



Stappenplan suïcidepreventie organisaties

Dit stappenplan is een leidraad waarmee je een stappenplan suïcidepreventie voor de eigen organisatie kan vormgeven. Het doel van dit stappenplan is dat elke medewerker in de organisatie weet wat te doen wanneer er bij een klant/ cliënt/leerling/student sprake is van suïcidaliteit.

Dit stappenplan maakt duidelijk welke medewerkers welke verantwoordelijkheden hebben en welke stappen er gezet worden op het moment dat er een situatie met betrekking tot suïcidaliteit speelt. Door voorafgaand afspraken te maken en helderheid te verschaffen over taken en verantwoordelijkheden, is het voor de medewerker eenvoudiger om te handelen in een moeilijke situatie.

Je vult zelf het stappenplan in. Dit stappenplan is een leidraad waarmee je je eigen stappenplan kunt maken. Voeg stappen toe of laat ze weg, al naar gelang er behoefte aan is in de organisatie.

Het stappenplan bestaat uit vier stappen. Elke stap kent eigen taken en verantwoordelijkheden. Het is aan de organisatie om te bepalen welke medewerker de desbetreffende taken en verantwoordelijkheden heeft. Na de vier stappen wordt een aantal onderwerpen besproken die ook van belang zijn in het kader van suïcidepreventie.

Onderaan dit document vind je een invulschema. Op basis van de begeleidende tekst kan je bepalen welke medewerker bepaalde taken en/of verantwoordelijkheden heeft.

Tot slot, in de basis is het uitgangspunt van 113 Zelfmoordpreventie dat iedereen de ander mag en kan vragen naar eventuele gedachten aan suïcide. Het is aan de organisatie om te bepalen of zij deze taak bij alle medewerkers wil neerleggen of bij iemand met een bepaalde functie. Doe altijd alles in overleg met degene waar het om gaat. Blijf altijd respectvol en vertel wat je gaat doen en wanneer.

Elke dag
sterven

5
mensen
suïcide

Stap 1

Herkennen van signalen over gedachten aan suïcide

De eerste stap is het herkennen van signalen van mensen die denken aan suïcide. Wanneer je weet op welke signalen je moet letten en basiskennis hebt over suïcidaliteit, is het makkelijker om de signalen ook daadwerkelijk te zien. In deze stap zijn de volgende twee zaken van belang:

1. Identificeer de medewerkers in de organisatie die de signalen als eerste waarnemen.

- Voorbeelden in het onderwijs: studiebegeleiders, docenten, mentoren, conciërges, administratiemedewerkers.
- Voorbeelden in het sociaal domein: in het algemeen medewerkers met veelvuldig klantcontact, serviceafdelingen, incasso- en klachtenmedewerkers, sociaal werkers, schuldhulpverleners, maatjes, beheerder of conciërge wijkcentrum/inloophuizen.
- Voorbeelden in de agrarische sector: erfbetreders.
- Voorbeelden zorg: wijkteam, telefonisch medewerker.

2. Bepaal welke taken en verantwoordelijkheden deze medewerkers hebben, voorbeelden zijn:

- Bewust zijn van een eigen 'niet-pluis' gevoel (dit blijkt achteraf een belangrijk signaal te zijn geweest).
- Letten op opvallende zaken bij de persoon of in zijn omgeving (bijvoorbeeld anders/slordig gekleed, slechte persoonlijke verzorging of van de leefomgeving, onder invloed zijn, dreigende uitspraken).
- Veranderingen in gedrag waarnemen.
- Veranderingen in gedrag of het 'niet-pluisgevoel' bespreken met een collega (herkent de ander dit ook?).

Wanneer er signalen zijn opgevallen is het niet altijd meteen helder dat er sprake is van zelfmoordgedachten. Om dit zeker te weten, ga je verder naar de volgende stap: in gesprek gaan.



Stap 2

In gesprek gaan over gedachten aan suïcide

Wanneer je vermoedt dat iemand aan suïcide denkt, is het belangrijk om dit ook bij deze persoon na te vragen. De signalen die je hebt herkend kunnen wijzen op gedachten aan suïcide, maar ook op andere problemen. Je weet pas echt of iemand aan suïcide denkt, wanneer je hiernaar gevraagd hebt. Afhankelijk van de keuze van de organisatie ga je in deze stap zelf in gesprek met de desbetreffende persoon. Of je bespreekt jouw gedachten en je 'niet-pluisgevoel' met een collega die in gesprek zal gaan met deze persoon.

In deze stap zijn de volgende zaken van belang:

1. Bepaal welke medewerker de taak heeft om aan de persoon te vragen of hij gedachten aan suïcide heeft en hierover met hem in gesprek zal gaan

Dit kunnen alle medewerkers zijn, bijvoorbeeld (een leidinggevende van) een erfbetreder, een vrijwilliger, telefonisch medewerker of een zorgcoördinator. Kijk hierbij goed of het praktisch haalbaar is dat alleen medewerkers met een bepaalde functie in gesprek gaan over gedachten aan suïcide. Zijn er bijvoorbeeld wel 1000 medewerkers die een 'niet-pluisgevoel' kunnen signaleren en maar vijf mensen die het gesprek aangaan, dan kunnen deze vijf overvraagd worden. Bij voorkeur wordt zo'n gesprek gevoerd, samen met een collega. Zo kunnen de medewerkers steun hebben aan elkaar, ook als alles achter de rug is. Ook kunnen zij de verantwoordelijkheid delen, wat het minder zwaar maakt.

2. Bepaal welke taken en verantwoordelijkheden deze medewerkers hebben en welke vragen ze stellen. Aanbevolen acties:

Gesprek over signalen aangaan: benoem de signalen en geef aan dat je een 'niet-pluisgevoel' hebt. Vraag wat er aan de hand is. Spelen er problemen thuis, op het werk, in het eigen bedrijf, financieel, op school, of heeft iemand een nare ervaring gehad?

- a. Ga een dergelijk gesprek bij voorkeur met z'n tweeën aan, zo kunnen de medewerkers steun hebben aan elkaar en de verantwoordelijkheid delen.
- b. Stel de vraag: denk je weleens aan zelfmoord?
- c. Beloof geen geheimhouding, beloof zorgvuldigheid. Het is te zwaar om zo'n geheim alleen te dragen.
- d. Bel 112 indien de situatie levensbedreigend is.
- e. Erken de pijn/verdriet/angst/boosheid, laat iemand vertellen over wat er is gebeurd in zijn leven. Oordeel niet en zeg niet dat 'het allemaal niet zo erg is'.
- f. Vraag door hoe vaak deze gedachten er zijn. Hoe concreet zijn deze gedachten? Is er een concreet plan en/of datum? Zijn er middelen binnen handbereik?
- g. Maak samen een inventarisatie van de naasten. Vraag wie in zijn omgeving al weet van deze gedachten en vraag of de persoon al ergens in zorg is (in dat geval kan de persoon daar misschien met spoed gezien worden).
- h. Probeer het netwerk te vergroten: vraag aan wie hij het verder zou kunnen vertellen (denk aan ouders, familie, vrienden, huisarts).
- i. Overleg met collega's over de te nemen stappen. Hoe concreter de antwoorden op de vragen naar een plan en datum (vandaag of morgen), des te acuter is de situatie. Overleg deze stappen ook met de persoon, maar zorg dat je zelf de regie houdt.

3. Taken en verantwoordelijkheden van medewerkers die niet in gesprek gaan en en niet zelf de vraag naar gedachten aan suïcide gaan stellen

- a. Geef de signalen door aan de medewerker die met de persoon in gesprek zal gaan.
- b. Hou contact met deze medewerker bij nieuwe signalen. Wanneer in het gesprek blijkt dat iemand gedachten aan suïcide heeft, zorg dat de persoon de weg naar hulp vindt.
- c. Stem af wat jouw rol is in deze situatie.

Materiaal:

Er zijn verschillende materialen aanwezig die de medewerkers kunnen ondersteunen in de verschillende stappen, zoals:

- de vraagbaar app
- de online training suïcidepreventie
- de suïcidepreventietraining gatekeeper

Stap 3

Doorverwijzen

Wanneer in het gesprek blijkt dat iemand gedachten aan suïcide heeft, is de volgende stap de persoon te helpen de weg naar hulp te vinden. Dit omdat gedachten aan suïcide te zwaar zijn om alleen te dragen. Vaak zal de behandeling van suïcidaliteit binnen de GGZ plaatsvinden.

1. Bepaal welke medewerker de taak heeft om de persoon door te verwijzen.

Doorverwijzen kan variëren van een medewerker die aan de persoon vertelt dat het belangrijk is om met de huisarts contact op te nemen, bel direct samen de huisarts, of spreek af dat de persoon later zelf gaat bellen. Spreek binnen de organisatie af wie de taak heeft door te verwijzen en wat je daarmee concreet bedoelt.

2. Mogelijke acties/vragen zijn:

- a. Motiveren tot hulp: bespreek met de persoon dat het belangrijk is hulp te krijgen. Deze gedachten zijn te zwaar om alleen te dragen.
- b. Mogelijkheden intern bespreken: bespreek naar wie deze persoon toe kan om te praten en/of voor hulp (zorgcoördinator, maatschappelijk werker, bedrijfsarts, vertrouwenspersoon, bedrijfs/studenten-psycholoog).
- c. Mogelijkheden extern bespreken: bespreek met wie de persoon buiten de organisatie kan spreken (huisarts, behandelaar).
- d. Maak een afspraak met de persoon over wie hij gaat benaderen, bijvoorbeeld de huisarts of de maatschappelijk werker. Benader deze hulpverlener het liefst meteen, tijdens het gesprek dat jullie hebben over de gedachten aan suïcide.
- e. Indien de persoon niet zelf een afspraak met een hulpverlener kan maken, maak deze dan voor hem of haar.
- f. Neem contact op met familie/naasten: zij kunnen een rol vervullen in de zorg voor de desbetreffende persoon.
- g. Check: vraag na of het contact met de hulpverlening tot stand is gekomen. Indien dit niet het geval is, maak meteen een nieuwe afspraak met een hulpverlener.
- h. Schakel bij voorkeur een hulpverlener in bij het inschatten van het suïcidegevaar. Omdat het maken van deze inschatting moeilijk kan zijn, is het belangrijk om andere mensen te betrekken. Bij voorkeur uit de hulpverlening, bijvoorbeeld huisarts, crisisdienst enz. of uit de eigen organisatie (indien de medewerker hierin getraind is).
- i. Indien de persoon absoluut geen hulp wenst en de medewerker kan de inschatting maken dat hulp op dat moment niet nodig is, geef dan duidelijk een aantal contactgegevens mee van personen of organisaties waar hij op contact mee kan opnemen indien hij wel hulp nodig heeft. Let op de bereikbaarheid van deze personen. (huisarts, www.113.nl).
- j. Indien de persoon absoluut geen hulp wenst, maar je vindt het niet verantwoord de persoon te laten gaan of je kan deze inschatting niet maken, schakel dan externe hulpverlening in die deze afweging wel kan maken of die de benodigde hulpverlening in gang kan zetten.
- k. Bij acuut gevaar, bel 112.

3. Indien je niet goed weet wat te doen of geen inschatting kan maken, overleg dan met collega's, leidinggevende, hulpverlener/huisarts en/of bel de overleg- en advieslijn van 113 Zelfmoordpreventie (werkdagen tussen 10:00 en 16:00 uur via 020 - 311 38 88)

4. in sommige gevallen gaat de zorgplicht boven het privacy-recht, bijvoorbeeld wanneer het om een situatie rondom leven en dood gaat. Zie hiervoor ook de tekst onder het kopje 'Overige onderwerpen'.

Stap 4

Samenwerking met andere betrokkenen

Na het doorverwijzen kom je vaak in de fase waarin de persoon met gedachten aan suïcide wel in zorg is (bijvoorbeeld bij de GGZ of huisarts) en tegelijkertijd ook cliënt, klant, leerling of student is bij jouw organisatie. Ook zullen de gedachten aan suïcide niet van de ene op andere dag weg zijn.

Het is belangrijk om met alle betrokkenen samen te werken. Dit omdat de persoon die denkt aan suïcide vaak ook familie of naasten heeft die op de hoogte moeten zijn en over informatie kunnen beschikken die jij niet hebt. Er zijn soms meerdere organisaties betrokken, zoals een GGZ-instelling of de huisarts. De persoon met de gedachten aan suïcide is het best geholpen, wanneer alle partijen om hem heen blijven staan. Tegelijkertijd kan dit spannend en soms zelfs ingewikkeld zijn. Het maken van duidelijke afspraken met alle betrokkenen helpt om ook op langere termijn samen te werken en de persoon te kunnen ondersteunen. Om ervoor te zorgen dat helder is wie welke taken en verantwoordelijkheden heeft (zodat er geen zaken dubbel gedaan worden of misschien wel worden vergeten omdat iedereen denkt dat de ander dit wel zal doen), zijn de volgende stappen van belang:

1. **Breng de belangrijke betrokkenen in kaart** (denk aan familie/naasten/ouders, huisarts, crisisdienst, GGZ).
2. **Indien mogelijk, plan een afspraak** met de persoon die denkt aan suïcide en de betrokkenen. Indien dit niet mogelijk is, probeer telefonisch met de andere betrokkenen te overleggen. Bespreek de volgende zaken:
 - a. Tot waar gaat de verantwoordelijkheid vanuit je eigen organisatie? Denk aan: signaleren, bespreekbaar maken, doorverwijzen en zorgen dat er iemand bij de persoon betrokken blijft tot professionele hulp is geregeld, vinger aan de pols houden, maar niet behandelen.
 - b. Wat bieden de betrokken organisaties/naasten (meedenken, advies geven, inschatting van ernst suïcidaliteit maken, zorg overnemen, ondersteuning bieden).
 - c. Leg de afspraken vast (bijvoorbeeld afspraken rondom crisis en welke problemen waar besproken worden).
 - d. Evalueer deze afspraken na ongeveer 6 weken en pas ze indien nodig aan (onder andere om op elkaar ingespeeld te zijn en te zorgen dat je voorbereid bent op eventuele veranderingen bij de betrokkene).



Evaluatie, samenwerking en nazorg

Onderstaand een aantal thema's die belangrijk zijn om vorm te geven aan het suïcidepreventiebeleid. Documenten voor het invullen van een evaluatie van een enkele situatie, een jaarlijkse evaluatie en een meerjarenplan zijn terug te vinden op www.113.nl

1. Evaluatie

Het evalueren van situaties waarin suïcidaliteit een rol heeft gespeeld, is belangrijk omdat dit leermomenten zijn. Door de situaties van iets meer afstand te bekijken, worden zaken die goed gingen en die beter konden zichtbaar. Met deze informatie kan het stappenplan en beleid verder worden aangescherpt. Zie voor een voorbeeld van een evaluatie het bestand 'Evaluatie suïcidepreventie'.

Het moment van evalueren kan soms moeilijk te bepalen zijn, bijvoorbeeld in die gevallen dat een situatie enkele maanden of langer aanhoudt. Kies dan een moment om samen stil te staan en te onderzoeken wat er goed gaat en wat er nog beter kan.

Indien iemand is overleden door suïcide is het belangrijk om eerst een bijeenkomst te houden in het team, waarin iedereen zijn verhaal kwijt kan en men steun vindt bij elkaar en indien nodig zorg kan worden geregeld. Daarnaast is het belangrijk dat medewerkers de mogelijkheid krijgen individueel te spreken met de leidinggevende of iemand uit een zorgteam. In een volgende bijeenkomst kan er een evaluatie plaatsvinden waarin de gang van zaken rondom de suïcide wordt besproken. Uitgangspunt is altijd dat je niet op zoek bent naar een schuldige. Niemand heeft gewild dat iemand dood zou gaan, wel heb je geprobeerd zo goed mogelijk te handelen met de kennis die je had. Met de inzichten uit de evaluatie kan je het beleid verbeteren en daarmee de kans op een nieuwe suïcide verkleinen.

2. Samenwerking met andere betrokkenen (ketenpartners) algemeen

Voor een goed werkend stappenplan heb je samenwerking met de andere betrokkenen nodig, de zogenoemde ketenpartners. De volgende stappen helpen je de samenwerking vorm te geven:

1. Breng de belangrijke ketenpartners in kaart (denk aan ouders/verzorgers, partner, huisarts, crisisdienst, GGZ enz.)
2. Maak helder tot waar de verantwoordelijkheid vanuit de eigen organisatie reikt (bijvoorbeeld wel signaleren, bespreekbaar maken, doorverwijzen en zorgen dat de persoon wordt opgevolgd tot professionele hulp is geregeld, maar niet behandelen)
3. Maak helder wat de vraag is aan de ketenpartners (meedenken, afspraken maken over "wie doet wat en wanneer", advies geven, inschatting maken van de ernst van de suïcidaliteit, zorg overnemen, ondersteuning bieden, wat te doen bij het scenario "persoon wil persé geen hulp en jij durft hem niet te laten gaan")
4. Maak een afspraak met de sleutelfiguren van de ketenpartners (met die medewerkers die het mandaat hebben om afspraken te maken) om de behoefte van de organisatie te bespreken en afspraken te maken
5. Leg de afspraken vast
6. Evalueer deze afspraken jaarlijks (onder andere om de lijnen kort te houden, en te zorgen dat je voorbereid bent op eventuele veranderingen bij de ketenpartner)

Betrokken organisaties

Betrokken organisaties zijn organisaties waarmee de persoon of de organisatie contact kan opnemen of waar naartoe de persoon verwezen kan worden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan:

- Huisarts
- GGZ
- Crisisdienst
- GZ-psycholoog, psychotherapeut, klinisch psycholoog, psychiater, verpleegkundig specialist
- 113 Zelfmoordpreventie hulplijn voor de persoon die denkt aan suïcide. Anoniem en vertrouwelijk. Chat via www.113.nl, bel 113 of bel gratis 0800-0113
- 113 Zelfmoordpreventie hulplijn (alleen voor professionals, telefonisch tussen 10:00 uur en 16:00 uur, 020-311 3888)
- Agrozorgwijzer (<https://agrozorgwijzer.nl/>, agrarische sector)
- 112 (bij acute levensbedreigende situaties)
- GGD

3. Nazorg

Wanneer een medewerker een ervaring heeft gehad met iemand met suïcidale gedachten, die een poging heeft gedaan of overleden is door suïcide, zorg dan dat ook die medewerker zorg krijgt. Niet alle medewerkers hebben behoefte aan dezelfde zorg. Maak duidelijk welke zorg beschikbaar is en hoe iemand hier gebruik van kan maken. Waarborg in de nazorg het volgende:

- De medewerker voelt zich gesteund door zijn leidinggevende wanneer hij in gesprek gaat met iemand die denkt aan suïcide. Dit kan onder andere door het bieden van een training of voorlichting aan de medewerker. Geef een medewerker vertrouwen dat hij een gesprek aan kan gaan met iemand die (mogelijk) suïcidale gedachten heeft, door af te spreken dat hij niet later in de problemen komt daardat ander werk blijft liggen.
- Wanneer een medewerker in gesprek is gegaan met iemand die denkt aan suïcide, moet de medewerker de mogelijkheid krijgen zelf zijn verhaal te vertellen aan een collega en/of leidinggevende.
- Wanneer een medewerker in gesprek is met iemand die denkt aan suïcide, moet helder zijn met wie hij kan overleggen of aan wie hij de zorg kan overdragen.
- Vraag als leidinggevende aan de medewerker hoe het gaat, net na een ervaring, maar ook later (bijvoorbeeld na een paar weken en een paar maanden).
- Evalueer jaarlijks en zorg dat medewerkers kunnen vertellen over hun ervaringen. Bespreek wat wel en niet goed is gegaan. Stel op basis hiervan eventuele verbeterpunten op en verwerk die in het protocol. Op deze manier kan een heftige situatie toch bijdragen aan een verbetering van de situatie.
- Indien de medewerker veel last ervaart van de situatie, moet hier aandacht en hulp (intern of extern) voor zijn.



Aandachtspunten

Denk van te voren na over de volgende aandachtspunten en leg ze vast in het suïcidepreventieprotocol. Deze uitgangspunten gelden voor iedere situatie, als je hiervan af wilt wijken, bespreek dit dan met anderen.

- **Privacy-recht versus zorgplicht:** in sommige gevallen gaat de zorgplicht boven het privacy-recht. Dit is bijvoorbeeld in gevallen waar het om leven en dood gaat. Sommige organisaties hebben niet de expertise in huis om zelf een inschatting te maken van de ernst van de gedachten aan suïcide. Er kan dan niet bepaald worden in hoeverre suïcide een reëel risico zal zijn. Dat kan een reden zijn om wel andere hulp in te schakelen, ook als de persoon dit niet wil. Op dat moment is het belangrijk om de afweging te maken tussen zorgplicht en privacy-recht: is de privacy zo belangrijk dat iemand hierdoor niet de zorg krijgt die hij op dat moment nodig heeft en misschien komt te overlijden door suïcide?
- **Betrekken van familie/ouders/naasten:** Wanneer breng je ouders of familie op de hoogte van het bestaan van de gedachten en/of plannen aan suïcide? Leg ook vast wie de ouders, familie of partner op de hoogte brengt. De basishouding is in principe altijd dat je ouders of familie op de hoogte brengt als er gedachten aan suïcide spelen. Deze gedachten kunnen er namelijk voor zorgen dat iemand zich steeds meer afzondert, terwijl juist de omgeving een belangrijke rol kan spelen. Ook wanneer iemand alleen met deze gedachten blijft zitten, is de kans groot dat de gedachten steeds sterker worden. Stel jezelf als organisatie de vraag: wat als de persoon suïcide pleegt, en als organisatie wist je van deze gedachten en/of plannen, en je hebt niet de ouders of familie ingelicht, heb je dit dan met de juiste argumenten niet gedaan? De manier waarop je de vraag stelt over het inlichten van naasten/familie/ouders is ook van belang. Stel de vraag hoe je samen naasten/familie/ouders gaat vertellen over de gedachten aan suïcide en wie je daarvoor het beste kunt bellen. Mensen die denken aan suïcide zijn vaak geneigd om hun familie/naasten/ouders te ontzien, ze willen hen niet tot last zijn of ze schamen zich. Hen laten weten dat ze gedachten hebben aan suïcide zal misschien een belasting voor hen zijn, en dat willen ze voorkomen. Met deze gedachte in het achterhoofd zullen de meeste mensen met gedachten aan suïcide ontkennend antwoorden wanneer hen gevraagd wordt of familie/naasten/ouders ingelicht mogen worden.
- **Geheimhouding:** beloof geen geheimhouding, beloof zorgvuldigheid. Door geheimhouding te beloven zet je jezelf klem.
- **Vastleggen:** Basishouding is elke stap die je genomen hebt leg je beargumenteerd vast. Op deze manier kan je altijd op zorgvuldige wijze nagaan met welke argumenten bepaalde stappen wel of niet zijn gezet.
- **Rol van de eigen organisatie ten opzichte van de andere betrokken partijen:** De andere betrokken partijen zijn bijvoorbeeld huisarts, behandelaar, familie/ouders. Afhankelijk van de eigen organisatie neem je hier een meer of minder actieve rol in. Soms kan het belangrijk zijn om (algemene) informatie van een behandelaar te krijgen om te weten hoe de persoon het beste begeleid of ondersteund kan worden (bijvoorbeeld binnen het onderwijs). In andere organisaties is er geen actieve rol meer na het doorverwijzen. Het is belangrijk dat de persoon wordt opgevolgd door de organisatie tot professionele hulp geregeld is. Leg vast wie contact houdt met de persoon totdat er professionele hulp is geregeld.
- **Aandachtsfunctionaris suïcidepreventie:** Zorg dat het onderwerp is ondergebracht bij een vaste medewerker die fungeert als aanspreekpunt en de verantwoordelijkheid draagt voor het up-to-date houden van het beleid. Dit is een belangrijk onderdeel van het borgen van het suïcidepreventie beleid.
- **Gebouwveiligheid:** Zorg dat je binnen het gebouw en terrein van jouw organisatie weet welke risicoplekken er zijn. Bedenk welke maatregelen je hiervoor kan nemen (bijvoorbeeld een afgesloten deur naar het dak of een hek waar niet overheen kan worden geklommen, sociale controle, camera).

Invul stappenplan

Stap 1 Herkennen van signalen

Taak	Medewerkers en afspraken		
Observeren van persoon en omgeving			
Veranderingen in gedrag waarnemen			
Bewust zijn van een eigen 'niet-pluis' gevoel (dit blijken achteraf vaak belangrijke signalen te zijn geweest)			
Overdragen, veranderingen in gedrag of het 'niet-pluis' gevoel bespreken met een collega die dit verder zal oppakken (overdragen/intern doorverwijzen). Benoem hier ook de functie en/of naam van die collega			

Stap 2 Bespreekbaar maken

Taak	Medewerkers en afspraken		
<p>Gesprek over signalen aangaan: signalen benoemen en aangeven dat je je zorgen maakt. Probeer te achterhalen wat er aan de hand is. Spelen er problemen thuis, op het werk, in het eigen bedrijf, financieel, op school, is er iets naars gebeurd?</p>			
<p>Stel de vraag: denk je wel eens aan suïcide?</p>			
<p>Doorvragen naar gedachten aan suïcide: 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?</p>			
<p>Naasten inventariseren: vraag wie in zijn omgeving al weet van deze gedachten.</p>			
<p>Netwerk vergroten: vraag aan wie hij het verder zou kunnen vertellen (denk aan ouders, familie, vrienden, huisarts).</p>			
<p>Overleg met collega's over de te nemen stappen. Hoe concreter de antwoorden op bovenstaande vragen, des te acuter is de situatie. Overleg deze stappen ook met de persoon, maar zorg dat je zelf de regie houdt.</p>			
<p>Indien de situatie levensgevaarlijk is, bel dan direct 112.</p>			
<p>Beloof geen geheimhouding, beloof zorgvuldigheid.</p>			

Stap 3 Doorverwijzen

Taak	Medewerkers en afspraken		
Motiveren tot hulp: bespreek met de persoon dat het belangrijk is hulp te krijgen. Deze gedachten zijn te zwaar om alleen te dragen.			
Mogelijkheden intern bespreken: bespreek welke opties er binnen de organisatie zijn om te praten of hulp te krijgen (zorgcoördinator, maatschappelijk werker, studenten/bedrijfs-psycholoog).			
Mogelijkheden extern bespreken: bespreek welke opties er buiten de organisatie zijn (huisarts, behandelaar).			
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.			
Indien de desbetreffende persoon niet zelf een afspraak kan maken, maak deze voor hem of haar.			
Neem contact op met familie/naasten: zij kunnen een rol vervullen in de zorg voor de desbetreffende persoon.			
Check: Vraag na of het contact met de hulpverlening tot stand is gekomen. Indien dit niet het geval is, maak samen opnieuw een afspraak.			
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 uit de hulpverlening (huisarts, crisisdienst etc.) of anders uit de eigen organisatie.			
Indien de desbetreffende persoon absoluut geen hulp wenst en de medewerker kan de inschatting maken dat de hulp op dat moment niet nodig is, geef dan duidelijk een aantal opties mee waar de persoon hulp kan vinden wanneer hij er wel open voor staat.			
Indien de desbetreffende persoon absoluut geen hulp wenst, maar de medewerker vindt het niet verantwoord de persoon te laten gaan, schakel dan externe hulpverlening in die wel deze afweging kan maken.			

Stap 4 Samenwerking met ketenpartners

Taak	Medewerkers en afspraken		
Breng de belangrijke ketenpartners in kaart (denk aan familie/naasten/ouders, huisarts, crisisdienst, GGZ).			
Plan een afspraak met de persoon die denkt aan suïcide en de partijen die betrokken zijn.			
Bespreek de volgende zaken: <ul data-bbox="129 904 454 1055" style="list-style-type: none">• Verantwoordelijkheid vanuit de eigen organisatie• Zorg vanuit de ketenpartners/naasten• Leg de afspraken vast.			
Plan een evaluatie om bovenstaande afspraken te evalueren.			

Betrokken ketenpartijen en afspraken

Ketenpartij	Afspraak	Check

Nazorg

Doelgroep	Acties	Check