

Sensorveiledning HMAN5150 (høst 2019)

Emnet tilhører et engelskspråklig / internasjonalt masterprogram, men samtlige studenter høsten 2019 var norskspråklige. Eksamensoppgavene ble derfor formulert på norsk (men det ble også gitt engelske oversettelser, for å forebygge mulige misforståelser, siden pensumlitteraturen primært er på engelsk). Sensorveiledningen er skrevet på norsk.

Eksamensoppgaven høst 2019 besto av to deler:

Del 1 består av fem multiple choice oppgaver. Fasiten er som følger:

Oppgave 1: Autonomi, kompetanse, sosial tilhørighet

Oppgave 2: Forbedre jobbforholdene for helsearbeidere

Oppgave 3: Opplevelse av programmet, Kunnskap, Atferd, Organisasjonsutfall

Oppgave 4: Kontinuerlig forbedring

Oppgave 5: Legitim makt, Belønningsmakt, Tvangsmakt, Informasjonsmakt, Økologisk makt

Del 2 er en diskusjonsoppgave. Studentene har valget mellom to forskjellige oppgaver (oppgave A eller B). De skal kun besvare én av oppgavene. Studentene står for øvrig fritt til å trekke inn forskjellig teori/litteratur fra kurset, selv om enkelte av teoriene er mer relevante, avhengig av hvilken oppgave studentene har valgt. Under følger en beskrivelse av de to oppgavene, samt sensorveiledning/kommentar til hver oppgave:

Oppgave A

Beskriv noen utfordringer eller trender i helsevesenet (og, hvis relevant, andre generelle trender) som kan ha en innvirkning på å rekruttere, beholde og motivere helsearbeidere. Diskuter mulige måter løse disse utfordringene på, og trekk inn teorier du mener er relevante.

Engelsk oversettelse: Describe some challenges or trends in healthcare (and, if relevant, other general trends) that might have an influence on recruitment, retention and motivation of healthcare workers. Discuss possible ways of solving these challenges, and incorporate theories that you find relevant.

Kommentar til oppgave A:

I denne oppgaven er det særlig artiklene til Giepmans et al. (2013) og Kroezen et al (2015) som er aktuelle. Tematikken er også blitt tatt opp i forelesningene (og i forelesningsnotatene). Noen utfordringer/trender som kan beskrives er: "eldrebølgen", endring i sykdomsbildet (f.eks. mer kroniske sykdommer), mangel på leger/sykepleiere (bl.a. på grunn av utbrenthet/stress), mangel på

helsearbeidere i usentrale strøk, digitalisering, kjønnsforskjeller (f.eks. at stadig flere leger er kvinner, som kan ha andre forventninger og tilnærminger til arbeidet enn menn), og "brain drain". Det er i tillegg mulig å trekke inn tematikk knyttet til rekruttering og motivasjon av ledere (Spehar et al., 2015; Thompson & Henwood, 2016), selv om dette er et tema som også kommer opp i oppgave B. Det er ikke nødvendig for studentene å liste opp samtlige av disse utfordringene/trendene (og eventuelt enda flere), men det teller positivt at studentene kan vise til ulike utfordringer/trender. Det teller også positivt dersom studentene kan gi konkrete eksempler fra pensumlitteraturen (primært Giepmans et al. og Kroezen et al.) når de drøfter mulige tiltak (uten at det forventes at studentene skal gi løsningsforslag for hver enkelt utfordring/trend). Jobbgliedning / task shifting kan også være relevant å trekke inn. Når det gjelder motivasjon, så er det særlig relevant å trekke inn Spehar et al. (2015) og bokkapittelet om motivasjon ("Management and Motivation").

Det teller positivt dersom studenten kan gå inn i dybden på noen av teoriene/litteraturen de trekker inn (f.eks. at de drøfter styrker/svakheter, eller at de viser til forskningseksempler/studier der teoriene har blitt brukt).

Oppgave B

Det er viktig å utvikle gode ledere i helsevesenet. Dessverre viser forskning at flere klinikere/helsearbeidere opplever utfordringer knyttet til å bli leder i helsevesenet. Hva sier forskningen om dette? Drøft hvordan det kan legges til rette for bedre ledelsesutvikling i helsevesenet.

Engelsk oversettelse: It is important to develop good leaders in healthcare. Unfortunately, research has shown that clinicians experience challenges related to becoming leaders in healthcare. What does the research show/say about this? Discuss how to facilitate better leadership development in healthcare.

Kommentar til oppgave B:

De mest aktuelle pensumartiklene for denne oppgaven er: Frich et al. (2014), som handler om evaluering av lederutvikling på ulike nivåer, Conger & Fulmer (2003), som handler om ledelsesutvikling / "succession planning", Spehar et al. (2015) som handler om motivasjon og identitet i overgang fra kliniker- til lederroller, og Thompson & Henwood, 2016), som handler om overgangen til lederroller. Det er også mulig å trekke inn Groves (2007), men denne artikkelen har vi ikke fokusert på i forelesningene. Det kan eventuelt også være relevant å trekke inn bokkapittelet om motivasjon ("Management and motivation").

Det teller positivt dersom studenten kan gå inn i dybden på noen av teoriene/litteraturen de trekker inn (f.eks. at de drøfter styrker/svakheter, eller at de viser til forskningseksempler/studier der teoriene har blitt brukt).

Karaktervurdering totalt

Del 1 (multiple choice) teller 10 prosent, mens del 2 (diskusjonsoppgaven) teller 90% for den totale karaktervurderingen. Det er for øvrig helhetsinntrykket som teller mest i den endelige /totale vurderingen av besvarelsen.

Besvarelsene løftes/styrkes primært dersom studentene viser god innsikt i teori/modeller/litteratur fra pensum. Dette innebærer både breddekunnskap (for eksempel i forhold til motivasjon: at studentene kjenner til flere teorier), og dybdekunnskap (for eksempel i forhold til motivasjon: at studenten kan gi relevante eksempler for de teoriene hun/han beskriver, eller eventuelt viser til hvordan teoriene er blitt brukt i forskningslitteraturen).

Videre teller det også positivt dersom studentene kan trekke inn relevante eksempler, for eksempel fra pensum, ekskursionene på kurset, eller andre situasjoner fra "virkeligheten"/media, for å vise relevansen av ulike teorier/modeller/litteratur. Dette demonstrerer at besvarelsen ikke bare er en ren gjengivelse av teori, men at studentene også viser at de kan sette teorien inn i en kontekst (noe som også indikerer god selvstendighet).