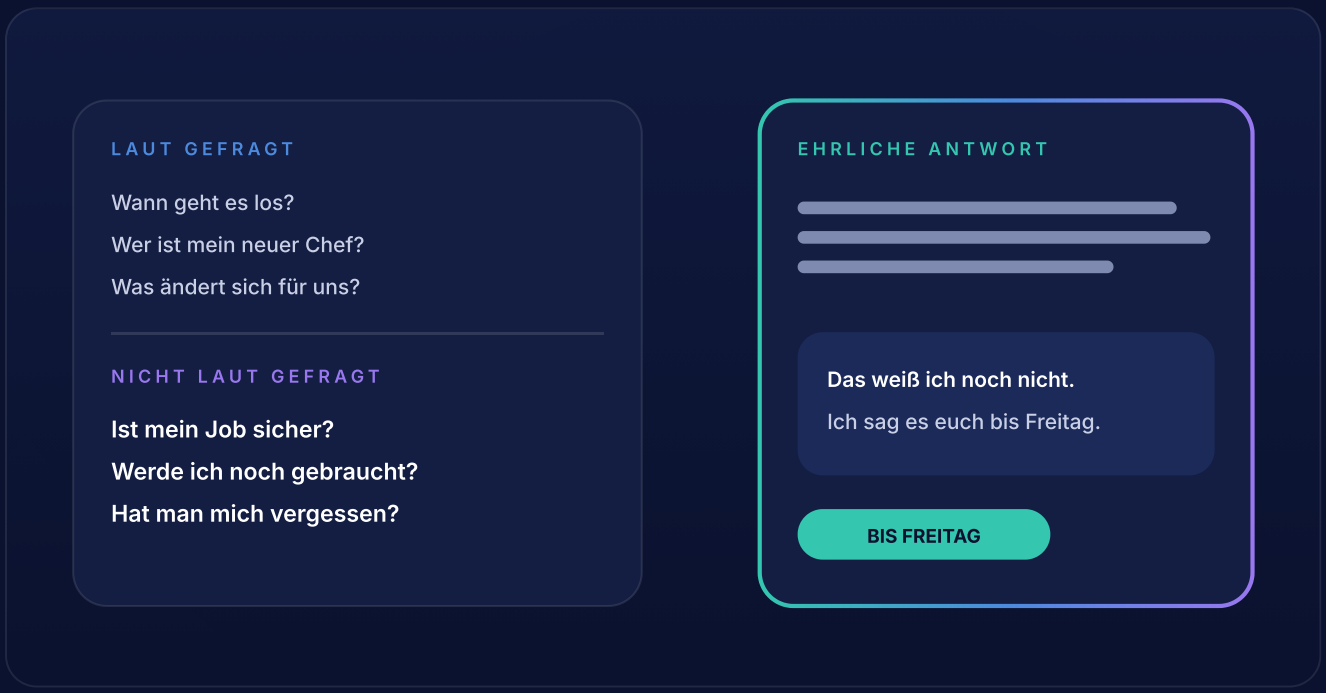
NEOP

GUIDE · FÜHRE MIT KI · VERÄNDERUNG VERKÜNDEN

Die Fragen kennen, bevor sie jemand stellt.



Das aus dem Reel, nur komplett: der Prompt, mit dem Claude jeden Einzelnen im Raum spielt und dir zwei Listen gibt. Die Fragen, die laut gestellt werden. Und die, die niemand laut stellt. Die zweite Liste ist die wichtige.

TIM CHRISTOPHER GASSE · @TIMCHRISTOPHERGASSE · NOVEMBER 2026

1
Der komplette Prompt
Zwei Fragelisten, ehrliche Antworten, Einstieg der Ansprache und Probe.

2
Die Anleitung
Von der Beschreibung der Veränderung bis zur geübten Fragerunde.

3
Ein Beispiel
Zwei Teams werden zusammengelegt: die Fragen, die keiner stellt.

TEIL 1 · WORUM ES GEHT

„Ist mein Job sicher?“

Diese Frage stellt bei einer Umstrukturierung fast niemand laut. Aber jeder im Raum denkt sie.

Die meisten bereiten die Präsentation vor, nicht die Fragen danach. Dabei entscheidet sich genau dort, ob dein Team dir glaubt. Dieser Prompt lässt Claude jeden Einzelnen in diesem Raum spielen: die Teamleiterin, die ihre Rolle verliert, den Kollegen kurz vor der Rente, die Neue in der Probezeit. Claude schreibt zwei Listen: die Fragen, die gestellt werden, und die, die niemand laut stellt. Auf beide bereitest du ehrliche Antworten vor.

SO ARBEITET DER PROMPT

01
Veränderung
Du beschreibst, was sich ändert, warum und ab wann.

02
Das Team
Du beschreibst, wer im Raum sitzt, ohne Namen.

03
Liste eins
Die zehn Fragen, die laut gestellt werden.

04
Liste zwei
Die Fragen, die niemand laut stellt, und wer sie denkt.

05
Ehrliche Antworten
Zu jeder Frage eine Antwort, auch wenn sie lautet: Das weiß ich noch nicht.

GUT ZU WISSEN

Keine Antwort ist schlimmer als eine schlechte Nachricht. Wer schweigt, lässt Platz für Gerüchte. „Das weiß ich noch nicht, ich sag es euch bis Freitag“ ist eine gute Antwort. **Wenn du am Freitag Wort hältst.**

Der Change-Prompt zum Kopieren

Kopier den Block in Claude und füll die **[eckigen Klammern]** aus. Je genauer du das Team beschreibst, desto treffender die Fragen. Namen brauchst du nicht.

```
Du bist ab jetzt mein Sparringspartner für eine schwierige
Ansprache. Ich verkünde eine Veränderung. Ziel: Ich kenne alle
Fragen, bevor sie jemand stellt, und habe ehrliche Antworten.

DIE VERÄNDERUNG
- Was sich ändert: [z. B. zwei Teams werden zusammengelegt]
- Warum: [der echte Grund, so ehrlich wie möglich]
- Ab wann: [Datum]
- Was schon feststeht: [z. B. Standort bleibt]
- Was noch offen ist: [z. B. wer welche Rolle bekommt]

DAS TEAM
- Wer im Raum sitzt: [Rollen, Anzahl, ohne Namen]
- Besondere Situationen: [z. B. jemand in Elternzeit, Probezeit]
- Stimmung im Moment: [z. B. Gerüchte, Unruhe]

DEINE ROLLE
Du bist jeder Einzelne in diesem Raum. Du denkst dich in jede
Rolle hinein: Was verliert diese Person? Was befürchtet sie?

GOLDENE REGEL
Ehrlichkeit schlägt Beruhigung. Du schlägst keine Antwort vor,
die ich nicht halten kann. Wenn etwas offen ist, sagst du das.

SCHRITT 1 · LISTE EINS
Die zehn Fragen, die in der Runde laut gestellt werden.

SCHRITT 2 · LISTE ZWEI
Die Fragen, die niemand laut stellt. Zu jeder:
wer sie am ehesten denkt und warum sie nicht gestellt wird.
```

WEITER AUF DER NÄCHSTEN SEITE →

SCHRITT 3 · ANTWORTEN
Zu jeder Frage aus beiden Listen eine ehrliche Antwort,
höchstens drei Sätze. Wenn ich es noch nicht weiß:
„Das weiß ich noch nicht. Ich sage es euch bis [Termin].“

SCHRITT 4 · EINSTIEG
Schreib die ersten 60 Sekunden meiner Ansprache.
Die wichtigste unausgesprochene Frage beantworte ich
von mir aus, bevor sie jemand denkt.

SCHRITT 5 · PROBE
Spiel nacheinander drei Personen aus dem Team und stell mir
ihre Fragen, immer nur eine. Warte auf meine Antwort.
Sag mir danach, was beruhigt hat und was nicht.

AUSGABE
- Beide Listen mit Antworten als Tabelle
- Darunter der Einstieg, kopierbereit
- Eine Liste aller Zusagen, die ich damit mache, mit Termin

DREI FOLGEPROMPTS FÜR DANACH

„Formulier auf jede Frage aus Liste zwei eine ehrliche Antwort, höchstens drei Sätze.“

„Schreib mir die ersten 60 Sekunden der Ansprache. Die Antwort auf die wichtigste unausgesprochene Frage kommt zuerst.“

„Spiel den skeptischsten Mitarbeiter im Raum und stell mir drei Fragen, eine nach der anderen.“

PROFI-TIPP · BESCHREIB ROLLEN, NICHT MENSCHEN

„Teamleiterin, die ihre Führungsrolle verliert“ reicht völlig. Claude braucht keine Namen, um zu verstehen, was diese Person nachts wachhält.

WARUM ZWEI LISTEN

Die laut gestellten Fragen beantwortest du sowieso. Die unausgesprochenen bleiben hängen, wenn du sie nicht ansprichst. Wer sie von sich aus beantwortet, zeigt: Ich habe an euch gedacht. Genau das baut Vertrauen auf.

TEIL 3 · ANLEITUNG

So bereitest du dich vor

Plan eine Stunde ein, am besten zwei Tage vor der Verkündung. Dann bleibt Zeit, offene Punkte noch zu klären.

1. **Veränderung beschreiben**
   So ehrlich wie möglich. Claude kann nur auf Fragen vorbereiten, deren Hintergrund es kennt.

2. **Team beschreiben**
   Rollen, keine Namen. Wer verliert etwas, wer gewinnt, wer ist unsicher?

3. **Beide Listen lesen**
   Bei Liste zwei wirst du stutzen. Genau das ist der Punkt.

4. **Antworten anpassen**
   Ändere jede Antwort, die du so nicht sagen würdest oder nicht halten kannst.

5. **Probe sprechen**
   Lass dir die Fragen stellen und antworte laut. Am besten zweimal.

TIPP · DIE ZUSAGENLISTE

Lass dir am Ende alle Zusagen auflisten, die du mit deinen Antworten machst, mit Termin. Leg die Liste in deinen Kalender. Vertrauen entsteht nicht in der Ansprache, sondern am Freitag danach.

ACHTUNG · ARBEITSRECHT GEHT VOR

Bei Kündigungen, Versetzungen oder Betriebsratsthemen gilt: Was du sagst, muss mit Personalabteilung und Betriebsrat abgestimmt sein. Claude bereitet die Kommunikation vor, nicht die rechtliche Prüfung.

TEIL 4 · BEISPIEL-ERGEBNIS

Zwei Teams, eine Ansprache und keine Gerüchte

Eine Bereichsleiterin legt zwei Vertriebsteams zusammen. Eine der beiden Teamleitungen fällt weg, wer sie behält, ist noch offen. Beispiel gekürzt, alle Angaben erfunden.

LAUT GEFRAGT	Wann geht es los? Wo sitzen wir? Ändern sich unsere Kundengebiete? Wer ist unser Ansprechpartner?
NICHT LAUT GEFRAGT	Teamleitung A: Bin ich bald nur noch Vertriebsmitarbeiterin? · Kollege in Probezeit: Werde ich als Erster aussortiert? · Alle: Gibt es weitere Schritte, von denen wir nichts wissen?
EHRLICHE ANTWORT	„Wer das neue Team leitet, ist noch nicht entschieden. Ich spreche mit beiden Teamleitungen diese Woche einzeln und sage euch allen bis Freitag Bescheid.“
EINSTIEG	„Bevor ich etwas zeige, sage ich euch das Wichtigste: Niemand verliert durch diese Zusammenlegung seinen Arbeitsplatz. Was sich ändert und was noch offen ist, erkläre ich jetzt.“

WAS DU HIER SIEHST

Die Bereichsleiterin beantwortet die wichtigste Frage, bevor jemand sie denken kann. Was offen ist, nennt sie offen, mit Termin. Der Raum hört zu, statt im Kopf Gerüchte zu sortieren.

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.