

Entrepreneur Club-Abend 15. Oktober 2009



Martin Cetin, Centris AG Solothurn
Leiter Kunden und Markt



Agenda

- Eckdaten des Gesundheitsmarktes Schweiz
- Trends im Versicherungsmarkt Schweiz
- Kurzpräsentation Centris AG
- Persönliche Führungsgrundsätze

Martin Cetin, Leiter Kunden und Markt

centris

more than IT.



Personalien

- Jahrgang 1972,
- Wohnort Worb, BE
- Betriebsökonom HWV
- verheiratet, 2 Kinder

Führung in der Centris

- Grösse des Geschäftsbereichs:
26 Mitarbeitende
- Eigene Führungsspanne:
7 Mitarbeitende

Werdegang in der Centris

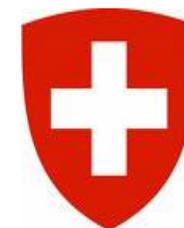
- Seit 01/2008 Leiter Kunden und Markt, Mitglied der Geschäftsleitung
- 2004-2007 Gesamtprojektleiter SHP
- 1998-2004
- Diverse Projektleitungen
 - Key Account Management
 - Aufbau Product Management

Berufserfahrung ausserhalb der Centris

- 1988-1998 in diversen Funktionen bei einem grossen Krankenversicherer

Eckdaten des Gesundheitsmarktes Schweiz

centris
more than IT.



Gesundheitsmarkt

Anzahl Einwohner	7,46 Mio.
Das Gesundheitswesen ist 2. wichtigster Arbeitgeber	482'000 Arbeitsplätze
Ausgaben im Gesundheitswesen	52 Mrd. CHF 12% des BIP
eHealth Strategie	seit 2007

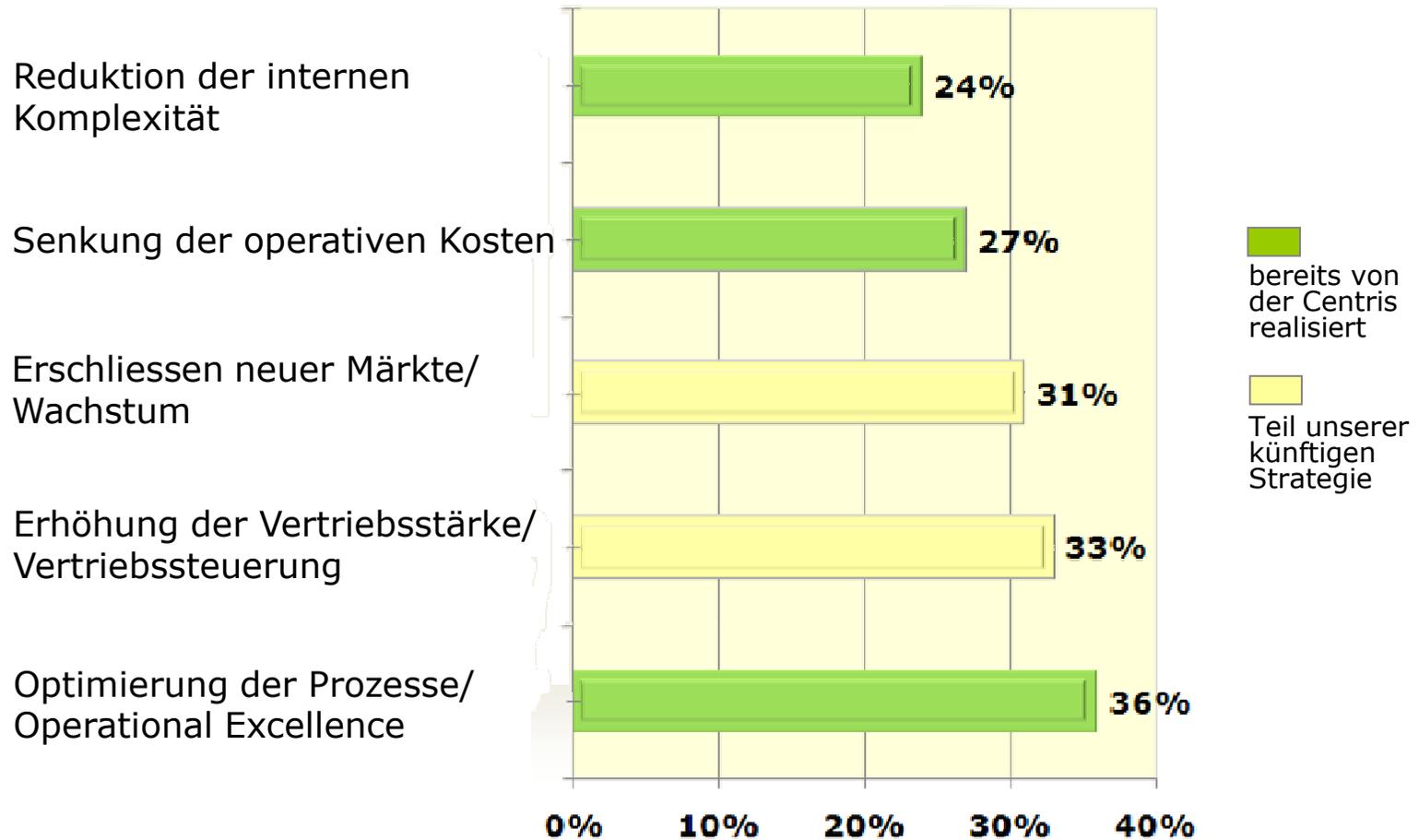
Kranken- und Unfallversicherer *

1996	145 Versicherer
2008	89 Versicherer
42 Versicherer haben nur bis zu	10'000 Versicherte
Kosten pro Versicherter	ca. 3'300 CHF pro Jahr

* nach dem KVG

Trends im Versicherungsmarkt Schweiz

Vor welchen strategischen Herausforderungen steht die Versicherungswirtschaft?



Anteil der Unternehmen in %
(Quelle: Institut für Versicherungswirtschaft, Uni St. Gallen)

Trends im Versicherungsmarkt Schweiz **centris**

more than IT.

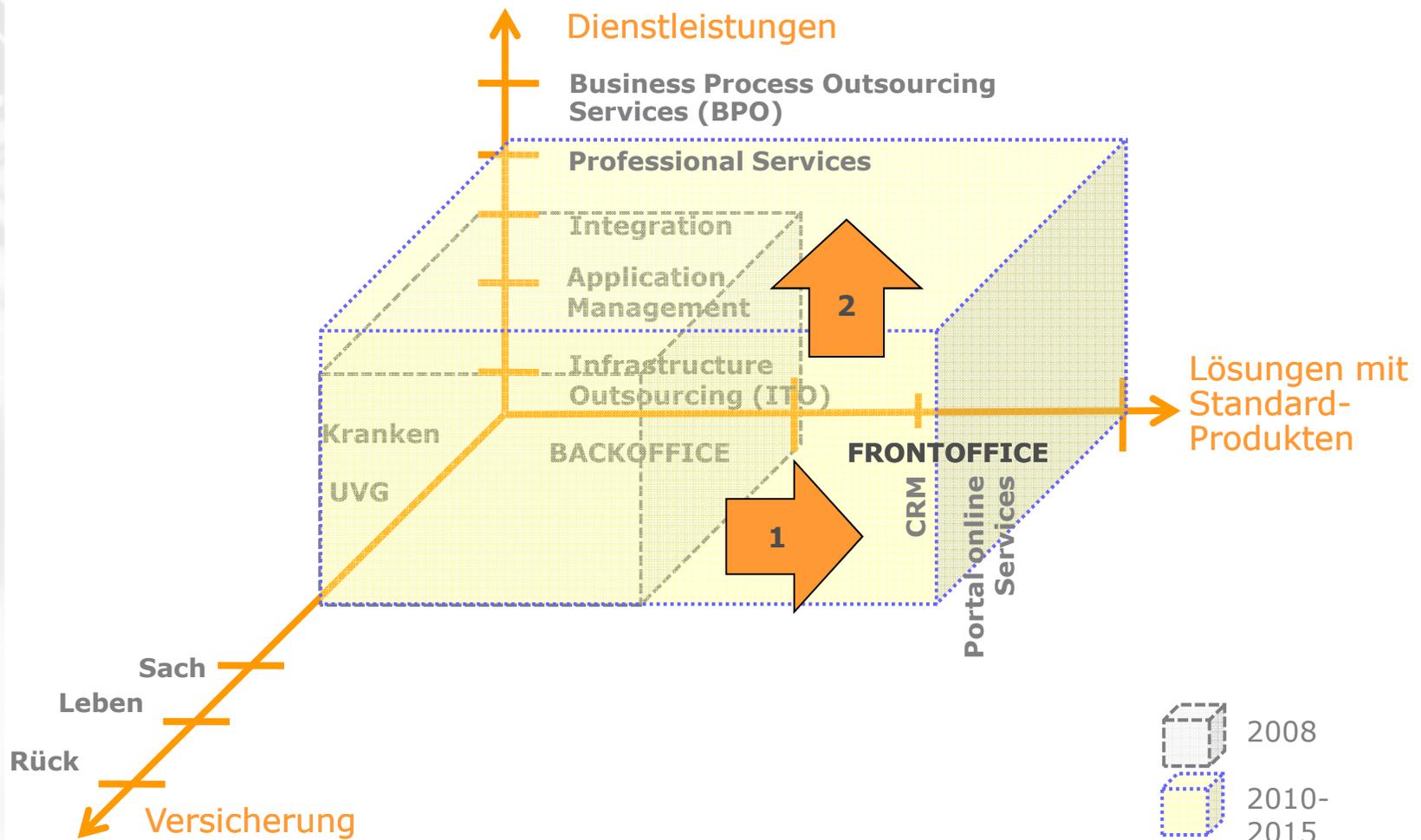
Welche Anforderungen werden an die IT Outsourcer gestellt?



Die Positionierung der Centris orientiert sich an den Trends



Die Centris entspricht einem klaren Marktbedürfnis und wird die Branchenlösung Swiss Health Platform in Richtung Frontoffice weiterentwickeln

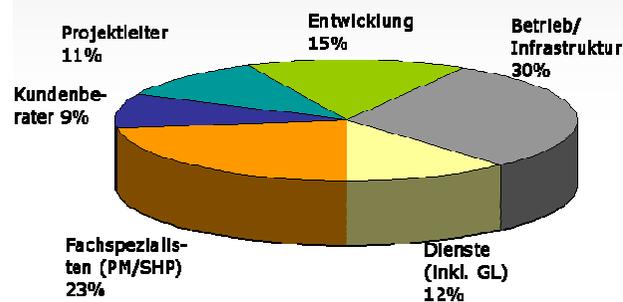


Facts & Figures

Die Centris unterstützt IT- und Geschäftsprozesse und den IT-Betrieb von Kranken- und Unfallversicherungen mit zukunftssicheren Gesamtlösungen und Dienstleistungen.

Einige key figures Centris

- Umsatz 2008 in CHF 47.6 Mio
- Systemverfügbarkeit 99,82%
- Anzahl Systembenutzer 4'500
- Druck-Output A4 Seiten 33,2 Mio.
- Anzahl Mitarbeitende 160
- Fluktuationsrate 6.7%
(Ø IT-Branche 15%)



Unsere Werte

Professionell

- Unsere Kernkompetenz sind IT- und Geschäftsprozesse
- Wir fokussieren uns auf Kranken- und Unfallversicherungen

Effizient

- Wir optimieren Investitions- und Betriebskosten durch Standard-Lösungen
- Wir handeln schnell und proaktiv auf Kunden- und Marktbedürfnisse

Sicher

- Wir tragen die Gesamtverantwortung von Lösungskonzeption, Migration bis hin zum Betrieb in hochstehender Qualität
- Wir stellen die Vertraulichkeit der Kundendaten jederzeit sicher

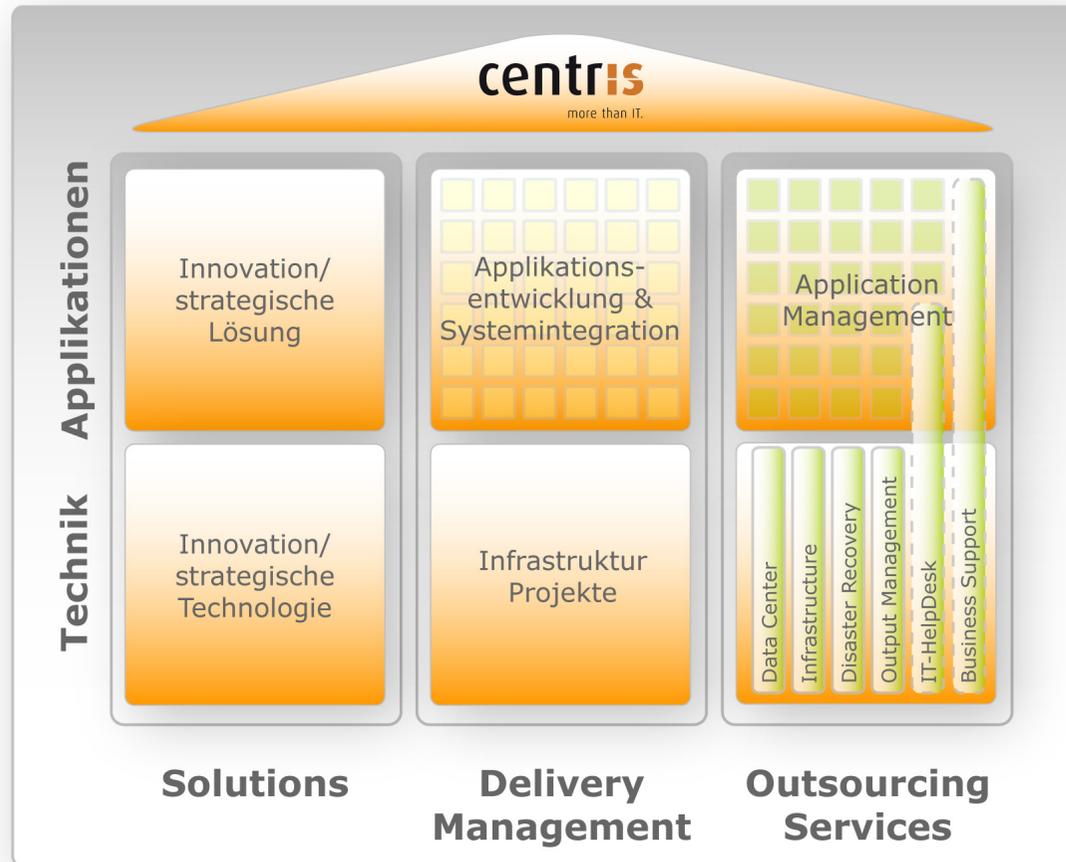
Langfristige Kundenbasis

Die Centris bietet ihren Kunden Wettbewerbsvorteile mittels Innovation und Transformation

- Marktführerschaft im Outsourcing-Markt der Schweizer Kranken- und Unfallversicherer
- 1.5 Mio. Versicherte werden bei der Centris auf der Kernlösung verarbeitet = 20% des CH Markts
- Marktführer im Bereich der elektronischen Rechnungsbearbeitung Tarmed
- "Shared-Services"-Modell: Investitionsschutz und Optimierung der Betriebskosten



Value Proposition

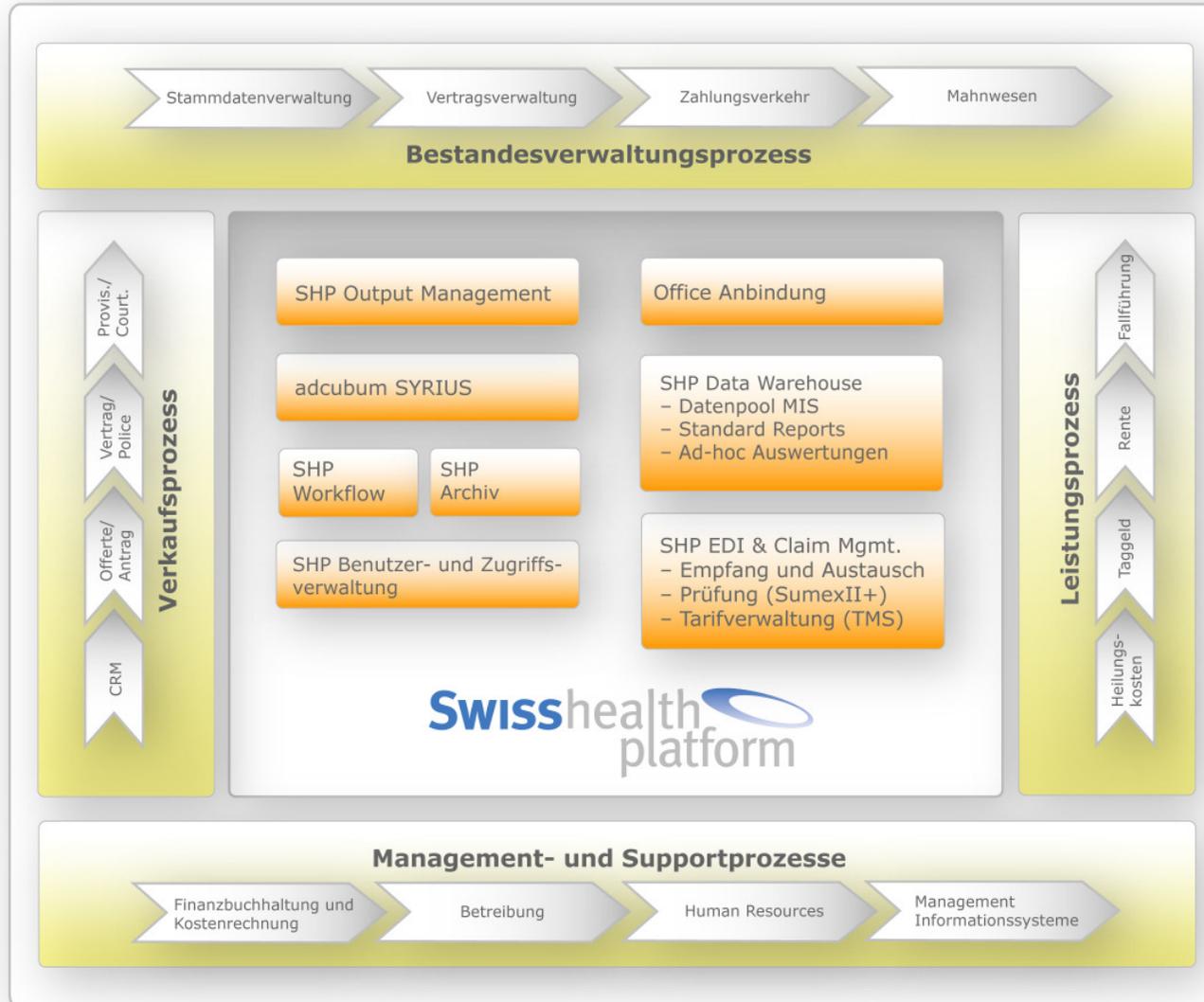


Die Centris bietet den Schweizerischen Kranken- und Unfallversicherern umfassende Services von der Lösungskonzeption über die Systemintegration bis zum Betrieb von Kernapplikationen und Umsystemen.

Gesamtlösung Swiss Health Plattform

centris

more than IT.



Meine persönlichen Führungsgrundsätze **centris**

more than IT.

Von der Theorie...

"Führung"
bedarf vieler
Kompetenzen:

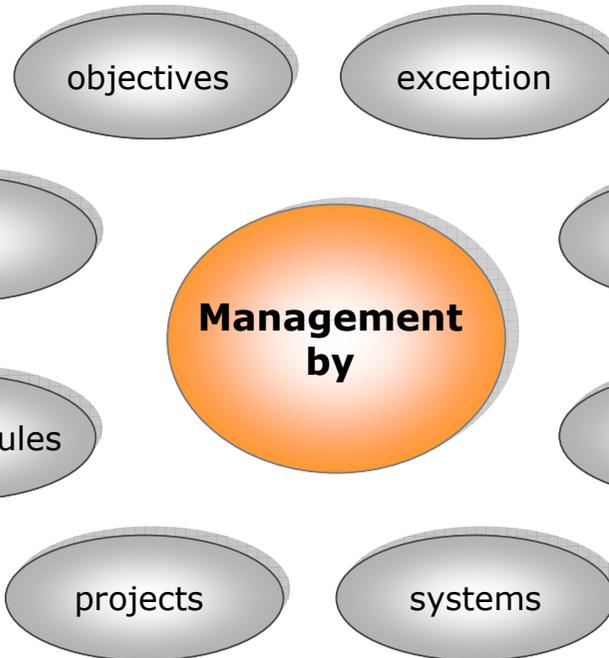
"Führung"
hat viele
Synonyme:

Fachkompetenz

Sozialkompetenz

Methodenkompetenz

Persönliche Kompetenz



Autorität

Management

Leadership

Entscheidungs-
kompetenz

...zur Praxis

1

Unterschiedliche Bedürfnisse...

Der Führungsstil ist der jeweiligen Kategorie von Arbeitnehmenden anzupassen: Fabrikarbeiter sind anders zu führen als Fachspezialisten – während die Leistung der ersten Gruppe austauschbar ist und sie primär für die Sicherstellung des Lebensunterhalts arbeitet, sucht die zweite Gruppe Erfüllung in ihrer beruflichen Tätigkeit, Mitgestaltung und Freude.



Analyse durchführen: welche Kategorie von Mitarbeitenden führe ich?

2

Gegenseitige Weiterentwicklung...

Führung ist kein einseitiger Akt, sondern ein Prozess des Zusammewirkens zwischen Mitarbeitendem und Vorgesetztem. Er erfordert von beiden Seiten die Annahme und Umsetzung von Input und die Bereitschaft zum Lernen. Aus Sicht des Vorgesetzten ist die Kompetenz des Mitarbeitenden auf ein höheres Niveau zu entwickeln.



Ziele setzen: wohin möchte ich den Mitarbeitenden in einem Jahr bringen und was will ich von ihm lernen?



Motivation erzeugen: wie bringe ich den Mitarbeitenden so weit, dass er über sich hinaus wächst?

3

Prinzip der "Un"gleichbehandlung...

Wer "Dienst nach Vorschrift" verrichtet, wird nach Reglement entlohnt. Wer in überdurchschnittlichem Masse Einsatz zeigt und Leistung bringt, wird auch überdurchschnittlich entschädigt.



Besondere Aufmerksamkeit funktioniert nicht nur mit Geld: Zusätzliche Ferientage, ein besonderer Gutschein, eine persönliche Einladung zum Essen, Eintritt zu einem VIP-Event, u.v.m.

4

Persönliche Präsenz...

Führung muss tagtäglich gelebt werden und erfordert persönliche Präsenz des Vorgesetzten. Führung findet nicht hinter verschlossener Bürotüre am Laptop statt, sondern manifestiert und festigt sich durch die spürbare Anwesenheit bei den Mitarbeitenden.



Präsent sein: Stimmungen aufnehmen, Bedürfnisse spüren, Zwischentöne heraushören, Teamgeist aufbauen, Motivation fördern, u.v.m.

5

Geballte Entscheidungskraft...

Entscheide müssen pragmatisch und rasch erfolgen und auf klarer, logischer und nachvollziehbarer Argumentation beruhen. Für den Mitarbeitenden sind Entscheidungshilfen anzubieten, indem komplexe Sachverhalte abstrahiert, vereinfacht und auf den Punkt gebracht werden.



Entscheide fällen: dann kann der Mitarbeitende seine Arbeit fortführen



Risikobereitschaft zeigen: manchmal muss man ein Restrisiko eingehen, denn die absolute Gewissheit/Sicherheit gibt es nicht!



Fazit

1. Den absoluten, richtigen Führungsstil gibt es nicht. Personen sind individuell und müssen auch so geführt werden – für jeden Mitarbeitenden sind andere Führungstechniken anzuwenden
2. Führen heisst lehren und lernen – seine Mitarbeitenden zu fördern und sich umgekehrt von ihnen weiterentwickeln zu lassen
3. Erfolgreiche Führung bedarf eines transparenten Handelns nach dem Motto
"ich sage, was ich mache und ich mache, was ich sage."



Meine persönliche Führungsphilosophie...

*"Ein Schiff erbauen heisst nicht
Bäume fällen, Nägel einschlagen oder Motoren einsetzen,
sondern bei den Menschen die Sehnsucht
nach dem Meer wachrufen."*

*Antoine de Saint-Exupéry,
Die Stadt in der Wüste*

Und das sagen die 'Betroffenen'....

Unser Chef fordert sehr viel und pusht uns dadurch immer vorwärts. Im Gegenzug hat er viel Vertrauen und glaubt an die Fähigkeiten seiner Mitarbeitenden.

Robin Morel,
Key Account Manager

"An unserem Chef schätze ich, dass er klar und zielgerichtet kommuniziert und als Schnelldenker die Herausforderungen rasch erkennt und Lösungsmassnahmen präsentiert."

Sandro Di Mitri,
Key Account Manager

"Mein Vorgesetzter regt mich an zu denken und bisherige Ansichten und Denkhaltungen auch mal kritisch zu hinterfragen. Er nimmt Anregungen und Input ebenso wie Kritik aktiv an und lernt von mir – und wann immer ich das feststelle, macht mich das ziemlich stolz. Mir gefällt vor allem sein unkonventioneller Führungsstil."

Irmgard Faltner,
Kommunikationsverantwortliche

Ich profitiere von seiner Begeisterung für Dinge, die zum Erfolg führen, denn diese Begeisterung färbt auf mich ab und motiviert mich.

Oliver Häfliger,
Key Account Manager

Ich schätze seine Direktheit, so weiss ich immer woran ich bin. Ausserdem schätze ich seine tatkräftige Unterstützung, wenn ich nicht mehr weiter weiss.

Monica Casillo,
Leiterin Business Support

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Centris AG
Martin Cetin
Grabackerstrasse 3
4502 Solothurn

Fon 032 625 43 88
Fax 032 625 44 99

martin.cetin@centrisag.ch
www.centrisag.ch