



A probléma erőforrás – a hiánya az igazi gond Innováció a közművelődési folyamatszervezésben

*Beszélgetés Koszecz Sándorral,
a Békés Városi Kecskeméti Gábor Kulturális,
Sport és Turisztikai Központ igazgatójával*

Szabó Judit Nikolett: *Nemrég kitéttél a közösségi oldalad falára posztként a kulturális központ hirdetőtáblájáról egy fotót, amelyből kitűnik, hogy a tábla minden négyzetcentimétere le van fedve programok plakátjaival. Dicsekedtél?*

Koszecz Sándor: Semmi dicsekvés, szó nincs róla. Csak egyszerűen mentem hazafelé pár napja, és szemembe ötlött, hogy milyen szép is az, amikor a hirdetőtáblánk ennyire tele van színes plakátokkal, meghívókkal a programjainkról, és mindegyik plakát más és más. Valójában semmi különös nem történik közben, éljük az életünket, működik a művelődési központ – pont ez a megragadó benne, ez az áramlás.

Sz. J. N.: *Az intézmény sikerei mögött van egy sajátos szemlélet, amit gyakran ajánlasz szakmai fórumokon a kollégák figyelmébe.*

K. S.: Az ún. lean-szemléletet próbálok érvényesíteni az intézmény mindennapjaiban. Ez tulajdonképpen egyfajta folyamatmenedzsment-rendszer, amely lényegében egy veszteség- és akadálymentes áramlást igyekszik megvalósítani. A módszer maga a gyártás területéről származik, konkrétan a Toyotától, az elnevezés pedig James P. Womack és Daniel T. Jones leleménye. Öt egyszerű alapelv van: az értékfolyamattúság, az értékfolyamatnak a kiépítése, abból a folyamatos áramlásnak a megvalósítása, a húzóelvnek a működtetése és a folyamatos tökéletesítés. Gondoljunk csak a közművelődési minőségbiztosításra vagy minőségfejlesztésre! Ugye, milyen hasonló is ez a szemlélet? Valójában a lean-módszer egyáltalán nem egy távoli történet, nagyon is alkalmazható a humán területeken.



Sz. J. N.: *Mikor és hogyan fedezted fel magadnak a lean szemléletet?*

K. S.: A 2010-es évek elején történt, hogy egy konferencián a Prezi* egyik vezetője tartott előadást, és



Békés Városi Kecskeméti Gábor Kulturális, Sport és Turisztikai Központ

menedzsmentről a megszokottól merőben eltérő, furcsának ható gondolatokat mondott. Addigra már túl voltunk egy minősítési folyamaton, és nagyon érdekelt a hatékony minőségfejlesztés. A Csabagyöngye Kulturális Központ megnyitóján beszélgettünk az egyik volt kolléganőm lányával, aki történetesen a Prezi HR-ese: megragadtam az alkalmat, és szóvá tettem, hogy milyen furcsa dolgokat mondott a menedzsmentet illetően ez a jóember. Ő, mondta a HR-es, hát ez a „Lean Thinking”, tehát a „Lean szemlélet” című könyv – ez a bibliájuk, s ez az első olvasmány, amit egy új munkatárs kezébe nyomnak, hogy tanulmányozza. Én is megvettem, és rádöbbentem, hogy a közművelődési minőségfejlesztésben új értelmet nyerne ez a szemléletmód, jóllehet a minőségfejlesztés nem feltétlen erre a szemléletmódra épül, de nagyon sok közös és rokon vonatkozásuk van.

Sz. J. N.: *Ha jól értem, a realitőről származó innováció a humán terület számára is remekül használható.*

K. S.: Bár maga a szemléletmód valóban a gyártásból jött, de most már lényegében ott van az irodai folyamatokban is. Persze, hogy könnyen adoptálható: hiszen a lean nem

annyira módszer, hanem sokkal inkább elsajátítható szemléletmód.

Sz. J. N.: *A gyakorlatban mindig hogyan, miben érvényesül az intézmény életében?*

K. S.: A legtöbb példára, amit mondhatnék, rá lehetne vágni, hogy ehhez nem kell lean, hiszen nincs ez másképp máshol sem: ha egy forgatókönyvet megírunk, akkor azzal egy folyamatot építünk fel, ha egy rendezvényt értékelünk, azzal biztosítjuk a folyamatos fejlesztés lehetőségét. A folyamatos tökéletesítésre törekvés egy minőségfejlesztési alapelv. A lean kulcsgondolata azonban az, hogy ne féljünk a hibáktól és a problémáktól! Nem kell sokat kutakodni ahhoz, hogy több példát találjunk olyan szervezeti kultúra modellekre, melyekben bűn tévedni és bűn hibázni. Csakhogy ez a gyakorlat totálisan megöli a kreativitást. Egy lean szervezetben ellenben azt vallják, hogy akkor van a legnagyobb probléma, ha megkérdik, hogy mi a probléma, és a válasz az, hogy nincs probléma. Ez esetben ugyanis a szervezet még odáig sem jut el, hogy a saját problémáival szembenézzen! Nincs olyan szervezet, amit ne lehetne tökéletesíteni, nincs olyan rendszer. Ha pedig tökéletesíteni lehet, akkor biztos,

hogy vannak problémák. Viszont, ha a problémát innen közelítem meg, hogy azt mondom, hogy egyenesen kívánatos és jó, hogy megtaláljuk, feltárjuk, szembenézzünk vele, javítsuk és visszaépítsük a szervezet folyamataiba. Azokat a problémákat, amelyek ezelőtt lehúztak minket, inntől kezdve erőforrásként használjuk. Hozzá kell azonban tenni, hogy mindez egy komoly konfliktushelyzet is, hiszen a lean szemléletmód nem elterjedt gyakorlat, ki kell hozzá lépni a komfortzónából. Sokan támadásként élik meg azt, hogy a hatékonyabb együttműködés érdekében a partner a hibákat és problémákat kezdi el erőteljesen feltárni; az egyik oldalon a probléma kiindulópont a fejlesztéshez, a másik oldalon viszont takargatnivaló hiányosság. Ezzel a kihívással szembenézni nagyon erőteljes szervezeti kultúra kérdése. Munkáltatóként számomra két-három évbe telt, hogy az intézményen belül átviigyem – sikeresen közvetítsem – ezt a szemléletmódot. A lean sem működik ugyanis parancsszóra.

Sz. J. N.: *Ha jól értem, volt némi ellenállás a munkatársak körében a szemléletmód bevezetésekor...*

K. S.: Abszolút, hatalmas ellenállás volt. Tapintható volt a félelem attól, hogy mi lesz akkor, ha kiderül, hogy valamit elrontottunk. Ezt a félelmet feloldani bő két-három év munkája volt. Megmondom őszintén, eleinte rettenetesen tanácstalan voltam, mert automatikusan ment a problémák szőnyeg alá seprése. Viszont, amikor meg el tudtuk érni ezeket a pontokat, és megtapasztalták a munkatársak, hogy egy-egy ilyen hibának adott esetben nem negatív, hanem pozitív következményei lehetnek, onnantól ez tényleg erőforrásként kezdett működni – és így működik ma is.

* A Prezi egy Flash-alapú látványos, innovatív prezentációs eszköz, mely lehetőséget ad a nem lineáris előadás-szerkezet kialakítására. A céget egy fejlesztés kapcsán alapították 2009-ben. A Prezinek több tízmillió felhasználója van világszerte, az egyik legsikeresebb egykori magyar startup.

Sz. J. N.: *A szemléleten túl, tudsz mondani konkrétumot a lean érvényesítésére?*

K. S.: Gyakorlatilag bevezetük a vizuális projektirányítást az ún. *kanban* rendszeren keresztül. A *kanban* egy japán szó, annyit jelent, hogy tábla: képzelj el egy táblát, rajta függőleges és vízszintes vonalakkal. A feladatokat post-it cetlikkel jelöljük rajtuk: az egyes függőleges sávok a feladat vándorlásnak a stádiumait mutatják: van beérkező, várakozó, folyamatban lévő, ellenőrzés alatt álló és kész állapot. Minden munkatársnak van egy vízszintes sávja, ahol a hozzá rendelt feladatokat vándoroltatja. Ezáltal nagyon könnyen áttekinthető, hogy egy adott napon melyik munkatárs milyen feladattal foglalkozik. Ennek a rendszernek a bevezetése sem volt ám egyszerű. Mindenesetre úgy gondolom, hogy ha erővel nyomunk át innovatív változásokat, akkor afféle „olyan, mint ha” hatásokat lehet elérni: kívülről olyan, mintha működne, de belül a rendszer recseg-ropog – tehát semmivel sem tartottunk volna előbbre, ha sürgetem a folyamatot. Ezt a vizualizációs tábla történetét is el lehet mondani sikertörténetként és kudarcként egyaránt: gyakorlatilag háromszor futottunk neki és pattantunk le az új módszerről, mióta ez a tábla fölkerült, mire végre beépítettük a folyamatokba. Itt is megvolt az ellenállás: voltak, akik idegenkedtek attól, hogy ennyire nyilvánvalóan átláthatóvá váljanak a munkafolyamatok. Olyan másfél év volt, mire rendeltetésszerűen, hatékonyan elkezdtük használni a *kanbant*: lényegében féléves időközönként próbálkoztunk vele, aztán egyszer csak „úgy maradtunk”. Ennek van még egy nagyon fontos része, hogy minden nap reggel egy 10-15 perces álló értekezlettel kezdünk, aminek egészen más a funkciója, mint a heti koordináció. Tehát ennek a rendszernek a működéséhez tartozik. Mindenkinek

van egy perce, és három kérdése: mit csináltam tegnap, mit csinálok ma és mi akadályoz a munkában. És a vezető feladata az akadálynak az elhárítása. Tehát lényegében azóta, hogy ez belül elfogadottá vált, azóta gyakorlatilag ez folyamatosan megy, mert a munkatársak is rájöttek, hogy ez segíteni tudja az ő folyamataikat.

Sz. J. N.: *A XXI. századi innovációk természetes velejárója szokott lenni a technika. Ehhez képest a kanban kissé fapados megoldásnak tűnik – mondjuk egy projektkövető programhoz képest. Téged is technológiakövető személynek ismertelek meg – hogyan viszonyulsz ezekhez a modern eszközökhöz a munkaszervezésben?*

K. S.: Nem a technikán van a fókusz, hanem a hatékonyságon, aminek az eszköze a technológia. Követni persze követem az e téren zajló fejlesztéseket, de van egy speciális „szűrő”, a hatékonyság. Adott esetben rendszeresen használunk olyan csoportmunka alkalmazásokat – jellemzően Google alkalmazásokat, mint a Drive-ot, a Naptár funkciót vagy a Google Plus-t –, amivel töredékére tudjuk csökkenteni a munkafolyamatok idejét. Egy fájlserver bevezetésénél is az volt a nagyon fontos szempont, hogy bármilyen dokumen-

tum 30 másodpercen belül megtalálható legyen. A technika csak a jéghegy csúcsa: alatta viszont ott van a megfelelő rendszerszemlélet. Gondoljunk bele, milyen lehet egy olyan intézményben dolgozni, ahol nincsen fájlserver, ahol minden dokumentum külön-külön álló gépeken van, nem pedig egy meghatározott, átlátható mappaszerkezetbe rendezve! Ugye nem is olyan egyszerű ügy itt a munka, hiszen akár órákig is lehet keresni egy-egy dokumentumot. Nos, ezeken az akadályokon már régen túl vagyunk. A technológia egyszerű munkafolyamat-szabályozási kérdésekben jelenik meg.

Sz. J. N.: *Egy technológiai eszközparkból mi az, amit elengedhetetlennek tartasz egy átlagos művelődési ház munkafolyamatainak hatékonnyá tételéhez?*

K. S.: A teljesen alap az az internet. Ha nincs internet, megáll az élet. Nemcsak az információhoz könnyű hozzáférni általa, de rengeteg olyan alkalmazás, online program érhető el egyszerűen a világhálón, ami a papíralapú *kanban* rendszerhez hasonlóan sokat segít a munkafolyamatok szervezésében.

Sz. J. N.: *Az intézmény emblemikus szakmai fóruma a „Közösség – Média – Művelődés” konfe-*





Előadás a Közösség – Média – Művelődés konferencián

renca. Beszéljünk egy kicsit erről a nagyszerű kezdeményezésről: mikor és milyen meglátásokból indult, és hogyan fejlődött?

K. S.: 2013-ban rendeztük meg az első „Közösség – Média – Művelődés” konferenciát. Én eredetileg rajztanár vagyok. A szemléletmódom, a kreativitás, a vizualizációhoz való vonzódásom, és az, hogy keresem a gyenge pontjainkat, nálam valahol „szakmai ártalom”. De a gyenge pontok keresése nem ám afféle köldöknézős, depressziós történet, hanem abban realizálódik, hogy a feltárt gyengeségekben tudunk fejlődni, abban tudunk erősödni. Azt érzékelem – általánosságban persze –, hogy nemcsak mi, hanem a szakma is komoly kihívásokkal küzd például a marketing területén, de az saját érdekérvényesítésben is bőven van hova fejlődnünk. Ezek erősítése céljából kezdtem el tudatosan foglalkozni a marketing, online marketing megoldások, jó gyakorlatok megismérésével.

A konferenciát az a tapasztalat hívta életre, hogy a közművelődési szakma nem használja ki kellő tudatossággal az online világ kínálta lehetőségeket. A fórum eredője tehát egyrészt az önfejlesztés igénye volt, másrészt a kifelé nyitás gesztusa, hogy más szakmabeliek is csatlakozhassanak hozzá. A konferencia 2013-as kampánya különösen emlékezetes volt számomra,

mert egy klasszikus e-mail-marketingkampányt folytattunk le sikeresen. Amikor az online marketing egy logikus rendszerré állt össze bennem, arra gondoltam, hogy a puding próbája az evés, nosza próbáljuk ki. Mindössze öt e-mailt küldtem ki különböző tartalommal, egyazon célcsoport számára, meglevő címlistákra, adatbázisokra – a levelek tartalmát úgy állítottam össze, hogy remélhettem, megfelelően szűri az érdeklődői kört. A kampány sikeres volt, és fél év múlva rábukkantam a Marketing szövetség által kiadott online marketing referencia adatokra. Az online marketingben az is jó, hogy minden pontja mérhető, abszolút átvilágítható: megdöbbenve tapasztaltam, hogy tulajdonkép-

pen hoztam az országos referencia adatokat e-mail megnyitásban, eseményre jelentkezésben és minden egyébben. 2014-től kicsit tárgítottuk a konferencia által felölelt tematikát. Egyrészt megtartottuk a közösségi média vonalat, de ugyanakkor nagyobb teret adtunk az innovációknak. Így került be a „Közösség – Média – Művelődés” konferencia témái közé 2014-ben például a gamifikáció, ami az egész szakmát érintő, országos Cselekvő közösségek kiemelt projektben is meg fog jelenni tudtommal. És így került a látóterünkbe egy csomó más téma is: például 2014-ben a startup szemlélet, a szervezeti kultúra és a közösségi gazdaság, vagy 2015-ben a közösségi finanszírozás. A rendezvény fejlődésével kaptunk egyre pontosabb képet a szakma és az online, közösségi média, innovatív megoldások viszonyáról – s ezzel párhuzamosan lett egyre aktuálisabb a kérdés: hogy lehet az, hogy ma, ebben a világban, amiben élünk, technológiai szinten is minden a közösségekről szól, és a közösségi művelődés nemhogy a fősodrában nincs ezeknek a folyamatoknak, hanem még a farvizükön is éppen hogy evickél? A „Közösség – Média – Művelődés” konferencia előadásainak szemlélettágító szerepe és igénye is van.



Sz. J. N.: Milyen lehetséges tanulságokkal szolgál a startup-szemlélet a közösségi művelődés számára?

K. S.: Amikor startuptól beszélünk, fontos leszögeznünk, hogy valójában egy szemléletmódról, egy metodológiáról van szó, nem konkrét feltörekvő cégekről. Másképp fogalmazva: a startup szemlélet ötletek megvalósításának a módszertana, és mint ilyen, kiválóan lehetne alkalmazni közművelődési intézményekben. Most kicsit provokatív leszek: hiába hordja magában számos közművelődési intézmény funkcionálisan az innovációs inkubátorház lehetőségeit, mégis nagyon távol állnak attól, hogy valóban azzá váljanak. Ha megismerjük a startup-szemléletmódot, akkor képesek leszünk szembenézni a hibáinkkal és kitörni megszokott, rosszul működő sémáinkból. Tele vagyunk például hiúsági mutatókkal és olyan akadállyal, ami ezt a fajta kreatív ipar irányába mutató innovatív szemléletnek a kibontakozását akadályozza. Most is hangsúlyozom: ez önmagában nem baj! Ha a hibákkal, akadályokkal szembe tudunk nézni, akkor van lehetőség a leküzdésükre, és ha élünk ezekkel a lehetőségekkel, akkor nagyon komoly fejlődésnek nézhetünk elébe.

Sz. J. N.: Mit jelent ez az általad vezetett intézményre nézve? A Kecskeméti Gábor Kulturális Központ inkubátorházként is képes működni Békésen, vagy odáig még nem értetek el a fejlődésben? Esetleg az inkubátorházzá válás szerepel a jövőbeli terveitek között?

K. S.: Meglátjuk, hogy mit hoz a jövő. Nyilvánvaló, hogy utunkat keresve az inkubátorház szerep is felmerül lehetőségként - itt elsősorban tudásinkubációról van szó; nem keverendő össze a településeken meglévő vállalkozói inkubátorházakkal. Ehhez azonban egy tudatos közösségfejlesztési programnak kell sikeresen megvalósulnia, és



Farsangi program meghívója

nagyon nem mindegy, hogy magának a közösségfejlesztésnek mi a víziója, mi az a dimenziója, ami a húzóerőt tudja megvalósítani a folyamatban. Mondok egy példát, ami elsőre talán sokkolónak tűnhet: sok szervezet életében a pályázati világ úgy működik, mint a kábítószert. Szabályos pályázati függőség alakul ki csak azért, mert sem a civil szervezetekben, sem a közművelődési intézményekben nincs jelen az üzleti modellekben történő gondolkodásnak a lehetősége. Egyelőre nem szerves része a szervezeti kultúránknak például a közösségi vagy társadalmi vállalkozásokban való gondolkodás, a finanszírozási rendszerünk pedig nem segíti ennek kialakulását, miközben mindannyian szembesülünk a szűkülő erőforrásokkal. Viszont ha ilyen gondolkodásmódra van fogadókészség, akkor ennek meg kell jelleennie és erősödnie. Egész egy-

szerűen azért, mert ez van benne most a világunkban.

Sz. J. N.: Gyakran emlegeted az innovációs homokozót, mint fejlesztő eszközt. Miről szól ez a módszer?

K. S.: Fordítsuk meg a kérdést. Benned milyen érzéseket kelt ez a kifejezés: innovációs homokozó?

Sz. J. N.: Ha magamból indulok ki, akkor támadnak a legjobb ötleteim, ha ellazult tudatállapotban vagyok, nem koncentrálok egyetlen feladatra, hanem csak úgy hagyom, hogy száguldozzanak a gondolataim – például kutyasétáltatás vagy biciklizés közben. Nagyon hasonló flow-élményt adhat a játékhelyzet, amire a homokozó szó utal, és mindez kedvező táptalaja az innovációknak. Ilyesmire gondoltál?

K. S.: Jól közelítetted meg. A fogalom Eric Ries „Lean Startup” című könyvének a végén jelenik

meg. Szerintem egy ajánlott olvasmány lehetne a szakmánknak, mert nagyon tanulságos. Eric Ries a metodológiát ismertető kötet végén ajánlja innovációs homokozók létrehozását a szemléletmód továbbvitelére. Maga a név az innen jön. A kifejezést ízlelgetve arra jutottam, hogy nagyon jó szűrőként működik, pont a játékosság irányában, mert hivatali merevségből nem fog születni kreativitás. Szükség van a szabályozott folyamatokra, de ezeket összhangba kell hozni az oldott kreativitással. A lean startup metodológia többek között erről is szól. Néhányan elkezdünk ennek mentén gondolkodni, és kerestünk hozzá egy nagyon egyszerű felületet az egyik közösségi oldalon (nem a legnagyobb, így jobban tudjuk szűrni a jelentkezőket: aki ráakad, és nem riasztja el az innovációs homokozó kifejezés, már elhivatott a téma iránt és szeretettel látjuk). Gyakorlatilag nem kell nagy dolgokat elképzelni: az interneten fellelt inspiráló kezdeményezéseket, híreket, információkat osztjuk meg egymással és gondoljuk tovább. Igen széles azon dolgoknak a palettája, melyek ihletet adhatnak a közösségi művelődésnek. Egyelőre gondolatébresztő beszélgetésként működik ez az online innovációs homokozó: nagy szükség van olyan diskurzusokra a szakmában, amikor nem a saját sanyarú sorsunkon sajnálkozunk, hanem olyan innovatív megoldások lelkesítenek, melyek karnyújtásnyira vannak tőlünk. Idővel az online közösségre építve egyszerű műhelymunkát indíthatunk a folyamatmenedzsment alapok megosztására, elsajátítására, az innovatív gondolatok átadására – akár videokonferencián keresztül. Az innovatív megoldások gyakorlatba való átültetésének a kulcsa az, hogy az első menetben meg tudjuk-e tartani ennek a játékosságát, a kreativitását, tudjuk-e adoptálni a saját életünkre. Ha tudjuk, akkor

szerintem teljesen új dimenziók fognak megnyílni a munkánk előtt.

Sz. J. N.: *Milyen terveid vannak – mondjuk öt évre előre?*

K. S.: Most mondanám, hogy folytatni szeretném a lean-szemlélet szerinti, innovációkat kereső-használó utat, de ez nálam nem szakmai terv, hanem a személyiségem része.

Izgalmas lehetőségnek tartom, hogy ezt a fajta üzleti modellekben gondolkodó, hibázni nem féltő kreatív szemléletet elsajátítva megújuljon, felfrissüljön a közösségi művelődés. Ha ez megtörténik, még olyan örültségeket is el tudok képzelni, hogy az egyébként erőforrás hiányos szakmánknak akár egy exponenciális növekedés is megvalósulhat.

„Az Internet világa rohamosan építi-, alakítja át életünket. A fejlődés és a lemaradás is exponenciális ütemű. Új típusú közösségek jönnek létre, amelyek újraszervezik életüket. Ez a folyamat azonban nem konfliktusmentes, hiszen két világ kultúrája ütközik. Erőforrás hiány, leszakadó térségek csökkenő hozadékok és technológiai fejlődés. Az a gondolkodás azonban, amely létrehozta a jelen problémáit, nem tud új válaszokat adni. Az új válaszok új típusú kultúrából születnek. Ez az alapja annak, hogy megszokott sémáinkból kilépve újraszervezzük erőforrásaink elosztását, optimalizását. Községi vállalkozások, társadalmi innovációk, végtelenségig leegyszerűsített és optimalizált folyamatok, valamint az erőforrások megosztása jellemzi ezt az új korszakot. Mindezt közösségi alapon megszervezve. Mi tehát ma a közösség és a kultúra? Hogyan lehet az elégtelen erőforrásokból elegendőt varázsolni? Hogyan alakítja ezt a világot a közösségek újraszerveződése? Hogyan lehet a társadalmi jólét üzleti alapon megvalósítani? Ezekre a kérdésekre keressük a válaszokat. Bízva abban, hogy megtaláljuk azokat a személyeket, közösségeket, akik nyitottak ezekre a válaszokra és a változásra.” – A konferenciáról – kozosseghmediamuvelodes.hu, a „Közösség – Média – Művelődés” konferencia honlapja

KOSZECZ SÁNDOR a Bessenyei György Tanárképző Főiskolán 1992-ben földrajz-rajz szakos általános iskolai tanárként végzett. Pályakezdeként egy évig a kétsopronyi Művelődési Ház igazgatója volt, majd tíz évig tanított általános- és középiskolákban. 2003-ban elvégezte az Iparművészeti Egyetem tárgy-és környezetkultúra szakát Média szakirányon. Ebben az évben hagyta ott a közoktatást és a Békés Megyei Művelődési Központ művelődésszervező munkatársa lett. 2007-ben végezte el a Közművelődési szakember I. közöségfejlesztő szakképzést. 2008. július 1-től a Békés Városi Kulturális Központ igazgatója. 2012-ben hat intézmény integrációjaként létrejött Kecskeméti Gábor Kulturális Központot vezeti. Az általa vezetett intézmény két alkalommal nyerte el a Minősített Közművelődési Intézmény címet. Előbb kettő, utóbb hat szakmai területen. Pályája kezdetétől aktívan vesz részt a civil szervezetek közösségi életében. Több civil szervezet vezetője, így a Dél-alföldi Regionális Közművelődési Egyesületnek, az Életfa Kulturális Alapítványnak, a Közös Pont Egyesületnek, a Békési Civil Szervezetek Egyesületének és a Belencéres Néptáncgyűjtésért Egyesületnek. Meggyőződése, hogy olyan kulturális-paradigmaváltó időszakot élünk, ahol a korszerű közösségfelfogás a társadalomfejlesztő munka mellett közvetlen gazdaságfejlesztő tényező is. Ez pedig újrapozicionálja mindazt amit a szakmánkról és a kultúráközvetítésről gondolunk.

SZABÓ JUDIT NIKOLETTA kulturális szakember, újságíró, esztétika szakos bölcsész előadó. Tanulmányait a Casus Kortárs Művészeti Menedzserképző Kollégiumban, majd a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Bölcsészettudományi Karának magyar-esztétika szakpárján végezte. 2001 és 2011 között a Budapesti Művelődési Központban információs munkatárs, később pr-marketing menedzser. 2002 óta publikál különböző sajtóorgániumokban. 2011 és 2013 között szabadúszó újságíró és kommunikációs tanácsadó. 2013-tól dolgozik a Nemzeti Művelődési Intézetben, jelenleg mint kommunikációs osztályvezető.