

Das Konzept "Management im Wandel" ist ein Basis-Baustein für situativ angepasste Vorträge und (Kurz-) Seminare aller Art.

Eine kurze Definition der Management-Funktionen wird durch eigene, schon in den frühen siebziger Jahren entstandene Kreismodelle illustriert. Schon die im Ergänzungsband der Management-Enzyklopädie (1973, Verlag Moderne Industrie, München) unter dem Titel MANAGEMENT-SYSTEM veröffentlichten Kreismodelle deuteten einen sich mit der Zeit wandelnden Management-Begriff an: Von "oben" vorgegebene Ziele sollten kooperativ entwickelt werden. Organisationsstrukturen sollten nicht mehr streng hierarchisch dargestellt werden, sondern durch lebendige Netzwerke. Bis heute hat sich diese gewandelte Sicht der Management-Funktion allerdings noch nicht voll durchgesetzt.

Auch wird "Management" noch immer vielfach als Beruf betrachtet und nicht als eine Reihe von Funktionen, wie schon vom 1970 gegründeten "Komitee für Management-Bildung in Europa" festgestellt. Aus diesem Komitee junger erneuerungswilliger Praktiker (vielfach frustrierte BWL-Absolventen) entstand wenige Jahre später die DEUTSCHE MANAGEMENT GESELLSCHAFT e.V. – Das "Komitee" definierte:

Managen heißt:

Menschen umweltbezogen in einem dynamischen Analyse-, Entscheidungs- und Kommunikation-System so zu führen, dass Ziele durch planvolles, organisiertes und kontrolliertes Leisten erreicht werden.

Die Management-Funktionen helfen in den unterschiedlichsten Arbeitsbereichen, z.B. im Marketing, so wie in sozialen und Umwelt-Strukturen, Visionen in der Wirklichkeit zu realisieren. So gelingt Projekt-Realisierung durch systematisches Management.

Das Lehr-Angebot "**Management im Wandel**" ist bedarfsorientiert. Die verwendeten Begriffe der Management-Teilfunktionen sind einfach und klar dargestellt und durch Kreismodelle visualisiert. In der Praxis zumeist auf der Basis einer konkreten Vision sind dies 1. Formulierung der **Zielrichtung**, 2. **Analyse** fördernder und hemmender Kräfte, 3. **Detailziel**-Erarbeitung, 4. **Planung** mit Rangliste, 5. **Organisation** mit Matrix. Je nach vorhandenem unterschiedlichem Wertesystem sind die Teilfunktionen 6. **Führung** und 7. **Kontrolle** zu sehen. Die anderen Management-Funktionen sind weitgehend wertssystem- und kulturneutral - wenn auch natürlich eingebettet in den vorhandenen Werte-Rahmen. Zentrale, in jeder Teilfunktion wirkende Management-Aufgaben sind **Analysieren**, **Entscheiden** und **Kommunizieren**. Die Kreismodelle zeigen dieses Miteinander der Management-Teilfunktionen klar und eindeutig. Sie werden am Beispiel der Teilnehmerwünsche und an konkreten Inhalten diskutiert.

"**Management im Wandel**" kann zwar auch zum abstrakten Verständnis der Zusammenhänge und des sinnvollen menschlichen "Miteinanders" dargestellt werden. Der eigentliche Wert zeigt sich allerdings am besten in der Anwendung an konkreten Zusammenhängen und bei zu lösenden konzeptionellen Problemen.