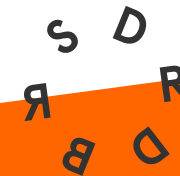


# Jeroen Meijerink Award



Nadere uitwerking criteria – vragenlijst

# Criteria

De prijs zal gaan naar een leider (**bestuurder**) die vooropgaat in de strijd voor duurzame zorg, die weet te verbinden, initiatieven heeft die schaal kunnen maken, impact heeft, meetbaar resultaat haalt (denk aan kostenreductie, verminderde CO2 footprint), inspireert en niet bang is rebels te zijn.

1 Leiderschap\*

2 Duurzame verandering

3 Impact

4 Schaalbaarheid

\*Uiteindelijk is de Jeroen Meijerink Award bedoeld om inspirerend leiderschap vanuit bestuurder mét team te belonen en aan te moedigen, daarom zal deze categorie zwaarder wegen dan 2-3.

AANMELDEN

**VRAGENLIJST**  
Per categorie

Name (print)

Signature



# Algemene vragen

Naam te nomineren bestuurder:

Naam team:

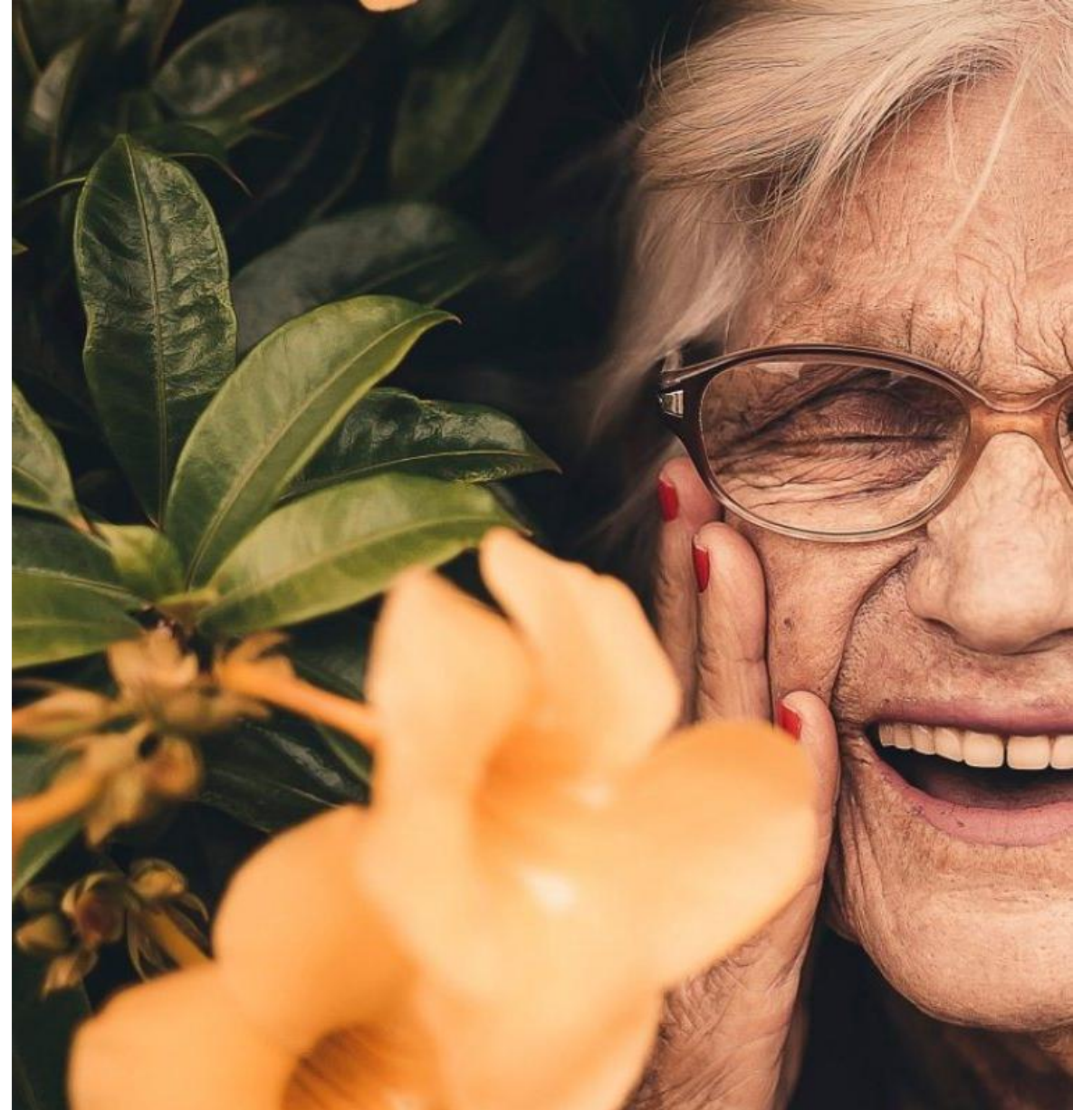
Naam & functie indiennaar:

Naam duurzame verandering:

Doelstellingen duurzame verandering:

Grootte organisatie: (meerkeuze: klein – middel – groot)

Klein:	<500 medewerkers
Middel:	500-1500 medewerkers
Groot:	>1500 medewerkers







## Duurzame verandering (2/4)

### MATE WAARIN DE LEIDER DUURZAME VERANDERING HEEFT HERKEND

1. Aan welke duurzame verandering hebben de bestuurder en het team bijgedragen?

[ Omschrijf de duurzame verandering ]

2. Binnen welk(e) thema('s) valt de duurzame verandering ?

Kies uit:

**I. Meer inzet op gezondheid**

**II. Vergroten van de bewustwording en kennis over duurzame zorg**

**III. 55% minder directe CO<sub>2</sub>-uitstoot in 2030 en klimaatneutraal in 2050**

**IV. 50% minder primair grondstoffengebruik in 2030 ten opzichte van 2016 en circulaire zorg in 2050**

**V. Verminderen van de milieubelasting van medicatie(gebruik)**

# Duurzame verandering (4/4)

## MATE WAARIN DE LEIDER DUURZAME VERANDERING HEEFT HERKEND

3. In welke fase bevindt de duurzame verandering zich?

a. **Proof of concept** = Er is een Minimum Viable Product (MVP) ontwikkeld waarmee duurzame impact is aangetoond

b. **Implementatiefase** = De duurzame verandering wordt geïmplementeerd binnen de organisatie.

c. **Schalingsfase** = Het programma is succesvol uitgerold en er wordt nu gekeken naar opschaling

4. Binnen welke scope vindt de duurzame verandering plaats?

*Meerdere antwoorden mogelijk: (Elders definiëren in meerkeuze met ruimte voor onderbouwing: afdeling, zorgpaden, soortgelijke organisatie, keten, breder dan medische sector).*







# Leiderschap (7)

MATE WAARIN DE LEIDER DUURZAME VERANDERING HEEFT GESTEUND EN VERVOLGENS MET LEF EN PRO-ACTIVITEIT HANDELT (ENTREPRENEURIAL ORIENTATION)

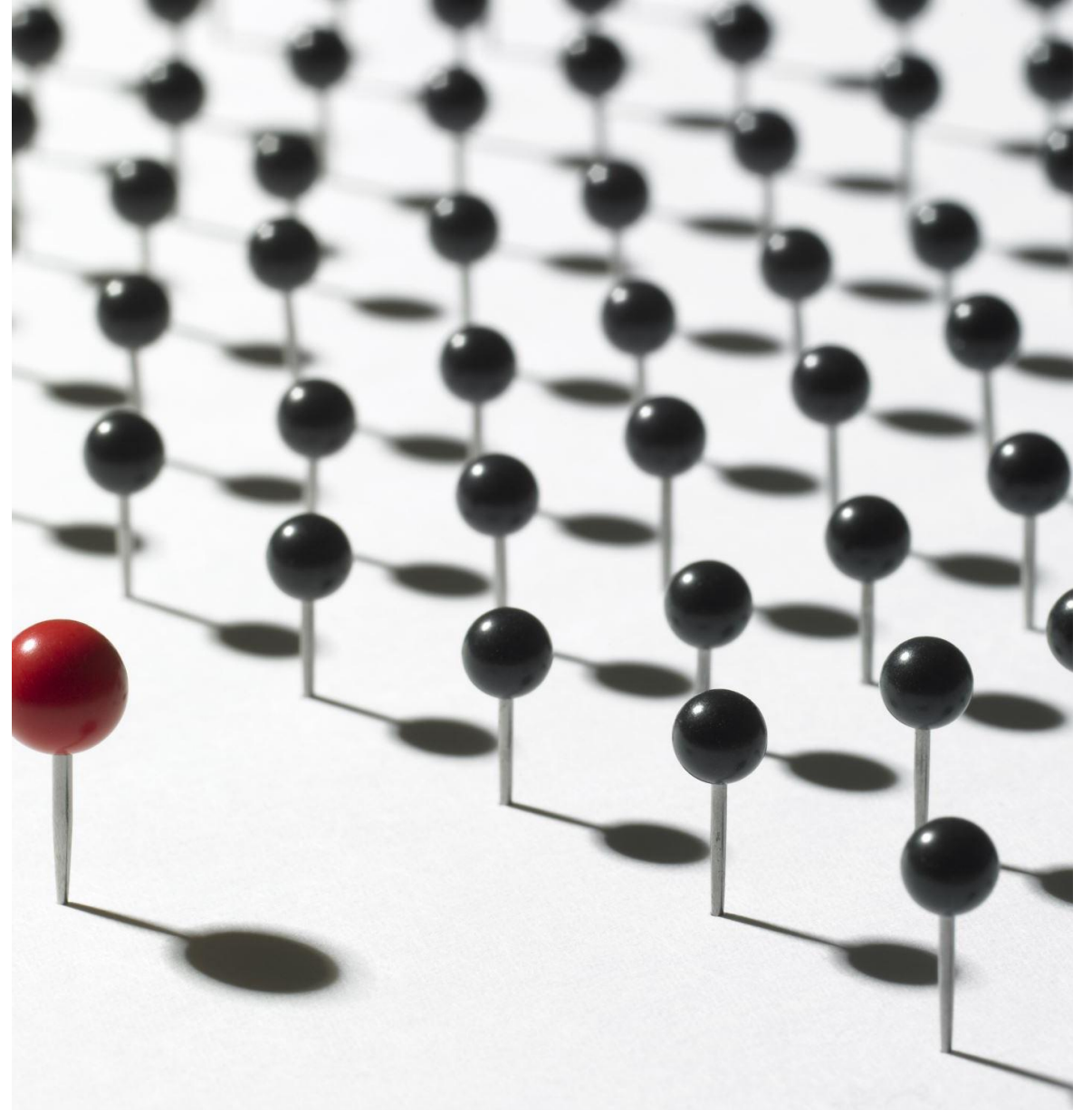
1. In hoeverre is duurzame verandering in de strategie opgenomen en heeft de bestuurder daar een relevante rol in gehad, waarbij het blijvend zichtbaar is dat duurzame zorg een intrinsieke waarde is in de organisatie?
2. Welke rol heeft de bestuurder (en het team) gespeeld om de duurzame verandering te tillen naar het huidige niveau, de 3 fasen in acht nemende? Denk bijvoorbeeld aan implementeren van duurzame voorbeelden in de implementatiefase en het delen en samenwerken met andere organisaties om duurzame zorg op te schalen in de schalingsfase.
3. Wat is de trigger voor de organisatie geweest om in een vroeg stadium voor dit idee te gaan?
4. Hoe zag het proces eruit om deze duurzame verandering te faciliteren?
5. Welke uitdagingen zijn jullie als bestuurder en het team tegengekomen in de ontwikkeling van deze duurzame verandering? Hoe hebben jullie hiernaar gehandeld?
6. Waarom staan jullie achter deze duurzame verandering (motivatie)?
7. Wat sprak je aan in de visie van de bestuurder op duurzaamheid in de zorg? Hoe draagt deze duurzame verandering daaraan bij?

# Impact (5)

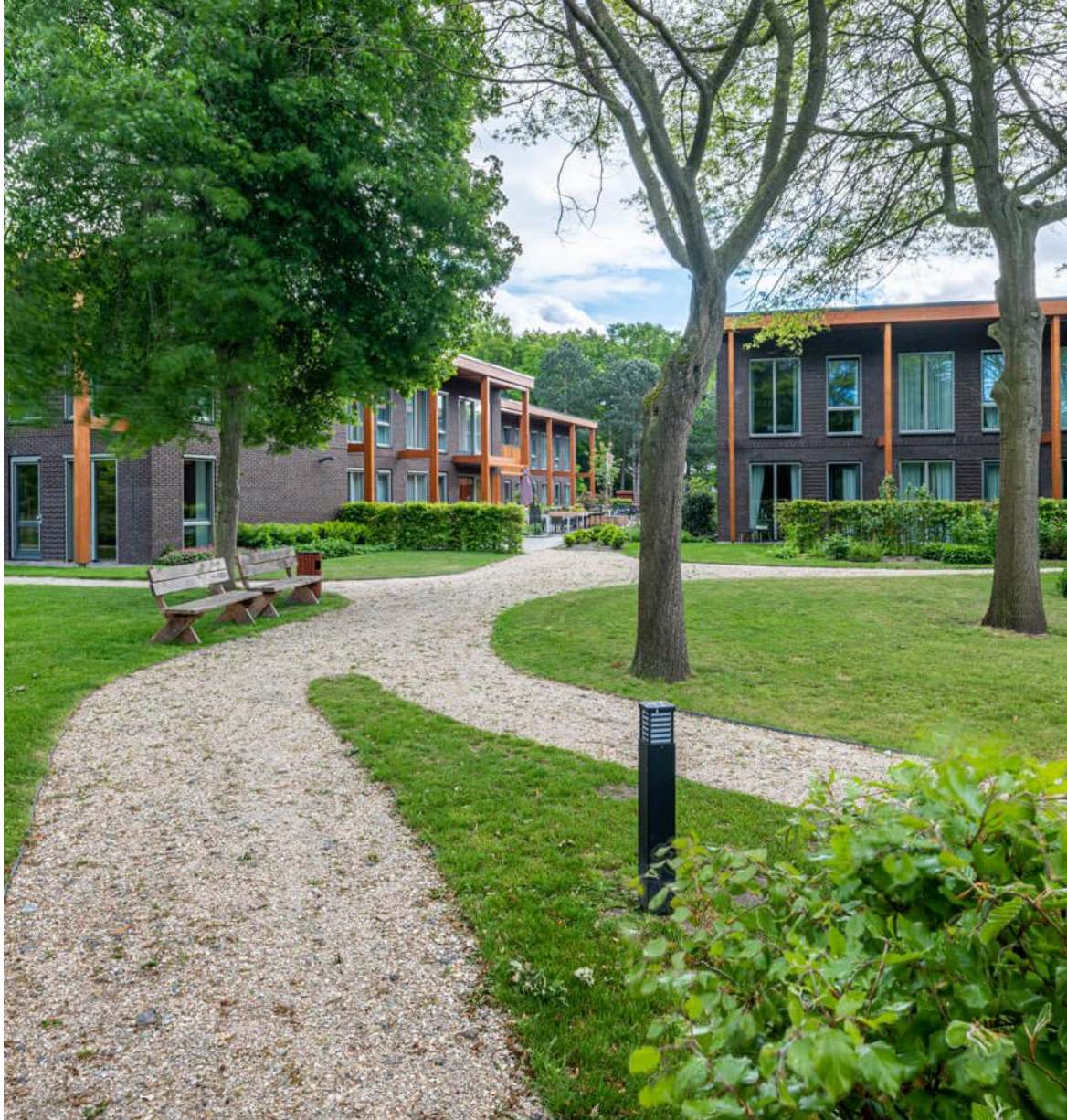
## MATE WAAROP DE LEIDER HEEFT BIJGEDRAGEN AAN RESULTAAT

Voor de volgende onderwerpen dienen de vragen beantwoord te worden aan de hand van de resultaten voor de eigen organisatie.

1. Wat is de impact op de **kwaliteit van de zorg** voor de patiënt met deze duurzame verandering ?
2. In welke mate heeft dit geleid tot een **gereduceerde CO2 uitstoot**?
3. In welke mate heeft dit geleid tot **afvalreductie en hergebruik** van materialen?
4. In welke mate heeft dit geleid tot **duurzame gedragsverandering**?
5. Op welke wijze wordt de impact gemeten en welke acties zijn aan deze metingen verbonden om **blijvend te verduurzamen**?







## Schaalbaarheid (2)

### MATE WAARIN DE LEIDER NADENKT OVER BREDERE IMPACT EN GROTERE AMBITIE

1. In hoe verre is dit **repliceerbaar** elders?

*Meerdere antwoorden mogelijk: (Elders definiëren in meerkeuze met ruimte voor onderbouwing: afdeling, zorgpaden, soortgelijke organisatie, keten, breder dan medische sector).*

2. Waar moet een andere instelling aan voldoen om dit succesvol te implementeren (**randvoorwaarden**)?