

## Riktlinjer för 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 2015-05-13 av Kommunstyrelsen, § 96

Senast reviderad

Detta dokument gäller för IFO, Vård och Omsorg

Giltighetstid Tills vidare

Dokumentansvarig Vård- och omsorgschef och IFO- chef

Dnr 2015-166





## Innehållsförteckning

Inledning.....	4
Lex Sarah – en del i kvalitetsarbetet.....	4
Vad ska rapporteras?.....	4
Vem omfattas av rapporteringsskyldigheten?.....	4
Hur görs rapporteringen och till vem ska den lämnas?.....	5
Omedelbara åtgärder.....	5
Utredning och dokumentation.....	5
Anmälan till IVO.....	5
Information, stöd och uppföljning till de medarbetare och brukaren/klienten.....	5
Information till omvårdnadsutskottet/barn- och ungdomsutskottet.....	6
Information till anställda.....	6

## Inledning

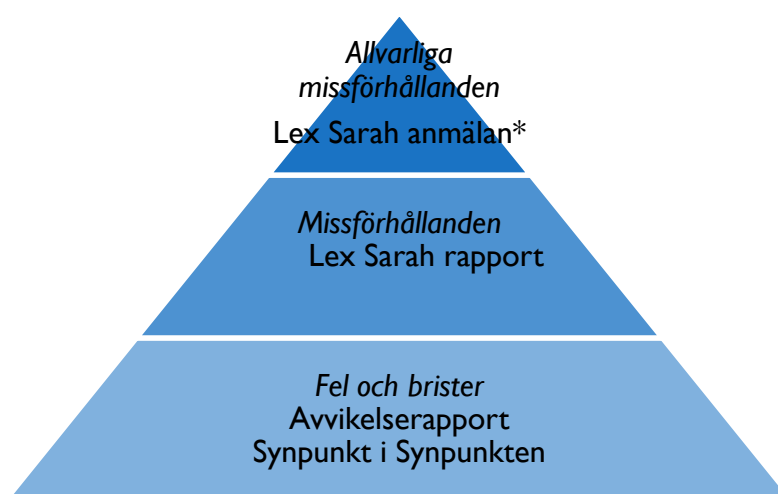
Lex Sarah bestämmelserna innebär en skyldighet för var och en som är verksam inom verksamheter som erbjuder insatser enligt Socialtjänstlagen och Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade att rapportera missförhållanden och risker för missförhållanden.

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 rapporteringen 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 kan signalera för fel och brister i verksamheten genom att skriva en avvikelserapport eller genom att lämna en synpunkt i Synpunkten. Bedömer man som anställd att den enskilde har utsatts för ett missförhållande (eller en påtaglig risk för ett missförhållande) så har man dock en skyldighet att lämna en Lex Sarah rapport om detta.



## Vad ska rapporteras?

Missförhållanden ska alltid rapporteras. Missförhållanden kan vara både utförda handlingar eller försummelser som innebär eller har inneburit ett hot mot eller har medfört konsekvenser för enskildas liv, säkerhet eller fysiska eller psykiska hälsa. Med en påtaglig risk för ett missförhållande, som också ska rapporteras, ska avses att det är fråga om en uppenbar och konkret risk för ett missförhållande.

## Vem omfattas av rapporteringsskyldigheten?

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

1. anställda,
2. uppdragstagare,
3. praktikanter eller motsvarande under utbildning, och
4. deltagare i arbetsmarknadspolitiskt program.

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

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

All personal som får kännedom om missförhållanden eller risker för missförhållanden ska *rapportera* detta på särskild blankett till närmsta chef eller dennes ersättare samma dag.

## 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 senast dagen efter att rapport kommit in.

## Utredning och dokumentation

När någon lämnat en rapport ska en utredning inledas skyndsamt. Med detta menas **samma dag eller senast nästa arbetsdag**. Utredningen ska också göras skyndsamt. Detta innebär att den som regel inte ska ta längre än fyra veckor. Det som ska utredas är i korthet: Vad har hänt/vilken risk föreligger? Vilka konsekvenser har det fått eller kan det få? Orsaker? Vad kan göras för att förhindra att det händer igen? Utredningen och dokumentationen ska uppfylla kraven i Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd SOSFS 2011:5.

IFO-chef respektive vård- och omsorgschef 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 IVO

Samtliga allvarliga missförhållanden och påtagliga risker för allvarliga missförhållanden ska anmälas till IVO. Anmälan görs av IFO-chef eller vård- och omsorgschef. Detta framgår av beslutet i utredningen. Ärendet ska följas upp inom 6 månader.

## Information, stöd och uppföljning till de 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 vårdtagaren och medarbetarna som berörs ska ges stöd och informeras om rapporten, utredningen och beslutet samt vidtagna och planerade åtgärder.

**Information till omvårdnadsutskottet/barn- och ungdomsutskottet**

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.