



SANDRA WEIGEL

Interim- und Projekt Managerin für komplexe Veränderungsvorhaben – funktionsübergreifend

- Projektleitung Transformations- und Veränderungsvorhaben
- Leitung Personal- oder Organisationsentwicklung / Akademieleitung
- Stabsstelle „Transformation und Führung“ für die Geschäftsführung

KLÄREN – STEUERN – LIEFERN

In kritischen Projektsituationen.

Erfolgreich durch langjährige internationale Projekterfahrung, operative Führung und einem klaren Verständnis für Organisation und Veränderung.

Mein Name ist Sandra Weigel, ich bin Interim- und Projekt Managerin für komplexe Veränderungsvorhaben mit über 25 Jahren Erfahrung in Industrie, Automotive, Healthcare und im öffentlichen Sektor.

Ich arbeite funktionsübergreifend — als Klammer über Bereiche, Führung und Teams, dort, wo Funktionen einzeln laufen, das Zusammenspiel aber nicht funktioniert.

Ich unterstütze Unternehmen, wenn Projekte, Strukturen oder Zusammenarbeit unter Druck stehen. In Krisensituationen, bei Restrukturierungen und Integrationen oder bei Transformationsvorhaben bringe ich die Projektsteuerung, Organisations- und Führungsentwicklung sowie Qualifizierung wieder auf Kurs.

Ich übernehme Verantwortung und setze Maßnahmen konsequent im Tagesgeschäft um. Auch in schwierigen Situationen gelingt es mir, Bereiche, Führung und Teams hinter ein gemeinsames Vorgehen zu bringen.

MEIN ANGEBOT

Projekte stabilisieren

- Problemanalyse und Bewertung der Projekte in Schieflage (Strukturen, Prozesse, Kennzahlen, Führung)
- Neuordnung von Prioritäten, Verantwortlichkeiten und Entscheidungswegen
- Einführung wirksamer Steuerungsinstrumente und Eskalationswege
- Termine, Budgets und Qualität zurück in die Erfolgsspur — Maßnahmen statt Konzepte

Organisation arbeitsfähig machen

- Diagnose der gelebten Praxis: Rollen, Verantwortlichkeiten, Schnittstellen, Entscheidungsrechte
- Optimierung der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit, Steuerungs- und Abstimmungsroutinen
- Führung verbindlich einbinden — sie lebt vor, was sie einfordert
- KPIs vereinbaren und dranbleiben, bis der neue Modus im Alltag läuft und liefert

Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit ausrichten

- Bestandsaufnahme der Führungs-Dynamik — Konflikte, Silos, blinde Flecken sichtbar machen und lösen
- Klärung gemeinsamer Ziele, Rollen und Erwartungen im Führungsteam
- Verbindliche Führungs-Routinen aufbauen — für Kommunikation, Entscheidungen und Feedback
- Im Tagesgeschäft verankern — gemeinsamer Auftritt statt widersprüchlicher Botschaften

Qualifizierung und Lernen aufbauen

- Anforderungen verändern sich — Fähigkeiten von morgen erkennen, analysieren, gezielt aufbauen
- Schulungen passen nicht zur Arbeit — Lernpfade entlang der Rollen aufbauen, Lernen on-the-job
- Schlüsselwissen ist personengebunden — Know-how-Transfer zwischen Vorgänger und Nachfolger
- Lernen ohne Geschäftshebel — Wirkung an KPIs messen (Einarbeitungszeit, Mitarbeiterbindung)

MANDATSANLÄSSE

Meine Mandate beginnen nicht bei Strategiefolien. Sie beginnen beim konkreten Druck, den Geschäftsleitung und Führung im Alltag spüren — aber häufig noch nicht klar benennen können.

Das Projekt läuft — liefert aber nicht mehr

Problem: Strategie und Projekt sind aufgesetzt, Workshops haben stattgefunden, die Kommunikation läuft — aber die Wirkung bleibt aus: Termine platzen, Initiativen versanden, Führungskräfte senden unterschiedliche Signale, neue Rollen bleiben unklar, Mitarbeitende warten ab.

Aktion: Ich finde die echten Blocker, kläre Rollen und Entscheidungswege, definiere mit dem Sponsor die drei wichtigsten Hebel und greife sichtbar ein — keine weiteren Konzepte, sondern Stabilisierung im laufenden Programm.

Ergebnis: In wenigen Wochen wird das Projekt wieder steuerbar: Entscheidungen fallen schneller, Rollen sind klar übernommen, Maßnahmen zeigen Wirkung — Termine, Budgets und Qualität sind wieder unter Kontrolle.

Führungspositionen sind besetzt – Teams liefern trotzdem nicht

Problem: Zentrale Führungspositionen sind besetzt, aber die Wirkung bleibt aus. Entscheidungen werden vertagt, Prioritäten unklar kommuniziert, Teams warten auf Klarheit. Was als Personalfrage wirkt, ist meist eine Führungssituation ohne Halt: keine klaren Erwartungen, keine getakteten Routinen, kein direkter Draht zur Geschäftsleitung.

Aktion: Ich begleite die betroffenen Führungskräfte hands-on im Alltag — kein Coaching von außen, sondern direkte Arbeit an Entscheidungen, Meetings und Konfliktklärung. Ich definiere konkrete Verhaltensziele, kläre Erwartungen mit der Geschäftsleitung, baue Steuerungsroutinen, an denen sich Führung orientieren kann.

Ergebnis: Schnell sind erste Veränderungen im Führungsverhalten sichtbar — Entscheidungen fallen, Meetings haben klare Ergebnisse, Teams wissen, woran sie sind.

Teams haben nicht die Fähigkeiten, die das Geschäft braucht

Problem: Die Organisation hat Skill-Lücken, neue Anforderungen treffen auf nicht vorbereitete Teams. Lernangebote existieren, aber sie greifen nicht dort, wo der Bedarf entsteht. Schlüsselrollen werden extern besetzt, weil intern niemand die Anforderungen erfüllt.

Aktion: Ich baue Qualifizierungsarchitekturen, die direkt an den Rollen ansetzen, die im Geschäft gebraucht werden — mit klaren Lernpfaden, sichtbaren Skill-Anforderungen und Akademie-Strukturen, die Lernen mit Performance verknüpfen. Ich kläre, welche Fähigkeiten geschäftskritisch sind, mache sie messbar und bringe Lernen und Arbeit zusammen

Ergebnis: Offene Stellen werden häufiger intern besetzt, Wissenslücken schließen sich messbar, neue Anforderungen treffen auf vorbereitete Teams.

Die neue Struktur steht — die Organisation ist nicht arbeitsfähig

Problem: Nach Reorganisation, Integration oder Akquisition steht die neue Struktur — aber sie greift nicht: Steuerung läuft an den neuen Rollen vorbei, Bereiche arbeiten aneinander vorbei, zusammengeführte Führungsteams senden widersprüchliche Signale, alte Muster bestimmen den Alltag.

Aktion: Ich kläre Entscheidungsrechte, schärfe Schnittstellen, richte die zusammengeführten Führungsteams aus und baue Steuerungs- und Kommunikationsroutinen, die die neue Aufstellung tragen — bei Bedarf als Sparringspartnerin der Geschäftsleitung in Stakeholder-Konflikten.

Ergebnis: In wenigen Wochen ist die Organisation arbeitsfähig: Entscheidungen fallen entlang der neuen Verantwortlichkeiten, Bereiche arbeiten zusammen statt aneinander vorbei, Führungsteams treten geschlossen auf.

„Strategische Denkweise, hohe Eigenverantwortung und konsequente Lösungsorientierung. Vertrauen aufbauen, Orientierung geben und tragfähige Lösungen im Dialog mit unterschiedlichsten Stakeholdern entwickeln.“

Philipp Helmich, Senior Vice President Chassis Control — ZF Group

AUSGEWÄHLTE PROJEKT- UND TRANSFORMATIONSERFAHRUNG

Die folgenden Projekte stammen aus Linien- und Beratungsverantwortung: international, operativ, mit Ergebnisverantwortung statt Konzeptionsarbeit.

5.000+

Mitarbeitende erreicht

100+

Teams stabilisiert

195

Top-Führungskräfte aligned

1 Mio. €

Budgetverantwortung p.a.

12 Jahre

internationale
Projektverantwortung

Globale Program Management Academy

Johnson Controls / Adient · Director Program Management · 2008–2020

Aufbau und Weiterentwicklung einer globalen PM Academy mit fünfstufiger Zertifizierungslogik (Iron–Platinum), 140+ Lernmodulen und integriertem Skills Assessment Tool. Reichweite über 5.000 Mitarbeitende in Programmleitung, Engineering, Sales, Purchasing und Quality. Steuerung eines internationalen Teams von bis zu 20 Personen, Berichtslinie an den Group VP.

Stabilisierung Kritischer Programme — 100+ Teams

Johnson Controls · Senior Program Manager / Director Program Management · 2008–2016

Stabilisierung kritischer Programme und Wiederherstellung der Lieferfähigkeit über 100+ Teams hinweg. Strukturierte Diagnose, KPI-basierte Steuerung und gezielte Change-Interventionen in komplexen Produktentwicklungs- und Launch-Kontexten. Belegte Ergebnisse: ca. 15 % PPM-Reduktion in der SOP-Hochlaufphase, ca. 10 % Kostenverbesserung durch Workflow-Optimierung.

Operating Model nach Konzern-Ausgliederung

Adient · Director Program Management · 2016–2020

Aufbau eigenständiger Lern-, Talent- und Steuerungsstrukturen nach der Ausgliederung von Johnson Controls. Etablierung eines unternehmensweiten Operating Models für Kompetenzsteuerung, Steuerungstakt und Performance-Verknüpfungen über eine global verteilte, neu eigenständige Organisation hinweg.

Skill-basierte Lernstrategien & Leadership-Programme

Deloitte Consulting · Senior Manager Business Consulting · 2022–2025

Entwicklung skill-basierter Lernstrategien, personalisierter Lernreisen und Anwendung von Skills-Based-Organization-Ansätzen inklusive Skills-Taxonomien. Skalierbarer Leadership-Workshop mit 195 Top-Führungskräften zur agilen Standortbestimmung. Beratung von Kunden aus Industrie, öffentlichem Sektor und Healthcare.

„Mit stets sehr großem Einsatz trieb Frau Weigel den Akademieaufbau und die Realisierung der ‚PM Certification‘ voran. Dank ihrer Kreativität, präzisen Analysevermögen und strukturierter Vorgehensweise fand sie Lösungen, die sie stets in pragmatischer Weise einsetzte.“

Dr. Hans-Henrich Altfeld, Group Vice President Program Management — Johnson Controls

MEINE KUNDEN

Mercedes-Benz Group, Adient, Continental, ZF Group, Johnson Controls, Siemens, Airbus, Hager Group, LEAG, Deloitte, LaSuB, BITBW, IT.NRW, DRV, CTK.

06/2025 –
heute

Selbstständige Interim Managerin & Beraterin

Sandra Weigel Interim Management · Köln · DACH-Raum · international

KLÄREN — STEUERN — LIEFERN. In Programmen und Bereichen unter Ergebnisdruck.
Schwerpunkte: Programm- & Transformationssteuerung · Operating Model & Steuerungsstrukturen · Leadership Enablement · Skill-basierte Qualifizierung & Lernlandschaften

11/2022 –
05/2025

Senior Manager Business Consulting — Learning & Leadership

Deloitte · Köln

Beratung von Kunden aus Industrie, öffentlichem Sektor und Healthcare an der Schnittstelle von Führung, Lernen und Transformation. Konzeption skill-basierter Lernstrategien, Leadership-Programme für Führungskräfte unterschiedlicher Ebenen, Skalierung agiler Arbeitsweisen. Mitglied im unternehmensweiten Agile Governance Board. Skalierbarer Leadership-Workshop mit 195 Top-Führungskräften für Mercedes-Benz IT inkl. strategischer Einordnung in Abstimmung mit dem CTO-Team.

01/2022 –
10/2022

Sandra Weigel Coaching — Freelance Coach & Consultant

Mandate u. a. ZF Group · Hager Group

Coaching, Beratung und Workshops auf Senior-Management-Ebene mit Fokus auf Führung, Zusammenarbeit und Veränderung in industriellen Transformationskontexten.

01/2021 –
12/2021

Fokusjahr Führung, Lernen & Coaching

Zertifizierte Weiterbildungen zu systemischem Coaching und Veränderungsmanagement sowie Psychologie (HPG)

Gezielte Vertiefung in Coaching-, Beratungs- und Diagnostikmethoden zur Erweiterung des methodischen Repertoires für Führungs-, Team- und Veränderungsarbeit.

11/2016 –
12/2020

Director Global Program Management & Head of PM Academy

Adient · Burscheid · global verantwortlich, mit regelmäßiger Vor-Ort-Präsenz in USA und China

Weiterer Ausbau und Leitung der nun global aufgestellten PM Academy nach Ausgliederung aus Johnson Controls. Modernisierung der Zertifizierungs- und Lernarchitektur, Einführung des digitalisierten PM Skills Assessment 2.0, Aufbau eines globalen E-Learning-Portals und konzernweites Karrierepfad-Modell mit HR-Anbindung. Erfolge: 5.000+ Mitarbeitende global skaliert · ca. 250 Zertifizierungen p.a. in Asien, USA und Europa · 30 % Reduktion externer Weiterbildungskosten · 20 % Steigerung der Trainings-Beteiligung. Budgetverantwortung 1 Mio. € p.a., internationales Team von bis zu 20 Personen, Berichtslinie an den Group VP.

03/2014 –
10/2016

Director Program Management / Head of PM Academy

Johnson Controls · Burscheid · Roll-out in USA und China

Aufbau der globalen PM Academy von Grund auf: Konzeption der 5-stufigen PM-Zertifizierung, Entwicklung von 140+ Lernmodulen, Aufbau des SharePoint-basierten Academy-Portals und „PM Learning Course Catalog“. Internationale Einführung der Zertifizierungslogik mit Vor-Ort-Roll-out in USA und China, inkl. Klärung von Datenschutz-, Compliance- und betriebsverfassungsrechtlichen Anforderungen.

10/2008 –
02/2014

Senior Sales Manager / Senior Program Manager

Johnson Controls · Burscheid · regelmäßige Vor-Ort-Verantwortung in Paris, Sofia, Karlsruhe und Monheim

Stabilisierung kritischer Programme über 100+ Teams hinweg in der Automotive-Zulieferindustrie. Strukturierte Diagnose, KPI-basierte Steuerung und gezielte Change-Interventionen in komplexen Produktentwicklungs- und Launch-Kontexten. Belegte Ergebnisse: ca. 15 % PPM-Reduktion in der SOP-Hochlaufphase, ca. 10 % Kostenverbesserung durch Workflow-Optimierung.

10/2004 –
09/2008

Senior Manager Marketing & Business Development

Continental / Siemens VDO · Frankfurt am Main · Babenhausen · Aufbau eines Teams in Shanghai

Strategisches Marketing und Business Development für Steuergeräte und Cockpit-Systeme im internationalen Automotive-Umfeld. Markt- und Kundenanalysen, bereichsübergreifende Steuerung, Schnittstellenarbeit zwischen Engineering, Vertrieb und Produktmanagement. Aufbau eines lokalen Teams in Shanghai zur Unterstützung asiatischer Kundenbeziehungen.

01/2000 –
09/2004

Marketing & Business Development

Johnson Controls · Burscheid · London

Einstieg über Marketing-Trainee-Programm, anschließend zügige Entwicklung über Marketing Specialist und Marketing Manager hin zur Business-Development-Verantwortung. Belegte Ergebnisse: 15 % Einsparung im Promotion-Budget, 10 % Reduktion des Entwicklungsbudgets durch optimierte Kundenkommunikation in Bid-Prozessen.

QUALIFIKATIONEN UND KOMPETENZEN

AUSBILDUNG & STUDIUM

Diplom-Kauffrau · International Business Studies (Schwerpunkt Marketing) — *Universität Paderborn*

Grundstudium Volkswirtschaftslehre — *Westfälische Wilhelms-Universität Münster*

Ausbildung zur Industriekauffrau (IHK) — *MNG Honeywell, Arnsberg*

WEITERBILDUNGEN

Generative AI · Prompting · Responsible AI · AI Ethics — *Deloitte, Köln (2025)*

Psychologie (HPG) — *Gesundheitsamt Köln (2021-2023)*

Systemischer Coach & Change Manager — *INeKO Institut an der Universität zu Köln (2021)*

Train-the-Trainer Ausbildung – *Neuland & Partner* — *Kaiserslautern (2013)*

Mediation als Organisationsentwicklung / Wirtschaftsmediation — *inmedio, Frankfurt am Main (2011)*

Certified Scrum Master — *Scrum Alliance (2009)*

Fachreferentin für Werbung — *Westdeutsche Akademie für Kommunikation (WAK), Köln (2001)*

KEYNOTES & VORTRÄGE

Keynote „Digital Leadership“ Turnaround Kongress Bonn — *vor 300 mittelständischen Unternehmern*

Beiträge im Corporate LearningCamp — *Universität Frankfurt am Main*

Fachvorträge & Moderationen zu Kompetenzentwicklung und Akademieaufbau — *Industriekontext und Fachtagungen*

MITGLIEDSCHAFTEN

DDIM — Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e.V. — *Berufsverband für Interim Management*

SPRACHEN

Deutsch – C2, Muttersprache, Englisch – C1, verhandlungssicher, Spanisch – B2, fließend, Französisch – A2, Grundkenntnisse

SCHWERPUNKTE FÜR PROVIDERSUCHE und ATS

Programm- und Transformationssteuerung: *Programm- & Transformationssteuerung, Projektmanagement, PMO-Aufbau, Sponsoren- und Stakeholder-Steuerung, Risikomanagement, Fortschritts- und Lieferkontrolle, Governance*

Organisation, Operating Model und New Work: *Operating Model, Operating-Model-Modernisierung, Rollenklärung Entscheidungswege, bereichsübergreifende Zusammenarbeit, Cross-Functional Collaboration, Workforce Transformation, New Work, neue Arbeitsweisen in Industrieumfeldern, Agile Steuerung, Operating Cadence*

Führung und Verhalten: *Leadership Enablement, Leadership Enablement in Transformation, Führungsalignment, Kommunikation, Dialog- und Interventionsformate, Verhaltensverankerung, Kulturarbeit, Leadership pipeline, Leadership readiness*

Skills, Lernen, AI: *Skill-Gap-Analyse, Skill-Transparenz, Skills-Taxonomien, Skills Demand & Supply Mapping, Know-how-Transfer, Lernpfade, Learning Journeys, E-learning, personalisierte Lernreisen, rollenbasierte Qualifizierung, Akademieaufbau, Up-/Reskilling, interne Mobilität, Skill-basierte Organisation, Skill-Based Organizations, Time to productivity, Time to competency, Talent Development, Learning satisfaction, Gamification, AI in Learning & Leaders, AI-gestützte Lerndiagnostik, Responsible AI in HR*