

Presseinformation**Cawa Younosi****Die große Potenzialverschwendung****Der Fachkräftemangel und die verborgenen Chancen für Menschen,
Unternehmen und die Gesellschaft****HAUFE.**

„Ich möchte zeigen, welche verborgenen Chancen in der Arbeitswelt, beim Thema Bildung, Migration und Digitalisierung liegen, die wir mit mehr Evidenz in der Praxis und einer anderen Perspektive auf diese Themen heben können. Zum Wohl der Menschen, Gesellschaft und Deutschlands“ Cawa Younosi



Schluss mit der Potenzialverschwendung in der Arbeitswelt. Das fordert Cawa Younosi, wenn wir in Deutschland den Fachkräftemangel beheben und der Wirtschaft einen Produktivitätsschub verleihen möchten. Er zeigt, wie es gelingt, alle Potenziale zu nutzen: in der Wirtschaft sowie in der Bildung, Migration und Digitalisierung.

Cawa Younosi gilt als einer der innovativsten Köpfe in der Personalbranche. Vehement fordert er mehr Engagement, mehr Risiko, mehr Chancengleichheit, ein generelles Umdenken in Führung und Zusammenarbeit und eine moderne Unternehmenskultur, weg vom reinen Verwaltungsapparat hin zu einem System, das sich an den tatsächlichen Lebensumständen der Mitarbeiter:innen orientiert.

Deutschland verschenkt an vielen Stellen Potenzial, die in jedem Menschen schlummernden Talente und Fähigkeiten werden weiter ignoriert. Diese ungenutzten Potenziale müssen gehoben und genutzt, Diversität, Kreativität und Mitarbeiterengagement gefördert werden, um dem Fachkräftemangel wirksam entgegenzutreten zu können. Die Folge wäre ein beispielloser Produktivitätsschub.

Cawa Younosis Ideen für eine moderne Arbeitswelt machen ihn zu einem gefragten Interviewpartner, streitbaren Podiumsexperten und Redner im Kanzleramt, auf Karriere-messen oder bei TEDx Talks 2020 wurde er von LinkedIn zur Top Voice und vom Personalmagazin zu Deutschlands „HR-Influencer Nr. 1“ gekürt.

**Cawa Younosi: *Die große Potenzialverschwendung*
Der Fachkräftemangel und die verborgenen Chancen für Menschen, Unternehmen und die Gesellschaft**

Ca. 220 Seiten | Klappenbroschur | 22 € [D] | ISBN: 978-3-689-51024-4

Erscheinungstermin: 30. September 2024

Presse- und Interviewanfragen bitte an: Literatur- und Pressebüro Politycki & Partner |
Petra Büscher | petra.buescher@politycki-partner.de | Tel. 0151 2642 0512

Der Autor



© Thomas Piro

Cawa Younosi floh im Alter von 13 Jahren aus Afghanistan nach Deutschland. Nach dem Abitur schlug er sich zunächst als Kioskbetreiber und Handyverkäufer durch, bevor er 2004 in Bonn sein Jura-Studium aufnahm. Nach Stationen u. a. bei der Telekom, bei TNT Express Vodafone und SAP, wo er bis 2023 als Global Head Of People Experience tätig war. Seit 2024 ist er im Circle Of Friends bei der UNO Flüchtlingshilfe tätig. Zudem sitzt er im Beirat von „socialbee“, einer gemeinnützigen Organisation, die sich für die Integration und Arbeitsvermittlung von Menschen mit Fluchterfahrung einsetzt. Zum 1. September 2024 übernimmt Cawa Younosi die Geschäftsführung der Charta der Vielfalt.

4 Fragen an Cawa Younosi

In Deinem Buch beschreibst Du, wie sehr bei Deiner eigenen persönlichen und beruflichen Entwicklung Zufälle und Glück im Spiel waren. Du möchtest dazu beitragen, dass die Entfaltungsmöglichkeiten eines Menschen davon unabhängig werden. Wie kann dies gelingen?

Ich glaube, dass Talente gleichmäßig verteilt sind, Chancen jedoch nicht. Nur wenn es uns gelingt, Menschen die gleichen Ausgangspositionen zu geben, haben sie auch die Möglichkeit, ihre Leistung zu zeigen. Gerade in Deutschland ist die hohe Abhängigkeit von Bildungs- und Erfolgsteilhabe, von der Lotterie des Lebens, ein großes Thema. Die Entfaltungsmöglichkeiten hängen noch immer davon ab, ob man in einem sozio-ökonomisch schwachen oder starken Haushalt geboren ist.

Menschen sind Talente mit individuellen Stärken und Begabungen. Nicht immer werden diese erkannt und gefördert. Wie können wir diese Talente bergen, um sie optimal zu nutzen?

Idealerweise bereits in der Schule. Je früher die Kinder für sich herausfinden bzw. sich leisten können, herauszufinden, welche Stärken und Schwächen sie haben, umso fundierter sind dann auch ihre Entscheidungen hinsichtlich ihres Berufsabschlusses. Deswegen plädiere ich in meinem Buch auf individuell fokussierte Lernmethoden in den Schulen und vor allem auf mehr Praxis- und Austauschbezug mit der Wirtschaft. Und ich fordere eine Kindergartenpflicht vor der Grundschule, damit hier bereits früh gewisse Defizite, wie Sprache etc., ausgeglichen werden können, und die Kinder später in der Grundschule wirklich die gleichen Startpositionen haben und so ihre Potenziale zeigen können.

In einem „Best Match“ wären Job und Person bestmöglich in Einklang gebracht, doch erleben wir in der Realität an unseren Arbeitsplätzen sehr häufig Mismatches. Woran liegt das?

Ich beobachte zunehmend, dass an den Symptomen rumgedoktert wird und Jagd auf die sog. „low performer“ gemacht wird. Dabei wird übersehen, dass Menschen oft gar nicht für die Positionen eingestellt wurden, in denen sie aktuell arbeiten, und dass sie nicht per se faul sind. Im Gegenteil. Wenn sich jedoch die Rahmenbedingungen ändern, dann sollte man sich auf diese fokussieren, statt die Menschen in die veränderten Rahmen zu pressen. Sprich: wenn die Ursache für den Leistungsabfall z.B. fehlende skills sind, dann sollten wir Weiterbildungen anbieten. Wenn

sie im privaten Bereich liegen, wie Scheidung, Erkrankungen etc., sollte ihnen Unterstützung angeboten werden, statt sie mit Schulnoten oder Abmahnung zu malträtieren.

Und wie sieht für Dich die Arbeitswelt von morgen aus, wenn wir uns trauen, Menschen zu vertrauen?

Zunächst einmal setzt eine wertschätzende Arbeitskultur ein bestimmtes Menschenbild voraus: everybody is a talent! Hieraus ergeben sich die weiteren Handlungsweisen. Menschen sind zufriedener, wenn sie Gestaltungsmöglichkeiten haben und diese auch anerkannt und wertgeschätzt werden. So einfach ist es Grunde genommen!