



РАДА ДИРЕКТОРІВ GILLETTE

(очима тих, ким керують)

«Клініка лікує пацієнтів. Спільнота турботи підтримує людей».

I. Директори і рада

Заклади народжуються не з бетону.

Вони народжуються з рішень.

Кожну будівлю можна звести з тих самих матеріалів, але вирізняє її бачення тих, хто нею керує.

За кожною організацією стоять люди з різними історіями, різним досвідом, різними навичками. Люди, які погодилися розділити спільну відповідальність, маючи різні уявлення про те, як досягти тих самих цілей.

Директори часто приходять різними шляхами.

Одні виростають усередині закладу.

Інші приходять із професійним досвідом, здобутим деінде.

Кожен приносить знання, переконання й різні способи розуміти свою роль.

І, як буває всюди, де є відповідальність і влада ухвалювати рішення, бачення не завжди збігаються.

Кожен вірить, що тримає частину рішення.

Кожен читає реальність крізь те, що прожив.

Але врешті-решт різницю творять не думки.

Її творять результати.

А за результатами щодня стежать ті, хто більше за всіх живе з наслідками ухвалених рішень: пацієнти та їхні родини.

Ось чому медичний заклад більше схожий на оркестр, ніж на ієрархію.

Є директори.

Є керівники.

Є процедури.

Але кінцевий результат залежить від злагоди між усіма людьми, які беруть участь у цьому шляху.

Ті, хто керує, пишуть партитуру.

Ті, хто працює щодня, перетворюють її на музику.

І саме за якістю цієї співпраці часто вимірюють справжню цінність лідерства.

Бо наказувати — це функція.

Вести за собою — це відповідальність.

А в організаціях, присвячених турботі, відстань між цими двома речами може важити дуже багато.

Бачення лишається прерогативою ради та її радників і дуже залежить від їхньої культури та шляху, що привів їх туди.

Не кожен, хто сидить у раді, опинився там завдяки підготовці до цієї ролі.

Іноді двері відчиняють фінансові статки — спадщина, раптове багатство, успіх, здобутий у зовсім іншій галузі, — а цим статкам не відповідає культура турботи. А гроші самі по собі нікого не вчать керувати медичним закладом.

Це організаційна культура, яка дивує тих, хто входить.

Пам'ятаю одного радника, який, не маючи жодної клінічної компетенції, у коридорах переважно дбав про те, щоб працівники не займали паркувальні

місця, відведені для пацієнтів. Дрібниця, і все ж промовиста: вона багато говорила про те, що для цієї людини було справжнім пріоритетом.

Досить було б подивитися далі — інвестувати, щоб отримати віддачу, а не лише стерегти те, що вже маєш. Саме тут і вирішується різниця між тими, кому заклад належить, і тими, хто вміє ним керувати.

Кожне місце має характер. І цей характер народжується з людей, які ним керують.

II. Епілог

Заклади будують інвестиціями.

Довіру будують людьми.

Лідерство вимірюють не посадою, яку обіймаєш, а здатністю поставити різні навички на службу спільній меті.

Бо врешті-решт за кожною організацією, яка працює, ніколи не стоїть лише одна людина.

Завжди стоїть команда.

III. Сторінка автора

Цю працю ніхто не замовляв.

Її не продавали.

Її створено не з комерційною метою.

Її написано, щоб засвідчити цінність реабілітації, людської гідності та стосунків між людьми.

Єдина запитувана плата — символічний долар — не як оплата за працю, а як свідчення спільного зобов'язання перед культурою турботи, надії та відповідальності.

Ferdinando