abamix
AI. Applied. Governed.

EXECUTIVE PAPER · NOVEMBER 2026

Briefing-Oriented Leadership

MOTIVE Prompt Leadership für Human-Agent-Performance in der KI-nativen Organisation

AUTOR Prof. Dr. Amadou Sienou

VERSION 1.0

DATUM 07.11.2026

STATUS Freigegeben

www.abamix.com

ÜBERSICHT

Inhalt

	Zentrale Erkenntnisse	3
	Executive Summary	4
1	**Warum das Briefing zur neuen Einheit der Arbeit wird**	5
1.1	Die Führungslücke	5
1.2	Der historische Wandel der Arbeitsimpulse	6
2	**Das MOTIVE Framework für Prompt Leadership**	7
2.1	MOTIVE als Methodenebene	7
2.2	MOTIVE Prompt Leadership	8
3	**Die Performance-Architektur des briefingorientierten Arbeitens**	9
3.1	Ablauf im Betrieb	9
3.2	Menschliche Steuerungsmodi	10
4	**Fallstudie: Ein deutsches Industriedienstleistungsunternehmen**	11
4.1	Unternehmensprofil	11
4.2	Leistungsmessung	12
4.3	Zentrale Erkenntnis	12
5	**Governance, Risiko und Reife**	13
5.1	Im Briefing verankerte Governance	13
5.2	Reifegradmodell	14
6	**Strategische Folgerungen für Führungskräfte**	15
7	**Fazit**	16
8	**So unterstützt abamix**	17
	Quellen	18

Zentrale Erkenntnisse

Erkenntnis	Bedeutung für Führungskräfte
Das Briefing löst die Aufgabe als primäre Einheit der Arbeit ab	Führung verlagert sich von der Aufgabenzuweisung zur Briefing-Architektur
Die Qualität des Ergebnisses ist durch die Qualität der formulierten menschlichen Absicht begrenzt	Briefing-Kompetenz wird zur Fähigkeit der Organisation, nicht zur Fertigkeit Einzelner
Governance muss im Briefing verankert sein, nicht nach dem Ergebnis angewendet werden	Steuerungsmodi (in / on / above the loop) gehören in die Briefing-Vorlage
Skalierter Nutzen hängt von der Neugestaltung des Betriebsmodells ab, nicht von der Zahl der Werkzeuge	Der Engpass ist die organisatorische Wandlungsfähigkeit, nicht der technische Zugang

ZENTRALE EMPFEHLUNGEN

1. Einen Arbeitsablauf mit hohem Wert identifizieren, in dem die Briefing-Qualität unmittelbar auf die Leistung wirkt.
2. Diesen Ablauf in eine wiederverwendbare MOTIVE-Briefing-Vorlage überführen, mit festgelegten Agenten, Werkzeugen, menschlichen Kontrollpunkten und Bewertungskriterien.
3. Ausdrücklich Verantwortung für Zweck, Vollständigkeit, Prüfung und Freigabe zuweisen.
4. Geschwindigkeit, Qualität, Risiko und Akzeptanz vor der Skalierung an einer festgelegten Ausgangsbasis messen.

Executive Summary

> KI-gestützte Automatisierung verschiebt die Einheit der Arbeit von der Aufgabe zum Briefing. In der herkömmlichen Automatisierung legen Führungskräfte Prozesse fest, und Maschinen führen vordefinierte Schritte aus. In agentischen KI-Umgebungen legen Führungskräfte zunehmend Absicht, Kontext, Rahmenbedingungen, Werkzeuge, Prüfpunkte und Bewertungskriterien fest. KI-Agenten führen dann Teile der Arbeit aus, während Menschen dort eingreifen, wo Urteilsvermögen, Verantwortung, Ethik und Qualitätssicherung gefordert sind.

Dieses Executive Paper führt **Briefing-Oriented Leadership** als Führungs- und Betriebsmodell für Organisationen ein, in denen Menschen und Agenten zusammenarbeiten. Die zentrale These: Der nächste Leistungsvorsprung entsteht nicht allein aus dem Umfang der Automatisierung. Er entsteht aus der Fähigkeit der Organisation, hochwertige, strukturierte Briefings zu erstellen, die strategische Absicht in ausführbare, steuerbare und messbare Arbeit übersetzen.

Grenzen der Aussage. Die Fallstudie in Kapitel 4 ist illustrativ und beruht auf einem repräsentativen Profil aus dem Mittelstand. Die quantitativen Zielwerte sind Annahmen der Fallstudie, keine validierten Vergleichswerte. Die tatsächlichen Ergebnisse hängen von Datenqualität, Reife der Arbeitsabläufe, Akzeptanz und Gestaltung der Governance ab.

KAPITEL

01

Warum das Briefing zur neuen Einheit der Arbeit wird

IN DIESEM KAPITEL

1.1 Die Führungslücke

1.2 Der historische Wandel der Arbeitsimpulse

1.1 Die Führungslücke

Der Einsatz generativer KI hat die Experimentierphase hinter sich gelassen, doch viele Organisationen tun sich weiterhin schwer, Pilotprojekte in messbaren Unternehmenswert zu überführen. McKinseys Studie *State of AI* erschien im November 2025 und stützt sich auf Antworten von 1.993 Teilnehmenden aus 105 Ländern. Sie stellt fest, dass eine große Mehrheit der Organisationen KI inzwischen in mindestens einer Funktion einsetzt, während nur eine Minderheit eine wesentliche finanzielle Wirkung auf Unternehmensebene meldet. Dieselbe Studie stellt fest, dass leistungsstarke Organisationen häufiger als andere festgelegte Prozesse haben, die bestimmen, wie und wann Modellergebnisse menschlich validiert werden müssen. McKinsey berichtet zudem, dass leistungsstarke Organisationen fast dreimal so häufig ihre Arbeitsabläufe im Rahmen ihrer KI-Vorhaben grundlegend neu gestaltet haben [1].

Die meisten Organisationen behandeln KI-Arbeit noch immer als eines von drei Dingen.

Heutiges Modell	Beschreibung	Grenze
Werkzeugnutzung	Beschäftigte nutzen Assistenten einzeln	Kein gemeinsamer Standard, uneinheitliche Qualität
Automatisierung	Wiederkehrende Schritte laufen über Workflows oder RPA	Setzt stabile, vordefinierte Prozesse voraus
Produktivitätsunterstützung	KI beschleunigt Schreiben, Analyse und Suche	Beschleunigt Aufgaben, nicht koordinierte Ergebnisse

Diese Modelle sind nützlich, aber unvollständig. Sie beantworten die tiefere Führungsfrage nicht: Wie überführt eine Organisation strategische Absicht in gesteuerte Leistung von Menschen und Agenten? Die Antwort lautet nicht einfach: bessere Prompts. Die Antwort lautet: Briefing-Disziplin. Microsofts *Work Trend Index* 2025 stützt sich auf 31.000 Berufstätige in 31 Ländern. Er beschreibt dieselbe Verschiebung mit dem Aufkommen der „Frontier Firm“, in der Teams aus Menschen und Agenten zum Standard werden und jede beschäftigte Person als „Agent Boss“ eine koordinierende Rolle übernimmt. Der Bericht benennt als zentrale Steuerungsgröße das Verhältnis von Menschen zu Agenten, also das bewusste Gleichgewicht von Automatisierung und menschlicher Aufsicht je Aufgabe [2].

1.2 Der historische Wandel der Arbeitsimpulse

Arbeitsepoche	Primärer Impuls	Ausführungsmodell	Führungslogik
Industrielle Arbeit	Anweisung	Menschliche Arbeit	Aufsicht
Digitale Arbeit	Ticket oder Workflow	Softwaregestützter Prozess	Prozessmanagement
Automatisierte Arbeit	Regel oder Auslöser	Automatisierte Ausführung	Effizienzsteuerung
Agentische Arbeit	Briefing	Ausführung durch Menschen und Agenten	Orchestrierung der Absicht

Im agentischen Zeitalter wird das Briefing zum Impuls, der Arbeit auslöst. Es legt fest, worauf es ankommt, was erzeugt werden soll, welche Rahmenbedingungen gelten, welche Werkzeuge zulässig sind und wie Erfolg beurteilt wird.

Automatisierung setzt stabile Prozesse voraus. Agentische KI arbeitet zunehmend in dynamischen Wissensumgebungen, in denen das System Kontext deuten, Optionen erzeugen, Belege heranziehen, Ergebnisse erstellen und sich an Rückmeldungen anpassen muss. Das erfordert Kontextverständnis, rollenbasierte Delegation an Agenten, dynamisches Schlussfolgern, nachvollziehbare Bewertung, menschliches Urteilsvermögen und Governance-Kontrollen. Die strategische These folgt unmittelbar: Die Zukunft der Arbeit ist nicht automatisierte Arbeit, sondern gebriefte Arbeit.

KAPITEL

02

Das MOTIVE Framework für Prompt Leadership

IN DIESEM KAPITEL

2.1 MOTIVE als Methodenebene

2.2 MOTIVE Prompt Leadership

2.1 MOTIVE als Methodenebene

MOTIVE liefert eine praxistaugliche Struktur für briefingorientierte Führung. Jeder Bestandteil hat eine Führungsfunktion und eine agentische Entsprechung.

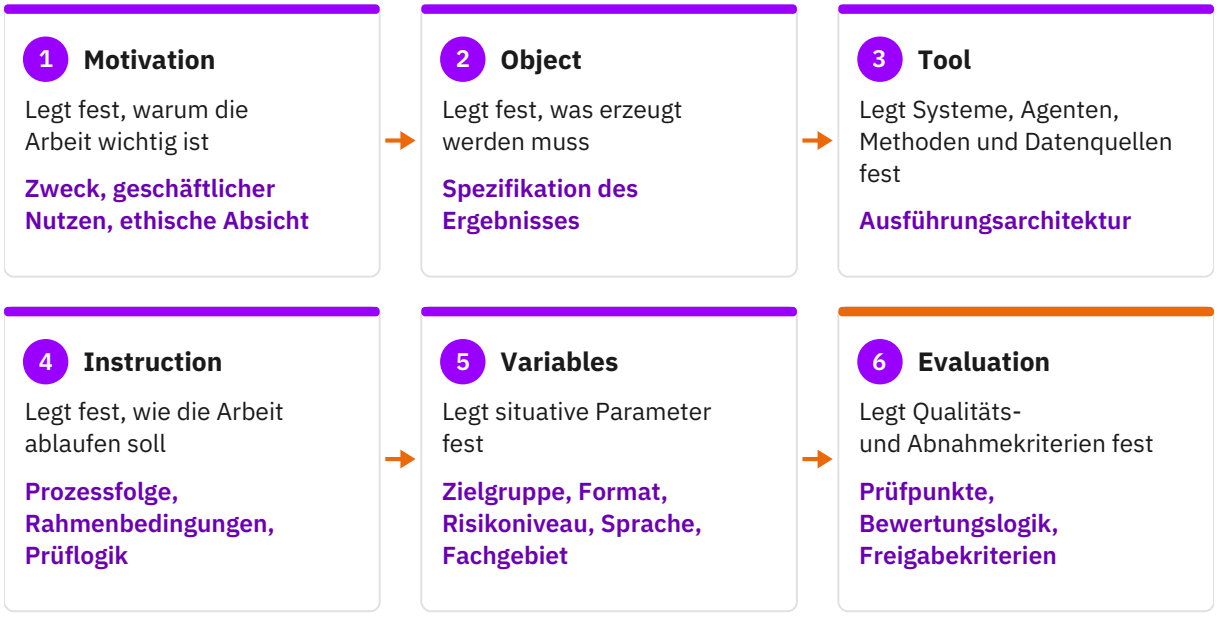


Abbildung 1: MOTIVE als Methodenebene

Weil MOTIVE Zweck, Struktur, Methode, Anweisung, Variablen und Qualitätsbewertung verbindet, wirkt es als wiederholbare Führungsgrammatik für KI-gestützte Ausführung und nicht als einmaliger Prompt.

2.2 MOTIVE Prompt Leadership

MOTIVE Prompt Leadership ist die Managementfähigkeit, KI-gestützte Arbeit über strukturierte Briefings auf Grundlage von Motivation, Object, Tool, Instruction, Variables und Evaluation zu gestalten, zu delegieren, zu steuern und zu bewerten. Damit wird MOTIVE vom individuellen Prompten zur Leistung der Organisation.

Definition. Ein Briefing ist steuerbar, wenn seine Bestandteile Tool, Instruction und Evaluation vor Beginn der Ausführung festlegen, welche Ressourcen zulässig sind, wo Menschen eingreifen und was ein akzeptables, freigabefähiges Ergebnis ausmacht.

KAPITEL

03

Die Performance-Architektur des briefingorientierten Arbeitens

IN DIESEM KAPITEL

3.1 Ablauf im Betrieb

3.2 Menschliche Steuerungsmodi

3.1 Ablauf im Betrieb

Die Architektur bildet einen gesteuerten Kreislauf von der Absicht bis zum Lernen.

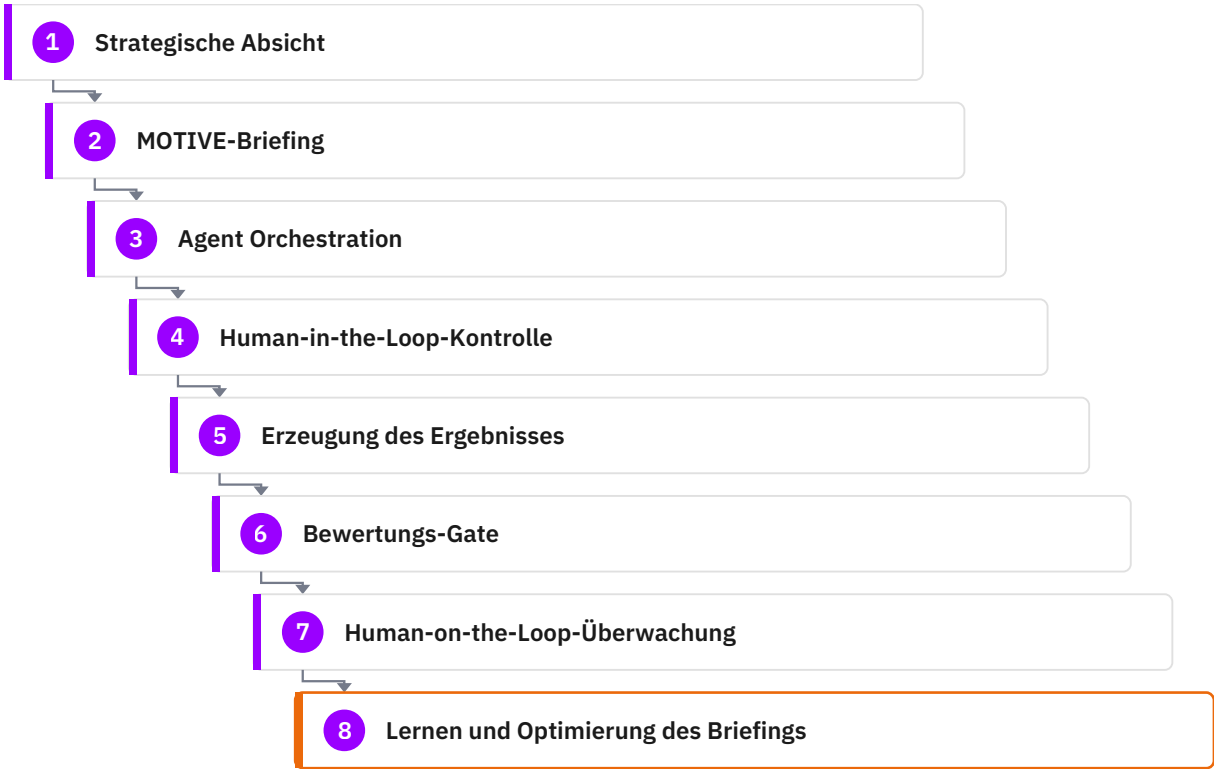


Abbildung 2: Ablauf im Betrieb

3.2 Menschliche Steuerungsmodi

Governance muss mit der Autonomie der Agenten mitwachsen. Gartner warnt, dass eine einheitliche Governance für alle KI-Agenten, unabhängig von Autonomiestufe und Einsatzbereich, Unternehmen zum Scheitern führt. Gartner sagt zudem voraus, dass bis 2027 rund 40 Prozent der Organisationen autonome Agenten zurückstufen oder außer Betrieb nehmen werden, nachdem im Produktivbetrieb Governance-Lücken sichtbar geworden sind. Als Alternative wird eine verhältnismäßige Governance empfohlen, die Agenten vier Autonomiestufen zuordnet: beobachten, beraten, mit Freigabe handeln und autonom handeln, jeweils mit einer eigenen Vertrauensgrenze [3]. Jedes Briefing sollte daher den erwarteten Steuerungsmodus festlegen.

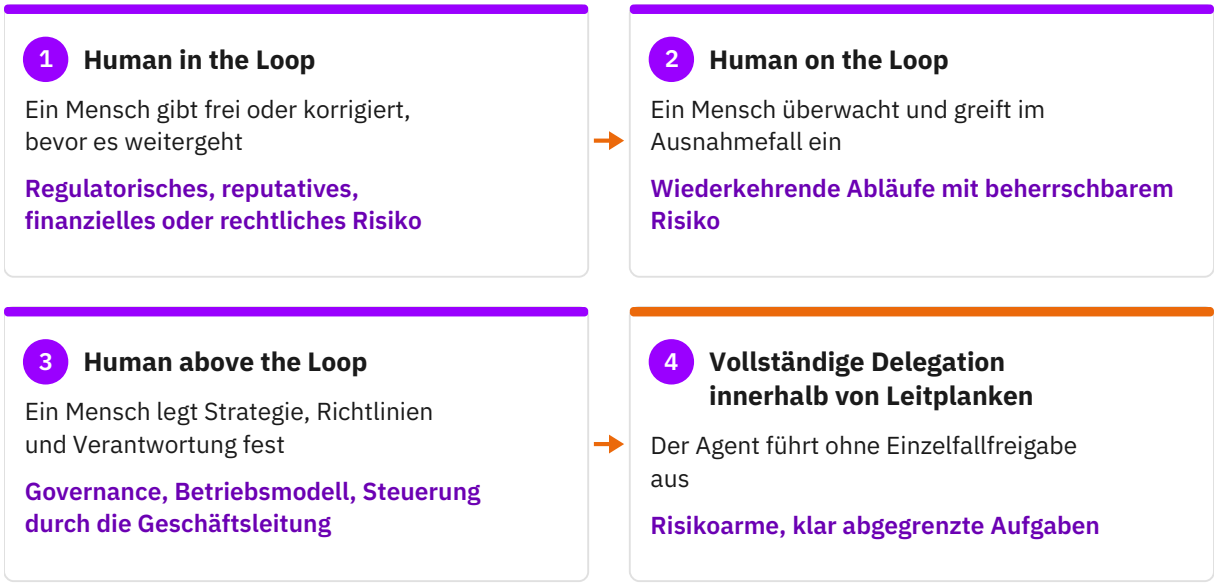


Abbildung 3: Menschliche Steuerungsmodi

KAPITEL

04

Fallstudie: Ein deutsches Industriedienstleistungsunternehmen

IN DIESEM KAPITEL

4.1 Unternehmensprofil
4.2 Leistungsmessung
4.3 Zentrale Erkenntnis

4.1 Unternehmensprofil

Ein deutscher Industriedienstleister aus dem Mittelstand mit 480 Beschäftigten erbringt technische Dienstleistungen, Wartung im Außendienst, Ersatzteilkoordination und kundenspezifische Angebote in dokumentationsintensiven Projekten. Das Unternehmen nutzt bereits Microsoft 365 Copilot und mehrere isolierte KI-Werkzeuge, doch die Nutzung ist uneinheitlich. Einige Teams nutzen KI für Zusammenfassungen und E-Mails; andere meiden sie wegen Datenschutzbedenken, unklarer Qualitätsstandards und des Risikos fehlerhafter Ergebnisse. Die Geschäftsleitung will Angebotsgeschwindigkeit, Dokumentationsqualität und Berichtswesen für die Leitungsebene verbessern, ohne die Kontrolle über technische Richtigkeit, Zusagen gegenüber Kunden oder Compliance zu verlieren.

4.2 Leistungsmessung

Illustrative Zielwerte der Fallstudie nach zwölf Wochen

Kennzahl	Ausgangswert	Zielwert
Durchschnittliche Zeit für einen Angebotsentwurf	6 Stunden	3,5 Stunden
Korrekturrunden in der Prüfung	3	1 bis 2
Unbelegte Aussagen, die die Endprüfung erreichen	Häufig	Selten
Nutzung von MOTIVE-Briefings	0 Prozent	70 Prozent in den Pilotteams
Vertrauen der Führungskräfte in KI-gestützte Ergebnisse	Gering	Mittel bis hoch

Diese Werte sind Zielwerte der Fallstudie, keine allgemeingültigen Vergleichswerte. Die tatsächlichen Ergebnisse hängen von Datenqualität, Reife der Arbeitsabläufe, Akzeptanz bei den Nutzenden und Gestaltung der Governance ab.

4.3 Zentrale Erkenntnis

Der Leistungsgewinn entsteht nicht dadurch, dass Menschen ersetzt werden. Er entsteht durch eine bessere Schnittstelle zwischen menschlicher Absicht und maschineller Ausführung. Die entscheidende Verschiebung führt von „Nutze KI für diese Aufgabe“ zu „Brief das System aus Menschen und Agenten so, dass es dieses Ergebnis unter diesen Rahmenbedingungen erzeugt.“

KAPITEL

05

Governance, Risiko und Reife

IN DIESEM KAPITEL

5.1 Im Briefing verankerte Governance
5.2 Reifegradmodell

5.1 Im Briefing verankerte Governance

KI-Governance kann nicht erst nach der Erzeugung des Ergebnisses stattfinden. Sie muss im Briefing selbst verankert sein. Etablierte Leitlinien zum Risikomanagement sind das NIST AI Risk Management Framework (AI RMF 1.0) und sein Generative AI Profile (NIST AI 600-1). Beide betonen Aspekte der Vertrauenswürdigkeit und konkrete Maßnahmen, die das KI-Risikomanagement an den Zielen und Prioritäten der Organisation ausrichten [4]. In einem briefingorientierten Modell erscheint Governance im Briefing über freigegebene Werkzeuge, ausgeschlossene Datenquellen, Eskalationsschwellen, menschliche Prüfpunkte, Anforderungen an Belege, Einschränkungen des Ergebnisses, Risikoeinstufung und Protokollierung.

Risiko	Kontrolle im Briefing
Fehlerhaftes Ergebnis	Bewertungskriterien und Prüfung durch Fachleute
Unbelegte Aussagen	Belegpflicht und Risiko-Agent
Datenabfluss	Beschränkung des Zugangs zu Werkzeugen und Daten
Überautomatisierung	Human-in-the-Loop-Freigabe
Geringe Verantwortlichkeit	Benannte Verantwortliche für das Ergebnis
Uneinheitliche Qualität	Standardisierte MOTIVE-Vorlagen
Verdeckte Annahmen	Pflicht zur Offenlegung von Annahmen
Compliance-Risiko	Risikoeinstufung und Prüf-Gate

5.2 Reifegradmodell

Stufe	Bezeichnung	Beschreibung
1	Ad-hoc-Nutzung von KI	Individuelles Prompten ohne gemeinsame Standards
2	Strukturiertes Prompten	Teams nutzen MOTIVE für klarere Prompts
3	Briefing-Vorlagen	Wiederverwendbare MOTIVE-Briefings bestehen für wiederkehrende Arbeit
4	Agenten-Workflows	MOTIVE-Briefings lösen agentengestützte Arbeitsabläufe aus
5	Briefing-Oriented Performance	Die Organisation steuert Arbeit über strukturierte Briefings für Menschen und Agenten

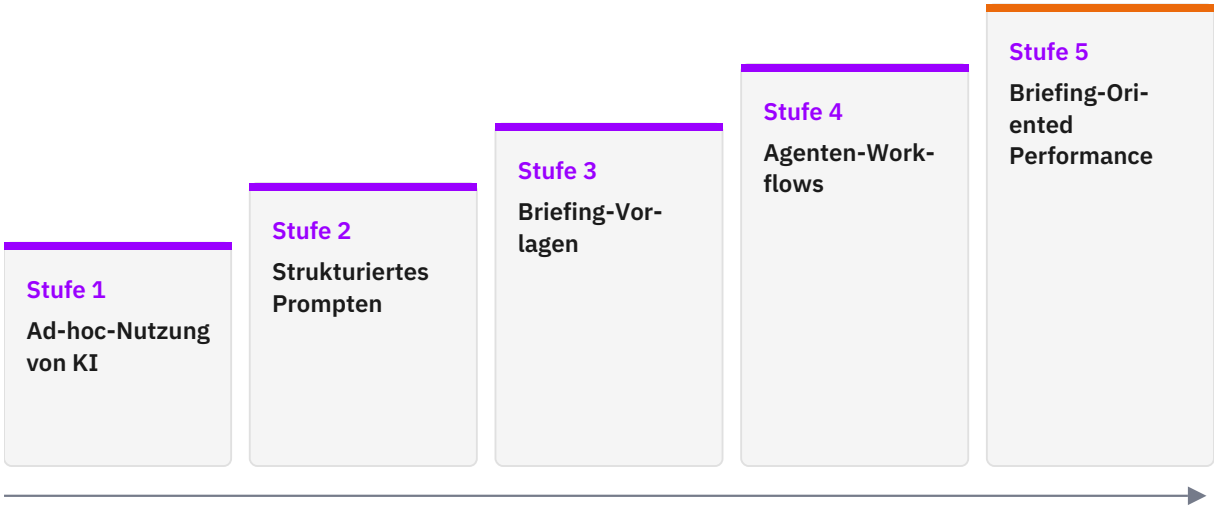


Abbildung 4: Reifegradmodell

KAPITEL

06

Strategische Folgerungen für Führungskräfte

In einer KI-nativen Organisation bewegen sich Führungskräfte von der Verteilung von Aufgaben zur Architektur der Absicht.

Herkömmliche Führung	Briefingorientierte Führung
Weist Aufgaben zu	Strukturiert Absicht
Führt Menschen	Orchestriert Systeme aus Menschen und Agenten
Prüft Ergebnisse	Legt Bewertungskriterien vorab fest
Kontrolliert die Einhaltung von Prozessen	Gestaltet Governance in das Briefing hinein
Optimiert Arbeitslast	Optimiert die Leistung von Menschen und Agenten
Konzentriert sich auf Ausführung	Konzentriert sich auf Klarheit, Urteilsvermögen und Verantwortung

Die künftige Führungsfrage lautet nicht mehr: „Lässt sich das automatisieren?“
Die nützlichere Frage lautet: „Lässt sich das briefen, von Agenten ausführen, von Menschen steuern und verlässlich bewerten?“

KAPITEL

07

Fazit

Briefing-Oriented Leadership gibt der KI-Transformation einen neuen Rahmen. Es lenkt die Diskussion weg von enger Automatisierung hin zu einem reiferen Betriebsmodell für die Leistung von Menschen und Agenten. Die zentrale Einsicht ist einfach. KI-Agenten können ausführen, doch Menschen müssen weiterhin Absicht, Kontext, Grenzen, Entscheidungspunkte und Qualitätskriterien festlegen.

MOTIVE liefert die fehlende Struktur. Es überführt Führungsabsicht in ein wiederholbares Briefing-Format, das über Teams, Arbeitsabläufe, Agenten und Governance-Prozesse hinweg nutzbar ist, und schlägt so eine Brücke zwischen Prompt Engineering, Agent Orchestration, menschlicher Aufsicht und messbarer Geschäftsleistung. Organisationen, die diese Fähigkeit beherrschen, werden KI nicht nur schneller nutzen. Sie werden mit mehr Klarheit, stärkerer Steuerung und besserer Ergebnisdisziplin arbeiten.

KAPITEL

08

So unterstützt abamix

Die Schritte dieses Executive Papers lassen sich einzeln beauftragen. Sie setzen dort an, wo Ihre Organisation heute steht.

Executive Briefing Session
Sie klären mit Ihrem Führungsteam die vier Steuerungsmodi in the loop, on the loop, above the loop und vollständige Delegation innerhalb von Leitplanken, die Klassifizierung der Agentenautonomie sowie Entscheidungsrechte und Eskalation. Sie erhalten ein Protokoll der getroffenen Entscheidungen zu den Steuerungsmodi, eine einseitige Reifegradindikation und eine schriftliche Empfehlung für den nächsten Schritt.

AI Discovery
Sie verankern Ihre Initiativen im Wertstrom und leiten daraus Use Cases ab, die bewertet und klassifiziert werden. Sie erhalten ein bewertetes Use-Case-Portfolio, Spezifikationen für drei bis fünf Use Cases mit Business Case und eine schriftliche Not-now-Liste mit einer Begründung je zurückgestelltem Kandidaten.

AI Intervention
Sie überführen genau drei Arbeitsfälle in einen Soll-Workflow mit KI als verpflichtendem Arbeitsschritt, mit dokumentierten Entscheidungsregeln, Quality Gates, Rollen und Eskalationen. Sie erhalten je Arbeitsfall ein Ist-Workflow-Modell mit Baseline und einen Wirkungsnachweis gegen messbare Zielkriterien.

AI Enablement Program
Sie verankern Briefing-Kompetenz als Arbeitsmethode in Ihrem Team, mit MOTIVE als Grammatik für Anweisungen und einer Stufenkopplung, die festlegt, welche Entscheidungen welche Stufe menschlicher Prüfung erfordern. Sie erhalten MOTIVE-Vorlagen für die häufigsten Anweisungen Ihres Teams und die Abweichungsquote als Team-Kennzahl.

Quellen

Externe Quellen

[1] McKinsey & Company. *The State of AI in 2025: Agents, Innovation, and Transformation.* QuantumBlack, AI by McKinsey, November 2025. Befragung von 1.993 Teilnehmenden aus 105 Ländern. https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai

[2] Microsoft. *2025 Work Trend Index Annual Report: The Year the Frontier Firm Is Born.* April 2025. Grundlage: 31.000 Berufstätige in 31 Ländern sowie Signale aus LinkedIn und Microsoft 365. https://blogs.microsoft.com/blog/2025/04/23/the-2025-annual-work-trend-index-the-frontier-firm-is-born/

[3] Gartner. *Applying Uniform Governance Across AI Agents Will Lead to Enterprise AI Agent Failure.* Pressemitteilung, 26. Mai 2026. Verhältnismäßige Governance über vier Autonomiestufen (beobachten, beraten, mit Freigabe handeln, autonom handeln). https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2026-05-26-gartner-says-applying-uniform-governance-across-ai-agents-will-lead-to-enterprise-ai-agent-failure

[4] National Institute of Standards and Technology (NIST). *AI Risk Management Framework (AI RMF 1.0)*, 2023, und *Generative AI Profile (NIST AI 600-1)*, 2024. https://www.nist.gov/itl/ai-risk-management-framework

Interne Quellen

- abamix GmbH. Dokumentation zum *MOTIVE Framework*. Methodische Referenz für strukturiertes Prompten und Prompt Leadership.

Hinweis zu den Quellen. Die Quellen [1] bis [3] wurden am 29. Mai 2026 gegen die aktuelle öffentliche Berichterstattung geprüft. Quelle [4] verweist auf etablierte, stabile NIST-Standards. Der illustrative Analystenwert (die Gartner-Prognose für 2027) ist eine berichtete Lesart und als Richtungsangabe zu verstehen, nicht als fester Vergleichswert.

Geltungsbereich und Grenzen. Dieses Executive Paper verbindet öffentlich berichtete Forschung mit einer repräsentativen, illustrativen Fallstudie. Die quantitativen Werte der Fallstudie sind Annahmen zur Veranschaulichung und keine validierten Vergleichswerte. Organisationen sollten ihre eigene Ausgangsbasis bestimmen, bevor sie Zielwerte festlegen.

© 2026 abamix GmbH. Alle Rechte vorbehalten.

KONTAKT

Ansprechpartner

Prof. Dr. Amadou Sienou

info@abamix.com · www.abamix.com

Erstgespräch, 20–30 Minuten: meeting.abamix.com

IMPRESSUM

Herausgeber	abamix GmbH · Lothringerstr. 11 · 70435 Stuttgart
Dokument	Executive Paper · Briefing-Oriented Leadership
Version	1.0 · 07.11.2026 · Status: Freigegeben
Autor	Prof. Dr. Amadou Sienou
Zitiervorschlag	Sienou, A. (2026). *Briefing-Oriented Leadership: MOTIVE Prompt Leadership für Human-Agent-Performance in der KI-nativen Organisation*. Executive Paper, Version 1.0. Stuttgart: abamix GmbH.

© 2026 abamix GmbH. Alle Rechte vorbehalten. Regulatorische Einschätzungen geben den Stand zum Versionsdatum wieder und ersetzen keine Rechtsberatung.



abamix

AI. Applied. Governed.

abamix GmbH · Lothringerstr. 11 · 70435 Stuttgart

info@abamix.com · www.abamix.com