

No todas las consultoras que desarrollan programas de Outplacement son iguales. Cuando tenga necesidad de afrontar el despido de un colega o de una persona clave en su Organización, valore estos 5 breves puntos:

1. El Outplacement es dar soporte a un directivo en un proceso de cambio profesional que precisa de Coaches experimentados y Consultores Senior

- Conseguir que “pase página” lo antes posible.
- Que defina su objetivo como estrategia para alcanzarlo.
- Los demás verán al despido como él se vea a sí mismo.

2. Las oportunidades de mercado no las crea la empresa consultora, pero cuantos más contactos tengan sus miembros mayor soporte podrán dar. Se necesitan Coaches, Consultores y Mentores muy introducidos en el mercado.

- La red contactos es personal, hablar de redes empresariales es un eslabón más en la gestión de contactos.
- La operativa comercial de la consultora debe estar al servicio de los usuarios del programa.
- El desarrollo de la red de contactos del usuario es la clave del éxito, en términos de tiempo y calidad.

3. Dar soporte significa acompañar en todo momento. La carga de trabajo de cada Coach, Consultor o Mentor debe ser lo más reducida posible. Los programas deben ser totalmente individuales.

- Los programas limitados a un periodo de tiempo no reducen los costes, incrementan los márgenes.
- La dedicación debe estar basada en la demanda del usuario, no en una metodología y en sesiones cerradas.
- El consultor de desarrollo profesional es un estratega de todos y cada uno de los pasos que el directivo da, canalizando sus necesidades hacia la consultora, incluida su área comercial.

4. La reputación o creación de marca personal es un instrumento que va más allá de los contactos personales y la promoción por carta. La consultora debe poner a disposición del usuario su área de comunicación

- Asistir a reuniones de interés en los foros profesionales.
- Facilitar el acceso a medios profesionales de opinión.
- Formar equipos para el desarrollo de proyectos reales que compaginan el esfuerzo de expansión de la red de contactos con la actividad cotidiana.

5. Dar soporte también significa poner a disposición del usuario un verdadero espacio profesional con todos sus medios.

- Despachos individuales, salas de reuniones para exposición de proyectos personales, recepción de visitas, sistemas de gestión de la información modernos.
- Apoyo en las necesidades del día a día, facilitando el mantenimiento de su status profesional, mediante apoyo a la conciliación, la reposición de bienes perdidos en la salida profesional, como puede ser el coche, asesoramiento legal y financiero.
- Facilitar la integración en un equipo de profesionales cuya única actividad es la del desarrollo profesional con personas del mismo nivel.

Sin olvidar en ningún caso la extrema confidencialidad que debe darse en todo el programa. La empresa consultora debe ser totalmente transparente para el usuario en sus contactos con su empresa de salida. Para ello debe de visar todo tipo de comunicación, principalmente la escrita.

Estos cinco breves puntos, resumen lo que desde **persona** consideramos es un programa de Outplacement para Directivos con valor añadido. La única forma de preservar la imagen de la compañía y minimizar el impacto que en ella tiene la salida de uno de sus miembros, es apoyarle realmente. Todo redunda en unos menores plazos de reposicionamiento en el mercado, sin que ello signifique mayor coste para la empresa que contrata el programa.

[No confunda el Outplacement con la Recolocación](#)

info@perso-na.es