

The top half of the image features several large, organic, teal-colored shapes that resemble stylized leaves or petals. They are layered and overlap, creating a sense of depth. The word "yet" is written in a yellow, lowercase, sans-serif font, positioned within one of these teal shapes.

yet

Welkom bij Yet.

Gids voor leidinggevendenden.

One conversation can
change your mind.

A large, bright yellow abstract shape, resembling a stylized flower or a cluster of petals, is located in the bottom right corner of the image. It has a soft, organic feel, contrasting with the teal shapes above.

Hi, ik ben **Yet**. Aangenaam.

Het kan iedereen overkomen: je zit even vast in je (werk)leven. Bij Yet geloven we dat één goed gesprek iemand weer op weg kan helpen. Net dát steuntje in de rug kan bieden. Als leidinggevende is het belangrijk om te weten hoe je jouw teamleden kunt informeren over Yet en hoe Yet voor hen kan werken.

Deze gids helpt je op weg. Ik wil je:

**Uitleggen wie ik ben.**

Door te vertellen welke experts er bij Yet zijn aangesloten. En wat we doen. Dat zie je ook in [deze video](#).

**Handvatten bieden.**

Door te laten zien hoe je Yet onder de aandacht brengt bij medewerkers.

**Inspireren.**

Door verhalen te delen van andere organisaties die al langer met mij samenwerken.

**Helpen het beste uit je team te halen.**

Door te laten zien met welke vragen, in welke situaties medewerkers terecht kunnen bij Yet.

Hartelijke groet,

P.S: Het is goed om te weten dat de communicatiecollega's van jouw organisatie een volledige Yet Pack hebben ontvangen. In de Yet Pack zitten verschillende communicatiemiddelen over Yet voor de hele organisatie. Denk aan een video, intranetberichten, posters en tegoedbonnen.

Meer info vind je achterin deze gids.

Inhoud.

Wat is Yet?

6

In gesprek

12

Experts aan
het woord

10

Jouw rol

19

Yet Pack

20

FAQ

24

En nog meer..

Yet op een rijtje

9

Het effect van Yet

10

Ervaringen van andere organisaties

16

Wat is Yet?

In gesprek

Experts aan
het woord

Jouw rol

Yet Pack

FAQ van Yet



yet

Eén gesprek kan

een wereld van

verschil maken.

**One conversation can
change your mind.**

Wat is Yet?

De voordelen van gelukkige en betrokken medewerkers spreken voor zich. Toch ervaren meer dan 2 op de 5 medewerkers te hoge werkdruk, twijfels of zorgen en vaak blijven zij daar te lang mee rondlopen. Wist je dat deze uitdagingen ook waardevolle leermomenten kunnen bieden? Als we stress op tijd voor groei en verandering benutten, blijven we beter in balans.

Yet wil medewerkers toegang geven tot vroegtijdige, snelle en laagdrempelige ondersteuning. Zo kunnen zij zelf het initiatief nemen om bij te sturen en daarmee hun welzijn en werkplezier vergroten.

Yet gebruikt de Single Session-aanpak, een wetenschappelijk onderbouwde methode die de eigen kracht van medewerkers versterkt in één enkele sessie. Dit helpt hen niet alleen om te gaan met druk, zorgen en onrust, maar ook om levensvragen te beantwoorden, carrièredoelen te stellen en vaardigheden te ontwikkelen.

Hoe?

Door er te zijn voor medewerkers die vast lopen, een vraag hebben, zich gespannen voelen of even hun hart willen luchten. Via het online platform met experts in mentale gezondheid, persoonlijke ontwikkeling en omgaan met situaties op het werk of thuis maakt een medewerker binnen 48 uur een afspraak - wanneer het de medewerker uitkomt. Zo wordt voorkomen dat problemen oplopen en worden ontwikkeling en communicatie verbeterd. Zodat medewerkers goed en met plezier aan het werk kunnen blijven.

Als in de sessie blijkt dat er meer ondersteuning nodig is, dan bespreken we dat in de sessie. We verwijzen niet direct, maar geven inhoudelijk advies en bespreken mogelijkheden.

Yet is er wanneer het

nodig is,

snel en **effectief**

Wist je dat...

...onze cliënten in 80% van de gevallen slechts één sessie nodig hebben om zelf weer goed verder te kunnen?

Jij bent belangrijk

Bij Yet staan we klaar om werkgevers en leidinggevenden te ondersteunen bij het creëren van een cultuur waarin groei en welzijn hand in hand gaan. Een cultuur waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen en tot bloei kunnen komen. Om te zorgen voor bekendheid binnen de organisatie hebben we de Yet Pack ontwikkeld. Daar hebben we jou als leidinggevende bij nodig.

In deze gids lees je hier alles over!

Goed leiderschap

Leidinggevenden die hun medewerkers geschikte, laagdrempelige ondersteuning bieden, dragen bij aan een veilige en gezonde werkomgeving waarin medewerkers zich comfortabel voelen en plezier hebben in hun werk.



One conversation can change your mind

Yet op een rijtje

Wat?

Yet is het online platform met experts in mentale gezondheid, persoonlijke ontwikkeling en het omgaan met lastige situaties op het werk of thuis.

Waarom?

De snelle en effectieve ondersteuning van Yet draagt bij aan een betere balans tussen inspanning en ontspanning. Door medewerkers te helpen snel bij te sturen bij uitdagingen versterk je niet alleen veerkracht en welzijn, maar bevorder je ook prestaties en samenwerking.

Voor wie?

Yet is voor alle medewerkers die willen sparren over iets waar ze tegen aan lopen. Of dat nou een patroon is wat al lang speelt, een nieuwe situatie, een specifieke vraag over loopbaan of relatie of een onrustig gevoel. De experts zijn er voor levensvragen, loopbaanuitdagingen en andere vraagstukken.

Wanneer?

Yet is direct beschikbaar, anoniem en vertrouwelijk, juist wanneer een medewerker even niet lekker in z'n vel zit of ergens tegenaan loopt. Yet is er als de medewerker advies, een luisterend oor of een sparringpartner nodig heeft. Als het nodig is binnen 48 uur, ook 's avonds en in het weekend.

Hoe?

Via het online platform plan je als medewerker eenvoudig een één op één videogesprek van een uur. Zonder kosten, met de code van jouw organisatie. Twee korte vragen helpen je de best passende expert te kiezen voor het vraagstuk waar jij mee zit. Zo heb je altijd effectieve, persoonlijke hulp bij de hand.

Interview
met Jelke Notten

Het effect van Yet

Samenwerken aan een gezonde organisatie.

Het is tijd om Yet te implementeren in de organisatie. Om er een succes van te maken. Zodat iedereen weet wat Yet is en wanneer ze het kunnen gebruiken. Hoe hebben jullie voorgangers dat gedaan? En, nog belangrijker: hoe is dat bevallen?

In dit artikel krijgt één organisatie het podium:
RTL Nederland. Yet sprak met Jelke Notten, Lead of Talent Development. Zij maken al enige tijd gebruik van Yet.

Een gesprek met Yet haalde wat druk van de ketel

RTL Nederland is een maatschappelijk betrokken organisatie, en daarnaast ook innovatief en creatief. Het werktempo en de kwaliteitsladder liggen er hoog. De medewerkers zijn gewend om op locatie – zoals in de studio's – te werken. Toen in 2020 het land door corona in lockdown ging, werd thuiswerken van de één op de andere dag realiteit. Dat was de directe aanleiding om passende begeleiding aan te kunnen bieden aan medewerkers. Jelke: "Collega's moest zoveel ballen in de lucht houden. De hele dag thuis werken, soms ook met je partner en kinderen in de buurt, de scholen die dicht waren... Dat was keihard werken." Jelke ging op zoek – en vond: "Toen ik Yet gevonden had, kon ik tegen een collega zeggen dat hij of zij diezelfde avond nog in gesprek kon gaan met een psycholoog of een andere expert. Dat haalde wat druk van de ketel".

Een extra voordeel: inzetbaar bij een piek

Helaas kreeg RTL Nederland te maken met een security hack. Een situatie waardoor een team van collega's keihard hebben gewerkt om dit te repareren. Jelke: "Het team was heel gedisciplineerd en stelde hoge eisen aan zichzelf. Er werd 24 uur per dag gewerkt en er mochten geen fouten worden gemaakt. In zo'n situatie is het heel prettig dat we de dienstverlening van Yet kunnen opschalen. We hebben toen ook Yet actief aangeboden – we zagen en wisten dat een goed gesprek zeker nodig zou zijn. Yet is toegankelijk en laagdrempelig. En er werken knettergoede experts."

De winst voor de organisatie

Met de komst van Yet is er een aantal zaken veranderd. Jelke: "We kiezen nu minder snel voor een coachingstraject. Voordat je een juiste coach hebt gevonden, waarmee ook nog eens de klik er is, ben je al een tijd verder. En mensen hebben een drukke agenda. Dat krijg je er niet vaak goed ingepland. Yet werkt sneller en is daarmee ook een goedkopere oplossing."

In gesprek

Er is ruimte voor gesprekken op alle denkbare vlakken; op het gebied van werk, samenwerking, leiderschap, ziekte of sociale veiligheid – en meer. Maar wat kun je verwachten als een medewerker uit jouw team gebruikmaakt van Yet?

Nadat de medewerker een gesprek heeft ingepland via het online platform, gaat de medewerker in gesprek met een expert. Dit kan een psycholoog zijn, maar bijvoorbeeld ook een loopbaancoach. Dat ligt aan de vraag, de uitdaging of het probleem. Alle experts hebben ruime ervaring in hun vakgebied en kunnen een medewerker in één gesprek vooruithelpen. Ze zijn getraind om snel tot de kern te komen en de medewerker te voorzien van concrete handvatten.

**Geen vraag
is te gek.
Laten we het
erover hebben.**

Altijd een passende expert.



Psycholoog

De psychologen die voor Yet werken hebben een master of doctoraal psychologie afgerond. Daarbij hebben ze verschillende vervolgopleidingen gedaan in de vorm van trainingen en cursussen (bijvoorbeeld: ACT, CGT, schematherapie, mindfulness, EMDR, EFT, positieve psychologie).



Omgangsexpert

Onze omgangsexperts hebben een afgeronde hbo-opleiding in een sociale richting en zijn als vertrouwenspersoon geregistreerd bij de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen (LVV).



Work-life coach

Bedrijfsmaatschappelijk werker en financieel coach

De work-life coaches hebben minimaal een afgeronde hbo-opleiding in de richting van maatschappelijk werk en dienstverlening of opleiding Social Work met uitstroom MWD of Welzijn en Samenleving.



Loopbaancoach

Onze loopbaancoaches zijn hbo- of wo-geschoold. Dit hebben zij aangevuld met een opleiding op het gebied van loopbaanontwikkeling.



Life counselor

De life counselors staan ingeschreven bij Stichting Kwaliteitsregister Geestelijk Verzorger (SKGV). De SKGV waarborgt het professionele niveau van de beroepsgroep. Het register stelt een werkervaringseis en een verplichting tot nascholing met studiepunten.



Coach voor de leidinggevenden

Een toegewijde coach voor leidinggevenden, gespecialiseerd in het oplossen van vraagstukken rondom management en leiderschap.

**“De
mensen
die ik
spreek zijn
positief
verrast
hoeveel we
kunnen
bereiken
in een
uur.”**

Experts aan het woord

De Yet-experts zijn professionals, met jarenlange ervaring. Ze delen hun ervaringen graag met jou als leidinggevende.

Eén uur, wat kun je daarin bereiken?

Een gesprek met een expert van Yet duurt één uur. Het is een actiegericht gesprek, waarbij je bereid moet zijn om zélf in actie te komen. Expert Maud, psycholoog, vertelt: “Sommige cliënten denken dat we in een uur weinig kunnen bereiken. Omdat ze bang zijn dat het probleem té complex of heel zeldzaam is. Het klinkt misschien gek, maar er is geen probleem dat ik niet eerder heb gehoord. De mensen die ik spreek zijn positief verrast hoeveel we kunnen behandelen in een uur.”

Hoe ziet zo'n uur er uit?

Als een medewerker langere tijd worstelt met uitdagende omstandigheden of problemen, worden de uitdagingen of problemen vaak alleen maar groter. Zo groot, dat het moeilijk wordt om het geheel te overzien. Expert Maud vervolgt: "Het aanbieden van structuur is vaak al een opluchting. Vervolgens verbinden we er actie aan. We verkennen eerdere manieren om met vergelijkbare vraagstukken om te gaan, identificeren obstakels en onderzoeken opties voor actie".

Expert Jacobien, loopbaancoach, vertelt daarover: "We leveren maatwerk. Dat betekent dat we ook vragen waar de behoefte voor dit gesprek ligt. Een luisterend oor, een advies, een stappenplan, een motiverend gesprek..? Soms betekent het dat we confronterend coachen: wat levert het je op als je iedere keer op dezelfde manier reageert?"

Is het altijd maatwerk?

Jazeker, elke vraag en elk antwoord is uniek, omdat de medewerker, achtergrond en context altijd verschilt. Jacobien, loopbaancoach, is gewend om hypothetische vragen en situaties te bespreken. Ze vertelt: "De mensen die ik spreek vinden het ook fijn om in alle vrijheid opties door te nemen. De uitkomst hoeft niet te betekenen dat ze een andere werkgever gaan zoeken. Rustig doornemen hoe verschillende scenario's eruitzien, dat biedt vaak al veel inzicht. En daar betrek ik altijd de levensfase en het systeem bij. Het vraagstuk of iemand beter past op een andere plek, ziet er bijvoorbeeld anders uit voor een jonge ouder dan voor iemand zonder kinderen."

Wanneer wordt er een gesprek ingepland?

Yet wil de drempel om hulp te zoeken zo laag mogelijk maken. Snelle beschikbaarheid van een expert is belangrijk. Mensen ontregelen in context, dus als je daar hulp bij nodig hebt dan wil je dat die op dát moment hebben. En niet een paar maanden later, wat met lange wachtlijsten in de GGZ helaas vaak gebeurt. Bij Yet kunnen medewerkers direct terecht op het moment dat er iets speelt.

“De mensen die ik spreek vinden het fijn om in alle vrijheid opties door te nemen. Rustig doornemen hoe verschillende scenario's eruitzien, dat biedt vaak al veel inzicht.”

Lost Yet alles op?

De experts van Yet zijn een effectieve rots in de branding voor medewerkers. Dat betekent natuurlijk niet dat één gesprek alle andere hulp en langere trajecten kan vervangen. Het voordeel is dat er snel een eerste stap gezet kan worden. Met een lage drempel en snelle beschikbaarheid kan veel opgelost worden en voorkomen worden. Blijkt in het gesprek dat er meer nodig is, dan bespreken de experts dat en geven zij een open advies.

Ervaringen van andere organisaties.

**“Het gaat niet
alleen om
problemen.**

Juist ook positieve
ontwikkel-
vraagstukken
komen voorbij.”

Yet als dienst aanbieden betekent dat je medewerkers een snelle, laagdrempelige en anonieme mogelijkheid geeft om een goed gesprek te voeren. Deze mogelijkheid aanreiken is stap één. Medewerkers hierover informeren én motiveren om er gebruik van te maken, is stap twee. Daarin speel jij als leidinggevende een belangrijke rol, samen met bijvoorbeeld het HR- en L&D-team. De krachten bundelen, dat loont. Organisaties die al langer gebruikmaken van Yet onderschrijven dat. Een overzicht aan effecten.

**“Yet is een mooi
gebaar naar
medewerkers.”**

Door gebruik te maken van Yet geef je als organisatie een signaal af aan (potentiële) medewerkers: je vindt hun (mentale) gezondheid en ontwikkeling belangrijk. Het inzetten van Yet is daarmee een uiting van goed werkgeverschap. Sommige organisaties zetten dit dan ook actief in voor hun employer branding.

Uit ervaringen van organisaties weten we dat er na de introductie van Yet vaak veel afspraken worden ingepland. Dat is mooi, niet alleen omdat medewerkers op deze manier al een eerste keer kunnen kennismaken met de werkwijze en het effect van Yet, maar ook omdat ze zo ervaren dat het maken van een afspraak écht laagdrempelig is.

Yet zorgt ervoor dat medewerkers anoniem een gesprek kunnen voeren met een onafhankelijke expert. Dat kan op elk moment dat het nodig is. De gesprekken met deze experts besparen jou als leidinggevende of jouw HR-collega veel tijd, zodat jullie kunnen doen waar jullie goed in zijn. Omdat de experts verschillende achtergronden en expertises hebben, is er voor elke vraag een passende expert beschikbaar.

“Een anoniem gesprek met een expert die past bij de vraag.”

Ook als de vraag van een medewerker niet gaat over grote problemen, staat de deur bij Yet open. Een nieuwe stap in de carrière, een veranderende levensfase; soms is het gewoon fijn om met iemand te kunnen sparren die buiten de organisatie staat. Een actiegericht gesprek betekent ook dat een medewerker met praktische inzichten weer verder kan. Een mooie kans in het kader van de juiste mensen op de juiste plek en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

“Een actiegericht gesprek betekent dat een medewerker weer verder kan met praktische inzichten.”

Yet levert binnen verschillende onderdelen van de organisatie voordeel op.

Jouw inzet als leidinggevende is een belangrijke factor bij het succes van Yet. Gebruik de Yet Pack om jouw medewerkers te activeren, zodat zij Yet gebruiken wanneer nodig. Zo houd je als leidinggevende meer tijd over voor andere zaken en kun je effectiever en meer aanwezig zijn.

Dit artikel is tot stand gekomen op basis van de gedeelde ervaringen van meerdere organisaties die gebruikmaken van Yet, in de bouwsector, de media, het onderwijs en de gezondheidszorg.



**We're not
there yet.
Maar met
jou gaat
het lukken.**

Jouw rol in de introductie van Yet

De experts van Yet staan klaar om jouw medewerkers te helpen wanneer nodig. Als leidinggevende speel je een belangrijke rol bij het activeren van de medewerkers in jouw team.

Maak medewerkers bewust

Informeer je team over Yet, de werkwijze en voordelen. Gebruik hiervoor de Yet Pack met onder meer video's, nieuwsbrieven, podcast en posters. Op de volgende pagina's vind je een handige kalender en alle beschikbare communicatiemiddelen in één overzicht.

Stimuleer een open cultuur

Draag positief bij aan een open cultuur en benadruk het belang van een platform als Yet, zodat medewerkers weten dat je erachter staat dat zij (gaan) gebruikmaken van Yet. Vraag bijvoorbeeld eens tijdens een teamoverleg of iedereen weet van het bestaan van Yet.

Moedig medewerkers aan

Heb je het vermoeden dat een medewerker niet lekker in z'n vel zit of zich zorgen maakt? Attendeer de medewerker dan (nogmaals) op Yet waarbij de keuze om dat te doen echt bij de medewerker blijft.

Wees je bewust van je voorbeeldrol

Goed voorbeeld doet goed volgen. Praat openlijk over het belang van investeren in een goede mentale gezondheid. Dit geeft medewerkers een gevoel van erkenning - de eerste stap op weg naar groei en verandering.

Je bent niet alleen

Niet alleen jij speelt een belangrijke rol in een goede landing van Yet. Ook je HR-collega's zullen medewerkers informeren over Yet. Ook kunnen zij wanneer nodig een medewerker aanraden om van Yet gebruik te maken.

Yet Pack, jouw implementatietoolkit

I – 1 mnd

lancering

I + 1 mnd

Uniek moment												
Teamleiders en managers			 									
Gehele organisatie					 	 						



Behoefte aan meer of andere communicatiemiddelen? **Dat kan.**
Geef een seintje aan het klantteam van Zorg van de Zaak.

Een legenda van alle communicatiemiddelen vind je op de volgende pagina.

l + 2 mnd

l + 3 mnd

l + 4 mnd

l + 5 mnd

l + 6 mnd



Yet Pack, de communicatiemiddelen



Explainer voor leidinggevenden

Een geanimeerde 'uitlegvideo' over wat Yet is, op welke levensgebieden Yet een steuntje in de rug kan bieden, welke rol je hierin als leidinggevende kan nemen en welke voordelen de inzet van Yet een team kan bieden.



Explainer voor de organisatie

Een geanimeerde 'uitlegvideo' over wat Yet is, op welke levensgebieden Yet een steuntje in de rug kan bieden, hoe een afspraak kan worden ingepland en hoe Yet jou als individu kan ondersteunen



Waarom-Yet-werkt-video voor ldg

Een video met waardevolle achtergrondinformatie voor leidinggevenden: wat houdt de one session methodiek in, op welke manier dit anders is dan andere methodes en waarom werkt het zo goed? Dit is gebaseerd op wetenschappelijke artikelen en wordt ondersteund met cijfers.



Waarom-Yet-werkt-video voor de org.

Een video met waardevolle achtergrondinformatie voor de werknemers in de organisatie: wat houdt de one session methodiek in, op welke manier dit anders is dan andere methodes en waarom werkt dit zo goed? Er is ook aandacht voor verslaglegging en privacy. Dit is gebaseerd op wetenschappelijke artikelen en wordt ondersteund met cijfers.



Lancering

Livegang van Yet. Op dit moment ontvangen leidinggevenden hun Yet-gids, heeft iedereen een screensaver van Yet en is op Intranet allerlei informatie te vinden over Yet, waaronder de explainer en waarom-Yet-werkt-video.



Contentkalender

We faciliteren content dat op het eigen Intranet kan worden geplaatst. Deze berichten kunnen naar wens worden aangepast. De contentkalender bevat o.a. een FAQ, heeft aansluiting met bijvoorbeeld 'de week van de werkstress', maar ook inspiratievideo's, facts & figures en podcasts.



Gids voor leidinggevenden

Leidinggevenden hebben een belangrijke rol in het creëren van het succes van Yet. In deze gids staat informatie hoe zij – en op welke momenten – Yet onder de aandacht kunnen brengen.



Nieuwsbrief/e-mail

Gebruikmakend van de reguliere communicatie-stroom in de organisatie gaan we mee in die flow. We introduceren of herinneren de organisatie aan de voorziening Yet.



Screensaver

Met een interval van 6 weken wordt de screensaver van de medewerkers een 'Yet'-screensaver. Dit wordt ingesteld en aangepast door ICT. Er is dus een verrassingseffect.



Tegodbon: een cadeautje voor jezelf

Wie wordt er het meest vergeten? Juist: jijzelf. Deze digitale tegodbon is geen 'extra' sessie, maar een middel om Yet opnieuw onder de aandacht te brengen. Plan dat moment voor jezelf in!



Podcast

Luister wanneer het uitkomt naar de ervaringen met Yet en wat je ervan kan verwachten.



Poster: Yet heeft mij geholpen bij...

Postercampagne waarbij je per thema een portret ziet van iemand met een quote wanneer Yet diegene heeft geholpen. De verschillende boodschappen op de posters, geven diversiteit van onderwerpen aan en tegelijkertijd de laagdrempeligheid van een sessie.



Gesprekcyclus

Dit is een reminder, zoals opgenomen in het draaiboek voor leidinggevenden, om zijn/haar medewerkers tijdens de gesprekcyclus te herinneren aan de mogelijkheden voor een coachgesprek via Yet.



Teasers op deuren

Yet wordt geen onderdeel van het behang. Daarom verschijnt Yet op verrassende plekken en met verrassende communicatie. Via aansprekende posters – die je bijvoorbeeld ziet op een deur waar niemand omheen kan – wordt Yet onder de aandacht gebracht:

- Probleem zoekt oplossing
- Akkefietje zoekt luisterend oor
- Twijfel zoekt realistische check

Materialen nodig?

Kijk op www.yet.nl/implementatiekalender of mail naar support@yet.nl voor drukwerk.



FAQ van Yet

Van welke behandelmethode maakt Yet gebruik?

Yet is gebaseerd op de wetenschappelijke, effectief bewezen Single Session Methode. Eén online 1:1 sessie van 45–60 minuten is voor ruim 80% van de gebruikers genoeg om weer zelf verder te kunnen.

Op welke tijden kan ik een gesprek inplannen?

Medewerkers kunnen direct in de agenda van een expert een afspraak inplannen. Dat kan ook 's avonds of in het weekend zijn.

Hoe wordt het gesprek vastgelegd?

De Yet-experts maken geen verslag van wat er wordt besproken tijdens een sessie. Na afloop van een sessie wordt ook het e-mailadres van de medewerker verwijderd. Er worden dus geen persoonsgegevens bewaard. De expert maakt een inschatting van het opleidingsniveau en de leeftijdscategorie van de medewerker om een globaal idee te krijgen van de gebruikers van Yet. Deze gegevens worden opgeslagen in het klantdashboard. Alle gegevens in het dashboard zijn op groepsniveau en dus niet te herleiden naar een individu.

**Laten we het
er over hebben.**

Moet een medewerker mij als leidinggevende informeren over een afspraak met Yet?

Dat hoeft zeker niet. Medewerkers kunnen het gesprek anoniem voeren en desgewenst ook 's avonds inplannen.

Kan een medewerker ongelimiteerd gesprekken inplannen?

In principe staat elk gesprek op zichzelf. Als in het gesprek duidelijk wordt dat er meer ondersteuning nodig is, dan zal de expert advies geven over passende opties daarvoor.

Hoe kan één sessie genoeg zijn?

Het uitgangspunt van de Single Session-aanpak is dat één sessie voldoende kan zijn. Medewerker en expert werken daarom samen om die ene sessie waardevol te maken en te zorgen dat de medewerker na de sessie zelf verder kan.

Daarbij wordt de medewerker aangemoedigd om ná de sessie te reflecteren en de acties die volgen uit het gesprek op te pakken. Nadat er wat tijd verstreken is, kan iemand beter inschatten of er nog een sessie nodig is of niet. Het doel van de sessie is niet om het hele vraagstuk in één keer op te lossen, maar om iemand op gang te helpen naar de eigen oplossing.



**Vragen of meer weten
over de inzet van Yet?**

Stuur een e-mail naar
support@yet.nl.



www.yet.nl



yet