



2022

Årsrapport

HÅNDVERKSGRUPPEN AS



Håndverksgruppen er den største og raskest voksende leverandøren av maler-, gulv-, flis- og murtjenester i Norden. Vi skaper verdier ved å konsolidere og utvikle lokale vinnere innen håndverksbransjen – alle med fornøyde kunder, solide økonomiske resultater og god bedriftskultur.

Innhold

2022 i korte trekk	4	Casestudie: Slik redder du verden én overflate om gangen	56
Oversikt over ledelsen	12	ESG-strategi	66
Casestudie: Hvorfor nasjonale avtaler er viktige for Brit og Lene	18	Casestudie: Roboten som ga prosjektleder Knut et smil om munnen	70
Strategi og verdiskapning	24	Ledelse	76
Casestudie: Fra harde konkurrenter til vennskapelige kolleger	30	Styrets beretning	80
M & A strategi	36		
Casestudie: Med litt hjelp fra mine venner	40		
Våre tjenester	48		

Vi er på rett spor

Over 3200 fagarbeiderne i våre 101 lokale selskaper sørget for at 2022 ble nok et sterkt år for Håndverksgruppen.

Vi har opprettholdt tempoet med å legge til et nytt selskap annenhver uke – som bidrar til at gruppen vår er robust og solid. Det er slik vi planlegger å fortsette.

Vi ønsker 35 nye bedrifter velkommen til Håndverksgruppen

Måten vi sørger for at nye selskaper forblir lokale og dermed unngår komplisert byråkrati, er kanskje en av grunnene til at økonomien vår ser bra ut ved utgangen av 2022. Vi ønsket 35 nye selskaper velkommen i løpet av fjoråret, noe som resulterte i en positiv effekt på MNOK 1647 på topplinjen og MNOK 152 i EBITDA.

Hvis vi deler året inn i uker, betyr det at Håndverksgruppen ønsket en ny bedrift velkommen minst annenhver uke. Ambisjonene våre for fremtiden er å holde dette tempoet oppe.

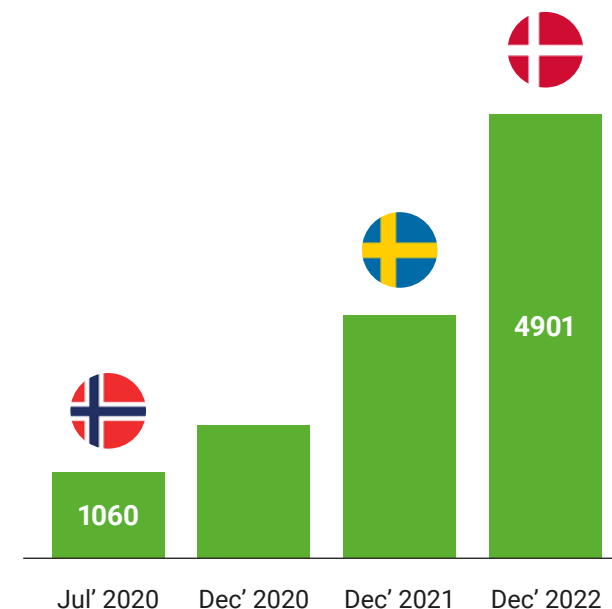
Omsetningsmessig hadde vi en vekst på 69 prosent sammenlignet med 2021. Det er mer enn vi hadde turt å håpe på. Gruppens samlede EBITDA økte med 47 prosent sammenlignet med 2021, noe som er betydelig bedre enn våre opprinnelige planer.

Siden oppstarten i 2020 har vi nesten femdoblet omsetningen, noe som er et resultat av vår ambisiøse og målrettede strategi om stadig å ønske nye selskaper velkommen i de eksisterende områdene, Norge og Sverige, i tillegg til å ekspandere til Danmark. Håndverksgruppen oppnådde en EBITDA-margin på 9,5 prosent, samtidig som vi hadde en organisk vekst på over 10 prosent i 2022.

Kundebasen vår er mangfoldig. Selv om hovedtyngden av Håndverksgruppens prosjekter er konsentrert rundt det tradisjonelt stabile markedet for renovering/

LTM inntekter i MNOK

(proforma adj.)





rehabilitering, ser vi en god vekting mellom ulike segmenter.

Både våre ansatte og grunnleggere trives

Medarbeiderne våre blir sett på som hjørnesteinene i Håndverksgruppen. Vi er stolte av å kunne konstatere at ansattes netto promotør score (Net Promoter Score) økte med 26 prosent i 2022. For å si det enkelt: Fornøyde medarbeidere betyr at vi er i stand til å levere kvalitet. Vi økte også andelen lærlinger fra syv prosent til ni prosent i løpet av året. For oss er det å ta vare på medarbeiderne våre et spørsmål om samhold.

Hos Håndverksgruppen utdanner vi våre egne ansatte. I 2021 ble 25 medarbeidere uteksaminert fra HG Akademiet. I 2022 var tallet 342. Det er en svimlende vekst på 317 ansatte – ansatte vi sørger for har akkurat de verktøyene de trenger i fremtiden og som får opplæring i "beste praksis". Ved utgangen av 2022 har vi rundt 600 ansatte som også er medeiere. Dette tallet øker hver gang vi ønsker et nytt selskap velkommen. Vi er

Høydepunkter 2022

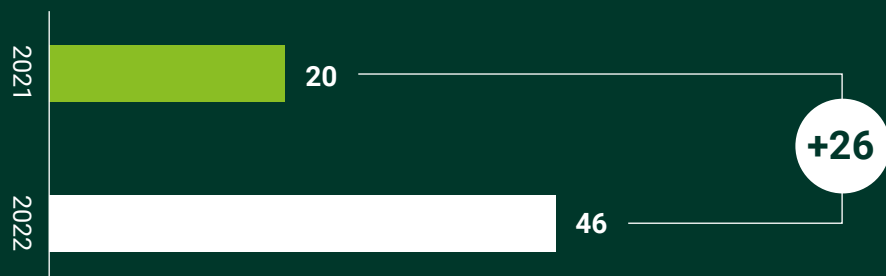
Antall selskap

Vekst fra 2021 til 2022



Fornøyde medarbeidere leverer kvalitet

Employer Net Promoter Score



35

nye selskap

10+%

organisk vekst

342

ansatte ble
uteksaminert fra
HG-skolen

2

ett nytt selskap
annenhver uke



Antallet ansatte som ble uteksaminert fra HG-skolen i 2022, økte med svimlende 317 personer som fikk opplæring i verktøyene de trenger i årene som kommer.

stolte av å si at styrken vår ligger i å stå sammen. Det er ikke bare noe vi sier. Vi gjør det i praksis.

Håp er ikke en del av vår strategi

Håndverksgruppen er på stø kurs mot fortsatt vekst. Det er imidlertid nødvendig å erkjenne de potensielle risikoene i samfunnet og vår tid. Derfor er ikke "håp" en del av strategien vår. Men det er planlegging for uforutsette hendelser.

Derfor er det svært viktig for oss å ta vare på kulturen vår. Det er en måte å sikre at både gruppen vår og alle våre lokale selskaper drar nytte av måten vi driver virksomheten på. Vi følger nøye med på prestasjonsevalueringer og analyserer porteføljen vår kontinuerlig. Det er slik vi planlegger for å fange opp tidlige tegn på at utviklingen går i feil retning. Slik at vi kan iverksette tiltak deretter.

Lokale ambassadører resulterer i nye selskaper

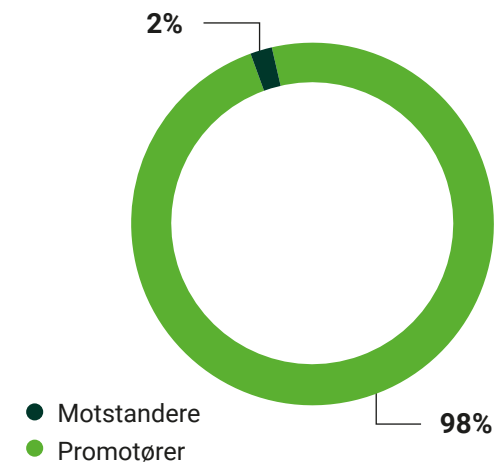
I 2022 trådte vi inn på det danske markedet. Modellen vår ser ut til å skape engasjement både for våre etablerte markeder – og for nye. Hva er resultatet?

Våre nye selskaper fungerer som ambassadører for Håndverksgruppen. I en undersøkelse vi gjennomførte blant våre opprinnelige grunnleggere og aksjonærer, svarte hele 98 prosent av de tidligere bedriftseierne at de ville anbefale noen i sin omgangskrets å bli med i Håndverksgruppen.

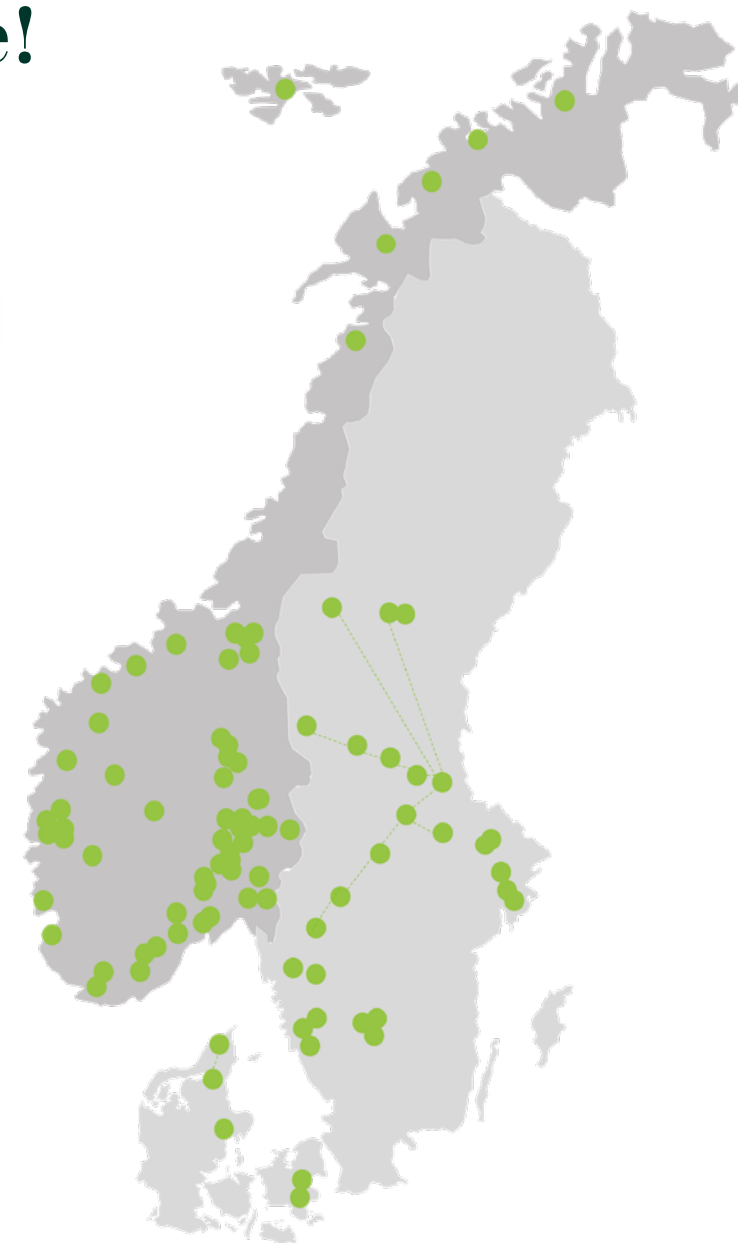
I årene som kommer ser vi på Tyskland som et svært interessant geografisk område. Et område der vår måte å gjøre forretninger på hittil har blitt sett på som "annerledes". For oss høres det ut som et kraftsenter som bare venter på vår forretningsmodell. Vi er på vei.

Promotører gjør M&A "enkelt"

Andel gründere som blir med i HG som vil anbefale andre å bli med.



Våre selskaper - de lokale vinnerne!





Vi tilbyr alle typer overflate-tjenester



Maling



Gulv



Mur



Flis

Happenings 2022

Januar

Første offisielle møte med alle de svenske daglige ledere i Göteborg.
Lansering av HG Posten som nettvavis.

Februar

Totalt ti selskaper i Sverige og etablering av kontor i Stockholm.

Mars

Inntekter er tredoblet siden juli 2020.
Partneravtale med Dr. Schutz signert for fornyelse av gulv.



Q1

April

Sikkerhetskampanjen "Vi bryr oss om folka" ble gjennomført.

Mai

Lansering av den nasjonale rekrutteringskampanjen "Åge fra HG".
Startskuddet gikk av for ISO-sertifisering av flere selskaper i Sverige.

Juni

HG deltok i Lillehammer – Oslo, og Malermester Eilert & Edvin Holme AS ble 75 år! Første HMS-kartlegging gjennomført i Norge.



Q2

Juli

HG lanserer "bærekraftige løsninger", altså tjenester som er utformet for å løse et problem med et minimalt fotavtrykk og til en lavere kostnad.

August

Johan Möller blir COO for HG Sverige. Vi ønsker velkommen til K360 som den største enkeltstående enheten i konsernet.

September

Daglig leder-samling på Lillehammer. Risanger & Sønn i Haugesund utnevnt til "Årets Lean Produktivitetspris".



Q3

Oktober

Inntekter firedoblet siden juli 2020. HG-skolen fylte ett år og lanserte "Stolte håndverkere" på samme dato som det første kurset på HG-skolen ble lansert for første gang.

November

HG går inn i Danmark. DSJ er den første danske virksomheten som offisielt slutter seg til HG.

December

C. Møllmann, Ernst Hansen og Jeppesen blir med i HG. HG-skolen på hjul lanseres for å utdanne håndverkere der de bor.



Q4

KONSERNLEDERENS SYN PÅ 2022

La oss snakke om samhold

2022 var et utfordrende år på mange måter. I Håndverksgruppen opplevde vi noen kostnadsøkninger uten sidestykke. Men til tross for det klarte vi å levere sterke resultater både organisk og gjennom innlemmelse av nye selskap, noe som beviser vår robusthet. Jeg skal fortelle deg hvordan vi gjorde det.



Øyvind Emblem
Konsernleder

I løpet av fjoråret hadde jeg gleden av å besøke mange av våre lokale selskaper i Norge, Sverige og i vårt nyeste land, Danmark. Jeg ble stolt av å møte de ansatte, bli kjent med dem og se det imponerende arbeidet deres. Det var en god påminnelse om den styrken alle våre håndverksbedrifter representerer til sammen.

I ettertid ser jeg at jeg kanskje var for optimistisk med hensyn til lønnsomheten vår i fjorårets årsrapport, ettersom vi opplevde betydelige økninger i både råvarepriser og underleverandørkostnader. Dette påvirket EBITDA-marginen vår noe negativt.

Vekst i Norden

I desember 2022 etablerte vi oss i Danmark. Med en markedsstørrelse omtrent på nivå med det norske

markedet ser vi et betydelig potensial i Danmark – ikke minst fordi vi også er en "first mover" i bransjen i Danmark.

Vår spennende ekspansjon til Danmark startet med at vi ønsket velkommen til 13 førsteklasses malerfirmaer med en samlet omsetning på 480 millioner kroner. Vi visste at det å ha avdelinger i København, Aarhus og Hirtshals, med til sammen 330 ansatte, ville være en "game-changer" for oss.

Det var imponerende å se hvor raskt disse selskapene begynte å samarbeide om kundekontrakter og offentlige anbud, noe som beviste at de nye kollegene våre hadde en nesten umiddelbar positiv innvirkning på de eksisterende virksomhetene våre.



13

nye førsteklasses
malerfirmaer
i Danmark

I tillegg fikk vi 14 nye selskaper i Sverige og åtte i Norge innenfor ulike fagområder og geografier. For å støtte opp om den betydelige økningen i antall selskaper og inntekter i Sverige etablerte vi to regioner – Vest og Øst – samt styrket den nasjonale organisasjonen ved å ansette en svensk landssjef og finansdirektør for å støtte opp om vekststrategien. Og vi er ikke ferdige. Vi har bare så vidt begynt.

14

nye selskaper
i Sverige

Verdien av å forene krefter

Resultatene våre forteller ikke bare en historie om tall, men også en historie om fellesskap. Vi har erfart at vi er attraktive for andre selskaper, men enda viktigere: Vi tror at vi er et godt hjem for dem også!

8

nye selskaper
i Norge

Ved utgangen av 2022 hadde alle våre selskaper i gjennomsnitt levert en økning i EBITDA på over 30 prosent siden de ble med i Håndverksgruppen. Det betyr at vi sørger for reell vekst for de lokale selskapene som allerede har sluttet seg til oss.

I oktober i fjor ba vi de opprinnelige grunnleggerne og aksjonærene om å fortelle om de største fordelene ved å bli med i Håndverksgruppen, og dommen var nesten enstemmig: Nettverket og deling av beste praksis er uten tvil det mest verdifulle ved å være en del av Håndverksgruppen.

Og min personlige favoritt fra undersøkelsen: 98 prosent av de tidligere bedriftseierne sa at de ville anbefale noen i sin omgangskrets å bli medlem hos oss. Det sier egentlig alt.

Det bør derfor ikke komme som noen overraskelse at HG-skolen fortsetter å fremme beste praksis. I 2022 utdannet vi 342 medarbeidere på tvers av alle fagområder og nivåer, og vi tar sikte på å utdanne ytterligere 700 medarbeidere i 2023.

Vi er klare til å ta fatt på fremtiden

Selv om vi forventer usikre markedsforhold og mulige utfordringer innen 2025, er jeg trygg på styrken til vår mangfoldige gruppe av lokale vinnere. Hvorfor? Sammen kan vi utnytte hverandres kunnskap og dra nytte av lokale markedsavvik, noe som gjør oss i stand til å navigere i usikre farvann.

Siden vi ble etablert som konsern i 2020, har vi oppnådd en bemerkelsesverdig vekst på bare to korte år. Både organisk og gjennom nye lokale selskaper med en omsetning på opptil 2 milliarder kroner i

50%

av selskapene
våre sertifisert i
ISO 14001 eller
Miljøfyrtårn.

“

**98 prosent av tidligere
bedriftseiere sier at
de vil anbefale noen i
sin omgangskrets å bli
medlem hos oss. Det sier
det meste.**

Øyvind Emblem, konsernleder

”

året. For ikke å snakke om vår vellykkede inntreden i Sverige og Danmark.

Vår gode erfaring med å ønske nye selskaper velkommen inn i Håndverksgruppen, gjør at jeg mener en dobling av omsetningen innen utgangen av 2025 er innen rekkevidde. Jeg er overbevist om at vi sammen vil kunne øke EBITDA-resultatet betydelig i kroner og øre innen samme tidsramme. Både på grunn av et mer stabilt rehabiliteringsmarked og med støtte fra våre lokale selskapers imponerende tilpasningsevne. Med andre ord: Fremtiden ser lys ut. Og jeg er glad for at vi går foran.

Bærekraft: Fra visjon til handling

Små endringer har stor betydning. Derfor har vi i Håndverksgruppen vært opptatt av bærekraft siden vi ble etablert som konsern. Og vi mener alvor: Vi jobber for å forandre bransjen vår.

Hvordan, spør du?

Vi legger til rette for bærekraft for alle våre ansatte. Vi er opptatt av å skape lønnsomhet og vekst samtidig som vi prioriterer sikkerheten til våre medarbeidere. Vi fremmer en sikkerhetskultur på individnivå. Vi er også opptatt av å ta vare på miljøet vi opererer i.

Ved utgangen av 2022 var 50 prosent av selskapene våre sertifisert i ISO 14001 eller Miljøfyrtårn. Vi planlegger å sertifisere de resterende 50 prosentene i 2023.

I Håndverksgruppen er medarbeiderne våre viktigst. Derfor er det en prioritet for oss å sørge for at de trives, både på og utenfor arbeidsplassen. Vårt engasjement for medarbeidernes tilfredshet gjenspeiles i vår månedlige måling av ansatte tilfredshet (Employee Net Promoter Score – eNPS). Jeg er glad for å se at innsatsen vår gir resultater: eNPS har mer enn doblet seg fra 20 prosent i 2021 til imponerende 46 prosent i 2022!

Når vi nå går inn i 2023, gleder jeg meg til å bygge

videre på ESG-planene våre. Vi erkjenner viktigheten av ESG (Environmental, Social, Governance) i dagens verden, og setter derfor handling bak ordene. Initiative-ene våre omfatter kvartalsvis rapportering om utslipp, vitenskapsbaserte mål for de to viktigste områdene våre og utvikling av bærekraftige renoveringsmetoder som en del av våre bærekraftige løsninger.

Oppsummert er jeg stolt av det Håndverksgruppen har oppnådd i 2022. Vår forretningsmodell, vårt fokus på beste praksis og vårt engasjement for medarbeiderne våre vil utvilsomt fortsette å drive oss fremover. Jeg gleder meg til å se hva vi oppnår i 2023 – og videre fremover!

Øyvind Emblem

Konsernleder | Håndverksgruppen

FINANSDIREKTØRENS SYN PÅ 2022

Sterke økonomiske resultater

I løpet av 2022 kunne Håndverksgruppen ønske 35 solide håndverksbedrifter velkommen. Effekten av disse nye selskapene var imponerende MNOK 1647 på topplinjen og MNOK 152 i EBITDA.



**Gjermund
Söder Vegge**
Finansdirektør

Våre eksisterende selskaper hadde en betydelig organisk salgsvekst på mer enn 10 prosent i løpet av året, noe som resulterte i en rullerende tolv måneders omsetning på MNOK 4 901 og en tilsvarende EBITDA på MNOK 468.

Det som virkelig er inspirerende for meg, er å se hvor sømløst de nye selskapene har tilpasset seg Håndverksgruppens rapporteringsrutiner, noe som gir bedre styringsinformasjon til den lokale daglige lederen – samt muliggjør god kontroll på konsernnivå. I løpet av 2022 har vi også forbedret dashbordene våre, slik at daglige ledere enkelt kan ha kontroll på sin egen finansielle utvikling og sammenligne den med intern benchmarking. Det betyr at de får en dypere forståelse av hvordan de presterer i forhold til andre. Dette danner grunnlaget for en sunn konkurranse mellom de lokale selskapene.

Samarbeid fortsetter å skape verdier

Utvexlingen av beste praksis og samarbeidet innad i regionene og på tvers av hele Håndverksgruppen fortsetter å skape verdi, og EBITDA-verdien øker for selskapene som var en del av HG ved inngangen til året. Til tross for at vi befinner oss i det vi anser som et utfordrende marked med økte priser på innsatsfaktorer.

Selskapene våre gjør det bra. Per 31.12.2022 var det bare åtte av 101 selskaper som hadde en EBITDA-margin på under fem prosent – og av disse var det bare tre selskaper som lå under tre prosent. Det store bildet viser at siden innlemmelsen i Håndverksgruppen har den samlede LTM EBITDA for alle lokale selskaper økt med over 30 prosent.



331

MNOK
operasjonell
kontantstrøm

90%

kontant-
konvertering

Kontantstrømmen viser god utvikling

Håndverksgruppens kontantbeholdning har også hatt en positiv utvikling i 2022, med en operasjonell kontantstrøm på MNOK 331 fra selskaper som var inkludert ved inngangen til året, noe som gir en kontantkonvertering på 90 prosent. Det er oppnådd en økning i omløpshastighet for arbeidskapital på 0,4, takket være forbedringer i både eksisterende og nye selskaper. Dette har gitt Håndverksgruppen tro på vår evne til å opprettholde den positive kontantstrømutviklingen.

Investeringer i nye selskaper gjennom året beløp seg til MNOK 618, hvorav om lag en tredjedel ble finansiert av kontantstrøm fra driften og resten av økt langsiktig gjeld. Vi avsluttet året med en solid kontantbeholdning på MNOK 362.

For å oppsummere det hele: 2022 var virkelig et godt år for Håndverksgruppen!

Gjermund Söder Vegge

Finansdiretør | Håndverksgruppen

Hvorfor nasjonale avtaler er viktige for Brit og Lene

Hvorfor er nasjonale avtaler med forsikringsselskapene så bra for både huseier Brit, og Lene – Norges hyggeligste maler. Og hva er en "rosa elefant"?

I snart 50 år har Brit Gill bodd under samme tak, i det samme vakre modernistiske huset i Stavanger. I løpet av denne tiden har Brit – en livlig dame og pensjonert teknisk illustratør – hatt flere håndverkere til å reparere skader i huset hun selv tegnet i 1975. En av dem har vært Lene Sørø. En ung dame med piercing i nesen og på haken som jobber

på H&M Malerservice i Stavanger. I tillegg ble hun nylig kåret til Norges hyggeligste maler.

Lene har malt Brit's vegger, skap og tak så mange ganger at hun nærmest er blitt et familiemedlem, og betrodd nøklene til Brit's hvite toetasjes hus.

– Å ja da, jeg har vært her før, ler Lene, idet hun kommer inn på kjøkkenet i fullt malerantrekk og setter





Taket “bøyde seg” nedover som draperte gardiner, rett over peisen.

seg ned for å ta en kopp kaffe.

For hvor mange ganger har Brit hatt forsikringsskader i fanget?

Fem!

Det første som skjedde var at et badekar rant over i andre etasje. Det resulterte i noe som så ut som Niagarafallene, som fosset ned i første etasje.

– Alle veggene var fuktige, minst en meter opp. Alt måtte skiftes ut og males på nytt, forteller Brit.

Noen år senere eksploderte en defekt varmtvannsbereder. Og nylig tok et amerikansk kjøleskap plutselig fyr – og så var det sommeren i 2012 da Brit kom hjem fra ferie. Da hun kom inn i stuen, ble hun møtt av en stor overraskelse i hjørnet av det polstrede taket.

– Taket “bøyde seg” nedover som draperte gardiner, rett over peisen, forteller Brit.

Som på de fleste modernistiske boliger fra



Kunden vil kunne få en rask, profesjonell og smidig jobb uten all ventingen.

midten av århundret var taket selvsagt flatt, men det egentlige problemet var at takets dreneringssystem på utsiden var fylt med løv og greiner etter alt været på vestkysten. Etter flere dager med kraftig regn ga taket på innsiden etter, fra vekten av den plutselige store dammen på taket. Vannet måtte selv finne veien ned til bakken, og det gjorde det raskt.

- Situasjonen krevde en rask løsning, sier Brit. Men så oppdaget noen en såkalt "rosa elefant".

Den "rosa elefanten" vil bli håndtert raskt

Når noen i Håndverksgruppen snakker om en rosa elefant, mener de noe i retning av "et uforutsett problem som kommer som en overraskelse på teamet som skal redde boligen".

"Elefanten" kommer plutselig og uten forvarsel. Noen ganger i form av en papegøye. Tenk deg at du er klar til å male, men finner en fugl i bur som må tas

hånd om og fjernes før overflatebehandlingen kan starte.

Ingen fortalte deg at den var der.

Eller kanskje oppdages kunstverk til en verdi av flere tusen kroner som må tas ned og lagres. Denne typen overraskelser som utsetter tidsplanen for når kunden kan forvente å flytte hjem igjen, er typisk for forsikringssaker. Forsikringssaker krever et team med en viss rutine. Det trengs folk som rutinemessig håndterer de uventede "rosa elefantene".

– Det er derfor det er så bra for HG å ha nasjonale avtaler med forsikringsselskapene. I tillegg til at vi alltid har en stabil omsetning, fordi skader skjer jo overalt hele tiden, blir vi også veldig profesjonelle i håndteringen av denne typen saker. Vi vil derfor raskt oppdage den rosa elefanten og gjøre noe med den, slik at kunden kan få utført rask, profesjonell og smidig arbeid uten å vente ekstra dager eller måneder, sier

leder for forsikring i region vest, Elisabeth Endresen.

De overraskende vepsene i taket

I Brit's tilfelle trengte hun ikke å flytte ut, men de fant et stort vepsebol inne i taket etter at de hadde fjernet de ødelagte takdelene. På grunn av Brit's alvorlige allergi ville ett eneste stikk vært livsfarlig. Vepsene måtte vekk. Og det raskt! Denne oppdagelsen var en klassisk "rosa elefant" og påvirket selvsagt tidsplanen og fremdriften. Men det ble håndtert kjapt..

– Hele teamet som trengs for å sette et hjem i stand etter en skade, vet hva de skal gjøre, når de skal gjøre det, hvordan de skal gjøre det, hvilke verktøy de skal bruke og hvordan de skal kommunisere med kunden. Alt takket være de nasjonale avtalene vi har med forsikringsselskaper over hele landet, sier Elisabeth.

Vepsebolet ble tatt ut, vannet ble drenert, taket



tørket, et nytt tak ble lagt, og til slutt fikk det nye, flate stuetaket to nye lag maling.

Lene vet hva som skal være med og ikke

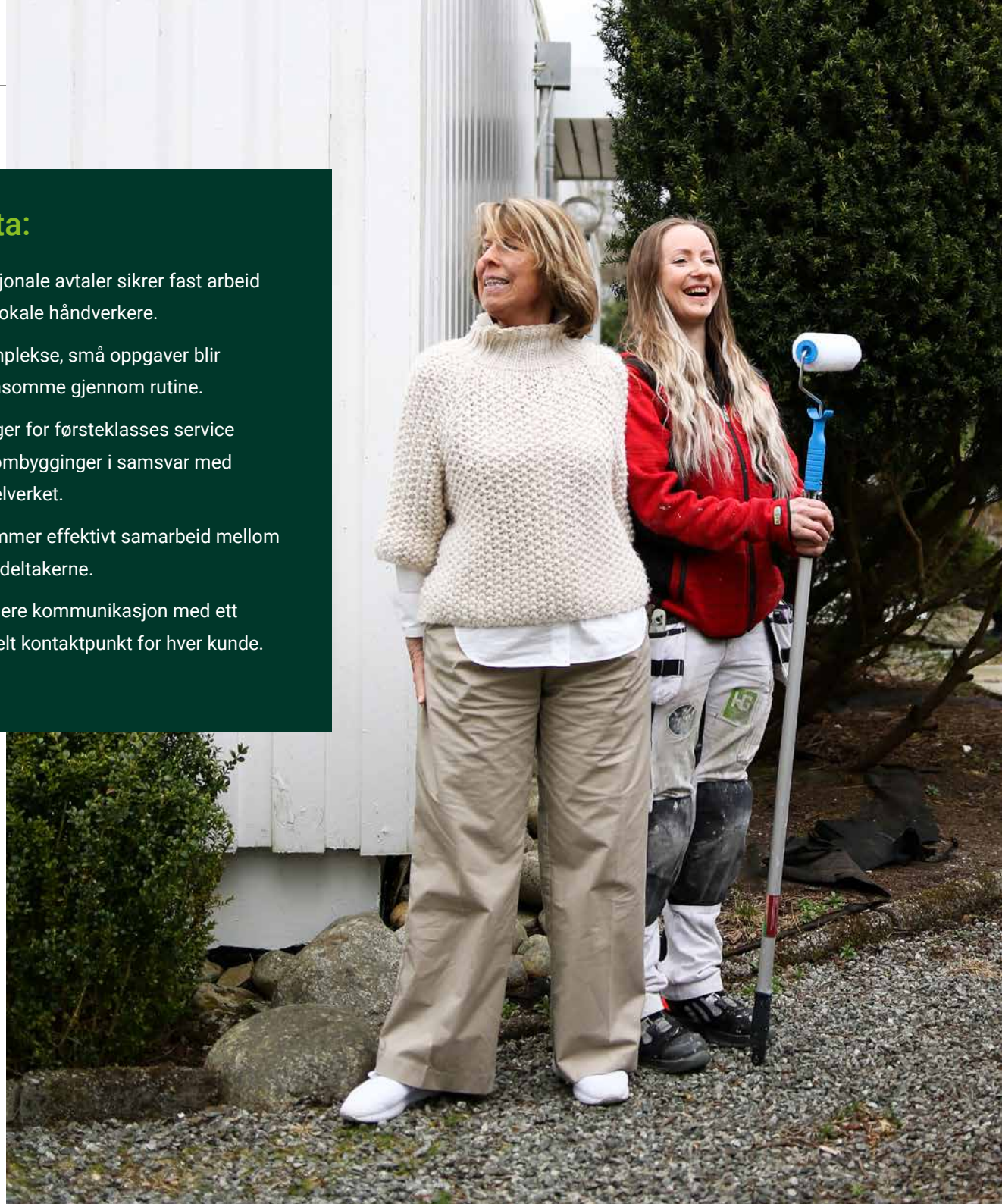
Brit, og alle som har innboforsikring i Norge, vil – takket være HGs landsdekkende avtaler med de største forsikringsselskapene – ha mulighet til å få lokale håndverkere raskt på pletten. Siden overflatebedriftene i Håndverksgruppen er lokalisert i mange, mange byer fra nord til sør. Da er det viktig å ha noen som kjenner både området, veiene, språket, de samarbeidende bedriftene, skadepartnerne og har kunnskap om hvor man finner alt uten problemer. Det er også derfor Brit elsker å jobbe med Lene.

– Hun gjør en veldig god jobb, kommer i tide, rydder opp etter seg og bruker tiden sin effektivt. Hun forlater ikke en jobb halvferdig, og viser kvalitet hele veien. Jeg vil i grunnen ikke la noen andre jobbe hjemme hos meg nå, sier Brit.

– Lene er også flink til å kommunisere. Jeg kan være uenig i hva som bør fikses, så forklarer hun det, og jeg stoler på hennes begrunnelse for hva som bør og kan tas med eller ikke. Hun var spesielt god å

Fakta:

- Nasjonale avtaler sikrer fast arbeid for lokale håndverkere.
- Komplekse, små oppgaver blir lønnsomme gjennom rutine.
- Sørger for førsteklasses service og ombygginger i samsvar med regelverket.
- Fremmer effektivt samarbeid mellom alle deltakerne.
- Enklere kommunikasjon med ett enkelt kontaktpunkt for hver kunde.



samarbeide med da kjøleskapet plutselig tok fyr nylig, sier Brit.

- Hva skjedde?
- Jeg spiste middag med sønnen min da han plutselig sa han hørte en lyd, og deretter så vi flammer komme ut fra baksiden av kjøleskapet. Vi klarte å slukke brannen og stoppe vannet som rant på grunn av støpselet som var koblet til ismaskinen. Det var grunnen til at forsikringsselskapet mente at skaden var vannrelatert, men jeg mente helt klart at den var brannrelatert. Jeg mener, hele veggen bak kjøleskapet, taket over kjøleskapet og de to sidene av kjøkkenskapene var helt svarte av sot og ganske ødelagte, sier Brit og ser smilende på Lene.

- Og det var da du kom inn i bildet!

Det lille ekstra: På jakt etter den rette fargenyansen

Brit reiser seg opp fra stolen i begeistring.

- Jeg husker det tydelig! Du sa: Se på dette! Det er helt svart. Det må males! Og det var slik forsikrings-

skapet gikk med på å høre på henne. Så hun vet hva som må gjøres. Det gir meg ro, sier Brit.

For å finne den riktige lyse, klare ferskenfargen på kjøkkenskapene, som ble prefabrikkert av en kjøkkenprodusent for 25 år siden, tok Lene med seg en bit av skapet til butikken sin, der hun etter flere tester klarte å finne nøyaktig samme fargepalett. Lene ga til og med en liten ekstraboks med den riktige fargen til Brit, i tilfelle hun skulle trenge den til noen små korrigeringer i fremtiden.

- Dette er eksempler på noe jeg selv, og alle som jobber på HG, kan gjøre på grunn av de nasjonale avtalene vi har. Vi får alle den samme faglige opplæringen, sier Lene.

- Det gir meg ærlig talt en følelse av å kunne hjelpe kundene våre på best mulig måte. Ofte tror mange at en skade betyr at de får male om hele huset "gratis". Noe som sjelden er tilfelle, men å korrigere en skadet farge, en situasjon forårsaket av en ulykke, vil vi alltid håndtere med et smil.



VÅR STRATEGI

Det nye hjemmet for håndverksbedrifter

Etter å ha kommet inn i Håndverksgruppen får bedriftene beholde firmanavn, logo og kontorer. Samtidig får de en helt ny måte å drive forretning på. De er ikke lenger bare lokale bedrifter. De blir en del av noe større.

Siden vi ble grunnlagt i 2020, har vi oppnådd en bemerkelsesverdig økning på nesten fem ganger omsetningen. Dette var mulig gjennom en målrettet og effektiv strategi for å ønske nye selskaper velkommen i Norge, Sverige og Danmark – samt en organisk vekst på over 10 prosent. Samtidig oppnådde vi en EBITDA-margin på 9,5 prosent.

Slik har vi tenkt å fortsette å bygge det nye hjemmet for håndverksbransjen i fremtiden.

Vi er en partner for vellykkede håndverksbedrifter
Håndverksgruppen tror på en desentralisert modell og er svært selektive når vi inviterer nye selskaper

inn i gruppen. For at et selskap skal dukke opp på radaren vår, må det være en veletablert vinner i sitt lokale marked. Hvorfor det? Vi har stor respekt for at nærheten til lokale, fornøyde kunder og medarbeidere ikke må svekkes som følge av at selskapet skifter eier og blir en del av Håndverksgruppen.

I stedet beholder selskapene som slutter seg til oss, sin identitet. Firmanavnet, logoen og kontorene forblir de samme. For oss er det en måte å sikre flere hundre års håndverkshistorie på. Å inkludere eksisterende selskaper på denne måten er et viktig element i verdiskapningen for Håndverksgruppen. Ved å ønske nye selskaper velkommen øker vi vår geografiske

tilstedeværelse, utvider tjenestespekteret – og tidobler kompetansebasen vår.

Mange av bedriftene som melder seg inn i Håndverksgruppen har savnet å være en del av noe større. De har manglet et nettverk av kolleger å støtte seg til og lære av. Det endrer seg når de blir med i Håndverksgruppen.

Vi har utviklet en omfattende verktøykasse som selskapenes ansatte får tilgang til etter at de har blitt en del av gruppen, slik at de raskt og effektivt kan iverksette tiltak. Verktøykassen gjør både overgangen og den daglige driften smidigere. Her får daglig ledere tilgang til HR-støtte, HG-skolen, felles innovasjonsprosjekter



“

Ved å ønske nye selskaper velkommen vil Håndverksgruppen øke sin geografiske tilstedeværelse, utvide tjenestespekteret – og tidoble kompetansebasen.

”

og støtte til salg, anbud og prissetting.

De nye selskapene ser raskt fordelene ved å være en del av en region, med praktiske og erfarne regionledere som legger til rette for både formelle og uformelle kontaktpunkter. Og dette er ikke bare noe som høres bra ut på papiret: Analyser viser en merkbar økning i EBITDA-marginene som følge av nettverkseffekten fra uformell veiledning på tvers av selskapene.

Bærekraft fra dag én

Helt fra starten har Håndverksgruppen prioritert å fokusere på bærekraft i alle deler av virksomheten. Vi ønsker ikke bare å være nok et selskap som snakker – vi ønsker å gå foran i bransjen. Ved å støtte bærekraftsagendaen til både hele Håndverksgruppen og de enkelte selskapene samtidig, skaper vi en positiv ringvirkning.

Våre lokale bedrifter har uttrykt takknemlighet for støtten de mottar. Rett og slett fordi de nå er i stand til å ta betydelige skritt mot en mer bærekraftig fremtid som de kanskje ikke ville ha klart på egen hånd.

10+%

organisk vekst

9.5%

EBITDA-margin

Og det er ikke alt. Vi skaper synergier gjennom en mer profesjonalisert tilnærming til både drift og oppfølging. Vi er ikke ute etter å ta noen snarveier. Vi søker aktivt etter måter å hente ut stordriftsfordeler (f.eks. innkjøp) og effektivisere prosessene våre på, noe som skaper verdi både på kort og lang sikt.

Med andre ord: Vi lærer av hverandres suksesser og utfordringer og utvikler mer innovative løsninger som kommer alle involverte til gode. Inkludert miljøet vi opererer i.

Vi ser fremover: Ytterligere organisk vekst

Årsaken til at nye selskaper som slutter seg til Håndverksgruppen umiddelbart ser en forbedring i både topplinjeomsetning og EBITDA-marginer, er måten vi jobber på.

Når vi deler vår beste praksis og våre ressurser, ser vi at det fører til økt motivasjon. Det betyr også økt transparenshet. Og selvfølgelig – helt tilbake til den opprinnelige medlemsorganisasjonen av Håndverksgruppen i 2012 – får de ta del i våre gode innkjøpsavtaler.

Håndverksgruppens mangfoldige selskapsportefølje sikrer også at konsernet begrenser eksponeringen mot svingninger i nybyggmarkedet. Sagt på en annen måte: Til tross for kortsiktige markedsutfordringer er Håndverksgruppen godt posisjonert i attraktive og mer stabile markeder i Norden med gode vekstutsikter. Vi fortsetter likevel å følge markedsutviklingen nøye og har en klart definert beredskapsplan hvis det skulle bli nødvendig.

Etterspørselen etter nasjonale kontrakter innen B2B-segmentet øker. I tillegg øker behovet for åpenhet og kontroll over leverandørkjeden, og behovet for kostnadskontroll ved hjelp av sentral koordinering. Det kan virke utfordrende å administrere en rekke tjenester på tvers av ulike regioner gjennom én enkelt operatør, men det er en lovende mulighet for Håndverksgruppen til å styrke sin konkurransekraft og utvide sin tilstedeværelse i bransjen.

I løpet av 2022 ble det inngått flere nasjonale kundeavtaler i Norge – til stor glede for våre lokale selskaper. Det er flott, men det gjenstår fortsatt et betydelig urea-

“

Ved å støtte bærekraftsagendaen til både hele Håndverksgruppen og de enkelte selskapene samtidig, skaper vi positive ringvirkninger.

”



Vår erfaring med å gå inn på det svenske og danske markedet har gjort oss oppmerksomme på både mulige utfordringer og nødvendige forberedelser.

lisert potensial. Vår ambisjon for 2025 er at nasjonale avtaler skal utgjøre 500 millioner kroner i omsetning bare i Norge.

Vi ser de samme trendene i Sverige og Danmark. Etter hvert som vår geografiske rekkevidde øker i disse landene, tror vi på et betydelig potensial fremover.

Slipp løs kraften av beste praksis

I Håndverksgruppen er beste praksis ryggraden i vår suksess. For det meste handler det om lokal kompetansedeling, men vi har også en sentralisert funksjon som støtter de lokale selskapene med verktøy som gjør driften smidigere. Ettersom reisen vår bare så vidt har begynt, er vi bare i begynnelsen av å realisere mulighetene som ligger i beste praksis. Vi tror på en klar marginforbedring fremover!

På vår egen skole (HG-skolen) diskuterer vi ikke bare beste praksis som et enkeltstående tema, vi integrerer det i alle prosesser. På HG-skolen lærer våre ansatte alt fra å mestre prosjektledelse og hverdagsledelse til dypdykk i ulike fagområdene og kultur, noe som gir dem reelle verktøy for å lykkes.

Et hinder for organisk vekst kan være tilgangen på arbeidskraft. For å redusere denne risikoen har Håndverksgruppen satt i gang en omfattende rekrutteringskampanje i Norge. I 2022 resulterte det i over 30 ansettelser. Lignende kampanjer for Sverige er også godt i gang for 2023.

Vekst i ett nytt selskap annenhver uke

Det stemmer! Siden oppstart har vi i gjennomsnitt innlemmet ett nytt selskap annenhver uke. Ambisjonene





våre for fremtiden er like høye.

Vår plan for årene frem mot 2025 er å styrke vår posisjon i Norge – og øke veksten betydelig i Sverige og Danmark. For å oppnå dette jobber vi gjennom det voksende nettverket av våre lokale selskaper, et bredt utvalg av databaser og andre kilder for å finne attraktive kandidater.

Resultatet er en sterk pipeline med bunnsolide selskaper innenfor alle disipliner og områder.

Vi vurderer nå Tyskland som en svært attraktiv destinasjon for Håndverksgruppen. Med vår desentraliserte modell blir vi oppfattet som "annerledes" enn våre konkurrenter i Tyskland. Det, pluss det faktum at vi i Håndverksgruppen har menneskene og kulturen vår i sentrum i alt vi gjør.

Selv om det tyske markedet er omtrent ti ganger så stort som det norske, har det mange likhetstrekk med våre nåværende geografiske land.

Med andre ord: Tyskland er et kraftsentrum med stort potensial for Håndverksgruppen!

Fra harde konkurrenter til vennskapelige kolleger

Myke ferdigheter og harde overflater passer ikke alltid like godt sammen som silkemyk maling på solid treverk.

Enhver leder må takle et lass med ulike utfordringer. Et todagers Daglig Leder-kurs kan endre alt.

Vi kjenner alle til det berømte ordtaket "det er ensomt på toppen". Men lederne i mindre HG-selskaper har det i hvert fall varmt der oppe – ikke sant?

Varm, eller i det minste lunkent.

For tenk deg alle de forskjellige hattene de må ha på seg hele tiden! Det er et undervurdert faktum at mange daglig ledere en dag må være "sjåfør", deretter "sekretær". Og så kanskje "terapeut". En dag må lederen ta ansvar, en annen dag må hen utøve, og en tredje bare lytte. Det er langt fra enkelt å sjonglere alt dette.

Så for å kunne fortsette å jobbe med vegger, uten å gå på dem, må en daglig leder forstå når han eller hun skal si nei, lære seg å gi slipp på behovet for å kontrollere alt og være i stand til å delegere oppgaver.

Og han eller hun som sjelden har mulighet til å dele sine erfaringer med likesinnede – som virkelig forstår – bør kunne gjøre det. Det er nettopp derfor Håndverksgruppen har etablert HG-skolen, der våre daglige ledere over hele Skandinavia kan møte hverandre for å diskutere dagligdagse spørsmål og problemer og løse dem på måter de kanskje ikke har

tenkt på før.

– Det kan være en ensom jobb å være leder, sier Patrik Tomtlund, som er daglig leder for 80 personer i byggefirmaet K360 i Uppsala i Sverige. Han deltok på lederkurset i år, og det har virkelig forandret hverdagen hans.

– Det har vært fantastisk å kunne ventilere, diskutere og møte likesinnede. Det har lært meg å ikke være redd for å endre rutiner og forstå viktigheten av å våge å gi andre litt ansvar, sier Patrik.

Han har forstått at man må ha et





Hvis folk blir behandlet godt, vil de fortsette å levere.

"helikopterperspektiv" for å være en god leder.

– Men samtidig forstå at man ikke skal "stikke fingrene for dypt i grøten", for å si det sånn. Jeg forsto at jeg måtte frigjøre mer tid, og det var en av mange ting jeg lærte på det to dager lange kurset på HG-skolen i Sverige, sier Patrik.

Fra harde konkurrenter til vennskapelige kolleger

Patrik Tomtlund var en dyktig håndverker i femten år – så, i 2000, ble han mer ettertraktet og bestemte seg for å etablere sitt eget selskap: K360. Men han var ikke den eneste håndverkeren i byen. I årevis måtte han hver dag kjøre forbi den andre bedriften, BBM, på vei hjem fra jobb. Av og til kunne Patrik føle seg truet, redd for at Martin Moretoft – daglig leder i BBM – skulle få vite om forretningshemmelighetene hans. Eller "stjele" kundene hans.

– Hvis et prosjekt ble gitt til BBM og ikke til oss,

kunne jeg bli skikkelig sint. Det hendte ofte at jeg kjørte forbi og bannet Martin gjennom vinduet fra bilen, sier Patrik Tomtlund med et smil.

Nå er både K360 og BBM en del av Håndverksgruppen, og de to lederne er blitt kolleger og venner. Begge deltok på HG-skolen i år og fikk dele frustrasjonene i livet som daglig leder med hverandre.

– Etter at vi ble en del av det samme selskapet og tok kurset der vi kunne møtes i en vennlig, sosial og fysisk setting og bli kjent med hverandre, er det ikke lenger noen konkurranse mellom oss. Prestisjen er borte. I stedet for å gi hverandre det "onde øyet", ringer vi hverandre og hjelper hverandre nesten hver dag, sier Patrik.

– På hvilken måte?

– Vi tar en kaffe sammen og ser på priser og budsjetter sammen. Vi kan låne ut arbeidere til hverandre hvis vi mangler en, eller vi deler viktige dokumenter, sier Patrik.





20

andre daglig ledere
i samme morselskap.

For ham har det vært en øyeåpner å se at utfordringene, mulighetene og valgene til daglig leder i andre selskaper var lik hans egen hverdag.

– Det har vært fantastisk å møte 20 andre daglig ledere i samme morselskap, etablere et solid nettverk av likesinnede og snakke med dem om hvordan vi kan løse mange problemer. Kurset ga oss verktøy for denne typen refleksjon. Dagene mine på kontoret har virkelig blitt bedre.

Den jordnære håndverkeren som ble "helikopter"-forretningsmann

Å lede andre mennesker kan være stressende, og hvis det ikke gjøres med sofistikerte myke ferdigheter og en menneskelig tilnærming, kan det få brutale konsekvenser for både lederen selv, medarbeiderne, selskapet og kundene. Derfor er det viktig å lære seg å lede på riktig måte.

For når jobben din plutselig er å lede – ikke å skape – kan det å håndtere de myke ferdighetene for å

kommunisere, motivere og instruere folk på best mulig måte, være svært utfordrende for en leder med hard overflate.

– Det kan være vanskelig å vite hva man skal gjøre, hvor man skal begynne og hvordan man skal snakke med folk. Og lenge kan man bli sittende fast i en følelse av å være mer snekker og mindre forretningsmann, sier Patrik.

Myke ferdigheter er hardt, men viktig arbeid

Noen av de konkrete "soft skill-verktøyene" Patrik har tatt med seg etter kurset, er å konsentrere seg om å ta seg tid til å lytte til folk og være mer konkret i møter med andre.

– Jeg har lært meg å bli mer interessert i folks privatliv, hobbyer og familiesituasjon, og stiller engasjerende spørsmål rundt dette. Jeg er mer åpen for andres ideer, slik at de kan smelte sammen med mine, og sammen kan vi skape enda smartere

Fakta:

- HG-skolen tilbyr opplæring til ansatte.
- Det finnes fire kategorier av kurs:
- Opplæring i prosjektledelse for store prosjekter og serviceprosjekter.
- Ledelse: Daglig opplæring i ledelse.
- Håndverk: Relevante kurs og sertifiseringer.
- Kultur, ESG, etikk, onboarding, konkurranse og mye mer.





Jeg er mer åpen for andres ideer, slik at de kan smelte sammen med mine, og sammen kan vi skape enda smartere løsninger.

løsninger, sier Patrik, som er overbevist om at dette vil føre til et mer sammensveiset team og skape arbeidsglede.

– Hvis folk blir behandlet godt, vil de fortsette å levere. Når medarbeiderne føler seg som et team, vokser vi som mennesker og beveger oss mot de samme målene, sier han og er overbevist om at hvis det etableres en trygg kommunikasjonskultur i et yrke der dette har vært noe forsømt, vil flere velutdannede og stolte mennesker søke seg til det selskapet som tar dette på alvor.

– Og hvis de myke ferdighetene ikke er til stede?

– Flere ville sluttet, arbeidsmoralen bli lav og produktiviteten gå ned, sier han.

– En del av et vanlig lederproblem er at dere har for lite tid, hva gjør du annerledes i dag i forhold til dette?

– Jeg prøver å lære alle som kommer til meg med

et problem, at de selv må komme med minst én idé til løsning. På den måten vokser de, og jeg slipper å komme med alle ideene selv. Jeg sier også alltid nei til selgere som vil ha "bare 15 minutter" på telefonen. Og jeg prøver å tenke over om jeg virkelig trenger å være med på alle møtene, hver dag.

– Sa du alltid ja før?

– Tja, ofte tror nok en leder at det er mer behov for ham eller henne i absolutt alle beslutningene og de små detaljene enn det de i virkeligheten er. Vi føler kanskje et behov for kontroll og stoler ikke alltid på andre, sier han.

– Hva mer har du tatt med deg fra kurset?

– Hvis vi fortsetter å profesjonalisere bransjen, delegerer oppgaver og gi andre ansvar, vil både hverdagen min og selskapet bli mer effektivt, og alle vil tjene på det.



ØNSKER NYE SELSKAPER VELKOMMEN

Mer enn bare et navn

Håndverksgruppen består av 101 glade og verdibaserte lokale bedrifter. Bedriftene har gått sammen om å jobbe mot felles mål både innenfor og på tvers av regioner og land i Norden.

Siden oppstarten i 2020 har vi blitt kjent som et attraktivt sted for håndverksbedrifter som ønsker å være en del av noe større.

Vår desentraliserte driftsmodell gir lokal frihet og beslutningstaking uten komplisert byråkrati. Men ikke la deg lure av ordet "desentralisert": Våre uavhengige lokale selskaper støtter og stoler på hverandre for å skape en vinnerkultur som har en positiv innvirkning på antall selskaper som viser interesse for å komme inn i gruppen.

Bare i 2022 kunne vi ønske velkommen til 35 nye selskaper med en samlet omsetning på rundt 2 milliarder kroner, og vi vokser.

Kultur er nøkkelen

Det handler ikke bare om tall: Kulturen vår er avgjørende.

Derfor velger vi nøye ut bedrifter som passer inn i Håndverksgruppens kultur. Resultatene taler for seg selv: 98 prosent av bedriftene som har sluttet seg til oss, sier at de vil anbefale noen i sin omgangskrets til å slutte seg til Håndverksgruppen.

Lokale anbefalinger blir stadig viktigere for å bygge liste over potensielle selskaper i alle geografiske områder. Siden vi er en gruppe med over hundre lokale selskaper, er det lettere for oss å komme i kontakt med nye selskaper og vi mottar stadig flere innkommende forespørsler. Vi har flere kilder og prosesser for å identifisere attraktive selskaper.

Hva skal til for å bli en del av Håndverksgruppen?

Bedriftene vi snakker med virker umiddelbart overbevist om at Håndverksgruppen er det rette alternativet

Bedriftene må ha:

- En kultur som passer godt inn
- Motiverte ledere
- En omsetning på MNOK 20 eller mer
- En EBITDA-margin på minst 10 prosent
- Rehabiliteringsarbeid som utgjør mer enn 50 prosent av omsetningen
- Ansatte med fast ansettelse
- Et godt rykte i det lokale markedet og fornøyde kunder!



for dem. Det handler ikke bare om økonomisk gevinst, men om å være med på den reisen vi er på. Og for en reise det er!

I Håndverksgruppen ser vi et betydelig potensial for fremtiden og tror vi kan fortsette å ønske opptil 30 nye selskaper velkommen hvert år, både i eksisterende og nye geografiske områder. Den konkrete listen over nye solide selskap i Norge, Sverige og Danmark viser en samlet omsetning på rundt MNOK 450 ved årsskiftet.

Vi er stolte av vår effektive transaksjonsprosess, som er basert på bransjeerfaring og kontinuerlig forbedring basert på vår egen kunnskap. Det tar sjelden mer enn to møter å gå fra en uformell dialog til kartlegging av selskapet og indikativ verdivurdering. Vi er i stand til å handle raskt når vi snakker med den nåværende eieren. I gjennomsnitt bruker vi ca. tre måneder fra første kontakt til oppgjør.

Onboarding med begrenset innvirkning på den daglige driften

Det er viktig for oss at onboardingprosessen (eller integreringsprosessen) har så liten innvirkning på den daglige driften til selskapene som mulig. Vi investerer mye tid i å bli kjent med hverandre på forhånd, fordi vi mener



Våre uavhengige lokale selskaper støtter og stoler på hverandre for å skape en vinnerkultur.

at et godt samarbeid starter med et solid fundament.

Vi prioriterer finansiell rapportering og opplæring i etiske retningslinjer og bærekraft umiddelbart etter oppstart. Nye selskaper rapporterer finansielle tall allerede etter den andre måneden, takket være pragmatiske systemer og prosesser. Den største delen av onboardingprosessen gjennomføres i løpet av tre måneder, mens miljøsertifisering (for eksempel ISO) og andre mer omfattende prosesser gjennomføres i løpet av det første året etter inkluderingen.

Kulturelt sett starter selvfølgelig prosessen med det første håndtrykket, og så fortsetter den bare. Det er slik vi hele tiden blir bedre som Håndverksgruppen – sammen.

3000+

dyktige
håndverkere

101

glade og
verdibaserte lokale
bedrifter

Nye selskaper i 2022

Bare i 2022 kunne vi ønske velkommen til 35 nye selskaper med en samlet omsetning på rundt 2 milliarder kroner, og vi vokser.

Norwegian companies:



Swedish companies:



Danish companies:



Med litt hjelp fra mine venner

Hvis Ib Jensen tidligere hadde fått tilbud om å stå for malingsjobben i forbindelse med å gi en stor treningssenterkjede et nytt utseende, hadde han nok tenkt at oppgaven var for stor.

Da han mottok forespørselen etter å ha blitt en del av Håndverksgruppen, visste han hvem han skulle ringe for å få hjelp.

– Normalt ville jeg bare ha sagt “ja” til en del av jobben.

Malermester Ib Jensen (57) fra malerfirmaet Sander & Dam i København sitter i kontorbygningen han deler med syv andre malerfirmaer i Gladsaxe. Omgitt av gamle industribygninger, transformatorer og bilforhandlere ligger hovedkontoret til malerfirmaet han jobber i. Frem til i fjor var malerfirmaet hans en del av DSJ Malere, en gruppe lokale malerfirmaer som hadde slått seg sammen. De var større enn de fleste

andre, men i den store sammenhengen var de likevel “små fisker”.

I 2022 endret dette seg da Håndverksgruppen inviterte både Ibs firma og tre andre anerkjente danske malerfirmaer til å bli med i gruppen. Nå var de plutselig en del av et av Nordens ledende overflatebehandlingskonsern. Det innebar nye muligheter.

Tidligere i år ble Ib Jensen kontaktet av en landsomfattende treningssenterkjede. Danmarks største treningsskjede, Fitness World, var blitt kjøpt opp av et engelsk firma, og de var i gang med en massiv omprofilering av alle treningssentrene sine. Det





betydde at de trengte dyktige malere til å forvandle 165 Fitness World-sentre til rundt 150 PureGyms i Danmark.

– Normalt ville jeg ha sagt ja til å male trenings-sentrene i København og omegn. Men jeg ville aldri ha sagt ja til å få ansvaret for å male alle trenings-sentrene. Det ville blitt en for stor oppgave, sier Ib Jensen.

Men det faktum at Ibs firma nå var en del av noe større – en gruppe som ikke bare omfattet Danmark, men også nabolandene Norge og Sverige – ga ham en annen mulighet.

Fra å male skip til å kunne jobbe over hele Danmark

I 1960 etablerte Lars Jeppesens far, Jørgen Jeppesen, Malerfirmaet Jeppesen. Han konsentrerte seg om å male skip for den lokale fiskeindustrien i Hirtshals, på Danmarks nordligste spiss. Også i dag har fiskeindustrien stor betydning for den lille byen. Hver dag møter om lag 2500 fiskeindustriarbeidere opp for å jobbe sammen med byens 5500 innbyggere.



Å være en del av Håndverksgruppen betyr utvilsomt at vi alle kan si ja til oppdrag vi ikke ville sagt ja til tidligere.

– IB JENSEN, MALERMESTER

I 1990 gjennomgikk selskapet et generasjonsskifte. Jørgen Jeppesens sønn Lars Jeppesen og datteren Mette Møgelmoose "tok opp malerpenselen". I løpet av de neste årene utvidet de det lokale selskapets rekkevidde ved å kjøpe opp flere malerfirmaer i den nordlige delen av Danmark.

I dag sysselsetter Malerfirmaet Jeppesen mer enn 80 malere – omtrent halvparten av dem kvinner – med alt fra industrimaling, gulv, bygninger, branner og andre kommersielle maleoppdrag, med en rekke spesialkompetanser, som miljøvennlig maling, hygienemaling og nanoteknologiske malingsløsninger.

– I 2022 sa vi ja til å bli en del av Håndverksgruppen, sier Lars Jeppesen.

Etter å ha drevet alt sammen med søsteren Mette i 32 år, ble Lars sammen med hans søster en del av Håndverksgruppen. Så en dag fikk han en telefon fra

København.

– Jeg ble bedt om å kjøre til et treningssenter i Aalborg for å se på hva som skulle til for å male det, forteller Lars.

Samtidig ringte Ib Jensen til en ny kollega i Aarhus, midt på Jylland, og stilte ham det samme spørsmålet. Ville han være interessert i å være med på den enorme oppgaven med å male en del av de rundt 150 treningssentrene? Ja, absolutt.

– Treningsstudioet i Aalborg ble vårt forhandlingsgrunnlag, sier Lars.

Noen av treningssentrene måtte renoveres. Andre ville kreve enda mer arbeid. Nødvendig maling for å endre profil ville være mindre krevende, men likevel nødvendig, på de nyeste treningssentrene.

Legg til 150 treningssentre, og bildet blir tydelig: Det var en enorm oppgave.

– Hvordan ville du ha reagert på en telefon fra en københavnsk maler tidligere?

Lars begynner å le.

– Vel, sier han, – jeg ville nok vært litt skeptisk. Hvordan kunne jeg være sikker på at de kunne gjøre en skikkelig jobb? For å være ærlig ville jeg nok ikke tatt forespørselen så alvorlig. I det minste måtte jeg ha undersøkt hvem denne Ib var, sier han.

– Det gjelder den andre veien også, legger Ib til med et glis. – Jeg ler nå, men det er definitivt mye alvor i det.

Flere muskler betyr mer samarbeid

Malerjobben på treningssentrene startet umiddelbart etter at de ulike malerne ble enige om å gjennomføre den. Malerpensler ble dypet i maling over hele Danmark, bokstavelig talt i hendene på malere fra



firmaer som tidligere ikke ville samarbeide. Ikke i det hele tatt. De ville ha vært konkurrenter.

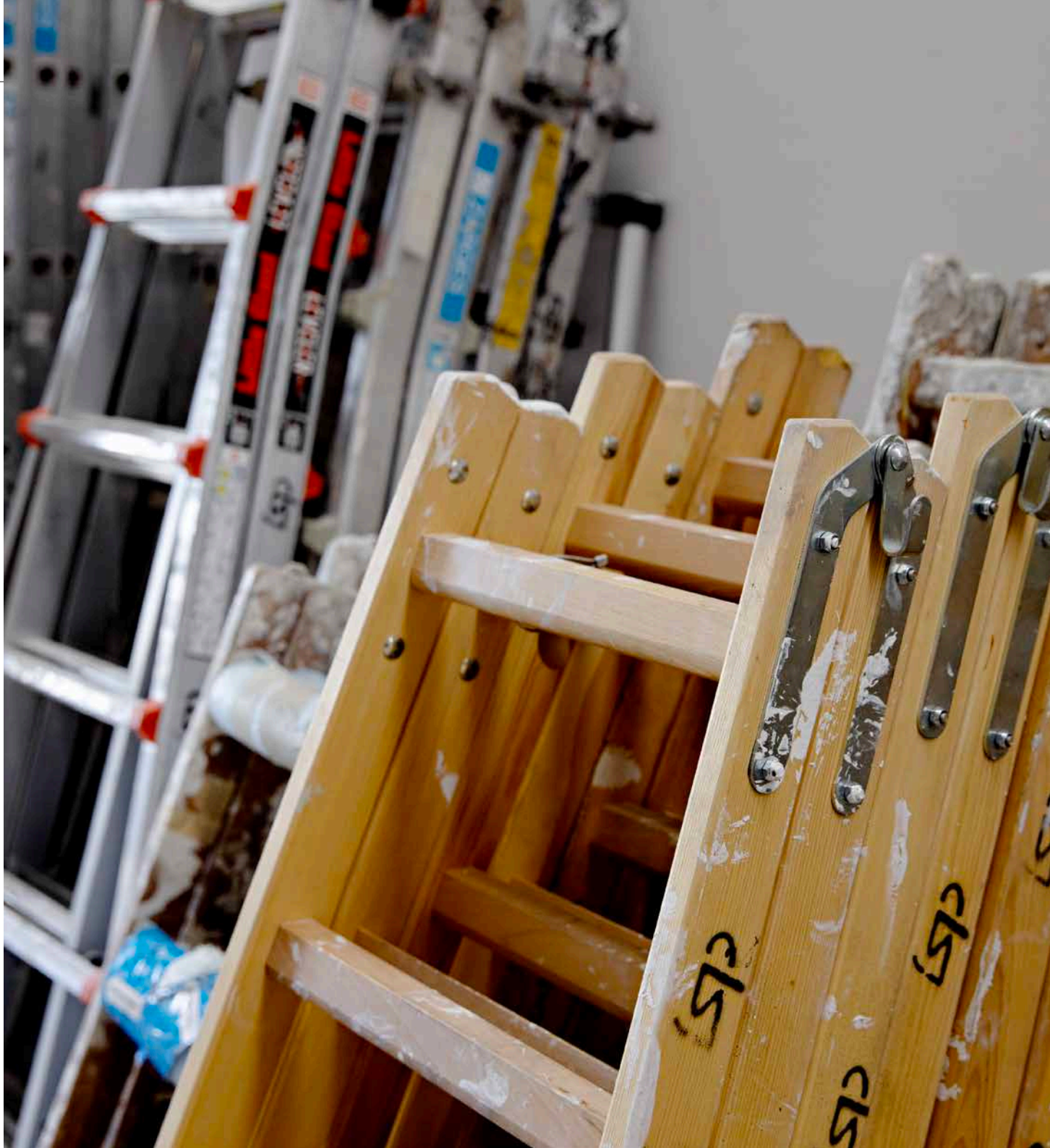
Treningssentrene skal være ferdige i slutten av juni. Og de blir ferdige i tide, sier både Ib og Lars med overbevisning.

– Det vi opplever her, sier Lars, – er den stille og rolige effekten av at familien har blitt større.

– Å ja, legger Ib til. – Det å være en del av Håndverksgruppen betyr utvilsomt at vi alle kan si ja til oppdrag vi ikke ville sagt ja til tidligere. I Danmark har ingen malerfirmaer hatt en landsdekkende representasjon. Som en del av Håndverksgruppen kan vi inngå én avtale som gjelder i hele landet.

– Og selv om Ib og jeg ikke kjente hverandre på forhånd, sier Lars: – Vet vi at de bedriftene som blir invitert inn i Håndverksgruppen, oppfyller en rekke krav til soliditet. Det er betryggende.

– Da jeg ringte Lars, sier Ib, – visste jeg at han var maler akkurat som meg. Vi har samme bakgrunn. Tidligere, hvis firmaet mitt fikk en jobb i en annen del av Danmark, kunne jeg kanskje slå opp i Gule Sider og ringe en maler i den regionen. Hvis jeg var heldig,





Vi gjør forretninger som før. Å være en del av Håndverksgruppen betyr bare at vi har mye mer makt.

– LARS JEPPESEN, MALERMESTER

kunne det vise seg at de gjorde en god jobb. Nå trenger jeg ikke å håpe. Jeg vet at når jeg ringer, så ringer jeg til noen som gjør en ordentlig jobb.

– Det handler om ryddighet og ærlighet, sier Lars.
– Da Håndverksgruppen henvendte seg til danske malerfirmaer og vurderte å ta dem med, var de nøye utvalgt. Både av økonomiske, men først og fremst av kulturelle grunner. Det handler i stor grad om verdier.

Ib legger til at han har hørt rykter om at det er flere konkurrerende firmaer som ønsker å bli en del av Håndverksgruppen. Det betyr at Håndverksgruppens omdømme har fått skikkelig medvind om dagen.

– Men jeg er ganske sikker på at de fleste av dem ikke ville klart seg.

– Det må jeg si meg enig med deg i, sier Lars.

En sunn dose tvil før du selger

Som leder av en familiebedrift har verdier alltid vært

viktig for Lars Jeppesen. Med ansatte spredt rundt i Hirtshals, Frederikshavn, Brønderslev, Skagen og Aalborg forteller han at både han og søsteren tenkte mye på hvordan malerfirmaet skulle håndtere fremtiden. Ingen av barna deres hadde tenkt tanken på å føre bedriften videre.

– De ville bare selge?

– Søsteren min og jeg hadde vært forretningspartnere i 32 år i strekk. Hun er fem år eldre enn meg og hadde begynt å snakke om å pensjonere seg. Et slikt scenario ville sannsynligvis innebære at jeg måtte kjøpe henne ut, og deretter fortsette i fem-seks år før jeg måtte selge hele selskapet.

Og det var ingen enkel tanke for en mann som bryr seg om både sine ansatte og sin lokale by.

– Det var en utfordrende situasjon, og det var selvsagt mange følelser involvert, sier han. – Heldigvis tok Håndverksgruppen kontakt med oss omtrent samti-

De 10 største fordelene ved å være med i Håndverksgruppen

- Økt effektivitet gjennom samarbeid.
- Mangfoldig kompetanse for et bredere spekter av oppgaver og prosjekter.
- Økt kvalitet på arbeidet gjennom to sett med øyne og hender.
- Felles ressurser og innkjøpsfordeler.
- Positiv innvirkning på pris på grunn av økt verditilbud og bredere utvalg av tjenester.
- Omdømme og merkevarekjennskap som fører til gjentatte kunder og anbefalinger.
- Mulighet til å få HMS-opplæring og bidra til ESG-standarder i bransjen.
- Talentutvikling med HG-skolen og økt attraktivitet som arbeidsgiver.
- Generell HR- og rekrutteringsstøtte.
- Sikrer lang levetid for selskapet uten etterfølgerproblematikk.



Det at vi er en del av samme gruppe, betyr at jeg kan få en ærlig og rettferdig andrevurdering. Det er virkelig verdifullt.

– LARS JEPPESEN, MALERMESTER

dig. Vi syntes det hørtes spennende ut å se selskapet vårt som en del av noe større i stedet for bare å selge det. Det ville både bety at vi fikk nye kolleger – og ikke minst at de ansatte var trygge.

Som malerfirma i en liten by har man et visst ansvar.

– Du har vært i Hirtshals, du vet at det er en liten by, ikke sant? Av de 50 malerne våre som jobber i Hirtshals-området, bor 30 av dem i byen. Det var viktig for oss å overlevere bedriften på en ordentlig måte. Det veide tungt i våre tanker. Derfor er jeg veldig glad for å være en del av Håndverksgruppen. Vi har ikke angret et sekund på at vi ble med.

For Ib Jensen i København var situasjonen litt annerledes. Malerfirmaet hans var allerede en del av dsj malergruppe, en gruppe lokale malerfirmaer.

– Vi visste at vi var en virksomhet som

sannsynligvis ville være interessant for en kjøper. Hvis vi skulle selge, var det viktig for oss at det var til noen med de rette motivene, sier han.

– Noen som ikke ville splitte oss opp og forandre oss, men ta vare på identiteten vår og måten vi drev virksomheten på.

Begge malermestrene er enige om at de færreste av kundene deres bryr seg så mye om at de nå inngår som en del av et stort konsern. Og de som bryr seg, er trygge på at vi har mer enn hundre andre solide selskaper i ryggen.

Samarbeid betyr å få reelle, ærlige råd

Verdier er én ting. En annen er tillit. Kombiner dette med et regionalt, nasjonalt og nordisk nettverk, og du begynner å se endringer i hva du er i stand til å få til som selskap.

Som Lars sier: Hvis han blir invitert til å by på et oppdrag i København, kan han nå kontakte for eksempel Ib som kjenner områdets opp- og nedturer for få en annens vurdering på om tilbudet er bra, eller om Lars' pris ikke passer til det lokale markedet.

– Det kunne jeg ikke ha gjort tidligere. Det at vi er en del av samme gruppe, betyr at jeg kan få en ærlig og rettferdig mening fra kolleger i andre deler av landet. Det er virkelig verdifullt.

– Ja, det stemmer, sier Ib. – I stedet for å ringe andre malere vi kanskje bare har møtt en eller to ganger, ringer vi hverandre nå. Det beste er at det går begge veier.

Men det er ikke dermed sagt at alt var fryd og gammen da de nye malerfirmaene ble en del av Håndverksgruppen.

– Plutselig befant vi oss i en situasjon der vi



kanskje konkurrerte med det som tidligere var konkurrenter, men som nå var kolleger. Det reiste et spørsmål om hvem kunden egentlig tilhørte.

– Hvordan løste du det?

– Vi har snakket om det, sier Ib. – Vi ble enige om at kunden skal følge den personlige kontakten. Det er de personlige relasjonene som veier tyngst. Så hvis kunden først tar kontakt med meg, tilhører de meg. Hvis de kontakter et annet selskap i Håndverksgruppen, er de deres. Og hvem vet, dette kan bli mer aktuelt i fremtiden, ettersom Håndverksgruppen innlemmer flere selskaper. Jeg tror løsningen blir den samme. Vi må bare snakke om det.

– Men det må da være bedre å "miste" en kunde til en kollega enn til en konkurrent?

Lars begynner å le høyt.

– Alltid! Alltid.

MALING

Mal den grønn

Eller en hvilken som helst annen farge! Tradisjonen med å male hus går helt tilbake til det ellefte århundret.

Men malingens historie går faktisk enda lenger tilbake. Det finnes bevis for at tidlige mennesker begynte å male overflater for å gjøre rommene de bodde i, for mer enn 40 000 år siden.

Håndverksgruppens dyktige malere jobber både innendørs og utendørs, med små og store bygg, og har høy kompetanse når det gjelder renovering, rehabilitering, nybygg og forsikringsaker.

Fra norske stavkirker til komplekser

Når det gjelder malerarbeid, omfatter renoverings- og rehabiliteringsprosjekter alt fra middelalderse stavkirker og gamle bygninger til storstilt renovering av forretningsbygg, eneboliger, leilighetskomplekser og fasaderenovering.

En viktig del av rehabiliteringsjobben er å vurdere byggets tilstand nøye og legge en plan for hva slags

grunnarbeid som må gjøres. Våre malere er dyktige til å bruke tradisjonelle maleteknikker som forgylling, lasering, patinering og linoljemaling for å gi overflatene et spesielt preg. De har selvfølgelig også erfaring med moderne maleteknikker.

Å holde tritt med malingens tørketid

Når man arbeider på nye bygg med store flater som skal være ferdige samtidig, er det krav som må oppfylles. Håndverksgruppens malere er utstyrt med den nyeste teknologien og raske arbeidsmetoder, slik at tidsfristene overholdes.

Vi vet hvor viktig det er å koordinere malernes arbeid med de andre fagene som er involvert i et prosjekt.

Det er nødvendig for å oppnå god fremdrift og sømløs gjennomføring i nye byggeprosjekter. Våre lokale malerfirmaer har høy kompetanse og sørger for at kundene får den fargen og malingstypen de trenger.



Håndverksgruppens malere er utstyrt med den nyeste teknologien og raske arbeidsmetoder, slik at tidsfristene overholdes.





GULV

Gulv for alle samfunnslag

Enten du står i barnas barnehage, er på vei til et viktig møte eller nettopp har landet på flyplassen etter en jordomseiling, har du føttene plantet på gulvet. Gulvet er en viktig del av livet vårt og utgjør bokstavelig talt et fundament for oss alle.

Selskapene i Håndverksgruppen legger gulv for store entreprenører og mindre privatkunder. Vi sørger for at gulvalternativene oppfyller kundens behov. Ved store prosjekter som renovering av sykehus er det avgjørende at gulvene er vedlikeholdsfrie, rene og behagelige å gå på – hver eneste dag.

Våre dyktige medarbeidere gir skreddersydde råd og anbefalinger som er tilpasset kundens ønskede funksjon, preferanser og rengjøringsbehov før vi prissetter arbeidet. På den måten sørger de for at gulvene blir akkurat slik de skal være. Noe du kan stole på. Ved å velge Håndverksgruppen får kundene tilgang til et stort utvalg av forskjellige gulv til ulike formål, blant annet parkett, linoleum, laminat, tepper og epoxy.

Helheten betyr noe for rehabilitering

Det kan være vanskelig å velge riktig gulv. Når et rom skal renoveres, tar håndverkerne våre imot en forespørsel fra kunden og lytter til kundens ønsker og behov. Det spiller ingen rolle om det dreier seg om et stort åpent kontorbygg som skal renoveres, eller om det er en familie som skal pusse opp sitt første hjem.

I Håndverksgruppen fungerer vi som konsulenter for kundene våre. Med andre ord: Det handler om å finne de gulvproduktene som faktisk passer til både rommet og kunden. Våre håndverkere leverer helhetlige gulvløsninger som omfatter alt fra kundens visjon til det ferdige gulvet som er klart til bruk.

I Håndverksgruppen vet vi at gulv ikke bare handler om pris. For oss handler det om å demonstrere god service, kvalitet, bred kunnskap om gulv og gulvlegging – og sist, men ikke minst: Utførelse til rett tid.



Våre håndverkere leverer helhetlige gulvløsninger som omfatter alt fra kundens visjon til det ferdige gulvet som er klart til bruk.





MUR

Murstein lagt for å vare

Murerfaget er et tidløst håndverk som har bestått tidens tann. Med historiske røtter og tradisjoner som går flere hundre år tilbake i tid, er murerfaget også et svært allsidig fag på en arbeidsplass. Murere jobber derfor i en rekke ulike miljøer, både innendørs og utendørs, på store byggeplasser og i private hjem.

I Håndverksgruppen er våre murere eksperter på rehabilitering, nybygg og forsikringsskader på bygninger i alle størrelser, fra små boliger til store institusjoner. Uansett hvilken type bygg det er snakk om, starter det hele med en grunnmur. Deretter kan våre fagarbeidere bygge alt fra peiser og skorsteiner til murer og naturstein.

Ta vare på våre historiske bygninger

Murerne våre har en lidenskap for å bevare de mange vakre og historiske bygningene i Norden. Som følge av tidens tann har kalken som ble brukt i sementen da bygninger ble bygget, begynt å slå sprekker. Tegnene er lette å få øye på i grunnmur, vegger og fasader. En stor del av Håndverksgruppens rehabiliteringsarbeid

retter seg mot nettopp dette. Vi renoverer fasader og grunnmurer på både gamle bygårder og store, historiske bygninger. For å sikre at de holder i hundre år til.

Vi vet hvor viktig det er å matche materialer og teknikker som ble brukt i den opprinnelige konstruksjonen. Som med alle gamle bygninger, ikke minst på grunn av bevegelser i grunnen, vil det alltid være behov for rehabilitering på et eller annet tidspunkt. Og det må gjøres på riktig måte.

Starter fra grunnen av

Et sterkt fundament er nøkkelen til enhver bygning, uansett størrelse. Håndverksgruppens murere har ekspertisen til å sørge for at den er jevn og solid, i

tråd med arkitektens mål og klar for videre bygging. Våre murere har lang erfaring med å mure kjellere, skillevegger og annet, både i private og offentlige bygg. Uansett bygningstype er fellesnevneren at vi begynner i bunn. Derfra går det bare oppover!

“

Murerne våre har en lidenskap for å bevare de mange vakre og historiske bygningene i Norden.

”



FLISLEGGING

Rutenett i hverdagen

Hvem skal legge fliser på gulvene du går på hver dag? Flislegging er en sentral del av murerfaget, og Håndverksgruppens murere har lang erfaring med både membraner og flislegging.

Fra badrom og våtrom til kjøkken, trapper og andre fellesarealer, uansett om prosjektet er stort eller lite, mener vi at fliser er den perfekte måten å tilføre både stil og enkelhet til ethvert rom.

Murerne våre jobber med både store og små kunder, alt fra privatpersoner til store boligblokker, og sørger for at vedlikeholdet er enkelt og uttrykket moderne.

Forvandle gamle bad til nye

Å renovere gamle badrom innebærer ofte å rive dem opp – og bygge dem opp på nytt. Med nøye prosjektstyring og planlegging sørger vi for at hver enkelt kunde blir helt fornøyd med resultatet. De skal tross alt bo der.

Vi hjelper kundene våre med å velge de beste flisene for deres behov og styrer prosjektet fra start til slutt. Med god prosjektstyring kan et badrom rehabiliteres på så lite som to uker. I Håndverksgruppen legger vi vekt på tydelig kommunikasjon og bestilling av materialer i tide for å sikre at alle prosjekter går etter planen.

Flislegging utført i god tid

I nybygg jobber Håndverksgruppen både som underentreprenør for entreprenører og som hovedentreprenør for privatpersoner. Vi legger membraner og fliser i alle typer offentlige og private bygg. Murerne våre hjelper byggherren med å velge de perfekte flisene og materialene, slik at hvert prosjekt blir levert til avtalt tid – med høyeste kvalitet.

Med god prosjektstyring koordinerer vi leveransen av varer til riktig sted og tid, og utfører hver jobb profesjonelt og effektivt for å skape fornøyde kunder.



**Murerne våre
hjelper byggherren med
å velge de perfekte flisene
og materialene, slik at hvert
prosjekt blir levert til
avtalt tid.**





Slik redder du verden én overflate om gangen

ESG: Disse tre små bokstavene betyr kanskje ingenting for deg. Eller de kan forandre hele livet ditt til det bedre, du vet det bare ikke ennå.

ESG anses av mange som et sett med retningslinjer som selskaper bør ha som mål å oppfylle. Bokstaver bedrifter slenger om seg med for å bli sett på som et "godt" selskap. For er det egentlig noen som forstår hva ESG egentlig betyr? E-en står for Environmental (miljø). S står for Social (sosialt). G står for Governance (etterlevelse). Alt i alt prøver man å være bærekraftig i alle hjørner av denne trekanten.

Men hva betyr egentlig alt dette helt konkret for alle som jobber i Håndverksgruppen?

Sosialt: Medarbeiderne våre er den mest verdifulle ressursen

Håndverksgruppen har som mål å endre en hel bransje til det bedre på mange områder. Konsernleder Øyvind Emblem ønsker å starte med den viktigste bokstaven i ESG, nemlig S-en: Det sosiale aspektet.

– Det er mange små endringer som må gjøres innen ESG. Og det må begynne med de ansatte, "gullet" vårt, den mest verdifulle ressursen vi har. Vi må gjennomføre opplæring og sørge for at de kommer til en trygg, seriøs og strukturert arbeidsplass. Vi må





Vi ønsker å forstå hvilken innvirkning alle de lokale bedriftenes valg har på planeten vår.

ta vare på hverandre, sier Øyvind Emblem.

– Høres bra ut, men hvordan?

– Alle medarbeiderne våre må gjennom et etikkurs.

De skal lære hvordan de skal oppføre seg overfor kunder, i møter og på seminarer, men også overfor hverandre, sier Emblem.

Håndverksgruppen har 3200 ansatte fra mange nasjoner, kulturer og bakgrunner. Et eksempel er hvordan HG hjelper tidligere innsatte tilbake til arbeidslivet. I denne mangfoldige gruppen ønsker HG å vise at de tar hensyn til dette mangfoldet.

– Fordi vi ønsker å sette en permanent stopper for enhver form for dårlig oppførsel på arbeidsplassen, sier konsernlederen.

Utfordrer status quo

Ikke lenge etter etableringen utfordret HG sine leverandører til å øke profesjonaliteten og samarbeidet

på tvers av verdikjeden for å utvikle bedre og mer bærekraftige løsninger. Dette var et nytt fokus i bransjen.

– Vi tar ikke et nei for et nei. Vi må alle ta vårt ansvar for ESG-elementene i verdikjeden, sier Emblem.

HG ønsker også at alle leverandørene skal ha like konkurransevilkår.

– Vi fremmer rettferdig konkurranse, slik at alle leverandører, også de aller minste, har mulighet til å bringe nye løsninger og innovasjoner til markedet.

Å utfordre status quo kommer alle til gode og øker profesjonaliteten, sier han.

For å fremstå så seriøse og profesjonelle som mulig får alle medarbeidere med den grønne HG-logoen på overarmen muligheten til å lære seg språket i sine respektive land. De er også bevisste på at trakassering og trusler av enhver art ikke tolereres. Og at hvis

de oppdager eller blir utsatt for noen av disse sosialt uakseptable behandlingene, har de muligheten til å anonymt kontakte både nærmeste leder, regionleder og HGs styreleder. De kan også ta kontakt med en egen, uavhengig organisasjon utenfor HG som har til oppgave å håndtere innkommende bekymringer eller varsler. For vi må gjøre det enkelt for våre ansatte å varsle om dårlig oppførsel for å skape en best mulig kultur.

Styring: Rettferdige lønninger og transparente kontrakter

Innen håndverksbransjen har det historisk sett vært et problem med arbeid undratt skatt og avgifter. Eller såkalt "svart arbeid". Håndverksgruppen tar sin rolle som markedsleder på alvor og er dermed et forbilde på dette området.

– I dag er svart økonomi generelt sett fortsatt et problem! Selskapene våre er seriøse aktører og har absolutt ingen toleranse for å ha ansatte jobbende svart utenfor arbeidstiden, sier Øyvind Emblem.

– Hvorfor så strenge?

– Hvis folk ikke betaler skatt, graver vi som samfunn vår egen grav. Vi må betale for alles beste for å ha en rettferdig og velfungerende hverdag. Det undergraver også vår egen virksomhet, sier han.

– Hva med rettferdige lønninger?

– Vi er meget opptatt av at lønningene ikke skal være utnyttende. Både for våre egne ansatte, men også for de som leies inn. De har ikke blitt behandlet rettferdig i vår bransje, sier konsernsjefen.

– Har du et eksempel?

– Man har for eksempel sett tilfeller der 18 mennesker sover i samme leilighet, på kjøkkengulvet,



“

**Våre ansatte
bevisstgjøres på
hvordan de skal
oppføre seg overfor
kunder, i møter
– men også overfor
hverandre.**

”



Det har vært tilfeller der 18 menn sover i samme leilighet, på kjøkkengulvet, mens de betaler arbeidsgiveren sin over NOK 3,000 i måneden.

med bare et lite forheng mellom hver madrass, mens de betaler arbeidsgiveren en leie på over NOK 3 000 i måneden. En entreprenør kan altså betale arbeiderne sine en ok lønn, så lenge de får over NOK 50 000 tilbake i form av husleie! Det er "kreativt", ikke sant? Og det har skjedd i Norge, et land vi liker å tro er så rettferdig og likestilt. Tenk deg hvordan resten av verden oppfører seg. Se på Dubai eller India.

– Hvorfor tror du det er slik at så mange håndverkere blir utnyttet?

– Jeg har lurt på det samme, det burde egentlig vært folk som fikk ros og anerkjennelse for å bygge og ta vare på våre monumentale bygninger og alle husene vi alle bor trygt i, sier Emblem.

– Så hvordan gjør dere på HG det annerledes?

– Vi lager transparente, seriøse kontrakter for alle

ansatte, og alle får betalt for overtid, ekstra betalt for jobbreiser og alt det der. Vi vil også ha faste ansatte, ikke folk på korte kontrakter, sier Øyvind Emblem.

Mange håndverkere i bransjen er ikke faglært, og får aldri tilstrekkelig opplæring til å kunne utvikle og utmerke seg i arbeidet sitt.

– Fordi da skal de ha høyere lønn, så mange blir "beholdt" som "hjelpere" for alltid. HG ønsker derimot at våre lærlinger skal bli mestere og utmerke seg i karrieren, og da betaler vi dem selvfølgelig også bedre. Vi har imidlertid behov for å ha kontroll over opplæringen og ønsker å kunne dokumentere den, det er en av grunnene til at vi har startet HG-skolen.

Miljø: Vi vil ikke bare si, men også gjøre

Thomas Schwenke, leder for bærekraft i HG, ønsker å

forstå hvilken innvirkning alle små valg, i alle deler av bedriften, har på planeten vår.

– Og vi ønsker å gjøre noe med det, sier han.

– Det første vi gjorde, var å undersøke nøyaktig hvor mye maling som blir til overs hver dag hos hver maler. Vi veide penslene før og etter vask. Vi gjorde det samme med papiret som dekker gulvet når vi maler tak. Det viste hvor mye overflødig maling vi vasker ut, og som til slutt havner i elver og hav. Så enkelt kan HG gjøre konkrete endringer for å spare maling. Det er ikke bare bra for økonomien, men også for planeten. Mest av alt for planeten, sier Schwenke.

En annen ting HG har gjort, er å sørge for at malingsrester ikke blir helt ut i avløpsrørene, men heller hentes for å bli håndtert som det giftige avfallet det er. Maling inneholder nemlig mye mikroplast! Så



all malingen i bøttene må også tørke skikkelig før de brukes på nytt, slik at ikke unødvendig maling havner i naturen.

– Vi har også M-TEK og M-TETT som en del av gruppen vår. Deres jobb er å finne ut nøyaktig hvor det har oppstått et problem med varmekabler og avløp, slik at vi bare trenger å fikse feilen lokalt, og ikke rive opp alt. Og selv om vi ville fått mer inntekter ved å skifte ut hele det gamle gulvet, vil vi heller gjøre det raskere, billigere og mer miljøvennlig ved å gjenbruke det, sier Schwenke.

– Flott! Hva mer?

– Så begynte vi å samle inn data for hvor mange kilometer hver og en av våre 1000 biler over hele Norge kjører frem og tilbake. Noen kjører åtte turer, andre bare to på samme prosjekt. Så vi må legge til



Når du hører på HG, er det ingen tvil om at de mener alvor. Det er ikke bare noe de sier, de gjør det virkelig.

rette for nye rutiner og bedre kommunikasjon på de kontorene der de ansatte kjører mest. Dette vil spare ganske mye CO2, sier Thomas Schwenke, og legger til at HG "selvfølgelig" vil forsøke å bytte ut fossilbilene sine med fossilfrie kjøretøy.

Alle bedrifter som er og skal samles under HGs vinger, må gjennom Miljøfyrtårn- eller ISO 14001-sertifisering. Disse sertifiseringene er for bedrifter som ønsker å dokumentere sitt miljøarbeid.

De må gå gjennom klimatallene sine, strømforbruket, måten de håndterer engangsartikler på og få offisielle sertifiseringer. Akkurat nå har 50 % av selskapene i HG allerede dette, men flere er på trappene. HG gir seg ikke før alle er så grønne som de kan bli.

– Vi ser bare begynnelsen på effekten av å

implementere ESG over hele verden, ikke sant?

– Nettopp, vi gjør alle vårt beste, og vi har bare så vidt begynt. Vi ønsker å være et stort og lønnsomt selskap, samtidig som vi er svært bevisste på vårt sosiale, miljømessige og statlige ansvar.

ESG Award 2022: "Ingen tvil om at HG mener alvor"

ESG-arbeidet i Håndverksgruppen har blitt lagt merke til. Derfor vant de FSNs ESG-pris 2022.

– Det er ganske unikt! Selv om vi må bevege oss i retning av en mer bærekraftig verden, er det fortsatt mange bedrifter som ikke gidder. De foretrekker å vente på at andre skal komme med løsninger som de kan ta i bruk senere. Det er klart at hvis alle tenkte slik, ville ikke

verden bevege seg fremover, sier Rebecca Svensøy, ESG ansvarlig i FSN Capital, som ga HG prisen.

– Hvorfor vant de?

– HG har bevissthet rundt ESG i den daglige driften. De skaper verdier i samfunnet som helhet, har klare retningslinjer, fokus på kontinuerlig forbedring og en tydelig tone fra toppen, sier hun.

– Dette er en viktig suksessfaktor. Og når du hører på HG, er det ingen tvil om at de mener alvor. Det er ikke bare noe de sier, de gjør det virkelig, sier Rebecca Svensøy, og legger til:

– Faktisk er det slik at HG løfter hele bransjen til et nytt nivå når det gjelder fokus på ESG og bærekraft. Det er en av grunnene til at de vant.



De 9 konkrete måtene HG sikrer sin gylne ESG-status på

Miljø

1. Redusere og erstatte utslippsintensive metoder

Målet vårt for fremtiden er å forstå hvor de største utslippene våre kommer fra, rapportere dem kvartalsvis og sette vitenskapelig baserte mål («Science based targets») for å redusere dem. For øyeblikket vet vi hvor mange kilometer de rundt 1000 bilene våre bruker på å kjøre frem og tilbake på et prosjekt, og vi vil forsøke å innføre nye rutiner og bedre kommunikasjon der medarbeiderne kjører mest.

2. Sørg for å gjenbruke så mye som mulig i stedet for å kjøpe nytt.

Selv om vi ville fått større inntekter ved å skifte ut et helt

gammelt gulv, vil vi heller gjøre det raskere, billigere og mer miljøvennlig ved å gjenbruke eller restaurere det.

3. Krev at alle selskaper skal være et "Miljøfyrtårn".

Alle bedrifter under HGs vinger må sertifisere seg som "Miljøfyrtårn"- eller ISO 14001-sertifiserte bedrifter, som er en sertifisering for bedrifter som ønsker å dokumentere sitt miljøarbeid. De må gå gjennom klimatallene sine, strømforbruket sitt, måten de håndterer engangsartikler på og få offisielle sertifiseringer.

Sosialt

4. Utdanne hele bransjen gjennom HG-akademiet

Vi ønsker at alle skal bli bedre utgaver av seg selv og utmerke seg i karrieren. Derfor tilbyr vi god og variert opplæring på HG-skolen. På HG-skolen får medarbeiderne konkrete "verktøy" for å håndtere arbeidet og hverdagen på best mulig måte. Vi tar stadig inn lærlinger for å lære av oss, slik at vi kan rekruttere enda flere dyktige håndverkere. På denne måten sikrer HG et godt omdømme og lang levetid.

5. Forebygge enhver form for trakassering og mobbing

Vi ønsker å forebygge og stoppe enhver form for mobbing på arbeidsplassen, og gjennomfører derfor et obligatorisk etikkurs. Alle vet dermed hvordan de skal oppføre seg overfor kunder, i møter og på seminarer, men også overfor hverandre. Vi måler også de ansattes

tilfredshet hver måned og korrigerer ved behov.

Hvis noen oppdager eller blir utsatt for trakassering eller mobbing, kan de ansatte kontakte en egen, uavhengig organisasjon utenfor HG, hvis eneste oppgave er å håndtere innkommende bekymringer eller varsler.

6. Gjør sikkerhet til vår kultur

Vi gjør vårt ytterste for å unngå skader på arbeidernes fysiske kropper. Hode, hender og føtter er de mest verdifulle verktøyene både de og vi har. HG ønsker å bygge en solid sikkerhetskultur med gode rutiner og systemer for rapportering av ulykker, og mener at ingen skal gå fra jobb med sår- eller kuttskader etter håndtering, fall eller bæring.

Styring

7. Vi vil imøtekomme nye og strenge krav fra offentlig sektor

Offentlig sektor står for en stor andel av innkjøpene fra vår bransje. Vi ønsker alle endringer som øker kravene til oss som leverandører velkommen. Videre utfordrer vi myndighetene til å revidere eksisterende lover og forskrifter for å oppnå dette. Vi mener at det nå er behov for ytterligere tiltak hvis vi sammen skal nå FNs bærekraftsmål.

8. Definere krav til etiske retningslinjer i hele verdikjeden

Vi mener at vi må være tydelige i våre forventninger til hverandre og samarbeide gjennom hele leverandørkje-

den for å forandre bransjen. Derfor samarbeider vi tett med leverandørene våre, samtidig som vi krever at de signerer våre etiske retningslinjer.

9. Åpenhet i driften og ansvarlig ledelse

Vi offentliggjør all relevant informasjon og er transparente. Vi holder alle ledere ansvarlige, og følger alle regler og forskrifter.

VÅR ESG-STRATEGI

Harde tall og fakta

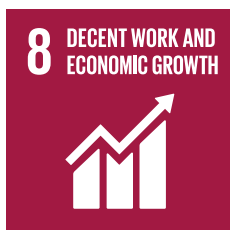
HG bidrar til følgende bærekraftsmål:



Øke antallet unge og voksne som har relevant yrkeskompetanse for fremtidig arbeid ved å ansette lærlinger og støtte dem på veien mot sertifisering (4.4).



Fremme bærekraftig forbruk gjennom avfallsreduksjon (12.5) og støtte til bærekraftige offentlige anskaffelser (12.7).



Redusere antallet arbeidsledige ungdommer gjennom lærlinge plasser (8.6), forebygge svart arbeid, fremme arbeidstakerrettigheter og trygge arbeidsmiljøer (8.8).



Flerpartssamarbeid for å støtte oppnåelsen av bærekraftsmålene (17.16).



Slik måler vi fremskritt og påvirkning:

FOKUSOMRÅDE	KPI-er	LANGSIKTIG MÅL (2030)
1. Vi bryr oss om hverandre og har som mål å være en attraktiv arbeidsgiver som tar samfunnsansvar	1a. Andel lærlinger 1b. Ansatte tilfredshet (eNPS) 1c. Frekvens for fraværsskader (LTIFR) 1d. HG-skolen**.	1a. 12% 1b. eNPS på 55, WT implementert i alle selskaper* 1c. Skal defineres i 2022 1d. I gjennomsnitt får 20 % av håndverkerne opplæring på mer enn tre timer i året.
2. Vi skal forstå miljøpåvirkningen av vår virksomhet, strebe etter å begrense vårt miljømessige fotavtrykk og fremme sirkulær økonomi	2a. Utslipp av klimagasser inkludert i omfang 1 og 2 2b. Miljøfyrtårn / ISO 14001 2c. Redusert CO2-utslipp på grunn av HGs løsninger og rådgivning	2a. Netto null 2b. 100 % av selskapene må bli sertifisert* 2c. Verktøy for å rådgi kunder til å velge mer bærekraftige løsninger innen 2026.
3. Vi styrer virksomheten vår på en ansvarlig måte	3a. Kontinuerlig forbedring av styringen av leverandørkjeden. 3b. ESG-opplæring for ansatte 3c. Samarbeid med organisasjoner med positiv innvirkning på ESG-faktorer.	3a. Skal defineres 3b. 100 % av de ansatte gjennomgår regelmessig ESG-opplæring 3c. 10

YTELSE 2022

- 1a. 9.2%
- 1b. Implementert Winningtemp (WT) i 42 selskaper (43 % av alle selskaper) og 1 617 brukere. eNPS på 46 %.
- 1c. Implementert HMS-/kvalitetssikringssystem i 11 selskaper.
- 1d. 342 ansatte har gjennomført opplæring i HG-skolen**.

- 2a. Kartlagt omfang 1 og 2
- 2b. Sertifiserte 16 selskaper % sertifiserte selskaper:
2022: 50%
2021: 40%
2020: 33%
- 2c. Fornyet 3 000 kvadratmeter gulv, noe som sparer miljøet for 2 000 kg CO2-utslipp***.

- 3a. Etablert prosess for leverandørenes underskrift på CoC.
- 3b. 75 % av de ansatte fullførte e-læring for etiske retningslinjer.
- 3c. Tre samarbeid med organisasjoner, hvorav to fremmer sysselsetting og anstendige arbeidsforhold.

ÅRLIG MÅL FOR 2023

- 1a. 10%
- 1b. WT implementert i 75 % av selskapene *****, eNPS i 55 %.
- 1c. Etablere månedlige målinger for LTIFR innen 03/2023 og definere mål for 2024 + 2030
- 1d. 700 ansatte fullfører opplæring i minst ett kurs på HG-skolen***.

- 2a. Identifisere de to områdene med størst innvirkning og sette vitenskapsbaserte mål for 2024.
- 2b. 100 % av selskapene blir sertifisert*.
- 2c. Forny 30 000 kvadratmeter gulv, noe som sparer 20 tonn CO2-utslipp. ****

- 3a. 100 % av eksisterende leverandører har undertegnet HGs etiske retningslinjer***.
- 3b. 100 % av de nyansatte gjennomfører opplæring i etiske retningslinjer*****
- 3c. Legge til to relevante bransjesamarbeid.

* For alle driftsselskaper som er inngår i gruppen per 12/2022.

** HG-skolen er HGs egen utdanningsinstitusjon. Formålet med HG-skolen er å være en arena for personlig utvikling og består av følgende moduler: kultur, ledelse, prosjektledelse og kompetansespørsmål. Målet omfatter ikke opplæring i etiske retningslinjer som er obligatorisk for alle ansatte.

*** Vesentlighetsgrense.

**** Dr Schutz Nordic A/S, sammenlignet i FIGR der polering og voksing brukes over en periode på 10 år.

***** For driftsselskaper innlemmet innen 1. halvår 2023.

Roboten som ga prosjektleder Knut et smil om munnen

HG har ansatt en digital medarbeider som hver kveld går på jobb for å oppdatere hundrevis av forsikringsaker. På denne måten slipper de menneskelige kollegene å bruke hjernen på små, repetitive oppgaver. De kan heller utmerke seg i egen karriere.

I flere år håndterte han en innkommende bølge av stadige oppdateringer av en mengde forsikringsaker hver uke, noe som til slutt ga Knut noen grå hår. Frustrasjonen over de repeterende og ofte ganske kjedelige klick- og dra-bevegelsene påvirket prosjektlederen på en negativ måte.

– Det kunne påvirke hele arbeidsdagen min, og til og med forholdet til både kunder og kolleger, sier

Knut V. Gjermstad.

Selv om han ler litt.

Hvorfor det?

Det får du vite snart.

Knut er en av 150 prosjektledere i Håndverksgruppen – han følger opp ca. 40 forsikringsaker i uken hos malerfirmaet Regnbuen i Oslo. I årevis måtte han manuelt oppdatere alle prosjekter i et skysystem.





Saken er bare den at før Knut kan sende noen av malerne sine ut for å sette farge på verden, må han vite at tidspunktet er riktig. Om sanering har gjort jobben sin først, for eksempel.

Er vegger eller tak tørre etter en vannskade? Er treverket etter en kollaps av noe slag bygget sammen igjen - så alt er klart for overflatearbeidet? Men disse oppgavene som må bli ferdige før maleren kan komme, blir ofte flyttet rundt. Det skjer ting og tang. Folk avlyser, blir syke, de oppdager "rosa elefanter" – uforutsette problemer som må løses – alt før overflatehåndverkerne kan begynne å skitne til hendene sine.

Hvorfor skal du bruke egen kapasitet på repetitive og frustrerende oppgaver?

Alle disse endringene krever oppdateringer. Digitale oppdateringer. Små, kjedelige, repeterende og noen ganger frustrerende oppgaver. Men likevel ganske viktige. For alle som er involvert i en forsikringssak, må vite hva de skal gjøre når. Hvis ikke blir arbeidet større, lengre og dyrere. Kundene vil gjerne vite når de kan forvente at hvert trinn i prosessen for å gjenoppbygge huset deres skal foregå og forventes ferdig. Slik at de vet når de kan flytte hjem igjen.

I tillegg er det et krav fra forsikringsselskapene at alle prosjektledere i Håndverksgruppen så nøyaktig og ofte som mulig oppdaterer tidsplanen for kundene sine.

Dette. Er. Stressende. Hvorfor det? Det krever konstant tilsyn. Utførelsen av disse oppdateringene kunne i stedet vært utført av en robot. Den innsparte tiden kan den menneskelige prosjektlederen bruke på andre, viktigere oppgaver.

– Som hva da?

– Som å få bedre kontakt med skadebegrensningspartnerne våre, slik at vi kan hjelpe flere forsikringskunder tilbake i hjemmene sine, eller følge opp malerene som kanskje har glemt noen kvadratmeter vegg på sluttfakturaen, og på den måten få mer inntekter, sier Knut.

Den digitale medarbeideren elsker "kjedelig"

For noen uker siden hoppet Knut bokstavelig talt i

den roterende kontorstolen sin. Han ble skikkelig ivrig og ga folk high-five. Han fikk nemlig vite at disse oppgavene fra nå av skulle utføres av en ny kollega: Et robotisert prosessautomatiseringssystem.

Denne nye digitale medarbeideren i Håndverksgruppen har egen innlogging og eget brukernavn. Den skal jobbe hver natt fra 02:00 til 06:00 - og om morgenen har den klikket og dratt for å oppdatere alle prosjekter.

Det er ganske kult å se på mens det fungerer. Det er som om et spøkelse har overtatt tastaturet til en person, pilen glir over skjermen, ting blir flyttet, du kan se det hele i sanntid, bare at ingen menneskefinger berører bokstavene eller musen. Systemet jobber seg gjennom alle sakene i en rasende fart og sender til slutt rapporter til hver enkelt prosjektleder i Håndverksgruppen hver morgen.

Dette vil spare Knut for en til to timers arbeid i uken. Sagt på en annen måte: Mer enn én hel

arbeidsuke i året.

– Det er så kult!

Roboten tilbyr mennesker tidsluker for å gjøre en smartere og bedre jobb

Etter hvert som innovasjonen går fremover, vil "Den digitale medarbeideren" kunne håndtere en rekke andre, enda mer kompliserte oppgaver i fremtiden. Han er fortsatt ganske fersk i jobben, men så langt har det gått bra. Så sent som i dag, når vi besøker Knut på det marineblå kontoret på Alna i Oslo, har den digitale medarbeideren løst nesten 100 oppdateringer på alle slags prosjekter – bare siden i morges.

Knut kan bare smile og lene seg tilbake i stolen.

– Skal du bare drikke kaffe en time ekstra hver fredag, nå da?

– He-he, nei, jeg må selvfølgelig fortsatt jobbe, men jeg kan gjøre jobben min smartere og mer effektivt. Jeg kan kalkulere en ny jobb i stedet, eller

“
**Jeg må selvsagt
fortsatt jobbe, men
jeg kan gjøre jobben
min smartere og
mer effektivt.**
”

gå ut og hjelpe folkene mine. Jeg slipper også å bli så frustrert hele tiden. Jeg mener, jeg kunne til tider bli veldig frustrert og føle at jeg hadde brukt mye tid på noe ganske uproduktivt. Arbeid som gjorde det vanskeligere å gå tilbake til de andre, viktigere oppgavene, sier Knut.

– Denne følelsen kan også til tider senke arbeidsmotivasjonen og påvirke forholdet til folk rundt meg. Negativitet vil dessverre spre seg raskere enn positivitet, sier han.

Og det er her han ler litt.

– Men hva kan man gjøre, da, sier han.

– Hva var det som gjorde deg så frustrert?

– Det er kjedelig å oppdatere prosjekter, og det virker unødvendig at et menneske skal gjøre det når det kan gjøres av en maskin. Så jeg tror jeg snakker for alle prosjektledere når jeg sier at denne utviklingen er svært velkommen. Og jeg tror det kan gjøres mer med dette systemet. Kanskje han kunne ta en titt på fakturering, eller kanskje til og med lønn, sier Knut.





All den menneskelige interaksjonen vi gjør hver dag, vil ingen robot kunne håndtere.

Slapp av - ingen kommer til å miste jobben

Det har han rett i. Bare spør Hanne Fagerlie, en av to prosjektledere i HG som skal være leder for den digitale medarbeideren. De skal føre tilsyn og sørge for at det gjør jobben sin på riktig måte.

Hanne sier at arbeidet den digitale medarbeideren gjør hver natt totalt sett vil spare Håndverksgruppen for fire hele stillinger i året.

– Hver gang et prosjekt må oppdateres, tar det en av våre 150 prosjektledere to minutter, noe som til slutt utgjør flere måneders arbeid. I fremtiden ønsker vi at dette systemet også skal kunne håndtere andre typer oppgaver. Mulighetene er uendelige, sier hun.

– Som hva da?

– Roboten kan for eksempel håndtere fakturering, registrering av reiseregninger eller nyansatte – eller samle inn statistikk eller informasjon om hva kontoret bør gjøre bedre, hva kontoret gjør bra og så videre, sier Hanne.

– Men, Knut, betyr dette at du eller noen av dine menneskelige kolleger kan miste jobben snart?

– Absolutt ikke! All den menneskelige interaksjonen vi har hver dag, vil ingen robot kunne håndtere. Jeg tror heller ikke at vi som samfunn ønsker at det skal skje. Mennesker trenger å snakke med og jobbe sammen med andre mennesker. Når det gjelder selve yrket, tror jeg vi kan dra nytte av roboter til å gjøre mange av de digitale oppgavene, men kunsten og kreativiteten i bransjen vår er det ingen som gjør bedre enn mennesker, sier han.

Innovasjon, digitalisering og hjelp fra den tekniske verden er noe Håndverksgruppen har vært opptatt av å få fart på i det siste.

– Den tradisjonelle håndverksbransjen henger etter når det gjelder innovasjon generelt, så jeg synes det er fantastisk at HG er så fremoverlent når det gjelder å ta i bruk nye og spennende digitale hjelpemidler. Jeg tror hele bransjen kommer til å bli mye bedre når vi gjør dette, fordi mange ansatte kan bli gladere, mer effektive og bruke tiden på viktigere og ikke på sett og vis unødvendige oppgaver, sier Knut.

Fakta:

- Fire heltidsstillinger hvert år, bare brukt på å flytte datoer i programvare.
- Repetitive og stressende oppgaver tærer på personalets moral.
- En robot har tatt over, uten å ta noens jobb.
- Menneskelig arbeid blir dreid mot å skape mer verdi

Konsernledelse



Øyvind Emblem

Konsernleder

Født: 1970

Ansatt hos HG siden: 2020

Utdanning:

- Master i maskinteknikk, NTNU, Norge
- Master i økonomi og administrasjon, HEC, Frankrike

Utvalgt arbeidserfaring:

- Adm. dir. og konserndirektør Norge, Ramirent Plc
- Adm. dir., Michelin Benelux og Sør-Korea
- Produksjonssjef, ODIM Hitec
- Management Consultant, McKinsey & Co.



Gjermund Söder Vegge

Finansdirektør

Født: 1971

Ansatt hos HG siden: 2020

Utdanning:

- Master i økonomi og administrasjon med spesialisering i finans, Handelshøyskolen BI

Utvalgt arbeidserfaring:

- CFO, Umoe Restaurants
- CFO, Statoil Fuel & Retail Norge
- Administrerende direktør Statoil Detaljist AS / NK Detaljistvirksomhet Statoil Fuel & Retail, Norge
- Ledelseskonsulent, PA Consulting



Trond Sigurd Tørdal

CBDO / M&A

Født: 1964

Ansatt hos HG siden: 2020

Utdanning:

- Selvlært, selvutviklet kompetanse

Utvalgt arbeidserfaring:

- Initiativtaker til dannelsen av Håndverksgruppen
- Daglig leder, Arvid Bendixen AS
- Styremedlem, FK BodøGlimt
- Regionstyreleder, Sparebank 1 Nord-Norge



Johan Möller

Landssjef
Håndverksgruppen
Sverige

Født: 1974

Ansatt hos HG siden: 2022

Utdanning:

- Master i industriell økonomi og ledelse, Linköpings Tekniska Högskola, Sverige

Utvalgt arbeidserfaring:

- Administrerende direktør, Apoex AB
- Administrerende direktør, Svensk Markservice AB
- Business Unit President, Coor Service Management AB
- Stedfortredende leder for forretningsutvikling, Coor Service Management Group AB



Elisabeth Rustad-Nilssen

CBDO

Født: 1988

Ansatt hos HG siden: 2021

Utdanning:

- Master i revisjon og regnskap, Handelshøyskolen BI
- BSc (Honours) i finansiell økonomi, University of St Andrews

Utvalgt arbeidserfaring:

- Investeringsdirektør, FSN Capital Partners
- Senior Associate, Deals, PwC
- Senior Associate Assurance, PwC



Ronny Pettersen

Landssjef
Håndverksgruppen
Norge

Født: 1975

Ansatt hos HG siden: 2023

Utdanning:

- Master i ledelse og organisasjonsvitenskap, Universitetet i Tromsø
- Krigsskole I og II, Den norske Krigsskole

Utvalgt arbeidserfaring:

- Administrerende direktør, ISS Direct ISS Facility Services A/S
- Administrerende direktør, HR/HMS ISS Facility Services A/S
- Leder for Human Resources i Deloitte Norge
- Lederstillinger, Det norske forsvaret

ETABLERING OG STYRING

Vi er bygget for å vare

Håndverksgruppen så dagens lys i 2012, da 14 norske bedrifter gikk sammen i en medlemsorganisasjon som kunne etablere felles innkjøpsavtaler og nasjonale rammeavtaler.

Syv år senere, i 2019, var Håndverksgruppens medlemsbedrifter klare for neste skritt: Å bli et integrert konsern.

Det var da det ble spennende: Av 43 medlemsbedrifter gikk 30 sammen med FSN Capital for å danne den splitter nye Håndverksgruppen i juli 2020.

Den opprinnelige Håndverksgruppen mente at FSN Capital var en perfekt match for deres eksisterende selskaper, med en kultur og tilnærming som passet perfekt til deres egen. Sammen kunne de jobbe mot en felles visjon for bransjens fremtid. I dag eier holdingselskapet omtrent 50 prosent av Håndverksgruppens ansatte og tidligere bedriftseiere, mens resten eies av FSN Capital. Det er et samarbeid som er bygget for å vare.

Men Håndverksgruppen handler ikke bare om det store bildet. Kjernen i det vi gjør, er menneskene våre. Derfor reinvesterer tidligere eiere av håndverksbedrifter som blir med i Håndverksgruppen, en fast andel av bedriftens verdi. I tillegg inviteres nøkkelpersoner til å investere i holdingselskapet vårt som en del av Håndverksgruppens insentivprogram. Med rundt 600 ansatte (og stadig flere!) som også er medeiere, handler det om å samle styrken som et team. Antallet medeiere som investerer, øker hver gang et nytt selskap blir en del av Håndverksgruppen.

Styret

Styret ledes av Per W. Sjøstrand, en erfaren styreleder som grunnla Instalco sammen med FSN Funds, hvor han også var konsernsjef frem til 2021. Tidligere har Sjøstrand vært styreleder i Green Landscaping Group

AB og Fasadgruppen Group AB.

Resten av styret består av et bredt sammensatt utvalg av personer med komplementære bakgrunner. To av dem representerer de opprinnelige grunnleggerne av Håndverksgruppen, mens to styremedlemmer og en observatør representerer FSN Capital – i tillegg til et annet eksternt styremedlem. Det er ikke gjort noen endringer i styremedlemmenes funksjonstid siden de ble valgt da Håndverksgruppen ble stiftet i 2020.

Styret er Håndverksgruppens ryggrad, med ansvar for viktige oppgaver som å ansette konsernsjef, beslutte selskapets strategi, budsjettere og sikre solid styring og kontroll. Med Sjøstrand og styremedlemmene i spissen er Håndverksgruppen på god vei til å bli en ekte bransjeleder.



“

**Med rundt 600 medeiere
i Håndverksgruppen (og
stadig flere!) som også
er ansatte, er vi et selskap
der medarbeiderne våre
står i sentrum.**

”

HÅNDVERKSGRUPPEN NORGE AS

Styrets årsberetning 2022

Håndverksgruppen Norge AS (HG) er et ledende nordisk konsern som utfører alle typer tjenester innen overflatebehandling – som maling, gulv, mur og flis. HG utfører alt fra totalentrepriser til mindre enkeltoppdrag med hovedvekt på rehabiliteringsarbeider i B2B-segmentet.

I løpet av 2022 fortsatte den sterke veksten med stiftelse av 22 håndverksbedrifter i Sverige og Norge, og i fjerde kvartal ble fire grupper av selskaper stiftet i Danmark. Til sammen ble det stiftet 35 håndverksbedrifter i 2022. Veksten fortsetter som planlagt i 2023, og i første kvartal har ni håndverksbedrifter blitt innlemmet i HG. Alle solid drevet, er lønnsomme og med mennesker og kultur som passer godt inn i HG.

Konsernet ble etablert i juli 2020 med 30 norske håndverksbedrifter som i dag er 100 % eide datterselskaper av Håndverksgruppen AS med Håndverksgruppen Norge AS på toppen. Frem til utgangen av 2022 er det etablert ytterligere 71

håndverksbedrifter i Norge, Sverige og Danmark.

Selskapets virksomhet i Norge er delt inn i seks regioner basert på geografisk beliggenhet. De 19 virksomhetene i Sverige er lokalisert i tilknytning til Göteborg og Stockholm. I Danmark er to av virksomhetene lokalisert på Sjælland og to på Jylland. Konsernets hovedkontor ligger i Oslo.

Redegjørelse for årsregnskapet

2022 ble nok et godt år med solid organisk vekst og sterk vekst gjennom innlemmelse av håndverksbedrifter i konsernet. Aktiviteten i markedet har vært stabil, og bedriftene har i økende grad samarbeidet om prosjekter. Råvareprisene har fortsatt å stige mer enn nor-

malt, og selv om dette har vært utfordrende for både kunder og HGs håndverksbedrifter, har det ikke stoppet fremdriften i prosjektene, og lønnsomheten er opprettholdt.

Konsernets omsetning utgjør TNOK 3 831 929, og årsresultatet etter skatt ble TNOK 20 341 for 2022.

Konsernet har ikke drevet forskning og utvikling i løpet av året.

Samlet kontantstrøm fra driften i konsernet utgjorde 205 562 TNOK, mens driftsresultatet for konsernet utgjorde 123 343 TNOK. Forskjellen skyldes hovedsakelig ordinære avskrivninger.



Fra venstre: Eirik Hjeltnes Wabø, Marina Lønning, Per Sjöstrand, Erik Nelson og Thomas Schwenke
Ikke til stede: Trond Sigurd Tørdal og Kasper Sørensen.

Konsernets kontantbeholdning var 362 121 TNOK per 31.12.2022. Konsernets evne til egenfinansiering av investeringer er god.

Per 31.12.2022 utgjorde konsernets kortsiktige gjeld 47,3 % av konsernets totale gjeld. Konsernets finansielle stilling er god, og per 31.12.2022 kan konsernet tilbakebetale kortsiktig gjeld ved hjelp av de mest likvide eiendelene.

Totalkapitalen ved utgangen av året var TNOK 2 986 486, og egenkapitalandelen var 28,3 %.

Egne aksjer

Se note 11 for ytterligere informasjon om endringer i beholdningen av egne aksjer.

Fremtidig utvikling

Håndverksgruppen Norge AS har som mål å bygge et ledende, helhetlig og landsdekkende/nordisk tilbud til våre kunder med fokus på høy kvalitet, bærekraft og ansvarlighet. Konsernet har en ambisjon om å være ledende innen bærekraft og har etablert en bærekraftstrategi og iverksatt tiltak som etiske retningslinjer med nullto-

leranse for korrupsjon og bestiklinger.

Veksten skal først og fremst komme ved å innlemme nye, solide håndverksbedrifter med en sterk lokal og regional markedsposisjon. HG vil fortsette å vokse innenfor sin eksisterende kjernevirksomhet; maling, gulvlegging, mur og flis, forbedre kvalitets- og effektivitetsstandardene i bransjen og samtidig trekke bransjen i en mer bærekraftig retning.

I 2022 kom veksten for alvor i gang i Sverige, med en sterkere vekst enn i Norge som følge av innlemmelsen av håndverksbedrifter. Med HGs inntreden på det danske markedet i slutten av 2022 vil håndverksbedriftene her først og fremst prioritere samarbeid og deling av beste praksis, samt forberede seg på å innlemme flere bedrifter. Arbeidet med å etablere HG i enda et land er godt i gang, og det forventes at det vil bli innlemmet håndverksbedrifter i HGs fjerde land i fremtiden.

Krig i Europa og høyere renter forventes å ha en bremsende effekt på økonomien generelt, og for HG spesielt er det nybyggingen som forventes å bli påvirket. HG er hovedsakelig eksponert mot rehabiliteringsmarkedet,

der profesjonelle kunder (B2B) forventes å ha en mer positiv utvikling. Konkurransenintensiteten øker i perioder med lavere etterspørsel, men samtidig opererer HG i et kundeselement der kvalitet og effektivitet er avgjørende, og HGs håndverksbedrifter har lang erfaring med å levere på høye krav.

Finansiell risiko

Overordnet mål og strategi

Konsernet er eksponert for finansiell risiko på ulike områder. Målet er å redusere den finansielle risikoen i størst mulig grad. Selskapets nåværende strategi omfatter ikke bruk av finansielle instrumenter.

Markedsrisiko

Selskapet er eksponert for endringer i rentenivået ettersom selskapet har flytende rente. Renteendringer kan også påvirke investeringsmulighetene i fremtidige perioder.

I 2022 har konsernet vært lite eksponert mot utenlandsk valuta ettersom etterspørselen primært er lokal i den enkelte håndverksbedrift i nærområdet, og innkjøp

fra utenlandske leverandører i liten grad påvirkes av valutasvingninger. Råvareprisene har fortsatt å øke mer enn normalt for hele markedet, men dette har i stor grad blitt skjøvet videre til prosjektene.

Kredittrisiko

Risikoen for tap på fordringer anses å være lav for konsernet. Inntektene er fordelt på et stort antall prosjekter og kunder, slik at enkeltprosjekter eller enkeltkunder ikke vil ha vesentlig innvirkning på konsernet. Utviklingen i markedsforholdene må fortsatt følges nøye for å fange opp eventuelle strukturelle endringer som følge av krigen i Ukraina. Brutto kreditteksponering på balansedagen utgjør TNOK 846 972 for konsernet. Håndverksgruppen Norge AS har kun interne fordringer.

Likviditetsrisiko

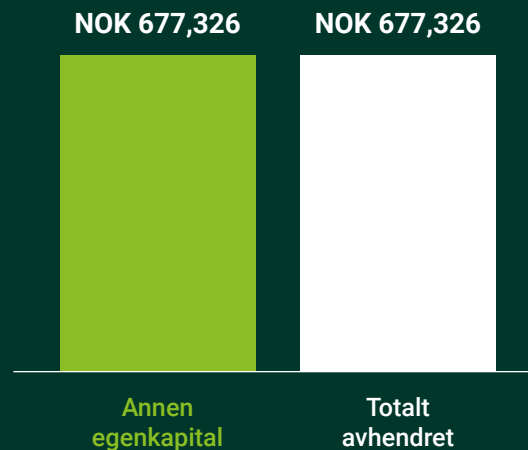
Selskapet vurderer likviditeten som god, men det er et betydelig potensial for å redusere arbeidskapitalen, spesielt gjennom fakturering og reduksjon av kredittiden.

Fortsatt drift

I samsvar med regnskapslovens § 3-3a bekreftes

Morselskapet og disponering av årets resultat

Styret foreslår følgende disponering av årsresultatet i Håndverksgruppen Norge AS:



Forslaget er basert på eiernes vurdering av selskapets kapitalstruktur.

det at forutsetningen om fortsatt drift er til stede. Forutsetningen er basert på resultatprognoser for 2023 og konsernets langsiktige strategiske prognoser for årene fremover. Konsernet er i en sunn økonomisk og finansiell stilling.

Arbeidsmiljø

Sykefraværet i konsernet var 6,7 % av totalt antall arbeidstimer i 2022, sammenlignet med 7,6 % i 2021. I begynnelsen av året var det fortsatt noe covid-relatert fravær, mens det senere på året har vært noe mer sykefravær enn normalt, ikke ulikt samfunnet for øvrig.

Arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) har høy prioritet i Håndverksgruppen. Vårt mål er å unngå skader, sykdommer og plager forårsaket av arbeidsmiljøet. Når det gjelder sikkerhet, betyr det å unngå arbeidsulykker som fører til alvorlige personskader og fravær. Når det gjelder helse, arbeider vi for at medarbeiderne skal ha en ergonomisk riktig arbeidssituasjon og unngå skadelige belastninger i kontakt med kjemikalier, støy og støv. I løpet av 2022 er det registrert totalt 49 skader som har ført til en dags fravær eller mer. HG legger ned mye arbeid i medarbeiderutvikling og talentutvikling generelt.

Vi tilbyr utdanning til de ansatte og er opptatt av å beholde dyktige medarbeidere. HG mener at mangfold er viktig for å opprettholde et godt arbeidsmiljø. Vi mener at mangfold med hensyn til bakgrunn, kompetanse og kjønn er avgjørende for vår suksess. Konsernet arbeider aktivt for å følge opp kravene som følger av den utvidede aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven, både gjennom opplæring av alle ansatte i HGs etiske retningslinjer og kontinuerlige arbeidsmiljømålinger.

Kulturen i Håndverksgruppen er preget av et sterkt samhold innad i det enkelte selskap og mellom de daglige lederne i de ulike datterselskapene, og kulturen i håndverksbedrifter som ønsker å bli en del av HG vurderes nøye før de innlemmes som en del av HG. I Håndverksgruppen ønsker vi hverandre lykke til.

Likestilling og diskriminering

HG skal være en arbeidsplass der det ikke forekommer diskriminering på grunn av etnisitet, kjønn, livssyn eller seksuell legning. Dette gjelder for eksempel i spørsmål om lønn, forfremmelse, rekruttering og generelle utviklingsmuligheter. Av selskapets fem styremedlemmer er én kvinne og fire menn, og av de sju medlemmene i konsernledelsen er to kvinner. Av konsernets ansatte er 11 % kvinner og 89 % menn.

Konsernets arbeid for å fremme likestilling og motvirke diskriminering er en integrert del av hverdagen på flere områder. Gjennom en landsomfattende rekrutteringskampanje forsøker vi å tiltrekke oss medarbeidere med ulik bakgrunn ved å fremheve sider ved håndverksyrket som kanskje ikke er kjent for allmennheten. Vi bruker både kvinner og menn, unge og eldre i våre rekrutteringskampanjer for å vise at yrket passer for

alle. Rekrutteringsmateriellet for lærlinger frontes med en av våre kvinnelige lærlinger. Alle ansatte gjennomgår opplæring i konsernets etiske retningslinjer som en del av onboardingprogrammet, det er etablert en elektronisk varslingskanal, arbeidsmiljøet måles jevnlig og alle daglige ledere gjennomgår kurs i daglig ledelse, for å nevne noe. I 2021 ble det iverksatt et initiativ for kvalitetssikring av markedslønn for daglige ledere, regionsledere og konsernledelsen. Lønnsdannelsen i datterselskapene er lokal og bestemmes av den enkelte daglige leder i tråd med lokale behov og våre etiske retningslinjer.

Styrets ansvarsforsikring

Det er tegnet forsikring for styremedlemmene og daglig leder (styreansvarsforsikring) for deres eventuelle erstatningsansvar overfor foretaket og tredjeparter.



Ekstern påvirkning/miljø

Håndverksgruppen ønsker å være ledende og fremtidsrettet på mange områder, blant annet når det gjelder miljø, sosiale forhold og selskapsstyring. I en verden der kravene til effektivitet øker og konkurransen mellom selskapene blir stadig tøffere, blir miljøet enda viktigere.

Miljøfokus og vedlikehold skal gjenspeile selskapets visjon og bidra til å inspirere de ansatte til å nå ønskede mål. Selskapene våre skal være Miljøfyrtårnsertifiserte eller ISO14001-sertifiserte.

Vi skal utforske løsninger som fremmer kretsløp og gjenbruk, i stedet for alltid å velge nye materialer. Første bud på kvalitet er profesjonalitet, og HG er Nordens største overflatebehandlingsbedrift som jobber målrettet mot definerte målgrupper. Mestermerket er vårt kvalitetsstempel, og vi maler, murer, tapetserer, legger gulv og fliser i henhold til de strenge kravene som følger kvalitetsstempelet. I to år har HG rapportert



Ønsker du innsikt i økonomien for 2022?



Skann QR-koden for den
fullstendige finansielle rapporten
med noter.

om klimagassutslipp innenfor Scope 1 og Scope 2. I 2022 gjennomførte vi også en screening av Scope 3 og relevante områder for rapportering. I 2023 har vi som mål å forstå mer om hvor klimagassutslippene våre kommer fra, samt kvartalsvis rapportering av klimagassutslipp for å kunne måle en lik utvikling gjennom året. Selskapets redegjørelse i henhold til åpenhetsloven vil bli gjort tilgjengelig på selskapets nettsider innen den lovpålagte fristen 30. juni 2023.

Oslo, 25.04.2023

Per Wiking Sjøstrand

Styreleder

Trond Sigurd Tørdal

Styremedlem

Erik Nelson

Styremedlem

Eirik Hjeltnes Wabø

Styremedlem

Øyvind Ivar Emblem

Daglig leder

Marina Lønning

Styremedlem



Håndverksgruppen er Nordens største selskap innen overflatebehandling som jobber målrettet mot definerte målgrupper. Mestermerket er vårt kvalitetsstempel, og vi maler, murer, setter tapet, legger gulv og fliser etter de strenge kravene som følger kvalitetsstempelet.

www.handverksgruppen.com

Adresse:

Østensjøveien 34
0667 Oslo, Norway