NEOP

GUIDE · FÜHRE MIT KI · KRITISCHES FEEDBACK

Kritik an einen Guten. Endlich ein Anfang für das Gespräch.



Das aus dem Reel, nur komplett: der Prompt, mit dem du die Situation konkret beschreibst und drei Einstiegssätze bekommst, einen direkten, einen wertschätzenden und einen fragenden. Danach spielt Claude deinen Mitarbeiter, gekränkt und rechtfertigend, und du übst, ruhig zu bleiben.

TIM CHRISTOPHER GASSE · @TIMCHRISTOPHERGASSE · NOVEMBER 2026

1
Der komplette Prompt
Situation, drei Einstiege, Erwartung, Rollenspiel und Spickzettel.

2
Die Anleitung
So bereitest du das Gespräch in 20 Minuten vor.

3
Ein Beispiel
Feedback an einen Vertriebsmitarbeiter, dessen Angebote nachlassen.

TEIL 1 · WORUM ES GEHT

Nicht feige.
Nur ohne Anfang.

Du musst einem guten Mitarbeiter sagen, dass seine Arbeit nicht reicht. Und du schiebst es seit drei Wochen.

Nicht, weil du feige bist, sondern weil du nicht weißt, wie du anfangen sollst, ohne dass er abschaltet. Dieser Prompt löst genau das: Du beschreibst Claude die Situation konkret. Was passiert ist, wie oft, welche Wirkung es hat. Dann bekommst du drei Einstiegssätze und nimmst den, der zu dir passt. Danach spielt Claude deinen Mitarbeiter, so wie er wirklich reagiert.

SO ARBEITET DER PROMPT

01
Situation konkret
Was ist passiert, wie oft, welche Wirkung hat es?

02
Drei Einstiege
Ein direkter, ein wertschätzender, ein fragender Satz zur Auswahl.

03
Erwartung
Was soll sich ändern, bis wann, woran merkt ihr es beide?

04
Rollenspiel
Claude spielt deinen Mitarbeiter: gekränkt, rechtfertigend, ausweichend.

05
Spickzettel
Einstieg, Beobachtung, Erwartung, Antworten auf die schwierigsten Reaktionen und ein Abschluss mit festem nächsten Termin.

GUT ZU WISSEN

Gutes Feedback beschreibt Verhalten, nicht die Person. „Die letzten drei Angebote gingen ohne Kalkulation raus“ ist ein Gespräch. „Du bist in letzter Zeit nachlässig“ ist ein Streit. Der Prompt zwingt dich zur ersten Variante. **Und das Gespräch hat einen Anfang.**

Der Feedback-Prompt zum Kopieren

Kopier den Block in Claude und füll die **[eckigen Klammern]** aus. Je konkreter deine Beobachtungen, desto besser die Einstiegssätze.

```
Du bist ab jetzt mein Sparringspartner für ein Feedbackgespräch.
Ich muss einem guten Mitarbeiter sagen, dass seine Arbeit gerade
nicht reicht. Ich will klar sein, ohne ihn zu verlieren.

DIE SITUATION
- Mein Mitarbeiter: [z. B. Herr K., Vertrieb, seit 6 Jahren, sehr beliebt]
- Was passiert ist: [z. B. drei Angebote ohne Kalkulation verschickt]
- Wie oft und seit wann: [z. B. seit etwa zwei Monaten, mehrmals]
- Welche Wirkung es hat: [z. B. zwei Nachverhandlungen, Ärger beim Kunden]
- Was ich vermute, aber nicht weiß: [z. B. Überlastung, private Gründe]
- Unsere Beziehung: [z. B. gut, ich schätze ihn sehr]

DEINE ROLLE
Außerhalb des Rollenspiels bist du ein erfahrener Coach für
Gesprächsführung: ehrlich, konkret, ohne Floskeln.
Im Rollenspiel bist du mein Mitarbeiter, so wie er wirklich reagiert.

GOLDENE REGEL
Wir sprechen über Verhalten, nicht über die Person. Wenn ich etwas
bewertend formuliere, zeigst du mir die beschreibende Variante.

SCHRITT 1 · KLÄREN
Stell mir nacheinander bis zu drei Fragen, immer nur eine, falls
in der Situation noch etwas unklar oder zu allgemein ist.

SCHRITT 2 · DREI EINSTIEGE
Schreib mir drei Einstiegssätze, je höchstens zwei Sätze lang:
1. direkt
2. wertschätzend
3. fragend
Sag mir zu jedem in einer Zeile, wann er am besten passt.

SCHRITT 3 · ERWARTUNG
Formuliere mit mir, was sich ändern soll, bis wann und woran wir
beide merken, dass es geklappt hat. Höchstens drei Sätze.
```

WEITER AUF DER NÄCHSTEN SEITE →

SCHRITT 4 · ROLLENSPIEL

```
Jetzt bist du mein Mitarbeiter. Ich beginne mit meinem Einstieg.
Reagier realistisch: erst überrascht, dann gekränkt, dann
rechtfertigend. Antworte immer nur mit einem Redebeitrag und warte.
Wenn ich Stopp schreibe, steigst du aus und sagst mir:
- Wo war ich klar, wo bin ich weich geworden?
- Wo habe ich mich auf eine Diskussion eingelassen, die nicht hilft?
- Welcher Satz hätte besser funktioniert?
Danach spielen wir noch einmal, diesmal blockt er stärker.
```

SCHRITT 5 · SPICKZETTEL

```
Fass zum Schluss auf einer Seite zusammen:
1. Mein Einstiegssatz, wörtlich
2. Meine Beobachtung in einem Satz
3. Meine Erwartung mit Termin
4. Die zwei schwierigsten Reaktionen und meine Antwort
5. Mein Abschluss mit festem nächsten Gesprächstermin

Fang jetzt mit Schritt 1 an.
```

DREI FOLGEPROMPTS FÜR DANACH

„Formulier meine Erwartung so konkret, dass wir in vier Wochen messen können, ob es geklappt hat.“

„Was sage ich, wenn er im Gespräch anfängt, sich über Kollegen zu beschweren?“

„Schreib mir eine kurze Nachricht, mit der ich das Gespräch ankündige, ohne dass er schlecht schläft.“

PROFI-TIPP · ÜBE DIE REAKTION, NICHT NUR DEN EINSTIEG

Der erste Satz ist schwer, aber die zweite Minute ist schwerer. Dann kommt die Rechtfertigung. Spiel das Rollenspiel so lange, bis du auf „Das ist doch nicht fair“ ruhig antworten kannst.

WARUM DREI EINSTIEGE

Es gibt nicht den einen richtigen Satz. Es gibt den Satz, der zu dir und zu deinem Mitarbeiter passt. Wer zwischen drei wählt, nimmt einen, den er auch wirklich sagen kann.

TEIL 3 · ANLEITUNG

So bereitest du das Gespräch vor

Plan 20 bis 30 Minuten ein, am besten am Tag vor dem Gespräch. Such dir einen ruhigen Ort, an dem du laut sprechen kannst.

1 **Beobachtungen sammeln**
Schreib dir vorher drei konkrete Situationen auf, mit Datum. Nicht „oft", sondern „am 3., am 12. und am 20.".

2 **Prompt einfügen und ausfüllen**
Neuer Chat, Prompt hinein, Klammern ausfüllen, ohne echten Namen. Ein Kürzel reicht.

3 **Einstieg wählen**
Lies die drei Sätze laut. Nimm den, bei dem du nicht ins Stocken kommst.

4 **Zwei Durchgänge spielen**
Laut, per Mikrofon. Beim zweiten Mal blockt dein Mitarbeiter stärker. Genau das willst du vorher erlebt haben.

5 **Spickzettel und Termin**
Spickzettel ausdrucken, Gespräch ansetzen. Nicht noch eine Woche schieben.

TIPP · PERSPEKTIVE WECHSELN

Bitte Claude am Ende: „Spiel jetzt mich, und ich spiele meinen Mitarbeiter." Wer einmal auf der anderen Seite saß, weiß, welcher Satz wirklich ankommt.

ACHTUNG · KEINE PERSONALDATEN

Nutz für das Rollenspiel keine echten Namen, keine Gesundheitsinformationen und keine Inhalte aus der Personalakte. „Herr K., Vertrieb, seit sechs Jahren" reicht für ein realistisches Gespräch.

TEIL 4 · BEISPIEL-ERGEBNIS

Dein Spickzettel für das Feedback

Ein Vertriebsleiter muss einem langjährigen, beliebten Mitarbeiter sagen, dass seine Angebote seit zwei Monaten nicht mehr sauber sind. Beispiel gekürzt, alle Angaben erfunden.

EINSTIEG	**Gewählt: wertschätzend.** „Du bist einer meiner Besten, und gerade deshalb will ich offen mit dir über etwas sprechen, das mir in den letzten Wochen aufgefallen ist.“
BEOBACHTUNG	„Drei Angebote sind in den letzten zwei Monaten ohne Kalkulation rausgegangen, zweimal mussten wir nachverhandeln.“
ERWARTUNG	„Ab sofort geht kein Angebot ohne Kalkulation raus. In vier Wochen schauen wir gemeinsam drauf.“
SCHWIERIGE REAKTION	**„Ich mache hier seit sechs Jahren alles, und jetzt das?“** „Gerade weil ich weiß, was du kannst, spreche ich es an. Es geht um diese drei Angebote, nicht um sechs Jahre.“
ABSCHLUSS	„Lass uns am 15. wieder zusammensetzen. Und wenn dir bis dahin etwas im Weg steht, sag es mir vorher.“

WAS DU HIER SIEHST

Die Beobachtung ist konkret und messbar, die Erwartung hat einen Termin. Auf die Kränkung gibt es eine Antwort, die wertschätzt, ohne zurückzurudern. Und der Abschluss lässt die Tür für den eigentlichen Grund offen.

Tim Christopher Gasse

Ich habe die Bundeskanzlerin moderiert. Heute coache ich Geschäftsführer, Fach- und Führungskräfte, damit sie wirken, wenn es darauf ankommt.



ALS MODERATOR FÜR BUNDESKANZLERIN DR. ANGELA MERKEL

2015–2018
Moderator für Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel

TV & Radio
Journalist und Moderator, u. a. Sat.1 und WELT

13+ Jahre
Coach für Auftritt, Rhetorik und Executive Presence

Keynote
Speaker und Gründer von NEOP in Hannover

Ich weiß, wie es sich anfühlt, wenn die Kamera läuft und es keine zweite Chance gibt. Genau dieses Handwerk gebe ich weiter: im Einzelcoaching mit Geschäftsführern, in der Speaker-Ausbildung und in Trainings mit ganzen Teams. Und weil Vorbereitung heute anders geht, gehört KI für mich fest dazu.



Speaker-Ausbildung



Geschäftsführer-Training



Kommunikationstraining mit Teams

SO ARBEITE ICH

1

Kernbotschaft zuerst

Ein Satz, der trägt. Jeder Auftritt beginnt mit der einen Aussage, die im Raum bleiben soll.

2

Selfie-Coaching

Du nimmst dich auf und siehst, wie du wirklich wirkst. So schließt sich die Lücke zwischen Selbstbild und Wirkung.

3

Proben unter Druck

Mit Kamera, kritischen Fragen und Zeitlimit. Wir wiederholen, bis es sitzt.

NEOP

VOM PROMPT ZUM AUFTRITT

Die KI bereitet vor. Sprechen musst du.

Der Prompt bringt dir Botschaft und Struktur. Was im Raum passiert, wenn alle dich ansehen, ist Handwerk: Stimme, Pausen, Blick, der eine Satz im richtigen Moment. So arbeiten wir mit dir:

FÜR GESCHÄFTSFÜHRER

Speaking Leaders

1:1-Mentoring für souveränes Auftreten vor Beirat, Belegschaft, Kunden und Presse. Diskret, persönlich, auf deinen nächsten großen Termin ausgerichtet.

speaking-leaders.de →

MIT KI VORBEREITET

Führe mit KI

KI-Mentoring: Wie du Reden, Gespräche und Entscheidungen mit KI vorbereitest und dabei klingst wie du selbst.

fuehremitki.de →

FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Du bist der Rede wert

Speaker-Coaching, Mentoring und die Speaker-Ausbildung mit Auftritt vor Publikum. Mit Selfie-Coaching, damit du siehst, wie du wirklich wirkst.

dubistderredewert.de →

FÜR TEAMS UND UNTERNEHMEN

Kommunikationstrainings

Präsentation, Storytelling, Führungskommunikation und Kommunikation unter Druck. Als Seminar oder als Presence & Performance Lab über mehrere Monate.

neweraofpresence.de →



PERSÖNLICH · KOSTENLOS

Lass uns über deinen nächsten Auftritt sprechen.

Im Erstgespräch klären wir, wo du stehst und welcher Weg zu dir passt.

Kostenloses Erstgespräch buchen →

Kostenloses Videotraining: **dubistderredewert.de** · Alle Guides: **fuehremitki.de/prompts**

Wirkung ist kein Talent. Wirkung ist Handwerk.