



# **CONSIDERAÇÕES SOBRE CADA QUADRANTE DO NINEBOX**

---

# Por ordem linear



## Enigma

O colaborador que se encaixa no perfil enigmático é alguém que possui um grande potencial, mas não tem um bom desempenho. Uma dica para entender esse colaborador é ajudá-lo a administrar o tempo e tarefas diárias, pois essa pessoa tem muito ainda a oferecer.

Muitos fatores podem estar afetando o desempenho desse colaborador, até mesmo problemas pessoais e má organização podem ser a razão do baixo rendimento.



## Forte desempenho

A pessoa que tiver alto potencial e médio desempenho pode ainda estar explorando as oportunidades e ações dentro da empresa. É importante que o gestor entenda que acolher e manter colaboradores desse arquétipo ajuda a cativar esse potencial para melhorarem o desempenho e, conseqüentemente, a entrega de melhores trabalhos.

Para manter esse colaborador, foque no desempenho a curto prazo, para avaliar as oportunidades a longo prazo posteriormente.



## Alto potencial

Esse colaborador pode ser o ápice para uma empresa. Com desempenho e potencial ao extremo, eles têm tudo para trazer o melhor para o negócio, eles são os talentos. Sempre procure investir nesses profissionais, seja capacitando ou oferecendo oportunidades de crescimento para desafiá-los e mantê-los motivados.

Como ele pode ser um futuro líder, você pode atribuir novas tarefas para o colaborador de alto potencial a fim de prepará-lo para funções mais desafiadoras.



## Questionável

O profissional que se mostra questionável é uma incógnita para os líderes, já que a entrega está sendo insatisfatória.

Primeiramente, deve-se encontrar a razão do baixo desempenho e se ele ocupa o cargo certo, se a posição atual tem ligação com as principais especialidades e destrezas do colaborador, ou se o ambiente de trabalho pode o estar prejudicando.



## Mantenedor

Colaboradores dessa faixa são considerados “na média”. O desempenho e potencial são medidos como suficientes e as entregas feitas são satisfatórias.

Um ponto a ser pensado é se o mantenedor poderia melhorar se certo tipo de tarefa ou oportunidade fosse dada, pois pode ser que suas habilidades possam ser mais bem aproveitadas.



## Alto desempenho

Integrantes do alto desempenho são os colaboradores valiosíssimos para a empresa. Os trabalhos são entregues com alta qualidade, por mais que o potencial ainda possa estar um pouco escondido. Vale a pena a tentar resgatar esse alto potencial, seja por meio de treinamentos ou até mesmo responsabilidades diferentes.

Esses profissionais são uma boa pedida para uma promoção na própria área, já que possuem um desempenho excelente.



## Insuficiente

Infelizmente, um profissional do perfil de insuficiência não está agregando para o negócio, seja por falta de comprometimento ou habilidade. Ou seja, a pessoa pode estar em um cargo totalmente fora do perfil dela, ou pode simplesmente não ser um bom profissional.

O colaborador insuficiente pode ter vindo de uma má contratação, por isso, lembre-se de sempre fazer um bom processo de recrutamento e seleção para evitar esse problema. Caso o contrário, as opções mais racionais seriam o desligamento do profissional ou movimentação interna.



### **Eficaz**

A pessoa eficaz está fazendo somente o suficiente, e isso pode trazer problemas para gestores na hora de aproveitar o potencial desses profissionais. Por não se destacarem em nenhuma função, o colaborador eficaz demonstra mínima possibilidade de melhoria.

Uma conversa pode ajudar a identificar o motivo da performance limitada, para que planos de ação possam ser criados posteriormente.



### **Comprometido**

Os comprometidos têm comprometimento o suficiente para entregar ótimos trabalhos, porém não possuem potencial dentro da empresa, mesmo tendo uma grande dedicação nas tarefas.

É legal manter esse perfil de profissional cativado e principalmente recompensado, pois eles necessitam da motivação para aumentar o potencial, já que são bons colaboradores. Esse profissional já está no lugar certo, ou seja, deve ser mantido na posição e ter a remuneração revista de tempos em tempos. O incentivo monetário pode ser uma forma de melhorar a performance.

twygo