

SoSem 2020

Lernen und Führen | Dirk Rossmann GmbH

im Rahmen des Seminars: „Chancen und Herausforderungen in einem Handelsunternehmen“

Belegnummer: 273007

Das Institut für Wirtschaftspolitik (Prof. Dr. Thomsen) bietet im Sommersemester 2020 ein Seminar zum Thema „*Lernen und Führen*“ in Handelsunternehmen an. Hierfür konnte mit der **Dirk Rossmann GmbH** erneut ein starker Kooperationspartner gewonnen werden. Im Rahmen der Zusammenarbeit erhalten die Studierenden Einblick in die spezifischen Herausforderungen des Unternehmens. Das beinhaltet unter anderem den direkten Kontakt zu führenden Rossmann-Mitarbeitern, eine Unternehmensexkursion sowie die Gelegenheit der Ergebnispräsentation vor einem unternehmensweiten Publikum. Des Weiteren erfolgt die Betreuung, neben dem Institut für Wirtschaftspolitik, direkt durch fachspezifische Führungskräfte und Mitarbeiter/innen des Unternehmens. Eine Fortführung der Betreuung durch die Dirk Rossmann GmbH für abschließende Abschlussarbeiten ist in Absprache mit den jeweiligen Fachbereichen/Betreuern denkbar.

Das Seminar richtet sich an Studierende im Bachelorstudiengang Wirtschaftswissenschaften des **4. bis 6. Fachsemesters** (PO 2017).¹ Die Seminarleistung umfasst eine schriftliche Ausarbeitung sowie die Präsentation der Ergebnisse. Die Teilnehmerzahl ist auf **12 Personen** begrenzt; die Bearbeitung eines Themas erfolgt in 2er-Gruppen. Das Seminar entfällt auf die Kompetenzbereiche VWL und BWL.

Die Bewerbungsfrist endet am 05.02.2020. Beachten Sie die Bewerbungsmodalitäten (siehe Zeitplan).

Ziel des Seminars

Kritische Auseinandersetzung mit den Herausforderungen eines Handelsunternehmens insbesondere hinsichtlich der strategischen Personalentwicklung. Auswertung aktueller Literatur hinsichtlich der betriebswirtschaftlichen Relevanz unter expliziter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen des Handelsunternehmens Dirk Rossmann GmbH.

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

Leistungsanforderungen

- Seminararbeit im Umfang von 20-25 Seiten (2er Gruppen) [80 % der Endnote]
- Präsentation der Arbeit (25') und anschließende Diskussion (15') [20 % der Endnote]
Anwesenheitspflicht bei allen Vorträgen

Zeitplan

- Mi. 05.02.2020 **Verbindliche Bewerbung** auf eines der 6 Themen (s.u.). Erforderlich sind ein halbseitiges Motivationsschreiben sowie ein aktueller Notenspiegel. Bitte geben Sie zusätzlich Zweit- und Drittwunsch an. Die Anforderungen gelten bei Partnerbewerbungen für beide Bewerber. Die Bewerbung senden Sie bitte an ingwersen@wipol.uni-hannover.de
- Fr. 07.02.2020 **Rückmeldung** über Teilnahme
- Fr. 14.02.2020 **Bekanntgabe der Themenverteilung**, Bearbeitungshinweise, sonstige Formalia
Raum 1501-325, 09:15-10:15 Uhr
- Di. 03.03.2020 **Kick-off Veranstaltung** (Vorstellung des Unternehmens, Kontaktaufnahme mit Betreuern und Ansprechpartnern, Lagerführung). Die Einladung erfolgt gesondert.
Dirk Rossmann GmbH, Isernhägener Str. 16, 30938 Burgwedel (selbstständige Anreise)
- Do. 04.06.2020 **Abgabe der Seminararbeiten** als pdf-Datei an ingwersen@wipol.uni-hannover.de sowie an den entsprechenden Betreuer der Dirk Rossmann GmbH bis 23:59 Uhr.
- Mi. 17.06.2020 **Ergebnispräsentation** vor Vertretern der Abteilungen, interessierten Mitarbeitern und ggf. der Geschäftsführung. Die Einladung erfolgt gesondert.
Dirk Rossmann GmbH, Isernhägener Str. 16, 30938 Burgwedel (selbstständige Anreise)

Weitergehende Informationen erhalten Sie während der Kick-off Veranstaltung am 03.03.2020. Über Änderungen hinsichtlich der anstehenden Termine werden Sie umgehend informiert. Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an ingwersen@wipol.uni-hannover.de.

Prof. Dr. Stephan L. Thomsen
Institut für Wirtschaftspolitik

Themenübersicht (1/2)

(1) Führungsstile: Eine Meta-Analyse

(Abt. Personalentwicklung)

Das Verhalten von Vorgesetzten gegenüber Mitarbeiter*innen bestimmt die jeweilige Arbeitsweise in Gruppen sowie in ganzen Unternehmen. Führungsverhalten ist somit ein extrem wichtiger Baustein für den ganzheitlichen Unternehmenserfolg. Im Rahmen des Seminars sollen die Vor- und Nachteile verschiedener Führungsstile hinsichtlich des Entscheidungsspielraumes aber auch der daraus resultierenden Leistungsfähigkeit von Arbeitsgruppen und Fachbereichen herausgearbeitet werden. Zugleich sollen die unterschiedlichen Führungsstile auf dessen Umsetzbarkeit in den einzelnen Rossmann-Unternehmensbereichen „Verwaltung“, „Logistik“ und „Vertrieb“ geprüft werden.

(2) Formen des organisationalen Lernens in einer Flächenorganisation

(Abt. Personalentwicklung)

Organisationales Lernen ist der Prozess der Schaffung, Erhaltung und Übertragung von Wissen innerhalb einer Organisation. Eine Organisation verbessert sich im Laufe der Zeit, wenn sie Erfahrungen sammelt. Aus dieser Erfahrung heraus ist sie in der Lage, neues Wissen zu schaffen. Im Rahmen der Seminararbeit sollen die Studierenden u. a. herausarbeiten, wie Wissen geschaffen, erhalten und übertragen wird, wie man organisationales Wissen messen kann, welche Bedeutung der organisatorische Kontext hat und wie es zum organisationalen Vergessen kommt. Des Weiteren können z. B. die gängigen Praktiken des Wissensmanagements sowie hindernde und fördernde Faktoren organisationalen Lernens untersucht werden. Die möglichen Themen sollen dabei einen direkten Praxisbezug zum „Training on the Job“ der Verkaufsteams in den Filialen haben.

(3) Das Agile Maturity Model: Eine Standortbestimmung der Rossmann-IT

(Abt. IT)

Agile Arbeitsweisen wie Scrum und Kanban umfassen eine Reihe von Instrumentarien, bei denen sich Anforderungen und Lösungen im Hinblick auf das Produkt aus einem kollaborativen Ansatz zwischen sich selbst organisierenden, interdisziplinären Teams und dem Kunden entwickeln. Agile Maturity Models (dt. Reifegradmodelle) messen die Fähigkeit eines Produktteams zur kontinuierlichen Verbesserung der eingesetzten agilen Arbeitsweisen. Im Rahmen der Seminararbeit sollen die Studierenden anhand eines Reifegradmodells eine Standortbestimmung einzelner Teams der Rossmann-IT vornehmen. Darauf aufbauend könnten dann z. B. eine Reihe von Lern- und Entwicklungsmaßnahmen abgeleitet oder ein Leitfaden zur Standortbestimmung für die jeweiligen Teams entwickelt werden.

Themenübersicht (2/2)

(4) Active Sourcing: Datenbasierte Strategien der aktiven Personalgewinnung **(Abt. Recruiting)**

Active Sourcing steht für alle Maßnahmen zur Identifizierung vielversprechender Mitarbeiter*innen auf dem externen Arbeitsmarkt, bei denen das Unternehmen aktiv versucht in persönlichen Kontakt mit potenziellen Bewerbern und Mitarbeitern zu treten und eine dauerhafte Beziehung aufzubauen. Ziel ist es, die Bewerber so lange durch den persönlichen Kontakt zu binden, bis diese rekrutiert werden können. Die Bindung verhindert dabei das Abwandern der Talente während der Rekrutierungsphase zu Mitbewerbern. Im Rahmen der Seminararbeit sollen die Studierenden untersuchen, wie die großen Datenbanken von Plattformen wie LinkedIn, Xing usw. genutzt werden können, um Active Sourcing Strategien effizient umzusetzen.

(5) Talking to the leaders: Methoden der internen Kommunikation an Führungskräfte **(Abt. Personalbetreuung)**

Als Bindeglied zwischen Geschäftsführung und Mitarbeiter*innen stellen Führungskräfte die Schnittstelle der Kommunikation im Unternehmen dar. Dazu benötigt es einen gewissen Informationsstand der Führungskräfte. Im Rahmen des Seminars soll dieser Informationsstand und der Informationsfluss von der Personalabteilung an die Führungskräfte herausgestellt und Steuerungsmöglichkeiten erarbeitet werden.

(6) Neurowissenschaftliche Erkenntnisse für die Personalentwicklung **(Abt. Personalentwicklung, Team Training)**

Der Berufs- und Unternehmensalltag ist geprägt von stetigen Veränderungen. Die Weiterentwicklung des Personals für neue oder höhere Anforderungen ist daher ein zentrales Anliegen der Dirk Rossmann GmbH. Die Neurowissenschaft liefert hierfür wichtige Grundlagen. Im Rahmen des Seminars sollen wesentliche Erkenntnisse des gehirngerechten Lernens herausgestellt sowie Handlungsempfehlungen für ein Seminarkonzept „Neurobiologie und Lernen – effektives Lernen lernen“ erarbeitet werden.