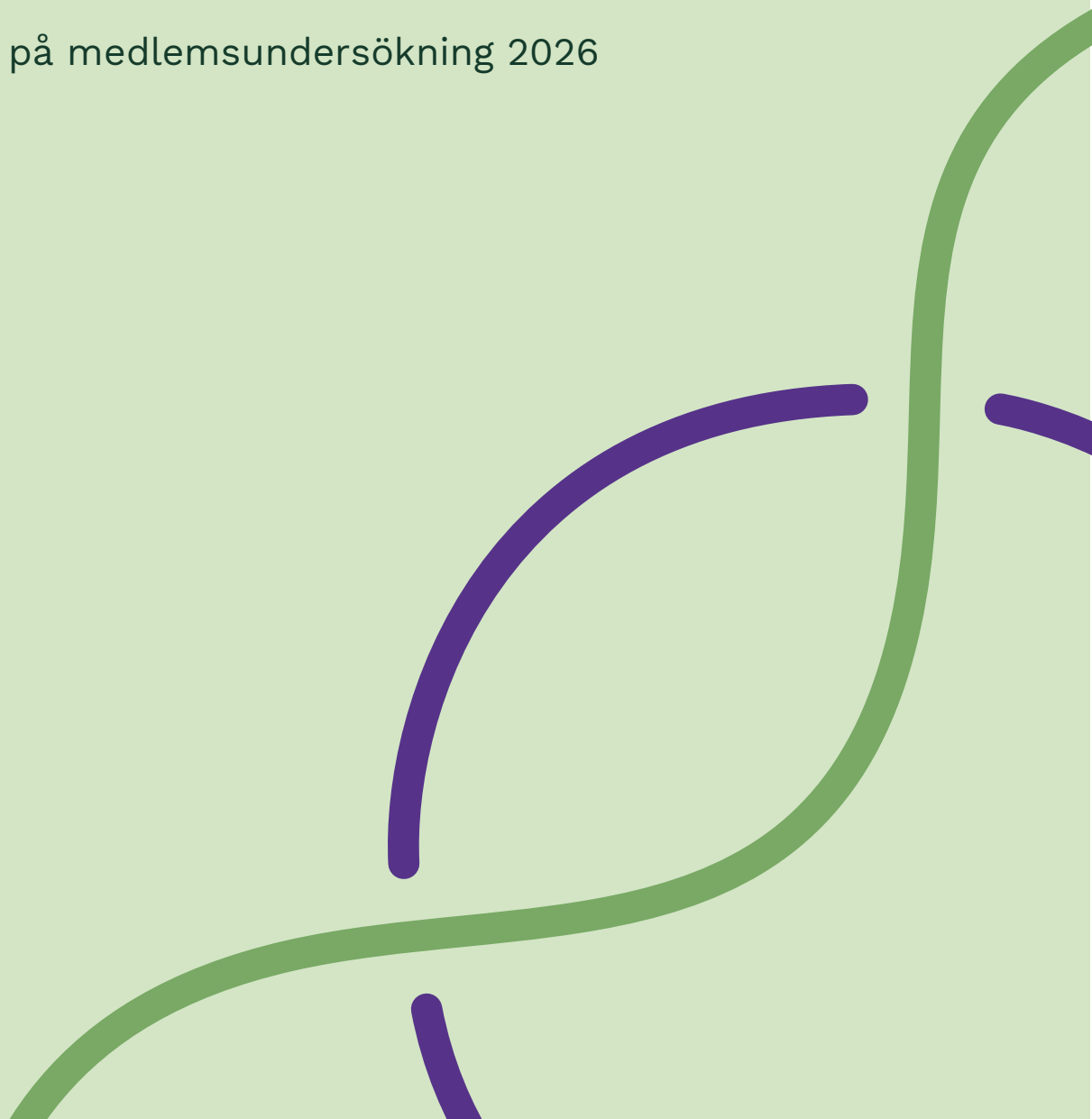


Fortbildningsrapport 2026

Baserad på medlemsundersökning 2026



Fysioterapeuterna 2026

Rapportförfattare: Susann Asplund Johansson, utredare och Charlotte Urell,
FOU-chef, med inspel från Fysioterapeuternas Utbildningspolitiska råd

Innehåll

Förord	4
Sammanfattning	5
Bakgrund	6
Syfte	7
Metod	8
Resultat	8
Bakgrund om de svarande	8
Fortbildningsplan, tid och pengar	9
Extern, intern och egen fortbildning	10
Samband mellan fortbildningsplan och extern och intern fortbildning	14
Fortbildning på fritiden och egen finansiering	15
Behov av fortbildning för god och säker vård	16
Annat som framfördes om fortbildning	17
Diskussion	18
Konklusion	21
Fysioterapeuterna anser att	22

Förord

Fysioterapeuterna tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen och utvecklingen av vår profession. Tillsammans är vi cirka 12 000 medlemmar som arbetar inom olika sektorer. Cirka 1 400 av medlemmarna driver egna företag inom fysioterapi.

Fysioterapeuter är den tredje största legitimerade yrkesgruppen i svensk hälso- och sjukvård. Varje år genomförs cirka åtta miljoner patientbesök hos fysioterapeuter.¹

Fysioterapi bedrivs inom många verksamhetsområden, med fokus på hälsofrämjande, förebyggande, rehabiliterande, och habiliterande åtgärder för personer och grupper. Fysioterapeuters arbete utgår från evidensbaserad praktik. Fysioterapeutyrket är autonomt och fysioterapeuterna arbetar självständigt. Fysioterapeuter besitter en unik specialiserad kompetens som ingen annan yrkesgrupp i vården kan ersätta. Den kompetensen behöver underhållas. Ett yrkesliv i Sverige är omkring 40 år långt, under denna tidsperiod kommer aktuell kunskap att bytas ut många gånger. Kontinuerlig fortbildning är därför centralt för att kunna ge patienterna en patientsäker vård, uppdaterad enligt aktuell forskning.

I rapporten anger nästan var tredje svarande (30 procent) att de inte erhållit den fortbildning de behöver för att kunna ge en god och säker vård. Forskning visar att fortbildning har en positiv effekt på individens kompetens och på patienters hälsa.² Hur kan det då vara så att nästan var tredje svarande i undersökningen anger att de inte erhållit den fortbildning de behöver för att kunna ge en god och säker vård? Ekvationen går inte ihop!

Cecilia Winberg, ordförande för Fysioterapeuterna

¹ Regionernas verksamhetsstatistik 2024. Nerladdad 2026-04-22. [Verksamhetsstatistik 2015 - 2024 0506.xlsx](#)

² I betänkandet *Stärkt patientsäkerhet genom rätt kompetens* (SOU 2025:63) görs en genomgång och sammanfattas forskning rörande fortbildning, s. 367 ff.

Sammanfattning

Syftet med denna rapport är att belysa hur möjligheter till fortbildning såg ut 2025 för Fysioterapeuternas medlemmar och om det har skett någon förändring jämfört med 2023.

Medlemsundersökningen skickades ut till 9 961 yrkesverksamma medlemmar, svarsfrekvens för fullständigt ifylld enkät var 25 procent.

Resultatet visar bland annat:

- Nästan var tredje svarande anger att de inte erhållit den fortbildning de behöver för att kunna ge en god och säker vård. Det är samma andel som för 2023.
- Tre av tio anställda svarande saknar en överenskommen fortbildningsplan. Det är ett bättre resultat än för 2023.
- De anställda med fortbildningsplan deltar i högre utsträckning i både extern och intern fortbildning.
- Drygt två av tio svarande företagare saknar en fortbildningsplan.
- Drygt hälften av de svarande uppgav att de ägnade två dagar eller mindre åt extern fortbildning på arbetstid per år. För år 2023 var det ungefär samma resultat, då uppgav knappt hälften av de svarande 2 dagar eller mindre.
- Jämfört med för år 2023 uppgav en högre andel att de fått internutbildning fem timmar eller mer i veckan.

Fysioterapeuterna anser att:

- Det behövs en reglering som tydliggör arbetsgivarens ansvar för fortbildning i lag eller föreskrift.
- Alla fysioterapeuter ska ha en individuell fortbildningsplan som följs upp.
- Alla fysioterapeuter ska ha "rätt" till fortbildning motsvarande minst 12 dagar/år.
- Det ska finnas öronmärkta resurser hos arbetsgivaren för fortbildning.
- Regionpolitiker behöver ta sitt ansvar för verksamheternas förutsättningar, inte minst genom den budget verksamheten styrs utifrån.

Bakgrund

I hälso- och sjukvården är regelbunden fortbildning och livslångt lärande i yrkeslivet nödvändigt eftersom ny kunskap och förbättrade behandlingsmetoder ständigt utvecklas.³ Forskning som undersöker effekterna av fortbildning på vårdpersonalens kompetens och patienters hälsa har ökat. De flesta är emellertid gjorda på läkarprofessionen, men det finns även ett flertal studier publicerade som berör sjuksköterskor, barnmorskor, tandläkare och blandade professionsgrupper. I betänkandet *Stärkt patientsäkerhet genom rätt kompetens* (SOU 2025:63) har aktuell forskning sammanfattats:

”Sammantaget visar forskningen samstämmigt att fortbildning har en tydlig positiv effekt på individens kompetens och även på patienters hälsa. Effektiviteten är dock beroende av metod och upplägg: interaktivitet, klinisknära moment, repetition och återkoppling är nyckelfaktorer för ökad kompetens hos deltagarna. Samtidigt pekar många studier på hinder såsom tidsbrist, otillräcklig finansiering och brist på strukturell planering. Stödet från arbetsgivaren är ofta otillräckligt, särskilt inom yrkesgrupper utanför läkar- och tandläkarprofessionerna.

Utredningen bedömer att det verksamhetsintegrerade lärandet kan utgöra en viktig grund för fortbildningsinsatser.”⁴

Vårdgivaren har ansvar för att verksamheten bedrivs så att kraven på en god vård uppfylls, och att det finns personal som behövs för att god vård ska kunna ges.⁵ Det är också vårdgivarens skyldighet att bedriva ett systematiskt patientsäkerhetsarbete, som bland annat innebär att planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att kraven på god vård upprätthålls. I ansvaret ligger att se till att eventuella brister i kunskap och kompetens hos personalen åtgärdas genom fortbildning.⁶

Fysioterapeuten har också ett eget ansvar. Arbetet ska utföras i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet. Fysioterapeuten bär själv ansvaret för hur hen fullgör sina arbetsuppgifter. Det innebär emellertid

³ *Stärkt patientsäkerhet genom rätt kompetens* (SOU 2025:63), s. 329

⁴ *Stärkt patientsäkerhet genom rätt kompetens* (SOU 2025:63), s. 50

⁵ 5 kap 1 och 2 §§ hälso- och sjukvårdslagen

⁶ 3 kap patientsäkerhetslagen (PSL) och prop. 2009/10:210 Patientsäkerhet och tillsyn s. 90.

ingen inskränkning i vårdgivarens ansvar, vårdgivaren har alltid ett ansvar för att verksamheten organiseras och bedrivs i överensstämmelse med hälso- och sjukvårdsrättsliga regelverket. I detta ligger bland annat en skyldighet att tillse att personalen har rätt kompetens för sina arbetsuppgifter.⁷

Kunskapsbasen för fysioterapeuter, baserat på mer forskning inom ämnet, växer i hög hastighet och sätten att leverera fysioterapi utvecklas till att bli fler. Forskning visar att fortbildning har en positiv effekt på individens kompetens och på patienters hälsa. Effektiviteten är beroende av metod och upplägg.⁸

Definitioner

I medlemsenkäten definierades fortbildning som *”de aktiviteter du genomfört för att upprätthålla och uppdatera de kunskaper och färdigheter som krävs för din legitimation”*.

I rapporten redovisas resultaten för extern, intern och egen fortbildning.

I medlemsenkäten beskrevs extern fortbildning som *”till exempel kurser och konferenser anordnade av annan kursgivare än arbetsgivaren”*.

Internutbildning beskrevs som *”till exempel formaliserad och kontinuerlig gemensam information och diskussion om ny forskning och nya behandlingsmetoder, handledning, lokala kurser”*.

Egen fortbildning beskrevs som *”till exempel litteraturstudier, internetsökningar, e-learning etc.”*

De arbetsmarknadssektorer för anställda medlemmar som användes i medlemsenkäten är regional, kommunal, statlig och privat.

Syfte

Syftet med rapporten är att belysa hur möjligheter till fortbildning såg ut 2025 för Fysioterapeuternas medlemmar, och om det har skett någon förändring jämfört med 2023. Resultatet kommer att användas i påverkansarbete.

⁷ 6 kap 1 och 2 § PSL och prop. 2009/10:210 Patientsäkerhet och tillsyn, s. 206

⁸ I betänkandet *Stärkt patientsäkerhet genom rätt kompetens* (SOU 2025:63) görs en genomgång och sammanfattas forskning rörande fortbildning, s. 367 ff.

Metod

Fysioterapeuterna genomförde under januari och februari 2026 en medlemsundersökning med tre huvudområden; medlemskapet, arbetsmiljö och fortbildning. Denna rapport baseras på fortbildningsdelen av enkäten.

Vartannat år genomför Fysioterapeuterna medlemsundersökningar. Vid senaste tillfället 2024 innehöll fortbildningsdelen i huvudsak samma frågor varför många av frågorna är jämförbara (undersökningen 2024 avsåg fortbildning under 2023⁹).

Svaren samlades in via en webbenkät vilken administrerades av Lysio Research för Fysioterapeuternas räkning. Medlemsundersökningen skickades ut till 9 961 yrkesverksamma medlemmar (medlemmar utan mailadress räknas inte med) och 4 påminnelser skickades ut. Påminnelserna gick ut till de svarande som vid tidpunkten för påminnelsen ännu inte hade besvarat enkäten. Totalt inkom 3 114 svar, varav 496 var partiella. Det resulterar i en svarsfrekvens på 30 procent inklusive de partiella svaren, och 25 procent för de kompletta svaren. Andelen som svarade på fortbildningsfrågorna var något lägre, totalt antal svar framgår av diagrammen. Då svarsfrekvensen är relativt låg kan det finnas viss osäkerhet i resultaten. Emellertid följer fördelningen på ålder, arbetsmarknadssektor, företagare- ej företagare och förtroendevalda- ej förtroendevalda bland de som har svarat väl fördelningen bland medlemmarna i stort inom förbundet.

Resultat

Bakgrund om de svarande

Av de som svarade på medlemsundersökningen uppgav 89 procent att de var anställda och 11 procent att de var företagare.

Det var 96 procent som uppgav att de var verksamma inom hälso- och sjukvården.

⁹ Fortbildning – en bristvara. En rapport om fysioterapeuters tillgång till fortbildning. Medlemsundersökning 2024. Fysioterapeuterna 2025.

Majoritet (55 procent) uppgav att de i huvudsak arbetade i regional sektor, 20 procent i kommunal sektor, 20 procent i privatsektor och 2 procent i statlig sektor samt uppgav 2 procent annat.

Det var 36 procent som uppgav att de huvudsakligen arbetar i regional primärvård, 19 procent i kommunal primärvård, 15 procent på sjukhus/lasarett, 11 procent universitetssjukhus och 3 procent myndighet/lärosäte. Det var 17 procent som uppgav annat.

Den högsta andelen (76 procent) uppgav befattningen fysioterapeut/sjukgymnast, 9 procent specialistfysioterapeut, 4 procent fysioterapeut med specialfunktion, 2 procent chef och 1 procent forskare. Det var 7 procent som uppgav annat.

Fortbildningsplan, tid och pengar

Omkring 70 procent av de anställda svarande instämmer helt eller delvis i att de har en fortbildningsplan, och att den följs upp. De förutsättningar som utmärker sig, på ett negativt sätt, är tillgång till pengar för fortbildning och tillräckligt med tid. Av de svarande är det 45 procent som instämmer helt eller delvis i att tillräckligt med pengar var avsatta och 54 procent instämmer helt eller delvis i att det fanns tillräckligt med tid.

Vilka förutsättningar hade du för fortbildning utifrån verksamhetsbehov under 2025? (Ej till företagare)

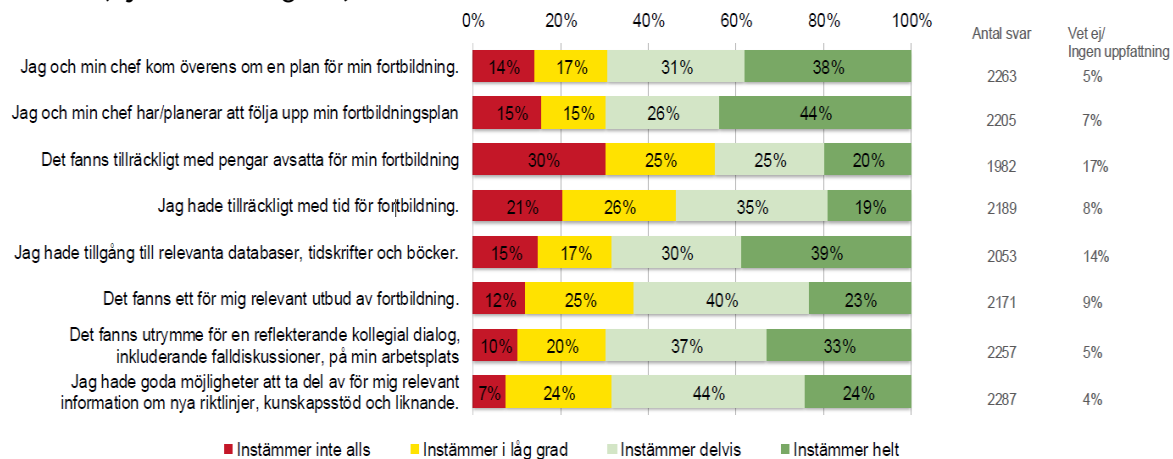


Diagram 1. Förutsättningar för fortbildning

Arbetsmarknadssektor

Nedbrutet på arbetsmarknadssektor för anställda är det svarande inom kommunal sektor som i lägre utsträckning instämmer i alla påstående utom

påståendet att det fanns utrymme för reflekterande kollegial dialog där det var svarande i privat sektor som instämde i lägst grad.

Företagare

Frågorna var något omformulerade för att bättre passa företagarna, vilka själva har ett vårdgivaransvar. Resultatet visar på liknande mönster. Bland företagarna instämmer 78 procent av de svarande helt eller delvis i att de har en fortbildningsplan och 79 procent i att den följs upp. 67 procent av de svarande instämmer helt eller delvis i att det fanns tillräckligt med pengar och 56 procent av de svarande instämmer helt eller delvis i att de hade tillräckligt med tid för fortbildning.

Vilka förutsättningar hade du för fortbildning utifrån verksamhetsbehov under 2025? (Företagare)

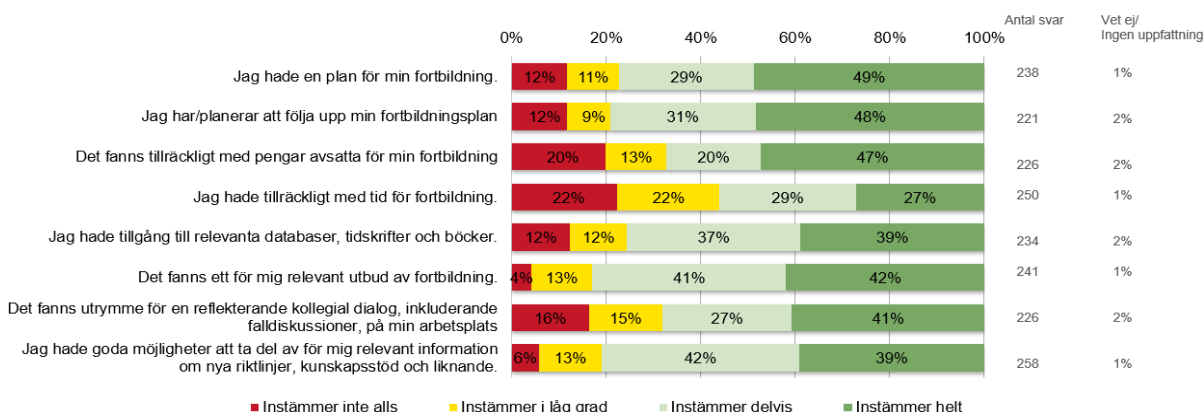


Diagram 2. Förutsättningar för fortbildning - Företagare

Extern, intern och egen fortbildning

Extern fortbildning (samtliga svarande)

Drygt en fjärdedel (26 procent) av de svarande ägnade 0 dagar åt extern fortbildning på arbetstid. Den största gruppen av de svarande (27 procent) ägnade 1–2 dagar åt extern fortbildning och 18 procent ägnade 3–4 dagar. Sammanlagt ägnade 29 procent av de svarande 5 dagar eller mer åt extern fortbildning, varav 8 procent ägnade mer än 10 dagar.

Hur många dagar ägnade du dig uppskattningsvis åt extern fortbildning på arbetstid under 2025? T.ex. kurser och konferenser anordnade av annan kursgivare än arbetsgivaren.

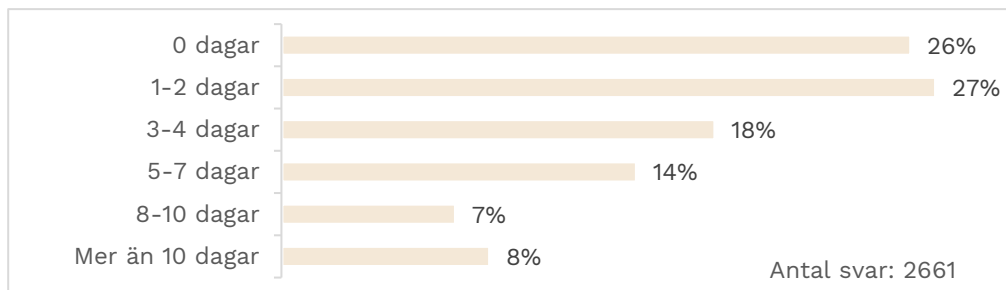


Diagram 3. Antal dagar extern fortbildning

Arbetsmarknadssektor

Nedbrutet på arbetsmarknadssektor för anställda angav flest svarande inom regional, privat och kommunal sektor att de ägnade 1–2 dagar åt extern fortbildning.

Inom statlig sektor angav flest svarande att de ägnade 0 dagar åt fortbildning, samtidigt var det en högre andel som uppgav 5 dagar eller mer i relation till de andra sektorerna.

Företagare

Bland svarande företagare uppgav flest 0 dagar extern fortbildning, samtidigt var det en högre andel bland företagarna som uppgav 5 dagar eller mer jämfört med anställda.

Tabell 1. Antal dagar extern fortbildning nedbrutet på arbetsmarknadssektor och företagare

Hur många dagar ägnade du dig uppskattningsvis åt extern fortbildning på arbetstid under 2025?	Regional	Privat	Kommunal	Statlig	Annat	Företagare
0 dagar	25%	26%	27%	32%	32%	23%
1-2 dagar	26%	30%	34%	15%	24%	14%
3-4 dagar	17%	19%	18%	12%	26%	17%
5-7 dagar	15%	12%	12%	25%	12%	20%
8-10 dagar	7%	7%	4%	5%	2%	13%
Mer än 10 dagar	9%	6%	5%	12%	4%	13%
Antal svar:	1379	376	512	60	50	284

Internutbildning (samtliga svarande)

36 procent av de svarande uppgav 0 timmar per vecka i internutbildning under arbetstid. 29 procent av de svarande deltog 1 timme per vecka och 10 procent

deltog 2–4 timmar. 16 procent av de svarande ägnade 5–8 timmar åt internutbildning och 10 procent ägnade 8 timmar eller mer per vecka.

Hur många timmar per vecka deltog du uppskattningsvis i internutbildning under arbetstid under 2025?

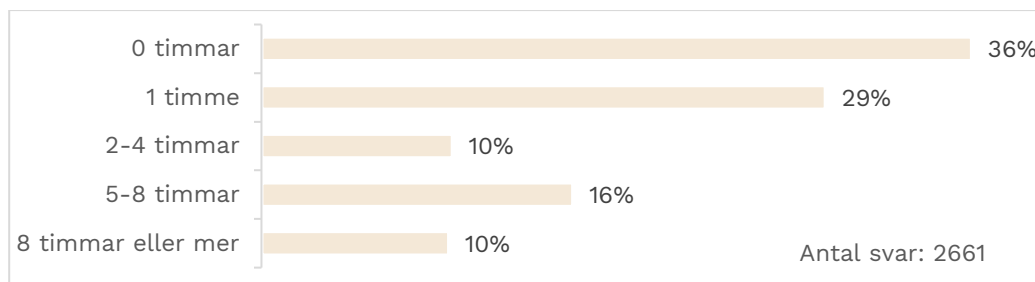


Diagram 4. Antal timmar internutbildning

Arbetsmarknadssektor

För anställda svarande, inom samtliga sektorer, uppgav flest att de ägnade 0 eller 1 timme per vecka åt intern fortbildning. I kommunal sektor var denna andel störst.

Företagare

Bland svarande företagare uppgav 44 procent 0 timmar per vecka. Majoriteten av svarande företagare uppgav 1 timma eller mindre åt internutbildning.

Tabell 2. Antal timmar internutbildning nedbrutet på arbetsmarknadssektor och företagare

Hur många timmar per vecka deltog du uppskattningsvis i <u>internutbildning</u> under arbetstid under 2025?	Regional	Privat	Kommunal	Statlig	Annat	Företagare
0 timmar	31%	36%	46%	35%	32%	44%
1 timme	31%	27%	25%	25%	24%	28%
2-4 timmar	10%	11%	9%	12%	16%	9%
5-8 timmar	18%	16%	13%	15%	20%	12%
8 timmar eller mer	11%	10%	7%	13%	8%	7%
Antal svar:	1379	376	512	60	50	284

Egen fortbildning (samtliga svarande)

26 procent av de svarande uppgav noll timmar per vecka i egen fortbildning under arbetstid. 34 procent av de svarande ägnade 1 timme per vecka och 15 procent ägnade 2–4 timmar. 16 procent av de svarande ägnade 5–8 timmar och 8 procent ägnade 8 timmar eller mer per vecka åt egen fortbildning.

Hur många timmar per vecka ägnade du dig uppskattningsvis åt egen fortbildning under arbetstid under 2025?

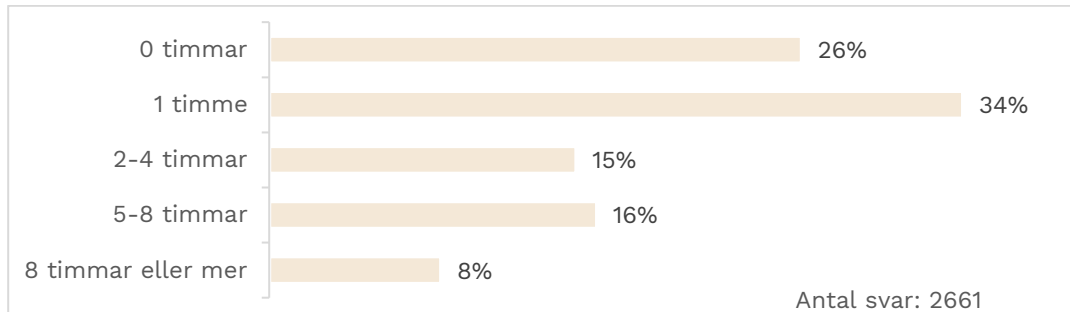


Diagram 5. Antal timmar egen fortbildning

Arbetsmarknadssektor

Nedbrutet på arbetsmarknadssektor för anställda var det svarande inom privat och kommunal sektor som stod för högst andel noll timmar i jämförelse med regional och statlig sektor. I samtliga arbetsmarknadssektorer ägnade de flesta svarande sig åt 1 timma egen fortbildning i veckan på arbetstid.

Företagare

Bland svarande företagare var det en lägre andel som ägnade 0 timmar åt egen fortbildning jämfört med anställda. Även här var det störst andel som uppgav 1 timme per vecka.

Tabell 3. Antal timmar egen fortbildning nedbrutet på arbetsmarknadssektor och företagare

Hur många timmar per vecka ägnade du dig uppskattningsvis åt <u>egen fortbildning</u> under arbetstid under 2025?	Regional	Privat	Kommunal	Statlig	Annat	Företagare
0 timmar	25%	31%	30%	23%	40%	18%
1 timme	36%	31%	31%	25%	32%	35%
2-4 timmar	14%	14%	15%	25%	14%	21%
5-8 timmar	16%	17%	16%	12%	12%	14%
8 timmar eller mer	9%	7%	6%	15%	2%	12%
Antal svar:	1379	376	512	60	50	284

Antal dagar (median) för extern, intern respektive egen fortbildning

Extern fortbildning angavs i antal dagar per år av de svarande medan intern- och egen fortbildning angavs i timmar. De senare har räknats om till antal dagar per år. Redovisningen sker med median eftersom spridningen i svaren var stor. Medianerna för de olika fortbildningsformerna kan inte enkelt summeras till ett totalt medianvärde varför de rapporteras separat.

Tabell 4. Antal dagar (median) för extern, intern respektive egen fortbildning. Uppdelat på anställda respektive företagare.

Typ av fortbildning	Anställda	Företagare
Extern (antal dagar, median)	2	4
Intern (antal dagar, median)	5,8	5,8
Egen (antal dagar, median)	5,8	5,8

Samband mellan fortbildningsplan och extern och intern fortbildning hos anställda

De anställda svarande som instämde helt eller delvis i påståendet om att de hade kommit överens om en plan för sin fortbildning med sin chef deltog i högre utsträckning i både extern och intern fortbildning.

Diagrammet nedan visar andelen svarande som hade ägnat sig mer än 0 dagar åt extern fortbildning eller mer än 0 timmar åt intern fortbildning, uppdelat på i vilken grad de instämmer i att de har en överenskommen fortbildningsplan.

Skillnaden är signifikant på 1 procents nivå. Det var ingen skillnad på egen fortbildning. Baserat på frågan: "Jag och min chef kom överens om en plan för min fortbildning".

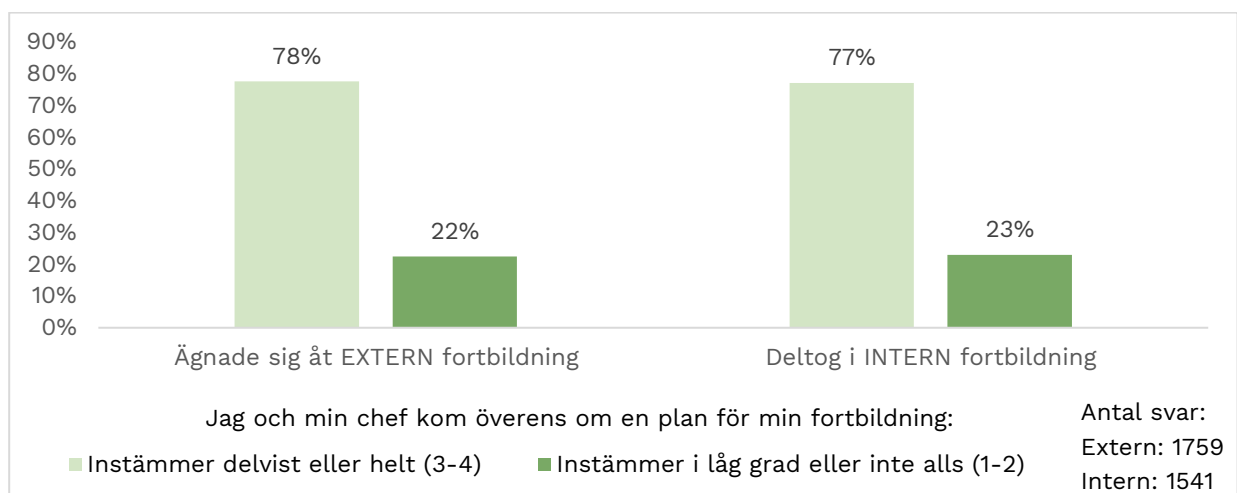


Diagram 6. Samband mellan fortbildningsplan och extern och intern fortbildning (anställda)

Fortbildning på fritiden och egen finansiering

Majoritet (70 procent) av alla svarande uppgav att de ägnade mindre än 5 dagar per år av sin fritid åt fortbildning relevant för arbetet. "Mindre än 5 dagar" var det lägsta alternativet och kan alltså innebära allt från 0 dagar till mindre än 5 dagar. Av de svarande var det 13 procent som ägnade 5–9 dagar av sin fritid och 6 procent som ägnade 10–14 dagar av sin fritid åt fortbildning relevant för arbetet. Sammanlagt ägnade 11 procent av de svarande 15 dagar eller mer av sin fritid åt fortbildning.

76 procent av de anställda svarande har inte själva bekostat fortbildning, resor, boende eller andra omkostnader kopplade till fortbildning under 2025. 17 procent uppger att de har bekostat sådana omkostnader själva.

Hur många dagar av din fritid, ägnade du dig, uppskattningsvis, åt fortbildning under 2025 som var relevant för ditt arbete? (Samtliga svarande)

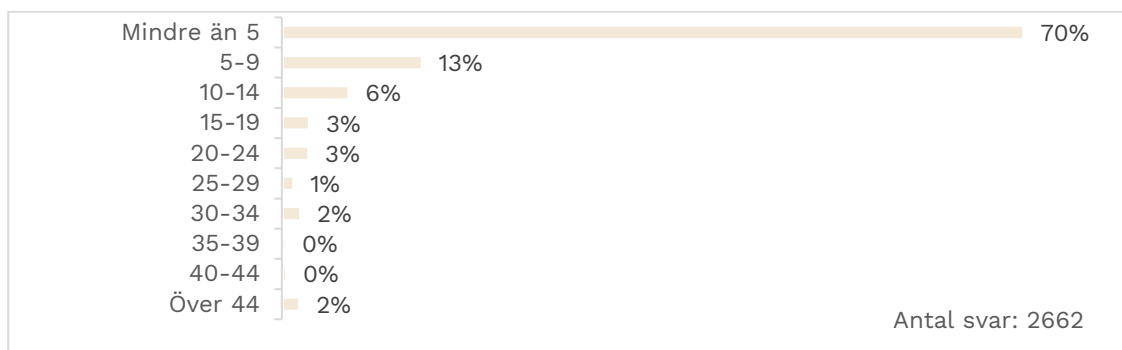


Diagram 7. Antal dagar av fritid till fortbildning (anställda och företagare)

Tabell 5. Antal dagar av fritid till fortbildning nedbrutet på arbetsmarknadssektor och företagare

Hur många dagar av din fritid ägnade du dig, uppskattningsvis, åt fortbildning under 2025 som var relevant för ditt arbete?	Regional	Privat	Kommunal	Statlig	Annat	Företagare
Mindre än 5	69%	67%	82%	63%	60%	56%
5-9	13%	13%	9%	20%	12%	19%
10-14	7%	7%	3%	5%	10%	10%
15-19	3%	1%	2%	3%	0%	4%
20-24	2%	5%	1%	0%	6%	3%
25-29	1%	1%	1%	2%	4%	2%
30-34	2%	2%	1%	3%	6%	2%
35-39	1%	0%	0%	0%	0%	1%
40-44	0%	0%	0%	2%	2%	1%
Över 44	2%	3%	1%	2%	0%	2%
Antal svar:	1379	376	513	60	50	284

Har du själv bekostat fortbildning, resor, boende och andra omkostnader kopplat till fortbildning relevant för ditt arbete under 2025? (Frågan ställdes ej till företagare)

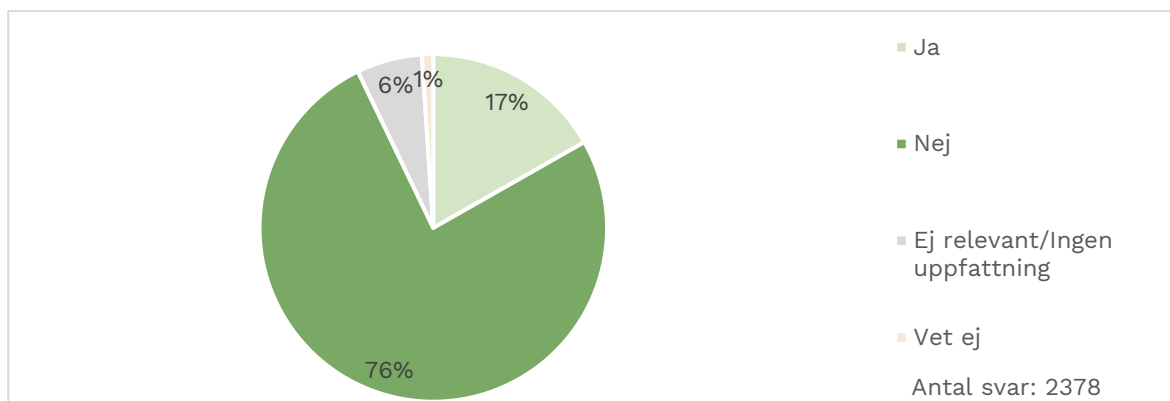


Diagram 8. Andel som bekostat fortbildningen själv

Behov av fortbildning för god och säker vård

Det är 28 procent av alla svarande (anställda och företagare) som instämmer helt i att de har erhållit den fortbildning de behöver för att kunna ge en god och säker hälso- och sjukvård. Störst andel av de svarande (42 procent) instämmer delvis. Det är 18 procent som instämmer i låg grad och 12 procent av de svarande som inte alls instämmer i att de har erhållit den fortbildning de behöver (på betald arbetstid) för att kunna ge en god och säker hälso- och sjukvård.

Anser du att du har erhållit den fortbildning du behöver (på betald arbetstid) för att kunna ge en god och säker hälso- och sjukvård?

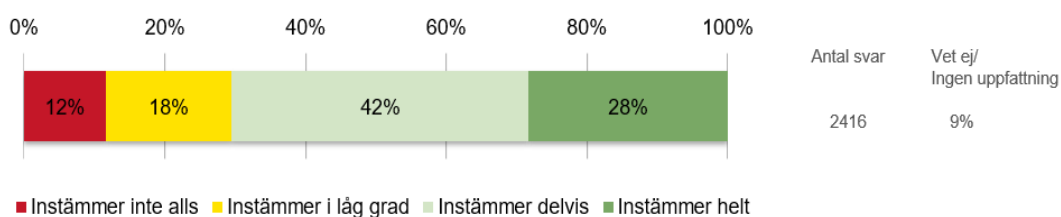


Diagram 9. Andel som anser att de erhållit den fortbildning de behöver för att kunna ge god och säker vård

Arbetsmarknadssektor

Nedbrutet på arbetsmarknadssektor för anställda är det svarande inom kommunal sektor som instämmer i lägre utsträckning i att de har erhållit den

fortbildning de behöver (på betald arbetstid) för att kunna ge en god och säker hälso- och sjukvård.

Företagare

Svarande företagare instämmer i högre utsträckning i att de har erhållit den fortbildning de behöver (på betald arbetstid) för att kunna ge en god och säker hälso- och sjukvård jämfört med anställda svarande i regional, privat och kommunal arbetsmarknadssektor, men i lägre utsträckning än statlig sektor.

Tabell 6. *Anser du att du har erhållit den fortbildning du behöver (på betald arbetstid) för att kunna ge en god och säker hälso- och sjukvård?* Nedbrytning på medelvärde (1–4), ett högre medelvärde innebär ett mer positivt svar.

Arbetsmarknadssektor	Medelvärde	Antal svar
Totalt	2,87	2416
Regional	2,9	1290
Privat	2,86	351
Kommunal	2,65	474
Statlig	3,31	39
Annat	2,88	41
Företagare	3,11	221

Annat som framfördes om fortbildning

De svarande fick möjlighet att i fritext framföra annat som är viktigt att Fysioterapeuterna känner till. Svaren målar upp en bild av att möjligheten till fortbildning är ojämlik och skattas otillräcklig för en stor del av fysioterapeuterna. Ekonomiska begränsningar hos arbetsgivare, avsaknad av strukturerade planer och att egenföretagare helt saknar ersättning under fortbildning är genomgående teman som framkommer i fritextsvar. Svarande upplever att de är hänvisade till att fortbilda sig på egen tid och bekostnad, och att specialistutbildning i synnerhet genomförs på fritiden utan kompensation. Parallellen till läkare och sjuksköterskor, som har reglerad och betald specialistutbildning, återkommer som en källa till frustration. Det finns också positiva röster, framför allt från dem som nyligen bytt arbetsplats eller som arbetar i verksamheter med tydliga fortbildningsplaner och välvilliga chefer.

Diskussion

Sammantaget pekar resultaten på att fortbildning fortfarande inte är en systematiskt säkerställd del av yrkesutövningen för alla fysioterapeuter, trots att den är central för god och säker vård.

Det är oroväckande att nästan en tredjedel av de svarande upplever att de inte fått den fortbildningen de behöver för att ge en god och säker vård. Det har inte blivit bättre, resultatet är detsamma som i undersökningen 2024 (avsåg fortbildning år 2023). Det var svarande inom kommunal sektor som i högre utsträckning upplever att de inte fått den fortbildning de behöver. Detta är särskilt angeläget att uppmärksamma eftersom kommunal hälso- och sjukvård ofta omfattar brukare med komplexa och långvariga rehabiliteringsbehov.

I *Patientsäker vård* (SOU 2025:63) som har sammanfattat forskning om fortbildning pekas på hinder för fortbildning såsom tidsbrist, otillräcklig finansiering och brist på strukturell planering. Sammantaget visar forskningen samstämmigt att fortbildning har en tydlig positiv effekt på individens kompetens och även på patienters hälsa.¹⁰ Utbildning som enskild insats förändrar dock sällan praxis utan den måste kombineras med stöd, implementering och uppföljning vilket sätter frågan om fortbildning i en bredare kontext bland annat av de förutsättningar som ges för detta på en arbetsplats. Fortbildningsfrågan knyts då också samman med arbetsmiljö för den enskilde och grupper. Detta ligger i linje med resultatet i medlemsenkäten, där förekomsten av en överenskommen fortbildningsplan samvarierar med högre deltagande i både extern och intern fortbildning. Resultatet talar för att fortbildning inte bör betraktas som enskilda utbildningstillfällen, utan som en del av ett systematiskt kompetensförsörjningsarbete där planering, resurser och uppföljning ingår.

I den aktuella medlemsenkäten undersöktes också medlemmarnas arbetsmiljö. Organisatoriska orsaker uppges av svarande som den vanligaste anledningen till etisk stress, där efter följer ekonomiska orsaker och brist på fortbildning/kompetensutveckling. Detta stärker bilden av att fortbildning inte enbart är en fråga om individuell kompetensutveckling¹¹, utan även om

¹⁰ *Stärkt patientsäkerhet genom rätt kompetens* (SOU 2025:63), s. 50

¹¹ Kompetensutveckling används här som ett bredare begrepp, där fortbildning är en del.

arbetsmiljö och professionella förutsättningar. När fysioterapeuter upplever att de saknar tillräcklig kompetensutveckling¹⁰ för att möta patienters och brukares behov kan det bidra till etisk stress och påverka både yrkesutövning och hållbarhet i arbetslivet.

I *Patientsäker vård* (SOU 2025:63)¹² framgår bland annat att hos nyutexaminerade sjuksköterskor och barnmorskor har kontinuerlig fortbildning visats ha en positiv effekt på tillfredsställelsen med arbetet och arbetsplatsen. Vidare framgår att även hos sjuksköterskor som har jobbat länge inom vården resulterar fortbildning i positiva effekter på kliniska kunskaper och motivation för arbetet.

Vår undersökning visar att det finns ett positivt samband mellan fortbildningsplan och extern och intern fortbildning. De som hade kommit överens om en fortbildningsplan med sin chef (anställda svarande) deltog i högre utsträckning i både extern och intern fortbildning. En individuell fortbildningsplan, vars innehåll baserad på evidens- och beprövad erfarenhet och som följs upp, bör utgöra basen för långsiktigt och systematiskt arbete som gynnar verksamheten och individen. Resultatet indikerar att fortbildningsplaner inte enbart har administrativ betydelse, utan kan vara ett konkret verktyg för att omsätta behov av kompetensutveckling¹¹ till faktisk fortbildning. Det stärker argumentet för att individuella fortbildningsplaner bör vara obligatoriska, dokumenterade och regelbundet följas upp. Utvecklingen går åt rätt håll när det gäller andelen som har en fortbildningsplan bland de svarande, men tre av tio (31 procent) anställda svarande har inte en överenskommen fortbildningsplan, och drygt två av tio (23 procent) bland svarande företagare. 2023 var det 44 procent av de svarande (anställda och företagare sammanslagna) som inte hade någon överenskommen fortbildningsplan.

I *Patientsäker vård* (SOU 2025:63) pekas på att hinder för att delta i fortbildningsaktiviteter är kliniskt/verksamhetsnära arbete och ekonomiska resurser. Det kunde vi också se i vår undersökning. Även om en högre andel svarande än i undersökningen 2024 (avsåg 2023) uppger att det finns tid och pengar för fortbildning, visar resultatet att dessa faktorer fortfarande är centrala hinder. Det är därför viktigt att förbättringen inte tolkas som att problemet är löst, utan snarare som att förutsättningarna fortfarande är otillräckliga för många fysioterapeuter.

¹² *Patientsäker vård* (SOU 2025:63), s. 369 f.

Bland de svarande (anställda och företagare) var det 27 procent som uppgav att de ägnade en till två dagar åt *extern fortbildning* på arbetstid och 18 procent ägnade tre till fyra dagar. Sammanlagt ägnade 29 procent av de svarande fem dagar eller mer åt extern fortbildning, varav 8 procent ägnade mer än tio dagar. År 2023 var det också 27 procent av de svarande som ägnade sig en till två dagar åt extern fortbildning, och 20 procent som uppgav tre till fyra dagar. Sammanlagt ägnade 28 procent av de svarande fem dagar eller mer åt extern fortbildning på arbetstid år 2023.

Cirka en fjärdedel av de svarande (anställda och företagare) uppgav att de ägnade noll dagar åt *extern fortbildning* på arbetstid. För 2023 var det 21 procent av de svarande som uppgav ”mindre än en dag”. Vi bedömde i den förra undersökningen att i en så kunskapstät verksamhet som hälso- och sjukvård är antalet dagar extern fortbildning oroväckande lågt. Bedömningen kvarstår. Vad detta kan bero på behöver ytterligare utredas för att kunna åtgärdas.

När det gäller *internutbildning* anger en betydligt högre andel av de svarande (26 procent) fem timmar eller mer i veckan i årets undersökning än för 2023 då det enbart var 6 procent av de svarande som uppgav fem timmar eller mer per vecka. Samtidigt anger 36 procent av de svarande 0 timmar per vecka (för 2023 32 procent). Även här är det oroväckande att så pass stor andel av de svarande anger att de inhämtar noll timmar per vecka. Nedbrutet på arbetsmarknadssektor sticker kommunal sektor ut genom att 46 procent av de svarande uppgav 0 timmar per vecka.

Internutbildning kan vara ett viktigt verktyg för verksamhetsnära lärande, men dess värde beror på innehåll, struktur, evidensförankring och möjlighet till reflektion och uppföljning. Detta handlar i många fall om att vårdgivaren skapar förutsättningar för ett livslångt lärande i vardagen för medarbetarna samtidigt som professionen tillsammans med vårdgivaren skapar en kultur som tillåter detta. Det kan därför finnas behov av att framöver inte enbart mäta omfattningen av internutbildning, utan även dess kvalitet och koppling till verksamhetens och fysioterapeutens kompetensbehov.

Till detta kommer den *egna fortbildningen* där den största gruppen (34 procent) av de svarande ägnade 1 timme per vecka åt egen fortbildning. Det var 26 procent av de svarande som ägnade 5 timmar eller mer per vecka åt egen fortbildning, vilket är en betydligt högre andel än 2023 då det var 6 procent. Samtidigt var det 26 procent av de svarande som uppgav noll timmar per vecka i egen fortbildning under arbetstid i årets undersökning.

När vi tittade på medianen för antal rapporterade dagar per år för extern utbildning för anställda var det 2 dagar och för företagare 4 dagar. Vad gäller medianen för intern och egen fortbildning var antal dagar 5,8 för både anställda och företagare. Gällande intern- och egen fortbildning har de värden beräknats från inrapporterade data varför den får beaktas med försiktighet. Redovisningen sker med medianvärden eftersom spridningen i antal utbildningsdagar mellan de svarande visade sig vara stor. Uppdelad rapportering mellan de olika formerna av fortbildning har valts eftersom grunddata insamlats med olika form av frågor samt att det ger en tydligare och mer rättvisande beskrivning av fortbildningsinsatsernas omfattning och fördelning. Utifrån detta bör förbundets syn på antalet fortbildningsdagar per medarbetare och år tolkas med försiktighet i relation till medianvärdena.

För företagare ser förutsättningarna delvis annorlunda ut. Det är av stor vikt att ersättningen är på en nivå som möjliggör tid för kontinuerlig fortbildning, vilket egenföretagarna i undersökningens fritextsvar vittnar om att inte är fallet idag.

Fysioterapeuterna stärks i uppfattningen att vårdgivarens (arbetsgivarens) ansvar för fortbildning behöver förtydligas. När var tredje svarande uppger att de inte fått den fortbildning de behöver för att kunna ge god och säker vård.

Konklusion

Inom hälso- och sjukvården är kontinuerlig fortbildning för god och säker vård centralt. Kunskapsbasen för fysioterapeuter växer positivt nog i hög hastighet och sätten att leverera fysioterapi utvecklas till att bli fler och fler. Forskning visar att fortbildning har en positiv effekt på individens kompetens och även på patienters hälsa.¹³ Hur kan det då vara så att nästan var tredje svarande i denna undersökning anger att de inte erhållit den fortbildning de behöver för att kunna ge en god och säker vård? Ekvationen går inte ihop!

¹³ I betänkandet Stärkt patientsäkerhet genom rätt kompetens (SOU 2025:63) görs en genomgång och sammanfattas forskning rörande fortbildning, s. 367 ff.

Fysioterapeuterna anser att

- **Det behövs en reglering som tydliggör arbetsgivarens ansvar.** Vårdgivarens (arbetsgivarens) skyldighet att säkerställa fortbildning för fysioterapeuter måste förtydligas i lag eller föreskrift, så att alla verksamheter, oavsett driftsform, omfattas.
- **Alla fysioterapeuter ska ha en individuell fortbildningsplan som följs upp.** Den ska baseras på den enskilde fysioterapeutens behov, med tydlig koppling till vad verksamheten behöver.
- **Alla fysioterapeuter ska ha "rätt" till fortbildning motsvarande minst 12 dagar/år.** Inom hälso- och sjukvården är kontinuerlig fortbildning centralt, då daterad kunskap i värsta fall kan leda till att en patient får fel vårdinsats eller skadas.¹⁴
- **Det ska finnas öronmärkta resurser för fortbildning.** Det är vårdgivarens (arbetsgivarens) ansvar att personalen har den kompetens som krävs för arbetsuppgifterna. Ansvaret kan inte prioriteras bort.
- **Regionpolitiker behöver ta sitt ansvar** för verksamheternas förutsättningar. Det är politiker som fattar beslut om hur vården ska organiseras, prioriteras och resurssättas.

¹⁴ (Dir. 2023:148) Kommittédirektiv Behörighet och yrkesreglering inom hälso- och sjukvård och tandvård, s. 7.