

*„Mert azt tanultam mindenütt, azt láttam minden nagy nemzetnél, hogy az apák dolgát folytatják az utódok... Ugyanezt láttam Északon és Délen, minden olyan nemzetnél, ahova mi tanulni járunk, hogy hazajöve lebecsülhessünk mindent, ami a miénk, merthogy itthon nincsen készen akkora kultúra, akkora művészet, mint amilyent hozhatunk könnyen, készen külföldről. Mert nekünk azt előbb csinálni kellene, mert össze kellene szednünk nagy fáradtsággal az ország minden részéről a széjjelszórt köveket, hogy azokkal a magunk képére építhessünk és ehhez hit is kellene és nagy fanatizmus is és rettenetesen sok munka...”*

Kós Károly



## A KOMLÓI KÖZÖSSÉGEK HÁZA, SZÍNHÁZ- ÉS HANGVERSENYTEREM

### INTÉZMÉNYI STRATÉGIÁJA

KOMLÓ 2016

## AZ INTÉZMÉNYI STRATÉGIA ILLESZKEDÉSE

Intézményünk 2009 és 2016 között három, térségünk kulturális életének jövőjét meghatározó stratégia megalkotásában vett részt. Mindhárom anyag előkészítése során a stratégiát megalapozó elemzéseket, szakmai anyagokat a stratégia-alkotással megbízott közreműködőkkel közös munkában, együttműködésben készítettük el. Ennek köszönhetően a három anyag hűen tükrözi intézményünk, szakmai csapatunk fejlesztési elképzeléseit, jövőképünket.

A stratégiák készítése között eltelt idő – közel 10 esztendő – lehetőséget nyújt a fejlődési folyamatok eredményeinek, megvalósulásának követésére is.

⇒ Komló Város Kulturális Stratégiája 2008.

⇒ A Komlói Kistérség Kulturális Stratégiája 2010.

⇒ Helyi közösségfejlesztési stratégia – Komlói Kaptár Helyi Közösség 2016. (TOP-7.1.1-16)

Intézményünk stratégiáját ezek mentén fogalmazzuk meg.

Ennek részeként kezeljük a 2010-ben, majd 2016-ben megfogalmazott Minőségpolitikánkat, mely intézményünk küldetés-nyilatkozata is egyben, s amelyben jövőképünk legfontosabb alapelveit mondtuk ki.

Mivel tevékenységünk hatóköre kétpólusú – működési területünk nem csak Komló városa, hanem kulturális térségünk is – ezért mind a helyzetelemzés, mind a tervezés tekintetében tágabban értelmezzük szakmai munkánk terepét, határait és a helyi társadalmat, a helyi közösséget.

## HELYZETELEMZÉS

### STRATÉGIAI DÖNTÉSEK 2007-2016.

2007-ben kezdtük meg a *kistérségi szakmai szolgáltatást*, csatlakoztunk a Közkincs programhoz. A kistérségi feladatellátást (melyet a pályázatoknak megfelelően a Komlói Kistérség Többcélú Önkormányzati Társulással megkötött feladat-ellátási megállapodás alapján végeztünk), pályázati forrásokkal tudtuk megalapozni. Közös koordinált programokkal, a kulturális kistérség - marketing fejlesztésével, a szolgáltató központra nyert beruházási forrásokkal és foglalkoztatásra nyert támogatással végeztük a tevékenységet 2010-ig. A program 2010-ben megtorpant, a pályázati rendszer leállt, a feladatellátás további folytatásáról stratégiai döntést kellett hoznunk.

A térségi együttműködések eredményei, a kistelepülések számára biztosított szakmai szolgáltatások fontossága, a kollégákkal kialakult partnerségek hagyományokat teremtettek. Kialakultak a munkamódszerek, végbement a „hálózattá szerveződés”, mindennapossá vált a kapcsolattartás, a legkisebb települések számára is nélkülözhetetlenné vált a programszervezésben nyújtott segítségünk. Ezek egésze NEM anyagi eszközöket igényelt, hanem szervezési-, infrastrukturális, szolgáltató tevékenységet.

A munka folytatása mellett döntöttünk, és ma is valljuk, hogy fontos és helyes döntést hoztunk.

Stratégiai döntésünket igazolóni látjuk abban, hogy 2015 novemberében az EMMI Községi Művelődési és Művészeti Főosztálya modellprogram kidolgozására kért fel bennünket. Ennek megvalósulása a Közkincs 2.0 2016. program. A program a kistérségi – járási közművelődési feladatellátás komlói módszereit teszi adoptálhatóvá.

A program közvetlen célja: a kistérségi/járási közművelődési feladatellátás beépítése a járási székhelyeken működő művelődési házak, - központok alaptevékenységébe; a működő modell feldolgozása, sztenderdizálása, megismertetése, tudásmegosztás; a módszer adoptálhatóvá tétele.

A program stratégiai célja: a kulturális esélyegyenlőség, a kulturális szolgáltatásokhoz való azonos hozzáférés elősegítése, az ebben rejlő szinergia kiaknázása, a kulturális vidékfejlesztés egyik eszközeként a járási közművelődési feladatellátás megvalósítása.

E tevékenységnek a folytatása körvonalazódik jövőbeli terveink között a Közkincs 2.1 program terve 2017-re. Bízunk abban, hogy lehetőségünk lesz a program fejlesztésére.

Tevékenységünkben egyre nagyobb a szerepe a sikeres pályázatoknak. 2008-ban megnyílt a lehetőség a közművelődési intézmények előtt is az **uniós pályázatokban** való részvételre. Ismét válaszút elé érkeztünk, a szakmai munkakörökön belül szükség volt pályázati kompetenciánk megerősítésére. Első TÁMOP pályázatunkat még külső pályázatíró segítségével készítettük el, de a stratégiai cél az volt, hogy önállóan is képesek legyünk erre. Ennek érdekében uniós pályázati tapasztalattal rendelkező munkatársra volt szükségünk. A nyertes pályázatok megkövetelték a munkakörök belső átszervezését, és az új feladathoz a megfelelő ember kiválasztását.

Évek óta formálódott, bővült **nyári rendezvényeink** kínálata. Segítette ezek további fejlesztését a sikondai tószínpad és a KH nyári játéktér kialakítása, mely terveink szerint alakult. A célunk az volt, hogy a nyári időszakban folyamatosan „jelen legyünk” rendezvényeinkkel a város életében. Meg kellett azonban vívni a csatát munkatársainkkal is. Két évtizeddel ezelőtt a klasszikus közművelődési intézmények számára a nyár nem hivatalosan „uborkaszezonként” aposztrofálódott, a hagyományos intézmények szokásává vált a nyári zárva tartás is. A Községek Háza nyári feladatai miatt ezt

sohasem vezette be, azonban a színház, mint kőszínház igen. A munkatársakkal meg kellett harcolni annak elfogadásáért, hogy az egységes szervezetben egyforma terhelés mellett mindenkinek részt kell venni a nyári rendezvényekben. Kezdetben csak a sikondai TópArt sorozatunkat szerveztük meg, ezt követte 2011-ben a KH júniusi sorozata, a *Pénteki lazítás*, majd 2016-tól a teljes nyarat átfogó Szombati lazítás sorozat, melyet a Béke Sörkerttel együttműködésben valósítunk meg. Az augusztus hónapban a Szent István Nap, majd 2012-től az augusztusi Városház-téri *Utcazene – Street Arts* sorozat. Ezzel az a helyzet állt elő, hogy végigdolgozzuk a teljes nyarat. Ugyanakkor a szabadságokat is ki kell venni, így sokkal tervezettebben és előre egyeztetett módon kell nyári munkamegosztásunkat alakítani. A kollégák elfogadták ezeket a döntéseket, és alkalmazkodtak az új helyzethez.

A 2012 előtti években gondot jelentett a **nyári napközi** működtetése, melyet a nyári szünidőben egy hónapra egy-egy általános iskola fogadott be, de a szakmai munkát intézményünknek kellett elvégezni. A szakemberek foglalkoztatására nem volt pluszforrás, a közfoglalkoztatás keretében vettünk fel 2-2 főt. Mivel pedagógiai gyakorlatuk nem volt, így az a munkatársunk, akinek munkakörébe tartozott a feladat, egyre nagyobb terhet vitt a vállán egy személyben. Az általános iskola, mint külső helyszín ezt tovább nehezítette.

2012-ben a munkatársaknak felvettem azt az elképzelésemet, hogy a jobb munkamegosztás, a nagyobb odafigyelés és a színvonalasabb szakmai munka érdekében a nyári napközit teljes egészében és véglegesen az intézményben valósítsuk meg. Így minden munkatárs osztozik a feladaton, a táborért felelős kolléga sokkal több segítséget kap. Azonban a csapatnak sokkal nagyobb terhet jelent: a technikai személyzettől a művelődésszervezőkig mindenkinek ki kell venni a részét a gyermekesereg befogadása körüli teendőkből.

Alapjaiban megváltozott nyári munkamegosztásunk: mivel a rendezvények is folyamatosak és a július teljes hónap nyári napközi, így a nyári szabadságokat ez teljesen „átrendezi”. A kollégák vállalták az ezzel járó többletmunkát. A nyári napközi új rendszerben történő működtetése siker-ágazattá tette a tevékenységet.

#### **SZAKMAI FEJLESZTÉSEK**

A Közösségek Háza és intézményegysége, a Színház- és Hangversenyterem számára ezek az évek a szakmai tevékenységek fejlesztése és az uniós pályázatok fejlesztési programjaira való felkészülés és alkalmazkodás jegyében teltek el.

Ezek a változások szakmai munkánkban kikényszerítették az előrelépést, és meghatározzák további fejlesztési feladatainkat is. Folyamatos fejlődés, átalakulás jellemezte:

- emberi erőforrásainkat,

- gazdálkodásunkat,
- szervezeti működésünket,
- információs tevékenységünket.

## **EMBERI ERŐFORRÁS - FEJLESZTÉS**

Humánpolitikánkban a megfelelő munkatársak kiválasztásának alapvetően megváltoztak a szempontjai az utóbbi években. Míg korábban a szakmai munkakörök betöltéséhez a megfelelő és törvényben előírt végzettség és minimális gyakorlat elegendőnek bizonyult, ez ma már nem így áll. Negatív tapasztalatokkal, kemény és nehéz döntésekkel terhes időszak áll mögöttünk. Ahhoz, hogy a szakmai munkában előre tudjunk lépni, magasabbra kellett tenni a mércét, másfajta tudást és munkatapasztalatot – és tegyük hozzá: munkafegyelmet - is meg kellett követelni az eredményes munka érdekében. Felértékelődött a szakmai végzettségen túl a specifikus tudás és tapasztalat szerepe. A feladatokhoz kellett a megfelelő embereket megtalálnunk. Az intézménynek ma *több- és másféle szakmai kompetenciákra* van szüksége a munkatársak tekintetében, mint néhány évvel ezelőtt.

2009-től dolgozunk uniós pályázati programokban. Ez idő alatt 4 TÁMOP pályázatot készítettünk el és nyújtottunk be, ezek közül 3 pályázat nyert. 2012-ben első programunk, a *„Kapaszkodó” felnőttképzési program* lezárult. 2012 őszén két program indult el párhuzamosan: a *„Garabonciások – a művészet közelről”* és az *„5-let(t) Ház”* – kreatív iparral kapcsolatos kompetenciafejlesztő program. 2016-ban a város TOP 7. CLLD pályázatának előkészítésében vettünk részt, valamint 2 Interreg pályázat kulturális fejlesztéseinek megalapozását segítettük. Intézményként 2016-ban nyújtottuk be első EFOP pályázatunkat, és további 2 EFOP pályázat előkészítését kezdtük meg.

Ezek a programok – a pályázatok előkészítésétől (előzetes igényfelmérések, tanulmányok, tematikák kidolgozása), a pályázatok elkészítésén át a megvalósításig - a korábbinál sokkal több és magasabb színvonalú szakmai munkát követelnek az intézmény vezetőjétől, és természetesen a munkatársaktól is. Új munkamódszereket kellett elsajátítanunk és magasabb követelményeknek kellett megfelelnünk. Bővültek és szorosabbá váltak partner-kapcsolataink az általános iskolákkal, az ott dolgozó pedagógus kollégákkal, csoportvezetőinkkel. A közös munka során az együttműködés más szintjét kell megvalósítanunk.

Elmondhatjuk, hogy ezeknek a kihívásoknak a munkatársak ma már meg tudnak felelni.

Ez megkövetelte a belső munkamegosztás átszervezését, valamint a közfoglalkoztatás és a kulturális közfoglalkoztatás nyújtotta lehetőségek jobb kihasználását. Ennek következtében a technikai munkakörökben dolgozókkal szemben is magasabb követelményeket támasztunk, a munkatársaknak

információs tevékenységgel is foglalkozniuk kell, látogatóinkat is ők fogadják, a felelősségük is megnőtt. Ehhez a feladathoz emberi tulajdonságaik, alkalmasságuk, kapcsolatteremtő készségük is nélkülözhetetlen. Akik ezeknek az új feladatoknak nem tudtak megfelelni, azoktól az intézmény megválni kényszerült.

Művelődésszervező munkatársaink és a vezetők folyamatosan adminisztratív - pénzügyi feladatokat is végeznek, mely sok esetben a szakmai munkától vesz el időt. Ezért is fontos, hogy megerősítsük azokat a kompetenciákat, melyekkel ezeket a feladatokat maradéktalanul el lehet látni. Ehhez megköveteljük a gazdasági-ügyviteli munkatársaktól és a művelődésszervezőktől is a szakmai végzettségen túl a gazdasági, informatikai tudást és jártasságot, a pályázati tapasztalatokat és a pályázati projektek során az önálló munkát.

### **GAZDÁLKODÁS**

2011-ben bevezettük a művelődő közösségek tekintetében az előző vezetési ciklusban kitűzött stratégiai célunkat: kialakítottuk a *művelődő közösségek működésének egységes feltételeit*. Az intézmény fenntartó - támogató segítségének hangsúlyait áthelyeztük az intézményi szolgáltatásokra, a *humán - és infrastrukturális támogatásra, eszköztámogatásra, stb.*

Megtörtént a tagdíjfizetési kötelezettség kiterjesztése valamennyi művelődő közösség számára. Ezzel azonos működési feltételek valósulnak meg a művelődő közösségek működtetésében.

A pályázati programok és a gazdálkodás szabályozásának változása egyaránt óriási többletmunkát jelent a korábbi évekhez képest. Sajnálatos, de tény, hogy az uniós pályázatok adminisztrációs követelményei irracionálisan nagyok.

Ez a munka jóval nagyobb kapacitást köt le, mint amekkorát a pályázati rendszer menedzsment és pénzügyi feladatokra tervezni enged.

Ugyanakkor a pályázatokat nem tehetjük félre munkánk során. Ezeknek köszönhető, hogy az intézmény jelentős forrásokat tud fordítani berendezésre, eszközfejlesztésre, szakmai anyag beszerzésre. Erre költségvetésen belül nem volna lehetőség. Ezek a fejlesztések hosszútávra szóló, minden tekintetben megtérülő befektetések. Így az uniós pályázati lehetőségeket a jövőben is ki kell használnunk.

### **SZERVEZETI MŰKÖDÉS**

*Szervezetfejlesztés:* 2010 májusában a munkatársi közösség részt vett egy három napos esélyegyenlőségi tréningen. Ennek értékelésekor fogalmazódott meg a dolgozók részéről, hogy az intézmény rendszeresen szervezzen hasonló képzési alkalmakat.

Az évente megszervezett tréningeken a munkatársakkal konfliktuskezelést, alkalmazkodást, csapatmunkát, kölcsönös befolyásolást „tanultunk”, megismertük és fejlesztettük ezeket a készségeket, attitűdöket, gyakoroltuk a módszereket, stb. A kulturális szakemberek szervezett továbbképzésére megvalósuló önkormányzati pályázatban kértük a szervezetfejlesztésre és vezetői tréningre vonatkozó képzés-ötleteink megvalósítását, melynek során ezt a munkát folytatni tudjuk. A szervezeti hatékonyságban és együttműködésben ennek kézzel fogható eredményei vannak.

*Minőségfejlesztés, minőségbiztosítás:* 2009-től foglalkozunk minőségirányítási módszerek bevezetésével. Első lépésként nyilvántartási rendszerünket kellett felépíteni. A napi látogatói lapok használatával, ezek havonkénti Excel táblában történő összesítésével statisztikai szempontú megszerkesztésével ma már adataink pontosak, követhetők. Folyamatosan végezzük tevékenységünk önértékelését, rendezvényeink értékelését. Vizsgáljuk a látogatói elégedettséget, saját rendezvényeinken közvetlen lekérdezést alkalmazunk, a nagyrendezvényeket a közönség meghatározott számú mintavételével értékelőlapokon értékeltetjük.

Fejlesztjük partneri hálózatunkat, tevékenység-specifikus partnerségi hálókat építünk.

#### **INFORMÁCIÓS TEVÉKENYSÉG**

A 2007-ben elkészült honlapunkat a TÁMOP programoknak köszönhetően 2010-től ismét jelentős mértékben fejleszteni tudtuk. A mai kor igényeit a legnagyobb mértékben kielégítő honlap jött létre, melyen a kiemelt tartalmak önállóan is szerepelnek. Négy önálló szekcióban (KH, Színház, Kistérség, Kórusfesztivál), egységes megjelenéssel és kezelőfelülettel működik. Az oldalak önálló linkeken is elérhetők. A megújult honlap segítségével könnyen követhetők intézményünk programjai, archívumunk gazdag áttekintést nyújt munkánk teljes keresztmetszetéről.

Mérjük a marketing eszközök hatékonyságát is, elektronikus felületeken, hírlevél szolgáltatásunkban követjük ezek szám szerinti adatait.

Felhasználjuk az internet egyéb lehetőségeit is marketing-célból. Széles közönségréteget érünk el a közösségi oldalakon keresztül. A Közösségek Háza Facebook profilja elérte a maximális 5000 fős ismertséget, ezért egy új oldalt hoztunk létre, ahová az érdeklődőket átirányítottuk. 2013-ban a színház is elkészítette facebook profilját.

Folyamatosan jelennek meg rendezvényeink a hirdetési újságokban és a helyi televízióban. Rendszeresen tájékoztatjuk interjú, vagy küldött hírek formájában a Rádió 1., a Pécsi Est és a Dunántúli Napló szerkesztőit. A nagyrendezvényekről információt küldünk országos portálokra (programturizmus).

Látogatóinktól rendszeresen visszaigazolást kérünk arról, hogy honnan szereztek információt az őket érdeklő programról. Az erre adott válaszokból kiderül, hogy szinte kizárólag a hirdetési újságokból tájékozódik a nyugdíjas korosztály. A fiatalabbakhoz és a középkorosztályhoz a honlapon és a közösségi oldalakon keresztül jutnak el az információk rendezvényeinkről.

Jelentős a rendszeres látogatók körében a saját készítésű kiadványok szerepe, keresik havi programfüzeteinket, az információs pulton elérhető meghívókat, és figyelik az intézményeinkben kihelyezett plakátjainkat. Eszközfejlesztésünknek köszönhetően saját készítésű reklám anyagainkat nyomdai színvonalon tudjuk elkészíteni.

Emellett minden munkatársunknak kiemelt feladata a személyes információs tevékenység. A sajtó tájékoztatása terén kialakultak napi kapcsolataink a számunkra legfontosabb partnerekkel.

## **STRATÉGIÁNK ELMÉLETI MEGALAPOZÁSA**

### **A KÖZMŰVELŐDÉSI SZAKMA ORSZÁGOS SZAKPOLITIKAI ÉS INTÉZMÉNYI VÁLTOZÁSAI**

2012-ben jelenős változások mentek végbe az országos szakpolitikában. Ezek célja a közművelődés országos szakmai szervezeteinek megújítása és a közművelődési tevékenységeken belül a hangsúlyok áthelyezése, a prioritások újrafogalmazása volt. Az 1094/2012. (IV. 3.) Kormányrendelet a megyei múzeumok, könyvtárak és közművelődési intézmények további fenntartásáról, valamint a települési önkormányzatok kötelező kulturális feladatairól rendelkezett.

A változások lényege, hogy a szakpolitika a közösségi művelődést helyezi középpontba, azzal a küldetéssel, hogy az legyen mind társadalmunk, gazdaságunk és környezetünk, mind szakmánk megújulásának, fejlődésének alapja. A közösségeknek helyet, fejük fölé tetőt biztosító művelődési házak, közösségi színterek a helyi társadalom intézményei, annak saját tulajdonai. A hangsúlyt tehát a közösségekre, a személyes értékek, jó szándékok, tudások összeadódásában rejlő szinergiákra kell helyezni.

A szakminisztérium Kultúráért Felelős Államtitkársága elkészítette a Magyar Közművelődés Szakpolitikai Konceptióját. Fontos hozzájárulás a jövőről, a tennivalókról való gondolkodáshoz a közösségi művelődés megújításának stratégiája is, a „Közös jövőnk” címet viselő vitairat. Az említettekén kívül több ágazati stratégia is tartalmaz olyan fejlesztési elképzeléseket, amelyek megvalósításában a kultúra, a közösségi művelődés jelentős együttműködő partnerként tud részt venni (vidékfejlesztés, ifjúság, oktatás stb.). Meghatározó cél, hogy szakmánk képes legyen hozzájárulni az e stratégiákban foglaltak megvalósításához, és így hatékony eszköze legyen a társadalmi, gazdasági és környezeti megújulásunknak.



Sor került országos szakmai intézményünk, a Magyar Művelődési Intézet átszervezésére is, mely magában foglalta a megyei feladatellátás újjászervezését is. Megújítását az a szándék vezette, hogy egy olyan módszertani központ jöjjön létre, amely a kultúra gazdasági szerepének újrapozícionálásával megteremti a kultúra jövőbeli fenntarthatóságának hátterét.

Az országos fejlődési irányok figyelemmel kísérése, a szakmai szervezetekkel való együttműködés és folyamatos kapcsolat segíti intézményünket is a folyamatos innovációban.

Ezzel egyidejűleg felvetődött a felsőfokú szakemberképzés újrapozícionálása is. A Magyar Közművelődés Szakpolitikai Konceptiója is részletesen foglalkozik a közművelődési szakemberek utánpótlásának kérdéseivel, és a közösségi művelődés felsőoktatásban elfoglalt helyének javításával. A rendszerváltást követő időszak szomorú valósága, hogy a tradicionális népművelő, művelődésszervező képzés lényegében megszűnt a magyar felsőoktatásban. Az elmúlt évek bebizonyították, hogy az andragógia és a közművelődés összeházasítására vonatkozó kísérletek nem hoztak sok sikert. A közösségi művelődés tevékenysége nem rokonítható az andragógiával. Ez még akkor is igaz, ha a felnőttképzési tevékenység – éppen az EU-s forrásoknak köszönhetően – megizmosodott az elmúlt időszakban a kulturális intézményrendszerben is. Fontos az a felismerés, hogy újra elinduljon a felsőoktatásban a közösségi művelődés szakembereinek képzése. Ennek első látványos lépése a 283/2012. (X.4.) Kormányrendelet megjelenése, melyben megjelent a közösségi művelődés tanár szak a tanári mesterszakok jegyzékében.

A közösségi művelődés központi szerepe és az együttműködések, hálózatosodás fontossága a jövőbeli EU-s pályázati programokban igazolja számunkra azt, hogy e két fontos tevékenységterületet helyesen pozícionáltuk eddigi munkánkban. A kistérségi együttműködések és szakmai szolgáltatások, valamint a közösségi művelődés tevékenységbe fektetett munkánk jó irányt, helyes hangsúlyt jelentett.

## STRATÉGIÁNK – JÖVŐKÉPÜNK

Az eddigiekben bemutatott, az egyes tevékenység – területeket érintő fejlesztések és szakmai alapelvek alapján kirajzolható az a kép, amelyet az intézmény elért. Küldetésünk, az elvek, célok és értékek nem változtak, ezt a szervezeti filozófiát az intézmény minden dolgozója magáénak vallja, és munkáját igyekszik e szerint végezni. Stratégiánk alapja a térségben és a városban elért szerepünk megerősítése, szélesítése, „befogadó és kisugárzó” attitűdünk fenntartása és megerősítése.

A következő időszakban eddig betöltött kistérségi szerepünket kell megerősíteni, bővíteni és továbbfejleszteni a **térségi szerepvállalás** irányába. A járási közigazgatási rendszer kialakulásával összefüggésben is vannak új feladataink. A kulturális alapellátáshoz való azonos hozzáféréshez a

kistelepülések felé hatalmas a felelősségünk abban, hogy esélyeiket javítsuk. A szakmai szolgáltatások széles skáláját a kistelepülések, aprófalvak igénylik, kérik és számítanak a segítségünkre. Az intézmény **kisugárzása** ebben a munkában nagyon fontos. Az intézmény **vonzása** is erősödik: A térség képzőművészei, kézművesei gyakran és szívesen állítanak ki nálunk, gyakori vendégek és közreműködők Komlón a térség művészeti együttese. A komlói színházat a vidéki művészeti együttesek is otthonuknak tekintik, a közönséghez is el tudunk jutni a térségi kapcsolatok révén.

A magasabb szakmai követelményrendszer érvényesítésével, megbízható szakmai tudással minden munkakörben megerősödött az intézmény. Ez alapján okunk van azt gondolni, hogy továbbra is képesek leszünk a fejlődésre, a változásokhoz való alkalmazkodásra. Fejlesztési elképzeléseink reálisak és megvalósíthatók. A kitűzött célok és legfontosabb elvek a következők:

### **Stratégiai célunk - küldetésünk, misszióink, jövőképünk**

Intézményünk Komló és a térség élő, nyitott, értékközpontú kulturális - információs központja

#### **É l ő**

- otthonos - berendezésében és hangulatában
- személyes - a látogatók felé fordulásban
- forgalmas, zsúfolt, zajos, étellel teli
- minden korosztály otthon van benne

#### **N y i t o t t**

- szemléletében - fogékony az újra
- széles partneri és baráti kapcsolatokat ápol
- befogadó és kisugárzó
- kiszolgáló és szolgáltató

#### **É r t é k k ö z p o n t ú**

- elkötelezett a minőség mellett
- igényes programválasztásaiban
- építő, fejlesztő folyamatokat generál
- igényes önmagával és munkatársaival szemben