

Faglig pålegg – vilkår, gjennomføring og oppfølging

Innledning

Dialog med Statens helsetilsyn om faglig pålegg

Virkeområde

Vilkår for å gi faglig pålegg

Første ledd – brudd på helsepersonelloven

Første ledd - forsettlig eller uaktsomt

Første ledd – fare/belastning/svekket tillit

Andre ledd - nødvendighetsvilkåret

Ansettelsesforhold

Helsepersonell med arbeidsgiver

Fastleger

Selvstendig næringsdrivende (unntatt fastleger)

Bemanningsbyråer

Arbeidsforhold/vikariater av kort varighet

Pålegg til virksomheten om oppfølging

Innhold i faglig pålegg

Hva må pålegget inneholde

Krav til veileder

Eksempler på saksområder for faglig pålegg

Klinisk kompetanse

Rekvirering av vanedannende legemidler

Privatisering av pasient-/behandlerforhold

Kommunikasjon

Norsk språkkompetanse

Journalføring

Oppfølging av faglige pålegg

Manglende gjennomføring/fremdrift

Nye opplysninger om mulig svikt

Helsepersonell som bytter arbeidsplass

Avslutning av faglige pålegg

Dokumentasjon fra helsepersonellet på gjennomføringen

Vurdering og evaluering av pålegget

Faglig pålegg – vilkår, gjennomføring og oppfølging

Sist oppdatert 13.12.2022

Denne artikkelen er skrevet for statsforvalterne, men brukes også av Helsetilsynet så langt den passer i saker som gjelder faglig pålegg.

Statsforvalteren må lese artikkelen i sammenheng med egen artikkel om saksbehandlingen, [Saksbehandling – faglig pålegg](#).

Helsetilsynet må lese artikkelen i sammenheng med [Saksbehandling av tilsynssaker](#).

Innledning

Fra 1. juli 2022 kan tilsynsmyndigheten gi reaksjonen «faglig pålegg» til helsepersonell. Hensikten med reaksjonen er at helsepersonell, ved brudd på helselovgivningen, skal få mulighet til å styrke sin kompetanse under oppfølging og veiledning, jf. [Prop. 57 L \(2021–2022\) pkt. 6.3](#).

Faglig pålegg kan være aktuelt i saker der lovbruddet gjelder svikt i yrkesutøvelsen, og det er usikkert om helsepersonellet har tilstrekkelig kompetanse og ferdigheter eller vil sørge for å tilegne seg dette. Et faglig pålegg skal ivareta sikkerheten og tilliten til helsetjenesten ved å sikre at helsepersonell iverksetter tiltak som bidrar til å gi adekvat kompetanse og ferdigheter i yrkesutøvelsen.

Faglig pålegg skal ikke brukes i saker som utelukkende gjelder personlige forhold hos helsepersonellet, som for eksempel rusmiddelmisbruk eller sykdom.

rusmiddelmisbruk eller sykdom.

Et faglig pålegg skal inneholde tiltak for å gi teoretisk kunnskap og praktiske ferdigheter som det er forventet at det aktuelle helsepersonellet skal ha. Faglig pålegg kan gis til helsepersonell uavhengig av ansettelsesforhold. Utformingen og oppfølgingen av det faglige pålegget må tilpasses helsepersonellens arbeidssituasjon.

Faglig pålegg kan gis av statsforvalteren og av Statens helsetilsyn. I praksis vil det oftest være statsforvalteren som fatter vedtak om og følger opp et faglig pålegg.

Dialog med Statens helsetilsyn om faglig pålegg

Statsforvalteren skal ha dialog med Statens helsetilsyn i alle saker der statsforvalteren vurderer at faglig pålegg kan være aktuelt, og før det sendes forhåndsvarsel om faglig pålegg til helsepersonellet.

Dialogen er nærmere beskrevet i artikkelen [Saksbehandling – faglig pålegg / Dialog med Statens helsetilsyn om faglig pålegg](#).

Virkeområde

Statsforvalteren kan ikke gi helsepersonell nye plikter uten vedtak om faglig pålegg, jf. forvaltningsloven § 2. Les mer om skillet mellom avgjørelser og vedtak i [Saksbehandling etter forvaltningsloven / Avgjørelser og vedtak](#).

Faglig pålegg kan brukes der det er nødvendig å pålegge helsepersonell kompetansehevende tiltak. Statsforvalteren kan ikke gi annen type pålegg, som for eksempel å pålegge rusmiddeltesting eller skaffe nødvendig utstyr.

Statsforvalteren skal vurdere å gi faglig pålegg der oppfølging fra arbeidsgiver er forsøkt uten at det har ført til nødvendig endring. Det samme gjelder der tilsynsmessig oppfølging av lovbrudd ikke har vært tilstrekkelig. Faglig pålegg kan også vurderes uten forutgående oppfølging, dersom slik oppfølging ikke vil være tilstrekkelig.

Dette innebærer at statsforvalteren må vurdere hvilke tiltak som er *nødvendige* for å ivareta sikkerheten og tilliten i helse- og omsorgstjenesten.

- For helsepersonell som er ansatt i en virksomhet vil det i mange tilfeller være tilstrekkelig at statsforvalteren fører tilsyn med at virksomheten følger opp ansatt personell, se [Virksomheten følger opp og rapporterer / Virksomhetens ansvar i oppfølging av helsepersonell](#)
- For helsepersonell uten arbeidsgiver, vil det i mange tilfeller være tilstrekkelig at statsforvalteren avgjør saken med «lovbrudd og behov for oppfølging», se [Statsforvalteren utreder og vurderer / avgjørelse d\)](#) og [Tilsynsmessig oppfølging](#).

Se også nedenfor om «[Nødvendighetsvilkåret](#)».

Tilsvarende må statsforvalteren vurdere hvilke tiltak som er *tilstrekkelige* for at sikkerheten og tilliten i helse- og omsorgstjenesten er ivaretatt:

- I et *vedtak om faglig pålegg*, kan statsforvalteren for eksempel:
 - pålegge kompetansehevende tiltak innen et angitt område
 - eventuelt angi hvilke tiltak som skal gjennomføres, se mer nedenfor under «Hva må omtales i vedtaket»
 - sette en frist for når tiltakene skal være gjennomført
- Det kreves *vedtak om begrenset autorisasjon* fra Statens helsetilsyn dersom:
 - det er nødvendig å gi begrensninger i typer arbeidsoppgaver eller stilling
 - helsepersonellet ikke kan utføre visse arbeidsoppgaver selvstendig
 - det er nødvendig å stille vilkår om rusmiddeltesting

Hovedskillet mellom faglig pålegg og begrenset autorisasjon er at et faglig pålegg bare kan pålegge nye plikter som skal følges, og helsepersonellet kan fortsette uten begrensninger i stillingen. Dersom statsforvalteren er i tvil om et faglig pålegg er tilstrekkelig for å ivareta pasientsikkerheten, kan det være aktuelt å vurdere oversendelse til Statens helsetilsyn for vurdering av begrensning av autorisasjon.

Se også [Oversendelse til Statens helsetilsyn / Faglig svikt](#).

Vilkår for å gi faglig pålegg

Vilkårene for å gi et faglig pålegg fremgår av hpl § 56 første og andre ledd. Nedenfor gis en kort oversikt over de ulike vilkårene. Les mer i [Helsepersonelloven med kommentarer – kommentarer til §.56](#) .

Første ledd – brudd på helsepersonelloven

Det må foreligge brudd på pliktbestemmelser i helsepersonelloven, eller på bestemmelser gitt i medhold av helsepersonelloven.

- Dette innebærer at brudd på andre lover ikke kan danne grunnlag for faglig pålegg.

Første ledd - forsettlig eller uaktsomt

Lovbruddet må være forsettlig eller uaktsomt.

- Det foreligger *forsett* når helsepersonellet med viten og vilje har utført en handling eller unnlatt å handle. Helsepersonellet har handlet forsettlig hvis det kan legges til grunn at vedkommende måtte forstå at det vedkommende gjorde var i strid med krav til forsvarlig virksomhet.
 - Dersom det foreligger forsett er dette skjerpene, og kan tilsi at det er nødvendig å vurdere en strengere reaksjon.
- Det foreligger *uaktsomhet* når helsepersonell har handlet i strid med kravet til forsvarlighet og de kan bebreides for dette. Det vektlegges om helsepersonellet hadde handlingsalternativer. Fantes det ingen handlingsalternativer kan ikke helsepersonellet bebreides.

Første ledd - fare/belastning/svekket tillit

Etter hpl § 56 første ledd må lovbruddet være egnet til å:

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

Dette er tre alternative vilkår, og kun ett av disse trenger å være oppfylt. Ved vurderingen av om et av disse vilkårene er oppfylt, skal vi begrunne hvorfor det aktuelle lovbruddet, for eksempel uforsvarlig rekvirering av vanedannende legemidler, er egnet til å medføre fare for pasientsikkerhet/påføre pasienter belastning/svekke tillit. Det er ikke avgjørende om handlingen/unnlåtelsen i den aktuelle saken faktisk har fått slike konsekvenser, men hvilken risiko det aktuelle forholdet har skapt. I åpne/lukke-boksen under ligger noen eksempler.

Eksempler på vurderinger

- Det å ikke undersøke og følge opp pasienter som har symptomer på alvorlig hjertesvikt, er egnet til å påføre pasienter en betydelig belastning. Det er da en risiko for at alvorlig sykdom ikke oppdages og behandles. Dette er også egnet til å medføre fare for sikkerheten i helsetjenesten.
- En manglende eller mangelfull journal gir dårlig grunnlag for løpende evaluering av behandlingen som gis, og om den har ønsket effekt. Det vanskeliggjør også samarbeid med annet personell i helsetjenesten ved at man ikke kan redegjøre for behandlingen som er gitt. Dette kan igjen føre til misforståelser, mangel på diagnostikk og feilbehandling. Dette kan være egnet til å påføre pasienter en betydelig belastning, og til å medføre fare for sikkerheten i helse- og omsorgstjenesten.
- Pasienter skal være trygge på at de i møte med helsevesenet ikke møter helsepersonell som privatiserer relasjonen. Det er en grunnleggende forutsetning at allmennheten har tillit til helse- og omsorgstjenesten og helsepersonell. Det enkelte helsepersonell representerer ikke bare seg selv, men også sin profesjon og helse- og omsorgstjenesten. Det må derfor stilles strenge profesjonelle krav til det enkelte helsepersonell. Etter vår vurdering er din handlemåte egnet til å påføre pasienter en betydelig belastning, og til i vesentlig grad å svekke tilliten til helsepersonell og helse- og omsorgstjenesten.

Lukk

Andre ledd - nødvendighetsvilkåret

I bestemmelsens andre ledd er det et tilleggsvilkår at det faglige pålegget må være nødvendig for å forebygge nye overtredelser av loven. Dette innebærer at faglig pålegg vil være aktuelt der en begrensning av autorisasjonen er for inngripende, men hvor:

1. oppfølging fra arbeidsgiver ikke vil være tilstrekkelig, eller er forsøkt uten at det har ført til nødvendig endring, eller
2. påpekning av pliktbrudd og tilsynsmessig oppfølging ikke vil være tilstrekkelig, eller er forsøkt uten at det har ført til nødvendig endring

Om hva som er forsøkt

I saker der arbeidsgiver allerede har forsøkt oppfølging av helsepersonellet, må statsforvalteren be arbeidsgiver dokumentere hva som er gjort.

Dersom arbeidsgiver har forsøkt målrettede kompetansehevende tiltak over tid, må statsforvalteren vurdere om faglig pålegg med eventuelt andre typer tiltak er hensiktsmessig.

Dersom arbeidsgiver ikke kan dokumentere at de har forsøkt kompetansehevende tiltak, kan faglig pålegg være en egnet reaksjon.

Lukk

Det er som hovedregel ikke nødvendig å gi et faglig pålegg når helsepersonellet er enig i at det er nødvendig med kompetansehevende tiltak og planlegger å sette i gang dette, eventuelt med bistand eller tilrettelegging fra arbeidsgiver. I slike saker er det tilstrekkelig at statsforvalteren følger opp at forbedringsarbeidet gjennomføres, for eksempel ved å be om en tilbakemelding på hva som er gjort.

For å avklare om det er nødvendig å gi faglig pålegg kan det være hensiktsmessig for statsforvalteren å ha dialog med helsepersonellet og eventuelt arbeidsgiver/avtalepart. Målet med dialogen er å skape en felles forståelse for hva som har sviktet ved helsepersonellens yrkesutøvelse og hva som er nødvendige tiltak for å ivareta fremtidig pasientsikkerhet. Tilsyn får best effekt dersom helsepersonellet selv forstår på hvilken måte han/hun har sviktet i sin yrkesutøvelse og ser at kompetansehevende tiltak er hensiktsmessig for å endre praksis. Dersom helsepersonellet ikke er villig til å gjennomføre kompetansehevende tiltak, kan dette tale mot at faglig pålegg er en egnet reaksjon.

En forutsetning for god dialog er at helsepersonellet får en reell mulighet til å uttale seg. Det er en risiko for at helsepersonellet av ulike grunner ikke gir uttrykk for at de er uenige i vår vurdering. De kan føle seg presset til å akseptere statsforvalterens vurderinger, eller de kan være bekymret for at uenighet kan tolkes som manglende vilje til å endre praksis. I en slik dialog må statsforvalteren være særlig oppmerksom på hvordan vi utøver vår rolle og oppfattes som tilsynsmyndighet.

Statsforvalteren må først vurdere saken, og deretter ta stilling til hva som er *nødvendig* for at yrkesutøvelsen skal bli forsvarlig (nødvendighetsvilkåret). Dersom det er nødvendig å angi konkrete tiltak eller frister for forbedring, må vi fatte vedtak om faglig pålegg. Les mer om skillet mellom en avgjørelse og et vedtak i [Saksbehandling etter forvaltningsloven / Avgjørelser og vedtak](#).

Ansettelsesforhold

Faglig pålegg kan i utgangspunktet ilegges helsepersonell uavhengig av arbeidsforhold. Statsforvalteren må tilpasse utformingen og oppfølgingen av det faglige pålegget slik at dette kan gjennomføres i den stillingen helsepersonellet har. Se avsnittene under med egen tekst knyttet til ulike typer arbeids-/ansettelsesforhold.

Statsforvalteren skal ha dialog med arbeidsgiver (og kommunen i saker som gjelder fastleger) før vedtak fattes, se [Saksbehandling – faglig pålegg / Møte med helsepersonell og arbeidsgiver](#).

Helsepersonell med arbeidsgiver

Der helsepersonellet er ansatt i en virksomhet, vil arbeidsgiver være forpliktet til å tilrettelegge for at det kompetansehevende tiltaket kan gjennomføres og dekke kostnadene til dette. For eksempel må arbeidsgiver sørge for at helsepersonellet får delta på relevante kurs i arbeidstiden. Dette følger av arbeidsgivers ansvar for at virksomheten drives forsvarlig etter blant annet spesialisthelsetjenesteloven § 2-2 og helse- og omsorgstjenesteloven § 4-1, jf. [Prop. 57 L \(2021-2022\) pkt. 6.5.2](#).

Arbeidsgiver har ansvaret for at helsepersonellet får en veileder.

Hvis ikke arbeidsgiver følger opp det samlede ansvaret, må statsforvalteren vurdere å pålegge dette. Se nedenfor under «Pålegg til virksomheten om oppfølging».

Fastleger

Kommunen har ansvar for å legge til rette for og følge opp faglige pålegg gitt til fastleger, herunder skaffe en veileder ved behov. Det fremgår av forarbeidene at dette vil gjelde samarbeid med tilsynsmyndigheten ved utarbeidelsen av det faglige pålegget, økonomisk ansvar og ved gjennomføringen av pålegget, jf. [Prop. 57 L \(2021-2022\) punkt 6.5.3](#). Her er det gjort tydelig at kommunen også har det økonomiske ansvaret i gjennomføringen av pålegget.

Hvis ikke kommunen følger opp dette samlede ansvaret overfor fastlegene, må statsforvalteren vurdere å pålegge dette. Se nedenfor under «Pålegg til virksomheten om oppfølging».

I forarbeidene viser departementet til at:

- kommunen er overordnet ansvarlig for kvaliteten i fastlegeordningen i henhold til helse- og omsorgstjenesteloven § 3-1, jf. § 3-2 første ledd nr. 4
- kommunen er ansvarlig for at tjenestene som gis av helse- og omsorgstjenesten er faglig forsvarlige (jf. helse- og omsorgstjenesteloven § 4-1 jf. § 3-1 og forskrift om fastlegeordning i kommunene (fastlegeforskriften) § 7 første ledd)
- kommunen må sørge for at tjenestene er tilrettelagt på en slik måte at det enkelte helsepersonell kan utføre sine oppgaver på forsvarlig måte, jf. helse- og omsorgstjenesteloven § 4-1 første ledd bokstav c og helsepersonelloven § 16
- kommunene har ansvar for å arbeide systematisk med kvalitetsforbedring overfor fastlegene, jf. fastlegeforskriften § 7 og forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten

Selvstendig næringsdrivende (unntatt fastleger)

Selvstendig næringsdrivende helsepersonell, konsulenter eller avtalespesialister, må selv tilpasse sin arbeidssituasjon slik at det faglige pålegget kan gjennomføres. Der det er behov for veiledning må helsepersonellet selv skaffe en ekstern veileder, og dekke kostnadene til dette.

Ettersom selvstendig næringsdrivende helsepersonell ikke har en arbeidsgiver som har ansvar for gjennomføringen, må statsforvalteren vurdere om det er behov for tettere oppfølging fra tilsynsmyndighetens side. Det kan for eksempel være aktuelt å ha dialog eller be om skriftlig tilbakemelding underveis i gjennomføringen.

Bemanningsbyråer

Enkelte helsepersonell er ansatt i, eller har oppdrag gjennom bemanningsbyråer. Bemanningsbyråer er ikke «virksomheter i helse- og omsorgstjenesten», og har ikke plikter etter helselovgivningen. De kan derfor ikke pålegges å tilrettelegge for gjennomføringen av et faglig pålegg.

Helsepersonell som har oppdrag gjennom bemanningsbyråer kan gis et faglig pålegg dersom arbeidsforholdet har en varighet og rammer som gjør det mulig å gjennomføre pålegget. Statsforvalteren bør ha dialog med vikarbyrået og tjenestestedet for å forankre gjennomføringen og tilpasse pålegget til arbeidssituasjonen. Det er helsepersonellet som vil ha ansvaret for gjennomføringen, slik som for selvstendig næringsdrivende, se ovenfor. Se også avsnittet om «Arbeidsforhold/vikariater av kort varighet».

Arbeidsforhold/vikariater av kort varighet

Enkelte arbeidsforhold kan være så kortvarige at et faglig pålegg kan bli vanskelig å gjennomføre og å følge opp. Dette gjelder for eksempel helsepersonell som driver utstrakt vikarvirksomhet, og hyppig bytter arbeidssted. I slike tilfeller må statsforvalteren vurdere om et faglig pålegg vil være tilstrekkelig til å ivareta pasientsikkerheten, eller om saken må oversendes til Statens helsetilsyn for vurdering av begrensning av autorisasjon.

Pålegg til virksomheten om oppfølging

Dersom arbeidsgiver ikke følger opp sitt ansvar, kan statsforvalteren pålegge arbeidsgiver å tilrettelegge for gjennomføring av faglig pålegg, jf. helsetilsynsloven § 8 tredje ledd. Det samme gjelder for kommuner i saker med faglig pålegg til fastleger.

Innhold i faglig pålegg

Faglig pålegg er som hovedregel aktuelt å bruke i saker der helsepersonell har vist faglig svikt, for eksempel mangler i praktiske og teoretiske ferdigheter eller kunnskap som det forventes at helsepersonellet har. Det fremgår av forarbeidene at ordet «faglig» ikke skal tolkes innskrenkende, jf. Prop 50 L (2021–2022) pkt. 10.4 i merknadene til § 56. Det vil si at faglig pålegg også kan være aktuelt ved for eksempel mangelfulle norskkunnskaper eller mangler ved kommunikasjons- og samarbeidsevner eller rolleforståelse.

Hva må pålegget inneholde

Dette avsnittet må leses i sammenheng med Saksbehandling - faglig pålegg / Vedtak – krav til innhold.

Utformingen av faglige pålegg må vurderes konkret i hver enkelt sak og i dialog mellom statsforvalteren og helsepersonellet og eventuell arbeidsgiver. Arbeidsgiver/kommunen skal tilrettelegge for at pålegget gjennomføres tilpasset helsepersonellens arbeidsoppgaver.

Statsforvalteren skal i vedtaket sette rammer for hvordan kompetansehevingen skal utføres. Som hovedregel er det helsepersonellet, i samarbeid med veileder og/eller arbeidsgiver/kommune, som skal legge en plan for kompetansehevingen. Statsforvalteren kan også pålegge konkrete tiltak dersom det er hensiktsmessig. Se også Saksbehandling – faglig pålegg / Møte med helsepersonell og arbeidsgiver.

Vedtaket om faglig pålegg gis for å ivareta pasientsikkerheten og for å forebygge nye lovovertridelser. Det er viktig at tiltakene som er pålagt ikke har for lang varighet. Faglig pålegg skal derfor være tidsbegrenset og som hovedregel ikke vare lenger enn ett år. Statsforvalteren kan vurdere om det er mest hensiktsmessig å angi varighet eller frist for gjennomføring.

Det som fremgår i vedtaket danner grunnlag for statsforvalterens Oppfølging av faglige pålegg, se nedenfor. Vedtaket bør derfor være så konkret som mulig.

Nedenfor er en sjekklister for utforming av det faglige pålegget:

1. Hvilke områder de kompetansehevende tiltakene skal handle om med bakgrunn i den svikten som er påpekt.
2. Der det er aktuelt: At helsepersonellet, evt. arbeidsgiver, må finne en veileder, og hvilke krav statsforvalteren stiller til veilederens kompetanse, se nedenfor.
3. At helsepersonellet, i samarbeid med veileder og/eller arbeidsgiver må legge en plan for kompetanseheving som oppfyller behovet for både praktisk og teoretisk kompetanseheving.
 - a. Planen kan blant annet inneholde opplæring i konkrete oppgaver, kurs, veiledning og/eller hospitering.
 - b. De kompetansehevende tiltakene må kunne iverksettes raskt og være gjennomførbare.
4. Statsforvalteren kan angi konkrete tiltak i pålegget, dersom det er hensiktsmessig. Statsforvalteren må være tydelig på om tiltak er angitt uttømmende, eller om det skal legges en plan der de pålagte tiltakene skal inngå.
5. At helsepersonellet skal oversende planen til statsforvalteren før oppstart.
6. Frister for gjennomføring, og/eller varighet av tiltakene,
 - a. for eksempel frister for å sende inn plan til statsforvalteren, frist for oppstart av tiltak
 - b. eller frist for gjennomføring av tiltak eller angivelse av hvor lenge tiltakene skal pågå
7. Hvilken dokumentasjon helsepersonellet må sende til statsforvalteren når pålegget er gjennomført. For eksempel kan vi be om:
 - a. helsepersonellens beskrivelse av veiledningen/andre gjennomførte tiltak
 - i. hvilke temaer som er gjennomgått
 - ii. redegjørelse for hva helsepersonellet har tilegnet seg av kunnskap og ferdigheter
 - b. bekreftelse fra arbeidsgiver/veileder, og deres vurdering av om helsepersonellet har fått økt kompetanse/ferdigheter
 - c. kursbevis eller resultater fra avlagte prøver/eksamener, m.v.
8. Informasjon om at helsepersonellet har ansvar for gjennomføringen av det faglige pålegget, og at saken kan bli oversendt Statens helsetilsyn for vurdering av strengere reaksjon dersom helsepersonellet ikke innretter seg.
9. Informasjon om at helsepersonellet må kontakte statsforvalteren ved endringer i arbeidssituasjonen, for eksempel ved bytte av jobb.

Eksempel på faglig pålegg

En lege, spesialist i fødselshjelp og kvinnesykdommer, har ved flere anledninger vist manglende kunnskap i hvordan kvinner med mulige celleforandringer på livmorhalsen skal utredes og behandles. Legen har ikke fulgt nasjonale anbefalinger for undersøkelse med mikroskop (kolposkopi) og vevsprøve (biopsi) av livmorhalsen. Det er også usikkert om legen har riktig teknikk ved konisering (fjerning av ytre del av livmorhalsen), da det har vært flere tilfeller av ødelagte vevsprøver.

I en slik situasjon kan det være aktuelt å gi helsepersonellet faglig pålegg. De faglige påleggene må tilpasses legens arbeidssituasjon.

For en lege som arbeider ved et offentlig sykehus kan følgende faglige pålegg være aktuelt:

- Du må sette deg inn i og følge nasjonale retningslinjer for utredning og behandling av kvinner som kan ha celleforandringer på livmorhalsen.
- Du må gjennomføre kurs i kolposkopi.
- Du må motta veiledning fra overordnet lege/ erfaren kollega, om hvordan utredning og behandling skal gjennomføres. Se egen informasjon om hvilke krav vi stiller til veileder.
- Veiledningen må være etablert innen én måned fra vedtaksdato. Du må innen denne dato oversende tilsynsmyndighetene en bekreftelse fra veileder om at vedkommende har forstått og vil påta seg oppdraget, og en kort redegjørelse for veilederens kompetanse.
- Du, arbeidsgiver og din veileder må utforme en plan for gjennomføringen og du må oversende planen til statsforvalteren innen én måned fra vedtaksdato.
- Når tiltakene er gjennomført må du redegjøre skriftlig for omfang av veiledningen, hvilke temaer som er gjennomgått og hva du har tilegnet deg av kunnskap og forståelse. Du må vedlegge eventuelle kursbevis. Veileder må bekrefte redegjørelsen, samt gi en vurdering av din progresjon.
- Frist for gjennomføring av tiltakene i det faglige pålegget og oversendelse av dokumentasjon settes til xxx.

Dersom helsepersonellet ikke har overordnede eller kollegaer i samme praksis som kan gi veiledning, må det benyttes en ekstern veileder. Det kan også være aktuelt å pålegge helsepersonellet og hospitere ved for eksempel et offentlig helseforetak.

Krav til veileder

Veileder bør som hovedregel ha samme yrkesutdanning som helsepersonellet vi fører tilsyn med. For faglige tema må vi kreve at veileder er godt kjent med og har god erfaring/kompetanse på det aktuelle fagområdet. Dersom saken gjelder en lege bør veilederen være spesialist på det aktuelle fagområdet. For eksempel bør veileder for en allmennlege/fastlege være spesialist i allmennmedisin.

En veileder må oppfylle følgende krav:

1. Ha autorisasjon uten begrensninger
2. Ikke ha en pågående tilsynssak hos tilsynsmyndigheten (statsforvalteren eller Helsetilsynet)
3. Være habil etter alminnelige habilitetsregler, se særlig fvl § 6 første og andre ledd

Helsepersonell som skal finne veileder må få informasjon om kravene vi stiller. Aktuell veileder må skriftlig informere statsforvalteren om at de oppfyller ovennevnte krav. De skal også informere om relevant kompetanse, stilling og arbeidssted.

Aktuell veileder skal også bekrefte at de har lest vedtaket om faglig pålegg (sladdet versjon) og er kjent med hvilke oppgaver og forpliktelser som er knyttet til veiledningsoppdraget de har påtatt seg.

Veileder har ikke et formelt ansvar for at helsepersonellet gjennomfører det faglige pålegget. Veileder plikter likevel å informere tilsynsmyndigheten ved kjennskap om at helsepersonellet ikke følger pålegget(ene).

Eksempler på saksområder for faglig pålegg

I dette avsnittet gis det noen eksempler på områder hvor vi kan bruke faglig pålegg. Dette er ikke en uttømmende liste, men en introduksjon til hvordan faglig pålegg kan brukes.

Ved vurdering av aktuelle faglige pålegg, skal ordet «faglig» ikke tolkes innskrenkende, men kan rette seg mot ulike deler av yrkesutøvelsen. Dette kan for eksempel handle om svikt ved utførelse av konkrete kliniske arbeidsoppgaver, kommunikasjon, vurderinger mv.

Klinisk kompetanse

For eksempel en kirurg som ikke utfører en bestemt type operasjon i tråd med faglige retningslinjer, eller en sykepleier som mangler grunnleggende kunnskaper om legemiddelhåndtering.

I slike saker kan faglig pålegg, med krav om opplæring og veiledning i det aktuelle fagområdet eller oppgaven, være en hensiktsmessig og nødvendig reaksjon.

Rekvirering av vanedannende legemidler

Faglig pålegg kan være en egnet reaksjon i saker som gjelder svikt i behandling med vanedannende legemidler, og der det er nødvendig å øke helsepersonellens kompetanse på dette fagområdet. Dette er et saksområde der statsforvalteren har verktøy for å kontrollere forbedring hos helsepersonellet.

Dette vil bli nærmere beskrevet i egen artikkel om behandling av rekvireringssaker, som kommer våren 2023.

Privatisering av pasient-/behandlerforhold

Faglig pålegg kan være en aktuell reaksjon i enkelte saker der helsepersonell ikke skiller mellom eller blander private og profesjonelle relasjoner. Dette kan være kontakt ut over den profesjonelle f.eks. betroelser fra helsepersonellet, besøk hjemme, overnattingsturer, overinvolvering mv. hvor det kan oppstå uklarheter i rolleforståelsen. Det understrekes at ikke-intim eller ikke-seksuell privatisering kan bli så omfattende og grenseoverskridende at saken likevel bør oversendes Statens helsetilsyn. Et eksempel kan være saker der pasienten flytter inn hos helsepersonellet.

Faglig pålegg er *ikke* en aktuell reaksjon dersom saken omhandler seksualisert atferd (inkludert verbale handlinger), seksuell relasjon eller ved seksuelle overgrep eller lignende. Slike saker skal oversendes til Statens helsetilsyn for vurdering av en strengere reaksjon.

Det er et pågående utviklingsarbeid i Statens helsetilsyn for denne type saker, og veiledningen vil bli oppdatert når dette arbeidet er sluttført.

Kommunikasjon

Både skriftlig og muntlig kommunikasjon er grunnleggende ferdigheter for å sikre kvalitet i helse- og omsorgstjenesten. Der helsepersonellens mangelfulle kommunikasjonsferdigheter fører til brudd på kravet til forsvarlig behandling eller omsorgsfull hjelp kan faglig pålegg være en nødvendig reaksjon. Det kan for eksempel være der helsepersonellet uttrykker seg krenkende/lite omsorgsfullt og av den grunn trenger faglig pålegg for å heve sin kompetanse.

Kommunikasjon med annet helsepersonell er også avgjørende for god og trygg pasientbehandling, for eksempel at epikriser og henvisninger inneholder relevant informasjon og sendes til rett tid.

Norsk språkkompetanse

Statens helsepersonellnemnd har i [sak 2011/87](#) lagt til grunn at det i hpl § 4 også ligger et krav om å innrette seg i tråd med sine språklige kvalifikasjoner.

Der helsepersonellet har mangelfulle norskkunnskaper, skriftlig og/eller muntlig, som fører til at de ikke kan gi forsvarlig og/eller omsorgsfull helsehjelp, kan statsforvalteren gi et faglig pålegg om å gjennomføre norskopplæring og avlegge godkjent språkprøve. Opplæringen bør kombineres med praktisk veiledning på arbeidsplassen, slik at helsepersonellet lærer det helsefaglige arbeidsspråket.

Helsepersonell fra land utenfor EU/EØS må dokumentere norske språkferdigheter som tilsvarer karakteren B2 på standardisert norskprøve for å få norsk autorisasjon. Tilsynsmyndigheten legger til grunn at dette er retningsgivende for vurderingen av om

helsepersonells norskkunnskaper er forsvarlige.

Faglig pålegg er *ikke* en aktuell reaksjon dersom helsepersonellens norskkunnskaper er så mangelfulle at de ikke kan kommunisere med pasienter og kolleger. I slike tilfeller må saken oversendes til Statens helsetilsyn.

Journalføring

Dokumentasjonsplikten er en del av kravet til forsvarlig virksomhet som helsepersonell. Faglig pålegg kan være en nødvendig reaksjon der helsepersonell må heve sin kompetanse om journalføring. Aktuelle tiltak kan være veiledning som omfatter gjennomgang av kravene til innhold i pasientjournalforskriften, og gjennomgang av journalnotater.

Oppfølging av faglige pålegg

Oppfølgingen av faglig pålegg tar utgangspunkt i det konkrete pålegget og fristene som er satt, se [Innhold i faglig pålegg](#) ovenfor.

Det er helsepersonellet som har ansvaret for å gjennomføre det faglige pålegget, overholde fastsatte frister og dokumentere gjennomføringen i tråd med vedtaket.

Arbeidsgivere (og kommuner når det gjelder fastleger) plikter å tilrettelegge for gjennomføringen slik som beskrevet i avsnittet «[Ansettelsesforhold](#)» ovenfor.

For helsepersonell ansatt i en virksomhet skal arbeidsgiver følge opp gjennomføringen. Det samme gjelder kommuner i saker som gjelder fastleger. Statsforvalteren skal kontrollere at fristene i pålegget overholdes. Statsforvalteren må også gi nødvendige avklaringer underveis, og ved behov gi råd og veiledning.

For selvstendig næringsdrivende helsepersonell må statsforvalteren være mer involvert i oppfølgingen. I tillegg til fristene som er angitt i vedtaket, bør statsforvalteren vurdere om det er behov for dialog med helsepersonellet underveis. Dette kan være for å kontrollere fremdrift eller løse eventuelle utfordringer.

Manglende gjennomføring/fremdrift

I noen saker oppfylder ikke helsepersonellet fristene for fremdrift slik det er fastsatt i vedtaket. Dette kan for eksempel være der helsepersonellet ikke sender inn plan for gjennomføring av pålegget eller bekreftelse på oppstart av tiltak eller lignende.

I slike situasjoner må statsforvalteren kontakte helsepersonellet (og ev. arbeidsgiver), og avklare hva som er årsaken. Dersom det skyldes forhold utenfor helsepersonellens kontroll, for eksempel egen sykdom, utsatt kurs, sykdom hos veileder e.l., må vi vurdere om vi kan gi utsettelse av fristene som ble satt i pålegget. Hvor lang utsettelse som kan gis må vurderes opp mot hensynet til pasientsikkerheten og faren for nye lovbrudd hos helsepersonellet. Det kan også være aktuelt å endre den fastsatte planen for kompetanse-heving, slik at helsepersonellet kan gjennomføre pålegget ved andre tiltak, eller å be helsepersonellet skaffe ny veileder.

Dersom forsinkelsen skyldes manglende aktivitet/gjennomføring fra helsepersonellens side, må vi informere om konsekvensene ved å ikke innrette seg etter det faglige pålegget. Helsepersonellet må få opplysninger om at saken kan bli oversendt Statens helsetilsyn for vurdering av strengere reaksjon slik det også fremgår av vedtaket.

Dersom forsinkelsen skyldes manglende tilrettelegging eller oppfølging fra arbeidsgiver/kommune, må vi vurdere om det er nødvendig å gi pålegg om gjennomføring av faglig pålegg til arbeidsgiver, jf. helsetilsynsloven § 8 tredje ledd.

Nye opplysninger om mulig svikt

Dersom det kommer ny informasjon om faglig svikt mens helsepersonell gjennomfører et faglig pålegg, må vi vurdere om de nye opplysningene er knyttet til de samme forholdene som lå til grunn for det faglige pålegget eller om det omhandler andre deler av yrkesutøvelsen. Vi må ha forståelse for at det kan ta noe tid før kompetansehevende tiltak fører til endring i praksis. Fortsatt/ny svikt kan også være et tegn på at saken er mer alvorlig enn det som ble lagt til grunn da statsforvalteren ga det faglige pålegget. Statsforvalteren må følge opp denne informasjonen og vurdere om det får konsekvenser for vedtaket om faglig pålegg, eller om opplysningene skal håndteres som en egen tilsynssak.

Helsepersonell som bytter arbeidsplass

Helsepersonell som 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.

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

Lukk

Avslutning av faglige pålegg

Når helsepersonellet har gjennomført de pålagte tiltakene som er fastsatt i vedtaket og vi har fått dokumentasjonen vi har bedt om, har helsepersonellet gjennomført det faglige pålegget.

Statsforvalteren skal på bakgrunn av dette vurdere og evaluere gjennomføringen, og ta stilling til om tilsynet med helsepersonellet kan avsluttes. Dersom statsforvalteren vurderer at det fortsatt foreligger svikt eller risiko for svikt i

yrkesutøvelsen må det tas stilling til om saken skal oversendes Helsetilsynet for vurdering av annen reaksjon. Se [Oversendelse til Statens helsetilsyn – helsepersonell](#).

Dokumentasjon fra helsepersonellet på gjennomføringen

Statsforvalteren har i vedtaket stilt krav om hvilken dokumentasjon helsepersonellet må sende til statsforvalteren når pålegget er gjennomført, se ovenfor under [Hva må pålegget inneholde](#) punkt 6.

I enkelte saker kan statsforvalteren ønske mer informasjon for å ha et tilstrekkelig vurderingsgrunnlag, for eksempel ytterligere opplysninger fra arbeidsgiver eller «stikkprøver» (f.eks. journalnotater). Statsforvalteren kan da etterspørre dette med hjemmel i helsetilsynsloven § 7.

Dersom helsepersonellet ikke oversender fastsatt dokumentasjon, må statsforvalteren kontakte helsepersonellet på telefon for å avklare årsaken og avtale en ny (kort) frist.

Vurdering og evaluering av pålegget

Som hovedregel må statsforvalteren kunne forutsette at de målrettede kompetansehevende tiltakene fører til forbedring i helsepersonellens yrkesutøvelse. Dersom statsforvalteren ikke får informasjon om ny eller fortsatt svikt, sender vi et brev hvor vi bekrefter at det faglige pålegget er gjennomført og informerer om at tilsynet er avsluttet. I enkelte saker kan det være aktuelt å informere om at statsforvalteren vil foreta kontroll/stikkprøver etter en angitt tid. Dette kan for eksempel være aktuelt i saker om journalføring eller rekvirering av vanedannende legemidler.

Dersom helsepersonellet ikke har gjennomført de pålagte tiltakene, og det ikke skyldes forhold utenfor helsepersonellens kontroll (se ovenfor under «Manglende gjennomføring/fremdrift»), må statsforvalteren vurdere om saken skal oversendes til Statens helsetilsyn for vurdering av en strengere reaksjon.

Dersom statsforvalteren har fått informasjon om ny faglig svikt, må statsforvalteren vurdere om de nye opplysningene tilsier behov for mer/annen type oppfølging av helsepersonellet. Det kan være aktuelt å gi et nytt faglig pålegg (mer av det samme eller bygge videre på), eller det kan være nødvendig å gi en strengere reaksjon. Dersom det er aktuelt å vurdere en strengere reaksjon må saken oversendes til Statens helsetilsyn.

Dersom det er behov for å fatte nytt vedtak, gjelder forvaltningslovens krav til saksbehandling, for eksempel krav om forhåndsvarsel og rett til kontradiksjon. Det er statsforvalteren som har bevisbyrden for at det er grunnlag for å fatte et nytt vedtak.

Før eventuell oversendelse til Helsetilsynet, må saken meldes til dialogmøte på vanlig måte, se [Dialog med Statens helsetilsyn i enkeltsaker](#).

Relatert innhold

[Saksbehandling av tilsynssaker](#)

[Prop. 57 L \(2021-2022\) kap. 6](#)

[Helsepersonelloven med kommentarer – kommentarer til § 56](#)

[Begrensning av autorisasjon](#)

[Policy for tilsynssaker i barnevern, sosial- og helsetjenestene](#)

[Ordliste](#)

Dette er en artikkel i Veiledning for statsforvalterens behandling av tilsynssaker (helse- og omsorgstjenesten)

[Hovedmenyen for veiledningen med alle lenkene til artikler](#)

Veiledningen er et digitalt oppslagsverk som er publisert på Helsetilsynets intranett og hos statsforvalterne og er en del av styringssystemet. Teksten som publiseres på internett er pdf-versjonen av deler av denne veiledningen for at alle skal kunne se hvordan tilsynsmyndighetene arbeider.

Funksjonaliteten i det digitale oppslagsverket på intranett utelir i denne pdf-versjonen på internett. Det betyr at:

- filen inneholder mange pekere til lenker som ikke vil virke
- filen inneholder flere åpne/lukke-bokser, som er åpne i denne pdf-versjonen
- marger, sideskift og utseende generelt er ikke ideelt

Artikkelen ble publisert på intranettet 13.12.2022. Sist oppdatert 13.12.2022.