



निदेशक और बोर्ड

(उनकी नज़र से, जिनका नेतृत्व किया जाता है)

FERDINANDO FREGA

“चिकित्सालय मरीज़ों को ठीक करता है।
एक स्नेहमयी सामुदायिकता मनुष्यों को सँभालती है।”

I. निदेशक और बोर्ड

चिकित्सालय कंक्रीट से जन्म नहीं लेते।

वे निर्णयों से जन्म लेते हैं।

हर इमारत एक जैसी सामग्री से खड़ी की जा सकती है, पर उसे अलग बनाती है उनकी दृष्टि, जो उसका नेतृत्व करते हैं।

हर संस्था के पीछे अलग-अलग इतिहास, अलग-अलग अनुभव, अलग-अलग कौशल वाले लोग होते हैं। ऐसे लोग जिन्होंने एक साझा ज़िम्मेदारी बाँटना स्वीकार किया, फिर भी जो उन्हीं लक्ष्यों तक पहुँचने के तरीकों को लेकर अलग-अलग विचार रखते हैं।

निदेशक अक्सर अलग-अलग रास्तों से आते हैं।

कुछ चिकित्सालय के भीतर से ऊपर उठते हैं।

कुछ कहीं और अर्जित पेशेवर अनुभव से आते हैं।

हर एक अपने साथ ज्ञान, विश्वास, और अपनी भूमिका को समझने के अलग तरीके लाता है।

और जैसा वहाँ होता है जहाँ भी ज़िम्मेदारी और निर्णय की शक्ति होती है, दृष्टियाँ हमेशा एक-दूसरे से नहीं मिलतीं।

हर एक मानता है कि समाधान का एक हिस्सा उसके पास है।

हर एक वास्तविकता को उसी से पढ़ता है जो उसने जिया है।

पर अंत में फ़र्क़ राय से नहीं पड़ता।

फ़र्क़ परिणामों से पड़ता है।

और परिणामों को हर दिन वे देखते हैं जो, किसी और से बढ़कर, लिए गए निर्णयों के परिणाम भोगते हैं: मरीज़ और उनके परिवार।

इसीलिए एक स्वास्थ्य-संस्था किसी पदानुक्रम से ज़्यादा एक ऑर्केस्ट्रा जैसी होती है।

निदेशक होते हैं।

पर्यवेक्षक होते हैं।

नियम-प्रक्रियाएँ होती हैं।

पर अंतिम परिणाम इस यात्रा में शामिल सभी लोगों के बीच के सामंजस्य पर निर्भर करता है।

जो नेतृत्व करते हैं, वे संगीत की स्वरलिपि तय करते हैं।

जो हर दिन काम करते हैं, वे उसे संगीत में बदलते हैं।

और अक्सर इसी सहयोग की गुणवत्ता में नेतृत्व का असली मोल मापा जाता है।

क्योंकि आदेश देना एक कार्य है।

नेतृत्व करना एक ज़िम्मेदारी है।

और देखभाल को समर्पित संस्थाओं में, इन दोनों के बीच की दूरी बहुत बड़ा फ़र्क़ ला सकती है।

दृष्टि बोर्ड और उसके सलाहकारों का विशेषाधिकार बनी रहती है, और यह बहुत हद तक उनकी संस्कृति पर और उस रास्ते पर निर्भर करती है जो उन्हें वहाँ तक लाया।

बोर्ड में बैठने वाला हर व्यक्ति उस भूमिका की तैयारी करके नहीं पहुँचा होता। कभी-कभी दरवाज़ा आर्थिक साधन खोलते हैं — कोई विरासत, कोई अचानक मिला सौभाग्य, किसी बिल्कुल अलग क्षेत्र में अर्जित कोई सफलता — बिना इसके कि उस साधन के साथ देखभाल की संस्कृति भी हो। और पैसा, अपने आप में, किसी को स्वास्थ्य-संस्था चलाना नहीं सिखाता।

यह एक संगठनात्मक संस्कृति है जो भीतर आने वालों को चौंका देती है।

मुझे एक सलाहकार याद है जो, बिना किसी चिकित्सकीय दक्षता के, गलियारों में मुख्य रूप से इस बात की चिंता करता था कि कर्मचारी मरीजों के लिए आरक्षित पार्किंग की जगहें न घेर लें। एक छोटी-सी बात, फिर भी एक भेद खोलती हुई: वह बहुत कुछ कह देती थी कि उस व्यक्ति के लिए असली प्राथमिकता क्या थी।

काफ़ी होता आगे देखना — प्रतिफल पैदा करने के लिए निवेश करना, न कि सिर्फ़ उसकी रखवाली करना जो पहले से पास है। यहीं वह फ़र्क़ खेला जाता है, जो एक चिकित्सालय के मालिक और उसे चलाना जानने वाले के बीच होता है।

हर जगह का एक चरित्र होता है। और वह चरित्र उन्हीं लोगों से जन्म लेता है, जो उसका नेतृत्व करते हैं।

II. उपसंहार

चिकित्सालय निवेश से बनते हैं।

भरोसा लोगों से बनता है।

नेतृत्व इस बात से नहीं मापा जाता कि कोई कौन-सा पद रखता है, बल्कि इस क्षमता से मापा जाता है कि अलग-अलग कौशलों को एक साझा लक्ष्य की सेवा में लगाया जाए।

क्योंकि अंत में, हर उस संस्था के पीछे जो चलती है, कभी सिर्फ़ एक व्यक्ति नहीं होता।

वहाँ हमेशा एक टीम होती है।

III. लेखक-परिचय

यह रचना किसी के आदेश पर नहीं लिखी गई।

इसे बेचा नहीं गया।

इसे किसी व्यावसायिक उद्देश्य से नहीं बनाया गया।

इसे इसलिए लिखा गया ताकि पुनर्वास के मोल की, मानवीय गरिमा की, और मनुष्यों के आपसी रिश्ते की गवाही दी जा सके।

एकमात्र माँगा गया शुल्क एक प्रतीकात्मक डॉलर है — रचना के मूल्य के रूप में नहीं, बल्कि देखभाल, उम्मीद और ज़िम्मेदारी की संस्कृति के प्रति एक साझा प्रतिबद्धता की गवाही के रूप में।