

ManSol BV

Ana Richardson tabata traha “freelance” ofresiendo servisio di accounting i atministrashon. E la uni forsa ku Eric Arun i asina kuminsá e kompania ManSol BV. Mansol BV ta nifiká Management Solutions BV.

Eric tabata traha den e área di rekursu humano pa hopi aña na diferente kompania.

Nan tur dos ta sinti ku kompanianan por wòrdu benefisiá en grande ku e servisio ku nan ta bai brinda. Hopi otro kompania sa tin bon idea, pero nan no tin suficiente eksperiensha den rekursu humano ni tampoko den e parti di maneho finansiero.

Nan idea ta pa ofresé nan servisionan na kompanianan eksistente i tambe kompania nobo.

Tantu Ana komo Eric ta traha pa e BV i risibí pago pa nan trabou.

1a. Nombra tres diferensha entre un BV i un kompania propio.

1. *Un kompania propio ta un kompania sin personalidat hurídiko en kambio un BV ta un kompania ku personalidat hurídiko.*
2. *E doño di un kompania propio ta un solo persona i e doño (nan) di un BV ta e akshonistanan.*
3. *E doño di un kompania propio ta para responsabel pa debe di e kompania ku kapital di empresa i kapital priva (hoofdelijk aansprakelijk) i un BV ta para responsabel pa debe nan di kompania solamente ku kapital di empresa.*

Tin mas opshon:

- *Un kompania propio no tin mester di un akta notarial en kambio un BV si.*
- *Un kompania propio ta paga riba ganashi inkomstenbelasting i un BV ta paga winstbelasting.*

1b. Dikon hende lo skohe pa un BV? Duna dos motibu.

Un hende lo skohe pa un BV pa sina separa kapital di empresa for di kapital priva.

Tambe un hende ta skohe pa un BV pa loke nos ta yama “belastingvoordelen”.

2a. Bo por konsiderá Ana i Eric komo empleado di e kompania ManSol BV?

Si, Ana i Eric ta traha pa e BV.

2b. Nombra kuater retenshon (inhouding) riba salario di un empleado?

1. *Loonbelasting*
2. *AOV/AWW*
3. *AVBZ*

Tin mas opshon:

Ziektekostenverzekering etc.

Ana i Eric tin mes un tantu akshon den ManSol BV. Ana ta doño di un edifisio kual lo wòrdu uza komo ofisina di e kompania. E la disidí di pasa e edifisio aki riba nòmber di e BV. E edifisio tin un balor di Nfl. 100.000.

Eric a invertí Naf. 60.000 den inventario pa ofisina, manera muebel, kòmputer i software. Tambe e la pasa su outo di Naf. 40.000 pa e BV.

Huntu nan a hasi un fiansa na banko di Naf. 40.000. E sèn aki nan a pasa riba e kuenta koriente di e BV pa kubri "overhead" den e fase di "start-up".

3. Traha e balansa di entrada (openingsbalans) pa ManSol BV.

Balansa di ManSol BV

<i>Edifisio</i>	<i>Naf. 100.000</i>	<i>Kapital propio</i>	<i>Naf. 200.000</i>
<i>Inventario</i>	<i>- 60.000</i>	<i>Fiansa</i>	<i>- 40.000</i>
<i>Outo</i>	<i>- 40.000</i>		
<i>Kuenta koriente</i>	<i>- 40.000</i>		
	<i>Naf. 240.000</i>		<i>Naf. 240.000</i>

Tin mas opshon:

Inventario = inventario di ofisina òf inventario pa kantor.

Outo = outo di kompania

Kuenta koriente = medio líkido = kuenta na banko = banko

Kapital propio = kapital di akshonista(nan)

Fiansa = kapital stranhero = obligashon = debe = debe na banko

4. Kalkulá a base di e balansa ku bo a kaba di traha kuantu e propiedat fiho ta?

Propiedat fiho: Naf. 100.000 + 60.000 + 40.000 = Naf. 200.000

Korda riba: "doorberekeningsfouten".

Durante di e promé aña mester a mantené i drecha e edifisio. Esaki a pone ku e balor di e edifisio a subi te na un balor di Naf. 130.000.

Balor di e inventario di ofisina i e outo a baha ku 25%. E sèn riba e kuenta koriente di BV a baha te na Naf. 10.000.

Lástimamente e kompania no por a kuminsá kanselá su debe na banko di Naf. 40.000.

5. Traha e balansa pa ManSol BV pa e di dos aña.

Balansa di ManSol BV

<i>Edifisio</i>	<i>Naf. 130.000</i>	<i>Kapital propio</i>	<i>Naf. 175.000</i>
<i>Inventario</i>	<i>- 45.000</i>	<i>Fiansa</i>	<i>- 40.000</i>
<i>Outo</i>	<i>- 30.000</i>		
<i>Kuenta koriente</i>	<i>- 10.000</i>		
	<i>Naf. 215.000</i>		<i>Naf. 215.000</i>

Tin mas opshon:

Inventario = inventario di ofisina òf inventario pa kantor.

Outo = outo di kompania

Kuenta koriente = medio líkido = kuenta na banko = banko
Kapital propio = kapital di akshonista(nan)
Fiansa = kapital stranhero = obligashon = debe = debe na banko

E gastunan fiho di ManSol BV ta Naf. 240.000 pa aña. Esaki ta inkluí tambe e salario di Ana i Eric.

Ana mester traha un oferta pa tene buki pa un proyekto di konstrukshon. E proyekto ta dura un aña. Ana ta aloká partinan di e “overhead” na tur e diferente proyektonan a base di e tempu ku Eric i Ana mester uza riba kada proyekto.

Ana ta trahando e kalkulashon di e gastunan a base di e siguiente informashon:

- Un miembro di staf èkstra “full-time” na rason di Naf. 4.500 pa luna.
- Overhead ta 10% pa aña di e total di e gastu fiho.
- Software adishonal pa lisensianan di “payroll” i atministrashon a rason di Naf. 1.000 pa aña.
- Un ofisina mobil riba e tereno di konstrukshon a rason di Naf. 500 pa siman.

Ana i Eric a kumbiní ku nan márgen di ganashi ta 25% pa kada proyekto.

6. Traha un kalkulashon di gastu anto indiká kon e oferta pa e proyekto total lo bira.

Salario 12 x Naf. 4.500 =	Naf. 54.000
Overhead 10% di Naf. 240.000 =	- 24.000
Software	- 1.000
Ofisina mobil 52 x Naf. 500 =	+ - 26.000
Gastu total	Naf. 105.000
Margen di ganashi	+ - 26.250
Oferta	Naf. 131.250

E proyekto ariba mensioná ta un edifisio ku ta konsistí di diferente espasio, kual lo wòrdu di hür komo ofisina. Eric a haña e tarea pa empleá e hendenan ku ta bai traha den e organisashon ku ta bai manehá e edifisio.

Eric a kuminsá identifiká e diferente tareanan pa traha un e promé konsepto di un “manpower budget”.

7a. Duna dos motibu pakiko un “manpower budget” ta asina importante.

1. *E manpower budget ta trese un klaridat pa loke ta trata e kantidat di vakatura den un departamentu.*
2. *E manpowe budget ta mustra e departamentu di Human Resources kuantu hende mester wòrdu reklutá i di kua nivel.*

Tin mas opshon:

- *E manpower budget por wòrdu konsiderá komo un akuerdo entre e departamentu i gerensia di e kompania. Asina no por tin tokante si mester tuma mas hende den e departamentu òf no.*
- *E manpower budget por yuda presupuestá e gastunan di personal den kada departamentu i asina den e kompania den su totalidat.*

7b. Kual ta e tres elementonan di un “manpower budget”

1. *Un reflekshon di e kantidat di trahadó den kada funshon.*
2. *Un reflekshon di kambionan den e kantidat di trahadó den kada funshon.*
3. *Un inventario di e vakaturanan.*

Despues di traha e “manpower budget” Eric ta traha un deskripshon di e diferente funshonnan.

Generalmente tin dos manera pa yega na deskripshon di funshon.

8a. Deskribí e dos maneranan aki.

1. *Nos por sali for di e realidat (pues kiko kada empleado ta hasi) i pone esaki riba papel.*
2. *Nos por Sali for di un situashon ideal/deseabel (pues kiko nos lo kier pa kada empleado hasi) i pone esei riba papel.*

8b. Kual abo lo skohe den e kaso aki? Motivá bo kontesta.

En general nos ta skohe pa e promé sistema si nos tin un organisashon i funshon eksistente. Pues den e kaso di ManSol BV nos ta skohe pa e di dos manera.

9. Nombra e sinku partinan di kua un deskripshon di un funshon ta konsistí?

1. *Nòmber di e funshon.*
2. *Lugá di funshon.*
3. *Tareanan prinsipal.*
4. *Spesifikashon di kada un di e tareanan prinsipal.*
5. *Struktura di kontakto ku otro hende, departamento òf instansia.*

Deskripshon di funshon ta importante pa maneho di personal

10. Nombra e kuater aspektonan den kua deskripshon di funshon ta wòrdu uza?

1. *Ora di reklutá trahadónan nobo.*
2. *Ora di kontrolá e trabou.*
3. *Ora di evaluá i guia e trahadónan.*
4. *Ora di determiná e training ku e trahadónan tin mester.*

Aparte di traha e deskripshon di funshon Eric ta uza un sistema di klasifikashon di funshon pa determiná e diferente salarionan.

11a. Kiko ta klasifikashon di funshon?

Ta ora bo ta kompará funshon pa loke ta trata na peso pa asina por determiná un órden di peso di tur funshon den un organisashon.

11b. Nombra dos manera pa yega na un klasifikashon di funshon.

1. *A base di komparashon di kada funshon ku kada otro funshon.*
2. *A base di un sistema di puntuashon.*

Eric a kuminsá reklutá trahadó pa e diferente funshonnan.

12. Nombra sinku método pa reklutá un trahadó?

1. *Prosedimentu interno*
2. *Pone aviso den korant*
3. *Solisitut spontaneo*
4. *Via un uitzendbureau*
5. *Head hunting*

Tin mas opshon:

- *Kontakto ku skolnan*
- *Uza un kompania di onsultant*
- *Via internet*
- *Via referensia/bonus*
- *Fakasi “jobbers”*

Diferente persona ta reakshonando riba e vakaturanan.

En general un proseso di selekshon ta konsistí di seis diferente parti.

13. Nombra e seis partinan aki.

1. *Selekshon a base di karta/formulario di solisitut*
2. *Entrevista orientativo*
3. *Segundo entrevista (di dos entrevista)*
4. *Instrumentonan adishonal di selekshon*
5. *Eskoho*
6. *Informá e kandidatonan ku no a wòrdu selekshoná.*

14. Kon e promé selekshon a base di e solisitut via karta/formulario ta tuma lugá?
Den e promé paso aki, ta revisá tur karta òf formulario ku a drenta pa saka afó kua di e kandidatonan ta mustra kalifiká pa e funshon vakante.

Doño di e edifisio a proponé Eric lo siguiente:

E doño mes ta apuntá e general manager anto Eric lo fungi komo un “uitzendbureau” i buska e sobra personal.

15. Nombra un bentaha i un desbentaha di buska personal via un “uitzendbureau”.

Bentaha : uitzendbureau mes ta hasi e trabou di buska hende ku ta fet den e vakatura.

Desbentaha : e kompania no ta mara na e trahadó i e trahadó tampoko no ta mara na e kompania.

Tin mas opshon:

Bentaha:

- *Kompania mes no ta mara su mes mesora na e trahado*
- *E kompania por evaluá e trahadó bon, promé ku e tuma e empleado den servisio di forma struktural*

- *Ora bo no tin mester di un trahadó struktural, pero djis pa un temporada.*

Desbentaha:

- *E ta kostoso pa bo tin un trahado via uitzendbureau.*

ManSol BV a diskutí e idea internamente anto disidí ku lo ta bon pa ofresé e trabou via “uitzendbureau” ya ku lo ta bai tin vakatura pa no ménos ku 35 trahadó.

E doño di e edifisio nobo a bisa Eric ku e la tende ku últimamente vários kompania, especialmente esnan di mas grandi ta hasi uzo di un Management Development Program.

16a. Kiko ta un Management Development Program?

Management Development Program ta un programa spesial pa desaroyo di mènèdjernan den e kompania.

16b. Nombra dos filosofia tras di Management Development Program.

1. *Un trahadó ku ta subi di posishon den transkurso di aña konosé e trabou i e kompania di aserka kaba.*
2. *E trahadó ya ta familiar ku e filosofia di e kompania i tambe e top-management.*

Tin mas opshon:

- *E echo ku e trahadó tei pa hopi tempu kaba ta nifiká ku nos ta sigur ku e trahadó tin un lokalidat pa e kompania.*
- *E echo ku nos por ofresé e trahadó un trayectoria di kresementu den e kompania ta motivá e trahadó en grande i ta pone ku e trahadó lo no bai laga e kompania lihé.*

Eric mes lo bai evaluá e trahadónan ku e ta bai kontratá. E tin gana di mira e trahadónan desaroyá abilidad adishonal ku tempu pa asina por poseshoná nan den diferente funshon i na diferente otro kompania.

17. Ki tipo di instrumento e por uza pa logra esaki?

Ku e instrumento di Djob Rotativo.

Eric su prioridat ta di tin un bon bista riba e personal ku ta bai wòrdu poseshoná na e diferente lokalidatnan. Su intenshon sigur ta pa implementá un sistema di kombersashon tokante prestashon i esun tokante di funshonamentu.

18. Nombra sinku diferensha entre e dos tipo di kòmbersashonnan.

<i>Komersashon tokante prestashon</i>	<i>Komersashon tokante funshonamentu</i>
<i>Di un banda</i>	<i>Di ámbos banda</i>
<i>E trahadó ta para sentral desigual</i>	<i>Henter e departamento ta para sentral Igual</i>
<i>Ta fokus riba pasado</i>	<i>Ta fokus riba futuro</i>
<i>Tin konsekuensha pa salario</i>	<i>No tin konsekuensha pa salario</i>

Pa atraé bon trahadó ManSol BV ta paga salarionan basta atraktivo. Eric ke introdusí tambe e forma di rekompensa a base di e plan di kafeteria.

19a. Kual ta e punto di salida di e plan aki?

E plan di kafeteria ta sali for di punto di bista ku kada elemento den e rekompensa di e trahadó tin un sierto preis mara na dje.

19b. Nombra un bentaha di e plan aki.

E bentaha di e plan di kafeteria ta ku tur hende tin un libertat pa skohe elementonan di rekompensa ku ta hasi nan mas kontentu.

E empleadonan ku ta trahando den e edifisio nobo ta traha pa e doño, pero nan ta den servisio di ManSol BV. Eric ta traha ku e asina yama kontrakt laboral fleksibel pa periodo indefiní.

Esaki ta hasi posibel ku Eric ta hasi uzo di e servisio di e empleado solamente ora esaki ta nesenario.

Eric tin masha gana di kibra relashon ku un di su empleadonan pa motibu di e empleado su karakter.

20. Kon e proseso aki tin ku bai sigun lei?

*Tempu indefiní ta terminá via di un preaviso.
Den kaso ku e patron kier terminá e kontrakt i e empleado no ta bai di akuerdo, e patron mester optené un pèrmit di Departamentu di Trabou promé ku por duna e preaviso na e trahadó.*

Hopi éksito!