

Kategori: Ledelse og styringssystem/Personal	Gyldig fra/til:02.09.2025/02.03.2027
Organisatorisk plassering: Helse Bergen HF/Fellesdokumenter/Ledelse og styringssystem	Versjon: 1.01
Godkjenner: Storetvedt, Odd Andrew	Retningslinje
Dok. ansvarlig: Personal- og organisasjonsavdelingen	Dok.id: D76431

Innhold

1	Innledning	1
2	Vilkår	2
3	Formål	2
4	Målgruppe og avgrensning	2
5	Ansvar	2
6	Saksgang	3
6.1	Samarbeid mellom tilsynsmyndighet og helsepersonell/arbeidsgiver	3
6.2	Forhåndsvarsel – rett til å uttale seg	3
6.3	Vedtak	3
6.4	Klage	3
7	Gjennomføring når vedtak blir stående (blir ikke påklaget)	4
8	Helsepersonell bytter arbeidsplass	4
9	Helsepersonell flytter ut av fylket	4
10	Bistand til ledere	5
11	Referanser	5
12	Forankring	5
13	Endringer siden forrige versjon	5

1 Innledning

Statens helsetilsyn og statsforvalteren (tilsynsmyndighetene) kan ilegge faglig pålegg til alle som er definert som helsepersonell etter helsepersonelloven § 3. Vilårene for å gi faglig pålegg følger av helsepersonelloven § 56.

Faglig pålegg innskrenker ikke helsepersonellens yrkesutøvelse, men pålegger helsepersonellet å gjennomføre tiltak for å heve sin kompetanse. Helsepersonellet vil for øvrig kunne fortsette som vanlig i stillingen.

Et faglig pålegg vil kunne gjelde både praktiske og teoretiske ferdigheter, for eksempel legemiddelhåndtering, kunnskap, ferdigheter, kommunikasjons- og samarbeidsevner, rolleforståelse, journalføring og nødvendig norskopplæring. Eksempler på tiltak kan være opplæring, kurs og ulike former for veiledning, både praktisk og teoretisk.

Det er viktig at helsepersonell, arbeidsgiver, tillitsvalgt og verneombud kjenner til Helsedirektoratets rundskriv om faglig pålegg forut for kontakten med tilsynsmyndigheten. Les kommentarene til helsepersonelloven § 56 [Reaksjoner mv. ved brudd på lovens bestemmelser - Helsedirektoratet](#).

2 Vilkår

Tilsynsmyndighetene vurderer om vilkårene for å ilegge pålegg er oppfylt og om pålegg skal gis, jf. helsepersonelloven § 56.

Vilkårene for å ilegge et faglig pålegg er at helsepersonell forsettlig eller uaktsomt overtrer plikter etter helsepersonelloven eller bestemmelser gitt i medhold av denne lov og at pliktbruddet er egnet til

- å medføre fare for sikkerheten i helse- og omsorgstjenesten *eller*
- å påføre pasienter eller brukere en betydelig belastning *eller*
- i vesentlig grad å svekke tilliten til helsepersonell eller helse- og omsorgstjenesten

I tillegg er det et krav om at pålegget skal være nødvendig for å forebygge nye overtredelser.

3 Formål

Formålet med bestemmelsen er å bidra til å forhindre fremtidige pliktbrudd av samme art og sikre kvalitet i og tillit til helsetjenesten. Bruk av reaksjonen skal øke helsepersonellens kunnskaper, ferdigheter, forståelse og/eller innsikt. Faglige pålegg kan være aktuelt i saker der pliktbruddet dreier seg om faglig svikt, men hvor en begrensning av autorisasjonen etter helsepersonelloven § 59 vil være for inngripende.

4 Målgruppe og avgrensning

- Helsepersonell (alle som er definert som helsepersonell etter helsepersonelloven § 3)
 - Hvorvidt personell uten autorisasjon og lisens faller inn under helsepersonellbegrepet, må vurderes konkret etter stillingens og oppgavens karakter. Vilåret er at vedkommende utfører helsehjelp.
- Ledere av helsepersonell/arbeidsgiver
 - Nærmeste leder er den som i utgangspunktet har oppfølgingsansvaret på vegne av arbeidsgiver.
- Tillitsvalgte og verneombudet
 - Helsepersonell kan søke råd hos tillitsvalgt, (eller annen støtteperson) både vedrørende grunnlaget for det faglige pålegget, utformingen av det faglige pålegget, eller manglende oppfølging fra arbeidsgiver.

Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor eget verneområde. Verneombudet skal se til at arbeidet blir utført slik at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt.

5 Ansvar

Tilsynsmyndigheten vurderer om vilkårene for å ilegge faglig pålegg er oppfylt og om pålegg skal gis, jf. helsepersonelloven § 56.

Helsepersonell er forpliktet til å gjennomføre det faglige pålegget.

Arbeidsgiver er forpliktet til å tilrettelegge for at det kompetansehevende tiltaket kan gjennomføres, for eksempel sørge for at helsepersonellet får deltatt på relevante kurs i arbeidstiden. Det vises til arbeidsgivers ansvar for at virksomheten drives forsvarlig, jf. spesialisthelsetjenesteloven § 2-2. Konfidensialitet, eventuell taushetsplikt, må ivaretas.

6 Saksgang

6.1 Samarbeid mellom tilsynsmyndighet og helsepersonell/arbeidsgiver

Tilsynsmyndighet skal ved utformingen av det faglige pålegget tilstrebe et samarbeid med helsepersonellet og arbeidsgiver slik at pålegget er gjennomførbart i den aktuelle arbeidssituasjonen.

Helsepersonell og arbeidsgiver (vanligvis nærmeste leder) bør bidra til at pålegget er treffsikkert og gjennomførbart.

Se under punkt 4 om tillitsvalgte og verneombudets rolle.

6.2 Forhåndsvarsel – rett til å uttale seg

Tilsynsmyndighet skal sende forhåndsvarsel til helsepersonell der det gis rett til å uttale seg før vedtak fattes.

Helsepersonell har anledning til å uttale seg før vedtak fattes. Helsepersonell kan kontakte arbeidsgiver, tillitsvalgt, verneombud for hjelp til å skrive uttalelse. NB: Husk frist for innsendelse av uttalelse.

Arbeidsgiver som har ansvar for å legge til rette og følge opp et eventuelt faglig pålegg, får et eget brev der tilsynsmyndigheten kort beskriver arbeidsgivers eventuelle ansvar og saksbehandlingsprosessen videre. Tilsynsmyndigheten vedlegger kopi av forhåndsvarselet til helsepersonellet, så langt dette lar seg gjøre innenfor rammene av taushetsplikten.

6.3 Vedtak

Tilsynsmyndighet sender vedtak til helsepersonell. Vedtaket skal være skriftlig og begrunnet.

Arbeidsgiver som skal ha delansvar i oppfølgingen av det faglige pålegget, får eget brev med tilpasset informasjon om deres ansvar. I brevet vedlegges kopi av vedtaket til helsepersonellet, så langt dette lar seg gjøre innenfor rammene av taushetsplikten.

6.4 Klage

Helsepersonell kan påklage vedtaket til Statens helsepersonellnemnd dersom man er uenig i at vilkårene for å ilegge faglig pålegg er oppfylt etter helsepersonelloven § 56 eller dersom man er uenig i innholdet i det faglige pålegget.

Helsepersonell kan i denne sammenheng søke råd hos arbeidsgiver, tillitsvalgt og verneombud.

Klagen sendes til tilsynsmyndigheten som har fattet vedtaket, enten Statens helsetilsyn eller statsforvalteren. NB: Husk frist for innsendelse av klage.

7 Gjennomføring når vedtak blir stående (blir ikke påklaget)

Helsepersonell er forpliktet til å gjennomføre det faglige pålegget.

Arbeidsgiver er forpliktet til å tilrettelegge for at faglige pålegg kan gjennomføres.

Helsepersonell og arbeidsgiver skal:

- utarbeide plan for gjennomføring av faglig pålegg i henhold til vedtaket – hva skal gjøres og til hvilket tidspunkt
- dokumentere utbytte, resultat og/eller oppnådd endring
- vurdere organisatorisk læring for avdeling, enhet, virksomheten

Dersom arbeidsgiver ikke følger opp det faglige pålegget har *tilsynsmyndighet* adgang til å pålegge arbeidsgiver å følge opp pålegget. For slike pålegg har arbeidsgiver klagerett. Dette følger av helsetilsynsloven § 8 tredje ledd og § 11.

Tilsynsmyndigheten vurderer og evaluerer gjennomføringen av det faglige pålegget. På bakgrunn av tilsendt dokumentasjon vurderes behovet for nye faglige pålegg, eller om det vil være nødvendig å vurdere en strengere administrativ reaksjon.

Dersom pålegg ikke etterkommes av helsepersonell kan tilsynsmyndighetene ilegge en strengere reaksjon for eksempel begrensning eller tilbakekall av autorisasjon, jf. helsepersonelloven § 57 andre ledd.

8 Helsepersonell bytter arbeidsplass

Dersom helsepersonell bytter arbeidsplass underveis i gjennomføringen av et faglig pålegg, har helsepersonellet fremdeles ansvar for at pålegget gjennomføres. Helsepersonellet har ansvar for å informere ny arbeidsgiver, og statsforvalteren må ved behov gi veiledning til ny arbeidsgiver.

Arbeidsgiver har ikke plikt til å melde fra til tilsynsmyndighetene om at helsepersonell har byttet arbeidsplass.

9 Helsepersonell flytter ut av fylket

Dersom helsepersonellet flytter ut av fylket, skal oppfølgingen som hovedregel skje fra det statsforvalterembetet som har fattet vedtak om faglig pålegg. Statsforvalteren som fattet vedtaket skal informere det andre embetet om saken, og embetene må utveksle relevant informasjon. Det er mulig å avtale at saken overføres til det nye embetet dersom det er mest hensiktsmessig.

Arbeidsgiver har ikke plikt til å melde fra til tilsynsmyndighetene om at helsepersonell har flyttet ut av fylket.

10 Bistand til ledere

Leder kan kontakte enhetens personalrådgiver for råd som gjelder faglige pålegg.

Personalrådgiver bidrar til at andre instanser i Helse Bergen HF blir koblet på ved behov, som for eksempel rådgivere ved Forsknings- og utviklingsavdelingen (seksjon for pasientsikkerhet) og /eller jurist i foretakssekretariatet.

11 Referanser

[Helsepersonelloven](#)

[Spesialisthelsetjenesteloven](#)

[Helsetilsynsloven](#)

[Forvaltningsloven](#)

[Lovforarbeid - Prop. 57 L \(2021–2022\)](#)

[Reaksjoner mv. ved brudd på lovens bestemmelser - Helsedirektoratet](#)

12 Forankring

Dokumentet er drøftet med foretakstillitsvalgte og hovedverneombud den 12. mai 2023, FAMU behandlet den 20. juni 2023, og foretaksledelsen 19. september 2023.

13 Endringer siden forrige versjon

Forlenget gyldighet til 02.03.2027