



Interview – Panayotis G. Anastassopoulos

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:	25.07.2025
Name der Interviewerin:	Chara Stassinopoulou
Einwilligung zur Datenerfassung	Ja
Weitere Anmerkungen zum Interview	-

Lernen Sie die Führungskraft kennen

Name:	Panayotis G. Anastassopoulos
Alter:	48
Geschlecht:	Männlich
Aktuelle Rolle und Position:	CEO
Jahre Berufserfahrung:	28
Jahre in Führungspositionen:	13
Organisation:	Hafenbehörde von Patras
Tätigkeitsbereich:	Allgemeine Regierungsbehörde
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	Der Führungsweg von Herrn Anastasopoulos erstreckt sich über 13 Jahre in verschiedenen Führungspositionen, in denen er sowohl technische als auch administrative Aufgaben wahrnahm. Bevor er CEO der Hafenbehörde von Patras wurde, hatte er Abteilungs- und Koordinierungsfunktionen inne, in denen er sich mit Projektmanagement, behördenübergreifender Zusammenarbeit und Teamführung innerhalb komplexer Systeme befasste. Diese Erfahrungen verschafften ihm unterschiedliche Perspektiven auf Führung – von praxisorientiertem, teambasiertem Management bis hin zu strategischer Entscheidungsfindung und Einbindung von Stakeholdern auf institutioneller Ebene. Er betont, dass das Lernen aus Fehlern und die Beobachtung der Funktionsweise von Teams auf allen Ebenen entscheidend für die Entwicklung seines integrativen und pragmatischen Führungsstils waren. Sein Wechsel von technischen Funktionen in die Führungsetage bestärkte ihn in seiner Überzeugung, dass authentische Kommunikation, einfache Problemlösungen und eine gemeinsame Vision die Grundlagen für eine effektive Führung sind. Er betont, wie wichtig es ist, aus Fehlern zu lernen, und legt Wert auf Teamarbeit und das Teilen von Visionen. Er ist stolz auf seine authentische Kommunikation mit Menschen.	„Selbst ein einfaches „Guten Morgen“ ist wichtig.“ „Nachhaltigkeit ist hier nicht verhandelbar, sondern Teil unserer täglichen Realität.“
Ihr Führungsstil Inklusion, Entscheidungsfindung, Vision	- Fokus auf Respekt, täglicher Kommunikation und Vereinfachung von Prozessen durch Technologie. - Fördert die gemeinsame Verantwortung für die Unternehmensvision und ganzheitliche, gut geplante Veränderungen.	„Wenn die Dinge komplex sind, müssen wir einfach denken, damit die Lösung realisierbar ist.“ „Die Metamorphose des Hafens wird die Stadt selbst verändern.“



	- Nachhaltigkeit ist entscheidend, insbesondere in wirtschaftlicher und ökologischer Hinsicht. Er fördert die gemeinsame Verantwortung für die Unternehmensvision durch transparente Kommunikation und integrative Entscheidungsfindung. Regelmäßige Meetings ermöglichen es den Mitarbeitenden, Fortschritte zu überprüfen und Ideen für anstehende Projekte einzubringen. Als CEO pflegt er eine Politik der offenen Tür, lädt alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrer Position ein, Vorschläge zu machen, und sorgt dafür, dass erfolgreiche Ideen öffentlich gewürdigt werden. So werden beispielsweise Mitarbeiter*innen, die an Nachhaltigkeitsprojekten oder Prozessverbesserungen beteiligt sind, in Besprechungen gewürdigt und eingeladen, die Ergebnisse gemeinsam zu präsentieren. Dieser partizipative Ansatz – eine Kombination aus Zugänglichkeit, Transparenz und Anerkennung – schafft ein Gefühl der gemeinsamen Zielsetzung und Verantwortung, bei dem jedes Teammitglied das Gefühl hat, einen echten Anteil an der Zukunft des Hafens zu haben.	
Veränderungen vorantreiben Strategien für nachhaltige und positive Ergebnisse	In seiner täglichen Führungsarbeit sind Zusammenarbeit und Nachhaltigkeit keine abstrakten Ziele, sondern integrierte Praktiken. So hat sich die Hafenbehörde beispielsweise mit KOISPE FAROS, einer lokalen Sozialgenossenschaft, die Menschen mit psychosozialen Problemen beschäftigt, zusammengetan, um einen Teil ihrer Instandhaltungsarbeiten und Grünflächen zu verwalten. Diese Zusammenarbeit gewährleistet nicht nur qualitativ hochwertige Arbeit, sondern fördert auch die soziale Inklusion und die lokale Beschäftigung – und verwandelt so eine routinemäßige betriebliche Notwendigkeit in eine sozial verantwortliche Initiative. In ähnlicher Weise wendet er datengestützte Logik und Transparenz bei alltäglichen Entscheidungen an: Leistungsdaten und Umweltindikatoren	<i>„Transparenz und Kommunikation sind die besten Mittel gegen Vorurteile.“</i> <i>„Durch die Schaffung offener Räume erhielten die Menschen völlige Freiheit zur Kommunikation.“</i>

	werden in Mitarbeiterversammlungen überprüft, um sicherzustellen, dass Verbesserungen der Effizienz oder der Ressourcennutzung mit den Nachhaltigkeitszielen in Einklang stehen. Diese Beispiele zeigen, wie integrative Partnerschaften und rationale, evidenzbasierte Entscheidungsfindung die Grundlage seines Führungsstils bilden – indem sie langfristige Nachhaltigkeit in konkrete, alltägliche Maßnahmen umsetzen, die sowohl dem Hafen als auch der umliegenden Gemeinde zugutekommen. Er ist überzeugt, dass die Umgestaltung des Hafens der Stadt direkt zugutekommt.	
Voreingenommenheit und Zugehörigkeit Werkzeuge, Praktiken, Bewusstsein	- Fördert Transparenz, offene Kommunikation und Datenzugang. - Führt offene Büroräume ein, um den Dialog zu fördern. - Hält regelmäßige Besprechungen mit den Mitarbeitern ab, um Visionen zu teilen und Bedenken anzusprechen. Um das Zugehörigkeitsgefühl zu fördern und Vorurteile abzubauen, hat die Hafenbehörde Transparenz und Dialog in die tägliche Praxis integriert. Neben der Einrichtung offener Büroräume, die zu spontanen Interaktionen anregen, organisiert der CEO monatliche „Open Table“-Sitzungen, bei denen Mitarbeiter*Innen aller Ebenen direkt Fragen stellen oder Verbesserungsvorschläge einbringen können. Diese Mischung aus strukturierter Transparenz und alltäglicher Zugänglichkeit trägt dazu bei, Hierarchien abzubauen, Missverständnisse zu vermeiden und ein echtes Gefühl des Vertrauens und der Zugehörigkeit unter den Mitarbeitenden aufzubauen.	<i>„Es ist uns egal, wer die Lösung liefert – uns interessiert die Lösung selbst.“</i> <i>„Meine Inspiration ist die Zukunft meiner Tochter; ich möchte, dass sie in einer besseren Welt lebt.“</i>
Teilen, was funktioniert Inspiration, Beispiele, übertragbare Werkzeuge	- Befürwortet Transparenz, Respekt und Inklusivität bei der Bewältigung von Herausforderungen.	<i>„Selbst ein einfaches „Guten Morgen“ ist wichtig.“</i>

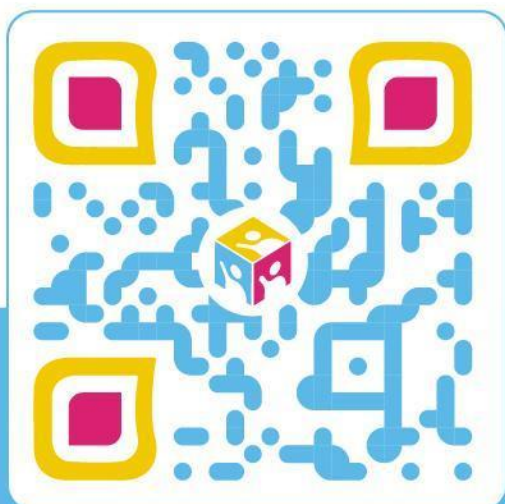


	- Lässt sich von authentischer Kommunikation und dem Wunsch inspirieren, eine bessere Welt für die nächste Generation zu schaffen. Mitarbeitende können Ideen oder Verbesserungsvorschläge über spezielle E-Mail-Kanäle und digitale Vorschlagsformulare einreichen, während abteilungsübergreifende Gruppen gemeinsame Online-Arbeitsbereiche nutzen, um Maßnahmen zu koordinieren. Parallel dazu fungiert die öffentliche Website der Organisation als Transparenzportal, über das Nachhaltigkeitsergebnisse mit Bürger*innen und Partnern geteilt werden. Diese kostengünstigen Technologien ergänzen die Open-Office-Kultur und Besprechungen und machen Transparenz und Beteiligung zur täglichen Praxis.	<i>„Nachhaltigkeit ist hier nicht verhandelbar, sondern Teil unserer täglichen Realität.“</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.