

# Od Norwegów się uczyliśmy i dobrą pracą ich wspieramy

Firma Ventor, założona w 1992 roku w Dębicy, od lat jest cenionym pracodawcą. O jej sukcesach świadczy praca u podstaw. To jeden z czołowych przedstawicieli branży budownictwa przemysłowego działający na rynku norweskim. Firma nie zapomina o inwestycji w to, co najcenniejsze – pracowników. Z Januszem Urbanikiem, prezesem firmy Ventor rozmawia Martyna Motylska.

Przybliżmy czytelnikom specyfikę współpracy z Norwegami...

Wymagający rynek skandynawski oczekuje od nas najwyższej jakości, profesjonalizmu i kompetencji – potencjał Ventora zatem bezwzględnie musi tkwić w ludziach. W Norwegii ceni się głównie staż i doświadczenie, dzięki czemu jesteśmy dla norweskich kontrahentów coraz bardziej wiarygodni. Dzięki pozyskanym referencjom i certyfikatom udało nam się po raz kolejny zdobyć zaufanie klientów liczących się na rynku norweskim.

Historia Ventora wpływa na jego dobre postrzeganie przez nowych kontrahentów, ale także stałych klientów. Norwegowie są wymagający, wiarygodność buduje się u nich latami. Z kolei wzajemne zaufanie to fundament relacji biznesowych. Staramy się być dla nich partnerem godnym zaufania, świadczącym usługi na wysokim poziomie, zatrudniającym odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, stale rozwijającym się i chętnym do długofalowej współpracy. Norweska gospodarka już od wielu lat bazuje na polskim potencjale – 3/4 personelu to Polacy. Nasi pracownicy mogą się wiele nauczyć od Norwegów – kultury pracy, kultury komunikacji. Z kolei oni nie wyobrażają sobie funkcjonowania bez polskiego pracownika. Należy pamiętać, że w Polsce mamy wielu młodych, ambitnych ludzi, którzy chcą pracować. Potencjał ludzki to coś, co należy rozwijać, kształcić i tym samym budować przyszłość dla naszej młodzieży. Norwegowie bardzo cenią sobie zaangażowanie naszej firmy w szkolnictwo zawodowe.

nawskim klientom personel odpowiednio przygotowany merytorycznie i – co istotne – praktycznie, władający nie tylko językiem angielskim, ale także znający podstawy norweskiego. Głównym zadaniem stojącym przed szkolnictwem zawodowym, powinno być dobre przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy po zakończeniu nauki, a w dłuższej perspektywie do elastycznego dostosowywania się przez nich do zmian na rynku pracy. Wiedza i umiejętności zawodowe wyniesione ze szkoły powinny tworzyć solidną podstawę do dalszego uzupełniania kwalifikacji zawodowych, a nawet kilkukrotnej zmiany zawodu. Mogą tu wymienić cztery najważniejsze czynniki warunkujące skuteczność kształcenia zawodowego: pierwszy to możliwość odbywania praktycznej nauki zawodu bezpośrednio w przedsiębiorstwach, drugi – profesjonalne doradztwo zawodowe skierowane do uczniów podejmujących decyzje o wyborze ścieżki kształcenia zawodowego, trzeci – zaangażowanie firm w proces planowania programów nauczania w szkołach zawodowych oraz czwarty – wysoki poziom kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych, w tym posiadanie przez nich aktualnej wiedzy na temat stosowanych w przedsiębiorstwach technologii i metod pracy.

**Jak Ventor motywuje swoich pracowników i sprawia, że utożsamiają się z firmą?**

W Norwegii musimy być dostosowani do tamtejszych rozporządzeń, ponieważ płace są z góry uregulowane. Podstawowe wy-

kiet socjalny, który zawiera kompleksową obsługę w zakresie podróży do i z pracy, zakwaterowanie, wyżywienie i inne świadczenia. Cały czas wyrażamy gotowość do dialogu, realizujemy politykę „otwartych drzwi” – cenimy sobie wszystkie uwagi i sugestie odnoszące się do środowiska pracy. Pracujemy zgodnie z systemami zarządzania opartymi na normach ISO 9001 oraz OHSAS 18001.

**Czy odczuwają Państwo brak specjalistów w branży budownictwa przemysłowego?**

Tak, ten brak jest bardzo odczuwalny, dlatego przyjęliśmy zasadę, że skoro nie możemy znaleźć odpowiednich fachowców, sami ich wykształcimy i damy im pracę. Robiąc analizę naszych pracowników – blacharzy i izolatorów – zauważyłem, że przeważają ludzie około 50. roku życia. Zrozumiałem, że jeśli dziś nie zaczniemy kształcić młodych specjalistów, to za kilka lat te zawody zginą. Dlatego prowadzimy zajęcia z młodzieżą, chcemy aby młodzi ludzie poczuli, że praca w blacharstwie, jest czymś więcej niż zwykłym cięciem. Uczymy ich tworzyć z tego materiału różne formy, tak

Głównie warsztaty organizowane wewnątrz. Posiadamy nowoczesne i w pełni wyposażone centrum szkoleniowo-weryfikacyjne. Organizujemy specjalne zajęcia, na których wyświetlamy zdjęcia – porównujemy dobrze wykonane elementy do tych, gdzie widać

Co jest największą siłą Ventora? Kompetencje personelu i kultura firmy – Norwegowie oceniają to bardzo dokładnie. Jasna, klarowna polityka firmy i odpowiednia informacja płynąca do ludzi. Moim zdaniem, udało nam się przez lata wypracować kręgosłup



Prezes zarządu Ventor Sp. z o.o. - Janusz Urbanik

braki – aby wspólnie je omówić, zapytać pracowników, co oni o tym myślą, jaka była przyczyna niedokładnego wykonania zadania. Rozmowa jest najważniejsza,

proceedi do wzajemnego szacunku. Ventor daje swoim pracownikom szeroką gamę warsztatów i szkoleń, nie tylko związanych z ich obowiązkami służbowymi. Staramy się zapewnić kompleksowy i, co ważne, systematyczny rozwój naszego zespołu, by w efekcie osiągnąć całkowite zadowolenie w sferze zarówno zawodowej, jak i prywatnej. Nasi pracownicy wykazują się nie tylko wysokimi kwalifikacjami, ale również odpowiedzialnością.

**Jakie wartości są najważniejsze w codziennych relacjach z pracownikiem i w zarządzaniu firmą?**

Wiara w to, co się robi i pozytywne efekty naszej pracy. Pracownik powinien móc wierzyć w swoich przełożonych i mieć do nich zaufanie. Dzięki temu nie neguje poleceń, tylko ze spokojem i sumiennie wykonuje swoje obowiązki. Pracownicy Ventora mimo niepowodzeń nie poddają się i próbują osiągnąć zamierzone cele. Oczywiście nie za wszelką cenę – charakterystyce ich szeroko rozumiana etyka.

firmy – pracowników z długim stażem i doświadczeniem, którzy czują się z firmą związani, identyfikują się z nią i dbają o jej dobre imię. Wydaje mi się, że umiejętność zbudowania zespołu kierowników i pracowników, którzy się nawzajem rozumieją, to jeden z czynników decydujących o sukcesie i sile przedsiębiorstwa.

**Firma w tym roku obchodzi jubileusz. Podsumujmy 25 lat jej działalności...**

Na początku zatrudniałem pięciu pracowników, później dziesięciu, piętnastu, potem stu, tysiąc pięćset i do dziś jest to kontynuowane. Wszyscy moi kierownicy i brygadziści zdobywali doświadczenie i uczyli się razem ze mną. Ja sam tego biznesu uczyłem się na norweskich wzorcach i widzę, że nasza kadra jest zintegrowana, ludzie dostali szansę, aby zdobyć doświadczenie, podnieść kwalifikację i czuć się dobrze. Kształcimy się całe życie. Naszym plusem jest to, że wchodząc do Norwegii stale podnosiliśmy kwalifikację. Dziś mamy wielu fachowców z norweskimi certyfikatami. Niektórzy z tych pracowników startowali z pułapu prostego pracownika – operatora, izolera, a dziś są np. kontrolerami jakości. Moje doświadczenia z przyjmowaniem zewnętrznym fachowców nie były udane. Uważam, że firma ma większy pożytek z wychowanego przez siebie inżyniera, bo na wychowanie mamy wpływ, a na nawyki już nie. Dziś chcemy, aby Norwegia rosła w siłę dzięki polskimi pracownikami.

Dziękuję za rozmowę.

Przedsiębiorstwo powstało w 1992 roku, a jego główna siedziba mieści się w Dębicy, w województwie podkarpackim. Specjalizuje się w szeroko pojętym serwisie budownictwa przemysłowego. Jest producentem systemów wentylacyjnych, jak również wykonawcą projektów EPC. Obszary działalności rozwijane są intensywnie, co jest odpowiedzią na rosnące zainteresowanie, szczególnie ze strony klientów skandynawskich. Wachlarz usług obejmuje dziś kompleksowe budownictwo przemysłowe. Ventor działa zarówno jako producent systemów wentylacyjnych i klimatyzacyjnych (posiada własny park maszynowy), a także jako wykonawca projektów EPC (engineering, procurement, construction). Założycielem oraz prezesem zarządu jest Janusz Urbanik, który od początku istnienia firmy wyznaczał jej kierunki działania. Początkowo firma skupiała się głównie na rynkach skandynawskich. Z czasem rozpoczęła działalność także na rynku krajowym. Cenne doświadczenia uzyskane podczas projektów poza granicami kraju pozwoliły na przeniesienie wielu nowatorskich rozwiązań w zakresie zarządzania oraz poprawy bezpieczeństwa pracy. Firma posiada wdrożony zintegrowany system zarządzania, którego zgodność z normami ISO 9001 oraz OHSAS 18001 potwierdziła firma certyfikująca QSCert. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom rynkowym, pod koniec roku 2010 zarząd podjął decyzję o utworzeniu norweskiego oddziału firmy w Stavanger. Od tego momentu wszystkie projekty realizowane na terenie Norwegii są obsługiwane poprzez spółkę Ventor Construction AS, która jest w pełni zależna od rodzimej firmy Ventor sp. z o.o. Do cennych aktywów spółki należy w pełni wyposażone centrum szkoleniowo-weryfikacyjne, gdzie zarząd stara się doskonalić umiejętności dotychczasowych pracowników, jak również sprawdzać tych, którzy chcą dołączyć do firmy.



Największym kapitałem firmy są wykwalifikowani i doświadczeni pracownicy

**Jednym z przykładów tego zaangażowania jest współpraca Ventora z Zespołem Szkół Zawodowych nr 1 w Dębicy.**

Od początku naszej działalności staramy się na każdym kroku podkreślać, że naszym najcenniejszym zasobem są pracownicy – to świadczy o potencjale firmy. To właśnie dzięki nim możemy się rozwijać i z sukcesem realizować kolejne projekty i inwestycje. Ponadto, w działalność naszej spółki wpisane jest wspieranie lokalnej społeczności, co w połączeniu z polityką personalną, jako jednym z najważniejszych elementów strategii zarządzania, przyczyniło się do podjęcia współpracy z Zespołem Szkół Zawodowych im. Jana Pawła II w Dębicy – potocznie zwanym „mechanikiem”. Dzięki tej współpracy mamy pewność, że będziemy mogli zaoferować naszym m.in. skandy-

nagrodzenie jest wysokie, a premie symboliczne. W Polsce od pewnego czasu stosujemy system wysokich premii, uzależnionych od wydajności pracownika, bo to rozwiązanie się u nas sprawdza. Okazuje się, że praca w Norwegii jest lepiej planowana i zorganizowana, przez co pracuje się tam spokojniej, a zarazem wydajniej niż w Polsce. W świecie ceni się ludzi za zdobyte doświadczenie, ale i za wytrwałość. Chcemy przede wszystkim, aby nasi pracownicy traktowali Ventor jako pracodawcę na lata. Aby tutaj osiągnąć sukcesy, poprzez wytrwałość, ciągle podnoszenie kwalifikacji i kompetencji. Jako czołowy pracodawca podkarpacka zarządzamy w taki sposób, aby zwiększać zaangażowanie pracowników, oparte na zasadzie, że są oni cenionymi członkami organizacji. Duże znaczenie ma również pa-

aby to, co robią, sprawiło tym młodym ludziom przyjemność. Ten proces jest długotrwały, to często lata ciężkiej pracy, ale może dać bardzo istotne efekty.

**Rzetelny Pracodawca dba o rozwój kadry. Jakie działania podejmuje Państwa firma w celu podnoszenia kompetencji i kwalifikacji pracowników?**

Wydawnictwo informacyjno-promocyjne Polskiej Agencji Przedsiębiorczości

