



„Alkotni születünk erre a földre”

Beszélgetés Benkó Attilával, a budakalászi Kós Károly Művelődési Ház és Könyvtár intézményvezetőjével

Pest megye szívében, a Pilis-Dunakanyar kistérségében található közművelődési intézmény, a Kós Károly Művelődési Ház és Könyvtár Budakalász igazi közösségi központja. Folyamatosan növekvő látogatószámmal és egyre színesebb kulturális kínálattal büszkélkedhetnek a szakmai munkatársak. Az intézmény otthonául szolgál a város civil szervezeteinek, közösségi kezdeményezéseknek, városi ünnepségeknek, fesztiváloknak, kluboknak, művészeti csoportoknak. A Kulturális Közfoglalkoztatási Programban indulása óta résztvevőként, a III. Program vége óta pedig továbbfoglalkoztatóként is jelen vannak. A program tapasztalatairól, eredményeiről, az intézmény mindennapjairól, kihívásairól, sikeréről Benkó Attilával, az idén újraválasztott intézményvezetővel beszélgettem.

Kovács Anna: *Hogyan kerültek kapcsolatba a Kulturális Közfoglalkoztatási Programmal, illetve intézményvezetőként hogyan álltál hozzá ehhez a lehetőséghez? Ha jól tudom, több programban is részt vettetek.*

Benkó Attila: Így van. Amióta elindult a program, mi aktív részesei vagyunk. Ez egy több szálon futó kapcsolat. Mindig is kerestem azokat a lehetőségeket, legyen az humán erőforrás, pályázat stb., amivel tudjuk erősíteni az intézményt. A kommunikáció pontosan egy ilyen fejlesztendő terület volt, ahol egyszerűen nem volt annyi álláshelyünk, nem volt annyi munkatársam, hogy megoldjuk a vele járó rengeteg feladatot. Ekkor került meghirdetésre a jelentős médiavisszhangot kapott Kulturális Közfoglalkoztatási Program. Nagyon megörültünk a lehetőségnek, hiszen megoldódni látszott ezzel a humán erőforrás hiány, ráadásul egy-egy helyi, budakalászi embernek is lehetőséget adhattunk visszatérni a munka világába. Jeleztük a fenntartónak, Budakalász Város Önkormányzatának, hogy szeretnénk csatlakozni a programhoz. Így közösen, ők, mint partner-szervezet, mi pedig, mint szakmai, fizikai háttér kezdtük megtenni a szükséges lépéseket. Az volt a filozófiám, hogy ez egy új, formálódó dolog, amiben érdemes részt venni



és megtalálni benne azokat a dolgokat, amit fel tudunk használni a fejlődésünk érdekében. Ez a befogadó intézményre is komoly feladatokat ró, de úgy éreztük, hogy érdemes beletenni időt, energiát, hiszen ez egy tanulási folyamat. Kíváncsiság volt bennünk, félsz nem, úgyhogy belevágtunk.

K. A.: *Mit emelnél ki a programból, ami a legnagyobb eredményt hozta számotokra?*



A Művelődési Ház tavaszi díszben

B. A.: Az igazság az, hogy az egészben a legnagyobb lehetőség és egyben a legnagyobb rizikófaktor az az egyén, aki részt vesz a programban. Ez egy nehéz dolog, mert vannak kritériumok, aminek meg kell felelni, és ezt nekünk, mint foglalkoztató szervezetnek szem előtt kell tartanunk már a kiválasztás során. Az, hogy ő hogyan tud alkalmazkodni, hogy tudja elvégezni a feladatokat, az, hogy milyen személyiség, hogy tud beilleszkedni a csapatba, mit hoz magával az életéből, mind-mind meghatározzák a sikerességet. Ebben a befogadó intézménynek is nagy felelőssége van! Természetesen voltak azért nehézségek is a hozzánk kerülő dolgozókkal, de igazából mindenki, aki megfordult a program során az intézményünkben, hozzátett valamit saját magából, tehetségéből, személyiségéből a közös munkához. Szerencsénk volt, hiszen a programnak köszönhetően végül a kommunikáció területén tapasztalatokkal rendelkező P. Debreczeni Melinda kolléganőnk sikeresen el tudott helyezkedni nálunk, mint kommunikációért, PR és marketingért felelős munkatárs. Ezt tartom a legkiemelkedőbb eredménynek.

K. A.: *Miben látod a kulcsát a közfoglalkoztatott és a partner közötti jó viszonynak? Miben áll a partner, és miben a közfoglalkoztatott felelőssége?*

B. A.: Ez egy társas kapcsolat, amibe bele kell tennünk időt, energiát, hogy működjön. Két félből áll: egy fogadó partnerszervezetről és egy belépő munkavállalóból. A partnernek ugyanúgy dolgozni kell a jó viszony kialakításán, mint a munkavállalónak. Nem véletlen,

hogy mi is a harmadik programra találtuk meg a mostani munkatársunkat, nekünk is tanulni kellett. Úgy érzem, valahol vezetői felelősség, hogy a munkavállaló integrálódni tudjon már a program ideje alatt a csapatba. Fontos, hogy a közfoglalkoztatott munkatárs ugyanúgy közvetlen kolléga, tehát ehhez mértén kapjon feladatokat is. Meg kell becsülnünk a programban részt vevő munkavállalót, hiszen fontos tagja a csapatnak onnantól, hogy elkezd nálunk dolgozni. Nagyon nem mindegy, hogy milyen mentalitással lép be a programba a munkavállaló. Melinda például külföldi munkatapasztalat után jött haza, gyermeket vállalt, és ezek után kerültek Budakalászra a családjával, hogy itt letelepedjenek. Az elejétől fogva látszott rajta, hogy megtetszett neki a település, a munkahely családi környezete, a csapat, a helyi közösség, és, hogy itt szeretne tevékenykedni, ami már megadta a kezdő elhivatottságot. A programot lehetőségként fogta fel, hogy a kisgyerekekkel ott-hon töltött évek után segítségével visszatérhet a munka világába, ráadásul kapcsolatokat is kialakíthat az új lakóhelyén. Szerintem szükség van egy tudatos vezetőre és egy



Közönség a művelődési ház kertjében

nyitott munkavállalóra. A lényeg pedig a hozzáállásban van, ahogy Szörényitől is hallhatjuk „Alkotni születünk erre a földre”. Ezt kell tudatosítani mind a partnernek, mind a munkavállalónak. A közös cél az értékteremtő munka.

K. A.: Ha megvan a hozzáállás és a kellő nyitottság, kialakult a jó kapcsolat, utána mi jön? Véleményed szerint mitől függ, hogy egy közfoglalkoztatott el tud-e helyezkedni az adott partnernél? Neked, hogy sikerült foglalkoztatni Melindát?

B. A.: Szükség van egy kultúrátámogató városvezetésre. Ha szerencsésen állnak a csillagok, mint nálunk, akkor megkapjuk azt a kellő támogatást és háttérrel, ami a fizikai létet biztosítja, és megkapjuk azt a kellő szabadságot, ami a szellemi létezését teszi lehetővé ebben a szakmában. A programhoz kapcsolódó humán erőforrás fejlesztésért nagyon sokat dolgoztunk. Ez, ha úgy tetszik egy komoly vezetői lobbis tevékenység. Amikor Melinda hozzánk került és látszott rajta, hogy hosszú távon is itt szeretne elhelyezkedni, kerestünk egy közös célt. Elkezdtük megálmodni egy új státusz alapjait. Az az egy év, amit a Kulturális Közfoglalkoztatási Programnak köszönhetünk, majdnem háromszoros próbaidőnek feleltethető meg. Így van idő arra, hogy a városvezetés felé is bizonyítottá váljon a dolgozó munkájának eredménye. Látszódnak a fejlődés jelei, és ezt kézzel fogható adatokkal is alá tudjuk támasztani. Ha pedig egy fejlődés elindul, akkor ott további munícióra van szükség. Ezt a városvezetésünk jó fenntartóként felismerte, és támogatásáról biztosított bennünket.

K. A.: Több mint egy éve továbbfoglalkoztató intézményként, kiégszült csapattal tudtok dolgozni. Kérlek, mesélj egy kicsit az új csapattal végzett közös munkáról!

B. A.: A program indulása előtt nem volt kommunikációs munkatársunk, így az új dolgozó érkezése a csapatba sok terhet levett a többiek válláról is, hiszen nagyon sok a tennivaló egész évben. A munkafolyamataink kiszámíthatóbbá, mérhetőbbé, hatékonyabbá váltak Melinda munkájának eredményeként. Jutott idő az arculati elemek, a PR-marketing terület átgondolására, fejlesztésére, illetve a belső hálózati kommunikáció korszerűsítésére is. Sokkal aktívabb élő kapcsolatot tudtunk kialakítani az elmúlt időszakban a látogatóinkkal. Ehhez kérdőíves módszerek, adatbázis építések, elégedettségmérés, programfüzet korszerűsítés és a még több személyes jelenlét segítettek hozzá bennünket. Például idén meghirdettük a család évét, ami egy igazi csapatmunkát igényel a munkatársaktól. Az a jó, hogy csupa kreatív, tehetséges, a személyiségét maximálisan beleadó szakemberrel dolgozhatok együtt. Nálunk inkább az oroszlanokat kell szelidíteni egy-egy munka során, mint a nyulakat vadítani. Azt hiszem, szerencsésnek mondhatom magam.

K. A.: Említetted a kérdőíves adatfeldolgozást, mint a közös munka eredményét. Miben járul hozzá ez a módszer a mindennapi munkátokhoz?

B. A.: Azt kell, hogy mondjam, hogy sokban, hiszen nagyon hasznosnak bizonyul több területen is. Már régóta szerettünk volna összeállítani egy elégedettség mérésére, visszacsatolásra szolgáló rendszert. Melinda érkezése erre lehetőséget, ötleteket és időt adott, így összeállítottunk közösen egy kérdőívet, amit nagyobb rendezvényeinken az infópultnál tölthetnek ki a látogatóink. Nagyon sok hasznos adathoz jutunk ezen az úton hozzá, amit szem előtt tartunk a további munkánk során. Egy jó visszacsatolási lehetőséget ad, illetve a konstruktív kritikákból, javaslatokból tudunk továbbfejlődni. Nekünk is vannak ötleteink – néha talán túl sok is –, megérzéseink, hogy mire lenne szükség, de a látogatókkal való személyesebb kapcsolatból, a visszajelzésekből megerősítést kapunk. Jó példa erre, hogy ilyen közösségi visszacsatolásból és munkatársi ötletből született meg idén a babamama szobánk, amit nagyon sok kismama szívesen használ.



XXI. Kalászi Vigasságok táncház



P. Debreczeni Melinda munka közben a XXI. Kalászi Vigasságokon

A legnagyobb öröm számunkra, amikor a lakosság hálájával és elégedettségével találkozhatunk. Mindezek mellett a visszajelzések-ből konkrét adatokat nyerhetünk a látogatottságról, a közönség összetételéről, igényeiről. Visszajelzést kaphatunk arról, hogy egy adott korosztályt mi érdekelhet, így célzottan tudunk előadót hívni. Van még egy másik vonulata is ennek a módszernek. A kitöltésekből tudjuk, hogy mely látogatónk honnan érkezik, ebből adódóan pozitívan tapasztaltuk, hogy a helyi közösség mellett nagyon sok helyről látogatnak el hozzánk. Ebből kifolyólag az is érdekes lehet, hogy miben tudunk egyediek lenni, miben tudunk többet nyújtani. Persze az önkormányzatban is segít a visszacsatolás, hiszen, amitől működik ez a hely, a családias hangulata, a nyitottsága, arra nagyon vigyáznunk kell, hogy még sokáig megmaradjon.

K. A.: *Budakalász egy többnemzetiségű, pezsgő kulturális élettel, növekvő lakosságával és erős*

helyi közösségekkel rendelkező város a főváros vonzáskörzetében. Hogyan tudtok alkalmazkodni az ebből adódó kihívásokhoz, lehetőségekhez, mi a titkotok?

B. A.: Szerintem a közösség a titok. Van egy lelkes, kreatív, tehetséges csapat, egy gondoskodó fenntartó és különleges helyi lakosság. Ezek az adottságok számunkra mind erősséget jelentenek. Meg kell jegyezni, hogy szerencsések vagyunk, mert a város igényes és nyitott kultúrafogyasztó, aktív lakossággal rendelkezik. Szép kör-

nyezetben, minőséget várnak el tőlünk, tehát a motivációnk folyamatos. De mindemellett be kell látunk, hogy igazából vannak olyan műfajok, dolgok, amivel nekünk nem kell konkurálni, gondolva itt Budapest közelségére. Az emberi léptékű, emberhez közeli, közösségi élményekben jók tudunk lenni, erre fektetjük a hangsúlyt. Ez a családi-as jelleg adja Budakalász egyediségét, amihez hűnek kell maradnunk, ha a helyi emberekért dolgozunk. A civilek, a nemzetiségek, a helyi erők mind kiveszik a részüket a város közösségi életéből. Valahogy mindannyian nálunk találnak életet, aminek mi nagyon örülünk.

K. A.: *Röviden összefoglalnád kérlek, hogy hogyan képezed el a következő öt éveket?*

B. A.: A legfontosabb számomra, hogy megmaradjon a mostani szakmai csapat. Nagyon jó partneri kapcsolataink vannak, amit szeretnénk a jövőben is ápolni. Szeretnénk folytatni az olyan fejlődést hozó kezdeményezéseket, mint az önértékelési rendszer, mint az adatbázis építés, a célzott kommunikáció. Fontos területnek tartom a település hírnevének, népszerűségének növelését a kultúrán keresztül. Szeretnénk még közelebb kerülni a helyi emberekhez, fórumot adni a közösségi kezdeményezéseknek, folytatni az értékközvetítést, megtalálni és megállni a helyünket ebben a folyamatosan változó világban.

BENKÓ ATTILA a Janus Pannonius Tudományegyetemen 2002-ben szerezte meg művelődési és felnőttképzési menedzser (andragógus) egyetemi diplomáját. Kipróbálta a színházi szakmát is. Két évet járt a Nemzeti Színház színi akadémiajára, majd rendezőasszisztensként és produkciós vezetőként is tevékenykedett. Több rendezvényszervező cégnél is sokéves munkatapasztalatot szerzett. Először 2010-ben került Budakalászra, ahol eleinte az önkormányzatnál, majd a művelődési házban is kamatoztatta szakmai tudását. 2012 óta a budakalászi Kós Károly Művelődési Ház és Könyvtár intézményvezetője. 2017 tavaszán újabb 5 évre egyhangúan újraválasztották.

KOVÁCS ANNA 2016-ban szerzett diplomát az Eötvös Loránd Tudományegyetemen, andragógia szakon, művelődésszervezői képzéssel. Majd a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi karán, Kommunikáció és Médiatudomány mester szakon folytatta tanulmányait. Aktív tagja több amatőrművészeti csoportnak. 2017 márciusa óta az NMI Művelődési Intézet Nkft. Észak-magyarországi Központjának Pest Megyei Irodájában, mint módszertani referens tevékenykedik.