****

**Suïcidepreventie binnen**

**[vul naam van de organisatie in]**

**Suïcidepreventie binnen [vul naam van de organisatie in]**

De missie van de organisatie ten aanzien van behoud en inzetbaarheid van personeel is:

[omschrijf de missie van de organisatie]

In dit beleidsstuk wordt beschreven hoe [vul naam van de organisatie in] als werkgever aandacht besteedt aan suïcidepreventie, met hierin specifieke aandacht voor suïcidaliteit bij de eigen medewerkers of de impact op medewerkers waarvan een naaste worstelt met suïcidaliteit. Het onderstaande protocol maakt duidelijk wie, wanneer, welke taken en verantwoordelijkheden heeft en welke trainingen er gevolgd kunnen worden door de verschillende medewerkers.

Om gerichte aandacht te kunnen hebben voor medewerkers met suïcidale gedachten, is het belangrijk dat iedereen het gesprek over suïcidaliteit weet en durft te voeren. Het beleid is gericht op het signaleren van suïcidaliteit bij medewerkers, het bespreekbaar maken hiervan en het ondersteunen van de desbetreffende collega in het vinden van de weg naar hulp. Vanzelfsprekend geldt dit voor alle medewerkers: medewerkers in loondienst, stagiairs, vrijwilligers, uitzendkrachten en ZZP-ers.

Gezien de complexiteit van het thema is het belangrijk om een expert in huis te hebben, die als vraagbaak kan fungeren en kan helpen bij het implementeren en door ontwikkelen van het suïcidepreventiebeleid. Daarom is [vul naam aandachtsfunctionaris in] aangewezen als aandachtsfunctionaris suïcidaliteit. Zie voor de taakomschrijving bijlage 1.

Uit onderzoek blijkt dat professionals, die in hun werk met suïcide/suïcidaliteit worden geconfronteerd, een hoger risico lopen zelf suïcidale gedachtes te ontwikkelen. Dit feit vraagt vanuit preventief oogpunt extra aandacht voor de medewerkers waarbij dit het geval is. Ook gebeurtenissen in de privésfeer kunnen een trigger zijn: schulden, overlijden van een dierbare, eenzaamheid, een relatiebreuk of het meemaken van trauma op het werk of privé. Daarnaast kunnen werk gerelateerde factoren zoals werkdruk, arbeidsongeschiktheid, ontslag en ongewenst gedrag op de werkvloer zoals pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie een rol spelen.

**Protocol suïcidepreventie**

De belangrijkste doelstellingen van het protocol suïcidepreventie zijn:

* het in beeld houden van de mentale gezondheid van een medewerker,
* het signaleren van veranderingen in gedrag van collega’s,
* bewustwording van een ‘niet pluis’ gevoel en het gesprek daarover aangaan met elkaar.

In de onderstaande tabel staan de taken en afspraken geordend beschreven. Hierbij heeft de leidinggevende een specifieke taak in het signaleren en bespreekbaar maken van suïcidaliteit bijv. tijdens werkoverleggen en hun reguliere contacten met medewerkers op de werkvloer.

**Wat te doen?**

**STAP 1** Signaleren**, waarnemen**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Taak: | Welke medewerkers en welke afspraken: | |
|  | Alle medewerkers: | Leidinggevende: |
| *Signaleren* | Kunnen in contact met een collega opmerken dat er iets aan de hand is (uitspraken, uiterlijk voorkomen etc.). | Volgt de invloed en zichtbare gevolgen van het werk en gebeurtenissen in de privésfeer op een medewerker. |
| *Veranderingen in gedrag/houding waarnemen* | Kunnen in contact met een collega opmerken dat deze bijv. stiller is als normaal, zich terugtrekt, zijn hoofd er niet bij heeft etc. | Merkt bij een medewerker veranderingen in gedrag of houding op. |
| *In actie komen:* | Herken je bepaalde signalen of zie je wijzigingen in gedrag of houding van iemand of heb je een ‘niet pluis’-gevoel, ga het gesprek hierover aan met die persoon. | |

**STAP 2 Bespreekbaar maken**

Bij [vul naam van de organisatie in] volgen leidinggevenden en professionals, die in nauw contact staan met medewerkers, in principe binnen [vul het aantal maanden in waarbinnen iemand wordt getraind] maanden na indiensttreding de Suïcidepreventietraining gatekeeper. Zodat ze in staat zijn om suïcidaliteit bespreekbaar te maken. Medewerkers mogen onder werktijd de online VraagMaar-training volgen ([Vraagmaar | 113 Zelfmoordpreventie).](https://vraagmaar.113.nl/?_ga=2.216582678.1841984700.1697725091-1740152725.1695901566) Hierdoor is in principe iedere medewerker in staat met een collega het gesprek aan te gaan over suïcidaliteit en te vragen of deze suïcidale gedachtes heeft.

Er kunnen omstandigheden zijn waardoor een medewerker zich ondanks de training niet voldoende toegerust voelt om dit gesprek aan te gaan, bijvoorbeeld vanwege persoonlijke ervaringen nu of in het verleden. Indien dit het geval is, dient de medewerker de leidinggevende op de hoogte te brengen van de signalen en te vragen om dit gesprek in diens plaats aan te gaan.

|  |  |
| --- | --- |
| Overzicht functies en hun verantwoordelijkheden t.a.v. suïcidepreventie | |
| Functie: | **Verantwoordelijk voor:** |
| Leidinggevende | Medewerkers in het eigen team |
| HR | Medewerkers van de teams waarvoor ze werken |
| Casemanager verzuim | Medewerkers waarmee ze in contact zijn na een ziekmelding |
| Vertrouwenspersoon | Medewerkers die hulp of advies inroepen |
| Bedrijfsarts | Medewerkers die op het spreekuur komen |
| [vul evt. naam ontbrekende functie in] | [geef de verantwoordelijkheid van deze functionaris aan] |

In de gesprekken wordt aandacht gegeven aan:

* **Hoe acuut de situatie is.** Is er sprake van een direct gevaarlijke situatie, omdat de persoon iets heeft geslikt, zichzelf heeft verwond of een wapen heeft waarmee hij zichzelf of anderen kan verwonden bel dan direct **112.**
* **Het beloven van zorgvuldigheid, niet van geheimhouding.** Bespreek ook of de leidinggevende op de hoogte mag worden gebracht of dat een andere professional (van HR of de bedrijfsarts) hierover wordt geïnformeerd.
* **Gesprek over signalen aangaan**: benoem signalen en geef aan dat je je zorgen maakt. Probeer te achterhalen wat er aan de hand is. Spelen er problemen thuis, op het werk, financieel en/of is er iets naars gebeurd? **Stel de vraag:** denk je weleens aan zelfmoord?
* **Doorvragen naar gedachten aan zelfmoord:** hoe vaak zijn deze gedachten er? Hoe concreet zijn deze gedachten? Is er een concreet plan en/of concrete datum? Zijn er middelen binnen handbereik? Welke veiligheidsmaatregelen heeft iemand al getroffen (denk hierbij aan het invullen van een veiligheidsplan: [Veiligheidsplan 113 Zelfmoordpreventie.pdf](https://www.113.nl/sites/default/files/113/Infomateriaal%202022/Veiligheidsplan%20113%20Zelfmoordpreventie.pdf))?
* **Naasten inventariseren**: vraag wie in diens omgeving al weet van deze gedachten en wie er in vertrouwen genomen kunnen worden.

**STAP 3 Doorverwijzen naar hulpverlening**

Nadat duidelijk is dat iemand suïcidale gedachten heeft, is het belangrijk dat de aandacht gericht wordt op het vinden van hulp. Hierbij wordt geadviseerd dat collega’s het gesprek overdragen aan de leidinggevende o.a. omdat deze beter op de hoogte is van de doorverwijzingsmogelijkheden van de organisatie. Begin met het samenvatten van hetgeen je bij stap 2 besproken hebt of wat je overgedragen hebt gekregen van je medewerker. Ga na wat de suïcidale medewerker al heeft geprobeerd of welke hulpverlening al is gestart of misschien al een tijd loopt. Vervolgens bespreek je de volgende onderwerpen:

* **Motiveren tot hulp**: maak en houd contact met de collega. Sluit aan en luister naar diens verhaal. Ga niet te snel over tot adviezen of relativerende opmerking. Bespreek met de persoon dat het belangrijk is hulp te krijgen. ‘Deze situatie hoef je niet alleen op te lossen. Wie kan je daarbij helpen?’
* **Mogelijkheden van de werkgever bespreken**: bespreek welke opties er vanuit de organisatie zijn om op korte termijn met een professional te praten of hulp te krijgen (bijv. bedrijfsarts, vertrouwenspersoon, hulp bij schulden).
* **Mogelijkheden extern bespreken**: bespreek welke opties er buiten de organisatie zijn (zoals huisarts, hulpverlening via 113, behandelaar, etc.).
* **Afspraak maken met de persoon**: spreek af welke stap de persoon gaat zetten (bijvoorbeeld naar huisarts, naar maatschappelijk werker, enz.). Laat indien mogelijk iemand meteen een afspraak maken waar je bij zit of doe het samen als dit niet lukt. Vraag achteraf hoe de afspraak geweest was.
* **Neem in overleg contact op met de contactpersoon**: die kan een rol vervullen in de zorg voor de desbetreffende medewerker. In het personeelsinformatiesysteem wordt een contactpersoon in geval van nood opgenomen. HR en leidinggevende kunnen dit raadplegen. Indien de medewerker geen toestemming wil geven bespreek dan het belang om hier een naaste in te betrekken en spreek af wie je er dan in betrekt
* **Hulp inschakelen om een inschatting te maken:** omdat het maken van een inschatting moeilijk kan zijn, is het belangrijk om andere mensen erbij te betrekken bij voorkeur de bedrijfsarts. Dit gebeurt met zoveel mogelijk respect voor de privacy van de medewerker. Zie ook: [Gratis webinar: Diagnostiek van suïcidaliteit, een praktische aanpak (113.nl)](https://www.113.nl/actueel/gratis-webinar-diagnostiek-van-suicidaliteit-een-praktische-aanpak)
* **Geef opties als persoon niet open staat voor hulp:** als de desbetreffende persoon absoluut geen hulp wenst en de leidinggevende/bedrijfsarts kan de inschatting maken dat hulp op dat moment niet noodzakelijk is, geef dan duidelijk een aantal opties mee waar de persoon hulp kan vinden wanneer hij er wel open voor staat. In het geval dat je het niet verantwoord vindt, schakel dan externe hulpverlening in.

Welke doorverwijsmogelijkheden zijn er? Bespreek deze met de werknemer en maak hier afspraken over.

* **Huisarts:** de huisarts kent de persoon, zijn omgeving en de sociale kaart in de regio. Tijdens het bezoek kan hij iemand gericht doorverwijzen naar passende hulp in de omgeving (POH-GGZ, basis of specialistische GGZ, wijkteam, sociaal raadslieden etc.).
* **Arbodienst:** re-integratie- en preventie-adviseur en bedrijfsarts van ArboNed helpen medewerkers met advies en begeleiding om langdurige arbeidsongeschiktheid te voorkomen. De bedrijfsarts is net zoals de huisarts bevoegd om iemand te verwijzen. Hierdoor hoeft zorg die onder de basisverzekering valt niet door de werkgever betaald te worden.
* **Vertrouwenspersoon:** benaderbaar voor medewerkers wanneer er sprake is van ongewenste omgangsvormen waarvan de medewerker vertrouwelijk melding wil maken.
* **Budgetcoach:** beschikbaar voor medewerkers voor financieel advies. Deze maakt plannen met medewerkers over hun financiële situatie.
* **Schuldhulpverlening:** helpt mensen met het krijgen van overzicht in de schulden en het maken van een plan om deze op een gestructureerde manier op te lossen. Hulp bij geldzorgen: 0800 – 8115.
* **Het UWV:** kan een medewerker die uit dienst gaat (ontslag/arbeidsongeschiktheid) een ziektewetuitkering toekennen als door de suïcidaliteit iemand niet kan voldoen aan zijn verplichtingen rondom de uitkering.
* **Politie/Slachtofferhulp:** helpen mensen die worden bedreigd of gestalkt om uit deze situatie te komen.
* **Centrum Seksueel Geweld:** bieden professionele hulp bij ongewenste seksuele ervaringen.
* **Veilig Thuis:** het advies- en meldpunt voor huiselijk geweld en kindermishandeling.
* **Sociaal Raadslieden:** Zij bieden hulp bij wetten en regels rondom geldzaken, werken, wonen, toeslagen en onderwijs.
* **Join Us:** Zij helpen jongeren bij het doorbreken van hun eenzaamheid door ze met elkaar in contact te brengen en sociaal sterker te worden.
* **112:** bij acute, levensbedreigende situaties.

**Nazorg na een suïcide(poging)**

Voor meer informatie hierover zie: <https://samenmindersuicide.nl/nazorgmodules-voor-verenigingen-bedrijven-en-vrijwilligersorganisaties/>

**Leren en verbeteren**

Bespreek de situaties waarin suïcidaliteit een rol heeft gespeeld en stel vast welke leerpunten er zijn. Door de situaties met iets meer afstand te bekijken, worden zaken zichtbaar die goed gingen en die beter konden. Uitgangspunt is altijd dat je niet op zoek bent naar een schuldige of naar wat iemand verkeerd heeft gedaan. Niemand heeft gewild dat iemand dood zou gaan, er is geprobeerd zo goed mogelijk te handelen met de kennis die er op dat moment was. Met de inzichten uit de evaluatie kan het beleid worden verbeterd en daarmee de kans op een nieuwe suïcide verkleind worden.

**Taakverdeling binnen het management**

De HR-manager is verantwoordelijk voor het evalueren en up-to-date houden van het suïcidepreventiebeleid.

De manager bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor maatregelen rondom gebouwveiligheid en het ‘suïcideproof’ maken van werklocaties (denk aan de toegang tot ruimtes op grote hoogte en middelen, bijv. medicijnen, gevaarlijke stoffen). Gewenste aanpassingen of verbeterpunten kunnen hier worden gemeld**.**

**Actielijst**

[maak een overzicht van de actiepunten, wie ze doet en wanneer]

Heb je nog vragen over het opstellen van een protocol voor jouw organisatie of wil je feedback op een concept protocol, neem dan contact op met [werkgevers@113.nl](mailto:werkgevers@113.nl)

**BIJLAGE 1. AANDACHTSFUNCTIONARIS SUÏCIDEPREVENTIE**

Suïcidaliteit is een complex thema. Een aandachtsfunctionaris op dit gebied binnen de organisatie kan als vraagbaak functioneren voor collega’s en helpen bij het opstellen, implementeren en door ontwikkelen van het suïcidepreventiebeleid.

Een aandachtsfunctionaris:

* is een bij de organisatie werkende professional met een extra taak op het gebied van suïcidepreventie;
* heeft kennis van suïcidaliteit en suïcidepreventie;
* is het centrale aanspreekpunt als het gaat om suïcidaliteit en suïcidepreventie;
* helpt bij het implementeren van het suïcidepreventiebeleid, onder andere door trainingen over suïcidepreventie te organiseren binnen de organisatie;
* functioneert als rolmodel in het toepassen van het suïcidepreventiebeleid;
* ziet toe op het uitvoeren van het beleid en de bijbehorende protocollen;
* verzamelt feedback op het suïcidepreventiebeleid en draagt bij aan de doorontwikkeling ervan;
* ziet erop toe dat het suïcidepreventiebeleid ten minste elke twee jaar geëvalueerd en geüpdatet wordt.

**Ondersteuning en inbedding**

De aandachtsfunctionaris moet vanuit zijn organisatie ondersteund worden en de rol moet ingebed zijn in de organisatie. Denk hierbij aan het bieden van een suïcidepreventietraining en/of intervisie met andere aandachtsfunctionarissen (evt. ook uit andere organisaties) om ervaringen uit te wisselen, steun te vragen, informatie te ontvangen en competenties te ontwikkelen. Daarnaast is het belangrijk de aandachtsfunctionaris te informeren over meldingen en belangrijke zaken die binnen de organisatie hebben plaatsgevonden.

**Taken**

De taken die de aandachtsfunctionaris uitvoert zijn onder te verdelen in verschillende gebieden.

1. *Uitdragen en (door)ontwikkelen van het beleid op suïcidaal gedrag*

* Volgen van relevante externe ontwikkelingen in regelgeving en beleid.
* Volgen van relevante ontwikkelingen over suïcidepreventie (bijv. Nieuwsbrief 113).
* Bijhouden van de literatuur.
* Verspreiden van relevante informatie binnen de organisatie.
* Monitoren van de uitvoering van het beleid.
* (On)gevraagd adviseren van medewerkers over het suïcidepreventiebeleid.
* Gesprekspartner zijn voor een collega die in geval van suïcidaal gedrag bij medewerkers vragen heeft over het suïcidepreventiebeleid van de organisatie.
* Erop toezien dat het eigen suïcidepreventiebeleid ten minste elke twee jaar geëvalueerd en geüpdatet wordt.

1. *Bijdrage leveren aan het bevorderen van de deskundigheid van medewerkers*

* Adviseren over deskundigheidsbevordering binnen de organisatie.
* Op verzoek consulteren van leidinggevenden over deskundigheidsbevordering op team- en individueel niveau.
* Monitoren van de trainingen en desgewenst terugkoppeling hierover verzorgen in het kennisnetwerk.
* Op aanvraag consulteren van medewerkers (consultatiefunctie).

1. *Toezien op de uitvoering van protocollen en werkinstructies*

* Checken of de protocollen gevolgd worden.
* Meedenken met professionals en teams over de uitvoering van protocollen.
* Kan betrokken worden bij de uit te zetten acties na een melding tot en met de evaluatie.

1. *Overige taken*

* Eerste aanspreekpunt zijn voor collega’s.
* Advies geven bij het coördineren van nazorg

# 113 Zelfmoordpreventie

Wil je advies over de aanpassing of verdere invulling van het (model) suïcidepreventiebeleid voor jouw organisatie neem dan contact met ons op via [werkgevers@113.nl](mailto:werkgevers@113.nl). Andere diensten en producten van 113 Zelfmoordpreventie zijn:

* Hulplijn voor mensen die denken aan zelfmoord en anoniem en vertrouwelijk kunnen praten over zelfmoordgedachten chat via [113.nl](http://www.113.nl), bel 113 of bel gratis 0800-0113. 113 Zelfmoordpreventie is ook bereikbaar via 0900-0113 (betaald).
* Kortdurende anonieme coaching of therapie voor mensen die aan zelfmoord denken via [113.nl](http://www.113.nl)
* Collegiale overleglijn. Hier kun je vragen over de omgang met een suïcidale werknemer voorleggen aan de hulpverleners van 113. De collegiale overleglijn is op werkdagen bereikbaar via 020-311 38 88 tussen 9:00 en 16:00 uur.
* Voorlichting, workshops en diverse trainingen om te leren hoe je het gesprek over zelfmoord voert. Wil je hierover meer informatie neem contact op met [academy@113.nl](mailto:academy@113.nl)
* Handvatten die helpen het gesprek aan te gaan met iemand die aan zelfmoord denkt (de zelfmoordpreventiewijzer, gesprekskaarten en de VraagMaar app) vind je terug op [113.nl](http://www.113.nl)
* Foldermateriaal, posters en crisiskaartjes om medewerkers en collega’s te wijzen op het aanbod van 113:  
  [www.113.nl/voor-professionals/tools-en-informatiemateriaal/informatiemateriaal](http://www.113.nl/voor-professionals/tools-en-informatiemateriaal/informatiemateriaal)

