

Agilität als Handlungsmaxime stammt ursprünglich aus der digitalen Wirtschaft bzw. Softwareentwicklung, wird aber inzwischen branchenübergreifend als Imperativ der Unternehmensführung in einem VUCA-Umfeld verstanden, der die Team-, Projekt- und Unternehmensebene gleichermaßen betrifft. Agilität ist aus dem (IT-)Projektmanagement kommend zunächst als ein methodengetriebenes Handlungskonzept konzipiert, das sich um die (normative) Zielvorstellung der Kollaboration dreht. Als Führungskonzept ist Agilität aber vorrangig als Haltung bzw. strategisches Grundverständnis der Führungshandelnden zu verstehen. Leadership wird in diesem Zusammenhang zu einem zentralen Desiderat agiler Unternehmensführung. Es können vielfältige hybride Handlungs- und Organisationsformen beschrieben werden, die zwischen plandeterminierten und situativem Handeln bzw. zwischen Hierarchie und Heterarchie angesiedelt sind.

In diesem *essential* wurde der Versuch unternommen, diese konzeptionellen Ansätze so zu verdichten, dass Agilität als integriertes Organisations-, Handlungs-, Führungs- und Kommunikationskonzept sichtbar wird, das maßgeblich von den Leistungen der internen Kommunikation abhängt bzw. durch selbige konstituiert wird. Dabei verschiebt sich das Beobachtungsobjekt von der überwiegend hierarchisch organisierten Unternehmung in Richtung der Netzwerkorganisationen in ihren unterschiedlichen Ausprägungen einschließlich der Frage, wie deren Koordinations- und Kommunikationsmechanismen funktionieren. Mitarbeitende in Netzwerkorganisationen sind grundsätzlich mit der Anforderung konfrontiert, über die Zwecke und Ziele des Netzwerkes orientiert zu sein, um auf dieser verbindlichen Grundlage agil, sprich wachsam, kreativ und kollaborativ handeln zu können. In diesem Gesamtkonzept wird die Interne Kommunikation als führungsunterstützende Managementfunktion neu verortet und mit einem erweiterten Aufgaben- und Aktionsradius beschrieben, wozu etwa die Bereitstellung des erforderlichen Meta-Wissens gehört.