



# GILLETTE चे संचालक मंडळ

(ज्यांचे नेतृत्व केले जाते त्यांच्या नजरेतून)

“दवाखाना रुग्णांवर उपचार करतो. काळजी घेणारा समुदाय माणसांना आधार देतो.”

## I. संचालक आणि संचालक मंडळ

केंद्रे काँक्रीटमधून जन्माला येत नाहीत.

ती निर्णयांमधून जन्माला येतात.

प्रत्येक इमारत त्याच साहित्याने उभारता येते, पण तिला वेगळेपण देते ती तिचे नेतृत्व करणाऱ्यांची दृष्टी.

प्रत्येक संस्थेमागे वेगवेगळे इतिहास, वेगवेगळे अनुभव, वेगवेगळी कौशल्ये असलेली माणसे असतात. अशी माणसे, ज्यांनी एक सामायिक जबाबदारी वाटून घ्यायला मान्यता दिली आहे, पण तीच उद्दिष्टे कशी गाठायची याबद्दल ज्यांच्या कल्पना वेगवेगळ्या आहेत.

संचालक अनेकदा वेगवेगळ्या वाटांनी येतात.

काही केंद्राच्या आतूनच वर येतात.

इतर अन्यत्र मिळवलेल्या व्यावसायिक अनुभवातून येतात.

प्रत्येक जण ज्ञान, ठाम मते आणि आपल्या भूमिकेचा अर्थ लावण्याच्या वेगवेगळ्या पद्धती घेऊन येतो.

आणि जिथे जबाबदारी आणि निर्णयाचा अधिकार असतो तिथे घडते तसे, दृष्टिकोन नेहमी जुळत नाहीत.

प्रत्येकाला वाटते की उपायाचा एक भाग आपल्याकडे आहे.

प्रत्येक जण वास्तव आपण जे जगलो त्यातून वाचतो.

पण शेवटी फरक मतांनी पडत नाही.

तो निकालांनी पडतो.

आणि निकाल रोज पाहतात ते, जे घेतलेल्या निर्णयांचे परिणाम इतर कोणाहूनही अधिक जगतात: रुग्ण आणि त्यांची कुटुंबे.

म्हणूनच आरोग्य केंद्र एखाद्या श्रेणीव्यवस्थेपेक्षा वाद्यवृंदासारखे अधिक असते.

संचालक असतात.

पर्यवेक्षक असतात.

कार्यपद्धती असतात.

पण अंतिम निकाल प्रवासात सहभागी होणाऱ्या सर्व माणसांमधील सुसंवादावर अवलंबून असतो.

नेतृत्व करणारे स्वरलिपी ठरवतात.

रोज काम करणारे तिचे संगीतात रूपांतर करतात.

आणि नेतृत्वाचे खरे मोल अनेकदा या सहकार्याच्या दर्जातच मोजले जाते.

कारण हुकूम देणे हे एक काम आहे.

नेतृत्व करणे ही एक जबाबदारी आहे.

आणि काळजीला वाहिलेल्या संस्थांमध्ये या दोघांमधले अंतर मोठा फरक घडवू शकते.

दृष्टी हा संचालक मंडळाचा आणि त्याच्या सल्लागारांचा विशेषाधिकार राहतो, आणि ती त्यांच्या संस्कृतीवर आणि त्यांना तिथवर आणणाऱ्या वाटेवर मोठ्या प्रमाणात अवलंबून असते.

मंडळात बसणारा प्रत्येक जण त्या भूमिकेच्या तयारीतून तिथे पोहोचलेला नसतो. कधी कधी दार उघडते ते आर्थिक साधनांनी — वारसा, अचानक आलेली संपत्ती, पूर्णपणे वेगळ्या क्षेत्रात मिळवलेले यश — आणि त्या साधनांसोबत काळजीची संस्कृती येत नाही. आणि केवळ पैसा कोणालाही आरोग्य केंद्राचे नेतृत्व करायला शिकवत नाही.

ही अशी संघटनात्मक संस्कृती आहे, जी आत येणाऱ्यांना आश्चर्यचकित करते.

मला एक सल्लागार आठवतो, ज्याच्याकडे कोणतेही वैद्यकीय कौशल्य नसताना तो कॉरिडॉरमध्ये मुख्यतः हेच तपासण्यात गुंतलेला असे की कर्मचाऱ्यांनी रुग्णांसाठी राखीव पार्किंगच्या जागा अडवल्या नाहीत ना. एक छोटासा तपशील, आणि तरीही उघड करणारा: त्या व्यक्तीसाठी खरी प्राथमिकता काय होती, याबद्दल तो बरेच काही सांगत होता.

थोडे पुढे पाहिले असते तरी पुरे होते — फक्त आपल्याकडे जे आधीच आहे त्याचे रक्षण करण्याऐवजी परतावा निर्माण करण्यासाठी गुंतवणूक करणे. केंद्राचे मालक असणारे आणि त्याचे नेतृत्व करणे जाणणारे यांच्यातला फरक इथेच ठरतो.

प्रत्येक जागेचा एक स्वभाव असतो. आणि तो स्वभाव तिचे नेतृत्व करणाऱ्या माणसांतून जन्मतो.

## II. उपसंहार

केंद्रे गुंतवणुकीने उभारली जातात.

विश्वास माणसांनी उभारला जातो.

नेतृत्व एखाद्याच्या पदाने मोजले जात नाही, तर वेगवेगळी कौशल्ये एका सामायिक ध्येयाच्या सेवेत लावण्याच्या क्षमतेने मोजले जाते.

कारण शेवटी, चालणाऱ्या प्रत्येक संस्थेमागे कधीच फक्त एक व्यक्ती नसते.

नेहमी एक संघ असतो.

## III. लेखकाचे पान

हे लेखन कोणाच्या सांगण्यावरून केलेले नाही.

ते विकले गेलेले नाही.

ते व्यापारी हेतूने केलेले नाही.

पुनर्वसनाचे, मानवी प्रतिष्ठेचे आणि माणसांमधील नात्याचे मोल यांची साक्ष देण्यासाठी ते लिहिले गेले.

मागितलेले एकमेव शुल्क म्हणजे एक प्रतीकात्मक डॉलर — कामाचा मोबदला म्हणून नव्हे, तर काळजी, आशा आणि जबाबदारीच्या संस्कृतीप्रति असलेल्या सामायिक बांधिलकीची साक्ष म्हणून.

---

*Ferdinando*