

*'Wat als
het even niet
gaat?'*

Handreiking suïcidepreventie

voor werkgevers met medewerkers die
denken aan zelfdoding

Met handvatten om in jouw organisatie:

- iemand met suïcidale gedachten te herkennen
- In gesprek te gaan over suïcidale gedachten
- iemand door te verwijzen naar de juiste zorg

Inhoudsopgave

Inleiding 3

- Feiten en cijfers 3
- Sectoren met een hoog risico op zelfdoding 4
- Mannen vaker dan vrouwen 4
- Mannen van middelbare leeftijd 4
- Belangrijke risicofactoren 4
- Suïcidepreventie onder medewerkers 5
- Spanningsveld 5
- Adviseur Werk | WERKbedrijf UWV 5
- Hoe kun je suïcidepreventie in jouw organisatie en netwerk versterken? 6

Over zelfdoding 6

- Hoe ontstaan suïcidale gedachten? 6
- Onzichtbaar proces 6
- Stapelen van negatieve gedachten 7
- Misverstanden over zelfdoding 8

Acties voor suïcidepreventie 9

- Stap 1: Herken de signalen 10
- Stap 2: Stel de vraag 11
- Stap 3: Luister, toon begrip 12
- Stap 4: Verwijs door naar hulp 13

Over 113 14

Voor wie?

Deze handreiking is ontwikkeld voor professionals, die werkzaam zijn in organisaties.

Denk hierbij aan leidinggevenden, HR-adviseurs, bedrijfsartsen, preventiemedewerkers, casemanagers verzuim, vertrouwenspersonen, vakbondsmedewerkers en bedrijfsmaatschappelijk werkers.

Inleiding

In Nederland worstelen ongeveer 450.000 mensen met gedachten aan zelfdoding. Dit komt neer op ongeveer 1 op de 40 volwassenen. De kans is dus groot dat je hier op de werkvloer mee te maken krijgt. Het signaleren van en praten over deze gedachten kan van levensbelang zijn, om het risico op (een poging tot) zelfdoding te beperken. Door over suïcidale gedachten te praten, ontstaat er in iemands hoofd rust en ruimte voor ordening en wordt het mogelijk om hulp te zoeken.

Als werkgever is apart beleid om het risico op zelfdoding te verminderen niet noodzakelijk. Suïcidepreventie heeft raakvlakken met arbo- en verzuimbeleid en beleid op het gebied van omgaan met ongewenst en grensoverschrijdend gedrag. Het kan daar in ondergebracht worden. De grootste stap voor de meeste professionals is om een gesprek over gedachten aan de dood te beginnen. Hoe zie je dat iemand aan zelfdoding denkt? En hoe praat je erover? Deze handreiking helpt je hierbij.



Feiten en cijfers

Het aantal suïcides onder medewerkers neemt toe. Van alle personen die jaarlijks overlijden door zelfdoding heeft ongeveer 37% een baan en is ongeveer 30% in loondienst. In de periode tussen 2013 en 2020 ging het om 4.406 medewerkers. Willen we het risico op suïcide verminderen, dan moeten we niet het aantal fatale zelfdodingen als uitgangspunt nemen maar het aantal medewerkers dat rondloopt dat hieraan denkt (144.000 personen) en op tijd met hen in gesprek gaan. In de hoop dat het blijft bij gedachten en ze niet eindigen in een (poging tot) zelfdoding.

Het cijfer dat 1 op de 40 mensen denkt aan zelfdoding is zorgwekkend en vraagt om meer inspanningen om het aantal pogingen (ruim 5.500 per jaar) en fatale zelfdodingen te verminderen. Alleen samen kunnen we het aantal zelfdodingen onder medewerkers terugdringen. Daarom roepen we iedere organisatie op om mee te helpen.

Elke dag **5** mensen door
overlijden **suicide**

Sectoren met een hoog risico op zelfdoding (CBS Microdata, jan 2013 - dec 2020)

De sectoren met de hoogste, absolute aantallen zelfdodingen zijn de industrie (703), de gezondheids- en welzijnszorg (658), de groot- en detailhandel (699), de bouwnijverheid (412) en de transport & logistiek (352).

Kijken we naar het aantal werkenden in een sector (relatief), dan hebben de volgende sectoren een gemiddeld hoog aantal zelfdodingen per 100.000 medewerkers: landbouw/bosbouw/visserij en de bouwnijverheid (11,6 personen), winning/productie van delfstoffen en energie (12,2 personen).

Mannen vaker dan vrouwen

Zelfdoding komt in Nederland meer voor onder mannen dan onder vrouwen. Wel doen vrouwen vaker een poging dan mannen. Dit geldt voor nagenoeg alle landen ter wereld. In 2022 overleden in Nederland 1.916 mensen door zelfdoding, waarvan 1.315 mannen en 601 vrouwen. Dat ruim twee keer zoveel mannen overlijden door zelfdoding, is een beeld dat we al lange tijd zien. Van de 6.656 mannen die in de periode 2013 tot en met 2021 overleden door zelfdoding was 41% werkend.

Uit vragenlijsten, afgenomen bij nabestaanden, blijkt dat mannen vaak geen uitweg zagen door zorgen over financiën, hun relatie of gezin of lichamelijke problemen. Mannen zoeken minder gauw hulp, omdat zij een taboe rondom hulpvragen ervaarden of niet afhankelijk wilden zijn van anderen.

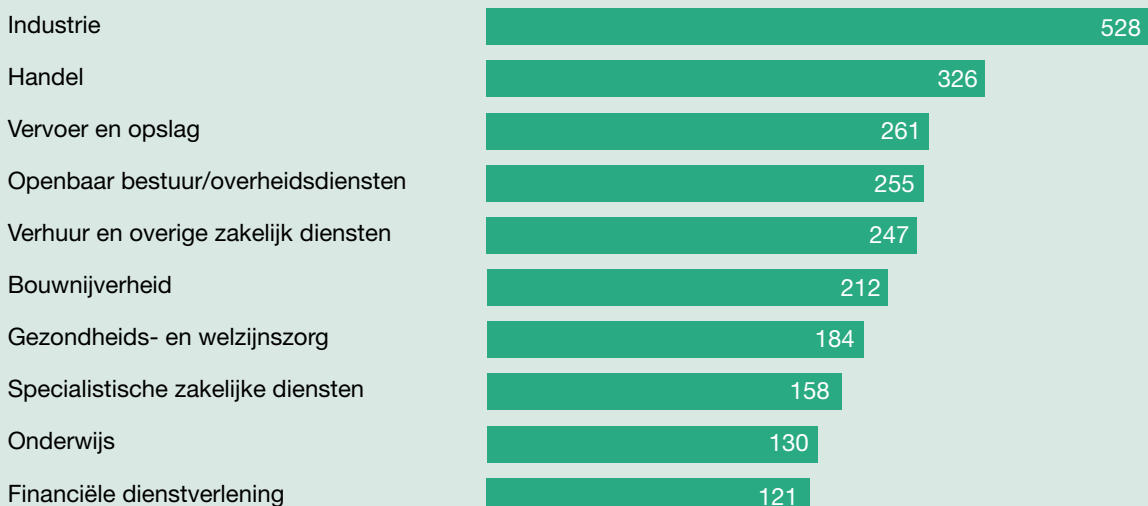
Mannen van middelbare leeftijd

Zelfdoding komt het meest voor onder mannen van middelbare leeftijd. In de periode 2013 – 2021 waren in deze sectoren de cijfers (CBS Microdata) hoger dan de landelijke:

Relatief aantal per 100.000 medewerkers 40 - 70 jaar Landelijk aantal = 14,64



10 sectoren met hoogste absolute cijfers



Belangrijke risicofactoren

Zowel onder mannen als onder vrouwen gaat het relatief vaak om alleenstaanden; soms als gevolg van een scheiding of het overlijden van de partner. Daarnaast zijn arbeidsongeschiktheid, een laag inkomen, verlies van werk en schulden belangrijke risicofactoren. Het risico voor alleenwonende mannen tussen de 40 – 70 jaar met psychische problemen en een arbeidsongeschiktheidsuitkering is 14,5 keer hoger dan onder andere mannen in deze leeftijdsgroep.

Suïcidepreventie onder medewerkers

Deze (sociale) factoren spelen een rol in het ontstaan van suicidaliteit onder medewerkers:

Werk gerelateerd

- Werkdruk
- Ontslag(dreiging)/arbeidsongeschiktheid
- Pesten/conflicten
- (Seksuele) intimidatie/discriminatie
- Trauma op het werk en confrontatie met zelfdoding
- Toegang tot dodelijke middelen
- Lagere inkomens - inflatie

Niet werk gerelateerd

- Overlijden dierbare
- Scheiding/alleenstaand
- Eenzaamheid
- Schulden
- Geen vaste verblijfplaats
- Trauma privé/(werk)verleden

Spanningsveld

Zelfdoding bespreekbaar maken brengt soms dilemma's met zich mee. Niet iedere professional ziet zichzelf als hulpverlener. Hoever moet je doorvragen vanuit jouw rol? Waar stopt die? In onze ogen eindigt jouw rol bij het bespreekbaar maken en het doorverwijzen van de medewerker naar de juiste hulpverlener. Naast het taboe dat rust op praten over suicidaliteit en stigmatisering van mensen met een psychische aandoening, zien we binnen organisaties een extra spanningsveld: opvattingen over privacy en toepassing van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Zie ook pagina 14 onder kopje "Privacy en medewerkers met gedachten aan de dood."

Adviseur Werk | WERKbedrijf UWV

Zij gaf aan dat zij even helemaal niets wilde. Waarop ik heb geantwoord dat het ok was dat ze daar stond en dat ze mij pas hoefde aan te spreken als ze daaraantoe was. Na 10 minuten vertelde ze dat ze dacht wel met mij te kunnen praten. Ik vroeg eerst hoe de reis naar het kantoor was geweest. Hierop antwoorde zij dat ze diverse malen haar auto tegen een boom of vangrail had willen rijden in de hoop dat de angst en uitzichtloosheid in haar hoofd zou stoppen. Ik gaf aan te schrikken en vroeg: "Blijkbaar heeft u toch nog ergens de kracht gevonden om het niet te doen. Wat was dat dan?" Het daaropvolgend gesprek was heel persoonlijk waarin ik haar probeerde te laten vertellen wat haar bezig hield en wat zij graag zou willen.

Mijn ervaring: tijdens het gesprek realiseerde ik mij terdege de ernst van de situatie waarin de cliënt verkeerde, maar ik heb op geen enkel moment de angst gehad dat ik haar zou kwijtraken in dat gesprek. Op dit soort situaties kun je je nooit helemaal voorbereiden. Echter door de 113-training was ik wel enigszins vertrouwd geworden met de problematiek.

Wat mij hielp was het inzicht in de problematiek en weten welke hulpbronnen konden worden aangesproken zodat ik ook daadwerkelijk hulp te bieden had. Maar het belangrijkste wat zij zelf ook aangaf: dat er iemand was die gewoon luisterde en dat ze zich gehoord voelde als mens.'



'Nadat ik de cliënt had opgehaald en de deur van de spreekkamer sloot ging zij in de uiterste hoek van de kamer staan. Zij straalde enkel paniek en angst uit. Ik ben gaan zitten en heb haar beschreven wat ik zag en gevraagd "wat kan ik op dit moment voor u doen?"'

*Adviseur Werk |
WERKbedrijf UWV*

Hoe kun je suïcidepreventie in jouw organisatie en netwerk versterken?

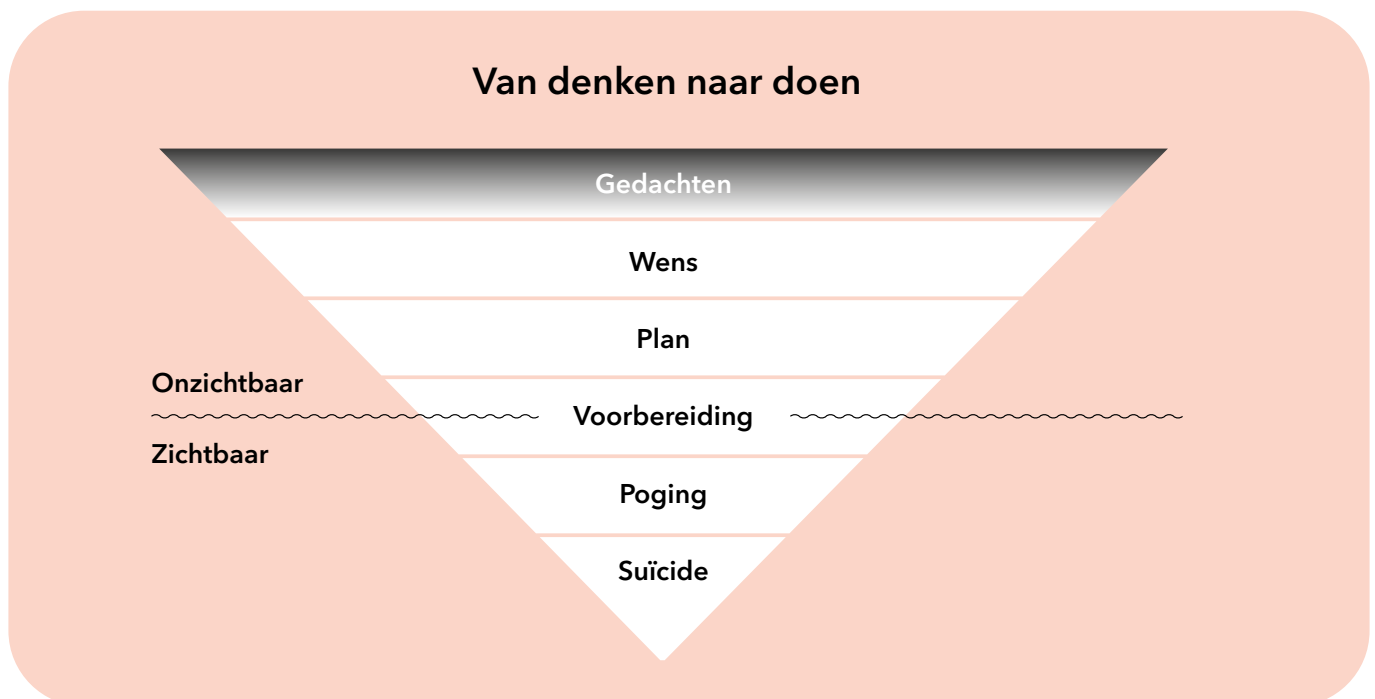
Een organisatie kan suïcidepreventie voor de eigen medewerkers versterken door een actieplan op te stellen. Een soort draaiboek. Daarnaast is het belangrijk om sleutelfiguren binnen een organisatie te trainen in het signaleren en bespreekbaar maken van zelfdoding. Tot slot is het maken van afspraken met ketenpartners, zoals bedrijfsartsen, casemanagers verzuim en bedrijfsmaatschappelijk werkers, helpend om goed door te kunnen verwijzen.

Over zelfdoding

Hoe ontstaan suïcidale gedachten?

Mensen doen een poging tot zelfdoding omdat ze klem zitten, omdat hun problemen ondraaglijk, onoplosbaar en oneindig lijken, ze het gevoel hebben waardeloos te zijn en zelfdoding de enige oplossing lijkt.

Mensen met suïcidale gedachten piekeren veel, kunnen nergens anders meer aan denken, slapen slecht en delen vaak niet hun werkelijke gedachten. Of houden die steeds meer voor zichzelf. Ze raken langzaam het contact met anderen kwijt en zien steeds minder oplossingen voor hun problemen. Ze komen in een fuik terecht. Er treedt een soort tunnelvisie op die het idee versterkt dat zelfdoding de enige manier is om van de pijn en wanhoop af te komen.



Onzichtbaar proces

Een poging tot zelfdoding lijkt vaak heel plotseling, maar tussen de eerste gedachte aan zelfdoding en de uiteindelijke poging zit bijna altijd een, veelal onzichtbaar, proces. Dat kan kort of lang zijn, eenmalig zijn of zichzelf herhalen. De gedachten worden steeds intenser en vaak is er een druppel die de emmer doet overlopen.



“Het liefst blijf ik in mijn bed liggen. Ook al weet ik dat ik daar somberder van word. Ik ging wel naar mijn werk om zo min mogelijk te laten opvallen dat het slecht met me ging.”

Stapelen van negatieve gedachten

De meeste mensen die aan zelfdoding denken, willen uiteindelijk geen zelfdoding plegen. De kans op een poging tot zelfdoding neemt toe als deze drie gedachten spelen:

'Ik hoor nergens bij':

Suïcidale gedachten gaan meestal samen met het gevoel dat iemand nergens meer bij hoort, alles te veel is en dat wat diegene aan het doen is in het leven toch geen zin heeft.

'Ik ben iedereen tot last':

Dan komt het moment waarop iemand denkt dat anderen hem ook niet meer zullen missen, dat hij anderen tot last is en niet meer gezien wordt. Een gedachte die niet rationeel is en zeker niet op waarheid berust, maar wordt geloofd door degene die aan zelfdoding denkt.

'Ik ben niet meer bang voor de dood'

Op het moment dat daarbij komt dat iemand niet meer bang is voor de dood en een plan maakt hoe hij of zij zelfdoding kan plegen, neemt de kans op een poging tot zelfdoding toe.



Waarom zijn medewerkers met schulden of een laag inkomen extra kwetsbaar?

1 op de 5 huishoudens in Nederland heeft problematische schulden, waarvan 1.2 miljoen huishoudens niet in beeld zijn bij schuldhulpverlening. Bijna 605.000 mensen leven langdurig in armoede. Dit zijn niet alleen mensen met een uitkering. Het zijn ook werkenden met een laag inkomen, zowel in loondienst als zzp'ers.

Armoede veroorzaakt langdurige stress. Met als gevolg dat mensen zich vaak meer laten leiden door acute omstandigheden dan door rationele afwegingen en consequenties voor de lange termijn. Mensen die chronisch zorgen hebben, leven van dag tot dag en zijn vaker impulsief en emotioneler in hun gedrag. Dit

kan mede worden verklaard doordat chronische stress een negatieve invloed heeft op (de ontwikkeling van) de hersenfuncties die een rol spelen bij ordenen en plannen, impulscontrole en het reguleren van emoties (tot 10 tellen en relativiseren).

Ironisch genoeg zijn juist deze hersenfuncties van cruciaal belang om met ingewikkelde situaties - zoals armoede en schulden, of suïcidaliteit - om te gaan. De meest recente inzichten uit de neurowetenschappen ondersteunen dat het voor mensen moeilijk is om uit armoede te ontsnappen. De veranderde hersenfuncties versterken de neerwaartse spiraal.

Misverstanden over zelfdoding

“Praten over zelfdoding brengt iemand alleen maar op een idee”

✘ Dit is niet waar.

Het brengt iemand niet op ideeën, je laat zien dat je oprecht betrokken bent bij iemand. Erover praten kan juist helpen bij het vinden van een andere oplossing dan de dood. Bovendien verlaagt praten vaak de spanning.

“Als iemand uitbundig is en grapjes maakt, of juist boos en agressief overkomt, dan gaat hij echt geen suïcide plegen”

✘ Dit is niet waar.

Mensen denken vaak dat iemand die aan zelfdoding denkt, voortdurend teruggetrokken, timide en verdrietig is. Hoe iemand zich uit, verschilt per persoon en geeft niet altijd weer hoe iemand zich voelt. Achter uitgelaten of boos gedrag, kan een boel verdriet of frustratie schuilen.

“Medewerkers die zeggen dat ze suïcide gaan plegen, doen het niet”

✘ Dit is niet waar.

Meer dan de helft van de mensen die suïcide plegen, hebben vooraf signalen gegeven. Bijvoorbeeld door iemand te bellen of een bericht te sturen. Een uitspraak als “Ik maak er een einde aan” is eerder een schreeuw om hulp dan manipulatie of aandachttrekkerij. Neem dit serieus.

Acties voor suïcidepreventie

Soms zie of merk je dat iemand het moeilijk heeft. Maar hoe praat je over zelfdoding? Het begint met de juiste vraag. Maar wat is de juiste vraag? En hoe stel je die? En wat als iemand inderdaad aan zelfdoding denkt? Wat zeg je dan? En waar kunnen ze terecht voor hulp?

Jij kan helpen. Onderstaande acties helpen je hierbij. De acties zijn uitgewerkt in de volgende stappen:

- 1) Herken de signalen
- 2) Stel de vraag
- 3) Luister, toon begrip
- 4) Zoek samen hulp

Stap 1



Herken de signalen

Stap 2



Stel de vraag

Stap 3



Luister,
toon begrip

Stap 4



Zoek samen
hulp





Stap 1: Herken de signalen

Niet iedereen die aan zelfdoding denkt, praat erover. Er zijn vaak wel signalen. Dit kunnen uitspraken zijn, maar ook non-verbale signalen. Ook vergroten bepaalde situaties of omstandigheden de kans op zelfdoding. Door deze signalen te herkennen, is sneller ingrijpen mogelijk. Begin een gesprek als iemand:

Begin een gesprek als iemand:

- Net iets naars heeft meegemaakt (overlijden naaste, verlies baan of einde relatie);
- Zich anders gedraagt dan voorheen of roekeloos gedrag vertoont (alcohol-/drugsgebruik, zelfbeschadiging, suïcidepoging);
- Zich meer terugtrekt of contact vermijdt;
- Piekert over iets, slaapproblemen heeft of aangeeft te verlangen naar rust;
- Meer cynische opmerkingen maakt of zich uit in woorden als: “Jullie zullen geen last meer van mij hebben”, “Van mij hoeft het allemaal niet meer” of, “Ik kan maar beter dood zijn”.

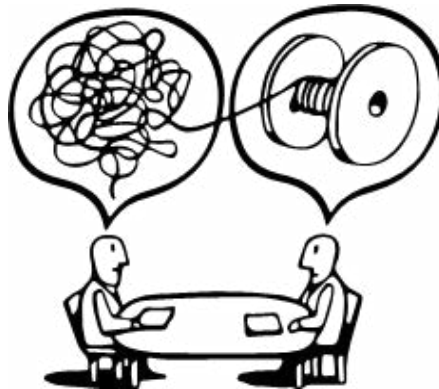
Niet-pluis gevoel?

Heb je een niet-pluis gevoel bij een medewerker? Raadpleeg dan een collega om je zorgen te delen. Je kan bij twijfel ook altijd contact opnemen met 113 tussen 9:00 en 16:00 uur. Of raadpleeg de antwoorden op veel gestelde vragen 113.nl/veelgestelde-vragen-overleg-en-advieslijn



Stap 2: Stel de vraag

Heb je op basis van de signalen of een niet-pluis gevoel het idee dat er sprake zou kunnen zijn van suïcidale gedachten? Bespreek dit met de medewerker. Iemand laten praten over zijn gedachten aan de dood en betrokken luisteren kan levensreddend zijn. Het is het begin van het ontwarren van de kluwen aan gedachten en zorgen die in iemands hoofd spelen.



Wat kan jij doen?

Dit is beste manier om vragen te stellen:

- Houd je lichaamstaal open en niet confronterend;
- Geef geen overhaast advies als “kop op” of “raap jezelf bij elkaar en ga er tegenaan”;
- Houd rekening met culturele verschillen qua communicatiestijlen, bijvoorbeeld mate van oogcontact;
- Wees ondersteunend, onderzoek issues en hoe je het beste kunt helpen.

Soms is het moeilijk om direct over zelfdoding te beginnen. Kies de vraag die bij jou past of kies jouw eigen woorden. Bij voorbeeld een simpel “Hoe gaat het met je?”.

Benoem de signalen die je opmerkt en vraag na of de ander dit herkent. Vraag bijvoorbeeld:

“Ik zie dat je een vermoeide indruk maakt. Slaap je wel goed?”

“Ik merk dat je er met je gedachten niet echt bij bent. Is er iets waarover je piekert?”

Benoem dat je je zorgen maakt en vraag wat er aan de hand is. Als je denkt dat iemand aan zelfdoding denkt, vraag ernaar. Want wat kan er misgaan?

Optie 1: Je vergist je. Dit is een opluchting voor jou. Je zorgen zijn onterecht.

Optie 2: Je hebt gelijk. Een opluchting voor de ander. Hij of zij kan eindelijk zijn of haar gedachten delen en de eerste stap naar hulp is gezet.

Vragen die je kunt stellen zijn bijvoorbeeld:

- a. “Denk je weleens aan zelfdoding?”
- b. “Heb je af en toe de gedachte: ik wil zo niet verder leven?”
- c. “Denk je weleens: van mij hoeft het niet meer?”

Maak bij de vragen b. en c. de situatie concreet:

“Heb je hierdoor gedachten aan de dood?” of “Denk je aan het beëindigen van je leven?”



Stap 3: Luister, toon begrip

Als iemand aangeeft aan zelfdoding te denken, vraag dan door naar wat maakt dat iemand deze gevoelens of gedachtes heeft. Om een indruk te krijgen welke hulp het meest passend is, kunnen onderstaande vragen helpen:

A. Hoe acuut of concreet zijn de gedachten?

- “Denk je er aan jezelf iets aan te doen?”
- “Heb je plannen om suïcide te plegen?”
- “Heb je nagedacht over hoe je dat gaat doen of heb je voorbereidingen getroffen?”
- “Heb je een speciale datum in gedachten?”

B. Contact met wanhoop

- “Wat maakt je zo wanhopig?” Luister vooral en volg de ander, probeer niets te bereiken. Praat over wat iemand nu het meest bezig lijkt te houden en ga niet te snel naar iets positievers.

C. Contact met hoop

- “Wat (of wie) is een reden om wel te blijven leven?”
- “Wie zou je het meeste missen?”
- “Als je morgen wakker zou worden en alles is opgelost, hoe ziet dat er dan uit?”

D. Steunsystemen verkennen

- “Wie zijn de belangrijkste mensen in jouw leven?”
- “Met wie heb je deze gedachten aan zelfdoding al besproken?”
- “Weet je huisarts of een behandelaar van deze gedachten?”



Stap 4: Zoek samen hulp

Privacy en medewerkers met suïcidale gedachten

Binnen en rondom organisaties hebben meerdere partijen te maken met specifieke regels voor het delen van informatie van medewerkers. Wij krijgen dan ook regelmatig een vraag over privacy en medewerkers met suïcidale gedachten, bijvoorbeeld in onze trainingen. Het antwoord: privacyregels vormen geen belemmering om door te verwijzen naar de juiste hulp of om hulp in te schakelen bij een (mogelijk) levensbedreigende situatie. Zolang je dit maar niet vastlegt in het personeelsdossier of er voor de medewerker cruciale arbeidsrechtelijke beslissingen op baseert.

Privacy is een hot topic, wat er toe leidt dat organisaties zich soms ongemerkt te terughoudend opstellen in het doorverwijzen naar hulp. Daarom is het zinvol om intern in de organisatie het thema van privacy in relatie tot (mogelijk) suïcidale medewerkers te bespreken en op te nemen in een protocol.

Acute situatie

Er is een direct levensbedreigende situatie. Iemand heeft bijvoorbeeld iets geslikt, zichzelf verwond of een wapen waarmee hij zichzelf of anderen kan verwonden. Laat de ander niet alleen en bel 112. Blijf in gesprek totdat hulp is gearriveerd.

Urgente situatie

Iemand is ver in de voorbereidingen of heeft een concreet moment in gedachten. Laat de ander niet alleen en bel de huisarts, huisartsenpost of behandelaar voor een afspraak binnen 24 uur. Via de huisarts kan eventueel de crisisdienst worden ingeschakeld.

Niet urgente situatie

Motiveer de ander om de huisarts of bedrijfsarts te bezoeken en om naasten te betrekken. Ga er niet vanuit dat iemand zelf hulp zoekt of dat het vanzelf weer over gaat. Stel voor om samen hulp te zoeken. Vraag het telefoonnummer van deze mensen en check of het contact tot stand is gekomen. De volgende vragen kunnen hierbij helpen:

- “Deze gedachten zijn te zwaar om alleen te dragen. Wie zouden we nu kunnen bellen?”
- “Het lijkt mij belangrijk dat je naasten hiervan weten. Hoe zullen we hen hiervan op de hoogte brengen?”
- “Zullen we het samen doen of ga je dit zelf doen?”
- De huisarts of 113 Zelfmoordpreventie kunnen meedenken over de meest geschikte vorm van hulp.

Nazorg

Heb je terugkerend contact met de medewerker? Kom dan terug op de gedachten die hij of zij in een vorige afspraak heeft gedeeld en blijf betrokken. Check altijd of het contact met de medewerker en de hulpverlening tot stand is gekomen.

En als iemand niet wil?

Sommige medewerkers geven aan dat ze geen hulp willen. Misschien willen ze anderen niet tot last zijn, weten ze niet hoe ze erover moeten praten of denken ze dat er toch geen oplossing is. Wat kun je dan doen? Benadruk het belang van hulp en bespreek de mogelijkheden voor hulp. Vertel dat iedereen anoniem en vertrouwelijk contact kan opnemen met de hulplijn van 113. Zo weet de medewerker waar hij of zij terecht kan, mocht hij of zij zich bedenken.

Zorg goed voor jezelf

Als je contact hebt met iemand die aan zelfdoding denkt, vraagt dat emotioneel veel van je. Je zorgt goed voor jezelf door:

- Zelf steun te zoeken bij collega's of je vrienden en je ervaring te delen.
- Niet te beloven dat je het verhaal van een ander geheim houdt.
- Je niet te gedragen als een zorgprofessional en in je eigen rol te blijven. Je signaleert en verwijst door, je hoeft het probleem niet op te lossen.
- Geen dingen te beloven die je niet waar kunt maken.

Over 113 Zelfmoordpreventie

113 Zelfmoordpreventie wil het aantal zelfdodingen verminderen. Onze missie is een land waarin niemand eenzaam en radeloos sterft door zelfdoding. Dit doen we door zelfdoding en de achtergronden daarvan bespreekbaar te maken. Dat kan alleen door volledig te accepteren dat sommige medewerkers hieraan denken en mee bezig zijn. Open contact vormt het vertrekpunt om de medewerker te helpen andere oplossingen te vinden.

Diensten en producten van 113 (op [113.nl](https://www.113.nl) vind je hierover meer informatie. Via de site zijn veel van deze producten te downloaden of te bestellen).

- Hulplijn voor mensen die denken aan zelfdoding en anoniem en vertrouwelijk kunnen praten over suïcidale gedachten chat via [113.nl](https://www.113.nl), bel 113 of bel gratis 0800-0113. 113 is ook bereikbaar via 0900-0113 (betaald).
- Kortdurende anonieme coaching of therapie voor mensen die aan zelfdoding denken via [113.nl](https://www.113.nl).
- Collegiale overleglijn. Hier kun je vragen over de omgang met een suïcidale werknemer voorleggen aan de hulpverleners van 113. De collegiale overleglijn is op werkdagen bereikbaar via 020-311 38 88 tussen 9:00 en 16:00 uur.
- Advies over de opzet en implementatie van beleid op het gebied van suïcidepreventie via werkgevers@113.nl.
- Voorlichting, workshops en diverse trainingen om te leren hoe je het gesprek over zelfdoding voert. De trainingen zijn er voor iedereen die in zijn omgeving met suïcidaliteit te maken kan krijgen. Dit kan op een beroepsmatige manier zijn, bijvoorbeeld als een HR-medewerker bij langdurige ziekte of ontslag. Wil je meer informatie neem contact op met academy@113.nl.
- Een gratis online training suïcidepreventie van ongeveer 1 uur ([113.nl/vraagmaar](https://www.113.nl/vraagmaar)). Ontdek en oefen je wat je kunt doen als je vermoedt dat iemand in je omgeving aan zelfdoding denkt.
- Handvatten die je helpen het gesprek aan te gaan met iemand die aan zelfdoding denkt, zoals de suïcidepreventiewijzer, de gesprekskaarten en de VraagMaar app.
- Foldermateriaal, posters en crisiskaartjes om medewerkers en collega's te wijzen op het aanbod van 113: www.113.nl/voor-professionals/tools-en-informatiemateriaal/informatiemateriaal.



*Suicide,
praat erover!*