



GILLETTE YÖNETİM KURULU

(yönetilenlerin gözünden)

“Klinik hastaları tedavi eder. Şefkatli topluluk insanlara destek olur.”

I. Yöneticiler ve Yönetim Kurulu

Kurumlar betondan doğmaz.

Kararlardan doğar.

Her bina aynı malzemeyle yükseltilebilir, ama onu ötekilerden ayıran, başındakilerin vizyonudur.

Her kuruluşun ardında farklı geçmişleri, farklı deneyimleri, farklı yetkinlikleri olan insanlar vardır. Aynı hedeflere nasıl varılacağı konusunda farklı fikirler taşısalar da ortak bir sorumluluğu paylaşmayı kabul etmiş insanlar.

Yöneticiler çoğu zaman farklı yollardan gelir.

Kimi kurumun içinden yükselir.

Kimi başka yerde edinilmiş mesleki deneyimden gelir.

Her biri kendi bilgisini, kanaatlerini ve rolünü yorumlamanın farklı bir yolunu getirir.

Ve sorumlulukla karar yetkisinin bulunduğu her yerde olduğu gibi, vizyonlar her zaman örtüşmez.

Herkes çözümün bir parçasını elinde tuttuğuna inanır.

Herkes gerçeği kendi yaşadıklarının içinden okur.

Ama sonunda farkı yaratan görüşler değildir.

Sonuçlardır.

Sonuçları da her gün, alınan kararların etkilerini herkesten çok yaşayanlar izler: hastalar ve aileleri.

Bu yüzden bir sağlık kurumu hiyerarşiden çok orkestraya benzer.

Yöneticiler vardır.

Sorumlular vardır.

Prosedürler vardır.

Ama nihai sonuç, yolculuğa katılan bütün insanlar arasındaki uyuma bağlıdır.

Yönetenler partisyonu belirler.

Her gün çalışanlar onu müziğe çevirir.

Liderliğin gerçek değeri de çoğu zaman bu iş birliğinin niteliğiyle ölçülür.

Çünkü komuta etmek bir işlevdir.

Önderlik etmek bir sorumluluktur.

Ve kendini bakıma adanmış kuruluşlarda ikisi arasındaki mesafe büyük fark yaratabilir.

Vizyon, Yönetim Kurulu'nun ve üyelerinin yetki alanında kalır; onların kültürüne ve onları oraya getiren yola da büyük ölçüde bağlıdır.

Yönetim kurulunda oturan herkes oraya role hazırlanarak gelmemiştir. Bazen kapıyı açan maddi imkândır — bir miras, ansızın gelen bir servet, bambaşka bir alanda kazanılmış bir başarı — ama bu imkâna bir şefkat kültürü eşlik etmez. Para da tek başına kimseye sağlık kurumu yönetmeyi öğretmez.

İçeri girenleri şaşırtan bir kurum kültürüdür bu.

Bir kurul üyesini hatırlıyorum; hiçbir klinik yetkinliği olmadığı hâlde koridorlarda en çok, çalışanların hastalara ayrılmış park yerlerini işgal edip etmediğini denetlemekle uğraşırdı. Küçük bir ayrıntı, ama çok şey ele veren bir ayrıntı: o kişi için asıl önceliğin ne olduğunu fazlasıyla anlatıyordu.

Daha uzağa bakmak yeterdi — eldekini korumakla yetinmek yerine getiri yaratmak için yatırım yapmak. Bir kuruma sahip olanla onu yönetmeyi bilen arasındaki fark işte burada belli olur.

Her yerin bir karakteri vardır. O karakter de orayı yöneten insanlardan doğar.

II. Epilog

Kurumlar yatırımla kurulur.

Güven insanlarla kurulur.

Liderlik, oturulan makamla deęil, farklı yetkinlikleri ortak bir hedefin hizmetine koyabilme becerisiyle ölçölür.

Çünkü sonunda, işleyen her kuruluşun ardında asla tek bir kişi yoktur.

Her zaman bir ekip vardır.

III. Yazarın Sayfası

Bu eser sipariş üzerine yazılmadı.

Satılmadı.

Ticari amaçla yapılmadı.

Rehabilitasyonun, insan onurunun ve insanlar arasındaki bağın değerine tanıklık etmek için yazıldı.

İstenen tek ücret sembolik bir dolar — eserin karşılığı olarak değil; şefkat, umut ve sorumluluk kültürüne duyulan ortak bağlılığın nişanesi olarak.

Ferdinando