
Niet-hiërarchisch leidinggeven in een projectomgeving

Wil u uw impact vergroten om betere (project)resultaten te boeken?
Wil u mensen meer overtuigen en stimuleren om samen te werken?

Herkent u dit?

Projectingenieur

Ik moet een project binnen een afgesproken tijd gerealiseerd krijgen en heb daarvoor nood aan de steun van specialisten. Zij hebben hun eigen deadlines, dus hoe kan ik hen motiveren om ook de timing van het project te respecteren?

Salesmanager

Als organisatie engageerden we ons naar de klant toe om een project af te werken waarbij een bestaande vendor betrokken is. Dit loopt onverwacht moeilijker want we ondervinden heel wat weerstand. Hoe kan ik vertrouwen opbouwen in dit multidisciplinaire team om het complexe werk op te leveren?

Veiligheids- en kwaliteitsverantwoordelijke

Als verantwoordelijke voor veiligheid en kwaliteit in de firma is het soms moeilijk om mensen te overtuigen nieuwe procedures te volgen. Hoe kan ik hen hiertoe stimuleren zodat ze de meerwaarde van de vernieuwing inzien en niet het gevoel hebben dat ik hen iets opdring? Ik zoek naar manieren om meer impact te hebben bij deze collega's, hoewel ik geen leiding geef.

great in training, expert in follow-up

LOOKING FOR RETURN ON EXPECTATIONS?



Niet-hiërarchisch leiding geven in een projectomgeving

Specifiek aan projecten is dat de projectleider vaak geen hiërarchische verantwoordelijkheid heeft over de teamleden. Leidinggeven is hier dus eerder een zaak van persoonlijk en natuurlijk leiderschap. Om impact te hebben op de diverse betrokken partijen bij een project spelen de persoonlijke communicatie- en beïnvloedingsvaardigheden een belangrijke rol. Door je persoonlijke leiderschapsstijl te ontwikkelen, ga je effectiever invloed uitoefenen op je omgeving en je sterker profileren.

Simulatiecenter

Organogram

Managing Partner

GEO SYST.

GEO-team
Specialists in mobility & traffic

Red-Jacket
Bringing people everywhere

Dynamo ontwikkelde een leer- en simulatiecenter "Red Jacket" waarin de deelnemers de complexiteit van leidinggeven in een projectomgeving aan den lijve ondervinden.

Red Jacket is een fictieve bedrijfsomgeving. Binnen de R&D afdeling van Red Jacket is een projectteam samengesteld om een innovatieve techniek te ontwikkelen op vraag van een belangrijke klant. Hiervoor wordt samengewerkt over de departementen heen. Op het niveau van deze samenwerking en de verwachtingen van de klant stellen zich heel wat uitdagingen en knelpunten...

Doorheen de opdrachten worden de deelnemers uitgedaagd om het geleerde uit de training toe te passen. Planning & timing, informatie uitwisseling, betrekken van contractanten en collega's, proactief werken, feedback vragen, anderen stimuleren tot medewerking, onderhandelen, rapporteren, zich positioneren, slecht nieuws brengen,...

De trainer observeert, geeft gerichte feedback, speelt in op hun leervragen door inzichten, tips en informatie aan te reiken.

Training

Visibiliteit in de organisatie en personal branding

Een project met succes realiseren, een bepaalde expertise opbouwen en hierover overtuigend communiceren vergroot je zichtbaarheid in de organisatie. Omgekeerd is intern netwerken en zorgen voor voldoende visibiliteit belangrijk om mensen geëngageerd te krijgen voor een specifiek project.

- Wat zijn de do's en don't's bij personal branding?
- Hoe je (nog) vlotter bewegen in de organisatie?
- Hoe een project overtuigend toelichten t.a.v sleutelfiguren?
- Wat zijn goede interne netwerkmomenten en kansen?

Beïnvloedende communicatie: instructies & opdrachten geven die impact hebben

Enkele 'wetten' uit de groepsdynamica worden geïllustreerd en praktisch vertaald naar de situatie van de projectleiders.

- Hoe kan je vanuit deze inzichten je communicatie krachtiger voeren?
- Hoe kan je door 'wendbaar' te communiceren meer impact hebben?

Omgaan met verschillende stakeholder posities

Als projectleider is het belangrijk om de verschillende betrokkenen te kunnen positioneren en je beïnvloedingsstrategie hierop af te stemmen waardoor je impact vergroot.

- Toelichting van het stakeholderskwadrant die per project de verschillende posities in kaart brengt.
- Hoe inspelen op deze verschillende stakeholders posities in het kwadrant?
- Welke strategieën kan je hanteren i.f.v de positie die iemand inneemt?

Stimuleren van samenwerking en verenigen van verschillende belangen

- Hoe kan je projectleden met verschillende belangen, logica's en visies achter éénzelfde doel doen scharen?
- Hoe komen tot een win-win situatie?
- Hoe een krachtig en goed werkbaar projectteam vormen en begeleiden?

Geïnteresseerd?

Contacteer Krist Van Laere
Development Manager
0475 78 04 03 | krist@dynamo.be

Concrete aanpak

Intake via Radar-vragenlijst

Tijdens de intake bespreken we jouw Radar-profiel: 48 attitude-, motivatie- en werkstrategieparameters. Dit helpt om een beeld te krijgen van jouw persoonlijke opleidingsvraag met betrekking tot dit programma. Op afspraak voorafgaandelijk aan de training.

Training & simulatiecenter

2 dagen. Inhoud zoals in deze brochure beschreven.

Supervisie

De deelnemers vullen vooraf de Radar-vragenlijst in. Deze meet 48 attitude-, motivatie- en werkstrategieparameters. Vanuit deze insteek werken we rond persoonlijke leervragen en cases.

Over Dynamo

Wij zijn resultaatgericht en creatief als ontwikkelingspartner en verzorgen **professionele attitudetrainingen** in **communicatie, leidinggeven, verkoop en HR**. Elk opleidingstraject is concreet, interactief, plezierig en bedoeld om een maximaal leerresultaat te behalen op de kortst mogelijke tijd. We zijn expert in follow-up met een waaier aan opvolgingsinstrumenten. Dynamo verzorgt ook **individuele coachingstrajecten** en treedt op als facilitator in cocreatie bij **organisatieontwikkeling**.

