

Ispitivanje jaza u izvršenju poslovnih aktivnosti			
Korak 1.	Podžite od konkretnog posla, aktivnosti, zadatka, na šta vam je klijent skrenu pažnju i na šta trening treba da se odnosi	Aktivnost	<i>Obezbediti koučing i redovnu povratnu informaciju članovima tima</i>
Korak 2.	Izlistajte sve indikatore željenog ponašanja	Korak 3.	Izlistajte sve indikatore trenutnog ponašanja
A	Blagovremeno obezbeđuje povratnu informaciju o obavljanju posla i razvojnim potrebama		✓
B	Da je specifičnu konkretnu povratnu informaciju kako na pozitivne, tako i na negativne rezultate u radu	x	
C	Pomaže drugima da sagledaju mogućnosti za profesionalni razvoj		✓
D	Primenjuje osnovna koučing znanja i veštine		✓
E	Prilagođava svoj stil koučinga kako pojedincu tako i situaciji	x	
F	Razvija koučing veštine i kod drugih		✓
G	Daje jasnu povratnu informaciju pojedincu kako da ostvari plan karijere		✓
H	Nastoji da razvija i zadrži talente	x	
I	Traži specifične razvojne mogućnosti za one koji postižu najviše rezultate u radu		✓
Korak 4	Tamo gde nema preklapanja željenih i trenutnih indikatora ponašanja, je zapravo jaz koji tražimo.		

tabela 5.2.

Kada utvrđujemo jaz u izvršenju poslovnih aktivnosti

U datoj tabeli su opisane tri uobičajene situacije, i pojašnjeno je zašto je utvrđivanje jaza neophodno

Pozvani ste da pomognete u unapređenju opšte poslovne situacije i rezultata, ili npr. učinka zaposlenih nekog odeljenja.	Ovo je klasična prilika za utvrđivanje jaza. Kada god nastupate kao konsultant za unapređenje učinka, koji doprinosi poslovnom rezultatu, utvrđivanje jaza je uvek baza. Na ovaj način određujete pravac u kome ćete ići sa predlogom rešenja.
Klijent vam se obraća za zahtevom da održite trening refresher na bilo koju temu. (O nečemu što zaposleni znaju od ranije)	Kada se spominje refresher, jasno je da zaposleni imaju neka znanja od ranije na tu temu. Pravac u kome razmišljate bi trebalo da bude: Šta se to događa trenutno da ih navodi na pomisao da zaposlenima treba ponoviti trening lekcije? Šta to zaposleni rade ili ne rade pa je podstaklo ovakvu odluku? Najčešće trening nije najbolje rešenje.
Dobili ste zahtev da razvijete trening na temu sa kojom učesnici nisu imali dodira (novi proizvod, proces...)	Ovde će željeni poslovni rezultat biti metrika kojom merimo uspeh trening rešenja, a željeni učinak, ono što će učesnici znati i raditi nakon sprovedenog treninga. Kako je reč o novom poduhvatu, nemamo prethodno stanje sa kojim bismo napravili poređenje.

Predstavljanje jaza na objektivan način

Željeni učinak	U proseku, svaki zaposleni će obraditi 20 predmeta dnevno.
Trenutni učinak	Svaki zaposleni u proseku obrađuje 15 predmeta dnevno.
Loš primer	Zaposleni imaju povećan obim posla, što ih sprečava da obrade dodatne predmete.
Dobar primer	Postoji diskrepanca od 5 predmeta u proseku dnevno po zaposlenom.