

Administracja publiczna – jest szczególnym przykładem działania organizacji ściśle zhierarchizowanej i będącej całościowym systemem ukierunkowanym na realizację określonych prawem obowiązków, zadań i celów. Coaching jest formą wspierania jednostek oraz ich organizacji w procesie optymalnego osiągnięcia i realizowania celów. Jak każda organizacja hierarchiczna posiada ona swoje zalety oraz ograniczenia. Wraz z rozwojem profesjonalnego zarządzania organizacjami publicznymi i samorządowymi niejako automatycznie rozpoczęto wykorzystywanie coachingu w tym obszarze.

W chwili obecnej kolejne organizacje samorządowe w Wielkiej Brytanii, Szwecji oraz innych krajach Unii Europejskiej coraz aktywniej wykorzystują potencjał jaki wnosi coaching w podnoszenie standardów zarządzania.

Przykładem mogą być:

- Walijskie Stowarzyszenie Samorządowe WLGA,
- Cal-ICMA organizacja zrzeszające profesjonalnych menedżerów JST w USA organizuje całościowe programy coachingu Cal-ICMA którego adresatami są doświadczeni kierownicy (naczelnicy) wydziałów;
- Szwecja – prowincja Östra Göinge – zintegrowany program “GoingeLean”.

Świadomość specyfiki organizacji sektora publicznego istotnie w praktyce oznacza, że niezbędne jest, aby coach brał pod uwagę w swojej pracy dynamikę relacji zarówno w ramach danej organizacji, jak też jednostek nadrzędnych (ujęcie systemowe). Wpływać one będą na procesy z jakimi ma do czynienia klient. Istotną różnicą jaką można wskazać między światem biznesu a decydentami z sektora publicznego czy samorządowego jest różnorodność relacji i zależności służbowych z jakimi przychodzi im funkcjonować.

Różne role, w których funkcjonują na co dzień burmistrzowie, prezydenci, marszałkowie oraz częste konflikty interesów różnych grup społecznych, wymogi prawne czy wreszcie złożony kontekst polityczny ma wpływ na ich codzienne funkcjonowanie oraz efektywność. Wymaga to od coacha rozumienia tych zależności, rozpoznania relacji między potrzebami, interesami i celami jednostek, grup i całej organizacji oraz jej otoczenia administracyjnego i prawnego w ramach którego funkcjonują. Dzięki tej wiedzy coach może efektywniej służyć wsparciem. Ta specyfika organizacji, wymagań prawnych, kontekstu politycznego jest szczególnie istotnym elementem podczas definiowania celów. Efektywność osobista kierownika czy decydenta może przesądzać lub znacząco wpływać na efektywność organizacji pracy oraz standardów jakie są realizowane w stosunku do mieszkańców. Z pewnością coaching może wnieść dużo w usprawnianie i podnoszenie standardów zarządzania oraz wzrostu efektywności pracy JST.

*Źródło: Łukasz Dąbrówka, materiały z konferencji „Zmierzając ku doskonałości” realizowanej w ramach projektu „Innowacyjna i sprawna administracja źródłem sukcesu w gospodarce opartej na wiedzy”.*