

SoSem 2022

Arbeit 4.0 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 **Arbeit 4.0**. Dabei werdet Ihr von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen des **Instituts für Wirtschaftspolitik** betreut. Die wissenschaftliche Leitung des Seminars liegt bei **Prof. Dr. Thomsen**. Eure Ergebnisse dokumentiert Ihr in einer Seminararbeit. Außerdem habt Ihr die Chance, die Ergebnisse bei ROSSMANN vor einem illustren Publikum zu präsentieren. Und wenn alles gut läuft, kannst Du vielleicht sogar Deine Bachelorarbeit in Kooperation mit ROSSMANN schreiben. ROSSMANN ist übrigens auch einer der attraktivsten Arbeitgeber der Welt. Bist Du fit für diese Herausforderung? Dann bewirb Dich jetzt! Wir haben leider nur 12 Plätze frei.

Formalia

Zielgruppe	Bachelorstudiengang Wirtschaftswissenschaften, 4. Bis 6. Fachsemester (PO 2017) ¹
Bewerbungsfrist	So., 20.02.2022 , 23:59 Uhr
Maximale Teilnehmerzahl	12 Personen
Wissenschaftliche Leitung	Prof. Dr. 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) Anwesenheitspflicht bei allen Vorträgen

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

Zeitplan

- So. 20.02.2022 **Verbindliche Bewerbung** auf eines der 6 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 ingwersen@wipol.uni-hannover.de
- Di. 22.02.2022 **Rückmeldung** über die Teilnahme.
- Do. 24.02.2022 **Bekanntgabe der Themenverteilung** (9:00 Uhr, Conti-Campus). Anmeldung der Seminarleistung, erste Informationen zur Seminarkooperation und Betreuung, sowie Bearbeitungshinweise. Der Raum wird in der Mail am 22.02. bekanntgegeben (Hinweis: Der Termin könnte unter Umständen im Online-Format stattfinden).
- Mi. 09.03.2022 **Kick-off Veranstaltung** (Vorstellung des Unternehmens, Kontaktaufnahme mit Betreuer:innen und Ansprechpartner:innen, ggf. Lagerführung). Die Einladung erfolgt gesondert.
- Do. 10.06.2022 **Abgabe der Seminararbeiten** als pdf-Datei an ingwersen@wipol.uni-hannover.de sowie an die betreuende(n) Person(en) der Dirk Rossmann GmbH bis 23:59 Uhr.
- Do. 30.06.2022 **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 24.02.2022. Über Änderungen hinsichtlich der anstehenden Termine werden Sie umgehend informiert. Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an ingwersen@wipol.uni-hannover.de.

Themenübersicht

(1) Digitalisierung im Einkauf – Potentiale für globales OEM*-Lieferanten-Sourcing

Die Zukunft bleibt nicht „analog“, sondern die Digitalisierung wird auch in der Beschaffung eine große Rolle spielen und uns Vorteile bringen: Welche Weichen müssen wir stellen, um zukunftssicher OEM-Sourcing betreiben zu können („Roadmap“)? Wie schaffen wir es, durch Digitalisierungsmaßnahmen/digitale Prozesse im Einkauf a.) effizient und zielgerichtet „neue Märkte“ zu erschließen (Europa / „Near-Sourcing“, Afrika, Süd- und Nordamerika) und b.) unser Lieferantenportfolio zu erweitern/zu verbessern?

(2) Das New Work Konzept und seine Elemente: Abgrenzung des Begriffs als Grundlage des neuen ROSSMANN Bereichs HR Start Up

New Work - nur ein Trend? New Work ist kein geschützter Begriff und reicht im Verständnis von Lunchlotterien, digitalem Yoga bis hin zu Umbaumaßnahmen. Im Rahmen der Seminararbeit sollen die unterschiedlichen kursierenden Definitionen betrachtet werden, deren Unterschiede herausgearbeitet werden, um als erstes Ergebnis eine verwendbare und einheitliche Definition zu finden. Kurz: Was ist New Work? Und was ist es aber auch nicht? Zusätzlich können die unterschiedlichen Aspekte von New Work aufgeführt und erläutert werden (Stichwort: Elemente).

(3) Betrachtung der Umsetzung von New Work Ansätzen in Organisationen außerhalb der Büroarbeit

Geht New Work nur in Büroorganisationen? Hoffentlich nicht. Das Ziel der Seminararbeit ist das Vorstellen von Organisationen, die Teile des Konzeptes anwenden oder versuchen anzuwenden, ohne eine reine Büroorganisation zu sein. Als Ergebnis könnten beispielsweise Ansätze vorgestellt werden, die sich auch auf andere Organisationen übertragen lassen (unabhängig von Büro oder nicht). Hintergrund ist der, dass ROSSMANN mit Logistik und Vertrieb (also die Verkaufsstellen und Filialen, in denen die Kunden einkaufen) große Bereiche innehat, in denen die Mitarbeiter nicht in einem klassischen Büroalltag/hybriden Alltag arbeiten. Die Seminararbeit ist also eine erste Grundlage der Inspiration für Möglichkeiten über Büroorganisationen hinaus, um langfristig Akzeptanz für den Ansatz bei ROSSMANN zu generieren.

(4) Alles digital?

Trotz zwei Jahren Erfahrung des Mobilen Arbeitens in der Pandemie herrscht immer noch vorwiegend die Haltung: „In Präsenz ist alles besser“ vor. Auch wenn digitale Tools Einzug erhalten haben, hilft die Einstellung nicht dabei, soziale Gesundheit unter den bleibenden Bedingungen der Remote-Arbeit aufzubauen. Unter dem Thema verstehen wir die kritische Auseinandersetzung, in welchen Bereichen Digitale Tools, Methoden und Vereinbarungen in Teams (bis hin zur Unternehmenskultur) unter dem möglichen Potenzial bleiben, ein Gefühl von: Zugehörigkeit, Selbstwirksamkeit und guter Zusammenarbeit zu erzeugen. Für Studierende ist dieses Thema von höchster Bedeutung, wenn Sie sich zukünftig im Unternehmenskontext mit New Work, Digitalisierung und Betrieblichem Gesundheitsmanagement auseinandersetzen möchten, da diese Herausforderungen in einer Welt von zumindest Hybridem Arbeiten bestehen bleiben werden.

(5) Analyse des notwendigen Reifegrades einer Organisation für das Vorantreiben der Digitalisierung und dem Standhalten der Industrie 4.0.

Wie weit muss der Reifegrad der Organisation eines Unternehmens vorangeschritten sein, um sinnvoll Digitalisierung im Unternehmen vorantreiben zu können? Die Seminararbeit soll eine theoretische Grundlage zur Beantwortung dieser Frage erarbeiten und ROSSMANN in dieses Reifegradmodell einsortieren. Aus der Analyse können Maßnahmen abgeleitet werden, wie die Organisationseinheiten ihren Reifegrad erhöhen können.

(6) Beziehungspflege im Team in digitalen Zeiten: Wie schaffe ich es die Teamzugehörigkeit und den gemeinsamen Team Spirit in Zeiten digitaler/hybrider Arbeitswelten zu erhalten und weiter zu fördern?

In der früheren Arbeitswelt haben alle Teammitglieder ihre Arbeitszeit jeden Tag im Büro verbracht. Dabei gab es die Möglichkeit sich über den Schreibtisch hinweg kurz auszutauschen und neben beruflichen Fachgesprächen sich auch persönlich kennenzulernen. Teammeetings haben gemeinsam im Besprechungsraum stattgefunden und Fragen an die Führungskraft konnten über kurze Wege direkt besprochen werden. Durch Corona hat bei ROSSMANN das mobile Arbeiten von zu Hause Einzug in die Arbeitswelt gefunden, und zu bestimmten Phasen der Corona-Pandemie waren die Büros vor Ort in der Firmenzentrale nur mit max. 1-2 Mitarbeiter:innen besetzt. Vieles hat sich verändert, aber starke Teams zeichnen sich nach wie vor durch gemeinsamen Team-Spirit aus. Es stellt sich jedoch die Frage, wie dieser gegenwärtig beibehalten oder auch weiter gestaltet werden kann, wenn Live-Treffen kaum möglich sind und die Arbeitswelt digital oder hybrid stattfindet. Ziel der Seminararbeit ist es Umsetzungsmöglichkeiten für die digitale oder hybride Beziehungspflege zu erarbeiten sowie Handlungsempfehlungen abzuleiten, welche den Teamspirit fördern.