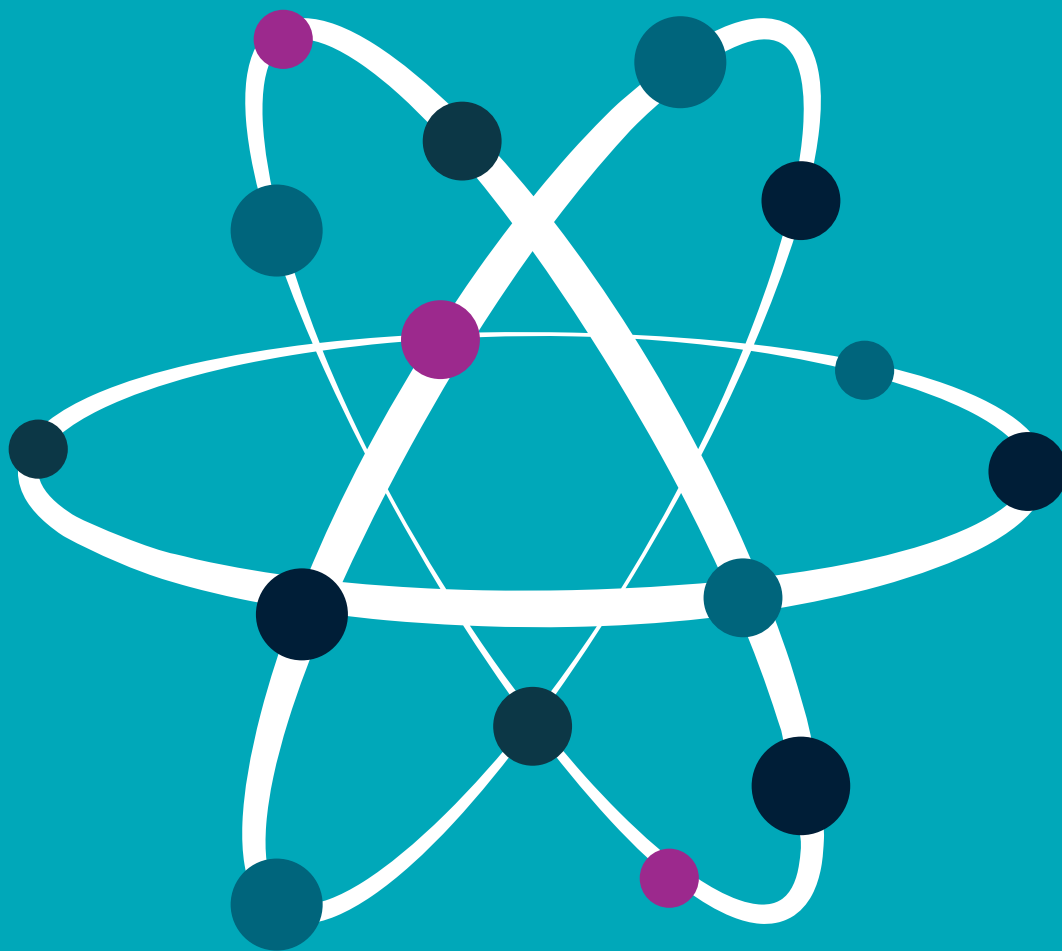


Sammen uddanner vi
morgendagens medarbejdere



Uddannelsesstrategi



AALBORG UNIVERSITETSHOSPITAL
– i gode hænder



2020

UDDANNELSESSTRATEGI Sammen uddanner vi morgendagens medarbejdere

LAYOUT

Region Nordjylland

UDGIVER

Aalborg Universitetshospital

Strategi og HR

Hobrovej 42a

9000 Aalborg

Tel: 97 66 00 00

E-mail: aalborguh@rn.dk

www.aalborguh.rn.dk

August 2020

Indhold

Kære ledere og medarbejdere	4
Pejlemærker, handlingsspor og indsatser	6
Pejlemærker	8
Handlingsspor 1: Onboarding	10
Handlingsspor 2: Vejlederrollen og vejledervilkår	11
Handlingsspor 3: Læringsmetoder	12
Handlingsspor 4: Uddannelsesstruktur og -økonomi	13
Handlingsspor 5: Fremtidssikrede uddannelsesforløb	14
Handlingsspor 6: Branding	15
Handlingsspor 7: Postgraduat lægeuddannelse	16
Definition af nøglebegreber	18
Facilitering	18
IPLS (Interprofessionel Læring og Samarbejde i Sundhedsvæsenet)	18
Læring	18
Onboarding	18
Paraplymetoden	19
Peer learning	19
Tværprofessionelle uddannelsesaktiviteter	19
Uddannelse i tal på Aalborg Universitetshospital	20
Figur 1: Antal uddannelsessøgende pr. uge	20
Figur 2: Fordeling af uddannelsesstyper (uge 48)	21
Figur 3: Antal uddannelsessøgende pr. uge fordelt på uddannelser	22



Kære ledere og medarbejdere

Uddannelse er et centralt element i Aalborg Universitetshospitals vision og mission. Uddannelse er forudsætningen for, at vi har kompetente medarbejdere, som kan løse vores kerneopgave og udvikle morgendagens behandling. Kort sagt; uden uddannelse ingen fremtidige medarbejdere, ingen behandling!

Hospitalets uddannelsesopgave er stor. Hver dag har vi mere end 1000 uddannelsessøgende¹ på gangene fra 15 forskellige uddannelsesretninger. Fælles for dem alle er, at de kommer til os flere gange i deres uddannelsesforløb for at koble teoretisk viden med praksis på hospitalet. Det er en stor styrke, at uddannelserne har denne vekselvirkning og stærke praksisforankring. Dét skal vi værne om.

I efteråret 2019 havde jeg fornøjelsen at samle udvalgte ledere, uddannelsessøgende og hospitalets uddannelsesnøglepersoner til en workshop, som skulle give ideer til hospitalets uddannelsesstrategi. Rummet summede af energi og engagement, og der var ingen tvivl om, at vi havde samlet nogle af hospitalets skarpeste uddannelseshjerner. Jeg vil gerne benytte lejligheden til at takke for deltagernes inputs på dagen, som danner grundstenene for denne uddannelsesstrategi.

En uddannelsesstrategi er særlig vigtig i disse år. Vi forventer rekrutteringsudfordringer inden for flere faggrupper, og der skrues derfor op for optaget på flere uddannelser. Det er nødvendigt, men ikke uden udfordringer; Vi er udfordrede på kapaciteten, og det kan

være svært at prioritere de nødvendige kræfter til uddannelse i en travl hverdag. Samtidig oplever vi store forandringer; vores behandling specialiseres, vi omlægges til ambulante behandling, og vi arbejder tættere sammen med kommunerne, fordi patientforløb i stigende grad går på tværs af sektorgrænser. Vi flytter om få år i helt nye fysiske rammer, og flytningen giver anledning til nye måder at arbejde på. Alt dette har også betydning for måden vi løfter uddannelsesopgaven på.

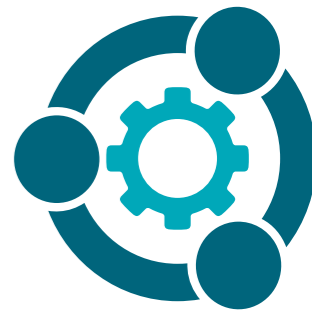
I foråret 2020 blev alt vendt på hovedet på grund af Covid-19. Under epidemien har hospitalet gennemført store omstillinger og forandringer på rekordtid – også på uddannelsesområdet. Kliniske uddannelsesforløb er blevet udskudt eller omlagt, og alle involverede har stået sammen om at få de uddannelsessøgende godt igennem trods omstændighederne. Det har været en kæmpe

opgave, men den særlige situation har også givet positive erfaringer; vi har tænkt kreativt og har fundet nye måder at uddanne på. Omlagte forløb har fået vores øjne op for nye læringsmuligheder, og vi har fået fornyet fokus på gevinsterne ved at anvende simulation og teknologi i uddannelsesmæssig sammenhæng. Alle disse positive erfaringer skal vi bruge aktivt fremadrettet.

Med denne uddannelsesstrategi ønsker vi at sætte retningen for uddannelse på Aalborg Universitetshospital de kommende år. Målet er, at vi fortsat løfter opgaven med høj kvalitet og samtidig tænker nyt, så vi rustes til at tage imod flere uddannelsessøgende.

På vegne af hospitalsledelsen
Sygeplejefaglig Direktør
Lisbeth Kjær Lagoni

¹Uddannelsessøgende anvendes som fælles betegnelse for elever og studerende samt læger i postgraduat uddannelse (Klinisk Basisuddannelse, Intro- og Hoveduddannelse)



Pejlemærker, handlings- spor og indsatser

Strategiens udgangspunkt er dels Aalborg Universitetshospitals mission og vision, hvor uddannelse af morgendagens medarbejdere er defineret som én af hospitalets kerneopgaver. Og dels Region Nordjyllands strategi for rekruttering og fastholdelse, som netop fremhæver uddannelse som et afgørende rekrutteringsparameter.

Strategien opstiller 6 pejlemærker, 7 handlingsspor og et antal indsatser under hvert handlingsspor.

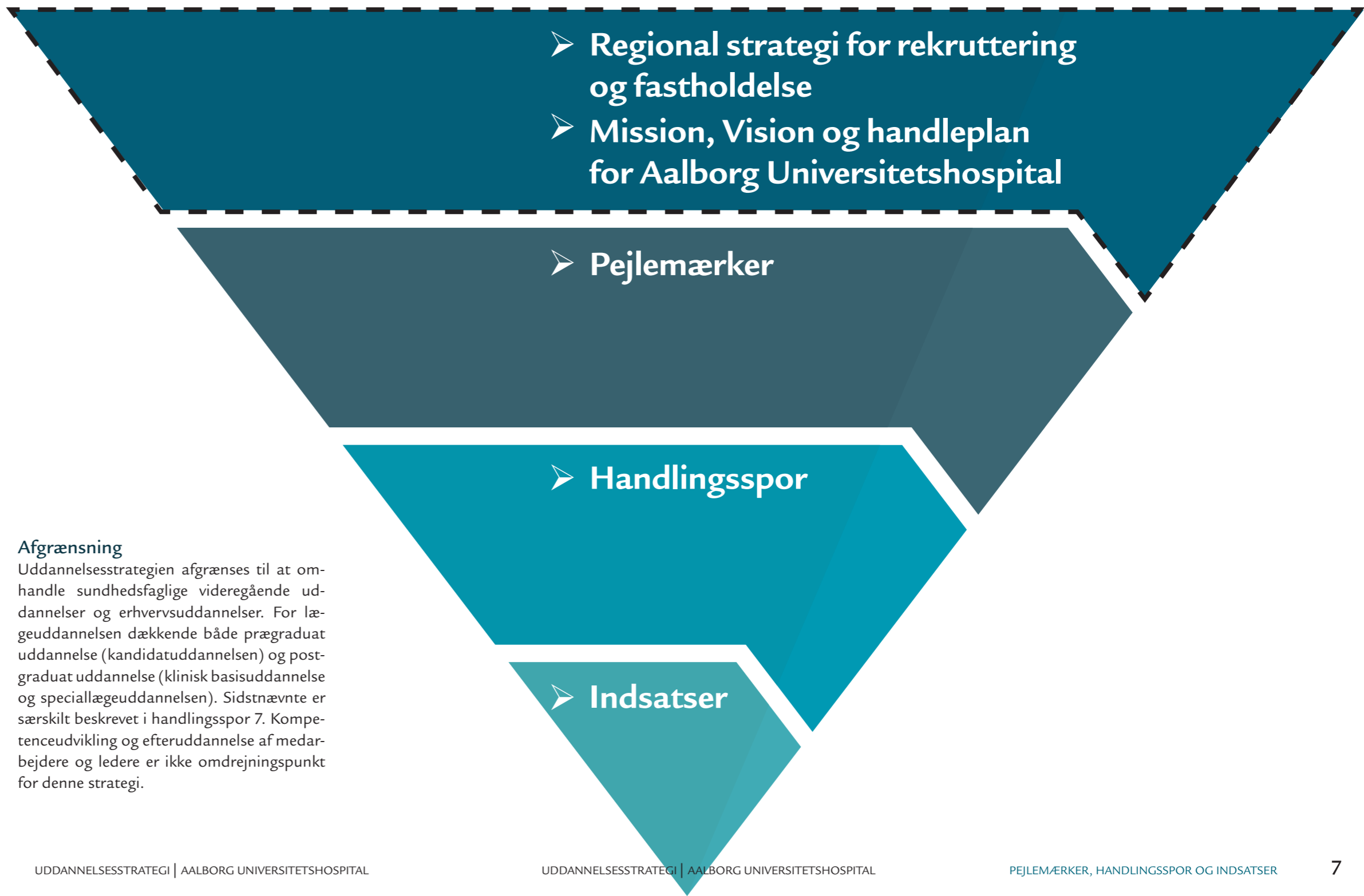
Pejlemærkerne skal understøtte en fælles holdning og tilgang til uddannelse på Aalborg Universitetshospital. Det vil sige måden vi ønsker at tilgå uddannelsesopgaven på – både ledere, uddannelsesansvarlige og medarbejdere.

Pejlemærkerne er bredt formuleret og danner fundament for de mere detaljerede og dynamiske **handlingsspor og indsatser**.

Fælles for handlingssporene og indsatserne er, at de i løbet af 2020 og 2021 vil blive foldet ud og fulgt op. Nogle indsatser vil blive fulgt til dørs på hospitalet. Andre i et tæt samarbejde med Region Nordjylland og regionens øvrige virksomheder.

Definition af nøglebegreber

Enkelte ord på de følgende sider er markeret med en stjerne (*). Disse ord er nærmere uddybet og defineret i afsnittet ”Definition af nøglebegreber”.



Afgrænsning

Uddannelsesstrategien afgrænses til at omhandle sundhedsfaglige videregående uddannelser og erhvervsuddannelser. For lægeuddannelsen dækkende både prægraduat uddannelse (kandidatuddannelsen) og postgraduat uddannelse (klinisk basisuddannelse og speciallægeuddannelsen). Sidstnævnte er særskilt beskrevet i handlingsspor 7. Kompetenceudvikling og efteruddannelse af medarbejdere og ledere er ikke omdrejningspunkt for denne strategi.

Pejlemærker

- Vi prioriterer uddannelse højt og sikrer ressourcer til opgaven
- Vi leverer uddannelse af høj kvalitet og sikrer gode uddannelsesmiljøer
- Uddannelse er en del af vores job
- *alle* ansatte deltager i uddannelsesopgaven og er rollemodeller for vores uddannelsessøgende
- Vi uddanner på alle tider af døgnet i alle afdelinger og på alle matrikler
- Vi stiller krav til os selv og vores uddannelsessøgende, når vi uddanner
- Vi integrerer uddannelse i vores kliniske hverdag med patienten i centrum og forbereder vores uddannelsessøgende på den virkelighed, der venter dem efter endt uddannelse

Sammen uddanner vi  **morgendagens medarbejdere**

Handlingsspor 1: Onboarding*



Hører jeg til? Passer jeg ind? Bidrager jeg nok? Kan jeg dét, der forventes af mig? Har jeg den information, jeg skal bruge? Lærer jeg nok?

For mange uddannelsessøgende er det overvældende at træde ud af de trygge undervisningslokaler på uddannelsesinstitutionen og ind på hospitalets gange. Den første tid i klinisk uddannelse er særlig afgørende i forhold til trivsel, motivation, fastholdelse i uddannelsen og indtryk af vores arbejdsplads. Med fokus på onboarding skal vi derfor tage godt imod de uddannelsessøgende, og de skal føle sig velkomne fra første sekund. Vi skal både lægge vægt på den rette faglige introduktion men også, at de uddannelsessøgende kommer til at føle sig som en vigtig del af fællesskabet.

Indsatser

- Udarbejde fælles anbefalinger til onboarding af uddannelsessøgende – med udgangspunkt i de generelle regionale onboardinganbefalinger
- Afdække potentiale for at nytænke introduktionen af uddannelsessøgende – fx brug af videoer samt intro på tværs af uddannelser
- Anvende de uddannelsessøgendes feedback/evalueringer til systematisk at forbedre de kliniske uddannelsesforløb

Handlingsspor 2: Vejlederrollen og vejledervilkår



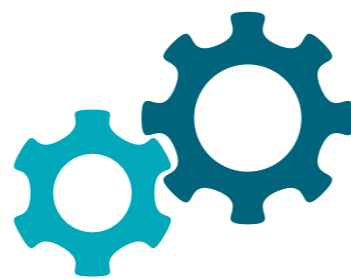
Hospitalets kliniske vejledere og undervisere har en nøglerolle i forhold til uddannelsessøgendes uddannelsesforløb. De mestrer at være faglige, didaktiske og pædagogiske eksperter samtidig med, at de har en afgørende rolle i forhold til at støtte de uddannelsessøgende både fagligt og socialt.

Vores kliniske vejledere og undervisere er dygtige, men de må ikke stå alene med opgaven; det er sårbart, og det sætter begrænsninger i forhold til, hvor mange uddannelsessøgende vi kan rumme. Vi skal støtte de kliniske vejledere og undervisere ledelsesmæssigt, så de har gode betingelser for at løse opgaven. Og vi skal sikre, at alle hjælper til.

Indsatser

- Styrke de kliniske vejlederes/underviseres kompetencer i ledelse, facilitering* og uddelegering af opgaver
- Udvikle didaktiske kompetencer hos kollegaer/daglige vejledere, så de klædes på til at bidrage til uddannelsesopgaven
- Sikre et tilstrækkeligt antal uddannede vejledere og undervisere – bl.a. via aktiv rekruttering til vejlederfunktioner og fokus på ”fødekæde”
- Sikre netværk og faglig sparring for kliniske vejledere og undervisere. Både monofagligt og på tværs af uddannelser

Handlingsspor 3: Læringsmetoder



Vilkårene for læring* på hospitalet er under stor forandring; traditionel ”bedside learning” og sidemandsoplæring udfordres af omlægningen til ambulant behandling og det stigende antal uddannelsessøgende.

Vi skal fortsat løfte vores uddannelsesopgave med høj kvalitet, så vi må være kreative og tænke nyt! Vi vil afprøve nye læringsmetoder, som matcher arbejdsgangene i ambulatorierne, og som udnytter læringspotentialer i, at uddannelsessøgende tager aktiv del i andres uddannelsesforløb. Derudover vil vi afdække potentialer i at udbrede anvendelsen af færdigheds- og simulationstræning som supplement til/i klinisk uddannelse.

Indsatser

- Identificere muligheder for at engagere uddannelsessøgende på de sidste semestre i vejledning og undervisning af de nye uddannelsessøgende (peer learning*)
- Videreudvikle metoder til vejledning og facilitere vejledning og supervision af flere uddannelsessøgende på én gang
- Med særlig vægt på de uddannelser, hvor der forventes øget optag, fortsættes og udvikles arbejdet med at afdække læringspotentialer i alle afsnit og ambulatorier. Der arbejdes i højere grad med sammensatte forløb, så afdelinger med smalt læringspotentialer også kan tage imod uddannelsessøgende
- Samarbejde med uddannelsesinstitutionerne om nye måder til at skabe gode overgange mellem teori og praksis. Herunder afdække mulighederne for i højere grad at anvende færdigheds- og simulationstræning som supplement til den kliniske uddannelse
- Samle op på erfaringerne fra håndteringen af uddannelse under Covid-19-epidemien; hvad er vigtigt at være opmærksomme på, når særlige samfundsmæssige tilstande rammer vores mulighed for at uddanne? Hvordan har de omlagte forløb påvirket de uddannelsessøgendes læring? Og åbner erfaringerne op for nye måder at uddanne på fremadrettet?

Handlingsspor 4: Uddannelsesnøgletal og -organisering



Gode uddannelsesforløb er et ledelsesansvar. Derfor skal vi sikre, at der på ledelsesniveau er mulighed for at følge, hvordan det står til med uddannelsesmiljøet i afdelingen. Og vi skal sikre sammenhængs- og beslutningskraft ved at have de rette mødefora med den rette ledelsesforankring. Dette er særligt vigtigt, når der skal træffes beslutninger om fordeling af uddannelsessøgende, implementeres strategi og drøftes økonomi.

De kommende opdimensioneringer på flere uddannelser kalder desuden på, at der udvikles økonomiske nøgletal, som kan understøtte, at ansvar og økonomi fordeles retfærdigt.

Indsatser

- Udvikle KPI'er for uddannelse, som indarbejdes i Handleplan 2021
- Udvikle retningsgivende fordelingsnøgler, som kan danne kvalificeret grundlag for fordeling af uddannelsessøgende
- Udvikle økonomiske nøgletal for uddannelse, som kan anvendes i budgetprocesser mv.
- Efterse vore mødefora, så der sikres ledelsesforankring, sammenhængs- og implementeringskraft ift. uddannelsesopgaven
- Efterse vores uddannelsesstruktur på plejeområdet med henblik på at kunne tage imod flere elever og studerende (funktioner, opgavefordeling, honorering mv.)



Handlingsspor 5: Fremtidssikrede uddannelsesforløb

Vores kliniske uddannelsesforløb skal matche fremtidens behov for arbejdskraft. Vi har behov for medarbejdere, som kan samarbejde, kommunikere og koordinere på tværs af faggrupper, specialer og sektorgrænser – altid i samspil med patienten og med udgangspunkt i patientens behov.

De helt nye rammer i Nyt Aalborg Universitetshospital (NAU) får betydning for vores måde at arbejde og uddanne på. Særligt vil ny teknologi og digitale arbejdsgange stille nye krav til vores kompetencer og arbejdskultur, og de fysiske rammer vil kræve, at vi finder nye måder at løse uddannelsesopgaven på.

Indsatser

- Fokuser på, hvad nye kliniske rammer på Øst- og Sydatriklen betyder for uddannelsesopgaven (fx enestuer, sengekryds med faglige fællesskaber mv.)
- Fokuser på hensigtsmæssig udnyttelse af de kliniknære forsknings- og uddannelsesfaciliteter i forbindelse med ibrugtagning af NAU
- Etablere flere uddannelsesforløb på tværs af afdelinger og sektorgrænser med udgangspunkt i patientforløb – og systematisk vidensdeling mellem faggrupper herom
- Fastholde og udvikle tværprofessionelle uddannelsesaktiviteter* i den kliniske uddannelse med udgangspunkt i tilgangen IPLS (Interprofessionel Læring og Samarbejde i Sundhedsvæsenet*)
- Gøre vores praksisnære stemme gældende i råd og udvalg på uddannelsesinstitutionerne med henblik på påvirkning af uddannelsernes indhold

Handlingsspor 6: Branding

Aalborg Universitetshospital er et attraktivt uddannelsessted, og det skal vi gøre vores omverden opmærksom på. Vi skal være stolte af det vi gør og udbrede de gode historier. Gode uddannelsesforløb er et afgørende rekrutteringsparameter.

Indsatser

- Brande vores arbejdsplads, fag og uddannelser via afholdelse af uddannelsesmesse "Den Hvide Verden", deltagelse ved andre uddannelsesmesser og modtagelse af erhvervspraktikanter, studiepraktikanter mv.
- Fortælle om vores gode uddannelsesmiljøer via sociale medier
- Synliggøre vores uddannelsesopgave og uddannelsesinitiativer på hospitalets hjemmeside og andre relevante websider

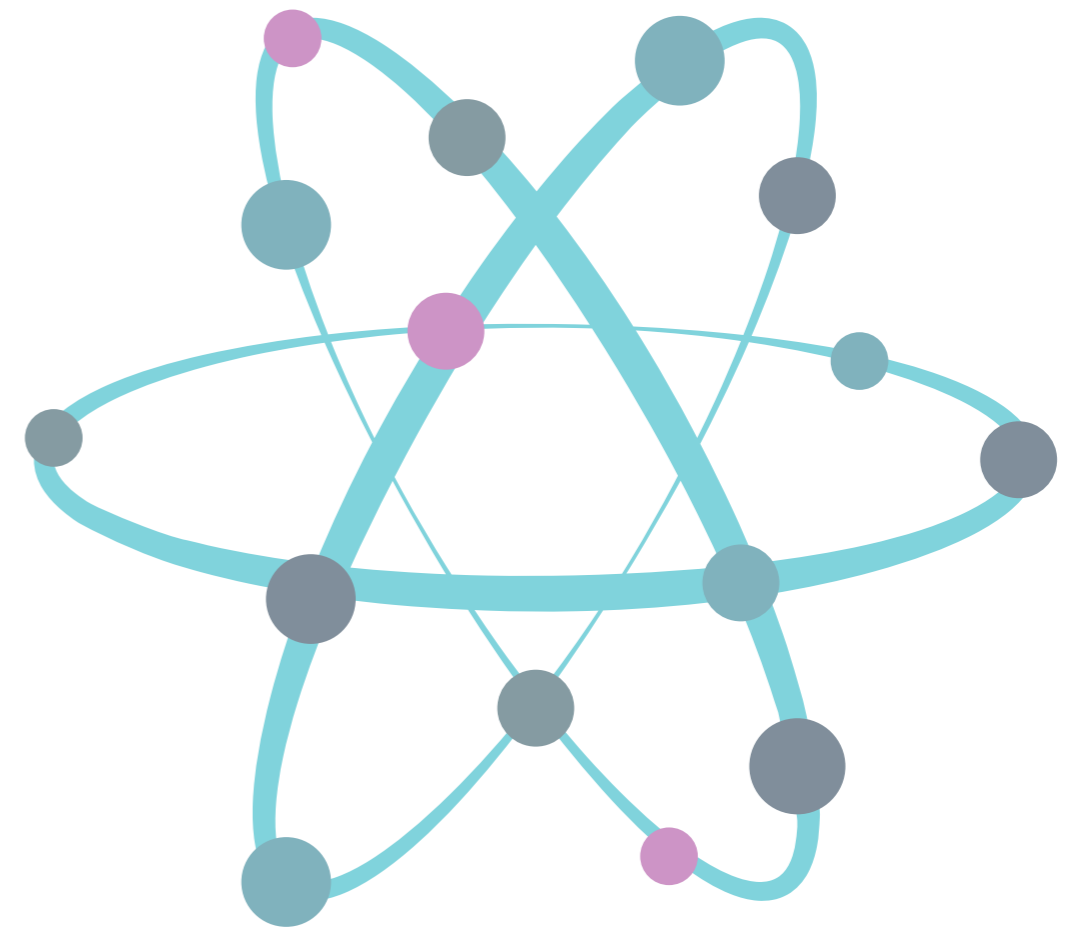


Handlingsspor 7: Postgraduat lægeuddannelse

Lægeuddannelsens kandidatdel, og i særdeleshed den postgraduate del (klinisk basisuddannelse og speciallægeuddannelsen), foregår primært som arbejdspladslæring. Læger i klinisk basisuddannelse (KBU) og speciallægeuddannelse indgår samtidig som en del af arbejdsstyrken. Dét stiller specielle krav til at sikre plads til uddannelse. Et godt uddannelsesmiljø er en afgørende faktor for, at de nyuddannede læger vælger at fortsætte deres specialuddannelse hos os – og hermed sikre fremtidens speciallægedækning på Aalborg Universitetshospital og i Region Nordjylland.

Indsatser

- Fokuser på overgangene i lægeuddannelsen – fra bachelor, kandidat og til KBU - gennem forskningsbaserede indsatser. Herunder fokus på introduktion af nyuddannede læger
- Sikre vejlederkompetencer hos speciallæger – alle speciallæger skal gennemføre et opdateret vejlederkursus
- Understøtte og forbedre konferencernes læringspotentiale med fokus på uddannelse på flere matrikler og digitale muligheder
- Igangsætte indsats for at få løbende, tidstro og konstruktiv feedback/ evaluering af uddannelsesmiljøerne fra uddannelseslæger
- Udnytte speciallægeresurserne til supervision og mesterlære i ambulatorier (Paraplymetoden*)
- Igangsætte initiativer, som har særligt fokus på vores status som universitetshospital og styrkelse af det universitære samarbejde





Definition af nøglebegreber

Facilitering

At facilitere kommer af det latinske ”facilis” og betyder ”at gøre let” eller ”bevæge frit”.

Begrebet facilitering anvendes om det at hjælpe en gruppe med at nå et fælles mål og assistere dem i at nå de ønskede resultater – uden at tage standpunkt eller være producerende, men ved at være skarp på rammerne og dialogen. Det handler altså om at styre på form og mål mere end på indhold².

Som facilitator er man således katalysator og igangsætter for en proces, uden nødvendigvis at være en del af den. Pejlemærket *Vi tager alle ansvar for uddannelsesopgaven* (s. 8) udbreder ansvaret for uddannelse til hele personalegruppen, og dette kalder på, at de kliniske vejledere og undervisere i højere grad indtager en faciliterende rolle. I det videre arbejde skal det defineres nærmere, hvad dette betyder for vejledernes rolle og kompetencer.

IPLS (Interprofessionel Læring og Samarbejde i Sundhedsvæsenet)

Definitionen af IPLS er *når to eller flere faggrupper lærer om, af og med hinanden i et interagerende samarbejde med inddragelse af patienten*. Formålet med tilgangen er at fremme en sammenhængende og udviklende praksis mellem sundhedsvæsenets brugere, de forskellige professioner og sektorer samt styrke gensidig faglig anerkendelse og respekt blandt ligeværdige samarbejdspartnere³.

Læring

Læring er en individuel og social proces, der finder sted i hver enkelt person og i høj grad i samspil med andre personer, situationer, begivenheder og kulturer, som medarbejder og leder har berøring med i det daglige arbejde.

Læring sker, når en person tilegner sig viden, færdigheder, kompetencer og holdninger, som medfører en forandring, en handling eller ny forståelse⁴.

Onboarding

Onboarding er det engelske ord for ”organisatorisk socialisering”. Organisatorisk socialisering er den proces en medarbejder (uddannelsessøgende) gennemgår fra at føle sig som en ny til at føle sig som én, der hører til. Det handler om den mekanisme, hvorigennem nye medarbejdere (uddannelsessøgende) tilegner sig den nødvendige viden, færdigheder og adfærd for at blive effektive organisatoriske medlemmer. Forskning peger på, at god onboarding øger medarbejderengagementet, forkorter tiden inden fuld performance, reducerer stress og øger tilfredshed og fastholdelsesgrad⁵.

Derfor er fokus på onboarding også en central del af Region Nordjyllands strategi for rekruttering og fastholdelse og fokusområdet ”en arbejdsplads i TOP”.

Paraplymetoden

Paraplymetoden er en læringsmetode, hvor én vejleder superviserer flere uddannelsessøgende. Studier viser, at metoden kan medvirke til bedre udnyttelse af læringspotentialer i ambulatorierne. Når metoden anvendes ift. uddannelseslæger, vil én speciallæge supervisere flere uddannelseslæger, som har hver deres ambulatorium. Speciallægen prioriterer supervision, og har således ikke eget ambulatorium⁶.

Peer learning

Grundforudsætningen i peer learning er, at læring udvikles bedst gennem interaktion mellem ligemænd. Peer learning er således en læringsmetode, hvor uddannelsessøgende lærer af hinanden. Forskning viser, at uddannelsessøgende husker 50 procent af, hvad de diskuterer, 75 procent af, hvad de praktiserer og 90 procent af, hvad de underviser i. Lærereformidlede instruktioner ligger under 50 procent. Hvis peer learning anvendes rigtigt, kan metoden således være med til at løse både læringsmæssige og kapacitetsmæssige udfordringer⁷.

Tværfaglige uddannelsesaktiviteter

I de sundhedsfaglige uddannelser indgår tværfaglige uddannelsesaktiviteter som et krav. De tværfaglige uddannelsesaktiviteter skal styrke de uddannelsessøgendes tværfaglige samarbejdskompetencer bl.a. ved at styrke forståelsen for egen og andre professioners rolle i opgaveløsningen.

Siden 2007 er der på Aalborg Universitetshospital arbejdet systematisk med *træning* af de uddannelsessøgendes samarbejdskompetencer i *praksis*. Først via etablering af et tværfagligt klinisk studieafsnit (2007-2014) og siden via arbejdet i såkaldte tværfaglige uddannelsesgrupper (TUG).

²Van Loon, C., Andersen, H. H., & Larsen, L. (2016): *Facilitering. Skab resultater gennem involvering*. København: Jurist- og Økonomiforbundets Forlag

³www.ipls.dk

⁴Wenger, E. (2004): *Praksisfællesskaber*. København: Hans Reitzels Forlag

⁵Harpelund, C., & Højberg, M. (2016): *Onboarding – flyvende fra start*. København: Jyllands-Postens forlag

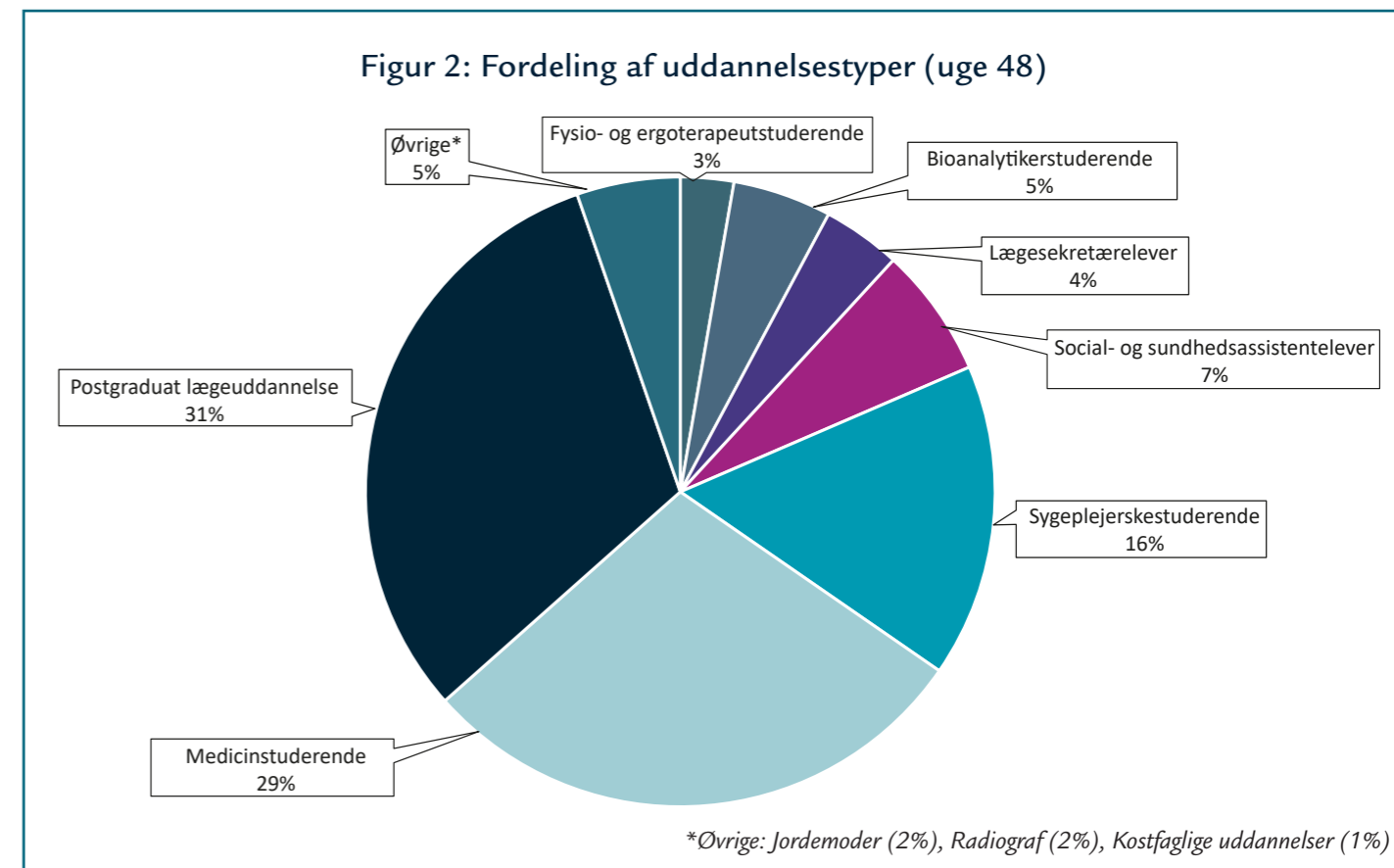
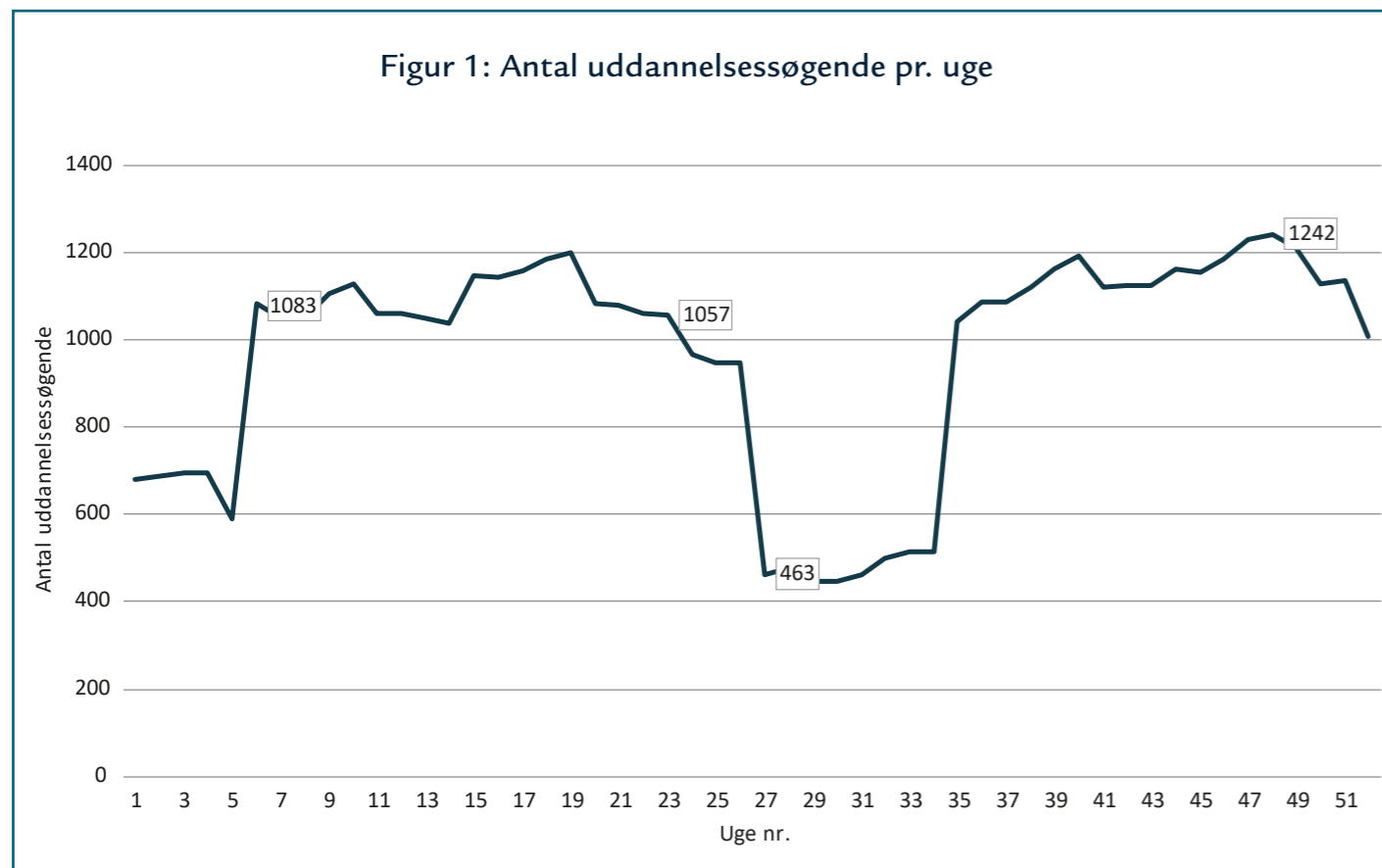
⁶Dent, J. A. (2005): *AMEE Guide No 26: clinical teaching in ambulatory care settings: making the most of learning opportunities with outpatients*. Medical Teacher, 27:4, 302-315

⁷Wedel, N. (2017): *Peer learning*. København: Hans Reitzels Forlag





Uddannelse i tal på Aalborg Universitetshospital



- Grafen viser, hvor mange uddannelsessøgende, der har sin gang på hospitalet i hver enkelt uge i løbet af et år
- Tallene er opgjort for 2020. I de kommende år opdimensioneres på bl.a. sygeplejerskeuddannelsen og medicinstudiet
- Antallet er højest i uge 48, hvor der er 1.242 uddannelsessøgende på hospitalet
- Følgende grupper indgår ikke i opgørelsen:
 - Grundskoleelever (erhvervspraktik) og studerende fra gymnasiale uddannelser (studiepraktik)
 - Uddannelsesretninger, hvor der er ganske få uddannelsessøgende (fx socialrådgiverstuderende, elektrikererelever, rengøringssteknikerelever og audiologiasistentelever)
 - Efter- og videreuddannelse (herunder specialuddannelser for sygeplejersker, kandidat i Muskuloskeletal Fysioterapi mv.)

- Diagrammet viser den procentvise fordeling ift. uddannelsestyper. De fire største grupper er læger i postgraduat uddannelse, medicinstuderende, sygeplejerskestuderende samt social- og sundhedsassistentelever
- Fordelingen varierer en smule fra uge til uge. I diagrammet er der taget udgangspunkt i den uge, hvor der er flest uddannelsessøgende på hospitalet (uge 48)



Figur 3:
Antal uddannelsessøgende pr. uge fordelt på uddannelser (dimensioneringstal for 2020)



UGE	ERHVERVSUDDANNELSER (ELEVER)*				VIDEREGÅENDE UDDANNELSER (STUDERENDE)*								POSTGRADUAT LÆGEUDDANNELSE (UDDANNELSESLÆGER)	TOTAL
	Social- og sundhedsassistent**	Lægeseekretær	Ambulance-behandler	Ernærings-assistent	Sygeplejerske	Radiograf	Bioanalytiker	Jordemoder	Fysioterapeut	Ergoterapeut	Ernæring og Sundhed	Medicin	Klinisk basisuddannelse, intro- og hoveduddannelse***	
1	83	50	0	8	60	14	42	21	12	4	0	0	388	682
2	83	50	7	8	60	14	42	21	12	4	0	0	388	689
3	113	50	7	10	60	14	21	21	12	0	0	0	388	696
4	113	50	7	10	60	14	21	21	12	0	0	0	388	696
5	113	50	7	10	0	0	21	0	0	0	0	0	388	589
6	113	50	0	10	134	22	63	21	20	6	0	256	388	1.083
7	83	50	0	10	134	22	63	21	12	10	0	256	388	1.049
8	83	50	0	10	134	22	63	21	12	10	0	256	388	1.049
9	83	50	0	10	184	22	63	21	20	10	0	256	388	1.107
10	83	50	0	10	184	30	63	21	32	10	0	256	388	1.127
11	88	50	0	10	134	22	63	21	20	10	0	256	388	1.062
12	88	50	0	10	134	22	63	21	20	10	0	256	388	1.062
13	88	50	0	10	134	22	63	21	8	10	0	256	388	1.050
14	88	25	0	10	134	22	63	21	20	10	0	256	388	1.037
15	80	25	0	10	270	22	63	21	8	6	0	256	388	1.149
16	88	25	0	10	270	14	63	21	8	0	0	256	388	1.143
17	88	25	4	10	270	14	63	28	12	0	0	256	388	1.158
18	83	50	4	10	270	14	63	28	12	6	0	256	388	1.184
19	83	50	4	10	270	14	63	28	24	6	3	256	388	1.199
20	83	50	8	10	170	14	63	28	12	0	3	256	388	1.085
21	83	50	4	10	170	14	63	28	12	0	3	256	388	1.081
22	83	50	4	10	170	14	42	28	12	0	3	256	388	1.060
23	83	50	7	10	170	14	42	21	12	0	4	256	388	1.057
24	83	50	3	10	84	14	42	21	12	0	4	256	388	967
25	83	50	3	10	84	14	21	21	12	0	7	256	388	949
26	83	50	3	10	84	14	21	21	12	0	4	256	388	946
27	15	50	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	388	463
28	30	50	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	388	478
29	0	50	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	388	448
30	0	50	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	388	448
31	15	50	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	388	463
32	45	50	4	11	0	0	0	0	0	0	1	0	388	499
33	83	25	5	11	0	0	0	0	0	0	1	0	388	513
34	83	25	5	11	0	0	0	0	0	0	1	0	388	513
35	83	25	1	11	110	22	0	21	16	6	0	358	388	1.041
36	83	25	3	13	110	22	42	21	12	10	0	358	388	1.087
37	83	25	3	13	110	22	42	21	12	10	0	358	388	1.087
38	83	50	2	13	110	22	42	21	20	10	0	358	388	1.119
39	83	25	2	13	164	22	42	21	32	10	3	358	388	1.163
40	83	25	0	13	200	30	42	21	20	10	3	358	388	1.193
41	83	50	0	13	110	22	42	21	20	10	3	358	388	1.120
42	83	50	0	13	110	22	63	21	8	10	0	358	388	1.126
43	83	25	8	13	110	22	63	21	20	10	3	358	388	1.124
44	83	25	8	13	164	22	63	21	8	6	3	358	388	1.162
45	83	25	8	13	164	22	63	21	8	0	3	358	388	1.156
46	83	50	5	13	164	22	63	21	12	4	3	358	388	1.186
47	83	50	1	13	200	22	63	28	12	10	3	358	388	1.231
48	83	50	0	13	200	22	63	28	24	10	3	358	388	1.242
49	83	50	0	13	200	14	63	28	12	4	0	358	388	1.213
50	83	50	4	13	110	14	63	28	12	4	0	358	388	1.127
51	113	50	4	13	110	14	42	28	12	4	0	358	388	1.136
52	0	50	4	13	110	14	42	28	0	0	0	358	388	1.007

* Ud over de nævnte uddannelser, har hospitalet også uddannelsessøgende fra uddannelser med mindre optag (fx rengøringsassistenter, audiologiassistent, socialrådgiver, elektriker mv.)

** Antallet af social- og sundhedsassistentelever kan variere fra optag til optag, fordi uddannelsen har mange individuelle meritmuligheder.

Desuden er uddannelsens opbygning og dimensioneringen under forandring, hvilket vil have betydning for antallet af elever i praktik fremadrettet.

*** Inkl. uddannelseslæger fra almen praksis.



Uddannelsesstrategi 2020

Aalborg Universitetshospital
Strategi og HR
Hobrovej 42a
9000 Aalborg
www.aalborguh.rn.dk
Tlf. 97 66 00 00

September 2020

