

# Zarządzanie przedsiębiorstwem to wielka odpowiedzialność

28 lat ciężkiej, ale owocnej oraz satysfakcjonującej pracy w szeroko pojętym sektorze budownictwa przemysłowego, pozwoliło stać się Firmie Ventor szanowaną i cenioną na rynku międzynarodowym. Janusz Urbanik, twórca i prezes Ventora, dziś przewodzi prawie tysięcznej ekipie pracowników. O fundamentach stabilnej i rozpoznawalnej w świecie marki, budownictwie przemysłowym, budowaniu więzi z pracownikami oraz zarządzaniu w tak trudnych czasach, mówi prezes Janusz Urbanik.



**„Myślę, że ten czas, który teraz dostaliśmy, warto wykorzystać na przemyślenia, spokój i rodzinę. Musimy wszyscy się wspierać, dodawać sobie otuchy i wierzyć, że to się szybko skończy.”**

**Janusz Urbanik - Prezes zarządu VENTOR**

**Ventor to firma licząca się na rynku międzynarodowym. Jaki jest najprostszy sposób budowania silnej oraz stabilnej pozycji na rynku?**

Muszę przyznać, że nie ma jednej sprawdzonej metody. Nasze początki sięgają 1992 roku. To dość odległy czas, więc trudno mi wszystko dokładnie opowiedzieć, ale siłą rzeczy z każdym rokiem działalności powiększaliśmy swoje zasoby – pracownicze oraz techniczne. Najważniejszym było być zawsze o krok przed konkurencją oraz w pewnym stopniu innowacyjnym i przewidującym przyszłość. Od zawsze stawiamy na jakość, rzetelność oraz uczciwość niezależnie czy to w kontakcie z klientem, czy w relacjach z pracownikami. Wiemy, że zadowolony pracownik jest fundamentem dobrego prowadzenia działalności. Jeżeli godnie reprezentuje firmę, wtedy automatycznie usatysfakcjonowani klienci chętnie do niej wracają. Sektor, w którym działamy na co dzień, jest bardzo dynamiczny. Musimy mieć oczy szeroko otwarte oraz zmysły nastawione na coraz to nowsze rozwiązania technologiczne wykorzystywane w budownictwie przemysłowym. Od lat naszymi wartościami są: profesjonalizm, lojalność, jakość. To właśnie dzięki tej maksymie udało nam się zbudować silną pozycję na rynkach skandynawskich – szczególnie norweskich. A jak dobrze wszyscy wiemy, Norwegia to bardzo wymagający kraj i jestem dumny, że udaje nam się sprostać wymaganiom tego rynku. Ponieważ sam wychowałem się na sporcie (zawodniczo uprawiałem m.in. zapasy), to uważam, że w biznesie – jak i w sporcie – sukces też mierzy się zacięciem, samodyscypliną, wytrwałym dążeniem do celu, niepoddawaniem się porażkom i przeszkodom, wiarą w sukces i przestrzeganiem zasad fair play.

**Żyjemy w czasach niustannych zmian i szybkiego rozwoju technologicznego w wielu branżach. Jaki był rok 2019 dla firmy VENTOR?**

W ostatnim półroczu 2019 roku można było zauważyć spadek inwestycji w Europie zachodniej. Przez to dziś VENTOR, zatrudniający prawie 1000 ludzi, musi się zmobilizować. Rozmawiamy z pracownikami o tym, że nie chcemy wcale rosnąć w siłę poprzez ilość, tylko mamy na uwadze fakt, że skoro zależy nam na byciu partnerem dla zachodnich firm, to koniecznym jest zdecydowane ukierunkowanie na jakość. Tylko ona jest gwarancją ciągłości pracy. Czasy się zmieniają i my musimy być bardzo elastyczni. Od kilku lat zmienia się charakter zawieranych umów – kilkuletnie kontrakty zamieniają się na roczne umowy oraz listy intencyjne, mówiące o długofalowej współpracy. Tak naprawdę polskie firmy wciąż czują na plecach oddech konkurencji m.in. z Litwy, Ukrainy, Rumunii czy Bułgarii. Nasza Firma angażuje się mocno w rozwój szkolnictwa zawodowego, ponieważ faktycznie brakuje wyszkolonych pracowników w naszej dziedzinie. Wciąż jesteśmy stawiani w pełnej mobilizacji i powtarzamy, że jeżeli będziemy pracować tak jak do tej pory, to będziemy mogli spać spokojnie.

**W jaki sposób VENTOR radzi sobie z brakiem nowych, wyszkolonych pracowników?**

Współpracujemy z Zespołem Szkół Zawodowych nr 1 w Dębicy na Podkarpaciu (Dębicki Mechanik) od ponad dziesięciu lat. Ta szkoła posiada internat i zastanawiamy się nad tym czy nie robić naboru za granicą, np. na Ukrainie. Dzięki temu młodzież przyjeżdżała do nas, rozpoczęła naukę i przechodziła kursy zawodowe. Rynek potrzebuje fachowców, a my mamy ich coraz mniej. Bardzo dużo mówi się o szkolnictwie zawodowym i problemach, z którymi się boryka. Niemniej poza mówieniem ważne są działania, a tutaj wiele zależy od dyrekcji danej szkoły oraz świadomości władz lokalnych, które powinny to szkolnictwo wspierać. Jakiś czas temu gościliśmy delegację norweskich związków zawodowych. Oni również są świadomi, że w przyszłości może nie być kogo uczyć. Rozważają wsparcie finansowe dla szkolnictwa, ponieważ aby wykształcić dobrego spawacza, mechanika, monterka czy izolatora, potrzebne są ogromne koszty na różnego

rodzaju materiały oraz urządzenia. Kwestia nauki to nie tylko teoria, ale w dużej mierze część praktyczna, od której bardzo często zależy to, czy młody człowiek będzie wartościowym pracownikiem. Świat potrzebuje i poszukuje dobrych rozwiązań oraz młodych, ambitnych ludzi, których potrzebujemy do pracy. Maszyny w wielu przypadkach bardzo ułatwiają życie i pracę, pomagają, podnoszą efektywność. Natomiast zawsze jest ta minimalna liczba pracowników, potrzebna do fachowej obsługi danego urządzenia. Żyjemy w czasach wysokiego postępu technologicznego, ale też mniej pewnej przyszłości. Wielu młodych ludzi – a ja często staram się z takimi prowadzić rozmowy – pracuje, ale tak naprawdę ma wątpliwości i zadaje sobie pytanie: „co ja tu właściwie mam robić?”. Wydaje mi się, że jeszcze trzydzieści lat temu, ludzie po skończeniu technikum czy szkoły zawodowej mieli dużo bardziej pozytywne podejście. Byli świadomi, że jak popracują jakiś czas, to będą mogli awansować, więc w przedsiębiorstwach, które lepiej funkcjonowały, działały pewnego rodzaju ścieżki rozwoju zawodowego. My dziś potrzebujemy takich ścieżek, które zapewnią młodym ludziom pewność i poczucie bezpieczeństwa. Bardzo często prowadzę rozmowy z kierownikami i brygadystami. Doszliśmy do wniosku, że jeżeli chcemy być spokojni swojej starości, to musimy dzisiaj, bezpośrednio w pracy, w danym projekcie, zwracać ogromną uwagę na właśnie tych młodych ludzi. Starsi i doświadczeni pracownicy muszą być dla nich trenerami zawodu i pewnego rodzaju mentorami, którzy dzieliliby się swoją wiedzą, samodyscypliną, poświęceniem i empatią. W pracy fizycznej

jest coś takiego, że oprócz samej wiedzy książkowej to właśnie doświadczenie zdobywane przez lata jest bardzo cenne, a nikt nie jest go w stanie lepiej przekazać niż wykwalifikowany starszy kolega (przełożony).

**Czy w tej kwestii poczynili Państwo jakieś wyróżniające kroki?**

Już od paru lat preferujemy zatrudnianie rodzin, czyli ojciec może brać pod swoje skrzydła syna. Często jest tak, że spotykamy się z sytuacją, w której młody chłopak po studiach – np. archeologicznych czy filozoficznych – nie może znaleźć zatrudnienia. Więc popieramy to, aby rodziny razem pracowały, bo przecież nie ma lepszej metody nauki fachu, jak od własnego ojca. W tej strategii jesteśmy pionierami na rynku. Muszę też przyznać, że zyskaliśmy dzięki temu wielu bardzo dobrych pracowników. Kiedyś było tak, że gdy dana osoba wykształciła się w jednym konkretnym zawodzie, to już tak pracowała przez długie lata, a często nawet i całe życie. Dziś młodzież musi być bardziej elastyczna, chętna do nauki, dokształcania się, poszukiwania oraz poszerzania nowych umiejętności.

**Jak obecna sytuacja wpłynęła na działalność firmy VENTOR?**

Sytuacja jest bardzo dynamiczna i zmieniająca się tak naprawdę z tygodnia na tydzień. Musimy być w stałym i bezpośrednim kontakcie z ludźmi. Wciąż staramy się unikać paniki, niemniej pewna biurokracja musiała zostać wdrożona. Wprowadziliśmy wszelkie środki ostrożności, których mocno się trzymamy i o których stale informujemy naszych inwestorów. Wszystko organizujemy w trosce o to, aby właśnie przez jakiś błąd incydent ten koronawirus się nie rozprzestrzenił. Aktualnie prawie wszystko się zatrzymało. Nasi pracownicy opuścili Norwegię. Problem, który nawiedził cały świat, jest jedną wielką niewiadomą. Sytuacja jest o tyle trudna, że nie można dokładnie przewidzieć, kiedy nastąpi jej koniec – życie niejako się zatrzymało. Pracownicy zatrudnieni w Norwegii tam kierują wnioski o urlop oraz zasiłki, natomiast tutaj w Polsce w ramach zabezpieczenia etatów obniżyliśmy – w porozumieniu z pracownikami – czas pracy do 80%. Jesteśmy w trakcie realizacji zamówień dla naszych partnerów w Norwegii, więc na szczęście mamy jeszcze co robić – ale jak to się skończy? Tego nie wie nikt. Musimy dodawać sobie wzajemnie otuchy. Tłumacząc pracownikom, że nie jesteśmy w stanie określić tego okresu, ale na pewno musimy to w spokoju przeżyć, bo Ci co przetrwają i będą zdrowi, na pewno będą działać w nowej rzeczywistości i odbudowującym się świecie. Możemy się spodziewać, że zniszczenia jakie nastąpią w gospodarce będą bardzo dotkliwe i wyjście z kryzysu nie będzie proste. Bogatym krajom na pewno uda się to szybciej – uważam, że Polska powinna utrzymywać i pielęgnować dobre relacje z takimi krajami. Myślę, że ten czas, który teraz dostaliśmy, warto wykorzystać na przemyślenia, spokój i rodzinę. Musimy wszyscy się wspierać, dodawać sobie otuchy i wierzyć, że to się szybko skończy. Optymistyczne jest to, że prawie tysiąc pracowników udało nam się ściągnąć do kraju z Norwegii – oczywiście zostali oni poddani kwarantannie i obecnie możemy wykluczyć jakiegokolwiek zarazenie. Zaczęłam o trzymaniu się wszystkich reguł i środków ostrożności, które są wprowadzone. One nie mają na celu nas w żaden sposób ograniczać – wynikają właśnie z troski o naszą przyszłość po to abyśmy pokonali koronawirusa i cieszyli się dalej dobrym życiem. Życzę wszystkim dużo siły i wiary, a na pewno uda nam się przezwyciężyć obecną i trudną dla wszystkich sytuację.

**Rozmawiał Wojciech Grabarczyk**

