



Att ge stöd till dem som berörs av en avvikelse, lex Sarah eller lex Maria

När det inträffat en händelse som har eller kunde ha skadat den enskilde är det av största vikt att de som var inblandade i händelsen tas omhand.

Omhändertagande och stöd till den enskilde och eventuellt närstående

Den enskilde som har varit med om ett missförhållande/allvarligt missförhållande (enligt SoL) eller har skadats/risk för att ha skadats (enligt HSL) har rätt till ett bra omhändertagande. I först hand gäller det att behandla eller ta hand om eventuella fysiska eller psykiska konsekvenser av händelsen. I andra hand gäller det att informera den enskilde och eventuellt dennes närstående och förklara vad som hänt, eventuellt be om ursäkt och berätta om vad som nu kommer att hända. Personalen måste respektera den enskildes och närståendes ängslan och oro och förklara vad som hänt, beklaga incidenten/skadan och förklara hur vi arbetar för att förhindra att liknande incident/skada inträffar i framtiden. Ta ny kontakt efter ett tag och fråga om ytterligare funderingar finns och erbjud möjlighet till nytt möte.

Den enskilde och eventuellt närstående ska även informeras om eventuella lex Sarah, lex Maria anmälan samt möjligheten om att själv anmäla ärendet till IVO.

Personalstöd

Att vara direkt eller indirekt delaktig i en händelse där den enskilde har skadats eller kunnat skadas är ofta obehagligt och kan vara traumatiskt. Medarbetare som varit delaktiga i händelser som inneburit skada eller missförhållande för den enskilde behöver i många fall stöd för att bearbeta reaktioner på det inträffade. Medarbetaren behöver få tid att förklara vad som har hänt men även att få uttrycka hur han eller hon känner sig och få information om hur den fortsatta processen ser ut, både för den drabbade individen och för medarbetaren själv. Vid mycket allvarliga händelser är det viktigt att hela teamet får möjlighet till att samlas och diskutera det inträffade.

Om händelsen kan komma att leda till en lex Maria- eller lex Sarah-anmälan är det särskilt viktigt att den fortsatta processen beskrivs noggrant för den inblandade, inte minst med tanke på eventuell massmedial uppmärksamhet. En medarbetare ska också kunna erbjudas stöd utanför den egna organisationen exempelvis via företagshälsovården. Även den person som har anmält händelsen men kanske inte själv har varit inblandad kan behöver stöd. Målet med ett omhändertagande är att de inblandade ska komma igenom perioden med bibehållen självtillit och

Dokumentägare: Christina Vinge Appelkvist
Gäller för: Arbetslivsförvaltningen, Individ- och familjeomsorgsförvaltningen, Sociala omsorgsförvaltningen, Vård- och äldreomsorgsförvaltningen/ VÄF - Dagverksamhet, VÄF - HTJ Dag, VÄF - HTJ Natt, VÄF - Larm, VÄF Hälso- och sjukvård, VÄF Korttid, VÄF Myndighet, VÄF Vård- och omsorgsboende

Version: 3

Senast reviderad: 2025-04-25

Revidering av dokumentet sker kontinuerligt.



BORÅS STAD

**ALF/IFO/SOF/VÄF
Avvikelse/lex Sarah/lex Maria
att ge stöd till dem som
berörs
RUT 06260**

yrkesidentitet. För att detta ska åstadkommas måste arbetsledning och arbetsplats präglas av öppenhet, förståelse och empati.

Om händelsen riskerar att medföra disciplinpåföljd kan medarbetaren även behöva råd och hjälp att utforma yttranden m.m. Närmaste chef ansvarar för att medarbetare alltid erbjuds hjälp och stöd. Respektive verksamhets HR-partner kan vid behov förmedla hjälp och stöd i uppkommen situation.