

TRAINERS'
VUOSIKERTOMUS 2014
HOUSE



TRAINERS' HOUSE

||||||||||||||||| VUOSIKERTOMUS 2014

SISÄLTÖ

5	MUUTOSYHTIÖ PALVELUKSESSASI	24	ASIAKKAAMME	44	HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄ
6	TOIMITUSJOHTAJALTA	26	CASE: SUOMEN LÄHIKAUPPA - HYVIEN KOKEMUSTEN LÄHIKAUPPA	45	TOIMITUSJOHTAJA
8	ARVOPOHJAMME	28	CASE: MARIMEKKO - SISÄÄNOSTAJIEN SYDÄMENVALTAUS	46	JOHTORYHMÄ
10	PALVELUMME	30	CASE: TEOSTO - AVOIN, ROHKEA JA TAVOITTEELLINEN TOIMINTAKULTTUURI	47	HALLITUS
12	TYÖTAPAMME	32	CASE: KOTIPIZZA - NÄLKÄINEN MYYNTIORGANISAATIO	52	HALLITUKSEN TYÖJÄRJESTYS
14	VAIKUTUSKARTTA	34	CASE: NESTLÉ - PINGVIINIEN MATKA	53	SISÄINEN VALVONTA
16	PULSSI	36	CASE: ZEHNDER - KUMPPANI UUSIASIAKASHANKINNASSA	54	SISÄINEN TARKASTUS
18	YRITYSTEN MUUTOSTUKI	38	TYÖTOVERIT	56	SIJOITTAJILLE
20	HENKILÖKOHTAISEN KASVUN OHJELMAT	40	TYÖPAIKKANA TRAINERS' HOUSE		
22	TEHOA MYYNTIIN JA ASIAKKUUKSIEN HOITON	42	TYÖSSÄ OPPIMINEN - GROWTH ACADEMY		

**VOIMAA,
NOPEUTTA JA TYÖKALUJA
MUUTOKSEN
LÄPIVIENTIIN**

MUUTOSYHTIÖ

PALVELUKSESSASI

Strategian toteuttaminen on harvoin vaivatonta. Meidän työtämme on auttaa asiakkaitamme strategian viemisessä osaksi arkea.

Onnistuneen muutoksen mittareita ovat saavutetut tulokset. Tulokset seuraavat ihmisten arjen tekemistä. Hyvä yrityskulttuuri tukee oikeaa tekemistä joka päivä.

Me tuemme asiakkaitamme tulosten aikaansäämisessä ihmisten kautta. Asiakkaamme arvostavat osaavia ja asiakaskeskeisiä ihmisiämme, käytännönläheistä ja nopeaa toimintatapaamme sekä toimivia työkalujamme ja menetelmiämme.

TRAINERS' HOUSE

Trainers' House on perustettu vuonna 1990 ja sen palveluksessa oli vuoden 2014 päättyessä 87 henkilöä. Yhtiön toimipiste on Espoossa.

Trainers' Housen vuoden 2014 liikevaihto oli 8,0 miljoonaa euroa ja operatiivinen liiketulos ennen kertaluonteisia eriä -1,0 miljoonaa euroa, -12,8 % liikevaihdosta. Liiketulos näiden erien jälkeen oli -6,1 miljoonaa euroa, -76,5 % liikevaihdosta.

PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

Yhtiön pitkän aikavälin tavoitteena on kannattava kasvu.

OSINKOEHDOTUS

Hallitus esittää, että tilikaudelta 2014 ei jaeta osinkoa.

TIETOJA OSAKKEESTA

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

Toimintavuonna 2014 yhtiön osakkeiden vaihto Helsingin pörssissä oli 18,1 milj. osaketta, 26,7 % osakkeiden keskimääräisestä lukumäärästä (vuonna 2013 21,4 milj. osaketta, 31,5 %) ja 0,8 milj. euroa (1,5 milj. euroa). Ylin noteeraus oli 0,08 euroa (0,11 euroa), alin 0,02 euroa (0,05 euroa) ja päätöskurssi 0,02 euroa (0,07 euroa). Painotettu keskimääräinen kurssi oli 0,04 euroa (0,07 euroa). Osakekannan markkina-arvo katsauskauden päätöskurssilla 31.12.2014 oli 1,4 milj. euroa (4,8 milj. euroa).

TOIMITUSJOHTAJALTA

“Teemme välttämättömyydestä hyveen”

Tervehdyttää-sanan takana on sana terve. Sanan alkuperän viittaukset - tehdä terveeksi, parantaa ja saattaa terveelle pohjalle - ovat osuvia. Terveys on korkeaa toimintakykyä.

Trainers' House haki yrityssaneeraukseen viime joulukuussa. Tällä hetkellä saneerausprosessimme on menettelyvaiheessa, jonka tavoitteena on laatia ja vahvistaa saneerausohjelma. Jokapäiväinen asiakastyömme jatkuu normaalisti.

Yrityssaneeraushakemuksen taustalla olivat liikevaihtoon nähden liian suuret kiinteät kulut. Niistä merkittävä osa muodostuu toimitilastamme ja raskaasta rahoitusrakenteestamme. Teimme toimitilaa koskevan pitkän vuokrasopimuksen vuonna 2008, jolloin liikevaihtomme oli Satama Interactiven kanssa tehdyn fuusion tuloksena viisinkertainen vuoden 2014 tasoon verrattuna. Samaiseen järjestelyyn liittyi pitkäaikaisia rahoitussopimuksia, jotka yhdessä toimitilavastuiden kanssa käänsivät operatiivisen liikevoittonne vuoden 2014 aikana selvästi tappiolliseksi.

Tavoitteemme on, että saneerausohjelman avulla taloutemme ja kassavirtamme tervehtyvät nopeasti. Tervehdyttämisen tavoitteena on, että tulevaisuuden taloudelliset velvoitteet pienenevät vastaamaan liiketoimintamme nykyistä laajuutta ja kantokykyä. Samalla viemme operatiiviset kustannukset tasolle, joka mahdollistaa jatkuvasti kannattavan liiketoiminnan.

Kaikki tähtää siihen, että olemme iskukykyisiä varsinkin sitten, kun voidaan havaita orastavia merkkejä yleisen taloudellisen tilanteen paranemisesta. Yrityksissä on patoutunutta tarvetta muutosten läpiviennille. Asiakkaat haluavat todennettavia tuloksia eli parempaa liiketoimintaa ja innostuneita ihmisiä. Usein merkittävimmät ja vaikeimmat johdon päätökset muutoksissa liittyvätkin ihmisiin.

Me Trainers' Housella jatkamme kehitystyötämme vaikuttavuutta lisäävien muutosmetodiemme ja myös uusien ansaintamallien hakemisessa.

Tärkeää on, että rakennamme voimakkaan kassavirtakäänteeseen. Samoin on tärkeää, että yhtiönä otamme virheistä opiksemme ja työntekijöinä istumme testipenkkiin omassa muutoksessamme. Välttämättömyydestä on tehtävä hyve. Tämä tarkoittaa yksinkertaistettuna enemmän asiakasarvoa lisäävää työtä kriittisiin kohtiin sekä samalla toissijaisen tekemisen eliminointia.

Asiakkaidemme suhtautuminen on ollut ilahduttavan kannustavaa, sillä tekemämme työn sisältö ja laatu ovat kunnossa. Jatkamme työtämme tiiviissä yhteistyössä asiakkaidemme kanssa.

Kiitos teille, hyvät asiakkaamme! Kiitos, että olette luottaneet meihin. Kiitos lojaaleille kollegoillemme, jotka synnyttätte jatkuvasti hämmästyttäviä tuloksia ei niin helpoissa olosuhteissa.

Arto Heimonen

”*Yrityksissä on
patoutunutta tarvetta
muutosten läpiviennille*”

ARVOPOHJAMME

Meille arvot ovat arjen päivittäisiä valintoja. Haluamme, että arvomme eivät ole puhetta, vaan tapamme tehdä töitä. Arvomme auttavat meitä tekemään omasta strategiastamme totta. Voimakas ja erottuva kulttuurimme on työyhteisömme ydin.

ELÄMME ARVOJEMME MUKAAN

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

ROHKEUS tarkoittaa meille sitä, että teemme kulloinkin sen työn, mikä asiakkaan menestymiseksi on tehtävä. Emme kainostele vaikeidenkaan asioiden läpikäymistä.

NOPEUS on meille itseisarvo. Emme hätäile, mutta haluamme työskennellä ripeästi ja silti huolellisesti. Tekemisen lykkääminen tuhoaa tuloksia.

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

TULOKSET ratkaisevat. Todennetut tulokset antavat asiakkaillemme syyntä tehdä yhteistyötä kanssamme. Todennetut asiakastulokset antavat meille syyntä jatkaa työtämme.

TOIMINTAMME PAINOPISTEET

Asiakas on aina työmme keskiössä. Tämä koskee jokaista yhtiössämme työskentelevää ihmistä. Haluamme, että asiakaskeskeisyytemme on legendaarista.

Me lähdemme aina yhteistyöhön asiakkaan todellisuudesta käsin, emme idealistisesta täydellisyydestä tai omasta maailmastamme. **Haluamme sopia työllemme realistiset, saavutettavat tavoitteet.**

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

Parempi tarina voi toteutua tuloksekkaimmin ihmisten välisissä kohtaamisissa – **totuuden hetkissä.** Autamme asiakastamme toteuttamaan parempia kohtaamisia.

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

VISIONIOMME

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

MISSIONIOMME

Missionimme 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.

YHDISTÄMME JOHDON TAHDON JA IHMISTEN ARJEN NIIN, ETTÄ

TÄRKEIMMÄSTÄ

TEKEMISESTÄ

TULEE TOTTÄ

PALVELUMME

MUUTOKSEN LÄPIVIENTIIN

Läpivientimetodiikkamme on testattu tuhansien ihmisten arjessa ja sadoissa erilaisissa yrityksissä.

Työelämän murros, jossa sekä työ että työn tekijät muuttuvat, on innostanut meitä rakentamaan arjen tekemistä tukevia digitaalisia ja pelillistäviä järjestelmiä ja sovelluksia.

Pystymme mukautumaan asiakkaidemme muutostarpeeseen ja palveluitamme käyttävät sekä kansainvälisten suuryritykset että pienet kasvuyritykset. Muutoksen takana on aina viime kädessä ihminen ja hänen arjen tekemisensä.

YRITYKSILLE

Myyntien ja myyjien johtaminen

Esimiestyön parantaminen

Palvelumuotoilu

Strategian kirkastaminen ja jalkautus

Arvojohtaminen

Tuotannon tehostaminen

Työhyvinvointi

MYYNIN PALVELUT

Tapaamisten sopiminen

Syvähaastattelut ja tutkimukset

Asiakastilaisuudet ja messut

HENKILÖKOHTAINEN KASVU

Johtajan Polku

Ammattilaisen Polku

Myyntijohdon Valmennusohjelma

Myyntien Valmennusohjelma

Läbiesimiesvalmennus

Esiintymistaidon Valmennus

TYÖTAPAMME

Tuloksekas muutoksen läpivienti edellyttää työmme kytkemistä asiakkaamme strategiaan tavoitteisiin.

Hyvä muutostarina tukee strategian toteuttamista. Hyvän tarinan tunnistaa siitä, että se kertoo syyn muutokselle, innostaa sekä työntekijöitä että asiakkaita ja osoittaa muutoksen suunnan.

MUUTTUVA TYÖELÄMÄ EDELLYTTÄÄ UUSIA MENETELMIÄ

Tämän päivän digitalisoituvassa ja automatisoituvassa työelämässä **vanha muutuskäskytyks ei enää toimi**. Me tiedämme, että onnistunut tuki muutokselle on läpinäkyvää, tavoitteellista ja reaaliaikaisesti mitattavaa.

Modernissa maailmassa **henkilöstö on osa muutosta**, eikä enää pelkästään muutoksen kohde. Yhteisölliseen ja läpinäkyvään muutokseen työntekijän on helppo liittyä.

Työ ilman tavoitteita vieraannuttaa ja tuhoaa työttyytyväisyyttä. Oman työn tavoitteiden on oltava kiinteästi yhteydessä työyhteisön strategiaan. Silloin muutoksesta tulee hyväksyttävä osa arjen työtä.

Nopeasti muuttuva työelämä on luonut koko henkilöstölle tarpeen nähdä **työn tuloksia reaaliaikaisesti**. Oman työpanoksen vaikutus tuloksiin ja välitön palautte sen merkityksestä ovat nousseet yhä tärkeämmiksi muutokseen sitoutumisessa.

MUUTOSJOHTAMISEN METODIIKKAMME

Varmistamme asiakkaidemme halutun muutoksen toteutumisen **analysoimalla asiakkaidemme lähtötilanteen, simuloimalla tarvittavan tekemisen muutoksen, konseptuomalla muutoksen konkreettiseksi ohjelmaksi ja tukemalla arjen johtamista**.

Toimeksiantomme alkavat **analysointityöllä**. Tutkimme asiakkaamme tämän päivän arkitodellisuuden ja strategisen tavoitetilan välisen eron. Tutustumme analyysivaiheessa toimeksiantajamme yrityskulttuuriin, ihmisiin, prosesseihin ja esimiestyöhön toiminnan eri tasoilla.

Simulaatiovaiheessa puramme yhdessä toimeksiantajamme kanssa halutut strategiset muutokset Vaikutuskartta-työkalun avulla johdettaviksi arjen tekemisiksi.

Konseptuomme tarvittavat tekemisen muutokset konkreettisiksi johdettaviksi kokonaisuuksiksi tai ohjelmiksi.

Lopuksi varmistamme muutoksen toteutumisen **sisäisen viestinnän, johtamisen ja valmentamisen eri keinoja käyttäen**. Tekemistä arjessa tuemme ja seuraamme läpinäkyvästi Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmän avulla.

ASIAKKAAN STRATEGISET TAVOITTEET

MUUTOSTARINAN KIRKASTAMINEN

Autamme asiakkaitamme kiteyttämään **muutosta tukevan tarinan**.

Hyvä tarina kertoo syyn muutokselle sekä henkilöstölle että asiakkaille.

A LÄHTÖTILANTEEN ANALYSOINTI

Toimeksiantomme alkavat **analysointityöllä**.

Tutkimme asiakkaamme tämän päivän arkitodellisuuden ja strategisen tavoitetilan välisen eron.

Tutustumme analyysivaiheessa toimeksiantajamme yrityskulttuuriin, ihmisiin, prosesseihin ja esimiestyöhön eri tasoilla.

S VAIHTOEHTOJEN IMULOINTI

Simulaatiovaiheessa puramme yhdessä toimeksiantajamme kanssa halutut strategiset muutokset Vaikutuskartta-työkalun avulla johdettaviksi arjen tekemisiksi.

K MUUTOKSEN KONSEPTOINTI

Konseptioimme tarvittavan tekemisen muutokset konkreettisiksi johdettaviksi kokonaisuuksiksi tai ohjelmiksi.

MUUTOKSEN VARMISTAMINEN

Lopuksi **varmistamme** muutoksen toteutumisen sisäisen viestinnän, johtamisen ja valmentamisen eri keinoja käyttäen.

Tekemistä arjessa tuemme ja seuraamme läpinäkyvästi Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmän avulla.

INNOSTUNEET
IHMISET
&
TODENNETTAVAT
ASIAKASTULOKSET

TYYPILLISIÄ TOIMEKSIANTOJAMME

MYYNTI

Myyntin ja myyjien johtaminen, myyntiorganisaatioiden toiminta

ESIMIESTYÖ

Suorituksen johtaminen, palautteenanto ja reflektointi, työn tuottavuus

PALVELUMUOTOILU

Asiakasnäkökulman kirkastaminen, tuloksekkaampia asiakaskohtaamisia

STRATEGIAN JALKAUTUS

Henkilöstön osallistaminen, tarinan kirkastaminen ja muutoksen johtaminen

ARVOJOHTAMINEN

Johtamiskulttuurin muutos, yrityskulttuuri ja strategian toteutus

TUOTANTO

Tuottavuuden parantaminen, laatujohdaminen

TYÖHYVINVOINTI & HENKILÖSTÖTUOTTAVUUS

Työviihtyvyys, poissaolojen vähentäminen ja fyysinen hyvinvointi

VAIKUTUSKARTTA

TEKEMISEN MUUTOKSEEN

Aloitamme työmme selvittämällä asiakkaan lähtötilanteen ja tavoitetilan Vaikutuskartta-työkalun avulla. Vaikutuskartassa puramme liiketoiminnalliset tavoitteet operatiivisiksi mittareiksi ja siitä edelleen arjen tekemiseksi. Näiden työtehtävien toteutumista tuemme ja seuraamme Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmällä.

TAVOITTEISTA TEKEMISEEN

Suuri muutos lähtee pienistä arjen teoista. Tuloksekas suorituksen johtaminen edellyttää ratkaisevan tekemisen tunnistamista. Me käytämme tähän Vaikutuskartta-työkalua.

Rakennamme Vaikutuskartan yrityksen strategian ja vallitsevan nykytilanteen pohjalta.

Kirjaamme Vaikutuskarttaan strategisia liiketoiminnan tavoitteita. Tavoitteiden toteutumista mitataan operatiivisilla mittareilla yksikkötasolla.

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

Näitä arjen toistuvia 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

”Vaikutuskartasta on helposti nähtävissä yhdessä asetetut tavoitteet ja mittarit. Näemme selkeästi, mitä viikkotasolla tulee tehdä, jotta saavutamme tavoitteemme. Sovittujen asioiden etenemistä seurattiin Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmän avulla.”

Marko Fonsén, Kotipizza

”Laaja kartoitustyö on avain siihen, että työt ovat menneet eteenpäin jouhevasti ja yhteistyö on kasvanut matkan varrella.”

Pekka Helin, Suomen Nestlé Oy

VALITTU STRATEGIA

**LIIKETOIMINNAN
TAVOITTEET**

*Taloudelliset
avaintavoitteet*

Three empty rounded rectangular boxes for business objectives.

**OPERATIIVISET
MITTARIT**

*Yksikön operatiiviset
tavoitteet*

Three empty rounded rectangular boxes for unit-level operational metrics.

**TOISTUVA VIIKOITTAINEN
TEKEMINEN**

*Tavoitteiden
toteutumiseen johtava
tekeminen:*

- ▶ *Arjen työssä*
- ▶ *Johtamisessa*

Three empty rounded rectangular boxes for recurring weekly actions.

KULTTUURI

PULSSI



MUUTOKSEN VARMISTAMISEEN

Ihmeitä ei tapahdu, ne tehdään. Me tiedämme, että johdonmukainen työskentely hyvässä työilmapiirissä toteuttaa tavoitteet. Muutoksen vaatimaa johdonmukaista arjen tekemistä tukee Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmämme.

LÄPINÄKYVYYS YLI RAJOJEN

Pulssi on sovellus johtamisen tueksi. Pulssi konkretisoi muutoksen vaatiman tekemisen ja mahdollistaa koko työyhteisön liittymisen mukaan muutokseen. Muutoksen varmistamiseen se on täysin läpinäkyvä, pelillinen ja turvallinen työkalu.

Pulssi on vakiintunut ratkaisevaksi osaksi muutostukeamme. Asiakasyrityksissämme on usein erilaisia yksiköiden tai maiden välisiä rajoja. Pulssi ylittää erilaiset rajapinnat ja saa jokaisen käyttäjän osaksi yhteistä tekemistä.

Viikkosyklillä toimiva Pulssi muistuttaa ja pysäyttää vastaajan arjen keskellä miettimään, mitä toimenpiteitä hän on tällä viikolla tehnyt sovitun tavoitteen saavuttamiseksi. 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.

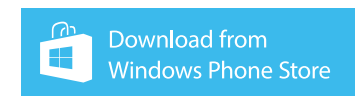
Vuoden 2014 aikana toimme Pulssin uusimman version 4.0 asiakkaidemme arkeen. Uuden version vastaanotto ylitti odotuksemme. Samalla julkaisimme Pulssin älypuhelinsovelluksen iOS-, Windows- ja Android-puhelimiin ja vuoden loppuun mennessä älypuhelinsovelluksen käyttöaste oli yli 80% käyttäjäkunnastamme.

Julkaisimme Pulssin version 5.0 vuoden 2015 aikana.

TYYYTYVÄISET ASIAKKAAMME

”Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmä on hyvä tapa pitää tavoitteet kirkaana mielessä. Kysymyksiä vaihtamalla saamme tärkeimmät tekemiset mukaan arkeemme. Pulssin älypuhelinsovellus on hyvä, koska viikon päätteeksi voi vastata tien päältä. Riittävän yksinkertainen ja helppo käyttää!”

Katri Sipilä, Teosto



PULSSI-SOVELLUS ON SAATAVILLA
IOS, WINDOWS JA ANDROID KÄYTTÖLIITTYMIIN.

LATAA HETI OMASI!



YRITYSTEN

MUUTOSTUKI

Rakennamme jokaisen toimeksiantomme asiakas-kohtaisesti. Vuonna 2014 autoimme satoja yrityksiä muutosjohtamisen haasteiden parissa. Asiakkaamme ostivat meiltä tukea muun muassa myynnin ja myyjien johtamiseen, palvelumuotoiluun, strategian kirkastamiseen ja jalkautukseen sekä tuotannon tehostamiseen.

Asiakkaamme kiittävät meitä rohkeista ihmisistämme, laadukkaasta taustatyöstämme ja tehokkaista muutosjohtamisen työkaluistamme. Asiakkaamme saavat avullamme todennettavia tuloksia. Sovellamme yhä useampaan toimeksiantoomme **Vaikutuskarttaa** tavoitteiden määrittämiseksi, **ASK-metodia** muutoksen konseptoimiseksi ja **Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmää** henkilöstön osallistamiseksi.

NÄIN YHTEISTYÖMME ETENEE

Saatuamme asiakkaalta toimeksianton kokoamme tehtävään parhaan tiimin, joka koostuu useimmiten konsultista, asiakaspäälliköstä ja asiakasvastaavasta. Osallistamme asiakkaan puolelta avaintekijöitä muutoksen tueksi. Haastatteleamme asiakkaan edustajia, heidän asiakkaitaan ja koostamme näistä **ASK-metodin** mukaisen **lähtötila-analyysin**. **Simuloimme** tilanteeseen parhaat ratkaisuvaihtoehdot, jotka käymme asiakkaan kanssa läpi ja etsimme yhdessä ne kriittiset arjen tekemiset, joita muuttamalla uusi suunta saadaan aikaiseksi. Näitä tekemisiä seuraamme yhteistyön edetessä **Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmällä**. **Konseptoimme** parhaat käytännöt ja aloitamme työt.

Yhteistyömme tukena toimivat jatkuva yhteydenpito, ohjausryhmätapaamiset, valmennukset, konsultoinnit ja raportoinnit. Myynnin ja myyjien johtamista tuemme usein **uusasiakashankintapalveluiden** avulla. Haemme mitattavuutta ja konkretiaa muutoksen tueksi läpi yhteistyön. Näin sekä asiakas että valmentajamme voivat nähdä innostuneiden ihmisten lisäksi onnistuneita asiakastuloksia.

TYTYTYVÄISET ASIAKKAAMME

”Olemme hyvin tyytyväisiä siihen, mitä olemme saaneet aikaiseksi kaupoissa. Toiminnan taso on parantunut ja olemme fokusoineet oikeisiin asioihin.”

Ralf Holmlund, Suomen Lähikauppa

”Saimme yhteistyöltä juuri sen, mitä lähdimme hakemaan ja henkilökuntamme arvosti saamaansa ammattitaitoista valmennusta. Valmentajat ymmärsivät liiketoimintamme lainalaisuuksia ja pystyivät antamaan vinkkejä myös muilta aloilta. Suosittelemme Trainers’ Housea vastaaviin muutosbankkeisiin, paremmin ei olisi voinut mennä!”

Lea Aarinen-Koski, Marimekko

MYNNIN JA MYYJIEN JOHTAMINEN

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

PALVELU- MUOTOILU

Yhä useampi asiakkaamme haluaa kilpailuetua palvelumuotoilun keinoin. Palvelumuotoilun tavoitteena on kasvattaa asiakasarvoa parantamalla asiakaskokemusta. Asiakkaan kokemus on aina emotionaalinen, mutta sitä voidaan tarkastella palvelumuotoilun analyttisen työskentelyprosessin avulla. Osallistamme prosessiin vahvasti yrityksen henkilökuntaa ja asiakkaita. Tekemässämme palvelumuotoilukonseptissa yhdistyvät organisaation vahvuudet ja uudet tavat toimia, käyttäytyä ja ratkaista asiakkaan tarpeita.

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.

TUOTANNON TEHOSTAMINEN

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

ARVO- JOHTAMINEN

Tuemme asiakkaidemme yrityskulttuurin muutosta usein eri tavoin. Yrityksen kulttuuri kuitenkin ratkaisee tulokset. Kun yhteiset arvot, asenteet ja ajattelumallit tukevat strategiaa, muutos tapahtuu nopeammin, varmemmin ja tuloksekkaammin. Huono kulttuuri syö strategian aamupalaksi.

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. Kirkkaaseen ja tarinallistettuun strategiaan henkilöstön on helpompi sitoutua.

TYÖ- HYVINVOINTI

Autamme asiakkaitamme työhyvinvoinnin johtamisessa, työkyvyn ylläpitämisessä ja fyysisen hyvinvoinnin tukemisessa. Asiakkaamme ovat käyttäneet yhteistyömme mittareina muun muassa 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. Olemme rakentaneet henkilökohtaiset valmennusohjelmamme tälle pohjalle.

Vuonna 2014 lanseerasimme kaksi uutta henkilökohtaisen kasvun valmennusohjelmaa: Läbiesiämiövalmennus ja Esiintymistaidon Valmennus. Saamme todistaa vuosittain työssämme useita henkilökohtaisia läpimurtoja ja hienoja kasvu-tarinoita.

Me 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.

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

ROHKEUS ON AVAIN ONNISTUMISEEN

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

”Kärkimedian avainhenkilöiden osaamisen kehittämässä olemme panostaneet Trainers Housen Johtajan Polkuun. Henkilökohtaista kasvua ja parempaa johtajuutta olemme ammentaneet useamman henkilön toimesta vaativasta, mutta samalla palkitsevasta valmennuksesta. Kokemuksemme ovat olleet erittäin hyviä, niin henkilökohtaisen kuin ammatillisen polun kirkastamisessa, sekä oman johtajuuden äärellä. Panostus ihmisiin ja osaamisen kehittämiseen heijastuvat suoraan koko porukan menestymiseen.”

Kimmo Laaksonen, Kärkimedia

”Myyntijohdon valmennusohjelma oli todella rikastuttava kokemus! Trainers’ Housen myynnin systematiikka on hienoa ja sain apua todella konkreetian tasolla. Myynnin johdon vertaistuki ja työkalut olivat oivalluttavia. Lisäksi sain valmiin mallin uusasiakashankinnan toteuttamiseen ja ohjeet sen jalkauttamiseen käytäntöön. Määrä, suunta, laatu!”

Taina Boman, Op-Private Turku

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 käyttöön.

AMMATTILAISEN POLKU

Ammattilaisen Polku on tarkoitettu yrityksen tulevaisuuden lupauksille. Itsensä johtamisen valmennuskokonaisuuden tavoitteena on vahvistaa ammattilaisen ajattelu- ja työtaitoja. Ammattilaisen Polku synnyttää inspiraatioita ja ideoita niin osallistujan kuin organisaation hyödyksi. Oman itsensä tunteminen ja itsensä johtaminen auttavat osallistujaa tekemään itsestään oman elämänsä ja työnsä sankarin.

MYYNTIJOHDON VALMENNUSOHJELMA

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

MYYNIN VALMENNUSOHJELMA

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

LÄHIESIMIES-VALMENNUS

Lähiesimiesvalmennus on suunnattu esimiestehtävissä toimiville ja omista riveistä nouseville tuleville esimiehille. Autamme esimiehiä heidän arkityönsä johtamishaasteissa. Valmennus on hyvin konkreettinen ja toteutetaan eteenpäin-katsovassa hengessä. Selkeytämme esimiesidentiteettiä ja valmennamme erityisesti palautteenanto- ja yksilöjohtamisen taitoja. Työkalujemme avulla esimies voi rakentaa ryhmäänsä hyvän yhteistyön ja yhteisen tekemisen kulttuurin.

ESIINTYMIST Aidon VALMENNUS

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 perilemehenoon ja haluttujen tunnetilojen synnyttämiseen. Esiintyjä saa omaan työhönsä liittyviä vinkejä hyvän esityksen rakentamiseen ja esittämiseen.

370 000

AKTIVITEETTIA

40 000

KÄYTYÄ PUHELINKESKUSTELUA

15 383

SOVITTUA ASIAKASTAPAAMISTA
VUONNA 2014

6 500

ASIAKKAILLEMME LÄHETETTYÄ
VIIKKORAPORTTIA

680

SYVÄHAASTATTELUA

*Puja Mirastabi
Trainers' House*

*Laura Seppälä
Trainers' House*

PALVELUNA

TEHOA MYYNTIIN JA ASIAKKUUKSIEN HOITOOON

Trainers' House Oyj:n tytäryritys Ignis Oy:ltä ostetaan myyntiä tukevia palveluita. Ignis-palvelut tuovat mitattavaa vauhtia strategian toteutukseen. Igniksen erikoisosaamisalueita ovat vaativat B2B-päätäjakeskustelut ja kohtaamis-konseptien rakentaminen.

TULOKSIA VUODESTA 2004

Toimintamme pohjaa yli kymmenen vuoden kokemukseen. Vuonna 2014 teimme jatkuvana palveluna töitä **150 asiakkaalle**. Toteutimme esimerkiksi seuraavia asiakkuudenhoitokonsepteja:

- Prospektointi, päätäjäkartoitukset ja päätäjäkohtaukset
- Nykyasiakkaiden hoitokonseptien rakentaminen ja toteuttaminen
- B2B-myyntikonseptien luonti ja ratkaisumyynti puhelimitse, B2B-markkinointipuhelut ja kampanjatuki
- Outbound-tekemisen konseptointi, valmennus ja juurruttaminen organisaatioon

Sovimme vuosittain yli 15 000 päättäjätapaamista. Näin vapautamme asiakkaittemme myyjien aikaa sinne, missä se on tuottavinta: itse asiakaskohtauksiin.

TAISTELEMME LAADUKKAIDEN KOHTAAMISTEN PUOLESTA

Asiakkaamme ovat saaneet avullamme:

- Uusia asiakkaita
- Tunnettuutta ja paremman markkinapeiton
- CRM-tietoa ja täsmällistä rakettavaa markkinatietoa
- Tietoa nykyasiakkuuksien syventämiseen
- Parhaita näkemyksiä myynnin johtamiseen ja asiakkuuksien hoitoon

Puheluiden korkea laatu ja asiakastyytyväisyys ovat ratkaisevia. Jokainen puhelu on bränditeko meidän asiakkaillemme. Tämä näkyy onnistumisprosentissamme.

Huolehdimme osaajistamme Trainers' House Growth Academy työ- ja valmennusohjelman avulla.

TYTYTYVÄISET ASIAKKAAMME

”Yhteistyön myötä myyjämme voivat keskittyä sinne, missä heidän aikansa on tehokkainta, eli itse F2F-asiakaskohtauksiin. Tapaamiset kotiutuvat jopa 60% hitratella.”

Mikael Ahlskog, Zehnder

”Nuori kasvuyritys elää myynnistä. Yhteistyö Igniksen kanssa on tuottanut hyviä tapaamisia korkealla hitratella.”

Marko Koskela, Solu Digital

**ASIAKKAITAMME YHDISTÄÄ PAREMPIEN
TULOSTEN
TAVOITTELU**

ASIAKKAAMME

Asiakkaitamme yhdistää parempien tulosten tavoittelu. Yhdistämme jobbon tahdon ja arjen tekemisen niin, että tärkeimmästä tekemisestä tulee totta. Tarjoamme asiakkaillemme intohimoisia ihmisiä, osaamista ja välineitä muutoksen läpivientiin. Kanssamme syntyy innostuneita ihmisiä ja todennettavia asiakastuloksia.

- 26 CASE: SUOMEN LÄHIKAUPPA
- HYVIEN KOKEMUSTEN LÄHIKAUPPA
- 28 CASE: MARIMEKKO
- SISÄÄNOSTAJIEN SYDÄMENVALTAUS
- 30 CASE: TEOSTO
- AVOIN, ROHKEA JA TAVOITTEELLINEN TOIMINTAKULTTUURI
- 32 CASE: KOTIPIZZA
- NÄLKÄINEN MYYNTIORGANISAATIO
- 34 CASE: NESTLÉ
- PINGVIINIEN MATKA
- 36 CASE: ZEHNDER
- KUMPPANI UUSIASIAKASHANKINNASSA



marimekko



SUOMEN LÄHIKAUPPA

HYVIEN KOKEMUSTEN LÄHIKAUPPA

Suomen Lähikauppa on kahdella valtakunnallisella kauppaketjullaan ainoa puhtaasti lähikauppaan keskittyvä päivittäistavarakaupan toimija Suomessa. Siwoja ja Valintataloja on lähes 700, henkilöstöä noin 4600 ja asiakkaina lähes kaikki suomalaiset. Yhtiön liikevaihto oli vuonna 2013 noin miljardi euroa.

ASIAKASKOKEMUKSESTA KILPAILUETUA

Keväällä 2012 Suomen Lähikaupalla haluttiin pitkän kulukuurin jälkeen nostaa asiakaskokemus kilpailueduksi. Hyvien kokemusten lähikauppa-yhteistyön tavoitteena oli mitattava ja merkittävä asiakaskokemuksen parantaminen Siwoissa ja Valintataloissa. Yhteistyö jakautui kolmeen eri vaiheeseen: asiakaskokemuksen johtamisen mallintamiseen, jalkautuksen suunnitteluun ja valmisteluun ja itse jalkautustyöhön kentällä ja kauppoissa.



MUOTOSVALMENTAJAT KENTÄLLE

Yhteistyö aloitettiin laajalla kenttäänalyysillä ja kilpailuetua tuovan asiakaskokemuksen johtamisen mallintamisella. Valmennuksiin osallistuivat kaikki esimiehet ja Sörnäisten tukiorganisaatio. **"Rekrytoimme talon sisältä 15 muutosvalmentajaa, joiden avulla pystyimme kattamaan kaikki lähes 700 kauppa ja 4600 työntekijää. Muutosvalmentajilla oli arvokasta tietoa kauppojen arjesta ja idea itsessään oli fantastinen!"** kertoo Suomen Lähikaupan toimitusjohtaja Ralf Holmlund. Jalkautettavat teemat jaettiin kymmeneen moduuliin, joista jokaiseen tuotettiin valmennussuunnitelmat ja materiaalit. Trainers' House valmensi sisällöt moduuli kerrallaan valmentajille ja he edelleen kaupan henkilökunnalle.

Säännölliset puhelinpalaverit, ohjausryhmätapaamiset, raportointi ja Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmä ovat olleet muutoksen tukena alusta lähtien. **"Oleellista oli, että pidimme fokuksen tärkeissä asioissa. Muutosvalmentajat tekivät esimerkiksi jokaisen moduulivalmennuksen jälkeen toimenpidesuunnitelman myymäläpäällikön kanssa ja myymälän etenemistä seurattiin auditointiprosessin kautta",** Holmlund kertoo.

PAREMPI BRÄNDIMIELIKUVA

Hyvien kokemusten lähikauppa -projektin tulokset näkyvät usealla saralla. Bränditutkimuksen mukaan sekä Siwan että Valintatalon **brändimielikuva on parantunut merkittävästi** yhteistyön aikana. Lisäksi esimerkiksi kahden viikon **bakery-kokeilun tuloksena osaston myynti nousi huimat +152%**. **"Olemme hyvin tyytyväisiä siihen, mitä olemme saaneet aikaiseksi kauppoissa",** Holmlund kiittää. **"Toiminnan taso on parantunut ja olemme fokuksineet oikeisiin asioihin. Lisäksi työilmapiiritutkimuksen mukaan olemme kaupan keskiarvon yläpuolella. Kyselyn mukaan 76% kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että oman kaupan toimintatavat ovat muuttuneet parempaan suuntaan valmennusten myötä."**

"Lisäksi on ollut hienoa seurata muutosvalmentajia työssään. Olen kuullut heiltä todella positiivista palautetta. Kokonaisuuden jälkeen ja kaiken sen jälkeen, mitä nyt tiedetään, johtoryhmä lähtisi uudestaan vastaavanlaiseen prosessiin", Holmlund kiittää.

Ralf Holmlund
Suomen Lähikauppa

Jari Kivinen
Trainers' House

Fareedab Qutishat
Suomen Lähikauppa

Petri Huttunen
Suomen Lähikauppa

KAHDESSA VIIKOSSA
BAKERY **+152%**

15
MUUTOSVALMENTAJAA

=5360
VALMENNUSTA

PULSSI **790** KÄYTTÄJÄÄ

MARIMEKKO

SISÄÄNOSTAJIEN SYDÄMENVALTAUS

Marimekko on suomalainen tekstiili- ja vaatealan designyritys, joka tunnetaan ennen kaikkea omaleimaisista kuvioistaan ja väreistään. Tuotteita myydään noin 40 maassa. Vuonna 2014 Marimekko-tuotteiden brändimyynti oli 187 miljoonaa euroa ja yhtiön liikevaihto 94 miljoonaa euroa. Keskeisiä markkinoita ovat Pohjois-Eurooppa, Pohjois-Amerikka ja Aasian-Tyynenmeren alue.

marimekko

YHTEINEN B2B-MYYNTIMALLI

Keväällä 2013 aloitetun Sisäänostajien Sydämenvaltaus -yhteistyön tavoitteena oli aikaansaada muutos Marimekon B2B-myyntin tekemisessä ja kasvaa ratkaisumyyntiorganisaatiosta kohti konsultoi-vaa asiakkuudenhoitoa. "Marimekon työntekijöillä on suuri rakkaus brändiimme. Halusimme kääntää sen rakkauden entistä vahvemmin kaupallisiksi onnistumisiksi. Lähdimme hakemaan myynnin kasvua yhteisen B2B-myyntimallin kautta, jossa nojautumme voimakkaammin ammattiosaamiseemme ja systemaattiseen tekemiseen", Marimekon Suomen maajohtaja Lea Aarinen-Koski kertoo.

"Päädymme Trainers' Houseen nimenomaan ihmisten takia. Lisäksi kaikki materiaalit olivat selkeitä ja ymmärrettäviä, niihin oli helppoa tarttua ja ne keskittyivät suoraan haasteemme ytimen ratkaisemiseen. Hyvin tehdyn taustatyön ansiosta valmentajat puhuivat meidän kiel-tämme", Aarinen-Koski sanoo. "Antoisa vaihe oli myös valmennuksen suunnittelu yhdessä Trainers' Housen ammattilaisten kanssa, jolloin he todella pureutuivat meidän bisnekseemme. Tämän tuloksena valmennukset olivat osallistavia."

PYSYVIÄ KÄYTÄNTEITÄ JA TYÖKALUJA ARKEEN

"Olen ollut erityisen tyytyväinen työkaluihin, joita rakensimme yhdessä. Onnistuimme ennakkomyynnin kasvattamisessa ja osaamisen tasonnosta ja työkalut näkyvät arjen tekemisessä", Aarinen-Koski kertoo. "Yksi mieleenpainuvimmista hetkistä oli Marimekko Training Academyn syntyminen."

"Saimme yhteistyöltä juuri sen, mitä lähdimme hakemaan ja henkilökuntamme arvosti saamaansa ammattitaitoista valmennusta. Valmentajat ymmärsivät liiketoimintamme lainalaisuuksia ja pystyivät antamaan vinkkejä myös muilta aloilta. Suosittelemme Trainers' Housea vastaaviin muutoshankkeisiin, paremmin ei olisi voinut mennä!" Aarinen-Koski kiittää.

KONSULTATIIVISEN MYYNNIN
TOIMINTATAPA

GLOBAALIN
TUKKUMYYNTIPROSESSIN
MALLINNUS

Lea Aarinen-Koski
Marimekko

Antti Kiukas
Trainers' House

Emilia Pelkonen
Marimekko

Meri Tiirinki
Marimekko

SISÄISTEN TOIMINTOJEN
YHTEISTYÖN
PARANTUMINEN

METODI
KANAVAN KEHITTÄMISEEN JA
VALMENTAMISEEN



PULSSIN KÄYTTÖASTE
YLI **75%**

PULSSI PITI
MUUTOKSEN MUKANA
ARJEN TEKEMISESSÄ

Tomi Korhonen
Teosto

Mikko Ehnqvist
Teosto

Katri Sipilä
Teosto

Anna Lydman
Trainers' House

TEOSTO

AVOIN, ROHKEA JA TAVOITTEELLINEN TOIMINTAKULTTUURI

Teosto on aatteellinen ja voittoa tavoittelematon vuonna 1928 perustettu järjestö. Teosto kerää musiikinkäytön korvaukset ja tilittää ne edelleen tekijöille ja kustantajille. Edistämällä musiikintekijän hyvinvointia Teosto on mukana edistämässä koko luovan alan ja suomalaisen yhteiskunnan hyvinvointia ja taloudellista kasvua.

Teosto edustaa 28 000 kotimaista ja noin kolmea miljoonaa ulkomaista säveltäjää, sanoittajaa, sovittajaa ja musiikin kustantajaa. Teosto keräsi vuonna 2013 kotimaasta esityskorvauksia 50,3 miljoonaa euroa, josta toimintakulujen vähentämisen jälkeen tilitetään 86 prosenttia musiikintekijöille ja -kustantajille.

RAKKAUDESTA MUSIIKKIIN JA MUUTOKSEEN

Tekijänoikeustoimialalla eletään isojen muutosten vaihetta. Musiikinkuluttajien kulutustottumukset ja suhtautuminen musiikkiin muuttuvat. Pysäkkeen muutoksen edellä Teosto tarvitsee pitkäjänteisen, tehokkaan, motivoituneen ja työstään innostuneen henkilöstön. Syksyllä 2013 aloitetulla Rakkaudesta musiikkiin ja muutokseen -yhteistyöllä tavoiteltiin yhtenäisempää johtamista ja esimiestyötä, tiimityöskentelyn ja yhteispelin tasonnostoa, toimintakult-

tuurin kehittämistä ja parhaiden toimintatapojen omaksumista omaan ja yhdessä tekemiseen.

”Olimme tehneet strategiatyötä ja halusimme jalkauttaa uuden tahtotilan arkeemme. Kilpailutimme alan toimijoita ja saimme hyviä suosituksia Trainers’ Housen ja valmentajien toiminnasta. Modernit työkalut, kuten Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmä, erottivat Trainers’ Housen kilpailijoista”, pohjustaa Teoston toimitusjohtaja Katri Sipilä.

TEOSTON NÄKÖINEN TOTEUTUS

Yhteistyö aloitettiin henkilöstö- ja asiakaskyselyllä, jonka kautta löydettiin muutoksen tukipilarit. Seuraavan vuoden ajan yhteistyö jatkui esimiesten ja henkilöstön valmennuksilla, joissa käsiteltiin arjen toimenpiteitä, joilla haluttu muutos saadaan aikaan. *”Nostimme esille johtamisen ja esimiestyön teemoja, joiden kautta lähdimme kehittämään talon toimintakulttuuria. Perusteellinen lähtökartoitus olikin avain onnistumiseen. Tämän lisäksi Pulssi piti muutoksen mukana arjen tekemisessä. Jokaisessa ohjausryhmätapaamisessa kertosimme yhteistyön tavoitteet, jolloin fokus pysyi kirkkana”,* Sipilä kertoo.

MITATTAVAA KEHITYSTÄ

”Olemme ottaneet ison harppauksen oikeaan suuntaan. Esimiestyön tasonnosta näkyy selvästi arjessa. Uusina johtamisen työkaluina olemme saaneet muun muassa perjantaikahvit, esimiesvartit, esimiehen ja alaisen one2one-keskustelut, viikkosuunnitelmat ja tavoiteasetannan. Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmä on hyvä tapa pitää tavoitteet kirkkana mielessä. Kysymyksiä vaihtamalla saamme tärkeimmät tekemiset mukaan arkeemme. Pulssin älypuhelinsovellus on hyvä, koska viikon päätteeksi voi vastata tien päältä. Riittävän yksinkertainen ja helppo käyttää!” Sipilä naurahtaa.

”Tämän pohjalta voin kyllä suositella Trainers’ Housea. Yhteistyö on koettu talon sisällä erittäin positiivisena. Olemme kovasti tykänneet Trainers’ Housen tavasta toimia ja valmentajat ovat ottaneet ihmiset hyvin mukaan”, Sipilä kiittelee.



KOTIPIZZA

NÄLKÄINEN MYYNTIORGANISAATIO

Kotipizza on Pohjois-Euroopan suurin pizza-ketju, johon kuuluu yli 270 franchising-pohjalta toimivaa ravintolaa kaikkialla Suomessa. Vuonna 1987 perustettu ketju uusiutuu päivittämällä ilmettään, kehittämällä ruokalistojaan ja panostamalla jatkuvasti enemmän vastuullisuuteen. Kotipizzan missiona onkin tehdä maailmasta parempi paikka pizza kerrallaan.

HOIVAORGANISAATIOSTA MYYNTIORGANISAATIOKSI

Kotipizza on yksi Trainers' Housen pitkäaikaisimmista asiakkaista. Yhteistyötä on tehty eri muutosprojektien tiimoilta jo vuodesta 1996 lähtien ja keväällä 2013 oli aika jatkaa myynnin johtamisen parissa. **"Halusimme yhtenäisen ja suunnitelmallisen toimintatavan koko kenttäorganisaatiollemme. Aluepäälliköistä tuli myyntipäälliköitä ja tavoitteellisuus ja johtaminen otettiin**

toiminnan keskiöön", kertoo Kotipizzan operatiivinen johtaja Marko Fonsén. "Kotipizzalla ja Trainers' Housella on takana pitkä historia ja oli luontevaa ottaa heidät mukaan keskusteluun. Lopulta valmentajavalinta ja työkalut ratkaisivat pelin. Ostoprosessi oli hyvin pitkä, teimme todella hyvät pohjatyt ja muutimme painopistettä vielä suunnitteluvaiheessa. Näin kokonaisuudesta tuli todella onnistunut."

TAVOITTEET ARJEN TEKEMISEKSI

"Avasimme yhdessä liiketoiminnalliset tavoitteet arjen tekemiseksi Trainers' Housen Vaikutuskartta-työkalun avulla ja rakensimme niiden pohjalta myyntipäälliköille uuden johtamismallin. Vaikutuskartta kulki rinnalla koko yhteistyön ajan ja myyntipäälliköt käsittelivät sen kautta tavoitteiden ja tekemisen välistä suhdetta yrittäjien kanssa. Valmennukset eivät olleet luennolla istumista, vaan ihmisiä osallistettiin jatkuvasti ja käsittelimme arjen haasteita hyvin käytännön tasolla. Olen kuullut talon sisältä paljon kiitosta: **"Paras valmennus, jossa olen ikinä ollut"**, Fonsén kiittää. **"Vaikutuskartasta on helposti nähtävissä yhdessä asetetut tavoitteet ja mittarit. Näemme selkeästi, mitä viikko-**

tasolla tulee tehdä, jotta saavutamme tavoitteemme." Sovittujen asioiden etenemistä seurattiin Pulssi-muutoksenjohtamisjärjestelmän avulla.

TULOKSENA TOIMIVA MYYNTIORGANISAATIO

"Yhteistyön seurauksena myyntipäälliköiden työn suunnittelu on parantunut ja vältymme kiireisiltä tulipaloilta. Pidän kovasti valmentajastamme. Hän oli todella sitoutunut yhteistyöhömmä ja pidimme tiiviisti yhtä koko muutosprojektin ajan. Näin pystyimme seuraamaan tavoitteitamme, työn etenemistä ja tuloksia."

Osallistava valmennustyö antoi myös tilaa henkilöstölle. **"Valmennuksen aikana tuli esimerkiksi idea valkosipulisodasta, jossa ravintolat haastavat toisiaan kilpaillakseen lisämyynnillä. Tämä tuotti parhaimmillaan +400% lisämyyntiä"**, Fonsén kertoo. **"Myyntipäälliköiden johtamisen kautta myös laatu nousi ja yhteistyö tukee ilmeuudistuksiamme hyvin. Yhdyn henkilöstöni siinä, että tämä on ollut paras valmennuskokonaisuus, jossa olen koko urani aikana ollut."**



Marko Fonsén
Kotipizza

Marko Lehtinen
Trainers' House

Mari Mikkola
Kotipizza

Janette Mirjamo
Kotipizza

VALKOSIPULISODAN
LISÄMYYNÄ **+400%**

YHTEISTYÖTÄ VUODESTA
1996 LÄHTIEN

NESTLÉ

PINGVIINIEN MATKA

Nestlé on maailman johtava ravitsemukseen, terveyteen ja hyvinvointiin keskittyvä yritys, jonka maailmanlaajuinen liikevaihto on noin 76,2 miljardia euroa. Nestlé työllistää yli 339 000 ihmistä 468 tehtaallaan ja toimistoissaan 150 maassa. Suomessa työskentelee noin 460 elintarvikealan ammattilaista Turun, Turen- gin ja Juuan tehtailla ja Espoon pääkonttorilla. Nestlén tunnetuimpia tuotemerkkejä ovat muun muassa PINGVIINI, AINO, BONA, PILTTI, NESCAFÉ, NESPRESSO, MAGGI, NESQUIK, FITNESS, FRISKIES ja LATZ.

PINGVIINI-TIIMIN YHTEISTYÖ

Vuonna 2013 Suomen Nestlé ja Trainers' House aloitivat yhteistyön, jonka tavoitteena oli jäätelön markkinaosuuden kasvattaminen. Samalla yhteistyöltä haettiin kokonais kategorian kannattavaa kasvua asiakkaiden keskuudessa ja tuotemyyntiorganisaation muuttamista täysiveriseksi ratkaisumyöntiorganisaatioksi.



Nestlé

Vuonna 2014 keskityttiin toimintamallin jalkauttamiseen. Muutosyhteistyö painottui myynnin johtamiseen, myyntitapaan, avainasiakkuuksiin ja niiden systemaattiseen hoitoon sekä myyjien arjen tekemisen muutokseen molemmilla kanavissa. "Aluksi varmistimme yhteisen kielen kentältä konttoriin ja määritelimme uuden tavan toimia yhdessä. Toisessa vaiheessa lähdimme tekemään jalkautusta. Saimme konkreettisia esimerkkejä ja palautetta asiakaskohtaamisista, joita hyödynsimme aktiivisesti yhteistyössämme", kertoo Nestlén myyntijohtaja Pekka Helin.

TULOKSEKAS RATKAISUMYNNIN YHTEISTYÖ

"Olen erityisen tyytyväinen siihen, että puhuimme asioista myyntikentän kielellä, kun koko organisaatio osallistui työpajoihin. KV-talon koulutusohjelmat eivät tarjoa riittävästi tämän tyyppistä asiakaskohtaamisen ytimeen keskittyvää koulutusta", Helin jatkaa. "Trainers' Housen aktiivisuus on mahtavaa ja sitä kautta olen pistänyt myös itseni likoon. Asiakaspäälliköt pitävät meidät liikkeellä ja valmentajat valmistautuvat pirun hyvin. Laaja kartoitustyö on avain siihen, että työt ovat menneet eteenpäin jouhevasti ja yhteistyö on kasvanut matkan varrella. Lisäksi Trainers' House sparraa ja sitouttaa myös johtoryhmää ja myyntikentän vetäjiä henkilökohtaisesti."

TULOKSET

"Vaikeasta valmisteverosta huolimatta olemme saaneet arvokasvua ja volyymikasvua, mikä on B2B-kaupassa harvinaisen positiivinen tulos sekä jäätelöliiketoiminnalle että koko yhtiölle. Terävöitimme investointien kohdentamista vastikkeellisesti ja arvioimme bisnescaseja paremmin etukäteen, mistä on tullut kiinteä tapa toimia", Helin kertoo. "Samalla sisäinen yhteistyö kentän ja konttorin välillä on parantunut ja nopeutunut, kun osapuolilla on sama kieli ja he ymmärtävät roolinsa entistä paremmin."

LEAN OHJAA ETEENPÄIN

"Tällä hetkellä keskitymme eniten tulevan kolmen vuoden strategiaan. Yhteistyö jatkuu LEAN-myyntin kasvuhankkeen puitteissa. Tarkastelemme prosessia maatilalta kaupan altaalle yhdessä tehtaankanssa ja Trainers' House on mukana hankkeen jalkauttamisessa", Helin jatkaa. "Olemme tehneet jo pitkään töitä asiakasrajapinnan kanssa. Halusimme varmistaa, että asiakas on keskiössä ja kirkkaana mielessä myös jatkossa."

Antti Kiukas
Trainers' House

Tinja Kivistö
Trainers' House

Pekka Helin
Suomen Nestlé Oy

Tuukka Kaukoranta
Suomen Nestlé Oy

Arto Seppä-Lassila
Suomen Nestlé Oy

VALMISTEVEROSTA HUOLIMATTA
ARVOKASVUA JA VOLYYMIKASVUA



*Janne M^oykkym^aki
Trainers' House*

*Mikael Abbskog
Zehnder*

60%
HITRATE

536
P^ATT^AJ^ATAPAAMISTA
SOVITTU VUOSINA 2012-2014

ZEHNDER

KUMPPANI UUSIASIAKASHANKINNASSA

Zehnder Clean Air Solutions tarjoaa yli 20 vuoden kokemuksella ilmanpuhdistusratkaisuja erilaisiin teollisuuden, logistiikan ja vähittäiskaupan tarpeisiin. Energia- ja kustannustehokkaat ilmanpuhdistusratkaisut räätälöidään jokaisen asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaan. Zehnder Group Nordic AB on Sveitsiläisen Zehnder Group AG:n tytäryhtiö. Zehnder Group on markkinajohtaja Euroopassa erikoisvalmisteisten radiaattoreiden ja teollisen ilmanpuhdistuksen aloilla.

TAVOITTEENA MYYNNIN KASVATTAMINEN

Trainers' House ja Zehnder aloittivat ensimmäisen yhteistyönsä uusasiakashankinnan tiimoilta vuonna 2012. Yhteistyön tavoitteena oli lisätä yrityksen tunnettuutta ja tehostaa myyjien ajankäyttöä. "Olemme pieni maaorganisaatio. Myyntiprosessien ulkoistaminen parantaa myynnin tuloksia ja helpottaa todella arkeamme", Zehnder Suomen maajohtaja Mikael Ahlskog kertoo.

TEHOKASTA AJANKÄYTTÖÄ

Uusasiakashankinnan kohderyhmäksi määriteltiin logistiikan, varastoinnin ja metalliteollisuuden tuotannosta vastaavia henkilöitä. "Teemme liidit Trainers' Housen soittotiimin kanssa valmiiksi puolivuositain. Mikäli myyjillemme tulee uusia liidejä kentältä, toimitamme ne Trainers' Houselle ja ne ovat parhaimmillaan soitossa jo samana päivänä", Ahlskog kertoo. "Yhteistyön myötä myyjämme voivat keskittyä siihen, missä heidän aikansa on tehokkainta, eli itse F2F-asiakaskohtamisiin. Saamme joka viikko raportin, josta näemme muun muassa sovitut tapaamiset, ei kiinnostuneet, hylätyt liidit ja soittoyritysten määrät", Ahlskog jatkaa. "Lisäksi olemme lähes päivittäin yhteydessä soittotiimin kanssa, päivitämme liidejämme ja tuomme uusia soittoon. Näin myynnin sykliä saadaan lyhennettyä."

Uusasiakashankinnan rinnalla yhteistyötä on tehty muun muassa myynnin laadun auditointien, soittotarinan kirkastusten ja prospektointityöpajojen parissa. Vuonna 2013 koko henkilökunta osallistui Trainers' Housen henkilökohtaisiin valmennusohjelmiin, maajohtaja Myyntijohdon Valmennusohjelmaan ja myyjät Myynnin

Valmennusohjelmaan. Samalla tehdyt kasvukartoitukset ja myyntisuunnitelmat tukivat myyntiä ja lisäsivät myynnin systematiikkaa.

TULOKSEKASTA YHTEISTYÖTÄ

"Yhteistyö Trainers' Housen kanssa on sujunut loistavasti ja tapaamiset kotiutuvat jopa 60% hitratella. Aloitimme yhteistyön vuonna 2012 ja vuoden 2014 loppuun mennessä Trainers' House oli sopinut myyjillemme yli 500 tapaamista, joista olemme kotiuttaneet liki sata kauppaa. Yhteistyömme aikana myyntimme on kaksinkertaistunut", Ahlskog kertoo. "Tämä on keskeistä myynnin ajankäytön tehostamista, jotta myyjät voivat keskittyä myyntityöhön kentällä."

"Olemme olleet todella tyytyväisiä ja jatkamme yhteistyötä parhaillaan vuoden 2015 tiimoilta."

zehnder

TYÖTOVERIT

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

Vuoden 2014 merkittävin panostuksemme oli syksyn aikana toteutettu Sales Trainee -ohjelma, johon valitsimme suuresta hakijajoukosta kymmenen nuorta osaajaa. Tarjosimme osalle heistä ohjelman päätteeksi vakituista työsopimusta. Ohjelma koostui sekä valmennuksista että työssäoppimisesta. Osallistujat olivat mukana toteuttamassa ja hankkimassa toimeksiantoja ja asiakasprojekteja konsulttien rinnalla. Sales Trainee -ohjelma onnistui yli odotusten ja tulemme todennäköisesti käynnistämään uuden ohjelman vuoden 2015 aikana.

Syksyn 2014 aikana käynnistimme Yrittäjäkumppanikonseptin. Yrittäjäkumppanit toimivat kasvukeskuksissa ja laajentavat toimialuettamme merkittävästi. Ensimmäiset kotimaiset Yrittäjäkumppanit ovat aloittaneet Pirkanmaan ja Jyväskylän, Lahden, Lappeenrannan ja Kouvolan alueilla. Tulokset ovat rohkaisevia ja jatkamme Yrittäjäkumppanikonseptiin panostamista vuonna 2015.

Kevään 2014 ajan jatkoimme myös Implementation Managerien rekrytointia.

Trainers' House Growth Academy (THGA) työ- ja valmennusohjelma jatkoi vuonna 2014 toimintaansa. THGA työllisti miltei 70 nuorta bisnesopiskelijaa osaisa-aikaisesti opintojensa ohella. Kuukausittaiset THGA-valmennukset antavat osallistujille eväitä bisneselämään ja tukevat heidän liiketalouden opintojaan ja työtään markkinoijan tehtävissä. Valmennukset olivat avoimia koko talolle ja ne kuuluivat myös osana Sales Trainee-valmennusohjelmaan. Lue lisää Trainers' House Growth Academystä ja markkinoijan työstä sivulta 42.

Vuonna 2014 jatkoimme myös panostusta oman henkilökuntamme valmentamiseen. Tarjosimme viikoittaista valmennusta myyjiemme työn tueksi. Lisäksi noin 20 henkilöstömme edustajaa osallistui pitkiin henkilökohtaisiin valmennusohjelmiimme.

Joulukuussa 2014 jouduimme käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut. Tämän seurauksena uudelleenorganisoidimme työtehtäviä yhtiön sisällä vuoden 2015 aikana.

Vuoden 2014 lopussa Trainers' House työllisti 87 henkilöä.



Marc Moberg
Konsultti, johtoryhmän jäsen

Jasmiina Vattulainen
Markkinoija

Max Henttu
Konsultti

Jonna Grönbärj
Asiakaspäällikkö

Juho Mäkitalo
Analyytikko

POLKO
ILMO
TARINA
LOITSI
VISIOIS

TYÖPAIKKANA

TRAINERS' HOUSE

Työmme keskiössä on asiakkaan muutostarpeen ratkaiseminen. Meillä työ tehdään ryhmätyönä ja autamme toisiamme eri rooleista käsin. Korkeat laatuksiteerit ja osaava henkilöstö ovat meille kunnia-asia.

KONSULTIT LUOTSAAVAT MUUTOSTA

Konsulttien ja Implementation Managerien tehtävänä on hankkia toimeksiantoja ja auttaa asiakkaitamme viemään muutoksia läpi. Tunnistamme liiketoiminnan kasvun ja kehittymisen pullonkaulat ja räätälöimme muutoksen läpiviennin toimenpiteet. 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 varmistavat yhdessä sovittujen tekemisten ja tavoitteiden toteutumisen ja vastaavat valmentajan apuna tilaisuuksien sisällön ja materiaalien tuottamisesta. Tiiviin asiakastyön lisäksi asiakaspäällikkömme hankkivat uusia toimeksiantoja asiakaskentästämme.

ANALYYTIKOT TIIVISTÄVÄT OLENAISEN

Analyytikot tukevat konsulttiemme työtä esimerkiksi asiakkaan toimintaympäristön nykytilan ja tulevaisuuden analysoinnissa. He tuottavat lisäarvoa asiakkaillemme investointien takaisinmaksuajan laskennassa ja asiakastulosten todentamisessa. Analytikkojemme taustat ovat laskentatoimen ja rahoituksen parista.

MARKKINOIJAT OVAT TOIMINNAN PERUSTA

Tuemme asiakkaidemme myynnin kehitystä alusta loppuun. Trainers' House Growth Academy työ- ja valmennusohjelmassa työskentelevät nuoret toimivat meillä markkinoijan roolissa. He sopivat vuodessa yli 15 000 tapaamista sekä meidän konsulteillemme että asiakkaidemme myyjille. Laatu on meille korkein prioriteetti, sillä meille jokainen puhelu on bränditeko.

**trainers'
HOUSE**



TYÖSSÄ OPPIMINEN

GROWTH ACADEMY

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

Työn tukena on Trainers' House Growth Academy -ohjelma, 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 toteuttamista 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 tiiviistä yhteydenpidosta sekä raportoinnista heidän suuntaansa.

Sisäisesti saamme eniten kiitosta siitä, kuinka valmennusohjelma tukee nuorten omia opintojaan. 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

”Trainers' House Growth Academy on ollut ratkaiseva käännteentekijä urani alussa. Sain markkinoijana jatkuvaa sparrausta omaan työhöni ja huippukonsulttiemme valmennusta bisneselämän lainalaisuuksista. Markkinoijan tehtävän jälkeen olen päässyt etenemään talon sisällä. Käyn edelleen THGA-valmennuksissa, sillä jatkuva kehittyminen on aina avain onnistuneeseen tekemiseen.”

Maria Mäkelä, Trainers' House

”Tulin taloon ensimmäisen Growth Academyn kautta vuonna 2007. THGA rakensi pitkälti pohjan nykyiselle ammattiosaamiselleni: muokkasi ajatusmaailmaani, toimintatapojani ja toi myynnin systematiikkaa ja kontaktiverkostoa.

Sittemmin olen jatkanut myyntijohdon tehtäviin ja tällä hetkellä pyörötän useita omia yrityksiä. THGA on ollut myynnin ja bisneksen korkeakoulu, koulutuksellisesti ihan ylivoimainen juttu!”

Jere Virtanen, Pulp Management

Valmennusohjelman aikana läpikäytävät teemat

TAVOITTEELLISEN TYÖN JA ELÄMÄN LUPAUS JA MENETELMÄT

- MISTÄ THGA-SSA IHAN OIKEASTI ON KYSYMYS?

VAIKUTTAMISEN LAINALAISUUDET JA STATUKSEN SÄÄTÖ

- "TÄTÄ SINULLE EI OPETETTU KOULUSSA".

TYÖELÄMÄN HUIPPU-URHEILU

- MIKÄ TOTUUS PALJASTUI YLI 20 VUODEN TYÖMME JA 100 MILJONNAN EURON TESTIN JÄLKEEN?

STRATEGIA JA JOHTAMINEN

- MITEN VÄHISTÄÄ ASEMAA MÄRKKINÖILLÄ, TOIMINNALLINEN VASTAUS SANDOJEN TAKANA?

MYNNIN KORKEAJÄNNITYS

- LUOTAUUS AMMATTILAISEN MYNNIN JA SEN JOHTAMISEN YTIMEEN.

VOITTAMISEN PSYKOLOGIA JA BIOLOGIA

AMMATTILAISEN TYÖTAIDOT JA AJATTELUTAVAT

- 5 KÄYTÄNNÖN MENETELMÄÄ!

STRATEGIA JA KULTTUURI

- KULTTUURI SYÖ STRATEGIAN ELÄVÄLTÄ, ELLEI KULTTUURIA OHJATA TARINOIDEN AVULLA.

ARJEN JOHTAJUUS SEKÄ TOTUUDESSA ELÄMISEN FILOSOFIA JA TULOKSELLISET MENETELMÄT

KASVUYRITYKSEN JA YRITYKSEN ARVON JOHTAMINEN

MUUTOKSEN JOHTAMINEN:

- MITEN YHÄÄ MUUTOS LÄPI, KUN MUUTOS ON VAIKEA!

THGA

*Tytti Hast
Trainers' House*

*Erik Alopeus
Trainers' House*

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 soveltaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n laatimaa 1.10.2010 voimaantullutta Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia, jossa on määritelty hyvä hallintotapa suomalaiselle pörssiyhtiölle.

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 yhtiökokouskutsussa.

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

Trainers' House Oyj:n varsinainen yhtiökokous vuonna 2014 pidettiin 26.3.2014. Yhtiökokous vahvisti yhtiön tilinpäätöksen vuodelta 2013 ja myönsi hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle vastuuvapauden.

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 samanaikaiset luottamustoimet
Ei luottamustoimia

Omistukset yhtiössä
Osakkeet 25 500 kpl

JOHTORYHMÄ

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 allokatiot. Tavoiteasetanta perustuu yrityksen tulokseen, myyntitavoitteisiin, asiakastyytyvyyteen, henkilöstön kehittämiseen ja joihinkin henkilökohtaisiin laatutavoitteisiin.

Toimitusjohtajan esittely ja osakeomistuksensa yhtiössä on esitetty sivuilla 45.

YRITYSSANEERAUSMENETTELY

Trainers' House Oyj jätti yrityssaneeraushakemuksen Espoon käräjäoikeuteen 12.12.2014. Ylimääräinen yhtiökokous päätti yhtiön yrityssaneeraushakemuksen jatkamisesta 20.1.2015. Espoon käräjäoikeus päätti

yhtiön yrityssaneerausmenettelyn aloittamisesta 28.1.2015 ja määräsi asianajaja Mika Ilveskeron toimimaan saneerausmenettelyn selvittäjänä.

Yrityssaneerulain mukaisessa menettelyssä yhtiön liiketoiminta ja velat voidaan saneerata ja järjestää uudelleen. Yrityssaneerauksen tuloksena yhtiö voi joko jatkaa toimintaansa tai, saneerauksen epäonnistuesssa, hakeutua konkurssiin. Määräysvalta liiketoiminnasta säilyy yhtiöllä lukuun ottamatta joitakin tavanomaisen liiketoiminnan ulkopuolisia päätöksiä, jotka vaativat selvittäjän hyväksynnän. Selvittäjällä on oikeus osallistua velallisen toimielinten kokouksiin ja käyttää niissä puhevaltaa.

Espoon käräjäoikeuden päätöksen mukaan selvittäjän selvitys yhtiön taloudellisesta tilanteesta tulee valmistua 27.3.2015 mennessä. Selvittäjän on laadittava ehdotuksensa yhtiön saneerausohjelmaksi 3.6.2015 mennessä.

Tilinpäätöksen laatimisajankohtana yhtiön saneerausohjelmaa ei ole vielä annettu Espoon käräjäoikeudelle, eikä yhtiön hallitus ole tietoinen selvittäjän tulevaisuudessa laatiman saneerausohjelmaehdotuksen sisällöstä. Ennen saneerausohjelmaa koskevan ehdotuksen antamista selvittäjä käy keskusteluja ja neuvotteluja yhtiön ja sen velkojien kanssa.

TILINTARKASTUS

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

Vuoden 2014 varsinainen yhtiökokous valitsi tilintarkastajaksi KHT-yhteisö Ernst & Young Oy:n. Päävastuullisena tilintarkastajana toimii KHT Harri Pärssinen.

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 päättyttyä.

Tilintarkastajan palkkio maksetaan laskun mukaan.

Vuonna 2014 Trainers' House -konsernin tilintarkastajille maksettiin tilintarkastustehtävistä 28 560 euroa ja muita palkkioita 1 850 euroa.

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 2014–2015 jäseniä on viisi.

Vuodesta 2007 hallituksen puheenjohtajana on toiminut Arne Aktan. Hallitustyöskentely järjestetään kulloinkin voimassa olevan hallituksen työjärjestyksen mukaisesti. Hallituksen jäsenet ja osakeomistukset yhtiössä esitellään sivuilla 48–51.

KOKOUKSET

Hallitus kokoontui 16 kertaa vuonna 2014. Jäsenten läsnäoloprosentti hallituksen kokouksissa oli 97.

HALLITUKSEN PALKKIOT

Vuoden 2014 varsinainen yhtiökokous päätti hallituksen puheenjohtajan palkkioksi 3 500 euroa kuukaudessa ja hallituksen jäsenten palkkioksi 1 500 euroa kuukaudessa. Erillistä kokouspalkkiota ei makseta.

VESA HONKANEN

Hallituksen jäsen vuodesta 2013

Syntymävuosi: 1956
Koulutus: DI

Päätoimi: Valmentaja,
Trainers' House Oyj

Keskeinen työkokemus

Trainers' House Oyj
Toimitusjohtaja 2011-2013

Trainers' House Oyj
Varatoimitusjohtaja 2008-2010

Trainers' House Oyj
Toimitusjohtaja 2003-2007
Varatoimitusjohtaja 2002

Aston R5
Toimitusjohtaja 1998-2002

Trainers' House Oyj
Valmentaja 1997-1998

Tiedonhallinta Oy (nyk. Solteq Oyj)
Myyntijohtaja 1988-1997

Oy International Business Machines Ab
Myynti 1983-1988

Nokia Oyj
Kehitysinsinööri 1981-1983

Muut samanaikaiset luottamustoimet
Ei luottamustoimia

Omistukset yhtiössä
Suoraan ja määräysvaltayhtiön kautta; osakkeet 1 046 984 kpl

JARMO HYÖKYVAARA

Hallituksen jäsen vuodesta 2011

Syntymävuosi: 1965
Koulutus: MBA

Keskeinen työkokemus

Smartum Oy
Toimitusjohtaja, 2003-2007

Partus Oy
Hallituksen puheenjohtaja, 2008-2011

Partus Oy
Hallituksen jäsen, 1999-2008

Muut samanaikaiset luottamustoimet

The Orange Company
Hallituksen puheenjohtaja, 2013-

Smartum Oy
Hallituksen puheenjohtaja, 2013-
Hallituksen jäsen, 1995-2009, 2011-2012

Top-Sport Oy
Hallituksen puheenjohtaja, 2013-2014

Aino Health Management Oy
Hallituksen jäsen, 2011-

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

Perheyritysten liitto ry
Valtuuston jäsen, 2009-

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

AARNE AKTAN

Hallituksen puheenjohtaja. Hallituksen jäsen vuodesta 2006

Syntymävuosi: 1973
Koulutus: KTK

Päätoimi: Toimitusjohtaja,
Talentum Oyj

Keskeinen työkokemus

Quartal Oy
Toimitusjohtaja 1998-2011

Kauppamainos Bozell Oy
Yhteyspäällikkö 1997-1998

Aarne Aktan on suomalaisen internet-teknologian pioneereja. Hänellä on vankka omakohtainen kokemus it-yrityksen kasvattamisesta sekä organisaation ja yritystoiminnan Eurooppalaiseksi menestystarinaksi.

Muut samanaikaiset luottamustoimet

Great Expectations Capital Oy
Hallituksen puheenjohtaja, 2007-

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



Vesa Honkanen

Jarmo Hyökysaara

Aarne Ahtan



Marjaana Toiminen



Jari Sarasvuo

MARJAANA TOIMINEN

*Hallituksen jäsen 26.3.2014 alkaen,
riippumaton sekä yhtiöstä että merkittävistä osakkeenomistajista*

Syntymävuosi: 1967
Koulutus: Tampereen yliopisto, Journalismi

Päätoimi: Senior Advisor,
MindMill Network

Keskeinen työkokemus
Bonnier Publications Oy
Toimitusjohtaja 2006-2014

Yhtyneet Kuvalehdet
Päätoimittaja 2003-2005

Image Kustannus
Päätoimittaja 1998-2003

Muut samanaikaiset luottamustoimet
C. V. Åkerlundin säätiö
Hallituksen jäsen, 2013-

Kaskas Media Oy
Hallituksen jäsen, 2014-

Omistukset yhtiössä
Ei omistuksia

JARI SARASVUO

Hallituksen jäsen vuodesta 2013

Syntymävuosi: 1965
Koulutus: Kauppateiden Ylioppilas

Päätoimi: Valmentaja,
Trainers' House Oyj

Keskeinen työkokemus
Trainers' House Oyj
Toimitusjohtaja 2008-2010

Trainers' House Oyj
Hallituksen puheenjohtaja 1990-2007

Länsiväylä, Uusi Suomi, Suomen Kuvalehti, Kymmenen Uutiset,
toimittaja Radio City, Contactor -lehti, Writers' Studio,
esimiestehtävät Hyvät, Pahat ja Rumat, Minä ja Sarasvuo,
Diili ja Sarasvuo -TV ohjelmat

Yrittäjänä vuodesta 1990

Muut samanaikaiset luottamustoimet
Ei luottamustoimia

Omistukset yhtiössä
Suoraan ja määräysvalta-yhtiön kautta; osakkeet 17 515 661 kpl

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 toimisuhteen 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 yhtiökoukselle 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 jäsen-ten perehdyttäminen, riippumattomuus ja hallituksen toiminnan arviointi sekä hallituksen kokousten järjes-täminen.

SISÄINEN VALVONTA

SISÄINEN VALVONTA

Trainers' Housen sisäinen johtamis- ja valvontamenetely perustuu osakeyhtiölakiin, arvopaperimarkkinalakiin, yhtiön yhtiöjärjestykseen ja yhtiön omiin sisäisiin toimintatapoihin. Yhtiö noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n laatimaa 1.10.2010 voimaantullutta Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia, jossa on määritelty hyvä hallintotapa suomalaiselle pörssiyhtiölle. 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 kauppa yhtiön osakkeilla) on 21 vuorokautta. Trainers' Housen sisäpiiriohjeisto edellyttää, että pysyvät sisäpiirirekis-

teriiin kuuluvat ilmoittavat etukäteen kaupankäyntiaikeistaan yhtiön sisäpiirivastaavalle. Ohjeisto suosittaa hankkimaan yhtiön osakkeita vain pitkäaikaisiksi sijoituksiksi ja ajoittamaan mahdollisen kaupankäynnin yhtiön osakkeella mahdollisimman pian osavuosi- ja tilinpäätöskatsausten 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 pörssiin 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 vakuutus sopimuksilla. Näitä ovat esimerkiksi lakisääteiset vakuutukset, vastuu- ja omaisuusvakuutukset ja oikeusturvavakuutukset. Vakuutusten kattavuus, vakuutusarvot ja omavastuut tarkistetaan vuosittain yhdessä vakuutusyhtiön kanssa.

Alla esiteltävä selostus mahdollisista riskeistä ei ole kattava. 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 toteutumisesta ja konsernin taloudellista kehitystä seurataan kuukausittain koko konsernin kattavan ohjausjärjestelmän avulla. Olennaisena osana ohjausjärjestelmää toteumatiedot ja ajantasaiset ennusteet käydään läpi kuukausittain konsernin johtoryhmässä. Ohjausjärjestelmä sisältää muun muassa kattavan myynnin raportoinnin, tuloslaskelman, rullaavan liikevaihto- ja tulosennusteen 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, asiakasjakumaan, teknologiavaihtoihin, kilpailutilanteen kehittymiseen ja henkilöstökulujen hallintaan.

Riskejä hallitaan tehokkaalla myynnin, henkilöresursien 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 kiinnitettiin edelleen likviditeettiin. Johtuen liikevaihdon laskusta ja yhtiön nykyiseen liikevaihtoon nähden liian suurista toimitila- ja rahoituskustannuksista vuonna 2013 tehdyt rahoitusjärjestelyt osoittautuivat riittämättömiksi, ja yhtiö päätti jättää yrityssaneeraus-hakemuksen 12.12.2014. Yrityssaneerausmenettely on käynnissä tätä selvitystä kirjoitettaessa, ja yhtiön tavoite on edelleen turvata riittävä rahoitus konsernin toiminnan jatkamiseksi. Saneerausmenettelyn epäonnistuminen voisi johtaa yhtiön konkurssiin.

HENKILÖSTÖÖN LIITTYVÄT RISKIT

Trainers' Housen menestys asiantuntijaorganisaationa riippuu sen kyvystä houkuttaa 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 2015

Varsinainen yhtiökokous pidetään keskiviikkona 25.3.2015.

Vuoden 2015 osavuositarkastukset julkaistaan seuraavasti:

23.4.2015 klo 8:30

Osavuositarkastus 1.1.–31.3.2015

6.8.2015 klo 8:30

Osavuositarkastus 1.1.–30.6.2015

22.10.2015 klo 8:30

Osavuositarkastus 1.1.–30.9.2015

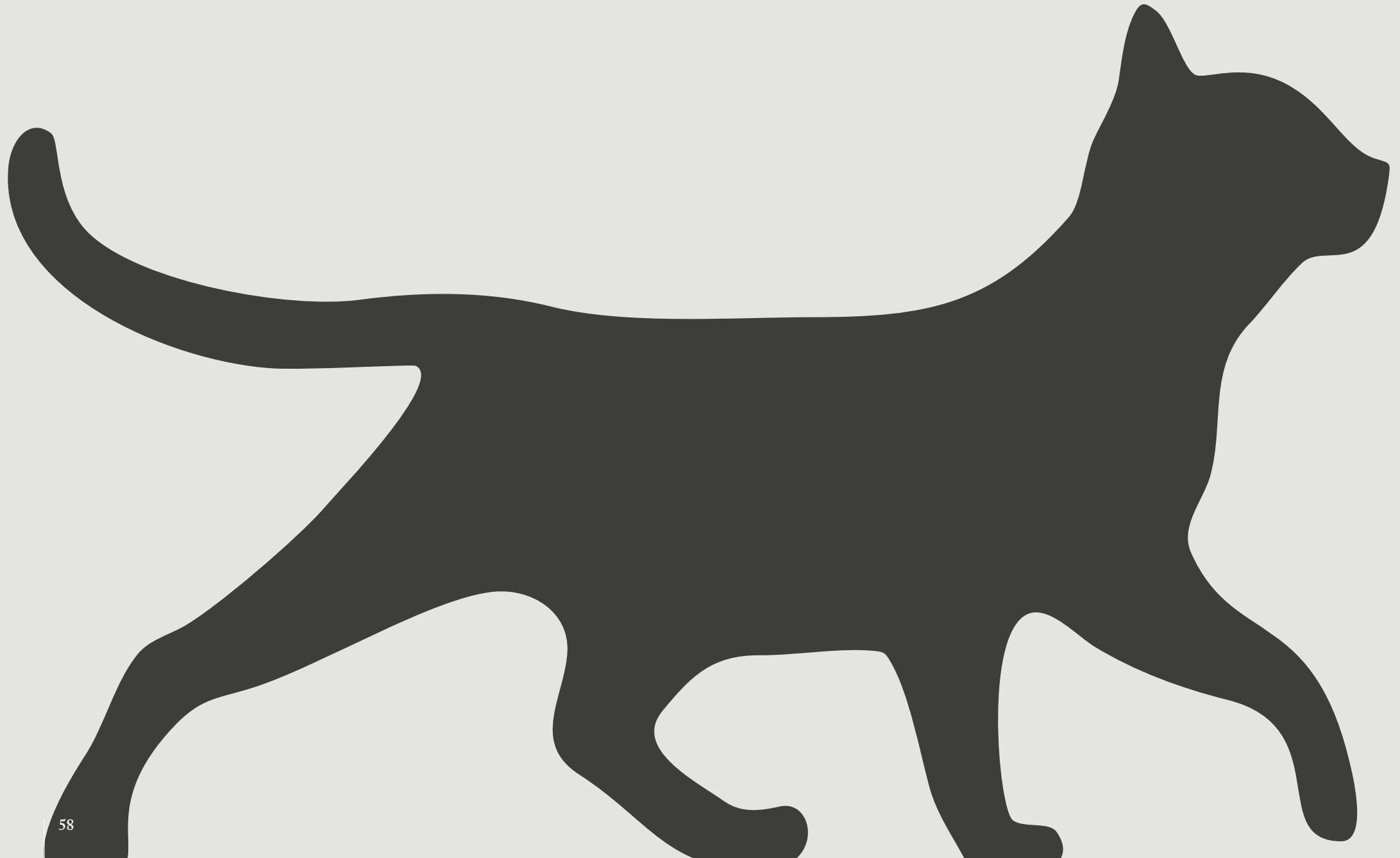
HALLITUKSEN ESITYS OSINGONJAOSTA

Hallitus esittää yhtiökokoukselle, että vuodelta 2014 ei jaeta osinkoa.

YHTEYSTIEDOT

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

Trainers' House Oyj
Niittymäentie 7
02200 Espoo



Vastaava tuottaja: **Antti Aho**

Päätoimittaja: **Satu Olkinuora**

Visuaalinen suunnittelu ja toteutus: **Ville Launiala**

Valokuvat: **Max Henttu, Ville Launiala**

Tiimi: **Mirkka Vikström, Arja Kokkarinen**

“Omne tulit punctum qui miscuit utile dulci, lectorem delectando pariterque monendo”.

Copyright © 2015 Trainers' House

