



## Evaluatie suïcidepreventie organisaties

Evalueer iedere specifieke situatie met elkaar om te ontdekken wat er goed ging en wat er beter kan. Vaak komen achteraf verschillende signalen bij elkaar waardoor een duidelijker beeld ontstaat. Dit beeld en de ervaringen in deze situatie gebruik je in de evaluatie. Spoor eventuele haken en ogen op en voer noodzakelijke aanpassingen door in je beleid.

### Dit document is opgedeeld in twee evaluaties:

- **De evaluatie na een specifieke gebeurtenis:** gericht op alle individuele situaties waarbij er sprake was van gedachten aan zelfmoord, een poging of daadwerkelijke suïcide.
- **De (twee)jaarlijkse evaluatie:** De jaarlijkse evaluatie is er op gericht om overstijgend te kijken naar de verschillende individuele situaties om eventuele trends te ontdekken en te zorgen dat de verschillende verbeteracties worden uitgevoerd.

Idealiter zijn alle individuele situaties al geëvalueerd met het formulier “de evaluatie van een specifieke gebeurtenis.”

Soms is duidelijk wanneer een specifieke situatie of gebeurtenis voorbij is. Soms is er sprake van een doorlopende gebeurtenis (bijvoorbeeld wanneer een jongere of cliënt/klant langere tijd gedachten heeft aan zelfmoord zonder dat er sprake is van een suïdepoging). In die situaties kan het goed zijn om deze evaluatie er bij te pakken. Ook dan kunnen er verbeterpunten uitkomen die helpen om in deze situatie verder te gaan.

# Evaluatie van een specifieke gebeurtenis

## Evaluatie na gebeurtenis rondom zelfmoordgedachten, poging of suicide.

---

1

### De persoon

- Wie is/was de persoon met zelfmoordgedachten/gedrag?
- Wat was de voorgeschiedenis?
- Wat was de indruk over deze persoon in de periode voorafgaand en tijdens de desbetreffende periode?
- Wat waren de omstandigheden van de ontstane situatie?
- Wie zijn de naasten/nabestaanden?

2

### Breng de situatie in kaart (feitelijk)

- Wat is er gebeurd?
- Welke personen waren betrokken (wie hebben het gezien, wie weten er op een andere manier van)?
- Vanaf wanneer was bekend dat er gedachten aan zelfmoord speelde?
- Wie waren hiervan op de hoogte?
- Welke medewerkers hebben acties uitgevoerd?
- Welke acties werden uitgevoerd?
- Zijn ouders/familie ingelicht en wanneer?
- Welke ketenpartijen zijn benoemd?
- Wanneer zijn ketenpartijen betrokken? Welke afspraken zijn er gemaakt?

3

### Kennis en kunde

- Welke betrokken medewerkers hebben een voorlichting over suïcidepreventie gevolgd?
- Welke betrokken medewerkers hebben een suïcidepreventietraining gatekeeper gevolgd?
- Is de persoon bij de medewerker terecht gekomen die getraind was?
- Is er overleg geweest tussen medewerkers die wel en medewerkers die geen suïcidepreventietraining hebben gehad?
- Wat was het resultaat van dit overleg?
- Welke kennis en kunde is bij andere (keten)partijen gezocht?

4

### Proces

- Was het contact intensief en adequaat tussen de persoon en de medewerker(s) (hoe vaak, wat is er besproken enz.)?
- Hoe was het contact tussen de betrokken medewerkers en de persoon?
- Hoe zijn de beslissingen tot stand gekomen?
- Waren de afspraken tussen de persoon en de medewerker(s) goed uitgewerkt?
- Hoe was de samenwerking tussen de persoon en de medewerker(s)?
- Hoe is het dossier bijgehouden? Zijn de argumenten bij de acties helder?
- Hoe was de samenwerking met de ketenpartijen?

5

### Met de kennis van nu terugkijken

- Waren de signalen adequaat ingeschat?
- Waar ben je tevreden over?
- Wat zou je een volgende keer anders doen?
- Welke ondersteuning zou je een volgende keer willen krijgen?
- Welke kennis en kunde miste je?
- Welke ketenpartijen zou je meer betrokken willen zien?



# Jaarlijkse evaluatie

Het doel van de jaarlijkse evaluatie is met meer afstand terugkijken op de gebeurtenissen van dat jaar. Je kunt deze evaluatie als volgt vormgeven:

1 Inventarisatie van gebeurtenissen onder de medewerkers, bijvoorbeeld via korte vragenlijst.

2 Een overzicht van de verschillende gebeurtenissen in het afgelopen jaar die hebben plaatsgevonden en al zijn geëvalueerd met het formulier "de evaluatie van een specifieke gebeurtenis". Daarnaast zijn er misschien ook situaties geweest die niet zijn geëvalueerd, ook deze zijn belangrijk om te inventariseren. Hierbij is aandacht voor:

- Als situaties vergelijkbaar zijn, welke patronen/trends zijn te herkennen?
- Huidige stand van zaken en verbeteracties.

3 Kritische vragen:

- Is elke situatie besproken?
- Wat ging er goed?
- Welke belangrijke aandachtspunten liggen nog open?
- Welke ervaring en kennis missen we?
- Met welke ketenpartijen moet een (betere) samenwerking komen?
- Zijn de taken juist verdeeld onder de medewerkers?

4 Maak concrete afspraken over de bevindingen:

- Formuleer verbeteracties
- Wijs aan wie welke verantwoordelijkheid draagt
- Scherp het beleid en het protocol aan
- Vergroot kennis en kunde van de medewerkers.

## Voorbeeld korte vragenlijst

|   |  |
|---|--|
| <b>Naam:</b>  |  |
| <b>Functie:</b>   |  |
| Ben je het afgelopen jaar in contact geweest met mensen die denken aan zelfmoord, een poging hebben gedaan of misschien zijn overleden aan zelfmoord? | <b>Ja</b> (ga verder met de vragenlijst)<br><b>Nee</b> (dit was de laatste vraag van deze vragenlijst) |
| Met hoeveel verschillende personen heb je contact gehad waarbij dit speelde?  |  |
| Heb je deze situaties met je leidinggevende besproken? Waarom wel/niet?   |  |
| Heeft u deze situaties met andere medewerkers besproken? Waarom wel/niet?   |  |
| Wat vond je goed gaan tijdens deze situaties?   |  |
| Wat zou je graag anders zien als je weer in een vergelijkbare situatie terecht komt?  |  |
| Is de desbetreffende situatie geëvalueerd met het formulier "evaluatie van een specifieke gebeurtenis"?<br>Waarom wel/niet?                           |  |