



Intervista - Heike Richter

WP 2

Attività 1 (Intervista ai Leader)

Sviluppato da Wisamar | Luglio 2025

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



**Co-funded by
the European Union**

Metadati dell'intervista

Data dell'intervista:	26.07.2025
Nome dell'intervistatore:	Franziska Bommas
Consenso per la raccolta dei dati	Sì
Osservazioni sull'intervista	aggiuntive L'intervista è stata condotta per iscritto.

Incontra il leader

Nome:	Heike Richter
Età:	59
Genere:	femminile
Ruolo e posizione attuali:	Responsabile di Dipartimento
Anni di esperienza lavorativa:	34
Anni in ruoli di leadership:	34
Organizzazione:	Volkshochschule Leipzig - vhs (Centro di Educazione degli Adulti)
Settore di attività:	Educazione degli adulti (pubblica)
Paese / Città:	Germania, Lipsia
Dimensioni dell'organizzazione:	☐ Micro ☒ Piccola ☐ Media ☐ Grande

Intervista

Sezione	Contenuto	Frasi da ricordare
Il percorso verso la leadership Momenti chiave, sfide, valori	Heike Richter ricopre una posizione di leadership nell'educazione degli adulti da oltre tre decenni. Il suo percorso professionale è stato plasmato da un forte impegno nel co-creare cambiamenti significativi e da un profondo patrimonio di competenze specifiche. Piuttosto che ricercare attivamente ruoli di leadership, questi si sono sviluppati in modo organico — emergendo dal suo costante impegno, dalla fiducia nelle capacità dei suoi team e dalla disponibilità a prendersi responsabilità quando necessario. Un momento formativo nella sua carriera è stato il periodo di trasformazione sociale durante la <i>Wendezeit</i> (il tempo dell'unificazione tedesca) in Germania. Questa esperienza le ha lasciato un'impressione duratura, mostrando come il cambiamento possa essere plasmato con successo quando le persone hanno lo spazio per contribuire e partecipare attivamente. Va particolarmente fiera di aver contribuito a costruire nuove strutture che hanno sostenuto la missione educativa con una visione di giustizia sociale — anche in tempi difficili — consentendo al contempo ai dipendenti di svilupparsi liberamente e di esprimere pienamente il proprio potenziale nel lavoro. Interrogata su come crea spazi nel suo ruolo di leadership che permettano sia ai dipendenti sia all'organizzazione di crescere nel lungo termine, Richter sottolinea l'importanza della partecipazione, della fiducia e dello sviluppo professionale. Crede nel promuovere una cultura della trasparenza, in cui il feedback e persino gli errori sono considerati opportunità di apprendimento. Un esempio che cita è lo sviluppo collaborativo e l'implementazione di una nuova struttura organizzativa. Piuttosto che progettare dall'alto verso il basso, il processo è stato guidato dalla riflessione comune e dalla responsabilità condivisa.	“Il periodo della <i>Wendezeit</i> (tempo della riunificazione tedesca) è stato formativo: mi ha mostrato come il cambiamento può essere plasmato quando le persone hanno la possibilità di partecipare.”
Il Tuo Approccio alla Leadership Inclusione, processo decisionale, visione	Heike Richter attribuisce grande importanza alla creazione di un ambiente in cui le persone si sentano viste, rispettate e incluse. Nella sua pratica di leadership, si affida a una comunicazione trasparente, all'ascolto attivo e a una partecipazione significativa. Oltre al completamento dei compiti, Richter cerca di portare una forte orientazione ai valori nel suo team e nell'organizzazione. Il suo	“Ci consideriamo un'istituzione apprendente, non solo nel senso di una democrazia solida.”



	lavoro è guidato dall'impegno per il bene comune, dalla disponibilità ad accogliere il cambiamento e dal desiderio di creare spazi in cui la creatività e l'autonomia individuale possano prosperare. La sostenibilità riveste un ruolo centrale – non solo in termini ecologici, ma anche in relazione all'equità educativa e alla salute a lungo termine del suo team. La sostenibilità è inoltre fissata come tema dedicato all'interno del processo di gestione della qualità dell'organizzazione. Richter considera la sua istituzione come un'organizzazione apprendente che prende sul serio il proprio ruolo nella società. Questa prospettiva influenza sia la pianificazione strategica sia le pratiche quotidiane. L'organizzazione contribuisce alla resilienza democratica sviluppando programmi educativi che rafforzano il giudizio, il pensiero critico e la riflessione. Attraverso queste offerte, sostiene attivamente i processi di trasformazione sociale, non limitandosi ad osservarli, ma impegnandosi come una forza educativa dinamica.	
Promuovere il cambiamento Strategie per risultati sostenibili e positivi	Di fronte a decisioni difficili, Heike Richter si guida con valori fondamentali quali la partecipazione, la responsabilità e il rispetto. Promuove la collaborazione e la responsabilità condivisa attraverso una distribuzione trasparente dei compiti, processi partecipativi e la creazione di spazi che consentono agli altri di contribuire in modo significativo. Osserva che l'inclusione e la sostenibilità hanno un impatto reale quando i dipendenti assumono responsabilità e quando la diversità si riflette nei processi decisionali. Richter si assume la responsabilità sia delle persone sia dell'ambiente, integrando la sostenibilità nelle decisioni a tutti i livelli – dagli approvvigionamenti allo sviluppo e alla pianificazione dei programmi educativi.	“Attraverso una divisione trasparente dei compiti, processi partecipativi e la creazione di spazi abilitanti”
Pregiudizi e appartenenza Strumenti, pratiche, consapevolezza	Nel vhs sono stati implementati strumenti e pratiche concreti per aumentare la consapevolezza dei pregiudizi, ridurre i pregiudizi e promuovere la diversità. Questi includono workshop, sessioni di formazione e spazi di riflessione. La diversità è trattata come una priorità trasversale all'interno del lavoro educativo dell'istituzione. Attraverso la sua esperienza ha imparato che creare spazio per voci e prospettive diverse richiede il coraggio di abbandonare il controllo. Questa apertura è ciò che rende possibile la vera innovazione. Ha assistito a pregiudizi e ingiustizie nel suo lavoro – in particolare nei confronti di persone con un background migratorio o con una biografia della Germania dell'Est. Nel fronteggiare tali situazioni, ha constatato che una posizione chiara	“Ci vuole coraggio per lasciare andare il controllo.”

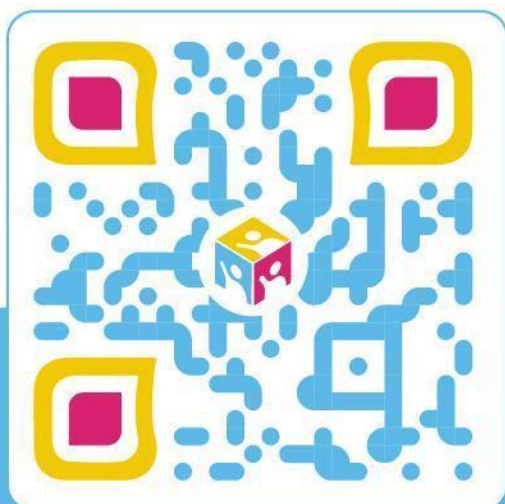


	e coerente, unita a un dialogo aperto, è essenziale per sfidare e superare i pregiudizi.	
Condividere ciò che funziona Ispirazione, esempi, strumenti trasferibili	Per promuovere l'inclusione e la diversità nel suo ambiente lavorativo, Heike Richter si avvale di consultazioni regolari e format di discussione aperta, alcuni dei quali dedicati specificamente a tematiche legate alla diversità. Trova ispirazione, informazioni e formazione per rafforzare la sua capacità di riconoscere i pregiudizi e creare ambienti inclusivi attraverso reti professionali e sociali, l'Associazione tedesca per l'educazione degli adulti (<i>Volkshochschulverband</i>), collaborazioni internazionali e opportunità di sviluppo professionale continuo.	"Consultazioni regolari, tavole rotonde aperte, comprese quelle incentrate sulla diversità"



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.