

Die kaum genutzte Kultur der zweiten Chance.

Warum Unternehmer trotz vorhandener Instrumente ihr Lebenswerk verlieren.

Online Impuls | BV ESUG | 11.08.2026 | Alexander Rank

Alexanders Interpretation:

Die kaum genutzte Kultur der zweiten Chance in 3 Teilen.

1. Teil: Warum beschäftigt mich das überhaupt?
2. Teil: Wo sehe ich aus meiner Perspektive einen Teil des Problems?
3. Teil: Wie können wir gemeinsam weitere Lösungsansätze entwickeln?

W

arum mich das beschäftigt?

Seit 1994 Selbstständig
2011 Erwerb Organisation in
übertragender Sanierung.

Kernfrage:

Warum musste der Unternehmer und final auch die Familie alles verlieren wofür Jahrzehnte gearbeitet wurde?

Und warum sollte es mir gelingen aus einer hochdefizitärer Organisation ein Profit-Center zu entwickeln?



Und das wirkliche Problem?

Die Organisation war nicht mehr dazu in der Lage ihre eigene Realität zu reflektieren und **die Themen hinter den Themen** sichtbar zu machen und zu lösen.



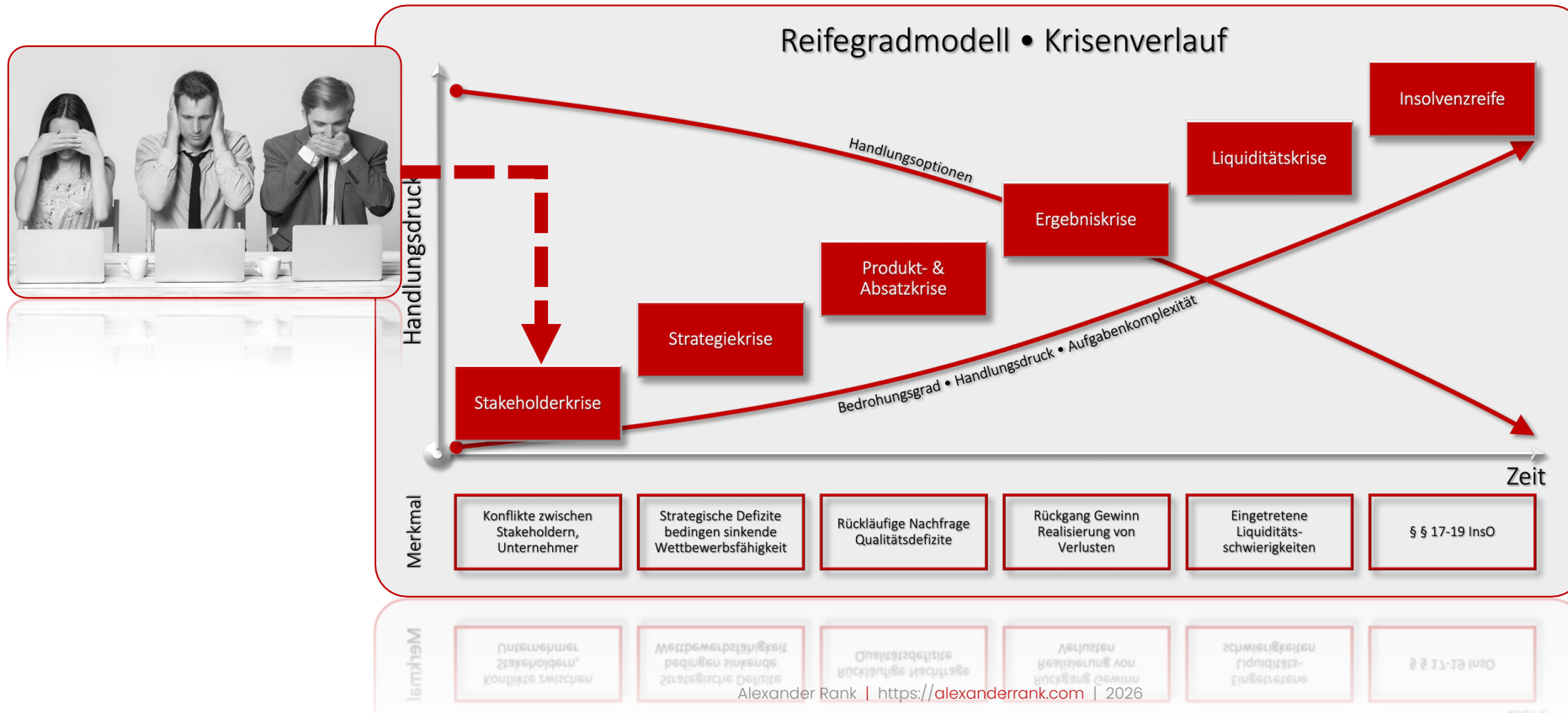
Die wertvollsten Werkzeuge wurden bereits entwickelt.

Mit der Reform der Insolvenzordnung durch das ESUG verfolgt der Gesetzgeber das Ziel, die Gestaltungsmöglichkeiten für die Sanierung von Unternehmen zu erweitern und **eine Kultur der zweiten Chance zu etablieren.**



Die linke Seite des Modells wird viel zu selten diskutiert.

Sichtbar werden meist nur die Symptome. Hat die Organisation „Antennen“ zur Wahrnehmung der Ursachen?



Die wirklichen Themen vor der Stakeholderkrise.

Kontrollverlust

- „Wir brauchen mehr Daten.“
- „Wir brauchen mehr Transparenz.“

Wahrnehmung: Unsicherheit & Überforderung
Gefühl: Ich glaube, dass mir das Unternehmen gerade entgleitet.

Konflikte & Menschen

- „Die Zusammenarbeit könnte besser laufen.“
- „Wir haben ein Kommunikationsproblem.“

Wahrnehmung: Enttäuschung & Frustration
Gefühl: Warum funktioniert das nicht; habe ich hier auf das falsche...?“

Einsamkeit

- „Das kriegen wir schon hin.“
- „Ich kümmere mich darum.“

Wahrnehmung: Isolation & Verantwortung
Gefühl: Mit wem soll ich darüber sprechen; wer versteht mich wirklich?

Angst vor persönlicher Haftung

- „Wir müssen rechtlich sauber aufgestellt sein.“
- „Wir müssen die Anforderungen erfüllen“

Wahrnehmung: Existenzsorge & Familie
Gefühl: Was soll ich denn noch alles tun; ich stehe sowieso immer mit...”

Hypothese:

Die Stakeholderkrise ist möglicherweise die **organisatorische Manifestation ungelöster** psychologischer und sozialer **Spannungen**.

Was passiert, wenn...?



Kontrollverlust: Mehr Kontrolle, mehr Reporting, mehr Meeting, weniger Vertrauen **führt zu Spannungen in der Führung und Organisation | Stakeholderkrise.**

Einsamkeit: Entscheidungen werden allein getroffen, Zweifel werden nicht ausgesprochen, Wahrnehmungen werden nicht reflektiert **führt zu Fehleinschätzungen | Managementfehler | Stakeholderkrise.**

Konflikte und Menschen: Schuldzuweisungen, Lagerbildung, Rückzug, Informationsverlust **führt zu Vertrauensverlust | Stakeholderkrise.**

Persönliche Haftung: Verdrängung, Schönreden, Zuwarten, Hoffen führt **zu verspäteten Entscheidungen | Stakeholderkrise.**

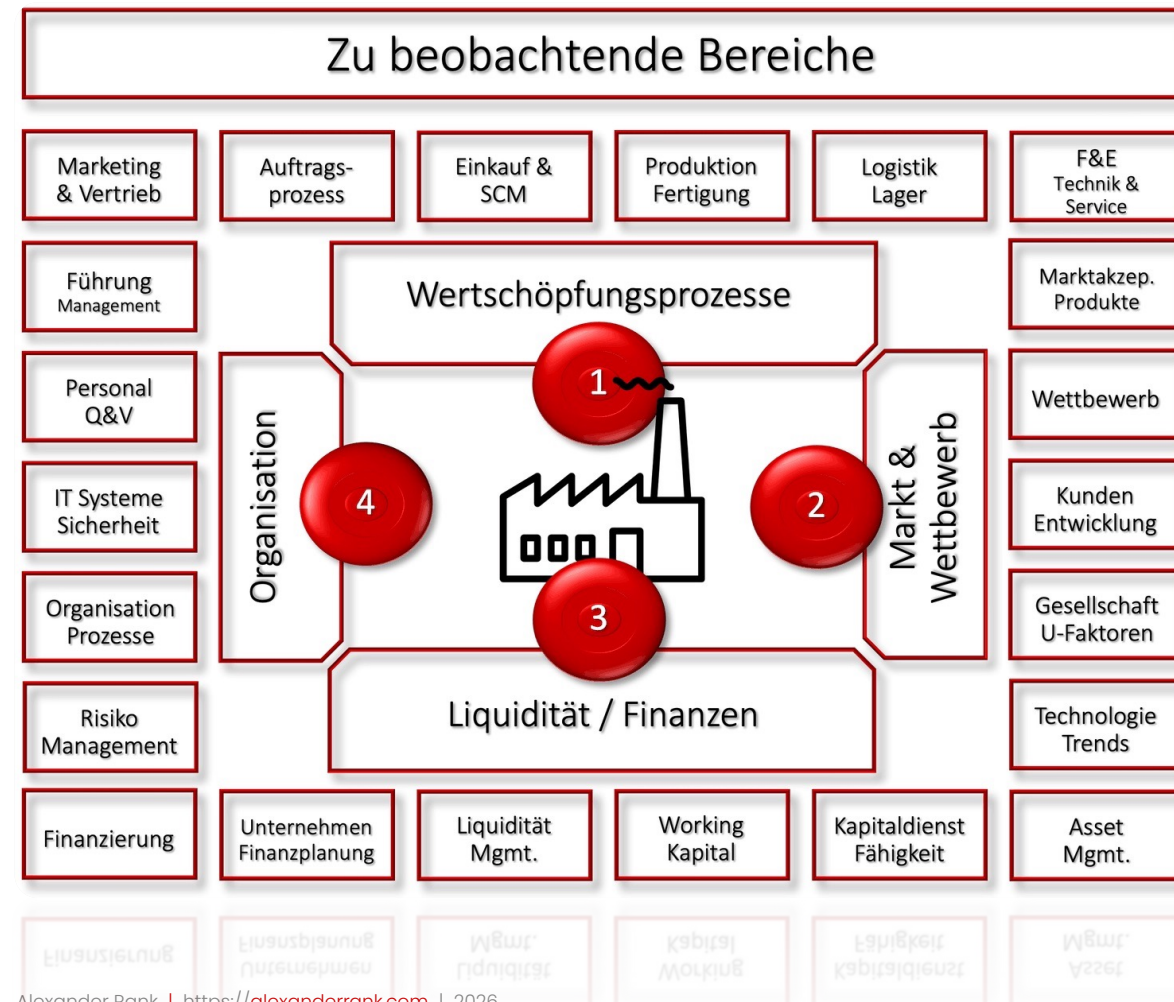
Zu dieser Erkenntnis kommt u.a. auch die bekannte Studie 2018

Was passiert Montags bis Freitags wirklich?

Die wertvollsten Hinweise auf Risiken, Ursachen und ungenutzte Potenziale befinden sich bereits im Unternehmen.



Und auch in den Unterstützungs- und Wertschöpfungsprozessen gilt, dass die meisten Dysfunktionen an den Schnittstellen entstehen.



Eine etwas ketzerische Perspektive.

Könnte es sein, dass ein großer Teil der Organisationen bereits die notwendigen Werkzeuge zur Krisenfrüherkennung längst besitzt, ohne dies erkannt zu haben?

Ständige Verbesserung und Bewertung des
Managementsystems u.a. in Bezug auf Chancen & Risiken



Basis: Managementsystem nach ZDF & MTV
(Zahlen, Daten & Fakten sowie Maßnahmen, Termine & Verantwortlichkeit)

Eine etwas ketzerische Perspektive.

Könnte es sein, dass ein großer Teil der Organisationen bereits die notwendigen Werkzeuge zur Krisenfrüherkennung längst besitzt, ohne dies erkannt zu haben?

Was fällt auf?

- Organisation verstehen
- Stakeholder verstehen
- Verantwortung definieren
- Risiken erkennen
- Informationen bewerten
- Wissen sichern
- Abweichungen erkennen
- Ursachen analysieren
- Verbesserungen umsetzen

Alles das existiert bereits.

ISO 9001:2015	IDW S6	PS 340	KFE/KFS	StaRUG
4 Kontext der Organisation	✓	✓	✓	✓
5 Führung & Verantwortung	✓	✓	✓	✓
6 Risiken & Chancen	✓	✓	✓	✓
7 Wissen & Kompetenzen	✓	●	✓	✓
8 Betrieb & Prozesse	✓	●	✓	●
9 Überwachung & Bewertung	✓	✓	✓	✓
10 Verbesserung & Ursachenanalyse	✓	●	✓	●

Die eigentliche Herausforderung besteht häufig nicht darin, neue Anforderungen zu schaffen, sondern die vorhandenen Anforderungen, Methoden und Informationen zu einem gemeinsamen System zu verbinden.

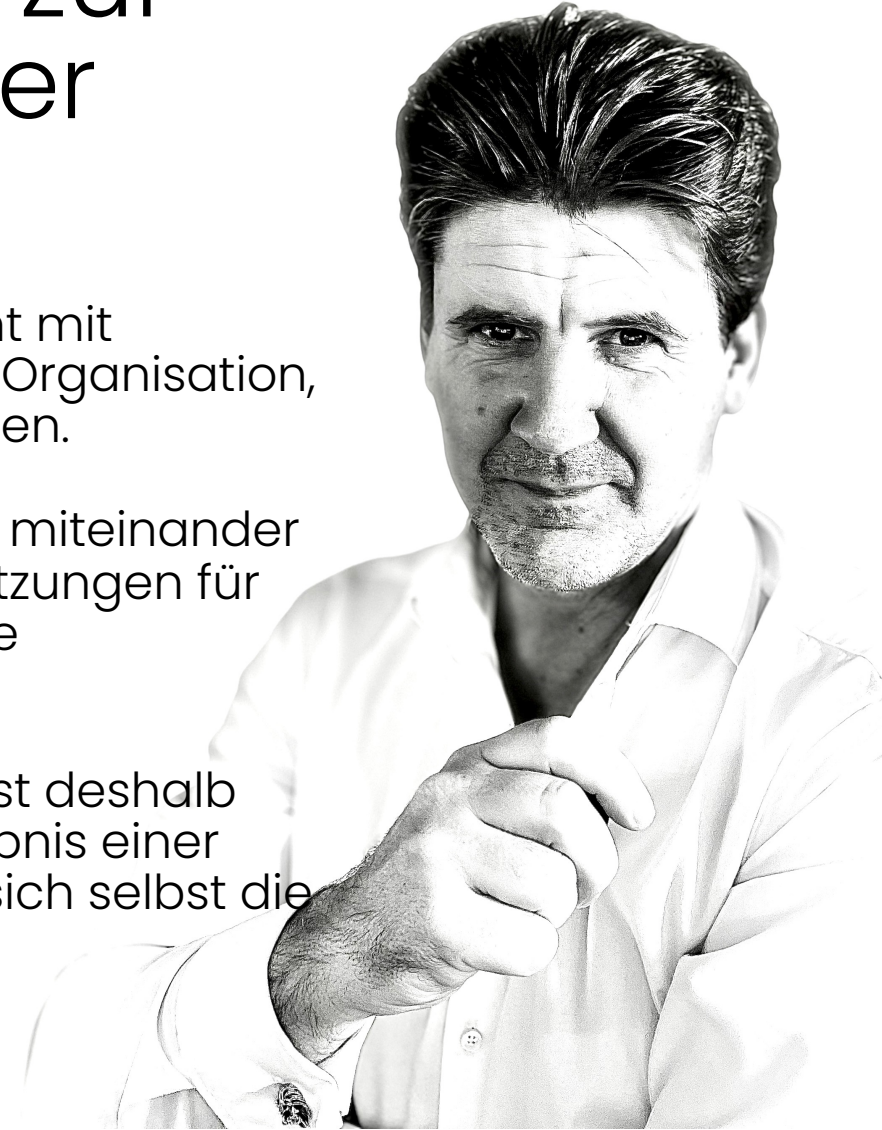


Meine Perspektive zur Reduktion persönlicher Haftungsrisiken

Wirksame Krisenfrüherkennung beginnt nicht mit Kennzahlen, sondern mit der Fähigkeit einer Organisation, ihre eigene Realität rechtzeitig wahrzunehmen.

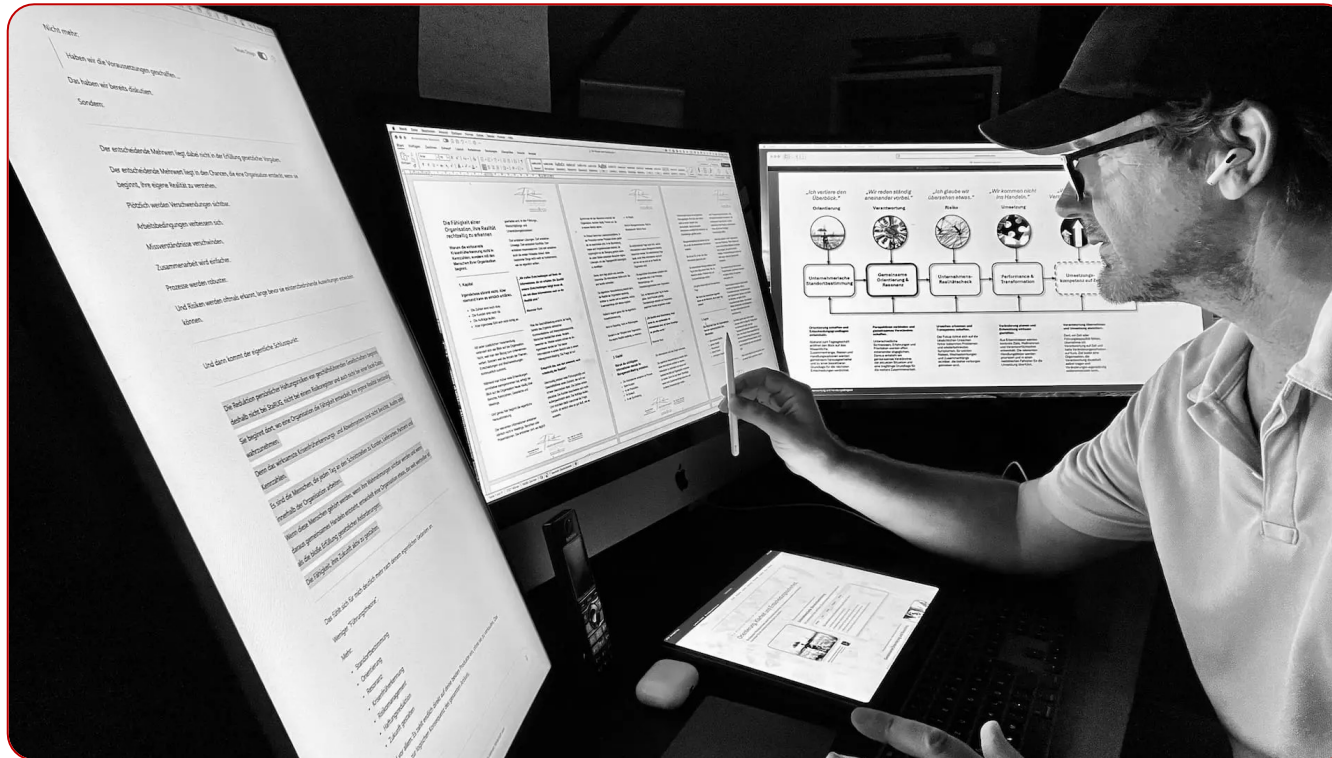
Erst wenn **Menschen, Prozesse und Systeme** miteinander verbunden werden, entstehen die Voraussetzungen für belastbare Entscheidungen und nachhaltige Handlungsfähigkeit.

Die **Reduktion persönlicher Haftungsrisiken** ist deshalb nicht der Ausgangspunkt, sondern das Ergebnis einer Organisation, die bereit und in der Lage ist, sich selbst die Wahrheit zu sagen.



Die Kultur der zweiten Chance

beginnt möglicherweise deutlich früher, als wir bisher angenommen haben.



Einfach anrufen!

+49 151 17541293



E-Mail senden

mail@alexanderrank.com



Mein Web

<https://alexanderrank.com>