

Spitalfusion und teamübergreifende interprofessionelle Zusammenarbeit – Eine qualitative Untersuchung zu Erfolgsfaktoren und Barrieren für eine gelungene Teamfusion

Laura Vaccarino

Master-Thesis Master of Advanced Studies Gesundheitsförderung FFHS

Hintergrund und Fragestellung: Die Kosten für das Gesundheitssystem in der Schweiz sind hoch und steigen weiter an. Spitäler reagieren mit Fusionen, um mehr Attraktivität, Leistung, Nachhaltigkeit und Rentabilität zu erreichen. Die Unternehmenskultur wird in Fusionsprozessen als weicher Faktor beurteilt und oft vernachlässigt. Die fehlende Integration der Unternehmenskultur ist ein Grund für die niedrige Erfolgsquote von Fusionen. Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Problematik, dass die Wirkungen einer Unternehmensfusion auf die Mitarbeiter*innen und deren Teamentwicklung wenig erforscht sind. Das Ziel ist, die Erfolgsfaktoren und Barrieren bei der Teamarbeit in der Postfusionsphase zu erkunden. Die Fragestellungen dieser Arbeit sind: «Welche Faktoren begünstigen und welche Faktoren erschweren eine gelingende Teamarbeit nach einer Teamfusion?», «Welche Emotionen löst eine nicht gelingende Teamarbeit bei den betroffenen Mitarbeiter*innen aus?» und «Wie beeinflusst eine schriftliche «Checkliste für eine erfolgreiche Teamarbeit» die Mitarbeiter*innen und deren Arbeit im Team?».

Methodik: Um die Fragestellung zu beantworten, ist eine qualitative Studie mit eigener Datenerhebung mittels elektronischer, anonymer, qualitativer Befragung durchgeführt worden. Als Stichprobe wurden 22 Mitarbeiter*innen des Stadtspital Waid und Triemli aus verschiedenen Disziplinen und auf verschiedenen Rangstufen in der klinischen Ernährung ausgewählt. Die Auswertung erfolgte anhand der Grounded Theory.

Ergebnisse: Aus den Kernaussagen und dem axialen Kodierungsverfahren kann auf drei relevante Phänomene geschlossen werden: «transparente und klare Kommunikation», «Teamgefühl» und «Unsicherheitsgefühl». Aus der Resultatanalyse kristallisieren sich sechs Faktoren heraus, die einen direkten positiven oder negativen Einfluss auf die Teamarbeit nach einer Teamfusion haben: «vereinheitlichte Teamvisionen und Ziele», «klare Teamstrukturen», «Teamgefühl», «klare, strukturierte und regelmässige Kommunikation», «Partizipation der betroffenen Mitarbeiter*innen» und «Unsicherheitsgefühl».

Schlussfolgerung: Diese qualitative Forschungsstudie könnte erste Hinweise auf die Wirkung einer Fusion auf die betroffenen Mitarbeiter*innen liefern und die Grundlage für den Entwurf einer praktischen und einprägsamen Checkliste für die optimale Teamentwicklung bieten. Weiterführende Forschung in diesem Bereich und die Evaluation der entwickelten Checkliste sind wünschenswert.

Fusion hospitalière et collaboration interprofessionnelle inter-équipe : une analyse qualitative des facteurs de réussite et des obstacles pour une fusion d'équipe réussie

Laura Vaccarino

Travail de master, Master of Advanced Studies Promotion de la santé FFHS

Contexte et problématique : le système de santé occasionne des coûts élevés en Suisse, qui ne cessent d'augmenter. Les hôpitaux réagissent par des fusions, dans le but de devenir plus attractifs, plus performants, plus durables et plus rentables. La culture d'entreprise est considérée comme un facteur mou dans les processus de fusion, et à ce titre, elle est souvent négligée. L'absence d'intégration de la culture d'entreprise est une raison du faible taux de succès des fusions. Ce travail porte sur la problématique des recherches insuffisantes sur les effets d'une fusion de l'entreprise sur les collaborateurs/trices et le développement de leurs équipes. L'objectif est de cerner les facteurs de succès et les obstacles au travail en équipe dans la période suivant la fusion. Dans ce travail, les questions suivantes sont soulevées : « Quels sont les facteurs qui favorisent et quels sont ceux qui compliquent la réussite du travail en équipe après une fusion de l'équipe ? », « Quelles sont les émotions déclenchées par l'absence de réussite du travail en équipe chez les collaborateurs/trices concerné-e-s ? » et « En quoi une 'check-list du travail en équipe efficace' influence-t-elle les collaborateurs/trices et leur travail en équipe ? ».

Méthodologie : pour répondre à ces questions, une étude qualitative avec collecte spécifique de données a été réalisée au moyen d'une enquête électronique, anonyme et qualitative. L'échantillon était composé de 22 collaborateurs/trices des deux hôpitaux Stadtspital Waid et Stadtspital Triemli de différentes disciplines et occupant plusieurs échelons dans la nutrition clinique. L'analyse a été effectuée selon la théorie ancrée.

Résultats : en s'appuyant sur les messages clés et en appliquant la méthode de codage axiale, il a été possible de conclure à trois phénomènes importants : « communication claire et transparente », « esprit d'équipe » et « sentiment d'incertitude ». A partir de l'analyse des résultats, six facteurs se cristallisent, qui ont une influence positive ou négative directe sur le travail en équipe après la fusion d'une équipe : « homogénéité des objectifs et des visions de l'équipe », « structures claires de l'équipe », « esprit d'équipe », « communication claire, structurée et régulière », « participation des collaborateurs/trices concerné-e-s » et « sentiment d'incertitude ».

Conclusion : cette étude scientifique qualitative pourrait donner quelques premières indications sur l'effet d'une fusion sur les collaborateurs/trices concerné-e-s et fournir les bases nécessaires à l'ébauche d'une check-list pratique et facile à retenir pour le développement optimal de l'équipe. Il est souhaitable que d'autres travaux de recherche soient effectués dans ce domaine et que la check-list développée soit évaluée.