

2018

VUOSIKERTOMUS

A white silhouette of a hand with fingers slightly curled, holding a small, standing dog. The dog is positioned on the palm of the hand, facing right. The entire graphic is set against a solid grey background.

SISÄLTÖ

4	OLEMME MUUTOSYHTIÖ	26	CASE: FUJITSU MYNNIN KOKONAISNÄKYMÄ ASIAKKUKSIIN	46	TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKANA TRAINERS' HOUSE
6	TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS	28	CASE: NOOA SÄÄSTÖPANKKI VALMENTAMISEN JA HARJOITTELUN KULTTUURI	48	TYÖYHTEISÖMME
8	ARVOMME	30	CASE: SIILI REHELLISTÄ PALAUTETTA ASIAKKAILTA	50	TRAINERS' HOUSE GROWTH ACADEMY
9	STRATEGIAMME	32	CASE: OKMETIC KEY TO GROWTH AND SKILLS TO GROWTH	52	HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄ
10	TÄHÄN USKOMME	34	CASE: RD VELHO MYNNILLISTEN TAITOJEN JA ASIAKASPALVELUN TASONNOSTO	54	JOHTAMINEN
14	MUUTOKSEN 4 MATKAA	36	CASE: HSL STRATEGIASTA TOTTA	60	TOIMITUSJOHTAJA
18	HENKILÖKOHTAISTA KASVUA	38	CASE: ASIAKASTIETO AT FUTURE	62	HALLITUS
20	DIGITAALISIA VALMENNUSOHJELMIA	40	CASE: DB SCHENKER MATKA SALES BASE CAMPPiin	63	HALLITUKSEN TYÖJÄRJESTYS
22	RATKAISUJA MYNNILLE JA MARKKINOINNILLE	42	CASE: HALTIAN KUMPPANIN AVULLA KOHTI KASVUTAVOITTEITA	66	SISÄINEN VALVONTA
24	YHTEISIÄ ONNISTUMISIA ASIAKKAIDEMME KANSSA	44	CASE: FINN-ID TAVOITTEENA SUOMEN PARAS MYyntITIIMI	67	SISÄINEN TARKASTUS, SISÄPIIRI JA RISKIENHALLINTA
				69	SIOITTAJILLE

OLEMME MUUTOSYHTIÖ

Trainers' House on muutosyhtiö. Asiakkaamme käyttävät meitä strategiansa nopeammassa, tuloksekkaammassa ja todennäköisemmässä toteuttamisessa.

Asiakkaamme luottavat osaaviin ja asiakaskeskeisiin ihmisiimme, toimiviin työkaluihimme ja moderneihin menetelmiimme.

Työtämme mitataan asiakkaamme saavuttamilla tuloksilla. Todennettavia tuloksia saavutetaan parhaiten, kun yrityskulttuuri tukee tavoitteita.

TRAINERS' HOUSE

Trainers' House on perustettu vuonna 1990 ja sen palveluksessa oli vuoden 2018 päättyessä kokopäiväisiksi muutettuna 134 henkilöä. Yhtiön toimipisteet sijaitsevat Helsingissä, Turussa, Oulussa ja Espanjan Torreviejassa.

Trainers' Housen vuoden 2018 liikevaihto oli 10,7 miljoonaa euroa ja liiketulos 0,8 miljoonaa euroa, 7,6 % liikevaihdosta. Yhtiön omavaraisuusaste oli 75,2 %. Yhtiö on nettovelaton.

PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

Yhtiön pitkän aikavälin tavoitteena on kannattava kasvu.

OSINKOEHDOTUS

Hallitus esittää, että tilikaudelta 2018 ei jaeta osinkoa.

TIETOJA OSAKKEESTA

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

*Ville Kallinen
Trainers' House*

*Eetu Ojala
Trainers' House*

Tilikauden päättyessä yhtiön osakekanta oli 106 737 062 osaketta ja rekisteröity osakepääoma oli 880 743,59 euroa. Toimintavuonna 2018 yhtiön osakkeiden vaihto Helsingin pörssissä oli 9,5 milj. osaketta, 8,9 % osakkeiden lukumäärästä (vuonna 2017 18,8 milj. osaketta, 17,6 %) ja 0,9 milj. euroa (2,3 milj. euroa). Ylin noteeraus oli 0,12 euroa (0,14 euroa), alin 0,07 euroa (0,09 euroa) ja päätöskurssi 0,07 euroa (0,10 euroa). Painotet-

tu keskimurssi oli 0,10 euroa (0,12 euroa). Osakekannan markkina-arvo katsauskauden päätöskurssilla 31.12.2018 oli 7,8 milj. euroa (10,6 milj. euroa).

TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS TODENNETTAVIA TULOKSIA JA INNOSTUNEITA IHMISIÄ

Trainers' Housen työn tulokset antavat asiakkaille syyn tehdä yhteistyötä kanssamme. Asiakastulokset antavat meille työn tarkoituksen. Työmme ytimessä on kautta vuosikymmenten ollut ihmisten koskettaminen. Ihminen on arvomme. Jotta ihminen onnistuu muutoksessa, hänen on löydettävä siitä jotain itselleen tärkeää ja inspiroivaa. Autamme asiakkaita kulkemaan muutosmatkaa kohti tuloksia yhdessä ihmisten kanssa, todellisuudesta käsin.

Vuonna 2018 Trainers' House kasvoi 19 %. Liikevaihto nousi lähes 11 miljoonaan euroon. Vaikka kasvu oli hyvää, emme ole tyytyväisiä. Operatiivinen kannattavuus jäi konsernissa kokonaisuutena 8 % tasolle. Kannattavuuden parantaminen on vuoden 2019 tärkein tehtävä. Erityinen ilonaihe oli Ignis-palvelut, joissa kasvua oli peräti 38 %, toiminta oli kannattavaa ja asiakaskokemus erinomainen. Ignis perusti myös uuden toimipisteen Turkuun keväällä 2018.

Trainers' House maksoi vuonna 2018 ennenaikaisesti kaikki velkansa ja kassatilanne on säilynyt vakaana. Omavaraisuusaste vahvistui 75 prosenttiin.

Esittelimme vuonna 2018 *Muutoksen 4 Matkaa* -konseptin. Sen toteutus

asiakastyössä edistyi systemaattisesti. Jotta voimme auttaa asiakkaita isosti, skaalaten ja kiihdyttään haluttua muutosta, Trainers' Housen tehtävänä on *sähköistää johtamista* ja kanavoida johtamisen energiaa ihmisten arkeen. Tämä tarkoittaa työkaluja, joilla viemme johtamista sähköisiin kanaviin. Myös digitaaliset sisällöt laajentuivat. Johdamme muutosta asiakkaan tukena lähes reaaliajassa ja tuemme ketterää tapojen uudistumista arjessa. Esittelemme tässäkin vuosikertomuksessa 10 asiakascasea, joissa maalina ovat *todennettavat tulokset ja innostuneet ihmiset*.

Trainers' House on rekrytoinut paljon nuoria, nälkäisiä ja kyvykkäitä työntekijöitä. Tämä on osa yhtiön uudistumista. On hämmästyttävää, miten uusi sukupolvi oppii tekemällä

ja haasteen alla, kun he saavat tukea ketterään oppimiseen.

Trainers' House muutti syksyllä 2018 uusiin toimitiloihin Helsingin Salmisaareen. Uudet tilat mahdollistavat aikaisempaa paremman asiakas- ja työntekijäkokemuksen sekä toiminnan kasvattamisen.

Trainers' House on markkinoinnilla johdettu yhtiö. Yhtiö käynnisti tämän vuoden alussa *#mojomornings* -sisältömarkkinoinnin, jossa kiinnostavalla sisällöllä puhutellaan päättäjäkohderyhmää. Tämän merkitys näkyy huomioarvon ja arvokkaiden kontaktien määrän kasvuna. Palveleva sisältömarkkinointimme ei ole tylsää, vaan jännitteistä, hieman rosoista ja kiisteltyäkin

herättäen mielenkiinnon. Lopulta palvelemalla ansaittu huomio kääntyy suhdemarkkinoinnissamme asiakkaille arvoa luoviksi kohtaamisiksi. Ideana on palvella asiakkaitamme vahvuuksista käsin. Sisältömarkkinointi, Igniksen kontaktointikyky, täsmätilaisuudet uusissa tiloissa sekä kasvava määrä myyntikohtaamisia luovat jatkuvasti asiakasarvoa jo ennen varsinaisen yhteistyön käynnistymistä.

Tästä on hyvä jatkaa matkaa.

Nöyrä kiitos hyvät asiakkaat. Kiitos, että olette jälleen luottaneet meihin ja antaneet meidän olla tukemassa työtänne. Kiitos myös rakkaat työtoverit ahkeroinnista. Saamme tehdä merkityksellistä työtä!

Trainers' House on voimakkaasti arvo johdettu yritys.

Arvomme auttavat meitä ja asiakkaitamme tekemään jokapäiväisiä valintoja ja strategiasta totta. Kulttuurimme on työyhteisömme ydin.

ARVOMME

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

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

NOPEUS Emme hosi, mutta haluamme työskennellä ripeästi ja silti huolellisesti. Kokemuksesta tiedämme, että tekemisen lykkääminen tuhoaa tuloksia.

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

TULOS kuuluu työhömmе. Todennetut tulokset antavat asiakkaillemme syyn tehdä yhteistyötä kanssamme. Todennetut asiakastulokset antavat meille tarkoituksen jatkaa työtämme.

STRATEGIAMME

Strategiamme perusta on olla vahva yhtiö kotimarkkinassa. Tämän mittareina ovat kassavirta ja todennetut asiakastulokset. Toinen strateginen painopisteemme on **tuotekehittää ja rakentaa uusia kasvun konsepteja sekä uusia ansaintamalleja**. Tärkeimpiä panostuksia ovat muutoksenjohtamisjärjestelmät ja digitaaliset valmennusohjelmat. Strategiamme kolmannessa vaiheessa **kansainvälistymme**, asiakkaidemme kanssa ja kautta.

VISIONimme

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

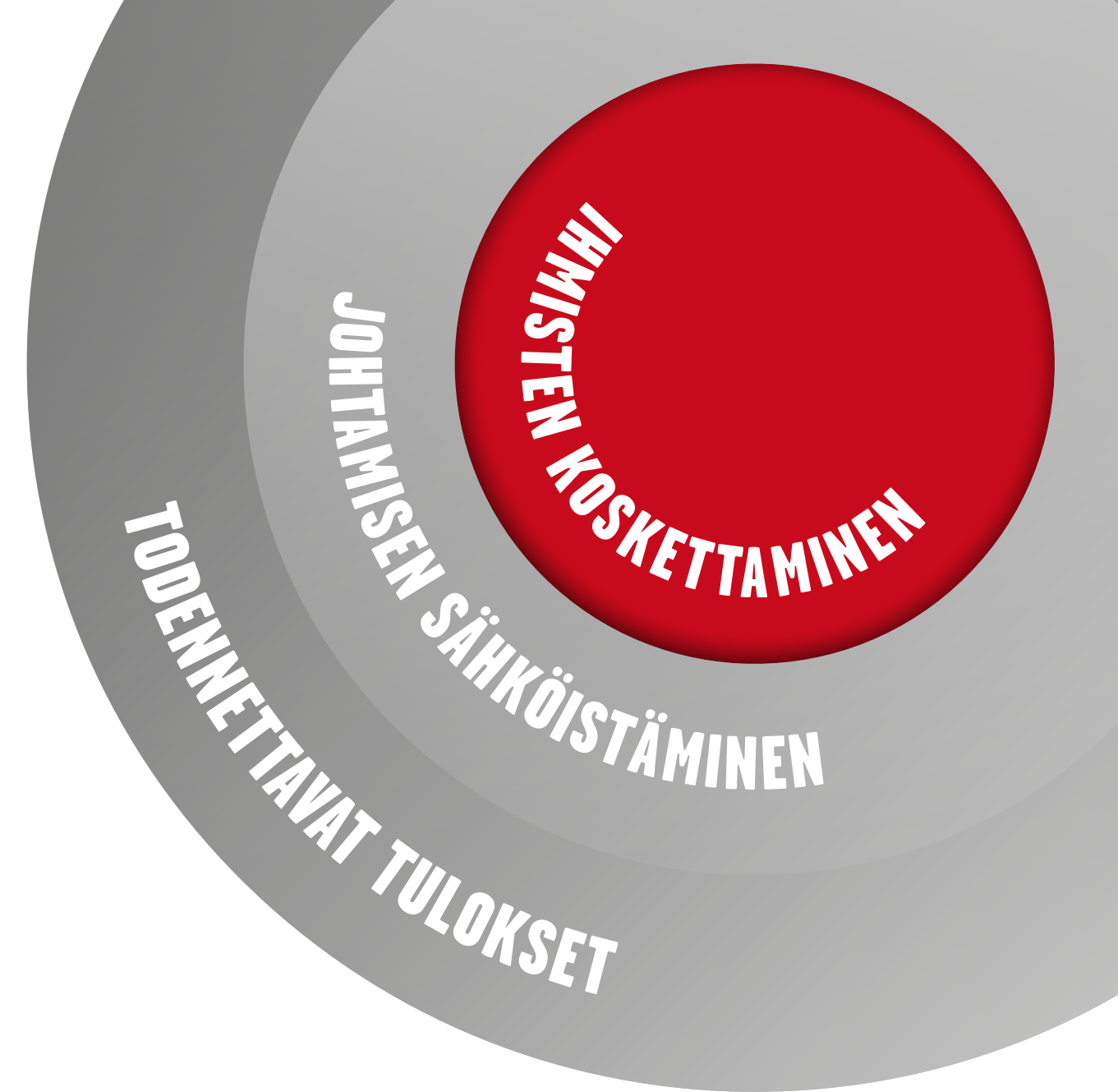
MISSIONimme

Missionimme on auttaa ihmistä toteuttamaan ja rakastamaan yhteistä tarinaa niin, että tärkeimmästä tekemisestä tulee totta. Innostuneet ihmiset ja todennettavat asiakastulokset ovat tekemisemme mittarit.



TÄHÄN USKOMME

Asiakkaitamme yhdistää parempien tulosten tavoittelu. Parempia tuloksia syntyy joko sattumalta tai tekemällä jotain toisin. Tarjoamme asiakkaillemme intohimoisia ihmisiä, osaamista ja työkaluja strategisten muutosten toimeenpanoon. Autamme muuttamaan ihmisten tekemistä niin, että se toteuttaa yhteistä tarinaa ja johtaa paraneviin tuloksiin.



JOHTAMISEN SÄHKÖISTÄMINEN

Jotta
yhä useampi ihminen
voisi liittyä yhteiseen tarinaan, kokea
merkitystä työssään ja työskennellä entistä
tuottavammin, olemme panostaneet työkaluihin,
joilla kanavoimme johtamisenergiaa ihmisten arkeen.

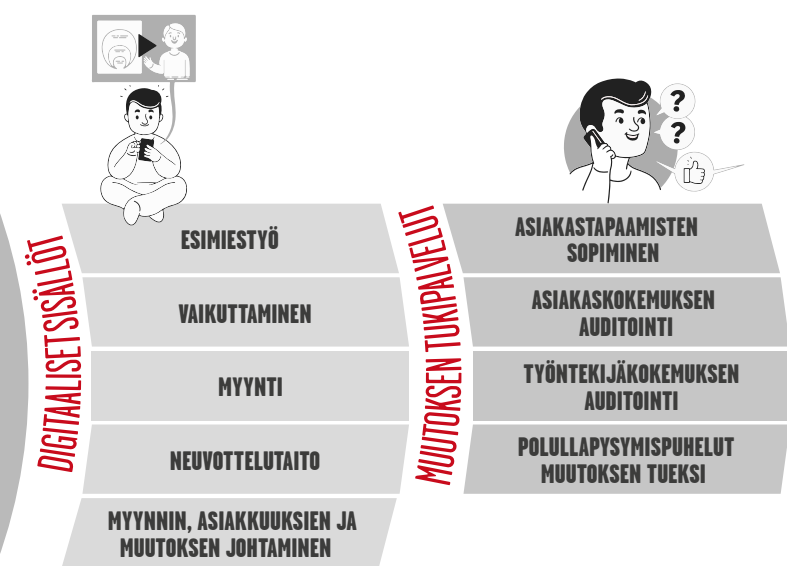
Johtamisen sähköistäminen

mahdollistaa johdon tahdon ja ihmisten arjen yhdistämisen.
BEAT muutosjohtamisen alusta tuo ihmiset yhteen tärkeimpien
tavoitteiden äärelle, tukee tapojen muuttamisessa askel kerrallaan
ja tuo läpinäkyvyyttä muutoksen etenemiseen.

Digitaaliset sisällöt ja muutoksen tukipalvelut tukevat yksilön onnistumista.

IHMISTEN KOSKETTAMINEN

Ihmisten koskettaminen
on työmme ytimessä
- ihminen on arvomme numero yksi. Jotta ihminen
onnistuu muutoksessa, hänen on löydettävä siitä jotain
itselleen tärkeää ja inspiroivaa. **Autamme asiakkaitamme
näkemään muutoksen henkilöstön silmin ja kulkemaan
muutosmatkaa yhdessä ihmisten kanssa, todellisuudesta
käsin.** Tehtävämme on auttaa ihmisiä toteuttamaan ja rakasta-
maan yhteistä tarinaa niin, että **tärkeimmistä tekemisestä tulee totta.**



TODENNETTAVAT TULOKSET

KULTTUURIN VAHVISTAMINEN

"Trainers' House auttoi fokusoimaan jokapäiväisen tekemisen sovittuun pipelineen ja ihmiset keskittyvät nyt oikeisiin asioihin. Okmeticin globaali tiimi on käyttänyt uuden myynnillisen kulttuurin rakentamiseksi ennätysmäärän aikaa yhdessä."
Anna-Riikka Vuorikari-Antikainen, Okmetic

ESIMIESTYÖN PARANTAMINEN

"Mietimme ennen kaikkea sitä, miten tekemistä ja jatkuvaa harjoittelua johdetaan. Esimiesten toimenkuvaa määriteltiin uudelleen valmentavaan suuntaan. Trainers' House on tukenut johtoa ja esimiehiämme läpi yhteistyön ryhmissä ja one-to-one -sparrauksilla."
Esa Jäntti, Nooa Säästöpankki

MYNNIN JA MYYJIEN JOHTAMINEN

"Saimme projektin aikana luotua myynnille historiallisen hyvän talotason kokonaisnäköyksen asiakkuuksiin."
Simo Leisti, Fujitsu

MYNNIN JA MARKKINOINNIN OSAUKOISTUS

"Yhteistyö on tuottanut meille 1,3 miljoonaa euroa lisää kauppaa. Jokaisen Trainers' Housen sopiman tapaamisen arvo on noin 3000 euroa."
Aapo Nurmi, Finn-ID

STRATEGIAN KIRKASTAMINEN JA JALKAUTUS

"Trainers' Housen vahvuus oli heidän näkemyksensä konkreettisuus. Strategian jalkautuksessa oli nimenomaan kyse pienistä asioista, toistoista ja juurruttamisesta - tässä Trainers' House oli vakuuttava."
Ilmari Mäkinen, HSL

ASIAKASKOKEMUS

"Voisi sanoa, että Trainers' House tekee itse kuten opettaa. Asiakkuuksien hoitoon liittyvät valmennukset ja tapa, jolla he ovat itse hoitaneet asiakkuuttamme, ovat selkeässä linjassa."
Riku Rennie, RD Velho

Todennettavat tulokset

syntyvät, kun ihmiset haluavat toteuttaa yhteistä tarinaa, ymmärtävät mitä tekemällä se onnistuu ja saavat säännöllisesti ja riittävästi tukea tapojen muutokseen. Lisäksi johdolla on oltava työkalut muutoksen johtamiseen.

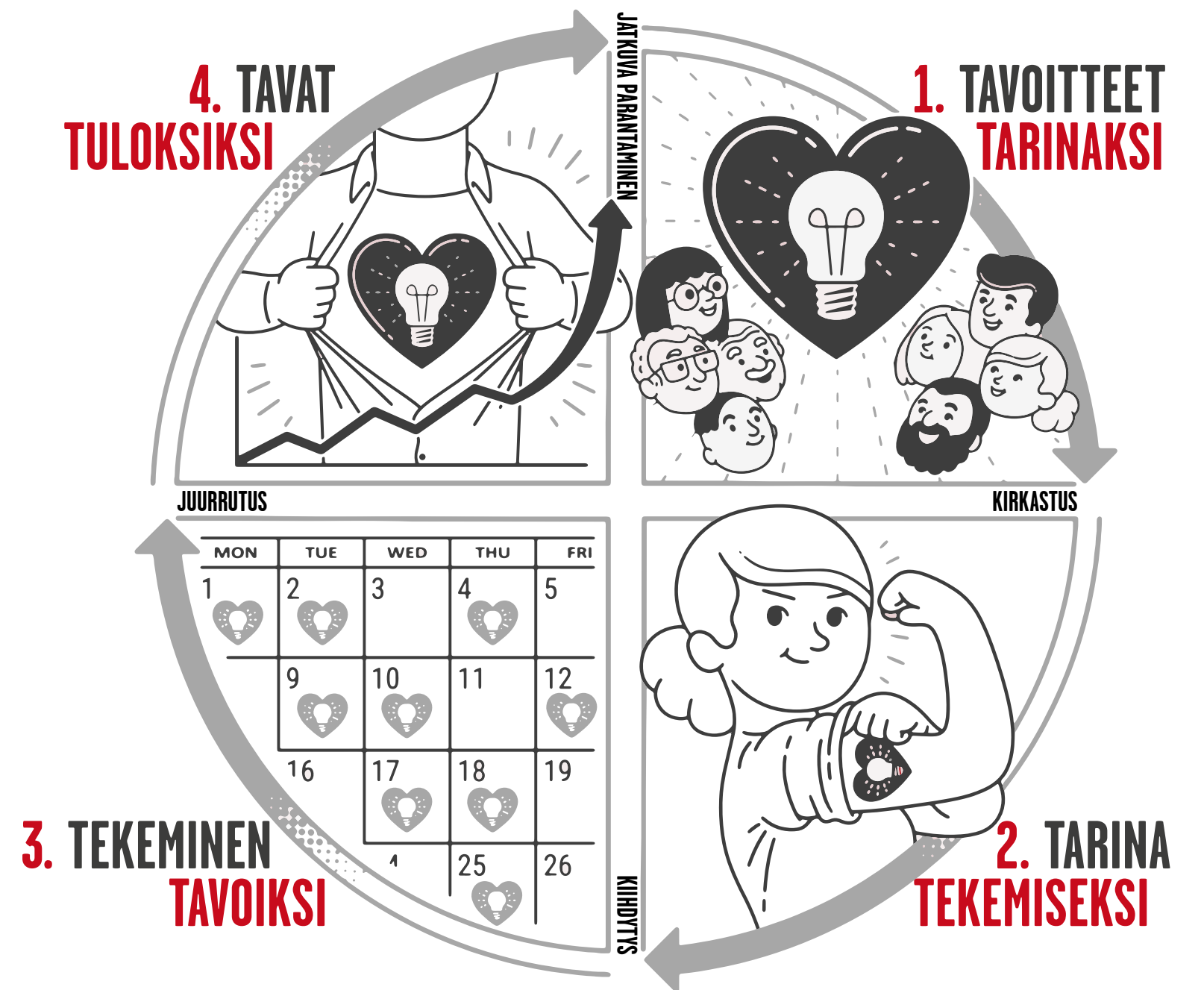
Trainers' Housen **Muutoksen 4 matkaa** -metodi kuljettaa kohti todennettavia tuloksia.

MUUTOKSEN 4 MATKAA

LUO RAAMIN ONNISTUMISELLE

AUTAMME ASIAKKAITAMME
ONNISTUMAAN **MUUTOKSEN
4 MATKASSA.**

JOKAISESSA VAIHEESSA
ON ONNISTUTTAVA,
JOTTA MUUTOS
TOTEUTUU.



TAVAT TULOSSI

Muutos on onnistunut vasta, kun haluttu tarina toteutuu tuloksissa ja asiakaskokemuksessa. Usein matka on pitkä. Johto ja esimiehet tarvitsevat tukea muutoksen johtamiseen.

Autamme asiakkaitamme johtamaan muutosta läpinäkyvästi ja systemaattisesti esimerkiksi **Operaatiokeskus**-konseptin avulla. Vahvistamme myös valmentavan johtamisen taitoja, jotta organisaatioon syntyy jatkuvan parantamisen kulttuuri ja valmius tuleviin muutoksiin parane.

Onnistumistarinat ja niiden juhliminen ruokkivat organisaation tunnelmaa. **Tämä tukee tärkeintä tekemistä, joka lopulta tuo halutut tulokset.**



TEKEMINEN TAVOIKSI

Se mitä arjessa teemme, on valtaosin tapojemme ohjaamaa automaattista toimintaa. Kun suunnitelma jalkautuksesta kohtaa arjen, tarvitaan vahvoja vipuja polulla pysymiseen.

Autamme asiakkaitamme saamaan ihmiset liikkeelle ja pysymään polulla uusien tapojen harjoittelussa. Olemme tukeneet ihmisten tapojen muutosta lähes 30 vuoden ajan. Tämä kokemus on auttanut meitä löytämään toimivimmat keinot yksilön ja esimiesten onnistumisen tukemiseksi.

Tapojen juurruttamisessa ja muutoksen kiihdyttämisessä asiakkaitamme tukevat muun muassa **BEAT muutosjohtamisen alusta**, digitaaliset sisällöt ja polullapysymispuhelut.

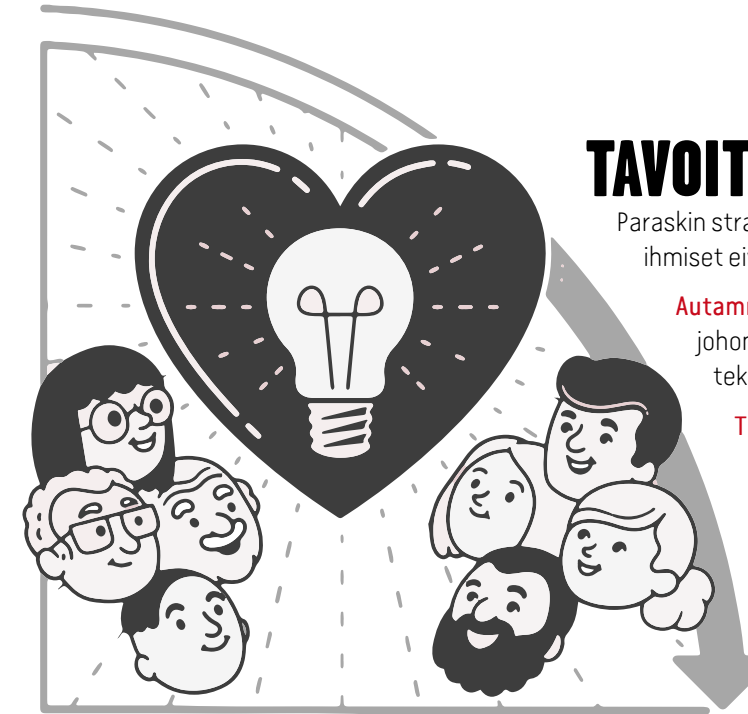
MON	TUE	WED	THU	FRI
1	2	3	4	5
	9	10	11	12
16		17	18	19
		1	25	26

TAVOITTEET TARINAKSI

Paraskin strategia jää toteuttamatta, jos ihmiset eivät ymmärrä sitä tai innostu siitä.

Autamme asiakkaitamme kiteyttämään muutostarinan, johon ihmiset voivat samaistua, liittyä mukaan ja joka tekee muutoksesta ymmärrettävän.

Tunteita herättävän muutostarinan viestiminen ja kuljettaminen on olennainen osa muutoksessa onnistumista.

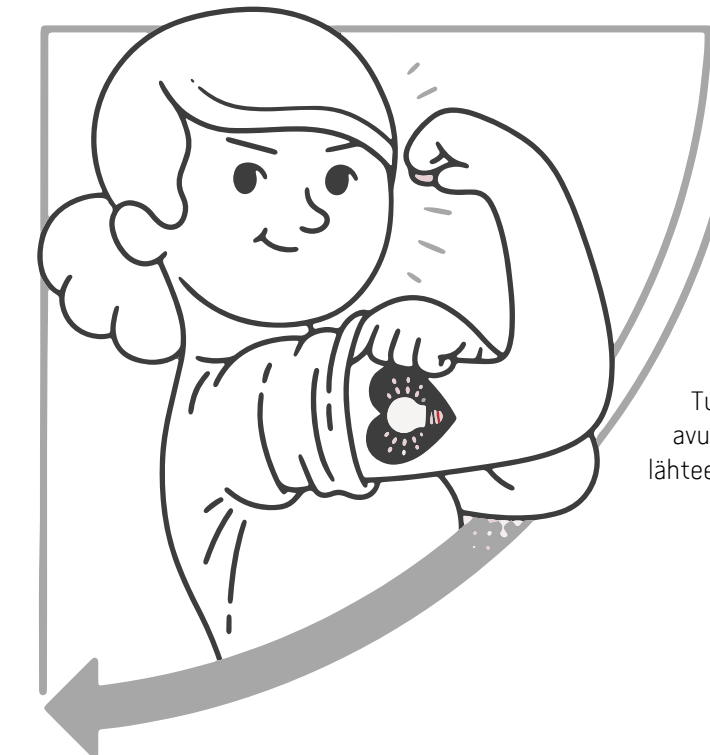


TARINA TEKEMISEKSI

Jotta ihmiset voivat toteuttaa yhteistä tarinaa, heidän on ymmärrettävä mitä se tarkoittaa konkreettisen tekemisen tasolla.

Autamme asiakkaitamme kirkastamaan, mitä arjen käyttäytymisessä tulisi muuttaa, jotta tarinasta tulee totta ja tavoitteet saavutetaan.

Tunnistamme tärkeimmät tekemiset **Vaikutuskartta-työkalumme** avulla ja autamme vaiheistamaan muutoksen niin, että sen toteutus lähtee todellisuudesta, eli nykyisestä kulttuurista käsin.



Trainers' House on henkilökohtaisen valmentautumisen pioneeri ja edelläkävijä Suomessa. Autamme niin johtajia, esimiehiä kuin muitakin ammattilaisia eteenpäin matkalla oman alansa huipuksi ja ennen kaikkea paremmaksi versioksi itsensä. Onko organisaatiossasi joku, jonka henkilökohtaista kasvua haluaisit tukea?

HENKILÖKOHTAISTA KASVUA

MUUTOSJOHTAJAN POLKU

Parempia tuloksia saa tekemällä jotain toisin. Muutosjohtajan Polku on kahdeksan kuukauden ohjelma johtajille, esimiehille ja yrittäjille. Valmennus tarjoaa syvällistä ymmärrystä johtamisesta ja muutoksen läpiviennistä, ideoita ja tukea kasvuhaluissa porukassa sekä kahden valitun, sinulle tärkeän muutoksen merkittävää vauhdittamista.

Ohjelmaan kuuluu kolme yön yli valmennusta, kolme päivävalmennusta, joihin voit tuoda myös vieraan mukaan, henkilökohtaista sparrausta sekä kuntotestit valmennusohjelman alussa ja lopussa. Osallistuja saa tukea itselleen tärkeiden muutosten läpivientiin myös BEAT muutostohtamisen alustan avulla.

MYyntIJOHDON VALMENNUSOHJELMA

Myynti on vaivalloista ja joskus jopa pelottavaa. Siksi myyjä pitää johtaa. Myyntijohdon Valmennusohjelma on viiden kuukauden mittainen valmennus kaikille yrityksen myyntityön tuloksista vastaaville. Ohjelma alkaa syväsukelluksella yrityksen myynnin nykytilaan ja valmennuksen myötä osallistuja tunnistaa keinoja kiihdyttää kasvuaan. Valmennuksesta saa välineitä myynnin systemaattiseen johtamiseen sekä ihmisten johtamiseen. Samalla pääset verkostoitumaan muiden myynnin johtamisen ammattilaisten kanssa.

MYNNIN VALMENNUSOHJELMA

Kaikki yrityksen toiminta on kuluja, ennen kuin joku myy jotain. Myynnin Valmennusohjelma on suunnattu kaikille B-to-B -myyntityötä tekeville, lähtötasosta riippumatta. Kolmen kuukauden aikana osallistuja oppii myyntityön edellytyksiä, myyntimahdollisuuksien tunnistamista ja rakentamista. Ohjelma tarjoaa keinoja varmistaa kaupallinen menestys asiakas kohtaamisissa sekä asiakkaan systemaattiseen ohjaamiseen kohti päätöksentekoa.

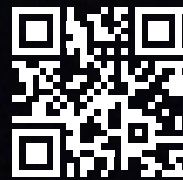
NEUVOTTELE PAREMMIN

Saat sen, mitä osaat neuvotella. Neuvottele Paremmin -valmennus tarjoaa tärkeimmät työkalut ja taidot neuvotteluissa menestymiseen. Valmennuksessa vahvistat taitojasi asiantuntevana ja tuloksellisena neuvottelijana. Opit käytännöt ennen, aikana ja jälkeen neuvottelun sekä luomaan hankalissakin tilanteissa vaihtoehtoja, jolloin neuvottelu ei ajaudu umpikujaan. Valmennus sopii johtajille, esimiehille, myyjille ja asiantuntijoille.

ESIINTYMISTAIDON VALMENNUS

Kaikki arvokas tulee muilta ihmisiltä. Esiintymistaidon Valmennus on suunniteltu kaikille, joiden työn ytimessä on tavoitteellinen vaikuttaminen. Ohjelma sopii niin johtajille, esimiehille, yrittäjille, myyjille kuin asiantuntijoillekin. Valmennuksessa keskitytään jokaisen osallistujan viestin perillemenoon ja haluttujen tunnetilojen synnyttämiseen. Osallistuja saa omaan työhönsä liittyviä vinkkejä hyvän esityksen rakentamiseen ja esittämiseen sekä uuden, paremman version yhdestä itselleen tärkeästä esityksestä.

DIGITAALISIA VALMENNUSOHJELMIA



KOKEILE DIGIÄ!
Scan me.

Ketterä oppiminen on ajankoh-
taisempaa kuin koskaan. Nyt ei
voita se, joka osaa eniten vaan
se, joka oppii nopeimmin. Digi-
taaliset sisällöt mahdollistavat
oppimiselle altistumisen ajasta,
paikasta ja päätelaitteesta riip-
pumatta. Oppia on mahdollista
saada riittävän usein ja riittävän
lähellä arkea niin, että sitä on
mahdollista soveltaa heti omaan
työhön.

Digitaaliset valmennussisällöt
tukevat haluttujen muutosten
toteutumista ja antavat työ-
päiviin ideoita, ajatuksia ja työka-
luja. Valmennussisältöjä on mah-
dollista räätälöidä yksilötason
tarpeisiin niin, että oppimista
voidaan kohdentaa kunkin omiin
kehityskohteisiin.

Suosittelemme kuitenkin yksit-
täisten sisältöjen katsomista yh-

dessä. Monet asiakkaamme ovat
ottaneet digitaaliset sisällöt
osaksi viikkopalavereja tuttujen
asioiden kertaamiseksi ja uusien
oivallusten synnyttämiseksi.

Digitaaliset sisällöt kuuluvat
nykyaikaisen johtajan työkalu-
pakkiin, josta voi ammentaa val-
mentavan johtajuuden sisältöjä
ja tarjota työntekijöille ketterästi
oppimista viikoittain.

*"Haemme kasvua, joka tulee siitä,
kun perusasiat ovat kunnossa,
ja ne hoidetaan laadukkaasti.
Monesti nämä unohtuvat kiireisessä
maailmassa. Olemme ottaneet
digitaaliset valmennukset osaksi
tiimipalavereja - videot katsotaan
yhdessä sparraillen. Videoista
syntyy perusajatus ja idea, jota
jalostamme meidän arkeemme
sovituuksi käytännöiksi. Myyjät
ovat innoissaan uudesta jatkuvasta
tavasta kehittää osaamistaan.
Näin tämä olisi pitänyt aina
tehdä."*

- Aapo Nurmi, Finn-ID

MUUTOKSEN 4 MATKAA

Valtaosa muutoksista epäonnistuu.
Varmista, että teidän käy paremmin.
Muutoksen 4 Matkaa -verkkoval-
mennus avaa, miten minkä tahansa
muutoshankkeen tai strategian to-
teuttaminen onnistuu neljän tärkeän
prosessin kautta: tavoitteet tarinaksi,
tarina tekemiseksi, tekeminen tavoik-
si ja tavat tuloksiksi.

MYYJÄN REVANSI

Myynti perustuu raakaan systema-
tiikkaan, omien vahvuuksien hyö-
dyntämiseen ja välttämättömiin tai-
toihin. Se, miten suhtaudut itseesi,
työhösi ja pettymyksiin, on keskeistä
onnistumisesi kannalta.

VUOROKAUDESSA VAIKUTTAJAKSI

Sinä olet vaikuttamisammattissa.
Tiedät olevasi vaikuttamisammatis-
sa, jos ammatillinen onnistumisesi
riippuu siitä, miten innokkaasti saat
ihmiset ryhtymään yhteistyöhön
kanssasi. Vaikuttamistilanteiden
mestariksi opit parhaiten toistamal-
la näitä tilanteita paljon.

KAKSINUMEROISEN KASVUN KONE

Ota yrityksesi kasvu omiin käsiisi, ja
siirrä organisaatiosi tilausten vas-
taanottajasta aktiiviseksi markkinan
rakentajaksi. Autamme sinua rakenta-
maan oman myynnin ja myyjien johta-
misen pelikirjan, jonka avulla saavutat
merkittävää myynnin kasvua nykyis-
tä ja uusista asiakkaista.

DIGITAALINEN MYYNIN VALMENNUS

Myyntityö on kestävyysurheilua. Siinä
pärjätäkseen on hallittava tekniikka,
kehitettävä työtä tukeva ajattelutapa
ja harjoiteltava jatkuvasti ja pitkäjä-
nteisesti.

*"Oppimisen elinikäisellä matkalla tarvitaan sinnikästä oppimisintaa
sekä erilaisia tapoja ja tilaisuuksia oppia uutta. Digivalmennukset
täydentävät erinomaisesti oppimisen kokonaisuutta.
Digivalmennuksia kuunnellen, tekstejä lukien, muistiinpanoja
tehdessä ja valmennusten työkirjoja täyttäen tulee asioita
pohdittua omakohtaisesti, mikä tukee ja tehostaa oppimista.
Olemme lisäksi johtoryhmässämme hyväksi havainneet käytännön,
jossa digivalmennuksen jälkeen keskustelemme yhdessä
oivalluksistamme ja käytäntöön otettavista asioista."*

-Marja Kyllönen, Turun Osuuskauppa

VAHVA ESIMIES

Kun tilanne on "kriittinen", se voi ke-
hittyä nopeasti joko parempaan tai
huonompaan suuntaan. Arjen johta-
mistilanteisiin ei tietenkään voi sa-
taprosenttisesti valmistautua. Tär-
keimpien perustaitojen osaaminen
luo kuitenkin vahvan perustan, johon
nojata arjen haasteiden keskellä.

MODERNI NEUVOTTELUTAITO

Saat sen, mitä osaat neuvotella.
Me ihmiset neuvottelemme kaiken
aikaa, kaikkialla ja kaikkien kanssa.
Ja kaikesta voi neuvotella. Tarvitset
neuvottelutaitoja niin isoissa kuin
pienissä asioissa. Näitä taitoja voi
oppia. Vaikka jokainen neuvottelu on
yksilöllinen, tietyt elementit toistu-
vat aina.

ASIAKKAITA **278 KPL** PROJEKTEJA **372 KPL** SUOSITTELUASTE **92%**

RATKAISUJA MYNNILLE JA MARKKINOINNILLE

Toteutamme myynnin ja markkinoinnin ratkaisuja vuonna 2005 perustetun Ignis Oy:n kautta. Panostamme Igniksessä **asiakaskokemukseen ja työkuultuuriin**. Valmennamme henkilöstöä Trainers' House Growth Academy työ- ja valmennusohjelmassa. Seuraamme palvelumme laatua säännöllisesti.

UUSIASIAKASHANKINNAN VAUHDITTAMINEN

Olemme erikoistuneet B2B-liiketoimintaan. Sovimme asiakkaillemme vuosittain **yli 30 000** asiakastapaamista Suomeen ja ulkomaille.

PÄÄTTÄJIEN PROSPEKTOINTI

Autamme asiakkaitamme potentiaalisten yritysten ja päättäjien tunnistamisessa. Tuotamme asiakkaillemme laadukkaita prospektiivisiä yhtäessä määriteltujen kriteerien mukaan.

RÄÄTÄLÖIDYT PALVELUT

Meille on tärkeää tukea asiakkaidemme prosesseja monipuolisesti ja juuri heidän tarpeidensa mukaan. Autamme asiakkaitamme tarvittaessa myös markkinakartoituksissa, chat-palveluiden ylläpidossa sekä tilaisuuksien kutsusoitoissa. Vuokraamme ja ulkoistamme henkilöstöämme myyntiin, markkinointiin sekä muihin liiketoiminnan toimenpiteisiin ja messuille.

MUUTOSTUKITIIMI

Muutostukitiimi työskentelee osana asiakkaidemme strategisten hankkeiden läpivientiä varmistamalla ja vauhdittamalla haluttua muutosta. Muutostuki auttaa asiakasta polulla pysymispuheluilla, auditoinneilla sekä tuottamalla referenssejä. Tiimi jakaa ideoita ja oppeja BEAT muutostojohtamisen alustassa, kerää arvokasta tietoa muutoksen etenemisestä johdolle ja välittää johdolta tärkeitä viestejä henkilöstölle.

2 933 MUUTOSTUEN
ASIAKASKESKUSTELUA JA
KIRJALLISTA RAPORTTIA

1 500€
TYYPILLINEN TAPAAMISEN
ARVO ASIAKKAALLE

829 829
KÄYTYÄ PUHELINKESKUSTELUA

30 176
SOVITTUA TAPAAMISTA

HENKILÖSTÖN FIILIS
4,4 / 5



Puja Mirafabi
Trainers' House

Charlotte Sinkari
Trainers' House

A photograph of a man and a woman laughing together. The man is bald with a beard, wearing a dark blue suit jacket over a light blue patterned shirt. The woman has blonde hair and is wearing a light blue sleeveless top. They are in a room with large windows in the background, through which a city skyline is visible. The lighting is bright and natural.

**YHTEISIÄ
ONNISTUMISIA
ASIAKKAIDEMME KANSSA**

Fujitsu

MYYNIN KOKONAISNÄKYMÄ ASIAKKUUKSIIN

Simo Leisti
Fujitsu

Fujitsu Finland Oy on Suomen kolmanneksi suurin tietotekniikan palvelu- ja laite-toimittaja. Yksistään Suomessa Fujitsu palvelee satoja yrityksiä ja organisaatioita sekä niiden kautta satoja tuhansia loppukäyttäjiä.

Marko Lehtinen
Trainers' House

Katja Gunnelius
Trainers' House

HISTORIAALLISEN SELKEÄ MYYNIN KOKONAISNÄKYMÄ ASIAKKUUKSIIN

"Yhteistyön myötä muun muassa mittaamamme henkilöstön tyytyväisyyteen liittyvä **Leadership-indeksi parani 12 prosenttiyksikköä**. Parannusta tapahtui myös strategian ymmärryksessä sekä asiakaskeskeytydessä ja -aktiivisuudessa", Fujitsu Suomen toimitusjohtaja Simo Leisti kertoo yhteistyön tuloksista.

"Saimme projektin aikana luotua myynnille historiallisen hyvän **talotason kokonaisnäkymän asiakkuuksiin**. Proaktiivisuus ja asiakaslähtöisyys ovat lisääntyneet toiminnassamme ja roolit ja vastuut ovat asiakkaan suuntaan selkeitä. Hankekanta on monipuolistunut parantuneen sisäisen yhteistyön myötä ja lähtenyt selkeään kasvuun", Leisti jatkaa.

KUMPPANI SUURIMMAN MUUTOKSEN LÄPIVIENTIIN

Vuonna 2017 Fujitsu Suomessa oli edessään merkittäviä muutoksia. Fujitsun kansainvälinen organisointi harppasi eteenpäin osana laajempaa EMEA regionan muutosohjelmaa. Organisaatiomallin, palveluiden ja tarjoaman muutokset tarkoittivat myös kulttuurimuutosta.

"Lyhyessä ajassa tapahtui paljon merkittäviä muutoksia, niin meillä kuin koko toimialallakin. Halusimme kumppanin avulla löytää **uuden strategiamme mukaisia ajureita uudenlaisen tekemisen jalkautukseen**. Lähtötilannetta analysoidessa nousi esiin, että toimintamme oli hieman sisäänpäin kääntynyttä ja yhteistyö organisaation eri rakenteiden välillä heikkoa.

Asiakaspalautteiden perusteella emme olleet selkiyttäneet riittävästi rooleja asiakkaan suuntaan.

Lopullinen päätös kumppanivalinnasta syntyi Trainers' Housen tekemästä ehdotuksesta itse työn toteutuksesta. **Trainers' Housen tiimi oli onnistunut hyvin jäsentämään tulevan muutosprosessimme** ja siihen liittyvät toimenpiteet. Trainers' Housen kanssa yhteistyö ei ole ainoastaan sitä, että tehdään tilanneselvitys, vaan mietitään heti **mitä lähdetään tekemään ja jalkauttamaan**. Heillä on hyvin kokonaisvaltainen lähestymistapa asioihin", Leisti kommentoi.

ASIAKKAIDEN KANSSA KASVUUN

"Tavoitteenamme on kasvu. Halusimme katsoa asioita entistä voimakkaammin asiakkaan silmin. Muutosmatkaa lähdettiin viemään läpi **asiakas edellä**", Leisti kertoo.

Trainers' Housen työ painottui erityisesti myyntiorganisaation tekemiseen. Muutokselle luotiin **ymmärrettävä tarina** sekä ulkoiseen että sisäiseen käyttöön. Trainers' House määritteli **johtamistekemistä** Fujitsun johtoryhmän kanssa - miten muutosta johdetaan, mikä on Fujitsun johtamisfilosofia ja mihin he yhdessä uskovat. Lopulliset suuntaviivat jalkautettiin valmentamalla.

"**Laadukas valmennus** on omiaan auttamaan ihmisiä ymmärtämään ja osallistumaan muutoksen suunnan määrittämiseen ja jokaisen henkilökohtaiseen panokseen.

Tarvitsimme myös **selkeät mittarit** tekemisen seurantaan ja johtamiseen. Trainers' Housen **Operaatiokeskus -metodi** toimi **foorumina** aktiiviselle ja säännölliselle tiedonvaihdon. **BEAT muutosjohtamisen alusta** auttoi meitä **seuraamaan jalkautuksen toteutumista arjessa**. Meiltä on ollut mukana hankkeessa **toistasataa ihmistä**. Näin suuren joukon seuraaminen arjessa vaatii BEATin kaltaisen alustan. BEAT on **erittäin helppokäyttöinen** ja antaa juuri oikeaa informaatiota jalkautumisesta.

Trainers' Housen kanssa työskentely on **dynaamista ja joustavaa**. Pystyimme matkan varrella säätämään matkaa meidän tarpeidemme mukaan. On jopa vahvuus, että kumppani pystyy näin herkästi reagoimaan tilanteisiin", Leisti päättää.

FUJITSU

Säästöpankkiryhmän muodostavat 23 itsenäistä ja paikallista Säästöpankkia, 150 toimipaikkaa ja liki 1400 talouden asiantuntijaa. Säästöpankkiryhmä tarjoaa asiakkailleen kattavien vähittäispankipalvelujen lisäksi sijoittamisen, kodinvaihdon ja vakuuttamisen palveluja sekä kattavaa oman talouden valmennusta. Säästöpankkiryhmä tunnetaan rohkeudestaan sekä asiantuntijuudesta ja intohimosta tehdä erinomaista asiakastyötä.

NOOA

SÄÄSTÖPANKKI

VALMENTAMISEN JA HARJOITTELUN KULTTUURI

Tinja Kivistö
Trainers' House

Esa Jäntti
Nooa Säästöpankki

Jaana Pullinen
Nooa Säästöpankki

Katriina Juntunen
Trainers' House

KASVUN KUMPPANI

"Asiakaskohtaamisten määrä meillä on kasvanut jopa 20 % ja laatu näissä on parantunut. Asiakkuudet ovat kasvaneet tasaisesti ja tarjouskannassa on erittäin positiivista kehitystä. Asiakkaille tarjotaan laajempia kokonaisuuksia kuin aiemmin ja näin syntyy luonnollisesti enemmän tulosta. Onnistunut tekeminen näkyy myös NPS-luvussa, luku on ollut tasaisesti yli 80, vuotuisen keskiarvon asettaessa reiluun 84:än", Nooa Säästöpankin toimitusjohtaja Esa Jäntti kertoo.

"Saimme todella innostavan ja motivoivan lähdön muutospolkellemme viime vuoden taitteessa. Oli tärkeää, että startissa onnistuttiin hyvin. Koen itse, että kun ensimmäinen valmennusosuus on toteutunut, täytyy sen näkyä ja kuulua meillä sisäisesti. Näin kävikin. Trainers' House auttoi meitä tekemään asioita ja antoi työkaluja arjen tekemiseen.

Tämä on vaatinut meiltä kulttuurista ja ajatuksellista muutosta lyhyessä ajassa. Tulokset kertovat nyt rohkaisevaa viestiä siitä, että valittu suunta on oikea ja se tuottaa myös mitattavia liiketaloudellisia tuloksia", Jäntti kiittää.

KULTTUURIN JA TOIMINTATAPOJEN MUUTOS

Muutospolun alussa tahtotila oli kirjas; kannattavaa kasvua ja asiakkaille tuotettavaa suurempaa hyötyä lähdettiin tavoittelemaan prosessien kehittämisen sekä henkilöstön voimavarojen vahvistamisen kautta. Lähdettiin rakentamaan valmentamisen ja harjoittelun kulttuuria.

"Pohdimme, kuinka saisimme harjoittelun kulttuurista nopeammin ja varmemmin valmista ja totta. Kävimme keskusteluja useamman muunkin toimijan kanssa yhteistyöstä. Lopulta Trainers' Housen kokonaisvaltaisuus ja

tarpeidemme ymmärtäminen vakuuttivat - puhuimme samaa kieltä. Meitä ei viety yhteistyön aikana väkisin valmennusyrityksen omaan konseptiin, vaan Trainers' House kuunteli mitä halusimme ja muutospolku toteutettiin meidän tarpeidemme pohjalta.

Yhteistyössä on ollut kyse kulttuurin ja toimintatapojen muutoksesta. Halusimme varmistaa kasvun laadukkailla kohtaamisilla asiakkaiden kanssa. Osamista täytyi parantaa valmentamalla ja jatkuvasti harjoittelemalla", Jäntti kertoo.

"Tärkeää oli alusta lähtien saada koko henkilöstömme ääni kuuluviin. Tämä toteutui huolellisen pohjatöiden avulla ja saimme hyvän läpileikkauksen Trainers' Housen silmin kulttuurimme vahvuuksista ja kehityskohteista", yhteistyön lähtökohdista kertoo Nooa Säästöpankin henkilöstöjohtaja Jaana Pullinen.

MODERNI JA ELÄVÄ PANKKI

Yhteistyön tavoitteeksi asetettiin asiakkaiden määrän kasvu sekä nykyisten asiakkaiden laajentaminen heille tuotettujen hyötyjen kautta. Yhteistyön alussa Nooa Säästöpankille rakennettiin yhteinen ymmärrys strategian kannalta merkittävistä voitettavista taisteluista ja järjestäydettiin niiden ympärille.

"Mietimme ennen kaikkea sitä, miten tekemistä ja jatkuvaa harjoittelua johdetaan. Esimiesten toimenkuvaa määriteltiin uudelleen valmentavaan suuntaan. Trainers' House on tukenut johtoa ja esimiehiämme läpi yhteistyön ryhmässä ja one-to-one -sparrauksilla.

On helppo suositella Trainers' Housen mallia toteuttaa muutoksia. Tällaisessa hankkeessa asiakasyritykseltä itseltään vaaditaan myös halua muuttaa kokonaisvaltaisesti omaa tuttua tapaa tehdä", Jäntti päättää.

siili

REHELLISTÄ PALAUTETTA ASIAKKAILTA

Siili_ on 13 vuodessa kasvanut yli 700 asiantuntijaa työllistäväksi kansainväliseksi digitalisaation moniosaajaksi. Kasvua on ohjannut innovatiivinen yrityskulttuuri sekä oma ihmiskeskeinen erinomaisuuden filosofia. Siili tekee jatkuvasti myös uusia aluevaltauksia, joista odottaa tulevaisuuden menestystarinoita. Yritys toimii strategian, teknologian, tekoälyn, ohjelmistoautomaation, informaationhallinnan, designin ja osaajavuokrauksen alueilla.

"EN SUOSITTELEISI TRAINERS' HOUSEA KUMPPANI KENELLEKÄÄN KILPAILIJOISTAMME.

Myyjän näkökulmasta on todella hienoa, että saa kunnolla palautetta omasta tekemisestä. Usein myyjälle palaute on se, että tuliko kauppa vai ei. Kumppanin avulla saamme merkityksellisempää palautetta, jolla myyjä voi reagoida omaan toimintaansa paremmin", Siilin Sales Lead Samps Eronen kertoo.

"Siilille hyvät ja jatkuvat asiakassuhteet ovat elintärkeitä. Osana asiakkuuksien kehittämistä ja johtamista halusimme ymmärtää, miksi asiakkaat valitsevat meidät kumppanikseen ja miksi taas harvoin joku muu on parempi. Työntekijämme haluavat kehittyä jatkuvasti ja paras palaute heidän työstään tulee tietenkin asiakkaalta. Tähän työhön valitsimme kumppaniksemme Trainers' Housen", Siilin myyntijohtaja Pasi Ropponen lisää.

Samps Eronen
Siili

Pasi Ropponen
Siili

Samps Survino
Trainers' House

Marko Heintie
Trainers' House

"Kumppanivalintaan vaikutti luotettavuus, laadukas työskentelytapa sekä aiemmat kokemuksemme Trainers' Housen kyvystä tuottaa lisäarvoa. Odotukset on lunastettu yhteistyön aikana. Koemme, että meistä huolehditaan ja apua on aina saatavilla", Eronen jatkaa.

NÄKYMÄ MYYNITAPAAMISIIN JA ANALYYSIT TOTEUTUNEISTA JA HÄVITYISTÄ KAUPUISTA

Siilin myynnin tavoitteena on, että jokainen tapaaminen johtaa konkreettiseen ehdotukseen tai lisäarvoon asiakkaalle. Trainers' Housen muutostuki-tiimi auditoi Siilin myyntikäyntejä ennen tarjouksen toimittamista.

"Usein myyjän kysyessä itse palautetta tapaamisen jälkeen, vastaus on todella kohtelias. Ulkopuolinen toimija saa myyntikäynnistä rehellisempää palautetta. Ensimmäistä kertaa tavatut asiakkaat ovat kokeneet, että olemme aidosti kiinnostuneita heistä, kun haluamme jo ensimmäisen tapaamisen jälkeen soittaa ja kysyä, miten meni. Pitkäaikaiset asiakkaamme ovat puolestaan kiitelleet, että jatkuvasta asiakassuhteesta huolimatta haluamme kehittää toimintaamme myös heidän suuntaansa.

Auditoinnin pohjalta muutimme yhdessä tapauksessa tarjouksen lähestymiskulmaa hyvinkin ratkaisevasti. Voi toki olla, että asiakas olisi ilman korjauksiakin ostanut, mutta näin saimme heidät puolellemme ainakin varmemmin. Analyysit ovat auttaneet myös yleisellä tasolla myyntimateriaalien säätämisessä", Eronen kommentoi lopuksi.

Tarjouksen esittelyn jälkeen muutostuki-tiimi toteuttaa päätöksistä won/lost-analyysijä. Nämä ovat antaneet näkymän siihen, kuinka hyvin asiakkaan tarve on ymmärretty, kuinka sopiva ratkaisu on tuotettu ja onko Siilin tekemän työn arvo onnistuttu perustelemaan.

Okmetic on maailman seitsemänneksi suurin piikiekkovalmistaja. Yhtiö toimittaa asiakaskohtaisesti räätälöityjä korkean lisäarvon piikiekkoja antureiden sekä erillispuolijohteiden ja analogiapiirien valmistukseen. Okmeticin asiakkaiden valmistamat tuotteet päätyvät lukuisiin meitä ympäröiviin loppusovelluksiin, kuten älypuhelimiin, autoelektroniikkaan sekä teollisuuden tarpeisiin.

VOIMAKASTA MYYNIN KASVUA

"Tulemme tekemään tänä vuonna ennätystuloksen. Yhteistyö Trainers' Housen kanssa on osaltaan tukenut tämän tavoitteen saavuttamista. Trainers' House auttoi fokusoimaan jokapäiväisen tekemisen sovittuun pipelineen ja ihmiset keskittyvät nyt oikeisiin asioihin. Okmeticin Globaali tiimi on käyttänyt uuden myynnillisen kulttuurin rakentamiseksi ennätysmäärän aikaa yhdessä", Okmeticin SVP Anna-Riikka Vuorikari-Antikainen kertoo loppuvuodesta 2018.

"Trainers' Housen kanssa toteutetun valmennusohjelman työkalut ja uudet toimintatavat näkyvät jokapäiväisessä, viikoittaisessa ja kuukausittaisessa tekemisessä. Myynnin uudelleenorganisointi on mahdollistanut myyjille enemmän aikaa isojen asiakkaiden parissa.

Anna-Riikka
Vuorikari-Antikainen
Okmetic



Max Henttu
Trainers' House

Kukka Vilku
Okmetic

Okmetic

KEY TO GROWTH AND SKILLS TO GROWTH

OKMETIC

Myynnin koordinaattorit ovat ottaneet rohkeasti itsenäistä roolia ja esimerkiksi kontaktointeet asiakkaita suoraan, mitä eivät tehneet aiemmin", Okmeticin myynnin kehittämisen päällikkö Kukka Vilku kertoo.

MYYNIN KEHITTÄMISELLÄ KOHTI KASVUTAVOITTEITA

"Meillä on **kovat kasvutavoitteet** ja pohdimme, millä elementeillä lähdemme toimintaamme kasvattamaan. **Halusimme kehittää myyntiä vastaamaan asiakkaidemme uusiin tarpeisiin.** Alallamme on ollut paljon muutoksia ja esimerkiksi asiakkaiden konsolidoituminen on vaatinut meiltä uusia toimintatapoja", Vuorikari-Antikainen jatkaa.

"Myyntiä täytyi uudelleenorganisoida, toimintamalleja hioa ja tuoda tiimille uusia työkaluja ja systemaattisuutta tekemiseen. Tähän työhön valitsimme kumppaniksemme Trainers' Housen", Vilku kommentoi.

"Olemme globaali toimija ja tiimien jäsenet työskentelevät eri puolilla maailmaa. **Ajattelin aluksi, ettei suomalainen yritys voi olla meillä muutokumppanina.** Trainers' Housella oli kuitenkin kokemusta myös kansainvälisistä yrityksistä ja erityisesti **käytännönläheinen suunnitelma muutoksen läpiviennistä** vakuutti", Vuorikari-Antikainen kertoo.

KONKRETIAA JA HELPOSTI OMAKSUTTAVIA ASIOITA

"**Key to Growth**" ja "**Skills to Growth**" -valmennusohjelmissa muun muassa muokattiin Okmeticin toimintamalleja suurasiaikkaiden myyntiin ja asiakassuhteiden hoitamiseen liittyen sekä valmennettiin myyntikulttuuria. Myös asiakassuhteen syventämiseen liittyviä rooleja suunniteltiin uudelleen.

"Trainers' Housen tekeminen on ollut alusta lähtien hyvin **konkreettista ja systemaattista.** Koko muutosprosessi ja myynnille valmenneet työkalut tuotiin hyvin lähelle tekemisen tasoa. **BEAT muutosjohtamisen alustaan** tuotetut lyhyet valmennukselliset videot ovat olleet hyödyllisiä ja pidän erityisesti siitä, että **näihin voi palata koska tahansa**", Vilku kiittää.

"Trainers' House teki alussa kattavan taustatyön. Olen ollut **erittäin tyytyväinen kommunikatioon** yhteistyön aikana sekä **valmennusten sisältöihin** ja yhteisiin palavereihimme. Haluamme suurissa yhteistyöhankkeissa muokata vähän kaikkea matkan varrella. Trainers' House otti tämän meidän tyyliimme hyvin vastaan ja **asioissa edettiin juuri meidän toivomallamme tavalla.**

Tämän kokemuksen perusteella suosittelisin Trainers' Housea kumppaniksi muillekin", Vuorikari-Antikainen päättää.

RD Velho

Myynnillisten taitojen ja asiakaspalvelun tasonnosto

RD Velho on älykkään liiketoiminnan kehittäjä sekä tuote- ja ohjelmistokehityksen ammattilainen. RD Velho uskoo, että älykkäämpi maailma syntyy korkealaatuisen osaamisen, intohimon ja innovatiivisuuden tuloksena. Yritys tekee yhteistyötä vuosittain yli 200 yrityksen kanssa ja tuottaa asiakkailleen konsultointi- ja suunnittelu- palveluita teknologiakehityksestä tuotteiden elinkaar- ren hallintaan asti.

Juuso Helokangas
Trainers' House

Maria Muukkonen
Trainers' House

Nina Sinkosaari
Trainers' House

Riku Rennie
RD Velho

LIKEVAIHDON KASVUA

"Liikevaihto on kasvanut. Juuri tähän yhteistyöllä Trainers' Housen kanssa tähtäsimme. Kasvu on ollut jatkuvaa. Koen, että jos olisimme jättäneet valmennuksen pois, emme luultavasti olisi samalla tasolla kuin nyt, eikä kasvu olisi yhtä nopeaa", RD Velhon Head of Sales Riku Rennie kertoo.

"Arkeen on jalkautunut uusia toimintatapoja. Jäimme aiemmin odottelemaan tarjouksen esittelyn jälkeen asiakkaan päätöstä. Nyt olemme huomattavasti aktiivisempia välipelissä ja teemme tarvittavat toimenpiteet asiakkaan luottamuksen voittamiseksi. Ihmiset ovat rohkeampia asiakkaiden kontaktinnissa ja tähän löytyy nyt selkeät käytännöt.

Voisi sanoa, että Trainers' House tekee itse kuten opettaa. Asiakkuuksien hoitoon liittyvät valmennukset ja tapa, jolla he ovat itse hoitaneet asiakkuuttamme, ovat selkeässä linjassa. On ollut jopa vähän hämmästyttävää, kuinka avoimia olemme olleet yhteistyön aikana. Trainers' Housella on kyky saada keskustelutilanteet tuntu- maan luontevilta, eikä näkemyksiä ja huolia ole tarvinnut niin sanotusti suodattaa. Avoin keskustelu myyn- nin haasteista on ehto sille, että yhteistyössä voidaan onnistua", Rennie jatkaa.

VALMENNUSOHJELMA MYYNIN VAUHDITTAJANA

Yhteistyön käynnisti RD Velhon tar- ve asiakaskokemuksen tasonnos- tolle ja asiantuntijoiden myynnillis- ten taitojen kehittämiseen.

"Sen sijaan, että myisimme yksit- täisiä ihmisiä projekteihin, halusim- me ymmärtää asiasta ja heidän liiketoimintaansa paremmin. Halu- simme myös oppia uusia tapoja pi- tää asiakkaasta entistä parempaa huolta. Tähän liittyy olennaisesti toimintatapojen jalkauttaminen konkreettisen tekemisen tasol- le, millä mahdollistetaan parempi asiakaskokemus ja sen myötä pidempiaikaisempia asiakkuuksia.

Kävimme Trainers' Housen valmen- nuksissa läpi menestyksekkäitä myynnin käytäntöjä aina tapaamis- ten sopimisesta lopullisiin yhteis- työneuvotteluihin. Olemme saaneet rohkeutta ehdottaa ja oppineet parempia argumentteja työme- arvon ja hinnoittelun perusteluun. Val- mennusten sisältöjä on muokattu juuri meidän tarpeisiimme sopiviksi ja jos olemme toivoneet muutoksia, nämä ovat myös toteutuneet.

Tiedän, että meillä on ollut ajan saatossa useita valmennuskump- paneita. Palveluntarjoajista näen Trainers' Housen aktiivisena ja am- mattitaitoisena. Heidän tapansa johtaa projekteja on erinomaista ja he saavat asioita vietyä eteenpäin. Asiakas saa juuri sitä, mitä tilaa", Rennie kertoo lopuksi.

HSL

STRATEGIASTA TOTTA

*Jonna Grönbärj
Trainers' House*

HSL (Helsingin seudun liikenne –kuntayhtymä) tarjoaa houkuttelevaa ja tehokasta joukkoliikennettä ja kehittää toimivaa liikkumisen kokonaisuutta. Strategisesti tärkeitä teemoja ovat erinomainen asiakas-kokemus, tehokas runkoverkko, ennakointi ja uudistuminen, aktiivinen yhteistyö ja kestävä talous.

*Tuomo Loukomies
Trainers' House*

HSL:N MATKALIPUT, REITTIOPAS JA KÄYTTÄJÄLLEEN KOHDENNETTU LIIKENNETIETO LÖYTYVÄT KAIKKI YHDESTÄ SOVELLUKSESTA.

*Eeva-Liisa Haaksluoto
HSL*

*Ilmari Mäkinen
HSL*

*Nina Siukosaari
Trainers' House*

SYDÄMELLÄ JA PERSOONALLA MUKANA

"Valmennusten aikana tuli tunne siitä, että meiltä haluttiin todella konkreetia. Trainers' House ei päästänyt meitä liian helpolla ja ihmisiä haastettiin rohkeasti. Tilaisuudet eivät olleet luentomaisia, vaan valmentaja laittoi myös itsensä likoon henkilökohtaisesti. Tuntui, että hän oli sydämellään ja persoonallaan mukana. Yhteistyö koko tiimin kanssa on ollut välitöntä, sujuvaa ja mukavaa", HSL:n hallinto- ja strategiapalveluiden osastonjohtaja Ilmari Mäkinen kertoo.

Strategian onnistunut jalkauttaminen näkyy organisaatioissa usein vasta kun aikaa on kulunut. HSL:n tapauksessa tuloksia on jo nähtävissä.

"Säännölliset one-to-onet on otettu käyttöön laajasti. Tässä on tapahtunut nyt merkittävä muutos", HSL:n henkilöstöpäällikkö Eeva-Liisa Haaksluoto kertoo.

KONKREETTINEN NÄKEMYS STRATEGIAN JALKAUTTAMISEKSI

"Olimme tehneet uuden strategian ja tiesimme, että varsinainen työ alkaa vasta sen viemisestä arkeen. Saimme jo ensimmäisessä tapaamisessa Trainers' Housen kanssa näkemyksen, mitä arkeen vieminen konkreettisesti voisi tarkoittaa. Meille heräsi ajatus, että ehdotuksessa on jotain erilaista, jota olimme kaivanneet", Haaksluoto jatkaa.

"Trainers' Housen vahvuus oli heidän näkemyksensä konkreettisuus. Strategian jalkautuksessa oli nimenomaan kyse pienistä asioista, toistoista ja juurruttamisesta - tässä Trainers' House oli vakuuttava", Mäkinen kommentoi.

TYÖKALUJA MUUTOKSEN LÄPIVIENTIIN

Valmennuksia varten Trainers' House valmistautui haastattelemalla HSL:n johtoa ja päälliköitä. Esimiehiä valmennettiin kahdessa tapahtumassa ja koko henkilöstö osallistui HSL:lle räätälöityyn superseminaaripäivään. Kantava teema kaikissa tilaisuuksissa oli uuden strategian merkitys, uudistumisen teema ja pienet arjen muutokset, joilla strategiaa toteutetaan.

"Tämän tyyppinen yhteistyö on paljon kiinni henkilökemioista ja yhteistyön sujuvuudesta. Koska ihmisten kanssa on sujunut hyvin, koen, että yhteistyö on sujunut hyvin", Mäkinen kommentoi lopuksi.

"Voisin suositella Trainers' Housea kumppaniksi yritykselle, joka on selkeästi määritellyt muutoksen, joka halutaan saada aikaan. Trainers' Housella on konkreettisia työkaluja muutoksen läpivientiin ja vahvistamiseen", Haaksluoto päättää.

Kirsi Vuorinen
Trainers' House

Jukka Ruuska
Asiakastieto

Asiakastieto AT FUTURE

Asiakastieto Group on yksi Pohjoismaiden johtavista digitaalisten yritys- ja kuluttajietopalveluiden tarjoajista. Konsernin tuotteita ja palveluita käytetään ensisijaisesti riskienhallinnassa, taloushallinnossa, päätöksenteossa sekä myynnissä ja markkinoinnissa. Yhtiöbrändi on Suomen markkinoilla Suomen Asiakastieto ja Ruotsissa UC. Asiakastieto ja UC yhdistyivät 29.6.2018. Vuoden 2017 pro forma -liikevaihto oli 130 miljoonaa euroa ja työntekijöitä oli noin 500. Konserni palvelee useita toimialoja, joista suurimpiin kuuluvat rahoitus- ja pankkitoiminta, tukku- ja vähittäiskauppa sekä asiantuntijapalveluyritykset.

MÄÄRÄTIEITOISTA JA SITOUTUNUTTA YHTEISTYÖTÄ

"Saimme mitä tilasimme. Meillä oli yhteistyön aikana vahva kokemus siitä, että Trainers' House sitoutui työhön määrätietoisesti. Olimme erittäin tyytyväisiä yhteisesti suunnittelemaamme strategian luomisprosessiin, jossa keskeistä oli saada henkilöstö mahdollisimman laajasti mukaan. Trainers' Housen avulla rakennettu strategihuone on yksi esimerkki keinoista lähestyä henkilöstöä. Toinen esimerkki on suuren menestyksen saavuttaneet koko henkilöstön strategiamessut.

Lopputuloksena prosessista oli se, että yli puolet henkilöstöstä osallistui strategiaprosessiin, mikä oli hienoa. Tällä saatiin henkilöstön osaaminen ja näkemyksellisyys mukaan prosessiin ja toki myös hyvä pohja sitoutumiselle strategiaan ja sen toteuttamiseen", Asiakastiedon toimitusjohtaja Jukka Ruuska kertoo yhteistyön tuloksista.

KOKO HENKILÖKUNTA MUKANA MUUTOKSESSA

Asiakastieto halusi toteuttaa strategiaprosessin, jossa uudistettiin yhtiön missio sekä määriteltiin uusi suunta, visio ja strategiset tavoitteet tuleville vuosille. Ehdottoman tärkeää oli, että koko henkilöstö osallistuisi prosessiin.

"Kumppania valitessamme uskoimme, että Trainers' Housella on metodologia fasilitoida prosessia ja kyky auttaa meitä niin, että ihmiset kokevat oikeasti, että heillä on mahdollisuus osallistua.

Teemme Asiakastiedolla 2-3 vuoden välein perusteellisen strategiaprosessin. Halusimme hyödyntää mahdollisimman laajasti osaamista, ymmärrystä ja näkemystä, jota omilta asiantuntijoiltamme löytyy. Uskoimme, että ihmisten osallistaminen parantaa prosessin laatua ja sitoutuminen varsinaiseen toteu-

tukseen onnistuu paremmin", Ruuska kommentoi.

Yhteistyön tavoitteena oli luoda läpivietävä ja mitattava strategia, osallistaa ja sitouttaa henkilöstö prosessiin sekä rakentaa rohkeita linjauksia Asiakastiedon uudelle suunnalle.

OSALLISTAVAN STRATEGIAPROSESSIN KUMPPANI

Yhteistyön alussa Trainers' House toteutti kattavan taustatyön, joka sisälsi muun muassa henkilöstökyselyn sekä avainhenkilöiden, asiakkaiden ja kumppaneiden haastatteluja. Strategian vaihtoehtoisten skenaarioiden tarkastelu oli keskeistä uutta suuntaa määriteltäessä. Lopulta Asiakastiedon johtoryhmän ja avainhenkilöiden kanssa tehtiin strategiset valinnat sekä määriteltiin selkeät tavoitteet ja konkreettiset toimenpiteet niihin pääsemiseksi.

Strategiaprosessia varten Trainers' House rakensi strategihuoneen, joka toimi koko Asiakastietoa osallistavana paikkana. Strategiahuoneeseen koottiin kaikki tieto strategiaprosessin etenemisestä. Tila oli avoin koko henkilöstölle ja suunniteltuja toimenpiteitä sai vapaasti kommentoida. Henkilöstön antamaa palautetta hyödynnettiin Trainers' Housen järjestämissä työpajoissa matkan varrella.

"Emme hakeneet kumppaniksi strategiakonsulttia, vaan nimenomaan prosessin fasilitoijaa. Meille oli tärkeää, että substanssipohdinta tapahtuu omien asiantuntijoidemme toimesta. Uskallan suositella Trainers' Housea juurikin fasilitointirooliin. Kumppani oli välttämätön jo senkin takia, että olemme mitoitaneet omat resurssit tiukasti. Meiltä ei löydy omasta takaa toteutusresursseja tällaiseen harjoitukseen, eikä kaikkea kannatakaan tehdä yksin", Ruuska kommentoi lopuksi.

DB Schenker MATKA SALES BASE CAMPPIIN

DB Schenker on Suomen johtavia kuljetus- ja logistiikkapalveluiden tarjoajia, jonka palveluvalikoimaan kuuluvat maa-, lento- ja merikuljetukset sekä sopimuslogistiikan palvelut. DB Schenker tarjoaa asiakkailleen nykytilanteen haastavia innovatiivisia toimitusketjuratkaisuja. Suomessa DB Schenkerin juuret ulottuvat 1930-luvulle, jolloin Kiitolinja-ketju sai alkunsa. Nykyisin DB Schenkerin palveluita Suomessa tuottaa yli 1 300 henkilöä 18 toimipisteessä.

YHTEISTYÖTÄ MYYNIN JA TUOTANNON VÄLILLE

"Liikevaihtomme on kasvanut tavoitteiden mukaisesti. Yleinen ilmapiiri on parantunut ja tekemisessä on tapahtunut tasonnasto. Myynnin johtoryhmälle on syntynyt uusia toimintatapoja ja myyjille konkreettisia työkalupakkeja. Selkeää kehitystä on nähtävissä myös myyjiemme aktiivisuudessa ja kyvykkyydessä keskustella asiakkaiden kanssa. Ehkä jopa parhaiten yhteinen matka näkyy sisäisessä yhteistyössä myynnin ja tuotannon välillä. Ihmiset luovat nyt yhdessä asiakasarvoa", DB Schenkerin kaupallinen johtaja Joni Lehtonen kertoo.

LUPAUS JA TOTEUTUS KOHDANNEET

DB Schenker on merkittävä toimija alallaan Suomessa ja maailmalla. Vastatakseen toimialansa ja asiakkaidensa haasteisiin, DB Schenkerin täytyi löytää myynnissä ja tuotannossa asiakasarvoa tuottavia uusia toimintatapoja. Tähän työhön kumppaniksi valikoitui Trainers' House.

"Kumppanivalintaan vaikutti Trainers' Housen asiantuntemus eri osa-alueissa ja kyky aidosti kuunnella meitä myyntiprosessin aikana. Myyntiprosessi oli parhaiten valmisteltu ja tarpeitamme ja tilannettamme kuunneltiin sinnikkäästi. Pidimme siitä, että Trainers' Housen myyjä otti vastuun myös hankkeen toteuttamisesta. Yhteistyössämme lupaus ja toteutus ovat kohdanneet", Lehtonen jatkaa.

Kuva: Artturi Kukkonen © 2018

Mikko Verma
Trainers' House



PERIKSIANTAMATON TIIMI

Trainers' House ja DB Schenker rakensivat Schenkerin myyjistä ja tuotannon eri osa-alueiden vetäjistä **voittavan huippumyyntitiimin**, jolla on periksiantamaton halu löytää asiakkaille parhaat mahdolliset logistiset ratkaisut.

Yhteistyölle asetettiin useita tavoitteita liittyen työssä jaksamiseen, työhyvinvointiin, myyjien taitojen kehittämiseen ja myynnin arjen työkaluihin.

Muutosmatkaa taivallettiin kolmessa ryhmässä kolmen eri moduulin kautta. Valmennuksissa käsiteltiin myyntiä, esiintymistaitoa, vaikuttavaa viestintää, neuvottelutaitoja sekä ajattelua omasta jaksamisesta ja kyvykkyydestä. Matka huipentui viimeisessä moduulissa yhteiseen toiminnalliseen marssiin läpi Nuuksion kansallispuiston.

"Tämä on ollut meillä iso hanke, mukana oli yli 90 schenkeriläistä. Olimme erityisen tyytyväisiä säännölliseen ohjausryhmätyöskentelyyn, jossa seurattiin hankkeen etenemistä. Muutenkin projektinhallinta oli ensiluokkaista ja yhteistyö ammattimaisesti toteutettua. Suosittelemme Trainers' Housea kumppaniksi muillekin myynnin ja henkilöstön kehityshankkeisiin. Tiimi laittoi itsensä todella likoon. Valmennuksissa jaetut tarinat ja opetukset tulivat kokemuksen ja sydämen kautta", Lehtonen päättää.

Haltian

Haltian Oy on oululainen, vuonna 2012 perustettu langattoman teknologian innovatiiviseen tuotekehitykseen ja tuotteistukseen erikoistunut korkean tason laitteisto-, ohjelmisto- ja tuotesuunnittelutalo. Yritys pystyy tuotteistamaan kaikenlaiset sensori- ja mobiiliteknologian langattomat ratkaisut, miniatyyrimekaniikoista teolliseen internettiin. Haltianin IoT-laitealusta Thingsee mahdollistaa monenlaiset teollisen internetin ratkaisut nopeasti avaimet käteen toimituksena. Yrityksen tavoitteena on nousta Euroopan merkittävimpien IoT-ratkaisu- ja laitesuunnittelutalojen joukkoon.

Ida Makkonen
Trainers' House

Tuija Postari-Kivistö
Haltian

OURA-ÄLYSORMUS
ON YKSI MAAILMAN
PIENIMISTÄ
PUETTAVAN
ELEKTRONIIKAN
LAITTEISTA TÄHÄN
PÄIVÄÄN MENNESSÄ

Haltian KUMPPANIN AVULLA KOHTI KASVUTAVOITTEITA

YHTENÄISET TOIMINTATAVAT MYYNNILLE

Haltianilla ei ollut aiemmin erillistä myyntiorganisaatiota. Myyntitiimin kasvun myötä ohjauksen, seurannan ja mitattavuuden systematiikkaan haluttiin panostaa.

"Onnistuneiden projektien ja niistä saatujen referenssien myötä IoT-liiketoimintamme on kasvanut. Näemme tässä ison

RYHTIÄ JA RYTMIÄ MYNTIIN

"Myyntiä tekevä tiimi on kasvanut ja meillä on nyt yhteiset toimintatavat ja yhteinen kieli. Yhteistyö on vaikuttanut merkittävästi myynnin aktiivisuuteen. Myyntityöhön on tullut lisää ammattimaisuutta ja systematiikkaa. Mitattavuus on parantunut ja tarjoustyöskentely on selkeää", Postari-Kivistö kertoo.

"Olemme olleet erityisen tyytyväisiä Trainers' Housen ammattitaitoon ja systematiikkaan yhteistyössä. Säännölliset ohjausryhmät, valmennuksiin valmistautuminen ja niiden rytmitys sekä jälkihoito ovat olleet erittäin laadukkaita. Halusimme myyntiin ryhtiä ja rytmiä ja tätä olemme saaneetkin", Postari-Kivistö jatkaa.

TIIVIS YHTEISTYÖ MUUTOKSEN LÄPIVIENNISSÄ

Yhteistyön aluksi toteutetussa taustatyössä Trainers' House tutustui Haltianin ihmisiin tarkemmin sekä myynnin tilanteeseen lukujen valossa. Ihmisten ajatuksista ja toivomuksista keskusteltiin puhelinhaastatteluissa. Taustatyön kautta tehtyjen johtopäätösten perusteella järjestettiin johdon workshop, jossa uudelle myynnin tekemiselle päätettiin selkeät linjaukset. Trainers' House valmensi yhteiset toimintatavat lopulta myynti- ja projektityöntekijöille. Henkilöstö otti käyttöönsä myös BEAT muutosjohtamisen alustan, jotta yhdessä sovitut asiat pysyivät viikoittain mielessä.

potentiaal in ja kasvutavoitteisiin päästäksemme tarvitsemme lisää keskusteluja ja asiakascaseja. Tunnistimme, että meiltä puuttui yhtenäiset myynnin toimintatavat. Tähän halusimme avuksi ulkopuolisen kumppanin, joka tietää mikä myyntityössä todistautuu toimii. Kumppania valitessamme Trainers' Housen yhteydenoton ajoitus, yhteistyön sisältö ja kokonaisuus vaikuttivat", Haltianin Head of Sales Tuija Postari-Kivistö kertoo.

"Suosittelisin Trainers' Housea kumppaniksi muille vastaavassa tilanteessa oleville yrityksille. He eivät vähästä hätkähdä, vaikka olisi haastavampikin organisaatio kyseessä. Muutos vie aikaa ja jos nyt voisin tehdä jotain toisin, niin olisimme ryhtyneet tähän jo aiemmin", Postari-Kivistö päättää.

Finn-ID on logistiikan digitalisoinnin suunnannäyttäjä.

Yrityksen palvelulupaus on puolittaa asiakkaidensa turha työ nerokkailla digitaalisilla ratkaisuilla ja tuottaa sitä kautta heille sujuvampi ja iloisempi arki sekä entistä tyytyväisemmät asiakkaat. Erityisesti RAIN RFID -teknologiaan pohjautuvien ratkaisujen toteuttamisessa Finn-ID on Suomen johtavimpia toimijoita.

Marko Lehtinen
Trainers' House

1,3 MILJOONAA EUROAA LISÄÄ KAUPPAA

"Yhteistyö on tuottanut meille 1,3 miljoonaa euroa lisää kauppaa. Jokaisen Trainers' Housen sopiman tapaamisen arvo on noin 3000 euroa. Tämä ei olisi onnistunut ilman Trainers' Housea", Finn-ID:n myyntijohtaja Aapo Nurmi kertoo.

"Uusiasiakashankinnan ulkoistaminen on vapauttanut myyjiemme aikaa arvoa tuottavaan tekemiseen. Olen ollut erittäin tyytyväinen läheisyyteen, joka meille on Trainers' Housen tiimin kanssa muodostunut. **Palautetta annetaan puolin ja toisin.** Trainers' House ei tunnne ainoastaan myynnin arkea yleisesti, vaan nimenomaan Finn-ID:n myynnin arjen", Nurmi jatkaa.

FINN-ID

"Haluamme olla markkinajohtaja. On siis oleellista, että **kumppanimme ovat parhaita mahdollisia.** Trainers' Housella on hyvin samanlainen arvomaailma kuin meillä. Kemioiden pelaaminen kertoo vahvasta kumppanuudesta", Finn-ID:n brand manager Petra Vaisalo kommentoi.

AKTIIVINEN JA ASIAKASARVOA TUOTTAVA MYYNTITIIMI

Finn-ID ja Trainers' House ovat tehneet yhteistyötä jo useamman vuoden ajan.

"Panostamme henkilöstöämme ammatilliseen kasvuun ja tässä Trainers' Housen henkilökohtaiset valmennusohjelmat ovat olleet merkittävässä roolissa. **Muutosjohtajan Polku ja Myyntijohdon Valmennusohjelma** ovat varmistaneet, että johtoryhmällä ja myyntijohdolla on yhtenäinen tapa ajatella asioista", Nurmi jatkaa.

Pari vuotta sitten Finn-ID tunnisti tarpeen muuttaa nykyistä myyntikulttuuriaan.

"Teimme tämän pärjätäksemme ja menestyäksemme muuttuvassa markkinassa. Tarvitsimme **aktiivisen, energisen ja asiakasarvoa tuottavan myyntitiimin.** Myynnin perusasiat oli laitettava kuntoon – tavoitteenamme on kasvu ja uskomme, että tämä tulee perusasioita kunnioittamalla.

Oli luonnollista valita kumppaniksi Trainers' House, sillä he osaavat kiteyttää hyvin perusasiat selkokielellä. Heillä on taito opettaa ja synnyttää ajatuksia konkreettisten esimerkkien ja tarinoiden kautta. Yksinkertaisesti esitetyt asiat on helppo ottaa suoraan omaan arkeen mukaan", Nurmi kertoo.

Aapo Nurmi
Finn-ID

KASVUN KOLMIOLÄÄKE

Myyntikulttuurin muutoksessa pureuduttiin ensin Finn-ID:n aktiivisuustasoon. Trainers' Housen tytäryhtiö Ignis auttoi Finn-ID:n johtoa **asiakastapamisten sopimisessa.** Finn-ID on tarkka brändistään ja jokainen puhelu on markkinointiteko. Tästä johtunut **alun skeptisyys uusiasiakashankinnan ulkoistamisesta** haihtui erinomaisten tulosten myötä ja sittemmin tapaamisia on sovittu koko myyntitiimille. Myyjien osaamisen ja taitojen terävöittämiseksi Finn-ID:lle rakennettiin oma **myynnin treeniohjelma** Trainers' Housen Kasvun Kolmiolääke-konseptilla.

"Ohjelmassa altistutaan viikoittain etukäteen päätetylle **harjoiteltavalle teemalle.** Myyjät valitsevat itse, mitä asioita haluavat seuraavaksi harjoitella. Viritäydymme **videovalmennuksen** parissa, jonka jälkeen jokainen myyjä treenaa oikeissa asiakaskohtaamisissa valitsemaansa asiaa", Nurmi kertoo.

Myyjien uusien tapojen oppimista tuetaan **Polullapysymispuheluilla,** joiden tarkoitus on auttaa myyjää onnistumaan. Erityisen tehokasta oppimisesta tekee asiakkaalta saatu aito palaute. Trainers' House soittaa myyjien kohtaamisten perään ja kysyy **asiakkaan näkemystä,** miten myyjät olivat onnistuneet treenattavan osa-alueen kanssa.

"Myyjät ovat innoissaan uudesta jatkuvasta tavasta kehittää osaamistaan. **Näin tämä olisi pitänyt aina tehdä.** Suosittelun Trainers' Housea kumppaniksi muillekin. He ymmärtävät maailmaa, jossa elämme. Heillä on käsitys siitä, **millaisia muutoksia organisaatioissa täytyy tapahtua**", Nurmi kommentoi lopuksi.

Petra Vaisalo
Finn-ID

Finn-ID

TAVOITTEENA SUOMEN PARAS
MYYNTITIIMI

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKANA TRAINERS' HOUSE

Toimeksiannoissamme tuemme asiakkaidemme muutosta. Työskentelemme aina tiimeissä.

Lupauksemme on saada asiakkaillemme todennettavia tuloksia. Tämä edellyttää muutosta tekemisessä ja ihmisten innostumista yhteisestä asiasta.

Tavoitteenamme on legendaarinen asiakasintimiteetti, eli asiakkaan kokemus tuloksista ja yhteistyöstä on sellaista, että siitä kerrotaan tarinoita.

MUUTOSKONSULTIT

Muutoskonsultit ovat huippuammattilaisia muutosten nopeuttamisessa ja varmistamisessa. Työhön kuuluu muutoshankkeiden myynti, johtaminen ja toteuttaminen. Muutoskonsultit työskentelevät asiakkaiden strategian ytimessä.

MUUTOSPROJEKTIPÄÄLLIKÖT

Muutosprojektipäälliköt johtavat asiakkaidemme muutoshankkeiden käytännön toteutusta ja vievät yhteistyötä systemaattisesti kohti tavoitteita. Muutosprojektipäälliköt rakentavat yhteistyön ihmisverkoston ja tunnelman.

*Nina Siukosaari
Trainers' House*

*Miro Honkanen
Trainers' House*

*Simo Heikkinen
Trainers' House*

*Jouni Eronen
Trainers' House*

MYYNTIKONSULTIT

Myyntikonsultit keskittyvät myynnin- ja markkinoinnin palveluiden sekä muutoshankkeiden myyntiin. He vastaavat omista asiakkuuksistaan ja niiden kasvun aikaansaamisesta.

LIIKETOIMINNAN TUKI

Liiketoiminnan tuki analysoi, simuloi ja suosittelee eri vaihtoehtoja muutoksen tueksi.

MARKKINOIJAT

Markkinoijamme osallistuvat Trainers' House Growth Academy työ- ja valmennusohjelmaan. He sopivat vuodessa yli 30 000 asiakastapaamista asiakkaillemme, toteuttavat asiakashaastatteluita sekä osallistuvat asiakkaidemme myynti- ja markkinointitilaisuuksiin. Trainers' Housen muutostukitiimin markkinoijat työskentelevät osana asiakkaidemme strategisten hankkeiden läpivientiä.

Laatu on prioriteettimme, sillä jokainen puhelinkeskustelu on aina bränditeko.

TYÖYHTEISÖMME

Olemme asiakaskeinen työyhteisö. Tämä koskee jokaista yhtiössämme työskentelevää ihmistä.

Panostamme kulttuurimme lisäksi vauhdikkaaseen työilmapiiriin ja yhdessä tekemiseen.

Tuemme henkilöstöämme kasvua systemaattisella valmentamisella ja opiskelun tukemisella.

Työn ohella harrastamme ja välillä juhlimmekin yhdessä.

MEITÄ KAIKKIA YHDISTÄÄ ASIAKASKEISEYS

Innostumme asiakkaidemme mahdollisuuksista ja tuloksista. Kokoonnumme säännöllisesti yhteen läpikäymään asiakkaidemme onnistumisia, oman työomme vaikuttavuutta sekä oppeja kohtaamisistamme.

PANOSTAMME OSAAMISEEN

Kannustamme henkilöstöämme jatkuvasti kasvamaan sekä ammattilaisina että ihmisinä. Uskomme valmentavaan johtamiseen ja tuemme myös itsenäistä opiskelua.

Kaikilla työntekijöillämme on mahdollisuus osallistua digitaalisiin ja henkilökohtaisiin valmennusohjelmiimme.

Jotta työskentelyolosuhteet palvelevat asiakkaitamme ja työntekijöitämme parhaalla mahdollisella tavalla, muutimme uusiin toimitiloihin syksyllä 2018. Pääkonttori sijaitsee nyt Helsingin Salmisaaressa.

RAKENNAMME TULEVAISUUTTA

Jatkoimme tytäryhtiömme Igniksen osalta voimakasta rekrytointia. Avasimme uuden toimiston Turkuun keväällä 2018. Vuoden 2018 loppuun

mennessä Trainers' Housen tytäryhtiö Ignis työllisti yli 140 opiskelijaa ja vastavalmistunutta Helsingissä, Oulussa, Turussa ja Torreviejassa.

Vuonna 2018 järjestimme kaksi trainee-ohjelmaa ja saimme useita vakinaisia kollegoja trainee-jaksojen päätteeksi. Trainee-ohjelma koostuu intensiivisestä valmennuksesta ja työssäoppimisesta myynnin ja projektijohtamisen tehtäviin. Tulemme jatkamaan trainee-ohjelmia vuonna 2019.

Vuoden 2018 lopussa palveluksessamme oli kokopäiväiseksi muutettuna 134 henkilöä.

Miia Pieniniemi
Trainers' House

Kuva: Elina Yli-Kyyry © 2019

Christian Vaarala
Trainers' House

TRAINERS' HOUSE GROWTH ACADEMY

Tytäryhtiömme Ignis Oy:n voimavarana ovat innostuneet ja kunnianhimoiset markkinoijat. Ignis työllistää tällä hetkellä noin 140 opiskelijaa ja vastavalmistunutta.

Työn tukena toimii Trainers' House Growth Academy työ- ja valmennusohjelma, joka on jo yli 10 vuoden ajan valmentanut nuoria kohti liike-elämän huippua.

Trainers' House Growth Academy on vuoden mittainen työ- ja valmennusohjelma, joka on suunnattu opiskelijoille ja vastavalmistuneille. Growth Academyllä on jo yli 750 alumnia.

Akatemian osallistujat työskentelevät markkinoijan tehtävissä Helsingissä, Oulussa, Turussa ja Espanjan Torreviejassa. Markkinoijien tehtäviin kuuluu tapaamisten sopimista, asiakashaastatteluiden toteuttamista sekä osallistumista asiakkaidemme markkinointi- ja myyntitilaisuuksiin, kuten messuille.

Growth Academyn valmennuksissa syvennyttään liike-elämän käytäntöihin ja ajatteluun. Valmennuskokonaisuus rakentuu digitaalisista sisällöistä sekä käytännön valmennuksista.

*Ilkka Isokääntä
Trainers' House*

*Tapio Salomaa
Trainers' House*

VALMENNUSTEEMOJA

VAIKUTTAMINEN	AMMATTILAISEN TYÖTAIDOT
STRATEGIA JA JOHTAMINEN	AMMATTILAISEN AJATTELUTAVAT
MYYNIN KORKEAJÄNNITYS	MYYNIN KORKEAJÄNNITYS
VOITTAMISEN PSYKOLOGIA JA BIOLOGIA	YRITYKSEN ARVON KASVATTAMINEN
MUUTOKSEN JOHTAMINEN	ELÄMÄN TARKOITUS

TYYYTYVÄISET AKATEMIALAISET

"Aloitin urani Trainers' Housen Oulun toimistolla. Työskentelin markkinoijana reilun vuoden ajan asiakasprojekteissamme ja vastuun kasvaessa johdin myös useita soittotiimejä. Vuonna 2017 minut valittiin mukaan trainee-ohjelmaan. Tällä hetkellä työskentelen Muutoskonsulttina pääkonttorilamme Helsingissä. Työskentely Trainers' Housella ja Growth Academyyn osallistuminen ovat olleet yhdistelmä nopeaa ammatillista kasvua, uusiin ihmisiin tutustumista sekä ymmärryksen lisääntymistä lukuisilta eri toimialoilta. Olen saanut täältä erinomaiset eväät tulevaa työuraani ajatellen."

Eetu Ojala,
Muutoskonsultti
Trainers' House

"Opintojeni jälkeen halusin oppia bisnesmaailman lainalaisuuksia ja myynnistä käytännössä. Growth Academyn myötä pääsin tutustumaan yritysmaailmaan monipuolisesti. Työtehtäväni markkinoijana ja myöhemmin muutostukitiimin vetäjänä antoivat erinomaisia arjen työkaluja myynnistä, johtamisesta ja organisaatioiden kehittämisestä. Lisäksi matkaan tarttui hyviä ystäviä. Nykyisessä työtehtävässäni olen päässyt hyödyntämään osaamistani ja ollut mukana yhtenäistämässä muun muassa Lappsetin myyntiprosessia, myynnin vuosiraportointia ja soittotyötä."

Iina Vilpponen,
Regional Sales Manager
Lappset Group Oy

HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄ

Trainers' House Oyj on Suomessa rekisteröity ja Helsingissä kotipaikkaansa pitävä julkinen osakeyhtiö. Yhtiö noudattaa kulloinkin voimassa olevaa Arvo-paperimarkkinayhdistys ry:n hyväksymää Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia mahdollisilla poikkeuksilla. Koodi on kokonaisuudessaan saatavilla internet-osoitteesta www.cgfinland.fi. Vuonna 2018 yhtiö noudatti 1.1.2016 voimaan tullutta koodia. Hallituksen monimuotoisuus

mahdollistaa erilaisten näkökulmien tuomisen päätöksentekoon sekä hallituksen laadukkaan toiminnan ja edistää johdon tehosta valvontaa. Trainers' House pyrkii siihen, että hallitus koostuu vastuullisista ja ammattitaitoisista henkilöistä, jotka edustavat erilaisia ammatti- ja koulustaustoja, monipuolista kokemusta erilaisista markkinoista ja liiketoiminta-alueista sekä molempia sukupuolia. Lisäksi on yhtiön näkökulmasta tärkeää, että halli-

tuksessa on edustettuna osaamista yhtiön toiminnan ja kehityksen kannalta keskeisistä alueista, kuten valmennustoiminnasta, digitalisaatiosta ja viestinnästä. Päätös hallituksen jäsenten valinnasta tehdään kuitenkin aina yhtiökokouksessa.

Konsernin johtamista ohjaavat Suomen lait ja yhtiöjärjestys, joiden mukaisesti valvonta ja hallinto on jaettu yhtiökokouksen, hallituksen ja toimitusjohtajan kesken. Trainers' House -konsernin ylintä päätösvaltaa käyttävät hallintoelimet ovat emoyhtiö Trainers' House Oyj:n yhtiökokous ja hallitus sekä toimitusjohtaja. Yhtiökokouksessa osakkeenomistajat vahvistavat vuosittain yhtiön tilinpäätöksen, päättävät voitonjaosta sekä hallituksen jäsenten ja tilintarkastajan valitsemisesta ja näiden palkkioista. Trainers' House Oyj:n yhtiökokouksen kutsuu koolle hallitus.

Yhtiö valvoo ja arvioi jatkuvasti lähipiiriliiketoimia varmistaakseen, että mahdolliset eturistiriidat huomioidaan asianmukaisella tavalla päätöksenteossa. Hallitus tekee kaikki olennaiset päätökset lähipiiritransaktioiden osalta ja kaikki lähipiiritransaktiot tehdään tavanomaisin markkinaehdoin. Päätöksenteossa huomioidaan kaikki esteellisyyskysymykset voimassaolevan lainsäädännön mukaisesti. Hallituksen riippumattomat ja esteettömät jäsenet seuraavat aktiivisesti lähipiiritransaktioita yhdessä talousjohtajan kanssa, joka valvoo lähipiiritapahtumia yhtiön raportointivaatimusten ja -käytäntöjen mukaisesti. Lähipiiriläinen ei

osallistu sellaisten liiketoimien osalta päätöksentekoon, jotka koskevat suoraan häntä itseään tai liiketoimia kolmannen osapuolen kanssa, jossa hänellä on merkittävä intressi.

YHTIÖKOKOUS

Osakkeenomistajat käyttävät yhtiökokouksessa päätösvaltaansa yhtiön asioissa.

Varsinainen yhtiökokous pidetään kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Hallitus kutsuu yhtiökokouksen koolle ja päättää sen pitämispaikasta ja -ajasta. Kutsu yh-

tiökokoukseen 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 osakaiden osallistumisoikeus määritellään osakeyhtiölaissa, Trainers' Housen yhtiöjärjestyksessä ja yhtiökokouksutussa. Hallitus kutsuu koolle ylimääräi-

sen yhtiökokouksen, kun katsoo siihen olevan aihetta tai kun laki sitä edellyttää.

Trainers' House Oyj:n varsinainen yhtiökokous vuonna 2018 pidettiin 28.3.2018.

Yhtiökokous vahvisti yhtiön tilinpäätöksen vuodelta 2017 ja myönsi hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle vastuuvapauden.

JOHTAMINEN

Trainers' House Oy:n toimitusjohtaja on Arto Heimonen. Hän omisti 31.12.2018 2.025.500 kpl Trainers' House Oy:n osakkeita (31.12.2017 2.025.500 kpl), joka vastaa 1,90 % yhtiön koko osakemäärästä (1,9 %). Arto Heimosen irtisanomisaika on kuusi kuukautta.

Jari Sarasvuo ja hänen määräysvaltayhtiönsä Causa Prima Oy omistivat 31.12.2018 39.638.111 kpl (31.12.2017 39.638.111 kpl) Trainers' House Oy:n osakkeita, joka vastaa 37,1 % (37,1 %) yhtiön koko osakemäärästä.

Finanssivalvonta myönsi 10.6.2015 Jari Sarasvuolle ja Causa Prima Oy:lle saneerausohjelmaehdotuksessa tarkoitetun poikkeuslupan arvopaperimarkkinalain mukaisen pakollisen ostotarjouksen tekemisestä, joka näille syntyi, kun saneerausohjelmaehdotuksen mukainen velkakonversio toteutettiin marraskuussa 2015. Poikkeuslupa koski 30 prosentin tarjousvelvollisuusrajan ylitystä.

Yhtiöllä on kolme maksuperusteista lisäeläkevakuutusta, joissa vakuutettuna on Jari Sarasvuo. Rahasto-optimin eläkevakuutuksesta ei ole maksettu tilikausien 2017 tai 2018 aikana vakuutusmaksuja kuten ei myöskään Yritysoptimin eläkevakuutuksesta. Vakuutuksista ei ole aiheutunut kulua. Eläkeaika kaikki vakuutukset mukaan lukien alkaa 1.7.2020 ja päättyy 30.6.2045. Vakuutuksiin liittyy myös henkivakuutus.

Konserniin kuuluvien yhtiöiden toimitusjohtajille tai hallituksen jäsenille ei ole myönnetty lainoja.

JOHTORYHMÄN TEHTÄVÄT

Konsernin johtoryhmän päätehtävät ovat:

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



*Jari Sarasvuo
Yrittäjä, Markkinointijohtaja*



*Max Henttu
Johtaja, osaaminen & lunastus*



Jonna Grönbärj
Jobtaja, henkilöstö



Saku Keskitalo
Jobtaja, talous



Hannu Takala
Jobtaja, myynti



Marc Moberg
Varatoimitusjobtaja

JOHTORYHMÄN PALKKAUS
JA PALKITSEMINEN

Hallitus määrittelee muun johdon palkkauksen ja kannusjärjestelmien periaatteet ja optiojärjestelmien allokaatiot. Tavoiteasetanta perustuu yrityksen tulokseen, myyntitavoitteisiin, asiakastytyväisyyteen, henkilöstön kehittämiseen ja laatutavoitteisiin.

Toimitusjohtajan esittely ja osakemistuksensa yhtiössä on esitetty sivulla 60.

Konsernin johtoryhmään kuuluvat toimitusjohtaja, varatoimitusjohtaja sekä talousjohtaja. Varatoimitusjohtajan vastuulla on yhtiön kulttuuri. Talousjohtaja puolestaan huolehtii talouden ja hallinnon järjestämisestä sekä vastaa tytäryhtiön Ignis Oy:n operatiivisesta toiminnasta. Johtoryhmän jäsenet toimivat toimitusjohtajan alaisuudessa.

YRITYSSANEERAUSMENETTELY

Trainers’ House Oy jätti 12.12.2014 yrityssaneeraushakemuksen Espoon kärjäoikeudelle. Päätös yrityssaneeraushakemuksen jatkamisesta tehtiin yhtiön ylimääräisessä yhtiökokouksessa 20.1.2015. Espoon kärjäoikeus antoi päätöksen yrityssaneerausmenettelyn aloittamisesta 28.1.2015. Yrityssaneerausmenettelyn selvittäjäksi määrättiin asianajaja Mika Ilveskero asianajotoimisto Castrén & Snellman Oy:stä ("selvittäjä").

Keskeisin syy yhtiön taloudellisiin vaikeuksiin on ollut yhtiön nykyiseen liikevaihtoon nähden liian suuret toimitila- ja rahoituskustannukset, joiden taustalla on vuosina 2007 - 2008 tehdyt pitkäaikaiset toimitila- ja rahoitusopimukset.

Osana tervehdyttämistoimenpiteitä yhtiö irtisanoi 14.4.2015 selvittäjän suostumuksella entisen toimitilan päävuokrasopimuksen päättymään yrityssaneerainslain 27 §:n perusteella noudattaen kahden kuukauden irtisanomiskaa. Toimitilasopimusten päättymisen paransi yhtiön kannattavuutta merkittävästi.

Yrityssaneerausmenettelyn selvittäjä jätti yhtiön saneerausohjelmaehdotuksen Espoon kärjäoikeuteen 3.6.2015. Selvittäjän näkemyksen mukaan yhtiön liiketoiminta oli saneerausohjelmassa mainituilla toimenpiteillä tervehdytettävissä ja yhtiölle oli saatavissa aikaan vahvistamis- ja toteuttamiskelpoinen saneerausohjelma. Pääomamäärältään yli 80 % yhtiön velkojista oli jo etukäteen ilmoittanut kannattavansa ohjelman vahvistamista.

Finanssivalvonta myönsi 10.6.2015 Jari Sarasvuolle ja Causa Prima Oy:lle saneerausohjelmaehdotuksessa tarkoitetun poikkeuslupan arvopaperimarkkinalain mukaisen pakollisen ostotarjouksen tekemisestä, joka näille muutoin syntyisi, jos saneerausohjelmaehdotuksen mukainen velkakonversio toteutetaan. Poikkeuslupa koski 30 prosentin tarjousvelvollisuusrajan ylitystä. Poikkeuslupan edellytyk-

senä oli, etteivät Jari Sarasvuo ja Causa Prima, tai näiden kanssa yksissä tuumin toimivat henkilöt, tarjousvelvollisuusrajan ylittämisen jälkeen hanki tai merkitse lisää yhtiön osakkeita tai muutoin kasvata ääniosuuttaan yhtiössä.

Trainers’ House Oy:n ylimääräinen yhtiökokous pidettiin 9.7.2015. Yhtiökokous päätti hallituksen ehdotuksen mukaisesti valtuuttaa hallituksen päättämään yhtiön saneerausmenettelyn selvittäjän 3.6.2015 jättämän saneerausohjelmaehdotuksen mukaisesta osakeannista.

Selvittäjä jätti 20.8.2015 Espoon kärjäoikeudelle pyynnön saneerausohjelman vahvistamisesta ja katsoi, että kaikki saneerausohjelman vahvistamisen edellytykset ovat täyttyneet. Saneerausohjelman vahvistamiseksi tarvittavat velkojen suostumukset oli myös saatu.

Espoon kärjäoikeus vahvisti 2.9.2015 Trainers’ House Oy:n saneerausohjelman. Saneerausohjelma vahvistettiin 3.6.2015 kärjäoikeuteen jätetyn saneerausohjelmaehdotuksen mukaisesti. Yrityssaneerausohjelman seurauksena konsernin ulkopuolisen velan määrä aleni noin 9,1 milj. eurosta noin 2,5 milj. euroon. Lisäksi

toimitilakustannukset alenivat vuositasolla noin 800.000 euroa.

Selvittäjä asianajaja Mika Ilveskero asianajotoimisto Castrén & Snellman Oy:stä määrättiin kärjäoikeuden antamalla päätöksellä saneerausvalvojaksi.

Saneerausohjelman määräyksen toteuttamiseksi yhtiön hallitus päätti 2.11.2015 saneerausvelkojille suunnatusta osakeannista yhtiökokouksen 9.7.2015 antaman valtuutuksen perusteella.

Uudet osakkeet annettiin osakkeenomistajien merkintäetuudesta poiketen yhtiön normaalilla etusija-asemalla oleville saneerausvelkojille. Suunnatussa annissa saneerausvelkojat merkitsivät yhteensä 38.720.358 kpl yhtiön uutta osaketta. Osakkeiden merkintähinta oli 0,08 euroa / osake ja se maksettiin kokonaisuudessaan kuittaamalla saneerausvelkojalla oleva saneerausvelka merkintähintaa vastaan. Osakeannin seurauksena yhtiön osakkeiden määrä kasvoi yhteensä 106.737.062 osakkeeseen. Merkintähinta kirjattiin kokonaisuudessaan yhtiön sijoitetun vapaan oman pääoman rahastoon. Osakeannilla ei ollut vaikutuksia yhtiön osakepääomaan.

Uudet osakkeet, yhteensä 38.720.358 kappaletta, merkittiin kaupparekisteriin 8.12.2015. Jo-kaisella osakkeella on yksi ääni ja uudet osakkeet tuottavat kaikin osin yhtäläiset oikeudet olemassa olevien osakkeiden kanssa. Kaupankäynti uusilla osakkeilla alkoi Helsingin pörssissä (NASDAQ OMX Helsinki) 10.12.2015.

Espoon kärjäoikeuden 24.8.2017 antamalla päätöksellä Mika Ilveskero vapautettiin valvojan tehtävästä ja asianajaja Pauliina Tenhunen asianajotoimisto Castrén & Snellman Oy:stä määrättiin valvomaan saneerausohjelman toteutumista 24.8.2017 lukien.

Yrityssaneerauksen toteuttaminen jatkui tilikausilla 2016 ja 2017 hyvässä yhteistyössä sidosryhmi-

en kanssa. Yhtiö tiedotti 26.4.2018 suunnitelmastaan maksaa takaisin yhtiön yrityssaneerausohjelman mukaisten saneerausvelkojen maksamatta oleva osuus ennakaisesti. 17.5.2018 yhtiö ilmoitti maksaneensa kaikki jäljellä olevat saneerausvelkansa ja että saneerausohjelman valvoja on antanut loppuselonteon saneerausohjelman toteuttamisesta. Loppuselonteossa todettiin yhtiön täyttäneen saneerausohjelman

ennenaikaista päättämistä koskevat edellytykset. Näin ollen yhtiön saneerausohjelma on päättynyt.

TILINTARKASTUS

Yhtiöjärjestyksen mukaan yhtiökokous valitsee Trainers’ Housen tilintarkastajat. Valittavan tilintarkastusyhteisön on oltava Keskuskaupakamarin hyväksymä tarkastusyhteisö.

Vuoden 2018 varsinainen yhtiökokous valitsi tilintarkastajaksi KHT-yhteisö Ernst & Young Oy:n. Päävastuullisena tilintarkastajana toimii KHT Mikko Ryttilähti.

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 2018 Trainers’ House konsernin tilintarkastajille maksettiin tilintarkastuksesta 59 084 euroa ja muista palveluista 13 200 euroa.

TOIMITUSJOHTAJA

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

Toimitusjohtaja vastaa suoraan strategian suunnittelusta, toteutuksesta ja sen mukaisista investoinneista sekä siitä, että kirjanpito on lainmukainen 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 toimitus-

johtajan päätösvaltaan kuuluvissa asioissa. Vuoden 2018 lopussa johtoryhmään kuuluivat toimitusjohtajan lisäksi talousjohtaja ja varatoimitusjohtaja.

Toimitusjohtajana on 9.1.2013 alkaen toiminut Arto Heimonen. Talousjohtajana toimii Saku Keskitalo. Varatoimitusjohtajana on Marc Moberg.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Hallitus hyväksyy toimitusjohtajan palkkaustason. Trainers' House Oyj:n toimitusjohtaja Arto Heimosella on rahapalkan ja voimassaolevan kannustinjärjestelmän lisäksi yhtiön kulloinkin voimassa

olevien käytäntöjen mukaisesti seuraavat luontoisedut: lounasetu, matkapuhelinetu ja yhtiön politiikan mukainen työterveyshuolto. Toimitusjohtajasopimus voidaan irtisanoa ilman erityistä perustetta molempien sopijapuolten toimesta noudattaen kuuden (6) kuukauden irtisanomisaikaa. Toimitusjohtajalla on irtisanomisaikana työntekovollisuudesta riippumatta oikeus rahapalkkaan ja luontoisetuihin tai luontoisetujen verotusmäärää vastaavaan rahakorvaukseen. Toimitusjohtajan eläkeikä on lain mukainen. Toimitusjohtajalla ei ole lakisääteisen TyEL:n ylittäviä eläkeetuja.

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 2 025 500 kpl



*Arto Heimonen
Toimitusjohtaja*

HALLITUS

Hallituksen tehtävät ja vastuu määräytyvät ensisijaisesti yhtiöjärjestyksen ja Suomen osakeyhtiölain mukaisesti.

Yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous valitsee Trainers’ Housen hallitukseen kolmesta kahdeksaan jäsentä. Hallituksen jäsenten toimikausi päättyy seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Hallitus valitsee keskuudestaan puheenjohtajan. Toimikaudella 2018-2019 jäseniä oli neljä.

Vuodesta 2007 hallituksen puheenjohtajana on toiminut Aarne Aktan. Hallitustyöskentely järjestetään kulloinkin voimassa olevan hallituksen työjärjestyksen mukaisesti. Hallituksen jäsenet ja osakeomistukset yhtiössä esitellään sivulla 65.

KOKOUKSET

Hallitus kokoontui 14 kertaa vuonna 2018. Jäsenten läsnäoloprosentti hallituksen kokouksissa oli 98.

HALLITUKSEN PALKKIOT

Vuoden 2018 varsinainen yhtiökokous päätti hallituksen puheenjohtajan palkkioksi 3 500 euroa kuukaudessa ja hallituksen jäsenten palkkioksi 1 500 euroa kuukaudessa. Erillistä kokouspalkkiota ei makseta.

HALLITUKSEN TYÖJÄRJESTYS

Työjärjestyksen mukaan osakeyhtiölaissa, muussa lainsäädännössä 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 osavuositaksaukset 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 määräysvaltayhtiöiden 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.



AARNE AKTAN

*Hallituksen puheenjohtaja,
hallituksen jäsen vuodesta 2006*

Syntymävuosi: 1973
Koulutus: KTK

Keskeinen työkokemus
Pihlajalinna Oy
Toimitusjohtaja 2016–2017
Talentum Oyj
Toimitusjohtaja 2011–2016

Quartal Oy
Toimitusjohtaja 1998–2011

Kauppamainos Bozell Oy
Yhteyspäällikkö 1997–1998

Muut keskeiset luottamustoimet

Smartum Oy
Hallituksen puheenjohtaja, 2019–

Intera Equity Partners III Oy
Hallituksen jäsen 2016–

Solteq Oyj
Hallituksen jäsen, 2015–

Great Expectations Capital Oy
Hallituksen puheenjohtaja, 2007–

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

JARI SARASVUO

Hallituksen jäsen vuodesta 2013

Syntymävuosi: 1965
Koulutus: Kauppatieteiden ylioppilas

Päätoimi:
Trainers' House Oyj
Yrittäjä, markkinointijohtaja

Keskeinen työkokemus
Trainers' House Oyj
Toimitusjohtaja 2008–2010

Trainers' House Oyj
Hallituksen puheenjohtaja 1990–2007

Yrittäjänä
vuodesta 1990

Muut keskeiset luottamustoimet

Hannoa Oy
Hallituksen puheenjohtaja, 2017–

Omistukset yhtiössä
Suoraan ja määräysvaltayhtiön kautta;
osakkeet 39 638 111 kpl

NINA IGNATIUS

Hallituksen jäsen vuodesta 2017

Syntymävuosi: 1970
Koulutus: Graafinen suunnittelija (Académie Charpentier, Pariisi)

Päätoimi:
Beibamboo Oy
Toimitusjohtaja, perustaja

Keskeinen työkokemus
TBWAVTANGO
Muotoilujohtaja, Helsinki 2006–2007

Tayburn
Muotoilujohtaja, Edinburgh 2003–2005

Landor Associates
Vanhempi suunnittelija, Lontoo 1997–2004

Desgrippes Gobe
Graafinen suunnittelija, Tokio 1995–1997

Muut keskeiset luottamustoimet

Netcycler
Hallituksen jäsen 2011–2014

Omistukset yhtiössä
Ei omistuksia

JARMO HYÖKYVAARA

Hallituksen jäsen vuodesta 2011

Syntymävuosi: 1965
Koulutus: MBA

Keskeinen työkokemus
Smartum Oy
Hallituksen puheenjohtaja, 2013–2018
Hallituksen jäsen, 1995–2009, 2011–2012
Toimitusjohtaja, 2003–2007

The Orange Company Oy
Hallituksen puheenjohtaja, 2013–

Muut keskeiset luottamustoimet

Helsingin Uusyrityskeskus
Hallituksen puheenjohtaja, 2016–
Hallituksen jäsen 2015

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

SISÄINEN VALVONTA

SISÄINEN VALVONTA

Vastuu sisäisen valvonnan järjestämisestä on Trainers' House Oy:n 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 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 valtuudet sekä investointien että henkilöstöä koskevien asioiden hyväksymisestä.

SISÄINEN TARKASTUS, SISÄPIIRI JA RISKIENHALLINTA

SISÄINEN TARKASTUS

Trainers' House Oy: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 pääasiassa yhdeltä paikkakunnalta, pääkonttorista, käsin ja pääasiallisesti kotimaassa.

SISÄPIIRI

Trainers' House -konserni noudattaa toiminnassaan markkinoiden väärinkäyttöasetusta (EU) N:o

596/2014 ja arvopaperimarkkinalakia sekä niihin liittyviä Euroopan arvopaperimarkkinaviranomaisen (European Securities Markets Authority), Finanssivalvonnan ja Nasdaq Helsinki Oy:n antamia määräyksiä ja ohjeita. Lisäksi konsernissa on vuonna 2018 päivitetty sisäpiiriohje.

Toimitusjohtaja tekee talousjohtajan kanssa keskusteltuaan arvion siitä, onko tietty tieto sisäpiiritietoa ja päättää myös, onko yhtiön tarve julkistaa tällainen tieto välittömästi tai onko julkistamisen lykkäämiselle edellytyksiä. Yhtiö dokumentoi mahdolliset sisäpiiritiedon julkistamisen lykkäämistä koskevat päätökset ja tällaisten päätösten perustelut sekä noudattaa määriteltyjä prosesseja siten kuin soveltuvat säännökset edellyttävät.

Yhtiö ylläpitää sisäpiiriluetteloa henkilöistä, joilla on sisäpiiritietoa. Yhtiön työntekijät ja palveluntarjoajat, joilla on pääsy tiettyyn sisäpiiritietoon, merkitään sisäpiiriluettelon hankekohtaiseen

osioon. Hankekohtaisen sisäpiiriluettelon perustamisesta päättää toimitus- tai talousjohtaja. Yhtiö on toistaiseksi päättänyt olla perustamatta pysyvien sisäpiiriläisten luetteloa. Jokaiselle hankekohtaiseen luetteloon merkitylle henkilölle ilmoitetaan sähköpostitse luetteloon merkitsemisestä sekä siihen liittyvistä velvollisuuksista ja soveltuvista seuraamuksista. Ilmoituksen saavan henkilön pitää kirjallisesti vahvistaa ilmoituksen vastaanottaminen, kun ilmoituksen vastaanottaja merkitään ensimmäistä kertaa sisäpiiriluetelloon. Päätöksen hankekohtaisen sisäpiiriluettelon päättämisestä tekee toimitus- tai talousjohtaja. Kyseiseen luetteloon merkityille henkilöille ilmoitetaan sähköpostitse hankekohtaisen sisäpiiriluettelon päättymisestä.

Jos henkilöllä on hallussaan sisäpiiritietoa, kaupankäynti on aina kiellettyä. Lisäksi tietyt kaupankäyntirajoitukset koskevat eräitä yhtiön johtohenkilöitä ja työntekijöitä myös silloin, kun tällaisilla

tahoilla ei ole hallussaan sisäpiiritietoa.

Lisäksi yhtiö on määritellyt Trainers' House Oy:n hallituksen, toimitusjohtajan, varatoimitusjohtajan ja talousjohtajan markkinoiden väärinkäyttöasetuksen mukaisiksi johtotehtävissä toimiviksi henkilöiksi.

Yhtiön johtotehtävissä toimivien henkilöiden eli hallituksen ja konsernin johtoryhmän jäsenten sekä heidän lähipiirinsä täytyy ilmoittaa yhtiölle ja Finanssivalvonalle yhtiön osakkeilla tai vieraan pääoman ehtoisilla välineillä tai niihin liittyvillä johdannaisilla tai muilla rahoitusvälineillä tekemänsä liiketoimet. Ilmoitusvelvollisuus kohdistuu kaikkiin liiketoimiin sen jälkeen, kun 5 000 euron kokonaisarvo on saavutettu kalenterivuoden aikana (laskettuna yhteen netottamatta). Yhtiöllä on velvollisuus julkistaa saatu ilmoitus pörs-sitiedotteella.

RISKIENHALLINTA

Trainers’ House -konserni pyrkii omis-
taja-arvon kasvattamiseen lainsää-
dännön ja yhteiskunnallisten veloit-
teiden asettamissa puitteissa.

Trainers’ House jakaa liiketoimintaan,
tulokseen ja pörssiarvoon vaikutta-
vat riskitekijät viiteen pääkategori-
aan: markkina- ja liiketoimintariskit,
henkilöstöön liittyvät riskit, teknolo-
gia- 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 oikeustur-
vavakuutukset. Vakuutusten katta-
vuus, vakuutusarvot ja omavastuut
tarkistetaan vuosittain yhdessä va-
kuutusyhtiön kanssa.

Alla esiteltävä selostus mahdollisista
riskeistä ei ole kattava. Trainers’ Hou-
se tekee operatiiviseen toimintaan
liittyen jatkuvaa riskikartoitusta ja
pyrkii suojautumaan tunnistetuilta
riskitekijöiltä parhaalla mahdollisella
tavalla.

RAPORTOINTI- JA
OHJAUSJÄRJESTELMÄT

Konsernissa on liiketoiminnan te-
hokkaan seurannan edellyttämät
raportointijärjestelmät. Sisäinen
valvonta kytkeytyy yrityksen vi-

sioon, strategiaan tavoitteisiin ja
niiden pohjalta asetettuihin liike-
toiminnallisiin tavoitteisiin.

Liiketoiminnan tavoitteiden toteu-
tumista ja konsernin taloudellista
kehitystä seurataan kuukausit-
tain konsernin ohjausjärjestelmän
avulla. Olennaisena osana ohjaus-
järjestelmää toteumatiedot ja
ajantasaiset ennusteet käydään
läpi kuukausittain konsernin joh-
toryhmässä. Ohjausjärjestelmä
sisältää muun muassa kattavan
myynnin raportoinnin, tuloslaskel-
man, rullaavan liikevaihto- ja tulo-
sennusteen ja toiminnalle tärkeitä
tunnuslukuja.

MARKKINA- JA
LIIKETOIMINTARISKIT

Trainers’ House on asiantuntijaor-
ganisaatio. Markkina- ja liiketoi-
minnan riskit kuuluvat liiketoimin-
taan ja niiden suuruutta on vaikea
määrittää. Tyypilliset riskit tällä
alueella liittyvät esimerkiksi ylei-
seen taloudelliseen kehitykseen,
asiakasjakaumaan, teknologiava-
lintoihin, kilpailutilanteen kehitty-
miseen ja henkilöstökulujen hal-
lintaan.

Riskejä hallitaan myynnin, henki-
löresurssien ja liikekulujen suun-
nittelulla ja säännöllisellä seuran-
nalla, mikä mahdollistaa nopeat
toimenpiteet olosuhteiden muut-
tuessa.

RAHOITUSRISKIT

Trainers’ Housen rahoitusriskien
hallinnan tavoitteena on turvata
oman ja vieraan pääoman ehtoisen
rahoituksen saatavuus kilpailuky-
kyisin ehdoin ja vähentää markki-
noiden haitallisten liikkeiden vai-
kutuksia yhtiön toiminnassa.

Rahoitusriskit on jaettu neljään
kategoriaan, joita ovat maksuval-
mius, korkoriskit, valuuttariskit ja
luottoriskit. Jokaista riskiä seura-
taan erikseen. Maksuvalmius- ja
korkoriskiä vähennetään riittäville
kassavaroilla ja saatavien tehok-
kaalla perinnällä. Valuuttariskit
ovat vähäisiä, koska Trainers’ Hou-
se toimii pääasiallisesti euromark-
kinoilla.

Rahoitusriskien hallinnassa kes-
keinen huomio kiinnittyy likvidi-
teettiin.

HENKILÖSTÖÖN LIITTYVÄT
RISKIT

Trainers’ Housen menestys asian-
tuntijaorganisaationa riippuu sen
kyvystä houkutella ja pitää pal-
veluksessa osaavaa henkilökun-
taa. Henkilöstöriskejä hallitaan
kilpailukykyisen palkan lisäksi
kannustusjärjestelmillä ja panos-
tuksilla henkilöstön koulutukseen,
uramahdollisuuksiin ja yleiseen
viihtyvyyteen.

TEKNOLOGIA- JA
TETOTURVARISKIT

Teknologia on keskeinen osa Trai-
ners’ Housen liiketoimintaa. Tek-
nologiariskeihin kuuluvat muun
muassa toimittajariski, sisäisiin
järjestelmiin liittyvät riskit, tekno-
logiamuutosten tuomat haasteet
ja tietoturvariskit. Riskejä vastaan
suojaudutaan pitkäjänteisellä yh-
teistyöllä teknologiatoimittajien
kanssa, asianmukaisilla tietotur-
vajärjestelmillä, henkilöstön kou-
lutuksella ja säännöllisillä tietotur-
va-auditoinneilla.

JURIDISET RISKIT

Trainers’ Housen juridiset riskit
painottuvat pääosin yhtiön ja asi-
akkaiden tai palveluntoimittajien
välisiin sopimussuhteisiin. Tyypil-
lisimmillään ne liittyvät toimitus-
vastuuseen ja immateriaalioikeuk-
sien hallintaan.

Sopimussuhteen ulkopuolisista
vastuukysymyksistä keskeisimpiä
ovat immateriaalioikeuksiin liitty-
vät riskit. Sopimuksiin ja immateri-
aalioikeuksiin liittyvien riskien hal-
litsemiseksi yhtiössä on sisäinen
sopimusmenettelyohjeisto. Yhtiön
käsityksen mukaan sopimusriskit
eivät poikkeaa tavanomaisesta.

SIJOITTAJILLE

KALENTERI 2019

Varsinainen yhtiökokous pidetään
27.3.2019.

Vuoden 2019 tulosjulkistukset
julkaistaan seuraavasti:

25.4.2019 klo 8:30
Osavuositarkastus 1.1.-31.3.2019

15.8.2019 klo 8:30
Puolivuosikatsaus 1.1.-30.6.2019

24.10.2019 klo 8:30
Osavuositarkastus 1.1.-30.9.2019

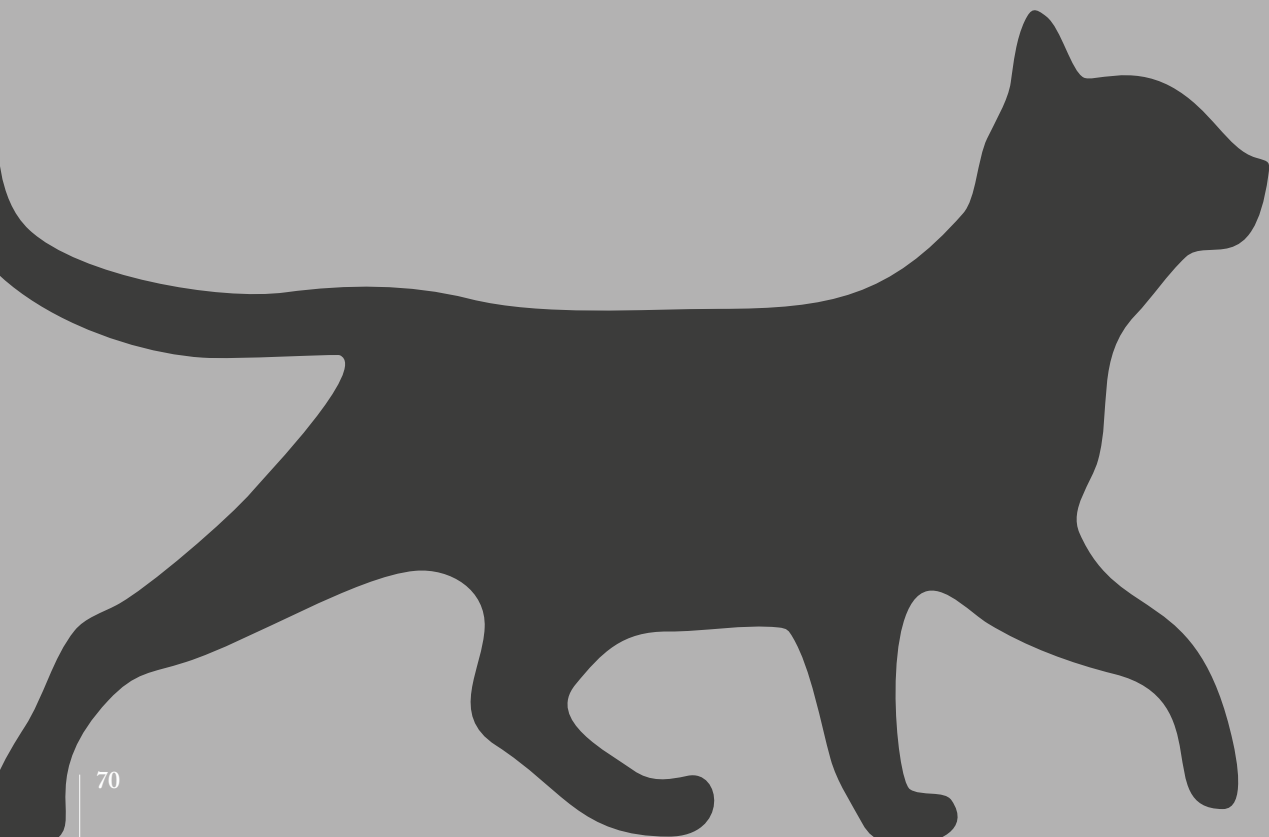
HALLITUKSEN ESITYS
OSINGONJAOSTA

Hallitus esittää yhtiökokouk-
selle, että vuodelta 2018
ei jaeta osinkoa

YHTEYSTIEDOT

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

Trainers’ House Oyj
Tammasaarenlaituri 3
00180 Helsinki



Vastaava tuottaja, Päätoimittaja: Elina Yli-Kyyny
Visuaalinen suunnittelu, toteutus ja valokuvat: Ville Launiala, Elina Yli-Kyyny
Tiimi: Saku Keskitalo, Arja Kokkarinen
"Astra inclinant, sed non obligant."
Copyright © 2019 Trainers' House

100% RECYCLED MOJO

100% RECYCLED MATERIAL