

## Riktlinjer Lex Sarah

Skyldigheten att rapportera, utreda, avhjälpa och undanröja missförhållanden och risker för missförhållanden enligt 14 kap 3 § SoL och 24 b § Lagen om särskilt stöd och service till vissa funktionshindrade

Dokumenttyp	Riktlinjer
Fastställt/upprättad	Kommunstyrelsen 2015-05-13, § 96
Senast reviderad	Kommunstyrelsen 2024-10-02, § 111
Detta dokument gäller för	Socialtjänsten
Giltighetstid	Tills vidare
Dokumentansvarig	Socialchef
Dnr	2015-166

## Innehåll

Inledning.....	3
Lex Sarah – en del i kvalitetsarbetet.....	3
Vad ska rapporteras?.....	3
Vem omfattas av rapporteringsskyldigheten?.....	3
Vem omfattas inte av rapporteringsskyldigheten.....	3
Hur görs rapporteringen och till vem ska den lämnas? .....	4
Omedelbara åtgärder.....	4
Utredning och dokumentation .....	4
Anmälan till Inspektionen för vård och omsorg.....	4
Information, stöd och uppföljning till medarbetare och brukaren/klienten.....	4
Information till sociala utskottet .....	5
Information till anställda.....	5

## Inledning

Lex Sarah-bestämmelserna innebär en skyldighet för var och en som är verksam inom verksamheter som erbjuder insatser enligt Socialtjänstlagen (SoL) och Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) att rapportera missförhållanden och risker för missförhållanden.

Tillämpningen av dessa bestämmelser klargörs i Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd SOSFS 2011:5.

## Lex Sarah – en del i kvalitetsarbetet

Var och en som fullgör uppgifter inom socialtjänsten ska medverka till att den verksamhet som bedrivs och de insatser som genomförs är av god kvalitet. Lex Sarah rapportering ska utgöra en naturlig del i det systematiska kvalitetsarbetet genom att alla anställda hjälps åt med att rapportera om man upptäcker hot mot den enskildes rätt till god service och omvårdnad, ett gott stöd och trygga levnadsförhållanden.

Många brister och fel som uppmärksammas i verksamheten utgör inget missförhållande för den enskilda, men de behöver ändå rapporteras för att de ska åtgärdas och minimeras i framtiden. Anställda ska signalera för fel och brister i verksamheten genom att skriva en avvikelse rapport eller Lex Sarah rapport.

## Vad ska rapporteras?

Om det inträffade har fått eller kunde ha fått följder för den enskilde i form av hot mot eller konsekvenser för den enskildes liv, säkerhet eller fysiska/psykiska hälsa är det inträffade att betrakta som ett missförhållande eller en risk för missförhållande. Det inträffade ska rapporteras och utredas med förslag på åtgärder för att det inträffade inte ska kunna hända igen i organisationen.

## Vem omfattas av rapporteringsskyldigheten?

Rapporteringsskyldigheten gäller i all verksamhet (socialtjänst, äldreomsorg, omsorgen om funktionshindrade) som ger insatser till personer enligt SoL eller LSS.

Rapporteringsskyldigheten gäller:

1. anställda,
2. uppdragstagare,
3. praktikanter eller motsvarande under utbildning, och
4. deltagare i arbetsmarknadspolitiska åtgärder i verksamheten.

Rapporteringsskyldigheten omfattar både den som själv uppmärksammar eller den som får kännedom om missförhållanden eller risker för missförhållanden som gäller någon enskild.

## Vem omfattas inte av rapporteringsskyldigheten

1. Tillfälligt inhyrd personal utanför verksamhetens kärnområden såsom till exempel hantverkare.
2. Frivilligarbetare, god man och förvaltare.

3. Förtroendevalda.
4. Familjehem omfattas inte av rapporteringsskyldigheten, trots att de är uppdragstagare inom socialtjänstens verksamhet. Orsaken är att de inte bedrivs yrkesmässigt utan erbjuder ett stadigvarande boende i en familj. Handläggaren i ärendet är rapporteringsskyldig.
5. Personligt ombud.

Däremot är det viktigt att informera om möjligheten att påtala fel och brister samt att framföra klagomål och synpunkter. Den möjligheten står öppen för alla och nämnden är skyldig att ta emot och utreda de synpunkter och klagomål som kommer in.

## Hur görs rapporteringen och till vem ska den lämnas?

All personal som får kännedom om missförhållanden eller risker för missförhållanden ska rapportera detta samma dag till ansvarig chef eller dennes ersättare via länk på Eira. Ärendet hanteras digitalt och skickas till ansvarig chef och utredare efter att rapporten registrerats.

## Omedelbara åtgärder

Verksamheten ansvarar för att:

- omedelbart vidta åtgärder för att undanröja eller avhjälpa det rapporterade missförhållandet eller risken för ett missförhållande samt förhindra att konsekvenserna förvärras,
- inleda utredning skyndsamt efter att rapport kommit in.

## Utredning och dokumentation

När någon lämnat en rapport ska en utredning inledas skyndsamt. Utredningen ska också göras skyndsamt. Detta innebär att den som regel inte ska ta längre än fyra veckor. Utredningen och dokumentationen ska uppfylla kraven i Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd SOSFS 2011:5.

Socialchef fattar beslut i ärendet. Av beslutet ska framgå om missförhållandet kan anses allvarligt eller risken anses påtaglig samt om missförhållandet eller risken för missförhållande kan anses avhjälpt. Ett missförhållande ska bedömas som allvarligt om det innebär eller har inneburit ett allvarligt hot mot eller har medfört allvarliga konsekvenser för enskildas liv, säkerhet eller fysiska eller psykiska hälsa. En risk ska bedömas som påtaglig om det är en uppenbar och konkret risk för ett allvarligt missförhållande. Allvarliga missförhållanden och påtagliga risker ska anmälas till IVO.

## Anmälan till Inspektionen för vård och omsorg

Samtliga allvarliga missförhållanden och påtagliga risker för allvarliga missförhållanden ska anmälas till Inspektionen för vård och omsorg (IVO). Anmälan görs av socialchef.

## Information, stöd och uppföljning till medarbetare och brukaren/klienten

I de fall det uppdagas att det förekommit allvarliga missförhållanden eller risker för allvarliga missförhållanden på en enhet är det viktigt att arbetsledningen är lyhörd för personalgruppens behov av stöd. Det gäller både den som lämnat rapporten, de som är berörda av innehållet i rapporten och

övriga medarbetare i arbetslaget. Den fackliga organisationen kan utgöra ett stöd för den medarbetare som berörs av rapporten och även övriga berörda medarbetare.

På samma sätt är det viktigt att den utsatta brukaren/klienten eller dennes företrädare hålls underrättad om vilka åtgärder som vidtas med anledning av utredningen. Den enskilde som berörs bör alltid underrättas om ett missförhållande som har rapporterats.

Närmaste chef tar ställning till i vilken omfattning och hur brukaren/klienten och medarbetarna som berörs ska ges stöd och informeras om rapporten, utredningen och beslutet samt vidtagna och planerade åtgärder

## Information till sociala utskottet

Respektive utskott informeras vid varje sammanträde om nyinkomna rapporter samt vad som framkommit under utredningen, vilka ställningstaganden som gjorts och vilka åtgärder som vidtagits eller planeras att vidtas. Beslut om att göra en Lex Sarah anmälan till IVO sker på delegation och anmäls till kommunstyrelsen.

## Information till anställda

De personer som omfattas av Lex Sarah föreskrifterna ska informeras om deras skyldigheter och rättigheter, samt om vem som kan ta emot rapporterna enligt Hjo kommuns rutiner för Lex Sarah. Närmast ansvarig chef ansvarar för att muntligen och skriftligen informera om riktlinjerna i samband med att en person börjar en anställning, ett uppdrag, en praktikperiod eller liknande. Information bör ske fortlöpande minst en gång per år.