



Interview – Charitini

Maria Skoulidi

Entwickelt von Envio | November, 2025

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



**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.

Interview-Metadaten

Datum des Vorstellungsgesprächs:	29.07.2025
Name des Interviewers:	Chara Stassinopoulou
Einwilligung zur Datenerfassung	Ja
Weitere Anmerkungen zum Interview	-

Lernen Sie die Führungskraft kennen

Name:	Charitini Maria Skoulidi
Alter:	48 Jahre alt
Geschlecht:	Weiblich
Aktuelle Rolle und Position:	Geschäftsführerin Leiterin der internationalen Abteilung von p-consulting.gr
Jahre Berufserfahrung:	27 Jahre
Jahre in Führungspositionen:	17 Jahre
Organisation:	p-consulting.gr
Tätigkeitsbereich:	Beratung, Forschung, Technologie (IKT)-Dienstleistungen
Land / Stadt:	Griechenland Patras
Unternehmensgröße:	☐ Mikro ☒ Klein ☐ Medium ☐ Groß

Hauptinhalt des Interviews

Interviewabschnitt	Zusammenfassung der Antworten	Ausgewählte Zitate
Der Weg zur Führung Schlüsselmomente, Herausforderungen, Werte	Sie hat ihre Karriere über viele Jahre im Consulting und im IT-Bereich aufgebaut, stets unterstützt von Mentoren. Sie betont, dass Fehler und Misserfolge wichtige Lernerfahrungen waren. Besonders stolz ist sie auf ihr starkes und unterstützendes Team.	„Fehler und Misserfolge waren die entscheidendsten Wendepunkte auf meinem Weg.“ „Das Team ist das A und O unseres Unternehmens.“
Ihr Führungsstil Inklusion, Entscheidungsfindung, Vision	Sie legt Wert auf Empathie und offene Kommunikation. Sie fördert Eigenverantwortung, bietet aber gleichzeitig Unterstützung. Unternehmenspläne bespricht sie aktiv mit ihrem Team, damit sich alle als Teil einer Gemeinschaft fühlen. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen, hat sie mobiles Arbeiten eingeführt.	„Ich glaube fest an Empathie und daran, mich in andere hineinzuversetzen.“ „Die Möglichkeit, aus der Ferne zu arbeiten, hat den Kollegen geholfen, Familie und Berufsleben in Einklang zu bringen.“
Veränderungen vorantreiben Strategien für nachhaltige und positive Ergebnisse	Ihre Entscheidungen basieren auf Erfahrung, Intuition und sorgfältiger Datenauswertung. Sie setzt sich für Gleichbehandlung, Inklusion und ökologische Nachhaltigkeit ein. Um die Wirkung zu optimieren, holt sie kontinuierlich Feedback von Veranstaltungen und Partnern ein.	„Es ist besser, eine Entscheidung zu treffen, selbst wenn sie falsch ist, als die Dinge treiben zu lassen.“ „Nachhaltigkeit muss für jedes Unternehmen das Schlüsselwort sein.“
Voreingenommenheit und Zugehörigkeit Werkzeuge, Praktiken, Bewusstsein	- Etablierte Richtlinien für Chancengleichheit und Respekt für Vielfalt. - Betont Prävention durch offenen Dialog und demokratische Meinungsäußerung. - Ist der Überzeugung, dass sich jeder am Arbeitsplatz frei fühlen sollte, er selbst zu sein. Um echte Offenheit und Vertrauen zu fördern, hat sie darauf geachtet, dass das Unternehmen mehrere einfache, aber wirksame Praktiken anwendet: Regelmäßige Teambesprechungen und Projektnachbesprechungen bieten allen die Möglichkeit, ihre Meinung zu äußern oder Änderungen vorzuschlagen, sodass keine Stimme überhört wird.	„Wir müssen Probleme von vornherein verhindern, anstatt sie später zu beheben.“ „Die Freiheit, seine Meinung ohne Angst zu äußern, ist unerlässlich.“

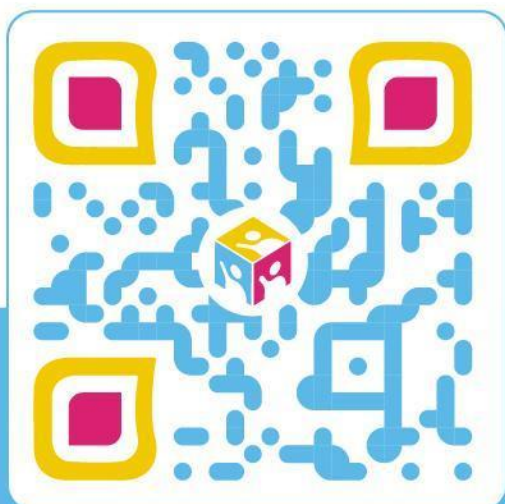


	Gelegentlich werden anonyme interne Umfragen durchgeführt, um Feedback zum Arbeitsklima und zur Inklusion zu erhalten und so die offene Diskussion zu ergänzen. Die CEO führt Einzelgespräche mit den Teammitgliedern, um Probleme frühzeitig anzugehen, getreu ihrer Überzeugung, dass Vorbeugen besser ist als Korrigieren. Spezielle Kommunikationskanäle (Online-Foren und Chatgruppen) ermöglichen es den Mitarbeitern, Ideen oder Bedenken außerhalb formeller Rahmenbedingungen zu äußern. Diese Maßnahmen fördern ein sicheres und demokratisches Arbeitsumfeld, in dem das freie Äußern von Meinungen Teil der Alltagskultur ist und nicht auf offizielle Verfahren beschränkt ist.	
Teilen, was funktioniert Inspiration, Beispiele, übertragbare Werkzeuge	Sie befürwortet Akzeptanz, Empathie und Teamarbeit als Kernprinzipien und weist darauf hin, dass jede Organisation ihre Methoden an ihren Kontext anpassen muss. Dabei lässt sie sich von ihren eigenen Erfahrungen mit geschlechtsspezifischen Vorurteilen und von der Förderung offener, unterstützender Umgebungen inspirieren. Die unterstützende Umgebung wird durch einfache, strukturierte Gewohnheiten aufrechterhalten, die Offenheit und Ausgewogenheit fördern, wie zum Beispiel: Wöchentliche Koordinierungssitzungen, die immer Zeit für persönliche Reflexionen und Feedback bieten, um Spannungen vorzubeugen und die Zusammenarbeit zu fördern. Flexible Arbeitszeiten und Remote-Arbeit sind Standard und werden durch digitale Plattformen für transparente Kommunikation und gemeinsame Aufgabenverwaltung unterstützt. Das Unternehmen organisiert regelmäßig interne Schulungen – oft im Anschluss an Erasmus+-Projekte – zu Themen wie digitale Innovation, Nachhaltigkeit und Gleichberechtigung. Regelmäßige Teamfeiern und Momente der Anerkennung schaffen eine positive Atmosphäre und stärken das Zugehörigkeitsgefühl.	<i>„Akzeptanz, Empathie und Teamwork sind der Ausgangspunkt, an dem wir alle beginnen sollten.“</i> <i>„Als Frau in einer Führungsposition habe ich selbst Vorurteile erfahren, und das schärft mein Bewusstsein dafür.“</i>



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.