

LEBENS LAUF



Dr. Erik Rosenboom

KURZPROFIL

Dr. Rosenboom ist ein Experte in der Entwicklung von Strategien, Personalmanagement, Vergütungsstrukturen, Qualitäts- und Bildungsmanagement, Bildungscontrolling sowie Change Management. Er wirkte zudem mit an Positionspapieren für Politik und Wirtschaft u.a. zu KI, Nachhaltigkeit und Klimaschutz. Dr. Rosenboom hat umfassende Führungserfahrung als Top-Manager in verschiedenen Unternehmen und war für Strategieentscheidungen sowie für erfolgreiche Umstrukturierungen, Betriebsübergängen und Optimierung von Prozessen verantwortlich. Dr. Rosenboom ist zielorientiert, strukturiert und hat ein dienstleistungsorientiertes Selbstverständnis. Er spricht fließend Englisch.

www.erikrosenboom.com

BERUFSPRAXIS

seit 08/2009

GDV Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V., Berlin, Brüssel, Hamburg, GDV-Services-GmbH (bis zum Betriebsübergang 2017), **LKRZV GmbH** (Leistungskrisenzentrum der Versicherungswirtschaft)

Leiter HR, 1. Führungsebene

www.gdv.de

seit 01/2017

zusätzlich Gesamtpersonalverantwortung für das Deutsche Büro Grüne Karte e.V. (DBGK) der Verkehrsofferhilfe e.V. (VOH) und der Unfallforschung (UDV)
www.gruene-karte.de, www.verkehrsofferhilfe.de, www.udv.de/udv

Strategische und operative Verantwortung des Bereichs HR für oben genannte Unternehmen.

Direkt der Geschäftsführung der verschiedenen Unternehmen unterstellt

Verhandlungsführung mit den Betriebsräten, Gesamtbetriebsrat

Führungsverantwortung für fünf Mitarbeiter:innen

Ausgewählte Projekte:

- Reorganisation/Restrukturierung
- Betriebsübergänge nach §613a
- Optimierung von Aufbau- und Ablaufprozessen
- Optimierung und Einführung einer Vergütungsstruktur
- Konzeption und Umsetzung eines integrativen Personalkonzeptes
- Konzeption und Implementierung u.a. von
 - Führungs- und Unternehmensleitlinien,
 - Führungskräfte-Entwicklungsprogramm,
 - unternehmensspezifischen Kompetenzmodellen, Mitarbeiterbeurteilungssystemen und Zielvereinbarungsverfahren,
 - systematischer Bedarfserhebung für die Mitarbeiterqualifizierung,
 - Mitarbeiterbindungsmaßnahmen
- Zertifizierung Beruf und Familie
- Optimierung des Recruitings

01/2008 – 12/2013

Plansecur GmbH für Finanzdienstleistung und Vermittlung, Kassel Stiftungsvorstand (Nebentätigkeit)

www.klaus-dieter-trayser-stiftung.de

Die wesentlichen Aufgaben umfassten die Berufung der Geschäftsführer, Festlegung der Struktur der Unternehmensgruppe, Mitgestaltung der Rahmenbedingungen und Sicherstellen des Interessenausgleichs innerhalb der Firmengruppen.

Mitglied im Gesellschafterausschuss und den GmbH-Beiräten

Mitwirkung bei der Beratung und Begleitung der Geschäftsführung in strategischen und unternehmensethischen Fragestellungen.

„Sparrings-Partner“ der Geschäftsführungen der Tochterfirmen zur Vorbereitung zentraler operativer Entscheidungen.

Unterstützung externer Unternehmen und Organisationen bei der Entwicklung und Umsetzung einer wertorientierten Strategie.

04/2002 – 07/2009

Kommunikations-Kolleg AG, Andernach, Aschaffenburg, Berlin, Hamburg, München, Stuttgart, Dublin, Stuhlfelden

freiberuflicher Trainer

**seit 01/2003 in Festanstellung als Berater/Trainer und Projektleiter
zum 01/2006 Beförderung zum Branch Director Hamburg mit Prokura**

www.kkag.com

Aufbau und Leitung der Niederlassung Hamburg

- Kosten- und Umsatzverantwortung
- Akquisition von Neukunden und Projekten
- Planung und Umsetzung des Marketings für die Niederlassung Hamburg und Unterstützung des Gesamtmarketings der Kommunikations-Kolleg AG Beratung & Training
- Einsatz und Steuerung interner/externer Mitarbeiter:innen
- Qualitätsmanagement einschl. Auditierung nach DIN ISO 9000 ff.
- Führungsverantwortung für drei Mitarbeiter:innen und bis zu acht freiberufliche Trainer:innen

Tätigkeit als Trainer/Berater, Projektleiter

- Strategische Beratung von Unternehmen aus den Bereichen Industrie, Banken, Dienstleistung
- Interner Personalentwickler für mehrere Kunden
- Coaching von Vorständen, Geschäftsführern und Führungskräften, Teamcoaching
- Konzeption, Planung und Durchführung von PE/OE Projekten, Seminaren und Workshops, z.B.
 - nationale/internationale Leadership-Entwicklungs-Programme
 - nationale/internationale Teamentwicklungsprogramme
 - Change Management Projekte
 - Nachfolgeplanung
 - Mitarbeiterbindungsprogramme
 - Zielvereinbarungs- und Mitarbeiterbeurteilungssysteme
 - Kompetenzmodelle
 - Weiterbildung mit System: bedarfsgerechte Erhebung und Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen
 - Bildungscontrolling: Evaluations- und Verbesserungsprozesse
 - Performance Improvement Prozesse
 - Leadership Balanced Scorecard
- Matrix-Management
- Fortbildungsaktivitäten (Auswahl)
 - ASTD Orlando 2005 (American Society for Training and Development)
 - CIPD HRD London 2006 (Chartered Institute of Personnel and Development)
 - ISPI San Francisco 2007 (International Society of Performance Improvement)

11/2000 – 03/2002

Razorfish AG, Hamburg, Frankfurt, München

Senior Personalreferent

zum 04/01 Beförderung zum Personalleiter für alle drei Standorte

www.razorfish.de

- Erarbeitung eines Vergütungs- und Anreizsystems
- Optimierung interner Aufbau-/Ablaufprozesse und Kommunikationswege
- Restrukturierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen
- Unterstützung der Führungskräfte in Veränderungsprozessen
- Mitwirkung am Unternehmensübergang § 613a und Mitarbeiterintegration
- Konzeption und Implementierung eines internationalen Zielvereinbarungssystem und eines nationalen/internationalen Personalentwicklungsprogramms
- Umsetzung von Teamentwicklungsprogrammen

06/1998 – 10/2000

- Gehalts-, Kritik-, Kündigungsgespräche
- Führungsverantwortung für vier Mitarbeiter:innen

PKO International Consulting AG, Hamburg

freiberuflicher Personalberater
seit 06/99 Director Consulting
www.pko.de

- Eigenständige Steuerung und Koordination der Abteilung Recruiting
- Identifikation und Akquisition neuer Geschäftsfelder
- Nationale/internationale Personalbeschaffung und -marketing
- Karriereberatung
- Unterstützung der Kunden in der Einarbeitungsphase ihrer neuen Mitarbeiter
- Beratung in der Teamzusammensetzung
- Führungsverantwortung für bis zu acht Mitarbeiter:innen

Mitwirkung in Projekten (Auswahl)

- Positionspapier zur KI-Verordnung
<https://www.gdv.de/resource/blob/137424/30c29ebd9897b90bf917e6ebf5060f7b/pdf-ki-trilogbeginn-data.pdf>
- Positionspapier zum EU-Regulierungsrahmen für KI
(<https://www.gdv.de/resource/blob/105436/151fa5b90c3fe3b6769ac6d28f22e389/positionspapier-zum-eu-regulierungsrahmen-fuer-kuenstliche-intelligenz-data.pdf>)
<https://www.gdv.de/resource/blob/70518/1f34b02e4c0e7e3f17e278b86d75fbff/positionspapier-der-versicherungswirtschaft-zur-geplanten-eu-verordnung-zu-kuenstlicher-intelligenz-data.pdf>
 - Positionspapier zur Nachhaltigkeit Klimaschutz
<https://www.gdv.de/resource/blob/127096/7960a26aed7231abc4a7a57d2b361122/update-nh-positionierung-download-data.pdf>



Was bedeutet die rasante Entwicklung von KI für Führungskräfte, Mitarbeiter:innen, Rolle HR, Geschäfts- und Arbeitsmodelle?

KI wächst über sich hinaus, trifft selbsttätig ethische Entscheidungen. Stichwort: Autonomes Fahren. Nicht alle Gefahrensituationen sind vor-programmiert. KI lernt, die „richtige“ Entscheidung zu treffen. Nach welchen Kriterien? Nach welcher Moral? Entscheidet KI in Deutschland anders als in anderen Teilen der Welt?


Dr. Erik Rosenboom