

Komu koristijo laži in podtikanja?

Predsednik PO Gorenja Koncern Herman Rigelnik bo še nekaj časa vodil koncern. Razpravo o njegovem odstopu je namreč upravni odbor koncerna preložil in to, kot je bilo sporočeno na petkovi tiskovni konferenci, predvsem na pobudo in željo najožjih sodelavcev Hermana Rigelnika.

V zadnjih tednih se je namreč, kot je dejal predsednik upravnega odbora Tomaž Jančar, pojavilo več zapisov in komentarjev, ki nedobronamerno prikazujejo poslovni položaj Gorenja. Tem podtikanjem, polresnicam, lažem, napolnjenim in namigovanjem, se je pridružil celo del doslej resnega tiska. Skupni imenovalec vsega pa je prikazati Gorenje kot neozdravljivega bolnika in odhod predsednika Hermana Rigelnika kot beg pred brezupnim položajem, kot odrekanje podpore njegovih najožjih sodelavcev in celo kot posledico pritiska krščanskih demokratov.

Nadaljevanje te časopisne gonje (do ve komu leta koristi, delavcem Gorenja gotovo ne) bi lahko kaj kmalu resno ogrozila uspešno poslovanje Gorenja doma, še zlasti pa v svetu. Prav zato je Herman Rigelnik sprejel pobudo svojih sodelavcev in se odločil, da še nekaj časa ostane na tem položaju, čeprav ga je prav takšno pisanje močno prizadelo.

"POčasi zapuščam Gorenje. Mnogi se bodo mojega odhoda veselili, a upam, da to veselje ne bo šlo preveč na račun delavcev", je ob tem dejal Herman Rigelnik na tiskovni konferenci, ki je v petek, 24. januarja 1991 zbrala številne slovenske novinarje. "Zapuščam pa popolnoma drugačno dediščino kot sem jo sam dobil leta 1983. Posebej sem vesel, da je bilo vse to ustvarjeno skupaj z delavci in, vodilnim timom oziroma posameznimi sodelavci. Mislim, da bi težko našel enake."

"Leta 1983 je bilo Gorenje v razsulu (o tem pričajo tudi fotografije). Izguba je znašala 113 milijonov dolarjev, lastnih sredstev ni bilo. Pred nami sta bili samo dve možnosti,

sanacija ali stečaj. Z znanjem, trdim delom in poštenimi medsebojnimi odnosi in ob podpori slovenskega gospodarstva, kar smo vedno poudarjali, smo ljudje z različnih koncev Slovenije skupaj s sposobnimi Gorenjčani sanirali izgubo. Še več, krizo v Gorenju smo spremenili v razvojni impulz." je Herman Rigelnik na kratko povzel minulih osem let, ko smo se ne le rešili stečaja, temveč s skupnimi naložbami vrednimi 100 milijonov dolarjev dali našemu delu tudi nov zagon."

Položaj Gorenja tudi danes, zagotovo ni rožnat. Leta 1989 nas je prizadela hiperinflacija, leta 1990 pa zamrznjen tečaj dinarja. Tudi te težave smo nekako prebrodili zahvaljujoč predvsem naši usmerjenosti v izvoz, racionalizacijam v poslovanju, procesu in velikemu naporu delavcev v proizvodnji, kot je poudaril Herman Rigelnik.

V Gorenju zaupamo v svoje sposobnosti

Vsem, ki v današnje Gorenje dvomijo pa je zastavil nekatera vprašanja in v razmislek ponudil nekatere podatke: "Komu v Sloveniji je uspelo v lanskem letu - razen IMV - povečati fizični obseg proizvodnje za 7 odstotkov? Kdo je povečal produktivnost za 15 odstotkov, izvoz za 23 % odstotkov, zmanjšal kratkoročno zadolženost s 180 milijonov mark na 120 milijonov mark? Danes nima nobeno Gorenjevo podjetje, ki je kapitalno povezano, blokirane žiro računa, izplačujemo osebne dohodke v naprej dogovorjenih terminih nad nivojem Ustavili smo okrog 80 milijonov dolarjev neto deviznega priliva. Gorenje v tujini posluje z bankami brez garantnega potenciala, predvsem na osnovi imena. Kljub težkim razmeram smo uspeli na tujem v lanskem letu zvišati cene za 10 odstotkov.



Med tiskovno konferenco 25. januarja 1991 v Gorenju - vodstvo Gorenja Koncern /od leve/: podpredsednik PO Milan Jagrič, izvršni podpredsednik PO Mitja Jenko, predsednik upravnega odbora Tomaž Jančar in predsednik PO Herman Rigelnik.

V lanskem letu smo ob poplavih, ki so skoraj uničile Gorenje Male gospodinjke aparate in močno prizadele Gorenje Glin, odpravili škodo z lastnim angažiranjem več kot 40 mio DEM in kar je še posebej važno, delavci Gorenja so še enkrat dokazali svoje sposobnosti, saj je že konec novembra proizvodnja stekla. Za to smo dobili tudi tuja priznanja.

V letošnjem letu naj bi v Gorenjevih podjetjih proizvodnja še povečali za nadaljnjih 9 odstotkov, izvoz pa za 34, zaposlenost pa zmanjšali za 7 odstotkov. In še podatek, v koncernu naj bi bilo zaposlenih 10 % preveč delavcev, ne pa kot trdijo nekateri 30 %. Pa še teh 10 odstotkov je, kot je dejal Herman Rigelnik predvsem v pisarnah (breči ali pa ne, saj imajo le-ti največ časa za različne "komentarje").

Najodgovornejši delavci Gorenja so novinarje seznanili tudi z lanskim poslovanjem in letošnjih načrtih. Natančni denarni kazalniki poslovanja seveda še niso znani. Jasno pa je, da bodo nanje vplivale tečajne razlike, saj je izvoz v lanskem letu še porastel. Danes je Gorenje sedmi proizvajalec bele tehnike v Evropi in na tujem več kot polovica izdelkov proda pod lastno blagovno znamko.

Mitja Jenko, ki ostaja kandidat za predsednika PO Gorenje koncern, je predstavil tudi razvojno strategijo koncerna Gorenje,

zasnovano na strateških razvojnih načrtih posameznih podjetij. Vanjo so vgrajena pravila kulturnega vedenja, eno izmed njih je gotovo, da zaupamo v lastne sposobnosti in zmožnosti. S procesom lastninjenja, ki bo trajal dve do tri leta naj bi izrabljanje teh sposobnosti še pospešili, hitreje pa naj bi odpravljali slabosti, ki jih nikoli nismo zanikali.

In še stavek, dva pod črto, da odgovorimo še na nekatere namige.

Ali so Rigelnika spodnesli krščanski demokrati? "Nikakor ne. Sodelovanje med mano in predsednikom slovenskega izvršnega sveta Lojzetom Peterletom in ministrom za industrijo in gradbeništvo Izidorjem Rejcem je bilo vedno korektno in na visoki ravni, zato jih še toliko bolj cenim."

Kam odhaja Herman Rigelnik? "Odhajam tja, kjer bom lahko v miru delal. Nimam pa nobene firme v Avstriji in bi bil vesel, če bi mi jo tisti, ki zanje "vedo" tudi pokazali."

Zakaj nismo prodali toliko obveznic kot smo načrtovali? Odgovoril je direktor, Gorenja Finance Darko Zupanc: "Prodajo smo namenoma zaustavili, ker je bila vrednost obveznic vezana na tečaj marke (pričakovali smo odmrznitev tečaja) in, ker jih kupci lahko spremenijo v delnice, zakona o lastninjenju pa še ni bilo."

Nov sistem davkov in naše plače

Ob koncu leta 1990 je skupščina Republike Slovenije sprejela davčne zakone, ki pomenijo začetek davčne reforme. To so Zakon o financiranju javne porabe, Zakon o davku od dobička pravnih oseb, Zakon o davku na izplačane osebne dohodke, Zakon o prispevkih za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno varstvo in zaposlovanje ter Zakon o dohodnini.

Zakon o dohodnini je najobsežnejši med navedenimi zakoni in prinaša povsem novo ureditev obdavčevanja fizičnih oseb. Z njim se uvaja enoten davek za vse fizične osebe in se imenuje dohodnina. Z dohodnino, ki predstavlja osebni davek vsakega državljana, so praktično obdavčeni vsi dohodki posameznikov. Oprostitve velja le za dohodke iz obresti na hranilne vloge, dobitke pri igrah na srečo in prejemke kot so štipendije, socialnovarstvene pomoči, nadomestila za invalidnost ter prejemki za storitve preko pooblaščenih študentskih servisov. Akontacijo na dohodnino moramo plačevati vsi od 1. januarja 1991 naprej. Pri letnem obračunu dohodnine se osnova zmanjša za plačane prispevke za socialno varnost in za posamezne olajšave, ki so taksativno našteje v 7. in 8.

členu zakona. Seveda pa se pri letnem obračunu upoštevajo vsi že plačani davki.

Doplačila dohodnine – z njo naj bi se srečali v začetku leta 1992 – naj bi bila nizka, saj bomo s sprotno odmero pri plačah odvajali akontacijo dohodnine.

Med letom je treba skrbno hraniti račune, s katerimi bodo zavezanci za dohodnino uveljavljali zmanjšanje osnove na podlagi priloženih dokumentov (vzdrževanje hiše, pridobivanje novih stanovanjskih površin, izobraževanje, itd.)

Nov sistem obdavčevanja se zdi za naše sedanje razumevanje nekoliko kompliciran. Sistem vzpostavlja povsem nov odnos med fizičnimi osebami in davčno institucijo. Vloga podjetja je pri tem samo posredniška in je naravnana na pravičen izračun plač in pravilne odvode davka in prispevkov. Nov sistem zahteva tudi drugačen način razmišljanja. Do sedaj smo bili vajeni o svojih prejemkih razmišljati po neto načelu, od januarja 1991 naprej pa bomo primorani razmišljati drugače.

Poglejmo si primere izračuna plač po novem: z njimi želimo približati sliko učinkov nove davčne zakonodaje.

	I	II	III	IV
1. Čisti OD 1990 (po starem)	5.000,00	10.000,00	16.000,00	22.000,00
2. Bruto OD 1991 (po novem)	8.102,80	16.205,50	25.928,90	35.652,20
3. Prispevki iz OD	1.887,90	3.775,90	6.041,40	8.306,90
4. Plača	8.102,80	16.205,50	25.928,90	35.652,20
5. Osnova za davek				
a) brez vzdrževanega člana	8.102,80	16.205,50	25.928,90	35.652,20
b) en vzdrževani član	7.292,50	14.584,90	23.336,00	32.087,00
c) več vzdrževanih članov	6.887,40	13.774,90	22.039,60	30.304,40
6. Davek in prispevki				
a) brez vzdrževanega člana	2.860,20	6.471,30	11.131,80	16.306,10
b) en vzdrževani član	2.763,00	6.114,70	10.483,60	15.236,50
c) več vzdrževanih članov	2.714,40	5.936,00	10.159,50	14.701,80
7. Čisti izplačani OD – 1991				
a) brez vzdrževanega člana	5.242,60	9.734,20	14.787,10	19.346,10
b) en vzdrževani član	5.339,80	10.090,80	15.445,30	20.415,70
c) več vzdrževanih članov	5.388,40	10.269,50	15.769,40	20.950,40

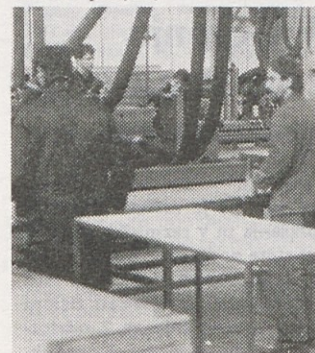
Podrobnosti v zvezi z izračunom plač po novem ne bomo opisovali, ker je precej zapleten. Še posebej zapleten je izračun davka po lestvici iz 15. člena zakona, ki je progresivna in je vezana na povprečni mesečni osebni dohodek predpreteklega meseca zaposlenih v Sloveniji.

Pa vendarle iz izračunov plač po novem sistemu lahko zaključimo:

1. Novi sistem davka in prispevkov je zastavljen tako, da bodo zaposleni z nižjimi plačami dobili v kuverti nekoliko več kot sedaj. Tisti z višjimi plačami pa bodo obdavčeni precej bolj kot do sedaj.
2. Smiselno je, da uveljavlja davčno olajšavo tisti zakonec, ki ima višje osebne prejemke.
3. Davčno olajšavo za istega vzdrževanega družinskega člana sme uveljaviti samo eden v družini. Za primere davčne utaje, ko bi za istega vzdrževanega člana uveljavila olajšavo oba zakonca, so predvidene zelo stroge kazni.

PA ŠE TO

Izjave o vzdrževanih družinskih članih oddajte v kadrovskih službah do 31. januarja 1991. Opozarjamo, da izjava s katero priznava zakon o dohodnini zavezanec za davek olajšavo za vzdrževane družinske člane, nima nobene zveze z zdravstvenim zavarovanjem po izjavitelju. Vso ustrezno strokovno pomoč in nasvete v zvezi z obračunavanjem dohodnine in olajšavami v tej zvezi dobite v kadrovskih službah podjetij.



Prevozi na delo

Zaradi uvedbe novega giblivega delovnega časa smo se na osnovi želja delavcev vozačev ter dogovora s podjetji odločili prilagoditi čas odhoda avtobusov.

Po novem bodo avtobusi odhajali iz avtobusne postaje Gorenja ob 15.30 in ne več ob 16. uri. Ta vozni red prične veljati v ponedeljek, 4. februarja 1991. Prihodi avtobusov ostanejo nespremenjeni.

Tone Ravnjak

Naše delovne naloge v mesecu februarju 1991

Gorenje Gospodinski aparati	Štedilniki		48.800	
	Pralni stroji		29.920	
	Zamrzovalna in hladilna tehnika	Zamrzovalne omare		25.300
		Zamrzovalne skrinje		24.200
		Hladilniki		22.000
		Kompresorji		35.200
Gorenje Notranja oprema	Keramika (m ²)		98.000	
Gorenje Elektronika	Barvni TV aparati		13.200	
Gorenje MGA	Mali aparati		200.413	
Gorenje Servis	Servisni posegi		91.226	

Terminski koledar – februar 1990

Za zaposlene v Gorenju Gospodinski aparati, ki delajo po fiksnem delovnem času, sta po terminskem koledarju v februarju predvideni po dve prosti in dve delovni soboti.

Tako je po tem koledarju predvideno, da bosta prosti soboti 2. in 9. februarja, delovni pa 16. in 23. februarja 1991. Zaposleni z giblivim delovnim časom bodo imeli februarja le eno delovno soboto, in sicer 23. februarja 1991.

Februar Fiksni delovni čas

P	4	11	18	25
T	5	12	19	26
S	6	13	20	27
Č	7	14	21	28
P	1	8	15	22
S	2	9	16	23
N	3	10	17	24

○ PROSTI DAN, NEDELJA

Sporočilo in opravičilo bralcem

Zaradi okvare fotostavka v podjetju Raster je današnja številka Informatorja tehnično nekoliko drugače urejena. Bralcem se opravičujemo.

Kultura odnosov v delovnem okolju Stanislav Svečko

Kulturna dejavnost v Gorenju je zastavljena v funkciji približevanja vrednot človeku. Sistem vrednot že obstaja in ga zaznavamo v načinu vodenja podjetij. Vodilni dajejo dober zgled (naj bi) s svojo strokovno in moralno avtoriteto in na ta način vplivajo na obnašanje sodelavcev v skladu z določenimi vrednotami. V tem smislu je podjetniška kultura stvar poslovanja firme. Kulturna dejavnost v Gorenju podpira določene vrednote, ki jih zaznavamo in imenujemo podjetniška kultura. Vrednote pa zaznavamo med drugim tudi v kulturi odnosov v nekem delovnem okolju. Ton, način in vsebino odnosov določajo vodilni delavci s svojim zglednim odnosom do dela in kultiviranim obnašanjem.

V hierarhiji odnosov in statusnih simbolov naj bi prevladovali znanje, kakovost dela, morala in to naj bi bile osnovne ločnice med ljudmi (po njih naj bi se razlikovali).

"Eden od bistvenih elementov uspešnega vodenja in sodelovanja z drugimi ljudmi nasploh je učinkovita komunikacija. Ta je služila le prenašanju informacij, ampak oblikuje bolj ali manj kvalitetne odnose," pravi klinični psiholog mag. Janez Bečaj, ko govori o načinu komuniciranja med sodelavci, med nadrejenimi in podrejenimi, v službah, ki imajo stike s strankami, v komuniciranju s tuji.

Komuniciranje je tudi pisno sporočanje. Pisnemu sporočilu sledi pisni odgovor.

V komuniciranju nadrejeni-podrejeni in obratno, naj se razvijajo spoštljivi odnosi, ki temeljijo na medsebojnem zaupanju, korektnosti in obojestranskem kakovostnem odnosu do dela.

Odnos do nadrejenega naj se gradi na spoštovanju (ne na strahu). Okviri prijaznega odnosa pa naj ne bi preraščali v familiarnost. "Ne moremo si misliti, da bi dialog med zaposlenimi v organizaciji lahko na hitro vplival na porast storilnosti ene ali druge kategorije odraslih. Pač pa dialog ustvarja tkivo živih in bogatih medsebojnih odnosov, ki lahko pripeljejo do zbliževanja ciljev zaposlenih... čeprav ne moremo pričakovati, da bi bilo možno s pomočjo dialogov izbrisati številne konflikte, je vendarle možno, da v dialogu, ki je lahko tudi skrajno naporen, najdemo take rešitve, ki vodijo napredku," pravi psiholog Bernard Stritih.

Prvi in najbolj pomemben obutek kulturne rasti nekega okolja dobimo, ko vzpostavimo stik z vratarji, telefonisti, receptorji, tajnicami... (večina se je udeležila dobrih seminarjev na to temo).

Kakšne pa so naše izkušnje glede tega, o tem naslednjič.

Stanislava Pangeršič

Ko se je Stanislav bližal osemnajstemu letu starosti, je tudi znanj napočil čas in moral si je poiskati delo v dolini. Bil je sedmi od desetih otrok Svečkovih, doma z Mislinjskega grabna, na Glažuti pod Ribniško kočo na Pohorju. Dve in pol ure je bilo hoda do železniške postaje v Mislinji; tedaj je vozil še tisti dobri, stari Pavliha.

V Starem Velenju je že leta 1965 obratovala mala ročna galvana in brusilnica v tedanjem Chrommetalu, ki se je pozneje pridružil Gorenju in tedaj je Stanislav Svečko začel spoznavati lastnosti kovin in možnosti njihove površinske zaščite. Prav gotovo je naključje hotelo, da se je prav kovinam zapisal kot kaže za vse življenje. Od brusilca kovin in lakirca do mojstra v oddelku lakirnice v Chrommetalu leta 1975. Danes je mojster v oddelku površinske zaščite Galvane Gorenja Gospodinjki aparati.

Ob delu je pridobil ustrezne izkušnje in kemijo spoznaval iz literature, v Gorenju pa je moral opraviti celo vrsto izpitov, največ pač s področja galvanizacije. Tudi izpit za vožnjo z viličarjem ima, je mimogrede omenil. Nazadnje se je lani udeležil še seminarja za vodenje neposrednih proizvodnih procesov. Seminar je trajal tri mesece, sklenili pa so ga s preizkusom znanja in strokovno ekskurzijo na Dunaj, kjer so si ogledali proizvodnjo v eni sodobnejših tamkajšnjih tovarn in tudi veletrgovino z belo tehniko.

"Od 120 do 300 različnih polizdelkov gre skozi naše tri linije površinske zaščite; na mesec je to kar okrog 40 ton materiala. To so drobni polizdelki, večina iz lastne predobdelave v Galvani, nekaj pa je tudi sestavnih delov iz Gorenja EKO, slovenjgraške Tovarne meril, podjetja ESO Velenje in drugih," je povedal o svojem in sedanjem delu in pojasnil, da je linija za cinkanje v bobnih ena najsodobnejših v Sloveniji. Na njej in še ob dveh linijah na obešalih



dela v oddelku v eni izmeni do 15 delavcev.

"Da, delo je odgovorno, zahtevno, saj imamo opravke z odpadnimi vodami in različnimi strupenimi snovmi. Zato moramo z delavci v čistilni napravi in v laboratoriju kar dobro sodelovati. Zavedamo se pomena varstva okolja in tudi v Galvani tem vprašanjem namenjamo posebno pozornost in skrb."

Tudi o medsebojnih odnosih, inovacijah in drugih interesnih dejavnostih ima Stanislav Svečko svoje mnenje in, če bi prostor dopuščal, bi še marsikaj zapisali. Kot mojster se zaveda, da je njegova naloga, iskati boljše rešitve pri delu in tako so tudi že njegovi inovacijski predlogi uspešno uvedeni na novi liniji cinkanja.

"Še bolj bi morali spodbujati zaposlene v tej smeri," je povedal in dodal: "Dela je toliko, da naloge izpolnjujemo sproti, tekoče. Tako ne stojimo mi, pa tudi v proizvodnji končnih izdelkov ni zastoj zaradi nas. Da bi le bilo tako še vnaprej in morda še boljše!"

Stanislav Svečko je tudi eden tistih delavcev v Galvani, ki se v prostem času rad udeležuje rekreativne dejavnosti in že marsikateremu pokalu, ki jih imajo v Galvani kar polne stene, je botrovala njegova udeležba. Rad balina, igra košarko in odbojko.

"Sprostiti se je treba, da potem lažje zadihša," je rekel in morda v tistem trenutku v mislih zadiral nazaj na Pohorje.

Hinko Jerčič

Spoštovanje človekovih vrednot



V Galvani Gorenja Gospodinjki aparati so ob novem letu pripravili priručno slovo od sodelavke Hermine Sevcnikar, iz generacije, ki svoje mladosti ni preživela ravno v materialnem izobilju. Tudi krizna obdobja v Gorenju ji niso prizanašala, vendar je bila med sodelavci spoštovana; z delom se je izkazovala in potrje-

vala, bila je marljiva in disciplinirana. Tak odnos je pričakovala tudi od drugih in ni poznala "dlake na jeziku, a dovolj korektno!"

Tudi upokožitev je sprejela tako realno, kot je gledala na delo in ljudi v svojem okolju. Skupaj s sodelavci si je ob slovesu zaželela še spominski posnetek.

H. J.

MALICA

Četrtek	Redna Rezanci s šunko, kislo zelje v solati, pecivo	Dietna Rezanci s posebno salamo, rdeča pesa, pecivo
Petek	Ocvrti piščanci, slan krompir, solata	Pečeni piščanci, slan krompir, solata
Ponedeljek	Jota, kranjske klobase, sadje	Kisla repa, pire krompir, hrenovke, sadje
Torek	Piščančji zrezki, rizi bizi, solata	Piščančji zrezki, rizi bizi, solata
Sreda	Govedina v juhi, pecivo	Govedina v juhi, pecivo
Četrtek	Svinjska pečenka, mlinci, zeljna solata	Pečeni piščanci, mlinci, zelena solata

Razpis tečajev tujih jezikov, pomlad 1991

Prihaja nov čas, čas, ki pomeni novo kakovost v razmišljanju, delu, obnašanju. Čas, v katerem smo živel, ustvarjali in zadnja leta tudi stopicali na mestu, se neizbežno izteka. Prostor, v katerem smo se omejili s svojo samozadostnostjo je žal, morda pa na našo srečo, postal pretesen. Naša majhnost zahteva večji napor, več znanja, večje sposobnosti za preživetje.

Znanje tujih jezikov je ena izmed mnogih, morda na videz nepomembnih, a prav gotovo nepogrešljivih poti v iskanju našega prostora v razvitem svetu. Vedno več naših sodelavcev, ki želijo afirmirati Gorenje in mu zagotoviti varnejšo prihodnost, bo moralo iskati in najti bližnjice v ta svet.

Zato je ponudba tečajev tujih jezikov, s katero prihajamo ponovno med vas, dobro premišljena, pestra, prilagojena interesom in zahtevam udeležencev, pa tudi fleksibilna, če bodo okoliščine to zahtevale. Prednosti tečajev, ki jih ponujamo, so: vrhunska kvaliteta izvajalcev in metod dela, prihranek časa in denarja, specifičnost programov, glede na potrebe kandidata oziroma skupine, fleksibilnost urnika (tečaji od tri do pet dni, weekend paketi), posebni dogovori za posebne skupine.

Vabimo vas, da si podrobneje ogledate našo ponudbo, prepričani smo, da boste našli tudi kaj zase.

Naziv tečaja	Cilj	Udeleženci	Pogoj	Termin	Izvajalec
TEČAJI PO POSEBNIH PROGRAMIH	Izpopolnitev znanja jezika za določeno delovno področje	Kandidati s specifičnimi jezikovnimi potrebami	Test	marec - junij	CTJ, LO, GOS, IN-TER, LIN, GUA

Angleški jezik

— začetni tečaj I. st. 4x1 teden	Pridobiti osnovno znanje za običajno sporazumevanje	Kandidati, ki nujno potrebujejo osnovno znanje	Interes 4x5dni	CTJ
1. teden			18.3.do 22.3.91	
2. teden			15.4.do 19.4.91	
3. teden			13.5.do 17.5.91	
4. teden			3.6.do 7.6.91	

— nadaljevalni tečaj II. st. 3x1 teden 1x3 dni	Izpopolnjevanje slovnice, bogatenje besednega zaklada, konverzacija	Udeleženci tečaja I. st. (jesen 1990) in novi kandidati, ki opravijo test	Test 1x3 dni	CTJ
1. teden			25.3.do 29.3.91	
2. teden			8.4.do 12.4.91	
3. teden			20.5.do 24.5.91	
4. teden			5.6.do 7.6.91	

— nadaljevalni tečaj angleščine, III. st. 4 x 1 teden	Utrjevanje slovnice, bogatenje besednega zaklada, konverzacija	Udeleženci tečaja II. st. (jesen 1990) in novi kandidati, ki opravijo test	Test 4x5 dni	CTJ
1. teden			11.3.do 15.3.91	
2. teden			22.4.do 26.4.91	
3. teden			20.5.do 24.5.91	
4. teden			17.6.do 21.6.91	

— angleški obnovitveni tečaj 2 skupini	Ponovitev in utrjevanje slovnice, konverzacija, frazeologija	Vsi, ki želijo obnoviti znanje jezika na nivoju srednje šole	Test 5 dni	LO GOS
--	--	--	------------	--------

— angleška poslovna komunikacija (A)	Izpopolniti znanje na področju poslovne komunikacije	Vodilni delavci, komercialisti, 5 dni, ves dan	Test	LO GOS
--------------------------------------	--	--	------	--------

— angleščina za inženirje in tehnike	Osvojitve strokovno tehničnega besedišča in sporazumevanje v strokovnih krogih	Tehnični strokovnjaki različnih profilov	Test 22.4.do 26.4.91 5 dni, ves dan	LO GOS
--------------------------------------	--	--	-------------------------------------	--------

Nemški jezik

— začetni tečaj nemščine, I. st. 4x1 teden	Pridobiti si osnovno znanje jezika za običajno sporazumevanje	Kandidati, ki nujno potrebujejo osnovno znanje jezika	Interes 4x5 dni	IN-TER, LIN, GUA
1. teden			25.2.do 1.3.91	
2. teden			1.4.do 5.4.91	
3. teden			6.5.do 10.5.91	
4. teden			10.6.do 14.6.91	

— nadaljevalni tečaj II. st. 3x5 dni	Izpopolnjevanje slovnice, bogatenje besednega zaklada, konverzacija	Udeleženci tečaja I. st. (jesen 90) in novi kandidati, ki opravijo test	Test 3x5 dni	IN-TER, LIN, GUA
1. teden			25.2.do 1.3.91	
2. teden			1.4.do 5.4.91	
3. teden			6.5.do 10.5.91	

— nadaljevalni tečaj nemščine, II. st. 4x4 dni	Utrjevanje slovnice, bogatenje besednega zaklada, konverzacija	Udeleženci tečaja II. st. (jesen 90), ki opravijo test	Test 4x4 dni	IN-TER, LIN, GUA
1. teden			27.2.do 2.3.91	
2. teden			3.4.do 6.4.91	
3. teden			8.5.do 11.5.91	
4. teden			12.6.do 15.6.91	

— nemški obnovitveni tečaj	Ponovitev in utrjevanje slovnice, konverzacija	Vsi, ki želijo obnoviti znanje jezika na nivoju srednje šole	Test 5 dni, ves dan	IN-TER, LIN, GUA
----------------------------	--	--	---------------------	------------------

— nemška poslovna komunikacija	Izpopolniti znanje jezika v poslovnih komunikacijah	Vodilni delavci, komercialisti, 5 dni, ves dan	Test 27.5.do 31.5.91	IN-TER, LIN, GUA
--------------------------------	---	--	----------------------	------------------

Opomba: Tečaji po posebnih programih so v prostorih Gorenja Naravno zdravilišča Topolšica. Zaradi intenzivnosti izobraževalnih oblik je obvezna celodnevna prisotnost tečajnikov.

Poleg razpisanih oblik je možno organizirati tudi tečaje po posebnej prilagojenih programih za specifične skupine. Oblikovanje skupine je možno glede na funkcijski nivo, delokrog ali podjetje iz katerega so udeleženci, kar je stvar posebnih dogovorov. Organizator vseh tečajev je izobraževalni center koncerna Gorenje.

Izobraževalnem centru koncerna Gorenje najkasneje do 14. februarja 1991.

V prijavnici natančno navedite obliko tečaja, izvajalca in termin izvedbe.

PRIJAVA:

— za tečaje po posebnih programih

Kandidati, ki se želijo prijaviti v posamezni tečaj, opravijo formalnosti v zvezi s prijavo v izobraževalnih službah, referatih podjetja, v katerem so zaposleni. Ustrezno odobrene in evidentirane prijavnice je potrebno oddati Vidi Robida v

TESTIRANJE:

Prijavljene kandidate bomo naknadno obestili o datumu testiranja.

Oglasite se v Izobraževalnem centru Gorenje koncern osebno (soba 232, II. nadstropje) ali po telefonu na številki 270.337 ATC II.