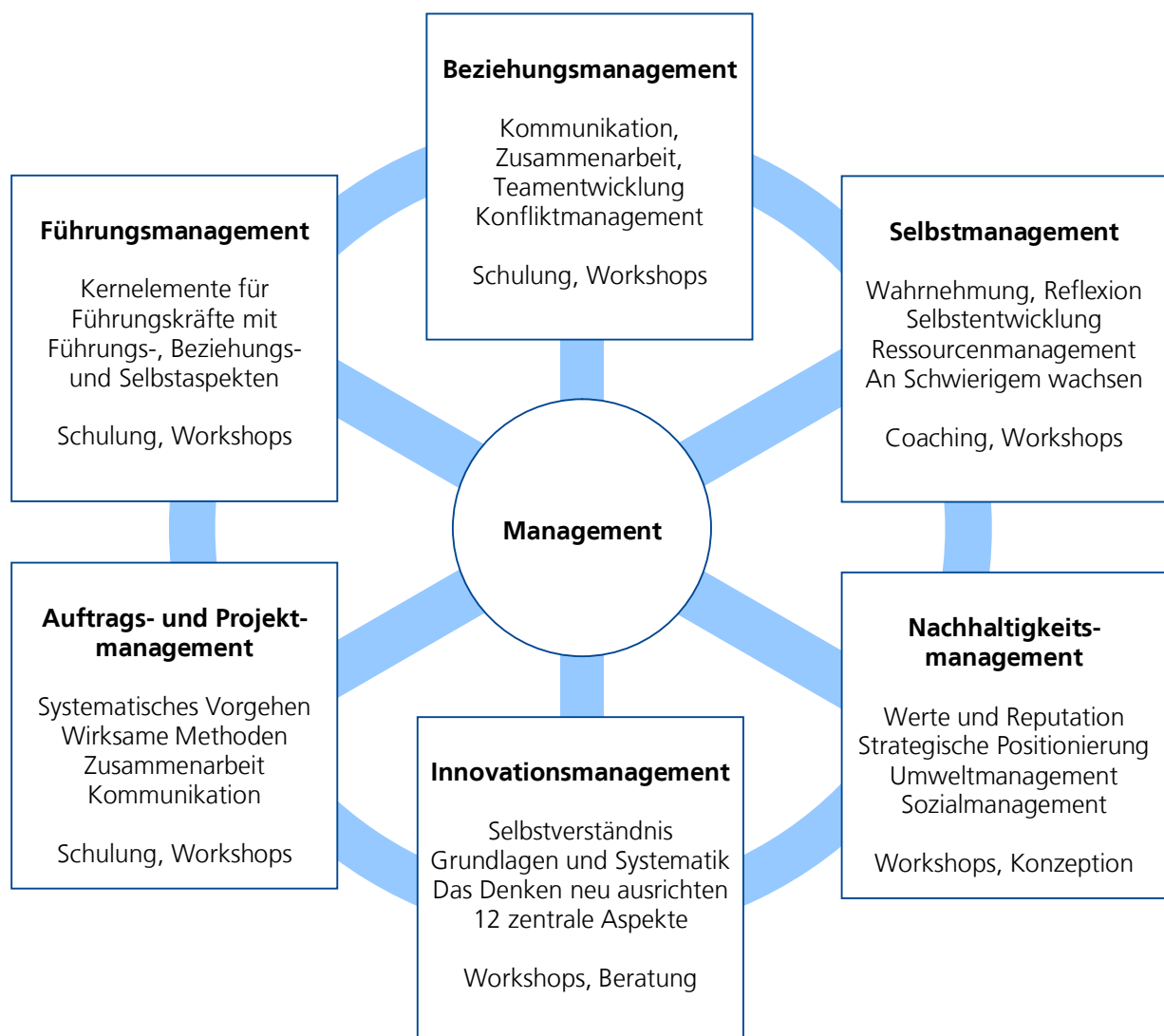


Unternehmensportrait

- 1 Auf einen Blick
- 2 Person
- 3 Angebot
- 4 Kunden
- 5 Dokumente

1 Auf einen Blick

1.1 Angebot



1.2 Kontakt

georg wüest inspiration
Georg Wüest, Inhaber
Einsiedlerstrasse 13
CH – 8820 Wädenswil

Telefon +41 (0)44 680 35 46
Tel mobil +41 (0)78 654 12 11

georg.wuest@wuestinspiration.ch
www.wuestinspiration.ch

2 Person

Georg Wüest, Inhaber



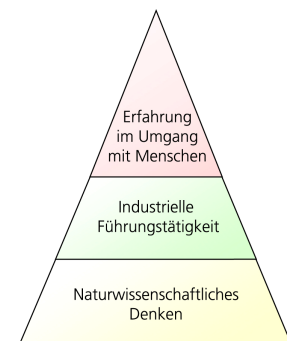
Ich möchte Menschen und Organisationen inspirieren, ihre Stärken zu entwickeln und ihre verborgenen Möglichkeiten zu nutzen.

Werdegang

- Dipl. Physiker ETH Zürich
- Nachdiplomstudium «Umweltlehre» Universität Zürich
- Diverse Weiterbildungen in Persönlichkeitsentwicklung
- Dreissig Jahre Erfahrung in der Industrie in Entwicklung, Produktion, Vertrieb, Projektmanagement, Nachhaltigkeitsmanagement, Personalentwicklung
- Elf Jahre Pionierarbeit als Leiter Umwelt und Nachhaltigkeit der Geberit Gruppe
- Seit 2004 selbständiger Menschen- und Unternehmensberater, Trainer und Coach

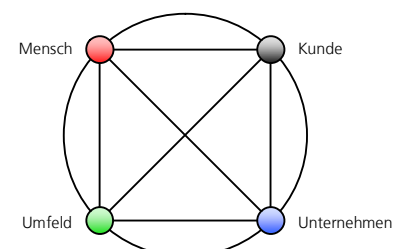
Stärken

- Lange und breite Erfahrung in der Unternehmenswelt
- Grosse (Selbst)erfahrung in zwischenmenschlichen Themen
- Kombination von naturwissenschaftlichem Denken, industrieller Führungstätigkeit und Erfahrung im Umgang mit Menschen
- Grundlegende Fragen stellen und klären
- Hohe Fach- und Methodenkompetenz
- Vertrauen bildend und inspirierend



Grundsätze

- Zufriedene Kunden
- Leistungen mit nachhaltig positiver Wirkung erbringen
- Einbezug von Sachfragen und menschlichen Aspekten in allen Situationen
- Berücksichtigung der vier entscheidenden Pole «Unternehmen, Mensch, Kunde und Umfeld» bei allen Fragestellungen



3 Angebot

3.1 Führungsmanagement

Thema

Führungsmanagement bedeutet die Fähigkeit, unterschiedliche Menschen für gemeinsame Ziele zu gewinnen und sie zu befähigen, Beiträge für die gemeinsame Sache zu leisten. Das erfordert Führungskompetenz, Beziehungsfähigkeit und Selbstentwicklung. Führungsmanagement hat nichts mit Fachwissen zu tun und will deshalb gelernt sein.

Ziel

Die eigenen Fähigkeiten erweitern und vertiefen, um mit anderen Menschen zusammen auf leichtere Weise grössere Wirkung zu erzielen

Form

Schulung, Seminare, Workshops der Kernelemente von Führungs-, Beziehungs- und Selbstmanagement

Module für Schulungen von zwei bis drei Tagen – auf Vorschlag oder nach Kundenwunsch

Inhalt

Einzelne Themen aus der Matrix Führungsmanagement mit 3 Bereichen und 4 Ebenen

Drei Bereiche

Vier Ebenen

1 Führungsaspekte
2 Beziehungsaspekte
3 Selbstaspekte

1 Auftrag
2 Grundsätze
3 Aufgaben
4 Methoden

	1 Führungsaspekte	2 Beziehungsaspekte	3 Selbstaspekte
1 Auftrag			
2 Grundsätze			
3 Aufgaben			
4 Methoden			

Nutzen

- Mehr Wirkung auf leichtere Weise
- Grössere Sicherheit und entspannterer Umgang mit Unsicherheiten und schwierigen Fragestellungen
- Dauerhafte Motivation, Leistungsfähigkeit und persönliche Befriedigung

3.2 Beziehungsmanagement

Thema

Gute Beziehungen zwischen den Menschen bilden die Basis für den Erfolg auf der Sachebene. Zentrale Aspekte dabei sind: Vertrauen, Wertschätzung, Respekt, Offenheit, Ehrlichkeit, gegenseitige Unterstützung, Denken und Handeln für die gemeinsame Sache. Sie sind die weichen Faktoren mit harter Auswirkung auf den Unternehmenserfolg, denn sie ermöglichen es den Menschen, sich ganz für den Unternehmenszweck und die gemeinsamen Ziele einzusetzen.

Ziel

Förderung der Menschen in ihrer Beziehungsfähigkeit, Zusammenarbeit und Kommunikation, damit Sachthemen ohne Reibungsverluste schnell und zielführend gelöst werden

Form

Workshops kombiniert mit Schulung;
Seminare

Inhalt

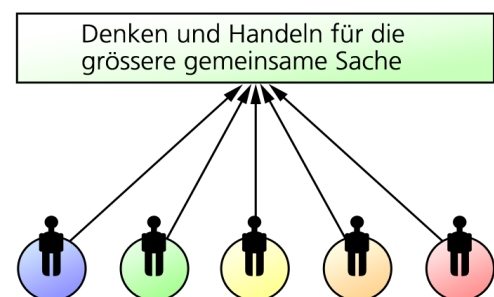
Grundsätze

Denken und Handeln für die gemeinsame Sache, Eigenverantwortung, Umgang mit Schwierigkeiten und Hindernissen, auf Stärken bauen

Team

Klärung des eigenen Tuns durch gemeinsame Erarbeitung von Auftrag, Grundsätzen und Aufgaben – für Leitungsgremien, Teams, Abteilungen

Hinterfragung und Bearbeitung von Rollen, Typen, Teamgeist, Stärken, Nichtstärken und Schwächen, Verantwortung, Kompetenz, Entscheidung, Konflikte



Organisation

Klärung und Bereinigung von organisatorischen Voraussetzungen, Hindernissen, Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten, Prozessen, Kompetenzen, Entscheidungen

Zusammenarbeit

Einstellung und Verhalten erlernen, um andere zu gewinnen – Vorgesetzte, Untergebene und die unterschiedlichen Menschen quer durch die Organisation

Kommunikation

Die Kernelemente wirkungsvoller Kommunikation und Information in der Tiefe verstehen und anhand eigener Themen einüben

Nutzen

- Abbau von menschlichen Reibungsverlusten und Aufbau eines unterstützenden Klimas
- Bessere Lösungen auf Sach- und Beziehungsebene in kürzerer Zeit
- Motivierte Menschen mit hoher Leistungsbereitschaft

3.3 Selbstmanagement

Thema

Führungskräfte brauchen eine hohe Selbstkompetenz. Dazu gehört die Fähigkeit, sich selbst zu kennen, zu wertschätzen und Verantwortung für die eigene Entwicklung und Zufriedenheit zu übernehmen. Wer bereit ist, den eigenen Anteil bei Schwierigkeiten zu erkennen und daraus zu lernen, entwickelt sich weiter und gewinnt an Selbstvertrauen, Autorität und Gelassenheit. Solche Menschen werden zur Inspiration für andere und sie können den Erfolg, der sich mit Leichtigkeit einstellt, geniessen.

Ziel

Sich selbst weiter entwickeln, um mit Leichtigkeit grosse Wirkung zu erzielen

Form

Coaching, Workshop, Seminar

Einzelpersonen und Gruppen

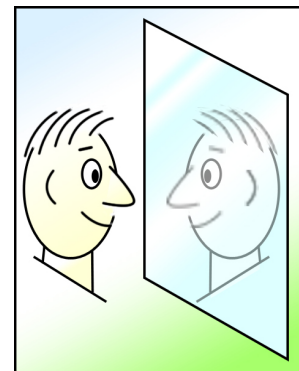
Methodische Elemente: Fragetechniken, Szenenspiele, Doppelungen

Grundsätze

Das eigene Tun reflektieren

Ungesagtes aussprechen

Selbst auf neue Lösungen kommen



Inhalt

Wird je nach Form und Situation vorgegeben oder durch die Themen der Teilnehmenden bestimmt

- Grundlagen der persönlichen Entwicklung
- Ich bin anders – und du?
- Stärken, Nichtstärken und Schwächen
- Emotionen
- Eigenverantwortung
- Positive Grundhaltung
- Vertrauen
- Für sich selbst einstehen
- Lernen aus Fehlern

Nutzen

- Besseres Bewusstsein und bessere Wahrnehmung von sich selbst und anderen
- Grössere Selbstsicherheit, weniger Ängste
- Erkennung von eigenen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten

3.4 Nachhaltigkeitsmanagement

Thema

Nachhaltigkeit ist in aller Munde und als Begriff doch wenig fassbar. Nachhaltigkeit lädt uns ein, unser Tun unter Berücksichtigung des sozialen Ausgleiches unter den Menschen und der Bedürfnisse der nachkommenden Generationen zu gestalten. Diese Wertvorstellungen eröffnen Unternehmen neue Möglichkeiten, sich im Markt vorteilhaft zu positionieren, indem sie beispielsweise den eigenen Ruf stärken, gute Mitarbeitende gewinnen oder Kosten sparen. Nachhaltiges Denken lässt Unternehmen die Möglichkeiten, die in künftigen Entwicklungen liegen, früher erkennen und besser nutzen. Dadurch verschaffen sie sich einen Marktvorteil.

Ziel

Nachhaltigkeit als strategischen Treiber für den Erfolg nutzen

Form

Schulung, Beratung und Workshops

Inhalt

Nachhaltigkeit als Konzept

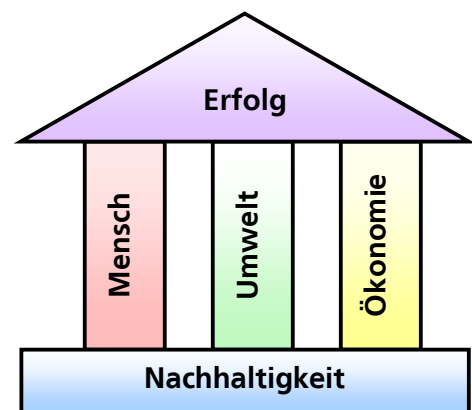
Das Konzept Nachhaltigkeit in seiner ganzen Tiefe und Breite und mit Bezug zum eigenen Unternehmen verstehen

Grundsätze

Für das eigene Unternehmen die entscheidenden und wegweisenden Grundsätze zum Konzept Nachhaltigkeit festlegen

Position des Unternehmens

Die Situation zum Thema Nachhaltigkeit breit analysieren und die Position des eigenen



Unternehmens mit Bezug zu Kunden, Mitarbeitenden, Markt und Umfeld festlegen

Ziele und Vorgehensplan

Eine Bestandesaufnahme der wichtigsten und dringendsten Themen für das Unternehmen vornehmen, Ziele erarbeiten und einen Vorgehensplan mit Verantwortlichkeiten zur Umsetzung und Überprüfung erstellen

Kommunikation

Die Absicht des Unternehmens nach innen und aussen in kontinuierlicher Weise kommunizieren

Nutzen

- Kosteneinsparungen durch die Verbesserung von Prozessen
- Bessere Stellung im Markt gegenüber der Konkurrenz
- Als Unternehmen einen gesellschaftlichen Beitrag leisten und dadurch an Ansehen gewinnen

3.5 Innovationsmanagement

Thema

Innovation bedeutet, etwas Neues zu schaffen – für die Kunden, das Umfeld, die eigenen Mitarbeitenden, die eigene Organisation. Die Innovationskraft einer Organisation entscheidet darüber, ob sie nachhaltig erfolgreich ist. Oft fehlt es jedoch in den Unternehmen an Bewusstheit und Klarheit, was Innovation bedeutet, welche Art von Innovation erforderlich ist und wer dafür tätig sein soll. Dadurch werden gute Möglichkeiten verpasst oder schlecht genutzt. Eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema ist lohnend und führt zu einem einheitlichen Verständnis, fokussierter Ausrichtung und erhöhter Innovationskraft.

Ziel

Stärkung der Innovationsfähigkeit in allen Tätigkeitsgebieten durch bewusstes und systematisches Vorgehen

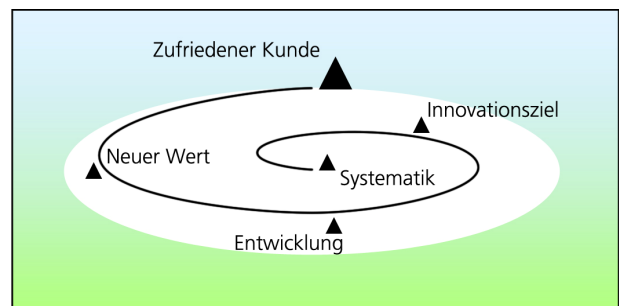
Form

Workshops kombiniert mit Schulung

Inhalt

12 zentrale Aspekte für erfolgreiche Innovationen in Organisationen

- 1 Ein gemeinsames Verständnis
- 2 Die Bereitschaft für Veränderungen, die Loslösung von Bisherigem und die Offenheit für Neues
- 3 Ein innovatives und inspirierendes Klima im Unternehmen
- 4 Die Fähigkeit, mit den Augen des Kunden zu sehen
- 5 Ergebnisse erzeugen, die einen Wert für den Kunden darstellen
- 6 Die Beachtung von Grundsätzen
- 7 Die systematische Analyse von Innovationsmöglichkeiten
- 8 Sinnvolle Ziele und passende Strategien
- 9 Ein geeigneter Prozess
- 10 Ein wirksames Innovationsmanagement
- 11 Der bewusste Umgang mit Hindernissen
- 12 Die kontinuierliche Arbeit am Thema



Nutzen

- Erhöhte Innovationskraft durch ein neues Bewusstsein und ein günstiges Klima
- Die volle Nutzung des eigenen Potentials im Unternehmen und der sich bietenden Möglichkeiten im Markt und im Umfeld
- Wettbewerbsvorteil durch marktgerechte und vom Kunden akzeptierte Innovationen

3.6 Auftrags- und Projektmanagement

Thema

Projekte, aber auch kleinere Vorhaben, erfordern ein systematisches und methodisches Vorgehen, damit trotz Zeit- und Kostendruck wirklich gute Lösungen entstehen. Das setzt voraus, dass das grundlegende Wissen verinnerlicht ist und auftrags- und situationsbezogen eingesetzt wird.

Von gleicher Bedeutung wie die Methodik sind menschliche Faktoren: Grundeinstellung, Zusammensetzung und Führung von Teams, Zusammenarbeit, Kommunikation, Einbezug weiterer Personen zum richtigen Zeitpunkt, um sie für das Vorhaben zu gewinnen, ihr Wissen zu nutzen und ihre Anliegen zu berücksichtigen.

Ziel

Effektive und effiziente Bearbeitung von Aufgaben mit Hilfe von Systematik, Methodik, Zusammenarbeit und Kommunikation

Form

Schulung; Workshops; Bearbeitung von Fragestellungen der Teilnehmenden; Training on the Job

Inhalt

□ Grundverständnis

Grundverständnis der einheitlichen, systematischen Vorgehensweise für kleine und grosse Vorhaben unter Einbezug der drei zentralen Aspekte Inhalt, Prozess und Mensch

□ Systematik und Methodik

Systematik <Vom Groben zum Detail> mit Vorstudie, Hauptstudie, Detailstudie

Lösungsmethode mit Situationsanalyse, Zielsetzung, Lösungsfindung, Entscheidung, Umsetzung

Abwicklung von Aufträgen mit: Klärung, Organisation, Einbindung, Planung, Phasen,

Meilensteinen, Bearbeitung, Anträgen und Entscheidungen

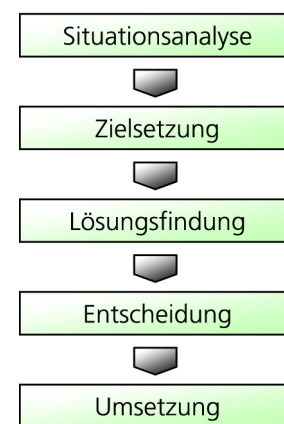
Handhabung von Verantwortlichkeiten, Kompetenzen, Entscheidungen, Steuerung, Kontrolle, Ressourcenmanagement

□ Zusammenarbeit und Kommunikation

Führung von Teams auf der Sach-, Beziehungs- und Prozessebene

Zusammenarbeit mit Dritten; Information und Einbezug der richtigen Personen zum richtigen Zeitpunkt

Besprechungen leiten, Berichte verfassen, Anträge stellen



Nutzen

- Bessere Ergebnisse in kürzerer Zeit
- Weniger Missverständnisse, Fehler, Widerstand und Reibungsverluste
- Nutzung des Wissens und Erfahrungsschatzes der Menschen im Unternehmen

4 Kunden

Unternehmen

- edicos, IT Dienstleister für Informationsmanagement
- Geberit, Sanitärtechnik
- Georg Fischer, Piping Systems
- GWP, Insurance Brokers
- Mettler Toledo, Präzisionsinstrumente fürs Wägen, Messen und Analysieren
- Schindler Aufzüge
- Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, School of Management

Mandate

- G.Wüest ist Mitglied im Umwelt- und Sozialbeirat von Swisscanto, Finanzdienstleister für Anlage und Vorsorge

Stimmen von Kunden

«Georg Wüest hat unsere Gruppe und uns als Einzelpersonen auf der Sach- wie auf der Beziehungsebene hervorragend begleitet, geführt und weiter gebracht. Persönlich habe ich entscheidende Impulse für meine eigene Entwicklung erhalten, für die ich sehr dankbar bin.»

Pietro Mariotti, Leiter Produkt Management Rohrleitungssysteme,
Geberit, Vertrieb Deutschland

«Ich habe Georg Wüest als vertrauenswürdigen und versierten Moderator erlebt. Unter seiner Anleitung haben wir es geschafft, eine für uns schwierige Situation zu entwirren und eine Klärung auf sachlicher und menschlicher Ebene herbei zu führen. Daraus haben wir entscheidende Erkenntnisse für die Gestaltung unserer weiteren Zusammenarbeit in der Unternehmensleitung gewonnen.»

Gabriele Steg, Mitinhaberin und Geschäftsführerin, edicos, München

«Ob in Einzelcoachings oder in schwierigen Gruppenprozessen, ob in Sachfragen, Führungsthemen oder in Prozessgestaltung, ob in Kommunikation oder in menschlichen Beziehungen, Georg Wüest hat uns stets mit hoher Kompetenz, menschlicher Wärme und Zielstrebigkeit begleitet, geführt, angeregt, herausgefordert, inspiriert. Dadurch haben sich bei uns die Dinge und die Menschen zum Positiven verändert. Wir hätten nicht gedacht, dass uns jemand von aussen derart wirkungsvoll unterstützen kann.»

Jürgen Fluck, Managing Director, Georg Fischer Haustechnik AG, Schaffhausen

5 Dokumente

Dokument Name	Inhalt	Wo erhältlich
Konzepte		
«Grundverständnis»	Grundüberlegungen, wie Menschen und Unternehmen nachhaltig erfolgreich sein können; 12 Fragen zur Inspiration; 3 Seiten	Webseite
«Führungsmanagement – Konzept und Schulung»	Konzept zu Unternehmenszweck und Aufgabe des Managements, Managementmatrix mit Auftrag, Grundsätzen, Aufgaben und Methoden; Schulungskonzept mit den wichtigsten Aspekten von Führung, Beziehung und Selbstentwicklung; 5 Seiten	Webseite
«Schlüsselfaktor Innovation»	Fragensammlung zu allen wichtigen Themen von Innovationsmanagement; 12 zentrale Aspekte für erfolgreiche Innovationen; 7 Seiten	Webseite
Schulungsunterlagen		
«Auftrags- und Projektmanagement»	Umfassende, auf das Wesentliche konzentrierte Darstellung von Begriffen, Systematik und Methodik, Anträge und Aufträge, Management, Zusammenarbeit und Kommunikation; 42 Seiten	Auf Anfrage
Seminare «Mensch und Management»		
«Seminar Führungsmanagement»	Grundverständnis, Führung als Sach- und Beziehungsaufgabe, Auftrag, Grundsätze, Aufgaben, Methoden, Führung von Mitarbeitenden, Kollegen und Vorgesetzten, Kommunikation, Umgang mit Schwierigkeiten und Fehlern; 2 Seiten	Webseite
«Seminar Kommunikation»	Grundlagen, die eigene Haltung und Klarheit, Sach- und Beziehungskommunikation, Schwierigkeiten und ihre Vermeidung, Metakommunikation; 2 Seiten	Webseite
«Seminar Zusammenarbeit»	Selbstverständnis, Organisation und Führung, Sachebene, Beziehungsebene, Kommunikation, Schwierigkeiten; 2 Seiten	Webseite
«Seminar Selbstmanagement»	Grundlagen, Menschentypen, Stärken, Nichtstärken, Schwächen, Emotionen, Eigenverantwortung, Grundhaltung, Vertrauen, für sich selbst einstehen, Lernen aus Fehlern und Schwierigkeiten; 2 Seiten	Webseite
«Seminar Stolpersteine»	Die eigenen Stolpersteine und ihre Hintergründe erkennen und anerkennen, Ansätze für die persönliche Veränderung entdecken, auf spielerische Weise neue Möglichkeiten ausprobieren	Webseite