

VU Research Portal

Identifying needs for optimizing the health workforce in Ethiopia

Sendekie, T.Y.

2017

document version

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in VU Research Portal](#)

citation for published version (APA)

Sendekie, T. Y. (2017). *Identifying needs for optimizing the health workforce in Ethiopia: With focus on sexual, reproductive, maternal and newborn health services providers.*

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

E-mail address:

vuresearchportal.ub@vu.nl

Hoofdstuk 8: Samenvatting

Het doel van dit proefschrift was de behoeften te identificeren voor het optimaliseren van de gezondheidswerkers in Ethiopië, met de nadruk op de SRMNH dienstverleners. Vier van de vijf studies zijn gekoppeld aan de implementatie van het USAID-gefinancierde Versterkende Human Resources for Health Project (2012-2018), die de inspanningen van de regering van Ethiopië wilde verbeteren om de menselijke hulpbronnen te verbeteren voor de gezondheidsstatus.

Hoofdstuk 1 is een algemene inleiding. Het begon met een kort overzicht van de gezondheidscontext in Ethiopië. Het legde uit waarom het belangrijk is de gezondheidswerkers te versterken, met inbegrip van de koppeling met het bereiken van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen. Het heeft de toestand van de gezondheidswerkers in Ethiopië en wereldwijd beoordeeld van beschikbaarheid, toegankelijkheid, acceptabiliteit en kwaliteitsperspectieven. Het gaf aan dat Ethiopië investeert in haar gezondheidswerkers, maar tegelijkertijd geconfronteerd wordt met meerdere uitdagingen, waaronder, maar niet beperkt tot, een tekort aan gezondheidswerkers, een slechte kwaliteit van de voordienstopleiding, de prestaties en de kwaliteit van de gezondheidszorg, de lage motivatie en de hoge circulatie van het personeel. In de introductie sectie werd ook de noodzaak benadrukt om meer en betere onderzoeksgegevens om HRH beleid en programma's te informeren. Het werd afgesloten met een korte beschrijving van de verschillende studies en het conceptuele kader van het proefschrift (Figuur 1).

Hoofdstuk 2 presenteerde resultaten van een beoordeling van de kwaliteit van de voorlichting op het gebied van de verloskunde op openbare hogescholen (universiteiten en regionale gezondheidswetenschappen). Een cross-sectional studie werd uitgevoerd in juni 2013 met 484 afgestudeerde verloskunde studenten van 25 universiteiten en regionale gezondheidswetenschappen en hogescholen gevonden grote leemten in de causale keten van educatieve inputs, processen, outputs en uitkomsten. De meerderheid van de studenten heeft de leeromgeving ongunstig beoordeeld op acht van

de tien vragen. Slechts 32% van de studenten heeft 20 of meer geboorten onder toezicht bijgewoond. De gemiddelde competentiescore van studenten in een 10-station objectief gestructureerd klinisch onderzoek bleek 51.8% te zijn. Mannelijk geslacht, waargenomen toereikendheid van de klinische ervaring en het hogere aantal bijgewoonde bevallingen voorspelden een betere competentie score.

Hoofdstuk 3 beschreef resultaten van een onderzoek naar de verloskundige taakanalyse. Een doorsnede studie met 138 verloskundigen met 6 maanden tot 4 jaar ervaring is in 2013 in zeven regio's uitgevoerd om behoeften te identificeren voor het versterken van de verloskundige opleiding, praktijk en regelgeving. Uit de studie blijkt dat beoefenaars vroedvrouwen geen competenties hebben op het gebied van gynaecologie, volksgezondheid, noodverlosingszorg en preventie van de overdracht van HIV naar het kind. Deze competenties waren minder waarschijnlijk geleerd tijdens pre-service onderwijs en minder kans om regelmatig te worden uitgevoerd. Resultaten van deze studie werden gebruikt om een blauwdruk te ontwerpen voor een nationaal licentieonderzoek.

Hoofdstuk 4 presenteerde bevindingen van een intrapartum kwaliteit van zorgstudie. In de Amhara Regionale Staat werd in 2015 een dwarsdoorsnede studie uitgevoerd waarbij 150 vroedvrouwen en 56 gezondheidsfaciliteiten werden betrokken. Directe observatie van de zorg bleek dat 16.5% en 9% van de verloskundigen niet respectievelijk geschikt waren voor routine- en noodinterpartumzorg. Inventarisatie van de middelen onthulde grote leemten in drugs, apparatuur en benodigdheden. Bijvoorbeeld, slechts 32.6% van de faciliteiten had meer dan 75% van de essentiële geneesmiddelen. Levens- en prestatieverbeteringsmogelijkheden werden ook ontoereikend gevonden; minder dan de helft van de respondenten kreeg basis noodverlosings- en pasgeboren zorgopleiding en vaak ondersteunend toezicht.

Hoofdstuk 5 beschreef resultaten van een culturele competentie studie. In 2012 is een dwarsdoorsnede studie uitgevoerd in Bahir Dar City, noordwest-Ethiopië, waarbij 274 moeders zorgverleners betrokken zijn. De gemiddelde culturele bekwaamheid van moeders zorgverleners bleek 57.3% te zijn. In-diepte

interviews met vrouwen die kraamzorg ontvangen, bevestigden de leemten in de culturele competentie van aanbieders.

Hoofdstuk 6 presenteerde bevindingen van de werktevredenheid, motivatie en omzetdoelstelling van de gezondheidszorg in Ethiopië. In 2014 is een cross-sectionale vergelijkende studie uitgevoerd met 375 artsen en 127 associate clinicians. De resultaten toonden aan dat de meerderheid van artsen (60.8%) en medewerkers (51,2%) niet tevreden waren met hun baan; en respectievelijk 47,5% en 61,4% waren van plan om hun faciliteit binnen een jaar te verlaten. Salaris en arbeidsvergoedingen, professionele risico's en huisvesting werden zeer belangrijk geacht om in een faciliteit vast te blijven. Laag loon, slechte toegang tot het hoger onderwijs en beperkte kansen voor promotie waren de top drie redenen voor een besluit om te vertrekken. Bovendien heeft tevredenheid over salaris en voordelen, personeelsbeheer en werkklimaat, en erkenning en waardering zelfstandig de algemene tevredenheid van de werknemers beïnvloed. Gebrek aan werktevredenheid verhoogde de kans op omzet intentie door twee keer. Er was echter geen verschil in tevredenheid en omzetvoornemens tussen artsen en geassocieerde clinici wanneer confounders werden gecontroleerd.

Hoofdstuk 7 is de algemene discussie. Het presenteerde belangrijke bevindingen, implicaties en vergelijkingen met resultaten van andere studies. Zij concludeerde dat er zijn: 1) belangrijke leemten in de pre-service verloskundige opleiding; 2) aanzienlijke zwakke punten in de prestaties van de verloskundigen- of SRMNH-werknemers, beschikbaarheid van fysieke hulpbronnen en leer- en kwaliteitsverbeteringssystemen; en 3) lage niveaus van tevredenheid en motivatie en hoge omzet intentie onder artsen en medewerkers. In de discussie is ook geïllustreerd hoe de verschillende implementatie studies in dit proefschrift HRH-capaciteitsopbouw ingrijpen. Het laatste gedeelte van de discussie weerspiegelt de validiteit van de verschillende studies in het proefschrift.