

Literaturliste:

**Mosaik-Lebensläufe und  
Patchwork-Karrieren**

Stand: Januar 2011

(Die Kommentare entstammen den Verlagsankündigungen)

**Vera Bloemer:**

"Unschlagbar durch Erfahrung, Vielseitigkeit, Zielbewusstsein: So bekommen Sie Ihren Traumjob" (2011)

<http://www.walhallade.de/produkte/39/3986/>

Ausbildung, Arbeitsphasen, Karrieresprünge, Selbstständigkeit, Zeitarbeit, Weiterbildung, Auszeiten, Babypause, Pflege Angehöriger: "Flexible" Lebensläufe erfüllen nicht die von Personalern "vorgeschriebene" Stromlinienförmigkeit. Vorschnell und zu Unrecht werden sie als "Zweite Wahl" abgestempelt. Dieser Ratgeber liefert Ideen, Strategien und praktische Tipps:

- \* Wie wird aus einem Mosaik von Tätigkeiten ein stimmiger Lebenslauf, der Arbeitgeber überzeugt?
- \* Wie lassen sich Phasen von Arbeitslosigkeit sinnvoll gestalten und verkaufen?
- \* Welche Möglichkeiten der Vorsorge und finanziellen Planung sind sinnvoll? Mit nützlichen Hinweisen zu Arbeitsformen und Rahmenbedingungen der Zukunft.

**Ulrike Ley, Regina Michalik:**

„Im Zickzack zum Erfolg“ (2007)

<http://www.amazon.de/dp/3636013645/>

Wie macht man mehr als eine Karriere? Geradlinige Lebensläufe werden in der heutigen Arbeitswelt immer seltener. Wenn eine Karriere in die Brüche geht, kommt das in unserem Kulturkreis immer noch einem kapitalen Scheitern gleich. Das sollte nicht so sein: Zum einen trifft heute immer mehr Berufstätige ein Karriereknick, und zum anderen gibt schließlich mehr als nur eine Karriere. Den richtigen Umgang mit dem Karrierebruch zeigen die beiden Autorinnen anhand vieler Fallbeispiele. Das Wichtigste für alle Betroffenen: Das Buch liefert konkrete Reaktionen und Strategien, etwa zum konstruktiven Umgang mit der Schuldfrage und zum erfolgreichen Neustart einer weiteren Karriere. Gestärkt aus dem Karriereknick - mit Ratschlägen und vielen Fallbeispielen Betroffener.

**Christian Püttjer und Uwe Schnierda:**

„Die Bewerbungsmappe mit Profil für Bewerber mit Zick-Zack-Lebensläufen“ (2007)

<http://www.amazon.de/dp/359337658X/>

Für Bewerber mit nicht perfekten Lebensläufen: Bei der heutigen Situation auf dem Bewerbungsmarkt ist es nicht ungewöhnlich, wenn Bewerber zwischendurch in sehr unterschiedlichen Jobs gearbeitet haben, eine Zeitlang selbstständig oder auch arbeitslos waren. Aber wie stellt man das im Lebenslauf dar? Auch Brüche und »Umwege« lassen sich plausibel begründen und den Personalentscheidern verkaufen - dies zeigen die zahlreichen Beispiele in dieser Bewerbungsmappe nach bewährtem Muster. Püttjer & Schnierda verraten anhand zahlreicher kommentierter Beispiele, wie man den roten Faden im Lebenslauf herausstellt und seine Stärken deutlich macht. Denn gerade Zick-Zack-Bewerber haben aufgrund ihrer vielfältigen Berufserfahrung einiges zu bieten!

**Jürgen Hesse, Hans Chr. Schrader:**

„Die perfekte Bewerbungsmappe für nicht perfekte Lebensläufe. Die besten Beispiele erfolgreicher Kandidaten“ (2006)

<http://www.amazon.de/dp/382185913X/>

Eine gute Bewerbung sollte weder etwas mit einem handschriftlich verfassten Liebesbrief noch mit einem Textbausteinkasten gemein haben. Sie erfordert Zeit und eine individuelle Ansprache. Besonders gilt dies natürlich für Kandidaten, die nicht schon mit 19 im Vorstand einer Bank gesessen, sondern mit 33 vielleicht gerade erst ihr Studium abgeschlossen haben; für diejenigen also, die aus der Sicht des -- in Deutschland oft besonders schematisch funktionierenden -- Arbeitsmarkts einen Mangel an "Geradlinigkeit" zu kompensieren haben. Neben wertvollen allgemeinen Tipps für das Erstellen der Bewerbungsunterlagen bietet der Band vor allem eines: äußerst lebendige Beispiele.

**Gitte Härter, Christine Öttl:**

"Zweite Chance Traumjob. Mehr Erfolg durch berufliche Neuorientierung" (2006)

<http://www.amazon.de/dp/3636013106/>

Analysieren, wo man hin will. Planen, wie man hin kommt. Den Traum Realität werden lassen. Endgültig vorbei die Zeiten, in denen man von der Lehre bis zur Rente in einem Betrieb oder Berufsfeld blieb. In der flexibler gewordenen Arbeitswelt von heute geben die meisten ihrer Laufbahn ein-, zweimal im Leben eine große Wende. Idealerweise in Richtung Traumberuf. Christine Öttl und Gitte Härter zeigen, mit welchen konkreten Anlaufschritten Sie sich gezielt verändern können. Mit diesem Jobratgeber bekommen Orientierungssuchende den Flugplan an die Hand. Ein hilfreiches Coaching-Buch mit vielen Leitfragen und Praxistipps.

**Sven Brodmerkel:**

„Faktor A: Authentisch Karriere machen. Erfolgsstrategien für alle, die mehr als nur einen Job wollen“ (2006)

<http://www.amazon.de/dp/3831902631/>

"Ich kann doch nicht einfach machen, was ich will - bei der heutigen Arbeitsmarktsituation!" Doch. Sie sollten sogar! Warum? Weil sich die Arbeitswelt radikal ändert. Und die gute Nachricht: Jetzt sind endlich Sie gefragt. Sie als authentische Persönlichkeit. Denn althergebrachte Karrieremuster und Hierarchien machen Platz für Kreativität und Flexibilität. Der Autor zeigt wissenschaftlich fundiert und humorvoll zugleich, warum in Zukunft authentische Karrieren gefragt sind. Kommen Sie mit dem Faktor-A-Übungsprogramm Ihrer persönlichen Authentizität auf die Spur und gestalten Sie Ihren eigenen Karriereweg. Dabei helfen die 19 wichtigsten Regeln für den Karrierekünstler. Ein Muss für alle, die mehr wollen als nur einen Job!

**Vera Bloemer:**

"Patchwork-Karriere" (2005)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3802932552>

Das Typische einer Patchwork-Karriere, schreibt die Autorin, liegt in der Kunst, aus verschiedenen Stationen die eigene Berufsbiographie zu gestalten, Brüche und vermeintliche Rückschläge zu nutzen. Und wie diese Kunst im Detail aussieht und erlernt werden kann, ist Gegenstand dieses Ratgebers.

**Christine Öttl, Gitte Härter:**

„Studienabbruch, na und! (2005)“

<http://www.amazon.de/dp/3821476443/>

Studium abgebrochen – Karriere in den Wind geschrieben? Wenn man weiß, wie man den "Makel" richtig verkauft, ist ein Studienabbruch kein Beinbruch. Christine Öttl und Gitte Härter zeigen, dass man die eigenen Stärken neu entdecken und fachliche Defizite ausgleichen kann. Sie erklären, wie Studienabbrecher bei der Jobsuche selbstbewusst vorgehen und in der schriftlichen Bewerbung und beim Vorstellungsgespräch punkten.

**Anja Dilk im Gespräch mit Vera Bloemer**

"Flickenteppichknüpfen: Wie sehen die Erfolgskarrieren der Zukunft aus?"

(2005)

[http://changex.de/d\\_a02027.html](http://changex.de/d_a02027.html)

Ja, wir wissen es: Die Zeit der 40-Stunden-Jobs, der lebenslangen Dauergemütlichkeit bei einem Arbeitgeber ist vorbei. Die Arbeitswelt von morgen will biegsame, wandlungsfähige Mitarbeiter mit vielseitigen Erfahrungen, die engagiert von einem Job zum nächsten hoppen, sich selbst weiterbilden, mobil sind. Noch arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten in klassischen Arbeitsverhältnissen. Doch sie werden mehr: die Menschen mit Patchwork-Karrieren. Sie sind die Pioniere einer neuen Arbeitswelt, arbeiten mal fest angestellt, mal gar nicht, mal selbstständig, immer flexibel. Was wir noch nicht wissen: Wie überleben diese Patchworker von heute? Eine Frankfurter Beraterin verrät, wie sich der Lebenslauf zum erfolgreichen Patchwork-Kunstwerk kneten lässt.

Website der Autorin:

<http://www.patchwork-karriere.de/>

**Peter H. Gehring:**

"Traumjobs sind nicht nur Träume" (2004)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3527500995>

Veränderungen, die man selbst geplant hat, sind die besten. In diesem Sinne hilft Peter Gehring insbesondere Fach- und Führungskräften, die eigene berufliche Situation realistisch einzuschätzen und die richtigen Entscheidungen zu treffen. Die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt zwingt fast jeden zu einer kritischen Analyse seiner Situation und seiner Karrierechancen. Peter Gehrings Karriereratgeber wendet sich an alle Arbeitnehmer, insbesondere an Fach- und Führungskräfte, die sich beruflich verändern und entwickeln möchten. Jenseits von klassischen Bewerbungstipps beantwortet das Buch Fragen wie: Welches ist das für mich beste Job-, Berufs- oder Karrieremodell? Welche Anforderungen und Risiken erwarten mich in Bewerbungsgesprächen oder bei einer Unternehmensgründung? Was sind meine Optionen für einen Berufswechsel?

**Mario Holzer:**

"Die Patchwork-Karriere und andere neue Karrieremodelle als Antwort auf den veränderten betrieblichen Kontext (Seminararbeit)" (2004)

[http://www.org-portal.org/fileadmin/media/legacy/Die Patchwork-Karriere und andere Karrieremodelle als Antwort auf den ver nderten betrieblic hen Kontext.pdf](http://www.org-portal.org/fileadmin/media/legacy/Die_Patchwork-Karriere_und_andere_Karrieremodelle_als_Antwort_auf_den_ver_nderten_betriebl_ichen_Kontext.pdf) (PDF, 76 KB)

**Michael Gneuss:**

"Patsch-Work-Karriere und Midlife-Crisis " (2003)

<http://www.welt.de/data/2003/05/31/104653.html>

**Dr. Hermann Refisch:**

"Patchwork-Karrieren"

<http://karriere-journal.monster.de/bewerbungs-tipps/vorbereitung-recherche/neuorientierung-mit-50-teil-3-patchworkkarrieren/article.aspx>

**"Schöne neue Arbeitswelt" (2002)**

<http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0,1518,222151,00.html>

Wer heute an seine Karriere denkt, muss komplex planen. Ein Stuttgarter Wissenschaftler prophezeit, dass von Führungskräften in Zukunft neben Kreativität, Flexibilität und Eigenverantwortung auch mehr Wille zur Weiterbildung erwartet wird - und das Bekenntnis zur "Patchwork-Karriere".

**Marita Jacob:**

"Mehrfachausbildungen in Deutschland" (August 2004)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3531142070>

Mehrfachausbildungen systematisch untersucht

Immer mehr Jugendliche und junge Erwachsene absolvieren heute mehr als nur eine Ausbildung. Die vorliegende Studie untersucht - auf Basis aktueller Lebensverlaufsdaten des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung - Ausmaß, Strukturen und Ursachen von diesen Mehrfachausbildungen. Im Fokus stehen hierbei der zeitliche Ablauf, die berufliche Kontinuität sowie die unterschiedlichen Karrieremuster komplexer Ausbildungswege. Darüber hinaus zeigt sich, inwieweit die soziale Herkunft den Zeitpunkt des Hochschulzugangs beeinflusst und unter welchen Bedingungen und in welchem Umfang Arbeitslose an Aus- und Weiterbildungen teilnehmen. Themenübergreifend werden die wesentlichen Unterschiede im Bildungsverlauf von Männern und Frauen herausgearbeitet und geschlechtsspezifische Deutungsmuster skizziert.

**Silke Strauß:**

"Viel erreicht - was nun?" (2003)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3593370700>

Viele, die zwischen 35 und 45 sind, haben beruflich einiges erreicht. Doch wie soll es weitergehen? An diesem Punkt, an dem andere Karriereratgeber aufhören, fängt dieses Buch an. Silke Strauß unterstützt den Leser bei der Klärung seiner persönlichen Situation. Was spricht für den weiteren Aufstieg? Ist jetzt nicht der beste Zeitpunkt, um sich selbstständig zu machen? Wie wäre es mit einer zweiten Karriere oder einem Jahr im Ausland? Und wie lassen sich die Pläne zur Familiengründung einbauen? Die Autorin macht Mut, die eigenen Wünsche und Bedürfnisse ernst zu nehmen und auch ungewöhnliche Wege zu gehen. Ein praxiserprobtes Coaching-Programm führt den Leser durch das Buch.

\*\*\*\*\*

Weitere Veröffentlichungen zum Thema Berufsplanung / Karriere:

**Jürgen Lürssen:**

"Die heimlichen Spielregeln der Karriere" (2010)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3492244548>

Gehören Sie zu jenen Leichtgläubigen, die meinen, solide Fachkompetenz sei letztlich die Basis jeder Karriere? Weit gefehlt: Selbst Ihr Studienabschluss ist nur die "Eintrittskarte in die Manege: Er berechtigt Sie zur Teilnahme am Kampf um eine Karriere im Management, mehr nicht", unterstreicht Jürgen Lürssen. Der Mann weiß, wovon er spricht: 17 Jahre hat er als Marketingmanager und Geschäftsführer in verschiedenen Konzernen gearbeitet. Dort kommt man mit Machiavelli offensichtlich weiter als mit zeitgenössischen Managementmoden. "Macht" oder -- etwas weniger anrühlich -- "Einfluss" innerhalb des Unternehmens zu gewinnen, zu behalten und auszubauen ist nach Lürssen der Dreh- und Angelpunkt jeder Karriere. Denn täuschen Sie sich nicht: "Entscheidungsprozesse in Organisationen, bei denen um die Sache gestritten wird, spiegeln Machtkämpfe zwischen den Beteiligten wider." Und um beim Machtpoker mitmischen zu können, muss man die Spielregeln beherrschen. Die Grundregel: Der Novize muss lernen, "politisch" zu denken. Konkret heißt das: Er muss wissen, dass es im Unternehmen neben der sichtbaren Welt der "Fakten" eine "zweite Dimension" gibt. Hier regieren ungeschriebene Gesetze, in die Lürssen Schritt für Schritt einweicht. Etwa in die Methoden der Einflussnahme, die vom "Tauschhandel" über den Einsatz von "Verbündeten" bis zum "Zwang" reichen, in das Erfolgsgeheimnis guter Chefbeziehungen (was eine gute Leistung ist, definiert ihr Boss) oder in den Umgang mit vertraulichen Informationen (Wissensvorsprung stärkt Ihre Machtposition, von den bekannten Leichen in den Kellern anderer bis zur Vorabinformation über Vorstandsentscheidungen). Auch unsaubere Karrieretricks von Erpressung bis Intrige spart Lürssen nicht aus; allerdings mit dem deutlichen Hinweis, dies diene primär der Abwehr solcher Attacken.

**Thomas Lang-von Wins, Claas Triebel:**

"Kompetenzorientierte Laufbahnberatung" (2007)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/354023716X>

„Erkennen, was man kann, um zu sehen, wohin man will.“ Jeder Einzelne muss sich an die zunehmend komplexeren Anforderungen des Arbeitsmarktes anpassen: Wie erreiche ich unter den gegebenen Bedingungen meine Ziele? Herkömmliche eignungsdiagnostische Vorgehensweisen und klassische Berufsberatung sind überfordert: Sie gehen noch von stabilen Berufen aus, die sich spezifischen Neigungen bzw. Begabungen von Personen zuordnen lassen. Normal ist heute aber die Patchworklaufbahn. Die „kompetenzorientierte Laufbahnberatung“ ist ein ressourcenaktivierendes Verfahren für Personen in beruflichen Umbruchsituationen, das dem Einzelnen bei der aktiven Gestaltung seines Berufsweges hilft. 1. Welche Fähigkeiten und Kompetenzen habe ich? 2. Was ist mein Ziel? Die „Kompetenzorientierte Laufbahnberatung“ ist ein Coachingverfahren mit genau festgelegtem Ablauf: In einem Gruppenworkshop wird das Verfahren vorgestellt, biografische Leitfragen werden erarbeitet, in 3 Einzelcoachings werden schrittweise die Stärken und Kompetenzen der Klienten herausgearbeitet. Anwendung im Rahmen der Personalentwicklung von Fach- und Führungskräften sowie ungelernten Kräften, Beratung von Arbeitslosen, Gründer- und Outplacementberatung, institutionalisierte Beratung von Personen, die Orientierung in Laufbahnkrisen suchen.

**Gunnar C. Kunz:**

"Welche Karriere passt zu mir?" (2005)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3593377918>

Karriere machen – darunter verstehen die meisten den Aufstieg in eine Führungsposition. Doch es gibt wesentlich mehr Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln. Der Autor stellt vielfältige Karriereziele vor und zeigt, wie man sie erreicht. Jeder möchte beruflich nach vorne kommen, aber nicht jeder will in die höchste Führungsspitze oder ist der Typ dafür. Es gibt genug Alternativen und für jeden die individuell passende Karriere. So könnte die eigene Zukunft in einer Projektleitung, Expertenkarriere oder Selbstständigkeit als Berater liegen. Gunnar C. Kunz verhilft zu einem neuen Karriereverständnis und zeigt anhand vieler Beispiele, Fragen und Checklisten, wie man ...

- \* seine beruflichen Möglichkeiten erkennt,
- \* herausfindet, was man wirklich will,
- \* seine Ziele erreicht.

**Heiko Mell:**

"Spielregeln für Beruf und Karriere" (2005)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3540234950>

Weil fachliches Können zu wenig ist, um als Angestellter und angestellter Manager dauerhaft erfolgreich zu sein, propagiert Heiko Mell seine weiterreichenden "Spielregeln des Berufslebens". Diese hat er nicht noch seinen Vorstellungen festgelegt, sondern in der Praxis entdeckt und systematisch aufbereitet. Treffsicher und verständlich formuliert er, wie man

- \* das Studium auch marktgerecht gestaltet,
- \* seine Bewerbungen zielorientiert aufbaut,
- \* in Vorstellungsgesprächen überzeugt,
- \* im Arbeitsalltag problemorientiert zurechtkommt,
- \* den Vorgesetzten richtig behandelt,
- \* die Laufbahn bzw. Karriere optimal ausrichtet,
- \* die Gehaltsfrage angeht,
- \* ein aussagefähiges Zeugnis erhält.

\*\*\*\*\*

Schon etwas randständiger:

**Wolfgang Mayrhofer, Michael Meyer, Johannes Steyrer:**

"Macht? Erfolg? Reich? Glückliche?"

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3709300223>

Sind starke Nerven wichtiger für den beruflichen Erfolg oder pingelige Genauigkeit? Erklimmt man mit der richtigen Ellenbogentechnik auf jeden Fall die Karriereleiter? Zählt nur der Leistungswille, egal, aus welchem Elternhaus man stammt? Immer wieder machen Erkenntnisse über die ultimativen Ursachen für berufliches Fortkommen Schlagzeilen, oft untermauert von wissenschaftlichen Untersuchungen. Doch meist werden damit nur Vorurteile einzementiert. In einer groß angelegten und im deutschen Sprachraum einzigartigen Studie haben die Autoren Daten über die Persönlichkeitsmerkmale, Herkunft, Karriereaspirationen und Karriereverläufe von 1.200 Absolventen verschiedener Generationen der Wirtschaftsuniversität erhoben. Und kommen zu dem Ergebnis, dass die Realität des Karrieremachens ganz anders aussieht, als die meisten vermuten.

**Johanna Dahm:**

"Schlüsselkompetenzen der Zukunft" (2005)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3937200177>

Erfolgreich Studium, Berufseinstieg und Karriere anpacken - nur wie? Eins ist klar: Die Anforderungen von Arbeitgebern und Hochschulen sind gestiegen, die Auslese wird härter, reines Fachwissen reicht nicht mehr aus. Gefragt sind Fähigkeiten, die darüber hinausgehen: die Schlüsselkompetenzen der Zukunft.

Wer die Schlüsselkompetenzen kennt, die von Arbeitgebern vorausgesetzt werden, ist seinen Mitstreitern um eine Nasenlänge voraus. Qualifikationen wie Kritik- und Rhetorikfähigkeit, Aktivitätspotenzial und systematisch-zielorientiertes Denkhandeln sind gefragt. Aber was genau kann man darunter verstehen? Und wie soll man sie umsetzen? Johanna Dahm erläutert die „Soft Skills“, auf die es wirklich ankommt und steht dem Leser mit vielen Tipps und Umsetzungsmöglichkeiten zur Seite. In zahlreichen Beispielen werden die angeführten Qualifikationen anschaulich in Alltagssituationen umgesetzt und konkrete Stellenausschreibungen entschlüsselt. Mit Hilfe von Checklisten können Sie Ihre eigenen Defizite erkennen und die Umsetzung der nötigen Kriterien kontrollieren.

**Dieter Stolte, Anke-Sophie Meyer:**

"Karriere-Fragen. Wer nach vorne will, braucht Vorbilder" (2005)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3430187915>

Die Autoren haben gemeinsam, dass sie im Rampenlicht der Öffentlichkeit stehen, beruflich überaus erfolgreich sein sowie Wirtschaft und Gesellschaft gestalten. Doch wie kam es dazu, was hat sie geprägt, wie wurden sie zu außergewöhnlichen Persönlichkeiten, die anderen - vor allem jungen Menschen - Vorbilder sein können? Dieter Stolte hat für DIE WELT 56 herausragenden Führungskräften aus Wirtschaft und Gesellschaft zwanzig Fragen gestellt. Deutsche Persönlichkeiten, wie sie keiner kennt - eine kurzweilige, inspirierende Lektüre.

**Martina Mörth, Imke Söller:**

"Handbuch für die Berufs- und Laufbahnberatung" (2005)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3525451547>

Ein theorie- und praxisorientiertes Handbuch für Berufs- und Laufbahnberater und solche, die es werden wollen. Auch Ratsuchende und interessierte Laien, die sich auf eine differenzierte Betrachtung der Gegebenheiten und Anforderungen in der heutigen Arbeitsgesellschaft einlassen möchten, werden von diesem Buch profitieren. Ob freiwillig oder unfreiwillig: Immer mehr Menschen wechseln heutzutage ihren Tätigkeitsbereich oder Beruf mehrmals im Leben. Die Veränderungen in der Arbeitsgesellschaft erfordern zunehmend eine aktive Auseinandersetzung mit der Gestaltung des eigenen beruflichen Werdegangs. Professionelle Unterstützung gewinnt dabei an Bedeutung. Anschaulich vermitteln die Autorinnen einen Überblick über aktuelles psychologisches Hintergrundwissen rund um berufliche Entwicklung und Sozialisation, die Veränderungen in der heutigen Arbeitswelt und die Anforderungen, die dabei an Individuen gerichtet werden. Daraus leiten sie konkrete Vorgehensweisen für die Beratungspraxis ab. Ergänzend zur gängigen Literatur der Berufseignungsdiagnostik im Bereich der Personalauswahl wird auf die Besonderheiten der individuellen Berufs- und Laufbahnberatung eingegangen. Empirische Untersuchungsergebnisse fundieren die Veränderbarkeit und Entwicklung von Individuen und somit die biografische Vorgehensweise in der B

erating. Nach einer kurzen Darstellung der herkömmlichen Methoden in der Berufseignungsdiagnostik wird der Schwerpunkt des praktischen Teils auf die biografische Analyse der Fähigkeiten und Kompetenzen gerichtet.

**Heike Solga, Christine Wimbauer:**

"Wenn zwei das Gleiche tun ..." (2005)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3938094060>

Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples

**Barbara Geffroy:**

"Auf der Suche nach dem richtigen Mitarbeiter" (2004)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3897494426>

Mit diesem Buch stellt Barbara Geffroy ein völlig neues Konzept der Mitarbeiter-Rekrutierung vor. Clienting Inside lässt weder Nasenfaktor noch Zufälligkeit gelten, sondern ist ein Arbeitersystem, das auf den Potenzialen des Einzelnen basiert. Der richtige (!) Mitarbeiter wird zum wichtigsten Produktivitätsfaktor und damit zur wichtigsten Zukunftsressource im Unternehmen. Zugegeben, dies ist schon häufiger gepredigt worden. Aber wer hält sich daran? Zu oft ist Human Capital proklamiert worden, ohne dass Entscheidendes bewusst geworden ist: Jeder Einzelne zählt und keiner gewinnt alleine. Das Zusammenspiel der richtigen Mitarbeiter wird mehr denn je die Dramaturgie des Firmenwachstums bestimmen und die Kompetenz einer systematischen Rekrutierung und Potenzialschöpfung erhält vor diesem Hintergrund einen neuen Stellenwert. Barbara Geffroy zeigt mit dem Clienting Inside Konzept einen völlig neuen Weg der Zukunftssicherung und Erfolgssteigerung der nächsten Unternehmenselite.

**Jürgen Lürssen:**

"So macht man Karriere" (2003)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3593373106>

Glaubt man Lürssen, sind exakt 17 Regeln zu befolgen, wenn man irgendwann auf dem Chefsessel sitzen will. Und damit ist Regel Nummer eins schon genannt, denn an Führungsverantwortung führt beim Aufstieg kein Weg vorbei: Spezialisten geraten früher oder später in eine Sackgasse. Lürssen beginnt mit den "mentalinen Grundlagen" für beruflichen Erfolg: Verantwortung für das eigene Handeln übernehmen (also weder auf Glück setzen noch die Schuld für Misserfolge notorisch bei anderen suchen) und die Bereitschaft, den Preis für eine Karriere zu zahlen, in Form von wenig Freizeit, Mobilität und Abstrichen im Privatleben. Die Regeln Nummer drei bis neun liefern Strategien für die Karriereplanung vom Augenmerk auf den stringenten Lebenslauf bis zur richtigen Bewerbungstaktik. Wie man Erfolge beim aktuellen Arbeitgeber einfährt, beschreiben die Kapitel zehn bis 15. Lürssen rät zu unbedingter Dienstleistungsmentalität dem eigenen Chef gegenüber, zu Networking und politischem Gespür. Den Abschluss bilden die Sonderthemen Gehaltserhöhung und kluges Taktieren bei einer Fusion.

**Hajo Neu:**

"Weniger arbeiten, mehr leben" (2003)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3593372215>

Mit Downshifting skizziert Neu eine sanfte Alternative. Sein Rat: 1) Abstand gewinnen und sich klar werden, ob man wirklich so weitermachen will. 2) Sich von materiellem Ballast befreien: Wie viel Geld braucht man wirklich? 3) Ein neues Jobmodell entwickeln und dabei systematisch verschiedene Optionen prüfen. 4) Den entstandenen Freiraum nutzen, für mehr Vielfalt und Lebenssinn.



Zur Umsetzung dieser "Meilensteine" liefert Neu kritische Zustandsbeschreibungen, Denkanstöße, Fallbeispiele und viele Fragenkataloge zur systematischen Selbstexploration. Ein nützliches Buch für alle, die eine Krise tatsächlich in eine Chance ummünzen oder schon vorher die Notbremse ziehen wollen. --

**Gundula Englisch:**

"Jobnomaden" (2001)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3593367661>

Wen bisweilen die Ahnung beschleicht, er müsse mal wieder gründlich mit dem eigenen Leben aufräumen, der wird sich bei Gundula Englischs "Jobnomaden" gut aufgehoben fühlen. Die Autorin beschreibt einen Lebensstil, der mit dem Besitz Schluss macht und ständige Bewegung zum Dogma erhebt. An exotisch anmutenden Beispielen wie dem des ruhelosen Millionärs und Künstlers Alexander Stenzel entwickelt Englisch ihre Theorie des modernen Nomadentums, ermöglicht durch offene Grenzen und Kommunikationstechnologie. Stenzel nächtigt bei wechselnden Bekannten und in Hotelzimmern, als Zuhause bezeichnet er seine Homepage im Internet. Zwar wirken viele von Englischs Szenarien utopisch. Doch gerade deshalb dürfte ihr Werk auch jenen Zeitgenossen Kurzweil bereiten, die ganz konventionell mit Haus, Garten und Familie gesegnet sind.

**Robert Hettlage, Ludgera Vogt:**

"Identitäten in der modernen Welt " (2000)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3531132172>

Moderne Identitäten - Eine Bestandsaufnahme

Die Gegenwartsgesellschaft befindet sich im Umbruch.

Individualisierung, Globalisierung, weitergehende Differenzierung - das sind nur die auffälligsten Phänomene tiefgreifenden Wandels. Die Beiträge beschreiben, welche Folgen dieser Wandel für die Prozesse der Identitätsbildung hat. Der Mensch scheint heute dazu verurteilt, sich das selbst zu erarbeiten, was früher einfach 'gegeben' war. Er begibt sich immer wieder auf Sinn- und Identitätssuche. Zu klären ist jeweils, inwieweit die alten Muster und die 'klassischen' Agenturen der Sozialisation noch gelten oder ob sie schon weitgehend von den neuen Identitätsgeneratoren in der Medien-, Freizeit- und Konsumkultur abgelöst wurden.

**Ronald Hitzler, Michaela Pfadenhauer:**

"Karrieropolitik" (2003)

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3810037559>

Wer macht Karriere? Wie, warum, unter welchen Rahmenbedingungen? Die Beiträge geben aus politisch-soziologischer Perspektive Antworten. Unter der Maßgabe, dass sich Karriere als eine politische Angelegenheit bestimmen lässt, fragen die Autoren nach individuellen Strategien und Taktiken beim Verfolgen von Karriereambitionen.