



Interview - Mescladis

Entwickelt von Italian Chamber of Commerce | Juni, 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 Interviews:	25.06.2025
Name der Interviewerinnen:	Nicole Bergamin und Ludovica Stasi
Einwilligung zur Datenerfassung	Ja
Weitere Anmerkungen zum Interview	N/A

Lernen Sie die Führungskraft kennen

Name:	Claudia Sanguinetti
Alter:	49
Geschlecht:	Weiblich
Aktuelle Rolle und Position:	Direktorin für Wirtschaft und Finanzen
Jahre Berufserfahrung:	29 Jahre
Jahre in Führungspositionen:	29 Jahre
Organisation:	Verband für Frauen im Profisport
Tätigkeitsbereich:	Gastfreundschaft, Kultur, Bildung
Land / Stadt:	Spanien
Unternehmensgröße:	☐ Mikro ☐ Klein x ☒ Medium ☐ Groß



Hauptinhalt des Interviews

Interviewabschnitt	Zusammenfassung der Antworten	Ausgewählte Zitate
Der Weg zur Führung Schlüsselmomente, Herausforderungen, Werte	Sie gründete Mescladis gemeinsam mit dem aktuellen Geschäftsführer, Martin, sodass sie nicht erst zur Führungskraft wurde, sondern ihre Karriere direkt als Führungskraft begann. Derzeit ist die Stiftung in Abteilungen unterteilt, denen Aktivitäten delegiert werden. Ein sehr wichtiger Aspekt ist die Teamarbeit: Jede Woche wird ein Meeting mit jeder Abteilung organisiert, um über Ergebnisse, Ziele, Probleme usw. zu sprechen. Teamarbeit ermöglicht es den Mitarbeitenden, sich eingebunden zu fühlen und zu verstehen, was sie tun und warum.	„Es spielt die Teamarbeit eine große Rolle. Wir halten viele operative Besprechungen ab und manchmal auch Reflexionsgespräche. [...] Dank dieser Dynamik fühlt sich jeder sehr eingebunden und versteht, warum er das tut, was er tut.“
Ihr Führungsstil Inklusion, Entscheidungsfindung, Vision	Um Menschen das Gefühl zu geben, dass sie eingebunden und respektiert werden, ist es grundlegend, sie aktiv in die Entscheidungsfindung einzubeziehen, ihre Meinungen zu hören und sicherzustellen, dass sie sich wirklich beteiligt fühlen. Wenn Menschen sich eingebunden fühlen, engagieren sie sich auch stärker für das, was sie tun. In Mescladis gibt es eine große Vielfalt an Menschen in Bezug auf Geschlecht, Kultur und Alter, und es ist für Mescladis von zentraler Bedeutung, dass jede einzelne Person sich eingebunden und integriert fühlt. Nachhaltigkeit – in allen Aspekten, sei es wirtschaftlich, sozial, ökologisch oder emotional – ist das Leitmotiv von Mescladis. Jede Entscheidung und jede Aktivität wird mit dem Ziel getroffen, nachhaltig zu sein.	„Die Teams sind sehr engagiert. Wenn etwas nicht funktioniert, setzen wir uns zusammen und halten gegebenenfalls außerordentliche Sitzungen ab. [...] Jeder bringt seine Meinung ein, um eine Lösung zu finden.“ „Wir sagen bei Mescladis immer: Es ist kein Job, bei dem man ‚dies tun, diese Anweisungen befolgen muss‘, sondern es ist eine Herausforderung, etwas zu erschaffen, darüber nachzudenken, wie man ein Ziel erreichen kann, und das



		gibt den Menschen das Gefühl, eingebunden zu sein.“ „Nachhaltigkeit spielt eine zentrale Rolle. Wir sind 100 Menschen, und jeder von uns ist in Bezug auf Kultur, Geschlecht und Sexualität verschieden.“
Veränderungen vorantreiben Strategien für nachhaltige und positive Ergebnisse	Wieder einmal ist Teamarbeit fundamental: Das Einbeziehen des Teams, das Zuhören und die Beteiligung an der Entscheidungsfindung ermöglicht es den Mitarbeitenden, zu verstehen, was sie tun, warum sie es tun und wie sie handeln müssen, um ein Ziel zu erreichen. Dadurch werden sie auch motiviert. Um die Ergebnisse zu bewerten, sind Zahlen sehr wichtig. Es gibt viele Kennzahlen, die Mescladis verwendet, wie zum Beispiel der Anteil der Produkte von nachhaltigen Lieferant*innen auf dem Menü oder der Prozentsatz der Studierenden, die tatsächlich in die Gesellschaft integriert wurden, zum Beispiel durch die Aufnahme einer Arbeit.	„Ein engagiertes Team ist unerlässlich, und man sollte es auch in Entscheidungsprozesse einbeziehen, damit es weiß, wohin wir gehen, warum wir etwas tun, welche Risiken bestehen und welche Ziele verfolgt werden.“ Jedes Mitglied versteht, was es tut und warum, und ist dadurch stärker motiviert, die Aktivitäten durchzuführen.“
Voreingenommenheit und Zugehörigkeit Werkzeuge, Praktiken, Bewusstsein	Die Organisation setzt verschiedene Instrumente und Praktiken um, um Inklusion zu fördern und Vorurteile abzubauen, wie etwa Kurse und Schulungen zu Themen wie Geschlechtergerechtigkeit, Queerfeindlichkeit und Rassismus sowie ein klarer Ablauf zur Handhabung diskriminierenden Verhaltens. Darüber hinaus wird, um den Mitarbeitenden das Gefühl der Zugehörigkeit zu vermitteln, jeden Monat ein Treffen organisiert, an dem alle 100 Personen teilnehmen können, um über Probleme, Zweifel und Anliegen zu sprechen. Trotz dieser regelmäßigen Treffen gibt es auch jederzeit die Möglichkeit, Themen anzusprechen.	„Jegliches rassistisches, sexistisches und respektloses Verhalten ist eine rote Linie, die nicht überschritten werden darf. Wenn so etwas passiert, wird es besprochen, und es werden Konsequenzen gezogen und Maßnahmen ergriffen, um der Person, die es getan hat, ihre Taten bewusst zu machen.“ „Dass sie verstehen, was sie tun, dass sie sich den Zielen von Mescladis verpflichtet fühlen und dass sie

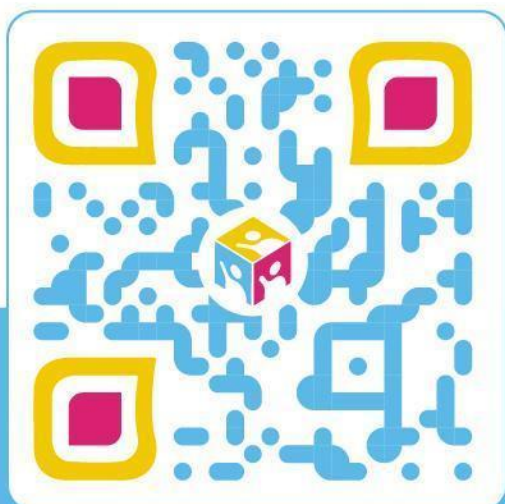


	Für die Organisation ist es ebenfalls wichtig, dass das Team den Zweck seiner Arbeit versteht, sich mit den Zielen von Mescladís identifiziert und den Wert seines individuellen Beitrags zum kollektiven Projekt erkennt.	verstehen, welchen Beitrag die Arbeit jedes Einzelnen leistet.“
Teilen, was funktioniert Inspiration, Beispiele, übertragbare Werkzeuge	Die Organisation setzt sich dafür ein, Teams zu bilden, die in Bezug auf Nationalität, Alter und Geschlecht (einschließlich Männer, Frauen, Transgender-Personen usw.) vielfältig sind, wobei stets Respekt, Zusammenarbeit und ein klares Verständnis der Rolle jeder Person im Team gefördert werden. Inspiration und kontinuierliches Lernen kommen durch Netzwerke mit Fachleuten. Diese Kooperationen ermöglichen den Austausch bewährter Praktiken, den Zugang zu spezialisiertem Wissen und die Bereicherung von Inklusionsstrategien durch Erfahrungen aus unterschiedlichen Gruppen.	„Wir arbeiten intensiv innerhalb unseres Netzwerks, weil jede der Organisationen, mit denen wir zusammenarbeiten, mit spezifischen Gruppen arbeitet und Experten hat, die uns etwas beitragen können, die uns inspirieren und von denen wir sehr viel lernen können.“



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.