



# Ralf Schneider

Projektpartner

„Aufmerksames und aktives Zuhören schafft Vertrauen und hilft verschiedene Sichtweisen kennen- und verstehen zu lernen.“

Mit diesem Leitsatz begegnet Ralf Schneider den Menschen. Dabei ist es ihm ein großes Anliegen, ein gutes Gesprächs- und Diskussionsklima zu schaffen, das von Offenheit und konstruktivem Miteinander geprägt ist. Der systemische Ansatz steht dabei im Vordergrund des Tuns. Begleiten und Ermuntern prägen seinen Arbeitsstil. Ralf Schneider hat in verschiedenen Führungs- und Personalrollen in einem Großunternehmen seine Leidenschaft für die Entwicklung von Menschen bewiesen. Diese Erfahrungen, kombiniert mit seinen Ausbildungen zum Coach und Organisationsentwickler bringt er bei seinen Klienten ein.

Sitz: Leverkusen  
M: +49 (0)151 – 5754 3890  
E: ralf.schneider.ext@movendo.de

 [movendo.de/Charaktere](https://movendo.de/Charaktere)

 LinkedIn Ralf Schneider

## BERATUNGSSCHWERPUNKTE

### Development

Führung von Führungskräften // Coaching //  
Führungskräfteentwicklung // Berufsorientierung

### Veränderungsmanagement

Begleitung von Führungsteams bei Reorganisationen und  
Akquisitionen // Team-Coaching // Organisations-  
entwicklung

## BRANCHENERFAHRUNG

Pharma // Chemie // Druck & Medien

## INTERKULTURELLE BERATERERFAHRUNG

Europa: Belgien, England, Italien, Schweiz, Spanien

Asien: China, Japan, Singapur

Amerika: USA, Argentinien, Brasilien, Mexiko

## ARBEITSSPRACHEN

Deutsch // Englisch

## QUALIFIKATIONEN

Wirtschaftsassistent, IHK

Organization Agility Master Practitioner,  
Ashridge Business School, Hult, UK

Systemischer Coach und Organisationsentwickler,  
Helm Stierlin Institut

## BEISPIELPROJEKTE

### Development

Über viele Jahre war ich als Personalverantwortlicher und Führungskraft für die Weiterentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verantwortlich. Dabei habe ich verschiedene Facetten der PE kennengelernt. Feedbackgespräche und Reflexion zu Führungsverhalten, Talent Reviews mit anderen Führungskräften, Beobachterrollen in Assessment Centern sowie die Weiterentwicklung von Funktionen und Bereichen nach Reorganisationen und Akquisitionen. Des Weiteren habe ich Mentoring-Programme gestaltet und habe selbst als Mentor fungiert. Essenziell war für mich dabei immer der Fokus auf einen kollaborativen und gleichzeitig klaren Führungsstil sowie die Wertschätzung gegenüber den Beteiligten. Dabei hat sich wertorientiertes Handeln immer wieder als hoch wirksam erwiesen, was sich in Mitarbeiterbefragungen und der Zielerreichung gut nachvollziehen lässt. Viele der von mir begleiteten Personen haben im Laufe der Zeit mehr (Führungs-) Verantwortung und leitende Funktionen übernommen.

### Veränderungsmanagement

Firmenkultur- und Leitbild-Entwicklung für ein Unternehmen aus dem Umfeld Media Solutions

Ziel war die Neuausrichtung des Geschäftes nach GmbH Gründung sowie die Entwicklung einer eigenen Firmenidentität für die Mitarbeiter. Ich war als Geschäftsführer gesamtverantwortlich für die GmbH. Mir war es wichtig, den Mitarbeitenden, inklusive des Betriebsrates, Klarheit für den neuen Weg zu vermitteln, sie einzubinden, und ihnen die Möglichkeiten zu geben, sich einzubringen. Wir haben ein Leitbild entwickelt und Werte definiert, die für das Handeln jedem Einzelnen Orientierung geben sollten. Diese wurden im Rahmen einer großen Kick-Off Veranstaltung vorgestellt und durch eine Begleitkampagne im Anschluss präsentiert gehalten. Das Unternehmen hat es geschafft, neue Kunden zu akquirieren und innovative Produkte zu entwickeln, was mit dem TOP 100 Award in der Kategorie Innovation honoriert wurde. Rückblickend berichten die Teams noch heute von der starken Firmenidentität und dem besonderen Miteinander, zu dem das entwickelte Leitbild- und Wertekonzept einen wesentlichen Beitrag geleistet hat.