

Durchgeführte Evaluation zum Thema

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

Mai 2026



Heinz Horsch

Nathalie von Pressentin

Dr. Fidelis Musi Aseh



Konzeptentwicklung  
Beratung  
Koordination  
Evaluierung

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

Telefon 01514 2651960  
Email [i.projekt@gmx.net](mailto:i.projekt@gmx.net)

## Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Fachkraftentsendungen in den Globalen Süden sehen sich zunehmend kritischen Stimmen gegenüber. Von „Germany First“ bis hin zu fachlich-inhaltlich deutlich tiefer liegenden Diskussionen wie der Dekolonisierungs-Debatte ist diese Kritik sehr vielfältig. Dazu kommen politische Sparzwänge durch die angespannte Haushaltslage und rückläufige Entsendezahlen für Fachkräfte im Entwicklungsdienst. Gründe genug, für uns als Coworkers bewusst die Frage zu stellen: Ist das Angebot, das wir lokalen Partnerorganisationen im Globalen Süden mit Coworkers-Fachkraft-Entsendungen machen, noch ein echter Bedarf? Was macht für sie den Wert aus? Was müsste sich für die Zukunft ändern? Wir konnten ein international besetztes externes Evaluatoren-Team gewinnen, das genau diese Fragen unseren Partnern vor Ort und deren Teams stellte. Der hohe Rücklauf und die starke Beteiligung zeigte schon früh, dass die Partnerorganisationen diese Studie als hoch relevant empfanden und machte uns umso gespannter auf die Ergebnisse, die nun vorliegen.

Das Votum der Partnerorganisationen ist klar: Ja, die Entsendung von Coworkers-Fachkräften wird in der aktuellen Form sehr geschätzt und sollte fortgesetzt werden – gerade in abgelegenen Regionen und in Ländern, die durch Krisen gehen. Dies wird unterstrichen durch vielfältige authentische Statements von Leitungen, Counterparts und Zielgruppenvertretern der lokalen Partner. Kritische Stimmen, die es durchaus auch gibt, sind hilfreich – fokussieren aber erstaunlich wenige der Themen, die in der deutschen Öffentlichkeit heiß diskutiert werden. Das mag am speziellen Segment christlich-kirchlich geprägter, vor allem kleinerer lokaler



Organisationen liegen – es mag aber auch eine Stimme hörbar machen, die in der deutschen Öffentlichkeit selten zu Wort kommt: eine Stimme der Menschen am Grassroot-Level im globalen Süden, die echte Partnerschaft auf Augenhöhe als Ausdruck gelebter Solidarität schätzen. Diesen Menschen fühlt sich Coworkers verpflichtet – auch in Zukunft.

Die Ergebnisse motivieren, uns auch in Zukunft für eine stabile Finanzierung von Fachkraft-Entsendungen einzusetzen, auch in schwierigen Zeiten. Sie motivieren auch, uns an manchen Stellen gezielt weiterzuentwickeln, sei es in der weiteren Fokussierung interkultureller Kompetenzen als Basis für gelingende Fachkraft-Einsätze oder sei es für spezifische, von den Partnern angezeigte, Zukunftsthemen wie die Bewältigung der Folgen des Klimawandels oder der Basisgesundheitsversorgung mit einem starken Fokus auf präventiven Maßnahmen.

Unser Dank gilt dem Evaluatoren-Team, für alles Engagement und alle Erkenntnisse der Studie. Danke vor allem auch an unsere lokalen Partnerorganisationen, für die wertvollen Erkenntnisse und für das unschätzbare Engagement in meist sehr herausfordernder Umgebung, dass wir hierin das Vorrecht haben, unterstützen zu dürfen.

Mit herzlichen Grüßen

Matthias Nagel

Monitoring & Evaluation Verantwortlicher  
Projektmanager Coworkers Fachkräfte  
(Christliche Fachkräfte International e.V.)

## Zusammenfassung der Evaluierung

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.

### 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" 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.
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 Partnern 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.

## Stimmen der Studie im O-Ton

- „Der Mehrwert der Fachkraft ist ausgesprochen vielfältig. Zum einen der fachliche Mehrwert, die Fachkraft bringt neue Erkenntnis mit in moderner Pädagogik. Sie ist fachlich fit im Umgang mit traumatisierten Kindern, sie hilft den lokalen Lehrkräften, die selber Geflüchtete sind und wenig Chance hatten zu einer stabilen Ausbildung. Sie tut das weit über ihren eigentlichen Aufgabenbereich hinaus. 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.“ (Coworkers-Partner aus Nordafrika)
- „Wahrscheinlich sind Bescheidenheit, gutes Zuhören und Teamfähigkeit am wichtigsten.“ (Coworkers-Partner aus Ostafrika)
- „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. 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 Bibeldialoge zugesprochen, um mir in schwierigen Situationen Kraft zu geben. Sie hat mein Selbstvertrauen gestärkt. (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.“ (lokale Kollegin einer Coworkers-Fachkraft in Asien)
- „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.“ (lokaler Kollege einer Coworkers-Fachkraft aus Asien)
- „Es ist sehr wichtig für die einheimischen Mitarbeiter, im Beobachten der Fachkraft eine andere praktische Sichtweise zu sehen. Bei einigen hat sich die Einstellung zur täglichen Arbeit deutlich zum Positiven verändert.“ (Coworkers Partner aus Lateinamerika)
- „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?“ (Coworkers Partner aus Ostafrika)
- „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.“ (Coworkers-Partner aus dem Westjordanland)
- „Eine Reihe von Partnern betonen, wie dankbar sie sind, dass Coworkers Fachkräfte bereit sind, in abgelegenen Regionen zu leben und zu arbeiten, in denen es wenig Infrastruktur gibt, auch in Regionen, aus denen sich viele internationale Organisationen aufgrund schlechter Sicherheitslage zurückgezogen haben, beispielsweise Nicaragua, Venezuela, Syrien, Irak, Pakistan, Tadschikistan, Westjordanland, Südsudan, Nord-Mosambik.“ (Evaluatoren)
- „Der Leiter 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.“ (Coworkers Partner aus Asien)

- „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.“ (Coworkers Partner aus Asien)
- „Ich möchte unsere Partnerschaft mit Coworkers fortsetzen, da sie 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.“ (Coworkers Partner aus Ostafrika)
- „Obwohl es leicht ist, kulturelle 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.“ (Coworkers Partner aus Ostafrika)
- „In Krisenregionen sind oft große internationale Hilfsorganisationen aktiv, die lokalen Fachkräften deutlich höhere Gehälter zahlen können als kleinere kirchliche Partner vor Ort. Demnach stehen zwar lokale Fachleute zur Verfügung, doch zu Konditionen, die einheimische Organisationen schlicht nicht finanzieren können.“ (Evaluatoren)
- „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.“ (Coworkers Partner aus Asien)
- „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.“ (Evaluatoren)
- „Die Einsätze der Fachkräfte verbinden fachliche Kompetenz mit Sozialkompetenz und geistlicher Unterstützung. Damit stärken die Fachkräfte sowohl die lokalen Strukturen, als auch die Leitungen persönlich.“ (Evaluatoren)
- 96% der Coworkers Partnerorganisationen würden die Zusammenarbeit mit Coworkers weiterempfehlen. (Evaluatoren, S.26)

## Zur vollen Studie:

