

GILLETTE బోర్డు

(నడిపించబడేవారి దృష్టిలో)

“ఒక క్లినిక్ రోగులను నయం చేస్తుంది. సంరక్షించే సమాజం మనుషులకు అండగా నిలుస్తుంది.”

I. డైరెక్టర్లు, బోర్డు

కేంద్రాలు కాంక్రీటు నుంచి పుట్టవు.

అవి నిర్ణయాల నుంచి పుడతాయి.

ప్రతి భవనాన్నీ ఒకే రకమైన సామగ్రితో నిర్మించవచ్చు, కానీ దాన్ని ప్రత్యేకంగా నిలిపేది దాన్ని నడిపించేవారి దృష్టి.

ప్రతి సంస్థ వెనుకా వేర్వేరు చరిత్రలు, వేర్వేరు అనుభవాలు, వేర్వేరు నైపుణ్యాలు ఉన్న మనుషులు ఉంటారు. ఒకే లక్ష్యాలను ఎలా చేరుకోవాలో వేర్వేరు ఆలోచనలు ఉన్నప్పటికీ, ఒక ఉమ్మడి బాధ్యతను పంచుకోవడానికి ఒప్పుకున్న మనుషులు.

డైరెక్టర్లు తరచుగా వేర్వేరు దారుల నుంచి వస్తారు.

కొందరు కేంద్రం లోపలి నుంచే ఎదుగుతారు.

మరికొందరు వేరే చోట సంపాదించిన వృత్తి అనుభవంతో వస్తారు.

ప్రతి ఒక్కరూ తమ జ్ఞానాన్ని, నమ్మకాలను, తమ పాత్రను అర్థం చేసుకునే వేర్వేరు పద్ధతులను తెస్తారు.

బాధ్యత, నిర్ణయాధికారం ఉన్న ప్రతి చోటా జరిగినట్టే, దృష్టికోణాలు ఎప్పుడూ ఒకటిగా ఉండవు.

పరిష్కారంలో ఒక భాగం తన దగ్గర ఉందని ప్రతి ఒక్కరూ నమ్ముతారు.

ప్రతి ఒక్కరూ తాను జీవించినదాని ద్వారానే వాస్తవాన్ని చదువుతారు.

కానీ చివరికి తేడా తెచ్చేవి అభిప్రాయాలు కావు.

ఫలితాలు.

ఆ ఫలితాలను ప్రతి రోజూ గమనించేది, తీసుకున్న నిర్ణయాల పర్యవసానాలను అందరికంటే ఎక్కువగా అనుభవించేవారే: రోగులు, వారి కుటుంబాలు.

అందుకే ఒక ఆరోగ్య కేంద్రం ఒక అధికార క్రమం కంటే ఒక ఆర్కెస్ట్రాలాగే ఎక్కువగా ఉంటుంది.

డైరెక్టర్లు ఉంటారు.

పర్యవేక్షకులు ఉంటారు.

విధానాలు ఉంటాయి.

కానీ తుది ఫలితం ఆ ప్రయాణంలో పాల్గొనే మనుషులందరి మధ్య ఉన్న సామరస్యం మీదే ఆధారపడి ఉంటుంది.

నడిపించేవారు స్వరలిపిని నిర్ణయిస్తారు.

ప్రతి రోజూ పనిచేసేవారు దాన్ని సంగీతంగా మారుస్తారు.

నాయకత్వం యొక్క అసలైన విలువను కొలిచేది తరచుగా ఈ సహకారం యొక్క నాణ్యతే.

ఎందుకంటే ఆజ్ఞాపించడం ఒక విధి.

నడిపించడం ఒక బాధ్యత.

సంరక్షణకు అంకితమైన సంస్థల్లో, ఈ రెండింటి మధ్య దూరం పెద్ద తేడాను తేగలదు.

దృష్టి బోర్డు, దాని సలహాదారుల హక్కుగానే మిగిలిపోతుంది; అది వారి సంస్కృతి మీదా, వారిని అక్కడికి చేర్చిన దారి మీదా ఎంతో ఆధారపడి ఉంటుంది.

బోర్డులో కూర్చునే ప్రతి ఒక్కరూ ఆ పాత్ర కోసం సన్నద్ధమై అక్కడికి చేరలేదు. కొన్నిసార్లు తలుపు తెరిచేది ఆర్థిక స్తోమత – ఒక వారసత్వం, ఒక అకస్మాత్తు సంపద, పూర్తిగా వేరే రంగంలో సాధించిన ఒక విజయం – ఆ స్తోమతకు తోడుగా సంరక్షణ సంస్కృతి లేకుండానే. డబ్బు ఒక్కటే, ఒక ఆరోగ్య కేంద్రాన్ని నడిపించడం ఎవరికీ నేర్పించదు.

లోపలికి అడుగుపెట్టేవారిని ఆశ్చర్యపరిచే సంస్థాగత సంస్కృతి అది.

నాకు ఒక సలహాదారు గుర్తున్నారు; ఆయనకు ఎలాంటి క్లినికల్ నైపుణ్యం లేకపోయినా, కారిడార్లలో ఆయన ప్రధానంగా పట్టించుకున్నది రోగుల కోసం కేటాయించిన పార్కింగ్ స్థలాల్లో ఉద్యోగులు బండ్లు పెట్టకుండా చూడటమే. ఒక చిన్న వివరం, అయినా ఎంతో బయటపెట్టే వివరం: ఆ వ్యక్తికి అసలైన ప్రాధాన్యం ఏమిటో అది చాలా చెప్పింది.

ఇంకాస్త దూరం చూస్తే సరిపోయేది — తనకు ఇప్పటికే ఉన్నదాన్ని కాపాడుకోవడం మాత్రమే కాకుండా, ప్రతిఫలం సృష్టించడం కోసం పెట్టుబడి పెట్టడం. ఒక కేంద్రాన్ని సొంతం చేసుకున్నవారికీ, దాన్ని నడిపించడం తెలిసినవారికీ మధ్య తేడా ఇక్కడే తేలుతుంది.

ప్రతి చోటుకూ ఒక స్వభావం ఉంటుంది. ఆ స్వభావం దాన్ని నడిపించే మనుషుల నుంచే పుడుతుంది.

II. ఉపసంహారం

కేంద్రాలను పెట్టుబడులతో నిర్మిస్తారు.

నమ్మకాన్ని మనుషులతో నిర్మిస్తారు.

నాయకత్వాన్ని ఒకరు నిర్వహించే పదవితో కాదు, వేర్వేరు నైపుణ్యాలను ఒక ఉమ్మడి లక్ష్యం కోసం ఉపయోగించగల సామర్థ్యంతో కొలుస్తారు.

ఎందుకంటే చివరికి, పనిచేసే ప్రతి సంస్థ వెనుకా ఎప్పుడూ ఒక్క వ్యక్తే ఉండడు.

ఎప్పుడూ ఒక బృందం ఉంటుంది.

III. రచయిత పేజీ

ఈ రచనను ఎవరూ పురమాయించలేదు.

దీన్ని అమ్మలేదు.

దీన్ని వ్యాపార ప్రయోజనాల కోసం చేయలేదు.

పునరావాసం విలువకు, మానవ గౌరవానికి, మనుషుల మధ్య అనుబంధానికి సాక్ష్యంగా నిలవడానికే దీన్ని రాశాను.

కోరిన ఏకైక రుసుము ఒక ప్రతీకాత్మక డాలర్ — రచనకు చెల్లింపుగా కాదు, సంరక్షణ, ఆశ, బాధ్యతల సంస్కృతి పట్ల ఉన్న ఉమ్మడి నిబద్ధతకు సాక్ష్యంగా.

Ferdinando