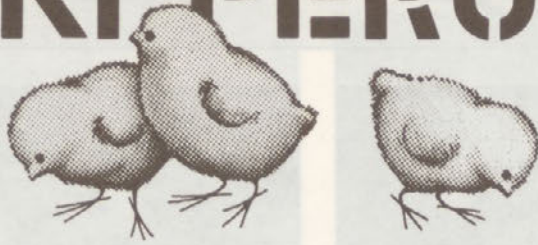


# PTUJSKI PERUTNINAR



|| 325451

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA IN KOOPERANTOV PERUTNINE PTUJ • LETO XIX. • ŠTEVILKA 1 • APRIL 1995

*Veliko prijetnih trenutkov*

*in veselega razpoloženja vam želimo  
ob praznikih, ki so pred nami*



**PERUTNINA PTUJ • 90 LET**



# Izobraževanje — učne delavnice



Ob začetku seminarja. Od leve: Milan Ambrož, Traudi Mihalič, Darja Kuhar, GZS in Vlasta Jeza



Bomo trgovali ali ne bomo?

V podjetju smo začeli izvajati izobraževanje za srednji vodilni kader.

Tako smo izvedli izobraževanje s temo SITUACIJSKO VODENJE, katerega se je udeležilo 35 vodij in s temo PRENOVA PODJETJA — POT V STALEN PROCES SPREMEMB, kjer je bilo 20 udeležencev in sicer tehnologi, tehnični vodji in komercialisti. Izobraževanje je bilo izvedeno v januarju in marcu 1995.

Usposabljanje je potekalo v obliki učnih delavnic. Delo je bilo prilagojeno zahtevnosti ciljne skupine tako, da je omogočilo sodelovanje udeležencev pri spoznavanju sistematičnih pristopov k reševanju težav pri hitrem razvojnem trendu.

Učne delavnice so potekale v t.i. "vikend paketu" s po 30 oziroma 20 šolskih ur. Predavatelja in moderatorja sta bila Traudi MIHALIČ, dipl. soc., in mag. Milan AMBROŽ, dipl. soc. Organizator je bil Center za tehnološko usposabljanje pri Gospodarski zbornici Slovenije. V okviru delavnic smo se skupno trudili z delom v skupinah, z reševanjem praktičnih primerov in z igranjem situacijskih vlog.

Glavne teme, o katerih je tekla razprava so obsegale med drugim vodenje in vodstveno učinkovitost (ali se je vodenja mogoče naučiti), si-

tuacijsko vodenje (mikroklima v skupini, vodenje vodje, skladnost med osebnostnimi lastnostmi vodje in situacijo) ter proces menjave med vodjem in sodelavci (motivacija, čustva in motivacija, vrednote, komunikacija med vodjem in sodelavci). Drugi del seminarja je zajemal proizvodne strategije, proizvodne sisteme, primere negotovosti okolja v procesu sprememb, oblikovanje lastnih ciljev v procesu sprememb ter sistemski pristop k vodenju sprememb ob modelu petih stopenj in modelu "velike slike". Obravnavani so bili tudi vloga disonantne teorije, poslovni vidiki Maslowe hierarhije potreb in Herzbergove dvofaktorske teorije, pomen nezavednih procesov, stališč in potreb ter vrednost sodelavcev v prenovi podjetja.

Izobraževanje večjih skupin znotraj podjetja ima naslednje cilje:

- ustvariti skupne vrednote med zaposlenimi,
- izboljšati notranjo kulturo v podjetju,
- spodbuditi ustvarjalnost,
- izboljšati tehnike pristopa pri upravljanju in vodenju,
- izboljšati osebno in skupinsko učinkovitost,
- zmanjšati stroške poslovanja.

Iz opravljenega izobraževanja izhaja zaključek, da le ob stalnem pridobivanju novih znanj lahko podjetje ostane na trgu, le tako lahko vsako leto ponudi večjo kakovost in boljšo ceno proizvoda oziroma storitve.

**In kako ocenjujejo seminarje naključno izbrani udeleženci le-teh.**

Vsi so odgovarjali na ista vprašanja:

— Kako ocenjuješ potrebnost in pomen dopolnilnega izobraževanja?

— Kako ocenjuješ novo obliko dela, kjer tudi sam sodeluješ z reševanjem posameznih nalog in igranjem določenih vlog?

— Ali si na seminarju pridobil veliko, malo ali nič?

— Imaš občutek, da pridobljeno znanje že uvajaš v redno delo?

## Ivan AMBROŽ

Doslej dopolnilnega izobraževanja praktično nismo imeli. Vsaj v naši enoti ne. Vsekakor je nujno potrebno. Pri tem pa me moti, da nam vodstvo ne dovoli na novo zaposliti mladega perspektivnega kadra, ki smo ga štendirali in vlagali vanj. Obstoječi kader ne more realno posegati v konkurenčni boj, saj je znano, da je pred leti bila tiskarna nekakšna enota za reševanje socialne problematike, tako da imamo tudi sedaj precej invalidov.

Način dela na seminarju mi je všeč, ko ne gre le za poslušanje predavanj, ki marsikoga uspava. Nismo pa še navajeni na obliko delavnic. Je pa pomembno, da se na kak praktičen način preizkusiš.

Pridobil sem vsekakor precej, težko pa bi rekel, da pridobljeno že s pridom uveljavljam v praksi. Morebiti bo bolje, ko bo izveden še



podoben seminar za direktorje. Potem pa bomo morali sestati skupaj in se pogovoriti, kako naprej. Brez timskega dela ne gre. Vsak, ki kaj predlaga, naj tudi stoji za realizacijo predlaganega in za to odgovarja. Če bomo tako ravnali, uspeh ne more izostati. Dokler bomo vlekli vsak po svoje, rešitve ne bo.



### Jože BRAČIČ

Stvari se nenehno spreminjajo. Razvoj gre svojo pot ne le v tehniki in tehnologiji, marveč tudi v odnosih, zato ocenjujem vse oblike pridobivanja dodatnih znanj pozitivno.

Oblika delavnic je učinkovita. To je treba pohvaliti. Ves čas seminarja je bilo prisotno sodelovanje med predavateljema in celotno skupino.

Ob poslušanju predavanja smo iznašali tudi lastne probleme, s katerimi se srečujemo pri delu. Na tak način smo se medsebojno bolje spoznali in bolje spoznali razne dejavnosti znotraj podjetja. Veliko je bilo aktivnega sodelovanja in preverjanja dojemanja snovi. To je mi zelo ustreza.

Mislim, da je na seminarju vsak nekaj pridobil. Eden več, drugi manj, kar je odvisno od predznanja. Meni so se zlasti vtisnili praktični primeri.

Pridobljeno poskušam prenašati v življenje, vendar je za to potrebno spreminjati miselnost ljudi na vseh nivojih. Mislim, da se bo timsko delo bolj utrdilo, ko bodo na podobnem srečanju sodelovali še direktorji.

### Vinko GOLOB

Dopolnilno znanje je vsekakor potrebno, le da je aktivnih oblik izobraževanja včasih premalo.

Način, kjer se teorija prepleta z raznimi vajami v obliki igranja določenih vlog, je brez dvoma prikladnejši. Sodelovanje je živahnejše, zato se tudi več naučiš.



Zaenkrat sem pridobil nekaj srednjega. Vsebina je bila zanimiva.

Delno poskušam pridobljeno vnašati v svoje delo, kakih velikih možnosti za to pa zaenkrat ne vidim. Najbrž bo potrebno več storiti na vseh nivojih, težko pa bi bilo pričakovati, da se bo naenkrat veliko spremenilo.



### Magda GORIŠEK

Izobraževanje je na vseh nivojih življenjsko pomembno za razumevanje novosti in tudi za izmenjavo mnenj v širšem krogu. Oblika dela, kakršna je bila, je super. Ni monotonega poslušanja, marveč si vpet v aktivno sodelovanje in zato od predavanja veliko več odneseš.

Pridobili smo dosti splošnega znanja o timskem delu. Škoda je le, da nismo mogli pridobiti novih znanj o naši specifični proizvodnji.

Na seminarju je bil največji poudarek na timskem delu, kar je v maloštevilnem kolektivu posamezne farme teže uporabno. Na nivoju profitnega centra bo to vsekakor prišlo do izraza. Pre-

pričana pa sem, da se bodo notranje komunikacije pozitivno razvijale.



### Andreja KRNIČAR

Mislim, da brez nenehnega dopolnilnega izobraževanja ne gre. To bi moralo postati redna in nenehna oblika dejavnosti in ustreznega treninga. Sprotno ugotavljanje sprememb in zanesljivost znanja, to je napredek.

Novi način podajanja snovi in vodenja seminarja je pomembna in prijetna sprememba. Res pa je, da je bil takšen način možen v tem primeru, ko je šlo za zelo širok spekter, za prikaz načina timskega dela in tudi za delavce širokega spektra dejavnosti. Najbrž pa se takšna oblika ne bi obnesla pri obravnavanju specifične problematike. Vsekakor pa je to oblika, ki veliko prispeva h kakovosti dojemanja obravnavane snovi.

V splošnem mi je seminar dal veliko, dasiravno ne s področja stroke, marveč je ponudil način, kako se vključiti v timsko delo ali ga celo spodbujati, kar tudi pri nas najbrž ni dovolj razvito.

Mislim, da je nekatera spoznanja že možno vključiti v redno delo. Možnosti so sicer omejene s trenutno organizacijo podjetja, vendar se stvari pozitivno spreminjajo. Spreminjanje pa je potrebno začeti od temelja, kajti le na kvalitetnih temeljih lahko zdrži celotna zgradba.

### Anton KOSAR

Mislim, da je nujno nenehno izobraževanje vseh, ne le vodij, marveč vseh, kajti prenos na seminarjih pri-



dobljenega znanja največkrat obtiči pri udeležencih le-tega.

Način podajanja v teh učnih delavnicah je pritegnil udeležence. Zanesljivo se nikomur ni dremalo. Tudi tehnika je bila zanimiva, tako da nisi pomislil niti na cigareto, ne da bi slučajno zadremal, kot je običajno na teoretičnih predavanjih. Delo je bilo dinamično, saj sta nas predavatelja vedno držala v akciji — tudi provokativno. Pri takem delu ti tudi veliko več ostane.

Seminar mi je veliko pomenil, veliko sem pridobil.

Kar se pristopa k delu tiče, uveljavljamo podobne metode, odkar sem v podjetju. Drugo pa je vprašanje kompetenc. Tu se čuti, da je piramida grajena z vrha navzdol in ne od temelja proti vrhu.



### Dušan PLOHL

Vse se razvija, zato moramo iti s časom naprej. To pa dosežemo le z nenehno novimi znanji.

Glede nove oblike dela tole. Delali smo ves dan in teo-

(Nadaljevanje na 4. strani)

(Nadaljevanje s 3. strani)

retičnih predavanj ne moreš aktivno spremljati deset ur. Nekaj časa poslušaj, v ostalem času pa si odsoten. Veliko je bilo primerov reševanja konkretnih primerov, kar je udeležence nenehno držalo aktivne. Precej je bilo tudi primerov, v katerih smo igrali določene vloge vodenja, kar nam je dalo veliko novega znanja. Zlasti je zanimivo, s kakimi preprostimi prijemi je predavateljema uspelo, da sta nas pritegnila k logičnemu razmišljanju.

Lahko torej trdim, da sem tudi sam dobil veliko novih spoznanj.

Težko je prodreti z novimi spoznanji, čeprav so realna. Če naj bi vse to uporabili v svoji sredni, bi morali najprej imeti možnost samostojnejšega dela in sprejemanja odločitev pri svojem delu. Dokler tega ni, je težko kaj bistvenega spreminjati.



### Miran PODGORŠEK

Dopolnilno izobraževanje je na vsak način potrebno, in to na dveh ravneh, na organizacijski in strokovni.

Način dela, kakršen je bil na našem seminarju, je v primeru z običajnimi oblikami izobraževanja dosti bolj prikladen. S praktičnim vključevanjem udeležencev v delo razbija monotonijo in jih aktivira za sodelovanje. Praktični primeri in vaje, ki smo jih izvajali, omogočajo, da si vse boljše zapomniš kot le s poslušanjem teorije.

Ni dileme, pridobil sem kar veliko.

Neke principe, utemeljene na tem seminarju, sem

že prej uvajal v svoje delo in sem sedaj le še dobil potrditev, da so bili pravilni. To mi je v posebno zadovoljstvo. Spoznal sem pa tudi novosti, o katerih kaže razmisliti, kako jih vnesti v delovni proces.



### Tanja SENČAR

Nenehno izobraževanje je nujno potrebno za tisto kar kdo dela, od proizvodnega delavca do direktorja.

Način dela, kakšen je bil, mislim, da je edino pravi. Prvič veliko več "odneseš", bolj neposredno si vključen v delo, bolj zanimivo je, bolj sproščujoče, manj utrudljivo. Sploh bolj efektno.

Prepričana sem, da smo vsi veliko pridobili, menim pa, da je takšna splošna tematika premalo. Morali bi obravnavati več neposrednih problemov, ki jih v proizvodnji in organizaciji doživljamo, to pa zaradi pestrosti sestave skupin ni bilo možno.

Možnosti za uvajanje novosti so zaželeni. Verjamem, da bomo pridobljeno lažje uvajali, ko bodo podobne oblike usposabljanja izvedene na vseh ravneh dela in vodenja. S tem pa ne želim reči, da ni možno nič uporabiti že danes.

### Slavko TRAFELA

Dopolnilno izobraževanje je brez dvoma potrebno. Seznanjš se z izsledki drugih, slišiš stvari kako določeno problematiko razrešujejo v svetu in to poskušaš prenesti v svojo sredino.

Nova oblika dela v učnih delavnicah je primernejša od teoretičnih predavanj.

Vpet si v praktično delo v sodelovanju s skupino in nekatere stvari boljše dojemaš.

Pridobil sem precej. Naj povem, da sem bil tokrat prvič na takšnem seminarju. Delo v prometu je specifično, zato je nekatere stvari možno vnesti v naše delo, nekaterih pa ne.



Marsikaj pa se psreminja na vseh nivojih, zato menim, da se bo s časom dalo še marsikaj storiti.

### Miha ZEMLJIČ

Izobraževanje je absolutno potrebno. Na vseh nivojih. In to na področju stroke in organizacije. Če želiš v korak s časom, se moraš vse življenje učiti.

## Še besedo voditeljev seminarja



### Milan AMBROŽ in Traudi MIHALIČ

Sodelujeva kot poslovna partnerja za usposabljanje vodij. Delava v sklopu Centra za tehnološko usposabljanje Gospodarske zbornice Slovenije. To sodelovanje se



Glede načina dela bi rekel: "Na prijeten način podana koristna snov." Prepričan sem, da s take učne delavnice odneseš veliko več, kot s klasičnega predavanja.

Rekel bi, da sem s tega seminarja odnesel veliko novega.

Primeri, obravnavani na srečanju, niso bili ravno z našega področja dela, vendar se da tudi te koristno uporabiti tudi pri mojem delu, seveda v modificirani obliki. Še korak naprej pa pričakujem, da bodo na podobnem seminarju sodelovali tudi direktorji. Najbrž se bo tudi v sami organizaciji kaj spremenilo.

je začelo pred letom in se dokaj intenzivno nadaljuje. Nastopava pa tudi sama, kar je odvisno od situacije in kombinacije dela oz. od dogovora. Predvsem je to —



Igranje vlog

gledano zelo široko — usposabljanje vodij za uporabo moderne organizacije dela.

Ukvarjava se največ s socialno dinamiko skupine. To se pravi s tem, kako naj se ljudje vedejo in kako naj delajo v skupini. Ne delava s posamezniki, marveč nama gre za učinkovitost in delovanje skupine. Skupina postaja najbolj pomembna v moderni organizaciji dela in dobiva ključno vlogo. Seveda delava s skupinami, ki so homogene. Včasih so sicer tudi različne ali heterogene.

Vendar homogenost skupin ne pomeni, da obdelujeva skupine dejansko po vrstah, marveč poskušava zbrati vse vodstvene skupine v kakem podjetju s pomočjo določenega komunikacijskega vzorca. To pomeni, da vsem skupinam preneseva en komunikacijski vzorec, ki ga seveda prilagodiva različnim organizacijskim nivojem. Pri vseh pa posku-

šava doseči zlasti učinkovit način pogovorov med udeleženci, kajti učinkovita komunikacija pomeni učinkovito reakcijo na trgu, učinkovito reakcijo na spremembe in učinkovito ustvarjanje konkurenčne prednosti. To je danes v bistvu še edina možnost dviga produktivnosti, ko sta tehnologija in tehnika že vsem na razpolago in ostaja le vprašanje, s kakšnimi ljudmi nastopamo v tem procesu.

Glede velikosti skupine pa tole. Gre za tako imenovane učne delavnice, kjer je predavanja zelo malo, ampak vsa teoretična izhodišča, ki sva jih tudi sama empirično (izkustveno) podprla v našem slovenskem kulturnem prostoru, preizkusijo skupine same v praksi s pomočjo vaj in igranja vlog simulacijskih iger, zaradi česar so najine skupine omejene. Vsak udeleženec mora teoretična izhodišča, na katerih temelji učna delavnica,



Z dobrim sodelovanjem lažje in zanesljivo do cilja



Trenutki sprostitve ob namenski glasbi

preizkusiti na lastni koži. Pri tem pride močno do izraza individualnost dela v diskusiji, kjer primerjamo obravnavano tematiko s prakso, tako da sva vsaj midva prepričana, da na tak način dosežemo želeni efekt. Ob primerjavi sodelovanja vaših skupin s skupinami v drugih firmah sva prepričana, da imate v vodilnem kadru izredno prilagodljive ljudi. Tako so za prenos teoretičnega znanja zagotovljeni, hitra dojemljivost ter pripravljenost za sodelovanje. V drugih industrijah se ne srečujemo vedno s takimi skupinami. Po navadi obstaja vsaj v začetku večji odpor, ki ga je treba na ustre-

zen način s prepričevanjem, prikazovanjem argumentov in praktičnih primerov stopiti. Morda je prednost v tem, da so pri vas kadri veliko bolj splošni. Izgleda da je živilska industrija le takšna, da zahteva veliko število različnih znanj. Tu so živila, zato se čuti tudi ta biološki pristop, bolj naravni pristop, ki se pozna na ljudeh. Kar se socialne dinamike tiče bi rekel, da ste v določenem v prednosti. Pozna se tudi širok spekter dejavnosti znotraj podjetja od tovarne krmil, žive proizvodnje, klavnice, predelave do vzporednih dejavnosti.

Pripravila: Vlasta Jeza  
in Lojze Cajnko



Za počitek je ostalo le malo časa

**PERUTNINA PTUJ**  
praznuje v tem letu 90 LET OBSTOJA.  
Aktivnosti ob praznovanju tega visokega jubileja se bodo začele v maju, junija pa bo naš tradicionalni **DAN PERUTNINE.**

# PRIZNANJE PERUTNINI PTUJ PREDSTAVNIŠTVO LJUBLJANA



za uspešno poslovno sodelovanje

Ljubljana 10. 12. 1994



*Podpolkovnik*  
**Dušan Hudolin**  
*Dušan Hudolin*  
Poveljnik

Perutnina Ptuj, predstavništvo Ljubljana je prejela pomembno priznanje Ministrstva za obrambo Republike Slovenije za uspešno poslovno sodelovanje.

Že to, da je ministrstvo postalo kupec naših kakovostnih proizvodov je dosežek.

Brez dvoma ima veliko zaslug za to Bogdan Lomšek samostojni komercialist za Ljubljansko območje, ki je uspel navezati stike z ministrstvom in utrditi poslovno sodelovanje.

## BIOTEHNIŠKA FAKULTETA UNIVERZE V LJUBLJANI

NA PREDLOG KOMISIJE

PODELJUJE

### PERUTNINI PTUJ, PC MESNA INDUSTRIJA

ZA POMEMBEN PRISPEVEK K RAZVOJU PREDELAVE, DISTRIBUCIJE  
IN IZBOLJŠEVANJU KAKOVOSTI PERUTNINSKEGA MESA, ZA UVAJANJE VRHUNSKE TEHNOLOGIJE,  
ŠIRJENJE ASORTIMANA IZDELKOV, ZA SODELOVANJE PRI IZOBRAŽEVANJU STROKOVNJAKOV  
IN PRENOS ZNANSTVENIH IZSLEDKOV V PRAKSO

### JESENKOVO PRIZNANJE

TER MU V DOKAZ SPOSTOVANJA IZROČA ČASTNO DIPLOMO

V LJUBLJANI

DNE ŠTIRINAIŠTEGA MARCA TISOCEVETSTOPEINDEVETDESET

PRODEKAN

prof. dr. Andrej Salehar

DEKAN

prof. dr. Janez Hribar

PRODEKAN

prof. dr. Franc Lobnik

Biotehnična fakulteta Univerze v Ljubljani podeljuje podjetjem in posameznikom Jesenkovo priznanja v spomin na dr. Frana Jesenka, znanega slovenskega botanika.

Med letošnjimi nagrajenci je tudi Perutnina Ptuj PC Mesna industrija, ki je prejela priznanje za pomemben prispevek k razvoju predelave, distribucije in izboljševanju kakovosti perutninskega mesa, za uvajanje vrhunske tehnologije, širjenje asortimana izdelkov, za sodelovanje pri izobraževanju strokovnjakov in prenos znanstvenih izsledkov v prakso.



Priznanje je prevzel direktor Mesne industrije g. Erih Šara.

## NESREČA NIKOLI NE POČIVA

**Stanko Plajnšek, varnostnik ISS Servisystema in Daniel Čeh, pralec motornih vozil v Perutnini, sta preprečila nastanek nepredvidljive škode.**

Vsi smo se že veselili no-voletnih praznikov, naši varnostniki pa so prav zato morali poostri puščice. To se je izkazalo za pravilno, saj je varnostnik ISS Servisystema Maribor, bivši naš delavec Stanko Plajnšek 30. decembra 1994 med službenim obhodom zaslišal pok na parkirišču kamionov hladilnikov pred perutninsko klavnico. Postal je pozoren in opazil, da se iz enega od parkiranih vozil kadi. V bližini tega kamiona je bilo parkiranih še več vozil, zato je poklical na pomoč še Daniela Čeha, pralca kamionov v pralnici Transservisa in skupaj sta pohitela gasiti z račnimi gasilnimi aparati.

Družno sta uspela pogasiti začetni požar, ki je nastal pri akumulatorjih kamiona. S tem sta preprečila nepredvidljivo škodo, saj je bilo v bližini parkiranih več vozil, ki bi se lahko vnela, lahko pa bi prišlo celo do

požara na klavnici, če bi se ogenj razširil. Za njuno budnost in preiščeno intervencijo smo jima lahko vsi hvaležni, saj se spominjamo upoštevanja požara na perutninski klavnici leta 1978.

Predsednik podjetja dr. Roman Glaser in delavski svet Perutnine sta zato obema izrekla javno zahvalo in pohvalo za njuno pomembno dejanje.

Priznanje so obema izročili na sprejemu pri predsedniku Perutnine.

Vročitvi priznanj Stanku Plajnšku in Danielu Čehu sta poleg predsednika podjetja in predsednika delavskega sveta Dušana Oreška prisostvovala še: Bojan Rajtmajer, direktor slovenskega dela koncerna ISS iz Maribora in Dimče Stojčevski, vodja splošno kadrovskega sektorja.

L.C.



Stanko Plajnšek



Daniel Čeh



Trenutek izročitve priznanj



Na sprejemu pri predsedniku Perutnine. Od leve: Dimče Stojčevski, Dušan Orešek, dr. Roman Glaser, Daniel Čeh, Bojan Rajtmajer in Stanko Plajnšek.

Uspešna predstavitev naših proizvodov pred mesnico na Novem trgu na Ptujju. Akcija je bila 31. marca (slika desno).

## Krvodajalci!

Naši naslednji redni akciji bosta  
18. maja in 20. junija.

Interesenti ste se dolžni  
pravočasno prijaviti.



## SREČANJE POSLOVODIJ IN ODDELKOVODIJ MALOPRODAJE PERUTNINE

Prvič smo se srečali 6/3-1995 poslovodji in oddelkovodji vseh prodajaln Perutnine. Maloprodaja Perutnine Ptuj je sestavljena iz treh prodajnih sektorjev.

1. Mesno delikatesne prodaje
2. Gostinske prodaje
3. Agro prodaje

Prodajalne Perutnine so v Ptuj, Mariboru, Ljubljani in Kopru.

Namen srečanja je bil, da se medsebojno spoznamo, se seznanimo z razvojnimi trendi Perutnine Ptuj, spoznamo celoten asortiman izdelkov, ki ga proizvodnja lahko ponudi trgovini, in da si ogledamo proizvodni proces v perutninski klavnici.

Predsednik podjetja dr. Roman Glaser je prisotnim pojasnil vlogo Perutnine Ptuj - danes in jutri v slovenskem in evropskem prostoru. Posebej je poudaril razvojne trende in dolgoročne cilje podjetja. Podjetje se je prilagodilo novim razmeram poslovanja, proizvodnja je v porastu. V obdobju, ki je pred nami, bo vse znanje usmerjeno k zagotavljanju kvalitetnih parametrov in prilagajanju najzahtevnejšim trgovim.

Direktorica PC Trgovina Nada Krajnc je prisotne seznanila z vlogo prodaje v podjetju, posebej je poudarila vlogo maloprodaje v trgovini in podjetju. Lastna maloprodaja je zelo pomemben dejavnik prodaje saj iz nje

vsakodnevno priteka denar. To je najbolj neposredna vez med potrošniki in proizvodnjo.

Naša maloprodaja predstavlja enega največjih kupcev grosistične prodaje. Žal ugotavljamo, da je v maloprodajo bilo v preteklosti zelo malo vloženo, da večina prodajaln ni ravno ponos Perutnini Ptuj. Direktorica je zagotovila pospešeno investicijsko dejavnost v letu 1995.

Po analizi poslovanja za leto 1994 in analizi planov za leto 1995 smo si ogledali tehnološki proces klanja piščancev v perutninski klavnici.

Večina poslovodij in oddelkovodij je prvič videla notranjost proizvodnih obratov. Razšli smo se s prijetnimi vtisi in ugotovitvijo, da je bilo srečanje koristno in potrebno.

Vodja maloprodaje

Mirko Slana



## Drugi o nas

V ptujskem SŠC za čisto, lepo in zdravo šolo

## Namesto cigarete - sadje!

Pod geslom Čista, lepa in zdrava šola so v ptujskem srednješolskem centru začeli več dejavnosti, da bi prizadevanja rodila tudi željene sadove.

Ravnateljica učnega centra Meta Puklavec je povedala, da se dijaki, teh je skupaj več kot tri tisoč, učitelji in tehnično osebje skupaj vključujejo v dejavnosti v letu varstva okolja in tedna boja proti raku. Nekaj tega so izvedli v tem tednu v sodelovanju s ptujskim trgovskim podjetjem Mercator - Mip in s ptujsko Perutnino, ki ima v centru svoj lokalček, imenovan Petica. Tam so ponudili učencem jabolka ter nekatere druge vrste sadja po polovični ceni. Ob akciji, ki so jo poimenovali Sadje namesto cigarete, so ugotovili, da bi dijaki in mladi zaužili mnogo več sadja in morda pokadili manj cigaret, če bi jim bilo sadje dostopno po dijaškemu žepu primernih cenah.

Njihova dijakinja Vesna Merc je zapisala: "Cigareta je moja osebna odločitev, varstvo okolja pa je naša skupna odločitev in naloga...!" Šola je razpisala natečaj za projekte in dala zanje tudi nekatere tematske naslove: Postali smo razred nekadilcev, Ob svoji šoli bomo zasadili drevesa in postavili cvetlična korita, Pripravili bomo razstavo o zdravi prehrani...

Najboljše projekte in njihovo uresničitev bodo nagradili.

Jože Slodnjak



Povpraševanje po cenenem sadju je bilo veliko.

Posnetek: Lojze Cajnko



## Prijeten in tudi koristen obisk

"Perutnina vlaga v jubilejnim letu znatna sredstva v medijsko pojavljanje in druge promocijske aktivnosti. Mi, ki delamo v operativi, pa vlagamo velike napore, da bi vložena sredstva bila kar najhitreje obrestovana na terenu v obliki povečane prodaje in izkupička", je poudaril Franc Čelan, vodja prodaje v Sloveniji, ko sva se pogovarjala o obisku prodajalcev in komercialistov z Dolenjske v Ptuj.

"Znano je, da smo v zadnjih letih dokaj močno utrdili prodajo naših izdelkov tudi na večjem delu Dolenjske. Tam je naš največji kupec TP Dolenjka, poleg nje pa še Mercator — Kmetijska zadruga Novo mesto in Mercator-Standard iz Novoga mesta. Da bi se vodstvom in delavcem teh podjetij ustrezno zahvalili za odlično sodelovanje, smo jih povabili v Ptuj, z željo, da nastavimo temelje dobrega poslovnega odnosa tudi za prihodnje. Še toliko bolj, ker bomo imeli v letošnjem letu v okviru marketinških aktivnosti veliko novih stvari in je pomembno imeti dober poslovni odnos s ljudmi iz vodstva in s tistimi, ki vodijo posle v prodaj-

jalni. Ko ponujamo nove izdelke na trg, je namreč prav od njih v veliki meri odvisno ali se bo ta izdelek pri kupcih "prijel" ali ne. Odvisno je na kakšen način in s kakšno intenzivnostjo bodo izdelke ponujali kupcem. In srečanje, ki je bilo 24. marca, pomeni malo naložbo za veliko prodajo."

Čeprav je bil cilj Perutnine, da bi gostje bolje spoznali podjetje, ni bilo slednje edina gostiteljica, marveč sta se Perutnini pridružili še ptujska Mlekarna in Vinska klet. Ob prihodu v Ptuj so jim vse tri gostiteljice pripravile pokušino svojih izdelkov v ptujski vinski kleti. Predstavniki posameznih gostiteljic pa so podrobneje predstavili svoje firme.

Sledil je ogled Ptuja, na katerem so jih seznanili z vsem, kar je pomembnega v ptujskem gospodarstvu obenem z bogato zgodovinsko in kulturno dediščino, vse skupaj pa začinili s turističnimi znamenitostmi.

Slogan Sveže in naravno se nanša na našega piščanca z marinado po ptujsko, zato se spodobi, da ga predstavimo v resničnem naravnem okolju. Piščanca po ptujsko

so zato gostom ponudili na Gorci.

Dobra organizacija, pri tem ne smemo pozabiti neutrudnega samostojnega komercialista za Dolenjsko Draga Predoviča, je prispevala k temu, da so si gostje lahko ogledali še biser gotike - cerkev na Ptujski Gori.

Več kot zadovoljni gostje z Dolenjske so se poslovili v poznih večernih urah z obljubo, da bodo storili vse kar je v njihovi moči za še uspešnejše trženje naših proizvodov v letu 1995.



Na seminarju smo zadržnikom ponudili pokušino naših novih proizvodov.



Gostje z dolenjske med pokušino naših proizvodov v ptujski kleti.

## Strokovni seminar za zadržnike

V dneh 21., 22. in 24. februarja je bil organiziran strokovni seminar za zadržnike kooperante. Na seminarju so priznani strokovnjaki podali nove izsledke stroke s področja reje.

Pri analizi proizvodnih rezultatov pa so bila izpostavljena predvsem sledeča vprašanja: ekonomika, zdravstvena problematika, tehnologija.

### AFORIZMI

Človek je edino hitro pokvarljivo blago z dolgim rokom trajanja.

Več ko jih ima vsega polne kufre, majn jih lahko potuje.

Neumen kmet živi od debelega krompirja, pameten pa od državnih subvencij.

Dandanes starši svoje otroke lažje spravijo k pameti kakor h kruhu.

Sovraštvo so sposobni podpihovati tudi najbolj astmatični ljudje.

Sedanja jara gospoda izvira iz včerajšne jare tovarišije.

## NAŠI UPOKOJENCI

V zaslužen upokojitev je v mesecu februarju odšla naša dolgoletna sodelavka **Terezija ŽIVIČ**.

V Perutnini Ptuj se je zaposlila v letu 1964 kot delavka na traku. Znana po svoji delavnosti, skromnosti in marljivosti je delo na traku opravljala polnih 25 let.

Zaradi zdravstvenih problemov je bila leta 1989 premeščena k drugim opravilom v visceraciji. Ker se je zdravstveno stanje še poslabšalo, je bila leta 1992 premeščena v pralnico perila k opravljanju delovnih nalog pri zlaganju perila.

Zdravstveno stanje se je slabšalo in nujen je bil operacijski poseg. Tudi po prestani operaciji roke se zdravstveno stanje ni bistveno spremenilo in tako se je naša sodelavka po 31 letih dela v naši delovni organizaciji v mesecu februarju tega leta invalidsko upokojila.

Spoštovana sodelavka Terezija!

Sodelavci Vam želimo, da jesen svojega življenja še dolga leta uživate v krogu svoje družine ter nas ob priložnosti še obiščete.

*Sodelavci*



### Ob odhodnici

V zaslužen upokojitev odhaja sodelavka **Berta ROGINA**. Polnih 30 let je bila zvesta delovnemu kolektivu,

s katerim je delila dobre in slabe, vesele in žalostne, pa tudi težke čase v nenehnem razvoju naše delovne organizacije.

Znana po svojem zgovornem in živahnem temperamentu, včasih resnem, večina pa šaljivem in včasih glasnem, nas je pričakovala vsak dan na svojem delovnem mestu. Naložena so ji bila različna delovna opravila, od krmilke do delavke v klavnici ter od kurirke in čistilke do delavke v pralnici perila. Delo je bilo naporno, delalo se je v težkih razmerah, včasih tudi krepko čez polni delovni čas, v hladnem in vročem, v mokrem in suhem ter v zaprtem prostoru in na prostem.

Dnevi in meseci so minevali, minevala so leta. Prišel je čas, ko je Berta začela razmišljati o upokojitvi. Bil je to čas, ko se je delovna organizacija zaradi razpada trga znašla v najtežjem položaju, saj je bilo potrebno proizvodnjo prepoloviti, delovno silo pa zmanjšati in s tem znižati stroške, ki so bremenili naše proizvode.

Zastavljen je bil sanacijski program in s tem tudi plan tehnoloških presežkov ter njihova razrešitev. Odločitev ni bila lahka, a vendar se je Berta odločila, da se po šestmesečnem čakanju upokoji.

Spoštovana Berta!

Sodelavci Ti želimo, da jesen svojega življenja še dolga leta zdrava uživaš v krogu družine. Pa nikar ne pozabi na svoje sodelavce in prijatelje.

*Sodelavci*

## UPOKOJENCI OCENILI SVOJE DELO

Na svojem občnem zboru so upokojenci Perutnine pregledali svoje delo in ugotovili, da so sprejet načrt aktivnosti v letu 1994 v celoti realizirali.

V odsotnosti predsednika kluba Draga Čaterja, ki je bil dalj časa v bolnišnici, je poročilo podal njegov namestnik Franc Kac. Poudaril je, da je izvršilni odbor kluba delal zavzeto in resno, kar se odraža v realizaciji bogatega načrta aktivnosti. Navedel je vse opravljene aktivnosti in izrazil ugotovitev, da je le dobra polovica Perutnininih upokojencev včlanjenih v Klub upokojencev Perutnina.

Približno enak odstotek je tistih, ki so svoj certifikat zaupali svojemu podjetju.

Poudaril je, da motijo očitki posameznikov, kako naj bi bili upokojenci Perutnine razdeljeni v dve skupini z različnimi možnostmi. Član kluba, ki je bil ustanovljen leta 1986, lahko na lastno željo postane sleherni upokojenec Perutnine. Če pa kdo tega ne želi je normalno, da tudi ni deležen nekaterih ugodnosti, ki jih imajo člani kluba. Sicer pa se imajo vsi, ki to želijo, možnost še včlaniti v klub, če izpolnijo pristopno izjavo in vplačajo članarino, ki

letno znaša le 1 % od ene mesečne pokojnine.

Za ureditev zadev upokojencev so jim na voljo posamezni člani izvršilnega odbora vsakega l. in 15. v mesecu, v poslovnem centru. Če je ta dan dela prost, potem pa prvi naslednji delovni dan.

Na zboru so predstavniki Perutnine upokojence seznanili s stanjem in razvojnimi načrti podjetja. Po razpravi pa so člani kluba sprejeli program aktivnosti za leto 1995, ki ga že dosledno izvajajo. Program so vsi upokojenci prejeli po pošti na domove, zato ga ne objavljamo.



# Krvodajalstvo v Perutnini

Krvodajalci Perutnine se bomo zbrali na organiziranem srečanju v petek 21. aprila v jedilnici predelave na Mesni industriji. Ker vsi na srečanje ne boste mogli ali ne želeli priti je prav, da nekatere stvari napišem.

Kot navaja predstojnica ptujskega transfuzijskega oddelka dr. Irena Maračič, beležijo v Ptuju po letu 1990 upadanje krvodajalcev. V Perutnini se lahko pohvalimo, da je kljub zmanjšanju števila zaposlenih ostalo število krvodajalcev in število odvzemov krvi na isti ravni. Aktivnih krvodajalcev imamo 257, skupno pa je bilo opravljenih 320 odvzemov. Sicer pa je ta številka še višja, ker se nekateri posamezniki ne morejo navaditi organiziranega dela in darujejo v akcijah krajevnih ali drugih organizacij. Tu pa se pojavi vprašanje, se res lahko pohvalimo z aktivnostjo.

Na vsak način je potrebno končati s samovoljo, saj dobivam precej pripomb od vodij proizvodnje, da nekateri - sreča, da redki - poskušajo vse mogoče, da prilagodijo dan darovanja krvi svojim interesom. Pri tem se opirajo na zakon, ki jim daje pravico darovati kri in pravico do prostih dni.

Res je, da zakon omogoča slehernemu, da je lahko krvodajalec in mu zagotavlja plačani počitek za darovano kri. Nikomur pa zakon ne dovoljuje pravice do samovolje in motenja delovnega procesa. V podjetju imamo organizirane krvodajalske akcije praviloma vsak mesec, zato ni nobene potrebe niti pravice, da bi zaposleni darovali izven naših akcij.

Ker s krvodajalsko dejavnostjo ne smemo ovirati delovnega procesa, se je vsak delavec dolžan prijaviti za akcijo pri svojem nadrejenem vodji. Prijaviti pa se je dolžan tudi organizatorju krvodajalstva v podjetju zaradi koordinacije z vodstvom transfuzijskega oddelka. Tisti, ki se ne ravna z veljavnim redom, ovirajo delo organizacije, in otežujejo delo

transfuzijskega oddelka. O tem dr. Maračič: "Težko govorim o tem, kako s tistimi, ki se ne prijavijo organizatorju. Vsakega krvodajalca smo veseli in si prizadevamo, da je z našim sprejemom in delom zadovoljen. Radi bi, da bi se naše aktivno sodelovanje v obojestransko korist še izboljšalo. Res pa je hudo, če se jih prijavijo recimo 15 na odvzem pa jih pride 50. Enako kot v vašem podjetju smo tudi v našem oddelku kadrovske zelo na tesnem. Vseh nas je le osem, naša služba pa traja non-stop 24 ur dnevno. Zaradi takega načina dela poskušamo koristiti proste dneve kadar je to le mogoče. Če imamo prijavljeno manjšo skupino krvodajalcev, se dogovorimo, da bo katera izkoristila prosti dan, ker se sproti prilagajamo potrebam. In če potem namesto prijavljene skupine pride veliko več krvodajalcev, je pred nami toliko več napora, normalno pa je, da je v takem primeru potrebno dalj časa čakati, tudi po več ur. To pa prinaša nejevolje in druge nevednosti."

Večkrat se pokaže potreba, da je potrebno nujno zagotoviti krvodajalce z določeno krvno skupino - takoimenovani nujni klic. Nekateri pa ne morejo razumeti, kako je možno nujno klicati krvodajalca za dan ali dva v naprej. Še to nam razložite.

"To je normalno. Glejte! Krv ne smemo uporabiti dokler ne opravimo vseh zahtevnih preiskav. Zato imamo določen fond pričakovanih potreb po tej življenjski tekočini. Zgodi se pa, da se potrebe zaradi nesreč in podobnega povečajo. V takem primeru je nujno klicati darovalce izjemoma. Torej nepredvideno izčrpamo potrebni fond, zato kličemo organizatorje krvodajalstva, da nam poskušajo najti krvodajalce določene skupine, da zagotovimo potrebno "rezervo krvi". To je seveda načrtno delo, vendar nujno in ne moremo čakati na redno krvodajalsko akcijo, kjer je

težko pričakovati, da bo prišlo ustrezno število iskane krvne skupine. Trudimo se, da kri kar najbolj racionalno porabimo. Pri tem moramo poudariti, da nam, poleg vseh drugih, pri tem največ priskočita na pomoč prav Perutnina in Tulum iz Kidričevega in vodstvom teh organizacij smo za razumevanje posebej hvaležni.

Za svoje humano poslanstvo reševanja življenj pre-

## Krvodajalci Perutnine, ki prejmejo priznanje za darovano kri

### Za 5-kratno darovanje

Cafuta Ana  
Cafuta Veronika  
Cep-Bele Valerija  
Ciglar Franc  
Cigula Franc  
Cizerl Dušan  
Čuš Srečko  
Duh Mira  
Horvat Dragica  
Horvat Irena  
Kušar Jožica  
Lampret Marinka  
Letonja Marija  
Majerič Franc  
Pernek Jože  
Predikaka Jožica  
Pulko Milica  
Repec Ema  
Repec Rudolf  
Rojko Branko  
Skuhala Erika  
Starčič Jožica  
Steiner Mira  
Štumberger Marija  
Vadnjal Anica  
Vidovič Andrej  
Vodušek Marija  
Zafošnik Janez  
Zajšek Milan

### Za 10-kratno darovanje

Brmež Anica  
Brodnjak Stanislav  
Hvala Armando  
Ivančič Stanislav  
Karo Ivan  
Kos Branko  
Lesjak Marta  
Marinič Milena  
Medved Anton  
Pečnik Renata  
Petrovič Elizabeta  
Sok Zdravko  
Spindler Boris  
Šumenjak Franc  
Volkner Darko  
Zamuda Zvonko

jme prek 80 krvodajalcev Perutnine zaslužen priznanje, ki jih bomo podelili na srečanju 21. aprila. Imena vseh prejemnikov objavljamo v nadaljevanju. Seveda ste na srečanje povabljeni vsi, vendar bomo krvodajalce z večjim številom darovanj povabili še posebej.

Tiste, ki nameravati priti na srečanje, prosim, da to sporočite zaradi organizacije srečanja.

Organizator krvodajalstva  
Lojze Cajnk

Mesna industrija  
Mesna industrija  
Živa proizvodnja  
Strokovne službe  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Ptujska tiskarna  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Strokovne službe  
Mesna industrija  
Strokovne službe  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Živa proizvodnja  
Strokovne službe  
Strokovne službe  
Mesna industrija  
Živa proizvodnja  
Tovarna krmil  
Mesna industrij

Mesna industrija  
Tovarna krmil  
Transservis  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Ptujska tiskarna  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Živa proizvodnja  
Strokovne službe  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Mesna industrija

### Za 15-kratno darovanje

Breg Slavica  
Cafuta Martin  
Cajnko Lojze  
Čuš Pavla  
Dovečar Radivoj  
Emeršič Alojz  
Gabrovec Franc  
Malek Danica  
Merc Janez  
Osterc Jožica  
Škripač Dragica

Mesna industrija  
Mesna industrija  
Strokovne službe  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Mesna industrija

Janžekovič Adolf  
Kozel Janez  
Pernat Stanko  
Tikvič Marjan  
Varga Ciril  
Glaser Anton

Mesna industrija  
Mesna industrija  
Strokovne službe  
Trgovina  
Strokovne službe  
upokojenec

### Za 30-kratno darovanje

Lah Franc  
Žumer Janez  
Frigl Anica

Mesna industrija  
Transservis  
upokojenka

### Za 35-kratno darovanje

Brec Martin  
Molnar Stanko  
Repič Branko  
Travnikar Milan  
Zagoršek Stanko  
Zagoršek Vladimir

Mesna industrija  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Mesna industrija  
Živa proizvodnja

### Za 40-kratno darovanje

Bezjak Franjo  
Herga Milan

Tovarna krmil  
Tovarna krmil

### Za 45-kratno darovanje

Bezjak Srečko  
Turnšek Valentin

Mesna industrija  
Transservis

### Za 20-kratno darovanje



Bukšek Anton  
Emeršič Boža  
Emeršič Stanko  
Fras Janko  
Grah Ivan  
Jelen Slavica  
Kovačič Ivan  
Merc Stanislav  
Potočnik Milena

Mesna industrija  
Mesna industrija  
Tovarna krmil  
Mesna industrija  
Transservis  
Mesna industrija  
Transservis  
Tovarna krmil  
Mesna industrija

### Za 25-kratno darovanje

Babusek Branko  
Cvetko Martin

Živa proizvodnja  
Mesna industrija

		SESTAVIL EDI KLASINO	UKANA	ROZALIJA (KRAJČE)	NOROST	NASA PESNICA (SASA)	NEMSKA OPERNA PEVKA SACK	VELIK GORSKI VRH	RIMSKI CESAR	LENDST	LETO- VISČE V VINODOLU				
		KAMNINA LEHNJAK													
		ITALIJ. OTROŠKI PEVEC													
		IZOGIB													
		TER							REFA ZMES PSEVICE IN REI						
		PERUT- NINAR	OPISI OCRT	NIKELI SLIKARSKI ODPIČ			FRANC. NARODNA HEROJINA (JEANNE)				... ARDEL MASER				
		ORGAN VIDA				RUSKI PAZISLO VALEC	PERUT- NINAR	PEČAT DOMO- LJUB							
		ORGAN SLUHA													
PERUT- NINAR	NAS PESNIK (MIHA)	NEVER- NDST	IZLETNIK GLAS- BENIH SHAW				MOŽELI LUTKA					LADO TROHA	VDNA TEHT- NICA	PAKET	PERUT- NINAR
PRE- VRAT- NEŽI							POGORJE V ITALIJI NEMŠKI VELETOK								TRUŠKI ČRNI HEAST
VJANDST						VINODOLNA RASTLINA MESTO V FRANCIJI				ARGENT- NOGOC- METAS (LUIS)					
AVTO- MOBIL					SLOVITA PLESALKA PAVLOVA	ITALIJ. NOSOM- STADION (SAN)	PL. MERA V ANGLIJI SL. TISK- AGENCIJA		RUSKI VLADAR	LADA KBS COLN GRS			STRO- NICA EGIDIJI, TILEN		
MESTO V KOLUM- BIJI					SLOVNA SAMICA						FRANC. MATE- MATIK (FRANCOIS)				
NEMADNA RESNDST								AMER. SPOVNA ČICA (CINDY)			AMER. FILM IGRALKA (VERA)				
SAMO- GLASNIKA IZ ROVA			MEDALJE VANJE GESLA					PERUT- NINAR	3			NADA- LEVANJE GESLA			ARELOV BRAT