

TREND: Frau Landrichter, Austro Control investiert verstärkt in Frauenkarrieren – das zeigt auch diese Interviewrunde. Was sind die Gründe dafür?

ELISABETH LANDRICHTER: Bei Austro Control achten wir sehr darauf, Frauen in allen Positionen zu fördern, insbesondere auch in Führungsfunktionen. Die Luftfahrt ist ein herausforderndes Umfeld, das sich laufend verändert – und die Erfahrung zeigt, dass Frauen Change- und Transformationsprozesse nicht nur sehr gut mittragen, sondern auch aktiv gestalten. Deshalb wollen wir insbesondere weiblichen Führungskräften Unterstützung in ihrer Weiterentwicklung anbieten.

Sie setzen auch auf Cross-Mentoring, um die Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens zu stärken. Warum?

LANDRICHTER: Das Spannende an Cross-Mentoring ist der branchenübergreifende Aspekt. Wir sehen es als sehr wertvoll an, Einblicke über unsere Branchengrenzen hinaus zu bekommen. Cross-Mentoring kann wie eine Art Katalysator wirken: Es eröffnet neue Aspekte, die man für die eigene Tätigkeit mitnehmen kann. Die Beschreibung „miteinander und voneinander lernen“ trifft den Kern gut: Ich glaube, dass sowohl Mentee als auch Mentor bereichert aus diesem Prozess herausgehen.

Weshalb hat Austro Control sich für das Cross-Mentoring-Programm von WU Executive Academy und Inamera entschieden?

LANDRICHTER: Aus unserer Sicht bietet das Programm eine sehr attraktive Kombination aus Cross-Mentoring und verschiedenen Inputs und Insights zu den Trends der Zeit. Luftfahrt ist ein stark reglementierter Bereich, gleichzeitig gibt es ständig neue Herausforderungen. Hier kommt der dritte Aspekt des Programms ins Spiel: Es geht nicht nur darum, die neuesten technologischen Trends zu kennen oder Führungsinputs aus dem Mentoringprogramm mitzunehmen, sondern auch darum, wie wir kreativ mit neuen Entwicklungen umgehen.

Frau Hartványi, Frau Dorfmayr, Sie haben 2025 am Cross-Mentoring- &



INTERVIEW: TAMARA SCHÖGL

„Führung bleibt etwas zutiefst Menschliches“

Viele Topunternehmen setzen auf Programme zur Führungskräfteentwicklung. Welchen Mehrwert können diese insbesondere in Zeiten rasanter KI- und Technologieentwicklung bieten?

Executive-Development-Programm von WU EA und Inamera teilgenommen. Was ist aus Ihrer Sicht das Besondere daran?

LILLA HARTYÁNI: Ich habe schon an vielen Programmen teilgenommen – dieses ist außergewöhnlich, weil zum einen moderne Führungs- und Leadershiptechniken vorgestellt werden, ohne das Altbewährte zu vergessen. Zum anderen richtet es sich stark an Zukunftsthemen aus, mit denen wir sicher konfrontiert sein werden.

NINA DORFMAYR: Für mich ist das Besondere die Kombination. Es gibt einerseits Module, in denen theoretisches Wissen vermittelt wird, und andererseits Workshop-Settings, in denen man das Gelernte sofort praktisch anwenden und mit anderen Teilnehmenden ins Sparring gehen kann. Dazu kommt der sehr gut auf die eigenen Bedürfnisse abgestimmte Mentor, mit dem man konkrete Themen vertiefen kann.

ZU DEN PERSONEN (v. l.)

Als Leiterin des Drone Competence Centers ist **Nina Dorfmayr** für die sichere Integration von Drohnen in den Luftraum verantwortlich. Zudem vertritt sie Austro Control in unterschiedlichen internationalen Gremien, etwa bei der EASA.

Gerlinde Layr-Gizycki ist Gründerin und Managing Director von Inamera, mehrfache Aufsichtsrätin und Leiterin des Cross-Mentoring- & Executive-Development-Programms in Kooperation mit der WU Executive Academy.

Elisabeth Landrichter ist seit Mai 2024 Geschäftsführerin von Austro Control. Zuvor war sie als stellvertretende Leiterin der Verkehrssektion und Leiterin der Gruppe Luftfahrt im Klimaschutzministerium tätig.

Lilla Hartyáni ist Manager Integrated Management System Operation/Corporate Quality Manager bei Austro Control. In dieser Funktion verantwortet sie die Einhaltung von Standards, die Fehlerprävention sowie die kontinuierliche Prozessoptimierung.

Können Sie Beispiele für Kompetenzen nennen, die Sie im Rahmen des Programms erworben haben?

DORFMAYR: Mich haben die Module zu den 21st Century Skills besonders angesprochen, denn Digitalisierung ist auch in der Luftfahrtbehörde ein großes Thema. Ein Schwerpunkt liegt im Programm auch auf künstlicher Intelligenz: Wie funktioniert sie, welche Anwendungsmöglichkeiten gibt es, wie kann sie in Organisationen wirksam werden – nicht nur auf technischer Ebene, sondern auch in der konkreten Nutzung? Es gab aber auch viele andere spannende Themen, etwa Cybersecurity, Management in Expertenorganisationen oder partizipative Veränderungsprozesse.

HARTYÁNI: In der Welt passieren viele Veränderungen, die wir als Unternehmen nicht selbst treiben – seien es gesellschaftliche, politische, klimatische oder generationelle. Diese müssen wir in all unseren Initiativen mitbedenken. Ich habe im Programm viel über künftige Trends gelernt und eine deutlich holistischere Sicht auf das Thema Change Management bekommen.

Was ist für Sie speziell in Bezug auf Leadership ein Key Takeaway der vergangenen Monate?

HARTYÁNI: Trotz der rasanten KI- und Technologieentwicklung bleibt Führung etwas zutiefst Menschliches. Gerade in Zeiten großer Unsicherheit ist es entscheidend, Menschen intellektuell abzuholen, die Tragweite einzuordnen, ihnen Sicherheit zu geben und Unruhe zu vermeiden. Man kann nichts Technologisches vorantreiben, ohne dabei die Menschen zu sehen. Diese Kombination wird uns in Zukunft besonders fördern.

DORFMAYR: Für mich war spannend, zu sehen, wie sich Arbeitsweisen und das Führungsverhalten verändern werden bzw. müssen, und dass wir Rahmenbedingungen schaffen sollten, um Innovationen und gemeinsame Kreativität zu fördern.

Ein wesentlicher Bestandteil des Programms ist der Inamera Leaders Hackathon. Dabei arbeiten Teilnehmende, die zuvor noch nicht zusammengearbeitet haben, in Gruppen an einer Lösung. Wie haben Sie diesen Hackathon erlebt?

HARTYÁNI: Wir haben in kurzer Zeit viele Tools wie Google AI Studio, Canva, Gamma oder Suno vorgestellt bekommen. Dann standen wir vor der Aufgabe, sie direkt anzuwenden und einen Klick-Prototyp für eine Software zu entwickeln – in nur zwei Tagen. Besonders hat mich dabei beeindruckt, wie schnell wir die Tools wirklich nutzen konnten und welche kreative Kraft in der Gruppe entstanden ist.

DORFMAYR: Das Hackathon-Format eignet sich durch den Zeitdruck sehr gut, um tatsächlich ins Tun zu kommen. Für mich war es ein Aha-Effekt, wie schnell man mit Hilfe von KI und verschiedenen Tools vom Brainstorming

FÜHRUNG NEU DENKEN

Das von der WU Executive Academy in Kooperation mit Inamera angebotene zwölfmonatige Cross-Mentoring- & Executive-Development-Programm verbindet Cross-Mentoring mit Impact-Workshops, Networking und einem branchenübergreifenden Hackathon. Einstieg und Teilnahme sind jederzeit möglich.

über einen Prototyp zu einer präsentablen Lösung kommt.

Der Inamera Leaders Hackathon steht unter dem Motto „Transformieren ohne Verlierer“. Frau Layr-Gizycki, warum haben Sie als Programmleiterin dieses Thema gewählt?

GERLINDE LAYR-GIZYCKI: 2025 nahmen 27 Personen aus unterschiedlichen Unternehmen und Branchen am Hackathon teil – da braucht es ein Thema, das alle betrifft. „Transformieren ohne Verlierer“ bedeutet, die Angst zu nehmen, dass Transformation den eigenen Job wegrationalisieren könnte oder man in Prozesse nicht mehr eingebunden wird. Diese Sorge haben viele Menschen branchenübergreifend, deshalb wird uns dieses Thema auch 2026 weiter begleiten.

Wie fügt sich der Hackathon in die Learning Journey des Cross-Mentoring-Programms ein?

LAYR-GIZYCKI: Der Hackathon ist ein essenzieller Bestandteil des Programms – auch, um das Abschlusszertifikat der WU Executive Academy zu erhalten. Besonders spannend ist, dass nicht nur die Mentees teilnehmen, sondern auch einige Mentorinnen und Mentoren. Der Austausch ist für alle Beteiligten sehr wertvoll – denn Mentoring ist keine Einbahnstraße, sondern funktioniert in beide Richtungen.

Die sechste Auflage Ihres Programms startet im März 2026. Was erwartet die Teilnehmenden?

LAYR-GIZYCKI: Das Programm kombiniert vier Säulen. Die erste ist das Netzwerken, denn Leadership der Zukunft umfasst neben Themen wie KI vor allem den Umgang mit Menschen. Die zweite Säule ist das generationenübergreifende Cross-Mentoring. Die dritte Säule ist der Hackathon, den es in dieser Form – mit Teilnehmenden aus unterschiedlichen Unternehmen – im deutschsprachigen Raum ansonsten nicht gibt. Die vierte Säule sind die 21st Century Skills, darunter Themen wie IoT-Prototyping, Cybersecurity oder künftig auch Corporate Influencing mit LinkedIn. Diese Kombination macht das Programm so einzigartig. 