



Interview - Heike Richter

WP 2

Actividad 1 (Entrevista líderes)

Developed by Wisamar | July, 2025

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



**Co-funded by
the European Union**

Metadatos de la entrevista

Fecha de la entrevista:	26.07.2025
Nombre del entrevistador:	Franziska Bommas
Consentimiento para la recogida de datos	Sí
Observaciones adicionales sobre la entrevista	La entrevista se realizó por escrito.

Conoce al líder

Nombre:	Heike Richter
Edad:	59
Género:	Mujer
Cargo y puesto actual:	Jefa de departamento
Años de experiencia laboral:	34
Años en cargos de liderazgo:	34
Organización:	Volkshochschule Leipzig - vhs (Centro de Educación para Adultos)
Sector de actividad:	Educación para adultos (pública)
Ciudad:	Alemania, Leipzig
Tamaño de la organización:	☐ Micro x Pequeña ☐ Mediana ☐ Grande

Contenido principal de la entrevista

Sección de entrevistas	Resumen de respuestas	Citas seleccionadas
El camino hacia el liderazgo. Momentos clave, desafíos, valores	Heike Richter lleva más de tres décadas trabajando en puestos de liderazgo en el ámbito de la educación para adultos. Su trayectoria profesional se ha caracterizado por un fuerte compromiso con la creación conjunta de cambios significativos y por un profundo conocimiento de la materia. En lugar de buscar activamente puestos de liderazgo, estos se desarrollaron de forma orgánica, gracias a su compromiso constante, su confianza en las capacidades de sus equipos y su disposición a asumir responsabilidades cuando era necesario. Un momento formativo en su carrera fue el periodo de transformación social durante la <i>Wendezeit</i> (época de la reunificación alemana) en Alemania. Esta experiencia le dejó una impresión duradera, ya que le mostró cómo se puede moldear con éxito el cambio cuando se da a las personas el espacio para contribuir y participar activamente. Se enorgullece especialmente de haber ayudado a construir nuevas estructuras que defendían la misión educativa teniendo en cuenta la justicia social, incluso en tiempos difíciles, al tiempo que permitían a los empleados desarrollarse libremente y aportar todo su potencial a su trabajo. Cuando se le pregunta cómo crea espacios en su función de liderazgo que permiten tanto a los empleados como a la organización crecer a largo plazo, Richter destaca la importancia de la participación, la confianza y el desarrollo profesional. Cree en el fomento de una cultura de apertura, en la que los comentarios e incluso los errores se consideran oportunidades de aprendizaje. Un ejemplo que da es el desarrollo y la implementación colaborativos de una nueva estructura organizativa. En lugar de diseñarla de arriba abajo, el proceso se guió por la reflexión conjunta y la responsabilidad compartida.	«El periodo de la <i>Wendezeit</i> (época de la reunificación alemana) fue formativo: me enseñó cómo se puede moldear el cambio cuando se permite a la gente participar».
Tu enfoque para liderar. Inclusión, toma de decisiones, visión	Heike Richter concede gran importancia a la creación de un entorno en el que las personas se sientan vistas, respetadas e incluidas. En su práctica de liderazgo, se basa en la comunicación transparente, la escucha activa y la participación significativa. Más allá de la realización de tareas, Richter busca	«Nos consideramos una institución de aprendizaje, no solo en el sentido de una democracia sólida».



	aportar una fuerte orientación hacia los valores a su equipo y a su organización. Su trabajo se guía por el compromiso con el bien común, la voluntad de aceptar el cambio y el deseo de crear espacios en los que puedan florecer la creatividad y la iniciativa individual. La sostenibilidad desempeña un papel importante, no sólo en términos ecológicos, sino también en relación con la equidad educativa y la salud a largo plazo de su equipo. La sostenibilidad también está anclada como un tema específico dentro del proceso de gestión de la calidad de la organización. Richter considera que su institución es una organización de aprendizaje que se toma en serio su papel dentro de la sociedad. Esta perspectiva da forma tanto a la planificación estratégica como a las prácticas cotidianas. La organización contribuye a la resiliencia democrática mediante el desarrollo de programas educativos que fortalecen el juicio, el pensamiento crítico y la reflexión. A través de estas ofertas, apoya activamente los procesos de transformación social, no solo observándolos, sino participando en ellos como una fuerza educativa dinámica.	
Impulsando el cambio. Estrategias para obtener resultados sostenibles y positivos	Cuando se enfrenta a decisiones difíciles, Heike Richter se guía por valores fundamentales como la participación, la responsabilidad y el respeto. Promueve la colaboración y la responsabilidad compartida mediante una distribución transparente de las tareas, procesos participativos y la creación de espacios que permiten a los demás contribuir de manera significativa. Observa que la inclusión y la sostenibilidad tienen un impacto real cuando los empleados asumen responsabilidades y cuando la diversidad se refleja en los procesos de toma de decisiones. Richter asume la responsabilidad tanto de las personas como del medio ambiente al integrar la sostenibilidad en la toma de decisiones a todos los niveles, desde las compras hasta el desarrollo y la planificación de programas educativos.	«Mediante una división transparente de tareas, procesos participativos y la creación de espacios propicios».
Sesgo y pertenencia. Herramientas, prácticas, concienciación	En el vhs se han implementado herramientas y prácticas concretas para crear conciencia sobre los prejuicios, reducirlos y promover la diversidad. Entre ellas se incluyen talleres, sesiones de formación y espacios para la reflexión. La diversidad se trata como una prioridad transversal dentro del trabajo educativo de la institución.	«Se necesita valor para dejar de controlar».

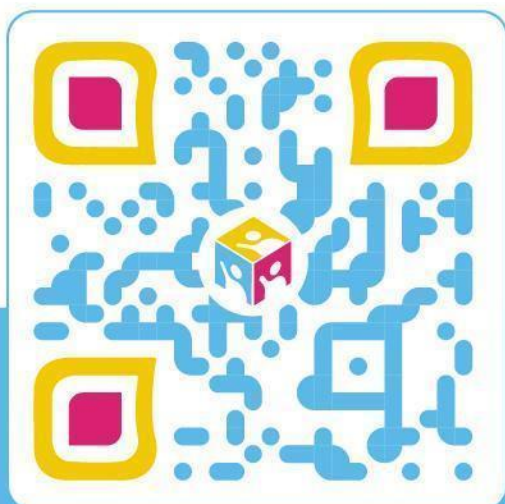


	A través de su experiencia, ha aprendido que crear un espacio para diferentes voces y perspectivas requiere el valor de dejar de lado el control. Esta apertura es lo que permite la verdadera innovación. Ha sido testigo de prejuicios e injusticias en su trabajo, especialmente hacia personas con antecedentes migratorios o biografías de Alemania Oriental. Al enfrentarse a estas situaciones, ha descubierto que una postura clara y coherente, combinada con un diálogo abierto, es esencial para desafiar y superar los prejuicios.	
Compartir lo que funciona. Inspiración, ejemplos, herramientas transferibles	Para promover la inclusión y la diversidad en su entorno laboral, Heike Richter recurre a consultas periódicas y formatos de debate abierto, algunos de los cuales se centran específicamente en temas relacionados con la diversidad. Encuentra inspiración, información y formación para reforzar su capacidad de reconocer los prejuicios y crear entornos inclusivos a través de redes profesionales y sociales, la Asociación Alemana de Educación de Adultos (<i>Volkshochschulverband</i>), colaboraciones internacionales y oportunidades de desarrollo profesional continuo.	«Consultas periódicas, rondas de debate abiertas, incluidas aquellas centradas en la diversidad».



**FITFOR THE
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.