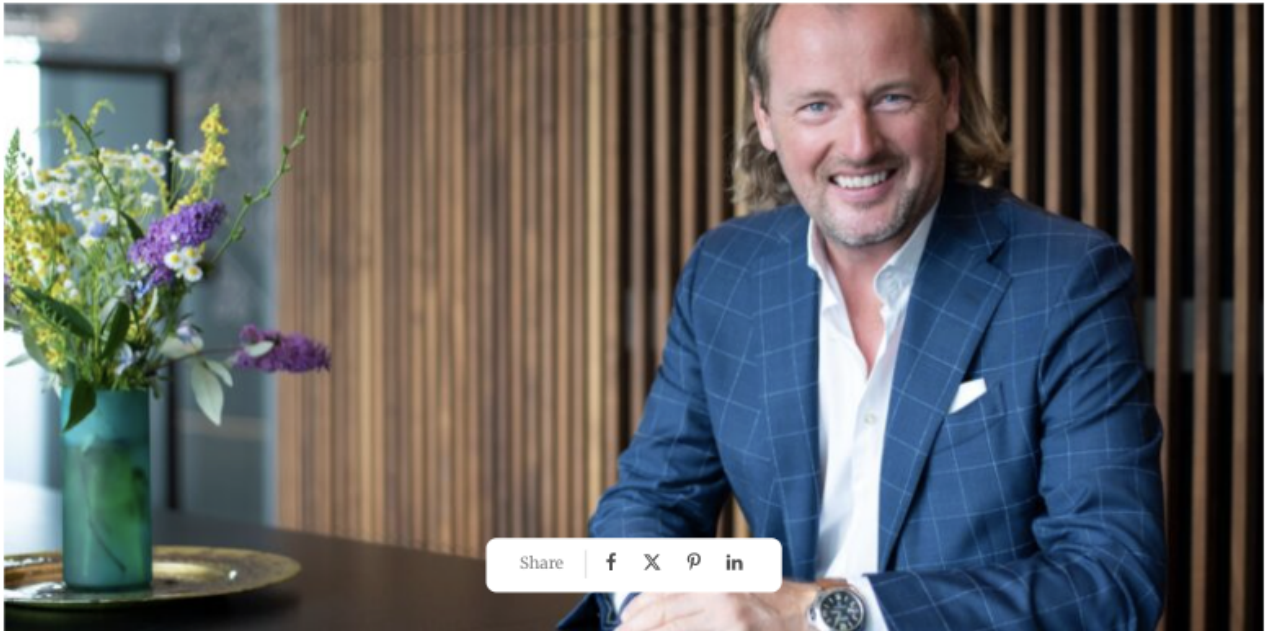




SHARE

INTERVIEWS

Gabriel Schandl macht Leistung menschlicher

21. Juli 2026 0

f

X

p

in

Viele Unternehmer funktionieren, liefern, entscheiden und halten den Laden am Laufen. Von aussen wirkt das stark. Innerlich kostet es oft mehr Substanz, als lange sichtbar wird. Wer dauerhaft im Sprintmodus bleibt, merkt manchmal erst spät, dass Leistung nicht nur Umsatz bringen soll, sondern auch Energie zurückgeben muss.

Inhalte [Verbergen]

1 Interview mit Gabriel Schandl

- 1.1 Was verstehen Sie unter „Leistungsglück“ und warum ist dieses Konzept für Unternehmer besonders relevant?
- 1.2 Welche Faktoren entscheiden Ihrer Erfahrung nach darüber, ob Menschen echte Spitzenleistung erreichen?
- 1.3 Sie haben zahlreiche Top-Führungskräfte interviewt. Welche Gemeinsamkeiten haben erfolgreiche Leader?

2 Gabriel Schandl schützt Energie vor Sprintmodus

- 2.1 Welche Rolle spielen Kommunikation und Präsentationsstärke für den unternehmerischen Erfolg?
- 2.2 Wie können Unternehmer ihre Teams motivieren, dauerhaft engagiert und leistungsstark zu bleiben?
- 2.3 Welchen Tipp geben Sie Unternehmern, die langfristig Spitzenleistung im Business erreichen möchten, und wie kann man mit Ihnen in Kontakt treten?
- 2.4 Über Gabriel Schandl

Gabriel Schandl nennt genau diesen Punkt Leistungsglück. Für ihn entsteht echte Spitzenleistung nicht durch noch mehr Druck, sondern durch Klarheit, Resilienz, Kommunikation und ein Umfeld, das Menschen nicht ausbrennt. Im Interview wird deutlich, weshalb Unternehmer ihre eigene Leistungsfähigkeit wie Kapital behandeln sollten und warum starke Teams nicht zufällig stark bleiben.

Interview mit Gabriel Schandl



Was verstehen Sie unter „Leistungsglück“ und warum ist dieses Konzept für Unternehmer besonders relevant?

Leistungsglück ist für mich kein Widerspruch, sondern eine Verbindung von zwei Dingen, die man in der Wirtschaft viel zu oft trennt: Leistung und Erfüllung. Die meisten reden über Leistung als etwas, das man bringen muss – ich rede darüber als etwas, das auch zurückgibt, wenn man es richtig aufstellt.

Für Unternehmer ist das deshalb so relevant, weil sie anders als Angestellte keinen Feierabend von ihrer Verantwortung haben. Wer ein Unternehmen führt, ist Tag und Nacht im Risiko. Da reicht Disziplin allein nicht lange.

Spitzenleistung, die hält – über Jahre, nicht nur über ein gutes Quartal –, entsteht erst, wenn die eigene Arbeit auch eine Quelle von Energie ist und nicht nur ein Verbraucher davon. Genau an diesem Punkt setze ich in meiner Arbeit mit Führungskräften und Unternehmern an.

Welche Faktoren entscheiden Ihrer Erfahrung nach darüber, ob Menschen echte Spitzenleistung erreichen?

Drei Dinge sehe ich immer wieder, egal in welcher Branche:

Erstens eine ehrliche Klarheit über die eigenen Stärken – nicht die, die im **Lebenslauf** gut aussehen, sondern die, die im Alltag tatsächlich Energie geben.

Zweitens ein Verständnis von Resilienz als Handwerk, nicht als Charaktereigenschaft. Belastbarkeit lässt sich trainieren, wenn man weiß, an welchen Stellschrauben man drehen muss.

Und drittens ein Umfeld, das mitzieht statt bremst – ein Team, ein Umgangston, eine Unternehmenskultur,

in der Leistung nicht gegen den Menschen, sondern mit ihm arbeitet. Deshalb arbeiten wir auch oft in Seminaren genau an diesen Themen: Effektive Kommunikation und lösungsorientiertes Konfliktmanagement.

“

Das hilft mehr als das Blame-Game.

Wenn eines dieser drei Elemente fehlt, wird Spitzenleistung zum Sprint. Mit allen drei wird sie zu einem Zustand, den man über Jahre halten kann.

Sie haben zahlreiche Top-Führungskräfte interviewt. Welche Gemeinsamkeiten haben erfolgreiche Leader?

Auffällig ist, wie wenig die wirklich guten Leader mit Status angeben und wie viel sie zuhören. Sie sprechen über Konflikte, statt sie zu verschweigen – meist sehr direkt, aber ohne zu verletzen. Das ist eine Fähigkeit, die man unterschätzt: Klartext reden und dabei die Beziehung nicht beschädigen.

Die zweite Gemeinsamkeit ist Selbstreflexion. Die erfolgreichsten Menschen, die ich kennenlernen durfte, fragen sich regelmäßig, ob ihr eigenes Verhalten noch zu dem passt, was sie von anderen verlangen.

Und drittens: Sie behandeln ihre Mitarbeiter nicht als Mittel zum Zweck, sondern als Menschen mit eigenem Antrieb. Das spürt ein Team sofort und es entscheidet am Ende über Loyalität und Leistungsbereitschaft. Das begegnet mir heute in Führungskräften-Einzelcoachings noch genauso wie vor 20 Jahren. Manche Dinge ändern sich nicht.

Nur wir dürfen lernen, mit dem neuen Druck und den neuen Anforderungen und Unsicherheiten umzugehen. Dabei hilft ein Mindset, das den Fokus auf das Stärkende und Verbindende richtet.

Gabriel Schandl schützt Energie vor Sprintmodus

”

Wer immer nur auf Sprint schaltet, zahlt irgendwann den Preis dafür, meist genau dann, wenn das Unternehmen am meisten Substanz braucht.

- Gabriel Schandl



WWW.UNTERNEHMER-WERDEN.AT

Welche Rolle spielen Kommunikation und Präsentationsstärke für den unternehmerischen Erfolg?

Eine größere, als den meisten bewusst ist. Unternehmer verkaufen ständig – nicht nur Produkte, sondern Visionen, Entscheidungen, Veränderungen. Gegenüber dem Team, gegenüber Kunden, gegenüber Banken und Partnern.

Wer das nicht klar und überzeugend tut, verliert Zeit und Vertrauen, weil ständig nachverhandelt oder erklärt werden muss, was eigentlich schon einmal gesagt wurde.

Gute Kommunikation ist daher kein „Soft Skill“ im Sinne von nebensächlich, sondern einer der härtesten Wirtschaftsfaktoren, die es gibt. Ich erlebe das selbst seit über 30 Jahren auf Bühnen und in Seminarräumen: Die Botschaft, die ankommt, entscheidet oft mehr als die Idee, die dahintersteckt.

Das Gute daran ist: Das ist erlernbar. Manche bevorzugen ein Einzelcoaching, andere fühlen sich im Gruppensetting wohl, wo gemeinsam rhetorische Fähigkeiten trainiert werden. Verhandlungsstärke und Überzeugungskompetenz gehören dazu.

Wie können Unternehmer ihre Teams motivieren, dauerhaft engagiert und leistungsstark zu bleiben?

Der größte Irrtum ist, Motivation über Geld oder Incentives lösen zu wollen. Das wirkt kurz, aber nicht dauerhaft. Engagement entsteht, wenn Menschen einen erkennbaren Sinn in ihrer Arbeit sehen, wenn sie Verantwortung übernehmen dürfen und wenn Konflikte im Team frühzeitig angesprochen werden, statt sich aufzustauen.

Das wissen wir spätestens seit dem Hygienefaktoren/Motivatoren Modell von Frederick Herzberg. Das bestätigt sich immer wieder. Das eine fällt nur auf wenn es nicht da ist, das andere motiviert.

Viele Unternehmer warten zu lange, bis aus kleinen Spannungen große Reibungsverluste werden. Konfliktmanagement ist deshalb für mich kein Krisentool, sondern Vorsorge. Ein Team, das gelernt hat, offen miteinander zu sprechen, bleibt auch in stressigen Phasen leistungsfähig – das ist mit das Wichtigste, was ich Unternehmern in meiner Arbeit mit Teams mitgebe.

Zusätzlich zur Selbst- und Menschenkenntnis, an der wir ebenfalls arbeiten, zB durch Persönlichkeitsprofile die spannende Einsichten in menschliches Verhalten geben.

Welchen Tipp geben Sie Unternehmern, die langfristig Spitzenleistung im Business erreichen möchten, und wie kann man mit Ihnen in Kontakt treten?

Mein wichtigster Tipp: Behandeln Sie Ihre eigene Leistungsfähigkeit wie das wichtigste Kapital Ihres Unternehmens – denn das ist sie. Wer immer nur auf Sprint schaltet, zahlt irgendwann den Preis dafür, meist genau dann, wenn das Unternehmen am meisten Substanz braucht.

Bauen Sie sich stattdessen Routinen auf, die Ihre Energie erhalten, nicht nur verbrauchen. Im letzten Online Call mit einer Führungskraft aus Kärnten ging es genau darum: Grenzen setzen ohne zu verletzen. Das ist eine Kunst. Aber eine wichtige und erlernbare.

Wer tiefer in das Thema Leistungsglück, Resilienz oder Teamführung einsteigen möchte: Ich freue mich über Kontaktaufnahme – am einfachsten über [meine Website](#) oder gerne auch [auf LinkedIn](#).

Über Gabriel Schandl

Gabriel Schandl begleitet Unternehmer und Führungskräfte dabei, Spitzenleistung nachhaltig, menschlich und gesund aufzubauen. Sein Fokus liegt auf Leistungsglück, Resilienz, klarer Kommunikation und Teamführung, die Menschen stärkt statt ausbrennt.