

Preventie van suïcidaliteit op de werkvloer



Een beleid op maat van uw bedrijf

INHOUD

Waarom een suïcidepreventiebeleid?	1
<i>Economisch aspect</i>	1
<i>Welzijnswet</i>	1
<i>Alarminindicator</i>	1
<i>Suïcidepreventiebeleid</i>	2
Implementatie.....	4
Veilige werkomgeving.....	6
Luik 1: Signaalherkenning	8
<i>Mythe</i>	8
<i>Wat?</i>	8
<i>Procedure</i>	9
Luik 2: Acute suïcidedreiging - Crisisinterventie	14
<i>Mythe</i>	15
<i>Wat?</i>	15
<i>Procedure</i>	16
Luik 3: Na een poging.....	19
<i>Mythe</i>	19
<i>Wat?</i>	20
<i>Procedure</i>	20
Luik 4: Na een zelfdoding.....	24
<i>Wat?</i>	24
<i>Procedure</i>	25
Checklist voor de werkgroep	31
Partners.....	36
Woord van dank.....	37
Referentielijst.....	38
Bijlagen.....	40
<i>Bijlage 1: Taakomschrijving preventie-adviseur, vertrouwenspersoon en arbeidsgeneesheer</i>	40
<i>Bijlage 2: Nuttige adressen</i>	43
<i>Bijlage 3 : Protocol: Omgaan met de pers na een zelfdoding in je organisatie</i>	46

Dit document kadert binnen het **Vlaams Actieplan Suïcidepreventie**. Meer info vindt u op www.zelfmoord1813.be



Waarom een suïcidepreventiebeleid?

Jaarlijks sterven in Vlaanderen gemiddeld iets meer dan 1000 personen aan suïcide. Dit cijfer ligt anderhalf keer hoger dan het Europees gemiddelde (zorg-en-gezondheid.be). De preventie van suïcide heeft echter niet enkel een plaats in de gezondheidszorg, maar ook in andere sectoren, zoals de profitsector. Mannen en vrouwen van middelbare leeftijd vormen immers een belangrijke risicogroep en deze groep spendeert een groot deel van zijn tijd op de werkvloer. Daarom is suïcidepreventie een belangrijk veiligheidsaspect dat ook op de werkvloer een gecoördineerde aanpak vraagt.

Suïcidaliteit is een complex fenomeen dat niet één enkele oorzaak kent, maar het gevolg is van een interactie tussen biologische, psychologische, sociale en psychiatrische factoren. Werkgerelateerde stress, pestgedrag en werkloosheid zijn sociale factoren die bij kwetsbare personen het risico op suïcidaliteit kunnen verhogen. Een recente studie (Pompilie et al., 2008) toonde bijvoorbeeld aan dat 52% van de mensen die gepest werden op het werk, suïcidale intenties of -gedrag vertoonden.

Economisch aspect

Voor de organisatie leiden werkgerelateerde stress en psychosociale risico's tot slechte algemene bedrijfsresultaten, meer verzuim en verhoogde ongeval- en letselpercentages (Campagnegids: De aanpak van stress en psychosociale risico's op het werk, 2013). Verzuim omwille van psychosociale factoren duurt doorgaans langer dan verzuim door andere oorzaken. De schattingen van de kosten voor het bedrijfsleven en de maatschappij zijn hoog en lopen op nationaal niveau op tot miljarden euro (www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/).

Welzijnswet

Sinds 2002 werd de Belgische wetgeving in verband met welzijn op het werk tweemaal geëvalueerd en aangepast: de 'pestwet' evolueerde naar 'psychosociale belasting op het werk' en werd in 2014 verruimd naar 'de preventie van psychosociale risico's op het werk'. De wettelijke bepalingen hebben betrekking op de preventie van het geheel van de psychosociale risico's en zijn niet langer enkel gericht op de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De basis voor preventie is de risicoanalyse. Deze wordt uitgevoerd door de werkgever, met medewerking van de werknemers en met bijstand van de preventieadviseur psychosociale aspecten. In zo'n risicoanalyse worden de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk geïdentificeerd. Vanuit de risicoanalyse gaat de werkgever vervolgens passende preventie maatregelen treffen om deze psychosociale risico's te voorkomen.

Alarmindicator

In opdracht van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) werd een alarmindicator ontworpen om de aanwezigheid van psychosociale risico's op de werkvloer te detecteren. Deze tool wordt gebruikt om de werkgever bewust te maken van de

aanwezigheid van deze psychosociale risico's in zijn/haar bedrijf, zodat hij/zij indien nodig de vereiste maatregelen kan treffen. Deze alarminicator is geen substituut voor een risicoanalyse, maar heeft als doel relevante signalen ('knipperlichten') aan te bieden die wijzen op aanwezigheid van psychosociale risico's binnen de onderneming en laat daarnaast ook toe de evolutie van de psychosociale risico's op te volgen en de effectiviteit van de genomen maatregelen te beoordelen. Het gaat met andere woorden om een pre-diagnose.

De tool bestaat uit 12 'knipperlichten' of indicatoren, die in hoofdzaak verwijzen naar de gevolgen van de psychosociale risico's en niet naar de oorzaken ervan (deze worden geïdentificeerd en verduidelijkt door middel van een risicoanalyse). Eén van deze knipperlichten wordt omschreven als '**(Pogingen tot) suicide met een ondernemingsgebonden oorzaak**'. Het gaat hier om suicide of een poging daartoe die plaatsvindt op het werk zelf, of buiten de werkplaats, maar die volgens collega's en familie te maken heeft met het werk.

Ook vanuit de overheid en onderzoeksinstellingen wordt dus aandacht geschonken aan suïcidaliteit als mogelijke indicator van ernstige psychosociale belasting op het werk.

Bron: Lezing 'Conceptie van een instrument: "knipperlichten psychosociale risico's"', Prof. Jan Van Peteghem - HIVA/Fac. Ingenieurswetenschappen KULeuven op Studienamiddag Provinciaal Comité Oost-Vlaanderen voor de bevordering van de Arbeid (16/12/2014)

Suïcidepreventiebeleid

Omwille van de werkgerelateerde factoren die suïcidaliteit kunnen beïnvloeden, en de impact van suïcidaliteit op het functioneren van het bedrijf en zijn werknemers, is het belangrijk dat elk bedrijf werk maakt van een suïcidepreventiebeleid.

Er is op het moment van een crisissituatie tijd noch ruimte om in alle rust een weloverwogen plan uit te werken. Goedbedoelde handelingen, beslissingen of uitspraken blijken dan ook vaak aanleiding te geven tot ongenoegen en onrust bij zowel de nabestaanden als de collega's.

Voorbereid zijn bevordert efficiënte communicatie, actie- en beslissingslijnen en kan de negatieve effecten voor zowel personen als bedrijfsprocessen beperken. Daarom ijveren we ervoor om proactief een beleid of protocol uit te werken. Door middel van dit protocol kunnen enerzijds de getroffen werknemer(s) zo goed mogelijk opgevangen worden en kan men op termijn terug aan de slag. Anderzijds kan op die manier de negatieve impact op het bedrijfsmatig functioneren ingeperkt blijven.

Een dergelijk beleid heeft verschillende doelstellingen:

- **Voorkomen van paniekgevoelens.**

Als een bedrijf geconfronteerd wordt met een zelfmoordsituatie is het belangrijk dat er snel gehandeld wordt. Hierdoor kunnen vragen rijzen en dit kan paniek met zich meebrengen. Paniek en angst zijn echter slechte raadgevers.

- **Voorkomen dat een suïcidale werknemer een poging doet.**

Een suïcidepreventiebeleid moet richtlijnen geven over hoe te reageren wanneer men geconfronteerd wordt met suïcidaal gedrag. Wanneer signalen opgemerkt worden en een werknemer opgevangen wordt en de juiste begeleiding krijgt, kan het suïcidaal proces omgekeerd of gestagneerd worden.

- **Voorkomen dat een werknemer ten gevolge van een poging een blijvend lichamelijk letsel overhoudt of zelfs overlijdt.**

In een suïcidepreventiebeleid staat onder andere vermeld wie in het bedrijf over een geldig EHBO-diploma beschikt (*Koninklijk besluit van 15 december 2010 betreffende de eerste hulp die verstrekt wordt aan werknemers die slachtoffer worden van een ongeval of die onwel worden*) voor het geval dat een werknemer een suïcidepoging onderneemt in het bedrijf en EHBO-maatregelen genomen moeten worden.

- **Voorkomen van ernstige emotionele schade bij de suïcidale werknemer.**

Als een werknemer na een suïcidepoging terug aan de slag gaat is het belangrijk dat tussen de werknemer, werkgever en de hulpverleners overlegd wordt hoe deze terugkeer plaats zal vinden.

- **Voorkomen dat andere werknemers een suïcidepoging ondernemen (kopieergedrag).**

Indien op een gepaste manier gereageerd wordt na een suïcide(poging) van een werknemer en men een goede opvang voorziet voor collega's, kan men de kans op kopieergedrag verkleinen.

- **Kennis vergroten en attitudeverandering bij het personeel.**

Hoe meer sleutelfiguren in het bedrijf (kaderleden, HR-dienst, preventieadviseur, vertrouwenspersoon,...) kennis hebben over signalen en over hoe ze dienen door te verwijzen, hoe sneller werknemers opgevangen kunnen worden en hulp kunnen krijgen. Door vorming kan ook de attitude gewijzigd worden en kunnen vooroordelen ten opzichte van suïcidaliteit gewijzigd worden.

- **Samenwerking met andere instanties.**

Uw bedrijf staat er niet alleen voor! Samenwerking met hulpverleners (zowel intern als extern) is nodig en mogelijk. In functie van een suïcidepreventiebeleid is het zinvol om afspraken te maken over doorverwijzingen met bijvoorbeeld uw externe dienst ter preventie en bescherming op het werk.

Implementatie

Dit document is een aanzet voor de opmaak van een beleid op maat van uw organisatie. Het bevat informatie en tips voor organisaties die een dergelijk beleid willen uitwerken. Deze blauwdruk volstaat op zich niet om aan suïcidepreventie te doen. Hiervoor is het noodzakelijk het model aan te passen aan de realiteit van de organisatie en te komen tot een beleid op maat.

Dit gebeurt best door een werkgroep die samengesteld is uit verschillende functies binnen het bedrijf:

- Leidinggevenden
- Preventieadviseur Psychosociale Aspecten*
- Vertrouwenspersoon*
- HR-dienst
- Vertegenwoordiging van de werknemers
- ...

**Vanuit de welzijnswet hebben deze personen een belangrijke taak in preventie van psychosociale belasting op het werk en de mogelijke gevolgen daarvan (uitgebreide taakomschrijving: bijlage 1). Daarom worden zij best ook betrokken in het opstellen van het draaiboek.*

Deze (en eventueel andere) personen kunnen ook deel uitmaken van het crisisteam. Het crisisteam bestaat uit een aantal vooraf bepaalde personen, die op het moment dat zich een incident rond suïcidaliteit voordoet, verantwoordelijk zijn voor het volgen van het protocol en daarin verschillende taken opnemen.

Naast het samenbrengen van een werkgroep en het opstellen van een suïcidepreventiebeleid, is het noodzakelijk de vooropgestelde afspraken te communiceren naar sleutelfiguren in het bedrijf. Elke persoon die kan betrokken worden in de aanpak van suïcidaliteit, dient te weten wat zijn of haar taak is en hoe wordt gecommuniceerd en gehandeld.

Het kan aangewezen zijn (enkele) personeelsleden te vormen omtrent het thema en/of te trainen in bepaalde vaardigheden.

De werkgroep kan zich over volgende vragen buigen:

- Op welke manier zorgen we er voor dat het betrokken personeel kennis heeft van de communicatielijnen, het handelingsplan, de achtergrond van suïcidaliteit, hun taak binnen het beleid, ...?

- Hoe zorgen we er voor dat elk betrokken personeelslid weet wat zijn/haar taak is binnen het suïcidepreventiebeleid in de organisatie? Hoe pakken we dit aan naar nieuwe personeelsleden toe (in de toekomst)?
- Wie kan de organisatie ondersteunen in deze opdracht(en)?

De Suïcidepreventiewerking van de Centra voor Geestelijke Gezondheidszorg (CGG-SP) in uw provincie kan u ondersteunen bij zowel het opmaken als de implementatie van een suïcidepreventiebeleid. Voor meer informatie kan u surfen naar www.zelfmoord1813.be.

Wat kan u van deze ondersteuning verwachten?

- De suïcidepreventiewerker treedt op als **procesbegeleider**. De organisatie stelt het beleid zelf op en is verantwoordelijk voor het eindproduct.
- Bij vragen, onduidelijkheden of knelpunten kan er steeds contact worden opgenomen.
- De suïcidepreventiewerker kan participeren in de aanzet, evaluatie, implementatie en optimalisatie van het beleid. Tussentijds wordt het proces vooral van **op afstand** gevolgd.
- Als het draaiboek afgewerkt is, kan de suïcidepreventiewerker de laatste inhoudelijke check-up doen.
- Idealiter wordt aan de implementatie van het suïcidepreventiebeleid een **vorming 'signaalherkenning'** voor het betrokken personeel gekoppeld. De suïcidepreventiewerker kan ingeschakeld worden om deze vorming te verzorgen.

Veilige werkomgeving

Een veilige, ondersteunende werkomgeving zorgt voor gezonde en productieve werknemers. Een werkomgeving kan veilig of onveilig zijn op zowel psychosociaal vlak, maar ook op vlak van infrastructuur, milieu, en fysieke omgeving. Dit aspect verdient ook aandacht binnen het opstellen van een suïcidepreventiebeleid.

In een psychosociaal gezonde werkomgeving zorgt werk voor structuur en een gevoel van sociale integratie, identiteit en status. Een onveilige werkomgeving kan echter negatieve effecten hebben op het welzijn van werknemers (Campagnegids: De aanpak van stress en psychosociale risico's op het werk, 2013). Hier spelen de werkgever, personeelsdienst en preventieadviseur een belangrijke rol. Zij dienen de (mentale) gezondheid van de werknemers te monitoren en hen op tijd toe te leiden naar gespecialiseerde hulp. Dit vraagt een benaderbare en ontvankelijke houding. Een werknemer die zich veilig, gewaardeerd en ondersteund voelt, is gezonder en waardevoller voor de organisatie.

Hoe kan je investeren in een veilige en gezonde werkomgeving?

- Voorkomen en reduceren van werkgerelateerde stress, door:
 - o te investeren in stressmanagementbeleid en -programma's
 - o flexibele werktijden toe te staan
 - o ondersteuning te bieden bij de organisatie van het dagelijks leven, zoals toegang tot kinderopvang
 - o werknemers de mogelijkheid te bieden deel te nemen aan fysieke activiteiten
- Voorkomen en reduceren van pesten op het werk, via investering in anti-pest beleid en -programma's.
- Zorgen voor taboedoorbreking met betrekking tot geestelijke gezondheidsproblemen, door:
 - o trainingen aan te bieden om managers en werknemers bewust te maken van kwesties m.b.t. geestelijke gezondheid
 - o sensibiliserings- en psycho-educatieve programma's m.b.t. geestelijke gezondheid voor de organisatie te voorzien
- Aanbieden van steun en (gratis) psychologische diensten voor werknemers

Daarnaast is het van belang om te bekijken hoe de werkomgeving suïcideveilig kan gemaakt worden. Suïciderisico kan op dezelfde manier in kaart worden gebracht als andere risico's op gebied van veiligheid en gezondheid op het werk met behulp van een risico-inventarisatie en -evaluatie.

De werkgever kan zich inzake de risicoanalyse laten bijstaan door zijn interne en externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Indien de werkgever binnen zijn interne dienst over een preventieadviseur psychosociale aspecten beschikt, is hij verplicht deze bij de risicoanalyse te betrekken (<http://www.werk.belgie.be/>).

Luik 1: Signaalherkenning

Linda werkt reeds 10 jaar in jouw bedrijf. Ze is een voorbeeldige werknemer die graag de puntjes op de i zet. De laatste tijd worden haar verslagen echter laat ingeleverd en staan er slordige fouten in. Wanneer ze hier op aangesproken wordt, springen de tranen in haar ogen en zegt ze dat het haar allemaal te veel wordt.

Opmerking: Elke gelijkenis met bestaande gebeurtenissen en/of personen berust op louter toeval.

Mythe



“Iemand die over zelfmoord praat, doet het niet.”

De overgrote meerderheid (55-90%) van de mensen die gestorven zijn door suicide, hadden vooraf signalen gegeven. Door hun doodswens ter sprake te brengen, trekken ze aan de alarmbel. Ingaan op deze signalen en de suicidegedachten bespreken, is dan ook een belangrijke manier om aan suicidepreventie te doen.



“Spreekt over zelfmoord met iemand, brengt hem op ideeën.”

Durf open te praten over zelfdodingsgedachten en over het verlangen om te sterven. Door begripvol in te gaan op de gevoelens van wanhoop, hopeloosheid en hulpeloosheid die bij de persoon leven, creëer je een gespreksklimaat waarin de persoon zijn verhaal van verdriet en pijn kwijt kan.

Wat?

Bij het voorkómen van suicidaliteit op de werkvloer, is het belangrijk dat werkgevers, HR-managers, preventieadviseurs, ploegchefs en andere sleutelfiguren signalen bij werknemers herkennen en weten hoe ze kunnen interveniëren. De medewerkers hebben vaak meer face-to-face contact met de werknemer dan diens vrienden of zelfs de familie. Collega's hebben dan ook vaak meer zicht op veranderingen in voorkomen, gedrag en gemoedstoestand (Spencer-Thomas, 2011). Via (vroeg)detectie

van die signalen en doorverwijzing kunnen geestelijke gezondheidsproblemen en suïcidaal gedrag tijdig behandeld worden.

Procedure

1) Waakzaamheid voor signalen

Een eerste element binnen een suïcidepreventiebeleid op de werkvloer betreft een algemene waakzaamheid voor signalen die erop kunnen wijzen dat het niet goed gaat met een werknemer. (H)erkenning van deze signalen heeft als doel **het vroegtijdig detecteren** van werknemers die met suïcidegedachten kampen.

Als je denkt dat een werknemer worstelt met suïcidegedachten, is het jouw verantwoordelijkheid te helpen. Onderstaande opsommingen geven aan wat signalen van suïcidaliteit kunnen zijn.

De meest duidelijke en **directe signalen** voor suïcidaliteit zijn gedragingen die aangeven dat de persoon denkt aan suïcide of bezig is met de dood. Deze signalen (bvb. "ik denk aan zelfmoord") kunnen verbaal geuit worden, maar ook via sociale media of andere geschreven communicatie.



Directe signalen

- Uitingen over dood willen of zichzelf doden (of dreigen zichzelf iets aan te doen)
- Uitingen over gevoelens van hopeloosheid of gebrek aan redenen om te leven
- Uitingen over zich gevangen voelen of ondraaglijke pijn ervaren
- Uitingen over zich een last voelen voor anderen
- Opzoeken van manieren om zichzelf om het leven te brengen, bvb. online zoeken naar methodes of toegang tot vuurwapens, verzamelen van pillen, e.a.
- ...

Andere signalen zijn meer **indirecte veranderingen in gedrag** die kunnen wijzen op de aanwezigheid van psychische problemen, waarbij sprake kan zijn van suïcidaliteit. Het risico is hoger als het gedrag nieuw is of recent toegenomen in frequentie of intensiteit, en als het gerelateerd blijkt aan een pijnlijke verlieservaring of verandering. Onthoud dat het beter is om er sowieso iets mee te doen in plaats van af te wachten wanneer je denkt dat een werknemer risico loopt.



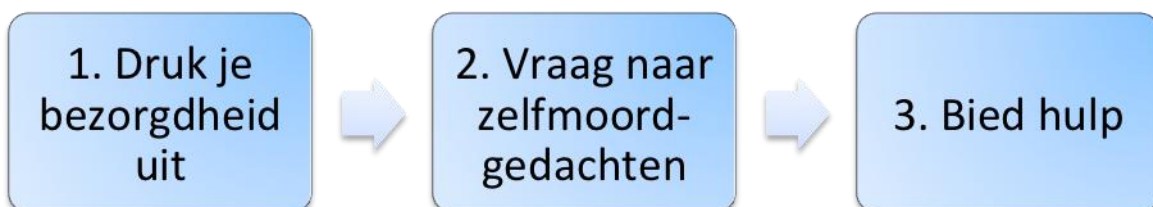
Indirecte signalen

- Veranderingen in productiviteit
 - o Achteruitgang in de kwaliteit van werk
 - o Lusteloosheid, desinteresse bij een voorheen energiek persoon
 - o Toegenomen afwezigheid of te laat komen
 - o Moeite om zich te concentreren op het werk
 - o Moeite om werk af te krijgen
- Veranderingen in sociaal functioneren
 - o Verminderd sociaal functioneren
 - o Zich afzonderen van collega's, geïsoleerd voelen
- Veranderingen in persoonlijkheid, stemming of gedrag
 - o Bvb. extreme stemmingswisselingen, zich nerveus of angstig gedragen, woedeaanvallen, risicovol/roekeloos gedrag stellen, ...
- Toegenomen alcohol- of druggebruik
- Verandering in eet- en slaappatroon

2) Reageren op signalen

Een tweede element binnen het suïcidepreventiebeleid omvat dat er adequaat wordt gereageerd op signalen en dat er wordt doorverwezen.

In een eerste gesprek volg je de stappen in onderstaande figuur. Zoek vóór het gesprek reeds contactgegevens van hulpverlenende instanties op.



1. **Druk je bezorgdheid uit**

Ga een gesprek aan met de werknemer op een persoonlijke en vertrouwelijke manier. Geef aan dat je bezorgd bent en specificeer waarom, door te vermelden wat je opgemerkt hebt (bvb. specifieke signalen of veranderingen in gedrag of productiviteit).

2. **Vraag naar zelfmoordgedachten**

Vraag waar de werknemer mee zit, hoe hij/zij zich voelt. Als de werknemer aangeeft dat hij/zij worstelt met een (geestelijk gezondheids)probleem, vraag dan stapsgewijs door. Deze vragen bouw je op gaande van algemene vragen tot meer specifieke vragen expliciet over suicide:

ALGEMENE VRAGEN over de mentale toestand, hoop, toekomst, (betekenis van) het leven, bijvoorbeeld:

- "Hoe gaat het nu met je?"
- "Hoe zie je de toekomst?", "Welke plannen heb je voor de toekomst?"
- "Heb je soms het idee dat het leven te veel wordt voor je?"
- "Heb je soms het idee dat het leven niets waard is?"
- "Heb je vertrouwen/hoop dat het zal beteren?"

SPECIFIEKE VRAGEN over suïcidegedachten en plannen, bijvoorbeeld:

- "Denk je soms over de dood, over een einde willen maken aan je leven?"
- "Denk je er soms over jezelf iets aan te doen, jezelf om het leven te brengen?"
- "Denk je soms aan zelfmoord?"
- "Welke specifieke gedachten heb je daarover?"
- "Sedert wanneer zijn die gedachten er?", "Waren die vaak aanwezig de laatste weken?", "Hoe vaak heb je deze gedachten?"
- "Wat maakt dat je denkt aan zelfmoord?"
- "Heb je een plan gemaakt hoe je het zou doen?" "Heb je er over nagedacht hoe je het zou doen of wanneer?"
- "Heb je deze gedachten en gevoelens al ooit eerder gehad?", "Wat was toen de oorzaak?", "Hoe ben je daar toen mee omgegaan?"

3. **Bied hulp**

- Neem elke uiting van suïcidaliteit steeds serieus
- Blijf kalm en luister, zonder een oordeel te geven

- Geef aan dat je bezorgd bent
 - o Benadruk de mogelijkheid van professionele hulp (verwijs naar de contactgegevens).
 - o Bied zelf je hulp aan: bied aan om telefoonnummers of websites op te zoeken, of help de medewerker in de zoektocht naar een dokter of professional in de geestelijke gezondheidszorg.
- Verzeker de veiligheid van de medewerker (totdat hij/zij hulp krijgt)
 - o Ga na wie hij/zij kan bellen of bij wie hij/zij terecht kan.
 - o Beloof geen geheimhouding! Als iemand in gevaar is, moet je onmiddellijk helpen.
 - o Als het gaat om een crisissituatie, bel dan om hulp (bvb. 1813).
 - o Als de crisis hoog oploopt, behandel deze dan als een noodgeval en bel de huisarts, zelfmoordlijn, of hulpdiensten, of breng de persoon naar de meest nabije spoeddienst.

Meer do's en don'ts in het gesprek met een suïcidale werknemer zijn te vinden op www.zelfmoord1813.be

De werkgroep die instaat voor de opmaak van een suïcidepreventiebeleid op de werkvloer, kan zich over volgende vragen buigen:

Inzake communicatie:

- Wie dient de signalen van suïcidaliteit binnen de organisatie op te vangen?
- Aan wie dienen signalen te worden gemeld? Wie is de centrale meldpost?
- Wie kan melden dat een medewerker suïcidaal is (medewerker zelf, collega, preventiewerker, ...)?
- Wie dient er allemaal op de hoogte te zijn van de melding of het vermoeden van suïcidaliteit?
- Wie spreekt de medewerker aan? Welke afspraken kunnen er worden gemaakt, zonder geheimhouding te beloven?
- Wie neemt contact op met externe diensten, ...?
- Wie coördineert de communicatie?
- Welke relevante anderen worden op de hoogte gebracht en op welke manier?
- Wie volgt verder op? Zowel de communicatie met de medewerker als met anderen.

Inzake handelen:

- Hoe dient de werkgever om te gaan met signalen? Wie heeft welke taak binnen suïcidepreventie?
- Hoe kan je vertrouwen winnen zonder geheimhouding te beloven?

- Wat doet de ontvanger op het moment van de melding of het vermoeden van suicidaliteit?
Wat wordt aangegeven aan de boodschapper?
- Welke stappen dienen gezet te worden na melding of na vermoeden van suicidaliteit?
- Wie volgt verder op? Zowel de begeleiding van de medewerker als anderen.

Luik 2:

Acute suïcidedreiging - Crisisinterventie

Voorbeeldsituatie 1

Je werkt reeds twee jaar in hetzelfde bedrijf. Het contact met de collega's van dezelfde afdeling is heel goed. Je weet dat je collega Tom het erg moeilijk heeft. Er zijn de laatste tijd veel veranderingen in zijn leven geweest en zijn relatie staat op springen. Je komt vandaag op het werk aan en krijgt net na aankomst een berichtje van Tom die schrijft "De bom is gebarsten. Het lukt me niet meer. Vanavond zal ik er niet meer zijn..."

Voorbeeldsituatie 2

Het is heel druk op het werk. Er zijn een aantal werkrachten weggevallen en al het werk komt momenteel terecht op de overblijvende werknemers. Sophie heeft het hier heel moeilijk mee. Ze trekt alles naar zich toe en loopt er gestresseerd bij. Je weet dat ze in het verleden ook al een moeilijke periode heeft doorgemaakt. 's Maandags is er een vergadering gepland, maar ze komt niet opdagen. Ze wordt gecontacteerd en blijkt ziek te zijn. Dinsdag komt ze aan op het werk; ze ziet er duidelijk vermoeid uit. Je hoort haar tijdens de middag huilend telefoneren in de toiletten. Ze komt nadien niet opdagen in de cafetaria. Als je terug naar je bureau gaat, zit ze helemaal overstuur te wenen aan haar bureau. Ze vertrouwt je toe dat ze het allemaal niet meer ziet zitten, dat ze soms wil dat het allemaal maar eens gedaan is, en dat ze bang is dat ze de controle zal verliezen en zichzelf iets zal aandoen.

Voorbeeldsituatie 3

Dirk heeft het al geruime tijd erg moeilijk. Hij heeft wallen onder zijn ogen, lijkt erg afwezig en op andere momenten dan weer erg prikkelbaar. De laatste week leek het echter wat beter te gaan. Je had hem nog eens zien lachen en dat was lang geleden. Wanneer je 's middags naar de refter op de tweede verdieping wil gaan, zie je Dirk aan de omheining van het terras staan. Hij klautert net over de reling en je ziet hoe hij op de dunne richel aan de buitenzijde van het terras staat. Je beseft onmiddellijk hoe ernstig dit is. Dirk roept van ver dat je daar moet blijven en dat niemand hem kan helpen.

Opmerking: Elke gelijkenis met bestaande gebeurtenissen en/of personen berust op louter toeval.

Mythe



“Iemand die het echt wil, kan je toch niet tegenhouden.”

Suicidepreventie is gebaseerd op drie uitgangspunten. Allereerst geloven we dat het suïcidaal proces niet onomkeerbaar is. Op elk moment blijft het mogelijk om uit het suïcidaal proces te geraken. Ten tweede gaan we uit van de immer aanwezig blijvende ambivalentie tussen leven en dood. Tot het allerlaatste moment blijft de suïcidale persoon twijfelen over leven of dood. Ten derde geloven we dat er erg vaak een behoefte blijft tot communiceren. Wanneer we deze drie uitgangspunten bundelen, kunnen we concluderend stellen dat een suïcidaal persoon ambivalent blijft tot het allerlaatste moment, dat het mogelijk blijft om uit het suïcidaal proces te geraken, en dat we als hulpverleners (of omgeving), door het gesprek aan te gaan, voor sommigen toch het cruciale verschil kunnen maken.

Wat?

In de drie voorbeeldsituaties gaat het over een crisissituatie. Een crisis kan gezien worden als een overschrijding van de draagkracht-draaglastbalans naar aanleiding van stresserende gebeurtenissen (Berger & Hordijk, 2007). In de drie voorbeelden is er sprake van acute suïcidedreiging.

Binnen dit spectrum van acute suïcidedreiging is er echter veel variatie: de persoon kan zelf aangeven dat hij suïcidaal is aan een collega of de werkgever (voorbeeldsituatie 1), het kan blijken uit een gesprek met de suïcidale werknemer, of zijn collega's/werkgever kunnen signalen in zijn gedrag opmerken (voorbeeldsituatie 2 en 3). Het is belangrijk dat een bedrijf elke suïcidale uiting serieus neemt en actief handelt.

Naast de vorm waarin de suïcidedreiging zich manifesteert, zijn er binnen het crisiscontinuüm verschillende gradaties van acutheid, m.a.w. niet elke crisissituatie is even acuut. Des te concreter het suïcideplan van de persoon, des te acuter. Voorbeeldsituatie 3 is overduidelijk acuter dan voorbeeldsituaties 1 en 2. In situatie 3 staat de suïcidale persoon immers op het punt om van het terras te springen. Voorbeeldsituatie 1 lijkt acuter dan voorbeeldsituatie 2. In de eerste situatie geeft de suïcidale persoon aan dat hij weet wanneer hij het zal doen (“vanavond”) terwijl in de tweede situatie hier nog geen concreet plan over is (“soms wil ik dat alles gedaan is”). We dienen hierbij een belangrijke kanttekening te maken dat deze interpretaties enkel gebaseerd zijn op beperkte info, en dat meer info aangewezen is om de inschatting en aanpak op te enten.

Procedure

De mate van acutheid bepaalt grotendeels welke aanpak aangewezen is. Des te acuter, des te directiever de aanpak idealiter moet zijn.

In elke crisissituatie is het cruciaal dat in kaart wordt gebracht hoe acuut de dreiging is (bvb. is er een concreet plan?), wie hiervan op de hoogte is en waar de werknemer zich momenteel bevindt. Het is verder noodzakelijk dat de omgeving wordt betrokken en dat de suïcidale werknemer zo snel mogelijk de gepaste zorg krijgt. Als de situatie heel acuut is (voorbeeldsituatie 3), moeten de hulpdiensten zo snel mogelijk worden verwittigd.

Het is essentieel dat er duidelijkheid is over wie welke stap op zich neemt; iedereen in het bedrijf dient te weten welke rol hij of zij heeft in het omgaan met een crisissituatie. Om dit te realiseren is het van belang dat hier op voorhand over wordt nagedacht, en dat dit wordt opgenomen in het suïcidepreventiedraaiboek. De werkgroep die instaat voor de opmaak van dit draaiboek kan op voorhand afspraken maken met betrekking tot onderstaande vragen:

Inzake communicatie:

- Aan wie wordt de crisis gemeld?
- Wie is de centrale meldpost?
- Wie verwittigt de hulpdiensten?
- Wie neemt de coördinatie van de communicatie op zich?
- Wie is waar en wanneer te bereiken?
- Welke weg dient de melding van een crisis af te leggen (intern)?
- Wie neemt contact op met echtgenoot/echtgenote/familie?
- Wie is verantwoordelijk voor de communicatie met externe diensten/media?
- Wie communiceert met de betrokken werknemer? Hoe gebeurt dat?
- Wie communiceert en/of motiveert de collega en omgeving tot het inschakelen van hulpverlening?

Inzake handelen:

- Waar wordt de werknemer naartoe gebracht?
- Wanneer worden externe diensten betrokken? Wie wordt dan betrokken?
- Wie is waar en wanneer te bereiken?
- Wie beslist welke stappen dienen te worden genomen? Welke stappen zijn dat?
- Wie houdt eventuele kijklustigen op afstand?

- Wat met andere werknemers/leidinggevenden die de werknemer in crisis hebben opgevangen of er getuige van waren? Hoe wordt er voor nazorg gezorgd?

Bij het voorkómen van suïcidaliteit op de werkvloer, is het eveneens belangrijk dat de sleutelfiguren weten welke basishouding ze best aannemen wanneer ze geconfronteerd worden met een persoon in een acute suïcidecrisis. Hieronder zijn tools opgelijst die een houvast kunnen bieden in zo'n acute situatie (Omer & Elitzur, 2001).

Algemene tools in de aanpak van een crisis:

- **Een crisis is sowieso tijdelijk.** Niemand kan voor altijd in crisis zijn. Het is dus van cruciaal belang om tijd te winnen en zo de crisis te overbruggen. Wanneer de crisis overbrugd is, is er misschien meer opening bij de persoon en is er meer kans dat hij/zij bij de juiste hulpverlener terecht komt.
- **Wees actief en doortastend.** Iemand in crisis is vernauwd en kan niet meer helder nadenken. Vandaar is het belangrijk dat de omgeving actief en directief is. Vraag niet om toestemming maar deel mee dat je bepaalde dingen zal doen of al gedaan hebt (bvb. bepaalde mensen, zoals de partner, opbellen). Informeer de persoon uiteraard wel van alle stappen die je onderneemt.
- **Focus op het heden.** Des te acuter de situatie, des te meer je focus op het *hier en nu* gericht dient te zijn. Wat is er *nu* gebeurd dat je zo overstuurd bent? Wat gaan we *nu* doen? Wat kunnen we *hier en nu* doen opdat de persoon deze situatie doorgeraakt?
- **Verminder omgevingsfactoren die hoog risico meebrengen.** Heeft de persoon medicatie of een wapen op zak? Probeer dit te verwijderen.
- **Betrek de omgeving.** In een acute situatie is het belangrijk dat er derden worden ingeschakeld, zoals de partner, de huisarts, eventueel de ouders, enz.
- **Schakel hulpverlening in.** In een heel acute situatie is er geen twijfel mogelijk en dienen de hulpdiensten zo snel mogelijk verwittigd te worden. Wanneer er sprake is van een crisissituatie die niet zo acuut is, kan met de persoon zelf, de huisarts en de directe omgeving van de persoon worden gekeken wat de beste aanpak is. Mits goede opvolging door de huisarts, kan een ambulante traject gekozen worden.

Specifieke tools in een uiterst acute crisissituatie (voorbeeldsituatie 3):

- Denk aan je **eigen veiligheid** (bvb. bij een persoon op het dak).
- Stel jezelf voor. Zeg je **naam/functie** en vraag hoe hij/zij heet. Spreek de suïcidale persoon aan bij de voornaam.
- Probeer '**contact**' te maken.

- Geef aan dat het gesprek enkel kan als het **veilig** is, dus niet op het dak of met een wapen. Als de persoon er niet op ingaat, is het belangrijk dit regelmatig te herhalen.
- Benoem wat er **hier en nu** gebeurt; “ik ben hier om je te helpen”.
- Benoem het **lijden en de wanhoop** die je ziet bij de persoon.
- Doe **geen onverwachte** dingen. Zeg steeds wat je van plan bent te doen.
- Presenteer een **contrast** tegen de paniek: blij kalm, praat duidelijk, op gewone snelheid.
- **Blijf praten.** Breng de aandacht van de persoon op jouw stem.
- Geef duidelijk de boodschap dat **hulp beschikbaar** is en dat samen kan worden gezocht naar andere mogelijkheden dan zelfmoord.
- **Niet discussiëren.**
- Doe **geen valse beloften** (bvb. “alles komt goed”).

Luik 3: Na een poging

Een werknemer ondernam een suïcidepoging in het bedrijf. De arbeider in kwestie, Geert, was een tijdje geleden al gaan aankloppen bij de preventieadviseur met klachten over pestgedrag. Tijdens het gesprek met de preventieadviseur gaf Geert aan dat hij dit niet meer lang zou volhouden. De preventieadviseur beloofde stappen te ondernemen, maar wist zelf niet goed hoe hij met deze situatie moest omgaan. De arbeider was regelmatig afwezig wegens ziekte en kwam erg somber en zenuwachtig over. Deze situatie bespreken met de baas stond al een tijdje op het to-do-lijstje van de preventieadviseur, maar door de gevoeligheid van de situatie had hij dit gesprek uitgesteld en was het er nog niet van gekomen. Geert leek de laatste dagen terug iets opgewekter en hij was al enkele weken niet meer ziek geweest. Er gaat dan ook een schokgolf door het bedrijf wanneer een collega Geert vindt aan de achterkant van het gebouw. Het lijkt erop dat Geert van het gebouw is gesprongen en hij is er erg aan toe. De ambulance wordt gebeld en Geert wordt in kritieke toestand naar het ziekenhuis gebracht. Enkele collega's die op de plaats van het ongeval waren, zijn in shock.

De directie en het personeel zijn erg ontredderd. Hier en daar duiken verhalen over de pesterijen op, en sommige werknemers wijzen met een beschuldigende vinger naar de collega's die Geert gepest zouden hebben. De sfeer in het bedrijf is de dagen na de gebeurtenis erg gespannen, sommige arbeiders blijven thuis met een ziektebriefje en van de werknemers die wel komen werken, lijken enkelen erg afgeleid en gestresseerd.

Opmerking: Elke gelijkennis met bestaande gebeurtenissen en/of personen berust op louter toeval.

Mythe



“Iemand die een zelfmoordpoging doet, wil aandacht trekken.”

Bij ongeveer de helft van de suïcidepogingen wordt aangegeven door de persoon dat hij/zij een doodswens had. Dit betekent echter niet dat de suïcidepoging bij de andere helft niet ernstig zou zijn. Ook bij hen is er meestal een grote lijdensdruk (ondraaglijk psychische pijn). Elke poging moet ernstig genomen worden, want eerder suïcidaal gedrag is één van de grootste drempelverlagende factoren voor mensen met zelfmoordgedachten om tot zelfmoord over te gaan. Het overgrote deel van de mensen die zelfmoord heeft gepleegd, had eerder al een poging ondernomen. Een zelfmoordpoging is in elk geval een pijnkreet en een signaal dat het zo niet verder kan. Niet ingaan op de situatie is een verloren kans om een verdere evolutie van het suïcidaal gedrag te voorkomen.

Wat?

Wat verstaan we onder een 'suïcidepoging'?

- Het is gedrag zonder een dodelijke afloop.
- Zichzelf verwonden of het innemen van een zodanige hoeveelheid van een bepaalde stof dat de therapeutische norm wordt overschreden.
- De uitvoering is opzettelijk en weloverwogen.
- De persoon bedoelde via de gevolgen van deze handeling door hem gewenste veranderingen te bewerkstelligen (bvb. stoppen van ondraaglijke pijn)

Bron: World Health Organisation (WHO)

Procedure

Onderstaand stappenplan geeft een overzicht van welke stappen genomen dienen te worden en waar aandacht voor moet zijn.

1) Het bericht komt binnen

Het bericht kan op verschillende manieren het bedrijf bereiken: via geruchten, telefonisch, media enz. De centrale meldpost en het management worden hiervan op de hoogte gebracht.

Indien een werknemer komt met een bericht over een collega, wordt ook de nodige zorg en aandacht gegeven aan deze werknemer.

Als het bericht niet afkomstig is van de familie, wordt de juistheid hiervan eerst nagegaan. Dit dient zo snel mogelijk te gebeuren om twijfels en gissingen te voorkomen. Vraag aan de werknemer zelf (indien mogelijk) of aan de familie welke informatie kan worden doorgegeven aan de collega's. Breng de werknemer of zijn/haar familie op de hoogte van wat de collega's al weten en van eventuele geruchten.

Op het moment van het bericht kan de directie een **crisisteam** (bestaande uit directie, HR, preventie-adviseur, iemand van de EDPBW,...) samenroepen.

De werkgroep die instaat voor het opstellen van het suïcidepreventiedraaiboek kan reeds op voorhand afspraken maken met betrekking tot onderstaande vragen.

Indien de poging op het bedrijfsterrein gebeurt:

Inzake communicatie:

- Wie verwittigt de hulpdiensten?
- Wie is waar en wanneer te bereiken?
- Wie is verantwoordelijk voor de communicatie met externe diensten / media?
- Wie neemt contact op met werknemer zelf, echtgenoot/echtgenote of familie?
- Wie licht andere personen - leidinggevend, leden crisisteam, ... - in?
- Wie brengt ander personeel op de hoogte? Wat met de mensen die afwezig zijn?
- Wie communiceert met de betrokken werknemer? Hoe gebeurt dat?

Inzake handelen:

- Wie is verantwoordelijk voor de EHBO?
- Waar is EHBO-materiaal te vinden?
- Waar wordt de werknemer naartoe gebracht?
- Wie beslist welke stappen dienen te worden genomen? Welke stappen zijn dat?
- Wie houdt eventuele kijklustigen op afstand en draagt zorg voor hen?
- Wie - en hoe - wordt nazorg verzorgd voor de werknemer, de collega's, de leidinggevend, ...?
- Wat met de arbeidsongevallenverzekering? Komt deze tussen in deze situatie? Wie neemt contact op en brengt de nodige administratie hiervoor in orde?

Indien de poging niet op het bedrijf gebeurt:

Wanneer niemand van de collega's op de hoogte is van de poging, dienen zij niet te worden ingelicht. Dit wordt aangeraden om een copycat-effect niet in de hand te werken. Wanneer de werknemer die de suïcidepoging deed toch wenst dat zijn/haar collega's op de hoogte gebracht worden, dient in eerste instantie nagegaan te worden van waaruit deze werknemer dat belangrijk vindt.

Meestal echter is er wel iemand op de hoogte en gaat dergelijk nieuws snel rond in de organisatie. In dit geval is het wel nodig hierover met de collega's te praten, om o.a. mythes te doorprikken. Bekijk met de betrokken werknemer welke informatie wel en welke niet doorgegeven mag worden.

- Verifieer het bericht, de omstandigheden en de ernst van de situatie
- Wie neemt contact op met echtgenoot/echtgenote/familie?
- (Indien iemand in de organisatie op de hoogte is:) Wie zal de collega's op de hoogte brengen?

- Wie brengt leidinggevend personeel op de hoogte? Wat met de mensen die afwezig zijn?
- Wie bereidt, en op welke manier, de terugkeer van de werknemer voor? Moeten er aanpassingen in het takenpakket worden doorgevoerd? Hoe wordt de terugkeer gecommuniceerd aan de collega's?
- Wie is verantwoordelijk voor de communicatie met externe diensten / media?

2) Terugkeer van de werknemer die een poging ondernam

- Druk je bezorgdheid uit
- Bied hulp aan en vraag of er werkgerelateerde factoren (bvb. pestgedrag, werkdruk, management,...) zijn die de problemen mee veroorzaakten en zoek samen naar een manier om deze aan te pakken.
- Vraag of er (professionele) hulp beschikbaar is en zoniet, motiveer de werknemer hiertoe.
- Denk na over wie de werknemer kan begeleiden en opvolgen wanneer hij/zij terug komt werken. Vraag wat de werknemer van jou verwacht en bespreek concreet wat mogelijk is binnen de context van het bedrijf en wat niet.
- Bereid de terugkeer naar het werk voor: bespreek de eerste dagen, verwachtingen, bij wie de werknemer terecht kan als het moeilijk gaat,...

3) Slechtnieuwsmelding aan het personeel

Dit dient enkel te gebeuren indien er geruchten zijn en mits toestemming van de betrokken werknemer. In eerste instantie worden de directe collega's ingelicht. In tweede instantie wordt eventueel het ander personeel ingelicht. Licht ook afwezige personeelsleden in.

Doe beroep op een HR-medewerker of externe hulpverlener gezien het onderwerp emotioneel beladen kan zijn voor sommige werknemers. Er kan eventueel ook contact worden genomen met de preventieadviseur en de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Het doel van deze briefing aan het personeel is:

- De boodschap overbrengen.
- Ruimte geven voor reacties, emoties.
- Info geven over wat het bedrijf verder gaat doen (praktische gang van zaken en afspraken).
- Info geven over waar collega's terecht kunnen.
- Samenwerking met externe diensten.

Zo kan je het personeel best briefen:

- Voorzie correcte informatie over het incident.

- Voorkom geruchten door het voorzien van correctie informatie over het incident verkregen van de werknemer zelf en met zijn/haar toestemming meegedeeld.
- Blijf bij de feiten en geef geen specifieke of sensationele details (bvb. over de methode, plaats, oorzaak,...).
- Geef informatie over suïcidaal gedrag.
 - Beschrijf suïcidaal gedrag als een reactie op onoplosbare problemen en emotionele pijn.
 - Benadruk dat suïcidaal gedrag complex is en niet veroorzaakt wordt door één enkele factor.
 - Benadruk dat suïcide geen keuze is, noch een heroïsche of romantische daad.
- Geef steun.
 - Zorgen voor de collega's is een belangrijk aspect van preventie, omdat dat het risico op copycat-gedrag vermindert.
 - Geef informatie over waar werknemers psychologische ondersteuning kunnen krijgen wanneer ze dat nodig hebben. Verwijs naar websites, hulpverlening (binnen het bedrijf of extern) en geef noodlijnen door (Tele-Onthaal 106 en Zelfmoordlijn 1813).

Indien aangewezen kan met het crisisteam en enkele personeelsleden bekeken worden hoe zij dit alles ervaren hebben. Het gebeuren gezamenlijk overlopen en nagaan of er extra interventies hadden kunnen gebeuren, wordt vaak als helpend ervaren.

Een info-avond over dit onderwerp, kan een mogelijkheid zijn om het thema te bespreken onder collega's en samen te bekijken hoe er in de toekomst mee omgegaan wordt.

Sommige collega's zijn mogelijk gebaat bij externe ondersteuning (zie bijlage 2).

Luik 4: Na een zelfdoding

Op vrijdagmorgen krijgt het management het bericht dat Bart gisteren zelfmoord heeft gepleegd. Het nieuws doet al de ronde in het bedrijf, maar er zijn nog veel vragen rond de omstandigheden. Ook bij het management is er veel onzekerheid. Wat moeten we nu doen? Hoe kunnen we het personeel opvangen? Moeten we de familie contacteren? ...

Opmerking: Elke gelijkenis met bestaande gebeurtenissen en/of personen berust op louter toeval.

Wat?

Een nabestaande na zelfdoding is iemand die in zijn of haar omgeving iemand heeft verloren door zelfdoding. Nabestaanden zijn in de eerste plaats gezins- en familieleden (ouders, partner, kinderen, broers en zussen, grootouders, ...). Maar ook voor vrienden, collega's, leerkrachten, hulpverleners en anderen kan de zelfdoding van een geliefde, bekende of onbekende een diepe indruk nalaten. Nabestaanden vormen een belangrijke risicogroep op het ontwikkelen van depressieve klachten, gecompliceerde rouw, burn-out of suïcidegedachten. Daarom wordt er best voldoende aandacht besteed aan de zorg voor nabestaanden.

Postventie omvat alle activiteiten, zorg en hulpverlening die ondernomen worden voor en met nabestaanden na zelfdoding. Deze interventies zijn voornamelijk gericht op het ondersteunen en begeleiden van diegenen die achterblijven, en op het voorkomen van gecompliceerde rouw. Voor het uitschrijven van dit luik baseerde men zich hoofdzakelijk op de handleiding "Rouwen op de werkvloer" van Werkgroep Verder, alsook op enkele bijkomende bronnen (Chantrain, 2006; Klasse, 2013; Spee & van de Laar, 2012)

Rouwen na zelfdoding op de werkvloer

Als werkgever loop je het risico vroeg of laat, rechtstreeks of onrechtstreeks, geconfronteerd te worden met een zelfdoding. Hetzij doordat één van je personeelsleden sterft door zelfdoding, hetzij doordat één van je werknemers nabestaande wordt na de zelfdoding van een dierbare uit zijn of haar omgeving. Werkgevers, bedrijven, organisaties die voor de eerste maal geconfronteerd worden met nabestaanden na zelfdoding bevinden zich plots op onbekend terrein.

Vernemen dat het overlijden het gevolg is van zelfdoding brengt bij veel mensen grote onzekerheid teweeg omtrent wat ze 'moeten' doen en zeggen. Men weet zich geen houding te geven. Toch is het belangrijk de nabestaande/werknemer niet met rust te laten 'uit respect voor zijn gevoelens', of omdat je 'niet weet wat te zeggen'. Dit kan leiden tot een zich in de steek gelaten voelen en een verstoring van de professionele relatie.

Procedure

De impact van een overlijden door zelfdoding van een medewerker mag niet worden onderschat. Het wegvallen van een collega laat letterlijk en figuurlijk een leegte achter op de werkplek. Collega's van een overleden medewerker, die regelmatig klanten of cliënten zag, kunnen daarbij nog regelmatig geconfronteerd worden met het overlijden indien klanten specifiek naar de overleden werknemer vragen. Naast zorg en aandacht voor de nabestaanden is ondersteuning en aandacht voor de achtergebleven collega's essentieel.

1) Het bericht komt binnen

Het bericht kan op verschillende manieren het bedrijf bereiken: via geruchten, telefonisch, media, ... Het management dient hiervan meteen op de hoogte gebracht te worden.

Wanneer een medewerker met het bericht van overlijden komt, zorg dan voor de nodige opvang en aandacht voor deze persoon.

Als het bericht niet afkomstig is van de familie moet de waarheidsgetrouwheid en/of volledigheid ervan nagevraagd worden. De directie neemt daarom zo snel mogelijk contact op met de familie om twijfels en gissingen te voorkomen.

Op het moment dat dit bericht binnen komt, kan de directie er voor kiezen om een crisisteam samen te roepen.

Dit team is verantwoordelijk voor:

- De contacten met partner/familie (zie punt 2)
- Het informeren van de betrokkenen (zie punt 3)
- Opvang van personeel, bepalen van risicopersonen (zie punt 4)
- Organisatorische aanpassingen, bijvoorbeeld het regelen of afzeggen van de afspraken van de overledene (zie punt 5)
- De regelingen i.v.m. rouwbezoek en uitvaart (zie punt 6 en 7)
- De nazorg van de betrokkenen (zie punt 8)
- De administratie
- Contacten met de pers (idealiter wordt hiervoor 1 verantwoordelijke aangesteld) (Zie bijlage 3)

2) Contact met nabestaanden

Het is belangrijk dat de directie zo snel mogelijk contact opneemt met de partner of familieleden.

Tijdens dit eerste gesprek wordt zeker besproken welke informatie doorgegeven mag worden over de zelfdoding van hun familielid. Het is mogelijk dat de familie niet wil dat de doodsoorzaak vermeld wordt. Mensen die een naaste verliezen door zelfdoding moeten in korte tijd belangrijke beslissingen nemen, en daarbij of en wat er naar buiten mag komen. Deze beslissingen worden genomen in een tijd van wanhoop, verdriet, chaos, ... Toch is openheid hierover zeer belangrijk voor

collega's. Respecteer de wens van de familie, maar geef aan dat je ook rekening moet houden met het welzijn van de collega's. Zeg hen dat je enkel zal meedelen dat het om zelfdoding gaat, zonder daarover verder in detail te gaan. Openheid is namelijk belangrijk om roddels en geruchten te ontkrachten, en om collega's te helpen bij de verwerking van het verlies.

Eerste contact (telefonisch)

Het management:

- neemt nog dezelfde dag contact op;
- vraagt of ze dezelfde dag op huisbezoek mag komen, en respecteert het indien de nabestaanden dit liever niet hebben;
- spreekt af welke informatie aan de collega's mag gegeven worden;

Het crisisteam:

- bekijkt samen met de directie wie het eventuele huisbezoek aflegt;
- houdt er rekening mee dat tijdens het eerste contact of bezoek vooral gevoelens uitgewisseld worden;
- vraagt op het einde van het bezoek of een tweede bezoek gebracht mag worden om verder afspraken te maken.

Een tweede contact

Vraag welke verwachtingen de nabestaanden hebben naar het bedrijf toe. Bespreek met hen:

- de bezoekmogelijkheden van collega's
- het afscheid nemen van de overleden medewerker
- bijdragen aan en bijwonen van de uitvaartdienst
- de afscheidsdienst in het bedrijf
- wie met hen verder contact zal houden
- hulpverleningsmogelijkheden en gespreksgroepen voor nabestaanden van Werkgroep Verder (www.zelfmoord1813.be/nabestaanden)

3) Slechtnieuwsmelding personeel

In eerste instantie worden de directe collega's van de overleden medewerker door het crisisteam ingelicht. Later ook het ander personeel, als dit mogelijk is (denk ook aan de afwezige medewerkers).

Indien het crisisteam ondersteuning nodig heeft bij deze melding, kan desgewenst beroep gedaan worden op de preventieadviseur, de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk of andere externe hulpverleners. Maak hierbij op voorhand een lijst op van externen die je hiervoor kan inschakelen.

Het doel van deze briefing aan het personeel is:

- de boodschap overbrengen
- ruimte geven voor reacties, emoties
- informatie geven over wat het bedrijf verder gaat doen (praktische gang van zaken en afspraken)
- info geven over waar personeel terecht kan
- samenwerking met externe diensten

Zo brief je best het personeel:

- Begin met een inleidende zin, maar breng vervolgens het slechte nieuws zonder eromheen te draaien.
- Geef duiding over het incident.
 - o Voorkom geruchten door het voorzien van correctie informatie over het incident verkregen van de werknemer zelf en met zijn/haar toestemming meegedeeld.
 - o Blijf bij de feiten en geef geen specifieke of sensationele details (bvb. over de methode, plaats, oorzaak,...).
- Laat hen ventileren: wat denken, voelen ze?

4) Opvang personeel en info over zelfdoding

Dit gebeurt wanneer de eerste emoties geluwd zijn en als er voldoende ruimte gemaakt is voor de eerste reacties. Dit kan gebeuren op hetzelfde moment als de slechtnieuwsmelding of op een later, 'rustiger' tijdstip.

- Het is belangrijk om te benadrukken dat zelfdoding plaatsvindt in een toestand van lijden en geen andere uitweg meer zien. Probeer je hierbij zoveel mogelijk te onthouden van eigen vooroordelen.
- Bespreek met de werknemers wat ze kunnen doen als ze het moeilijk hebben en bij wie ze intern of extern terecht kunnen. Overloop de verschillende mogelijkheden van hulpverlening en geef uitleg. Bij voorkeur kunnen ze aankloppen bij iemand in het bedrijf zelf, zoals een vertrouwenspersoon, bedrijfspsycholoog of HR-medewerker, die kan overleggen met externe hulpverleners. De stap naar hulpverlening is vaak bijzonder groot en het helpt als de persoon een vertrouwd iemand is. Geef aan dat het ook belangrijk kan zijn om te praten met familie, vrienden of collega's. Extern kan de mogelijkheid van een psycholoog aangeboden worden. Leg daarom een goede sociale kaart aan met de hulpverleningsmogelijkheden in de regio.

- Ga na of iemand signalen had opgevangen of wist dat de collega zich niet goed voelde. Praat erover, en bevraag eventuele schuldgevoelens. Normaliseer deze.

Confrontatie met een suïcide op de werkvloer kan heel wat teweegbrengen bij de werknemers. Het is belangrijk dat het crisisteam voldoende kennis heeft van suïcidesignalen om eventuele risicomedewerkers te identificeren.

Risicomedewerkers kunnen zijn:

- familie
- vrienden
- naaste collega's
- collega's die in conflict lagen met de overledene
- medewerkers die zelf kampen met psychische problemen, zelfmoordgedachten of ooit een poging hebben gedaan
- medewerkers die zelf ooit iemand verloren hebben door zelfdoding
- medewerkers die een grote gedrags/emotionele verandering laten zien

Het is belangrijk dat er personen (bedrijfspsycholoog, HR-medewerker, vertrouwenspersoon,...)in het bedrijf verantwoordelijk zijn voor de individuele opvang van medewerkers als dit nodig is. Zorg ervoor dat deze personen voldoende gevormd zijn in het herkennen en omgaan met suïcidaal gedrag.

5) Organisatorische aanpassingen

- Regel of zeg de afspraken van de overledene af.
- Toets lopende zaken op prioriteit en regel de overname van de werkzaamheden.
- Bespreek wat en hoe gecommuniceerd wordt naar de klanten (indien van toepassing).
- Laat het mailadres verwijderen door ICT.
- Zorg dat er geen correspondentie meer verstuurd wordt op naam van de overledene.
- Bespreek wie de werkplek van de overleden medewerker opruimt (doe dit indien gewenst samen met de nabestaanden) en overhandig persoonlijke bezittingen aan de nabestaanden.

6) Tussen overlijden en uitvaart

- Organiseer op een centrale, rustige plek in het bedrijf een herinneringsplek. Bekijk met naaste collega's hoe de overledene het best herdacht kan worden: foto, kaars, bloemen, ... (naar analogie met andere overlijdens). Organiseer hierbij ook een rouwbeklag/rouwregister.
- Overleg wie er naar de uitvaart gaat (sowieso de werkgever/leidinggevenden) in samenspraak met nabestaanden.
- Plaats een rouwadvertentie namens directie en medewerkers in regionaal of landelijk dagblad (in overleg met nabestaanden) en bestel een rouwkrans of bloemstuk voor de uitvaart.

7) Uitvaart en herdenkingsplechtigheid

Organiseer eventueel een korte afscheidsplechtigheid in het bedrijf voor diegenen die de kans niet hebben om aan het officiële afscheid deel te nemen. Nodig hier ook de nabestaanden van de overledene op uit.

Geef de nabestaanden daarna de kans om ook met collega's een praatje te maken in een daartoe voorbehouden ruimte. Dit moment is misschien ook aangewezen om uit naam van de werknemers het rouwregister over te maken aan de nabestaanden of om af te spreken wanneer je het thuis kan komen langs brengen.

Breng alle collega's op de hoogte van het moment van uitvaart en licht hen in over de wensen van de nabestaanden in verband met de aan- of afwezigheid van collega's. Spreek met de collega's af om samen naar de uitvaartplechtigheid te gaan. Laat, indien gewenst, iemand van de directie spreken namens het bedrijf op de plechtigheid.

8) Nazorg

Een goede opvolging van het personeel door HR en de bedrijfsarts is aangewezen, ook langere tijd na het overlijden.

- Laat de verliesverwerking een structureel terugkerend thema zijn in bijvoorbeeld functioneringsgesprekken.
- Bespreek wensen en mogelijkheden met de individuele werknemer met betrekking tot (professionele) ondersteuning voor rouwverwerking.
- Blijf letten op signalen van werknemers die het moeilijk hebben en hou speciale aandacht voor risicopersonen.
- Blijf aandacht hebben voor speciale dagen zoals de verjaardag en de sterfdag van de overleden collega. Dit zowel in het bedrijf als naar het gezin van de betrokken collega.
- Organiseer later op het jaar of aan het einde van het werkjaar (bvb. nieuwjaarsreceptie) een afrondingsritueel/herdenking met de medewerkers.
- Laat rond de kerstperiode een kerstpakket (bvb. bloemstuk, kaart, ...) aan huis bezorgen door werkgever/leidinggevende.

9) Evaluatie

Werkgevers/leidinggevenden en HR evalueren alle stappen, procedures en dergelijke zoals beschreven. Deze evaluatie gebeurt best op een rustig moment kort na de uitvaart. Heb hierbij oog voor wat mogelijk is misgelopen. Eventueel worden bepaalde aandachtspunten bijgesteld of aangevuld in het draaiboek door HR. Je kan dit moment ook gebruiken om verdere nazorg te bespreken.

Checklist voor de werkgroep

Veilige werkomgeving	<input type="checkbox"/> Toegang tot middelen beperken
Signaalherkenning	<p><u>Inzake communicatie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Wie dient de signalen van suïcidaliteit binnen de organisatie op te vangen? <input type="checkbox"/> Aan wie dienen signalen te worden gemeld? Wie is de centrale meldpost? <input type="checkbox"/> Wie kan melden dat een medewerker suïcidaal is (medewerker zelf, collega, preventiewerker, ...)? <input type="checkbox"/> Wie dient er allemaal op de hoogte te zijn van de melding of het vermoeden van suïcidaliteit? <input type="checkbox"/> Wie spreekt de medewerker aan? Welke afspraken kunnen er worden gemaakt, zonder geheimhouding te beloven? <input type="checkbox"/> Wie neemt contact op met externe diensten, ...? <input type="checkbox"/> Wie coördineert de communicatie? <input type="checkbox"/> Welke relevante anderen worden op de hoogte gebracht en op welke manier? <input type="checkbox"/> Wie volgt verder op? Zowel de communicatie met de medewerker als met anderen. <p><u>Inzake handelen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Hoe dient de werkgever om te gaan met signalen? Wie heeft welke taak binnen suïcidepreventie? <input type="checkbox"/> Hoe kan je vertrouwen winnen zonder geheimhouding te beloven? <input type="checkbox"/> Wat doet de ontvanger op het moment van de melding of het vermoeden van suïcidaliteit? Wat wordt aangegeven aan de boodschapper? <input type="checkbox"/> Welke stappen dienen gezet te worden na melding of na vermoeden van suïcidaliteit?

	<input type="checkbox"/> Wie volgt verder op? Zowel de begeleiding van de medewerker als anderen.
Acute suïcidedreiging - Crisisinterventie	<p><u>Inzake communicatie:</u></p> <input type="checkbox"/> Aan wie wordt de crisis gemeld? <input type="checkbox"/> Wie is de centrale meldpost? <input type="checkbox"/> Wie verwittigt de hulpdiensten? <input type="checkbox"/> Wie neemt de coördinatie van de communicatie op zich? <input type="checkbox"/> Wie is waar en wanneer te bereiken? <input type="checkbox"/> Welke weg dient de melding van een crisis af te leggen (intern)? <input type="checkbox"/> Wie neemt contact op met echtgenoot/echtgenote/familie? <input type="checkbox"/> Wie is verantwoordelijk voor de communicatie met externe diensten/media? <input type="checkbox"/> Wie communiceert met de betrokken werknemer? Hoe gebeurt dat? <input type="checkbox"/> Wie communiceert en/of motiveert de collega en omgeving tot het inschakelen van hulpverlening? <p><u>Inzake handelen:</u></p> <input type="checkbox"/> Waar wordt de werknemer naartoe gebracht? <input type="checkbox"/> Wanneer worden externe diensten betrokken? Wie wordt dan betrokken? <input type="checkbox"/> Wie is waar en wanneer te bereiken? <input type="checkbox"/> Wie beslist welke stappen dienen te worden genomen? Welke stappen zijn dat? <input type="checkbox"/> Wie houdt eventuele kijklustigen op afstand? <input type="checkbox"/> Wat met andere werknemers/leidinggevenden die de werknemer in crisis hebben opgevangen of er getuige van waren? Hoe wordt er voor nazorg gezorgd?

<p>Na een poging</p>	<p><u>Indien de poging op het bedrijfsterrein gebeurt:</u></p> <p><u>Inzake communicatie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Wie verwittigt de hulpdiensten? <input type="checkbox"/> Wie is waar en wanneer te bereiken? <input type="checkbox"/> Wie is verantwoordelijk voor de communicatie met externe diensten / media? <input type="checkbox"/> Wie neemt contact op met werknemer zelf, echtgenoot/echtgenote of familie? <input type="checkbox"/> Wie licht andere personen - leidinggevenden, leden crisisteam, ... - in? <input type="checkbox"/> Wie brengt ander personeel op de hoogte? Wat met de mensen die afwezig zijn? <input type="checkbox"/> Wie communiceert met de betrokken werknemer? hoe gebeurt dat? <p><u>Inzake handelen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Wie is verantwoordelijk voor de EHBO? <input type="checkbox"/> Waar is EHBO-materiaal te vinden? <input type="checkbox"/> Waar wordt de werknemer naartoe gebracht? <input type="checkbox"/> Wie beslist welke stappen dienen te worden genomen? Welke stappen zijn dat? <input type="checkbox"/> Wie houdt eventuele kijkklustigen op afstand en draagt zorg voor hen? <input type="checkbox"/> Wie - en hoe - wordt nazorg verzorgd voor de werknemer, de collega's, de leidinggevenden, ...? <input type="checkbox"/> Wat met de arbeidsongevallenverzekering? Komt deze tussen in deze situatie? Wie neemt contact op en brengt de nodige administratie hiervoor in orde? <p><u>Indien de poging niet op het bedrijfsterrein gebeurt:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Verifieer het bericht, de omstandigheden en de ernst van de
----------------------	---

	<p>situatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Wie neemt contact op met echtgenoot/echtgenote/familie? <input type="checkbox"/> (Indien iemand in de organisatie op de hoogte is:) Wie zal de collega's op de hoogte brengen? <input type="checkbox"/> Wie brengt leidinggevend personeel op de hoogte? Wat met de mensen die afwezig zijn? <input type="checkbox"/> Wie bereidt, en op welke manier, de terugkeer van de werknemer voor? Moeten er aanpassingen in het takenpakket worden doorgevoerd? Hoe wordt de terugkeer gecommuniceerd aan de collega's? <input type="checkbox"/> Wie is verantwoordelijk voor de communicatie met externe diensten / media? <p><u>Terugkeer van werknemer die een poging ondernam:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Druk je bezorgdheid uit <input type="checkbox"/> Bied hulp aan en vraag of er werkgerelateerde factoren (bvb. pestgedrag, werkdruk, management,...) zijn die de problemen mee veroorzaakten en zoek samen naar een manier om deze aan te pakken. <input type="checkbox"/> Vraag of er (professionele) hulp beschikbaar is en zoniet, motiveer de werknemer hiertoe. <input type="checkbox"/> Denk na over wie de werknemer kan begeleiden en opvolgen wanneer hij/zij terug komt werken. Vraag wat de werknemer van jou verwacht en bespreek concreet wat mogelijk is binnen de context van het bedrijf en wat niet. <input type="checkbox"/> Bereid de terugkeer naar het werk voor: bespreek de eerste dagen, verwachtingen, bij wie de werknemer terecht kan als het moeilijk gaat,...
Na een suïcide	<p><u>Inzake communicatie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Verifieer het bericht, de omstandigheden en de ernst van de situatie <input type="checkbox"/> Wie brengt leidinggevend personeel op de hoogte? Wie brengt het personeel op de hoogte? Wat met de mensen die afwezig zijn?

	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Wie neemt de coördinatie van de communicatie op zich? <input type="checkbox"/> Wie is waar en wanneer te bereiken? <input type="checkbox"/> Welke weg dient de melding van een crisis af te leggen (intern)? <input type="checkbox"/> Wie neemt contact op met echtgenoot/echtgenote/familie? <input type="checkbox"/> Wie is verantwoordelijk voor de communicatie met externe diensten/media? <p><u>Inzake handelen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Wie zorgt voor de opvang van personeel en het bepalen van risicopersoneel? <input type="checkbox"/> Wie zorgt voor de organisatorische aanpassingen, bijvoorbeeld het regelen of afzeggen van de afspraken van de overledene? <input type="checkbox"/> Welke regelingen worden getroffen i.v.m. rouwbezoek en uitvaart en door wie ? <input type="checkbox"/> Wie is verantwoordelijk voor het organiseren van een herinneringsplek met rouwregister? Op welke manier wordt dit vormgegeven? <input type="checkbox"/> Wie zorgt voor een rouwadvertentie namens directie en medewerkers in regionaal of landelijk dagblad (in overleg met nabestaanden) en bestelt een rouwkrans of bloemstuk voor de uitvaart? <input type="checkbox"/> Wordt er een afscheidsplechtigheid georganiseerd in het bedrijf? Wie coördineert dit? <input type="checkbox"/> Wie staat in voor de nazorg van de betrokkenen?
--	--

Partners

Voor deskundigheidsbevordering en coaching bij het opmaken van een beleid voor uw organisatie, hebben volgende organisaties de krachten gebundeld:

- **Centrum ter Preventie van Zelfdoding:** Het Centrum ter Preventie van Zelfdoding bestaat uit drie diensten: de Zelfmoordlijn 1813, de vormingsdienst en de studiedienst. Deze diensten werken samen om suïcide te voorkomen. Het CPZ is erkend als organisatie met terreinwerking suïcidepreventie door laagdrempelige telezorg.
- **Suïcidepreventiewerking van de Centra Geestelijke Gezondheidszorg:** Geïntegreerd in de reguliere werking van de Centra Geestelijke Gezondheidszorg, richt deze werking zich tot alle belangrijke intermediairs inzake suïcidepreventie en organiseert vormingen, aangepast aan de noden en behoeften van organisaties. Tevens ondersteunt de CGG-SP organisaties in het opmaken van een suïcidepreventiebeleid.
- **Werkgroep Verder:** Werkgroep Verder heeft als missie de opvang van nabestaanden te verbeteren en het thema 'rouwen na suïcide' bespreekbaar te maken in onze samenleving. Werkgroep Verder wil een dynamische, innovatieve partner en aanspreekpunt zijn waar men als individu, organisatie en bedrijf terecht kan na een suïcide. De organisatie verspreidt informatie, doet aan deskundigheidsbevordering, organiseert lotgenotencontacten en ijvert voor een respectvolle, verantwoorde berichtgeving over suïcide in de media.
- **Vlaams Expertise Centrum (VLESP):** VLESP de partnerorganisatie van de Vlaamse Overheid voor de preventie van zelfdoding.

Woord van dank

De Suïcidepreventiewerking van de CGG wil een aantal personen bedanken voor hun bijdrage aan dit document:

Sofie Balduyck (Idewe)

Claudine De Smet (Idewe)

Livia Anquinet en Bart Witvrouwen (Werkgroep Verder)

Eva Dumon (Euregenas)

Winnie De Roover (Vigez)

Mohsen Zagheden (Preventiecoaches)

Kim Schutters (Logo's)

Referentielijst

Berger, M., & Hordijk, S. (2007). *Crisisinterventie en Spoedeisende hulp*. Beschikbaar via <http://www.nji.nl/nl/Crisisinterventieenspoedeisendehulp.pdf>

Chantrain, C. (2006). Crisiscommunicatieplan.

Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (2013). *Campagnegids: De aanpak van stress en psychosociale risico's op het werk*. Beschikbaar via http://eguides.osha.europa.eu/stress/NL-NL/story_content/external_files/Campagnegids.pdf

Dumon, E., & Portzky, G. (2014). *Preventing and Managing Suicidal Behavior. A Toolkit for the Workplace*. Euregenas. Unit for Suicide Research -University Ghent.

Health and Safety Executive, 2009-2010. Beschikbaar via www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/

Kerkhof, A., & Van Luyn, B. (2010). *Suicidepreventie in de praktijk*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Klasse (2013). Crisismanagement. Geraadpleegd op 06/02/2015 via <http://www.klasse.be/leraren/eerstelijncrisismanagement/>

Omer, H., & Elitzur, C. (2001). What Would You Say to the Person on the Roof? A Suicide Prevention Text. *Suicide Life Threat Behav.* 31 (2): 129-139.

Pompili, M., Lester, D., Innamorati, M., De Pisa, E., Iliceto, P., Puccinno, M., et al. (2008) Suicide risk and exposure to mobbing. *Work*, 31(2), 237-243.

Spee, I., & van de Laar, M. (2012). Als een ramp de school treft: Omgaan met calamiteiten in het onderwijs. 's-Hertogenbosch: KPC Groep.

Spencer-Thomas, S. (2011). What workplaces can do to prevent suicide. *Mental Health Works*.

Stevens, V., & Delfosse, L. (2013). *Als journalist kan je levens redden. Achtergrondinfo*. Halle – CGG PassAnt vzw.

Bijlagen

Bijlage 1: Taakomschrijving preventie-adviseur, vertrouwenspersoon en arbeidsgeneesheer.

Taken van de preventieadviseur

De preventieadviseur inzake psychosociale aspecten werkt samen met de werkgever een preventiebeleid uit in verband met het psychosociaal welzijn van de werknemers en speelt tevens een actieve rol indien dit preventiebeleid faalt en de werknemers menen het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of discriminatie.

De preventieadviseur psychosociale aspecten oefent de **volgende taken** uit:

- deelnemen aan de risicoanalyse en de analyse van de incidenten;
- adviesverlening aan en onthaal van de personen die verklaren een psychosociaal risico te ondervinden en in ontvangst nemen van de verzoeken tot informele psychosociale interventie;
- in ontvangst nemen van de verzoeken tot formele psychosociale interventie, en de getuigenverklaringen, en de werkgever de identiteit melden van de personen die ontslagbescherming genieten;
- onderzoeken van de verzoeken tot formele psychosociale interventie en deze aanvaarden of weigeren;
- in voorkomend geval, aan de werkgever de nodige collectieve of bewarende maatregelen voorstellen;
- de individuele maatregelen voorstellen die nodig zijn ten gevolge van het verzoek tot psychosociale interventie. Hij heeft het recht geïnformeerd te worden over de gevolgen die aan zijn advies worden gegeven;
- de nodige stappen ondernemen ten opzichte van het Toezicht op het welzijn op het werk indien de maatregelen geen effect hebben of indien de werkgever verzuimt om de nodige maatregelen te treffen;
- als er derden betrokken zijn, een advies uitbrengen over de instellingen die een passende psychologische begeleiding aanbieden;

- een individueel dossier bijhouden en het gedurende 20 jaar onder zijn exclusieve verantwoordelijkheid bewaren;
- de preventieadviseur van de interne dienst de nodige gegevens bezorgen om het jaarverslag op te stellen;
- conclusies trekken uit incidenten van psychosociale aard die zich bij herhaling hebben voorgedaan en waarvoor een informele psychosociale interventie heeft plaatsgevonden door hemzelf of door de vertrouwenspersoon en deze ten minste één keer per jaar in collectieve en anonieme vorm bezorgen aan de werkgever.

Taken van de vertrouwenspersoon

- in het kader van de risicoanalyse: deelnemen aan de uitwerking van de procedures die gevolgd moeten worden door werknemers die verklaren het slachtoffer te zijn van een psychosociaal risico;
- in het kader van de analyse van de incidenten: de gegevens over de incidenten die hij heeft behandeld bezorgen aan de preventieadviseur;
- met het oog op de evaluatie van de preventiemaatregelen, de gegevens van de incidenten die zich bij herhaling hebben voorgedaan en die hij heeft behandeld ten minste één maal per jaar schriftelijk aan de preventieadviseur psychosociale aspecten bezorgen;
- adviesverlening aan en onthaal van de personen die een verzoek tot informele psychosociale interventie indienen [2] en op informele wijze deelnemen aan het zoeken naar een oplossing;
- de preventieadviseur van de interne dienst de nodige gegevens bezorgen om het jaarverslag op te stellen.

Taken van de arbeidsgeneesheer?

De arbeidsgeneesheer pleegt, met het akkoord van de werknemer, overleg met de preventieadviseur psychosociale aspecten over de mogelijkheden voor ander werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkposten, wanneer hij, bij gelegenheid van om het even welk medisch onderzoek betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, vaststelt dat de gezondheidstoestand van de werknemer is aangetast en dat dit zou kunnen voortvloeien uit de blootstelling aan psychosociale risico's op het werk.

Indien een werknemer een verzoek tot psychosociale tussenkomst heeft ingediend voorafgaand aan het medisch onderzoek, zal de preventieadviseur zijn advies overmaken aan de arbeidsgeneesheer, op voorwaarde dat de werknemer schriftelijk zijn toestemming heeft gegeven voor deze uitwisseling.

Ten slotte moet de arbeidsgeneesheer minstens een keer per jaar alle elementen die nuttig kunnen zijn voor de risico-evaluatie aan de werkgever en de preventieadviseur psychosociale risico's overmaken. Het gaat om die elementen die hij heeft kunnen vaststellen tijdens de medische onderzoeken uitgevoerd in het kader van het gezondheidstoezicht op de werknemers en tijdens zijn bezoeken van de arbeidsplaats. Hij dient deze elementen in collectieve en anonieme vorm over te maken.

Bron: Sexurex (2014), geraadpleegd op 05/05/2015 via <http://www.securex.eu/>

Bijlage 2: Nuttige adressen

De **Suicidepreventiewerking van de CGG** (Centra voor Geestelijke Gezondheidszorg). Deze werking ondersteunt u bij het opmaken van een suicidepreventiebeleid voor uw organisatie. Daarnaast organiseert men ook vormingen, aangepast aan de noden en behoeften van de aanvrager.

Neem vrijblijvend contact op met de coördinatoren van de Suicidepreventiewerking van de CGG.

Provincie Antwerpen

Stefanie GHEKIERE

stefanie.ghekiere@andante.be

T +32 3 620 10 20

Brussel

Karolina BYSTRAM

karolina.bystram@cgg-brussel.be

T +32 2 478 90 90

Provincie Limburg

Marie VAN BROECKHOVEN

marie.vanbroeckhoven@dagg-cgg.be

T +32 11 54 23 62

Provincie Oost-Vlaanderen

Ine VERMEERSCH

i.vermeersch@cggeclips.be

T +32 9 331 51 98

Provincie Vlaams-Brabant

Laura JONVILLE

laura.jonville@passant.be

T +32 2 361 21 28

Provincie West-Vlaanderen

Nike BAETEN

nike.baeten@cgglargo.be

T +32 51 25 99 30

Bij acute nood:

Hulpdiensten (112)

Zelfmoordlijn 1813 (telefoon of chat) (www.zelfmoord1813.be)

De huisarts (van wacht) (www.mediwacht.be)

Antigifcentrum (070 245 245)

Bij het aanpakken van de probleemsituatie:

Je huisarts kan je direct helpen of doorverwijzen naar een hulpverlener in je buurt. Dit kan een zelfstandig gevestigde hulpverlener zijn (bvb. psycholoog, psychiater, therapeut)(www.bfp-fbp.be/nl), of een officiële instantie voor geestelijke gezondheidszorg (bvb. Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg, Psychiatrische Afdeling van een Algemeen Ziekenhuis, Psychiatrisch Ziekenhuis, ...).

Je kan terecht bij een Centrum voor Algemeen Welzijnswerk (CAW). Deze centra zijn er voor mensen met vragen en problemen over welzijn: relaties, persoonlijke problemen, financiële of materiële problemen, vragen in verband met criminaliteit. De CAW zijn laagdrempelig en de eerste hulp is gratis. (Meer info: www.caw.be) Het CAW heeft ook een dienst slachtofferhulp, zij bieden hulp voor personen die slachtoffer werden van een misdrijf of een traumatische gebeurtenis.

Je kan contact opnemen met een Huis van de Mens (vroeger Centra voor Morele Dienstverlening). Zij verzorgen morele dienstverlening voor iedereen op niet-confessionele basis. Je kan er terecht met morele problemen (bijvoorbeeld voor vragen en problemen die te maken hebben met leven en dood). De Huizen van de Mens verstrekken enkel hulp op vraag en doen dit kosteloos. (Meer info: www.demens.nu/nl/HuisVanDeMens/)

Je kan terecht bij een Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg (CGG). De CGG's zijn gespecialiseerd in de behandeling en preventie van problemen op het terrein van de geestelijke gezondheid. Je kan er op afspraak terecht voor gespecialiseerde psychologische, sociale en

psychiatrische hulp. Je kan er bij voorkeur terecht op verwijzing, bvb. door het CLB of je huisarts. Je kan ook zelf contact opnemen. Dit gebeurt bij voorkeur telefonisch. (Meer info: <http://www.zorgen-gezondheid.be/Nieuws/Uniforme-tarieven-voor-centra-geestelijke-gezondheidszorg/>)

Externe diensten ter preventie en bescherming op het werk

De sociale kaart geeft een overzicht van alle vormen van sociale en psychologische hulpverlening die in jouw gemeente of regio beschikbaar zijn (www.desocialekaart.be).

Voor meer informatie over geestelijke gezondheidszorg kan je terecht op de website www.geestelijkgezondvlaanderen.be.

Meer informatie over zelfmoordpreventie op de werkvloer vind je in de toolkit 'Zelfmoordpreventie, interventie en postventie op de werkvloer', die door Euregenas werd ontwikkeld, en in de brochure 'Rouwen op de werkvloer' van Werkgroep Verder. Beiden zijn te raadplegen via www.zelfmoord1813.be/suicidepreventiebeleid

Bijlage 3 :

Protocol: Omgaan met de pers na een zelfdoding in je organisatie

Livia Anquinet - 2015

De zelfdoding van een werknemer kan heel wat nieuwswaarde hebben. Het is daarom belangrijk om als organisatie voorbereid te zijn op mediabelangstelling, mogelijks al in de eerste uren of dagen na de ingrijpende gebeurtenis. Volgend stappenplan gidst je naar een geslaagde communicatie met de pers.

Vooraf de persmededeling

1. Benoem een communicatieverantwoordelijke en een woordvoerder

Zij maken deel uit van het crisisteam. De woordvoerder is meestal de directeur of een ander bestuurslid. De communicatieverantwoordelijke zorgt in samenspraak met het crisisteam voor de praktische en inhoudelijke voorbereiding van de persmededeling. Hij/zij kent de feiten, volgt de actualiteit en coördineert de verspreiding van de informatie.

2. Alleen de woordvoerder staat de media te woord

Alle interne en externe communicatie verloopt via de woordvoerder. Aangezien het de taak is van journalisten om zo snel en zo veel mogelijk informatie te verzamelen, is het niet ondenkbaar dat zij personeelsleden zullen vragen naar persoonlijke getuigenissen. Geef werknemers daarom de raad om journalisten steeds door te verwijzen naar de communicatieverantwoordelijke die alle communicatie coördineert. Zorg voor een vertrouwenspersoon of klankbord (zoals de bedrijfspsycholoog of een HR-medewerker) binnen de organisatie waar ze terecht kunnen met hun verhaal.

3. Communiceer eerst intern, dan pas naar buiten

Het draagt bij aan een goede relatie en werksfeer wanneer nabestaanden en personeelsleden als eerste op de hoogte worden gebracht van de feiten en niet via “de media”.

4. Stel een persbericht op

De communicatieverantwoordelijke bespreekt in overleg met de familie en het crisisteam wat wel en niet meegedeeld wordt, en stelt vervolgens een persbericht op.

Een persbericht omvat: 1) een titel, 2) een inleiding, 3) de tekst, 4) contactgegevens van de woordvoerder, en eventueel, 5) bijlagen. Geef journalisten waar ze naar op zoek zijn, namelijk de 6W's (wie, wat, waar, wanneer, waarom, welke gevolgen) en hoe. Let op: beperk je steeds tot de feiten! Geef geen persoonlijke standpunten, achtergrond van de overledene en diens familie, of informatie die nog niet gecheckt werd. In het bijzonder bij een zelfdoding speculeer je niet over

mogelijke oorzaken om imitatiegedrag te vermijden. Verschillende biologische, psychologische, sociale en psychiatrische risicofactoren spelen immers een rol.

5. *Nodig de pers uit*

Neem zelf initiatief en houd controle. Houd er rekening mee dat journalisten gebonden zijn aan deadlines. Je nodigt hen daarom best zo snel mogelijk uit. Je wilt immers vermijden dat ze elders (onjuiste) informatie halen.

Je kunt ervoor kiezen om een persconferentie in de eigen organisatie te houden, maar vermijd dat journalisten rond of in het gebouw lopen. Voorzie een ruimte vlakbij de ingang die afgescheiden is van de plaats waar familie en collega's opgevangen worden. Hetzelfde geldt voor cameraploegen. Laat hen toe, maar scherm af wat nodig is.

Wees voorzichtig met telefonische informatie. Beantwoord nooit onmiddellijk telefoons van journalisten. Laat iemand de telefoon aannemen, en de gegevens en de vraag van de journalist noteren. Bereid je voor en bel een kwartier later terug.

Tijdens de persmededeling

Enkele tips voor de woordvoerder:

- Zorg ervoor dat je voldoende op de hoogte bent van de feiten (naam, leeftijd, functie, enz. van de overledene)
- Noteer een aantal kernwoorden, zodat je niets vergeet te zeggen
- Bereid je voor op een aantal standaardvragen zoals:
 - o Wat zijn de reacties van familie, collega's, ... op het overlijden?
 - o Welke maatregelen ter preventie van zelfdoding neemt de organisatie?
 - o Hoe vermijdt u een dergelijk voorval in de toekomst?
- Betuig je medeleven met de familie en vrienden van de overledene
- Wees eerlijk over de doodsoorzaak, namelijk zelfdoding, maar treed niet in detail over de methode en locatie
- Breng de boodschap kort en bondig, maar "geen commentaar" is geen goed idee! Zeg beter:
 - o "In het belang van het onderzoek kan ik u deze informatie nog niet geven"
- Benadruk je eigen boodschap:
 - o "Het belangrijkste om te onthouden is..."
 - o "De kern is..."
- Wees je bewust van de schadelijke gevolgen van mediaberichtgeving over zelfdoding. Foute of slechte berichtgeving kan namelijk het risico op suïcidaal gedrag vergroten! Daarnaast is het geven van sensationele informatie erg pijnlijk voor de nabestaanden
- Moedig journalisten aan om op een correcte en respectvolle manier te berichten over zelfdoding. Dit doen ze door:
 - o De daad niet te dramatiseren of te romantiseren;

- De complexiteit van zelfdoding te beschrijven (er is nooit één oorzaak), en de risicofactoren en signalen te benoemen;
 - Hoop te geven, te benoemen dat praten kan helpen en (professionele) hulp beschikbaar is (zowel in de organisatie als erbuiten);
 - Het gratis en anonieme nummer van de Zelfmoordlijn (1813) en de bijhorende website (www.zelfmoord1813.be) te vermelden;
 - De 'Mediarichtlijnen inzake zelfdoding' van Werkgroep Verder te raadplegen (www.mediarichtlijnen.be).
- Blijf positief en vriendelijk, en stel je niet defensief op

Na de persmededeling

Wees alert voor wat personeelsleden posten op Facebook, Twitter, blogs, ... Deze informatie kan je niet strikt controleren, maar je vangt wel signalen op van wat er echt onder hen leeft. Je kunt de individuele personeelsleden er desgewenst later op aanspreken.

Als een bijdrage over je organisatie fout, ongenueanceerd of sensationeel lijkt, reageer dan correct. Neem daarover contact op met de verantwoordelijke journalist of hoofdredacteur. Je kunt dit ook melden aan Werkgroep Verder (info@werkgroepverder.be). Zij zien toe op een juiste berichtgeving over zelfdoding en onderhouden daarover goede relaties met de pers.

Nood aan meer informatie of ondersteuning? Neem dan gerust contact op Werkgroep Verder (info@werkgroepverder.be of 02/361.21.28).