Runt Hörnet

JUNI 2019 NR 14

Nya tider hos 110-åringen som förändrat Halmstads profil

BERLINGS GLAS & FASAD OCH BERLINGS GLASMÄSTERI

FRAMSYNT INFORMATION FRÅN BAKER TILLY HALMSTAD – FÖR OCH OM ÄGARLEDDA FÖRETAG

bakertilly

LEDARE

Win-win både för infödda och nyanlända svenskar!

I den ofta högljudda debatten glömmer många bort att Sverige gjorde en stor humanitär insats för några år sedan. Då räddade vi livet på många människor genom att låta dem komma till vårt land. Det ska vi vara stolta över.

Den goda insatsen har dock, som bekant, gett en baksmälla i form av ökade kostnader och ökade sociala problem. Därför är det givetvis både socialt förkastligt och ekonomiskt vansinne att inte göra något åt dessa problem. De nyanlända vill oftast inget hellre än att komma in på den svenska arbetsmarknaden och börja göra rätt för sig. Och Sverige formligen skriker efter arbetskraft: det fattas personal i sjukvården och äldrevården som inte behöver vara högutbildad, och det fattas personal även i andra sektorer. Ju fler som bidrar till produktionen i AB Sverige, ju rikare blir vi alla – samtidigt som både nyanlända och infödda svenskar kommer att må bättre.

Så vad väntar vi på? Baker Tilly Halmstad har två kunder som inte bara har ställt sig den frågan, utan också tagit tag i den. I det här numret av Runt Hörnet kan du läsa dels om Linda Törner som startat det kvinnliga nätverket WOW, dels om Morgan Gripson som startat Välkommen Hem Halmstad – två verksamheter som jobbar aktivt för att underlätta de nyanländas integration i samhället.

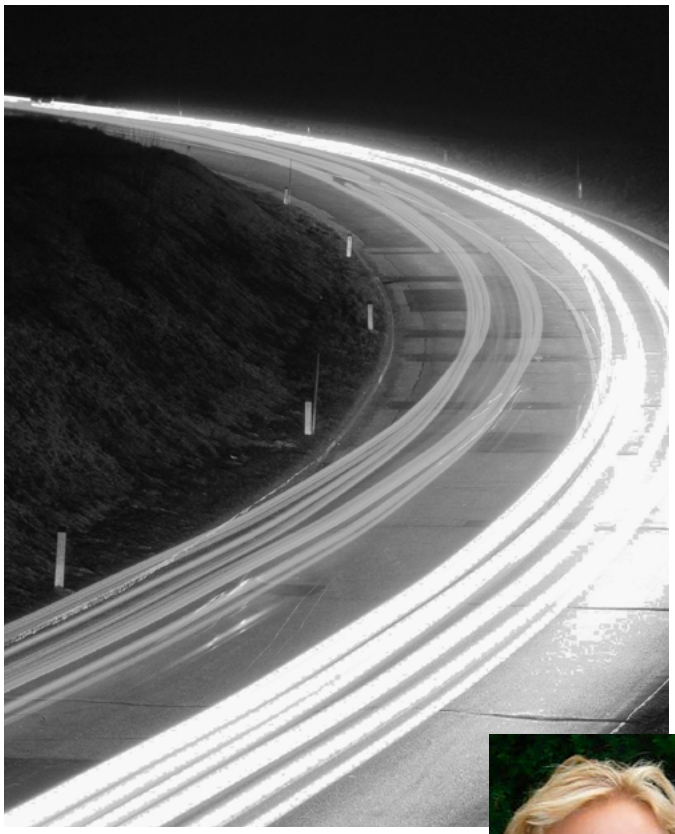
TACK Linda och Morgan för att ni gör en stor humanitär insats för våra nyanlända! Och TACK för att ni därigenom gör alla oss andra rikare!

Jan Carlsson

Baker Tilly Open

Den 21 mars träffades ett gäng morgonpigga padelspelare för att spela vårens upplaga av nätverksträffen Baker Tilly Open. Tävlingen spelades i Nissan Padelcenter i Oskarström och det var Fredrik ”Sigge” Andersson som guidade oss genom spelet. Tävlingsformen var Rey De La Pista och alla kämpade väl! Morgonens vinnare blev till slut Per ”Texas” Johansson och Fredrik Sköld. Tack till alla som kom och bidrog till en trevlig tävling!

Varför har leasing och moms plötsligt blivit en snackis?



Baker Tillys specialist på momsfrågor, Jenny Thomsson, förklarar.

Jenny Thomsson är skattejurist med inriktning på momsfrågor och har jobbat som skattekonsult inom Baker Tilly-nätverket sedan 2012. Jenny har gedigen erfarenhet inom området, 11 år på Skatteverket, ett år på domstol som föredragande i skattemål och därefter drygt sju år på Baker Tilly. Jenny sitter fysiskt i Karlskrona men hjälper alla kontor inom Baker Tilly i Sverige med lösningar på olika momsproblem som uppstår. Mycket går att lösa via telefon och mejl men det blir också en del resande för att träffa kunderna.

– Efter juristutbildningen i Uppsala var det självklart för mig att det var skatterätt jag ville jobba med. Vad var då bättre än att börja yrkeslivet på Skatteverket? Där fastnade jag ganska tidigt för momsfrågor och blev "momsexpert", vilket jag har fortsatt att arbeta med på Baker Tilly. När det gäller att lösa momsfrågor är det inte bara vår svenska interna rätt som ska beaktas utan vår tolkning av momslagen påverkas också av EU:s direktiv och domar från EU-domstolen. Det är ett spännande område där man hela tiden måste hålla sig uppdaterad och följa med i utvecklingen med förändrade synsätt på hur lagen ska tolkas.

Och så till "snackisen"... Skatteverket har i januari i år förklarat att ett leasingavtal, i vissa fall, kan vara en omsättning av en vara i stället för hyra.

Skatteverket har alltså ändrat sitt synsätt på de finansiella leasingavtalen. Det ändrade synsättet har bl.a. uppkommit efter en dom i EU-domstolen. Skatteverket bedömer att det finns två situationer när ett avtal om finansiell leasing momsmässigt ska bedömas som omsättning av vara:

- När det framgår av leasingavtalet att äganderätten till varan övergår till leasingtagaren vid utgången av avtalstiden antingen genom att köparen måste köpa varan eller anvisa annan köpare.
- När det finns en köpoption och det redan vid undertecknandet av leasingavtalet är klart att utköpspriset vid leasingtidens slut är så pass lågt, i förhållande till varans beräknade marknadsvärde vid samma tidpunkt, att det framstår som uppenbart för leasingtagaren att det enda ekonomiskt rationella alternativet är att överta varan.

– I det sista fallet kan det vara svårt att bedöma om det är köp eller hyra. När är utköpspriset så lågt i förhållande till marknadsvärdet att det enda du kan tänka dig att göra är att köpa ut varan? Det är ju en bedömningsfråga. Skatteverket ger ett exempel med en traktor som, enligt leasingavtalet, kan köpas ut för 5 000 kr när marknadsvärdet är 100 000 kr. I ett sådant fall är det inte ett leasingavtal utan ett avtal om köp.

Varför är detta viktigt? Tolkningen av avtalet får stor betydelse för både köparens och säljarens hantering av momsen:

- För säljaren – om ett avtal om finansiell leasing innebär köp av en vara ska säljaren i normalfallet redovisa och betala hela den utgående momsen när den första månadsfakturan ställs ut. Är det däremot hyra ska utgående moms redovisas på ersättningen i hyresfakturorna löpande under hyrestiden.
- För köparen – när det gäller köparens/leasingtagarens avdragsrätt för ingående moms får bedömningen särskild betydelse när det gäller personbilar. Som ni vet har man i normalfallet inte någon avdragsrätt för ingående moms vid köp av personbil men däremot kan halva momsen lyftas om det är hyra av personbil.

– Tänk alltså till en extra gång när det är dags för leasing. Ni är också välkomna att kontakta mig om ni är osäkra på om era leasingavtal verkligen är avtal om hyra eller om de ska bedömas som omsättning av vara. Som på nästan alla områden så är detta en momsmässig bedömning som inte påverkas av hur avtalet tolkas enligt redovisningsreglerna eller inkomstskattereglerna.

Jenny Thomsson
0702-49 98 78
jenny.thomsson@bakertilly.se

Porträtt

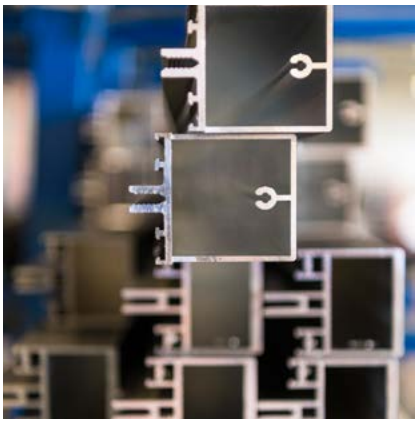
Berlings Glas

”Framtiden ser spännande ut både för oss och branschen”

Lennart Edholm, VD/Partner,
Berlings Glas & Fasad

Anders Berling, Rådgivare/Partner,
Berlings Glas & Fasad

Mia Berling, VD,
Berlings Glasmästeri



Lagom till att Berlings Glas i år firar 110-årsjubileum, har Anders Berling d.y. så smått börjat dra sig tillbaka. Framöver ska han främst vara rådgivare, dels åt dottern Mia som leder glasmästeriet, dels åt Lennart Edholm som är ny VD/partner för entreprenaddelen, som levererar glasprodukter till större byggprojekt samt till villor och uterum. Det händer en hel del, om än lugnt och planenligt – precis som under tidigare år.

– Vi har alltid jobbat långsiktigt och lyckats parera de tvära kasten, säger Anders nöjt.

Det anrika glasföretaget grundades i Halmstad 1909 av inflyttade skåningen Anders Berling d.ä. Till en början huserade rörelsen på Klammerdammsgatan och erbjöd serviceglasmästeri och inramningar. Hustrun Anna skötte butik och bokföring, medan Anders ägnade sig åt att glasa fönsterbågar runt om i staden.

Berlings blev snart känt som ett högklassigt glasmästeri och verksamheten växte. Det gjorde även familjen, och barnen Valborg, Rut och Gösta skulle alla komma att jobba i familjeföretaget.

1934 köpte man en egen fastighet i hörnet av Klammerdamms- och Hantverksgatan.

– Efter fler förvärv i kvarteret uppfördes senare en modern byggnad med bostäder, kontor och flera butiker, utöver den egna. Glasmästeriet fick också stora lokaler inne på gården.

Sonen Gösta övertog ledningen på 1940-talet när fönster ännu glasades i färdiga ramverk på plats ute på byggena. Berlings goda rykte avspeglades i orderingången och flera medarbetare åkte landet runt för att leverera, med följd att produktionen åter behövde utökas.

– Pappa såg framåt och byggde ett nytt modernt glasmästeri i hörnet Flygaregatan och Slottsjordsvägen, som stod klart 1958.

Flytten gav utrymme för effektivare tillverkning, vilket passade bra när bostadsproduktionen – och efterfrågan på fönsteringlasningar – sköt i höjden. Bara i Halmstad uppfördes områdena Rotorp, Linehed, Andersberg och Vallås medan Gösta var VD. Under denna tid anlitades Berlings också flitigt av stora svenska byggbolag som underleverantör på projekt i Polen, Tjeckoslovakien, DDR och Sovjetunionen.

Under 1970-talet förändrades glasbranschen i grunden. Miljonprogrammet blev startskottet för en mer rationell hantering där fönsterbåge och glas tillverkades färdigt i samma fabrik. Då blev det tufft för många glasmästerier. Ägarna till Berlings Glas hade dock åter varit framsynta och startat tillverkning av isolerglas i egen regi.

– Det var en lyckad satsning som breddade vårt utbud och gav oss fler ben att stå på.

Lika lyckosam var nyetableringen på Reparatörgatan på Vilhelmsfält dit entreprenaddelen flyttade 1977. Då inleddes också samarbetet med tyska Schüco, vars breda utbud av fönster, dörrar och fasadsystem i aluminium alltsedan dess utgjort basen för Berlings kundanpassade tillverkning, både för proffs- och privatmarknaden.

Anders Berling d.y. fick möjlighet att jobba på Berlings redan i unga år, men kände ingen press att "ta över". Det var först när han gjorde sitt examensarbete under ekonomistudierna i Lund som han återkom till familjeföretaget.

– Då kände jag att "här får jag nog hjälpa till" och påtalade att det fanns saker att förbättra. Pappa blev glad och lät mig ta ansvar. Sedan blev det naturligt att jag fortsatte, inte för att jag var tvungen utan för att jag ville och tyckte om det.

När Anders visat vad han gick för dröjde det inte länge förrän Gösta drog sig tillbaka. Anders klev in som ägare och VD redan 1981, blott 28 år gammal.

Under Anders tid vid rodret har Berlings utvecklat sortimentet, sitt tekniska kunnande och ett eget varumärke, TylösandFönster. Exceptionella utlandsjobb, som en exklusiv bankbyggnad i Warszawa och ett 4 000 m^2 stort glastak till ett energibolag i Sibirien, har blandats med regionala uppdrag, som det på sin tid spektakulära Hasselbladsprojektet på Norra älvstranden i Göteborg.

Berlings har även levererat fönster och glaspartier till otaliga byggprojekt på hemmaplan. Till de mer kända hör Länssjukhuset, Trade Center, Halmstad Arena och Stadsbiblioteket.

– Vi har varit med och förändrat Halmstads profil på ett positivt sätt. Det är roligt att se.

Numera inriktar sig Berlings Glas & Fasad på fastighetsägare, byggföretag och privatpersoner i området mellan Helsingborg och Göteborg. Sortimentet består av glasfasader, glastak, fönster, dörrar och skjut- och vikdörrar, som kundanpassas, tillverkas och monteras i egen regi. Lennart Edholm är VD och delägare sedan sommaren 2018, utvald av Anders.

– Jag kom från Schüco där jag var Sverigechef i 12 år. Att få chansen att driva ett företag är utmanande och att göra det tillsammans med Anders, som jag känt halva livet, är både trivsamt och stimulerande.

Lennart har jobbat med glas i 27 år. Varför?

– Gillar man arkitektur och design och vill arbeta med produkter som syns och gör skillnad, då är glasbranschen helt rätt. Jag brinner verkligen för det här.

Fjärde generationen är nu aktiv genom dottern Mia. Hon började sommarjobba i familjeföretaget redan som 14-åring, men efter gymnasietiden följde flera år i Stockholm. Mia återkom till Halmstad och Berlings 2012, först som säljare på privatsidan. Sedan 2017 är hon VD för Berlings Glasmästeri och Halmstad Glas & Fogservice.

– Vi servar kommuner, företag och privatpersoner med nyglasningar, reparationer och alla slags fogningsarbeten. Dessutom säljer och monterar vi glasräcken, duschväggar och köksglas.

Så vad ger dig störst glädje på jobbet?

– Personalen, helt klart. Många har jobbat här nästan hela sitt yrkesliv och alla bidrar till en fantastiskt god stämning.

Och vad gäller framtiden är Anders, Mia och Lennart rörande överens:

– Den är jättespännande. Glas används inom allt fler områden, så det finns mycket som ännu är ogjort både för Berlings Glas & Fasad och Berlings Glasmästeri.

Porträtt

WOW

Linda Törner, Women on Wednesday – WOW

Nyanlända kvinnor är den samhällsgrupp som står längst ifrån arbetsmarknaden. Linda Törner startade det kvinnliga nätverket WOW 2012 för att hjälpa sina medsystrar att gå från arbetslöshet till arbete.

– Vi kan skicka människor till månen och fotografera svarta hål i rymden. Då borde vi även kunna skapa jobb till utrikesfödda kvinnor som vill och kan arbeta, säger Linda.

Linda Törner bodde sex år i Amsterdam i ungdomen. Efter dubbla examina från Chalmers och Handels lockade utlandet igen, men sedan kom två barn till världen och 2010 bestämde sig den unga familjen för att flytta närmare mor- och farföräldrarna.

– Jag var hemma med barnen de första åren i Halmstad, och på alla de aktiviteter vi gick på fanns det aldrig några deltagare med invandrarbakgrund. Jag frågade mig varför.

Linda tänkte tillbaka på åren utomlands då människor med olika bakgrund delade kvarter.

– Den svenska bostadsmarknaden är oerhört segregerad, därför träffas vi nästan aldrig över kulturgränserna. Jag ville överbrygga det, för de nyanlända kan ju inte integrera sig själva.

Linda insåg att språkkunskaper, förståelse för svenska normer och kontakter är nycklarna in i samhället och ut i arbetslivet.

– Många får sitt första jobb via kontakter. Men vad gör man om man saknar ett kontaktnät?

Linda bestämde sig för att försöka hjälpa utrikesfödda kvinnor, eftersom de står längst ifrån arbetsmarknaden. 2012 startade hon Women on Wednesday, WOW, ett nätverk för och med kvinnor. Hälften med invandrarbakgrund, den andra hälften bestående av svenska kvinnor som vill hjälpa sina medsystrar in i samhällsgemenskapen.

– Vi har inte råd att inte låta de här kvinnorna vara med och bygga vårt land.

Det första onsdagsmötet hade 22 deltagare. Idag, när de är 220 stycken, delas träffarna på två dagar för att alla ska få plats. Men upplägget är detsamma: de äter lunch och turas om att berätta om sina erfarenheter. Därefter blir det diskussioner i små grupper där alla får komma till tals – alltid på svenska.

På programmet står även ett systerprogram där deltagarna lär känna varandra mer, liksom behovsstyrda aktiviteter som simskola, cykelskola och språkkurs.

Nätverket fungerar även som ett komplement till arbetsförmedlingen och erbjuder hjälp med intervjuträning, CV-skrivande, utbildningstips och arbetsgivarkontakter. Arbetet med att hjälpa kvinnorna att få jobb har resulterat i en 6-stegsprocess, OneGoal, som visat sig effektiv. Hittills har 38 kvinnor deltagit i OneGoal, varav 35 har fått en anställning.

De goda resultaten gör att Linda ofta anlitas som expert, bland annat i SVT-dokumentären ”Sveriges bästa arbetsförmedling”.

– Att få arbete gör en enorm skillnad både för kvinnorna och deras familjer. Det påverkar även barnen och deras motivation och förutsättningar att lyckas i skolan och bli en del av samhället framöver.

WOW är verksamt i Halmstad med omnejd. Finns det planer på expansion till övriga landet?

– Intresset är stort eftersom våra metoder fungerar. Det svåra är att göra det hela skalbart.

Elva olika partners stöttar verksamheten med pengar – och ibland även med praktikplatser och jobb. Allt annat görs på frivillig basis. Och även man bara har möjlighet att bidra lite grann, så går det att göra skillnad för våra nyanlända. Eller som Linda säger:

– Ingen kan hjälpa alla, men alla kan hjälpa någon!

Snart slut på skattemässigt missgynnade generationsskiften!

Vid avyttring av verksamheten i fåmansföretag är det i dag vanligt att avyttringen sker via ett holdingbolag. Den tidigare ägaren är sedan passiv i fem år, karenstiden, och därefter kan utdelning och kapitalvinst tas ut från holdingbolaget till 25 % skatt istället för 30 %. Med dagens regler har säljaren dock inte kunnat påbörja sin karenstid om det är t.ex. barnen som har tagit över och fortsatt arbeta i verksamheten. En avyttring inom familjen har därmed ofta inneburit högre skatt än en avyttring till någon utomstående.

Den 8 maj beslutade riksdagen att generationsskiften både inom och utom familjen framöver ska kunna behandlas skattemässigt lika. För att uppnå likabehandlingen ska du som säljare ha varit aktiv i verksamhetsbolaget under fem av de senaste sju åren och du eller din respektive får inte längre ha kvar några aktier i verksamhetsbolaget efter försäljningen.

De nya reglerna träder i kraft den 1 juli 2019 och gäller för överlåtelser som sker efter den 30 juni 2019 – det kan därför finnas anledning att fundera över huruvida du ska vänta med ett eventuellt generationsskifte till efter detta datum. Har du genomfört ett generationsskifte under 2017 eller 2018 omfattas du inte av de nya reglerna (och ditt bolag hamnar därmed inte i karens). Kontakta oss då gärna innan sommaren för att se hur vi kan hantera din situation.

Ovanstående beskrivning är förenklad och för en fullständig analys av din situation bör du kontakta din rådgivare.

HR FÖR LEDNINGSGRUPPER

Ett strukturerat arbete för att skapa handlingsutrymme och trygghet

I förra numret av Runt Hörnet skrev jag om vikten av att behålla och attrahera medarbetare i organisationen ur ett rent arbetsmiljöperspektiv. Tanken på att vara en attraktiv arbetsgivare är åter aktuell, men även hur företaget kan bli mer intressant som kund och leverantör.

Baker Tillys HR-arbete handlar bland annat om att utveckla struktur, styrning och ledning av företag i olika faser. Dessa faktorer har en central roll för framgången hos företag och organisationer, oavsett storlek. Vi jobbar med flera företag som insett vikten av att göra rätt saker för att leda arbetet i den riktning man vill. Att få det man vill ska hända att verkligen hända. Ett företag är i en brytningstid då de står inför ett generationsskifte, ett annat ska växa i antal personer och omfattning, ett tredje ska omstruktureras, ett fjärde ska utöka antalet delägare och ännu ett vill få hjälp med att få ordning på vardagen. Alla dessa frågor är angelägna att ta tag i för att styra företagets framtid, bli en attraktiv arbetsgivare, kund eller leverantör eller göra vardagen säkrare och enklare. Det är också viktigt att nämna att vårt arbete i ovan nämnda projekt inte bara är för ledningens skull, utan det görs även med medarbetarnas och hela företagets bästa för ögonen.

Vårt arbete berör alla nivåer i organisationen. Från ägare, via styrelse och in i själva verksamheten, den exekutiva delen. Arbetet visar hur allt hänger ihop, från ägarnas vilja via styrelsens övergripande beslut om företagets huvudinriktning och den exekutiva delens genomförande. Vikten av att låta varje nivå ansvara för sin del går som en röd tråd genom allt.

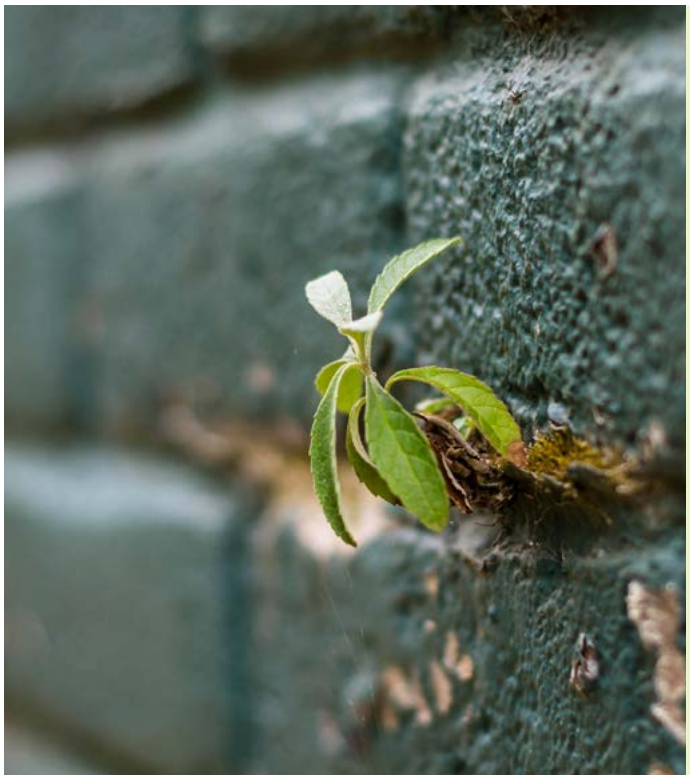
För ledningens skull är det för att ha full koll på vad som händer och vetskap om hur vi ska agera för att nå önskade mål utifrån olika scenarier. Detta skapar en säkerhet i ledningsarbetet, vilket i sin tur ger en trygghet att möta det oväntade. Ett sätt att sänka anspänningsnivån i det vardagliga arbetet för att få större handlingsutrymme. För det oväntade kommer, vare sig man vill eller ej. Det finns ett uttryck som du säkert har hört: ”Man ska kunna vila i det oförutsägbara”. För mig stämmer det bra på många sätt.

För medarbetarnas skull är det tryggt att veta att ledningen har kontroll på läget och styr i en riktning som är till företagets bästa. Det är också en trygghet att ledningen talar om vilka förväntningar som finns på organisationen och vad de innebär, både för den enskilde medarbetaren och för resultatet. Jag är övertygad om att alla vill förstå sin roll i maskineriet. Först då kan en medarbetare bli fullt delaktig och ta ett större ansvar för sitt arbete för att optimera kvaliteten och resultatet. Företaget har då fått medarbetare som utvecklas och känner självförverkligande i sin yrkesroll.

Mina reflektioner genom att arbeta med dessa frågor är att ledningens trygghet även blir en trygghet för medarbetarna. Anspänningsnivån minskar och arbetsmiljön blir bättre socialt och psykiskt, men även fysiskt. Företaget har då skaffat sig en möjlighet att arbeta med det man faktiskt ska arbeta med för framtiden och blir en arbetsplats där medarbetarna trivs. Den attraktiva arbetsgivaren.

Ni är välkomna att kontakta mig med frågor och undringar som ni har inom mitt område!

Bengt Johnsson, HR-konsult
0735-02 23 45
bengt.johnsson@bakertilly.se



Utbildningar inom HR

Under hösten kommer Baker Tilly att genomföra ett antal kurser inom HR-området. Utbildningarna genomförs i huvudsak som fasta kurser men vill ni som företag skräddarsy utbildningarna efter eget behov är ni hjärtligt välkomna att kontakta oss. Mer detaljerad information angående innehåll, tider och priser kommer att skickas ut i vårt nyhetsbrev och även publiceras på vår hemsida framöver, www.bakertillyhalmstad.se.

Bättre ArbetsMiljö, BAM
Grundutbildning för att proaktivt kunna arbeta med och ta ansvar för den viktiga arbetsmiljön inom kursdeltagarnas aktuella verksamhetsområde nu och i framtiden. Utbildningen varvar teori och praktiska exempel.

Chefens arbetsmiljöansvar
Utbildning för er som är i, eller förväntas gå in i, en chefsposition eller motsvarande och vill förkovra er ytterligare inom arbetsmiljöarbetets ansvarsområden

Systematiskt ArbetsMiljöarbete, SAM
Utbildning för er som inom ert ansvarsområde arbetar med uppgifter som är relaterade till arbetsmiljö och har någon form av ansvar i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Arbetsrättens grunder
Utbildning för er som i ert arbete kommer i kontakt med arbetsrättsliga situationer och uppgifter

Praktiskt HR-arbete
Utbildning för er som är chefer eller motsvarande och vill förkovra er ytterligare inom HR-arbetets ansvarsområden

Compliance, grund
Utbildningen är en grundläggande utbildning för att ge en inblick i vad compliance är och hur man kan arbeta med det både internt och ut mot kunder och leverantörer.

Porträtt

Välkommen hem Halmstad

Morgan Gripson, Välkommen Hem Halmstad

Välkommen Hem Halmstad är inte som andra städbolag. För utöver nöjda kunder, stadig tillväxt och en liten vinst, siktar bolaget även på att hjälpa nyanlända in på den svenska arbetsmarknaden.

– Arbete är nyckeln till en lyckad integration, säger entreprenören Morgan Gripson, initiativtagare till och delägare i Välkommen Hem Halmstad.

Morgan Gripsons engagemang i integrationsfrågor har funnits länge. Han har bland annat deltagit i "Yrkesdörren" där infödda svenskar breddar sitt nätverk genom att träffa branschkollegor som är nya i Sverige. Tanken är att berätta lite kort om svenska seder och ge tips från yrkeslivet.

– När jag startade företagshotellet WeSpace i Halmstad 2015 ville jag göra något liknande. Idén var att låta en nyanländ akademiker duka fram frukost, fixa kaffe under dagen och sköta lättare städning. I gengäld skulle hen få möjlighet att lära känna flera potentiella arbetsgivare och dessutom öva upp sin svenska. Win-win, alltså.

Alltför få högskoleutbildade visade intresse. Men städbehovet fanns kvar och då föddes tanken på att hjälpa lågutbildade istället genom att starta en städfirma bemannad av nyanlända.

Hindren är skyhöga när människor med invandrarbakgrund söker arbete i Sverige. Många talar dålig eller ingen svenska, och saknar oftast både körkort och erfarenhet/utbildning.

– De hindren rundar vi genom att göra tvärtom, säger Morgan. Vi har en arbetsledare som talar arabiska, våra medarbetare åker buss i tjänsten och vi har rutiner för varje arbetsmoment. Det funkar jättebra.

Morgan och brodern Pierre, VD i bolaget, har båda arbetat inom McDonalds och använder lärdomar därifrån vad gäller att lära upp oerfaren personal. Och noggranna arbetsrutiner och bra pedagogik fungerar både på tonåringar – och nyanlända.

– Att städa ett badrum görs i 23 steg. Varken mer eller mindre. Det finns särskilda trasor och rengöringsmedel för varje moment: speglar, handfat, toastolar, väggar, golv, etc.

Likadant är det i bostadens övriga rum, bolaget har rutiner för allt.

– Vi är inte bättre än vår senaste städning och vinnlägger oss om att ha nöjda kunder.

Verksamheten drog igång i liten skala för 2,5 år sedan. Idag har bolaget 21 anställda städare, samtliga med kollektivavtal och erforderliga försäkringar.

Medarbetarna är på god väg att etablera sig och få ett bra liv i Sverige. Städjobbet ger dem erfarenhet, kunskap om yrkeslivet och en referens när de söker sig vidare.

– Flera före detta anställda har fått andra jobb, bland annat på sjukhuset i Halmstad. Det ser vi som ett gott betyg.

Städbolaget växer stadigt, de har etablerat sig i Huddinge och har fler kommuner på gång.

– Målet är att skapa 100 arbetstillfällen för nyanlända i Sverige 2019, säger Morgon och sticker ut hakan. Hittills i år har vi nyanställt 4–8 personer varje månad.

Ett stort hinder för integration är att nyanlända och infödda svenskar bor i olika stadsdelar och lever separata liv. Därför är våra arbetsplatser också de bästa mötesplatserna.

– Vi behöver varandra och måste hjälpas åt för att utveckla vårt samhälle. Och det tror jag att vi kommer att göra, avslutar Morgan optimistiskt.

Det är vi som är Baker Tilly i Halmstad

Vår verksamhet startade 1997 och har efterhand utvecklats till att nu omfatta 33 medarbetare. Att tio av oss är delägare ser vi som en styrka då vi arbetar långsiktigt och med ett personligt engagemang som främsta kännetecken.

Vi vänder oss framförallt till små och medelstora företag och personerna bakom dessa. I vårt tjänsteutbud ingår bl.a. revision, redovisning, skattekonsultationer, företagsöverlåtelser och HR-tjänster. Som rådgivare vägleder vi kunderna så att de undviker misstag och får verktyg för utveckling. Därför är det viktigt för oss att vara väl förberedda – att titta runt hörnet och tolka tidens tecken.

Vi är en del av Baker Tilly Sverige, som har ett 70-tal kontor landet runt. De svenska byråerna ingår i sin tur i Baker Tilly International med verksamhet i 147 länder och ca 30 000 medarbetare totalt.

Lisa Lahti
Administratör
Telefon 035-19 03 50
elisabeth.lahti@bakertilly.se

Linda Bromberg
Redovisningskonsult
Telefon 0729-76 88 04
linda.bromberg@bakertilly.se

Mattias Svensson
Revisor
Telefon 0729-76 88 05
mattias.svensson@bakertilly.se

Malin Persson
Revisor, redovisningskonsult
Telefon 0729-76 88 10
malin.persson@bakertilly.se

Fredrik Wihed
Auktoriserad revisor, delägare
Telefon 0709-30 13 40
fredrik.wihed@bakertilly.se

Liselott Rauséus
Redovisningskonsult
Telefon 0729-76 88 14
liselott.rauseus@bakertilly.se

Jan Carlsson
Auktoriserad revisor, delägare
Telefon 0708-21 14 40
jan.carlsson@bakertilly.se

Jessica Herrlin
Auktoriserad revisor, delägare
Telefon 0708-21 97 56
jessica.herrlin@bakertilly.se

Stefan Svensson
Auktoriserad revisor, delägare
Telefon 0737-75 66 38
stefan.svensson@bakertilly.se

Emelie Plötz
Redovisningskonsult
Telefon 0729-76 88 11
emelie.plotz@bakertilly.se

Eivor Carlén
Redovisningskonsult
Telefon 0729-76 88 03
eivor.carlen@bakertilly.se

Charlotte Falk
Auktoriserad revisor, delägare
Telefon 0703-35 61 36
charlotte.falk@bakertilly.se

Henrik Andersson
Auktoriserad revisor, delägare
Telefon 0709-80 00 44
henrik.andersson@bakertilly.se

Susanne Bok
Redovisningskonsult
Telefon 0729-76 88 02
susanne.bok@bakertilly.se

Michella Chammas
Revisor
Telefon 0729-76 88 17
michella.chammas@bakertilly.se

Annika Thörn
Redovisningskonsult
Telefon 0729-76 88 07
annika.thorn@bakertilly.se

Erika Karlsson
Skattejurist
Telefon 0701-70 05 42
erika.karlsson@bakertilly.se

Ann-Mari Sjöö Ekström
Auktoriserad revisor, delägare
Telefon 0732-03 32 42
ann-mari.sjoo-ekstrom@bakertilly.se

Linda Sturesson
Auktoriserad revisor, delägare
Telefon 0709-63 20 69
linda.sturesson@bakertilly.se

Helena Wallenborg
Auktoriserad revisor, delägare
Telefon 0708-98 88 71
helena.wallenborg@bakertilly.se

Ausra Zvirgzdauskiene
Redovisningskonsult
Telefon 0729-76 88 06
ausra.zvirgzdauskiene@bakertilly.se

Helen Svensson
Auktoriserad revisor, delägare
Telefon 0706-77 64 32
helen.svensson@bakertilly.se

Dragan Cadjo
Revisor
Telefon 0708-22 05 77
dragan.cadjo@bakertilly.se

Marie Svensson
Redovisningskonsult
Telefon 0729-76 88 08
marie.svensson@bakertilly.se

Carola Unnerhed
Receptionist
Telefon 035-19 03 50
carola.unnerhed@bakertilly.se

Karl Karlsson
Revisor
Telefon 0729-76 88 13
karl.karlsson@bakertilly.se

Bengt Johnsson
HR-konsult
Telefon 0735-02 23 45
bengt.johnsson@bakertilly.se

Peter Söderström
Auktoriserad revisor
Telefon 0706-92 69 34
peter.soderstrom@bakertilly.se

Anette Bexell Stenkvist
Redovisningskonsult
Telefon 0731-40 99 45
anette.bexell-stenkvist@bakertilly.se

Mia Nilsson
Auktoriserad revisor
Telefon 0729-76 88 16
mia.nilsson@bakertilly.se

Emil Ek
Redovisningskonsult
Föräldraledig
emil.ek@bakertilly.se

Amelie Johansson
Auktoriserad revisor
Telefon 0729-76 88 15
amelie.johansson@bakertilly.se

Sara Ericsson
Auktoriserad revisor
Telefon 0729-76 88 12
sara.ericsson@bakertilly.se

B PP Sverige, Port Payé

Lägre socialavgifter efter sommaren

Enligt nuvarande regler betalar du som arbetsgivare vanligtvis 31,42 % i socialavgifter för dina anställda, för anställda som har fyllt 65 år vid årets ingång betalar du dock endast 16,36 % (6,15 % för personer som är födda 1937 eller tidigare). Är du enskild näringsidkare betalar du 28,97 % om antal karensdagar bestämts till 7 dagar. Genom vårändringsbudgeten och andra förslag förväntas vi få lägre procentsatser för socialavgifter efter sommaren.

Förlängning av s.k. växa-stöd. Du som inte har haft någon anställd tidigare kan få lägre arbetsgivaravgifter när du låter företaget växa genom att anställa en person. Enskilda näringsidkare, handelsbolag med två delägare och aktiebolag som inte betalt ut lön till mer än en delägare eller företagsledare kan nämligen få nedsättning av arbetsgivaravgifterna för den först anställde (efter delägaren). Under 12 månader betalar du bara ålderspensionsavgiften (10,21 %) på den del av lönen till den först anställde som understiger 25 000 kr, anställningen måste avse minst 3 månader och minst 20 h/vecka. Genom vårändringsbudgeten föreslås perioden för nedsättning förlängas från 12 till 24 månader. Om förslaget går igenom gäller det för ersättningar efter 31 juli 2019 och tillämpas på anställningar som påbörjats efter 28 februari 2018.

Nedsättning av arbetsgivaravgifter för unga. Du som anställer personer som vid årets ingång fyllt 15 år men inte 18 år föreslås få sänkta arbetsgivaravgifter. Nedsättningen som innebär att du endast betalar ålderspensionsavgiften (10,21 %) på ersättning upp till 25 000 kr för dessa personer föreslås börja gälla för ersättningar som betalas ut efter 31 juli 2019.

Slopad särskild löneskatt för äldre. Den 1 januari 2016 infördes en särskild löneskatt om 6,15 % som ska betalas på ersättningar som avser lön, arvoden, förmåner m.m. till personer som vid årets ingång har fyllt 65 år. Riksdagen har nu beslutat att avskaffa den särskilda löneskatten för äldre, ersättningar som betalas ut efter den 30 juni 2019 kommer därmed endast att belastas med 10,21 % i socialavgifter (0 % för personer födda 1937 eller tidigare).

Övriga skatteförslag

- Flygskatten behålls
- Skattereduktion för gåvor till ideell verksamhet införs
- Skattereduktion för fackföreningsavgifter avskaffas
- Fryst omräkning för bensin- och dieselskatt
- Höjda miljöskatter
- Sänkt moms på e-publikationer
- Höjt tak för rutavdrag
- Likvärdiga villkor vid generationsskiften i fåmansföretag (se sidan 7).

Now, for tomorrow

bakertilly

Bohusgatan 4, 302 38 Halmstad , Telefon 035-19 03 50, www.bakertillyhalmstad.se

hstd TEXT: GERT-ÅKE KEGG OCH BAKER TILLY. FOTO: PATRIK LEONARDSSON. TRYCK: PRINTOGRAFEN. 19.06