



Interview - Soliha

Entwickelt von BGE Ile Conseil | Oktober, 2025

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



**Co-funded by
the European Union**

Interview-Metadaten

Datum des Interviews:	25.07.2025
Name der Interviewerin:	Marie-Ange GAY
Einwilligung zur Datenerfassung	JA
Weitere Anmerkungen zum Interview	Führung mit Fokus auf soziale Inklusion, Würde und Zugänglichkeit für schutzbedürftige Bevölkerungsgruppen (insbesondere ältere Erwachsene).

Lernen Sie die Führungskraft kennen

Name:	Vanina Battesti
Alter:	45
Geschlecht:	Weiblich
Aktuelle Rolle und Position:	Leiterin
Jahre Berufserfahrung:	15 Jahre
Jahre in Führungspositionen:	15 Jahre
Organisation:	SOLIHA
Tätigkeitsbereich:	Sozialer Wohnungsbau / Inklusion / NGO
Land / Stadt:	Frankreich / Bastia (Korsika)
Unternehmensgröße:	☐ Mikro ☒ Klein ☐ Medium ☐ Groß



Hauptinhalt des Interviews

Interviewabschnitt	Zusammenfassung der Antworten	Ausgewählte Zitate
Der Weg zur Führung Schlüsselmomente, Herausforderungen, Werte	Vanina Battesti setzt sich seit vielen Jahren mit großem Engagement für die Förderung von Wohnraum als Instrument sozialer Inklusion ein. Bei SOLIHA unterstützt sie besonders gefährdete Bevölkerungsgruppen, insbesondere ältere Menschen, die mit Isolation, Diskriminierung und unzureichendem Wohnraum konfrontiert sind. Entscheidende Momente ihrer Führungsrolle waren die Auseinandersetzungen mit schwierigen Situationen, die sie zu einer stärker menschenzentrierten und inklusiven Vision führten. Sie legt Wert auf Respekt, aktives Zuhören und die Zusammenarbeit mit lokalen Akteur*innen.	„Wohnraum sollte nicht als bloß technische Lösung betrachtet werden, sondern als ein starker Motor für soziale Integration.“ „Diese Erfahrungen haben mich dazu gebracht, eine umfassendere, stärker auf den Menschen ausgerichtete Vision von Führung zu entwickeln.“ „Am meisten stolz bin ich darauf, dazu beigetragen zu haben, unsere Arbeitsweise zu verändern und Menschlichkeit, Würde und Inklusion in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen.“
Ihr Führungsstil Inklusion, Entscheidungsfindung, Vision	Ihr Führungsstil ist von Nachhaltigkeit in ihren ökologischen, sozialen und humanitären Dimensionen geprägt. Entscheidungen konzentrieren sich auf langfristige Auswirkungen für die Begünstigten, insbesondere für schutzbedürftige ältere Menschen. Sie möchte eine Arbeitskultur fördern, in der sich die Teammitglieder wertgeschätzt fühlen, zur Reflexion über ihre Wirkung angeregt werden und sich mit einer übergeordneten Mission verbunden fühlen. Sie betont zudem die Wichtigkeit der Zusammenarbeit mit lokalen Partnern, um deren gemeinsame Wirkung zu verstärken.	„Wir betrachten unsere Wirkung nicht nur im Hinblick auf renovierte Häuser, sondern auch im Hinblick auf wiederhergestelltes Vertrauen.“ „Bei SOLIHA geht es nicht nur um die Bearbeitung von Akten, sondern auch darum, Menschen zu unterstützen, die dem System oft nicht mehr vertrauen.“

		„Ich versuche, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder gehört, wertgeschätzt und ermutigt fühlt.“
Veränderungen vorantreiben Strategien für nachhaltige und positive Ergebnisse	Vaninas Rolle liegt an der Schnittstelle von sozialen und ökologischen Belangen. Sie stellt sicher, dass Projekte sowohl die Lebensbedingungen der Menschen als auch die ökologische Nachhaltigkeit verbessern. Ihr Führungsstil basiert auf aktivem Zuhören, kollektiver Intelligenz und geteilter Verantwortung innerhalb ihres Teams. Sie evaluiert die Wirkung anhand von qualitativem Feedback und der Anpassung von Teampraktiken. Im Jahr 2024 erhielten rund 105 Menschen Unterstützung von SOLIHA Haute-Corse, um ihre Wohnungen barrierefreier und komfortabler zu gestalten. Dies entspricht etwa 80 Anträgen, die im Laufe des Jahres eingereicht und bearbeitet wurden.	„Sich um Menschen zu kümmern, ohne sich gleichzeitig um ihre Umwelt zu kümmern, wäre unvollständig.“ „Wenn die Dinge komplex werden, verlasse ich mich auf Zuhören und eine langfristige Perspektive.“ „Jeder weiß, dass er eine wichtige Rolle zu spielen hat.“
Voreingenommenheit und Zugehörigkeit Werkzeuge, Praktiken, Bewusstsein	SOLIHA hat inklusive Kommunikationspraktiken entwickelt, um Barrieren für ältere Menschen abzubauen, beispielsweise durch vereinfachte Sprache, Materialien in Großdruck und persönliche Unterstützung. Die Organisation reflektiert regelmäßig über reale Fälle, um unbewusste Vorurteile aufzudecken. Vanina betont, wie wichtig es ist, Räume zu schaffen, in denen sich alle – sowohl die Leistungsempfänger*innen als auch die Mitarbeitenden – frei äußern und gemeinsam Lösungen erarbeiten können.	„Wir passen unsere Kommunikationsweise an: Wir formulieren Dinge in einfachen Worten, verwenden Dokumente in Großdruck und nehmen uns die Zeit, jeden Schritt zu erklären.“ „Man muss die richtigen Bedingungen schaffen, damit die Menschen sich auf ihre eigene Weise ausdrücken können.“ „Es hat uns gezeigt, wie wichtig es ist, allen Stimmen zuzuhören.“

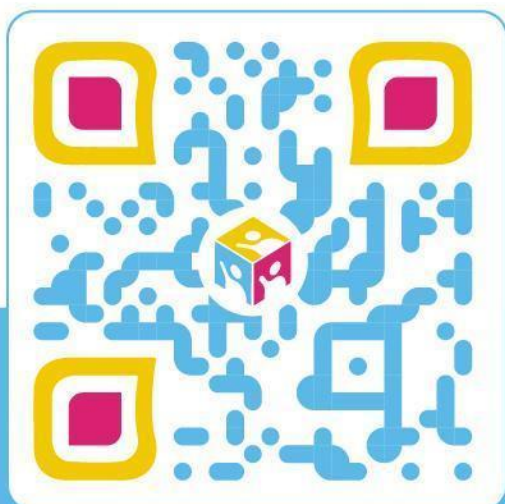


Teilen, was funktioniert Inspiration, Beispiele, übertragbare Werkzeuge	Sie empfiehlt regelmäßige Teamreflexionen anhand realer Situationen, um Inklusion zu fördern und das Bewusstsein für Vorurteile zu schärfen. Vanina lässt sich dabei von direkten Praxiserfahrungen und dem täglichen Austausch mit Kolleg*innen sowie den Begünstigten inspirieren. Dieser kontinuierliche Lernprozess prägt die inklusiven Praktiken der Organisation.	„Selbst im kleinen Rahmen können bestimmte Praktiken einen echten Unterschied machen.“ „Oft sind es die konkreten Situationen und die Gespräche mit Leistungsempfängern oder Kollegen, die mir helfen, Vorurteile zu erkennen.“
---	--	--



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.