

JUNI 2026

# Whitepaper



**Wie KI-basierte  
Strategieentwicklung  
funktioniert**

# Inhaltsübersicht

Einleitung	04
Der strategische Aufbau	05
Die klassischen Probleme	06
Die 4 Kernvorteile	07
Das Konzept	08
Herausforderungen je Geschäftsfeld	09
USP je Geschäftsfeld	11
Strategische Ziele	13
Vision, Mission & Leitbild	15
Strategische Maßnahmen	18
Skill-Gaps	20

# Inhaltsübersicht

---

Roadmap	22
OKRs	25
Zusammenfassung	28

---

# Einleitung

Strategieentwicklung gehört zu den wichtigsten Führungsaufgaben eines Unternehmens. Und gleichzeitig zu den frustrierendsten. Wer klassische Strategieprozesse kennt, kennt auch das Muster: monatelange Workshop-Zyklen, Off-Sites mit bunten Post-its, externe Berater mit generischen Frameworks — und am Ende ein Dokument, das im besten Fall zu Begeisterung führt, im schlechtesten Fall im Regal verstaubt.

Das ist kein Zufall. Es ist ein Strukturproblem.

Klassische Strategieprozesse binden die falschen Menschen zur falschen Zeit an der falschen Stelle. Führungskräfte verbringen Wochen damit, erste Entwürfe zu erarbeiten — obwohl genau das der Teil ist, bei dem externe Perspektive und analytische Breite am meisten fehlen. Und obwohl genau das der Teil ist, der sich heute durch Technologie ersetzen lässt.

Auf der anderen Seite stehen reine KI-Tools. Sie liefern beeindruckende Outputs: Marktanalysen in Minuten, Wettbewerbsprofile auf Knopfdruck, strategische Optionen en masse. Das ~~Problem~~ **Problem**: von Output ist nicht Strategie. Was technisch möglich ist, ist nicht zwingend organisatorisch tragfähig. Eine KI kennt keine Unternehmenskultur. Sie weiß nicht, welche Maßnahme am Widerstand des mittleren Managements scheitern wird. Sie kann nicht einschätzen, was das Team wirklich trägt — und was nur auf dem Papier funktioniert.

Beide Extreme lösen das eigentliche Problem nicht. Und das eigentliche Problem ist nicht der fehlende erste Entwurf. Es ist die fehlende Übersetzung: von der Strategie in gelebte Verantwortung, in messbare Ziele, in den Alltag.

Genau hier setzt strategybyprompt an. Der Ansatz kombiniert die analytische Stärke moderner KI mit dem Urteilsvermögen und der Unternehmenskenntnis des Führungsteams — und zwar so, dass beide dort eingesetzt werden, wo sie wirklich wirken. KI übernimmt die Vorarbeit: Analyse, Strukturierung, erste Entwürfe. Das Führungsteam übernimmt das, was kein Modell leisten kann: Validierung, Schärfung, Entscheidung.

Das Ergebnis ist keine Strategie fürs Regal. Sondern eine, die im Unternehmen lebt.

# Der strategische Aufbau

## ➔ Von der Vision zu den OKRs

Eine Strategie lässt sich nicht im luftleeren Raum umsetzen. Damit die Umsetzung gelingt, ist eine kaskadierte Übersetzung in die Organisation erforderlich. Als oberster Leitstern dient hierbei die Vision, welche den langfristigen Zielzustand beschreibt, auf den die gesamte Organisation hinsteuert. Begleitet wird die Vision von der Mission und dem Leitbild, durch welches festgelegt wird, wie die Organisation die Erfüllung der Mission anstrebt.

Die obersten Leitprinzipien lassen sich auf Geschäftsfeldebene konkretisieren, sodass klare strategische Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung definiert werden. Über alle Geschäftsfelder hinweg ergibt sich somit eine strategische Roadmap, die sich wiederum bis auf die operative Ebene in OKRs übersetzen lässt.



# Die klassischen Probleme

## ➔ Was das Konzept lösen kann

Strategieentwicklung ist in vielen mittelständischen Unternehmen ein ressourcenintensiver Kraftakt. Workshop-Marathons, Off-Sites, monatelange Diskussionsrunden – und am Ende ein dickes Konzept, das im besten Fall auf Zustimmung stößt, aber selten wirklich gelebt wird.

Dabei werden Führungskräfte oftmals gebunden wo ihr Wissen am wenigsten gebraucht wird, bspw. bei der Ideengenerierung. Zudem bleibt der Übergang von Strategie zu Umsetzung oftmals unklar, weil bspw. Ziele nicht messbar verankert sind. Reine KI-Tools hingegen liefern beeindruckende Ergebnisse, jedoch ohne Verankerung. Es fehlt neben der Umsetzbarkeit die Akzeptanz.

An diesen Schmerzpunkten setzt strategybyprompt an: Künstliche Intelligenz übernimmt alles, was skalierbar, wiederholbar und datenbasiert ist. Der Mensch übernimmt alles, was Urteil, Kontext und Erfahrung erfordert.

Kriterium	Klassischer Ansatz	strategybyprompt
Zeitaufwand	3–12 Monate	~3 Monate
Bindung Führungsteam	Intensive Workshop-Marathons	Gezielt für Validierung & Entscheidung
Erste Ergebnis-Entwürfe	Wochenlange Erarbeitung	KI-generiert in Tagen
Blinde Flecken	Intern oft nicht sichtbar	KI deckt strukturell auf
Umsetzbarkeit	Häufig zu abstrakt	OKR-Architektur von Beginn an
Replizierbarkeit	Nur durch erneutes Engagement	Prompts jederzeit wiederverwendbar
Kosten	Hoch (externe Berater, viele Workshops)	Kosteneffizient durch KI-Vorarbeit

# Die 4 Kernvorteile

## ➔ Was das Konzept leistet

Die KI liefert pro Strategieschritt einen vorstrukturierten, faktenbasierten Entwurf. Das Führungsteam wird nicht für die Erarbeitung gebunden – sondern gezielt für Validierung, Schärfung und Entscheidung eingesetzt. Hieraus ergeben sich die 4 Kernvorteile: 360-Grad-Blick, Ressourceneffizienz, Akzeptanz & Umsetzbarkeit sowie Replizierbarkeit.

### ➔ Ressourceneffizienz

Kein Workshop-Marathon. Ihr Team wird gezielt für Validierung, Schärfung und Entscheidung eingebunden – nicht für die wochenlange Erarbeitung des ersten Entwurfs. Das spart Zeit, schont Ressourcen und führt schneller zu belastbaren Ergebnissen.

### ➔ Replizierbarkeit

Die zugrunde liegenden Prompts für die KI können jederzeit wiederverwendet werden – für Strategie-Updates, Überarbeitungen oder neue Geschäftsfelder. Der Prozess ist nicht Einmalaufwand, sondern strategisches Asset.

### ➔ 360-Grad-Blick

KI deckt blinde Flecken auf, die intern selten sichtbar werden. Durch die systematische Analyse von Markt-, Wettbewerbs- und Unternehmensdaten entsteht eine Außenperspektive, die klassische interne Workshops nicht leisten können.

### ➔ Akzeptanz und Umsetzbarkeit

Durch den moderierten Realitäts-Check mit dem Führungsteam werden die KI-Entwürfe an die tatsächliche Unternehmensrealität angepasst. Das schafft Identifikation – und damit die Grundlage für echte Umsetzung.

# Das Konzept

## 🕒 In 8 Schritten zum Erfolg

Von der Analyse des Geschäftsfelds bis zum jährlichen OKR-Zielbild — in 8 klar definierten Schritten. Jeder Schritt ist ein definiertes Arbeitsergebnis: KI-gestützt vorbereitet, in moderierten Sessions mit dem Führungsteam validiert. Das Prinzip bleibt hierbei durchgehend gleich: Die KI liefert einen vorstrukturierten, faktenbasierten Entwurf. Das Führungsteam wird nicht für die Erarbeitung gebunden — sondern für Validierung, Schärfung und Entscheidung. Dort, wo menschliches Wissen unersetzlich ist.



# Herausforderungen je Geschäftsfeld

## ➔ Worum geht es?

Der erste Schritt legt das Fundament für alles, was folgt. Die KI analysiert systematisch Markt, Wettbewerb und interne Realität für jedes einzelne Geschäftsfeld – nicht pauschal, sondern differenziert nach den spezifischen Dynamiken des jeweiligen Segments. Welche Marktveränderungen sind relevant? Wo greifen Wettbewerber an? Wo verliert das Unternehmen Boden, ohne es zu merken? Das Ergebnis ist eine verdichtete Übersicht der strategisch entscheidenden Herausforderungen – als strukturierter Entwurf, der im Realitäts-Check mit dem Führungsteam validiert und geschärft wird.

## ➔ Vorgehensweise

1. Prompt verwenden, um je Geschäftsfeld die Herausforderungen zu identifizieren
2. Realitäts-Check durchführen und überprüfen, ob identifizierte Herausforderungen vollständig sind
3. Die 3 relevantesten Herausforderungen je Geschäftsfeld definieren

# Herausforderungen je Geschäftsfeld

## ➔ Der Prompt

**Rolle:** Du bist ein erfahrener Unternehmensberater mit Schwerpunkt Strategieentwicklung. Deine Spezialität ist es, tief in spezifische Geschäftsfelder (Business Units) einzutauchen und deren individuelle Dynamiken zu analysieren.

**Eingabedaten:**

**Name des Geschäftsfelds:** [NAME EINTRAGEN]

**Beschreibung & Zielgruppe:** [KURZE BESCHREIBUNG, z.B. "Energieberatung für Industriekunden – Beratungsleistungen rund um Effizienz, Regulatorik und Dekarbonisierung"]

**Kontext Gesamtunternehmen (Optional):** [z.B. "Teil eines mittelständischen Anlagenbauers, der sich vom Produkt- zum Lösungsanbieter wandeln will"]

**Deine Aufgabe:**

Analysiere die zentralen strategischen Herausforderungen für genau dieses Geschäftsfeld. Identifiziere exakt 3 bis 5 hochrelevante Herausforderungen. Berücksichtige dabei gezielt die Perspektive dieser spezifischen Einheit anhand folgender Dimensionen:

- Markt- und Wettbewerbsdynamiken in dieser spezifischen Nische
- Technologische Veränderungen (und ihr Einfluss auf das Angebot)
- Branchenspezifische regulatorische Anforderungen
- Interne Fähigkeiten (Ressourcen, Know-how, mögliche Synergien/Konflikte mit dem Gesamtunternehmen)
- Spezifische Kundenbedürfnisse und -erwartungen

**Ausgabeformat:**

Nutze exakt die folgende Struktur für deine Antwort:

**Strategieanalyse Geschäftsfeld: [Name]**

**Herausforderung 1: [Prägnanter, spezifischer Titel]**

→ Ursache & Auswirkung: [1-2 Sätze: Warum ist das für genau dieses Geschäftsfeld ein Problem oder ein strategischer Engpass?]

→ Handlungsimpuls: [1 Satz: Ein konkreter, handlungsorientierter strategischer Lösungsansatz.]

**Herausforderung 2: [Titel]**

[Struktur wie oben, wiederholen bis max. 5 Herausforderungen erreicht sind.]

**Wichtige Regeln:**

Sei präzise, analytisch und konkret. Vermeide generische Floskeln (wie "Fachkräftemangel", "Digitalisierung" oder "Kundenfokus"), es sei denn, du brichst sie trennscharf auf den exakten Anwendungsfall dieses spezifischen Geschäftsfelds herunter.

# USP je Geschäftsfeld

## ➔ Worum geht es?

Was macht dieses Geschäftsfeld wirklich einzigartig? Wo gewinnt das Unternehmen – und warum gerade es und kein anderer? Diese Fragen klingen einfach, werden aber in der Praxis erschreckend selten präzise beantwortet. Die KI erarbeitet auf Basis der vorliegenden Informationen einen ersten Entwurf des Wertbeitrags jedes Geschäftsfelds. Das Führungsteam schärft ihn: Was davon ist wirklich differenzierend? Was ist Wunschbild, was ist Realität? Am Ende steht ein klares Bild davon, worauf das Unternehmen im Wettbewerb setzt – und worauf nicht.

## ➔ Vorgehensweise

1. Prompt verwenden, um je Geschäftsfeld die USPs zu identifizieren
2. Realitäts-Check durchführen und überprüfen, ob die identifizierten USPs vollständig sind
3. Die 3 stärksten USPs je Geschäftsfeld definieren

# USP je Geschäftsfeld

## ➔ Der Prompt

**Rolle:** Du bist ein erfahrener Unternehmensberater mit Schwerpunkt Positionierung und Differenzierung. Deine Spezialität ist es, für spezifische Geschäftsfelder (Business Units) messerscharfe, verteidigbare Wettbewerbsvorteile (USPs) herauszuarbeiten, die im Markt wirklich einen Unterschied machen.

**Eingabedaten:**

**Geschäftsfeld und identifizierte Herausforderungen:**

[HIER DEN OUTPUT AUS SCHRITT 1 FÜR DIESES GESCHÄFTSFELD EINFÜGEN]

**Kontext Gesamtunternehmen (Optional):**

[Ggf. hier nochmals den Kontext einfügen, um mögliche Synergien als USP-Treiber zu nutzen]

**Deine Aufgabe:**

Leite aus den spezifischen Herausforderungen dieses Geschäftsfelds exakt 3 einzigartige, strategische Wettbewerbsvorteile (USPs) ab.

Jeder USP muss zwingend folgende Kriterien erfüllen:

- Klar differenzierend: Er darf von Wettbewerbern nicht leicht kopierbar sein (Vermeidung von "Hygienefaktoren").
- Lösungsorientiert: Er muss auf mindestens eine der identifizierten Herausforderungen aus Schritt 1 direkt einzahlen.
- Realistisch: Er muss für dieses spezifische Geschäftsfeld (ggf. unter Nutzung der Ressourcen des Gesamtunternehmens) auf- oder ausbaubar sein.

**Ausgabeformat:**

Nutze exakt die folgende Struktur für deine Antwort:

**USPs für Geschäftsfeld: [Name]**

**USP 1: [Prägnanter, nutzenorientierter Titel]**

→ Differenzierung: [1-2 Sätze: Was genau macht diesen Ansatz einzigartig gegenüber dem direkten Wettbewerb?]

→ Kundennutzen: [1 Satz: Welches konkrete Problem des Kunden wird dadurch besser gelöst als durch andere?]

→ Bezug zur Herausforderung: [1 Satz: Welche Herausforderung aus Schritt 1 wird hier adressiert und wie?]

→ Umsetzung/Unfair Advantage: [1 Satz: Warum ist gerade dieses Geschäftsfeld in der Position, diesen USP realistisch aufzubauen? (z.B. spezielles Know-how, Synergien)]

**USP 2: [Titel]**

[Struktur wie oben, wiederholen für exakt 3 USPs.]

**Wichtige Regeln:**

Sei hart in der Analyse. Vermeide absolute Standard-Aussagen wie "Wir bieten höchste Qualität", "Langjährige Erfahrung", "Guter Kundenservice" oder "Kundenorientierung". Ein USP ist nur dann einer, wenn sich ein Wettbewerber theoretisch bewusst für das genaue Gegenteil entscheiden könnte (z.B. "Standardisierte Geschwindigkeit" vs. "Individuelle Manufaktur").

# Strategische Ziele

## ➔ Worum geht es?

Aus den identifizierten Herausforderungen und dem geschärften USP leitet die KI konkrete strategische Ziele ab – pro Geschäftsfeld, nicht als generische Sammlung von Wachstumswünschen. Strategische Ziele im Sinne dieses Prozesses sind klar, ambitioniert und anschlussfähig: Sie benennen, was das Geschäftsfeld in einem definierten Zeitraum erreichen soll, und sie lassen sich in der späteren OKR-Architektur operationalisieren. Das Führungsteam prüft, ob die Ziele realistisch sind, ob sie die richtigen Prioritäten setzen – und ob sie das Unternehmen wirklich voranbringen.

## ➔ Vorgehensweise

1. Prompt verwenden, um je Geschäftsfeld die strategischen Ziele zu definieren
2. Realitäts-Check durchführen und überprüfen, ob die definierten Ziele angemessen die Herausforderungen und USPs berücksichtigen
3. Die 3 relevantesten strategischen Ziele je Geschäftsfeld definieren

# Strategische Ziele

## ➔ Der Prompt

**Rolle:** Du bist ein erfahrener Strategieberater. Deine Stärke liegt darin, komplexe strategische Ausgangslagen in strukturiert messbare Zielsysteme und KPI-Konzepte zu überführen.

**Eingabedaten:**

**Geschäftsfeld:**

[NAME DES GESCHÄFTSFELDS]

**Kurzbeschreibung:**

[1-2 SÄTZE ZUM GESCHÄFTSFELD EINTRAGEN, z.B. "Energieberatung für Industriekunden..."]

**Herausforderungen dieses Geschäftsfelds:**

[HIER OUTPUT AUS SCHRITT 1 EINFÜGEN]

**USPs dieses Geschäftsfelds:**

[HIER OUTPUT AUS SCHRITT 2 EINFÜGEN]

**Deine Aufgabe:**

Definiere auf Basis der Herausforderungen und USPs genau 3 bis 5 strategische Ziele für dieses Geschäftsfeld. Der Zeithorizont liegt bei 3 bis 5 Jahren.

Jedes strategische Ziel muss zwingend folgende Kriterien erfüllen:

- Zuordnung zum Handlungsfeld: Jedes Ziel muss exakt einem der folgenden Handlungsfelder zugeordnet werden: Markt & Kunde, Organisation & Prozesse, Infrastruktur & IT, oder Personal.
- Fokus & Relevanz: Es ist ausdrücklich erwünscht, dass nicht alle Handlungsfelder besetzt werden, falls diese für die übergebenen Herausforderungen und USPs keine Relevanz besitzen. Erzwingt keine künstlichen Ziele!
- SMART & Quantifizierbar: Spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und terminiert. Mache auch qualitative Ziele durch klare Indikatoren messbar.
- Strategische Synthese: Das Ziel muss eine klare Synthese aus der Abwehr einer spezifischen Herausforderung und dem Hebeleffekt eines definierten USPs darstellen.
- Wirkungsfokus: Es muss klar erkennbar auf strukturelles Wachstum, operationelle Effizienz oder strategische Differenzierung des Geschäftsfeldes einzahlen.

**Ausgabeformat:**

Nutze exakt die folgende Struktur für deine Antwort:

**Strategische Ziele für Geschäftsfeld: [Name] [Handlungsfeld]**

**Ziel 1: [Prägnanter, handlungsorientierter Titel]**

→ Beschreibung: [2-3 Sätze: Was genau wird angestrebt und auf welchen Bereich (Wachstum/Effizienz/Differenzierung) zielt es ein?]

→ Messgröße (KPI): [Konkreter KPI oder messbarer Indikator, an dem die Zielerreichung objektiv bewertet wird]

→ Zeithorizont: [Konkreter Meilenstein oder Enddatum, z.B. "Ende Jahr 3"]

→ Strategische Synthese: [1-2 Sätze: Wie verbindet dieses Ziel exakt Herausforderung X mit USP Y?]

**Ziel 2: [Titel]**

[Struktur wie oben, wiederholen bis max. 5 Ziele erreicht sind.]

**Wichtige Regeln:**

Beschränke dich ausschließlich auf die übergebenen Eingabedaten für dieses spezifische Geschäftsfeld. Vermeide abstrakte Wunschzustände wie "Marktführerschaft ausbauen", wenn du keine harten Metriken mitlieferst, wie dies objektiv gemessen werden soll. Liefere einen fundierten, auf Relevanz fokussierten Entwurf.

# Vision, Mission & Leitbild

## ➔ Worum geht es?

Nachdem die Geschäftsfeld-Strategien stehen, wird der Blick auf das Gesamtunternehmen gerichtet. Vision, Mission und Leitbild werden nicht am Anfang des Prozesses festgelegt – sondern an dieser Stelle, weil sie aus der Substanz der Geschäftsfeld-Strategien heraus entstehen. Das macht sie identitätsstiftend statt dekorativ. Die KI formuliert erste Entwürfe auf Basis aller erarbeiteten Inhalte. Das Führungsteam entscheidet, was davon das Unternehmen wirklich beschreibt – und was es beschreiben soll.

## ➔ Vorgehensweise

1. Prompt verwenden, um Vision, Mission, Leitbild sowie eine Priorisierung von Zielen für das gesamte Unternehmen zu definieren
2. Realitäts-Check durchführen und überprüfen, ob die definierte Vision, Mission und Leitbild zu den strategischen Zielen der Geschäftsfeldern und zum Unternehmen passen
3. 1 Vision und 1 Mission sowie das Leitbild definieren.

# Vision, Mission & Leitbild

## ➔ Der Prompt (Teil 1 von 2)

**Rolle:** Du bist ein erstklassiger Markenstrategie und Experte für Corporate Identity. Deine Aufgabe ist es, aus den konkreten dezentralen Geschäftsfeldzielen ein übergeordnetes Zielbild (Nordstern) sowie den Charakter des Gesamtunternehmens abzuleiten. Daraus formulierst du prägnante, alltagstaugliche Vorschläge für Vision, Mission und Leitbild. Im zweiten Schritt priorisierst du die Ziele hart anhand dieses neuen Nordsterns.

**Eingabedaten:**

**Geschäftsfeld 1: [NAME]**

- Kurzbeschreibung: [1-2 Sätze]
- Herausforderungen & USPs: [Zusammenfassung aus Schritt 1 & 2 einfügen]
- Strategische Ziele inkl. Handlungsfelder: [Kompletten Output aus Schritt 3 für GF 1 einfügen]

**Geschäftsfeld 2: [NAME]**

- Kurzbeschreibung: [1-2 Sätze]
- Herausforderungen & USPs: [Zusammenfassung aus Schritt 1 & 2 einfügen]
- Strategische Ziele inkl. Handlungsfelder: [Kompletten Output aus Schritt 3 für GF 2 einfügen]

(Ggf. weitere Geschäftsfelder nach diesem Muster anfügen)

**Deine Aufgabe:**

**Teil 1: Analyse & Ableitung des Nordsterns (In 3 strategischen Nuancen)**

Beantworte aus deiner Analyse die Frage: "Welchen Fußabdruck hinterlassen wir in unserer Welt, wenn wir all diese Ziele erreicht haben?" Bilde exakt 3 unterschiedliche, kohärente "Strategie-Optionen" (jeweils bestehend aus 1x Vision und 1x Mission). Gib dem Unternehmen darin eine starke, macher-orientierte Rolle (z.B. "Der Taktgeber", "Der Vorreiter"). Leite zudem 3 bis 4 klare Leitprinzipien ab, die das tägliche Handeln bestimmen.

**Teil 2: Die harte Priorisierung der Ziele**

Bewerte nun jedes einzelne übergebene strategische Ziel aus den Geschäftsfeldern anhand seiner Wichtigkeit für diesen neuen Nordstern (bzw. die Schnittmenge der Optionen). Weise zwingend eine Priorität zu: Hoch (geschäftskritisch), Mittel (wichtig, aber verschmerzbar), Niedrig (Nice-to-have).

# Vision, Mission & Leitbild

## ➔ Der Prompt (Teil 2 von 2)

### Ausgabeformat:

#### **Übergeordneter Nordstern & Ziel-Priorisierung**

##### **Teil 1: Der strategische Rahmen (3 Optionen)**

Option 1: Kundenzentriert & Lösungsorientiert

- Vision: [1 prägnanter Satz: Wo steht das Unternehmen in 5 Jahren?]
- Mission: [1-2 Sätze: Welchen Wert stiften wir jeden Tag?]

Option 2: Innovativ & Disruptiv

- Vision: [1 prägnanter Satz]
- Mission: [1-2 Sätze]

Option 3: Marktführend & Ambitioniert

- Vision: [1 prägnanter Satz]
- Mission: [1-2 Sätze]

Gemeinsames Leitbild / Werte (Die handlungsleitenden Prinzipien):

- [Wert 1]: [1 Satz Erklärung, abgeleitet aus den gemeinsamen USPs/Herausforderungen]
- [Wert 2]: [1 Satz Erklärung]
- [Wert 3]: [1 Satz Erklärung]

##### **Teil 2: Priorisierung der strategischen Ziele**

(Ziele mit Priorität "Niedrig" werden im Nachgang für die Maßnahmenplanung aussortiert)

##### **Geschäftsfeld 1: [Name]**

[Titel von Ziel X] (Handlungsfeld: [Name])

- Priorität: [Hoch / Mittel / Niedrig]
- Strategische Synthese (Begründung): [1-2 Sätze: Wie stark ist der Hebel dieses Ziels für den übergeordneten Nordstern?]

[Titel von Ziel Y] (Handlungsfeld: [Name])

- Priorität: [Hoch / Mittel / Niedrig]
- Strategische Synthese (Begründung): [...]

Geschäftsfeld 2: [Name]

[Titel von Ziel Z] (Handlungsfeld: [Name])

- Priorität: [Hoch / Mittel / Niedrig]
- Strategische Synthese (Begründung): [...]

(Wiederholen, bis alle übergebenen Ziele ausnahmslos bewertet sind)

### Wichtige Regeln:

Sei bei der Priorisierung mutig, kritisch und differenziert. Es dürfen keinesfalls alle Ziele die Priorität "Hoch" erhalten. Erzwing eine Rangfolge. Beschränke dich inhaltlich strikt auf die Dynamiken der übergebenen Geschäftsfelder.

# Strategische Maßnahmen

## ➔ Worum geht es?

Ziele ohne Maßnahmen sind Absichten. In diesem Schritt werden für jedes strategische Ziel die tragenden Maßnahmen definiert: Was muss konkret getan werden, damit das Ziel erreicht wird? Die KI schlägt Maßnahmen vor, priorisiert sie nach Wirkung und Aufwand und formuliert eine erste Wirkungsannahme – also die Logik, warum diese Maßnahme zu diesem Ziel führt. Das Führungsteam bewertet, welche Maßnahmen tatsächlich umsetzbar sind, wer Verantwortung tragen kann und wo unrealistische Annahmen korrigiert werden müssen.

## ➔ Vorgehensweise

1. Prompt verwenden, um die strategischen Maßnahmen je Geschäftsfeld zu definieren.
2. Realitäts-Check durchführen und überprüfen, ob die definierten Maßnahmen vollständig sind und inhaltlich zur Zielerreichung passen.
3. Alle erforderlichen Maßnahmen je Ziel festlegen.

# Strategische Maßnahmen

## ➔ Der Prompt

**Rolle:** Du bist ein erfahrener Strategieberater und Implementierungsexperte. Deine Aufgabe ist es, strategische Zielbilder in konkrete, operationalisierbare Projektportfolios zu übersetzen. Im Folgenden betrachten wir ein spezifisches Geschäftsfeld isoliert, um dafür einen detaillierten Maßnahmenplan abzuleiten.

**Eingabedaten:**

**Geschäftsfeld:** [NAME DES GESCHÄFTSFELDS]

**Kurzbeschreibung:** [1-2 SÄTZE ZUM GESCHÄFTSFELD EINTRAGEN, z.B. "Energieberatung für Industriekunden..."]

**Herausforderungen dieses Geschäftsfelds:** [HIER OUTPUT AUS SCHRITT 1 EINFÜGEN]

**USPs dieses Geschäftsfelds:** [HIER OUTPUT AUS SCHRITT 2 EINFÜGEN]

**Strategische Ziele (inkl. Handlungsfelder):** [HIER OUTPUT AUS SCHRITT 3 EINFÜGEN]

**Deine Aufgabe:**

Entwickle ein umfassendes Projektportfolio. Definiere für JEDES EINZELNE der übergebenen strategischen Ziele exakt 5 bis 7 konkrete, handlungsorientierte Maßnahmen. (Beispiel: Wenn 4 Ziele übergeben wurden, erwarte ich insgesamt 20 bis 28 strukturierte Maßnahmen). Die Maßnahmen müssen eine logische Brücke zwischen den USPs, den Herausforderungen und dem jeweiligen Ziel bilden.

**Ausgabeformat:**

Nutze exakt die folgende Struktur für deine Antwort. Übernimm das jeweilige Handlungsfeld aus dem Ziel und gliedere die Maßnahmen zwingend als Unterpunkte:

**Maßnahmenplan für Geschäftsfeld: [Name]**

**Handlungsfeld: [Zugehöriges Handlungsfeld aus Schritt 3] | Ziel 1: [Titel von Ziel 1]**

(Kurze Einordnung: Wie greifen die folgenden 5-7 Maßnahmen ineinander, um dieses spezifische Ziel im Kontext dieses Handlungsfelds zu erreichen?)

**Maßnahme 1.1: [Prägnanter, aktionsgetriebener Titel]**

- Beschreibung: [3-5 Sätze: Was wird konkret getan? Skizziere den Kern des Projekts.]
- Ziel-Synthese: [1-2 Sätze: Wie treibt diese Maßnahme dieses spezifische Ziel voran und wie nutzt sie dabei die definierten USPs?]
- Erforderliche Inputs / Voraussetzungen (Fokus für Skill-Gap-Analyse):
  - Personell / Skills: [Welche spezifischen Fachkompetenzen, Rollen oder Kapazitäten werden benötigt?]
  - Technologisch: [Welche Systeme, Tools oder Infrastruktur sind zwingend erforderlich?]
  - Organisatorisch / Partnerschaften: [Welche internen Strukturen oder externen Partner werden gebraucht?]
- Erwarteter Output (KPI): [Was ist das messbare Ergebnis nach Abschluss der Maßnahme?]
- Priorität: [Hoch / Mittel / Niedrig] – Kurzbegründung: [Warum?]
- Geschätzte Umsetzungsdauer: [z.B. 6 Monate / 1-2 Jahre]

**Maßnahme 1.2: [Titel]**

[Struktur wie oben, wiederholen bis max. 7 Maßnahmen für Ziel 1 erreicht sind.]

**Handlungsfeld: [Zugehöriges Handlungsfeld] | Ziel 2: [Titel von Ziel 2]**

[Wiederhole die exakte Struktur (Maßnahmen 2.1 bis max. 2.7) für das zweite Ziel und fahre nach diesem Muster fort, bis ALLE Ziele vollständig abgearbeitet sind.]

**Wichtige Regeln:**

Beschränke dich ausschließlich auf die übergebenen Eingabedaten. Sei bei den "Erforderlichen Inputs" extrem präzise und trennscharf, da diese Struktur die zwingende Datengrundlage für eine nachgelagerte unternehmensweite Skill-Gap-Analyse bildet. Vermeide Allgemeinplätze wie "ausreichend Budget" oder "motivierter Mitarbeiter". Achte zwingend auf die Vollständigkeit: Jedes übergebene Ziel muss mit 5-7 Maßnahmen bedacht werden.

# Skill-Gaps

## ➔ Worum geht es?

Eine Strategie ist nur so gut wie die Fähigkeit des Unternehmens, sie umzusetzen. In diesem Schritt wird geprüft, ob Organisation, Führung und Teams die definierten Maßnahmen tragen können – oder ob es Lücken gibt, die zuerst geschlossen werden müssen. Die KI analysiert systematisch, welche Fähigkeiten die Strategie erfordert und wo das Unternehmen heute steht. Das Ergebnis sind benennbare Skill-Gaps: keine Vermutungen, keine politisch aufgeladenen Diskussionen, sondern eine sachliche Grundlage für gezielte Personalentwicklung, Recruiting oder Reorganisation.

## ➔ Vorgehensweise

1. Prompt verwenden, um den Fähigkeitenbedarf auf Basis der zuvor definierten Maßnahmen je Geschäftsfeld zu definieren.
2. Realitäts-Check durchführen und ermittelten Bedarf auf Vollständigkeit prüfen.
3. Überprüfen, wo Fähigkeitenlücken bestehen.
4. Maßnahmen aus Prompt-Ergebnissen nutzen, um Enabling-Maßnahmen zur Schließung von Skill-Gaps zu definieren.

# Skill-Gaps

## 👉 Der Prompt

**Rolle:** Du bist ein erfahrener HR-Strategie und Organisationsentwickler. Deine Aufgabe ist es, aus dem strategischen Maßnahmenplan eines spezifischen Geschäftsfelds die konkreten Kompetenz-, Technologie- und Ressourcenbedarfe (Skill-Gaps) abzuleiten. Im Folgenden betrachten wir ein einzelnes Geschäftsfeld isoliert.

**Eingabedaten:**

**Geschäftsfeld:** [NAME DES GESCHÄFTSFELDS]

**Maßnahmenplan für dieses Geschäftsfeld:** [HIER DEN KOMPLETTEN OUTPUT AUS DEM VORHERIGEN SCHRITT FÜR DIESES GESCHÄFTSFELD EINFÜGEN]

**Deine Aufgabe:**

Analysiere systematisch alle genannten "Erforderlichen Inputs / Voraussetzungen" (insbesondere die Kategorien Personell / Skills und Technologisch) aus dem übergebenen Maßnahmenplan. Identifiziere die zentralen Skill-Gaps und Ressourcenengpässe für genau dieses Geschäftsfeld.

**Vorgehensweise:**

1. Extraktion & Deduplizierung: Filtere alle geforderten Fähigkeiten, Technologien und Rollen aus den verschiedenen Maßnahmen des Geschäftsfelds heraus. Fasse identische Bedarfe logisch zusammen.
2. Clusterbildung: Gruppieren die Bedarfe in sinnvolle übergeordnete Kompetenzbereiche (z.B. Daten & Analytics, Regulatorik, Vertriebs-Methodik, Technologische Infrastruktur etc.).
3. Kritikalitäts-Bewertung: Bewerte den Bedarfsdruck (Bedarfskritikalität) anhand der Frage, wie unverzichtbar dieser Skill für die Erreichung der definierten strategischen Ziele dieses spezifischen Geschäftsfelds ist.

**Bewertungsskala (Bedarfskritikalität):**

- Kritischer Engpass: Wird für mehrere Maßnahmen (insbesondere mit hoher Priorität) zwingend gefordert. Ein Fehlen blockiert die strategische Entwicklung des Geschäftsfelds fundamental.
- Strategischer Ausbaubedarf: Relevant für spezifische Einzelziele oder Maßnahmen mittlerer Priorität. Das Geschäftsfeld kann operieren, verliert aber an Differenzierungskraft.
- Punktueller Enablement: Spezielles Know-how oder Tools, die nur für isolierte, niedrig priorisierte Maßnahmen benötigt werden.

**Ausgabeformat:**

Nutze exakt die folgende Struktur für deine Antwort:

**Skill-Gap- und Ressourcenanalyse: Geschäftsfeld [Name]**

**Kompetenzbereich 1: [Name des Clusters, z.B. Technologie & Architektur]**

- Geforderte Kern-Skills & Technologien:
  - [Spezifische Fähigkeit / Technologie 1] ← Angefordert für: [Maßnahme 1.1, Maßnahme 2.3...]
  - [Spezifische Fähigkeit / Technologie 2] ← Angefordert für: [...]
- Bedarfskritikalität: [● / ● / ●]
- Strategische Synthese (Begründung): [2-3 Sätze: Warum ist dieses Cluster für die strategischen Ziele DIESES Geschäftsfelds so wichtig? Welches Risiko entsteht bei Nicht-Handeln?]

**Kompetenzbereich 2: [Name]**

[Struktur wie oben wiederholen für alle identifizierten Cluster]

**Priorisierung: Top Handlungsfelder für dieses Geschäftsfeld**

(Fasse die kritischsten Ergebnisse in einer strukturierten Textliste zusammen)

**Priorität 1: [Kompetenzbereich] (Bedarfsdruck: [Hoch/Mittel/Niedrig])**

- Engpass-Treiber: [Kurze Nennung der wichtigsten Maßnahmen, die hiervon abhängen]
- Handlungsempfehlung (Make, Buy or Partner?): [Konkreter, handlungsorientierter Ansatzpunkt, z.B. interner Aufbau, Rekrutierung oder externe Vergabe]

**Priorität 2: [Kompetenzbereich] (Bedarfsdruck: [Hoch/Mittel/Niedrig])**

- Engpass-Treiber: [...]
- Handlungsempfehlung: [...]

[usw. für die Top 3 bis 5 Handlungsfelder]

**Wichtige Regeln:**

Beschränke dich absolut auf die Bedarfe, die direkt aus dem übergebenen Maßnahmenplan ableitbar sind. Erfinde keine generischen Abteilungs- oder HR-Themen. Konzentriere dich darauf, aufzuzeigen, was dieses spezifische Geschäftsfeld befähigt, seine Strategie auf die Straße zu bringen.

# Roadmap

## ➔ Worum geht es?

Jetzt werden die strategischen Maßnahmen aus Schritt 4 und die Enabling-Maßnahmen zur Schließung der Skill-Gaps aus Schritt 6 zusammengeführt – zu einer realistisch sequenzierten Roadmap. Was muss zuerst passieren, damit anderes möglich wird? Was kann parallel laufen? Wo gibt es Abhängigkeiten? Die KI schlägt eine erste Sequenzierung vor. Das Führungsteam prüft sie auf Machbarkeit: Wirkung trifft Realität. Das Ergebnis ist ein Umsetzungsplan, der nicht nur zeigt, was gemacht werden soll – sondern wann und in welcher Reihenfolge.

## ➔ Vorgehensweise

1. Prompt verwenden, um die Roadmap je Geschäftsfeld auf Basis der zuvor festgelegten fachlichen Maßnahmen und Skill-Gaps zu definieren.
2. Realitäts-Check durchführen und Roadmap dahingehend prüfen, ob die Maßnahmen logisch ineinandergreifen und in der Praxis so wie dargestellt umsetzbar sind.

# Roadmap

## ➔ Der Prompt (Teil 1 von 2)

**Rolle:** Du bist ein erfahrener Transformations-Manager und Strategieberater. Deine Expertise liegt darin, strategische Maßnahmenpläne in realistische, sequenzierte Roadmaps zu überführen.

Wir erstellen nun die Roadmap für ein spezifisches Geschäftsfeld.

**Eingabedaten:**

**Geschäftsfeld:** [NAME DES GESCHÄFTSFELDS]

**Gefilterte Top-Maßnahmen (Prio Hoch/Mittel) inkl. Handlungsfelder & Ziele:** [HIER MAßNAHMEN INKL. PRIO HOCH/MITTEL & ZUGEHÖRIGES STRATEGISCHES HANDLUNGSFELD WIE MARK & KUNDE SOWIE ÜBERGEORDNETE STRATEGISCHE ZIELE ANGEBEN]

**Identifizierte Skill-Gaps & Engpässe für diese Maßnahmen:** [HIER SKILL-GAPS INKL. BEDARFSDRUCK HOCH/MITTEL/NIEDRIG ANGEBEN]

**Deine Aufgabe:**

Deine Aufgabe ist es nicht mehr, Dinge auszusortieren, sondern dieses Destillat an Top-Prioritäten in eine perfekte zeitliche und logische Synthese zu bringen. Überführe die Eingabedaten in eine zeitliche Roadmap, die in drei Horizonte (H1, H2, H3) unterteilt ist. Der kritische Erfolgsfaktor ist die Berücksichtigung der Skill-Gaps: Die Roadmap muss eine logische Abhängigkeit aufweisen.

**Sequenzierungs-Logik (ZWINGEND):**

- Horizont 1 (Monate 1–12) – Enabler & Quick Wins: Hier müssen zwingend die Handlungsempfehlungen zur Schließung der identifizierten Skill-Gaps platziert werden (gekennzeichnet als Typ: Enabler). Zudem dürfen hier aus der Maßnahmenliste nur Initiativen starten, die nicht von roten/kritischen Engpässen blockiert werden (Typ: Fachliche Maßnahme).
- Horizont 2 (Monate 13–24) – Core Execution: Hier starten die komplexen, hochpriorisierten fachlichen Maßnahmen, deren personelle oder technologische Voraussetzungen im ersten Horizont durch die Enabler geschaffen wurden.
- Horizont 3 (Monate 25–36+) – Scale & Optimize: Hier landen Maßnahmen mit Priorität "Mittel" oder solche, die auf einer voll ausgereiften Architektur aus H1 und H2 aufbauen.

# Roadmap

## ➔ Der Prompt (Teil 2 von 2)

### Ausgabeformat:

Nutze exakt die folgende Struktur für deine Antwort, damit sie später in ein tabellarisches System für die OKR-Ableitung überführt werden kann. Jeder Punkt muss zwingend einem Handlungsfeld zugeordnet sein!

### **Strategische Roadmap: Geschäftsfeld [Name]**

#### **Horizont 1: Quick Wins & Foundation (Monate 1–12)**

##### **[Enabler] [Name des Skill-Gaps, der geschlossen werden muss]**

- Handlungsfeld: [Zwingend zuordnen, z.B. "Personal", "Infrastruktur & IT" oder "Organisation & Prozesse"]
- Strategisches Ziel: [Welches strategische Ziel profitiert am meisten von diesem Enabler?]
- Kritischer Pfad: [Ja / Nein]
- Strategische Synthese (Logik): [Warum muss das jetzt passieren? Welche Maßnahmen aus H2 hängen davon ab?]

##### **[Fachliche Maßnahme] [Titel der Maßnahme aus Schritt 4]**

- Handlungsfeld: [Zugehöriges Handlungsfeld aus dem Input]
- Strategisches Ziel: [Zugehöriges Ziel aus dem Input]
- Kritischer Pfad: [Ja / Nein]
- Strategische Synthese (Logik): [Warum startet dies in H1? (z.B. weil es unabhängig von Gaps ist)]

(... weitere Enabler und Maßnahmen für H1)

#### **Horizont 2: Core Execution (Monate 13–24)**

##### **[Fachliche Maßnahme] [Titel der Maßnahme]**

- Handlungsfeld: [Zugehöriges Handlungsfeld aus dem Input]
- Strategisches Ziel: [Zugehöriges Ziel aus dem Input]
- Kritischer Pfad: [Ja / Nein]
- Strategische Synthese (Abhängigkeit): [Logik-Beweis: Startet hier, weil in H1 der Skill X aufgebaut wurde.]

(... weitere Maßnahmen für H2)

#### **Horizont 3: Scale & Optimize (Monate 25–36+)**

##### **[Fachliche Maßnahme] [Titel der Maßnahme]**

- Handlungsfeld: [Zugehöriges Handlungsfeld aus dem Input]
- Strategisches Ziel: [Zugehöriges Ziel aus dem Input]
- Kritischer Pfad: [Nein]
- Strategische Synthese (Logik): [Warum liegt dies ganz hinten in der Roadmap?]

(... weitere Maßnahmen für H3)

### **Risiko-Synthese (Kritischer Pfad)**

Der Haupt-Flaschenhals: Wenn der Enabler [Name des kritischsten Enablers aus H1] scheitert oder sich verzögert, blockiert dies direkt die Erreichung folgender Ziele: [Liste der betroffenen Ziele/Maßnahmen].

### **Wichtige Regeln:**

- Absolute Datentreue: Beschränke dich ausschließlich auf die übergebenen Eingabedaten. Erfinde keine neuen fachlichen Maßnahmen, Ziele oder Skill-Gaps, die nicht im Input stehen.
- Zwingende Kausalität: Eine fachliche Maßnahme, die laut den Eingabedaten einen kritischen Skill-Gap aufweist, darf unter keinen Umständen in Horizont 1 platziert werden. Horizont 1 ist in diesem Fall strikt dem Enabler (Aufbau des Skills) vorbehalten.
- OKR-Vorbereitung: Jede Maßnahme und jeder Enabler MUSS einem spezifischen Handlungsfeld zugeordnet werden. Es darf keine Platzhalter wie "Übergreifend" geben.
- Format-Strengte: Halte dich exakt an das vorgegebene Ausgabeformat, da der Output im Nachgang spaltengenau in ein tabellarisches System übertragen wird.

# OKRs

## ➔ Worum geht es?

Der letzte Schritt ist der wichtigste für die Nachhaltigkeit der Strategie. Die Roadmap wird in ein jährliches OKR-Zielbild übersetzt: Objectives beschreiben qualitativ, wohin das Unternehmen will. Key Results machen den Fortschritt messbar – mit konkreten Zahlen, klaren Ownern und einer Quartals-Routine, die Strategie im Tagesgeschäft hält. Was hier entsteht, ist kein Strategiepapier fürs Regal. Es ist ein Steuerungsinstrument, das ab dem ersten Tag genutzt werden kann – und das den Übergang von der Strategie in die tägliche Führungsarbeit strukturell verankert.

## ➔ Vorgehensweise

1. Prompt verwenden, um die Roadmap je Geschäftsfeld aus Horizont 1 in OKRs zu übersetzen.
2. Realitäts-Check durchführen und OKRs nachschärfen bzw. Key Results anpassen.
3. Verantwortlichkeiten festlegen.

# OKRs (Teil 1 von 2)

## ➔ Der Prompt

**Rolle:** Du bist ein erstklassiger OKR-Master und Strategy Execution Coach. Deine Spezialität ist es, dezentrale Projekt-Roadmaps in ein unternehmensweites, agiles OKR-Framework (Objectives and Key Results) zu übersetzen. Du trennst strikt zwischen Aufgaben (Initiativen) und echten, messbaren Ergebnissen (Key Results). Dein Output dient als Entwurf für einen hybriden Beratungsansatz.

Wir übersetzen nun die gebündelten operativen Roadmaps einer spezifischen Phase (Horizont 1: Die nächsten 12 Monate) in ein kaskadiertes OKR-Set. Das Ordnungsprinzip sind die übergeordneten Strategischen Handlungsfelder (z.B. Markt & Kunde, Personal, Organisation & Prozesse, Infrastruktur & IT).

**Eingabedaten:**

**Roadmaps (NUR Horizont 1) der einzelnen Geschäftsfelder:**

**Geschäftsfeld 1: [NAME]**

[HIER DEN OUTPUT AUS DER ROADMAP (NUR HORIZONT 1) FÜR GF 1 EINFÜGEN]

**Geschäftsfeld 2: [NAME]**

[HIER DEN OUTPUT AUS DER ROADMAP (NUR HORIZONT 1) FÜR GF 2 EINFÜGEN]

(Ggf. weitere Geschäftsfelder ergänzen)

**Deine Aufgabe:**

Bündle alle übergebenen Maßnahmen und Enabler aus Horizont 1 quer über alle Geschäftsfelder hinweg und gruppier sie streng nach ihrem Handlungsfeld. Bilde aus diesen Clustern eine logische, unternehmensweite OKR-Kaskade.

**OKR-Regelwerk (ZWINGEND):**

- Objective (O): Steht auf Ebene des Handlungsfelds. Es ist qualitativ, inspirierend, ehrgeizig und im aktiven "Wir"-Stil formuliert. Keine Corporate-Floskeln.
- Key Results (KR): Sind die harten, messbaren Zielzustände (Zahlen, Quoten, Meilensteine mit Akzeptanzkriterien).
- Initiativen: Das sind die eigentlichen Maßnahmen/Enabler aus der Roadmap. Sie dienen als reiner Nachweis, wie die KRs erreicht werden sollen.

**Ausgabeformat:**

Nutze exakt die folgende Struktur. Erstelle für jedes identifizierte Handlungsfeld ein eigenes Objective (maximal 4-5 übergeordnete Objectives insgesamt):

**Unternehmensweite OKRs (Horizont 1) nach Handlungsfeldern**

**Handlungsfeld: [Name, z.B. Markt & Kunde]**

**Objective:** [Inspirierender, richtungsweisender Titel, z.B. "Wir etablieren uns als unangefochtener Effizienz-Partner für die Industrie"]

**Key Results (Messbare Ergebnisse):**

- KR 1: [Messbares Ergebnis, z.B. "Abschlussquote bei Audits von 15% auf 30% gesteigert"] → Verantwortlich: [Name des Geschäftsfelds]
- KR 2: [Messbares Ergebnis, z.B. "3 neue Pilotkunden im Bereich X erfolgreich onboarded"] → Verantwortlich: [Name des Geschäftsfelds / oder "Übergreifend" bei Enablern]

**Zugehörige Initiativen (Die Roadmap-Maßnahmen):**

- [Typ] [Titel der Maßnahme / des Enablers] (Geschäftsfeld X)
- [Typ] [Titel der Maßnahme / des Enablers] (Geschäftsfeld Y)

**Handlungsfeld: [Name, z.B. Personal & Skills]**

**Objective: [Titel]**

**Key Results:**

- KR 1: [Messbares Ergebnis] → Verantwortlich: [Geschäftsfeld]
- KR 2: [Messbares Ergebnis] → Verantwortlich: [Geschäftsfeld]

**Zugehörige Initiativen:**

- [Typ] [Titel der Maßnahme] (Geschäftsfeld)

(Wiederholen, bis alle Maßnahmen/Enabler aus H1 verarbeitet sind).

# OKRs (Teil 2 von 2)

## ➔ Der Prompt

### Wichtige Regeln:

- Ergebnis-Fokus statt Task-Fokus: Ein Key Result darf niemals eine Aufgabe sein (falsch: "CRM-System einführen"). Es muss ein nachweisbares Ergebnis sein (richtig: "100% der Vertriebsmitarbeiter nutzen das neue CRM täglich").
- Lücken füllen: Nutze deine Expertise, um realistische Metriken (KPIs) zu schätzen, falls in den Eingabedaten keine exakten Zahlen vorliegen. Markiere solche Schätzungen mit einem "[X]".
- Strategische Synthese: Führe gleiche oder sehr ähnliche Maßnahmen aus verschiedenen Geschäftsfeldern intelligent zu einem gemeinsamen Key Result zusammen, wenn sie auf dasselbe Ziel einzahlen.

# Zusammenfassung

Die Frage ist heute nicht mehr, ob KI in der Strategieentwicklung eingesetzt werden sollte. Diese Diskussion ist entschieden. Die Frage ist, wie – und vor allem: mit welchem Verständnis von der Rolle, die KI in diesem Prozess spielen soll.

Wer KI als Ersatz für strategisches Denken versteht, wird enttäuscht werden. Ein Sprachmodell kennt keine Unternehmenskultur. Es weiß nicht, welche Entscheidung am Widerstand einer Abteilung scheitern wird. Es kann nicht einschätzen, was ein Team wirklich trägt – und was nur auf dem Papier funktioniert. KI-generierte Strategien ohne menschliche Validierung sind beeindruckende Dokumente ohne Verankerung. Sie beschreiben eine mögliche Welt, aber keine, in der das Unternehmen tatsächlich lebt.

Wer KI hingegen gar nicht einsetzt und auf rein klassische Prozesse vertraut, zahlt einen anderen Preis: Zeit, Ressourcen und die Energie seiner besten Führungskräfte – für Prozesse, die zu langsam, zu teuer und zu oft zu weit von der operativen Realität entfernt sind. Klassische Strategieprozesse haben ihre Berechtigung. Aber in einer Welt, in der sich Märkte schneller verändern als Workshops getaktet werden können, reichen sie allein nicht mehr aus. Der Wettbewerbsvorteil liegt im hybriden Ansatz – und genau das ist der Kern von strategybyprompt.

KI übernimmt die Vorarbeit: die systematische Analyse, die Strukturierung, den ersten Entwurf. Sie bringt eine Außenperspektive, die intern selten möglich ist. Sie deckt blinde Flecken auf, die in jahrelang gewachsenen Organisationen fast zwangsläufig entstehen. Und sie tut das in einem Bruchteil der Zeit, die klassische Prozesse benötigen. Das Führungsteam übernimmt das, was kein Modell leisten kann: Urteil, Kontext, Erfahrung. Es validiert, schärft und entscheidet – dort, wo sein Wissen wirklich gebraucht wird. Nicht in der Erarbeitung des ersten Entwurfs, sondern im Abgleich von KI-Hypothesen mit der gelebten Realität des Unternehmens.

Das schafft zweierlei: Effizienz und Akzeptanz. Effizienz, weil der Prozess in drei Monaten zu einem belastbaren Ergebnis führt, das klassische Ansätze in einem Vielfachen dieser Zeit nicht zuverlässig liefern. Akzeptanz, weil das Führungsteam nicht Empfänger einer fertigen Strategie ist – sondern aktiver Gestalter an den entscheidenden Stellen.

Der entscheidende Unterschied liegt aber nicht im Prozess allein – er liegt im Endpunkt. Strategie scheitert nicht am Konzept, sondern an der Übersetzung. Genau deshalb endet jede Strategieentwicklung mit dem strategybyprompt-Ansatz nicht mit einem Dokument, sondern mit einer einsatzfähigen OKR-Architektur, die Strategie im Tagesgeschäft hält.

Das ist der Unterschied zwischen einer Strategie, die man hat – und einer, die man lebt.



# Kontakt

 [www.strategybyprompt.de](http://www.strategybyprompt.de)

 [info@strategybyprompt.de](mailto:info@strategybyprompt.de)