



Gastvrijheid ontwikkelfasen quick scan

Kruis de vakjes aan die voor jouw organisatie van toepassing zijn.

Fase 1: Pionieren	Fase 2: Verbinden	Fase 3: Structureren	Fase 4: Groeien
<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Er is weinig draagvlak voor gastvrijheid in de organisatie.<input type="checkbox"/> Een aantal medewerkers is actief bezig met gastvrijheid.<input type="checkbox"/> De meeste medewerkers zijn niet bekend met de activiteiten van deze groep.<input type="checkbox"/> Er is geen gezamenlijke visie op gastvrijheid.<input type="checkbox"/> Gastvrijheid wordt nog niet gemeten.<input type="checkbox"/> Mood Makers durven nog niet op te vallen in gastvrijheid.<input type="checkbox"/> Medewerkers spreken elkaar niet aan op (on)gastvrijheid.<input type="checkbox"/> De interne gastvrijheid heeft negatieve invloed op gastvrijheid.<input type="checkbox"/> De gastvrijheidsarrogantie (ik vind mijzelf gastvrij) is hoog.<input type="checkbox"/> De organisatie staat niet bekend om haar gastvrijheid.	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Het draagvlak voor gastvrijheid begint te groeien.<input type="checkbox"/> De groep Mood Makers krijgt volgers.<input type="checkbox"/> Medewerkers worden geïnformeerd over gastvrijheid.<input type="checkbox"/> Er is een organisatie brede visie op gastvrijheid.<input type="checkbox"/> Er wordt geëxperimenteerd met het meten van gastvrijheid.<input type="checkbox"/> De Mood Makers worden ondersteund door het management in het uitvoeren van hun rol.<input type="checkbox"/> Randvoorwaarden en belemmeringen worden in kaart gebracht.<input type="checkbox"/> Enkele Mood Makers beginnen met het aanspreken van collega's op (on)gastvrijheid.<input type="checkbox"/> Er ontstaat openlijke of niet openlijke weerstand van collega's.<input type="checkbox"/> Nog niet alle afdelingen zijn actief bezig met gastvrijheid.	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Er is een breed draagvlak voor gastvrijheid.<input type="checkbox"/> De groep criticasters (tegen gastvrijheid) wordt kleiner.<input type="checkbox"/> De visie op gastvrijheid is vertaald naar alle afdelingen.<input type="checkbox"/> Gastvrijheid is een onderdeel van het jaarplan van iedere afdeling (incl. staf).<input type="checkbox"/> Op enkele afdelingen wordt gastvrijheid gemeten.<input type="checkbox"/> Elk team werkt structureel aan gastvrijheidsdoelen.<input type="checkbox"/> De visie op gastvrijheid wordt actief uitgedragen door het management.<input type="checkbox"/> Leidinggevendens spreken medewerkers aan op (on)gastvrijheid.<input type="checkbox"/> Er is een strategisch plan gemaakt om gastvrijheid te ontwikkelen.<input type="checkbox"/> Leidinggevendens werken bewust aan hun voorbeeldrol en randvoorwaarden voor gastvrijheid.	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Gastvrijheid is vanzelfsprekend voor iedere medewerker.<input type="checkbox"/> Iedereen spreekt elkaar aan op (on)gastvrijheid.<input type="checkbox"/> Ongastvrije houding en gedrag wordt niet getolereerd.<input type="checkbox"/> Gastvrijheid is een onderdeel van de strategie van de organisatie.<input type="checkbox"/> Gastvrijheid wordt structureel gemeten en er wordt direct gestuurd op de uitkomsten.<input type="checkbox"/> Gastvrijheid is onderdeel van werving, selectie, inwerk en beoordeling van (nieuwe) medewerkers.<input type="checkbox"/> Gastvrijheid is een vast thema in training en ontwikkeling.<input type="checkbox"/> Er is een strategisch plan voor de borging van gastvrijheid.<input type="checkbox"/> De organisatie blijft zich vernieuwen en innoveren op het gebied van gastvrijheid.<input type="checkbox"/> Het management ziet gastvrij leiderschap als onderdeel van het dagelijks werk.
Aangekruiste vakjes:			