



Interview - Heike Richter

WP 2

Activité 1 (Entretien avec des
dirigeants)

Développé par Wisamar | Juillet 2025
PROJECT NUMBER: 1024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Métadonnées de l'interview

Date de l'interview :	26.07.2025
Nom de l'intervieweur :	Franziska Bommas
Consentement à la collecte de données	Oui
Remarques supplémentaires remarques sur l'entretien	L'entretien a été mené par écrit.

Rencontrez le dirigeant

Nom :	Heike Richter
Âge :	59
Sexe :	Femme
Fonction et poste actuels :	Chef de département
Années d'expérience professionnelle :	34
Années dans des postes de direction :	34
Organisation :	Volkshochschule Leipzig - vhs (Centre d'éducation pour adultes)
Secteur d'activité :	Éducation des adultes (publique)
Pays / Ville :	Allemagne, Leipzig
Taille de l'organisation :	☐ Micro xPetite ☐ Moyenne ☐ Grande

Contenu principal de l'entretien

Section de l'entretien	Résumé des réponses	Citations sélectionnées
Le chemin vers leadership Les moments clés, les défis, valeurs	Heike Richter occupe depuis plusieurs années un poste de direction dans le domaine de la formation pour adultes. plus de trois décennies. Son parcours professionnel a été marqué par une forte engagement à co-crée un changement significatif et une profonde connaissance du sujet . Plutôt que de rechercher activement des rôles de leadership, ils ont développé de manière organique — découlant de son engagement constant, de sa confiance dans les capacités de ses équipes et sa volonté d'assumer ses responsabilités lorsque cela nécessaire. La période de transformation sociale pendant la <i>Wendezeit</i> (période de réunification allemande) en Allemagne. Cette expérience lui a laissé une impression durable, lui montrant comment le changement peut être façonné avec succès. lorsque les gens ont la possibilité de contribuer et de participer activement. Elle est particulièrement fière d'avoir contribué à la mise en place de nouvelles structures qui soutiennent la mission éducative mission éducative dans un esprit de justice sociale, même en période difficile, tout en permettant aux employés de s'épanouir librement et d'exploiter pleinement leur potentiel dans leur travail. Lorsqu'on lui demande comment elle crée, dans son rôle de dirigeante, des espaces qui permettent à la fois aux employés et l'organisation à se développer à long terme, Richter souligne l'importance de la participation, de la confiance et du développement professionnel. Elle croit en la favoriser une culture d'ouverture, où les commentaires et même les erreurs sont considérés comme des	« The <i>Wendezeit</i> (période de allemand unification) période a été déterminante : il m'a montré comment le changement peut être façonné lorsque les gens sont autorisées de obtenir impliqué. »



Co-funded by
the European Union

des opportunités d'apprentissage . One example she gives is
the collaborative





	développement et la mise en œuvre d'une nouvelle structure organisationnelle. Plutôt que de la concevoir de manière descendante, le processus a été guidé par une réflexion commune et une responsabilité partagée .	
Votre approche du leadership inclusion, prise de décision, vision	Heike Richter accorde une grande importance à la création d'un environnement dans lequel les gens se sentent considérés, respectés et inclus. Dans sa pratique du leadership, elle s'appuie sur une communication transparente, une écoute active et une participation significative. Au-delà de l'accomplissement des tâches, Richter cherche à apporter une forte orientation vers les valeurs. au sein de son équipe et de son organisation. Son travail est guidé par un engagement envers le bien commun, sa volonté d'embrasser le changement et son désir de créer des espaces où la créativité et l'action individuelle peuvent s'épanouir. La durabilité joue également un rôle majeur, non seulement en termes écologiques, mais aussi en matière d'équité éducative.	« Nous nous voyons nous-mêmes en tant que un apprentissage institution, non seulement au sens d'une démocratie solide. »

	et la santé à long terme de son équipe. La durabilité est également ancrée comme un thème spécifique dans le processus de gestion de la qualité de l'organisation. Mme Richter considère son institution comme une organisation apprenante qui prend au sérieux son rôle au sein de la société. Cette perspective façonne à la fois la planification stratégique et les pratiques quotidiennes. L'organisation contribue à la résilience démocratique en développant des programmes éducatifs qui renforcent le jugement, la pensée critique et la réflexion. Grâce à ces offres, elle soutient activement les processus de transformation sociale, non seulement en les observant, mais aussi en s'engageant dans ceux-ci en tant que force éducative dynamique.	
Conduire le changement Stratégies pour des résultats durables et positifs	Lorsqu'elle est confrontée à des décisions difficiles, Heike Richter s'appuie sur des valeurs fondamentales telles que la participation, la responsabilité et le respect. Elle encourage la collaboration et le partage des responsabilités grâce à une répartition transparente des tâches, à des processus participatifs et à la création d'espaces permettant à chacun d'apporter une contribution significative. Elle constate que l'inclusion et la durabilité ont un impact réel lorsque les employés assument leurs responsabilités et que la diversité se reflète dans les processus décisionnels. Heike Richter assume ses responsabilités tant envers les personnes qu'envers l'environnement en intégrant la durabilité dans la prise de décision à tous les niveaux, depuis l'approvisionnement à l'élaboration et à la planification de programmes éducatifs.	« Grâce à une répartition transparente des tâches, à des processus participatifs et à la création d'espaces propices »
Biais et Appartenance Outils, pratiques, sensibilisation	Au sein de la <i>vhs</i>, des outils et des pratiques concrets ont été mis en place pour sensibiliser aux préjugés, réduire les préjugés et promouvoir la diversité. Il s'agit notamment d'ateliers, de sessions de formation et d'espaces de réflexion. La diversité est considérée comme une priorité transversale dans le travail éducatif de l'institution. Son expérience lui a appris que pour créer un espace où différentes voix et perspectives peuvent s'exprimer, il faut avoir le courage de lâcher prise. C'est cette ouverture d'esprit qui permet une véritable innovation. Elle a été témoin de préjugés et d'injustices dans son travail, en particulier à l'égard des personnes issues de l'immigration ou ayant un passé est-	« Il faut du courage pour lâcher prise. »



	allemand. Face à de telles situations, elle a constaté qu'une position claire et cohérente, associée à un dialogue ouvert, était essentielle pour remettre en question et surmonter les préjugés.	
Partager ce qui fonctionne Inspiration, des exemples, des outils transférables	Pour promouvoir l'inclusion et la diversité dans son environnement de travail, Heike Richter mise sur des consultations régulières et des formats de discussion ouverts, dont certains sont spécifiquement axés sur des thèmes liés à la diversité. Elle trouve l'inspiration, des informations et des formations pour renforcer sa capacité à reconnaître les préjugés et à créer des environnements inclusifs grâce à des réseaux professionnels et sociaux, à l'Association allemande pour l'éducation des adultes (<i>Volkshochschulverband</i>), à des collaborations internationales et à une formation professionnelle continue. opportunités de développement.	« Consultations régulières, tables rondes ouvertes, y compris celles axées sur la diversité »