



Interview

Rita Ventura

(CS Wind)

Entwickelt von Universität Aveiro | Juli, 2025

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



**Co-funded by
the European Union**

Interview-Metadaten

Datum des Interviews:	18. Juli 2025
Name der Interviewerinnen:	Raquel Castro Madureira und Marlene Amorim
Einwilligung zur Datenerfassung	Ja, die Einwilligung wurde erteilt.
Weitere Anmerkungen zum Interview	Das Interview wurde auf Portugiesisch geführt.

Lernen Sie die Führungskraft kennen

Name:	Rita Ventura
Alter:	43
Geschlecht:	Weiblich
Aktuelle Rolle und Position:	Teamleiterin Personal & Kultur
Jahre Berufserfahrung:	Mehr als 20
Jahre in Führungspositionen:	Mehr als 10
Organisation:	CS Wind
Tätigkeitsbereich:	Industrie / Erneuerbare Energien
Land / Stadt:	Portugal / Gafanha da Nazaré und Sever do Vouga
Unternehmensgröße:	☐ Mikro ☐ Klein ☐ Medium ☒ Groß



Hauptinhalt des Interviews

Interviewabschnitt	Zusammenfassung der Antworten	Ausgewählte Zitate
Der Weg zur Führung Schlüsselmomente, Herausforderungen, Werte	Rita Venturas Weg in die Führung wurde nicht von Ehrgeiz geprägt, sondern von Notwendigkeit. Sie übernahm Führungsrollen, wenn Unterstützung fehlte oder Systeme versagten. Zentrale Herausforderungen, wie das Aufwachsen in einer von Arbeitslosigkeit betroffenen Familie, prägten ihre Werte tief und förderten Empathie sowie einen menschenzentrierten Führungsstil. Besonders stolz ist sie auf Initiativen wie die Bereitstellung von Schulmaterialsets und Bildungsunterstützung für die Kinder der Mitarbeitenden. Rita fördert ein gesundes Arbeitsumfeld, indem sie Empathie, Struktur und Inklusion in die Unternehmenskultur einbettet.	„Eine Form der Führung, die entsteht, wenn niemand sonst eingreift.“ „Diese Verankerung in realen Lebensnotlagen macht ihre Führungsrolle nicht nur strategisch, sondern auch zutiefst menschlich.“
Ihr Führungsstil Inklusion, Entscheidungsfindung, Vision	Sie stellt Inklusion und Respekt durch kontinuierliche Feedback-Kanäle sicher, etwa durch anonyme Umfragen. Initiativen wie Familientage und Bildungsgeschenke für Kinder schaffen eine starke emotionale Bindung zwischen Mitarbeitenden und Organisation. Sie leitete transformative Programme, darunter die Unterstützung der Erwachsenenbildung unter Mitarbeitenden. Rita trifft Entscheidungen durch die Brille der Nachhaltigkeit und legt Wert auf ökologische Verantwortung, Bildung und kollektiven Nutzen. Sie fördert die Integration ausländischer Arbeitskräfte und investiert in ihr Wohlbefinden durch rechtliche, soziale und wohnbezogene Unterstützung.	„Was für einen gilt, muss auch für alle gelten.“ „Dies ist ein Unternehmen, kein Vergnügungspark. Aber die Leute müssen sich hier wohlfühlen.“



Veränderungen vorantreiben Strategien für nachhaltige und positive Ergebnisse	Ihre Führung wird von Resilienz, emotionaler Intelligenz und einem strukturierten Ansatz geleitet. Sie stärkt geteilte Verantwortung durch das Business-Partner-Modell im HR-Bereich, das Verantwortlichkeit und Nähe fördert. Die Wirkung wird anhand von Zufriedenheitsumfragen, Trainings-KPIs und Feedback gemessen. Sie sorgt für das Wohl von Menschen und Umwelt durch mehrsprachige Materialien, Bildungsstipendien und Unterstützung für geringqualifizierte und ausländische Mitarbeitende. Ihr Ansatz spiegelt agile Führung wider – ein lebender Zyklus, in dem Richtlinien zu gelebter Praxis werden, Feedback zu Erkenntnissen führt und jede Umfrage neue Verbesserungen anstößt – sodass Inklusion und Fürsorge für Menschen sich ständig weiterentwickeln.	„Taten statt Worte.“ „Die Menschen übernehmen ganz natürlich Verantwortung, weil sie dem System und der dahinterstehenden Führung vertrauen.“
Voreingenommenheit und Zugehörigkeit Werkzeuge, Praktiken, Bewusstsein	Rita fördert Inklusion durch praktische Maßnahmen wie multikulturelle Veranstaltungen, Ernährungsanpassungen, KI-gestützte Kommunikation und umfassende rechtliche und soziale Unterstützung. Sie glaubt, dass Räume für vielfältige Stimmen nur durch bewusst gestaltete Systeme entstehen, die Menschen Sicherheit geben. Ihr Führungsstil zielt darauf ab, Menschlichkeit und Empathie in Entscheidungen einzubetten und dabei stets den Menschen hinter jedem Datenpunkt im Auge zu behalten.	„Menschen öffnen sich, wenn sie sich sicher und respektiert fühlen.“ „Überlege, bevor du handelst – hinter den Daten steckt immer ein Mensch.“
Teilen, was funktioniert Inspiration, Beispiele, übertragbare Werkzeuge	Sie hebt bewährte, leicht übertragbare Praktiken hervor: ● HR-Business-Partner-Modell ● Symbolische Belohnungen für die Erwachsenenbildung ● Jugendorientiertes Sponsoring ● Familienveranstaltungen ● Einsatz von KI für mehrsprachige interne Kommunikation	„Ich suche aktiv nach Instrumenten, die mit meinen Werten Empathie, Inklusion und systemischer Fairness übereinstimmen.“ „Aus Fehlern zu lernen stärkt eine Kultur der kollektiven Intelligenz.“

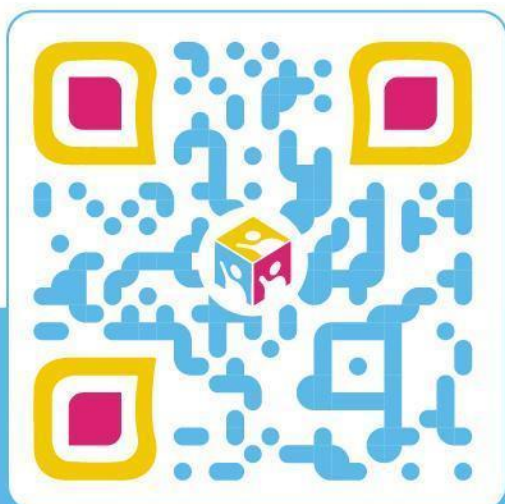


	Ihre Inspiration bezieht sie aus ihrem globalen HR-Netzwerk, ihren persönlichen Erfahrungen und einer kontinuierlichen Selbstreflexion, die auf Empathie und Fairness basiert.	
--	--	--



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.