technischen Infrastruktur und dadurch verbundenen Kosteneinsparungen bei der Administration eine Erkenntnis für die Wichtigkeit regelmäßiger Wartung gebracht, wie sie dem lokalen Technikerteam nicht gelungen ist. Funktioniert hat die Technik auch vorher irgendwie, aber der Fachkraft ist es gelungen, mit einem Blick von außen und dem Hinterfragen eingespielter Prozesse entscheidende Verbesserungen zu erreichen.

Im Bericht *"Evaluation und Wirkungsforschung in der beruflichen Bildung. Bonn 2021, Herausgeber Stockmann, Reinhard; Ertl, Hubert, für das Bundesinstitut für Berufsbildung"* wird u.a. umfassend die Relevanz von externer Expertise in der Berufsbildungszusammenarbeit untersucht. Einer der Autoren (Junmin Li, Seiten 86–103) beleuchtet das Beispiel der Übertragung eines deutschen Verfahrens zur Berufsbildung auf die Rahmenbedingungen in China und kommt zu dem Schluss, dass externe Expertise (z. B. durch Fachkräfte) sinnvoll sein kann, wenn sie lokal verankert ist und echten Bedarf deckt. Der Autor Wolfgang Meyer betont in dieser Studie ebenfalls (Meyer, S. 45–61), dass externe Interventionen oft lokal angepasst werden müssen, um wirksam zu sein, während einer der Herausgeber (Stockmann, Seiten 15 - 20) nachdrücklich vor externen Lösungen ohne lokale Einbindung warnt.

Im Jahr 2019 erschien die Studie *"The Western Way of Development: A Critical Review"* von Chris Alden, Daniel Large, und Alvaro Mendez. Die Autoren analysieren kritisch die traditionelle

westliche Entwicklungszusammenarbeit und deren Wandel durch den Anstieg von vermehrten Süd-Süd-Kooperationen. Sie kommen zu der Überzeugung, dass Süd-Süd-Kooperationen (z. B. durch China, Brasilien, Indien) oft pragmatischer, ergebnisorientierter und weniger bürokratisch sind als westliche Ansätze. Trotzdem beurteilen sie einen Wissensaustausch durch europäische Fachkräfte als relevant und sinnvoll, wenn er sensibel und an die Bedürfnisse der Partner im Globalen Süden angepasst erfolgt.

Cooperación Misionera Iberoamericana (COMIBAM) ist ein Dachverband für einen Großteil der protestantischen Missionen aus den spanisch- und portugiesischsprachigen Ländern. In einer breit angelegten Studie mit 438 Teilnehmern unter dem Titel *"Fortalezas y debilidades del movimiento misionero iberoamericano"* (Stärken und Schwächen der iberoamerikanischen Missionsbewegung) analysiert der Autor, Levi DeCarvalho, wie effektiv theologische Fachkräfte vorrangig aus Lateinamerika in anderen Ländern des Globalen Südens arbeiten. Die Studie kritisiert, dass viele Missionare aus Iberoamerika traditionelle westliche Modelle übernehmen, die nicht immer zu den lokalen Gegebenheiten passen, kommt aber grundsätzlich zu dem Schluss, dass eine Entsendung von theologischen Fachkräften im Rahmen einer Süd-Süd-Kooperation durchaus relevant und sinnvoll sei, vorausgesetzt die Integration in lokale Strukturen der empfangenden Partner gelingt. Diese Studie beschränkt sich zwar auf theologische Fachkräfte, die Erkenntnis aber, dass bei gelungener Integration in lokale Strukturen eine Fachkraftentsendung über Kulturgrenzen hinweg durchaus Wirksamkeit entfaltet, ist übertragbar auch auf die Entsendung nicht-theologischer Fachkräfte.

Da Coworkers Fachkräfte immer in lokale Strukturen eingebettet sind und die Projektsteuerung durchweg in einheimischer Hand ist, kann man die Ergebnisse dieser Studien als Bestätigung des Coworkers Konzeptes sehen. Wie an anderer Stelle bereits erwähnt ist die Herausforderung für Coworkers, gründlich zu prüfen, ob es einen echten Bedarf gibt, und die lokale Verankerung sicher zu stellen. Ziel ist eine Kooperation auf Augenhöhe mit den Partnern.

In allen externen Evaluierungen, die Coworkers Fachkräfte in den letzten Jahren beauftragt hat, wird ebenfalls deutlich, dass die Coworkers Partner und auch andere relevante Interviewpartner die Fachkraftentsendungen als hoch relevant einstufen.

In der *"Evaluierung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Entsendungen von EntwicklungshelferInnen durch Christliche Fachkräfte International (CFI) (2020)"*, die von FAKT Consult for Management, Training and Technologies durchgeführt wurde, schreibt der Autor: *Coworkers Fachkräfte sind in der Krise bewusst in ihrem Einsatzland geblieben und trugen dadurch dazu bei, dass die Partnerorganisationen in dieser beispiellosen Ausnahmesituation handlungsfähig blieben, und teilweise sogar gestärkt daraus hervorgingen.* 71% der in dieser Studie untersuchten Partner erklären, dass der sog. "Blick von außen" ein wesentlicher Faktor in der Zusammenarbeit sei, mit neuen Perspektiven, strategischen Impulsen und innovativen Lösungen.

Der Autor der Studie *"Förderung schulischer Bildung in Westafrika und der Sahel-Zone (2024)"*, Thomas Ranz, berichtet von messbaren Ergebnissen: an Schulen, an denen Coworkers Fachkräfte tätig sind, lagen die Erfolgsquoten bei Prüfungen deutlich über dem Durchschnitt.

In einer anderen Studie, durchgeführt von Andreas Jenny, wird die langjährige Coworkers Partnerschaft mit einer Diözese in Ostafrika untersucht, auch dieser Autor berichtet von messbaren Ergebnissen, u.a. haben mehrere von der Fachkraft betreute Modellzentren eine staatliche

Anerkennung erreicht. Die Diözese wird in der Öffentlichkeit als Vorreiter in der Region wahrgenommen.

Ein Partner im Nahen Osten erklärt im Interview, ein entscheidender Mehrwert, den die Coworkers Fachkraft einbringt, liege in deren Ausbildung, die auf neuesten Erkenntnissen und dem christlichen Menschenbild beruhe, was es so im lokalen Kontext nicht gäbe.

Dass dies tatsächlich auch in der Praxis bemerkt wird zeige sich daran, dass jeden Tag 50 Kinder mit Einschränkungen aus einer etwa 50 km entfernten Stadt per Bus hierher zur Schule kommen, obwohl es Einrichtungen gibt, die näher liegen. Die Eltern entschieden sich für den Coworkers Partner, weil sie im Gegensatz zu anderen Schulen hier Fortschritte bei ihren Kinder sähen.

Eine Reihe von Partnern betonen, wie dankbar sie sind, dass Coworkers Fachkräfte in Regionen arbeiten, aus denen sich viele andere Internationale Organisationen aufgrund schlechter Sicherheitslage zurückgezogen haben, beispielsweise Nicaragua, Venezuela, Syrien, Irak, Pakistan, Tadschikistan, Westjordanland, Süd Sudan, Nord-Mosambik.

Viele Partner schätzen auch sehr, dass Coworkers Fachkräfte bereit sind, in abgelegenen Regionen zu leben und zu arbeiten, in denen es wenig Infrastruktur gibt. Eine Fachkraft, die von 2021 bis 2024 bei einem Partner in Asien tätig war hat in einer strukturschwachen Region eine organische Farm aufgebaut. Beim gleichen Partner in der selben Region ist seit 2025 eine Coworkers Fachkraft als Krankenhaustechniker tätig. An diesem Hospital gab es auch bereits vor Ankunft des deutschen Technikers ein "Maintenance Team". Dieses besteht aus 4 Personen, die alle angelernt sind, aber nie die Chance zu einer formalen Ausbildung hatten. Alle haben nur noch einige Jahre, bis sie in Pension gehen, zwei sind seit 30 Jahren in diesem Bereich tätig. Die Krankenhausleitung betont, wie wichtig die Ausbildung lokaler Kräfte ist, weil einheimische Fachkräfte aus anderen Regionen nicht bereit sind, in diesem abgelegenen Distrikt zu leben und zu arbeiten.

In der Zentrale eines Coworkers Partners in Asien arbeitet der von einer Coworkers Fachkraft ausgebildete M&E Spezialist (Monitoring and Evaluation) bereits sehr selbständig. Allerdings ist er noch sehr jung, und nach Aussage eines älteren Kollegen "not in a leadership-position". Der Mehrwert einer weiteren Fachkraft läge hier nach Aussage des Leiters nicht nur darin, die Kenntnisse und Fähigkeiten des jungen Counterparts zu vertiefen, sondern ihm auch den Rücken frei zu halten, damit er aufgrund seiner fachlicher Kompetenz im Laufe der Zeit in einer "leadership-position" gesehen wird.

Der junge M&E Spezialist selber erzählt, dass er bereits eine Master Ausbildung in "Public Health" hatte, zudem Arbeitserfahrung an einer Klinik. Der Input der deutschen Fachkraft habe aber zu einer entscheidenden Verbesserung seiner Kompetenz beigetragen. Wörtlich: *ich hatte schon eine Ahnung von all diesen Themen, aber es war alles sehr theorielastig. Bei (der Fachkraft) habe ich gelernt, wie man all diese Techniken auch praktisch einsetzt.*

Die Leiterin eines nordafrikanischen Partners, der mit Geflüchteten aus dem Kriegsgebiet eines Nachbarlandes arbeitet, antwortet im Onlineinterview auf die Frage nach dem Mehrwert des Fachkräfteeinsatzes: *Das ist ausgesprochen vielfältig. Zum einen der fachliche Mehrwert, die Fachkraft bringt neue Erkenntnis mit in moderner Pädagogik, in neuen Unterrichtsmethoden wie etwa zur Vermittlung mathematischer Kenntnisse. Sie ist fachlich fit im Umgang mit traumatisierten Kindern, sie hilft den lokalen Lehrkräften, die selber Geflüchtete sind und oft wenig Chance hatten zu einer stabilen Ausbildung, zeigt ihnen wie man Unterricht strukturiert. Sie tut das weit über ihren*

eigentlichen Aufgabenbereich hinaus. Sie unterstützt mich bei meinen administrativen Aufgaben. Sie ist so eine wundervolle Person: selbständig, unkompliziert, sie übersieht niemanden, hat für jeden ein freundliches Wort. Und: sie betet für uns und unsere Arbeit.

All diese Beispiele zeigen die Vielfältigkeit der Einsätze der Fachkräfte. Sie verbinden fachliche Kompetenz mit Sozialkompetenz und geistlicher Unterstützung. Damit stärken die Fachkräfte sowohl die lokalen Strukturen, als auch die Leitungen persönlich.

Bemerkenswert ist im Zusammenhang der Fragestellung nach der Relevanz von Fachkraftentsendungen zudem, dass potentielle Partner, die bisher noch gar keine Fachkraft hatten, ebenfalls an der Umfrage teilnahmen. Dieses Interesse belegt, dass diese Partner einen Bedarf an der Mitarbeit einer Coworkers Fachkraft sehen.

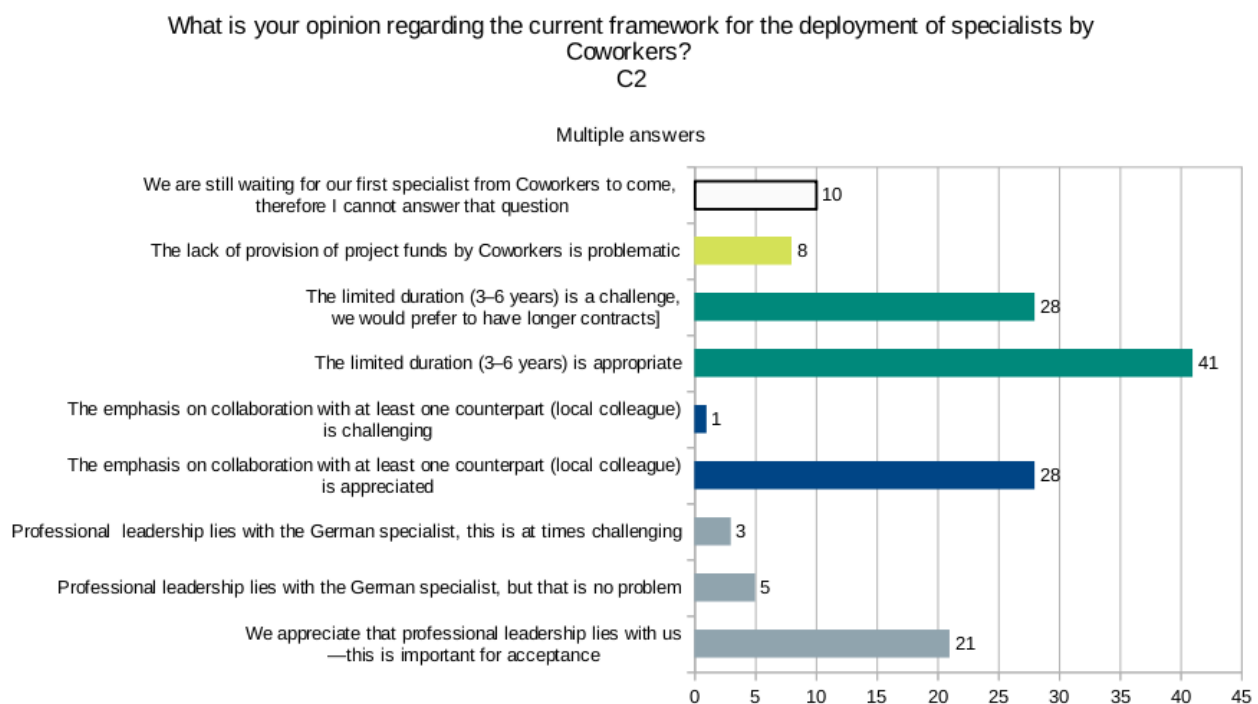
3.2.2. Wie werden die Rahmenbedingungen von Coworkers Fachkraftentsendungen bewertet (3-6 Jahre, fachliche Leitung bei der einheimischen Partnerorganisation, Zusammenarbeit mit Counterparts, Fachkraftentsendungen ohne Bereitstellung von Projektmitteln, Entsendung von Fachkräften zusammen mit deren Familien ...)?

(Relevanz)

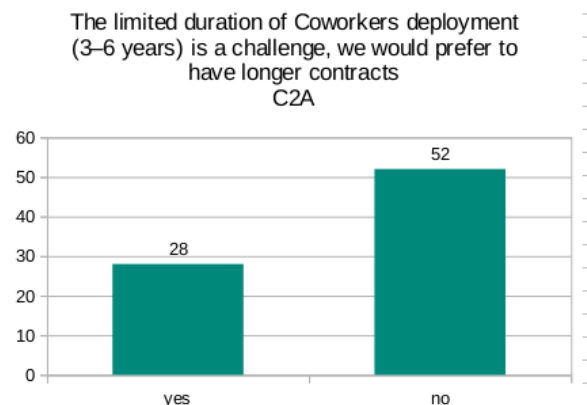
In der Grafik C2 zu den Ergebnissen aus der Onlineumfrage wurden die verschiedenen Schwerpunkte farblich zusammen gefasst.

Zehn der Teilnehmer hatten noch keine Coworkers Fachkraft und können deshalb kein Votum abgeben. Acht Antworten befassen sich mit finanziellen Engpässen, diese Fragestellung wird u.a. unter dem Punkt 3.5.3 diskutiert.

Zu der Frage nach der Dauer einer Fachkraftentsendung von maximal 6 Jahren gibt es sowohl zustimmende als auch ablehnende Angaben.



Die Grafik C2A zeigt, dass 52 Partner diesen Zeitraum von 3 - 6 Jahren für angemessen halten, aber doch eine signifikante Anzahl sich eine längere Entsendezeit wünschen.



Aus den Daten der Onlineumfrage lässt sich kein Muster ableiten, es gibt jedoch einige Anmerkungen dazu sowohl direkt in der Umfrage, als auch aus Onlineinterviews und Fallstudien.

Ein potentieller Coworkers Partner aus Südostasien beispielsweise hält einen Endsendezeitraum von 6 Jahren für angemessen. Etwa ein Jahr sei nötig zur Eingewöhnung, dann nach 2 Jahren wäre ein guter Zeitpunkt für eine gründliche Evaluation, damit weitere 3 Jahre mit den gewonnenen Erkenntnissen gezielt auf eine Übergabe an eine lokale Fachkraft hin gearbeitet werden kann.

Von der Krankenhausadministration in einer entlegenen Region Asiens wird zwar Verständnis geäußert für den Ansatz, eine deutsche Fachkraft für maximal 6 Jahre zu entsenden, in denen sie einheimische Counterparts für die Aufgabe ausbildet. Aufgrund der niedrigen Vorbildung der lokalen Arbeitskräfte wäre jedoch eine längere Einsatzdauer gewünscht.

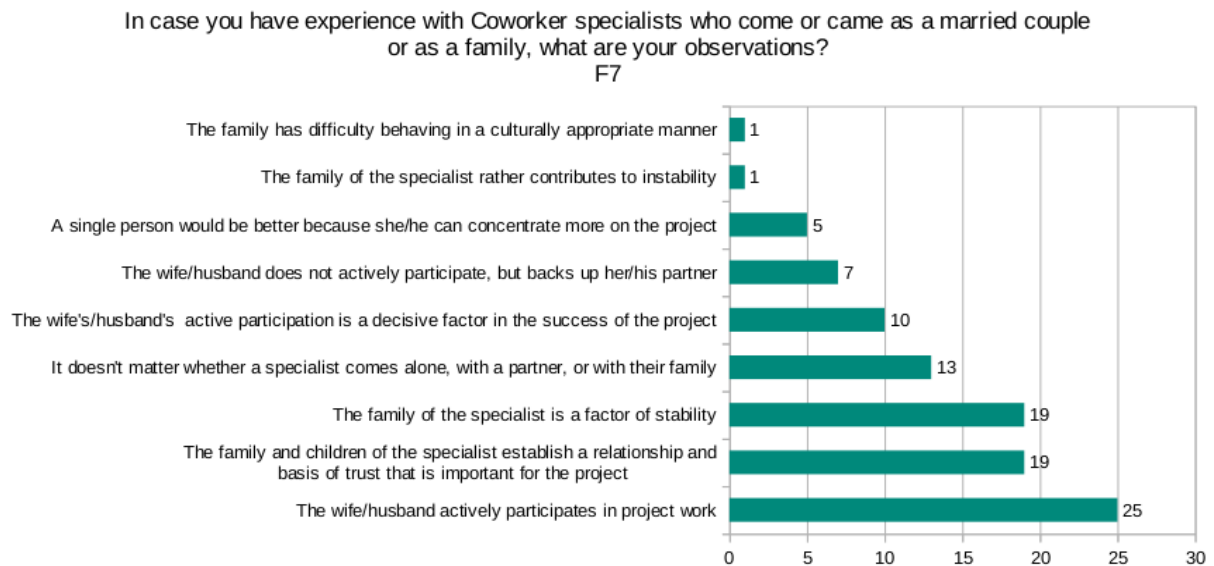
Einen anderen Aspekt bringt die Leiterin einer Partnerorganisation aus Nordafrika ins Spiel: *Wir arbeiten in Flüchtlingscamps, die von der Coworkers Fachkraft ausgebildeten Lehrkräfte sind alle Flüchtlinge. Oft bekommen sie nach Abschluss ihrer Ausbildung einen Arbeitsplatz außerhalb des Lagers. Wir freuen uns über jeden, dessen Integration gelingt, der das Camp verlassen kann. Aber es bedeutet auch, dass wir laufend ausgebildete Lehrkräfte verlieren und wieder von vorne anfangen müssen. Aus diesem Grunde funktioniert das Modell "6 Jahre Training und dann übernimmt der Counterpart" unter unseren speziellen Umständen nicht.*

Partner aus Ostafrika und Asien berichten, dass in strukturschwachen Gegenden die potentiellen Mitarbeiter sehr wenig Vorbildung haben, was bedeutet, dass die Fachkraft zunächst grundlegende Fertigkeiten vermitteln muss, bevor eine fachliche Ausbildung sinnvoll wird. Aus diesem Grund sei eine Ausbildungszeit von 6 Jahren nicht ausreichend.

Coworkers setzt bewusst darauf, dass Fachkräfte keine Führungsfunktionen übernehmen, sondern unter der Verantwortung des lokalen Partners tätig sind. Diese Vorgehensweise wird von den meisten Partnern auch so wahrgenommen und unterstützt. In der Realität kommt es dennoch vereinzelt vor, dass die Partnerorganisation der deutschen Fachkraft eine Führungsrolle zuschreibt. In fünf Fällen, je einer in Nordafrika, Westafrika, Ostafrika, Lateinamerika und Asien, begrüßt der Partner diese Führungsverantwortung der Fachkraft. In drei Fällen jedoch (Ostafrika,

südliches Afrika, Asien) wird die Führungsrolle der Fachkraft von den Partnern als spannungsgeladen empfunden.

Grafik F7 belegt, dass eine Entsendung als Ehepaar oder Familie von den Partnern im Großen und Ganzen als bereichernd wahrgenommen wird.



Eine ganze Reihe an Kommentaren machen deutlich, dass Fachkräfte als Paar oder mit Familie als wertvoll und auch stabilisierend wahrgenommen werden. Eine Bemerkung von einem Partner aus Ostafrika lautet: *es ist eine interessante Integration der Einsatzbereiche der Ehefrau (Komplementärmedizin) und ihres Ehemanns (Agroforstwirtschaft), die vielversprechende Ergebnisse verspricht.*

Der Autor der Studie von 2024 *"Beiträge und Potenziale von Fachkraftentsendungen durch Coworkers - Christliche Fachkräfte International (CFI) im Kontext des Klimawandels"*, Dr. Thomas Jenisch, bringt das Beispiel der mitausreisende Partnerin einer Coworkers Fachkraft in Ostafrika, die ausgebildete Medizinerin ist. Sie hat ehrenamtlich an der Universität, an der ihr Ehemann tätig ist, ein Demonstrationsfeld mit mehr als 40 Heilpflanzen angelegt. Zehn ehrenamtliche Mitarbeiter helfen ihr, Studenten und Mitarbeiter der Universität haben Zugang und beginnen, die Erkenntnisse in ihre jeweiligen Heimatregionen zu tragen.

Dr. Jenisch fährt fort: *Außerdem hat die umtriebige Ehrenamtlerin gemeinsam mit einer Praktikantin von Coworkers, die für ein halbes Jahr zu Gast bei der Familie war und diese Zeit offensichtlich sehr intensiv nutzte, den Lehrplan für die medizinische Ausbildung an der Universität von drei auf sechs Jahre erweitert – eigentlich eine Arbeit, die auch unter günstigsten Umständen nur schwer zu bewältigen sein dürfte. Dieser Ausbildungsgang startet voraussichtlich in 2025, nachdem bereits nun auch fast alle offiziellen Hürden genommen werden konnten.*

Sein Fazit: *Welche Rolle dieses Vorgehen bei der Glaubhaftigkeit und Authentizität der Beratung bei der Zielgruppe spielt, kann kaum hoch genug eingeschätzt werden und ist für das Vertrauensverhältnis zwischen Zielgruppe und Fachkraft von größter Bedeutung.*

Die Kommentare zu dieser Frage gehen fast alle weit über das rein fachliche hinaus.

Als ein Beispiel von vielen soll hier noch die Aussage eines Bischof einer Anglikanischen Diözese in einer abgelegener Region in Ostafrika stehen: er betont, wie gerade die Anwesenheit der ganzen Familie zur gelungener Integration in den lokalen Kontext beigetragen hat. Die mitausreisende Partnerin der Fachkraft habe sehr schnell die lokale Sprache gelernt, die Kinder seien voll ins Dorfleben integriert. Sein Fazit: *Die Anwesenheit der Familie verleiht der Fachkraft Glaubwürdigkeit und Stabilität.*

Da wo Partnerorganisationen der Meinung sind, dass alleinstehende Personen besser wären, wird das mit der speziellen Situation erklärt, wie z.B. im Kriegsgebiet Süd Sudan, oder sehr abgelegene Standorte. Ein Partner aus Südostasien schreibt: *Für eine Familie ist es schwierig, sich an das Leben hier zu gewöhnen, insbesondere mit kleinen Kindern.*

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Familien sind in aller Regel kein Hindernis, sondern stellen im Gegenteil einen Mehrwert dar. Sie bringen zusätzliche Kompetenzen ein, schaffen Vertrauen und Stabilität und erhöhen die Glaubwürdigkeit der Arbeit. Gerade durch das Engagement von Partnern und Kindern entstehen Beziehungen, die für nachhaltige Projektarbeit entscheidend sind.

3.2.3. Welche Qualitäten sollten Fachkräfte mitbringen und was ist für deren Vorbereitung besonders wichtig?

(Relevanz, Effektivität)

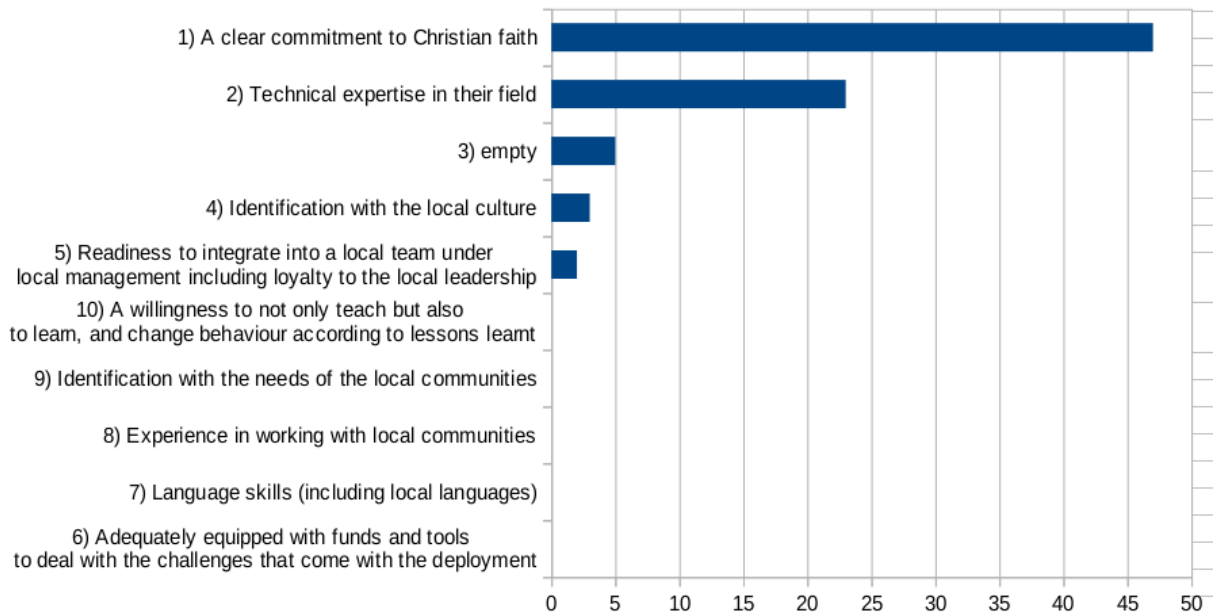
Aus den Umfrageergebnissen sowie aus den Kommentaren dazu wird klar, dass ein erfolgreicher Einsatz von einer Fülle von Faktoren abhängt. An oberster Stelle steht für die meisten Partner ein eindeutiges Bekenntnis zum christlichen Glauben.

Auf die Frage: *Welche Eigenschaft einer Fachkraft steht an erster Stelle, um einen erfolgreichen Einsatz sicher zu stellen?* antworten mehr als die Hälfte der Partner: "ein klarer christlicher Glaube" (Grafik C3). An zweiter Stelle folgt die fachliche Expertise der Fachkraft.

Which of the following qualifications and competences do you think Coworkers specialists should have in order to be successful in your context?

C3

Rank 1



Ein Partner aus Ostafrika ergänzt in einem Kommentar dazu: *Flexibilität, in einem Umfeld mit begrenzten Ressourcen zu arbeiten. Gute Mentoring- und Lehrfähigkeiten.*

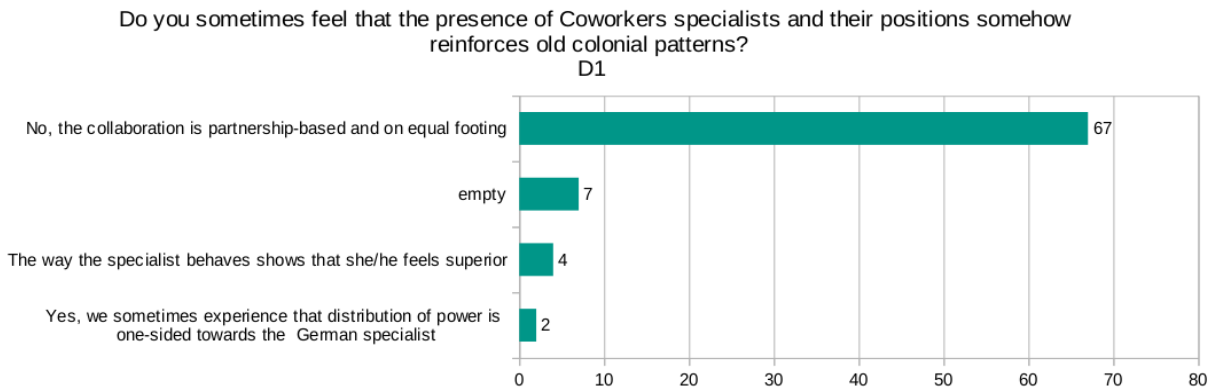
Ein potentieller Coworkers Partner aus Südostasien, bei dem bisher noch keine Fachkraft war, hat eine lange generelle "Wunschliste": *Anpassungsfähigkeit und Flexibilität, Integrität und Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit, Zusammenarbeit, kulturelle Sensibilität, Problemlösungskompetenz, kritisches Denken, digitale Kompetenz, Überzeugungskraft, Kommunikationsfähigkeit, langfristiges Engagement.* Er wünscht sich zudem "adaptable people", die das "Beste aus beiden Welten vereinen", die bereit sind zu lernen, aber auch die eigene Kultur nicht negieren. Fachkräfte aus dem globalen Norden sollten in der Lage sein, Einheimischen dazu zu verhelfen, selbständige Standpunkte zu entwickeln, so dass sie nicht kritiklos "westliche Konzepte" übernehmen, aber auch nicht grundsätzlich alles ablehnen, was aus anderen Kulturen kommt. Er betont, dass die Landesvorbereitung nicht von einem Deutschen in Deutschland durchgeführt werden sollte, sondern vor Ort erfolgen müsse, evtl. auch online, aber in jedem Fall von einem Einheimischen. Dieser Empfehlung wird bereits Rechnung getragen, die standardmäßige Landesvorbereitung bei Coworkers erfolgt an der Akademie für internationale Zusammenarbeit (AIZ) in der Regel durch einheimische Trainer, ergänzt durch eine kulturelle Orientierung vor Ort durch die Partnerorganisation.

Auf dieses ausführliche Statement passt sehr gut der Kommentar eines anderen Partners aus Ostafrika: *Es ist eigentlich alles gesagt, aber wahrscheinlich sind Bescheidenheit, gutes Zuhören und Teamfähigkeit am wichtigsten.*

3.3. Kritik am Fachkraft-Ansatz aus Sicht der Partnerorganisationen

Als Nächstes wird die Kritik am Fachkraft-Ansatz aus Sicht der Partnerorganisation überprüft.

Die Ergebnisse der Onlineumfrage zeigen, dass mit 67 von 80 Umfrageteilnehmern ein Großteil die Zusammenarbeit mit Coworkers als Kooperation auf Augenhöhe empfindet. (Grafik D1)



Sieben beantworten diese Frage nicht, vier haben die Erfahrung gemacht, dass sich die Fachkraft überheblich verhält, lediglich zwei geben an, ein grundsätzliches Machtgefälle zugunsten der deutschen Fachkraft zu empfinden. Hier wird einmal mehr deutlich, dass es einigen wenigen Fachkräften schwer fällt, sich auf lokale Begebenheiten einzulassen. Für eine klare Mehrheit der Fachkräfte jedoch steht exemplarisch der Kommentar zu dieser Frage von einem Partner aus Ostafrika: *Menschen wie ... werden immer noch vermisst. Sie haben unseren Ort verlassen, aber unsere Herzen sind bei ihnen. Wir bitten, sie irgendwann zurückzubringen.*

Ein weiterer Kommentar zu dieser Fragestellung kommt aus Ostafrika: *Ich möchte unsere Partnerschaft mit Coworkers Fachkräfte fortsetzen, da unsere Zusammenarbeit stets auf Gegenseitigkeit, Dienstbereitschaft und globaler Solidarität beruhte. Während internationale Entsendungen in der Vergangenheit mit ungleichen Machtverhältnissen verbunden waren, ist die Zusammenarbeit zwischen uns und Coworkers ein Beispiel für eine Partnerschaft, die auf Respekt und Vertrauen basiert. Verwurzelt in einer christlichen Weltanschauung, die sich am Reich Gottes orientiert, verkörpert diese Zusammenarbeit Demut, gegenseitigen Wissensaustausch und gemeinsame Verantwortung und geht über hierarchische Modelle hinaus hin zu einer echten Partnerschaft. Gemeinsam können wir weiterhin Beziehungsräume schaffen, in denen Respekt, eine gemeinsame Vision und spirituelle Reife unsere Bemühungen um eine sinnvolle und dauerhafte Wirkung leiten.*

Ein Partner aus Westafrika teilt folgende Beobachtung mit: *Wir arbeiten in einer gesunden Zusammenarbeit, in einem ausgewogenen und komplementären Ansatz mit der Coworkers Fachkraft. Das Korrigieren anderer und die strategische Ausrichtung liegen im Allgemeinen eher in meinem Aufgabenbereich als Vorgesetzter. Die Coworkers Fachkraft ist sensibel für ihren Arbeitskontext und ihre Herausforderungen. Sie kommuniziert und berät sich mit mir, wenn es darum geht, wie bestimmte sensible Angelegenheiten angegangen werden sollen.*

Der Direktor eines potentiellen Partners in Asien erklärt auf die Frage, ob er sich von Coworkers als gleichwertig behandelt fühlt, kurz und bündig: *Immer. Ich habe (den Coworkers Projektmanager) als jemanden wahrgenommen, der zuhört und bereit ist zu lernen.*

Der Verantwortliche eines anderen Partners in Asien, mit dem Coworkers seit fast 30 Jahren kooperiert, erzählt im Interview: *Ich bin dankbar dafür, dass es über die Jahre keine größeren Konflikte gab. Alle haben sich bemüht, lokale Strukturen und Herangehensweisen zu akzeptieren. Manchmal hat das nicht sofort funktioniert, aber nach einigen Monaten ist immer eine gute gegenseitige Akzeptanz möglich gewesen.*

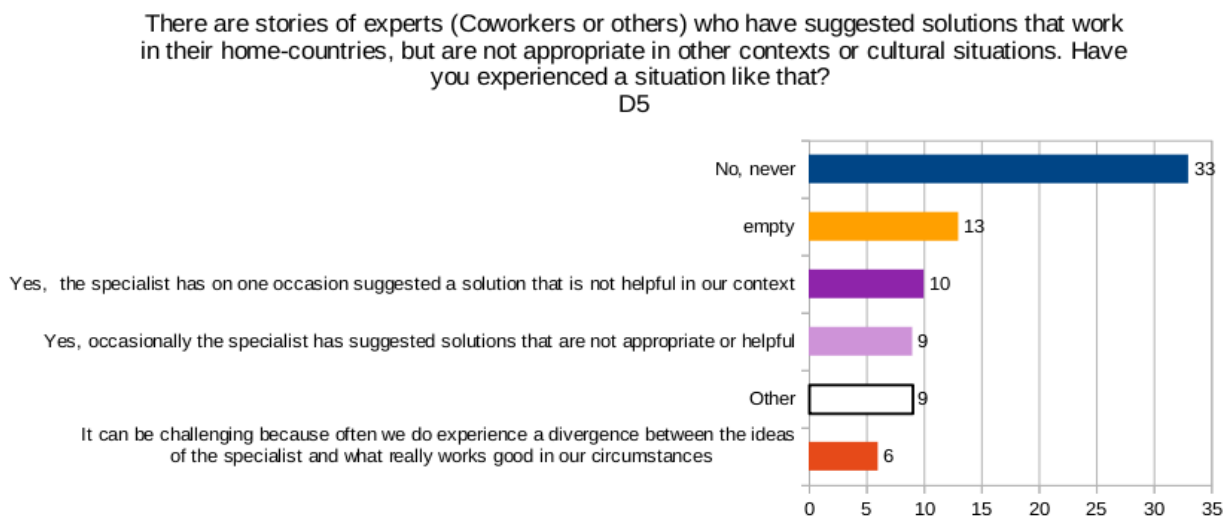
Interessant ist, dass es gerade bei diesem Partner durchaus einen Konflikt mit einer Fachkraft gegeben hatte, die auch zu einer mehrjährigen Pause in der Entsendung führte. Im Rahmen einer Neubewertung der gegenseitigen Beziehung konnte das Thema jedoch nach Aussage des zuständigen Projektmanagers in kulturell angemessener Weise aufgearbeitet werden, damit wurde die Basis für eine erneute Zusammenarbeit gelegt. Nach der Krise ist mittlerweile die dritte Fachkraft bei diesem Partner aktiv. Dass der Direktor dem Evaluatoren gegenüber die oben zitierte Aussage macht zeigt, dass die Wiederherstellung der Beziehung tatsächlich gelungen ist.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass Fachkraftentsendungen gelingen, wenn sie von Respekt und Lernbereitschaft geprägt sind.

3.3.1. Welche kritischen Punkte im Zusammenhang mit Fachkraftentsendungen werden wahrgenommen?

(Relevanz, Effektivität, Wirksamkeit, Nachhaltigkeit)

Bei aller Wertschätzung und grundsätzlicher positiver Einstellung gibt es doch bei manchen Partner-Fachkraft-Konstellationen Unstimmigkeiten (Grafik D5). So haben einige Fachkräfte Lösungen vorgeschlagen, die nicht lokal angepasst oder nicht umsetzbar waren.



Ein Partner aus dem südlichen Afrika berichtet, dass eine neue Fachkraft etwas genervt fragte, warum denn die ganze alte und anfällige IT-Struktur nicht einfach durch etwas zeitgemäßes ersetzt wird. Das, so der Partner, würde er auch gerne tun, es fehlen aber die Mittel dafür.

Ein Partner aus Asien merkt an: *Einige Management-Tools (der Fachkraft) sind zu kompliziert. Hier muss man nach einfachen, verständlichen und leicht zu vermittelnden und einzusetzenden Tools suchen.*

Ein Partner aus Ostafrika schreibt: *Die Fachkraft hat sich im Zusammenhang mit einem Agroforst-Projekt zu sehr auf die Zusagen der Regierung verlassen (die dann nicht eingehalten wurden).*

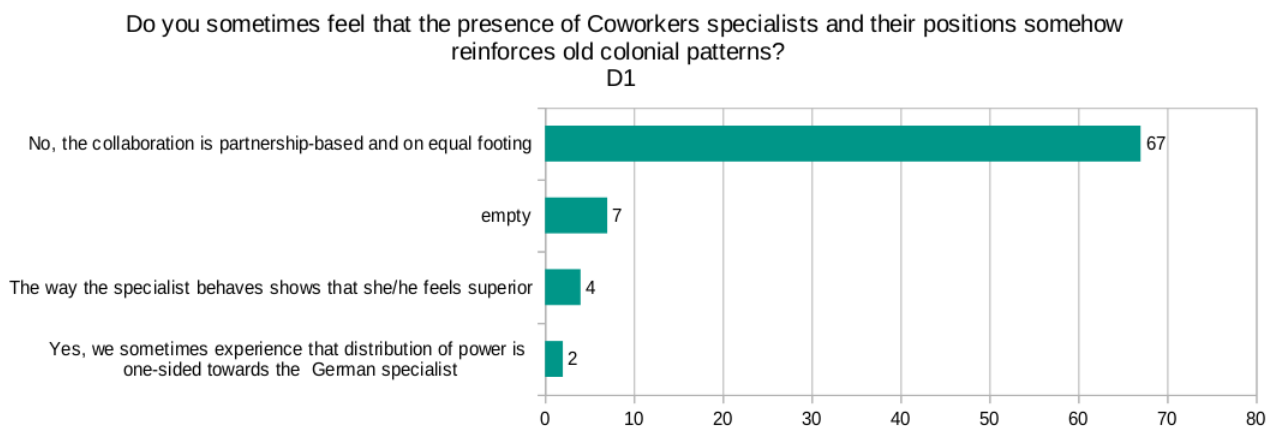
Aus Lateinamerika kommt von einem Partner die Einschätzung: *Wir finden es völlig normal, dass die Coworkers Fachkraft manchmal Dinge vorschlägt, die zunächst kulturell angepasst werden müssen. Wir alle müssen lernen, uns an eine andere Kultur anzupassen; das ist völlig normal. Aber unsere Erfahrung mit unser Fachkraft ist, dass sie diese Herausforderung angenommen hat und sich die Dinge dadurch weiter verbessert haben. Wir sind sehr zufrieden.*

Der Direktor eines potentiellen Partners in Südostasien (der noch keine Erfahrung mit Fachkräften von Coworkers hat) berichtet von seiner Beobachtung, dass manche ausländischen Fachkräfte ihre eigene Kultur als überlegen empfinden, andere ihre eigene Kultur hingegen komplett "ablegen" wollen, um ganz in der Gastkultur anzukommen. Beides empfindet er als nicht hilfreich. Wie unter 3.2.3 bereits ausgeführt wünscht er sich Personen, die "adaptable" sind und in keines der Extreme verfallen.

3.3.2. Inwieweit verstärken oder mindern Fachkräfteeinsätze von Coworkers aus Sicht der lokalen Partner koloniale Kontinuitäten? Wie müsste aus Sicht der Partnerorganisationen echte Kooperation auf Augenhöhe aussehen, die einer alten, kolonialen Denkweise ("white saviourism") entgegensteht? Inwieweit wird dies im Rahmen von Coworkers Fachkräfteeinsätzen bereits gelebt und inwieweit nicht?

(Relevanz)

Antworten auf die entsprechende Frage in der Online Erhebung sind eindeutig: 67 von 80 Umfrageteilnehmern empfinden die Kooperation mit Coworkers Fachkräften auf Augenhöhe, das entspricht einer Zustimmungsrate von über 83 % (hier dazu noch einmal Grafik D1).



Sechs Partner haben negative Erfahrungen gemacht, sieben beantworten die Frage nicht. Ein Kommentar zu dieser Thematik kommt von einem Partner aus dem Nahen Osten, er schreibt: *Ich fülle dieses Formular entsprechend meiner Erfahrungen mit dem aktuellen Mitarbeiter bei uns aus. Ich würde andere Antworten geben, wenn ich die vorherige Person bewerten müsste.*

Ein Coworkers Partner aus dem südlichen Afrika bestätigt im Interview: *Es hängt sehr von der Persönlichkeit des Einzelnen ab.*

Die Coworkers Partner differenzieren in der Fragestellung sehr genau zwischen der Handlungsweise einzelner Fachkräfte und dem institutionellen Verhalten von Coworkers Fachkräfte.

Ein Partner aus dem nördlichen Ostafrika reflektiert: *Auf organisatorischer Ebene basiert die Zusammenarbeit zwar auf Partnerschaft, aber die individuelle Lebenseinstellung und der Grad der Exposition können die Art und Weise beeinflussen, wie auf interkulturelle Beziehungen reagiert wird. Obwohl es leicht ist, solche kulturellen Konflikte als kolonialistisch zu bezeichnen, handelt es sich in Wahrheit um normale Kulturschocks, die aus unterschiedlichen Weltanschauungen resultieren. Wenn Menschen in Christus und im Geist der Partnerschaft verwurzelt sind, können diese Herausforderungen für beide Partner zu Lernmomenten werden.*

Zu den wenigen kritischen Stimmen gesellen sich eine Fülle an anerkennenden und positiven Kommentaren, so schreibt ein anderer Partner aus dem Nahen Osten: *Sie ist eine hervorragende Fachkraft, die weit über ihre Pflichten hinausgeht. Sie ist stets bestrebt, ihr Bestes zu geben und leistet weit mehr als erwartet. Dabei zeigt sie Engagement, Eigeninitiative und eine starke Bereitschaft, das Team zu unterstützen.*

Ein Partner aus einem kleinen Land Ostafrikas erklärt im Interview: *In unserem Land sind ausländische Experten grundsätzlich willkommen, weil sie Expertise bringen, die uns noch fehlt. Keiner sieht darin "white saviourism". Selbst unser Präsident, dem man nicht gerade mangelndes Selbstvertrauen nachsagen kann, hat internationale Experten und Partner eng in sein Team eingebunden.*

Ich verweise in diesem Zusammenhang auch auf die Grafik E9 unter dem Punkt 3.4.3 *Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle* in Stuttgart: kein einziger der Teilnehmer hat die Antwortoption: *sie sind bevormundend* angekreuzt.

Ein potentieller Partner aus Südostasien erklärt, dass "Christianity" in seinem Heimatland verbunden wird mit der kolonialen Vergangenheit, da die Kolonialherren Portugal, Niederlande und Großbritannien als "christliche Nationen" auftraten. Er wünscht sich Coworkers Fachkräfte, die sensibel sind für diese Thematik, nicht aggressiv ihren Glauben propagieren, und sich nicht (auch nicht ungewollt) in die kolonialen Tendenz einreihen, sondern *Christus-Nachfolger, solche, die in erster Linie den Menschen helfen.*

Der Leiter eines Hospitals in strukturschwacher Region in Asien erklärt, dass sein Heimatland stolz darauf sei, niemals Kolonie gewesen zu sein. Deshalb wird der Begriff "Christentum" hier auch nicht mit einer negativen Konnotation verstanden, sondern es sei lediglich die Spiritualität einer Minderheit. Auch die Anwesenheit christlicher Fachkräfte aus Übersee werde nicht als neokolonial gewertet.

Aus diesen Beispielen und Aussagen wird deutlich: Keiner der befragten Partner sieht in Fachkraftentsendungen, so wie sie von Coworkers durchgeführt werden, "white saviourism" oder gar neo-koloniales Verhalten.

3.3.3. Inwieweit wäre die gleiche Fach-Expertise für die Partnerorganisationen auch durch einheimische Fachkräfte verfügbar?

(Relevanz, Effizienz)

Die allermeisten Antworten auf diese Fragestellung zeigen, dass in der einen oder anderen Weise lokale Fachkräfte nicht verfügbar sind. Zum Teil liegt das an neuen Berufsbildern, die es in manchen Ländern noch nicht gibt, zum Teil ist es aber auch an die geografische Lage der Partner oder die politische Situation im Lande geknüpft. (Grafik D3)



Ein Partner aus Lateinamerika stellt fest, dass aufgrund der akuten wirtschaftlichen und politischen Krise so viele Fachkräfte das Land verlassen haben, dass der Bedarf nicht durch einheimisches Personal gedeckt werden kann.

Ein Partner aus Südostasien bringt einen weiteren Punkt ins Spiel, er sagt, dass zwar fachliche Ausbildung in vielen Bereichen geschehe, aber die Art des Unterrichts sei auf reines auswendig lernen beschränkt. Strategisches Denken und eine Fokussierung auf machbare Problemlösungen sei nicht Teil der Lernkultur, deshalb könnten Fachkräfte aus anderen Kulturen hier wertvolle Inputs leisten.

Ein Partner aus Uganda, der in Lagern für Geflüchtete aus den Krisengebieten des Südsudan tätig ist, erklärt, dass manche Fachexpertise für administrative Tätigkeiten auch lokal verfügbar wäre, ihm aber die Mittel fehlen würden, solches Personal einzustellen. Diese Aussage deckt sich mit dem Ergebnis der Covarying-Collexeme-Analyse, wonach auf die Frage, ob lokale Expertise vorhanden wäre, die Antwortoption *Ja, aber wir haben keine Mittel, um sie zu beschäftigen* für diesen Standort überdurchschnittlich oft gewählt wurde.

words1	words2	freq.w1	freq.w2	obs.w1	2.in_c	exp.w1	2.in_c	relation	delta.p.constr.to.word	delta.p.word.to.constr	coll.strength
	Yes, but we lack the financial resources to hire them	4	14	3		0,76	attraction		0,59	0,2	1,7

In Krisenregionen sind oft große internationale Hilfsorganisationen aktiv, die Fachkräften deutlich höhere Gehälter zahlen können als kleinere kirchliche Partner vor Ort. Demnach stehen zwar einheimische Fachleute zur Verfügung, doch zu Konditionen, die einheimische Organisationen schlicht nicht finanzieren können. Eine Überlegung wäre, den Coworkers Partner statt durch die Entsendung einer Fachkraft durch finanzielle Hilfe in die Lage zu versetzen, entsprechende Gehälter zu bezahlen. Das wäre jedoch nicht nachhaltig, denn sobald die externe Förderung endet, könnte sich der Partner die hohen Gehälter nicht länger leisten. In der Regel sind hochbezahlte Fachleute auch nur wegen des entsprechenden Salärs bereit, in entlegenen Regionen zu arbeiten, deshalb ist die Hoffnung, dass sie später für ein lokales Gehalt arbeiten

werden, unrealistisch. Aus diesem Grunde ist es gerade für kleinere Partnerorganisationen sinnvoller, lokales Personal auszubilden, das regional verwurzelt ist und langfristig bleibt.

Bei einem Partner in Asien hat sich bei allen Interviewpartnern ein einheitliches Bild abgezeichnet: es gibt theoretisch auch lokale Fachkräfte, aber die allerbesten sind in der Regel nicht mehr im Land, sondern haben Anstellungen in westlichen Ländern gefunden. Diejenigen, die noch da sind, wollen nicht in abgelegenen Regionen arbeiten.

Auf dem Rückflug von der Fallstudie saß neben mir im Flugzeug eine junge einheimische Ärztin, die auf dem Weg in die USA war, um dort zu arbeiten. Auch bei entsprechender Entlohnung wäre es für sie nicht vorstellbar gewesen, in einer entlegenen Region in ihrem Heimatland zu leben und zu arbeiten. Diese Begegnung zeigt exemplarisch das Dilemma: einerseits ist sie genau die Person, die an strukturschwachen Orten dringend gebraucht würde, andererseits kann man es einer jungen Frau nicht verübeln, wenn sie die Chance ergreift, sich zu entfalten.

3.4. Arbeitsweise von Coworkers aus Sicht der Partnerorganisationen

Grundsätzlich geben die Partner der Zusammenarbeit mit Coworkers recht gute Noten.

Der Leiter eines Coworkers Partners in Asien betont, wie dankbar er ist, dass Coworkers Fachkräfte ihre Fachexpertise einbringen, die strategische Ausrichtung der Arbeit aber voll in einheimischer Hand liegt und von Coworkers weder auf Ebene der Fachkraft noch auf institutioneller Ebene in Deutschland hinterfragt oder untergraben wird.

3.4.1. Inwieweit wird das "Leitbild für Fachkräfte im Entwicklungsdienst" von den Coworkers Partnerorganisationen geteilt und geschätzt? Wie sehr gelingt es Coworkers Fachkräften, dieses im Rahmen ihrer Entsendung umzusetzen?

(Relevanz, Effektivität, Wirksamkeit, Nachhaltigkeit)

(Das "Leitbild für Fachkräfte im Entwicklungsdienst" findet sich zur Information im Anhang)

Insgesamt geht aus den Antworten der Onlineumfrage und den Erkenntnissen der Interviews deutlich hervor, dass die meisten Partner dieses Leitbild zwar als Dokument nicht kennen, in der Zusammenarbeit mit Coworkers Fachkräften aber in der Praxis viele im Leitbild genannten Elemente wie "Erwerb gemeinsamen Erfahrungswissens" oder "partnerschaftliche Kooperation unter lokaler Leiterschaft" erleben und schätzen. Exemplarisch sollen dazu die zwei folgenden Beispiele stehen:

1) Ein Partner aus Lateinamerika berichtet, dass aus Deutschland entsandte Fachkräfte neben der fachlichen Qualifikation auch einen Mehrwert bringen durch ihren "Blick von außen". Dort hat die Verkündigung des sog. "Wohlstandevangeliums" stark überhand genommen. Dies theologische Ausrichtung verkündet, dass körperliche Arbeit Strafe Gottes sei, wer von Gott gesegnet sei müsse nicht viel arbeiten, weil sich der Segen Gottes "automatisch" in zunehmendem Wohlstand zeige. Der Partner beschreibt, wie wichtig es für die einheimischen Mitarbeiter der Fachkraft ist, im Beobachten der Fachkraft eine andere theologische und auch praktische Sichtweise zu sehen. Bei einigen habe sich die Einstellung zur täglichen Arbeit deutlich zum positiven verändert.

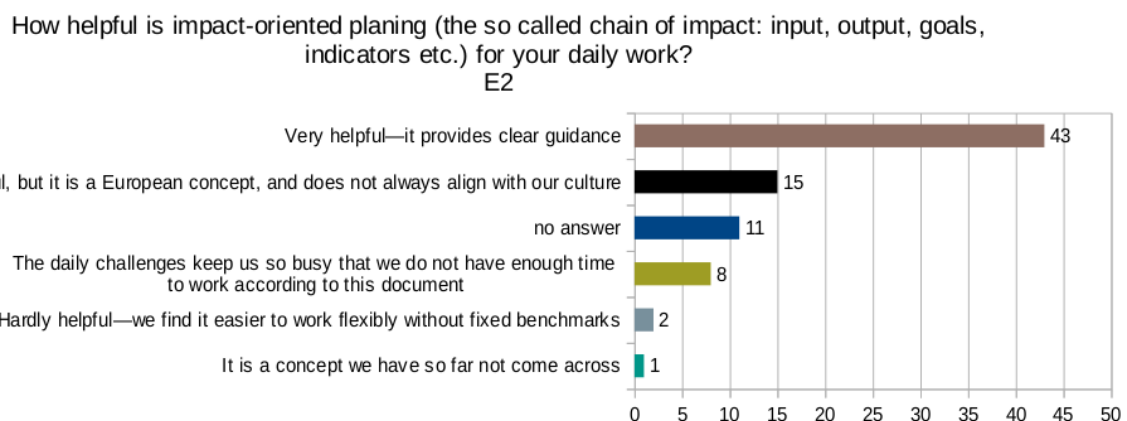
2) Die Mitarbeiterin der Coworkers Fachkraft in einem asiatischen Land erzählt begeistert davon, was ihr die deutsche Ausbilderin mitgegeben hat: *Zuerst einmal hat mich ihre Hingabe sehr beeindruckt. Sie kommt aus Europa und hat unsere Sprache gelernt, die doch völlig nutzlos ist. Wir lernen Englisch, weil wir hier wegkommen wollen, aber wer braucht denn unsere Sprache? Sie hat*

mir eine Fülle an praktischen Kenntnissen vermittelt: MEAL Techniken (Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning), die Wichtigkeit der WaSH Grundsätze (Water, Sanitation and Hygiene), Umgang mit Tabellenkalkulation, rhetorische und pädagogische Fertigkeiten, Pläne inhaltlich zu gestalten. Darüber hinaus hat sie mir emotionale Unterstützung gegeben, mich immer wieder ermutigt, weiterzumachen, auch wenn etwas auf den ersten Versuch hin nicht funktioniert hat. Sie ist mir geistlich nahe, hat mir mehrfach Bibelverse zugesprochen, um mir in schwierigen Situationen Kraft zu geben. Sie hat mein Selbstvertrauen gestärkt, und mir dann geholfen, mich auf ein weiterführendes Masterstudium zu bewerben. Sie hat mir beigebracht, Motorrad zu fahren. Und die Mitarbeiterin schließt mit Tränen in den Augen: (Die Fachkraft) ist für mich zu einem Rollenmodell geworden, was eine Frau in einer männer-dominierten Kultur alles erreichen kann. Ich wäre nicht da, wo ich bin, ohne sie.

3.4.2. Wie hilfreich bewerten die Partnerorganisationen die wirkungsorientierte Planung von Fachkraft-Einsätzen? Welche Rolle spielt diese in der praktischen Arbeit mit den Fachkräften? Welche Rolle spielen Methoden des adaptiven Managements? Und welche Rolle haben diese verschiedenen Elemente aus Sicht der Partnerorganisationen im Blick auf den Erfolg von Fachkraft-Kooperationen?

(Relevanz, Wirksamkeit)

In der Onlineumfrage beantworten mehr als die Hälfte der Teilnehmer, dass sie die Arbeit mit der Wirkungslogik, oder auch *impact-oriented planing* als hilfreich empfinden. (Grafik E2)



Ein Interviewpartner aus Ostafrika merkt dazu an: *Dies ist kein europäisches Konzept, es ist universell, es ist akademisch und es hilft Menschen, kluge Entscheidungen zu treffen und reale Probleme zu lösen.*

Ein Coworkers Partner aus Asien ergänzt: *Wir haben gute Erfahrungen gemacht. Einer unserer freiwilligen Mitarbeiter hat im Krankenhaus durch die Entwicklung so eines Systems für medizinische Geräte und Stromversorgung viel bewirkt. Die lokalen Mitarbeiter lernen von ihm.*

Zwei Interviewpartner bei einem Coworkers Partner in einem anderen asiatischen Land betonen, dass sie die wirkungsorientierte Planung vorher so nicht kannten, aber diese sehr schätzen gelernt hätten, da sie ihnen klare Planung und Steuerung ihre Projektarbeit ermöglicht. Auf die Frage, ob es nicht Methoden gäbe, die eher kulturell angepasst sind, antwortet der Counterpart der deutschen Fachkraft: *ich liebe Struktur, das hilft mir, den Überblick zu behalten. Die Techniken, die mir die Fachkraft beigebracht hat, entsprechen sehr meinem Naturell.*

Der Partnership Coordinator bei dieser Organisation, der die meisten Berichte an die Partner in aller Welt erstellt, ergänzt: *ich bin dankbar für diese Struktur, dann muss ich nicht jedes Mal neu überlegen, was in einen Bericht gehört, und wie ich diesen aufbaue.*

Etwas zurückhaltender äußert sich ein Partner aus Lateinamerika: *Wir sind dabei, das zu lernen, aber es braucht Geduld.*

Ein anderer Partner aus Mittelamerika differenziert: *Es ist insofern nützlich, als es eine gewisse Orientierung und Klarheit bietet. Es ist jedoch auch wichtig zu bedenken, dass man offen für Veränderungen und flexibel sein muss, da sich die Umstände von einem Tag auf den anderen ändern können.*

Demgegenüber antworten 15 Teilnehmer, dass es sich dabei um ein europäisches Konzept handle, das nicht immer mit der lokalen Kultur kompatibel sei. So kommt von einem Partner aus Ostafrika die Anmerkung: *Dieser Ansatz ist nur bedingt hilfreich, da wir effektiver arbeiten, wenn wir flexibel und ohne starre Vorgaben agieren können.*

Ein Partner aus Asien gibt zu bedenken: *Was in diesem Zusammenhang schwierig ist betrifft die langfristige Nachverfolgung. Wir arbeiten oft mit einer Reihe von ländlichen Dörfern zusammen und erhalten in der Regel keine Mittel von Geldgebern, um dorthin (zur Nachverfolgung) zurückzukehren.*

Ein gute Zusammenfassung zum Thema bietet ein Partner aus Ostafrika: *... ist hilfreich und bietet Orientierung. Es ist aber sehr detailliert und komplex, was für uns Einheimische manchmal schwer zu verstehen sein kann. Gibt es eine einfachere Version, die dennoch das Ziel der wirkungsorientierten Planung erfüllt?*

Genau diese Frage wurde einigen Interviewpartnern gestellt, leider hat keiner von ihnen konkrete Erfahrungen mit alternativen Modellen, die dennoch Transparenz und Nachvollziehbarkeit gewährleisten.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass einige Partner die wirkungsorientierte Planung zu schätzen wissen, dass es aber auch eine Reihe von Partnern gibt, die sich in ihrem jeweiligen Kontext nicht leicht damit tun. An Coworkers geht in diesem Zusammenhang die Empfehlung, nach vielleicht schon bewährten Modellen als Ergänzung oder Alternative zu suchen.

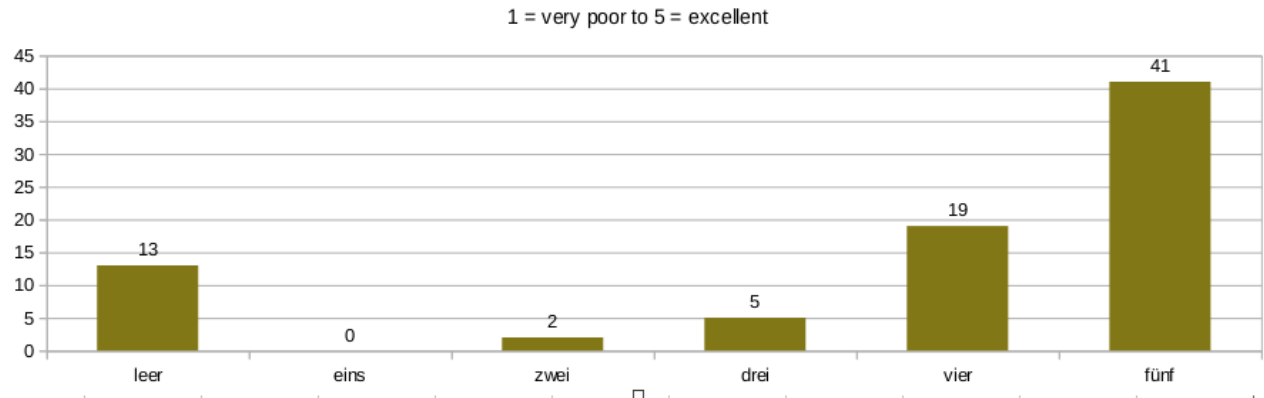
3.4.3. Wie bewerten die Partnerorganisationen die Zusammenarbeit mit der Coworkers Geschäftsstelle in Deutschland?

(Relevanz, Effektivität)

Auf die Frage nach einer Note vergeben 60 von 80 Teilnehmern die Noten gut oder sehr gut, das entspricht einer Rate von 75 %. Fünf vergeben noch die Note drei = zufriedenstellend. 13 lassen die Antwort leer, davon hatten sechs noch keine Coworker Fachkraft. Zwei empfinden die Zusammenarbeit als schlecht. (Grafik E9)

Die Coworkers Projekt-Manager haben fast alle selber mehrere Jahre in Ländern des Globalen Südens gelebt und gearbeitet, sie wissen, dass für die Partner in der Regel die Beziehungsebene wichtiger ist als die Sachebene. Das zeigt sich in einer Reihe von Kommentaren, so schreibt ein Partner aus Ozeanien: *Die Zusammenarbeit mit dem Projektmanager ist sehr angenehm.*

How would you rate your overall experience working with the Coworkers headquarter in Germany?
E9

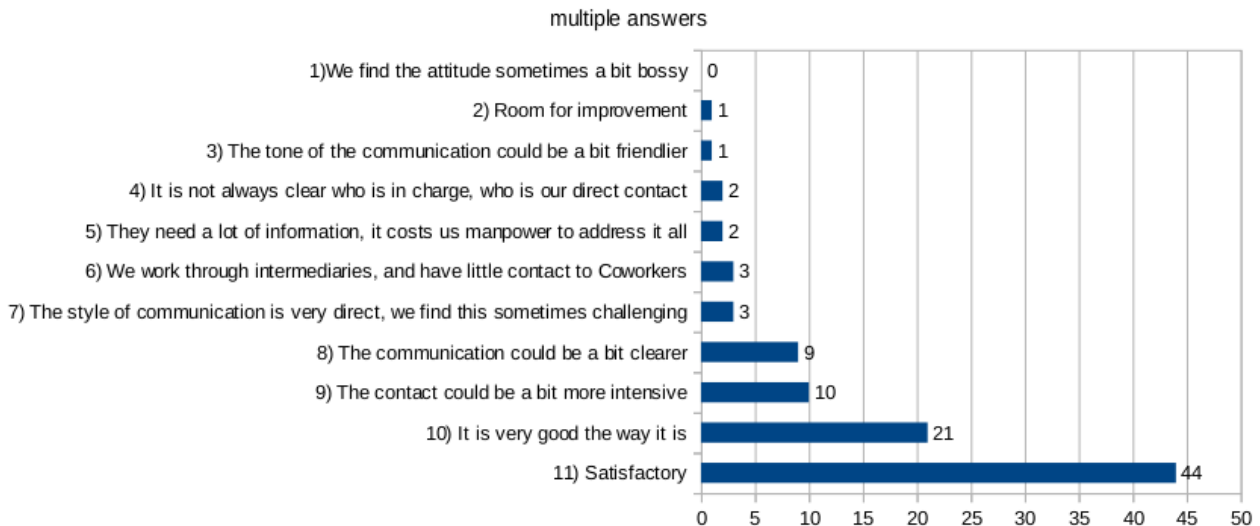


Der Leiter einer Partnerorganisation im Nahen Osten erzählt im Onlineinterview, wie dankbar er ist für die Betreuung durch den zuständigen Coworkers Projektmanager: ... *er versteht sehr gut die schwierige und komplexe Situation, unter der wir hier arbeiten. Seine Betreuung der Fachkraft ist so exzellent, dass ich kaum Arbeit damit habe.*

Ein Partner aus Ostafrika erklärt kurz und bündig: ... *the project Manager is very super.*

Der Executive Director eines Coworkers Partners aus Asien erzählt, dass er Gelegenheit hatte, die Coworkers Zentrale in Stuttgart zu besuchen. Er empfand die Aufnahme dort und die Gespräche als sehr wertschätzend. Die Kommunikation per Email und gelegentlichen Gesprächen über Teams oder Zoom empfindet er als angepasst, nicht zu viel und nicht zu wenig.

How do you evaluate collaboration with the Coworkers office in Germany?
E8

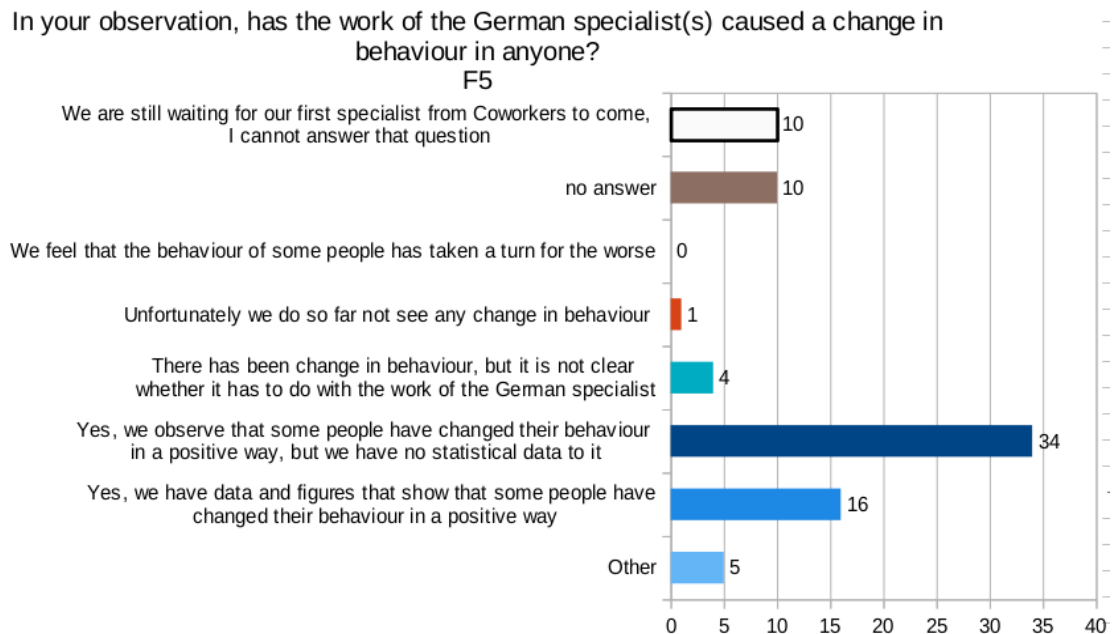


Die eher kritischen Einschätzungen konzentrieren sich auf wenige Partner, so fällt auf, dass die Antwortoptionen 3, 4, 5 und 8 der Grafik E8 insgesamt fünf mal von einem Teilnehmer aus

Ostafrika angekreuzt wurden. Gleichzeitig kommt eine von zehn zustimmenden Antworten auf den Punkt 9 *Der Kontakt zur Zentrale könnte etwas intensiver sein* ebenfalls von diesem Partner.

3.5. Wirksamkeit durch Fachkräfte aus Sicht der Partnerorganisationen

Im Großen und Ganzen bewerten die Partner die Wirksamkeit der Coworkers Fachkraft als recht positiv. Wie die Grafik F9 zeigt beobachten von den Partnern, die bereits Coworkers Fachkräfte haben oder hatten, 54 eine positive Veränderung bei der Zielgruppe.



Zehn Partner geben dazu keine Auskunft, keiner beobachtete eine negative Auswirkung, ein Partner hat keinerlei Veränderungen bemerkt. Vier Antworten bestätigen, dass es sichtbare Veränderungen gibt, die allerdings nicht eindeutig auf die Arbeit der Fachkraft zurück geführt werden können. 34 Antworten lauten: *Ja, es gibt positive Veränderungen, wir haben aber keine Statistiken, die das belegen.*

So schreibt etwa ein Partner aus Lateinamerika: *Das alles ist nicht so einfach messbar, aber es zeigt sich, was alles möglich ist.*

Konkreter wird es in schriftlichen Befragungen von mehr als 100 Schulungsteilnehmern in zwei ostafrikanischen Ländern. Die Umfragen richteten sich an Menschen, die über mehrere Jahre hinweg an Seminaren teilgenommen hatten, die von Coworkers Fachkräften oder von deren Counterpart durchgeführt wurden. Antworten wie *"Früher wusste ich nicht, wie man eine Kalkulation erstellt, und sah auch die Notwendigkeit nicht. Jetzt habe ich den Überblick über meine Geschäfte, und konnte bereits über (umgerechnet) 1.000,- € zur Seite legen"* belegen, dass sich in den täglichen Herausforderungen der Zielgruppe vieles verbessert hat.

Stellvertretend für eine ganze Reihe weiterer Berichte und Erkenntnisse aus Feldstudien und Interviews soll hier noch etwas detaillierter ein Beispiel aus Asien stehen:

Eine Fachkraft war für 3 Jahre bis 2024 bei einem Partner und hat in dieser Zeit in einem abgelegenen Distrikt einen Betrieb mit organischer Landwirtschaft aufgebaut. Beim Besuch im Februar 2026 war zu sehen, dass diese Farm weiter auf dem von der Fachkraft erreichten Niveau

funktioniert. Die Leitung des Partners betont: ohne die deutsche Fachkraft hätten wir die Farm nicht starten können.

Ein wesentlicher Punkt im Konzept der Fachkraft war die Beschäftigung von Menschen mit Einschränkungen, diese finden bis heute auf der Farm ihren Platz. Das ist im lokalen Kontext, in dem Menschen mit Einschränkungen als Schande empfunden werden, ausgesprochen ungewöhnlich. So erzählt zum Beispiel ein Mitarbeiter: *mein Bruder ist eingeschränkt durch einen Fuß, der nicht richtig funktioniert, Die Nachbarn sagen meiner Familie: "euer Sohn ist weniger wert als ein Stück Vieh. Er ist zu nichts nütze".*

Eine andere Fachkraft bei diesem Partner hat neben den zwei Counterparts, die sie umfassend ausgebildet hat, auch vielen anderen grundlegende Kenntnisse vermittelt. Ein Mitarbeiter in einem Community Development Office beispielsweise zeigt zunächst ein weißes Flipchart an der Wand und erklärt: *Das hat die Fachkraft erstellt* und fährt fort, indem er auf ein anderes Wandpapier deutet: *...mittlerweile kann ich so etwas eigenständig erstellen. Bevor die Fachkraft mir das zeigte konnte ich solche Visualisierungstechniken nicht.*

Diese Fachkraft hat weit über ihren eigentlichen Arbeitsbereich hinaus geholfen, Menschen zu fördern. Beispielsweise hat sie einer jungen Frau, die Teil eines Ausbildungsprogramms des Coworkers Partner ist, in der Zeit, in der diese auf ihre Prüfung wartete, einen technischen Praktikumsplatz bei einem Coworker Kollegen vermittelt, der als Ausbilder in der Wartungsabteilung eines Hospitals tätig ist. Dass eine junge Frau einen technischen Beruf wählt ist in dieser abgelegenen Region völlig ungewöhnlich. Vor dem Hintergrund, dass die vier Beschäftigten des bestehenden Wartungsteams alle innerhalb der nächsten Jahre in Pension gehen und an diesem strukturschwachen Ort Facharbeiter aus anderen Regionen des Landes nur sehr schwer zu bekommen sind, bekommt diese Tatsache zusätzlich Gewicht.

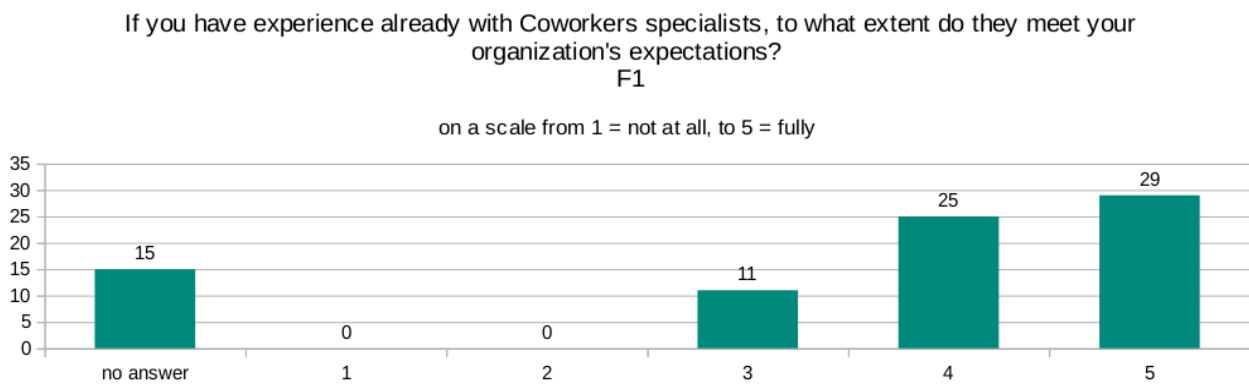
Ein Interviewpartner aus dem Nahen Osten beklagt, dass Wirksamkeit von deutschen Partnern oft zu eng gesehen werde. Nach deren Idealvorstellung bildet eine deutsche Fachkraft einen einheimischen Partner aus, der dann nach maximal 6 Jahren selber die Rolle übernimmt, welche die Fachkraft inne hatte. Der Partner erzählt, dass aufgrund der herausfordernden Umstände in seinem Land und der damit verbundenen hohen Fluktuation der Arbeitskräfte dieses eins-zu-eins Modell nicht funktioniere. Nichtsdestotrotz seien alle Fachkräfte bisher wirksam gewesen, haben in der Vermittlung fachlicher Fertigkeiten ihre Spuren hinterlassen, oft auch dadurch, dass sie einheimischen Mitarbeitern Perspektiven aufzeigten und sie ermutigten. Leider sei es nicht immer eindeutig belegbar wie die deutschen Geldgeber das gerne hätten. Wörtlich: *aber es geht weiter, die Wirkung der Fachkräfte ist nicht verpufft.*

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sowohl durch die Feldstudien als auch durch Onlineinterviews und die breit angelegte Onlineumfrage die Nachhaltigkeit, Effektivität und Wirksamkeit der Coworkers Fachkraftentsendungen dokumentiert werden kann.

3.5.1. Inwieweit erfüllen Coworkers Fachkräfte die von den Partnerorganisationen an sie gestellten Erwartungen?

(Effektivität, Wirksamkeit, Nachhaltigkeit)

Die Grafik F1 zeigt, dass mit über 67 % (54 aus 80) ein Großteil der entsandten Fachkräfte die Erwartungen der Partner voll oder größtenteils erfüllen, elf, also über 13 %, arbeiten zufriedenstellend. 15 Partner geben keine Antwort auf diese Frage, zehn davon hatten noch keine Coworkers Fachkraft und lassen aus diesem Grunde die Frage unbeantwortet.



Beim Feldbesuch eines langjährigen Coworkers Partner aus Asien wird allen Fachkräften, auch denen aus früheren Jahren, hohe Motivation attestiert. Dies zeige sich unter anderem in der Bereitschaft, die schwierige lokale Sprache zu erlernen. Laut dem Executive Director gab es bisher keine Fachkraft, die hinter den Erwartungen zurückblieb.

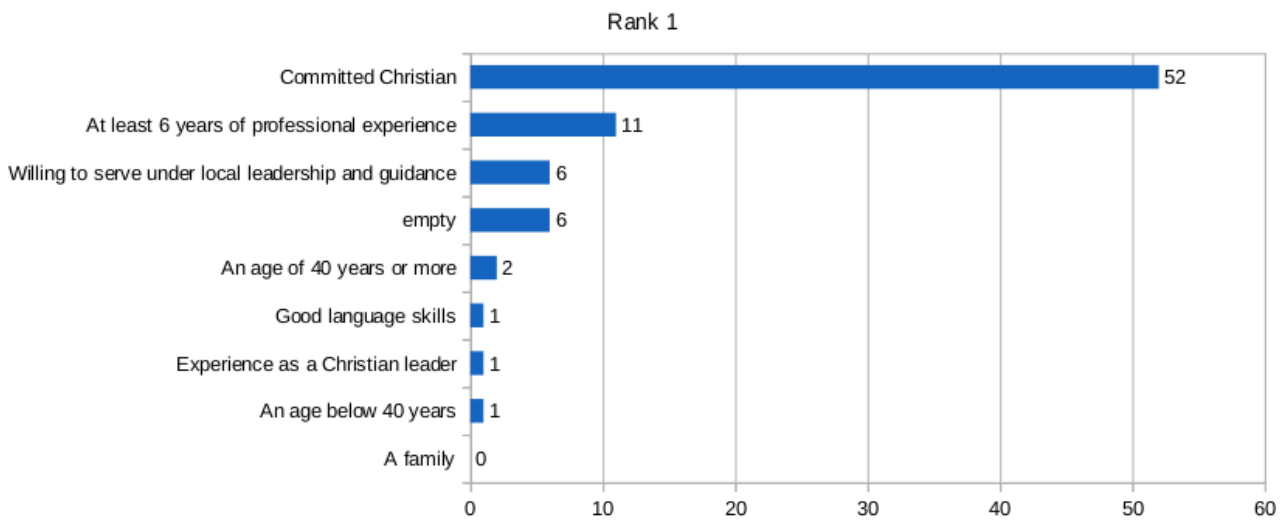
3.5.2. Welche Faktoren spielen für den Erfolg einer Fachkraftentsendung aus Sicht der Partnerorganisationen die wichtigste Rolle? Was ist für eine langfristige, nachhaltige Wirksamkeit erforderlich?

(Effektivität, Wirksamkeit, Nachhaltigkeit)

Bei der Frage, wie sich die Partner die "perfekte" Coworkers Fachkraft vorstellen, wurde den Teilnehmern eine Auswahl von Kriterien gezeigt, die sie zuordnen konnten, mit der für sie wichtigsten Eigenschaft auf Rang 1. (Grafik C4).

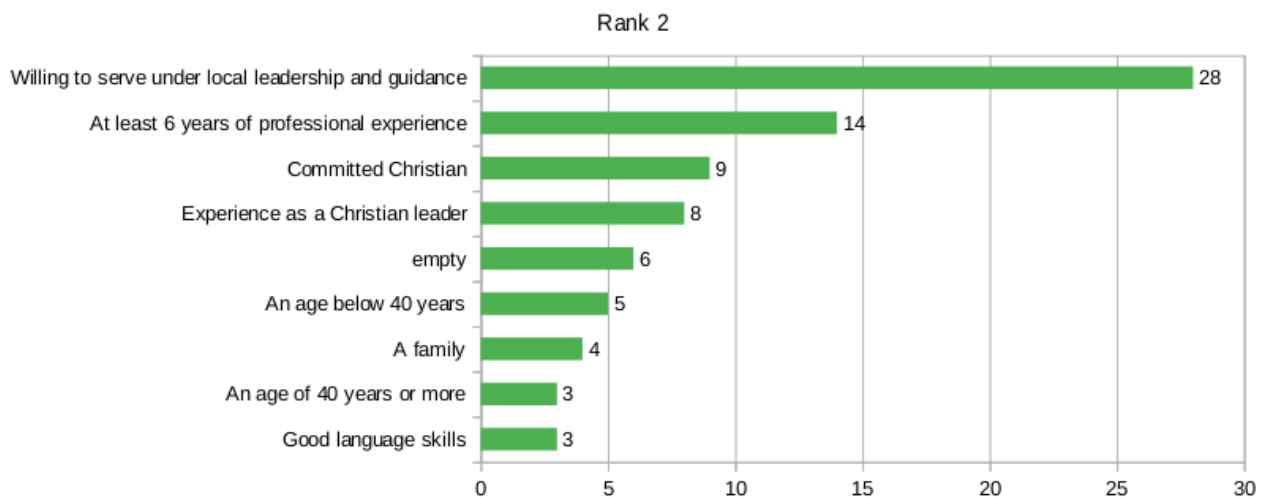
Als zentrales Merkmal benennen 52 Partner "ein überzeugter Christ", 11 wünschen sich in erster Linie Fachkräfte mit mindestens 6 Jahren Berufserfahrung.

What characteristics would the "perfect Coworker" have?
C4



Auf Rang zwei sind die Vorstellungen etwas breiter verteilt. Hier fällt auf, dass an erster Stelle das Thema "Integration in lokale Strukturen" steht. Dieser Gegenstand und die damit verbundenen Herausforderungen werden ausführlicher unter Punkt 3.5.3 erörtert.

What characteristics would the "perfect Coworker" have?
C4



Aus diesen Antworten ergibt sich, dass die meisten Partner in der christlichen Orientierung der Fachkraft, und deren Bereitschaft, sich lokaler Leiterschaft unter zu ordnen, wesentliche Faktoren zum Erfolg einer Fachkraftentsendung sehen.

Darüber hinaus gibt es Umstände, die weniger mit der Fachkraft als mit den Rahmenbedingungen vor Ort zu tun haben.

Bei einem Partner in Asien gibt es seit 1998, mit Unterbrechungen, von Coworkers bzw. Christliche Fachkräfte entsandte Fachkräfte in verschiedenen Fachbereichen. Diese haben zunächst in der Aufbau- und Etablierungsphase der lokalen Organisation mitgewirkt und sind nun zur Professionalisierung und Ausweitung der Tätigkeitsfelder vor Ort. In diesem Fall hat sich als zentraler Faktor die Vorbildung der Counterparts herausgestellt. Eine von Coworkers entsandte Fachkraft konnte in der Zentrale in der Hauptstadt zwei Counterparts mit relativ guten Vorkenntnissen ausbilden. Der gleiche Partner betreibt auch ein 100 Betten Hospital in sehr strukturschwacher Region. Die dortige Fachkraft steht vor der Herausforderung, dass das vorhandene Wartungsteam aus vier Personen besteht, die alle keine formale Ausbildung haben, sondern lediglich angelernt sind, und zudem in einigen Jahren in den Ruhestand gehen. Im Augenblick hat er noch eine junge Praktikantin mit ins Team genommen, diese hat aber nur einen 3-monatigen "Crash-Kurs" in Elektrotechnik und ist fachlich zum jetzigen Zeitpunkt überfordert mit der Komplexität der Aufgaben. Der Partner äußert mit Verweis auf diese Tatsache den Wunsch nach längeren Einsatzdauern der deutschen Fachkraft als die bisher maximal möglichen 6 Jahre.

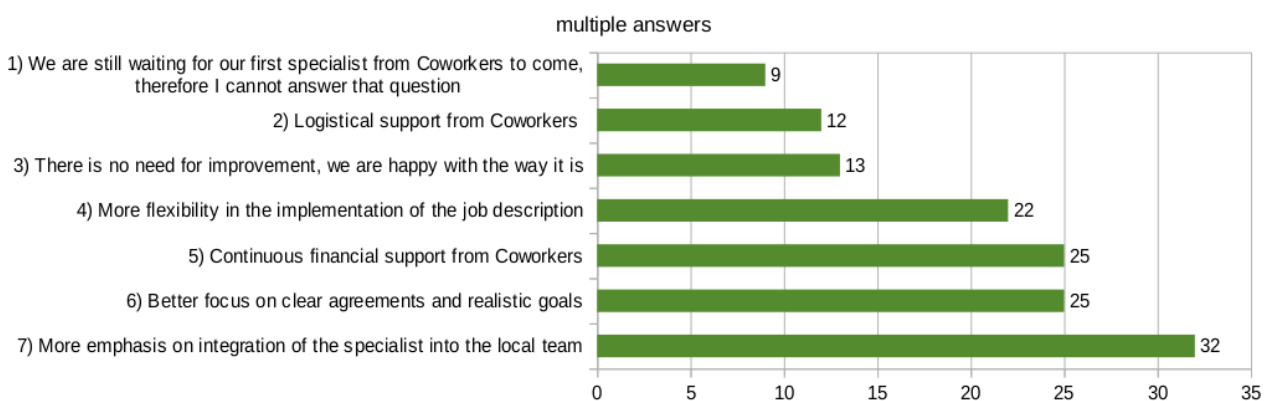
Die Gesprächspartner bei dieser Organisation bestätigen in den einzelnen Interviews, dass ein wesentlicher Faktor in der bisher durchweg positiv empfundenen Zusammenarbeit mit Coworkers Fachkräfte in der klaren christlichen Prägung der entsandten Fachkräfte zu finden sei, diese passe gut zum eigenen Konzept und dem Arbeitsumfeld. Auch die Hingabe der deutschen Fachkräfte wurde mehrfach betont: sie arbeiteten so lange wie es nötig ist, die Arbeit zu erledigen, und schauten dabei nicht auf die Uhr, sie lernten die Landessprache, obwohl das für ihre Karriere völlig unnützlich sei, und sie seien bereit, in abgelegenen Regionen zu leben und zu arbeiten.

3.5.3. Was behindert aus Sicht der Partnerorganisationen das (noch bessere) Gelingen von Fachkraft-Einsätzen?

(Effektivität, Wirksamkeit, Nachhaltigkeit)

Grundsätzlich gelingen die meisten Entsendungen gut oder sehr gut, das wird aus den bisherigen Ausführungen und Zitaten deutlich. Trotzdem gilt es, zu überlegen, an welchen Stellschrauben noch gedreht werden könnte, um noch effektiver zu werden. (Grafik F2)

What would you say could improve the success of a specialist deployment?
F2



An erster Stelle nennen die Partner das weite Feld *Integration in lokale Strukturen*. Das ist und bleibt vermutlich die größte Herausforderung für alle Beteiligten. Ein Kommentar aus dem Nahen

Osten zu dieser Frage ist: ... *hier gibt es einen großen Unterschied zu unseren Erfahrungen mit zwei sehr unterschiedlichen Kollegen, die wir hatten und jetzt haben.*

Wo die Partner im Fragebogen oder auch in den Interviews auf diese Thematik zu sprechen kommen legen sie immer Wert darauf, klarzustellen dass sie diese Herausforderung in der Person der Fachkraft begründet sehen, und nicht in einer grundsätzlichen Problematik mit Coworkers Strukturen.

Der zweitwichtigste Punkt in der obenstehend Grafik ist: *bessere Fokussierung auf klare Abmachungen und realistische Ziele.* Wie aus den Beispielen deutlich wird ist das Thema "Kommunikation über Kulturgrenzen hinweg" generell herausfordernd. Die deutsche direkte Art empfinden einige Partner im Globalen Süden manchmal als unnötig aggressiv, während umgekehrt im deutschen Kulturraum die Art und Weise, wie Partner aus eher schamorientierten Kulturen kommunizieren, oft als schwammig und interpretierbar wahrgenommen wird.

Beispielhaft steht dafür die Aussage eines Partners aus Ostafrika. Im Interview erzählt der Leiter, dass die Fachkraft, die etwa ein Jahr vor Ort ist, in den Camps mit Geflüchteten aus dem Nachbarland einen sehr guten Job mache in der handwerklichen Ausbildung Jugendlicher. Auch die interkulturellen Kompetenzen der ganzen Familie lobt er, da zeige sich, dass sie bereits Erfahrung in anderem afrikanischen Kontext haben. Jedoch beklagt er, dass die Fachkraft bisher keinen Erfolg habe in der Akquise von Finanzen, was aber für ihn ein wesentlicher Bestandteil der Aufgabe der Fachkraft sei. Im entsprechenden Partnerfragebogen kommuniziert er das auch eindeutig, auf die Frage *Warum möchten Sie einen ausländischen Fachmann für Ihre Organisation beantragen?* gibt er als ersten Punkt an:

Bei der Beschaffung von Finanzmitteln für unsere zahlreichen Projekte, insbesondere für die christlichen Elemente, waren wir nur bedingt erfolgreich, sodass wir in unserem Handeln eingeschränkt waren. Ausländische Mitarbeiter verfügen oft über ein breiteres Netzwerk und können sich in Anträgen und Berichten an westliche Länder besser ausdrücken als Einheimische.

Hier besteht eine Lücke in dem "Kommunikationsdreieck" *Coworkers - Partner - Fachkräfte.* Diese Kommunikationslücke zeigt sich auch bei der Frage: *Wie würden Sie Ihre Erfahrungen mit der Zusammenarbeit mit der Coworkers Zentrale in Deutschland insgesamt bewerten, auf einer Skala von 1 = sehr schlecht bis 5 = ausgezeichnet?* (Grafik E9 unter 3.4.3). Dieser Partner vergibt da als einer von nur Zweien die relativ schlechte Note 2 = schlecht.

Dass dieses Themengebiet die am zweit häufigsten gewählte Antwort ist lässt darauf schließen, dass ähnliche Erfahrungen auch andere Partner machen. So äußert sich in ähnlicher Weise ein Partner aus Asien mit dem Wunsch, *stärker in die regelmäßigen Bewertungen des Fortschritts der Aufgaben der Fachkraft und in die Überarbeitung dieser Aufgaben einbezogen zu werden.*

Auf die Frage *Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit dem Coworkers Büro in Deutschland?* (Grafik E8 unter 3.4.3) wählen neun Teilnehmer die Antwortoption: *Die Kommunikation könnte klarer sein.* Das ist keine besorgniserregende Häufung, trotzdem wird empfohlen, lieber einmal mehr nachzufragen, auf die Gefahr hin, dass dann bei der nächsten vergleichbaren Umfrage die Antwortoption *Der Kommunikationsstil ist sehr direkt, was wir manchmal als Herausforderung empfinden* angekreuzt wird.

Das Thema "Finanzen" bedrückt viele Partner. So bittet die Direktorin eines Partners aus Nordafrika im Onlineinterview darum, zusätzlich zur Coworkers Fachkräften Finanzhilfen zu

erhalten, um Kosten wie Schulungsmaterial, Fahrtkosten oder Medieneinsatz decken zu können. Die finanziellen Mittel, die dafür von staatlicher Seite bereitgestellt würden seien sehr überschaubar, eigene Mittel zu erwirtschaften ausgesprochen schwierig.

Ein anderer Partner aus Ostafrika vermerkt in der Onlineumfrage zu der Frage nach der größten Herausforderung: *...das finanzielle Problem. Wir verfügen nicht über ausreichende Mittel, um alle Aktivitäten der Fachkraft, die möglich wären, auch wirklich umzusetzen.* Ein Teilnehmer aus einem anderen ostafrikanischen Land sieht die größte Herausforderung darin, dass es keine Finanzen dafür gibt, das Gehalt des Counterparts der Fachkraft nachhaltig zu finanzieren.

Die Punkte 2) und 5) in der Grafik F2 *mehr finanzielle Unterstützung und bessere logistische Unterstützung* werden aufgrund der weltweiten Kürzungen in der humanitären Hilfe und in der Entwicklungszusammenarbeit zunehmend zu einem Flaschenhals für viele Partner. Coworkers Fachkräfte kann bisher an der Stelle nur bedingt einspringen, sollte aber überlegen, ob das in Zukunft ein weiteres Arbeitsfeld ist. Mögliche Eigenbeteiligungen von Partnern werden unter 3.6 Zukunftsperspektiven diskutiert.

Die Antwort 4) *Mehr Flexibilität in der Umsetzung der Jobdescription* widerspricht der Option 6) *Bessere Fokussierung auf klare Abmachungen und realistische Ziele.* Hier zeigt sich einmal mehr die außerordentliche Vielfalt der Kooperationspartner und der Umstände, unter denen Coworkers Fachkräfte operiert.

Wie bereits erwähnt (3.5.2) sehen die zuständigen Entscheider bei einem asiatischen Partner einen Hinderungsgrund in der Begrenzung eines Fachkräfteeinsatzes auf maximal 6 Jahre, da aufgrund der oft schlechten Vorbildung eine längere Ausbildungszeit nötig sei, bis ein Counterpart tatsächlich auf dem gleichen fachlichen Niveau wie eine deutsche Fachkraft agieren könne.

Zu den meisten der hier aufgeführten Herausforderungen gibt es konkrete Empfehlungen unter 5. Schlussfolgerungen und Empfehlungen.

3.6. Zukunftsperspektiven und alternative Modelle

Als letzter Punkt wurden die Zukunftsperspektiven und alternativen Modelle abgefragt.

3.6.1. Welche Hoffnungen/Erwartungen haben die Partnerorganisationen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Coworkers für die Zukunft?

(Relevanz, Kohärenz, Nachhaltigkeit)

Fortsetzung der bestehenden Entsendepraxis

Auf die Frage, welche Aktivitäten sich die Partner in Zukunft von Coworkers Fachkräfte wünschen, antworteten mehr als die Hälfte: Macht weiter wie bisher. (Grafik F4)

Coworkers supports development projects that address the local needs of its partners. For which future activities would you wish to get Coworkers support?
F4



Was genau die Partner schätzen wurde unter den Punkten 3.2.1 und 3.4.1 bereits untersucht. Manche Interviewpartner haben auch ganz konkrete Wünsche: die Leiterin eines Partners aus Nordafrika berichtet, dass sie in naher Zukunft die Arbeit ausbauen werden, es gibt konkrete Pläne zur Unterstützung und Ausbildung von Menschen mit Einschränkungen. Eine fertig ausgestattete Werkstatt für Holz- und Metallverarbeitung existiert bereits. Was sie von Coworkers Fachkräfte wünscht wäre ein Ausbilder, der in Gebärdensprache kommunizieren kann.

Andere Partner sowohl in Asien als auch in Afrika beobachten mit Sorge, wie die Zuwendungen für Gesundheitsvorsorge zunehmend gestrichen werden, und wünschen sich mehr Coworkers Engagement im Bereich "Basic health care".

Finanzen

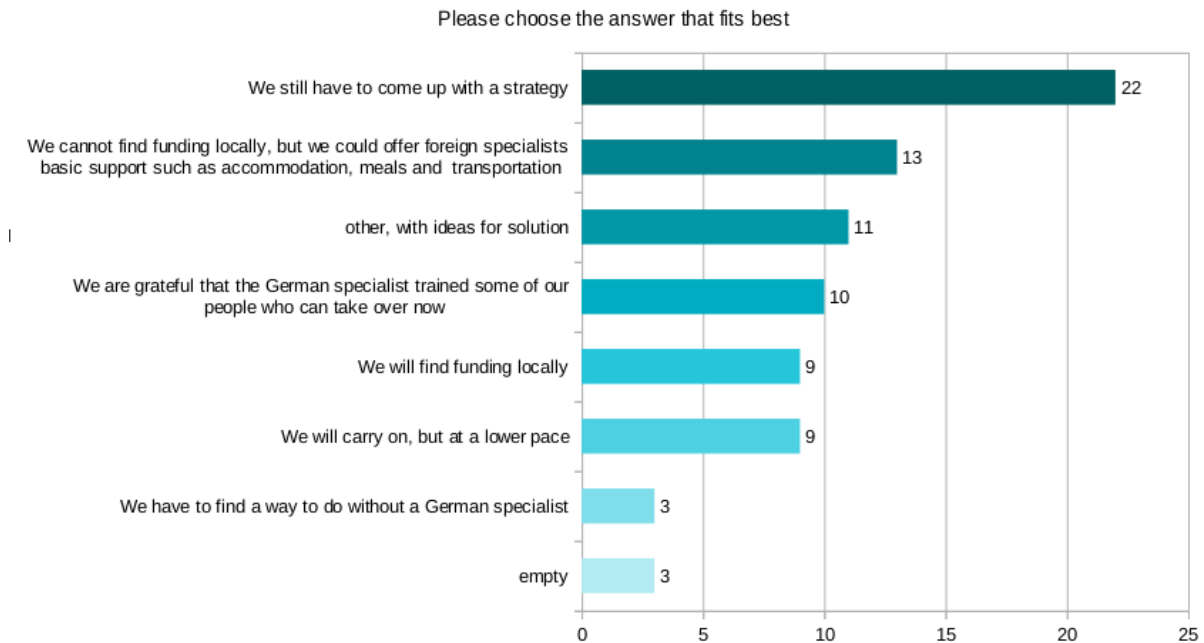
Zweitwichtigster Punkt ist die Frage nach finanzieller Hilfe. Diese ist im Augenblick nicht Teil des Coworkers Fachkräfte Konzeptes, sollte aber in Zukunft bedacht werden.

Bei der Onlineumfrage wurde diese Frage konkret im Kontext der Finanzierung lokaler Fachkräfte gestellt, in fast allen Interviews wurde aber schnell klar, dass für die Partner die Herausforderung knapper Finanzmittel deutlich mehr Bereiche betrifft. Aus diesem Grunde bitten viele Partner parallel zu Fachkraftentsendungen um begleitende Finanzierung der entsprechenden Projektkosten.

Beispielsweise berichtet ein Interviewpartner aus Ostafrika, dass sie zwar vereinbarungsgemäß Finanzmittel für die Projektkosten der Fachkraft budgetiert hätten, aber durch unvorhersehbare Umstände wie eine unverhältnismäßig hohe Steuernachforderung der Behörden diese Mittel zwingend anderweitig eingesetzt werden mussten. Wörtlich sagte er: *Wir haben keine Wahl, wenn wir nicht bezahlen wird uns der Laden zugemacht.*

Grafik C6 zeigt, dass die meisten Partner die Herausforderung, in Zukunft mit fallenden Zuwendungen zurecht kommen zu müssen, erkannt haben.

All European governments are drastically reducing their aid to other countries, and donations have fallen sharply. Coworkers is determined to remain a reliable partner, but is still dependent on donors. Do you have a strategy in case funds are being reduced?
C6



So schreibt ein Partner aus Asien: *(wir) führen derzeit eine strategische Überprüfung durch, um zu ermitteln, wie die Organisation angesichts finanzieller Herausforderungen ihre Arbeit...fortsetzen kann.*

Lediglich drei Teilnehmer lassen die Frage nach einer Strategie, mit fallenden Zuwendungen umzugehen, unbeantwortet.

22 von 80, oder 27,5 % haben noch keine konkrete Strategie, andere jedoch haben eine ganze Reihe von Maßnahmen im Auge, um der Situation gerecht zu werden.

13 Partner erklären, sie könnten aus verschiedenen Gründen keine lokalen Finanzquellen anzapfen, wären aber in der Lage eine Coworkers Fachkraftentsendung durch Sachleistungen wie freie Unterkunft oder Transport zu unterstützen.

Andere betonen, dass sie selber auf freiwilliger Basis arbeiten, z.T. unentgeltlich, oder mit einem eigenen Netzwerk an Unterstützern. Sie fänden es schwierig, wenn von ihren sehr begrenzten Mitteln die Finanzierung von Coworkers Fachkräften erfolgen sollte. Ein Partner aus Lateinamerika erklärt dazu: *Wir würden die Fachkraft fragen, ob sie sich vorstellen könnten, sich (anstatt mit Coworkers zu kommen) einer Missionsorganisation anzuschließen und ihr eigenes Spendernetzwerk aufzubauen. Denn alle unsere Spenden, die begrenzt sind, fließen direkt in die Arbeit mit Kindern, Frauen und Familien.*

Ein Partner aus Südostasien stellt fest: *Wir sind alle ehrenamtlich tätig und sorgen selbst für unsere Finanzierung; wir vertrauen auf Gottes Versorgung, die er oft durch die Gemeinde Christi bereitstellt, um uns persönlich und unseren Dienst zu unterstützen.*

Zehn Partner sind dankbar dafür, dass der Einsatz von Coworkers Fachkräften dazu geführt hat, dass sie nun in Zukunft eigenständig agieren können. Einer davon aus Asien stellt fest: *Die bisher von Coworkers (zu uns) entsandten Fachkräfte haben eine solide Grundlage geschaffen und mehrere Mitarbeiter in ihren jeweiligen Fachgebieten geschult, sodass wir die während des Fachkräfteeinsatzes initiierten Programme fortsetzen können.* Er fährt jedoch fort: *unsere Universität strebt jedoch an, diese Programme weiterzuentwickeln und auf die nächste Stufe zu heben. Um dies zu erreichen, wäre es für uns von großem Nutzen, wenn uns erneut ein oder mehrere Fachkräfte von Coworkers zur Seite stehen würden, die (uns) durch diese nächste Wachstumsphase begleiten.*

Einige versuchen verstärkt, lokale Mittel zu finden, während andere feststellen: *irgendwie müssen wir ohne eine deutsche Fachkraft zurechtkommen, wenn auch langsamer.*

Klimawandel

Fast ein Drittel der Antworten betrifft die Thematik "Klimawandel", und sieht darin eine zunehmende Herausforderung und damit auch Aufgaben, für die Coworkers Fachkräfte gewünscht werden. Noch klarer wird dies in der Grafik zu der Frage, welche Bedeutung ökologische Nachhaltigkeit in der Projektarbeit spielt (Grafik G3 unter 4.2): 38 von 80 Teilnehmern geben an, dass der Klimawandel und die damit verbundenen Herausforderungen sie in Zukunft in steigendem Maße betreffen werden.

Alternative Entsendemodelle

Auf diese Thematik angesprochen wünschen sich viele Interviewpartner längere Entsendezeiträume. Die Frage nach kurzen Zeiträumen von 3 - 12 Monaten wird fast durchwegs negativ beantwortet. Eine Ausnahme sehen manche in der Option, erfahrene ehemalige Fachkräfte für einige Monate an ihre alte Wirkungsstätte zu senden.

In den Interviews findet Online Beratung keine breite Zustimmung, lediglich ein Gesprächspartner in Ostafrika könnte sich das als effektives Werkzeug vorstellen.

4. Querschnittsthemen

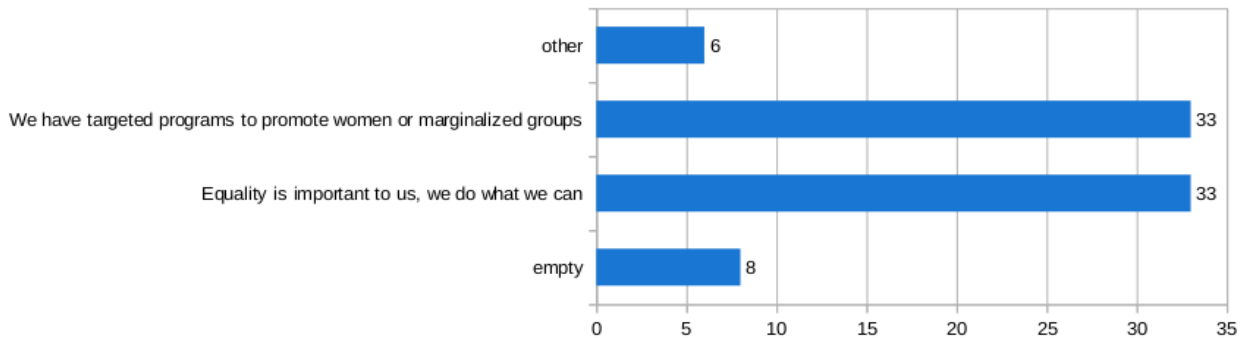
Hier werden noch Querschnittsthemen genannt, die bei der Befragung aufgekommen sind.

4.1. Chancengleichheit und Armutsbekämpfung

Chancengleichheit für Frauen sowie Inklusion von Menschen mit Einschränkungen oder sozialer Benachteiligung stehen für eine Reihe von Coworkers Partnern im Zentrum ihrer Tätigkeit. Aber auch bei den anderen Partnern spielt Inklusion in der Regel eine wichtige Rolle (Grafik G1)

In what ways do the activities of your organization contribute to equality?
G1

(gender, people with disabilities, etc.)



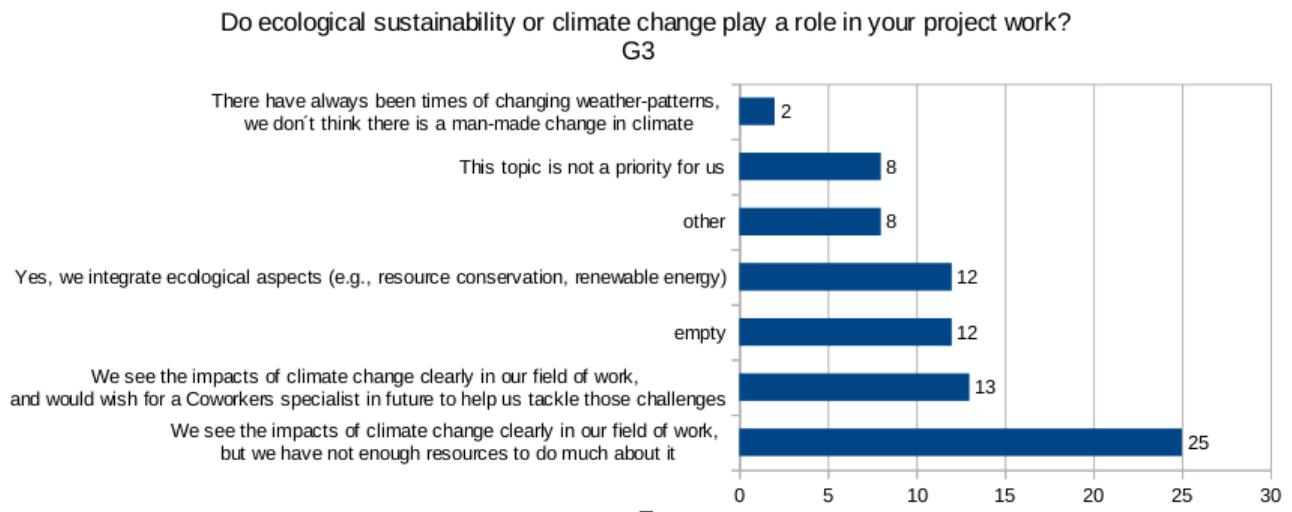
Die Teilnehmer der Umfrage kommentieren diesen Punkt entsprechend ausführlich, als Beispiel soll hier die Aussage eines Partners aus Asien stehen: *Unsere Organisation fördert aktiv die Gleichstellung. Im ... Hospital bieten wir Frauen im Gesundheitswesen Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten und unterstützen die Integration von Menschen aus benachteiligten Verhältnissen. Wir gewährleisten gleichen Lohn für gleiche Arbeit und ermutigen Frauen, Führungspositionen zu übernehmen. Darüber hinaus versorgen wir alle Patienten ohne Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Religion oder sozialem Status, was unsere Überzeugung widerspiegelt, dass alle Menschen nach Gottes Ebenbild gleich geschaffen sind.*

Ein zukünftiger Partner berichtet: *Wir führen speziell für Frauen in ländlichen und marginalisierten Gemeinschaften Schulungen und Initiativen zur Existenzsicherung durch, um einen gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen und Chancen zu gewährleisten. Unsere mobilen Gesundheitskliniken und gemeindebasierten Programme sind darauf ausgerichtet, allen Menschen, einschließlich Menschen mit Einschränkungen und Minderheiten, einen gleichberechtigten Zugang zur Gesundheitsversorgung zu ermöglichen. Wir fördern Kompetenzentwicklungsprogramme für Jugendliche, die eine gleichberechtigte Beteiligung junger Männer und Frauen an Entscheidungsprozessen auf Gemeindeebene gewährleisten.*

Es kann also bestätigt werden, dass Chancengleichheit für die Coworkers Partnerorganisationen in der Breite ein echtes, hoch relevantes Querschnittsthema ist.

4.2. Ökologische Nachhaltigkeit

Die Veränderung des Klimas ist bei vielen Partnern mittlerweile deutlich spürbar, wie die Grafik G3 zeigt:



Zwei sind der Meinung, dass dieser Klimawandel nichts mit menschlichen Aktivitäten zu tun hat, acht erklären, dass dieses Thema für sie keine Priorität habe. Die Kommentare zur Rubrik "Other" geben durchweg wieder, dass die Partner mehr oder weniger betroffen sind von den Umständen.

Exemplarisch ist hier die Aussage einer Universitätsleitung eines großen südostasiatischen Landes:

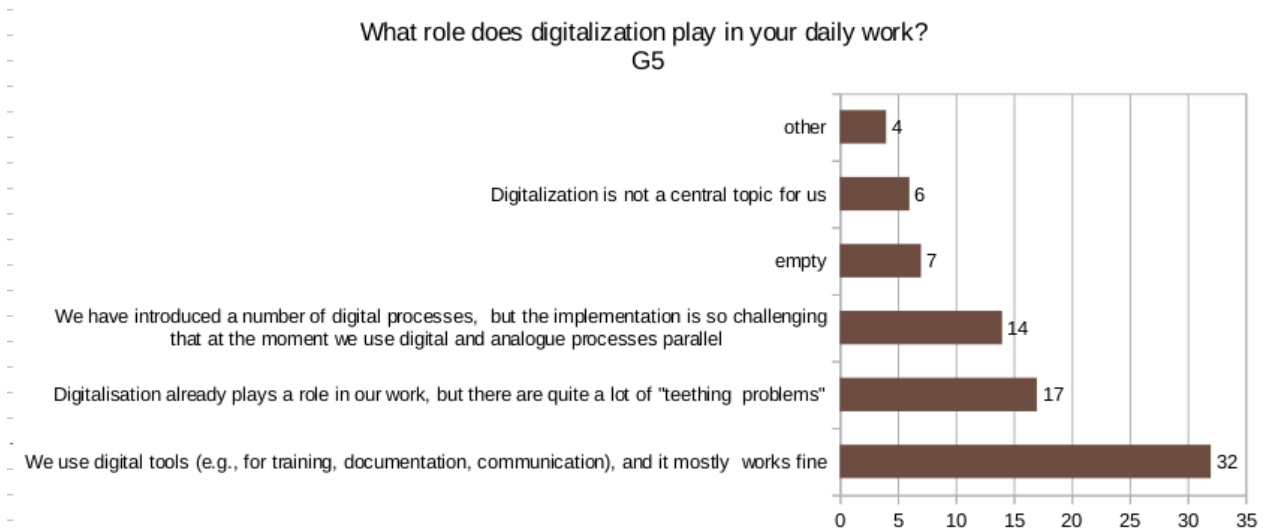
Wir nehmen den Klimawandel und seine Auswirkungen auf die Menschheit, einschließlich der gefährdeten Gemeinschaften in (unserem Land) durchaus wahr, und (wir) möchten (an unserer Universität) eine aktive Rolle spielen bei den Bemühungen zur Verringerung der Faktoren, die zum Klimawandel beitragen, sowie bei der Entwicklung innovativer Lösungen die zur Bewältigung seiner Auswirkungen beitragen. Eine der geeignetsten Möglichkeiten ... ist der Einsatz umweltfreundlicher Technologien.

Viele Partner berichten von konkreten Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit:
Wir bauen viele Gewächshäuser und Spielzeuge aus Abfallmaterialien wie Plastikflaschen und Holzpaletten, wir verwenden keine fossilen Brennstoffe, wir haben eine natürliche Wasseraufbereitungsanlage (Naher Osten).

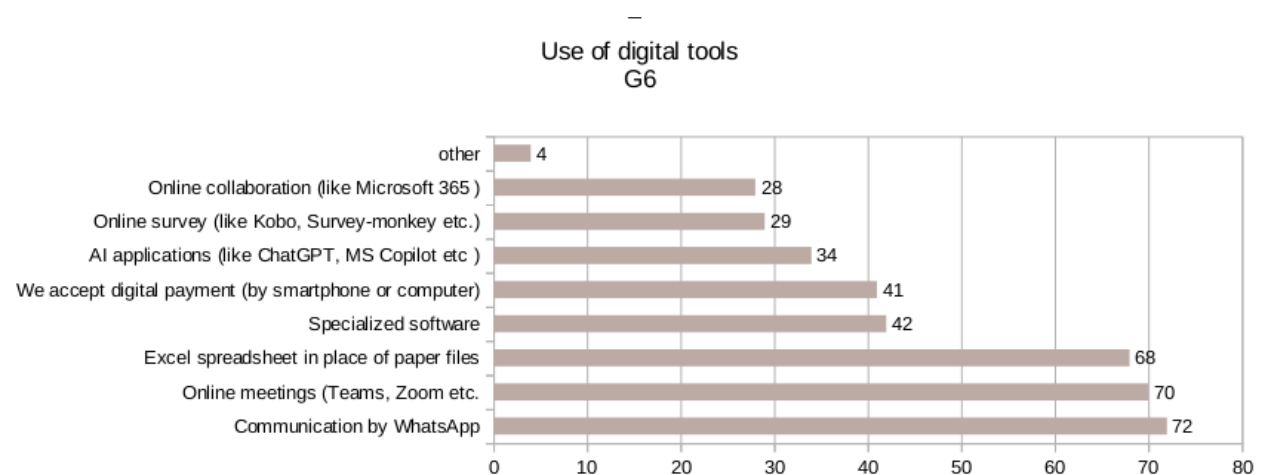
Eine ganze Reihe von Partnern erwähnt, dass diese Thematik in ihrer Projektausrichtung ursprünglich nicht vorkam, sie aber inzwischen die Bedeutung auch für sich erkannt hätten und entsprechend reagierten. So schreibt zum Beispiel ein Partner aus Lateinamerika: *Wir sind uns der Problematik bewusst und arbeiten in kleinem Rahmen daran, (Mülltrennung, Müllsammelaktionen, Aufklärung, Solarenergie ...)*

4.3. Digitalisierung

Die Grafik G5 zeigt, dass Digitalisierung bei fast allen Partnern eine zunehmende Rolle spielt, wobei 17 über "Kinderkrankheiten" klagen, und 14 Partner bemerken, dass sie die Anwendung digitaler Techniken so herausfordernd finden, dass sie parallel dazu noch analoge Methoden nutzen.



Grafik G6 zeigt die Art der Anwendungen. Der Einsatz von WhatsApp steht an erster Stelle, aber 70 Partner bestätigen, dass sie auch andere Anwendungen regelmäßig nutzen, wie beispielsweise Onlinemeetings oder Tabellenkalkulation. Etwa die Hälfte arbeitet mit spezieller Software, vor allem jene, die im Gesundheitsbereich tätig sind (Hospital Management System, Electronic Health Record). Laut den Kommentaren kommen dazu bei den meisten Partnern Programme für Buchführung und Lagerhaltung. Einige nutzen E-learning Plattformen, andere CAD Programme. So stellt ein Partner aus Ostafrika dankbar fest: *10 % unserer Mitarbeiter sind in der Lage CAD sowie Video- und Bildbearbeitungssoftware zu bedienen.*



Interessant ist auch die weite Verbreitung digitaler Zahlungsmethoden per Smartphone. Diese Technik wurde in Ostafrika erfunden und in den Markt eingeführt. Selbst kleinste Beträge werden so in Sekundenschnelle übertragen.

Es zeigt sich, dass alle Coworkers Partner mit Themen der Digitalisierung konfrontiert sind. Für viele von ihnen bedeutet die wachsende Digitalisierung eine Herausforderung, was darauf hindeutet, dass die Begleitung in digitalen Themen auch für Coworkers Fachkräfte in Zukunft zu einem wichtigen, ergänzenden Aufgabenbereich werden könnte.

5. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

5.1 Fortsetzung der bestehenden Entsendepraxis

Wie im obigen Bericht detailliert dargelegt hat Coworkers Fachkräfte grundsätzlich weiterhin ein ausgesprochen starkes Mandat für die Entsendung von Fachkräfte in lokale Kontexte des Globalen Südens. Da es in vielen Ländern heute vermehrt lokale Fachkräfte gibt ist weiterhin vor jeder Entsendung gründlich zu prüfen, ob die Stelle nicht mit einer lokalen Fachkraft besetzt werden kann.

5.2. Längere Entsendezeiträume

Wie Grafik C2A unter 3.2.2 zeigt wünschen sich mehr als ein Drittel der Umfrageteilnehmer längere Entsendezeiträume und haben dafür auch gute Gründe. Coworkers Fachkräfte sollte prüfen, ob entsprechende Weichen gestellt werden können.

5.3. Finanzielle Unterstützung

Aufgrund der massiven Kürzungen in der Internationalen Hilfe leiden viele Partner zunehmend unter finanziellen Engpässen, dies wird deutlich bei der Frage danach, welche Aktivitäten sich die Partner in Zukunft von Coworkers wünschen (siehe 3.5.3). Das wird auch auf die Wirksamkeit von Coworkers Fachkräfte Einfluss haben. Vor diesem Hintergrund empfehlen wir, zu prüfen, ob bei zukünftigen Entsendungen begrenzte finanzielle Hilfe Teil eines Gesamtpakets sein kann. Alternativ kann auch eine gezielte Zusammenarbeit mit Hilfsprojekten angedacht werden, die von Coworkers Projekte (früher Hilfe für Brüder) finanziert werden.

5.4. Klimawandel

Ein Bereich in dem die Partner verstärktes Engagement anfragen ist der Klimawandel. Sehr viele Partner berichten von Herausforderungen in diesem Zusammenhang. Landwirte und Tierhalter müssen sich einstellen auf andere Wettermuster, Dürren oder Starkregenereignisse, damit verbundene Erdbeben, bisher nicht gekannte Krankheiten und Schädlinge, sowie sich verändernde landwirtschaftliche Konzepte durch das sich ändernde Klima. Traditionelle Früchte und Pflanzen eignen sich oft nicht mehr, neue Nutzpflanzen in der Fruchtfolge müssen gefunden werden. Nicht nur Landwirte sind betroffen, Siedlungen müssen geschützt werden, manche auch komplett verlegt, der Straßenbau sieht sich vor neuen Herausforderungen. Die meisten Coworkers Partner sehen in ihren Arbeitsbereichen die Auswirkungen des Klimawandels sehr deutlich, einige beginnen, Strategien zur Eindämmung der Auswirkungen zu entwickeln, andere suchen noch nach Vorgehensweisen. Coworkers wird in diesem Bereich in Zukunft ein zunehmendes Betätigungsfeld finden.

5.5. Medizinische Grundversorgung (Basic Health Care)

Das Magazin "The Economist" schreibt in einem Artikel (*First, jab more babies*): Jeder Dollar, der jetzt für eine Impfung von Kindern ausgegeben wird erzielt eine Einsparung von 54 Dollars, die sonst zu einem späteren Zeitpunkt für Krankenbehandlung anfallen würden. Durch die Einstellung von vielen Hilfsleistungen aus den meisten Ländern des Nordens steht der Gesundheitsbereich im

Globalen Süden aber vor großen Herausforderungen. Gerade im Bereich der präventiven Medizin ist die Gefahr groß, dass gespart wird, weil die Wirkung nicht sofort ersichtlich ist. Mehrere Partner aus Asien und Afrika betonen, dass sich hier ein zukünftiger Schwerpunkt abzeichnet.

5.6. Wirkungsorientierte Planung

Grafik E2 unter 3.4.2 zeigt, dass einige Partner die wirkungsorientierte Planung zu schätzen wissen, dass es aber auch eine Reihe von Partnern gibt, die sich in ihrem jeweiligen Kontext nicht leicht damit tun. An Coworkers geht in diesem Zusammenhang die Empfehlung, nach vielleicht schon bewährten Modellen als Ergänzung oder Alternative zu suchen.

Konkrete aus den Ergebnissen der Studie abgeleitete Handlungsempfehlungen für Coworkers sind:

1. Fortführen der bestehenden Entsendepraxis. Die Studie zeigt, dass Coworkers Fachkräfte ein starkes Mandat der Coworkers Partner im Globalen Süden hat für die Weiterführung der bestehenden Entsendepraxis.
2. Flexiblere, vor allem längere Einsatzdauern prüfen.
3. Stärkere finanzielle Unterstützung: Angesichts von Hilfskürzungen sollte geprüft werden, ob Coworkers begrenzte Projektmittel selber bereitstellen oder solche vermitteln kann.
4. Klimawandel-Anpassung: eine Reihe von Partner sieht hier in Zukunft ein zunehmendes Betätigungsfeld.
5. Gesundheitsvorsorge: Präventive Maßnahmen (z. B. Impfprogramme) könnten eine hohe Hebelwirkung entfalten. Coworkers sollte Anfragen aus diesem Bereich priorisiert behandeln.
6. Suchen nach bewährten Alternativen zu wirkungsorientierter Planung.

Zum Schluss

In der Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 21. August 2025 stellt ein Leser die Frage, ob es sich Deutschland in Anbetracht milliardenschweren Investitionsbedarfs überhaupt noch leisten könne, anderen Ländern zu helfen. Dr. Stephan Klingebiel vom Institute of Development and Sustainability kommt in seiner Antwort zu dem Schluss, dass es sich Deutschland ganz im Gegenteil nicht leisten kann, nicht zu helfen. Er begründet das damit, dass der Betrag, der in die internationale Entwicklungszusammenarbeit geht, verglichen mit anderen Positionen im Bundeshaushalt ziemlich klein sei, aber dafür ausgesprochen gute Wirksamkeit aufweise in einer Zeit, in der Beziehungen zu anderen Nationen und Ländern wichtig seien. Diese Sichtweise bestätigen viele Partner, ein Bischof aus Ostafrika hat es auf den Punkt gebracht: *Ich sehe heute in ganz Afrika viele Chinesen und Russen. Die sind hier, weil ihr (gemeint sind die Europäer) eine Lücke aufgemacht habt. Wir sind von unseren Werten her euch viel näher. Aber wenn ihr geht, was sollen wir denn tun?* Er schließt mit dem eindringlichen Appell: *Bitte schickt uns auch weiterhin Coworkers Fachkräfte.*

6. Anlagen

6.1 Zeitlicher Ablauf

- 19. Sep 2025 - Kick-off meeting mit *Coworkers Fachkräfte*
- 27. Nov 2025 - Onlineumfrage an 90 Partner Mailadressen, 80 vollständige Rückmeldungen. Laufzeit: 10.Nov.25 - 27.Nov.25
- 16. Dez 2025 - Workshop mit *Coworkers Fachkräfte*, Präsentation erster Ergebnisse, Festlegung weiteres Vorgehen und Partner für Fallstudien
- 17. Dez 2025 - Interview mit *Coworkers Projekte* (ehemals Hilfe für Brüder) zu deren Partnerbefragung
- 8. - 18. Feb 2026 - Fallstudie bei zwei *Coworkers Partnern* in Nepal
- Jan - Apr 2026 - Onlineinterviews mit aktuellen, früheren oder potentiellen *Coworkers Partnern*
- 17 - 26. Apr 2026 - Fallstudien bei sechs *Coworkers Partnern* in Ruanda und Burundi
- 19. Mai 2026 - Präsentation des Berichtes in der *Coworkerszentrale* in Stuttgart

6.2. Basisinformationen zu den Ländern, in denen Fallstudien stattfanden

Nepal

(Stand 23. März 2026)

Nepal liegt zwischen den geographischen und politischen Schwergewichten China und Indien, die beide um Einfluss ringen, was von der jeweiligen Regierung in Nepal einen schwierigen Balanceakt fordert.

Für den 5. März 2026 waren vorgezogene Neuwahlen angesetzt, nachdem im September 2025 massive Unruhen das Land erschüttert hatten. 40 % der Nepali sind unter 18 Jahre alt, die Proteste gingen hauptsächlich von dieser "Generation Z" aus, die angesichts weit verbreiteter Korruption und Vetternwirtschaft einer politischen Elite kaum Perspektiven für die Zukunft sieht. Die Regierung musste zurücktreten, die angesehene frühere Oberste Richterin Sushila Karki übernahm als Übergangspräsidentin die Regierungsgeschäfte.

Bei der Wahl am 5. März 2026 errang die progressive Antikorruptionspartei *Rastriya Swatantra Party (RSP)* unter Führung von Balendra Shah einen deutlichen Sieg und erreichte als erste Partei seit 1999 die absolute Mehrheit im Repräsentantenhaus, was einen historischen Regierungswechsel einleitet.

Die Wirtschaft Nepals zeigt leichte Anzeichen einer Erholung, aber es fehlt nach wie vor an Arbeitsplätzen für die jungen Menschen. Viele Nepali mussten aus wirtschaftlichen Gründen ihre Heimat verlassen, und suchen Arbeit z.B. in Saudi Arabien oder den Golfstaaten. Ohne ihre Geldüberweisungen könnten viele Familien nicht überleben.

Coworkers Partner in Nepal:

Human Development and Community Services (HDCS)

wurde 1991 gegründet und ist von Anfang an reine nepalesische glaubensbasierte NGO, die in den Bereichen Gesundheit, Bildung, dörfliche Entwicklung und Katastrophenmanagement tätig ist. Derzeit verwaltet sie verschiedene Projekte in ganz Nepal, insbesondere in ländlichen Regionen, und betreibt Krankenhäuser, Gesundheitscamps, öffentliche Gesundheitsprogramme, Schulentwicklungsprogramme, Lehrerfortbildungen, Zentren für Sonderpädagogik, lokale Radiosender und kommunal geleitetes Katastrophenmanagement.

Bemerkenswert ist, dass es dem jetzigen Executive Director Kapil Sharma und dem Gründer von HDCS, Dr. Thirta Thapa unter Lebensgefahr gelungen ist, im Bürgerkrieg von 2001 bis 2011 zwischen den Regierungstruppen und den aufständischen Maoisten im Rukum Distrikt eine Abmachung auszuhandeln, die es ihnen erlaubte, das Chaurjahari-Hospital offen zu halten und alle Seiten zu behandeln. Dieses Hospital war während des 10 Jährigen bewaffneten Konflikts die einzige Gesundheitseinrichtung für etwa 2 Mio Menschen.

International Nepal Fellowship (INF)

Die 1952 gegründete INF ist Nepals älteste internationale Nichtregierungsorganisation. INF hilft Menschen, die von Lepra, Rückenmarksverletzungen und anderen Behinderungen betroffen sind, fördert durch ein großes Dorfentwicklungsprogramm Verbesserungen in abgelegenen und armen Gemeinden Nepals und führt medizinische Hilfsprogramme durch.

Ruanda

(Stand 21. April 2026)

Ruanda wird seit über 25 Jahren autoritär regiert von Präsident Paul Kagame. der Zivilgesellschaft wird wenig Raum gelassen. Meinungs-, Medien- und Versammlungsfreiheit sind deutlich eingeschränkt. Das zentrale Thema in Ruanda bleibt nach wie vor die Aufarbeitung des Genozids von 1994, aber auch hier zeigt sich der autoritäre Führungsstil: mit der Begründung, Stabilität und Einheit im Lande zu wahren werden Ansichten, die von der offiziellen Linie abweichen, nicht toleriert. Im Nachbarland D.R. Congo unterstützt Ruandas Präsident Kagame eine aufständische Bewegung und versucht, seinen Einflussbereich weit über die Landesgrenzen hinaus auszudehnen.

Ökonomisch steht Ruanda ausgesprochen stabil da, die Wirtschaft wächst seit Jahren dynamisch, vor allem in den Bereichen Bau, Bergbau, Dienstleistung und Tourismus. Eine Reihe von Vorzeigeprojekten wie beispielsweise der weltweit erste Drohnenservice zur Belieferung abgelegener Hospitäler und Gesundheitsposten mit Medikamenten und Blutreserven betonen das ehrgeizige Ziel der Regierung, bis zum Jahr 2050 zur den Ländern mit hohem Einkommen aufzuschließen. Strukturelle Herausforderungen wie Bevölkerungswachstum, Ressourcenknappheit und Mangel an Ausbildungsmöglichkeiten erschweren jedoch diese Entwicklung.

Ruanda ist ein "junges" Land: 40 % der Bevölkerung sind unter 15 Jahre alt. Diese Menschen haben keine eigene Erinnerung an den Genozid von 1994, trotzdem prägt dieses Trauma das

gesamte Zusammenleben, weil jeder weiß, auf welcher Seite die Eltern und Großeltern gestanden haben, obwohl das mit Verweis auf die Stabilität im Lande nicht diskutiert werden darf.

Es bleibt ein zwiespältiges Bild: Im Vergleich zu vielen anderen afrikanischen Ländern "funktioniert" Ruanda, die Straßen sind sauber und sicher, es gibt kaum offensichtliche Korruption, Projekte der Entwicklungszusammenarbeit werden meistens vorbildlich umgesetzt, der Lebensstandard vieler Menschen steigt. Aber grundlegenden Freiheiten sind massiv eingeschränkt.

Coworkers Partner in Ruanda:

Anglican Church of Rwanda- Kigali Diocese:

Die Anglican Church of Rwanda geht auf die Arbeit der British Church Missionary Society zurück. Die Diözese in Kigali ist sowohl in der Hauptstadt selbst als auch in den ländlichen Distrikten der Northern Province und der Eastern Province tätig. Die Mehrheit (über 60 %) der 187 Kirchengemeinden, die der Diözese angehören, sind in ländlichen Gebieten, während knapp 40 % sich in eher städtisch geprägten Regionen nahe der Hauptstadt Kigali befinden. Die diakonische Arbeit der Diözese gliedert sich in fünf Abteilungen: Kinder- und Jugendarbeit, Frauen und Mütter, Bildung, Entwicklungszusammenarbeit und Soziale Transformation.

Scripture Union Rwanda:

Die Scripture Union (Bibellesebund) wurde 1867 in England gegründet und arbeitet heute in knapp 140 selbstständigen Bewegungen in über 130 Ländern. 1969 kam die Scripture Union nach Kigali, Ruanda. „Scripture Union Rwanda“ (SU Rwanda) ist heute eine selbstständige Organisation innerhalb der „Scripture Union International“ und wird von einem Komitee geführt und geleitet. Zu den Aufgaben der SU Rwanda gehören u. a. die Arbeit unter Kindern, Jugendlichen und Familien. Dazu gehört das Veranstalten von Kinder- und Witwenfreizeiten, von Seminaren für Mitarbeitende in den Gemeinden, für ErzieherInnen und Aids-WorkerInnen, außerdem Familienberatung, AIDS-Unterricht sowie Training speziell für benachteiligte Kinder und Kinder mit Einschränkungen, sowie deren Familie. Die SU Rwanda betreut mehrere Projekte in Kigali, unter anderem für Witwen aus der Zeit des Völkermordes, und koordiniert auch überregional Projekte. 2008 wurde ein Projekt unter marginalisierten, gefährdeten Kindern begonnen, da viele Kinder von ihren Familien nicht ausreichend versorgt werden können. Die SU Rwanda unterstützt die Familien bei der Finanzierung eines Schulbesuchs durch Anleitung zum Einkommenserwerb und bei der Planung einer besseren Zukunft für die Kinder.

Christian Live Assembly:

Die „Christian Life Assembly“ (CLA), gegründet 1998, ist eine ruandische Freikirche und assoziiertes Mitglied im Verband der „Rwanda Pentecostal Assemblies of God“ (RPG). Die CLA ist an vier Standorten im Land sowohl als Gemeinde als auch mit sozial-diakonischen Ansätzen für Bedürftige und Anlaufstellen für medizinische Hilfe präsent: CLA Nyarutarama in Kigali, CLA Nyabisindu in Gasabo District Kigali, CLA Rwimiyaga in Nyagatare District, Eastern Province, und CLA Busanza in Kicukiro District Kigali. Der wichtigste Standort ist in Nyarutarama in Kigali. Dort verfügt die CLA auf ihrem Gelände über eine Multifunktionshalle, eine Schule („Wellspring Academy“), Sportplätze und Gärten. Ergänzend zu den bestehenden Angeboten an den anderen Standorten wurde die Berufsschule „Intango TSS“ in Busanza, Kicukiro District, Kigali gegründet. Hier werden bislang die 1-3-jährige Ausbildung in Softwareentwicklung und verschiedene Kurzprogramme im Bereich IT angeboten.

Burundi

(Stand 21. April 2026)

Wie das Nachbarland Ruanda ist auch Burundi ein autoritär regiertes Land. Im Juni 2020 trat der jetzige Präsident Évariste Ndayishimiye sein Amt an mit Reform Versprechungen, bisher ist wenig davon sichtbar. Politische Oppositionelle und auch Journalisten sind weiterhin Ziel von Repressionen wie Einschüchterungen bis hin zu willkürlichen Verhaftungen. Die innere Stabilität im Lande bleibt fragil.

Burundi zählt zu den ärmsten Ländern weltweit, das Land leidet unter hoher Schuldenlast und Inflation. Die Wirtschaft ist einseitig abhängig von Bergbau und Landwirtschaft. Devisen werden unzureichend erwirtschaftet, das führt zu chronischen Engpässen bei lebenswichtigen Importen wie Medikamenten, Treibstoffen und Lebensmitteln. Die Wirtschaft wächst kaum, entsprechend hoch ist der Mangel an Arbeitsplätzen, vor allem für junge Menschen. Burundi ist eines der am meisten ländlich geprägten Länder dieser Welt, wo ein Großteil der Menschen von Subsistenzlandwirtschaft lebt, ist jedoch so dicht besiedelt, dass nach einer internationalen Definition von Urbanisation (mehr als 10.000 Bewohner in Häusern mit weniger als 200 m Abstand) bereits 78 % in einer Region leben, die offiziell als "urban" klassifiziert wird. Manche Familien haben nicht mehr als ein Stück Land von 100 m² zur Verfügung, von dem sie leben müssen. Der Klimawandel verschärft die Lage obendrein. Der Anteil der Haushalte, die nach der Definition des World Food Programms "food insecure" sind lag im Jahr 2023 bei 41 %.

Medizinische Versorgung und Bildungsmöglichkeiten gibt es nur unzureichend. Wie in Ruanda bestehen auch hier ethnische Spannungen zwischen den zwei großen Bevölkerungsgruppen, offene Gewalt ist derzeit aber nicht sichtbar. Kriminalität und die Unterdrückung von Minderheiten sind weit verbreitet. Viele vor allem junge Menschen möchten der Perspektivlosigkeit entgehen und versuchen, das Land verlassen, finden aber wenig Möglichkeiten dazu.

Coworkers Partner in Burundi:

Anglican Church of Burundi, Diocese of Buhiga:

Die Anglikanische Kirche in Burundi hat ihre Anfänge in den 30er Jahren, als die ersten Missionare – zwei Ärzte und ein Gemeindegründer – von Ruanda nach Burundi kamen. In Matana und Buhiga wurden die ersten Missionsstationen gegründet, gefolgt von einer weiteren Missionsstation in Buye. An allen drei Standorten wurde eine Kirche, eine Schule und ein Krankenhaus gebaut, was die Vision der Kirche damals wie auch heute wieder spiegelt: Die Bevölkerung sowohl im christlichen Glauben als auch in ihren Gesundheits- und Bildungsbedürfnissen zu unterstützen. Die Kirche wird heute durch den Erzbischof Most Rev. Sixbert Macumi geleitet und ist in neun Diözesen unterteilt. Sie verfolgt weiterhin ihre ursprüngliche dreiteilige Vision, mit einem Fokus, neben dem Gemeindebau, auf Konfliktlösung, Friedensförderung und Versöhnung, HIV/AIDS und Malaria, Umweltschutz und die Stellung und den Schutz von Frauen.

Die Anglikanische Kirche in Burundi besteht aus 9 Diözesen. Die Diözesen Buhiga und Rutana kamen erst im Jahr 2017 dazu und sind damit die jüngsten Diözesen der Kirche. Die Buhiga-Diözese wird von Bischof NIJIMBERE Evariste geleitet und besteht aus 24 Kirchensprengeln. Neben der Evangelisation und der Förderung von Wachstum im Glauben sieht sich die Buhiga-Diözese in der Verantwortung, der Bevölkerung ganz praktisch zu dienen und ihre soziale Transformation zu fördern. Dies soll etwa durch Projekte zur Einkommensgenerierung oder zur

Reduzierung und zum Management der Risiken durch Naturkatastrophen sowie durch die Ermöglichung von Zugang zu guter Bildung oder Gesundheitsversorgung geschehen. Erste Projekte konnte die Diözese bereits durchführen: in den Bereichen Alphabetisierung, Schulungen über Sparmaßnahmen, Familienplanung und Wiederaufforstung.

Ligue pour la Lecture de la Bible du Burundi:

Die Scripture Union (Bibellesebund) wurde 1867 in England gegründet und arbeitet heute in knapp 140 selbstständigen Bewegungen in über 130 Ländern. 1960 kam Scripture Union nach Bujumbura/Burundi. Die staatliche Anerkennung erfolgte 1977 unter „Scripture Union Burundi“ (SU Burundi). Die Organisation wird von einem Komitee geführt und geleitet. Gleichzeitig arbeitet SU Burundi mit Scripture Union International zusammen und kooperiert mit allen christlichen Denominationen im Land.

Zu den Arbeitszweigen von SU Burundi gehört die Arbeit unter Kindern, Jugendlichen, Familien/Ehepaare und Frauen. Die SU Burundi koordiniert regional und überregional Projekte in 4 Regionen von Burundi, und legt einen Schwerpunkt auf die Förderung von Minderheiten. Im Bereich Kinder- und Jugendarbeit werden Kinder- und Jugendfreizeiten veranstaltet und Seminare für Mitarbeitende in den Gemeinden, für Erzieher, Lehrpersonal und Volontäre organisiert. In den Schulen unterstützt SU Burundi potentielle Führungspersönlichkeiten durch Ausbildung und Begleitung in den verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. SU Burundi ist ebenfalls im Bereich der Einkommenssicherung tätig. Die angespannte wirtschaftliche Lage in Burundi betrifft viele Familien, so dass diese kaum über die Runden kommen. Eine Möglichkeit, diese Situation zu überwinden, besteht darin, die Kirchen und Gemeinden zu ermutigen einkommensschaffende Projekte zu entwickeln. Der Bibellesebund hat daher 20 Pilotgruppen für ein Programm zum Unternehmertum gebildet.

Bujumbura Christian University:

Bujumbura Christian University (BCU) ist eine private christliche Universität, die im Oktober 2015 eröffnet wurde und der Anglikanischen Kirche in Burundi angehört. Sie arbeitet unter dem Ministerium für höhere Bildung und innerhalb des Netzwerks burundischer Universitäten. Die Mehrheit des Lehrkörpers und der administrativen Mitarbeiter sind Burundier, die zeitweise durch Gastdozenten aus dem Ausland unterstützt werden.

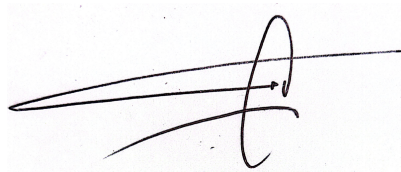
Bildung gilt als einer der Hauptschwerpunktbereiche der Entwicklungsarbeit der Anglikanischen Kirche, so war der Aufbau der Universität eine logische Ergänzung zu den bereits existierenden kirchlichen Grund- und Sekundarschulen. Die Universität entwickelt ihre Bildungsangebote und betreibt Forschung mit dem Ziel, in die Gesellschaft hineinzuwirken und einen positiven Einfluss auf ihre Entwicklung zu nehmen. Sukzessiv eröffnet die Universität weitere Fakultäten: aktuell bietet sie neben Theologie Kurse in *Translation/Interpretation and Administration Studies*, in *Economics and Management Studies* sowie in *Computer Science* an. Weitere angedachte Studiengänge sind Gesundheitswesen, Umweltwissenschaften und Tourismus. Durch ihren Umzug auf einen neuen Campus im Jahr 2019 schaffte der Träger die Voraussetzung dafür, in Zukunft weiterwachsen und mehr Studenten aufnehmen zu können, was wiederum mit zu einer stabilen Finanzierung der Universität beitragen soll.

Über die Studienangebote hinaus veranstaltet die Universität in Zusammenarbeit mit lokalen oder internationalen Organisationen öffentliche Konferenzen zu Themen wie Führung und Charakter, Dorfentwicklung, Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und qualitative Bildung. Durch die genannten Veranstaltungen sowie durch ihre Studienangebote möchte die Universität dazu beitragen, eine neue Generation von Leitern für das Land und für die Kirche auszubilden.

Moosburg, Yaoundé, Vilsheim, 25. Mai 2026



Nathalie von Pressentin



Dr. Fidelis Musi Aseh



Heinz Horsch

6.3. Quellenangaben

Nepal bebt. Das Land am Himalaya zwischen Katastrophe und Chance.

Hans Dieter Sauer, 2017, Rotpunktverlag, ISBN 978-3-85869-708-0

(eine sehr detaillierte Darstellung der nepalesischen Geschichte bis ins Jahr 2017)

<https://www.bmz.de/de/laender/nepal/politische-situation-141458>

<https://kathmandupost.com/money/2026/01/10/nepal-s-foreign-exchange-reserves-hit-rs3-2-trillion-as-investment-stalls>

<https://www.gossner-mission.de/weltweit/nepal/gesellschaft-und-politik-in-nepal>

<https://www.dw.com/de/nach-schweren-unruhen-nepal-kehrt-zur-normalitaet-zurueck-sushila-karki/a-73983342>

<https://www.hrw.org/world-report/2025/country-chapters/nepal>

<https://www.vorwaerts.de/international/proteste-nepal-das-politische-vakuum-ist-gefaehrlich>

<https://www.faz.net/aktuell/politik/ausland/nach-unruhen-in-nepal-fruehere-oberste-richter-in-wird-regierungschefin-110684013.html>

<https://www.economist.com/asia/2025/11/27/nepals-youth-toppled-the-government-now-they-want-to-remake-it>

<https://www.hdcsnepal.org/>

<https://inf.org.np/>

<https://www.auswaertiges-amt.de/de/service/laender/ruanda-node/politisches-portraet-212068>

<https://www.bmz.de/de/laender/ruanda>

<https://www.amnesty.de/informieren/laender/ruanda>

<https://www.fes.de/referat-afrika/ruanda>

[https://en.wikipedia.org/wiki/Zipline_\(drone_delivery_company\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Zipline_(drone_delivery_company))

<https://www.auswaertiges-amt.de/de/service/laender/burundi-node/politisches-portraet-222634>

<https://www.economist.com/middle-east-and-africa/2026/01/04/burundi-is-running-out-of-space>

<https://www.amnesty.de/informieren/laender/burundi>

<https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Behoerde/Informationszentrum/Laenderreporte/2023/laenderreport-62-Burundi.pdf>

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/417604/umfrage/wachstum-des-bruttoinlandsprodukts-bip-in-burundi/>

<https://www.aktion-deutschland-hilft.de/de/fachthemen/afrika/burundi/>

Syrien verstehen, Gerhard Schweizer, 2015 Klett-Cotta, ISBN 978-3-608-94908-7

<https://www.derstandard.at/story/3000000307973/waechst-in-syrien-eine-verlorene-generation-heran>

<https://www.economist.com/leaders/2025/03/27/first-jab-more-babies>

<https://www.economist.com/middle-east-and-africa/2025/10/30/aid-cuts-are-devastating-health-services-in-africa>

Können wir uns Entwicklungshilfe noch leisten? Stephan Klingebiel, FAZ, 21.08.2025

Von Coworkers Fachkräfte zur Verfügung gestellte frühere Studien:

- 1) Evaluierung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Entsendungen von EntwicklungshelferInnen durch Christliche Fachkräfte International (CFI) (2020)
- 2) 11-Years of Development Partnership in the Fields of Economic Development and Education in Uganda (2021)
- 3) Nachhaltigkeit in der Aus- und Weiterbildung von medizinischem Personal durch Fachkraftentsendungen über Christliche Fachkräfte e.V. (2022)
- 4) Beiträge und Potenziale von Fachkraftentsendungen durch Coworkers –Christliche Fachkräfte International (CFI) im Kontext des Klimawandels (2024)
- 5) Vergleichende Evaluierung von acht Fachkraftentsendungen zur Förderung von schulischer Bildung in Westafrika und der Sahel-Zone (2024)
- 6) Nachhaltigkeit in der Aus- und Weiterbildung von medizinischem Personal durch Fachkraftentsendungen über Christliche Fachkräfte e.V. (2023)

Andere Studien:

- 1) *Evaluation und Wirkungsforschung in der beruflichen Bildung. Bonn 2021, Herausgeber Stockmann, Reinhard; Ertl, Hubert, für das Bundesinstitut für Berufsbildung*
- 2) *The Western Way of Development: A Critical Review* , Chris Alden, Daniel Large, and Alvaro Mendez, 2019
- 3) *Fortalezas y debilidades del movimiento misionero iberoamericano*, Dr. Levi de Carvalho, 2017
- 4) *Religion als Partner in der EZ*; BMZ 2016
- 5) *Religion Matters*, GIZ, 2023
- 6) *Vom Störfaktor zum Operator. Religion im Diskurs der Entwicklungszusammenarbeit.*
Stephanie Garling. 2013, ISBN 978-3-658-02482-6
- 7) https://www.deval.org/fileadmin/Redaktion/PDF/05-Publikationen/Berichte/2015_Entwicklungshelfer_und_Entwicklungshelferinnen/DEval_Evaluierung_EntwicklungshelferInnen_2015_DE.pdf

6.4. Leitbild Fachkräfte im Entwicklungsdienst



Leitbild Fachkräfte im Entwicklungsdienst

Das vorliegende Leitbild beschreibt ein aktualisiertes, gemeinsames Verständnis von Internationaler Personeller Zusammenarbeit nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz (EhfG) von BMZ (Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) und den sieben staatlich anerkannten Trägern des Entwicklungsdienstes, im Einzelnen:

- AGIAMONDO e.V.
- Christliche Fachkräfte International e.V. (Coworkers)
- Dienste in Übersee gGmbH als Partner von Brot für die Welt
- EIRENE - Internationaler Christlicher Friedensdienst e.V.
- Forum Ziviler Friedensdienst e.V. (forumZFD)
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ)
- Weltfriedensdienst e.V. (WFD)



I. Ziel und Aufgabe von Fachkräften im Entwicklungsdienst

Fachkräfte im Entwicklungsdienst (im EhFG „Entwicklungshelfer*innen“ genannt) leisten durch ihren persönlichen Dienst im Rahmen partnerschaftlicher Zusammenarbeit weltweit einen signifikanten Beitrag zu globaler Zukunftsfähigkeit und Lebensqualität. Dazu stellen sie ihre Berufserfahrung und ihre Kompetenzen basisnah und in Kooperation mit den Akteur*innen des jeweiligen Partnerlands in den Dienst globaler, nachhaltiger Entwicklung.

Fachkräfte gestalten durch persönliche Begegnungen und mit ihren kommunikativen Kompetenzen Austausch und Verständigung über sprachliche und kulturelle Grenzen hinweg. Durch ihren fachlichen Beitrag und den Blick von außen tragen sie zusammen mit den Partnerorganisationen vor Ort zur Erreichung nachhaltiger Entwicklungsziele bei. Die Suche nach innovativen Lösungen für lokale und globale Herausforderungen steht dabei im Vordergrund.

Auf ihren Dienst im Ausland werden die Fachkräfte intensiv und spezifisch vorbereitet. Die während ihrer Dienstzeit erworbenen Erfahrungen und neuen Perspektiven geben sie auch nach dem Vertragsende v.a. in ihrem Herkunftsland weiter und setzen sich für entwicklungspolitische Anliegen ein. Somit beschreibt das EhFG einen Dienst, der über eine Tätigkeit im Dienstland hinausgeht. Fachkräfte im Entwicklungsdienst wirken, indem sie

- Partnerorganisationen und lokalen Strukturen mit fachlichen und methodischen Beiträgen zur Verfügung stehen,
- Veränderungen vorrangig auf lokaler Ebene fördern und dort konkrete Entwicklungsbeiträge leisten,
- partnerschaftliche Kooperationen vertiefen, lokale Ownership und Handlungskompetenz stärken
- gemeinsam mit Partnern neues Erfahrungswissen generieren,
- und mit ihrem Blick von außen neue Sichtweisen ermöglichen, um dann gemeinsam neue Lösungen zu entwickeln (produktive Fremdheit).

Fachkräfte im Entwicklungsdienst leisten einen internationalen Dienst, der sich an folgenden Werten orientiert

- gesellschaftliches solidarisches Engagement,
- Gerechtigkeit und globales Gemeinwohl,
- Dialog und Partizipation, Gewaltfreiheit, Toleranz und Partnerschaftlichkeit,
- Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und politische Teilhabe,
- Menschenrechte, Chancengleichheit und Überwindung von Diskriminierung.

Fachkräfte im Entwicklungsdienst zeichnen sich dadurch aus, dass sie

- über die für die Aufgabe notwendige professionelle Ausbildung und Berufserfahrung verfügen und entsprechende Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz mitbringen,
- integriert oder eng vernetzt mit Partnerorganisationen arbeiten und einen Beitrag zu den gemeinsam vereinbarten Zielen leisten,
- bereit sind, sich auf die Menschen vor Ort und ihre Kulturen einzulassen,

- die eigene Rolle reflektieren und sensibel für interkulturelle, gender-, und konfliktbezogene Fragestellungen sind,
- Veränderung anstoßen und sich selbst verändern lassen,
- Perspektivwechsel ermöglichen, die neu gewonnenen Perspektiven in die eigene Herkunftsgesellschaft vermitteln und sich auch nach dem Dienst engagieren,
- zu wechselseitigen Lernprozessen und globalem Dialog über gesellschaftliche Entwicklungen in Deutschland und weltweit beitragen.

II. Praktische Ausgestaltung

Die Tätigkeit mit Vertrag nach EhfG ist ein zeitlich befristeter Dienst im Rahmen eines Dienstvertrags. Verlängerungen sind möglich. Die Träger suchen Interessent*innen, die sich für mehrere Jahre verpflichten, um mittelfristige Veränderungen vor Ort begleiten zu können. Die Mindestdauer eines Dienstes beträgt 12 Monate. In der Regel bewährt sich eine Vertragsdauer von drei bis sechs Jahren.

Für ihren solidarischen Dienst erhalten die Fachkräfte ein angemessenes Unterhaltsgeld sowie Leistungen zur sozialen Absicherung für sich und ihre mitausreisenden Familienangehörigen. Das BMZ setzt für die Leistungen eine Obergrenze, die regelmäßig angepasst wird. Die einzelnen Träger tragen die Verantwortung für die spezifische Ausgestaltung dieser Leistungen.

III. Anwendung

Das BMZ und die Träger des Entwicklungsdienstes sehen sich im Sinne der nachhaltigen Entwicklungsziele (SDG) und angesichts der Klimakrise besonders den Anliegen sozial-ökologischer Transformation, der gewaltfreien Konflikttransformation und dem Aufbau einer Kultur des Friedens verpflichtet.

Gemeinsam mit Partnerorganisationen nutzen sie die Dienste von Fachkräften nach EhfG im Zivilen Friedensdienst und bei der Umsetzung von Entwicklungsvorhaben privater, kirchlicher und staatlicher Träger.

Bonn, Mai 2023