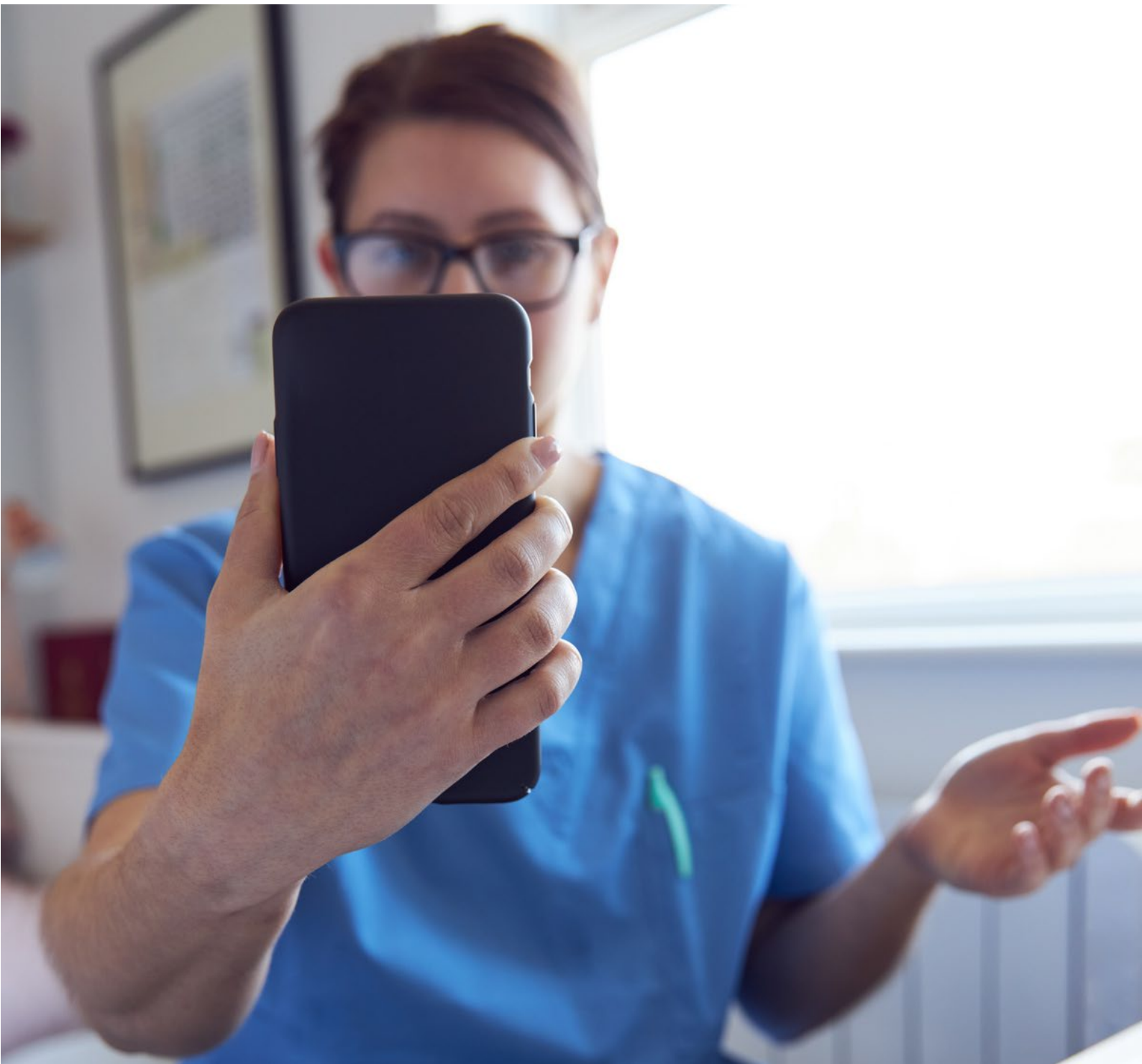


Fortbildningsenkät 2025

Arbetsterapeuters förutsättningar för fort- och vidareutbildning samt möjlighet till arbete utifrån bästa tillgängliga kunskap.



Innehåll

Inledning	3
Resultat	3
Bakgrundsbeskrivning av respondenterna	3
Ensamarbetet och förutsättningar för dialog med kollegor	4
Utvecklings- och samordningsansvar för professionen	4
Användning av kompetens- och/eller karriärmodell i verksamheten samt arbetsterapeut som chef	5
Organisatoriska förutsättningar för fort- och vidareutbildning samt arbetande utifrån bästa tillgängliga kunskap	6
Fortbildning	6
Bästa tillgängliga kunskap	8
Nätverk och lärande i vardagen	11
Vidareutbildning	11
Antalet dagar för fort- och vidareutbildning	13
Ytterligare examen	14
Användning av arbetsterapeutisk kompetens	16
Sammanfattning av 2025 års fortbildningsenkät	17
Jämförelse över tid	18
Sveriges Arbetsterapeuter anser	18
Nationellt reglerad fortbildning	19
Ökad användning av kompetensmodeller	19
Nationellt reglerad specialistutbildning	19

Fortbildningsenkät 2025

© Sveriges Arbetsterapeuter

arbetsterapeuterna.se

Inledning

Syftet med enkäten var att kartlägga medlemmarnas möjligheter till lärande i vardagen, tillämpning av bästa tillgängliga kunskap samt deltagande i fortbildning och vidareutbildning. Enkäten skickades ut till samtliga medlemmar, som i förbundets medlemsregister står listade som yrkesverksamma, i maj 2025 och låg öppen totalt fyra veckor. Enkäten stängde den 9 juni och bestod av drygt 40 frågor.

I denna enkät vände förbundet sig till dem som varit yrkesverksamma och arbetat minst 25 procent under 2024.

Resultat

Bakgrundsbeskrivning av respondenterna

Antalet respondenter i enkäten uppgår till 2364. Merparten av respondenterna har som lägst kandidatexamen i arbetsterapi. 11 procent har högre examen såsom magister-, master-, licentiat- eller forskarexamen. 3,2 procent av respondenterna uppgav att de även hade specialistexamen i arbetsterapi. Medelvärde för antalet år som arbetsterapeut var 20 år och medelåldern på de svarande var 53 år med en medianålder på 50 år. 5 procent av respondenterna uppgav att de var män. Resultatet bygger på svar från arbetsterapeuter från hela Sverige.

37 procent av respondenterna uppgav att de hade en anställning inom kommunen. 46 procent uppgav att de var anställda inom regionen. 11 procent var privat anställda vilket även inkluderar företag, ideell organisation eller organisation som på en regions eller kommuns uppdrag bedriver verksamhet. Andelen statligt anställda uppgick till 5 procent och andelen egenföretagare till 1 procent.

Andelen respondenter som uppgav att de var anställda som arbetsterapeut uppgick till 83 procent. Andelen med anställning som specialist var 1 procent. 16 procent uppgav annan befattning än arbetsterapeut. Avseende de arbetsterapeuter som uppgav att de hade annan befattning, handlade dessa roller vanligast om att vara chef, hjälpmedelskonsulent, utvecklare eller projektledare samt handläggare.

Beroende av den låga andel respondenter inom staten och egenföretagare, baseras fortsättningsvis enkätresultatet på de respondenter som uppgav att de hade en anställning inom kommunen, regionen eller privat.

Respondenterna uppgav att de huvudsakliga arbetsområdena som de arbetade inom var: kommunal eller regional primärvård, hemsjukvård, äldreomsorg eller somatisk slutenvård samt öppenvård. Även arbetsrehabilitering och psykiatrisk öppenvård var starkt representerat.

Ensamarbetet och förutsättningar för dialog med kollegor

78 procent av respondenterna uppger att de inte arbetar ensamma som arbetsterapeut på arbetsplatsen eller i verksamheten. Respondenter anställda privat är de som i högst utsträckning anger att de arbetar ensamma, 64 procent. Andelen som arbetar ensamma som arbetsterapeuter inom region är 18 procent och inom kommun 12 procent. 84 procent av respondenterna uppger att de har möjlighet att samråda med en mer erfaren eller specialiserad kollega i sitt arbete. De privatanställda uppger sämst möjligheter till samråd. De allra flesta, 91 procent, av respondenterna totalt uppger att de har förutsättningar för interprofessionell dialog med kollegor av andra professioner. 71 procent av respondenterna uppger även att de har förutsättningar för att delta i professionella nätverk.

Nedan följer några citat från de fritextsvar som respondenterna skrivit kopplat till dialog med kollegor:

Kommun:

"I min kommun finns tre arbetsterapeuter men vi är placerade på tre olika ställen för att täcka upp området så bra som möjligt, det är åtskilliga mil mellan orterna men vi stöttar varandra på tel och Teams."

"Vi arbetar i team med flera professioner. Jobbar på en rehabenhet med mestadels fysioterapeuter och en till arbetsterapeut."

Region:

"Vi är en stor grupp arbetsterapeuter i verksamheten och har en arbetsterapeutkollega på avdelningen. Ansvarat för ett geografiskt område där jag är ensam At."

"Vi har regelbundna ronder, avstämningsmöten och professionsmöten där vi bland annat diskuterar patientfall, arbetsbelastning och hur vi ska organisera och utveckla vårt arbete inom vårdområdet."

Privat:

"Jag är ensam arbetsterapeut i teamet. Finns andra arbetsterapeuter i företaget men vi samverkar inte."

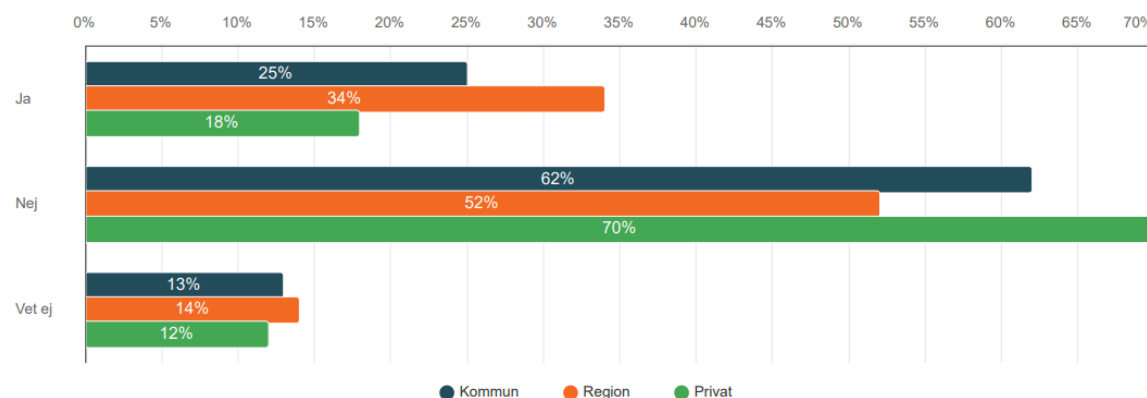
"Arbetar som konsult och i vårt företag arbetar vi största del med arbetsterapeuter. Arbetet är ensamt och det är sällan vi kan arbeta interprofessionellt."

Utvecklings- och samordningsansvar för professionen

26 procent av respondenterna oavsett huvudman eller vårdgivarnivå svarar att det finns någon i verksamheten som har ett utveckling- och samordningsansvar för professionen gentemot arbetsgivaren. 13 procent vet inte om en sådan funktion eller person finns och 61 procent uppger att detta inte finns i verksamheten.

Utifrån respondenternas svar, baserat på deras huvudsakliga arbetsgivare, tydliggörs resultatet mer i detalj i nedanstående tabell 1.

Tabell 1. Resultatfördelning av svaret på frågan: *Finns det på din ordinarie arbetsplats eller i verksamheten någon som har ett utvecklings- eller samordningsansvar för professionen gentemot arbetsgivaren?*



Nedan följer några citat för att belysa de fritextsvar som respondenterna skrivit:

Kommun:

"Nej, en sådan finns inte, vi har länge efterfrågat en sådan position men arbetsgivaren håller tillbaka av någon anledning."

Region:

"Vi har en arbetsterapeut som är anställd på 75 % som funktionsföreträdare för Region XX arbetsterapeuter inom primärvården, både anställda av Region XX och privata verksamheter."

Privat:

"Vi har en samordnare som sköter sjukanmälningar, scheman, frånvaroregistrering, bokar bilservice etc., men hen har inget ansvar för att samordna oss i rehabgruppen utan vi 'sköter oss själva'."

Användning av kompetens- och/eller karriärmodell i verksamheten samt arbetsterapeut som chef

På övergripande nivå anger 30 procent av respondenterna att kompetens- och/eller karriärmodell används i verksamheten. 24 procent vet inte om detta används och 46 procent uppger att de inte använder sådana modeller. Andelen som använder dessa modeller är högre inom regionen, 47 procent, än inom kommunen och bland privatanställda, 21 procent respektive.

20 procent av respondenterna anger att de har en arbetsterapeut som chef. Utifrån den uppdelningen synliggörs det att för dem som har en arbetsterapeut som chef, oavsett var man arbetar, så används kompetens- och/eller karriärmodeller i högre utsträckning, 40 procent, jämfört med de verksamheter som leds med annan professionsbakgrund än arbetsterapeut, 27 procent.

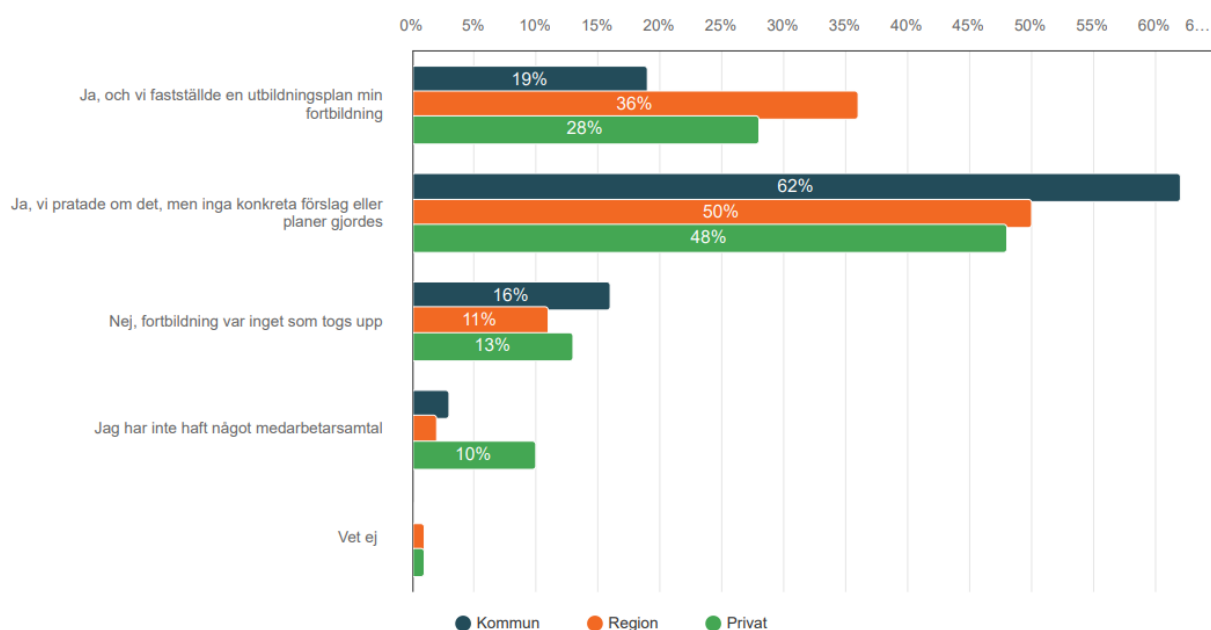
Organisatoriska förutsättningar för fort- och vidareutbildning samt arbetande utifrån bästa tillgängliga kunskap

Fortbildning

Fortbildning definieras här som studier och kurser som ges till yrkesverksamma för att underhålla och utöka sina kunskaper och färdigheter inom sitt befintliga yrkesområde, det vill säga arbetsterapeut, utöver vad en grundläggande utbildning givit. Det handlar om att hålla sig uppdaterad och anpassad till utvecklingen i sitt nuvarande jobb, snarare än att lära sig ett helt nytt yrke (vilket är omskolning) eller en ny roll med helt andra kunskapskrav (vilket är vidareutbildning).

Avseende respondenternas förutsättningar för att tillsammans med arbetsgivaren planera fortbildning i relation till verksamhetens utveckling så svarade 28 procent att de under medarbetarsamtalet hade pratat om detta och att en konkret planering genomförts. 53 procent av respondenterna svarade att de pratade om fortbildning, men att inga konkreta planer gjorts och 13 procent uppgav att de inte alls pratat om fortbildning vid medarbetarsamtalet. Mer i detalj redogörs i tabell 2 för hur förutsättningarna varierar beroende av verksamhetsområde.

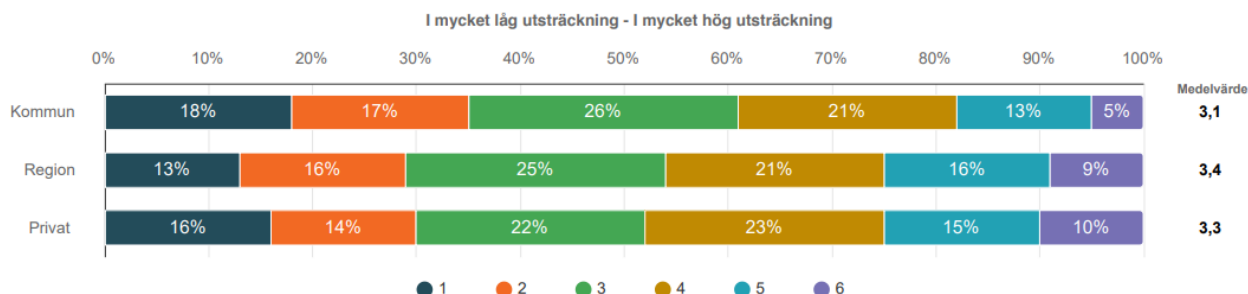
Tabell 2. Resultatfördelning av svaret på frågan: *Pratade du och din chef om ditt fortbildningsbehov i relation till verksamhetens utveckling under ditt senaste medarbetarsamtal?*



Respondenter inom kommunen anger i lägst omfattning att en faktisk planering för fortbildning har tagits fram. Dock anger de i högst utsträckning att samtal om fortbildning ingått i deras medarbetarsamtal. Regionens medarbetare anger i högst utsträckning att de har en fastställd plan för fortbildning. Resultatet i denna fråga visar inga relevanta skillnader mellan dem som har en arbetsterapeut som chef eller inte.

När det gäller upplevda förutsättningar för att ha fått den fortbildning under 2024 som krävs för att hålla yrkeskunskaper aktuella i relation till professions- och legitimationsansvaret, uppger 39 procent av arbetsterapeuterna inom kommunen att de fått den fortbildning som behövs. Inom regionen är motsvarande andel 46 procent, och bland privatanställda 48 procent. Resultatet presenterat i tabellform per verksamhetsområdet återfinns nedan i tabell 3.

Tabell 3. Resultatfördelning av svaret på frågan: *Upplever du att du under 2024 fått den fortbildning du behöver för att hålla dina yrkeskunskaper aktuella i relation till ditt professions- och legitimationsansvar?*



1= I mycket låg utsträckning 6= I mycket hög utsträckning

Bästa tillgängliga kunskap

Flera av frågorna i enkäten hade fokus på de organisatoriska förutsättningar som arbetsterapeuter har för att regelbundet söka, värdera och tillämpa nya kunskaper relevanta för sitt uppdrag. I tabellerna 4–9 redovisas respondenternas svar avseende de organisatoriska förutsättningarna för dem att arbeta utifrån bästa tillgängliga kunskap.

Söka relevant kunskap

Avseende organisatoriska förutsättningar att regelbundet söka relevant kunskap svarade 23 procent av respondenterna inom kommunen och de med privat anställning att de helt och hållet har den möjligheten. Motsvarande siffra för de med anställning inom regionen var 25 procent.

Värdera relevant kunskap

Vidare kan konstateras att resultaten avseende att ha organisatoriska förutsättningar för att kunna värdera relevant kunskap visar att 17 procent av respondenterna inom kommunen och 20 procent inom regionen samt privata arbetsgivare har den möjligheten helt och hållet.

Tillämpa relevant kunskap

Att helt och hållet ha organisatoriska förutsättningar att kunna tillämpa den relevanta kunskapen i den kliniska vardagen uppges av 23 procent av respondenterna inom kommunal verksamhet, 27 procent av de som är anställda i regionen och 26 procent av dem med privat arbetsgivare.

Använda relevanta kunskapsstöd

Avseende möjligheten att ha tillräckliga organisatoriska förutsättningar för att regelbundet använda relevanta kunskapsstöd svarade 19 procent av

respondenterna inom kommunen, 29 procent inom regionen och 25 procent av de med privat arbetsgivare att de helt och hållet hade det.

Arbeta utifrån riktlinjer

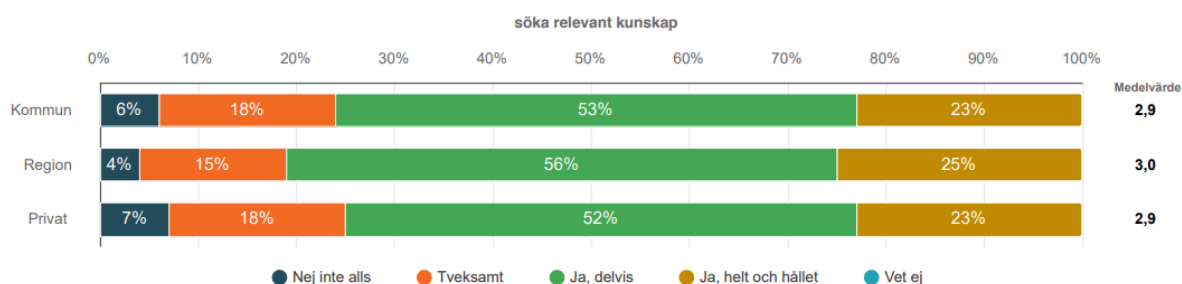
När det handlar om förutsättningar för att helt och hållet arbeta utifrån gällande riktlinjer uppgav 38 procent av respondenterna inom kommunen samt de med privat arbetsgivare och 39 procent av de inom regionen att dessa förutsättningar fanns.

Köpa in relevant litteratur

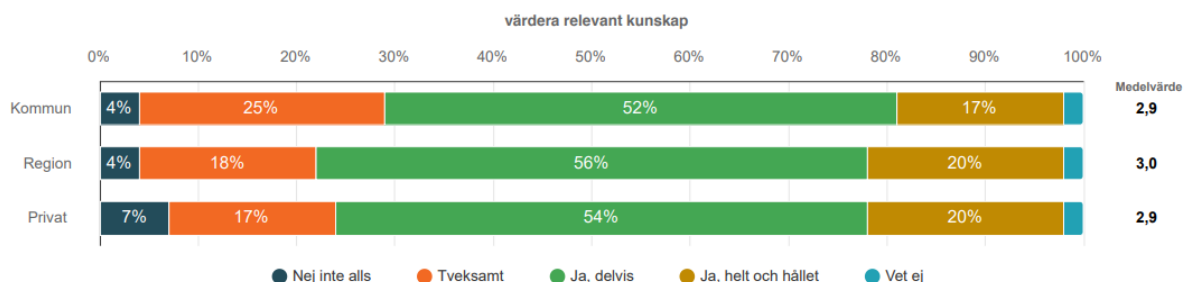
Avslutningsvis fanns en fråga kopplat till möjligheten att köpa in relevant litteratur såsom instrument, manualer och facklitteratur. Här svarade 22 procent av respondenterna inom kommunen att de hade de organisatoriska förutsättningarna helt och hållet. Motsvarande siffra var 26 procent för respondenter inom regionen och 24 procent för de med privat arbetsgivare.

Se tabell 4–9 för mer utförlig information.

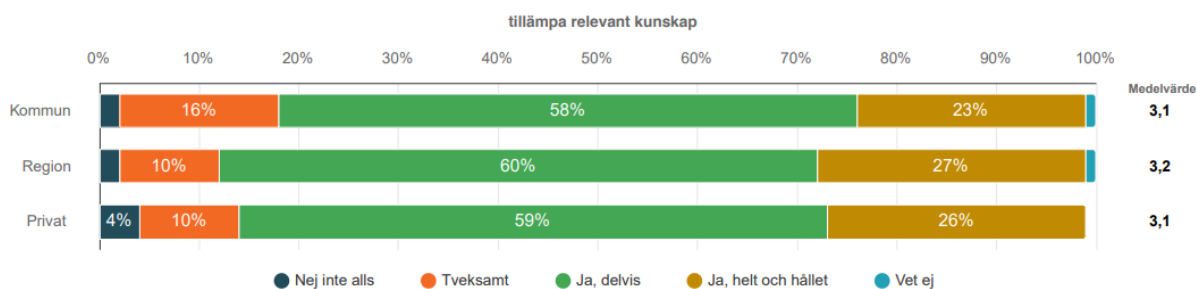
Tabell 4. Resultat baserat på frågan: *Finns det tillräckliga organisatoriska förutsättningar i ditt arbete så att du regelbundet har möjlighet att:*



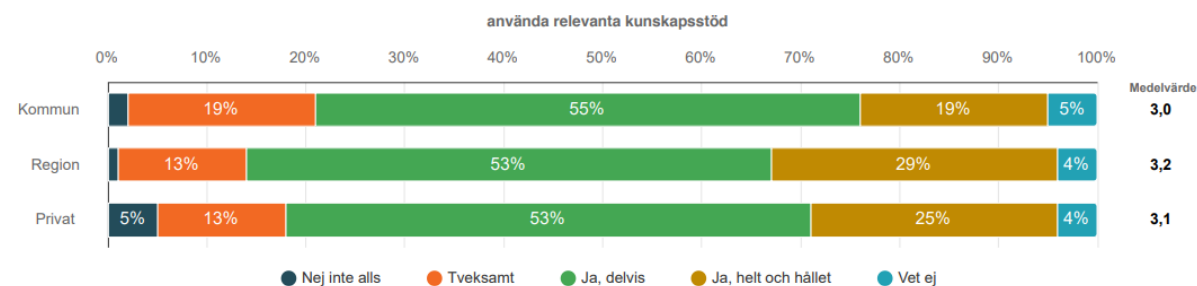
Tabell 5. Resultat baserat på frågan: *Finns det tillräckliga organisatoriska förutsättningar i ditt arbete så att du regelbundet har möjlighet att:*



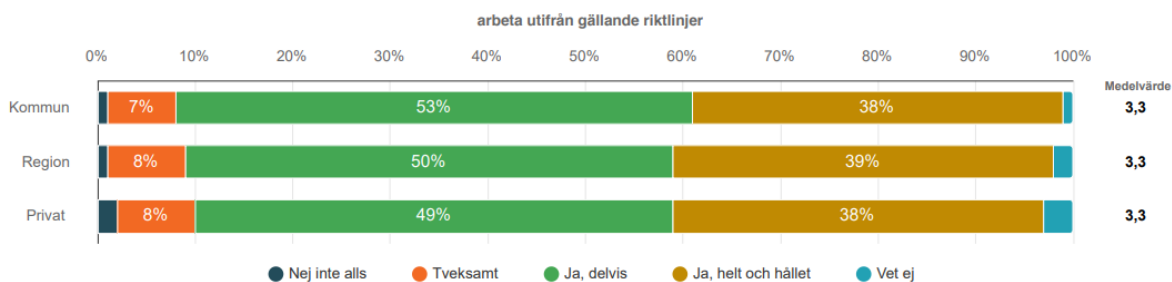
Tabell 6. Resultat baserat på frågan: *Finns det tillräckliga organisatoriska förutsättningar i ditt arbete så att du regelbundet har möjlighet att:*



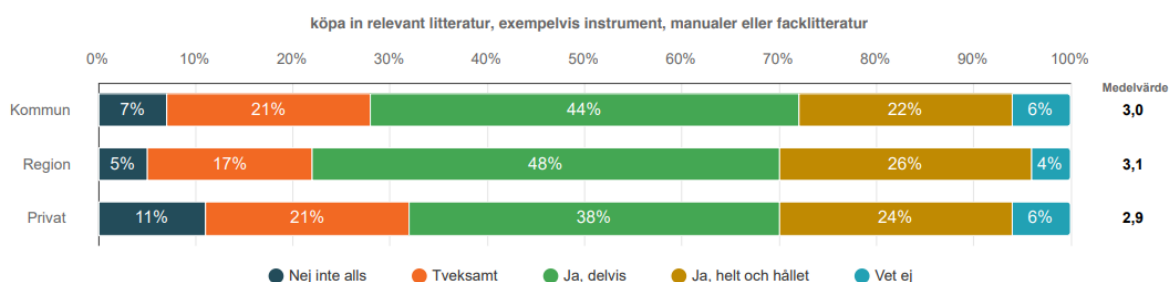
Tabell 7. Resultat baserat på frågan: *Finns det tillräckliga organisatoriska förutsättningar i ditt arbete så att du regelbundet har möjlighet att:*



Tabell 8. Resultat baserat på frågan: *Finns det tillräckliga organisatoriska förutsättningar i ditt arbete så att du regelbundet har möjlighet att:*



Tabell 9. Resultat baserat på frågan: *Finns det tillräckliga organisatoriska förutsättningar i ditt arbete så att du regelbundet har möjlighet att:*



Nedan följer några citat från de respondenter som skrivit in fritextsvar:

Kommun:

"Vi hinna inte fördjupa oss varken kunskapsmässigt eller i våra patienters dagliga vardagsaktiviteter."

"Det finns ingen tid för att läsa in / söka relevant kunskap. Känner dock att det är upp till mig att hinna med det."

Region:

"När jag arbetade inom regionen fick jag mer möjlighet till kurser och kunskapsutbyte med andra inom professionen."

"Det är svårt att avsätta tid i schemat för sökning efter ny forskning och annat kunskapssökande, patientbesök blir oftast prioriterat."

Privat:

"Tiden finns inte heller för egen del att aktivt och regelbundet söka ny kunskap pga högt patientflöde och ont om tid."

"Instrument, manualer att använda i arbetet får jag köpa för egna pengar, det vill arbetsgivaren inte bekosta."

Nätverk och lärande i vardagen

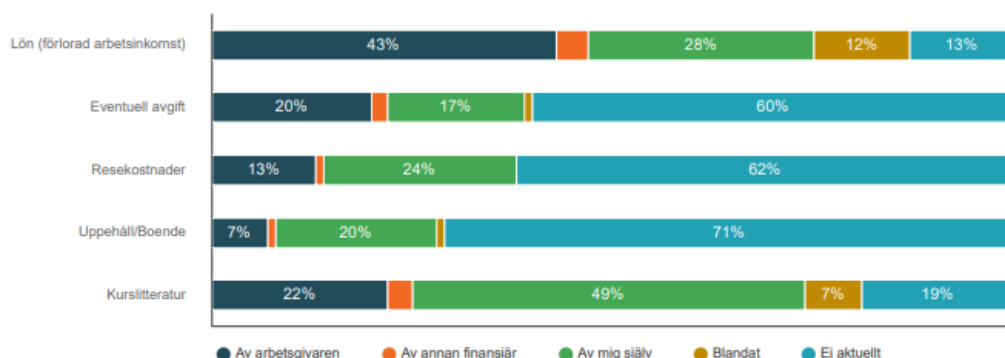
25 procent av respondenterna inom kommunen, 32 procent av de inom regionen och 23 procent av de privatanställda uppger att de helt och hållet har tillräckliga förutsättningar för att delta i professionella nätverk. Avseende att arbeta på en arbetsplats som tillvaratar och uppmuntrar till lärande i det dagliga arbetet så uppger 32 procent av respondenterna i kommunen att det finns en sådan kultur. Motsvarande siffra är 40 procent inom regionen och 34 procent för de med privat arbetsgivare.

Vidareutbildning

8 procent av respondenterna uppgav att de genomfört utbildning vid högskola eller universitet i ämnet arbetsterapi. Majoriteten av respondenterna genomförde

studierna på deltid. Tabell 10 visar respondenternas svar på övergripande nivå avseende vem som stått för kostnader kopplat till studierna.

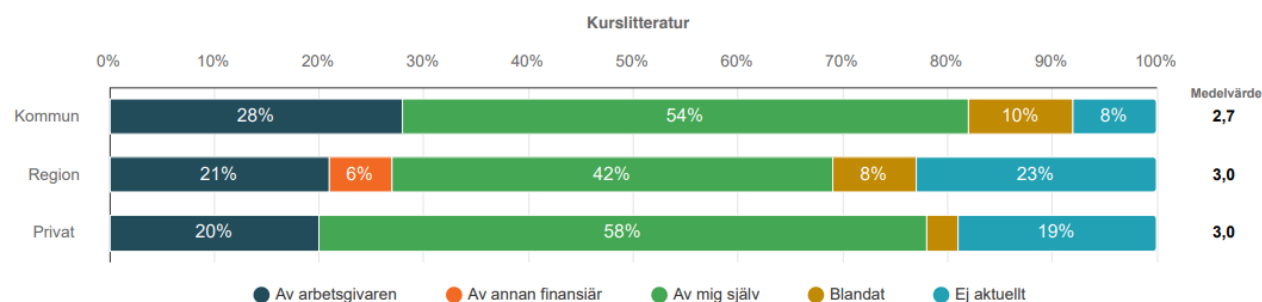
Tabell 10. Kostnadsbärare för studier vid universitet eller högskola i ämnet arbetsterapi.



Vid en detaljerad analys framkommer att 40 procent av respondenterna i kommunen behövde stå för sin egen lön (lön/förlorad arbetsinkomst bekostas av mig själv) kopplat till utbildningen i jämförelse med 16 procent av respondenterna anställda i regionen och 39 procent av de privatanställda.

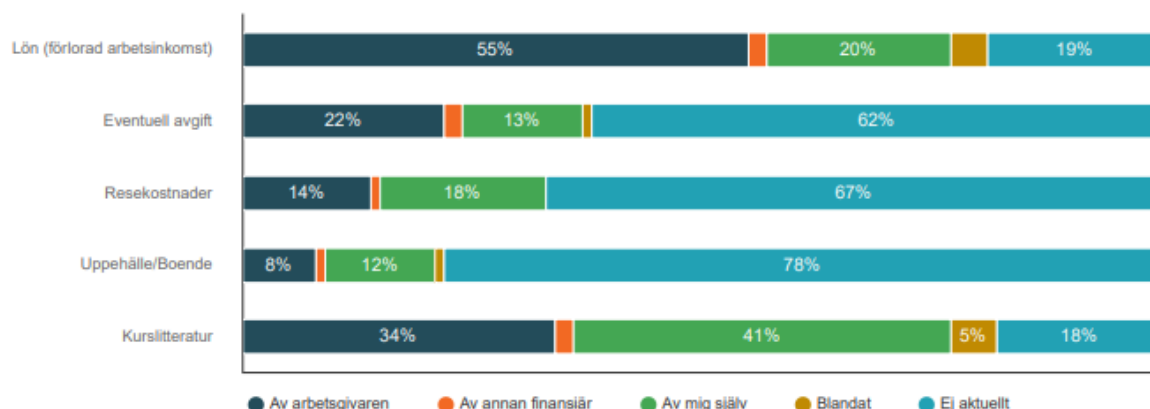
Avseende vem som är kostnadsbärare för kurslitteratur kopplat till högskole-/universitetsstudier redovisas i tabell 11. Resultatet visar att i snitt 51 procent av respondenterna själva får bekosta kurslitteraturen.

Tabell 11. Kostnadsbärare för inköp av kurslitteratur.



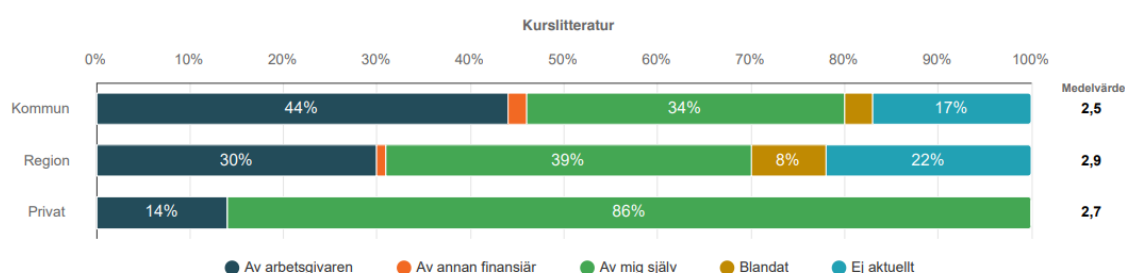
När det gäller studier vid högskola eller universitet i annat ämne än arbetsterapi uppgav 8 procent av respondenterna att de gjort det. Tabell 12 visar övergripande på kostnadsfördelningen avseende dessa studier.

Tabell 12. Kostnadsbärare för studier vid universitet eller högskola i annat ämne än arbetsterapi.



Vid en detaljerad analys synliggörs en stor skillnad i mellan studier i ämnet arbetsterapi och studier i annat ämne. Respondenterna uppger i högre omfattning att arbetsgivaren står för lönekostnader vid högskole- och universitetsstudier i annat ämne än arbetsterapi vilket även gäller för inköp av kurslitteratur. Analysen visar även att enbart 15 procent av respondenterna i kommunen behövde bekosta sin egen lön under utbildningen i annat ämne än arbetsterapi. Andelen respondenter inom regionen som tvingas stå för sin egen lön är i det här fallet 20 procent och de med privat arbetsgivare uppger 29 procent. På övergripande nivå syns även en högre andel av respondenter som får sin kurslitteratur betald av arbetsgivaren när de studerar i annat ämne än arbetsterapi, undantaget de respondenterna med privat anställning. Se tabell 13.

Tabell 13. Kostnadsbärare för inköp av kurslitteratur uppdelade på respektive huvudman.



Antalet dagar för fort- och vidareutbildning

Enkätens resultat visar att oavsett huvudman så uppger respondenterna att de haft cirka 5 dagar totalt för fort- och vidareutbildning under 2024.

Ytterligare examen

Avseende respondenternas generella önskan om att ta en ytterligare examen om förutsättningar fanns, presenteras svaren i tabell 14. Mer i detalj kan konstateras att när arbetsterapeuter tillfrågades om de skulle vilja ta ytterligare examen om förutsättningarna fanns, framträder en variation mellan olika respondenter utifrån arbetsgivare.

Specialistutbildning är det alternativ som många önskar sig. Inom både kommunal och regional verksamhet uppger 18 procent att de vill ta en sådan examen, medan motsvarande andel med privat arbetsgivare är 12 procent.

Magisterexamen i arbetsterapi är också ett önskemål. Inom privat sektor vill 20 procent ta denna examen, inom regionen 17 procent och inom kommunen 14 procent.

Masterexamen i arbetsterapi är något mindre efterfrågad. Inom privat sektor uppger 13 procent att de är intresserade, inom regionen 10 procent och inom kommunen 7 procent.

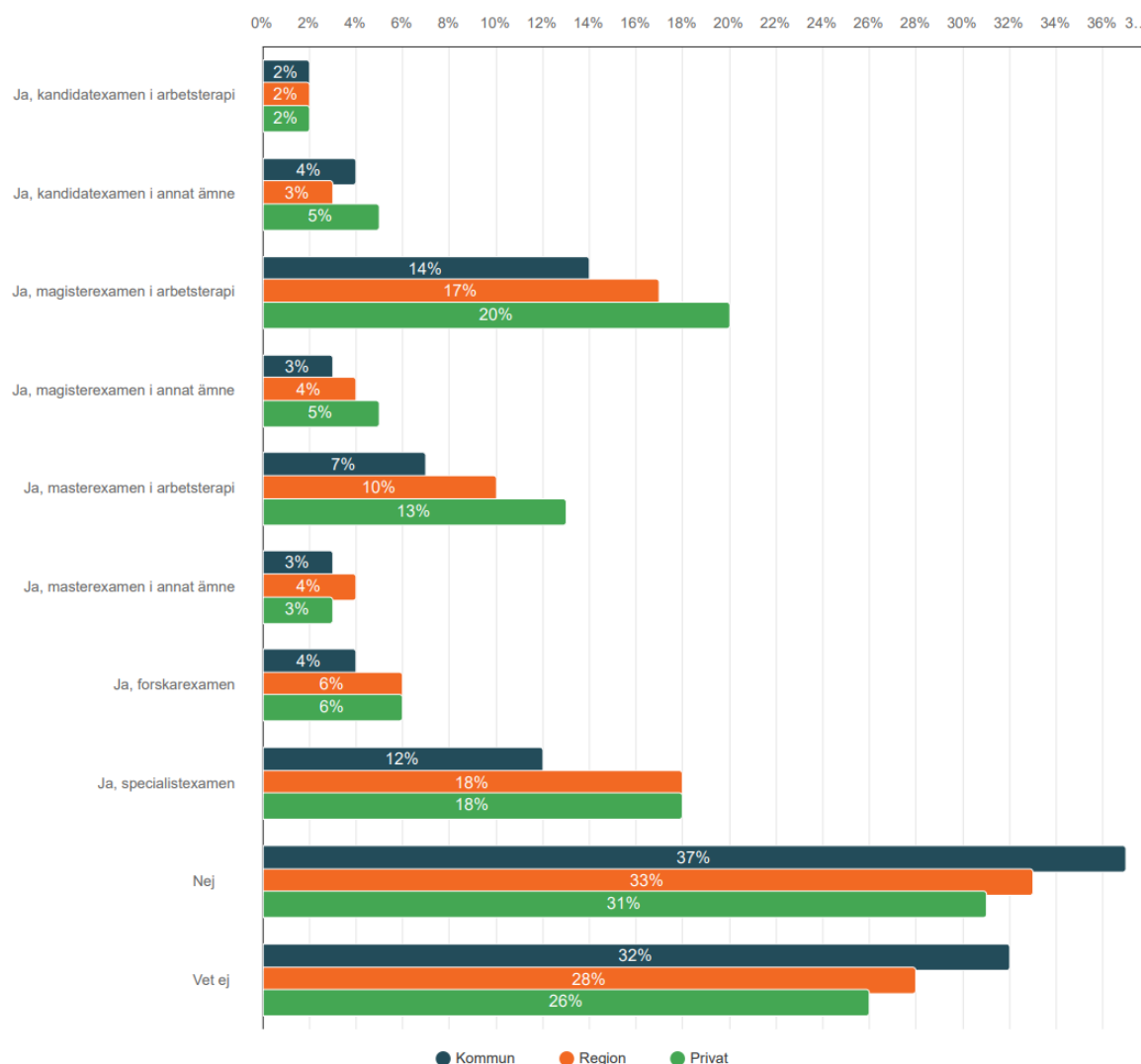
Examen i andra ämnen – på kandidat-, magister- och masternivå – har lägre efterfrågan. Kandidatexamen i annat ämne önskas av 5 procent inom privat sektor, 4 procent inom kommun och 3 procent inom region. Magisterexamen i annat ämne lockar 5 procent inom privat sektor, 4 procent inom region och 3 procent inom kommun. Masterexamen i annat ämne ligger på 3 procent inom både kommun och privat sektor, och 4 procent inom region.

Forskarexamen är det minst efterfrågade alternativet. Inom privat sektor uppger 6 procent att de är intresserade, medan 4 procent inom både kommun och region delar detta önskemål.

Samtidigt är det många som inte vill ta ytterligare examen. Inom kommunen svarar 37 procent nej, inom regionen 33 procent och inom privat sektor 31 procent.

En stor andel är osäkra. Inom kommunen uppger 32 procent att de inte vet om de vill ta ytterligare examen, inom regionen 28 procent och inom privat sektor 26 procent.

Tabell 14. Resultatfördelning av svaret på frågan: *Skulle du vilja ta ytterligare en examen om förutsättningar fanns?*



Nedan följer några citat från respondenterna kopplat till önskemål om fort- och vidareutbildning:

Kommun:

"Jag vill gärna utbilda mig och bitta en inriktning för att specialisera mig inom ett ämne."

"Det skulle vara intressant men har nog lite tiden och ekonomin emot mig för att genomföra det."

Region:

"Pågående utbildning till Magister, påbörjar Specialist i höst."

"Jag kan tänka mig att vidareutbilda mig med en magister- eller masterexamen i arbetsterapi för att fördjupa mina kunskaper och utveckla min kompetens inom yrket."

Privat:

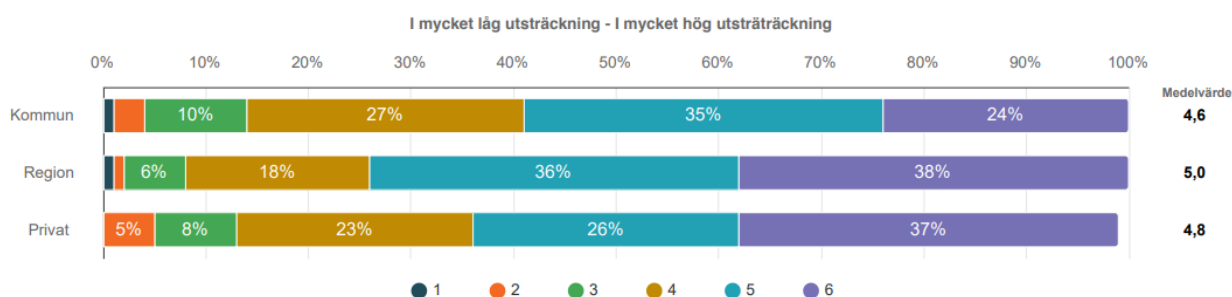
"Jag håller på att läsa masterutbildning inom arbetsterapi just nu. Denna har jag fått andra medel för att gå, jag får full betalt för 50 % studier och arbetar 50 % 1 år."

"Jag skulle gärna läsa till specialist, men vill då kombinera detta med arbete vilket verkar vara svårt att få ihop tyvärr."

Användning av arbetsterapeutisk kompetens

Av respondenterna uppger 24 procent inom kommunen att de får använda sin kompetens i sitt arbete i mycket hög utsträckning. Motsvarande siffra är inom regionen 38 procent och de med privat anställning 37 procent. Se tabell 15 för mer detaljerad information.

Tabell 15. Resultatfördelning av svaret på frågan: *Upplever du att du får använda din kompetens i ditt arbete?*



Nedan följer några citat kopplat till respondenternas fritextsvar gällande användning av arbetsterapeutisk kompetens:

Kommun:

"Det är mest fokus på hjälpmedel inom kommunal primärvård, framförallt särskilt boende."

"När man utövar andra uppgifter än yrkesspecifikt så urholkas kunskapen med tiden och man kommer längre ifrån att kunna förklara sitt huvudämne."

Region:

"Jag får möjlighet att göra självständiga bedömningar, planera och genomföra insatser samt samarbeta med andra professioner för att optimera patientvården."

"Jag får använda min kompetens och yrkeslivserfarenhet som arbetsterapeut dagligen i mitt arbete, mina kunskaper om sjukdomar och sjukvård samt rehabilitering mot arbete."

Privat:

"Jag är ensam arbetsterapeut i teamet. Finns andra arbetsterapeuter i företaget men vi samverkar inte."

"Jag får använda min kompetens inom hjälpmedelsområdet, använder inte hela mitt arbetsterapeutiska kunskapsområde i mitt nuvarande yrke."

Sammanfattning av 2025 års fortbildningsenkät

2025 års fortbildningsenkät visar på stora utmaningar när det gäller arbetsterapeuters möjligheter till fortbildning. Det finns stora skillnader mellan olika verksamheter när det gäller organisatoriska förutsättningar för fortbildning, vidareutbildning och tillämpning av bästa tillgängliga kunskap. För många arbetsterapeuter är möjligheten att regelbundet söka, värdera och använda ny kunskap begränsad – oavsett huvudman.

Endast fyra av tio regionanställda upplever en kultur som uppmuntrar lärande, och siffrorna är ännu lägre inom kommuner och privat sektor. Deltagande i professionella nätverk är inte självklart för alla och är som lägst inom privat sektor. Regionerna erbjuder generellt bättre, men långt ifrån tillräckliga, förutsättningar för fortbildning.

Majoriteten av arbetsterapeuterna, oavsett verksamhetsområde, arbetar tillsammans med andra arbetsterapeuter och har möjlighet till dialog med kollegor. Ensamarbete förekommer dock, främst inom privat sektor. Möjligheten till samråd och nätverk varierar – regionerna ger bättre förutsättningar än kommunala och privata verksamheter.

Endast en minoritet arbetar i verksamheter där det finns någon med utvecklings- eller samordningsansvar för professionen, företrädesvis inom regionen. Kompetens- och karriärmodeller används generellt i liten utsträckning, men något mer inom regionerna än i kommunal och privat sektor. Där arbetsterapeuter har chefsroller används modellerna oftare.

Planering och genomförande av fortbildning sker ofta utan konkreta planer, oavsett huvudman. Utbildningsplaner är vanligare inom regionerna, där arbetsgivaren också oftare finansierar fort- och vidareutbildning. Kommunerna har lägre andel fastställda utbildningsplaner och svagare nätverk för lärande. Strukturer för kompetensutveckling är mindre utvecklade, och egenfinansiering är vanligt förekommande.

Egenfinansiering – eller att själv behöva stå för lön vid studier – är vanligare vid studier i ämnet arbetsterapi än vid studier i andra ämnen, oavsett huvudman. Detta riskerar att begränsa möjligheterna att ta magister- eller specialistexamen, vilket cirka 20 procent av arbetsterapeuterna önskar.

Många arbetsterapeuter upplever även att de inte får den fortbildning som krävs för att hålla yrkeskunskaperna aktuella. Antalet dagar för fort- och vidareutbildning är i genomsnitt fem per år, oavsett huvudman.

Jämförelse över tid

Jämförelsen med 2019 års fortbildningsenkät visar inga större förändringar i de resultat som är jämförbara över tid. Ett tydligt exempel gäller frågor om att under medarbetarsamtalet diskutera fortbildningsbehov och fastställa en plan. Här är siffrorna i stort sett oförändrade – cirka 30 procent, oavsett huvudman och år.

Skillnaderna mellan huvudmän består också över tid. År 2019 och 2025 fastställde ungefär 19 procent inom kommunerna, cirka 40 procent inom regionerna och drygt 25 procent inom privat sektor en utbildningsplan i samband med medarbetarsamtalet. Dessa nivåer bedöms som mycket låga och otillräckliga för att skapa relevanta förutsättningar för professionell fortbildning.

Ett något mer positivt resultat som visar stabilitet över tid är att majoriteten av arbetsterapeuterna upplever att de i stor utsträckning får använda sin kompetens i arbetet, både 2019 och 2025. Arbetsterapeuter inom regionerna skattar att de i högre grad än inom kommuner och privat sektor får använda sin kompetens – ett mönster som även det har varit stabilt över tid.

En tydlig försämring gäller möjligheten att behålla lön vid studier på universitet eller högskola i ämnet arbetsterapi. Andelen arbetsgivare som erbjuder studier med bibehållen lön har minskat från 59 procent 2019 till 43 procent 2025. För studier i andra ämnen syns ingen större förändring – cirka 50 procent av arbetsgivarna står för lönekostnader vid sådana studier.

Fler arbetsterapeuter än tidigare anser att den fortbildning de får inte räcker för att möta kraven i yrkesrollen.

Sveriges Arbetsterapeuter anser

Sammanfattningsvis visar resultatet från årets fortbildningsenkät, samt den jämförelse över tid som gjorts, att förutsättningar för arbetsterapeuters fort- och vidareutbildning behöver stärkas. Det är avgörande att arbetsterapeuter, oavsett huvudman eller vårdgivarnivå, erbjuds relevant tillgång till och rätt förutsättningar för den fort- och vidareutbildning som professionsutförandet kräver. Detta är i linje med lagstiftningens krav på vetenskap och beprövad erfarenhet. Att leva upp till det innebär att arbetsgivare behöver säkerställa att arbetsterapeuter ges relevanta förutsättningar för att kunna upprätthålla och utveckla den kunskap som är nödvändig för att tillhandahålla en god, kvalitativ och säker vård.

Mot bakgrund av resultaten anser Sveriges Arbetsterapeuter att följande behövs:

Nationellt reglerad fortbildning

För att kunna utföra sitt arbete med hög kvalitet och i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet är det avgörande att arbetsterapeuter ges förutsättningar till systematisk och kontinuerlig fortbildning. Detta innebär att det inom det ordinarie arbetet finns tid för att regelbundet söka, värdera och tillägna sig nya kunskaper i relation till sitt arbete. Det behöver även finnas förutsättningar till dialog med kollegor såväl inom professionen som i interprofessionella sammanhang, att delta i konferenser samt kortare och längre utbildningar. För att tydliggöra verksamhetens ansvar gällande fortbildning anser Sveriges Arbetsterapeuter att det behövs en nationell reglering som säkerställer rätt och möjligheter till kontinuerlig fortbildning för arbetsterapeuter. Förbundet anser att ett rimligt riktvärde kan vara minst tio dagar per år för fortbildning.

Ökad användning av kompetensmodeller

För att underlätta en ändamålsenlig fort- och vidareutbildning anser Sveriges Arbetsterapeuter att det behövs kompetensmodeller i verksamheterna som tydliggör olika kompetensnivåer för arbetsterapeuter och visar på vägar för att uppnå dessa. Kompetensmodeller fungerar som stöd till både chef och medarbetare och tydliggör progressionen inom yrket från nybörjarnivå till avancerad nivå, specialistnivå och forskarnivå. Det är viktigt att utbildning ska löna sig såväl lönemässigt som ansvarsmässigt. En högre kompetensnivå ska innebära andra möjligheter till mer avancerat uppdrag, ansvar och befogenheter. Exempelvis behöver specialisttjänster inrättas samt fler kombinationstjänster för forskarutbildade arbetsterapeuter.

Nationellt reglerad specialistutbildning

Förutsättningar för vidareutbildning och specialisering inom arbetsterapi behöver förbättras avsevärt så att fler arbetsterapeuter ges möjlighet och förutsättningar att erhålla specialistbevis. För att säkerställa detta behövs en reglerad specialistutbildning med nationella examensmål och specialistområden.