



+49 176 808 808 99



kontakt@andreroth.de



www.andreroth.de



Baumgartenstraße 29
53797 Lohmar



www.linkedin.com/in/andré-roth



ERFAHRUNG

Interim Manager und Transformationsberater
Selbstständig, 2026 - heute

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

PROFIL

Ich helfe CEOs, COOs und CHROs bei der strategischen Neuausrichtung ihrer Organisationen und der Steuerung von komplexen Veränderungsprozessen.

Ich verfüge über langjährige Führungserfahrung in der Finanzdienstleistungsbranche, davon 13 Jahre in leitender Funktion. Durch meine Tätigkeit in einer globalen Versicherungsgruppe bin ich mit funktionalen Matrixorganisationen, der Führung in dezentralen Strukturen und der Arbeit in einem hoch regulierten Umfeld vertraut.

Meine Expertise umfasst die gesamte Bandbreite der strategischen Unternehmenssteuerung. Ich vereine Strategie, Controlling, IT-Projektmanagement und Personal-Management in einer Person.

Mein Spezialgebiet sind Digitalisierungsprojekte Effizienzprogramme und komplexe Restrukturierungen. Ich entwickle Strategien, belastbare Strukturen und Abläufe, die in der Organisation verankert bleiben. Kulturellen Wandel gestalte ich gemeinsam mit den Menschen, die ihn tragen.

Topmanagement und Führungskräften stehe ich als Berater auf Augenhöhe zur Seite: mit strategischer Klarheit, operativer Tiefe und der Unabhängigkeit, die wirksame Beratung auf Führungsebene braucht.

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

CHRO (Chief Human Resources Officer)
CTO (Chief Transformation Officer)

Programmleitung im Kontext von
Digitalisierung, Restrukturierung und
Neuorganisation

Leitung von HR-Projekten
Überbrückung von Vakanzen und
Personalengpässen

KOMPETENZEN / STÄRKEN

Kreativität
Projektmanagement
Stakeholder-Management
Resilienz
Wachstumsorientierung
Zeitgeist

SPRACHEN

Deutsch	Muttersprache
Englisch	verhandlungssicher
Italienisch, Französisch	Grundkenntnisse

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:** Innovationsgeschwindigkeit erhöht durch Einführung agiler Methoden und End-to-End-Verantwortung
- Effizienzprogramme, Systemmigrationen 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