



Antaget av: Kommunchef
Antaget: juni 2016

Rutiner enligt lex Sarah

Kommunstyrelsen

Lex Sarah

Lex Sarah kallas de bestämmelser i socialtjänstlagen, SoL, och i lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS, som reglerar anställdas m.fl. **skyldighet att rapportera missförhållanden och risker för missförhållanden** (14 kap 3 § SoL, 24 b § LSS).

I lex Sarah ingår också en skyldighet för den som bedriver verksamheten att efter en mottagen rapport utreda och avhjälpa eller undanröja missförhållandet eller risken för missförhållande.

Skyldigheterna gäller i både kommunal och yrkesmässigt bedriven enskild verksamhet samt vid Statens institutionsstyrelse. Med yrkesmässigt bedriven enskild verksamhet avses verksamheter som inte drivs direkt av en kommunal nämnd utan av t.ex. ett aktiebolag, en stiftelse, en förening, ett kooperativ eller ett enskilt företag.

Som vägledning i tillämpningen av lex Sarah har Socialstyrelsen utfärdat föreskrifter och allmänna råd, SOFS 2011:5.

Vad är syftet med lex Sarah?

- Att verksamheten utvecklas och att missförhållanden rättas till
- Att den enskilde får insatser av god kvalitet
- Skydda den enskilde från missförhållanden.

För att förhindra att missförhållanden inträffar är det viktigt att identifiera systemfel. Avsikten med lex Sarah är inte att peka ut en enskild anställd som ”syndabock”. Lex Sarah är inte heller till för att lösa problem i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare, samarbetsproblem i en arbetsgrupp eller arbetsmiljöproblem. Sådana problem ska hanteras, men inte med hjälp av lex Sarah.

Rapporteringskyldigheten

Vem omfattas av rapporteringskyldigheten?

- Anställda (oavsett anställningsform)
- Uppdragstagare (t ex kontaktperson, ledsagare)
- Praktikanter under utbildning
- Deltagare i arbetsmarknadspolitiskt program (en person som praktiserar inom ramen för en arbetsmarknadspolitisk åtgärd)

Som fullgör uppgifter inom

- Socialtjänsten d.v.s. den verksamhet som utgår från socialtjänstlagen
- Statens institutionsstyrelse
- verksamheter enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (omfattar även utförandet av personlig assistans åt någon som har beviljats assistansersättning av Försäkringskassan).
- verksamheter som utgår från lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga, LVU och lagen om vård av missbrukare i vissa fall, LVM.

Rapporteringskyldigheten gäller endast i yrkesmässigt bedrivna verksamheter. Det innebär att familjehem enligt SoL och LSS inte omfattas. Det samma gäller för personliga assistenter där den enskilde själv anställer assistenterna.

Vad innebär rapporteringskyldigheten ?

En anställd ska genast rapportera om han eller hon uppmärksammar eller får kännedom om ett missförhållande eller en påtaglig risk för ett missförhållande som rör en eller flera enskilda som får insatser inom verksamheten eller kan komma ifråga för insatser. Bestämmelserna om lex Sarah gäller alltså både vid handläggning av ärenden och vid genomförande av insatser.

Missförhållanden och påtaglig risk för missförhållanden

Med missförhållanden som ska rapporteras avses utförda handlingar och/eller handlingar som någon av försummelse eller av annat skäl har underlåtit att utföra och som innebär eller har inneburit ett hot mot eller har medfört konsekvenser för enskildas liv, säkerhet eller fysiska eller psykiska hälsa.

Med påtaglig risk för ett missförhållande, som också ska rapporteras, avses en uppenbar och konkret risk för ett missförhållande.

Återkommande brister kan sammantaget utgöra missförhållanden även om bristerna var för sig inte kan anses vara det. Ett missförhållande eller risk för ett missförhållande kan vara något som händer mellan personer som får insatser i en verksamhet. Missförhållanden kan till exempel vara;

Brister i rutiner och den fysiska miljön**Övergripping:**

- Fysiska (t. ex. slag , nypningar, hårda tag, knuffar)
- Psykiska (t. ex. hot, trakasserier, kränkningar, hånfulla kommentarer)
- Sexuella (t. ex. sexuella anspelningar, ovälkommen beröring)
- Ekonomiska (t. ex. stöld, lån av pengar/äodelar, utpressning, förskingring)

Brister i omsorg

- Personlig hygien
- Mathållning
- Tand-och munhygien
- Tillsyn

Brister i bemötande

Ett bristande bemötande avviker från grundläggande krav på respekt för självbestämmande, integritet, trygghet och värdighet.

Personalens ansvar för kvalitet

Den personal som omfattats av rapporteringsskyldigheten, omfattas också av skyldigheten att medverka till att den verksamhet som bedrivs och de insatser som genomförs är av god kvalitet (14 kap 2 § SoL, 24 a § LSS)

Närmast ansvarig chef ansvarar för att informera om rapporteringsskyldigheten och skyldigheten att medverka till god kvalitet i samband med att en person introduceras i verksamheten och på APT minst en gång per år

Rutiner för rapportering

(14 kap. 6 § SoL och 24 e § LSS)

- Rapportering sker i första hand på särskild **blankett** (rapport enligt lex Sarah) och lämnas till **närmast ansvarig chef**. Rapport kan lämnas muntligt men ska dokumenteras av närmast ansvarig chef. En lex Sarah rapport kan inte lämnas anonymt.
- Om närmast ansvarig chef ej är tillgänglig lämnas rapport till verksamhetschef eller dennes företrädare.
- Berör innehållet i rapporten närmast ansvarig chef rapporterar personalen direkt till närmast överordnad chef.

När en rapport tagits emot

Närmast ansvarig chef ansvarar för att:

- Göra en preliminär bedömning av orsaken till händelsen/situationen
- Omedelbart vidta de åtgärder som krävs för att skydda den enskilde i ett akut skede
- Vidta åtgärder för att förhindra att missförhållanden som utgör ett hot mot den enskildes liv, hälsa eller säkerhet fortsätter.
- Omgående meddela verksamhetschef eller dennes företrädare om mottagen rapport. Om ansvarig chef är berörd av innehållet ska anmälan göras direkt till närmast överordnad chef.
- Ta ställning till vilka personer i verksamheten som ska informeras om mottagen rapport och de åtgärder som har vidtagits.
- Informera den enskilde om mottagen rapport och åtgärder som vidtagits. Om den enskilde, av något skäl inte kan ta emot informationen, då behöver ställning tas till vem som ska informeras istället. Det bör vara dokumenterat i personakten vem som kan kontaktas i frågor som rör den enskilde. Om det inte finns dokumenterat, kan uppgifter om personliga förhållanden endast lämnas ut till någon närstående om det står klart att den enskilde eller någon närstående ej lider men av att uppgiften lämnas ut.
- Dokumentera vad ärendet gäller (lex Sarah rapport), planerade och vidtagna åtgärder samt händelser som direkt rör den enskilde i personakt. Uppgifter som rör verksamheten dokumenteras ej i personakt.
- Ge erforderligt stöd till både den enskilde och berörd personal.
- Polisanmäla missförhållandet om det bedöms vara brottsligt.
- Om rapporten berör flera verksamheter ansvarar den chef som mottagit rapporten för att omgående informera berörda chefer.

Verksamhetschef ansvarar för att:

- Rapporten diarieförs som allmän handling utan dröjsmål. Lämnas till registrator. Personuppgifter omfattas av sekretess.
- Utredare utses samt att utredning inleds senast dagen efter att rapporten mottagits. Utredningen ska göras skyndsamt och bör i de flesta fall vara avslutad inom fyra veckor.
- Informera Kommunstyrelsens och Myndighetsnämndens ordförande om mottagen rapport.

Utredning och dokumentation

Utredningen följer en särskild utredningsmall. Utredningen avslutas med ett beslut av verksamhetschef. I sitt beslut har verksamhetschef att ta ställning till om det föreligger;

- ett missförhållande eller påtaglig risk för missförhållande
- ett allvarligt missförhållande eller påtaglig risk för ett allvarligt missförhållande

De ärenden som inte bedöms vara ett missförhållande eller risk för missförhållande hanteras som ett klagomål i verksamhetens kvalitetsledningssystem. Bedömning görs om ärendet ska hanteras som en avvikelse enligt Hälso- och sjukvårdslagen.

Efter fattat beslut**Verksamhetschef ansvarar för att:**

- Informera Kommunstyrelsen om beslut och vidtagna åtgärder.
- Utredning och utredningsmaterial diarieförs till samma ärenden som rapporten. Rapport och utredning om ett missförhållande eller en påtaglig risk för ett missförhållande ska inte förvaras i personakten. Om enskilda eller massmedia begär ut ärendet får kommunstyrelsen göra en sekretessprövning för att se om handlingen kan lämnas ut i sin helhet eller uppgifter ur den.
- Följa upp vidtagna åtgärder.

Närmast ansvarig chef ansvarar för att:

- Säkerställa att planerade åtgärder vidtas. De åtgärder som vidtagits eller planeras i verksamheten skall dokumenteras.
- Informera den enskilde och berörd personal om beslut, vidtagna samt planerade åtgärder. Om den enskilde, av något skäl inte kan ta emot informationen, då behöver ställning tas till vem som ska informeras istället.
- Dokumentera planerade och vidtagna åtgärder samt beslut som direkt rör den enskilde i personakt.

Anmälan till Inspektionen för vård och omsorg

(14 kap 7 § SoL, 24 f § LSS)

Ett allvarligt missförhållande eller en påtaglig risk för ett allvarligt missförhållande ska snarast anmälas till Inspektionen för vård och omsorg.

Verksamhetschef ansvarar för att:

- Bedöma om en anmälan ska göras och att den lämnas till Inspektionen för vård och omsorg. Kommunens utredning bifogas anmälan. Anmälan till Inspektionen för vård och omsorg ska göras på en särskild blankett ”ANMÄLAN – lex Sarah” som är en bilaga till Inspektionen för vård och omsorgs föreskrifter och allmänna råd om lex Sarah. Om utredningen inte har avslutats när anmälan till Inspektionen för vård och omsorg görs, ska utredningen lämnas så snart den har färdigställts och senast två månader efter att anmälan har gjorts.
- Informera KS
- Diarieföra anmälan till samma ärenden som rapporten.

Närmast ansvarig chef ansvarar för att:

- Informera den enskilde och berörd personal om anmälan. Om den enskilde, av något skäl inte kan ta emot informationen, då behöver ställning tas till vem som ska informeras istället.
- Dokumentera beslut om anmälan till Inspektionen för vård och omsorg i personakt, om det anmälda missförhållandet direkt rör den enskilde.