Zorgorganisaties worden geconfronteerd met vragen als: Welk zorgpad is leidend bij kwetsbare ouderen met diabetes? En hoe wordt de zorg vanuit beide zorgpaden zo goed mogelijk gecombineerd?

1.3 Interne ontwikkelingen BEDRIJF X

Vanaf 2014 zijn de volgende wijzigingen doorgevoerd:

* de overgang van een Commanditaire Vennootschap naar een Coöperatieve Vereniging;
* de uitbreiding en vervanging van de Raad van Toezicht;
* d start van de overgang van een medisch adviseur naar een medisch directeur;
* de aanstelling van een manager ketenzorg en een manager praktijkondersteuning.

De groei van de organisatie heeft ook invloed op de leiderschapsstijl en structuur van BEDRIJF X. Uitgaande van het organisatiegroeimodel van Greiner (1998) zit BEDRIJF X in de overgang van de creativityfase naar de directionfase. Kenmerkend voor de overgang naar de volgende groeifase zijn de aanstelling van de managers, de formalisatie van de communicatie en het ontwikkelen van werkstandaarden. Daarnaast is ook verandering te zien op leiderschapsniveau door de komst van de medisch directeur.

### 1.4 Probleemanalyse en doelstelling

BEDRIJF X profileert zich als een organisatie voor en door huisartsen. Vanuit deze gedachte wordt veel waarde gehecht aan de betrokkenheid bij het vaststellen en het implementeren van de strategie. Tevens wordt veel waarde gehecht aan de mening van de deelnemende huisartsen over de strategie. De gedachte achter het stimuleren van de betrokkenheid van de leden is dat degenen die het werk uitvoeren ook het beste in staat zijn om beslissingen te nemen over de inhoud van het werk. Ichniowski en Shaw (1999) beschrijven in hun onderzoek dat door de betrokkenheid van de medewerkers bij keuzes, er een groter draagvlak ontstaat voor de gekozen strategie en dat deze dan beter aansluit bij de praktijk. Dit wordt onder andere bevestigd door Van Reil (2008).