

TRAINERS'
VUOSIKERTOMUS
2015 HOUSE



TRAINERS' HOUSE

||||| VUOSIKERTOMUS 2015

SISÄLTÖ

- 5 MUUTOSYHTIÖ PALVELUKSESSASI
- 7 TOIMITUSJOHTAJA
- 8 ARVOPOHJAMME

- 11 PALVELUMME
- 12 METHODIMME
- 14 VAIKUTUSKARTTA
- 16 PULSSI
- 18 YRITYSTEN MUUTOSTUKI
- 20 HENKILÖKOHTAISEN KASVUN OHJELMAT
- 22 MYYNNIN JA MARKKINOINNIN PALVELUT

- 25 ASIAKKAAMME
- 26 CASE: MARIMEKKO
- GLOBAALIN PALVELUKONSEPTIN JALKAUTUS
- 29 CASE: LUMENE
- VUODEN MYYNTIORGANISAATIO
- 31 CASE: HOK-ELANTO PRISMA
- PRISMAN TYÖTUNNIT TUOTTAMAAN
- 32 CASE: TAMPERE-TALO
- SUOMEN PARAS KOKOUS- JA KONGRESSITALO
- 34 CASE: ARKITEHDIT SOINI & HORTO
- "HALUAMME ALAN PARHAAKSI"
- 36 CASE: EFICODE
- KASVUN KUMPPANI
- 39 CASE: KPA UNICON
- KULTTUURI-INTEGRAATIO YRITYSKAUPASSA
- 40 CASE: SAPPI
- ROHKEA, OIKEUDENMUKAINEN JA
INNOSTAVA ESIMIESTYÖSKENTELY
- 43 CASE: TAPIOLAN LÄMPÖ
- KYSMYKSILLÄ JOHTAMISEN KULTTUURI
- 45 CASE: AMIEDU
- VAIKUTTAVIA KOHTAAMISIA

- 47 TYÖPAIKKANA TRAINERS' HOUSE
- 48 TYÖTOVERIT
- 50 YRITTÄJÄKUMPPANI
- 52 GROWTH ACADEMY

- 55 HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄ
- 56 JOHTAMINEN
- 58 TOIMITUSJOHTAJA
- 59 HALLITUS
- 62 HALLITUKSEN TYÖJÄRJESTYS
- 63 SISÄINEN VALVONTA
- 64 SISÄINEN TARKASTUS
- 66 SIJOITTAJILLE



VOIMAA, NOPEUTTA JA TYÖKALUJA
MUUTOKSEN
LÄPIVIENTIIN

MUUTOSYHTIÖ

PALVELUKSESSASI

Trainers' House on muutosyhtiö. Asiakkaamme käyttävät meitä strategian toteuttamisen varmistamisessa. Strategian toteuttaminen edellyttää usein muutosta omalta henkilöstöltä ja asiakaskohtaamisilta.

Asiakkaamme arvostavat osaavia ja asiakaskeskeisiä työntekijöitämme, toimivia työkalujamme ja käytännönläheisiä menetelmiämme.

Työtämme mitataan saavutetuilla tuloksilla. Me tiedämme, että pysyviä tuloksia saavutetaan parhaiten siten, että yrityskulttuuri tukee tavoitteita.

TRAINERS' HOUSE

Trainers' House on perustettu vuonna 1990 ja sen palveluksessa oli vuoden 2015 päättyessä 84 henkilöä. Yhtiön toimipiste on Espoossa ja vuonna 2015 teimme toimeksiantoja 22 maassa.

Trainers' Housen vuoden 2015 liikevaihto oli 6,9 miljoonaa euroa ja operatiivinen liiketulos ennen kertaluonteisia eriä 0,3 miljoonaa euroa, 4,9 % liikevaihdosta. Liiketulos näiden erien jälkeen oli -1,6 miljoonaa euroa, -23,7 % liikevaihdosta.

PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

Yhtiön pitkän aikavälin tavoitteena on kannattava kasvu.

OSINKOEHDOTUS

Hallitus esittää, että tilikaudelta 2015 ei jaeta osinkoa.

TIETOJA OSAKKEESTA

Trainers' Housen osake noteerataan NASDAQ OMX Helsinki Oy:ssä kaupankäyntitunnuksella TRH1V toimialaluokassa Teknologia.

Trainers' Housen osakemäärä kasvoi 38 720 358 uudella osakkeella joulukuussa 2015 saneerausvelkojille järjestetyn suunnatun osakeannin tuloksena. Tilikauden päättyessä yhtiön osakekanta oli 106 737 062 osaketta ja rekisteröity osakepääoma oli 880 743,59 euroa.

Toimintavuonna 2015 yhtiön osakkeiden vaihto Helsingin pörssissä oli 29,0 milj. osaketta, 27,1 % osakkeiden lukumäärästä (vuonna 2014 18,1 milj. osaketta, 26,7 %) ja 1,8 milj. euroa (0,8 milj. euroa). Ylin noteeraus oli 0,13 euroa (0,08 euroa), alin 0,03 euroa (0,02 euroa) ja päätöskurssi 0,07 euroa (0,02 euroa). Painotettu keskimääräinen kurssi oli 0,06 euroa (0,04 euroa). Osakekannan markkina-arvo katsauskauden päätöskurssilla 31.12.2015 oli 7,5 milj. euroa (1,4 milj. euroa).



TOIMITUSJOHTAJA

”NÄKYVISSÄ PAREMPI VUOSI”

Vuosi 2015 oli yhtiölle kovien ponnistelujen aikaa. Yleinen Suomen talouden tilanne vaikeutti toimeksiantojen saamista, mutta toiminta on ollut pirteää ja tilauskanta on kehittynyt myönteisesti vaikeissa olosuhteissa.

Lopputulosta voitaneen kokonaisuutena pitää erinomaisena, sillä olosuhteet olivat samanaikaisesti läpiviedyn saneerausmenettelyn vuoksi vaikeat. Sopeutustoimenpiteiden seurauksena operatiivinen liiketoiminta ennen kertaluonteisia eriä oli tilivuonna kannattava ja tulos parantui merkittävästi. Taseen osalta korolliset nettovelat laskivat 0,1 miljoonaan euroon ja omavaraisuusaste nousi 55,5 prosenttiin.

Trainers’ Housen tervehdyttämisohjelman kokonaisjärjestely vahvistaa merkittävästi yhtiön tulevien vuosien kassavirtaa ja antaa tilaa kehittää yhtiötä pitkäjänteisesti.

Meille vuoden 2016 painopiste on uudistuminen. Syksyllä 2015 yhtiön hallitus hyväksyi päivitetyn strategian. Tavoitteena on kääntää yhtiö kannattavaan kasvuun. Me vahvistamme edelleen muutosyhtiöpositiotamme ja keskitymme jatkossa palveluihin, joiden tarkoituksena on tukea asiakkaitamme heidän keskeisten muutoshankkeidensa ja arjen tekemisen paremmassa toteuttamisessa.

Hyödynnämme muutospalveluiden toteutuksessa tytäryhtiömme Ignis Oy:n voimavaroja sekä digitaalisia työkaluja ja sisältöjä. Lanseeraamme ensimmäiset pilotit digitarjoomasta ja muutospalveluista keväällä. Jatkamme myös panostusta muutoksenjohtamisjärjestelmä Pulssiin sekä laajennamme toimintaa Yrittäjäkumppani-verkoston kautta.

Asiakkaiden suhtautuminen Trainers’ Housen muutoksiin on ollut ilahduttavan kannustavaa, sillä Trainers’ Housen asiakkailleen tekemän työn sisältö ja laatu ovat kunnossa. Asiakasyrityksissä on myös patoutunutta tarvetta muutosten läpiviennissä ja tuottavuuden kasvattamisessa.

Kiitos teille, asiakkaamme ja kumppanimme! Kiitos, että olette luottaneet meihin.

Kiitos myös Trainers’ Housen lojaaleille kollegoille, jotka synnyttätte jatkuvasti hämmästyttäviä tuloksia vaikeisakin olosuhteissa.

Arto Heimonen

ARVOPOHJAMME

Trainers' House on voimakkaasti arvojohdettu yritys. Haluamme, että arvomme ovat työssämme arjen jokapäiväisiä valintoja. Meille arvomme eivät ole puhetta, vaan tapamme tehdä töitä. Arvomme auttavat meitä ja asiakkaitamme tekemään strategiasta totta. Voimakas ja erottuva kulttuurimme on työyhteisömme ydin.

TYÖSKENTELEMME ARVOJEMME KAUTTA

IHMINEN on arvojemme ytimessä. Teemme töitä asiakasyrityksissämme työskentelevien ihmisten kanssa ja heidän arjestaan käsin.

ROHKEUS on työyhteisössämme sitä, että emme kainotele vaikeidenkaan asioiden läpikäymistä. Teemme sen työn, mikä toimeksiantajamme menestymiseksi on tehtävä.

NOPEUS on meille itseisarvo. Emme hosu, mutta haluamme työskennellä ripeästi ja silti huolellisesti. Kokemuksesta tiedämme, että tekemisen lykkääminen tuhoaa usein tuloksia.

KASVU on tavoitteemme. Haastamme itsemme ja asiakkaamme parempiin suorituksiin ihmisinä, ammattilaisina ja yrityksinä.

TULOS on meille olennaista. Todennetut tulokset antavat asiakkaillemme syyn tehdä yhteistyötä kanssamme. Todennetut asiakastulokset antavat meille syyn jatkaa työtämme.

TOIMINTAMME PAINOPISTEET

Olemme asiakaskeskeinen työyhteisö. Tämä koskee jokaista yhtiössämme työskentelevää ihmistä. Haluamme, että asiakaskeskeisytemme on legendaarista.

Me työskentelemme toimeksiantajamme todellisuudesta käsin, emme idealistisesta täydellisyydestä tai omasta maailmastamme. Haluamme sopia työllemme realistiset, saavutettavat tavoitteet.

Emme usko julistamiseen ja siksi käytämme henkilökuntaa osallistavia metodeja. Rakennamme asiakkaallemme paremman yhteisen tarinan, johon sekä henkilöstö että asiakkaat voivat tuntea kuuluvansa.

Uskomme, että ihmisten väliset kohtaamiset ovat ratkaisevia strategian toteutumisessa. Autamme asiakastamme toteuttamaan parempia kohtaamisia.

Varmistamme tulokset muutoksenjohtamisjärjestelmämme avulla. Oppiminen avullamme perustuu tositilanteiden palautteeseen ja palautteen pohjalta yhdessä toteutettuun tekemisen ohjaamiseen. Ne ohjaavat ihmisiä tekemään sekä oman että yhtiön menestymisen kannalta oikeita asioita.

VISIONOMME

Tabdomme olla maailmanluokan muutosyhtiö. Meillä on alan parhaat asiantuntijat, toimintaympäristöstä erottuvat menetelmät ja työkalut sekä intohimo auttaa asiakasta onnistumaan muutosten läpiviemisessä.

MISSIONOMME

Missionomme on auttaa ihmistä eteenpäin vahvistamalla arjen johtajuutta. Johtajuus vie asioita ja ihmistä eteenpäin. Johtajuutta vahvistamalla tapahtuu kasvua ja kehitystä. Innostuneet ihmiset ja todennettavat asiakastulokset ovat tekemisemme mittarit.

STRATEGIAMME

Strategiamme ensimmäinen vaihe on olla vahva peluri kotimarkkinassa. Ensimmäisen vaiheen mittareina ovat kassavirta ja todennetut asiakastulokset. Toinen strateginen rinnalla kulkeva vaiheemme on rakentaa tulevaisuuden kasvun konseptit, ekosysteemi ja uudet ansaintamallit. Tämän vaiheen tärkeimpiä panostuksia ovat muutoksenjohtamisjärjestelmät, kuten Pulssi. Strategiamme kolmannessa vaiheessa me kansainvälistymme, asiakkaiden kanssa ja kautta.

**PAREMPIA TULOKSIA
SYNTYY JOKO
SATTUMALTA TAI
TEKEMÄLLÄ
TOISIN**

PALVELUMME

TULOSTEN VARMISTAMISEEN

Asiakkaamme ostavat meiltä palveluita strategisen muutoksen läpivientiin ja henkilökohtaiseen kasvuun.

Teemme isoja ja pieniä toimeksiantoja ja palveluitamme käyttävät sekä yritykset että yksittäiset ammattilaiset.

Asiakaskuntaamme kuuluu yrityksiä pienistä teknologia-alan startup-yrityksistä suuriin globaaleihin yhtiöihin.

Olemme vastanneet työelämän murroksen, toimialojen digitalisaation ja työn automaation aiheuttamiin muutoksiin ja rakentaneet uusia palveluita vastaamaan asiakkaidemme tarpeita.

YRITYKSILLE

Myyntin ja myyjien johtaminen

Esimiestyön parantaminen

Palvelumuotoilu

Strategian kirkastaminen ja jalkautus

Kulttuurin muuttaminen

Tuotannon tehostaminen

Myyntin ja markkinoinnin palvelut

Integroidut digitaaliset palvelut

Työhyvinvointipalvelut

AMMATTILAISILLE

Johtajan Polku Valmennusohjelma

Myyntijohdon Valmennusohjelma

Myyntin Valmennusohjelma

Digitaalinen Myyntin Valmennusohjelma

Esiintymistaidon Valmennusohjelma

Kampuksen Kasvuvalmennukset

MUUTOKSEN

LÄPIVIENNIN METODIMME

Työskentelytapamme ja metodimme ydin on asiakkaamme maailman ymmärtäminen. Aloitamme työmme tutustumalla huolellisesti toimeksiantajamme todellisuuteen.

Räätälöimme ratkaisumme yhdessä toimeksiantajamme kanssa. Metodiimme kuuluu simuloida ratkaisumme vaikutuksia ja tuloksia aina etukäteen.

Varmistamme toimeksiantajamme ihmisten sitoutumisen konseptuomalla parempia työntekotapoja, lanseeraamalla uutta ajattelua ja tukemalla erilaisin välinein arjen työn muutosta.

STRATEGIASTA TOTTA TARINALLA

Meiltä kysytään usein, miten ihmiset saadaan aidosti mukaan muutokseen. **Kirkas ja ihmistä puhutteleva muutostarina** ja tarinan onnistunut ja osallistava **muutosviestintä** saavat ihmiset mukaan.

Muutoksen juurruttamisessa autamme asiakkaitamme työkaluilla, tarvittavien taitojen valmentamisella ja johtamisen tukemisella.

Työssämme tärkeintä on ymmärtää muutoksen kohteena olevia ihmisiä, heidän arkeaan ja organisaation kulttuuria. **Kun uusi tekeminen on osa kulttuuria, tulokset tulevat väijäämättä.**

ANALYSOINNISTA ARKEEN

Muutoshankkeemme alkavat **analyysi**-vaiheella, jonka aikana tunnistamme asiakkaan tavoitteen kannalta kriittiset tekemiset sekä kulttuurilliset esteet ja vivut kulttuurin vahvistamiselle. **Simulointi**-vaiheessaideoimme ja testamme tekemisen muutoksen vaikutuksia.

Konseptoinnin aikana viimeistelemme toiminnallisen konseptin ja muutosta tukevan johtamisjärjestelmän. Kutsumme analyysi-, simulointi- ja konseptointivaihetta **ASK-vaiheeksi**.

Seuraavassa vaiheessa kiihdytämme muutoksen läpiviennin. Viestimme **muutostarinan** työntekijöille ja asiakkaille ja käynnistämme tekemisen ja johtamisen muutoksen. **Kiihdytys**-vaiheessa tuemme taitojen, tekemisen ja johtamisen kehittymistä mm. Pulssin ja valmennuksen keinoin.

Juurutus-vaiheessa varmistamme uuden tekemisen juurtumisen asiakkaan arkeen mm. markkinointi- ja muutospalveluiden avulla. Lopuksi tutkimme ja todennamme asiakaskokemuksen sekä tunnelman, tekemisen ja tulosten muutoksen.

Työmme tuloksena syntyy innostuneita ihmisiä ja todennettavia asiakastuloksia.

**STRATEGISET
TAVOITTEET
&
KULTTUURI**

ASK

KIIHDYTYS

JUURRUTUS

MUUTOSTARINA JA IHMISTEN OSALLISTAMINEN

TEKEMISEN MUUTOKSEN TYÖKALUT JA TUKI

TAITOJEN JA AJATTELUN VAHVISTAMINEN

MUUTOKSEN MITTAAMINEN JA JOHTAMINEN

**INNOSTUNEET
IHMISET
&
TODENNETTAVAT
ASIAKASTULOKSET**

VAIKUTUSKARTTA

TEKEMISEN MUUTOKSEEN

Asiakkaamme haluavat parempia tuloksia. Trainers' House Oyj:n Vaikutuskartta-työkalun avulla puramme toimeksiantomme liiketoiminnalliset tavoitteet operatiivisiksi mittareiksi ja edelleen arjen tekemisiksi.

Arjen työtehtävien toteutumista tuemme ja seuraamme Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmällä.

Uuden tekemisen johtaminen vanhalla tavalla onnistuu harvoin. Siksi Vaikutuskartan avulla sovimme myös uutta tekemistä tukevasta esimiestyöstä.

TAVOITTEISTA TEKEMISEEN

Rakennamme Vaikutuskartan toimeksiantajamme strategian painopisteistä käsin.

Otamme toimeksiantojemme perustaksi asiakasyrityksemme strategiset **liiketoiminnan tavoitteet**. Liiketoiminnan tavoitteita puramme operaatiivisiksi mittareiksi. Operatiivisia mittareita seuraamme esimerkiksi kuukausittain tai neljännesvuosittain.

Operatiiviset mittarit puramme auki aina **työntekijän arjen tekemisen tasolle**. Tällöin jokaisen työhön osallistuvan on helppo nähdä asetettujen tavoitteiden ja oikean tekemisen välinen suhde.

Näitä arjen toistuvia viikoittaisia tekemisiä seuraamme **Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmän** avulla. Tekemisen muutos vaikuttaa **operatiivisiin mittareihin** ja toteuttaa sekä **liiketoiminnan tavoitteita** että haluttua strategiaa. Näin saamme jalkautettua **strategian** arjen tekemiseen.

TYYYTYVÄISET ASIAKKAAMME

”Kirkastimme tärkeimmät tekemiset Vaikutuskartan avulla ja otimme käyttöön Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmän. Yhteistyö on vaikuttanut paljon toimintaamme. Pulssi nostaa esiin asiat, jotka ovat toimintamme kannalta sillä betkellä kriittisiä. Tämän ansiosta jokaiselle on muodostunut käsitys tehtävien priorisoinnista, mikä helpottaa toimintaa paineisessa projektiympäristössä. Mittaamme Pulssissa hyvin erilaisia asioita, päivittäiseen tekemisen tasoon ja asiakasyhteistyöhön liittyen.”

Jukka-Pekka Kovanen, KPA Unicon

PURA STRATEGIA AUKI ARJEN TEKEMISEKSI

VALITTU STRATEGIA

**LIIKETOIMINNAN
TAVOITTEET**

Two large empty rounded rectangular boxes for business objectives.

**OPERATIIVISET
MITTARIT**

Four empty rounded rectangular boxes for operational metrics.

**TOISTUVA VIIKOITTAINEN
TEKEMINEN**

*Arjen työssä
Johtamisessa*

Five empty rounded rectangular boxes for recurring weekly tasks.

KULTTUURI

TEKEMISEN MUUTOS NÄKY Y TULOSSISSA

PULSSI

TYÖKALU MUUTOKSEN VARMISTAMISEKSI



Pulssi on sovellus arjen muutoksen tueksi. Pulssi konkretisoi strategian yksittäisiksi johdettaviksi tekemisiksi. Pulssi tukee työntekijää muutoksessa ja antaa johdolle reaaliaikaisen näkömän muutoksen etenemiseen.

Suuret strategiset tavoitteet saavutetaan vasta, kun arjen tekeminen muuttuu. Arjen tekeminen muuttuu vasta, kun johtaminen muuttuu. Pulssin avulla johdat oikeita asioita.

PULSSI VARMISTAA ARJEN MUUTOKSEN

Pulssi on ratkaiseva osa muutoksen läpiviennin metodiamme. Pulssi ylittää organisaatorakenteet ja saa jokaisen käyttäjän osaksi yhteistä tekemistä.

Pulssin avulla voi osoittaa jokaiselle työntekijälle henkilökohtaisesti, mitä muutos edellyttää häneltä ja mihin tekemiseen hänen tulee vastaisuudessa kiinnittää enemmän huomiota.

Muutoksen varmistamiseen Pulssi on täysin läpinäkyvä, pelillinen ja turvallinen työkalu.

Viikkosyklillä toimiva Pulssi muistuttaa, pysäyttää ja auttaa käyttäjää arjen keskellä oivaltamaan, mitä toimenpiteitä hän on tällä viikolla tehnyt sovitun tavoitteen saattamiseksi. Näin uusi suunta pysyy mukana arjessa ja muuttuu tuloksia tuottavaksi tekemiseksi.

MODERNI MUUTOS ON MOBIILI

Muutos jää helposti arjen kiireen jalkoihin. Pulssin avulla jokainen voi osaltaan tukea työyhteisönsä muutosta omalla näkyvällä panoksellaan.

Pulssi on käytettävissä tietokoneesi selaimella ja älypuhelinsovelluksena, joten se on jatkuvasti mukana.

TYTYTYVÄISET ASIAKKAAMME

”Omasta näkökulmastani Pulssi on johtamisen työkaluna ihan korvaamaton. Se muuttaa monet näkymättömät asiat näkyviksi. Näkymättömiä asioita kun ei voi johdtaa.”

Lassi Juntunen, HOK-Elanto

”Tärkeä tekijä onnistumisessa oli seurattavuus. Käytimme tähän Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmää. Vaihdomme kysymyksiä aina valmennuksen teeman vaihtuessa ja ne ohjasivat työtämme oikeaan suuntaan. Työturvallisuusteema seurasi jatkuvasti mukana.”

Martti Savelainen, SAPPI Kirkniemi





YHDISTÄMME **JOHDON TAHDON**
JA **ARJEN TEKEMISEN** NIIN,
ETTÄ TÄRKEIMMÄSTÄ
TEKEMISESTÄ TULEE
TOTTA

YRITYSTEN

MUUTOSTUKI

Asiantuntijamme työskentelevät aina toimeksiantokohtaisina tiiminä. Me myös rakennamme jokaisen toimeksiantomme asiakaskohtaisesti.

Vuonna 2015 tuimme satoja yrityksiä muutostoiminnan haasteiden voittamisessa. Seurasimme myös systemaattisesti asiakkaittemme kokemusta työskentelystä.

Teimme vuonna 2015 yli 70 asiakaskokemuksen syvähaastattelua. Saimme kiitosta erityisesti rohkeista ja hyvällä asenteella työskentelevistä tiimeistämme, laadukkaasta tautatyöväihteestä ja arjen muutosta tukevista menetelmistämme. Asiakkaamme arvostavat haluamme saada aikaan mitattavia tuloksia.

NÄIN YHTEISTYÖMME ETENEE

Saatuamme asiakkaaltamme toimeksiannon, kokoamme tehtävään parhaan tiimin, joka koostuu useimmiten konsultista, asiakaspäälliköstä ja asiakasvastaavasta.

Projektoimme toimeksiantomme ja teemme työmme tiiviissä yhteistyössä oman tiimimme ja toimeksiantajamme tiimin kanssa.

Yhteistyöhömmä kuuluu säännöllinen yhteydenpito, erityisesti ohjausryhmätapaamiset ja raportointi. Haemme mitattavuutta ja konkretia muutoksen tueksi läpi yhteistyön. Haluamme innostuneiden ihmisten lisäksi nähdä onnistuneita asiakastuloksia.

TYTYVÄISET ASIAKKAAMME

”Esimiestyö on tekoja, joiden tulos näkyy koko työyhteisön hyvinvointina ja toimivuutena. Trainers’ Housen valmentajien kanssa me Lounais-Suomen maistraatin esimiehet löysimme oman tapamme osoittaa työntekijöillemme välittävämme juuri heistä. Yhteistyössä olemme onnistuneet rakentamaan positiivisen, tavoitteellisen ja toimivan johtamisen ja esimiestyön maistraattimme. Kiitos Trainers’ Housen tiimille hyvästä yhteisestä matkasta!”

Auli Peltoniemi, Lounais-Suomen maistraatti

”Yhteistyössä olemme erityisen tyytyväisiä ihmisiin! Trainers’ House on opettanut meitä todella ajattelemaan uudella tavalla ja kyseenalaistamaan omia tapojamme.”

Sami Horto, Arkkitehdit Soini & Horto

MYNNIN JA MYYJIEN JOHTAMINEN

Asiakkaamme haluavat enemmän mitattavia tuloksia. Edistämme asiakkaidemme myyntiä ja myyntiorganisaatiota parantamalla myyjien johtamista ja nostamalla myyjien tasoa ja tavoitteellisuutta. Myyjien sisäinen palo omaa työtään kohtaan on ratkaisevaa tulosten saavuttamisen kannalta. Innostunut myyjä myy aina paremmin.

STRATEGIAN KIRKASTAMINEN JA JALKAUTUS

Asiakkaamme kirkastavat kanssamme strategiaansa ja haluavat tukea sen toteuttamiseen. Strategian jalkautus on onnistunut vasta silloin, kun arjen tekeminen muuttuu uutta suuntaa tukevaksi. Kirkaaseen ja tarinallistettuun strategiaan henkilöstön on helpompi sitoutua.

MYNNIN JA MARKKINOINNIN ULKOISTUS

Toimitamme asiakkaillemme kokomyynnin alkuvaiheen palveluna. Ylläpidämme asiakkaillemme markkinointiautomaation ratkaisuja ja rakennamme asiakkaallemme proaktiivisia outbound-funktioita. Tuemme myyjiä erityisesti prospektoinnissa sekä kontaktointikyvykkyydessä. Vuokraamme myös henkilöitämme asiakkaille.

ESIMIESTYÖN PARANTAMINEN

Asiakkaamme haluavat parantaa kanssamme esimiestyöskentelyään ja johtamiskäytäntöjään. Hyvä esimiestyöskentely edellyttää jatkuvaa palautteenantoa, reflektointia ja selkeää visiota johtamisen tueksi. Johtamalla oikeita asioita aikaansaamme tulosparannuksen, nostamme työhyvinvointia ja tehostamme yrityksen toimintaprosesseja.

KULTTUURIN MUUTTAMINEN

Tuemme asiakkaidemme yrityskulttuurin muutosta. Yrityksen kulttuuri lopulta ratkaisee strategian toteutumisen. Yrityskulttuurin merkitys korostuu mm. yrityskauppatilanteissa. Kun yhteiset arvot, asenteet ja ajattelumallit tukevat strategiaa ja organisaation rakennetta, muutos tapahtuu nopeammin, varmemmin ja tuloksekkaammin.

INTEGROIDUT DIGITAALISET PALVELUT

Näissä uusissa palveluissa yhdistämme digitaalisia työkaluja ja palveluosaamista asiakkaiden toimeksiantojen toteuttamiseksi. Integroimme palvelua markkinointiautomaatioon, sisäisiin ja ulkoisiin digitaalisiin viestintäjärjestelmiin ja muutoksen tuen järjestelmiin.

PALVELU-MUOTOILU

Palvelumuotoilu kasvattaa asiakasarvoa parantamalla asiakaskokemusta. Asiakkaan kokemus on aina emotionaalinen, mutta sitä voidaan tarkastella palvelumuotoilun analyttisen työskentelyprosessin avulla. Tekemässämme palvelumuotoilussa yhdistyy liiketoiminnan tavoitteet, työntekijöiden arki, järjestelmät ja asiakkaan kokemus.

TUOTANNON TEHOSTAMINEN

Suuriosaasiakkaistamm tietää, miten tuotantoa tulee tehostaa. Me autamme heitä toteuttamaan tämän muutoksen organisaatiossaan sekä ylläpitämään ja mittaamaan uutta haluttua käyttäytymistä. Haluttu muutos pitää olla mitattavissa ensimmäisestä viikosta lähtien, ei kvartaalin loppuksi.

TYÖ-HYVINVOINTI

Autamme asiakkaitamme työhyvinvoinnin johtamisessa, työkyvyn ylläpitämisessä ja fyysisen hyvinvoinnin tukemisessa. Asiakkaamme käyttävät yhteistyömme mittareina johtamiskäytäntöjen toteutumista, esimiespalautetta, sairauspoissaolojen vähentymistä ja niihin liittyvien kustannusten laskua, tiimien tuottavuutta, henkilöstötyytyväisyyden kasvua ja henkilöstön fyysisen kunnon kehitystä.

HENKILÖKOHTAISEN KASVUN VALMENNUSOHJELMAT

Missiomme on auttaa ihmistä eteenpäin vahvistamalla arjen johtajuutta. Yksittäiset työelämän ammattilaiset käyttävät oman johtajuutensa vahvistamiseen henkilökohtaisia valmennusohjelmiamme.

Vuonna 2015 lanseerasimme kaksi uutta valmennusohjelmaa: Digitaalisen Myynnin Valmennusohjelman sekä kasvu- ja teknologia-yrityksille suunnatun Kampuksen Kasvu- valmennuksen.

VALJASTA PIILEVÄ POTENTIAALISI

Me Trainers' Housella uskomme jokaisen työntekijän piilevään potentiaaliin ja mahdollisuuksiin kasvaa sekä ihmisenä että ammattilaisena.

Tehtävämme valmentajina on auttaa ihmistä valjastamaan tuo potentiaali ja muuttamaan se arjen tekemiseksi ja tuloksiksi.

ROHKEUS ON AVAIN ONNISTUMISEEN

Oppiminen edellyttää aina muutosta. Valmennuksissamme viemme asiakkaitamme eteenpäin heidän omista lähtökohdistaan käsin. Henkilökohtaisen kasvun kautta he edesauttavat ympäristönsä kasvua ja tuovat lisäarvoa yhteisölleen.

Suurin este oppimisen ja kasvun tiellä on pelko. Henkilökohtainen kasvu edellyttää rohkeutta niin osallistujilta kuin myös valmentajalta.

Valmentajamme saavat paljon kiitosta tavastaan, jolla he heittäytyvät mukaan valmennuksiin sekä rohkeudestaan haastaa osallistujia. Rohkeus ei tarkoita pelkojen poistumista. Rohkeus tarkoittaa tekemistä peloista huolimatta.

Uskallamme yksinkertaistaa tekemisen ja arjen muutoksen.

TYTYTYVÄISIÄ ASIAKKAITAMME

”Keuhäällä 2012 Arkkitehtitoimisto Soini & Horto perustajat Kalle Soini ja Sami Horto ilmoittautuivat mukaan Trainers' Housen Johtajan Polku -valmennusohjelmaan. Siitä se kaikki oikeastaan lähti. Johtajan Polussa syttyi kipinä, joka myöhemmin roihautti yrityksemme kasvu-kierteeksi.”

Kalle Soini, Arkkitehdit Soini & Horto Oy

JOHTAJAN POLKU

Johtajan Polku on suunnattu johtajille, esimiehille ja yrittäjille. Puolen vuoden mittainen matka henkilökohtaiseen johtajuuteen koostuu seitsemästä valmennuksesta, joista kolme on niin sanottuja intensiivivalmennuksia. Tarjoamme Johtajan Polussa johtajalle henkilökohtaista sparrausta, vaikuttamisen harjoituksia ja matkaa vauhdittavan Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmän.

MYNNIN VALMENNUSOHJELMA

Myyntin Valmennusohjelma on tarkoitettu kaikille myyntityötä tekeville, lähtötasosta riippumatta. Osallistuja valmistuu oman myyntityönsä mahdollisuuksiin. Myyntin Valmennusohjelman tavoitteena on merkittävä myyntityön tasonnosto muutamassa kuukaudessa. Keskitymme valmennuksessa konkreettiseen tekemiseen ja modernin myyntin toimivimpiin tapoihin.

MYNTIJOHDON VALMENNUSOHJELMA

Myyntijohdon Valmennusohjelma on suunnattu myyntipäälliköille ja -johtajille ja myyntiä oman toimensa ohessa johtaville. Valmennus tarjoaa osallistujalle vahvaa ja testattua näkökulmaa myyntin ja myyjien johtamisen ajattelutapaan, työkaluihin, taitoihin ja systematiikkaan. Pureudumme jokaisen osallistujan omaan todelliseen tilanteeseen ja teemme tuloksekkaita toimenpiteitä tavoitteiden saavuttamiseksi.

ESIINTYMIST Aidon VALMENNUSOHJELMA

Esiintymistaidon Valmennusohjelma on suunniteltu johtajille, esimiehille, asiantuntijoille ja yrittäjille, joiden työn ytimessä on tavoitteellinen vaikuttaminen. Uskomme tekemiseen ja siihen liitettyyn palautteeseen, emme teorioihin tai ihanteisiin. Valmennuksessa keskitymme viestin perillemenoon ja haluttujen tunnetilojen synnyttämiseen. Esiintyjä saa omaan työhönsä liittyviä vinkkejä hyvän esityksen rakentamiseen ja esittämiseen.

DIGITAALINEN MYNNIN VALMENNUS- OHJELMA

Vuonna 2015 vastasimme asiakkaidemme toiveisiin ja lanseerasimme B2B-myyntin digitaalisen valmennusohjelman. Valmennus on suunnattu myyntiuraansa aloittaville myyjille mutta myös kokeneille myyjille. Valmennus mahdollistaa myyntityön ja myyjän identiteetin oppimisen digitaalisten työkalujen, videoiden, materiaalien ja tehtävien avulla.

KAMPUKSEN KASVUVALMENNUKSET

Strategiamme keskiössä on merkittävän kumppaniverkoston rakentaminen. Yhtenä strategisena kumppanimme toimii toimitilaratkaisuja tarjoava Technopolis-konserni. Tarjoamme Technopoliksen asiakasyrityksille suunnattuja Kampuksen Kasvuvalmennuksia tukeaksemme yritysten kasvua ja myynnillisyyttä.

MYYYNNIN JA MARKKINOINNIN PALVELUT

Trainers' Housen myynnin ja markkinoinnin palvelut lisäävät myynnin tuottavuutta ja vauhdittavat strategian toteutumista. Asiakkaamme ostavat meiltä palveluna esimerkiksi, potentiaalisten asiakkaiden tunnistamista, myyntiliidien laadullistamista, myyntikäyntien sopimista ja nykyisistä asiakkaista huolehtimista.

YHDISTÄMME IHMISEN DIGITAALISIIN PALVELUIHIN

Toteutamme palvelut vuonna 2005 perustetun tytäryrityksen Ignis Oy:n kautta. Seuraamme palvelumme laatua järjestelmällisesti ja saamme myönteistä palautetta erityisesti kyvystä kohdella asiakkaidemme asiakkaita ammattitaitoisesti ja kunnioittavasti. Samoin saamme myönteistä palautetta selkeästä raportoinnista ja tarvittaessa nopeasta reagoinnista. Erityisesti asiakkaamme pitävät heille saavuttamistamme tuloksesta.

Olemme erikoistuneet B2B-liiketoimintaan ja erityisesti pitkäjärjestykseen asiakkaittemme asiakkuuksien syventämiseen. Tuotamme myynnin ja markkinoinnin johdolle jatkuvia tietovirtoja. Parannamme asiakkaidemme työntekijöiden mahdollisuuksia menestyä omassa työssään ja lisäämme erityisesti myyntiprosessin mittavuutta. Toimimme usein kumppanina ja tiimimme operoivat suoraan useamman asiakkaamme CRM- ja kalenterijärjestelmiin.

Tuloksemme perustavat kykyymme rakentaa myynti- ja prospektointikonsepteja sekä taitavaan kontaktointiin. Tuemme myös asiakkaitamme kohdennetuilla täsmätutkimuksilla. Haluamme erikoistua palveluittomittamiseen. Erotamme muista toimijoista valmentamalla jatkuvasti omaa henkilöstöämme Trainers' House Growth Academy työ- ja valmennusohjelman voimin.

Vuonna 2015 panostimme erityisesti integroituihin digitaalisiin palveluihin. Näissä uusissa palveluissa yhdistämme digitaalisia työkaluja ja palveluosaamista asiakkaiden toimeksiantojen toteuttamiseksi.

VUONNA 2015:

- Ylläpidimme asiakkaillemme useita markkinointi-automaation ratkaisuja osana liidigenerointia.
- Vuokrasimme henkilöitämme asiakkaillemme toteuttamaan asiakastoimenpiteitä.
- Rakensimme asiakkaillemme proaktiivisia outbound-funktioita.
- Toimitimme asiakkaillemme koko myynnin alkuvaiheen palveluna.
- Tuimme myyjä prospektoinnissa sekä kontaktointikykyssä.

TYTYVÄISET ASIAKKAAMME

”Vuonna 2015 lähdimme pilotoimaan yhteistyötä markkinoinnin automaation tiimoilta. Trainers' Housen soittotiimi kontaktoi uutiskirjeen kautta Big Data -pikaoppaamme ladanneet asiakkaamme, seurasivat reaaliaikaisesti verkkosivujemme liikennettä ja moderoivat sivuston chat-palvelua. Saamme lämpimämpiä liidejä soittoon lähes reaaliajassa. Näin myynnin sykli on lyhyt ja saamme uudet liidit suoraan kalentereihimme.”

Heikki Hämäläinen, Eficode Oy



2015

452978
AKTIVITEETTIA

77504
KÄYTTÄ PUHELINKESKUSTELUA

16308
SOVITTUA ASIAKASTAPAAMISTA

7875
ASIAKKAILLEMME LÄHETETTYÄ
VIIKKORAPORTTIA

667
SYVÄHAASTATTELUA JA
KARTOITUSPUHELUA

600
TRAINERS' HOUSE
GROWTH ACADEMY ALUMNIA

Christoffer Holm
Trainers' House

Dafina Gashi
Trainers' House

ASIAKKAIDEN LUKUMÄÄRÄ
175 KPL

PROJEKTIN LUKUMÄÄRÄ
231 KPL

TARINANKIRKASTUKSIA
TAI -VIRITYKSIÄ TEIMME
87 KPL

The background features several thin, white, stepped lines that create a sense of depth and movement, resembling a staircase or a series of parallel paths that recede into the distance. These lines are set against a dark grey background.

**ASIAKKAITAMME YHDISTÄÄ PAREMPIEN
TULOOSTEN
TAVOITTELU**

ASIAKKAAMME

26 CASE: MARIMEKKO
- GLOBAALIN PALVELUKONSEPTIN JALKAUTUS

36 CASE: EFICODE
- KASVUN KUMPPANI

29 CASE: LUMENE
- VUODEN MYYNTIORGANISAATIO

39 CASE: KPA UNICON
- KULTTUURI-INTEGRAATIO
YRITYSKAUPASSA

31 CASE: HOK-ELANTO
- PRISMAN TYÖTUNNIT TUOTTAMAAN

40 CASE: SAPPI
- ROHKEA, OIKEUDENMUKAINEN JA
INNOSTAVA ESIMIESTYÖSKENTELY

32 CASE: TAMPERE-TALO
- SUOMEN PARAS KOKOUS- JA KONGRESSITALO

43 CASE: TAPIOLAN LÄMPÖ
- KYSYMYKSILLÄ JOHTAMISEN KULTTUURI

34 CASE: ARKKITEHDIT SOINI & HORTO
- "HALUAMME ALAN PARHAAKSI"

45 CASE: AMIEDU
- VAIKUTTAVIA KOHTAAMISIA

marimekko

LUMENE

HOK-ELANTO



A S
& H



kpa unicon

sappi

TAPIOLAN LÄMPÖ



MARIMEKKO

GLOBAALIN PALVELUKONSEPTIN JALKAUTUS

Marimekko on suomalainen designyritys, joka tunnetaan ennen kaikkea omaleimaisista kuvioistaan ja väreistään. Tuotteita myydään noin 40 maassa. Vuonna 2015 Marimekko -tuotteiden brändimyynti oli 186 miljoonaa euroa ja yhtiön liikevaihto n. 96 miljoonaa euroa. Keskeisiä markkinoita ovat Pohjois-Eurooppa, Pohjois-Amerikka ja Aasian-Tyynenmeren alue.

GLOBAALI TOIMINTAMALLI KAIKKIIN MYYMÄLÖIHIN

Vuonna 2015 Marimekko jatkoi kansainvälistymistään. Toiminnan laajentuessa tarve yhteisille toimintatavoille korostui. *"Halusimme kehittää ja jalkauttaa globaalit toimintamallit kaikkialle Marimekko-myyvälöihin. Toimintatapojen yhtenäistämällä haimme myynnin kehitystä ja brändin yhtenäistä viestiä",* kertoo Marimekon Head of Global Retail Aleksi Routama. *"Haluamme tarjota asiakkaillemme entistä paremman asiakaskokemuksen sekä henkilöstöllemme henkilökohtaista valmennusta Marimekon asiakas- ja brändikokemuksesta. Halusimme myös syyttää ihmisissämme voimakkaan kipinän uutta myynnin toimintamalliamme kohtaan."*

"Marimekolla on yli 150 myymälää ympäri maailmaa ja koimme kriittisimmäksi uusien myynnin ja myynnin johtamisen mallien jalkautuksen. Kilpailutimme kumppaneita muutoksen tueksi ja Trainers' Housella oli paras lähestymistapa muutoksen läpivientiin", Routama jatkaa.

ASIAKASKOKEMUS KESKIÖSSÄ

"Yhteistyö alkoi kattavalla nykytila-analyysillä, jonka pohjalta rakensimme myymälän myynti- ja myynnin johtamiskonseptin. Konseptit heijastivat voimakkaasti Marimekon ajattelua, jossa asiakaskokemus on kaiken tekemisen keskiössä", Routama jatkaa. *"Päätimme toteuttaa uusien toimintamallien jalkautuksen talon sisältä rekrytoitavien Marimekon valmentajien, eli Trainereiden avulla."*

"Kokoontuimme eri maiden ketjujohtajien ja Marimekko Trainereiden kanssa viikon mittaiseen intensiivivalmennukseen, jossa viimeistelimme myyntikonseptit ja valmentauduimme muutosprosessin läpiviemiseen. Tämän jälkeen Marimekko Trainerit valmensivat konseptit käytäntöön omilla alueillaan. Yhdellä Trainerilla on noin 10 myymälää vastuullaan ja jokainen myymälä käy läpi 5 valmennusta. Yhdessä tekemisen tunteen, mitattavuuden ja globaalien läpinäkyvyyden säilyttämiseksi käytämme Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmää."

"Henkilökohtaisuus oli tärkein prioriteettimme valmennuksissamme. Trainerimme jalkoutuivat myymälöihimme ja auttoivat henkilöstöämme konkreettisissa arjen asiakas kohtaamisissa. Löysimme todella hyvät Trainerit ja se onkin ollut yksi tärkeimmistä yksittäisistä tekijöistä", Routama toteaa.

AVAINMITTAREISSA SELVÄÄ KEHITYSTÄ

"Henkilökuntamme on kokenut yhteisen tekemisen todella motivoivaksi ja sitä kautta olemme saaneet asiakkailtamme kiitosta entistä paremmasta palvelustamme. Avainmittareista näkee selvää positiivista kehitystä", Routama kiteyttää. *"Myyvälöiden johtamisessa ja myymäläpäällikköiden toiminnassa on nähtävissä selvä ero. Onnistuimme tarjoamaan uusia työkaluja myymäläpäälliköille tiimin johtamiseen, yksilöjohtamiseen, tuloksien mittaamiseen, tavoiteasetantaan ja kommunikaatioon tiimin kanssa."*

"Trainers' Housen vahvuus on räätälöinti. Asiakas saa aina ratkaisun juuri omaan tilanteeseensa. Vain kyllä omasta puolestani suositella Trainers' Housea vastaaviin tehtäviin."

marimekko



Katja Gunnelius
Trainers' House

Elisa Pusila-Pitkänen
Marimekko

Aleksi Routama
Marimekko

Anna Lydman
Trainers' House

"AVAINMITTAREISSA NÄKYVÄ

**SELVÄÄ
POSITIIVISTA
KEHITYSTÄ"**



Tiina Mehto-Vaittinen
Lumene

Tomi Puusaari
Lumene

Hanna Halko
Lumene

Mikko Hämäläinen
Trainers' House

**KASVUA
MARKKINAA
VASTAAN**

LUMENE

VUODEN MYYNTIORGANISAATIO

LUMENE

Lumene yhdistää pohjoisen villin luonnon ja tieteen viimeisimmät innovaatiot ihonhoito – ja värikosmetiikkatuotteiksi. Lumenen tuotteita myydään ympäri maailman Amerikasta Aasiaan. Lumene-konsernin liikevaihto vuonna 2014 oli noin 82 miljoonaa euroa. Yrityksen liikevaihdosta 90 % tulee yhtiön päämarkkinoilta Suomesta, Pohjoismaista sekä Venäjältä ja USA:sta. Noin 50 % liikevaihdosta tulee kansainvälisiltä markkinoilta. Yrityksen palveluksessa on noin 500 henkilöä, joista noin 300 työskentelee Suomessa.

HALU OLLA PARAS

Lumene ja Trainers' House aloittivat yhteistyön kesällä 2014. Yhteistyön tavoitteena oli kasvattaa konsulenttipisteiden myyntiä, samalla kun Lumenella otettiin käyttöön uusi reaaliaikainen myynnin seurantajärjestelmä. "Halusimme olla alan paras kumppani myyntikentällä.

Systemaattisen johtamistavan, uuden myyntimallin ja uuden myynnin seurantajärjestelmän kautta lähdimme nostamaan Lumenen myyntiä", Lumenen myyntipäällikkö Tomi Puusaari kertoo.

LISÄMYNNISTÄ MONIMYYNTIIN

Trainers' House valmensi myynnin esimiehet valmistamaan uudet toimintamallit tiimeilleen. "Trainers' Housen lähestyminen oli hyvin erilainen. Puhuimme lisämyynnin sijaan monimyyntistä, joka avasi ajattelumaailman useamman kuin kahden tuotteen myyntiin", Puusaari kertoo. "Lähdimme muuttamaan konsulenttien työnkuvaa asiantuntijasta myyjäksi ja seurassimme jatkuvasti onnistumisia uuden seurantajärjestelmämme avulla."

"Loimme konsulenteille ja edustajille yhteiset minimistandardit, joiden kautta pystymme johtamaan samassa linjassa. Lisäksi Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmä on käytössä myyntitiimin esimiehillä, edustajilla ja myynnin johdolla", Puusaari jatkaa.

KASVUA MARKKINAA VASTAAN

Lumene haluaa jatkuvasti kehittää omaa toimintaansa ja yhteistyö Trainers' Housen kanssa on tukenut tätä tavoitetta. "Yhteistyömme aikana myynti on kasvanut markkinaa vastaan. Lumene valittiin päivittäistavara-kaupan päättäjien toimesta Vuoden Myyntiorganisaatioksi 2014 Suomessa ja myös mysteryshopping-tuloksemme ovat parantuneet merkittävästi", Puusaari kiittää.

"Yhteistyö on saanut meillä sisäisesti erittäin hyvää palautetta. Uuden seurantajärjestelmän käyttö on saatu 100% tasolle. Mittaaminen on olennainen osa myyntityötä ja tätä kautta voimme myös pohtia jatkuvasti uusia kehityskohteita ja kehittää johtamistamme. Myös myyntitiimin esimiesten varmuus esimiehinä on selvästi kasvanut."

"Olen ollut todella tyytyväinen valmentajamme läsnäoloon ja heittäytymiseen. Hän on loistava persoona ja teki heti itsensä hyvin tunnetuksi", Puusaari kiittää. "Lisäksi tämä on ollut todella mielenkiintoista olla mukana. Itsekin täytyy olla sitoutunut ja antaa mahdollisuus myös omille ihmisille."

**”MYYN TI PER
TYÖTUNTI JA
HENKILÖSTÖKULUT
PER LIIKEVAIHTO OVAT
PARANTUNEET”**



*Jonna Grönbärj
Trainers' House*



*Markku Tissola
HOK-Elanto*



*Lassi Juntunen
HOK-Elanto*



*Hannu Takala
Trainers' House*

HOK-ELANTO

PRISMAN TYÖTUNNIT TUOTTAMAAN



*HOK-Elanto on S-ryhmän suurin alueosuus-
kauppa, jonka omistavat yli 600 000 asiakas-
omistajaa. Vuosittainen liikevaihto on 1,9 mrd.
euroa ja yritys työllistää noin 5 500 henkilöä.
HOK-Elanto palvelee pääkaupunkiseudulla
ja Keski-Uudellamaalla yhteensä yli 300 toimi-
paikassa ja on päivittäistavara-kaupan markki-
najohtaja. Prismoja HOK-Elannolla on 12 kpl.
Lisäksi HOK-Elanto on maan suurimpia
ravintola-alan toimijoita.*

APUA ARJEN TEKEMISEN MUUTTAMISEEN

*"HOK-Elannon ja Trainers' Housen yhteistyötä voi kutsua
jo evoluutioksi. Yhteistyötä on tehty vuosien varrella
sekä käyttötavara- että päivittäistavara-kauppaan liit-
tyen", pohjustaa HOK-Elannon Prisman ketjujohtaja Lassi
Juntunen. "Vuonna 2013 tunnistimme Prismoissa tarpeen
muuttaa käyttötavara-kaupan esimiesrakennetta. Meillä oli
kirkas näkemys organisaatiomallista, mutta tarvitsimme
apua muutoksen johtamiseen; miten organisaatiomalli
otetaan tehokkaasti käyttöön ja miten lähdetään raken-
tamaan uuden arjen toimintatapoja. Käyttötavara-kaupan
uudet toimintatavat osoittautuivat niin onnistuneiksi,
että laajensimme niitä sittemmin muille osa-alueille."*

PULSSILLA NÄKYMÄTÖN NÄKYVÄKSI

*"Aloitimme työt pohtimalla esimiesten kanssa, mitä
uudella organisaatiolla voidaan saada aikaan ja miten
ihmisiä voitaisiin johtaa entistä paremmin", Juntunen
kertoo. "Sitten tiivistimme arkisen johtamiskäytännön
paketin, johon kuului muutama keskeinen johtamisen työ-
kalu. Ensimmäinen oli briiffit. Nykyisin jokainen työvuoro
alkaa aina briiffauksella, jossa käydään läpi päivän tilan-
netta, tavoitteita ja haasteita yhdessä tiimin kanssa. Toi-
nen oli tsekit. Esimiehet ja tiiminvetäjät käyvät päivittäin
yhdessä läpi tilannekartoituksen: missä mennään, missä
olla jäljessä, missä ollaan aikataulussa ja mihin resurs-
seja pitäisi kohdentaa. Kolmas johtamisen työkalu on
kävelyjohtaminen. Kaikki esimiehet tekevät kävelyjohta-
miskierroksia, joilla varmistetaan, että kaikki henkilöt ja
osa-alueet tulevat huomioitua päivittäin. Näiden lisäksi
sovimme erilaisista johtamisen periaatteista, joita jokai-
nen noudattaa arjen keskellä, kuten sovituista asioista
kiinni pitämisestä tai sovittujen toimenpiteiden purkamis-
esta kalenteritason merkinnöiksi."*

*"Se, että meillä on ulkopuolinen kumppani mukana,
korostaa porukalle, että tämä on oikeasti tärkeä juttu",
Juntunen jatkaa. "Lisäksi omasta näkökulmastani Pulssi
on johtamisen työkaluna ihan korvaamaton. Se muuttaa
monet näkymättömät asiat näkyviksi ja johdettaviksi."*

FIILIS JA TEHOKKUUS KÄSI KÄDESSÄ

*"Toiminnan ja fiiloksen tasolla tulokset ovat olleet enemmän
kuin hyviä. En voi kuvitella, että yhteistyö voisi mennä
sujuvammin. Karistimme nopeasti vanhan maailman
haikailut, koska olimme sopineet niin konkreettisesti,
mitä esimiehet uusissa rooleissaan tekevät", Juntunen
kertoo. "Nyt syksyllä 2015 tehdyssä työtyytyväisyyskyselyssä
alkoi jo selvästi näkyä, kuinka uudet toimintamallit
ovat parantaneet tuloksia. Tiedonkulku oli parantunut
huikeasti. Lisäksi yleisesti ottaen ilmapiiri ja työtyytyväi-
syys ovat parantuneet selvästi."*

*"Samaan aikaan olemme parantaneet henkilöstötehok-
kuutta. Myynti per työtunti ja henkilöstökulut per liike-
vaihto ovat parantuneet. On todella hienoa, että ylei-
nen fiilis on parantunut samaan aikaan, kun tehokkuus
nousee. Siinä on ihan oikeasti pystytty tekemään asioita
entistä fiksummin, ei vaan juosta kovempaa."*

TAMPERE-TALO



SUOMEN PARAS KOKOUS- JA KONGRESSITALO

Tampere-talo on Pohjoismaiden suurin kulttuuri- ja kongressitalo, jossa vierailee vuosittain 355 000 päiväkävijää. Tampere-talo tuottaa vuosittain merkittäviä, valtakunnallista ja kansainvälistä näkyvyyttä saavuttavia kulttuuri- ja tapahtumasisältöjä: baletti-vierailuja, oopperaa, lastenkulttuuria, rock- ja pop-konsertteja, kansainvälisiä kongresseja ja -konferensseja, kokouksia, seminaareja ja erilaisia messutapahtumia. Kokousasiakkaat ovat valinneet Tampere-talon jo seitsemän kertaa Suomen kongressitalojen kärkeen. Vuonna 2017 Tampere-talossa avaa ovensa uusi Muumimuseo ja samalla talo tuo asiakkailleen uudet ravintolakonseptit ja uusia kokoustiloja.

SUURET KASVUTAVOITTEET

Tampere-talo on tunnettu ja rakastettu osa Tampereen kulttuuritarjontaa. Sen 25-vuotisen historian aikana talo on palvellut lähes 7 miljoonaa vierasta ja se äänestettiin vuonna 2015 asiakkaidensa toimesta Suomen parhaaksi kokous- ja kongressitaloksi. "Toimintaympäristömme

muuttuu ja haluamme ennakoita tulevaa ottamalla entistä aktiivisemmän otteen myyntiimme. Tampere-talo tulee uudistumaan vuonna 2017 ja meillä on todella isot kasvutavoitteet", Tampere-talon myynti- ja markkinointipäällikkö Marjut Heinonen kertoo. "Halusimme katsoa eteenpäin, tarkastella myynnin tapoja ja löytää yhteiset myynnin toimintatavat."

"Trainers' House oli meille selvä valinta myynnin kumppaniksi. Haluamme nostaa organisaatiossamme myynnin roolia ja haimme siihen parhaan kumppanin."

MYYNIN YHTEISET TOIMINTATAVAT

"Yhteistyö aloitettiin todella perinpohjaisella nykytila-analyyssillä ja olin siihen todella tyytyväinen. Minulle on tärkeää, että ratkaisu oli räätälöity vastaamaan talomme uniikkia kulttuuria ja meidän tarpeitamme", Heinonen jatkaa.

"Rakensimme yhdessä myyntijohdon kanssa analyysin pohjalta myynnin valmennuskokonaisuuden, jossa haimme yhteistä mindsettiä ja tavoitteita. Tämän jälkeen kaikki myyjämme valmentautuivat valittujen myynnin teemojen alla ja jatkoimme one-to-one-sparrauksia myyntijohdon ja valmentajien kanssa uuden suunnan ylläpitämiseksi."

"Minulla on pelkästään positiivista sanottavaa, yhteinen kieli ja näkemys löytyivät heti, myynnin johto vakuuttui ja

myynnin valmennuskin sai 99 % positiivista palautetta osallistujilta. Ihmiset todella tykkäsivät Trainers' Housen paneutumisesta, se ei ollut yksipuolista kouluttamista, vaan yhdessä tekemistä."

ENNÄTYSVUOSI 2015

"Vuosi 2015 oli meille kaikkien aikojen paras myyntivuosi", Heinonen jatkaa. "Vuoden aikana Tampere-talolla kävi 355 000 päiväkävijää, liikevaihto ja muut tuotot olivat 13,5M€ ja ylsimme siitä 400 000 euron tulokseen."

"Nykyisin meillä on selvästi systemaattisempi ote ja enemmän yhdessä sovittuja käytänteitä. Yhtenäisen myynnillisen ajattelutavan hahmottaminen on selvästi avannut ajattelua. Myyntiä tekevät osastomme ovat jatkaneet työskentelyä teeman parissa."

"Vuonna 2017 Tampere-talossa avataan ainutlaatuinen, maailman ainoa Muumimuseo ja tuomme samalla asiakkaillemme uudet ravintolakonseptit sekä uusia ja uudistettuja kokoustiloja. Näitä uudistuksia ajatellen käynnistämme myyntityön Venäjän ja Aasian markkinoille ja uudistamme myynti- ja palvelukokonaisuutta talon tiloissa."

"Voin suositella lämpimästi Trainers' Housea vastaaviin tehtäviin. Yhteistyö on ollut molemmin puolin mukavaa ja katsomme yhdessä tulevia yhteistyön muotoja, vastaamaan Tampere-talon uudistuviin tarpeisiin."

355 000 PÄIVÄKÄVIJÄÄ

13,5M€ LIIKEVAIHTO
JA MUUT TULOT

400 000 EURON TULOS

*Marjut Heinonen
Tampere-talo*

*Olli-Pekka Niemitalo
Trainers' House*

SOINI & HORTO

A S
& H

“HALUAMME ALAN PARHAAKSI”

*Arkkitehdit Soini & Horto Oy on 45 arkkitehdin ja asiantuntijan suunnittelutoimisto Helsingissä. Yritys on kasvanut perustamisestaan 2007 lähtien merkittäväksi suomalaiseksi toimijaksi alallaan panostamalla asiakkaiden liiketoiminnan ymmärtämiseen ja oman työ-
kulttuurin kehittämiseen. Matka jatkuu.*

OMA VALMENTAUTUMINEN SYTYTTI

Keväällä 2012 Arkkitehdit Soini & Horton perustajat Kalle Soini ja Sami Horto ilmoittautuivat mukaan Trainers' Housen Johtajan Polku -valmennusohjelmaan. "Siitä se kaikki oikeastaan lähti. Johtajan Polussa **sytyi kipinä, joka myöhemmin roihahti yrityksemme kasvukierteeksi**", kertoo toinen Arkkitehdit Soini & Horton perustajista, toimitusjohtaja ja osakas Sami Horto. "Jotta yritys kasvaa ja menestyy, meidän tulee ensisijaisesti kasvaa itse johtajina ja ihmisinä. Trainers' Housen lähestymiskulma johtamiseen oli erilainen. Emme lähteneet opettelemaan kaavioita tai malleja, vaan johtamisen ydintä, eli ihmisten kanssa toimimista."

TYÖ- JA ASIAKASTYYTYVÄISYYS KESKIÖN

"Saimme Johtajan Polusta hyvät eväät työhöme ja laajensimme yhteistyötä valmennusten, johtamisjärjestelmän ja tarinankirkastusten tiimoilta", kertoo toinen perustajajäsen, hallituksen puheenjohtaja Kalle Soini. "Seuraava pullonkaulamme oli myynnin kehitys. Lähdimme yhdessä rakentamaan kasvuun keskittyvää myyntitiimiä."

"Valmennuksissa havahduimme mittareiden puutteeseen ja päätimme nostaa työtyytyväisyyden ja asiakaskokemuksen johtamisen keskiöömme", Soini jatkaa. "Tavoitteenamme on olla alan kolmen parhaan toimijan joukossa ja alan paras työnantaja. Kasvussa uskomme ihmisiin panostamiseen ja työtyytyväisyyteen."

"Trainers' House on ollut aidosti kiinnostunut meidän liiketoiminnan kehittämisestä. Työkalut ovat tuottaneet tulosta. Valmentajien kanssa ystäväystyy ja yhteistyö on todella luottamuksellista", Horto kertoo. "Eniten vaikuttanut yksittäinen tekijä on oma ajankäyttö: **emme enää piiloudu johtamisen taakse, vaan siirryimme kulmapöydästä ihmisten sekaan tekemään töitä**", Soini jatkaa.

"Trainers' House on opettanut meitä todella ajattelemaan uudella tavalla ja kyseenalaistamaan omia tapojamme."

LIKEVAIHDON KOLMINKERTAISTUMINEN

"Olemme ihan eri firma kuin vuosi sitten. Yhteistyö on vaikuttanut myös meidän onnistumisiin alalla. Voitimme Pasilan keskustakorttelin suunnittelu- ja toteutuskilpailun yhdessä YIT:n kanssa nimimerkillä Tripla. Se on pitkänlinjan projekti, joka on harvinaista arkkitehtitoimistolle."

"Liikevaihtomme on kolminkertaistunut ja olemme rekrytoineet valtavasti lisää osaajia, mutta siitä huolimatta olemme onnistuneet pitämään työtyytyväisyyden korkealla. Olemme jatkuvasti tilanteen päällä. Pystymme johtamaan ja tunnemme prosessit, tiedämme mitä pitää tehdä. Sitä vaan osaa hommansa paremmin."

"Trainers' House on meidän kasvun kumppani. Meille on tullut selkeä johtamismalli ja selkeä rutiini. Niitä on kehitetty yhdessä ja niistä on pidetty kiinni. Se jatkuu edelleen. Meidän myyntityömme ja suhtautumisemme omaan työhöme on muuttunut oleellisesti", Horto kiteyttää.

"Ai suosittelisinko Trainers' Housea? En kyllä kilpailijoillemme!"



Marc Moberg
Trainers' House

Sami Horto
Arkkitehdit Soini & Horto

Tripla
Pasilan keskustakortteli

Kalle Soini
Arkkitehdit Soini & Horto

Sissi Moberg
Trainers' House

3X LIIKEVAIHTO

"TRAINERS' HOUSE ON

MEIDÄN KASVUN KUMPPANI"

EFICODE

KASVUN KUMPPANI



Vuonna 2005 perustettu suomalaisomisteinen ohjelmistotalo Eficode työllistää yhteensä noin 100 ammattilaista Helsingissä, Pekingissä ja Kööpenhaminassa. Yritys tuottaa räätälöityjä web- ja mobiiliohjelmistoja sekä ohjelmistotuotannon tehostamiseen liittyviä devops-palveluja. Lisäksi se implementoi Big Data-ratkaisuja HP:n kumppanina. Eficode panostaa tehokkaaseen, fiksuun ohjelmistotuotantoon, sekä ketteryyteen.

YHTEISTYÖN EDELLYTYKSENÄ JOUSTAVUUS

Eficode ja Trainers' House lähtivät yhteistyöhön myynnin kehittämisen tiimoilta jo vuonna 2008. "Aloitimme ensimmäisen pilottimme heti taloon tultuani. Trainers' House oli minulle jo entuudestaan tuttu ja minulla oli hyviä kokemuksia heidän palveluistaan. Sittemmin Trainers' Housesta on tullut meidän kasvun kumppanimme", Eficoden myyntijohtaja Heikki Hämäläinen kertoo.

"Olemme erittäin innovatiivinen talo ja osana tapaamisten sopimista teemme jatkuvia kokeiluja myynnin ja markkinoinnin saralla. Olemme tehneet yhteistyötä muun muassa

päättyjäkohtaamisten, auditointien, kartoituspuheluiden, asiakastyytyväisyyskyselyiden, tapahtumien kutsusaittojen ja myynnin ulkoistamisen parissa. Lisäksi olemme kehittäneet yhdessä Eficodelle uuden prospektointiprosessin ja CRM:n käytön toimintamallin. Näin varmistamme riittävän liidimäärän soittotiimille."

"Yhteistyö on toiminut hyvin ja sitä kautta jatkunut pitkään. Projektipäälliköt ovat olleet hyviä läpi yhteistyön ja molemmilla on hyvä tuntemus siitä, miten onnistumme yhdessä", Hämäläinen kertoo.

MARKKINOINTIAUTOMAATIOSTA TEHOJA

"Vuonna 2015 lähdimme pilotoimaan yhteistyötä markkinoinnin automaation tiimoilta. Trainers' Housen soittotiimi kontakttoi uutiskirjeen kautta Big Data -pikaoppaamme ladanneet asiakkaamme, seurasivat reaaliaikaisesti verkkosivujemme liikennettä ja maderoivat sivuston chat-palvelua. Saamme lämpimämpiä liidejä soittoon lähes reaaliajassa. Näin myynnin sykli on lyhyt ja saamme uudet liidit suoraan kalentereihimme.", Hämäläinen kertoo.

"Trainers' Housen tiimi on Eficoden käyntikortti ja ensikosketus asiakkaaseemme. On tärkeää että puhelut ovat laadukkaita ja luovat arvoa asiakkaillemme."

"Näiden lisäksi Trainers' House on kumppanimme myynnin kehittämisessä ja myyjien valmentamisessa. Olemme tehneet yhteistyötä muun muassa myynnin valmennuksen, soittovalmennusten, myynnin sparrauksen ja kick-offien parissa. Lisäksi myyjämme saavat one-to-one coachingia ja monet meistä ovat osallistuneet Myynnin Valmennusohjelmaan."

HYVÄ HIT RATE JA KOVA KONVERSIO

"Yhteistyön aikana Eficoden liikevaihto ja henkilöstömäärä ovat viisinkertaistuneet ja valtaosa ensikontakteista on tullut Trainers' Housen kautta", Hämäläinen kertoo. "Myös myynnin sparrauksen näkökulmasta yhteistyö on ollut tuottoisaa. On aina joku jonka kanssa keskustella myynnin johtamisesta."

"Meillä on poikkeuksellisen korkea hitrate ja konversio, jopa 80-95%. Kehitämme jatkuvasti soittotiimin kanssa soittotarinaamme ja tarkennamme sitä joka kvartaali. Tämä auttaa pitämään konversion korkealla. Näiden lisäksi seuraamme jatkuvasti ketkä ottavat tapaamisia vastaan ja ketkä eivät. Jos laadussa on poikkeamia, tartumme niihin nopeasti", Hämäläinen kiittää.

"Olen suosittelut Trainers' Housea alan toimijana eteenpäin ja tulen suosittelemaan heidän palveluitaan jatkossakin."

80-95%
HITRATE JA KONVERSIO

5X
LIIKEVAIHTO JA
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ



Janne Möykkymäki
Trainers' House



Eliisa Häkkinen
Eficode



Heikki Hämäläinen
Eficode



Jukka Roininen
Trainers' House



Mikko Lairikko
Trainers' House

ONNISTUNUT MUUTOSJOHTAMINEN
VOIMAKKAASSA KASVUSSA

LIIKEVAIHTO **X2**

HENKILÖSTÖ **X3**

UUSIEN MARKKINOIDEN **VALTAUS**

Jukka-Pekka Kovanen
KPA Unicon

Katriina Juntunen
Trainers' House

KPA UNICON



KULTTUURI-INTEGRAATIO YRITYSKAUPASSA

KPA Unicon tarjoaa asiakkailleen vastuullisia ratkaisuja energiantuotantoon. Yritys on erikoistunut tuottamaan kattila- ja voimalaitoksia sekä energiantuotannon asiantuntija-, käyttö- ja kunnossapitopalveluita maailmanlaajuisesti asiakkaan tarpeisiin.

YRITYSKAUPAN HAASTAVIN OSA

KPA Unicon ja Trainers' House lähtivät yhteistyöhön vuonna 2013 yrityskauppatilanteeseen liittyvän kulttuuridue diligence -palvelulla. "Suunnittelimme yritysostoa ja tiesimme, että kulttuurien integraatio on kaikista haastavin tekijä, joka helposti insinööritaloilta unohtuu", KPA Uniconin toimitusjohtaja Jukka-Pekka Kovanen kertoo. "Minulla oli entuudestaan kokemusta Trainers' Housesta henkilökohtaisesta valmennusohjelmasta. Trainers' Housella oli prosessi kulttuurien yhdistämiseksi yrityskauppatilanteessa. Selkeät tavoitteet, etenemisen check-pointit ja mittarit vakuuttivat minut."

OSAAMISTA KULTTUURIEN YHDISTÄMISESSÄ

"Trainers' House tutki ulkopuolisena organisaationa ostavan ja ostettavan organisaation kulttuureja. Tämä toimi meillä yhtenä päätöksentekoelementtinä". Tämän perusteella arvioitiin yrityskauppaa ja tehtiin integraatio-suunnitelma. "Esiin nousi paljon sellaisia asioita, joita työtämme vielä kahden vuoden jälkeenkin", Kovanen jatkaa.

"Perinteisesti yrityskaupoissa tehdään tutkimuksia liittyen talouteen ja juridiikkaan. Kun kulttuurin johtaminen tuotiin paperilla esille, havahtuimme mihin meidän tulisi kiinnittää huomiota. Ihmiset pitivät siitä, että pullonkaulat tuotiin näkyville"

"Integraatiosuunnitelman toimeenpanossa kirkastimme tärkeimmät tekemiset Vaikutuskartan avulla ja otimme käyttöön Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmän. Yhteistyö on vaikuttanut paljon toimintaamme. Pulssi nostaa esiin asiat, jotka ovat toimintamme kannalta sillä hetkellä kriittisiä. Tämän ansiosta jokaiselle on muodostunut käsitys tehtävien priorisoinnista."

"Kun kulttuuria ja johtamista läpikäydään yhdessä, esimiehillä kasvaa tietoisuus näistä asioista. Olemme sittemmin käyttäneet Trainers' Housea toisessakin yrityskaupassa."

KULTTUURI TUKEE TURBULENSSISSA

Yritysostojen ja kulttuuri-integraatioprosessien tuloksena KPA Uniconin liikevaihto on miltei tuplaantunut ja henkilöstö kolminkertaistunut. "Meillä on ollut hirveä turbulenssi liiketoiminnassa. Vuonna 2013 valtaosa liiketoiminnastamme tuli Venäjältä ja vuonna 2015 Venäjän liiketoiminnan osuus oli reilusti alle 10 % ja öljy ja kaasu ovat muuttuneet biopolttoaineiksi. Nyt iso osa liikevaihdosta tulee kohteista, joihin ei olisi päästy ilman yrityskauppaa. Tällainen muutos vaatii paljon johtamisjärjestelmältä ja organisaatiolta sekä aikamoista muutosjohtamista. Olemme edelleen matkalla", Kovanen kiteyttää.

"Arki on muuttunut kaikilla. Johtamisen kannalta muutostilanteet ovat kaikkein haastavimpia ja kyky keskittyä arjen tekemiseen ja sen johtamiseen on olennaista. Olen suositellut Trainers' Housea eteenpäin ja minulle on jäänyt positiivinen kuva juuri tämäntyyppisistä muutoksen johtamisen tilanteista."

"Haluan korostaa kulttuurin tuntemisen tärkeyttä yrityskauppatilanteessa", Kovanen päättää.

SAPPI KIRKNIEMI

sappi

ROHKEA, OIKEUDENMUKAINEN JA INNOSTAVA ESIMIESTYÖSKENTELEY

Sappi Kirkniemen tehtaalla Lohjalla tuotetaan vuosittain 735 000 tonnia korkealaatuisia aikakauslehtipapereita, joita käytetään laadukkaissa julkaisuissa ympäri maailmaa. Kirkniemessä työskentelee noin 550 paperialan ammattilaista tuotannosta tuotekehitykseen.

Sappi on globaali yhtiö, jonka palveluksessa on lähes 13 000 henkilöä. Yhtiöllä on tuotantoa seitsemässä maassa kolmessa maanosassa ja asiakkaita yli 100 maassa.

KOVAT TAVOITTEET

Sappi Kirkniemi ja Trainers' House aloittivat yhteistyön keväällä 2014 johtamisjärjestelmän jalkauttamiseksi ja esimiestyön parantamiseksi. Tavoitteena oli viedä Sappin globaali johtamisjärjestelmä Kirkniemen esimiesten arkeen. Samalla haettiin esimiehille yhteisiä pelisääntöjä ja yhtenäistä tapaa toimia. Yhteistyön onnistumista mitattiin sairauspoissaolojen ja käyttöpoikkeamien määrällä, tapaturmataajuudella ja tuotettujen ideoiden liikevaihto- ja säästövaikutuksilla.

"Työhön lähdimme kehitysryhmätyöskentelyllä, jossa kirkastimme yhteiset tavoitteemme, rakensimme yhdessä valmennussisältöjä sekä määrittelimme tuotetavien oheismateriaalien käyttöä", Sappi Finlandin tehtaanojohtaja Martti Savelainen kertoo. "Halusimme korostaa ihmiset osallistavaa leadership-henkistä johtamistyyliä ja tarjota esimiehilleme työkaluja arjen tilanteisiin. Trainers' Housen hinta-laatusuhde oli koko johtoryhmämme mielestä paras."

TOTEUTUS TEHTAAN TYÖVUOROJEN MUKAAN

"Valmennuskokonaisuudesta tuli todella käytännönläheinen. Jalkautettavat teemat jaettiin viiden otsikon alle ja valmennukset toteutettiin eri ryhmässä työvuorojen mukaan, jotta se ei vaikuttaisi tehtaan toimintaan. Jokainen valmennus sisälsi teoriaosion lisäksi konkreettista harjoittelua." Sappin HR-päällikkö Raija Liisa Ahola kertoo.

"Tärkeä tekijä onnistumisessa oli seurattavuus. Käytimme tähän Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmää. Vaihdoin kysymyksiä aina valmennuksen teeman vaihtuessa ja ne ohjasivat työtämme oikeaan suuntaan. Työturvallisuus-tema seurasi jatkuvasti mukana", Savelainen kiittelee.

"Trainers' Housen ammattitaito on erinomaista. Valmennuksissa todella tehtiin duunia ja ihmiset olivat uteliaan innokkaita", Savelainen kiittää.

"Sappi Europen HR-johto seurasi projektin etenemistä. He olivat erityisen tyytyväisiä siitä, ettemme keksineet uusia työkaluja, vaan jalkautimme jo käytössä olevia. Näin vahvistimme koko organisaation yhteisiä käytäntöjä", Ahola jatkaa.

TYÖTURVALLISUUTTA JA TULOSPARANNUSTA

"Ennen kaikkea työturvallisuus on parantunut huomasti! Työtapaturmista johtuvat poissaolot ovat vähentyneet dramaattisesti 2,7:stä 0,7:ään 200 000 työtuntia kohti. Lisäksi muut sairauspoissaolot ovat laskeneet viimeisen kahden vuoden aikana 6,7:stä 5,2:teen prosenttiin per henkilötyövuosi", Savelainen kertoo. "Tuotettujen ideoiden määrä on noussut ja saimme niitä vuonna 2015 yli puolen miljoonan edestä. Kaiken kaikkiaan teimme yli 12M€ edestä tulosta parantavia toimenpiteitä. Lisäksi käyttökateprosentti on tuplaantunut tänä aikana. Tällä yhteistyöllä on ollut tietysti osaltaan merkitystä, kun toimimme laskevassa markkinassa. Sappin markkinaosuus on kasvanut ja tulos on parantunut."

"Kyllä voin suositella Trainers' Housea ja olen suositellutkin. Lisäksi olen muutamalle mainostanut Pulssia."

TYÖTAPATURMISTA JOHTUVAT POISSAOLOT
VÄHENTYNEET 2,7:STÄ 0,7:ÄÄN PER
200 000 TYÖTUNTIA

”KAIKEN KAIKKIAAN
TEIMME
YLI **12M€**
EDESTÄ TULOSTA
PARANTAVIA TOIMENPITEITÄ”



Marko Jussila
Sappi

Raija Liisa Ahola
Sappi

Jari Kivinen
Trainers' House

Tinja Kivistö
Trainers' House

Martti Savelainen
Sappi



Mikko Hämäläinen
Trainers' House

Jari Wikblad
Tapiolan Lämpö

Satu Lindqvist
Tapiolan Lämpö

Antti Nevalainen
Tapiolan Lämpö

Katja Sebelja
Tapiolan Lämpö

Ismo Virolainen
Tapiolan Lämpö

Marko Räsänen
Tapiolan Lämpö

Jari Mikkonen
Tapiolan Lämpö

LAADUNVALVONTAPISTEET
NOUSIVAT **YLI 60%**

"KÄYTTÖKATE NOUSI **7%**,
EUROMÄÄRÄISESTI SE TARKOITTAI NOIN
30% TULOSPARANNUSTA"

TAPIOLAN LÄMPÖ

KYSYMYKSILLÄ JOHTAMISEN KULTTUURI



Tapiolan Lämpö on isännöinti-, asiantuntija-, huolto- ja kuljetuspalveluita tarjoava yritys. Asiakkaitamme ovat pääkaupunkiseudun asunto- ja kiinteistöasakeyhtiöt. Tapiolalaiset taloyhtiöt perustivat Tapiolan Lämmön vuonna 1956 omiin tarpeisiinsa. Aukkaat halusi- vat hyvää ja paikallista kiinteistöhoitoa. Toteutamme ylpeänä samaa tehtävää edelleen – huolehdimme, että asiakkaidemme asunnot ja ympäristö ovat kunnossa, viihtyisiä ja hyvä sijoitus.

TOIMINTAMALLIN TÄYSKÄÄNNÖS

Tapiolan Lämpö ja Trainers' House aloittivat yhteistyön syksyllä 2013, tavoitteenaan varmistaa Tapiolan Lämmön tavoitteiden mukainen kasvu ja kannattavuus. "Halusimme kääntää johtamismallin ylösalaisin: ylhäältä annettujen työtehtävien sijaan halusimme työntekijöidemme ottavan enemmän itse vastuuta omasta työstään ja kehittävän omaa työnkuvaansa ja Tapiolan Lämmön palvelutarjontaa eteenpäin", Tapiolan Lämmön huoltoliiketoiminnan liike- toimintajohtaja Antti Nevalainen kertoo. "Olin tehnyt

paljon töitä johtamiskulttuurimme kanssa ja luonut meille kysymyksillä johtamisen filosofiaa. Halusin Trainers' Houselta apua operaation systemaattiseen jalkautuk- seen."

SYSTEMAATTINEN MUUTOKSEN TUKEA

Työ aloitettiin selvittämällä huoltoliiketoiminnan ja esi- miestyön nykytekemisen taso sekä muutosta vaikeutta- vat ja tukevat toimintatavat ja asenteet. Tulokset käytiin läpi johdon kanssa ja sovittiin tärkeimmästä esimiesten tekemisestä, joka vaikuttaisi liiketoimintatuloksen para- nemiseen.

Johto ja esimiehet valmentautuivat säännöllisesti ihmisten ja tekemisen uudelleen johtamiseen. Valmen- nuksissa tuotiin konkreettisia työkaluja esimiestyöhön ja uuden tekemisen jalkauttamiseen. Esimiehet pääsivät itse vaikuttamaan viikotason johtamistekemiseen ja edessä olevan muutoksen läpiviintiin. Kuukausittaisissa War Roomeissa keskityttiin muutoksen läpiviennissä eteen tulleiden haasteiden ratkaisemiseen, kuten vaikeiden palautekeskusteluiden käymiseen.

"Seurasimme avaintekemisen toteutumista Pulssi -muutoksenjohtamisjärjestelmän avulla ja se toi tarvittavaa

systematiikkaa muutoksen tueksi. Yhteistyön rinnalla hain sytykkeitä omaan ajatteluuni Trainers' House'n Johtajan Polku -valmennusohjelmasta, joka oli ehkä yksi hienoim- mista oppimiskokemuksistani tähän asti."

TODENNETTAVAT TULOKSET

"Tulokset puhuvat aina puolestaan! Yhteistyön aikana käyttökate nousi 7 %. Euromääräisesti se tarkoittaa noin 30 % tulosparannusta. Ja jotain kertoo sekin, että suurim- man asiakkuutemme omat laadunvalvontapisteet nousivat samaan aikaan yli 60 %", Nevalainen kertoo.

"On ollut ilo seurata, kun työntekijöidemme ammattitaito ja kunnioitus omaa työtään kohtaan on noussut. Kaikki kehittävät jatkuvasti omaa työtään ja palvelevat asiakkai- tamme entistä paremmin. Kehitimme yhteisen tarinan, jota me nyt pääsemme yhdessä kertomaan eteenpäin", Nevalainen hehkuttaa. "Lisäksi otamme jokainen vastaan palautetta entistä herkemmin ja sitä kautta kehitymme jatkuvasti."

"Kukaan ei näe omia virheitään. Siksi jokaisen tulisi aika ajoin käyttää ulkopuolista sparrausta. Kirjoitan parhaillani kirjaa kokemuksistani ja johtamisfilosofiastani. Lukekaa sieltä lisää!"



Marko Lehtinen
Trainers' House

Mirja Kautiainen
Amiedu

Nuutti Manninen
Amiedu

Joni Ignatius
Trainers' House

**”ERIKOISTUMALLA KUMPPANIN KANSSA,
SAADAAN RESURSSIT KOHDISTETTUA OIKEIN”**

AMIEDU

VAIKUTTAVIA KOHTAAMISIA



Amiedu on Suomen johtava työelämän kehittäjä ja valmentaja. Tunnettu työelämän, tarjoamme vahvan koulutuksellisen osaamisen ja mitattavaa vaikuttavuutta. Monipuoliset ja räätälöidyt palveluratkaisumme tukevat liiketoimintasi päämäärien saavuttamista.

AMMATTINA KUMPPANUUS

"Amiedu ja Trainers' House aloittivat yhteistyön uusasiakashankinnan parissa keväällä 2014. Amiedu haluaa profiloitua entistä enemmän työelämän kehittäjänä. Haluamme tukea yrityksiä ja yhteisöjä ja olemme aktivoituneet paljon asiakasyrityksien suuntaan", Amiedun palvelujohtaja Nuutti Manninen kertoo.

"Rakentaessamme myyntiohjelmamme, päämäärämme oli tavoittaa satoja päättäjiä pk- ja suuryrityksistä. Amiedun oma noin 20 hengen myyntitiimi ei enää pystynyt vastaamaan kasvavaan uusasiakashankinnan tarpeeseen. Oman ajan ja työn fokusointi on tärkeää, eikä kaikkea kannata tehdä itse. Jotkut asiat vain kannattaa jättää ammattilaisille", Manninen jatkaa.

TÄRKEINTÄ ON VAIKUTTAVUUS

"Trainers' House tarjoaa meille vaikuttavia kohtaamisia, ei vain tapaamisia. Nimetty soittotiimimme tuntee Amiedun palvelut ja kilpailuedut hyvin. He osaavat kertoa tuotteistamme ja argumentoida tapaamisen puolesta todella hyvin", Manninen avaa. "Amiedun lupaus on, että tunnettu asiakkaidemme liiketoiminnan ja osaamme tarjota kuhunkin tilanteeseen sopivia ratkaisuja. Trainers' Housen tiimi paneutui huolella jokaisen myytävän tuotteen hyötyihin ja miten sitä asiakkaalle tarjotaan. Rakensimme huolella soittotarinan ja varmistimme, että asiakas saa varmasti arvoa ajalleen."

"Teimme paljon ennakkotyötä, joka omalta osaltaan varmistaa korkean hitraten. Jälkikäteen tehtyjen tapaamisten laatua mittaavien syvähaastattelujen mukaan palaute on ollut todella hyvää. Soittotiimi asettaa odotusarvon korkealle ja meidän asiantuntijat lunastavat sen onnistuneesti."

"Tällä hetkellä reilu puolet uloslähtevistä soitoista tulee palveluna Trainers' Houselta. Oli itsestään selvää, että tarvitsemme kumppanin", Manninen kertoo. "Sehän on investointi, kuin mikä muu tahansa. Laskemme panos-tuotos-suhdetta ja näemme tämän kannattavana investointina."

MOITTEETONTA YHTEISTYÖTÄ

"Yhteistyömme on tavoitteellista, mittaamme tapaamisten määriä ja syntyviä kauppajoja. Trainers' Houselta tulee viikoittain raportti, johon kiteytyy keitä on tavoiteltu, kenen kanssa on saatu tapaaminen, kenen kanssa ei ja miksi", Manninen kertoo. "Sisäisesti yhteistyö on saanut hyvää palautetta. Toiminta on ollut hyvin jäykkää, suunnitelmallista ja asiakaslähtöistä."

"Erikoistumalla kumppanin kanssa saadaan resurssit kohdistettua oikein. Yhteistyön suunnittelu myyntispiikkien ja seurannan osalta on ollut täysin moitteetonta. Asiakaspalaute on ollut hyvää, sillä soittajamme argumentoivat hyvin."

"Trainers' Housen soittotiimi on oppinut tuntemaan Amiedun hyvin ja tapaamme tiimin kanssa säännöllisesti. Heidän on helppoa puhua amiedulaisena."

"Ammattitaitoinen soittaja osaa herättää tavoiteltavan päättäjän mielenkiinnon ja siten asiakkaalle arvoa tuottava tapaaminen järjestyy todennäköisemmin."

trainers'
HOUSE

TERVETULOA



TRAINERS'
HOUSELLE



TYÖPAIKKANA

TRAINERS' HOUSE

Työmme keskiössä on asiakkaan muutostarpeen ratkaiseminen. Meillä työ tehdään aina ryhmätyönä ja autamme toisiamme eri rooleistamme käsin. Korkeat laatuksiteerit ja hyvällä asenteella asiakkaan puolesta työskentelevä henkilöstö ovat meille kunnia-asia.

KONSULTIT LUOTSAAVAT MUUTOSTA

Konsulttien ja Implementation Managerien tehtävänä on hankkia toimeksiantoja ja auttaa asiakkaitamme viemään muutoksia läpi. He valmentavat ja vastaavat räätälöityjen muutoksen läpiviennin palveluiden rakentamisesta. Konsulttimme ja Implementation Managerimme myös varmistavat muutosten muuntumisen osaksi jokapäiväistä tekemistä.

ASIAKASPÄÄLLIKÖT TUKEVAT ARJEN ASIAKASTYÖTÄMME

Asiakaspäälliköt tukevat asiakkaidemme muutoshankkeiden käytännön toteutusta ja varmistavat jatkuvan yhteydenpidon asiakkaan ja Trainers' Housen tiimin välillä. Asiakaspäällikkömme myös varmistavat tekemisten ja tavoitteiden toteutumisen ja toimivat valmentajan apuna tilaisuuksien sisällön ja materiaalien tuottamisessa. Tiiviin asiakastyön lisäksi asiakaspäällikkömme hankkivat uusia toimeksiantoja asiakaskentästämme.

ANALYYTIKOT TIIVISTÄVÄT OLENNAISEN

Analyttikot tukevat konsulttiemme työtä asiakkaan toimintaympäristön nykytilan ja tulevaisuuden analysoinnissa. He tuottavat lisäarvoa asiakkaillemme investointien takaisinmaksuajan laskennassa ja asiakastulosten todentamisessa. Analyttikkojemme taustat ovat laskenta-toimen ja rahoituksen parista.

MARKKINOIJAT OVAT TOIMINNAN PERUSTA

Tuemme asiakkaidemme myynnin kehitystä alusta loppuun. Trainers' House Growth Academy työ- ja valmennusohjelmassa työskentelevät nuoret toimivat markkinoijan roolissa. He sopivat vuodessa 20 000 tapaamista sekä konsulteillemme että asiakkaidemme myyjille. Laatu on meille ylin prioriteetti, sillä jokainen puhelinkeskustelu on aina bränditeko.

TYÖTOVERIT

Kollegamme ovat muutoksen läpiviennin ammattilaisia ja mukavia ihmisiä. Panostamme voimakkaan kulttuurimme lisäksi vaubdikkaaseen työilmapiiriin ja tuemme henkilötömme kasvua ammattilaisina ja ihmisinä.

Meitä kaikkia yhdistää asiakaskeisyys ja halu uudistua.

Vuonna 2015 jatkoimme voimakasta panostamista **henkilöstömme oppimiseen**. Korostimme viikkopalaveriemme valmennuksellista osuutta ja pidimme katseen tulevassa.

Kulttuurillemme tyypilliseen tapaan, moni kollegoistamme **eteni talon sisällä** vaativampiin ja uusiin tehtäviin. Kannustamme henkilöstöämme jatkuvasti kasvamaan sekä ammattilaisina että ihmisinä. Meille omien johtajiemme kasvattaminen on tärkeä prioriteetti ja vaalimme kulttuuriamme.

Jatkoimme tytäryhtiömme Igniksen osalta voimakasta rekrytointia. Työn tueksi rakennetussa **Trainers' House Growth Academy työ- ja valmennusohjelmassa** käynnistyi kahdeksas toimintavuosi ja ohjelma jatkaa vakaata toimintaansa. Vuoden 2015 loppuun mennessä Trainers' Housen Ignis työllisti vajaa sata businessnesopiskelijaa täysipäiväisesti tai opintojen ohella ja tavoitteena on vakioida henkilöstömäärä sataan.

Yrittäjäkumppani-konseptimme on iloksemme lähtenyt hyvin käyntiin. Vuoden 2015 lopussa Trainers' Housen toiminta kattoi yrittäjäkumppanien avulla Pirkanmaan, Varsinais-Suomen ja Satakunnan alueet sekä Pohjois- ja Etelä-Savon ja Pohjois-Karjalan. Jatkamme vuoden 2016 aikana Yrittäjäkumppani-konseptiin panostamista ja laajennamme toimintaamme valtakunnallisesti.

Sales Trainee -ohjelmamme onnistui yli odotusten. Ohjelma koostui intensiivisistä valmennuksista ja työssäoppimisesta. Tarjosimme osalle heistä ohjelman päätteeksi vakituista työsopimusta. Osallistujat ovatkin sijoittuneet nopeasti talossamme monipuolisiin tehtäviin. Tulemme jatkamaan Sales Trainee -ohjelmaamme myös vuonna 2016.

Vuoden 2015 lopussa palveluksessamme oli 84 henkilöä.



Jaakko Taina
Sales Consultant

Olli Lätti
Valmennuskonsultti

Anna Lydman
Asiakaspäällikköjen esimies

Kirsi Vuorinen
Implementation Manager

Marko Lehtinen
Valmennuskonsultti ja tiiminvetäjä

YRITTÄJÄKUMPPANI

KASVUN TUKENA

Trainers' Housen strategian ytimessä on asiakkaidemme palveleminen kattavasti niin kotimaassa kuin kansainvälisestikin. Taataksemme asiakkaillemme saumatonta palvelua, olemme rakentaneet Suomen kasvukeskuksiin Trainers' House Yrittäjäkumppani-verkoston.

Asiakkaitamme yhdistää parempien tulosten tavoittelu. Halua kannattavalle kasvulle löytyy myös Suomen kehyskunnista. Vuonna 2014 käynnistetyn Yrittäjäkumppani-konseptin tavoitteena on saada kannattavaa kasvua asiakkaillemme, yrittäjäkumppaneillemme ja Trainers' Houselle.

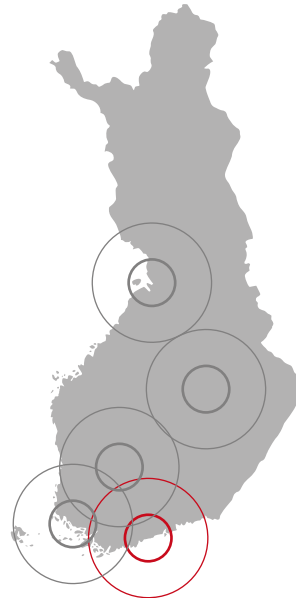
Vuonna 2015 jatkoimme tiivistä Yrittäjäkumppani-verkoston rakentamista.

Iloksemme konsepti on lähtenyt hyvin käyntiin. Vuoden 2015 lopussa Trainers' Housen toiminta kattoi yrittäjäkumppanien avulla Pirkanmaan, Varsinais-Suomen ja Satakunnan alueet sekä Pohjois- ja Etelä-Savon ja Pohjois-Karjalan.

Autamme pk-yrityksiä, jotka etsivät seuraavaa kasvun paikkaa tai haluavat vauhdittaa kasvua. Kumppanimme työskentelevät paikallisesti Trainers' Housen menetit, osaaminen ja muu tuki turvanaan.

Vuoden 2016 aikana etsimme kumppania Oulun talousalueelta ja Päijät-Hämeestä.

Lue lisää osoitteesta trainershous.fi/yrittajakumppani.



YRITTÄJÄKUMPPANIMME

”Vahvuutemme on paikallinen läsnäolo. Asiakkamme ovat kiittäneet meitä paikallisuudesta ja siitä, että tuloksia on aina varmistamassa useampi ihminen, Trainers' Housen tiimi. Me yrittäjäkumppanit pidämme kiinni Trainers' Housen lupauksesta – yhteistyömme arvo täytyy pystyä mittaamaan todennettavilla tuloksilla. Ja sen tekevät innostuneet ihmiset.

Olen saanut olla viime vuonna mukana mielenkiintoisissa toimeksiannoissa erityisesti Pirkanmaalla ja Keski-Suomessa. Näissä toimeksiannoissa tapahtuu muuten myös oma oppiminen. Parasta tietotyötä on asiakastyö. Kun tapaa viikoittain useiden pirkanmaalaisten yritysten johtoa ja yrittäjiä, muodostuu myös hyvä kuva paikallisten ja alueellisten yritysten tarpeista.”

Olli-Pekka Niemitalo
Trainers' House Pirkanmaa



Antti Aho
Varatoimitusjohtaja

Olli-Pekka Niemitalo
Yrittäjäkumppani

Jari Kivinen
Johtaja, Kenttä ja asiakastyön laatu

GROWTH ACADEMY

TYÖ- JA VALMENNUSOHJELMA

Tytäryhtiömme Ignis Oy:n todellinen voimavara on laadukas nuorten kunnianhimoisten ammattilaisten joukko. Ignis työllistää jatkuvasti useita kymmeniä vastavalmistuneita ja opintojen loppuvaiheessa olevia opiskelijoita.

Työn tukena on Trainers' House Growth Academy työ- ja valmennusohjelma, jonka tavoitteena on valmentaa nuoria kohti businessmaailman huippua.

Trainers' House Growth Academy on vuoden mittainen työ- ja valmennusohjelma, joka on suunnattu kunnianhimoisille opiskelijoille ja vastavalmistuneille. Akatemian osallistujat työskentelevät usein opintojensa ohella esimerkiksi markkinoijan tehtävissä. Tehtäviin kuuluu tapaamisten sopimista, syvähaastattelujen toteutta-

mista käydyistä asiakaskäynneistä ja osallistumista asiakkaidemme markkinointi- ja myyntitilaisuuksiin, kuten messuille.

Valmennusten ja jatkuvan kehittymisen tuloksena syntyy laatu. Asiakkaamme kiittävät meitä puheluidemme laadusta, systemaattisesta työtavastamme ja tiivistä yhteydenpidosta sekä raportoinnista heidän suuntaansa.

Sisäisesti saamme eniten kiitosta siitä, kuinka valmennusohjelma tukee nuorten omia opintoja. Valmennukset avaavat liikemaailman lainalaisuuksia ja toimivat kiitoratana työelämään. Panostamme jatkuvasti esimiestyön laatuun ja työviihtyvyyteen. Motivaatio ja korkea työn laatu ovat meille tärkeitä prioriteetteja.

Rekrytoimme jatkuvasti joukkoomme energisiä ja määrätietoisia ammattilaisiksi haluavia opiskelijoita.

Katso ajankohtainen rekrytilanne osoitteesta www.trainershouse.fi.

TYTYTYVÄISET AKATEMIALAISET

”Aloitin markkinoijan tehtävissä keväällä 2014. Etenin talon sisällä talousosaston harjoittelijaksi laskentatoimen maisteriopintojeni ohella. THGA-valmennukset ovat muokanneet ajatusmaailmani ja toimintatapojani työelämässä ja vapaa-ajalla ja käyn edelleen valmennuksissa juuri tästä syystä.”

Tuuli Välimäki, Trainers' House

”THGA on ollut ammatillisen kasvuni ehdottomasti tärkeimpiä kulmakiviä. Jarin valmennukset, jatkuva sparraus palautteen kautta, sekä epämukavuusalueelle hyppääminen vahvan kulttuurin turvallisissa käsissä oli väkevä tapa ohjata mindset oikealle tielle.

Sittenmin etenin Affectolle konsultiksi, analytiikan ja tiedolla johtamisen maailmaan. Nyt olen itse perustanut Affecto Trainee Growth Track -valmennusohjelman tulevaisuuden digitaalisille ammattilaisille.”

Juho Koskivuo, Affecto



Ronja Tammiruusu
Markkinoija

Jari Sarasvuo
Yrittäjä

HALLINTO-

JA OHJAUSJÄRJESTELMÄ

Trainers' House Oyj on Suomessa rekisteröity ja Helsingissä kotipaikkaansa pitävä julkinen osakeyhtiö. Konsernin johtamista ohjaavat Suomen lait ja yhtiöjärjestys, joiden mukaisesti valvonta ja hallinto on jaettu yhtiökokouksen, hallituksen ja toimitusjohtajan kesken.

Trainers' House noudatti vuonna 2015 Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n laatimaa 1.10.2010 voimaan tullutta Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia, jossa on määritelty hyvä hallintotapa suomalaiselle pörssiyhtiölle. Poikkeuksena on hallintokoodin suositus 9 hallituksen naisjäsenen osalta. Vuonna 2016 yhtiö noudattaa 1.1.2016 voimaan tullutta hallintokoodia.

YHTIÖKOKOUS

Osakkeenomistajat käyttävät yhtiökokouksessa päättämisvaltaansa yhtiön asioissa.

Varsinainen yhtiökokous pidetään kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Hallitus kutsuu yhtiökokouksen koolle ja päättää sen pitämisaikasta ja -ajasta. Kutsu yhtiökokoukseen annetaan osakkeenomistajille tiedoksi yhtiön internet-sivuilla aikaisintaan kolme kuukautta ja viimeistään kolme viikkoa ennen yhtiökokousta.

Kutsu on kuitenkin toimitettava vähintään yhdeksän päivää ennen yhtiökokouksen täsmäytyspäivää.

Yhtiökokous valitsee Trainers' Housen hallituksen ja tilintarkastajat, päättää näiden palkkioista ja myöntää yhtiön johdolle vastuuvapauden. Yhtiökokouksessa käsiteltävät asiat ja osakkaiden osallistumisoikeus määritellään osakeyhtiölaissa, Trainers' Housen yhtiöjärjestyksessä ja yhtiökokouksutsussa.

Hallitus kutsuu koolle ylimääräisen yhtiökokouksen, kun katsoo siihen olevan aihetta tai kun laki sitä edellyttää.

Trainers' House Oyj:n varsinainen yhtiökokous vuonna 2015 pidettiin 25.3.2015. Yhtiökokous vahvisti yhtiön tilinpäätöksen vuodelta 2014 ja myönsi hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle vastuuvapauden.

JOHTAMINEN

JOHTORYHMÄN TEHTÄVÄT

Johtoryhmän tehtäviin kuuluu strategian suunnittelu ja toteuttaminen, liiketoiminnan ohjaus, tulosseuranta, vuosisuunnittelu sekä investointien ja toiminnan muutossuunnitelmien käsittely. Johtoryhmä kokoontuu viikoittain.

JOHTORYHMÄN PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

Hallitus määrittelee muun johdon palkkauksen ja kannustusjärjestelmien periaatteet ja optiojärjestelmien alkaatit. Tavoiteasetanta perustuu yrityksen tulokseen, myyntitavoitteisiin, asiakastytyväisyyteen, henkilöstön kehittämiseen ja joihinkin henkilökohtaisiin laatutavoitteisiin.

Toimitusjohtajan esittely ja osakeomistuksensa yhtiössä on esitetty sivuilla 58.

YRITYSSANEERAUSMENETTELY

Trainers' House Oyj haki vuoden 2014 viimeisellä neljänneksellä aktiivisesti ratkaisua yhtiön toimitilan ja rahoitusaseman osalta, sillä yhtiön liikevaihto- ja tulostaso ei yhtiön arvion mukaan mahdollistanut yhtiön rahoitus-sopimusten mukaisten vastuiden täyttämistä.

Koska yhtiö ei onnistunut löytämään kokonaisratkaisua tilanteeseen, yhtiön hallitus päätti, että yhtiön ja sen sidosryhmien kannalta paras ratkaisu on yhtiön hakeutuminen yrityssaneeraukseen. Yhtiö jätti yrityssaneeraus-hakemuksen Espoon käräjäoikeudelle 12.12.2014. Ylimääräinen yhtiökokous päätti yrityssaneeraushakemuksen jatkamisesta 20.1.2015 ja Espoon käräjäoikeus päätti menettelyn aloittamisesta 28.1.2015. Selvittäjä jätti esityksensä yhtiön saneerausohjelmasta 3.6.2015. Finanssi-valvonta puolestaan myönsi 10.6.2015 Jari Sarasvuolle ja Causa Prima Oy:lle poikkeusluvan arvopaperimarkkinalain mukaisen pakollisen ostotarjouksen tekemisestä, joka näille muutoin syntyisi, jos saneerausohjelmaehdotuksen mukainen velkakonversio toteutetaan. Ylimääräinen yhtiökokous hyväksyi saneerausohjelman toteuttamiseksi välttämättömän osakeantivaltuutuksen 9.7.2015. Käräjäoikeus puolestaan vahvisti saneerausohjelman 2.9.2015. Yhtiö toteutti suunnatun osakeannin velkakonversion toteuttamiseksi vuoden 2015 viimeisellä vuosineljänneksellä.

Osana yhtiön tervehdyttämisohjelmaa Trainers' House Oyj ja sen tytäryhtiö Ignis Oy aloittivat yhteistoimintaneuvottelut 12.12.2014. Neuvottelut päättyivät 2.1.2015 ja niiden tuloksena koko konsernissa irtisanottiin yhteensä 11 henkilöä. Osana tervehdyttämisohjelmaa yhtiön toimilakustannukset alenivat 14.6.2015 päättyneen päävuokrasopimuksen jälkeen kuukausitasolla keskimäärin noin 70 000 euroa.

Tervehdyttämisohjelman tuloksena yhtiön operatiivinen tulos ennen kertaluonteisia eriä kääntyi positiiviseksi.

TILINTARKASTUS

Yhtiöjärjestyksen mukaan yhtiökokous valitsee Trainers' Housen tilintarkastajat. Valittavan tilintarkastusyhteisön on oltava Keskuskauppakamarin hyväksymä tarkastusyhteisö.

Vuoden 2015 varsinainen yhtiökokous valitsi tilintarkastajaksi KHT-yhteisö Ernst & Young Oy:n. Päävastuullisena tilintarkastajana toimii KHT Mikko Ryttilahti.

Tilintarkastajan tehtävä on tarkastaa yhtiön kirjanpito, tilikauden tilit ja hallinto sinä vuonna, jona hänet on valittu. Toimeksianto päättyy valintaa seuraavaan yhtiökokoukseen. Käytännön tarkastustoiminta toteutetaan tilikauden aikana liiketoimintaan ja hallintoon kohdistuvina tarkistuksina ja varsinaisena tilinpäätöstarkastuksena tilikauden päätyttyä.

Tilintarkastajan palkkio maksetaan laskun mukaan.

Vuonna 2015 Trainers' House -konsernin tilintarkastajien palkkiot olivat 66 000 euroa.



Antti Aho
Varatoimitusjohtaja

Max Henttu
Johtaja, myynnin ja markkinoinnin palvelut, Ignis

Arto Heimonen
Toimitusjohtaja

Saku Keskitalo
Talousjohtaja

TOIMITUSJOHTAJA

Trainers' House Oyj:n hallitus nimittää yhtiön toimitusjohtajan ja päättää hänelle maksettavista korvauksista, eduista ja toimisuhteen ehdoista. Toimitusjohtaja ei ole hallituksen jäsen. Hän vastaa yhtiön operatiivisesta hallinnosta lainsäädännön sekä hallituksen antamien ohjeiden mukaisesti että määräysvallan alaisuudessa.

Toimitusjohtaja vastaa suoraan strategian suunnittelusta, toteutuksesta ja sen mukaisista investoinneista sekä siitä, että kirjanpito on lain mukainen ja varainhoito luotettavasti järjestetty. Hänen vastuullaan ovat myös kirjanpidon, laskennan ja raportoinnin järjestäminen käytännössä. Toimitusjohtaja valvoo johtotason henkilöitä koskevia päätöksiä ja tärkeitä operatiivisia päätöksiä. Hän valvoo myös, että konsernin tytäryhtiöissä toimitaan emoyhtiön etujen mukaisesti ja toteutetaan konsernin strategiaa.

Operatiivisesta liiketoiminnasta huolehtii toimitusjohtaja johtoryhmän avulla. Johtoryhmä valmistelee ja tekee päätöksiä toimitusjohtajan päätösvaltaan kuuluvissa asioissa.

Toimitusjohtajana on 9.1.2013 alkaen toiminut Arto Heimonen.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Hallitus hyväksyy toimitusjohtajan palkkaustason. Trainers' House Oyj:n toimitusjohtaja Arto Heimosella on rahapalkan lisäksi yhtiön kulloinkin voimassa olevien käytäntöjen mukaisesti seuraavat luontoisedut: lounasetu ja yhtiön politiikan mukainen työterveyshuolto.

Toimitusjohtajasopimus voidaan irtisanoa ilman erityistä perustetta molempien sopijapuolten toimesta noudattaen kuuden (6) kuukauden irtisanomisaikaa. Toimitusjohtajalla on irtisanomisaikana työntekovelvollisuudesta riippumatta oikeus rahapalkkaan ja luontoisetuihin tai luontoisetujen verotusmäärää vastaavaan rahakorvaukseen.

Toimitusjohtajan eläkeikä on lain mukainen. Toimitusjohtajalla ei ole lakisääteisen TyEL:n ylittäviä eläke-etuja.

ARTO HEIMONEN

Toimitusjohtaja

Syntymävuosi: 1964
Koulutus: OTK, eMBA, varatuomari

Keskeinen työkokemus

Trainers' House Oyj
Toimitusjohtaja 2013-

Trainers' House Oyj
Ignis Oy toimitusjohtaja 2010-

Veikon Kone Oy
Varatoimitusjohtaja 2008

SEK & Grey Oy
Toimitusjohtaja 2006-2007

Tele Finland Oy
Toimitusjohtaja 2004 -2005

Teliasonera ja Sonera
Vice president 2001 -2004

Pohjola Group
Markkinointijohtaja 1995-2000

Muut keskeiset luottamustoimet
Ei luottamustoimia

Omistukset yhtiössä
Osakkeet 25 500 kpl

HALLITUS

Yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous valitsee Trainers' Housen hallitukseen kolmesta kahdeksaan jäsentä. Hallituksen jäsenten toimikausi päättyy seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Hallitus valitsee keskuudestaan puheenjohtajan. Toimikaudella 2015–2016 jäseniä oli kolme.

Vuodesta 2007 hallituksen puheenjohtajana on toiminut Arne Aktan. Hallitustyöskentely järjestetään kulloinkin voimassa olevan hallituksen työjärjestyksen mukaisesti. Hallituksen jäsenet ja osakeomistukset yhtiössä esitellään sivuilla 60.

KOKOUKSET

Hallitus kokoontui 13 kertaa vuonna 2015. Jäsenten läsnäoloprosentti hallituksen kokouksissa oli 97.

HALLITUKSEN PALKKIOT

Vuoden 2015 varsinainen yhtiökokous päätti hallituksen puheenjohtajan palkkioksi 3 500 euroa kuukaudessa ja hallituksen jäsenten palkkioksi 1 500 euroa kuukaudessa. Erillistä kokouspalkkiota ei makseta.

JARI SARASVUO

Hallituksen jäsen vuodesta 2013

Syntymävuosi: 1965
Koulutus: Kauppatieteiden ylioppilas

Päätoimi: Yrittäjä
Trainers' House Oyj

Keskeinen työkokemus

Trainers' House Oyj
Toimitusjohtaja 2008–2010

Trainers' House Oyj
Hallituksen puheenjohtaja 1990–2007

Yrittäjänä
vuodesta 1990

Muut keskeiset luottamustoimet
Ei luottamustoimia

Omistukset yhtiössä
Suoraan ja määräysvaltayhtiön kautta;
osakkeet 41 638 111 kpl

AARNE AKTAN

Hallituksen puheenjohtaja, hallituksen jäsen vuodesta 2006

Syntymävuosi: 1973
Koulutus: KTK

Päätoimi: Toimitusjohtaja (-12.2.2016)
Talentum Oyj

Keskeinen työkokemus

Quartal Oy
Toimitusjohtaja 1998–2011

Kauppamainos Bozell Oy
Yhteyspäällikkö 1997–1998

Muut keskeiset luottamustoimet
Solteq Oyj
Hallituksen jäsen, 2015–

Pihlajalinna Oy
Hallituksen jäsen, 2014–

Great Expectations Capital Oy
Hallituksen puheenjohtaja, 2007–

Omistukset yhtiössä
Suoraan ja määräysvaltayhtiön kautta; osakkeet 3 026 000 kpl

JARMO HYÖKYVAARA

Hallituksen jäsen vuodesta 2011

Syntymävuosi: 1965
Koulutus: MBA

Keskeinen työkokemus

Smartum Oy
Hallituksen puheenjohtaja, 2013–
Hallituksen jäsen, 1995–2009, 2011–2012
Toimitusjohtaja, 2003–2007

The Orange Company Oy
Hallituksen puheenjohtaja, 2013–

TOC Private Oy
Hallituksen puheenjohtaja, 2013–
Hallituksen jäsen, 2011–2012

Aino Health Management Oy
Hallituksen jäsen, 2011–

Top-Sport Oy
Hallituksen puheenjohtaja, 2013–2014

Muut keskeiset luottamustoimet

Perheyritysten liitto ry
Valtuuston jäsen, 2009–
Edunvalvontatyöryhmän jäsen 2011–

Helsingin Kauppakamari
Valtuuston jäsen 2015

Helsingin Uusyrityskeskus
Hallituksen jäsen 2015

Omistukset yhtiössä
Määräysvaltayhtiön kautta; osakkeet 600 000 kpl
The Orange Company; osakkeet 4 250 000 kpl



Jari Sarasvuo

Aarne Aktan

Jarmo Hyökyvaara

HALLITUKSEN

TYÖJÄRJESTYS

Työjärjestyksen mukaan osakeyhtiölaissa, muussa lain-säädännössä ja yhtiöjärjestyksessä määriteltyjen asioiden lisäksi hallitus muun muassa:

- määrittelee ylimmän johdon palkkauksen periaatteet,
 - hyväksyy toimitusjohtajan ja henkilöstön kannustinjärjestelmät,
 - nimittää ja erottaa toimitusjohtajan sekä päättää toimitusuhteen ehdot,
 - vahvistaa strategian ja vuosibudjetin sekä seuraa näiden toteutumista,
 - käsittelee ja hyväksyy osavuosisikatsaukset ja tilinpäätöksen,
 - käsittelee ja hyväksyy hallituksen nimissä julkistettavat pörssitiedotteet,
- hyväksyy merkittävät yrityskaupat sekä investoinnit sekä muut erityisen merkittävät päätökset,
 - hyväksyy osingonjakopolitiikan ja tekee yhtiökokoukselle ehdotuksen osingon jakamisesta,
 - seuraa sisäisen valvonnan, sisäisen tarkastuksen ja riskienhallinnan toteuttamista,
 - käsittelee kaikki sopimukset ja liiketaloudelliset tapahtumat yhtiön johtoryhmän, heidän lähipiirinsä ja määräysvalta-yhtiöiden kanssa
 - käsittelee muut asiat, jotka hallituksen puheenjohtaja ja toimitusjohtaja ovat sopineet otettavaksi hallituksen käsittelyyn tai jotka muutoin kuuluvat hallituksen päätösvaltaan osakeyhtiölain, muiden lakien, yhtiöjärjestyksen tai muiden mahdollisten säännösten perusteella.

Työjärjestyksessä määritellään lisäksi tarkemmin mm. hallituksen puheenjohtajan tehtävät, hallituksen jäsenten perehdyttäminen, riippumattomuus ja hallituksen toiminnan arviointi sekä hallituksen kokousten järjestäminen.

SISÄINEN VALVONTA

SISÄINEN VALVONTA

Trainers' Housen sisäinen johtamis- ja valvontamenettely perustuu osakeyhtiölakiin, arvopaperimarkkinalakiin, yhtiön yhtiöjärjestykseen ja yhtiön omiin sisäisiin toimintatapoihin. Yhtiö noudatti vuonna 2015 Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n laatimaa 1.10.2010 voimaan tullutta Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia, jossa on määritelty hyvä hallintotapa suomalaiselle pörssiyritykselle. Poikkeuksena on hallintokoodin suositus 9 hallituksen naisjäsenen osalta. Vuonna 2016 yhtiö noudattaa 1.1.2016 voimaan tullutta hallintokoodia. Yhtiön johto ja valvonta jakautuvat yhtiökokouksen, hallituksen ja toimitusjohtajan kesken. Sisäisellä valvonnalla tarkoitetaan kaikkia niitä toimintatapoja, järjestelmiä ja menetelmiä, joiden avulla yhtiön johto pyrkii varmistamaan tehokkaan, taloudellisen ja luotettavan toiminnan.

Vastuu sisäisen valvonnan järjestämisestä on Trainers' Housen hallituksella. Hallitukselle kuuluu ylin vastuu yrityksen visiosta, strategisista tavoitteista ja niiden pohjalta asetetuista liiketoiminnallista tavoitteista. Hallitukselle kuuluu myös ylin vastuu kirjanpidon ja varainhoidon valvonnasta ja toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä.

Hallitus hyväksyy yhteiset suuntaviivat koko konsernin sisäiselle valvonnalle.

Toimitusjohtaja vastaa suoraan strategian toteutuksesta ja sen mukaisista investoinneista sekä siitä, että kirjanpito on lain mukainen ja varainhoito luotettavasti järjestetty. Operatiivisesta liiketoiminnasta huolehtii toimitusjohtaja johtoryhmän avulla. Sisäisestä valvonnasta vastaa yhtiön ylin johto, ulkoisesta tarkastuksesta vastaavat tilintarkastajat ja sisäisestä tarkastuksesta vastaavat hallituksen nimeämät sisäiset tarkastajat.

SISÄISEN VALVONNAN MENETELMÄT JA TOIMINTATAVAT

Toimitusjohtajan tehtävänä on järjestää käytännössä kirjanpito- ja valvontamekanismit. Toimitusjohtaja valvoo johtotason henkilöitä koskevia päätöksiä ja tärkeitä operatiivisia päätöksiä. Toimitusjohtaja valvoo, että konsernin tytäryhtiöissä toimitaan emoyhtiön etujen mukaisesti ja toteutetaan konsernin strategiaa. Konsernin johtoryhmä toteuttaa liiketoiminnan ohjausta ja hallinnon valvontaa konsernin päivittäisessä toiminnassa.

Konsernissa on määritelty selkeät valtuudet sekä investointien että henkilöstöä koskevien asioiden hyväksymisestä. Konsernin johtoryhmän päätehtävät ovat:

1. strategia- ja vuosisuunnitelmien käsittely,
2. liiketoiminnan ja talouden valvonta ja
3. investointien, yritysostojen ja ryhmän kannalta merkittävien toiminnan laajentamistai supistamissuunnitelmien käsittely.

SISÄINEN TARKASTUS

SISÄINEN TARKASTUS

Trainers' House Oyj:llä ei ole erillistä sisäisen tarkastuksen toimintoa, joka arvioisi ja testaisi yhtiön sisäisen valvonnan menettelyjä ja prosesseja. Yhtiön hallitus harkitsee vuosittain sisäisen tarkastuksen toiminnon perustamista tai näiden palvelujen ostamista yhtiön ulkopuolelta. Lisäksi sisäisen tarkastuksen tarpeesta keskustellaan säännöllisesti yhtiön tilintarkastajien kanssa. Hallituksen näkemyksen mukaan yhtiön toimintojen laajuus ei ole yhtiön nykytilassa antanut aihetta sisäisen tarkastuksen toiminnon perustamiseen. Tärkeimmät näkemykseen vaikuttavat tekijät ovat konsernin toiminnan harjoittaminen vain yhdeltä paikkakunnalta, pääkonttorista, käsin ja pääasiallisesti kotimaassa.

SISÄPIIRI

Trainers' House soveltaa Nasdaq OMX Helsingin sisäpiiriohjetta. Trainers' House -konsernissa niin sanottu suljettu ikkuna (aika ennen tulostiedotteiden julkistamista, jona pysyvät sisäpiiriläiset eivät käy kauppaa yhtiön osakkeilla) on 21 vuorokautta. Trainers' Housen sisäpiiriohjeisto edellyttää, että pysyvät sisäpiirirekisteriin

kuuluvat ilmoittavat etukäteen kaupankäyntiaikeistaan yhtiön sisäpiirivastaavalle. Ohjeisto suosittelee hankkimaan yhtiön osakkeita vain pitkäaikaisiksi sijoituksiksi ja ajoittamaan mahdollisen kaupankäynnin yhtiön osakkeella mahdollisimman pian osavuosi- ja tilinpäätöskat- sausten julkistamisen jälkeen.

Säännöllisten rajoitusten ohella yhtiö asettaa tarvittaessa hankekohtaisia kaupankäyntirajoituksia, joissa merkittäviin osakkeen arvoon mahdollisesti vaikuttaviin hankkeisiin (kuten yrityskaupat) ja niiden suunnitteluun ja valmisteluun osallistuvat henkilöt merkitään hankekohtaisiksi sisäpiiriläisiksi. Trainers' House seuraa sisäpiiriin kuuluvien henkilöiden kaupankäyntiä säännöllisesti ja järjestää koulutusta sisäpiiriasioissa.

Trainers' Housen julkiseen sisäpiiriin kuuluvat hallituksen jäsenet, toimitusjohtaja, talousjohtaja ja päävastuullinen tilintarkastaja. Trainers' House pitää pysyvää ei-julkista sisäpiirirekisteriä yhtiön palveluksessa olevista tai muun sopimuksen perusteella yhtiölle työskentelevistä henkilöistä, jotka asemansa tai tehtäviensä johdosta saavat säännöllisesti sisäpiirintietoa. Yhteensä konsernin pysyvien sisäpiiriläisten määrä on vajaat 20 henkilöä. Sisäpiirirekisteriä ylläpidetään Euroclear Finland Oy:n SIRE-järjestelmässä.

RISKIENHALLINTA

Trainers' House pyrkii omistaja-arvon kasvattamiseen lainsäädännön ja yhteiskunnallisten velvoitteiden asettamissa puitteissa.

Trainers' House jakaa liiketoimintaan, tulokseen ja pörsiarvoon vaikuttavat riskitekijät viiteen pääkategoriaan: markkina- ja liiketoimintariskit, henkilöstöön liittyvät riskit, teknologia- ja tietoturvariskit, rahoitusriskit sekä juridiset riskit.

Muiden riskien haitallista vaikutusta vastaan Trainers' House on pyrkinyt suojautumaan kattavilla vakuutusso- pimuksilla. Näitä ovat esimerkiksi lakisääteiset vakuutukset, vastuu- ja omaisuusvakuutukset ja oikeusturva- vakuutukset. Vakuutusten kattavuus, vakuutusarvot ja omavastuut tarkistetaan vuosittain yhdessä vakuutus- yhtiön kanssa.

Alla esiteltävä selostus mahdollisista riskeistä ei ole kat- tava. Trainers' House tekee operatiiviseen toimintaansa liittyen jatkuvaa riskikartoitusta ja pyrkii suojautumaan tunnistetuilta riskitekijöiltä parhaalla mahdollisella tavalla.

RAPORTOINTI- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄT

Konsernissa on liiketoiminnan tehokkaan seurannan edellyttämät raportointijärjestelmät. Sisäinen valvonta kytkeytyy yrityksen visioon, strategiaan tavoitteisiin ja niiden pohjalta asetettuihin liiketoiminnallisiin tavoitteisiin. Liiketoiminnan tavoitteiden toteutumista ja konsernin taloudellista kehitystä seurataan kuukausittain koko konsernin kattavan ohjausjärjestelmän avulla. Olenaisena osana ohjausjärjestelmää toteumatiedot ja ajantasaiset ennusteet käydään läpi kuukausittain konsernin johtoryhmässä. Ohjausjärjestelmä sisältää muun muassa kattavan myynnin raportoinnin, tuloslaskelman, rullaavan liikevaihto- ja tulosenusteen ja toiminnalle tärkeitä tunnuslukuja.

MARKKINA- JA LIIKETOIMINTARISKIT

Trainers' House on asiantuntijaorganisaatio. Markkina- ja liiketoiminnan riskit kuuluvat liiketoimintaan ja niiden suuruutta on vaikea määrittää. Tyypilliset riskit tällä alueella liittyvät esimerkiksi yleiseen taloudelliseen kehitykseen, asiakasjakamaan, teknologiavalintoihin, kilpailutilanteen kehittymiseen ja henkilöstökulujen hallintaan.

Riskejä hallitaan tehokkaalla myynnin, henkilöresurssien ja liikekulujen suunnittelulla ja säännöllisellä seurannalla, mikä mahdollistaa nopeat toimenpiteet olosuhteiden muuttuessa.

RAHOITUSRISKIT

Trainers' Housen rahoitusriskien hallinnan tavoitteena on turvata oman ja vieraan pääoman ehtoisen rahoituksen saatavuus kilpailukykyisin ehdoin ja vähentää markkinoiden haitallisten liikkeiden vaikutuksia yhtiön toiminnassa.

Rahoitusriskit on jaettu neljään kategoriaan, joita ovat maksuvalmius, korkoriskit, valuuttariskit ja luottoriskit. Jokaista riskiä seurataan erikseen. Maksuvalmius- ja korkoriskiä vähennetään riittävästi kassavaroilla ja saatavien tehokkaalla perinnällä. Valuuttariskit ovat vähäisiä, koska Trainers' House toimii pääasiallisesti euromarkkinoilla.

Rahoitusriskien hallinnassa keskeinen huomio kiinnittyy edelleen likviditeettiin.

HENKILÖSTÖÖN LIITTYVÄT RISKIT

Trainers' Housen menestys asiantuntijaorganisaationa riippuu sen kyvystä houkutella ja pitää palveluksessaan osaavaa henkilökuntaa. Henkilöstöriskejä hallitaan kilpailukykyisen palkan lisäksi kannustusjärjestelmillä ja panostuksilla henkilöstön koulutukseen, uramahdollisuuksiin ja yleiseen viihtyvyyteen.

TEKNOLOGIA- JA TIETOTURVARISKIT

Teknologia on keskeinen osa Trainers' Housen liiketoimintaa. Teknologiariskeihin kuuluvat muun muassa toimittajariski, sisäisiin järjestelmiin liittyvät riskit, teknologiamuutosten tuomat haasteet ja tietoturvariskit. Riskejä vastaan suojaudutaan pitkäjänteisellä yhteistyöllä teknologiatoimittajien kanssa, asianmukaisilla tietoturvajärjestelmillä, henkilöstön koulutuksella ja säännöllisillä tietoturva-auditoinneilla.

JURIDISET RISKIT

Trainers' Housen juridiset riskit painottuvat pääosin yhtiön ja asiakkaiden välisiin sopimussuhteisiin. Tyypillisimmillään ne liittyvät toimitusvastuuseen ja immateriaalioikeuksien hallintaan.

Sopimussuhteen ulkopuolisista vastuukysymyksistä keskeisimpiä ovat immateriaalioikeuksiin liittyvät riskit. Sopimuksiin ja immateriaalioikeuksiin liittyvien riskien hallitsemiseksi yhtiössä on sisäinen sopimusmenettelyohjeisto. Yhtiön käsityksen mukaan sopimusriskit eivät poikkea tavanomaisesta.

SIJOITTAJILLE

KALENTERI 2016

Varsinainen yhtiökokous pidetään
23.3.2016

Vuoden 2016 osavuositarkastukset
julkaistaan seuraavasti:

21.4.2016 klo 8:30

Osavuositarkastus 1.1.–31.3.2016

4.8.2016 klo 8:30

Osavuositarkastus 1.1.–30.6.2016

20.10.2016 klo 8:30

Osavuositarkastus 1.1.–30.9.2016

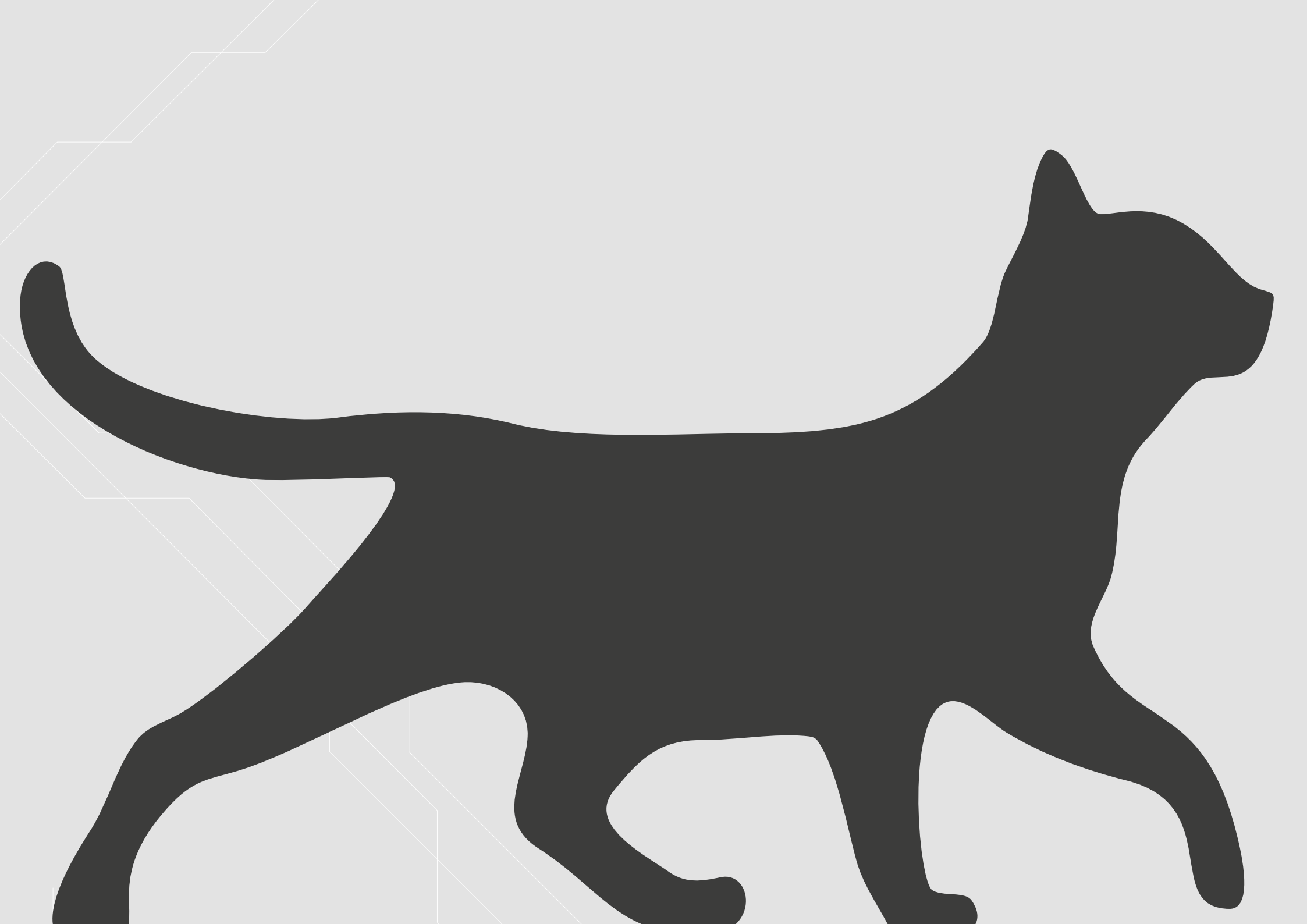
HALLITUKSEN ESITYS OSINGONJAOSTA

Hallitus esittää yhtiökokoukselle, että
vuodelta 2015 ei jaeta osinkoa.

YHTEYSTIEDOT

Saku Keskitalo
0306 888 500
saku.keskitalo@trainershOUSE.fi

Trainers' House Oyj
Tekniikantie 14
02150 Espoo



Vastaava tuottaja: **Antti Aho**
Päätoimittaja: **Satu Olkinuora**
Visuaalinen suunnittelu, toteutus ja valokuvat: **Ville Launiala**
Tiimi: **Saku Keskitalo, Arja Kokkarinen, Katriina Juntunen, Max Henttu**

“Vigilando, agendo, bene consulendo, prospera omnia cedunt.”

Copyright © 2016 Trainers' House

