

○ Årsrapport 2018





Visjon

Førstevalget som profesjonell partner innen arbeidsinkludering



Forretningsidé

Hapro Jobb og Karriere AS skal levere arbeidsinkluderingstjenester til NAV og andre virksomheter i offentlig sektor



Verdier

- Åpenhet og ærlighet
- Lojalitet og gjensidig respekt
- Ansvarlighet og engasjement
- Positivitet og humør

Innhold

Adm. direktørs beretning	4
Om Hapro Jobb og Karriere	7
2018 i korte trekk	8
Her finner du oss	9
Årsberetning og regnskap	
Styret	11
Styrets beretning	12
Resultatregnskap	15
Balanse	16
Kontantstrømanalyse	18
Noter til regnskapet	19
Revisors beretning	24
Adresse og kontaktinformasjon	26

○ Adm. direktørs beretning

«Aldri har vi hjulpet flere
personer over i lønnet jobb»

Knut Nordby, adm. dir.



2018 – et år med store kontraster

2018 ble et år med store kontraster. Aldri har vi hjulpet flere personer over i lønnet jobb. Aldri har NAV vært mer fornøyd med våre tjenester enn i år. Aldri tidligere har vi hatt en tydeligere stemme i arbeidsinkluderingsfeltet. Samtidig har nedbygging av AFT-tiltaket og store, uforutsette volumsvingninger i Avklaring gitt selskapet økonomiske utfordringer.

Positivt samfunnsregnskap

1 100 personer ble avsluttet til lønnet jobb i 2018. Det er en økning fra 830 i 2017 og i den absolutte Norgestoppen for medlemmer av bransjeforeningen Arbeid & Inkludering i NHO. Når så mange personer går fra en trygdeytelse og over på lønn, gir det store, positive tall i samfunnsregnskapet. Forsiktig vurdert til om lag 500 millioner kroner på årsbasis. Med en investering fra NAV på 90 millioner kroner, må den samfunnsøkonomiske avkastningen sies å være svært god!

Økonomiske utfordringer

Den bedriftsøkonomiske delen av dette regnestykket er dessverre ikke like positiv. I stedet for en planlagt omsetningsvekst, fikk selskapet en omsetningsnedgang i forhold til 2017. Årets omsetning endte på 93 millioner kroner, ned fra 98 millioner kroner i 2017. Årets resultat ble et underskudd på 5,3 millioner kroner, mot et overskudd på 4,3 millioner kroner i 2017. Det har vært nødvendig å styrke egenkapitalen til selskapet, og morselskapet Hapro AS gikk i oktober inn med 4,8 millioner kroner i kapitalforhøyelse.

NAV Oppland har i 2018 sagt opp/ikke videreført 30 AFT-plasser ved våre kontorer på Gjøvik og Hadeland. I tillegg er ytterligere 10 plasser varslet oppsigelse på i 2019. Etter 1. juli har rammen på 45 gjenværende AFT-plasser ikke vært fylt opp, noe som har forsterket utfordringene til selskapet.

Den største utfordringen har manglende innsøking i Avklaring medført. I perioden juli – oktober har innsøkingen til avklarings-tiltaket vært til dels betydelig lavere enn NAV sine egne prognoser. NAVs rammeavtaler forplikter leverandøren til å starte opp nye deltakere raskt – innen 10 dager. Derfor må vi disponere en bemanning som tilsvarer NAVs prognoser for bruk av tiltaket. Men NAV har ingen forpliktelse til å søke inn deltakere i henhold til sine egne prognoser. Dermed har vi fått et misforhold mellom vår bemanning og NAV innsøking.

Manglende innsøking medførte et forsterket salgspunkt i alle deler av organisasjonen. Møter med fylkesleddene i NAV, NAV-ledelse lokalt, åpne dager på våre kontorer og fagdager på tvers av NAV-kontorer. Og viktigst av alt – den daglige dialogen mellom våre jobbkonsulenter og NAVs veiledere. Innsatsen ga resultater. Mot slutten av året tok innsøkingen seg betraktelig opp og vi avsluttet året med et betydelig høyere deltakertall som ventet på tilbud enn vi hadde på samme tid i 2017.

Sammen med inntektsbringende tiltak var det også nødvendig å gjennomføre kostnadsreduerende tiltak gjennom andre halvår. Løpende driftskostnader ble redusert til et minimum. Medarbeidere som sluttet ble ikke erstattet. Dessverre ble det også nødvendig å permittere syv medarbeidere fra slutten av oktober.

Skjev risikofordeling

Det er med undring vi ser at NAV på den ene siden strammer tydelig inn kravene til leverandørene ved at de skal basere sine leveranser på fast ansatte medarbeidere. Det er en utvikling vi støtter fullt ut. Vi leverer kompetansebaserte tjenester som krever god opplæring, oppfølging og trening. Vi skal levere lik og riktig kvalitet. Dette støtter opp om at fast ansatte medarbeidere er rett vei å gå.

Vi fikk lavere innsøking enn NAVs egne prognoser

Men når NAV på den andre siden ikke kan forplikte seg til å levere et mer forutsigbart volum enn de gjør i dag, så blir risikoen for leverandøren uforholdsmessig høy. Leverandørene må ta seg betalt for denne risikoen i form av høyere priser, og NAV får mindre tjenester pr krone enn de ville gjort hvis risikobildet hadde vært innrettet noe mer balansert.

Derfor har vi jobbet gjennom NHO og bransjeforeningen Arbeid & Inkludering for å synliggjøre mangelen på risikodeling i NAV sine nasjonale rammeavtaler. Vi erfarer at våre argumenter brukes direkte inn i NHOs påvirkningsarbeid. Det er vi glade for, samtidig som vi ser at endringer av vesentlig art vil ta tid.

Hapro anerkjennes

Det er også gledelig at NAV anerkjenner Hapros arbeid med å sikre lik og riktig kvalitet på tjenestene. I de nye nasjonale kravspesifikasjonene på Avklaring og Oppfølging har NAV stilt betydelig strengere krav til opplæring og kvalitetssikring av tjenesten hos sine leverandører. Vi mener dette var et helt nødvendig grep fra NAV sin side for å sikre at ingen leverandører tar lett på oppgaven med å hjelpe mennesker tilbake til arbeidslivet. Og at det kan legges inn ressurser til dette arbeidet – som også kan prises inn – i de kommende anbudsprosessene.

Inkluderingsdugnad

I slutten av mai fikk vi en henvendelse fra statsministerens kontor. Statsministeren ønsket å besøke Hapro Jobb og Karriere. Vi gjennomførte et svært vellykket besøk hos vår samarbeidspartner Kiwi Gran. Det jobbes med å få på plass et besøk av arbeidsminister Anniken Hauglie, men vi må vente til 2019 med å gjennomføre besøket.

Regjeringens inkluderingsdugnad ble lansert med en oppstartskonferanse i Oslo i juni måned. Som en av få arbeid- og inkluderingsbedrifter var Hapro Jobb og Karriere invitert til konferansen.

I 2018 har Hapro Jobb og Karriere satt et tydelig fotavtrykk etter seg. I bransjen, hos

NAV og i det politiske miljøet. Det skal vi være stolte av!

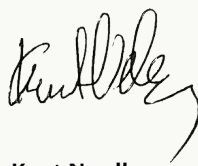
Jeg vil også løfte fram vår Kompetansepluss-avdeling som har levert opplæring i grunnleggende ferdigheter til 25 virksomheter og 214 personer i året som har gått. Sommerkursene til Flyktningtjenesten i Gran og Lunner har blitt gjennomført med et høyt aktivitetsnivå.

Selvstendig selskap

Gjennom det første hele året som selvstendig selskap i Hapro-konsernet har mange administrative og organisatoriske rutiner blitt etablert. Jeg vil nevne etableringen av vernetjenesten med regionale verneombud og hovedverneombud samt AMU/BU spesielt. Samarbeidet med morselskapet Hapro AS har fungert meget godt gjennom året som har gått.

EUs forordning for personvern ble norsk lov i 2018, og gammelt regelverk ble erstattet. Haprokonsernet har jobbet godt med GDPR. Det startet med en arbeidsgruppe bestående av representanter fra alle selskapene i konsernet allerede i midten av 2017. Store deler av arbeidet er utført i begge datterselskaper med hensyn til opprydding i gamle personalarkiver. Prosjektperioden ble startet med kurs innen GDPR, for tillitsvalgte/datatillitsvalgte, lønn, personal/HR og IT.

Jeg vil takke alle ansatte i Hapro Jobb og Karriere for en flott innsats gjennom et krevende år!



Knut Nordby

Administrerende direktør
Hapro Jobb og Karriere AS

**Det er
nødvendig å
sikre at ingen
leverandører tar
lett på oppgaven
med å hjelpe
mennesker
tilbake til
arbeidslivet**

Om Hapro Jobb og Karriere

Hapro Jobb og Karriere er en av Norges fremste virksomheter innen arbeidsinkludering. Gjennom 46 år har vi levert tjenester til privat og offentlig sektor, både i form av arbeidsrettede tiltak, kompetanseheving og andre tjenester til næringslivet.

VÅRE TJENESTER

Avklaring

– et individuelt, arbeidsrettet tiltak for deg som er usikker på hva som skal til for å komme i jobb eller beholde den jobben du allerede har.

Oppfølging

– et individuelt, arbeidsrettet tiltak for deg som trenger oppfølging for å få eller beholde lønnet jobb.

Jobb og muligheter

– et arbeidsrettet tiltak for deg som har vært lenge ute av arbeidslivet eller aldri vært i jobb, og som har behov for oppfølging og veiledning for å komme i jobb eller utdanning.

Arbeidsforberedende trening (AFT)

– et arbeidsrettet tiltak for deg som er usikker på egne jobbmuligheter og som har behov for tett oppfølging og trening for å komme i jobb eller utdanning.

Kompetansepluss

– en tilskuddsordning for opplæring i grunnleggende ferdigheter i lesing, skriving, regning, muntlig, IKT, norsk og samisk.

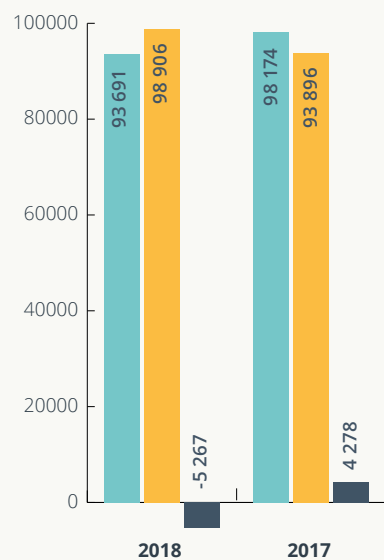


Hapro Jobb og Karriere AS er sertifisert i henhold til Equass-standarden. EQUASS Assurance er et europeisk system for kvalitetssikring av velferdstjenester med ekstern revisjon og sertifisering. Det gir tjenesteleverandører i velferdssektoren anledning til å sikre kvaliteten av tjenestene overfor brukere og andre samarbeidspartnere.

2018 i korte trekk

RESULTATREGNSKAP

Beløp i 1 000 kroner

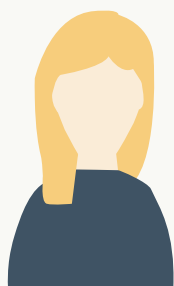


- Driftsinntekter
- Driftskostnader
- Driftsresultat

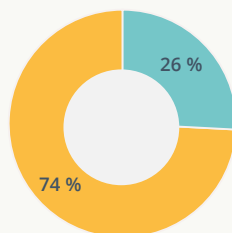
KPI/NØKKELTALL

	2018	2017
Deltakere som har mottatt våre tjenester	6 478	7 000
Deltakere som er formidlet til lønnet arbeid	1 100	810
Arbeidsgivere vi samarbeider med	2 720	2 250
Tjenesteleveranser til NAV-kontorer i fire fylker	50	50
Antall kontorer i Akershus, Oppland, Oslo og Buskerud	16	15
Antall medarbeidere	136	126

KJØNNSFORDELING, ANSATTE



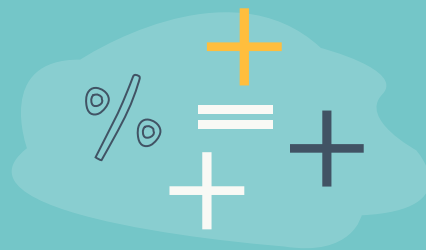
● Kvinner



● Menn

Her finner du oss





Årsberetning og regnskap

Styret



Tor Asak Giæver,
Styreleder



Roger Kyseth,
Nestleder



Anne Tingelstad Wøien,
Styremedlem



Heidi Wennemo Sandbekken,
Styremedlem
Ansattes representant



Torstein Grepperud,
Styremedlem
Ansattes representant



Knut Nordby,
Administrerende direktør

Styrets årsberetning

Virksomhetens art og innhold

Hapro Jobb og Karriere AS er en av Norges ledende leverandører av arbeidsinkluderings tjenester til NAV. Tjenestene leveres til NAV i fire fylker (Oppland, Akershus, Oslo, Buskerud) gjennom et nettverk av 16 kontorer. Selskapet har hovedkontor i Gran sentrum i Gran kommune.

Virksomheten i 2018

Hapro Jobb og Karriere AS har i 2018 hatt en omsetning på MNOK 93,7 og et driftsunderskudd på MNOK 5,3. Oppstartskostnader i januar for den nye tjenesten Jobb og muligheter på Øvre Romerike har bidratt til noe av underskuddet. Men det er NAVs nedbygging av AFT-tiltaket gjennom året samt sviktende innsøking i Avklaring i perioden juli – oktober som er hovedårsakene til svikt i omsetningen og et negativt driftsresultat.

Gjennom første halvår har selskapet hatt høyt fokus på implementering av de seks kontorene hvor driftsansvaret ble overført fra Personalhuset per 01.12.17. Samkjøring av rutiner, opplæring, kulturbygging og en del nyrekruttering var nødvendig for at alle kontorene kan framstå mest mulig like.

Andre halvår ble sterkt preget av lange perioder med lav innsøking i Avklaring og AFT. Det ble gjort en meget solid salgsinnsats for å løfte innsøkingen, og i løpet av oktober begynte vi å se resultater av salgsinnsatsen. Parallelt ble det iverksatt kostnadsreducerende tiltak, både på lønnskostnader og andre driftskostnader. Som en del av tiltakene som ble gjennomført var permittering av syv medarbeidere fra slutten av oktober – de fleste ut året.

Avklaring er et kort tiltak – fire uker – og leverandørene er avhengig av kontinuerlig innsøking fra NAV for å holde et stabilt volum. Manglende og varierende innsøking i avklaringstiltaket er noe leverandørene må leve med. Derfor vil prisen på Avklaring måtte øke ved kommende anbudsrunder for å kunne finansiere volumsvingningene gjennom året.

Til tross for svikt i innsøkingen deler av året, er NAV i alle fire fylkene (Oslo, Oppland, Akershus og Buskerud) meget fornøyd med kvalitet og resultater i tjenestene som leveres. Hapro Jobb og Karriere AS blir fremhevet som en foretrukket leverandør.

Det gir gode muligheter til å vinne fram i de kommende anbudskonkurransene.

Formidlingsbidrag og resultater

I 2018 avsluttet Hapro Jobb og Karriere AS 1100 deltakere til lønnet jobb. Tallet er blant de aller høyeste som leveres fra norske tiltaksarrangører. Et forsiktig anslag tilsier et positivt samfunnsbidrag på MNOK 500 per år ved å overføre så mange mennesker fra en offentlig ytelse til lønnet jobb.

Gjennom året leverte selskapet individuelle

tjenester til 6 500 deltakere. Det er noe mindre enn året før (7 000 deltakere). Samarbeid med næringslivet er helt avgjørende for leveranse kvaliteten på tjenestene. I 2018 var våre deltakere ute hos 2 720 arbeidsgivere. Det er en økning fra 2 250 året før. Til tross for at færre deltakere mottar tjenester i 2018 enn året før, har antall arbeidsgivere økt. Det vitner om en ytterligere økt arbeidsretting i tjenestene til selskapet. Tjenestene leveres til 50 NAV-kontorer i Oslo, Akershus, Buskerud og Oppland.

Omsetning, resultat og finansiering

Driftsinntekter i 2018 er på MNOK 93,7, en nedgang fra MNOK 98,2 i 2017. Årsresultat viser et underskudd på MNOK 5,3.

Det er i 2018 gjennomført en kapitalforhøyelse i selskapet. Morselskapet Hapro AS har tilført MNOK 4,8 i økt egenkapital. Egenkapitalen per 31.12.18 er på MNOK 3,1 og representerer 20 % av totalkapitalen.

Finansiell risiko

Det er avgjørende for selskapet å tjene penger. Rammeavtaler med forpliktelse på kapasitet (bemanning) uten tilsvarende uttak / inntekter, har risiko med tanke på lønnsomhet. Selskapet har tiltak og planer for å gjenvinne lønnsomheten. Per årsskiftet har ikke selskapet rentebærende gjeld. Gjennom konsernkonto i morselskapet, har selskapet tilgang på likviditetsreserver.

Forskning og utvikling

Fag- og metodeutvikling er et prioritert område i Hapro Jobb og Karriere AS. Det er etablert kontakt med forskningsmiljøer ved Høgskolen i Østfold, Oslo Met og Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). Selskapet

er i 2018 blitt en del av et forskningsprosjekt i regi av Høgskolen i Østfold. Forskingen er knyttet til bruk av Supported Employment og Praktisk Individuell Læring i tiltaket Jobb og muligheter på Øvre Romerike. Forskningsprosjektet er godkjent av NAV Øst-Viken og skal dokumentere effekten av Hapros metodikk i dette tiltaket.

Personell, helse, miljø, sikkerhet

Første halvår 2018 har vært preget av mange nyansettelser i selskapet. Ved årsslutt hadde selskapet 136 ansatte. Med den store veksten i selskapet de tre siste årene har organisasjonsutvikling og leder- og medarbeideroppfølging hatt et hovedfokus også i året som har gått.

Etablering og igangkjøring av Arbeidsmiljøutvalg (AMU) samt valg av verneombud og hovedverneombud med tilhørende opplæring i har vært viktige tiltak gjennom året. Selskapet samarbeider med Stamina BHT for å sikre tilgang til en høyt kvalifisert bedriftshelsetjeneste som kjenner virksomheten godt fra tidligere.

Hapro Jobb og Karriere AS er en IA-bedrift og har fokus på IA-avtalens tre delmål. Akkumulert nærvær i 2017 var 90,8 prosent. Utviklingen i sykefraværet viste en positiv trend gjennom året, med et nærvær på 92 prosent i gjennomsnitt i 2. halvår. Gjennom blant annet bedriftsidrettslaget, Hapro BIL, bidrar selskapet til at de ansatte opprettholder en god helse ved å oppfordre til fysisk aktivitet og sosiale arrangementer. Hapro BIL representerer et mangfoldig tilbud av idretter og aktiviteter.

Etikk og samfunnsbidrag

Hapro Jobb og Karriere AS har etablert et sett med etiske retningslinjer som regulerer virksomhetens forretningspraksis og medarbeideres adferd i alle relasjoner der selskapet er involvert. Retningslinjene omfatter etikk og samfunnsansvar sett både lokalt og globalt, herunder motarbeidelse av korrupsjon, hvitvasking, barnarbeid, sosial dumping, diskriminering og skade på miljø og klima. Dette utøves gjennom en kunde/leverandørdialog med våre leverandører.

Hapro Jobb og Karriere AS bidrar til samfunnet ved først og fremst å være en sentral aktør innenfor arbeidsinkludering i Norge. Gjennom selskapets oppdrag for NAV utøves rollen som NAVs forlengede

arm for å bistå flest mulig personer fra offentlige ytelse til lønnet arbeid. Dette er kjernen i selskapets samfunnsansvar. Med 1100 personer fra offentlig ytelse til lønnet jobb i 2018 utgjør samfunnsbidraget forsiktig anslått til ca MNOK 500.

Ytre miljø

Selskapet har ingen negativ påvirkning på det ytre miljø og er en del av ISO-14001 godkjenningen til konsernet Hapro AS.

Likestilling

Hapro Jobb og Karriere AS legger vekt på at likestilling mellom kjønnene resulterer i like muligheter for faglig og personlig utvikling. Bedriftens fleksible arbeidstidsordninger tilrettelegger for å kombinere jobb og familieliv på en god måte.

Blant ansatte i selskapet var det ved utgangen av året 74 % kvinner og 26 % menn. Styret består av to aksjonærvalgte og to ansattvalgte styremedlemmer. Både for aksjonærvalgte og ansattvalgte styremedlemmer er det lik fordeling mellom kjønnene. Ledergruppen består av en mann og fire kvinner. Utvidet ledergruppe (lederforum) består av 12 kvinner og to menn og møtes til månedlige møter.

Aksjer og aksjonærforhold

Aksjekapitalen er på NOK 1 500 000,- fordelt på 30 aksjer á kr. 50 000,-. Alle aksjene eies av morselskapet Hapro AS.

Framtidsutsikter

I årene som kommer har Norge behov for å inkludere flest mulig mennesker i arbeidslivet. Dette er en uttalt målsetting med bred politisk tilslutning. NAV er myndighetenes viktigste virkemiddel for å sørge for at flest mulig mennesker inkluderes i arbeidslivet. NAV kan ikke gjøre jobben alene. Derfor bruker NAV 7 mrd. kroner hvert år på å kjøpe tjenester fra eksterne tiltaksleverandører. NAV vil gjøre en del av inkluderingsarbeidet selv. Men NAV kommer til å kjøpe tjenester fra tiltaksarrangører i stort omfang også i årene som kommer. Tiltaksarrangører som har høy faglighet, kvalitet og som leverer gode resultater, vil ha en rolle i fremtidens NAV-marked. Hapro Jobb og Karriere AS skal være en av disse tiltaksarrangørene. Gjennom vekst og faglige resultater de siste tre årene har selskapet fått en betydelig rolle i NAV-markedet. Denne rollen

har selskapet ambisjoner om å beholde og videreutvikle.

Det er en målsetting å holde fremtidig aktivitet minst på nivå med i dag for å skaffe det nødvendige handlingsrommet for faglig og organisasjonsmessig videreutvikling av selskapet. Samtidig må prisene på tjenestene øke for å ta opp i seg ustabilitet og volumsvingninger i NAVs bruk av tiltakene.

Fortsatt drift

Styret bekrefter at forutsetningen for fortsatt drift er tilstede. Gjennomført emisjon, god kvalitet på

leveranser, planer og langsiktige prognoser legges til grunn.

Egenkapital per 31.12.18 er på TNOK 3 051, hvorav TNOK 1 500 er aksjekapital.

Disponering av årets resultat

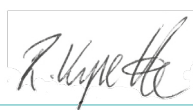
Styret foreslår at årets underskudd TNOK 5 267 dekkes av annen egenkapital.

Styret retter en takk til ansatte for stort engasjement og arbeidsinnsats i et krevende driftsår.

Jaren, 15. februar 2019



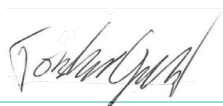
Tor Asak Giæver
Styreleder



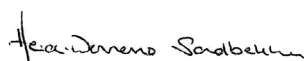
Roger Kyseth
Nestleder



Anne Tingelstad Wøien



Torstein Grepperud



Heidi Wennemo Sandbekken



Knut Nordby
Adm. direktør

Resultatregnskap

<i>Beløp i 1 000 kroner</i>	note	2018	2017
Salgsinntekt		93 691	46 386
Sum driftsinntekter	2	93 691	46 386
Driftskostnader			
Leiearbeid		7 712	11 381
Lønn og sosiale kostnader	3	68 466	25 793
Ordinære avskrivninger	4	359	173
Andre driftskostnader		22 369	7 086
Sum driftskostnader		98 906	44 433
Driftsresultat		-5 214	1 953
Finansposter			
Finansinntekter		4	10
Finanskostnader		-57	-3
Netto finansposter	6	-52	7
Årsresultat		-5 267	1 960
Overføringer:			
Til annen egenkapital		-	1 960
Overført fra annen egenkapital		5 267	-
Sum overføringer		-5 267	1 960

Balanse

Beløp i 1 000 kroner

	note	2018	2017
EIENDELER			
Varige driftsmidler			
Driftsløsøre, inventar og utstyr	4 & 5	1 131	1 232
Sum anleggsmidler		1 131	1 232
Omløpsmidler			
Fordringer			
Kundefordringer	7	8 702	7 368
Andre kortsiktige fordringer		2 195	832
Konsernfordring	11	614	3 354
Sum fordringer		11 510	11 555
Bankinnskudd	8	2 436	1 911
Sum omløpsmidler		13 946	13 466
Sum eiendeler		15 077	14 698

Balanse

Beløp i 1 000 kroner

	note	2018	2017
EGENKAPITAL OG GJELD			
EGENKAPITAL			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	9	1 500	1 200
Overkurs	10	4 858	358
Sum innskutt kapital		6 358	1 558
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital		-	1 960
Udekket tap		-3 307	-
Sum opptjent egenkapital	10	-3 307	1 960
SUM EGENKAPITAL	10	3 051	3 518
Gjeld			
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	11	1 486	2 602
Skyldig offentlige avgifter		4 491	3 604
Anne kortsiktig gjeld		6 050	4 974
Sum kortsiktig gjeld		12 026	11 180
SUM GJELD		12 026	11 180
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		15 077	14 698

Jaren, 15. februar 2019


Tor Asak Giæver
 Styreleder


Roger Kyseth
 Nestleder


Anne Tingelstad Wøien


Torstein Grepperud


Heidi Wennemo Sandbekken


Knut Nordby
 Adm. direktør

Kontantstrømanalyse

Beløp i 1 000 kroner	2018	2017
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter		
Årsresultat	-5 267	1 960
Ordinære avskrivninger	359	173
Endring kundefordringer	-1 334	-7 369
Endring andre fordringer	1 377	-832
Endring leverandørgjeld	-1 116	2 602
Andre tidsavgrensningposter	1 964	-1 655
Netto likviditetsendring fra virksomheten	-4 017	-5 121
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter		
Innbetaling ved salg av varige driftsmidler	-	147
Investeringer i inventar og uytstyr	-258	-500
Netto likviditetsendring fra investeringer	-258	-353
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter		
Innbetaling av egenkapital / tingsinnskudd	4 800	7 355
Netto likviditetsendring fra finansiering	4 800	7 355
Netto økning (reduksjon) i likvider gjennom året	525	1 881
+ Likviditetsbeholdning per 01.01	1 911	30
Likviditetsbeholdning per 31.12	2 436	1 911

Noter til regnskapet

Note 1 – Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk.

Hovedregel for klassifisering av eiendeler og gjeld

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Fordringer som skal betales innen et år er klassifisert som omløpsmidler. Trekk på kassekreditt, leverandørgjeld og offentlige avgifter m.m. er klassifisert som kortsiktig gjeld.

Driftsinntekter

Inntektsføring skjer ved faktureringstidspunktet.

Omløpsmidler

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelses kost og virkelig verdi.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler avskrives over forventet økonomisk levetid, og fordeles lineært (se note 4).

Skatt

Hapro Jobb og Karriere AS er ikke skattepliktig.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer oppføres til pålydende. Det er ikke gjort fradrag for tapsavsetning, da risikoen anses for liten.

Pensjoner

Selskapet har en innskuddsbasert tjenstepensjon og AFP ordning. Selskapet setter månedlig inn penger på de ansattes pensjonskonto.

Konserntilknytning

Hapro Jobb og Karriere AS er en del av Haprokonsernet, og inngår i Hapros konsernregnskap per 31.12.18. Morselskapet er Hapro AS (Org.nr. 923 971 025).

Kontantstrømanalyse

Er satt opp i samsvar med NRS(F) kontantstrømoppstilling.

Note 2 – Driftsinntekter

Beløp i 1 000 kroner

Tjenester innen arbeidsinkludering til privat og off.sektor
All omsetning er innen Norge.

2018	2017
93 691	46 386

Noter til regnskapet

Note 3 – Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelse m.m.

Beløp i 1 000 kroner

	2018	2017
Lønn og feriepenger	56 459	20 433
Arbeidsgiveravgift	8 509	3 799
Innskuddsbasert tjenestepensjon	1 781	835
Andre pensjonskostnader (AFP)	957	334
Andre ytelser	760	392
Sum lønn og sosiale kostnader	68 466	25 793
Antall årsverk	125	50

Foretaket er pliktig til å ha tjenestepensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenestepensjon, og foretaket har pensjonsordning som oppfyller kravene etter loven.

Ytelse til administrerende direktør

Lønn og feriepenger	1 088
Annen godtgjørelse (herav fordel fri bil NOK 140)	152
Sum	1 240

Revisor/styret

Revisjonshonorar for 2018 utgjør:

Andre attestsjonstjenester	49 000
Lovpålagt revisjon	95 870
Andre tjenester/bistand	15 288
Sum	160 158

Det er utbetalt NOK 110 000,- i styrehonorar til ansattes representanter. Aksjonærvalgte, som også sitter i styret i morselskapet, godtgjøres fra Hapro AS.

Noter til regnskapet

Note 4 – Varige driftsmidler – avskrivninger

Beløp i 1 000 kroner

	2018
Inventar og utstyr	
Kostpris per 01.01.	1 405
Tilgang i år	258
Anskaffelseskost 31.12	1 663
Akkumulerte avskrivninger	532
Bokført verdi 31.12	1 131
Årets avskrivninger	359
Avskrivningssats 20 %	

Note 5 – Investering i driftsmidler

Beløp i 1 000 kroner

	2018	2017
Inventar og utstyr	258	500
Sum	258	500

Note 6 – Finansposter

Beløp i 1 000 kroner

	2018	2017
Renteinntekter bank og fordringer	4	10
Rentekostnader bank og leverandører	-57	-3
Netto finansinntekter	52	7

Noter til regnskapet

Note 7 – Kundefordringer

Beløp i 1 000 kroner

	2018	2017
Kundefordringer	8 702	7 368
Avsatt til tap på krav	0	0
Kundefordringer oppført i balansen	8 702	7 368

Note 8 – Bankinnskudd og driftskreditt

Bankinnskudd er TNOK 2 245 på skattetrekkskonto, og TNOK 191 på depositumskonto leieforhold. Vedr. driftskonto, se note 11 mellomværende med konsernselskap.

Note 9 – Aksjeeiere

Selskapet er 100 % eid av Hapro AS.
Aksjekapitalen er kr 1 500 000,- fordelt på 30 aksjer à kr 50 000,-.

Note 10 – Egenkapital

Beløp i 1 000 kroner

	Aksjekapital	Overkurs	Opptjent egenkapital	Sum
Aksjekapital 01.01	1 200	358	1 960	3 518
Emisjon	300	4 500	-	4 800
Årsresultat	-	-	-5 267	-5 267
Egenkapital 31.12	1 500	4 858	-3 307	3 051

Noter til regnskapet

Note 11 – Mellomværende med konsernselskap

Beløp i 1 000 kroner

	2018	2017
Konsernfordring *)	614	3 354
Kundefordring mot Hapro AS	0	148
Leverandørgjeld til Hapro AS	0	14

*) Morselskapet Hapro AS har etablert en konsernkontoavtale med selskapets hovedbankforbindelse. Ordningen omfatter Hapro AS, Hapro Jobb og Karriere AS og Hapro Electronics AS. I Hapro AS sitt regnskap presenteres konsernets netto innskudd/trekk for samtlige konsernselskaper. Dette innebærer at Hapro Jobb og Karriere AS sine netto innskudd/trekk regnskapsføres som mellomværende med Hapro AS.



Deloitte AS
Trondhjemsvegen 3
NO-2821 Gjøvik
Norway

Tel: +47 400 34 100
www.deloitte.no

Til generalforsamlingen i Hapro Jobb og Karriere AS

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert Hapro Jobb og Karriere AS' årsregnskap som viser et underskudd på kr 5 266 965. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2018, resultatregnskap og kontantstrømpoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noteopplysninger til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening er det medfølgende årsregnskapet avgitt i samsvar med lov og forskrifter og gir et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2018, og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder de internasjonale revisjonsstandardene International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet i Revisors oppgaver og plikter ved revisjon av årsregnskapet. Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov og forskrift, og har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Etter vår oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon

Ledelsen er ansvarlig for øvrig informasjon. Øvrig informasjon omfatter informasjon i årsrapporten bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen.

Vår uttalelse om revisjonen av årsregnskapet dekker ikke øvrig informasjon, og vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese øvrig informasjon med det formål å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom øvrig informasjon og årsregnskapet, kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen, eller hvorvidt den tilsynelatende inneholder vesentlig feilinformasjon.

Dersom vi konkluderer med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon er vi pålagt å rapportere det. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Styrets og daglig leders ansvar for årsregnskapet

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet i samsvar med lov og forskrifter, herunder for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik internkontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Deloitte AS and Deloitte Advokatfirma AS are the Norwegian affiliates of Deloitte NWE LLP, a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see www.deloitte.no for a more detailed description of DTTL and its member firms.

© Deloitte AS

Registrert i Foretaksregisteret Medlemmer av
Den norske Revisorforening
Organisasjonsnummer: 980 211 282

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avvirket.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål med revisjonen er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

Som del av en revisjon i samsvar med lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder ISA-ene, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og anslår vi risikoen for vesentlig feilinformasjon i regnskapet, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av internkontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av den interne kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimaterne og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- konkluderer vi på hensiktsmessigheten av ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen ved avleggelsen av regnskapet, basert på innhentede revisjonsbevis, og hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape tvil av betydning om selskapets evne til fortsatt drift. Dersom vi konkluderer med at det eksisterer vesentlig usikkerhet, kreves det at vi i revisjonsberetningen henleder oppmerksomheten på tilleggsopplysningene i regnskapet, eller, dersom slike tilleggsopplysninger ikke er tilstrekkelige, at vi modifiserer vår konklusjon om årsregnskapet og årsberetningen. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet inntil datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at selskapet ikke fortsetter driften.
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapet representerer de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et rettviseende bilde.

Vi kommuniserer med dem som har overordnet ansvar for styring og kontroll blant annet om det planlagte omfanget av revisjonen og til hvilken tid revisjonsarbeidet skal utføres. Vi utveksler også informasjon om forhold av betydning som vi har avdekket i løpet av revisjonen, herunder om eventuelle svakheter av betydning i den interne kontrollen.

Uttalelse om andre lovmessige krav

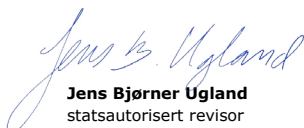
Konklusjon om årsberetningen

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at opplysningene i årsberetningen om årsregnskapet, forutsetningen om fortsatt drift og forslaget til resultatdisponering er konsistente med årsregnskapet og i samsvar med lov og forskrifter.

Konklusjon om registrering og dokumentasjon

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av selskapets regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringsskikk i Norge.

Gjøvik, 4. mars 2019
Deloitte AS


Jens Bjørner Ugland
statsautorisert revisor

