



Hallitus muutoksen tukena omistajalle ja operatiiviselle johdolle

HALLITUSKLUBI, Kokkola 14.5.2019

Pasi Honkalahti, StaffPoint Executive



Sponsor Capital portfolioyhtiö: StaffPoint-konserni

- Pian **50** kasvun ja vaikuttamisen vuotta henkilöstöpalvelualan huipulla
- **350** Työn Osaajaa toimihenkilöinä, lähes **12 300** vuokratyöntekijöinä
- Konserniyhtiöt: **StaffPoint Oy**, **Spring House Oy** sekä **Saima Soft Oy**
- Konsernin liikevaihto on **127 m€**
- Pääomistaja **Sponsor Capital**, yritysjohto mukana
- Strategisena kumppanina globaali **Randstad**



Vaikuttavuutemme vuonna 2018

TOIMIMME TYÖNANTAJANA NÄIN MONELLE



12 243

AVOIMIA TYÖPAIKKOJA



3 586

MAAHANMUUTTAJIA TYÖLLISTIMME



802

VUOKRATYÖNTEKIJÄN TOIMITUSVARMUUS



96,8 %

KOHTASIMME VALMENNETTAVIA



20 000+

AVAINHENKILÖITÄ SUORAHAIMME



80

PAIKKAKUNNAT, JOILLE TYÖLLISTIMME



192

CV:ITÄ KÄSITTELIMME



41 681

JOHTAJA-ARVIOITA TEIMME



70

TYÖNTEKIJÖIDEMME TOTEUTUNEET TUNNIT



5 201 429

ASiantuntijarekrytointeja teimme



700+

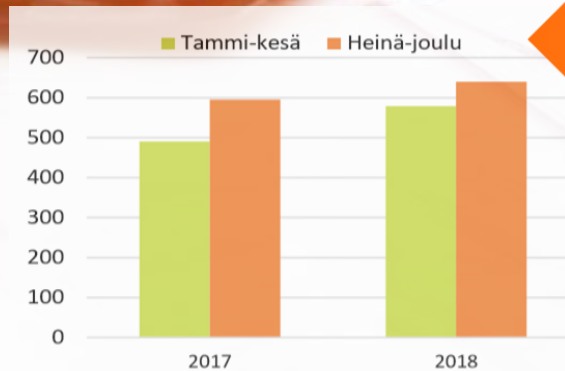
Asiakkaistamme % suosittelee meitä



95 %



Henkilöstöpalveluiden markkina kasvaa



* HPL Top 20 Liikevaihtotiedustelu

EK:n barometri,
HPL 2018



- Alan liikevaihdon kasvu jatkuu vakaasti, joskin kasvuprosentit ovat huipulta puoliintuneet. Arvioitu kasvu on **noin 6 %** viimeisen 6 kk:n ajalta.
- Työmarkkinoiden trendit tukevat alan kasvua.

- Suorahakupalveluiden kysyntä kasvaa edelleen vahvana. (suorahakuyritykset.fi)



**Muutoksen
perusta
tulee
omistajasta
ja
hallituksesta**

**Sopiva
toimitus-
johtaja**

**Yhtenäinen
näkemys**

**Konkretia
puheisiin ja
tekemiseen**

**Uskallus
panostaa
osaamiseen**

Muutoksen
perusta
tulee
omistajasta
ja
hallituksesta

Syvällisemmän muutoksen rakentaminen lähtee hallituksesta (omistajasta)

- **"Tärkein oppini yrittäjänä on että rakennan heti ammattimaisen hallituksen"**
– Lennu Keinänen, sarjayrittäjä

Salastiella on paljon valtaa, kun konsernijohtajuus yhdistyy omistajuuteen. Hän sanoo kokeneen hallituksen pitävän johtajan ruodussa.

"Operatiivisessa toiminnassa en ajattele omistajan hattu päässä. Omistajuus tulee kyllä selkärangasta ja mahdollistaa sen, että pystyn tekemään nopeammin ja joustavammin päätöksiä. Toki hallitus analysoi päätösten riskit", Salastie sanoo.



BUSINESS JYVÄSKYLÄ

Johtaja, joka teki itsestään tarpeettoman

Paytrailin perustaja, helposti lähestyttävä sparraaja ja kolmisen miljoona euroa vuodessa ansaitseva liikemies, Lennu Keinänen nimen eteen on helppo heitellä tittleitä ja merittejä. Itse hän kertoo olevansa mies, jolle perhe ja oma hyvinvointi ovat ykkösasioita elämässä.

Keinänen perusti ensimmäisen yrityksensä Discopalvelu Panicin vain 15-vuotiaana, vuonna 1996. Nyt 20 vuotta myöhemmin hän on mukana kymmenessä yrityksessä, kiertää evankelistana puhumassa yrittäjyydestä ja lentää liikematoilla ympäri maailmaa. Sarjayrittäjä ja sijoittaja hänestä ei tullut yhdessä yössä, mutta huomattavan nopeasti kuitenkin.

Keinänen aloitti vuonna 2001 kauppatieteen opinnot Kuopion yliopistossa ja laitto ne parkkiin kolme kuukautta myöhemmin. Markkinoinnin ja pankkiliiketoiminnan peruskurssit käyttään mies tuumasi tietävänsä tarpeeksi yrityksen perustamisesta.

– Kaikki bisnekset joihin olen lähtenyt mukaan, ovat olleet sellaisia, joista mulla ei ole ollut mitään käryä. Ei minkäänlaista kokemusta tai osaamista. Mutta siinä on yksi hyvä puoli: pystyy ajattelemaan laitikon ulkopuolelta. Ei ole lukkiutunut vanhoihin toimintatapoihin.

Opintojensa alkuvaiheessa Keinänen tosin haaveili



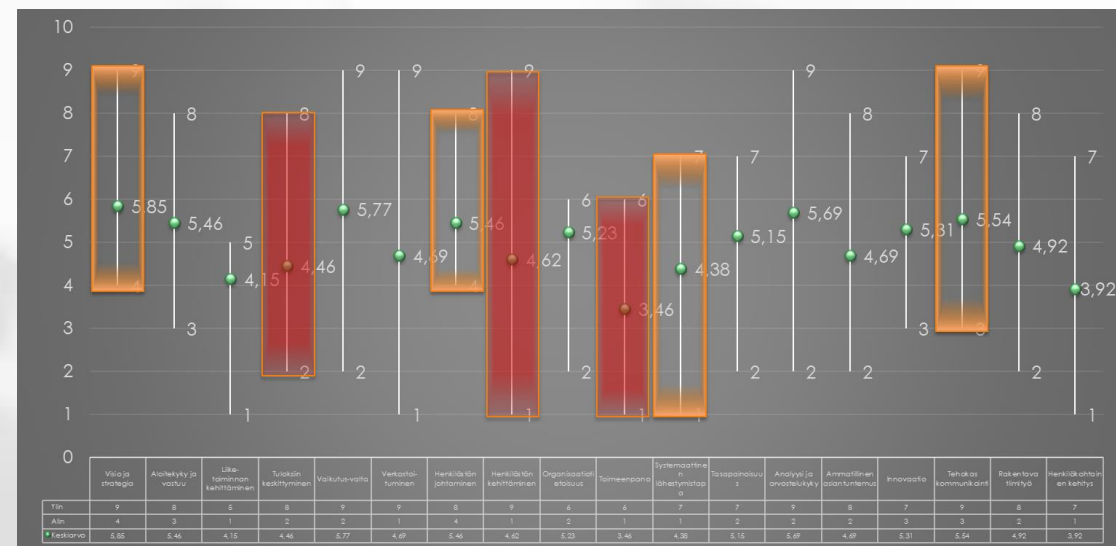
- **"Kokenut hallitus pitää minut ruodussa ja analysoi päätöksien riskit"** – Paula Salastie, omistaja, konsernijohtaja, Teknos Group Oy

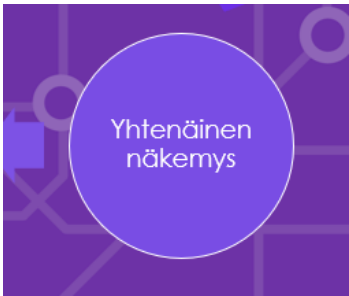


Toimitusjohtajan valinta – hallituksen tärkein päätös



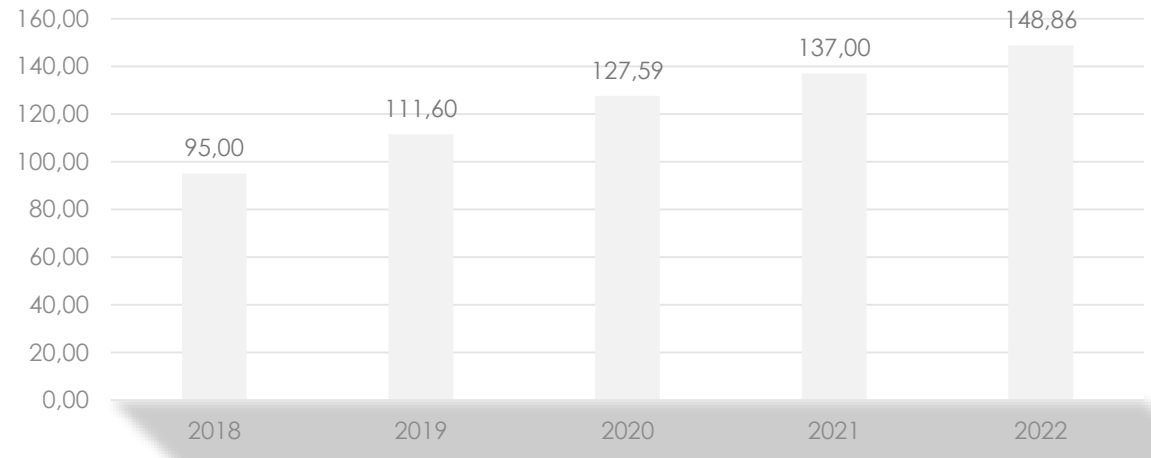
- ❑ Strategiasta tulevat **vaatimukset**
- ❑ Valmius ryhtyä **johtajavaihdokseen**
- ❑ Ymmärrys **avainjohtajien kompetensseista ja potentiaalista**





Yhteinen näkemys - kehitysvaiheet

- Hallituksen **osaaminen** **puntariin** sisällön sparraamisessa
- Hallitus huolehtii että **perusasiat ovat kunnossa** tai laitetaan kuntoon



Vaihe 1: Strategia ja missio

- Avaintoimenpiteet:
- omistusrakenteen uudistaminen
 - nopea laajentuminen

- FOKUSALUEET:
- Segmentti Y
 - yhteinen brändi ja asiakaskokemus
 - Strategian perusviestin vieminen läpi organisaation

2018

Vaihe 2: Toiminnot ja johtaminen tukemaan

- Avaintoimenpiteet:
- Johtamiskäytäntöjen uudistaminen
 - Tehtävien tarkennukset
 - Toimintojen kytkeminen strategiaan
 - Uusia manager/expert -resursseja

- FOKUSALUEET:
- Kasvun hallinta, uusia yksiköitä X
 - Johtamisen foorumit
 - Operatiivinen johtaminen
 - Uusi toiminto: konseptikehitys, kaupallinen kehitys

2019

Vaihe 3: Hallittu laajentuminen ja investoinnit

- Avaintoimenpiteet:
- Linjojen suorituskyky
 - Asiaksmix
 - Kustannuskuri

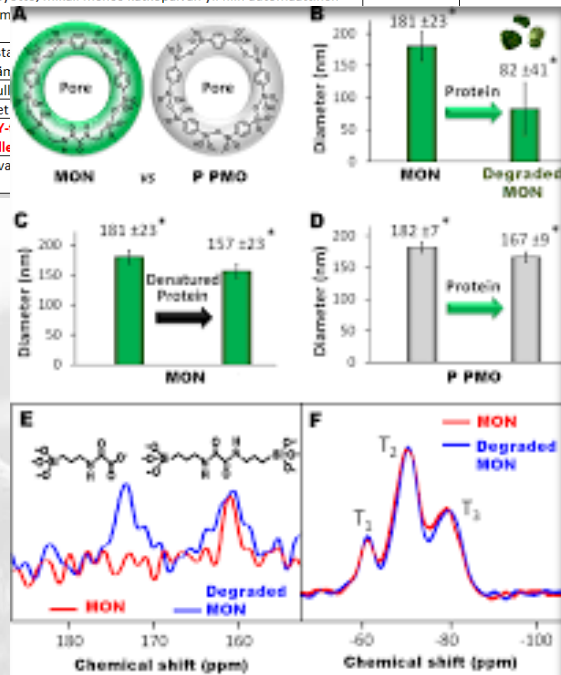
- FOKUSALUEET:
- Digitaalinen markkinointi
 - Hinnoittelu ja valikoimat
 - Profit hunt X ja Y segmenteissä

2020 - 2022



Konkretia puheisiin ja tekemiseen

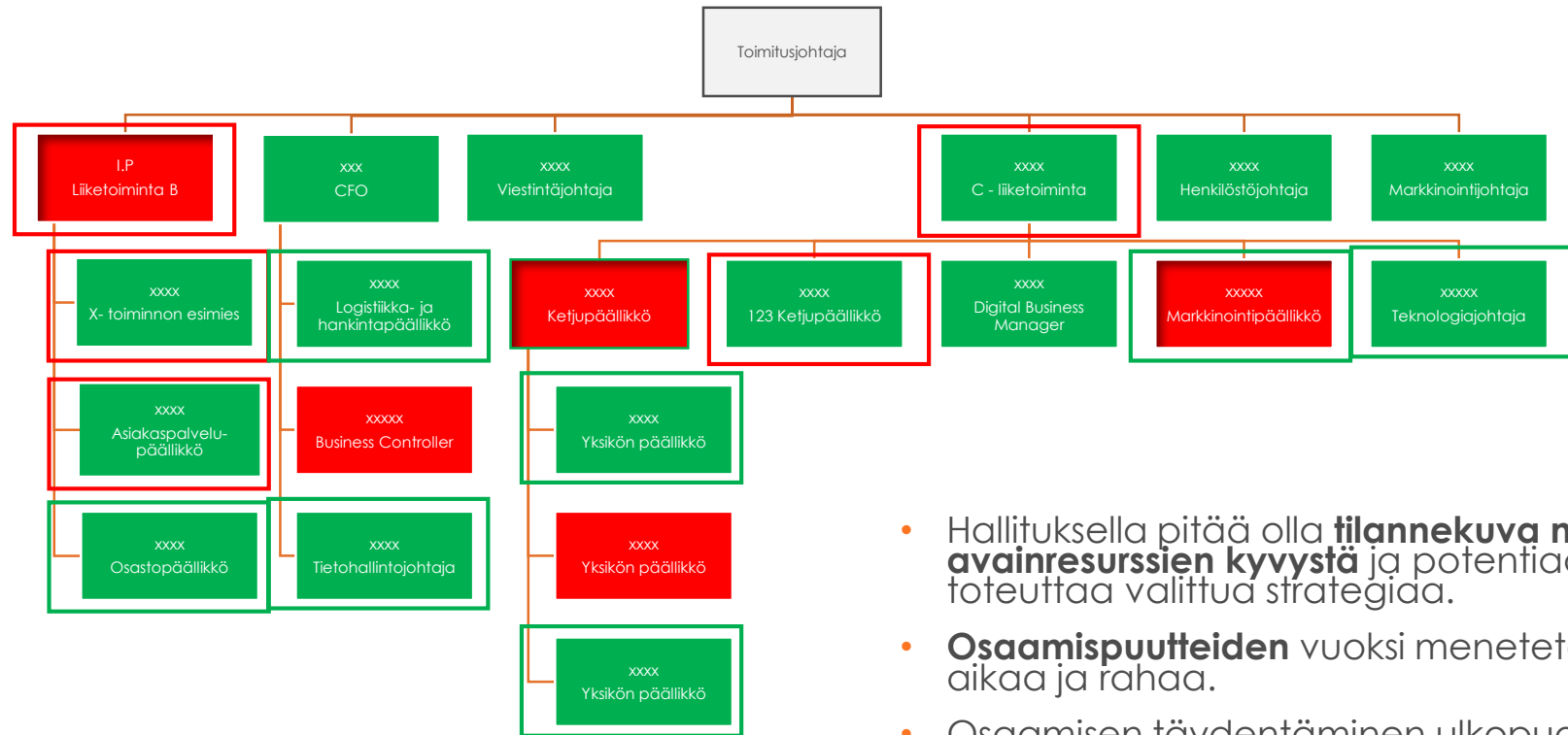
Main task no	Task no	Task	Start	End	Requiring	Responsible	Status	Importance	Tool
40	51	Sähköisen sopimusprosessin minimiv (ei liity suoraan yhtiöittämiseen)		31.1.2019		Sanna, Lauri, Jouni, Ari	Ongoing	Normal	ZZZ
40	52	Työsopimukselle mahdollisuus syöttää yhtiöittämiseen vaadittavat parametrit jo etukäteen niin, että varsinainen yhtiöittäminen jää pois		1.11.2018		Ari K	Done	Critical	ZZZ
40	53	Työsopimus -> jatkosopimus, yhtiö säilyy aina samana		1.11.2018		Ari K	Done	Critical	ZZZ
40	54	Laskutusmuutokset, varmistettava, määriteltävä ja toteutus				Ari K	Done	Critical	ZZZ
		Erityisryhmä -valintaan vaihtoehdot: Ei mitään "x"							
40	55	Turvallisuuspalvelut				Ari K	Done	Normal	ZZZ
		Työsopimuksen syöttö, mikäli menee katkopäivän yli niin automaattinen sopimuksen jakam							
40	56	uudella yhtiöllä				Ari K	Done	Critical	ZZZ
40	57	Allekirjoitettavasti suoraan yhtiöittäm			51	Sanna, Lauri, Jouni, Ari	Ongoing	Low	ZZZ
40	58	Toimitettava Anuli				Ari K, Anu	Done	Normal	ZZZ
40	59	Kontrollilistaukset				Ari K	Done	Normal	ZZZ
40	60	Yhtiönumero ja Y- työsopimuskortille				Ari K	Done	Critical	ZZZ
40	61	Yhtiöittämiseen va Jussi Sille				Ari K	Done	Critical	ZZZ



- **Esimerkki:** aikaa 6 kk, 5 striimiä x 2 projektia = 10 kehitysohjelmia
- Operatiiviseen johtamiseen tarvittava tieto **esimiehille läpi organisaation** = samoilla tiedoilla johtaminen



Avaintehtäviin riittävä osaaminen



- Hallituksella pitää olla **tilannekuva myös avainresurssien kyvystä** ja potentiaalista toteuttaa valittua strategiaa.
- **Osaamispuutteiden** vuoksi menetetään aikaa ja rahaa.
- Osaamisen täydentäminen ulkopuolelta maksaa, mutta se on **investointi**. **Kalliimmaksi tulee, jos investointeja ei tehdä.**



"Execution is everything"

#1 Riittävän **laaja ja yhteisesti jaettu näkemys** johdossa ja hallituksessa

#2 **Konkretia** puheisiin ja tekemiseen

#3 **Uskallus panostaa** osaamiseen ja resursseihin





”Kehitä yritystä kuin myyntiä varten”



PASI HONKALAHTI

KOKEMUS

- StaffPoint Executiven toimintaa luotsaava Pasi Honkalahti on työskennellyt tiimissä vuodesta 2016 alkaen. Aikaisemmin hän on toiminut International Executive Search -konsulttina ja partnerina esimerkiksi AIMS Internationalissa ja Heidrick & Strugglesissa. Ennen rekrytointialalle siirtymistä ja johdon konsultointitehtäviä Pasi toimi upseerin virkatehtävissä Rajavartiolaitoksessa.
- Pasi on tehnyt toimeksiantoja laajalla toimialaskaalalla, erityisesti mainittakoon teollisuus, FMCG, erikoiskauppa, rahoitustoimialat sekä järjestökenttä.
- Funktioihin liittyvää erikoistumista Pasilla on toimitusjohtaja- ja hallitustehtävistä sekä talous- ja henkilöstöjohton tehtävistä.
- Ota yhteyttä:
040 844 7707, pasi.honkalahti@staffpoint.fi



Koulutus

- Pasi on suorittanut Kadettiupseerin virkatutkinnon (komentajakapteeni evp.) ja Executive MBA-tutkinnon.
- Hän on sertifioitu Cut-e-, CEB- ja Hogan-arviointimenetelmien käyttäjä.
- HHJ





#TyönOsaajat

StaffPoint Spring House Saima Soft

www.staffpoint.fi