

yet

Welkom bij Yet.

Gids voor leidinggevenden.

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, carrière doelen 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 moesten 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 gesprekspartner.



Sta je voor een uitdaging als leidinggevende?

De leiderschapscoach is jouw sparringpartner voor ontwikkeling, reflectie en concrete vragen.



Obstakels, uitdagingen of niet lekker in je vel?

De psycholoog geeft je inzicht, richting en vertrouwen – bij vage onrust én duidelijke hulpvragen.



Lig je wakker van geldzorgen?

De financieel coach helpt je helderheid en rust te creëren in je geldzaken.



Snel overprikkeld of opgejaagd?

De stresscoach helpt je om te vertragen en weer grip te krijgen.



Wil je meer uit je werk halen?

De loopbaancoach helpt je ontdekken wat bij je past en waar je energie van krijgt.



Moeite om werk en privé te combineren?

De worklife coach helpt je omgaan met de drukte van alle dag – thuis, op het werk en alles ertussen.



Vraag je je af wat echt belangrijk is?

De lifecounselor helpt je nieuwe perspectieven te ontdekken, ook bij ingrijpende gebeurtenissen.



Last van klachten door de overgang?

De overgangcoach staat naast je met praktische tips en steun om de balans terug te vinden.



Ruimte voor rouw nodig?

De rouwcoach helpt je omgaan met verlies, ook als het al langer geleden is.

“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 verschillen. 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 eruit zien, 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 eruit zien, 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.

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