SoSem 2023

Chancen- statt Krisendenken bei der Dirk Rossmann GmbH

im Rahmen des Seminars: „Praxis der wissenschaftlichen Unternehmensberatung"

Belegnummer: 273007

Du bist im vierten oder sechsten Semester und denkst über Deine Karriereplanung nach? Du könntest Dir eine Karriere in der Beratung vorstellen oder möchtest wissen, wie sich dieser Job anfühlt? Mit ROSSMANN bietet Dir eines der größten Unternehmen der Region die Chance für einen praktischen Einblick. Gemeinsam mit einer Kommilitonin oder einem Kommilitonen gehst du als externe:r Berater:in in das Unternehmen. Dort arbeitet Ihr gemeinsam mit Führungskräften und Fachexpert:innen aus verschiedenen Abteilungen an einer konkreten Fragestellung. Dieses Jahr läuft alles unter dem Thema Chancen- statt Krisendenken. Dabei werdet ihr von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen des **Instituts für Wirtschaftspolitik** betreut. Die wissenschaftliche Leitung des Seminars liegt bei **Prof. Dr. Stephan Thomsen**. Eure Ergebnisse dokumentiert Ihr in einer Seminararbeit. Außerdem habt Ihr die Chance, die Ergebnisse in einer gemeinsamen Abschlussveranstaltung mit ROSSMANN zu präsentieren. Bist Du fit für diese Herausforderung? Dann bewirb Dich jetzt! Es gibt 16 Seminarplätze.

Formalia

Zielgruppe	Bachelorstudiengang Wirtschaftswissenschaften, 4. Bis 6. Fachsemester (PO 2017)[1]
Bewerbungsfrist	**So., 19.02.2023**, 23:59 Uhr
Maximale Teilnehmerzahl	16 Personen
Wissenschaftliche Leitung	Prof. Dr. Stephan Thomsen (Institut für Wirtschaftspolitik)
Seminarleistung	Schriftliche Hausarbeit und Präsentation
Arbeitsteilung	2er-Gruppen
Kompetenzbereiche	VWL und BWL.
Bewerbungsmodalitäten	Siehe Zeitplan

Leistungsanforderungen

80 % der Endnote	Seminararbeit im Umfang von 20 bis 25 Seiten (2er Gruppen)
20 % der Endnote	Präsentation der Arbeit (25min) und anschließende Diskussion (15min) Anwesenheitsplicht bei allen Vorträgen

[1] Um einen ungehinderten Studienverlauf zu gewährleisten, werden Studierende des 5.+6. Semesters denen des 4. Semesters vorgezogen.

Zeitplan

So. 19.02.2023	**Verbindliche Bewerbung** auf eines der 8 Themen (siehe Themenübersicht). Erforderlich sind ein halbseitiges Motivationsschreiben sowie ein aktueller Notenspiegel. Bitte geben Sie zusätzlich Zweit- und Drittwunsch an. Bei einer Bewerbung als 2er-Gruppe sind diese Unterlagen von beiden Bewerbenden einzureichen. Die Bewerbung senden Sie bitte an rupieper@wipol.uni-hannover.de
Di. 21.02.2023	**Rückmeldung** über die Teilnahme.
Do. 02.03.2023	**Bekanntgabe der Themenverteilung** (9:30 Uhr, Raum 1501-442 am Conti-Campus). Anmeldung der Seminarleistung, erste Informationen zur Seminarkooperation und Betreuung, sowie Bearbeitungshinweise.
Mo. 13.03.2023	**Kick-off Veranstaltung** (Vorstellung des Unternehmens, Kontaktaufnahme mit Betreuer:innen und Ansprechpartner:innen, Lagerführung). Die Einladung erfolgt gesondert.
So. 18.06.2023	**Abgabe der Seminararbeiten** als pdf-Datei an rupieper@wipol.uni-hannover.de, gulden@wipol.uni-hannover.de sowie die betreuende(n) Person(en) der Dirk Rossmann GmbH bis 23:59 Uhr.
Do. 29.06.2023	**Ergebnispräsentation** vor Vertreter:innen der Abteilungen, interessierten Mitarbeiter:innen und ggf. der Geschäftsführung. Die Einladung erfolgt gesondert.

Weitergehende Informationen erhalten Sie während der Einführungsveranstaltung am 02.03.2023. Über Änderungen hinsichtlich der anstehenden Termine werden Sie umgehend informiert. Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an rupieper@wipol.uni-hannover.de.

Themenübersicht

(1) Der Schlüssel zum Erfolg – das richtige Konzept für die Beschaffung sichert das wirtschaftliche Handeln und die Versorgungssicherheit

Welche Beschaffungsstrategien sind jetzt richtig für Rossmann im Bereich der Nichthandelsware und Dienstleistungen? Die letzten Monate waren geprägt von immer neuen Meldungen und geänderten Rahmenbedingungen, wie beispielsweise Handelskonflikte, Rohstoffknappheit, Preissteigerungen, Ukraine-Krieg, Covid, Nachhaltigkeit, Lieferkettenunterbrechungen, Fachkräftemangel und Energiekrise. All diese Faktoren wirken global und direkt auf den Einkauf. Doch was ist das neue „Normal"? Wie kann sich Rossmann zukunftssicher positionieren und welche Strategie sichert die Versorgung und Wirtschaftlichkeit ab?
Die Seminararbeit zielt darauf ab, verschiedene Einkaufsstrategien zunächst zu eruieren um anschließend zu evaluieren, welche davon für Rossmann Europa zielführend ist, und ob sich diese gegebenenfalls von der auf nationaler Ebene zu wählenden Strategie unterscheidet. Weitere sich daraus ergebende Fragen: Sollte die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten angepasst werden? Welche Auswirkungen ergeben sich aufgrund der neuen Versorgungs- und Beschaffungsstrategien in Bezug auf Vertragsmanagement, Börsen/Index, oder Controllinginstrumente? Wie können die Einkäufer:innen dabei unterstützt werden? Welche Informationen und Berichte werden benötigt? Kann hierzu möglicherweise KI eingesetzt werden? Kurz gesagt: Wie kann der Konflikt zwischen Kostenoptimierung und hoher Verfügbarkeit im Bereich der Nichthandelsware und Dienstleistungen gelöst werden?

(2) Energiemanagement in Krisenzeiten

Der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine hat die Energiepreise in die Höhe getrieben. Rossmann reagierte sehr schnell mit energetischen Maßnahmenpaketen auf diese Entwicklungen, um den Verbrauch in unseren Verkaufsstellen zu reduzieren. Gleichzeitig wurden weitere Projekte im Kontext unseres Energiemanagements initialisiert.
Die Seminararbeit zielt darauf ab, weitere Potenziale zur Verbrauchsminimierung unserer Verkaufsstellen zu identifizieren und evaluieren. Es geht um die Erarbeitung von konkreten Business Cases, die als Entscheidungsgrundlage für unseren Leitungskreis dienen sollen. Darüber hinaus gibt es für den Bereich Energiemonitoring diverse Teilprojekte mit denen Sie einen Beitrag zur Umsetzung eines ganzheitlichen, digitalen Rossmann Energiemanagements leisten können.

(3) Immunity to Change

Eine Studie besagt, dass lediglich einer von sieben Herzpatienten nach einem Bypass-Eingriff seine Gewohnheiten ändert. Und das, obwohl diese Patienten einen schweren Eingriff hinter sich haben und ohne Verhaltensänderung sterben könnten. Wunsch und Motivation sind manchmal nicht genug. Was hält uns also ab, lebenswichtige Veränderungen vorzunehmen? Wie können wir uns selbst, aber auch unsere Organisationen, in notwendige Veränderungen bringen, um Krisen zu begegnen? „Immunity to Change" ist ein Ansatz den Robert Kegan und Lisa Laskow Lahey in ihrem gleichnamigen Buch ergründen. Individuelle Glaubenssätze und verdeckte Annahmen kombiniert mit dem kollektiven Mindset einer Organisation haben eine „starke Abwehr gegen Veränderungen" zum Schutz zur Folge. Um Change-Prozesse im Unternehmen erfolgreich umsetzen und dieser Abwehrreaktion wirksam entgegentreten zu können, müssen diese Glaubenssätze und Annahmen zunächst sichtbar gemacht werden.
Ziel dieser Seminararbeit ist die Entwicklung eines Workshopkonzepts, welches die teilnehmenden Menschen auf einer persönlichen Ebene erreicht um für die darauffolgende, geplante organisationale Veränderung vorbereitend zu sensibilisieren und die Abwehrreaktion zu minimieren. Als Grundlage kann das Buch „Immunity to Change" in Verbindung mit weiteren aktuellen Forschungsständen dienen.

(4) Von der Krise Fachkräftemangel/Corona zur Chance „Mobile Arbeitszeitmodelle für die ROSSMANN-ITler"

Die Bedeutung der mobilen Arbeit wird für Unternehmen immer größer. Die Corona-Krise, der Fachkräftemangel und sich wandelnde Bedürfnisse der Arbeitnehmenden sind gleichermaßen Herausforderung, wie Chance. Bei ROSSMANN in der IT leben wir schon länger ein Angebot zum mobilen Arbeiten, das eine Teilzeitarbeit aus dem Homeoffice und persönlichem Austausch in der Zentrale ermöglicht. Gleichzeitig sind wir bestrebt, unsere mobilen Arbeitsangebote beständig weiterzuentwickeln. In diesem Kontext stellen wir uns verschiedene Fragen, die das Thema Ihrer Seminararbeit sein könnten:

- Wie können die wir die Effekte des mobilen Arbeitens evaluieren? An welchen Kriterien lassen sich positive Effekte und Herausforderungen festmachen?
- Wie können wir Mitarbeitende im Homeoffice bestmöglich unterstützen? Welche Rahmenbedingungen sind erforderlich, um ein mobiles Arbeiten zum Erfolg zu bringen?

Um den Umfang Ihrer Arbeit nicht zu sprengen, schlagen wir nur einen der beiden Punkte zur Bearbeitung vor. Die Themen können sowohl aus Sicht der Forschung als auch der Praxis beantwortet werden. Eine Literaturrecherche des aktuellen Forschungsstandes kommt methodisch beispielsweise ebenso in Betracht wie eine Marktanalyse anderer Unternehmen. Die genaue Ausformulierung des Themas und Festlegung der methodischen Herangehensweise erfolgt im Gespräch mit ihren drei Betreuenden aus IT Und HR.

(5) Teamresilienz

Seit einigen Jahren scheint sich die Welt schneller zu drehen als zuvor. Eine Krise folgt der nächsten - und wir sind mittendrin. Aber auch ganz grundsätzlich stellt uns die sogenannte VUKA-Welt mit ihrer Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität vor ganz neue Herausforderungen. Schwierige Situationen und Herausforderungen erfolgreich meistern zu können und aus diesen gestärkt hervorzugehen ist also für den Einzelnen, aber auch für Teams eine wichtige Fähigkeit. Denn während die einen in Drucksituationen fokussiert bleiben, nach Rückschlägen weitermachen, in schwierigen Situationen einen Sinn finden, optimistisch in die Zukunft blicken und rasch wieder leistungsfähig sind, verharren andere in einem Zustand der Passivität und bestärken sich gegenseitig in der Hilflosigkeit. Schwelende Konflikte zwischen Teammitgliedern, schlechte Stimmung im Team und ausbleibende (wertschätzende) Kommunikation, sind weitere Symptome für geringe Resilienz. Um Letzteres zu verhindern und in Chancen statt in Krisen zu denken, brauchen Teams gemeinsame Kompetenzen im Bereich Stressbewältigung und Resilienz.
Ist Resilienz erlernbar? Was machen resiliente Teams anders? Welche Schlüsselfaktoren für erfolgreiche Teams gibt es und wie kann Teamresilienz gestärkt werden? Dies sind nur einige beispielhafte Fragestellungen mit denen sich diese Zusammenarbeit beschäftigen könnte.

(6) Krisenkommunikation (extern & intern) im Falle eines IT Sicherheitsvorfalls

Sowohl privat als auch beruflich auf die Nutzung elektronischer Geräte verzichten? Undenkbar! Computer, Cloud-Systeme oder Remote Working – die positiven Vorzüge moderner Unternehmens-IT nutzen wir nur zu gerne. Die Abhängigkeit von technischen Geräten wird Geschäftsführern, Abteilungen und Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitern allerdings erst im Krisenfall bewusst. In den Medien kursieren fast wöchentlich Meldungen von geglückten Hack-Angriffen. Mal auf kleine bis mittelständische Unternehmen, manchmal sind aber auch große Konzerne betroffen. Trotz Ausgaben in Milliardenhöhe sind Cyber-Angriffe, Ransomware-Attacken oder Spyware-Angriffe als Bedrohung für die IT-Abteilugen der Unternehmen längst an der Tagesordnung. Doch wie muss sich ein Unternehmen in Zeiten wie diesen auf mögliche Krisenszenarien bei Cyber-Angriffen kommunikativ vorbereiten?
Man stelle sich folgendes Szenario einmal vor: Ein IT-Sicherheitsvorfall hat für einen kompletten Ausfall aller technischen Geräte in einem Unternehmen gesorgt. Firmenserver, Computer oder Telefonanlage – entweder haben Hacker die Systeme blockiert oder sensible Daten entwendet! Was nun? Wie sieht gute Krisenkommunikation aus?

(7) Führen in Krisenzeiten

Die Rossmann-Marken sind das Herzstück des Unternehmens. Das Produktmanagement der Rossmann Marken bildet den Fokus, denn wir entwickeln mit viel Liebe zum Detail unsere bestehenden Marken weiter oder bringen neue Produktideen ins Regal. Doch seit Ende 2021 bilden Kostensteigerungen, Lieferengpässe und Rohstoffverknappungen den Alltag ab. Die Teams sind mit hohen und vielen Preiserhöhungen konfrontiert und der eigentliche Job „Produkte zu entwickeln" muss teils in den Hintergrund treten.
Wie kann ich als Führungskraft mein Team weiterhin sicher durch die Krise führen? Welche Aspekte muss ich in der Führung besonders beachten, damit das Team den vielen negativen Aspekten positiv begegnen kann und trotzdem das Produktmanagement nicht aus den Augen verliert?

(8) Generationenbegegnung im Arbeitsalltag als Chance für die Zukunft – Wie arbeiten unterschiedliche Generationen basierend auf „ihren" Eigenschaften zukünftig zusammen?

Sowohl im Alltag als auch während der Arbeit begegnen sich Generationen in unterschiedlichen Situationen. Jede Generation hat ihre eigenen Interessen, Eigenschaften und Motivationen zu Arbeiten. Ein zentraler Punkt, der durch alle Generationen fließt, ist die Zusammenarbeit miteinander. Ob Generation X mit Generation Y, Generation X und Y mit Generation Z oder andersrum. Diese Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Werten, die sich beispielsweise in Projekten oder in der direkten Zusammenarbeit begegnen, gilt es hier genauer zu betrachten:
Wie können wir in Zukunft zusammenarbeiten? Wie sollten wir miteinander kommunizieren? Wie nicht? Welche Folgen bringt der demografische Wandel in Bezug auf diese Zusammenarbeit mit sich? Und wie können wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Generationenforschung uns als Unternehmen dienlich sein? Diese und weitere Fragestellungen dürfen im Rahmen dieses Themas erarbeitet werden.