

# RIKTLINJER FÖR RAPPORTERING ENLIGT LEX SARAH

---

Beslutsdatum:	2015-10-27
Beslutande:	Socialnämnden
Giltighetstid:	Tillsvidare
Dokumentansvarig:	Kvalitetsutvecklare
Upprättad av:	Per Wilkenson, kvalitetsutvecklare

---

## Inledning

Lex Sarah är det vardagliga namnet på de bestämmelser i socialtjänstlagen (SoL 2001:453) och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS 1993:387) som handlar om skyldigheten att rapportera missförhållanden eller risk för missförhållanden. I SoL regleras detta i 14 kap 2-7 §§, och i LSS i 24 §. Lex Sarah gäller inom äldreomsorg samt hälso- och sjukvård och individ och familjeomsorg samt funktionshinder.

Lex Sarah omfattar även den som *kan komma ifråga för* insatser enligt SoL eller LSS. Det innebär att rapporteringsskyldigheten inträder så snart en person blivit aktualiserad hos en myndighet, även om beslut om insatser ännu inte fattats.

Det är viktigt att rapportera, ta hand om, snabbt ändra rutiner och åtgärda brister för att säkerställa att de som får insatser från kommunen enligt SoL eller LSS ska kunna känna sig trygga med att den omsorg de får håller god kvalitet och att det inte finns hot mot deras liv och hälsa.

Omedelbara åtgärder ska vidtas för att undanröja direkta hot mot den enskildes liv, personliga säkerhet och hälsa och förhindra att konsekvenser förvärras. Vidta lämpliga åtgärder för att förhindra att liknande händelser upprepas.

Om det visar sig att missförhållandet är allvarligt, ska det snarast anmälas till Inspektionen för Vård och Omsorg (IVO). Socialförvaltningens verksamhetschefer (VC) fattar på delegation av nämnden beslut om anmälan till IVO.

Barn och unga som av socialtjänsten är placerade för vård utanför det egna hemmet kan vid missförhållanden kontakta IVO. Enskilda, anhöriga och allmänheten kan inte göra en lex Sarah-anmälan till IVO. Däremot kan vem som helst anmäla klagomål till IVO.

## Vem ska rapportera?

Alla anställda, uppdragsgivare, deltagare i arbetsmarknadspolitiska program och praktikanter eller andra under utbildning är skyldiga att rapportera missförhållanden eller risk för missförhållanden.

Enhetschef (EC) ansvarar för att all personal fortlöpande får information om lex Sarah-rutinerna. Information om rapporteringsskyldigheten bör ges både muntligt och skriftligt minst en gång per år. Enhetschefen ska försäkra sig om att all personal känner till lex Sarah och ska också säkerställa att den anställde informerats om lex Sarah-rutinerna.

Informationen ska ges både muntligt och skriftligt i samband med nyanställning eller när enheten tar emot en praktikant som introduceras i verksamheten.

## Vad ska rapporteras?

Rapporteringen ska utgöra en naturlig del i det systematiska kvalitetsarbetet genom att alla hjälps åt att göra iakttagelser av sådant som kan

- innebära hot mot att enskilda får god omvårdnad, gott stöd och god service samt lever under trygga förhållanden,
- rapportera iakttagelserna, såväl faktiska missförhållanden som risker och hot,
- åtgärda iakttagelserna.

Missförhållanden som ska rapporteras kan vara utförda handlingar och försummelser som inneburit ett hot mot eller har medfört konsekvenser för enskildas liv, säkerhet eller fysiska eller psykiska hälsa. Även risk för missförhållande ska rapporteras.

Syftet med bestämmelserna om lex Sarah är inte primärt att lösa problem i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare, samarbetsproblem i en arbetsgrupp eller arbetsmiljöproblem

### **Vad menas med missförhållanden?**

Missförhållanden innebär övergrepp och brister i omsorgerna som utgör ett hot mot en enskilds liv, hälsa eller säkerhet. Det kan också handla om ett bemötande av äldre och funktionshindrade som klart avviker från grundläggande krav på respekt och självbestämmande, integritet, trygghet och värdighet.

### **Exempel på missförhållande enligt Lex Sarah (Äldreomsorg och Funktionshinder):**

- Fysiska övergrepp – slag, nypningar, hårdhänt handlag
- Psykiska övergrepp – hot, hot om bestraffning, trakasserier, kränkande bemötande
- Ekonomiska övergrepp – stöld, utpressning, förskingring
- Sexuella övergrepp – både av fysisk och psykisk karaktär (anspelningar)
- Brister i bemötande av anställda med flera- respekt för självbestämmande, integritet, trygghet och värdighet
- Brister i utförande av insatser (insatser som utförs felaktigt eller inte alls) - glömma någon på toaletten som ej kan larma, vid behov av dubbelbemanning (inväntar ej kollega) brukaren faller, felaktig användning av MTP (lyftsele), inlåsning
- Brister i fysisk miljö, utrustning, teknik – trasiga handtag på fönster, larm som inte fungerar, trasig grundutrustning

### **Exempel på missförhållande enligt Lex Sarah (Individ- och familjeomsorg):**

- Brister i utförande av insatser (insatser som utförts felaktigt eller inte alls)
  - försörjningsstöd betalas ej ut i tid (hyra)
- Brister i rättssäkerhet vid handläggning och genomförande:
  - tidsgräns för tvångsvård
  - barns rätt till information, rätt att framföra sina åsikter
  - upprättande av vårdplan i samband med LVU, LVM
  - skyldighet att verkställa domar gällande umgänge barn-förälder
  - utredningsskyldighet barn som far illa enligt SoL
  - korrekt hantering av skyddade personuppgifter

### **Exempel på det som inte är ett missförhållande enligt Lex Sarah**

- Beslut om:
  - minskad bemanning, ändrade scheman för personalen
  - förändring av verksamhetens innehåll
  - flytt av en verksamhet till nya lokaler
  - nedläggning av en verksamhet
  - ordningsregler i en verksamhet
  - bistånd eller insatser enligt LSS som den enskilde inte är nöjd med
- Den enskilde tackar nej till genomförande av en viss insats, till exempel dusch, inom hemtjänsten eller om en vuxen person med missbruksproblem inte vill delta i någon del av sin behandling

För konkreta exempel och mer detaljerade beskrivningar av handlingar och underlätelser som kan utgöra missförhållanden, se *Lex Sarah - Handbok för tillämpningen av bestämmelserna om lex Sarah*.

(<http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/19339/2014-1-24.pdf>)

## **Hur rapporterar man?**

### **Anställda med flera**

#### **1. Omedelbara åtgärder**

Om du sett eller fått berättat om en händelse där en klient, brukare eller omsorgstagare varit utsatt för ett missförhållande, eller riskerat att råka ut för ett missförhållande skall omedelbara åtgärder vidtas:

- Undanröj direkta hot mot den enskildes liv, personliga säkerhet, eller fysiska eller psykiska hälsa.
- Förhindra att konsekvenserna för den enskildes liv, personliga säkerhet eller fysiska eller psykiska hälsa förvärras.
- Rapportera omgående till närmaste chef. Om närmaste chef är inblandad i det som inträffat rapporteras direkt till dennes överordnade chef.

Det måste finnas tillgång till personal dygnet runt med kompetens och befogenheter som kan fatta beslut omedelbart och vidta åtgärder för att förhindra allvarliga konsekvenser.

## 2. Rapport

*Äldreomsorg och Funktionshinder:* Rapportera i avvikelshanteringsmodulen i ProCapita. Markera "Ja" i rutan för *Lex Sarah-rapport*. Ange närmaste chef som mottagare. Om närmaste chef är inblandad i det som inträffat anges dennes överordnade chef som mottagare.

*Individ- och familjeomsorg:* Skriv en rapport på den blankett för rapportering som ligger på Intranätet. Markera "Ja" i rutan för *Lex Sarah-rapport*. Ange närmaste chef som mottagare. Om närmaste chef är inblandad i det som inträffat anges dennes överordnade chef som mottagare.

## Enhetschef

### 3. Åtgärder

Enhetschefen meddelar förvaltningens Kvalitetsutvecklare (KvU) så snart som möjligt.

Enhetschefen bedömer om ytterligare åtgärder än de redan vidtagna behöver sättas in omgående. Åtgärderna dokumenteras i avvikelshanteringsmodulen i ProCapita alternativt på blankett för rapportering (gäller IFO).

### 4. Bedömning

Enhetschef bedömer händelsens allvarlighetsgrad och sannolikhet för upprepning. Bedömningen dokumenteras och skickas till KvU.

## Kvalitetsutvecklare

### 5. Beslut om missförhållande

KvU skriver ut och diarieför lex sarah-rapporten, samt beslutar om den rapporterade händelsen utgör ett missförhållande/påtaglig risk för ett missförhållande. Beslutet dokumenteras och diarieförs med rapporten.

Om den rapporterade händelsen **inte** utgör ett missförhållande/påtaglig risk för ett missförhållande: **KvU återkopplar till ansvarig chef, som hanterar avvikelsen enligt *Rutin Avvikelsehantering*.**

**Lex Sarah-utredningen avslutas.**

Beslutet dokumenteras på blankett för beslut rörande lex Sarah-rapport och diarieförs.

Om den rapporterade händelsen **utgör** ett missförhållande/påtaglig risk för ett missförhållande: **KvU informerar VC**

## Verksamhetschef

### 6. Beslut om allvarligt missförhållande

VC beslutar om den rapporterade händelsen utgör ett *allvarligt* missförhållande/påtaglig risk för ett *allvarligt* missförhållande

Om den rapporterade händelsen **utgör** ett *allvarligt* missförhållande/påtaglig risk för ett *allvarligt* missförhållande görs anmälan till IVO omedelbart och VC informerar nämnd omgående.

Om den rapporterade händelsen **inte** utgör ett *allvarligt* missförhållande/påtaglig risk för ett *allvarligt* missförhållande: Utredning initieras och nämnden informeras vid nästa nämndmöte.

Beslutet dokumenteras på blankett för beslut rörande lex Sarah-rapport och diarieförs.

## Analysteam

### 7. Fördjupad händelseanalys genomförs enligt särskild rutin

## Verksamhetschef

### 8. VC gör efter fördjupad händelseanalys en ny bedömning och fattar beslut om den rapporterade händelsen utgör ett *allvarligt* missförhållande/påtaglig risk för ett *allvarligt* missförhållande

Om den rapporterade händelsen nu bedöms **utgöra** ett *allvarligt* missförhållande/påtaglig risk för ett *allvarligt* missförhållande görs anmälan till IVO och VC informerar nämnd omgående.

Om anmälan till IVO gjordes före den fördjupade händelseanalysen, kompletteras anmälan med slutrapport.

Om den rapporterade händelsen fortfarande **inte** bedöms utgöra ett *allvarligt* missförhållande/påtaglig risk för ett *allvarligt* missförhållande: Utredning avslutas och nämnden informeras vid nästa nämndmöte.

### 9. Återkoppling och förbättringsarbete genomförs och följs upp enligt *Rutin Avvikelsehantering Enhetschef*

## **Övrigt att tänka på**

### **Förbättringsarbete**

Alla rapporter ska tas med i verksamhetens förbättringsarbete, oavsett anmälan till IVO eller inte. Syftet är att utveckla verksamhetens kvalitet.

### **Personal**

Närmaste chef skall alltid på ett tidigt stadium uppmana den anställda att kontakta sin fackliga företrädare för stöd och rådgivning.

Avstängning eller omplacering av berörd personal kan vara nödvändig under utredningen. Beakta gällande Samverkansavtal och konsultera gärna sakkunnig i juridiska och arbetsrättsliga frågor inom förvaltningen.

Ärendet skall handläggas med övertänkt strategi och med beaktande av arbetsrättsliga regler. Detta kan bli ett personalärende med avstängning, avsked eller prövning i Arbetsdomstolen.

### **Eventuell polisanmälan**

Brott skall alltid polisanmälas men utesluter inte den interna Lex Sarah-utredningen. Misshandel, förskingring, stöld, sekretessbrott eller annan brottslig handling faller under allmänt åtal och skall alltid polisanmälas. Vid stöld i vårdtagarens hem (ordinärt och särskilt boende) uppmanas alltid den bestulne, dennes anhöriga eller god man att göra en polisanmälan.

