



+49 176 808 808 99



kontakt@andreroth.de



www.andreroth.de



Baumgartenstraße 29
53797 Lohmar



www.linkedin.com/in/andré-roth

ERFAHRUNG

Head of People Strategy & Governance

Generali Deutschland AG, Köln
2023 – 2025

Programmleiter SMART EMPLOYER

Generali Deutschland AG, Köln
2021 – 2023

Head of Project-Portfolio-Management

Generali Deutschland AG, München
2016 – 2021

Leiter Konzernprojekte

Generali Deutschland Holding AG, Köln
2011 – 2016

Leiter Strategie, Planung, Risikomanagement

Central Krankenversicherung AG, Köln
2006 – 2010

AUSBILDUNG & QUALIFIKATIONEN

Studium der Betriebswirtschaftslehre

Universität zu Köln

Executive MBA

INSEAD, Fontainebleau

Design Thinking Executive

Hasso Plattner Institute, Potsdam

SPRACHEN

Deutsch	Muttersprache
Englisch	verhandlungssicher
Italienisch, Französisch	Grundkenntnisse



PROFIL

Strategische Neuausrichtung, komplexe Veränderungsprozesse, Programme, die ins Stocken geraten sind: Das sind die Aufgaben, für die mich CEOs, COOs und CHROs holen.

Dahinter stehen 20 Jahre Managementenerfahrung in der Finanzdienstleistungsbranche, in einer global führenden Versicherungsgruppe, im stark regulierten Umfeld, mit Matrixorganisationen und dezentraler Führung.

Meine Stärke ist das Verbinden von Welten, die in vielen Unternehmen getrennt laufen: Strategie, Controlling, IT-Projekte und Personal. Jedes dieser vier Felder habe ich einzeln verantwortet. Know-how, das meist auf mehrere Spezialisten verteilt ist, bündele ich in einer Person.

Mein Schwerpunkt liegt auf Digitalisierungsvorhaben, Effizienzprogrammen und komplexen Restrukturierungen, ob klassisch, hybrid oder agil in der Projektumsetzung. Ich entwickle Strategien und belastbare Strukturen, die in der Organisation verankert bleiben, und behalte dabei Tempo, Qualität und Kosten im Blick. Kulturellen Wandel gestalte ich gemeinsam mit den Menschen, die ihn tragen.

Was meine Beratung wirksam macht, ist die Verbindung aus strategischer Klarheit, operativer Tiefe und Unabhängigkeit. Auf Augenhöhe, vom ersten Gespräch an.

BRANCHENKENNTNISSE

Versicherung
Finanzdienstleistung
IT-Dienstleistung

ANGEBOT

HR-Strategieentwicklung
HR-Digitalisierung und HRIS-Modernisierung
Projekt- und Portfoliomanagement
HR-Analytics und -Controlling
Strategic Workforce Planning
Transformation von HR-Strukturen
Change- und Umsetzungsbegleitung
Führung von (HR-) Teams

EINSATZGEBIETE

CTO (Chief Transformation Officer)
CHRO (Chief Human Resources Officer)
Programmleitung (PMO) im Kontext von Digitalisierung, Restrukturierung und Neuorganisation
Leitung von HR-Projekten
Überbrückung von Vakanzen und Personalengpässen

KOMPETENZEN / STÄRKEN

Kreativität
Wachstumsorientierung
Projektmanagement
Stakeholder-Management
Resilienz

PROJEKTE

- Entwicklung HR-Strategie mit Mission, Vision und KPI-Dashboard; **Ergebnis:** Transparente HR-Ziele, klare Roadmap der Themen und Projekte
- HR-Betriebsmodell DACH; **Ergebnis:** HR-Prozesse länderübergreifend harmonisiert, Synergien gehoben, Overheadkosten innerhalb acht Monaten mehr als halbiert
- HR-Digitalisierung und HRIS-Modernisierung; **Ergebnis:** Ausbau digitaler Mitarbeiter-Self-Services (ESS) und Manager-Self-Services (MSS) des HR-Portfolios
- Strategic Workforce Planning; **Ergebnis:** Transparenz über strategischen Skill- und Ressourcenbedarf in geschäftskritischen Bereichen als Inputparameter für die strategische Personalplanung
- Aufbau HR-Analytics; **Ergebnis:** Reduzierung von Ausfallzeiten und Entwicklung fokussierter Maßnahmen zur Gegensteuerung und Prävention
- Einführung HR-Solutions-Einheit; **Ergebnis:** Innovations- und Auslieferungsgeschwindigkeit erhöht durch Einführung agiler Methoden und End-to-End-Verantwortung
- Effizienzprogramme und Restrukturierungen; **Ergebnis:** Kostenreduktion, Prozessvereinfachung und Beschleunigung von Durchlaufzeiten
- Post-Merger-Integration; **Ergebnis:** Reibungsloser Übergang in die Zielstruktur; Arbeitsfähigkeit, Zusammenhalt und Motivation von Tag eins an gezielt gestaltet und gesichert
- Konzern-IT-Transformation; **Ergebnis:** Agilität in der IT-Systementwicklung und im Projektportfoliomanagement mit Scaled Agile Framework (SAFe) skaliert; Dynamik, Flexibilität und Releasefrequenz erhöht
- Performance-Management mit Balanced Scorecards (BSC); **Ergebnis:** BSC als Zielvereinbarungs- und Bonussystem für Führungskräfte eingeführt