

# VU Research Portal

## Improving frontline health workers' performance in low resource settings

Desta, F.A.

2017

### **document version**

Publisher's PDF, also known as Version of record

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

### **citation for published version (APA)**

Desta, F. A. (2017). *Improving frontline health workers' performance in low resource settings: The case of Ethiopia*.

### **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](mailto:vuresearchportal.ub@vu.nl)

## Overzicht

De Ethiopische overheid heeft de afgelopen twee decennia opeenvolgende hervormingsplannen voor de gezondheidszorg geïmplementeerd om de toegang tot essentiële gezondheidsdiensten en gezondheidsresultaten te verbeteren. Het land heeft de primaire gezondheidszorg eenheden en instellingen voor hoger onderwijs uitgebreid, een enorme ontwikkelingsregeling voor de gezondheidswerkers geïmplementeerd en verbeterde essentiële benodigdheden en apparatuur om de millenniumdoelstellingen te bereiken en de universele gezondheidsdekking te bereiken.

De gezondheidswerkers zijn een van de zes bouwstenen van de gezondheidssystemen. Frontline gezondheidswerkers zijn het grootste aantal werknemers van de gezondheidszorg. Zij zijn de eerste contacten die gezinnen en gemeenschappen verbinden met het gezondheidssysteem. "Zonder de gezondheidswerkers van de frontlinie zou er geen gezondheidszorg zijn voor miljoenen gezinnen in landen met een laag inkomen"

Ethiopië, net als andere landen met een laag inkomen, heeft meerdere uitdagingen in de gezondheidszorg, waaronder tekorten, onvoldoende training, lage capaciteit, zwakke beheersystemen en slechte arbeidsomstandigheden; samen leiden dit tot hoge slijtage, slechte motivatie en slechte prestaties van frontline gezondheidswerkers.

Het algemene doel van dit proefschrift is het beoordelen van de prestaties van frontline gezondheidswerkers (met inbegrip van verpleegkundigen, vroedvrouwen en plattelandsgezondheidswerkers) die werkzaam zijn op de volksgezondheidsfaciliteiten in Ethiopië en factoren identificeren die het beïnvloeden met als doel primaire gezondheidszorg te verbeteren in lage broninstellingen. De studie bestaat uit acht onderling verbonden hoofdstukken.

Hoofdstuk 1 is een algemene inleiding die zich richt op landcontexten, het studieconceptuele kader en onderzoeksvragen. Ethiopië heeft een gedecentraliseerd gezondheidszorgsysteem met slecht ontwikkelde structuren en functies voor menselijk beheer. Het conceptuele kader van dit proefschrift is aangepast aan het gezondheidsactie kader van de Wereldgezondheidsorganisatie (inclusief human resource management systemen, leiderschap, partnerschap, financiën, onderwijs en beleid) en vier dimensies van de gezondheidswerkers prestatie (beschikbaarheid, competentie, productiviteit en responsiviteit).

In hoofdstukken 2 en 3 worden de competentie niveaus van vroedvrouwen en verpleegkundigen op het punt van afstuderen van pre-service onderwijs onderzocht. Een dwarsdoorsnedeontwerp werd gebruikt om de vroedvrouwens verloskundige vaardigheden in acht te nemen door gebruik te maken van een 10-station objectief gestructureerd klinisch onderzoek (OVSE). Vroedvrouwen en verpleegkundigen voedingsvaardigheden werden ook beoordeeld met behulp van een OVSE met vijf stations. Slechts 32% van de verloskundigen had 20 of meer geboorten tijdens de training (de nationale norm), en slechts 6% woonde 40 of meer geboorten bij (de internationale standaard). De gemiddelde gemiddelde OVSE-verloskunde competentie score van de verloskundige was 51,8%. De voedingscompetentie scores van verloskundigen en verpleegkundigen waren 57,0% en

53,9%, respectively. De bevindingen suggereren dat de pre-service verloskundeonderwijs verbeterd moet worden en dat in-service training en ter plaatse mentoring moet worden verstrekt aan nieuwwerkende vroedvrouwen en verpleegkundigen.

Hoofdstuk 4 richt zich op de effectiviteit van een kwaliteitsverbeteringsinterventie om de competenties van leveranciers voor routine antenatale zorg (ANC), ongecompliceerde arbeids- en bezorgdiensten en directe postnatale zorg (PNC) diensten te vergroten. De studie heeft een post-only evaluatie van interventie en vergelijking van de volksgezondheidsfaciliteiten gebruikt. Totale gemiddelde competentie scores van aanbieders bij interventievoorzieningen waren 22 en 11,9 procentpunten hoger dan vergelijkingsplaatsen voor PNC en ongecompliceerde arbeid en levering. Er was geen verschil in ANC competentie niveaus. De kwaliteitsverbeteringsinterventie heeft bijgedragen aan het standaardiseren van leveranciersvaardigheden bij het leveren van ANC, arbeids- en bezorgdiensten en directe PNC-diensten binnen en tussen faciliteiten. Het vergroten van de interventie naar andere faciliteiten en regio's kan de beschikbaarheid van betere kwaliteit van moeder- en pasgeboren gezondheidsdiensten in Ethiopië vergroten.

Hoofdstuk 5 beschrijft dagelijkse werkpraktijken bij landelijke gezondheidsverlengingswerkers (HEW's), met behulp van een taakanalyse methode. Er werden in totaal 62 taken onderzocht met behulp van vier meetvariabelen: frequentie, taakcriticiteit, opleiding en competentie. Sommige HEW's hebben geleerd hoe ze hygiëne- en milieucontrole-taken uitvoeren (43,6%), ziektepreventie en controle taken (44,9%), gezinsgezondheidsstaken (45,3%) en gezondheidsopvoeding- en communicatietaken (39,8%) tijdens hun pre-service onderwijs. Echter, de meeste geleerd vooral door middel van in-service en op de werkbaan opleiding. Heel aantal HEW's zegt dat ze nooit geoefend zijn op geïntegreerd beheer van pasgeborenen en kinderziekte (22%) en institutionele schone en veilige bezorgdiensten (15,9%). Meer dan 85% van de HEW's heeft gezondheidsuitbreidingsprogramma's als zeer kritisch voor de volksgezondheidsuitkomst. HEW's hebben zelden kritische taken uitgevoerd, waaronder het beheer van leveringen, voorraden en onderhoud bij hun gezondheidsposten en het beheer van het koude kettingsysteem. Bijna een kwart (22%) van HEW's ontbrak vaardigheden om veilige en schone levering te verrichten. Uit deze studie blijkt dat HEW's onvoldoende voorbereid zijn op de baan tijdens het pre-service onderwijs. De beleidsmakers moeten de werkomgeving van de HEW's beoordelen, de voorlichtingsopleidingsprogramma's bijwerken en prioriteitsonderwijsmodules voorrang geven.

Hoofdstuk 6 en 7 bespreken verpleegkundigen 's werkbevrediging, motivatie en intentie om het werk te verlaten met behulp van een doorsnede studie ontwerp. In totaal waren 60,8% van de verpleegkundigen die werkzaam waren in de volksgezondheidsfaciliteiten tevreden over hun werk. Ongeveer de helft (50,2%) is van plan om hun werk in het volgende jaar te verlaten. Hun intrinsieke en extrinsieke motiveringsniveaus waren vrij laag. Verpleegkundigen die werken aan de verplichtingen van de overheid verplicht gezondheidszorg, die werkzaam waren op gezondheidscentra en die een universitaire diploma hebben behaald, bedroegen aanzienlijk lagere tevredenheid, slechtere motivatie en hogere omzetintenties dan andere verpleegkundigen. Onvoldoende salaris en voordelen, gebrek aan erkenning van de organisatie, beperkte professionele ontwikkelingsmogelijkheden, slechte werkomgeving en slechte leefomstandigheden waren de voornaamste voorspellers voor ontevredenheid, demotivatie en hoge omzetdoelstellingen

van verpleegkundigen. Een combinatie van financiële en non-financiële interventies is essentieel om de werkbevredegging en motivatie van verpleegkundigen te vergroten en uiteindelijk de werkelijke omzet te verminderen. Daarnaast kan het aanbieden van gelokaliseerd salaris en uitkeringen ook vermindering van de arbeidsongeschiktheid verminderen. De beleidsmakers zouden vooral gericht moeten zijn op het verhogen van de retentie in drie groepen: jonge verpleegkundigen, verpleegkundigen met een universitaire diploma en verpleegkundigen die hun verplichte dienstverplichting nakomen.

Hoofdstuk 8 presenteert algemene discussies, conclusies en aanbevelingen. Ten slotte heeft dit proefschrift bewijsmateriaal bijgedragen op de meest effectieve manier om de prestaties van frontline gezondheidswerkers in Ethiopië en andere low-resource-instellingen te versterken. Het proefschrift suggereert dat de FMOH en regionale gezondheidsbureaus de training van de gezondheidswerkers moeten verbeteren en effectieve en duurzame human resource management interventies invoeren die zijn ontworpen om de competentie, behoud en productiviteit van FHW's te verbeteren om de doelstellingen te bereiken die zijn vastgesteld in het nationaal gezondheidszorgtransformatieplan en HRH startegic plan om SDG 3 te bereiken 'Zorg voor gezond leven en bevorder het welzijn voor iedereen in alle leeftijden'.