„Weil ich es mir zugetraut habe“

Porträt. Karriere zu planen heiße, „Chancen zu erkennen und zu nutzen“, sagt die Managerin und Aufsichtsrätin Gerlinde Layr-Gizycki. Und: „Sichtbar zu sein, damit sich Chancen ergeben können.“

VON MICHAEL KÖTTRITSCH

Gerlinde Layr-Gizycki: „Kommunizieren, auch nach oben. Mit Respekt, aber ohne Ehrfurcht und Scheu.“ [Clemens Fabry]

Sie habe, sagt Gerlinde Layr-Gizycki, (sich) immer wieder gefragt: „Wie kann ich mich weiterentwickeln?“ Das begann mit ihrem ersten Job als Auditorin bei Arthur Andersen. „Für mich war es ein Sprung ins kalte Wasser“, sagt die heute 54-Jährige. Sie hatte sich im Wirtschaftsstudium an der WU Wien nicht explizit mit diesem Thema befasst und musste das Fachliche rasch aufholen. Offenbar mit Erfolg, wurde sie doch als erste Frau für fünf Monate zur Niederlassung in London entsendet.

„Weil ich es mir zugetraut habe“, sagt sie. Sich auszutauschen, zu kommunizieren sei ihr immer wichtig gewesen. Und zwar in alle Richtungen, „auch nach oben – mit Respekt, aber ohne Ehrfurcht und Scheu“, was damals nicht selbstverständlich gewesen sei.

Mit 27 wechselte sie von der Prüfung in den Finanzsektor, weil sie nicht nur prüfen, sondern aktiv gestalten wollte. Erst nahm sie dort Finanzagenden wahr, später kamen Personalagenden dazu. „Ich bin kein Routinemensch“, sagt sie. Das war einer der Gründe, warum sie später noch einen Executive Master an der Bocconi School of Management in Mailand anhängte: Weil sie sich auf dem Feld des Marketings vertiefen wollte. Und sie übernahm in weiterer Folge zahlreiche Aufsichtsratsmandate.

An sich und andere denken

Karriereplanung heißt für sie, auch hier agil zu sein, Hands-on-Mentalität zu leben – und sich ehrenamtlich zu engagieren. Zu sehen, wie kann ich „mich und andere weiterentwickeln“. Denn, sagt sie, „das Unternehmen wird sich nicht für mich verändern, ich muss mich verändern“. Das brauche „eine Vision davon, wo ich hin will“. Sie rät dazu, kleine Schritte zu machen. Damit meint sie, kalkulierbare Risiken einzugehen. Wenn das Risiko zu groß erscheine, entweder die Prämissen oder das Ziel zu verändern. Und vor allem „Chancen zu erkennen und zu nutzen“. Voraussetzung dafür sei, vernetzt denken zu können, aber auch „sichtbar zu sein, damit sich Chancen ergeben können“.

Damit sich noch mehr Möglichkeiten auch für andere Frauen ergeben, engagierte sie sich bei Zukunft.Frauen und gründete einen Alumnae-Club. Später, 2020, rief sie das Cross-Mentoring-Programm Inamera (www.inamera.at) ins Leben. Dazu suchte sie einen Partner, der fachliche Inputs gibt, und wurde mit der WU Executive Academy fündig. In Kombination mit einem Executive-Education-Programm, das sie mit der WU Executive Academy ausrichtet. Der vierte Lehrgang startet übrigens im kommenden März. Die Mentorinnen kommen aus Layr-Gizyckis Netzwerk.

ZUR PERSON

Gerlinde Layr-Gizycki (54) ist Gründerin des Cross-Mentoring- und Executive-Development-Programms Inamera und Co-Gründerin der Organisation Women Corporate Directors Austria. Außerdem ist sie Aufsichtsrätin der Bank Austria Real Invest Immobilien-KAG, des Belvedere und der IMC Krems. Ihre berufliche Karriere begann die Wienerin in der Prüfung bei Arthur Andersen, arbeitete später bei Invesco und baute danach den Finanzbereich der LGT Bank in Wien und Salzburg auf.

Auf Leute zugehen

Apropos netzwerken: Das heißt für sie, den Kontakt zu halten, Kleinigkeiten und Versprechen, die sie zugesagt hat, auf keinen Fall zu vergessen. Es heißt auch, auf Leute zuzugehen, die sie nicht kennt. Und keine Angst davor zu haben, bei Veranstaltungen an den nächsten Tisch zu gehen und auch einen Tisch wieder zu verlassen.

Wer sich ein Netzwerk aufbaut, sollte darauf achten, nicht nur in einer Branche unterwegs zu sein oder nur in einer Funktion nach Kontakten zu suchen. Vielmehr, rät sie, gehe es darum, neue Inputs zu bekommen. Das fördere, vernetzt und breit zu denken.

Netzwerken aber sei kein Selbstzweck: Für sie geht es um die Liebe zu den Menschen. Damit meint sie auch: „Fragen stellen, damit die Menschen viel von sich erzählen.“

Von ihrer Tätigkeit zu erzählen und sich gegenseitig zu unterstützen ist auch das Ziel der Women Corporate Directors, die Layr-Gizycki mit einigen anderen nach Österreich brachte. Denn, sagt sie, „man muss das eigene Wissen laufend vertiefen“. Und bei aktuellen „Themen früh dran sein“ und die eigene Expertise stärken.

Heute stelle sich die Frage, ob es Frauen in Aufsichtsräten brauche, nicht mehr. Wie wertvoll und wichtig Aufsichtsrätinnen seien, zeige die Praxis. „Heute stellt sich eher die Frage: Wann und wie binden wir die Jungen ein?“