

Mit Roboter und Herzblut zum Erfolg

Mit innovativen Ideen und moderner Technologie können Unternehmen erfolgreich sein, auch in Zeiten des Fachkräftemangels. Zwei Beispiele aus der Gastronomie.

VON HOLGER BERNERT UND MAIKE VON GALEN

Es ist zwar nicht R2-D2 aus Star Wars, der im „yaya“ in Münster die Gäste bedient, aber das Gastronomiekonzept von Dennis und Kevin Grote basiert auf hochmoderner Robotertechnik. In der „World of Bowls“ werden die Schlüsselgerichte tatsächlich von einem Roboter zubereitet. In einer hochtechnisierten Gesellschaft greifen die Brüder auf den Trend zu gesundem Fast Food und einer automatisierten Zubereitung zurück. Das Angebot an frischen und leckeren Bowls, die im „yaya“ in der Münsteraner Innenstadt in Windeseile von einem fleißigen

Roboter zubereitet werden, kommt bei den Gästen sehr gut an.

Das „yaya“ setzt voll auf den Automatisierungsprozess. Denn nicht nur die Zubereitung der Bowls erledigt die Maschine größtenteils. Auch der Bestellvorgang geht hier technikbasiert vonstatten. Es ist fast schon selbstverständlich, dass sämtliche Bestellungen online aufgegeben und zur Wunschzeit abgeholt werden können.

Ganz auf Menschen kann auch das „yaya“-Konzept nicht verzichten. Hinter der Theke sind Mitarbeiter damit beschäftigt, den One Pot-Gerichten den letzten

Schliff zu verpassen. Die Schlüsseln werden anschließend von Menschenhand an die Gäste ausgegeben. Und natürlich beantwortet das freundliche „yaya“-Team auch die vielen neugierigen Fragen. Für Dennis Grote steht fest: „Angesichts der Personalknappheit in der gastgewerblichen Branche bieten wir eine ernstzunehmende Alternative an, denn bei uns werden nur zwei bis drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Schicht benötigt.“

Erfolgreich hat sich auch das Café-Konzept Birdie & Co entwickelt. Vor über fünf Jahren wagten Laura Müller und Issa Rahbari den Sprung

in die Gastronomie und erfüllten sich den Traum vom eigenen Café in Düsseldorf. Bei Birdie & Co gibt es Frühstück und Lunch: von Eierspeisen wie Eggs Benedict über Blueberry Schoko Porridge bis zu frischen Waffeln. Für den Lunch dann allerlei Bowls, Sandwiches und Suppen. Auf gerade einmal 33 Quadratmetern starteten sie mit dem Konzept, waren anfangs nur zu zweit: „Wir haben Kaffee gekocht und Bagels geschmiert – das war eine richtig intensive Zeit“, erinnert sich Laura Müller.

Und dabei auch eine erfolgreiche: Aus einem sind inzwischen fünf Cafés geworden, das Duo beschäf-



Aus einem Birdie & Co-Café wurden in Düsseldorf schon fünf, und die Expansion über die Stadtgrenzen ist schon angedacht.

FOTO: MICHAEL LÜBKE



Essen vom Roboter – mit diesem Konzept hat das Restaurant „yaya“ in Münster Erfolg. FOTO: HDK

tigt 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei beschreiben sie die Unternehmensgeschichte keinesfalls als reine Erfolgsstory: „Unsere Reise ist eine absolute Achterbahnfahrt“, sagt Laura Müller. So hatten sie gerade ihr Café auf der Mittelstraße in der Düsseldorfer Altstadt eröffnet, als der Corona-Lockdown kam.

Natürlich war da die Existenzangst, aber auch die wachsende Gewissheit: Mit einem guten Team lässt sich

eine Menge stemmen. Genau daran arbeiten die beiden bis heute – für sie ist gutes Personal die größte Herausforderung: „Das allgemeine gesellschaftliche Phänomen geht auch an uns nicht vorbei“, sagt Issa Rahbari. „Corona hat einen riesigen Vertrauensverlust gebracht, da müssen wir noch viel tun“, glaubt Laura Müller. Perspektivisch wollen die beiden Quereinsteiger mit ihrem Konzept aber auch außerhalb Düsseldorfs Fuß fassen.

Lebenslanges Lernen sichert Erfolg

Lebenslanges Lernen ist ein unverzichtbares Konzept für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen und die berufliche sowie persönliche Entwicklung von Mitarbeitenden.

VON PATRICK PETERS

Technologischer Wandel, gesellschaftliche Herausforderungen, hohe Veränderungsbereitschaft: In der heutigen Wirtschaft bleibt vieles häufig nicht allzu lange, wie es war. Das wiederum führt auch dazu, dass sich die Mitarbeitenden immer wieder auf neue Themen einstellen müssen. Dafür müssen sie kontinuierlich ausgebildet werden, weshalb das Konzept des freiwilligen und selbstmotivierten lebenslangen Lernens immer mehr in den Fokus rückt. „Neue Technologien, globale Vernetzung und der demografische Wandel erfordern ständige Anpassungen und Weiterentwicklungen. Für Unternehmen und ihre Mitarbeitenden ergibt sich daraus eine Vielzahl von Chancen und Herausforderungen“, sagt Sonja Keppler von der Allensbach Hochschule in Konstanz.

Unternehmen seien gefragt, die Qualifikationen ihrer Mitarbeitenden laufend an die sich verändernden Anforderungen anzupassen und Innovation und Kreativität durch den Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten zu fördern, um auf Veränderungen im Markt schneller und effektiver zu reagieren. Das führe wiederum dazu, die Mitarbeiterbindung zu erhöhen,

indem Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven geboten würden, betont die Professorin für Entrepreneurship. Und auch für die Mitarbeitenden selbst sei lebenslanges Lernen ein Weg, ihre Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu sichern und ihre Karrierechancen zu verbessern. In einer Arbeitswelt, in der traditionelle Karrierepfade immer seltener würden und individuelle Laufbahngestaltung an Bedeutung gewinnen, seien Eigeninitiative und die Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterbildung entscheidend.

„Die Implementierung einer lebenslangen Lernkultur in einem Unternehmen erfordert strategische Planung, Ressourcen und die aktive Förderung durch das Management. Eine Kultur des lebenslangen Ler-



E-Learning ermöglicht flexible Weiterbildung. FOTO: GETTYIMAGES KUCHERAV

nens beginnt an der Spitze. Wenn Führungskräfte selbst Lernbereitschaft zeigen, Lernmöglichkeiten nutzen und darüber sprechen, motiviert das auch die Mitarbeitenden. Die Lern- und Entwicklungsziele der Mitarbeitenden sollten zudem Teil der strategischen Unternehmensziele sein. Dies zeigt die Wertschätzung des Unternehmens für Weiterbildung und persönliche Entwicklung“, sagt Uwe Röniger vom E-Learning-Anbieter mybreev aus Viersen.

Und gerade E-Learning und digitale Didaktik spielen dabei eine zunehmend wichtige Rolle, da dies flexible, individuell angepasste und effiziente Lernmöglichkeiten schaffe. Der Hintergrund laut Uwe Röniger: „Menschen lernen unterschiedlich. Die Bereitstellung verschiedener Lernformate und -methoden ermöglicht es den Mitarbeitenden, ihren bevorzugten Lernstil zu finden. E-Learning-Kurse beispielsweise kombinieren Lernen und Unterhaltung und können zu jeder Zeit und an jedem Ort absolviert werden, was die Integration von Lernen in den Arbeitsalltag erleichtert. Die Lerninhalte können an den individuellen Kenntnisstand und die Lerngeschwindigkeit angepasst werden.“



Wie werden wir erfolgreich nachhaltig und nachhaltig erfolgreich?

Gemeinsam finden wir die Antworten für morgen.

Machen Sie den Wandel zur Chance mit umfassender Beratung und der passenden Finanzierung.

Mehr dazu: sparkasse.de/unternehmen



In Partnerschaft mit:

Deutsche Leasing |

Weil's um mehr als Geld geht.

