



Interview – Aimilia Diamantopoulou

Entwickelt von Envio | November, 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**



Interview-Metadaten

Datum des Interviews:	23.07.2025
Name der Interviewerin:	Chara Stassinopoulou
Einwilligung zur Datenerfassung	Ja
Weitere Anmerkungen zum Interview	-

Lernen Sie die Führungskraft kennen

Name:	Aimilia Diamantopoulou
Alter:	46 Jahre alt
Geschlecht:	Weiblich
Aktuelle Rolle und Position:	Gründerin
Jahre Berufserfahrung:	27 Jahre
Jahre in Führungspositionen:	20 Jahre
Organisation:	Rhyme & Reason & Rima Language Tech Culture
Tätigkeitsbereich:	Sprachdienstleistungen
Land / Stadt:	Griechenland / Patras
Unternehmensgröße:	☐ Mikro x Klein ☐ Medium ☐ Groß

Hauptinhalt des Interviews

Interviewabschnitt	Zusammenfassung der Antworten	Ausgewählte Zitate
Der Weg zur Führung Schlüsselmomente, Herausforderungen, Werte	Sie gründete zwei Sprachdienstleistungsunternehmen, die sich von Ein-Personen-Betrieben zu anerkannten Teams entwickelten. Sie stand vor der Herausforderung, Unternehmertum, Mutterschaft und Geschlechterrollen unter einen Hut zu bringen, während Technologie, vor allem Modelle für maschinelles Lernen, und Innovation ihre Führungsqualitäten prägten.	„Nichts bereitet einen auf eine Führungsrolle vor... Manchmal führt einen das Leben einfach dorthin.“ „Dass ich eine Frau bin, spielte definitiv eine Rolle, insbesondere in der Art und Weise, wie mich die Kunden in den ersten Jahren wahrnahmen.“
Ihr Führungsstil Inklusion, Entscheidungsfindung, Vision	Sie legt Wert auf Respekt, offene Kommunikation und Flexibilität. Sie schafft Vertrauen durch Fairness, fördert kreative Freiheit und geht Konflikte im Dialog an. Teamgeist und gegenseitige Unterstützung sind dabei entscheidend.	„Jeder Mensch ist anders... Das Beste, was man tun kann, ist, zu versuchen, ihn wirklich als Mensch zu sehen.“ „Fast immer ist es uns gelungen, Konflikte auf dem mildesten Weg beizulegen.“
Veränderungen vorantreiben Strategien für nachhaltige und positive Ergebnisse	Sie fördert langfristige Nachhaltigkeit, Inklusion und Freude am Arbeitsplatz und priorisiert Flexibilität und Ausgewogenheit für ihr überwiegend weibliches Team. Zudem organisiert sie Initiativen wie <i>Language Tech Patras</i> , um die breitere Gemeinschaft zu verbinden. Diese Initiative wird auf der Website von Rhyme & Reasons wie folgt beschrieben: „Language_Tech Patras konzentriert sich auf neue Trends im Bereich Sprachdienstleistungen. Das jährliche Forum dient als Plattform für Begegnungen und Networking zwischen Übersetzer*innen, Untertitler*innen, Linguist*innenn, Verleger*innen und Informatiker*innen. Es diskutiert neue Entwicklungen, die durch KI und andere technologische Fortschritte geprägt sind, trägt zum lebenslangen Lernen der Teilnehmer bei und zielt darauf ab, Verbindungen zwischen akademischen Einrichtungen, Industrieverbänden und Fachleuten zu	„Wir arbeiten sehr hart, aber selbst in schwierigen Zeiten gelingt es uns, zu lachen.“ „Das Ziel ist es, exzellente Leistungen termingerecht zu erbringen – wie jeder Einzelne dies umsetzt, ist ihm selbst überlassen.“



	fördern.“ Abgerufen im Oktober 2025 von https://www.reason.gr/language_tech-patras-2025-en/	
Voreingenommenheit und Zugehörigkeit Werkzeuge, Praktiken, Bewusstsein	Sie nutzt Technologien (Umfragen, Abstimmungen), um die Meinungen des Teams einzuholen, betont jedoch, dass ein echter Dialog am effektivsten ist. Die Geschlechtergerechtigkeit im Team war kein Problem, da die meisten Mitarbeitenden Frauen sind. Stattdessen konzentriert sie sich darauf, entspannte, sichere Räume für den Austausch zu schaffen. In der Praxis sind diese „Räume“ informell und menschenzentriert, keine physischen Räume oder formellen Sitzungen. Das Team trifft sich oft zu zwanglosen Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit – zum Beispiel zu einem gemeinsamen Mittagessen, einem Drink am Abend oder einer kleinen Feier nach Abschluss eines Projekts. In einer solchen entspannten Atmosphäre können Ideen und Anliegen ganz natürlich zur Sprache kommen, was mehr Vertrauen und Inklusion schafft als strukturierte Meetings. Manchmal sind sogar eine kurze Kaffeepause oder ein humorvoller Austausch im Büro ein „sicherer Raum“, in dem sich die Teammitglieder wohlfühlen und ihre Gedanken teilen können.	<i>„Die besten Ergebnisse erzielt man durch Diskussionen.“</i> <i>„Die wichtigen Dinge kommen oft in einem informellen Gespräch zur Sprache, nicht unter Druck.“</i>
Teilen, was funktioniert Inspiration, Beispiele, übertragbare Werkzeuge	Sie lässt sich von der EU-Initiative „New European Bauhaus“, LinkedIn und vielfältigen kulturellen Erfahrungen inspirieren. Sie nutzt das Rahmenwerk „New European Bauhaus“ nicht als Top-down-Strategie, sondern als Leitfaden für alltägliche Entscheidungen. Seine Grundsätze – Nachhaltigkeit, Inklusion und Ästhetik in Arbeit und Design – spiegeln sich darin wider, wie das Team Ziele festlegt und Fortschritte überprüft. Beispielsweise wird in vierteljährlichen Teambesprechungen und kurzen internen Umfragen bewertet, ob aktuelle Projekte mit inklusiven und nachhaltigen Zielen übereinstimmen (z. B. faire Arbeitsbelastung, Umweltbewusstsein bei der Kundenarbeit). Projektbeschreibungen und interne Memos enthalten eine kurze „Check-in-Frage“, die von diesen Werten inspiriert ist: Spiegelt dieses Projekt Kreativität, Sorgfalt und Inklusivität wider? Wenn neue Mitglieder hinzukommen, wird das Rahmenwerk während der Einarbeitung oder Schulungen informell vorgestellt, um ihnen zu helfen, die Unternehmenskultur zu verstehen. Auch bei Reflexionssitzungen nach größeren Projekten wird es als Diskussionsgrundlage genutzt, um zu bewerten, was das Wohlbefinden des Teams gefördert hat und was beim	<i>„Das Neue Europäische Bauhaus ist ein großartiges Rahmenwerk, das uns hilft, Ziele zu setzen und die Wirkung zu messen.“</i> <i>„Ich schöpfe große Inspiration aus Diskussionen sowohl innerhalb als auch außerhalb meines Teams.“</i>

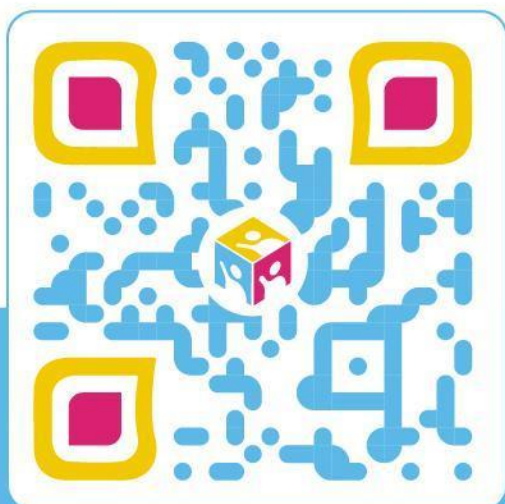


	nächsten Mal verbessert werden könnte. Sie empfiehlt außerdem die Verwendung klarer Rahmenbedingungen für Nachhaltigkeit und Inklusion. Sie legt Wert auf kontinuierliches Lernen, Literatur und sektorübergreifenden Austausch.	
--	--	--



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.