



Unternehmerperspektiven 2017

Next Generation: Neues Denken für die Wirtschaft

Ergebnisse für Berlin und Brandenburg

Agenda

0. Key Results	1
1. Untersuchungsdesign	3
2. Deutscher Mittelstand: Demografie eines Erfolgsmodells	6
3. Unternehmen im Umbruch: Führungswechsel und Nachfolge	12
4. Next Generation Management: Impulsgeber für neues Denken?	17
5. Next Generation Banking: Digitale Services	21

Key Results für Berlin und Brandenburg

› Demografie

Die Unternehmen aus Berlin und Brandenburg sind vergleichsweise jung: Zwei Drittel wurden erst in den letzten 30 Jahren gegründet.

Trotzdem sind nur 3 Prozent der Firmen jünger als 10 Jahre und damit „Digital Natives“: Die in der Öffentlichkeit viel diskutierte neue Berliner Digitalwirtschaft macht in der Summe nur einen sehr kleinen Teil der Wirtschaftsregion aus.

› Veränderungsdruck

Der Veränderungsdruck auf die Geschäftsmodelle nimmt zu, weil neue starke Wettbewerber in die Märkte drängen und der Einbruch wichtiger Absatzmärkte zu erwarten ist.

Die Unternehmen machen Modernisierungsbedarf allerdings selten bei ihrer Angebotspalette aus, sondern vor allem bei der Mitarbeiterqualifikation, in der Region aber auch besonders bei dem eigenen Führungsverständnis.

› Führungswechsel

46 Prozent der Unternehmen aus der Region müssen in den nächsten 5 Jahren Veränderungen an der Führungsspitze bewältigen: Ein Generationenwechsel steht damit in vergleichsweise vielen Unternehmen an.

Dieser Führungswechsel weckt hohe Erwartungen an strategische Veränderungen. Sein Potenzial wird allerdings nicht immer ausgeschöpft.

› Neues Denken

Führungskräfte in Berlin und Brandenburg sind überdurchschnittlich jung: Die typische mittelständische Führungskraft ist 40 bis 49 Jahre alt, ein Viertel sogar jünger als 40 Jahre.

Die Verweildauer im Unternehmen ist hoch, dies hat aber auch Kehrseiten: Die heute notwendigen Veränderungsimpulse werden von jungen Führungskräften und „Neueinsteigern“ gesetzt. Überraschend: „Neues Denken“ ist in der Region Berlin-Brandenburg nicht so verbreitet wie die Wahrnehmung als Startup-City vermuten lässt.

› Next Generation Banking

„Neues Denken“ im Unternehmen heißt auch, dass sich die Anforderungen an das Banking von morgen verändern: Apps, neue Software-Pakete und die technologische Integration von Bankdienstleistungen in die Struktur der Unternehmen werden erwartet.

Klassische Bankkredite bleiben eine gefragte Finanzierungsform. Ebenfalls attraktiv sind innovative Modelle wie Inkubatoren und Risikokapital.

Agenda

0. Executive Summary	1
1. Untersuchungsdesign	3
2. Deutscher Mittelstand: Demografie eines Erfolgsmodells	6
3. Unternehmen im Umbruch: Führungswechsel und Nachfolge	12
4. Next Generation Management: Impulsgeber für neues Denken?	17
5. Next Generation Banking: Digitale Services	21

Die Untersuchung ist repräsentativ für mittelständische Unternehmen aus Berlin und Brandenburg mit einem Jahresumsatz ab 2,5 Mio. Euro

Regionale Stichprobe:

91 Unternehmen aus Berlin und Brandenburg

Gesamtstichprobe:

2.010 Unternehmen (im Folgenden „Bundesdurchschnitt“)

Unternehmensgröße:

ab 2,5 Mio. Euro Jahresumsatz

Gesprächspartner:

Führungskräfte der ersten Ebene

Verfahren:

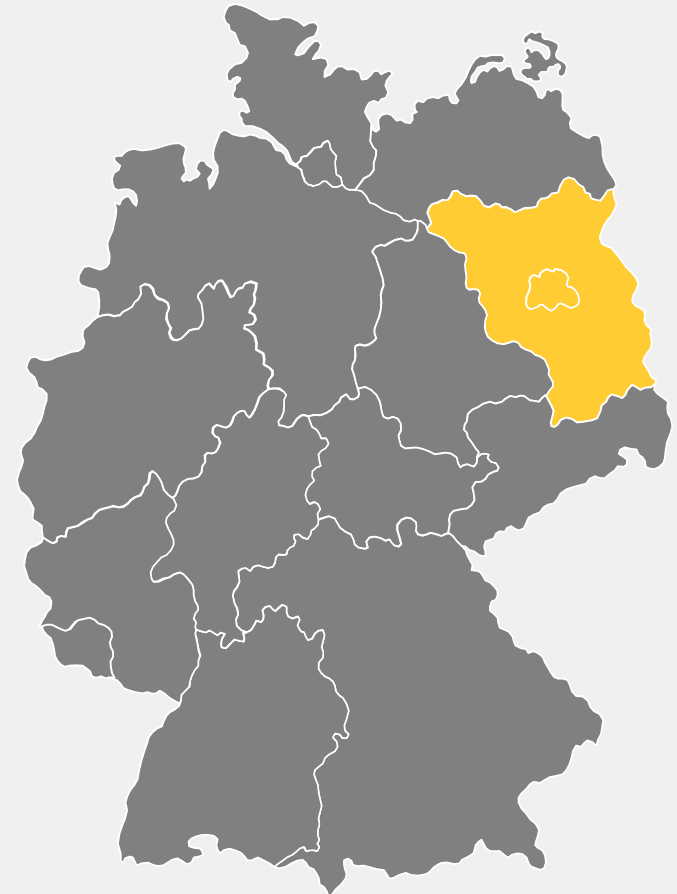
telefonische Interviews von 20 Minuten Dauer

Durchführung:

Kantar TNS

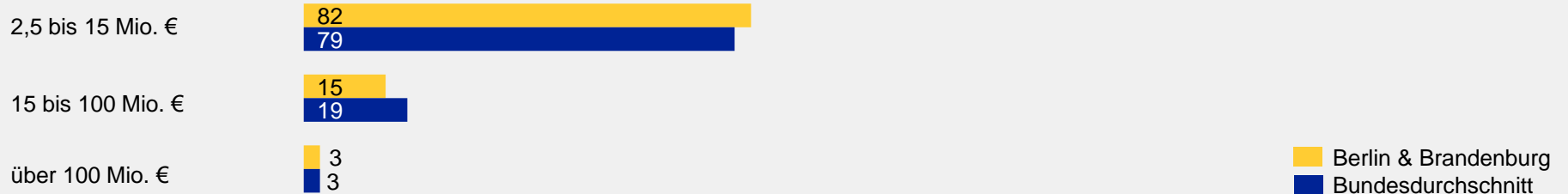
Zeitraum:

November 2016 bis Januar 2017



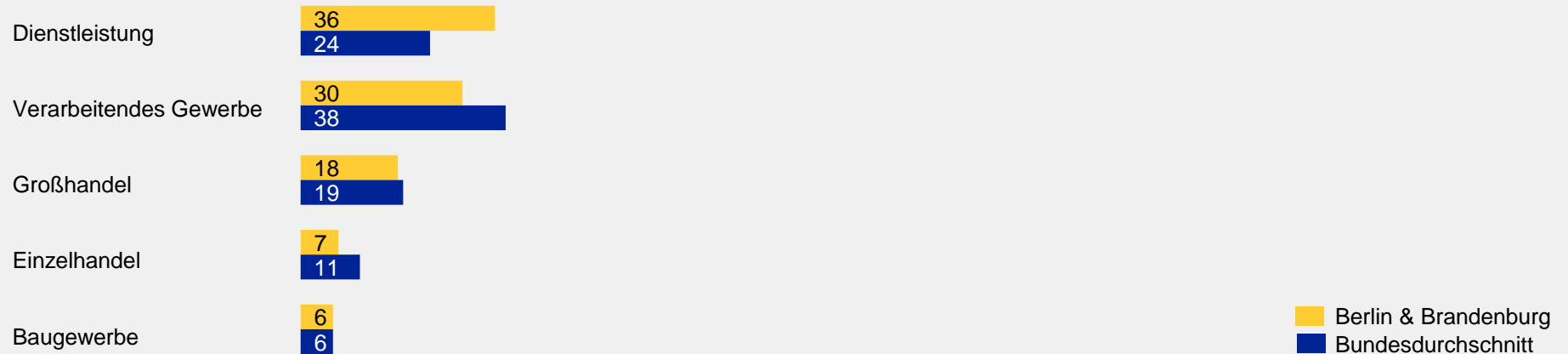
Strukturdaten der regionalen Stichprobe

Jahresumsatz



alle Angaben in Prozent

Branchen



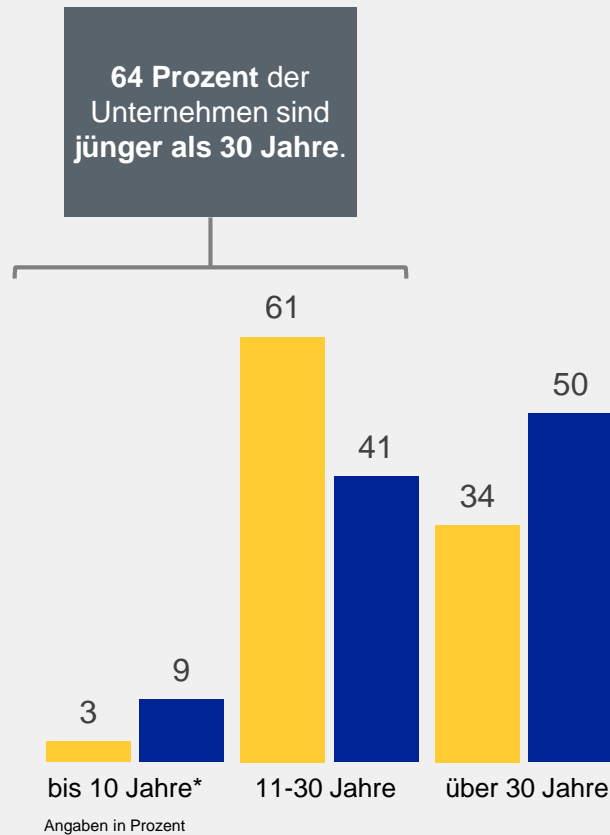
alle Angaben in Prozent

Agenda

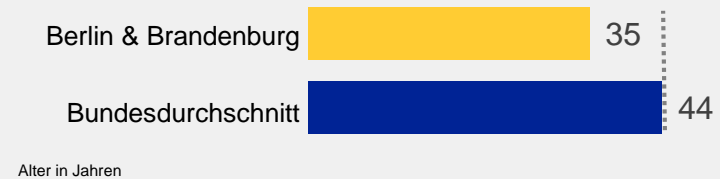
0. Executive Summary	1
1. Untersuchungsdesign	3
2. Deutscher Mittelstand: Demografie eines Erfolgsmodells	6
3. Unternehmen im Umbruch: Führungswechsel und Nachfolge	12
4. Next Generation Management: Impulsgeber für neues Denken?	17
5. Next Generation Banking: Digitale Services	21



64 Prozent der Unternehmen sind jünger als 30 Jahre, aber nur 3 Prozent sind „Digital Natives“

Alter der Unternehmen (ab 2,5 Mio. Euro Jahresumsatz)



Durchschnittsalter der Unternehmen in Jahren:



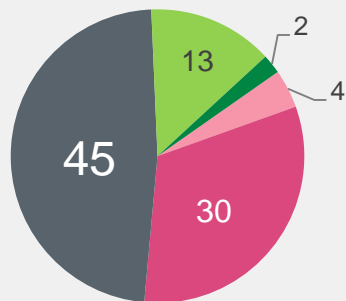
 Berlin & Brandenburg
 Bundesdurchschnitt

**Junge Unternehmen (bis 10 Jahre) sind unterrepräsentiert, da sie oft noch nicht den der Stichprobe zugrunde liegenden Mindestumsatz (2,5 Mio. € im Jahr) erreichen.*

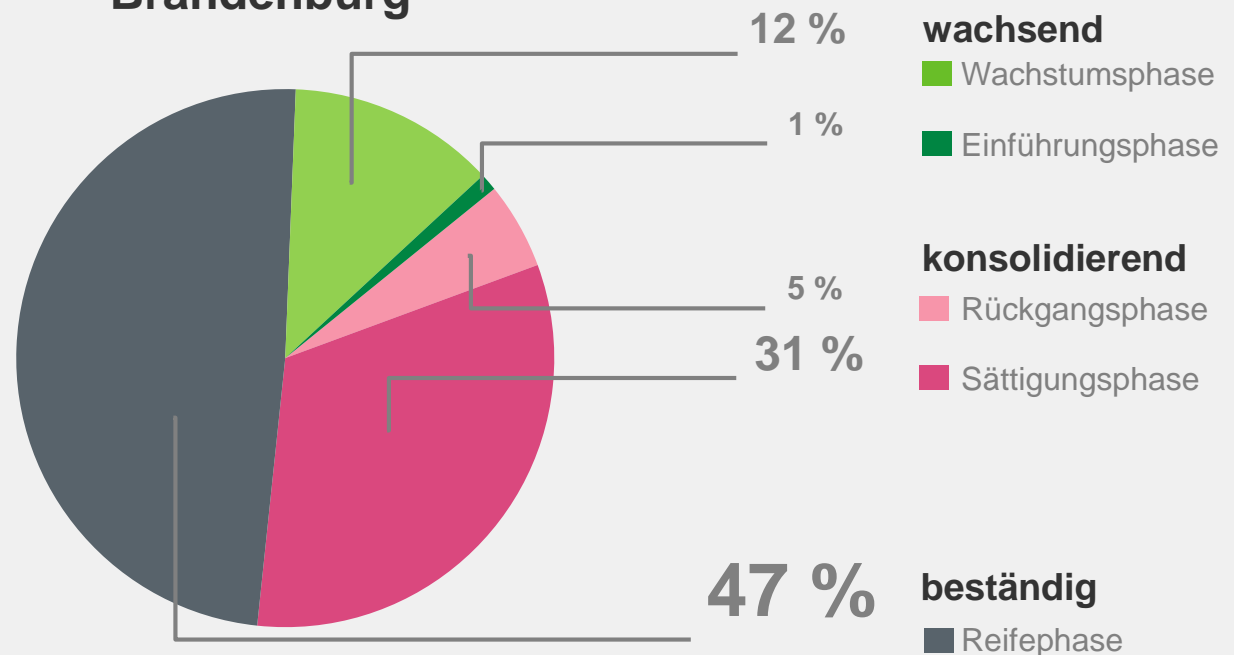
Die meisten Unternehmen bewegen sich in ausgereiften und gesättigten Märkten mit ebensolchen Produkten und Dienstleistungen

Lebenszyklus der Produkte oder Dienstleistungen

Bundesdurchschnitt



Berlin und Brandenburg

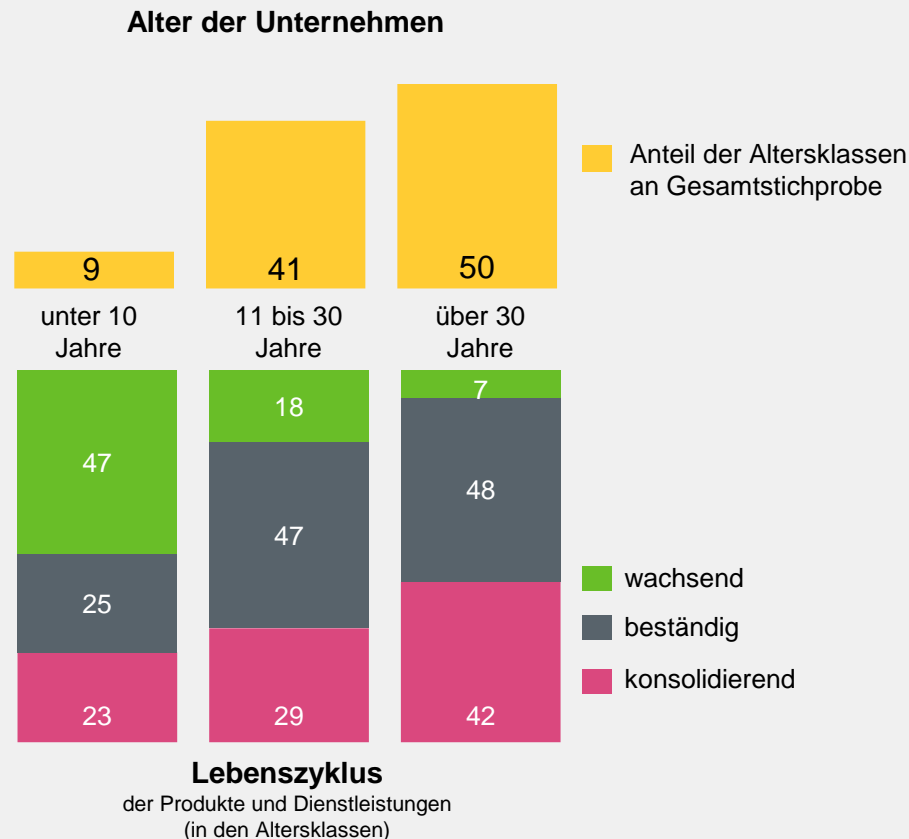


- wachsend**
 - Wachstumsphase
 - Einführungsphase
- konsolidierend**
 - Rückgangsphase
 - Sättigungsphase
- beständig**
 - Reifephase

Angaben in Prozent

Unternehmen „altern“ mit ihren Produkten, Dienstleistungen und Märkten

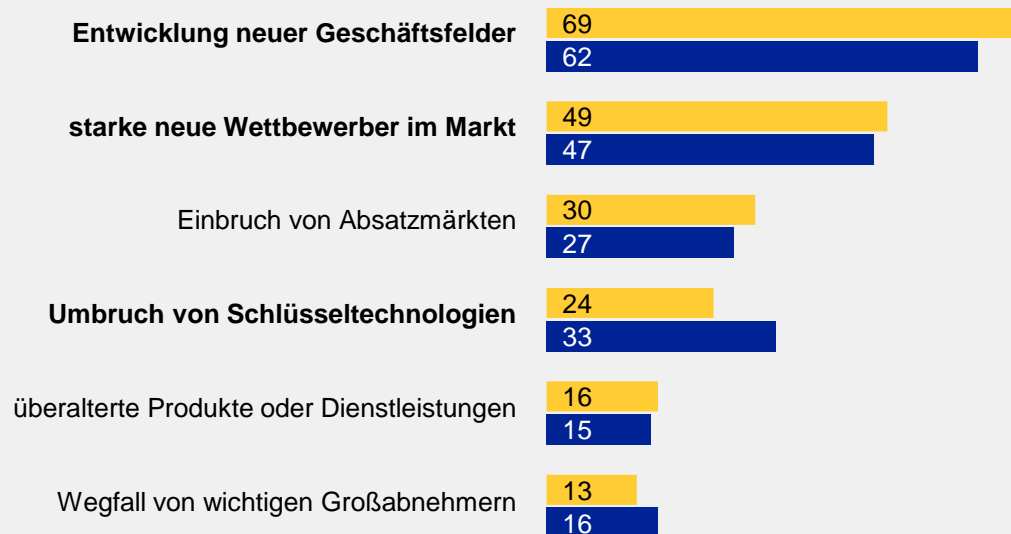
Lebenszyklus der Produkte oder Dienstleistungen nach Alter der Unternehmen





Angaben in Prozent

Über die Hälfte der Unternehmen erwartet in den nächsten fünf Jahren disruptive Veränderungen

Welchen Herausforderungen müssen sich die Unternehmen in den nächsten fünf Jahren stellen?

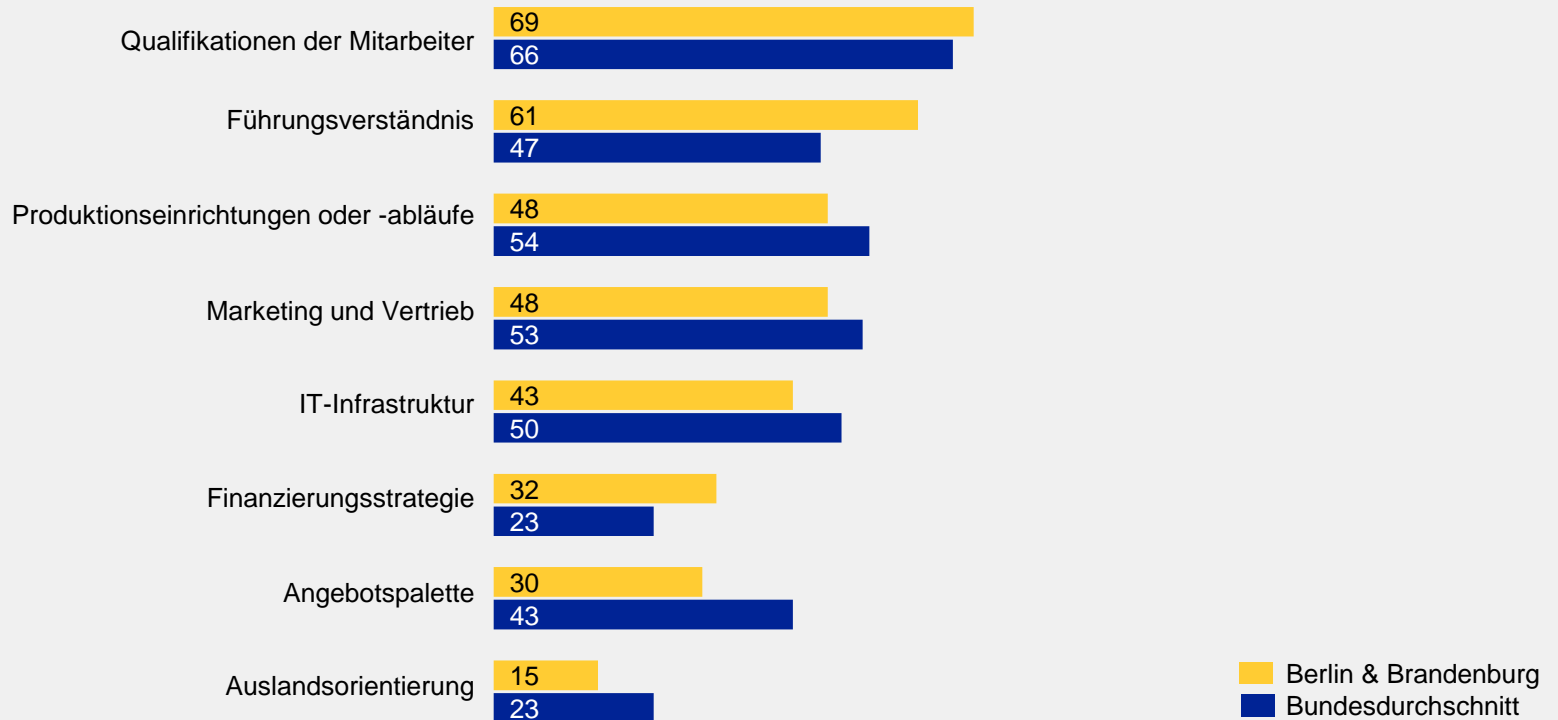


 Berlin & Brandenburg
 Bundesdurchschnitt

Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen

Der größte Veränderungsbedarf entsteht bei der Mitarbeiterqualifikation und dem eigenen Führungsverständnis

Wo müssen sich die Unternehmen grundlegend verändern, damit sie morgen erfolgreich sind?



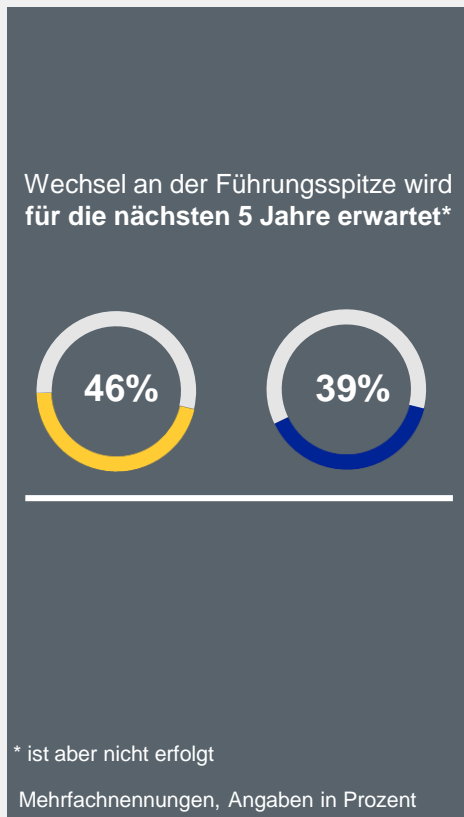
Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen



Agenda

0. Executive Summary	1
1. Untersuchungsdesign	3
2. Deutscher Mittelstand: Demografie eines Erfolgsmodells	6
3. Unternehmen im Umbruch: Führungswechsel und Nachfolge	12
4. Next Generation Management: Impulsgeber für neues Denken?	17
5. Next Generation Banking: Digitale Services	21

46 Prozent der Unternehmen aus Berlin und Brandenburg rechnen in den nächsten fünf Jahren mit einem Wechsel an der Führungsspitze

Welchen Herausforderungen mussten/müssen sich die Unternehmen stellen?



 Berlin & Brandenburg
 Bundesdurchschnitt

Führungswechsel meist altersbedingt, Wechsel in andere Unternehmen bleibt die Ausnahme

Warum kam oder kommt es zu einem Wechsel an der Führungsspitze?

Wechsel an der Führungsspitze wird für die nächsten 5 Jahre erwartet*

Eintritt in den Ruhestand oder gesundheitliche Gründe



Wechsel in ein anderes Unternehmen





andere Gründe



Wechsel an der Führungsspitze ist in den letzten 5 Jahren erfolgt**



 Berlin & Brandenburg
 Bundesdurchschnitt

an Hundert Fehlende: keine Angabe, Angaben in Prozent

* ist aber noch nicht erfolgt

** wird u. U. zusätzlich auch erwartet

Erwartungen an den kommenden Führungswechsel sind hoch, Veränderungspotenzial wird aber nicht immer ausgeschöpft

Welche Veränderungen gingen mit dem Führungswechsel einher oder sind mit diesem zu erwarten?



Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen

* ist aber nicht erfolgt

** wird u. U. zusätzlich auch erwartet

Vor dem Führungswechsel besteht hoher strategischer Beratungsbedarf

Welche Unterstützung nutzte oder erwartet man im Zuge des Führungswechsels von Bankpartnern?



Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen

* ist aber nicht erfolgt

** wird u. U. zusätzlich auch erwartet

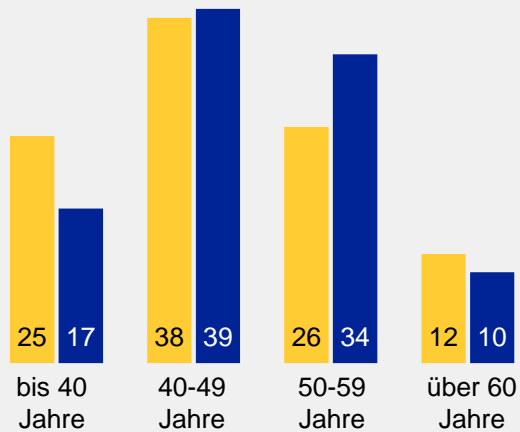
Agenda



0. Executive Summary	1
1. Untersuchungsdesign	3
2. Deutscher Mittelstand: Demografie eines Erfolgsmodells	6
3. Unternehmen im Umbruch: Führungswechsel und Nachfolge	12
4. Next Generation Management: Impulsgeber für neues Denken?	17
5. Next Generation Banking: Digitale Services	21

Überdurchschnittlich viele junge Führungskräfte in Berlin und Brandenburg, aber wenige „Neueinsteiger“

Alter der befragten Führungskräfte

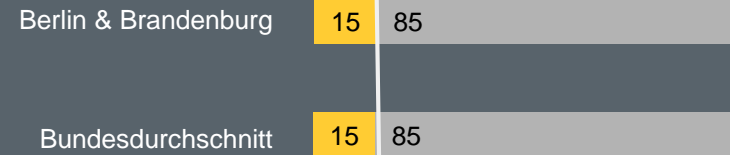
Anteil der Altersgruppen (befragte Führungskräfte) an der Gesamtstichprobe



 Berlin & Brandenburg
 Bundesdurchschnitt

Dauer der Unternehmenszugehörigkeit

bis 5 Jahre  über 5 Jahre 



Angaben in Prozent

Junge Führungskräfte und „Neueinsteiger“ verkörpern häufiger „Neues Denken“

Score „Neues Denken“

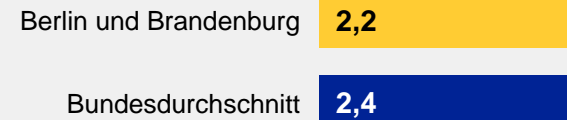
Der Score „Neues Denken“ dient dazu, zukunftsgerichtetes Denken und Handeln zu identifizieren.

Basiert auf der Präferenz für:

- | | |
|--|--------------------------------|
| innovative Produkte | - statt etablierter Produkte |
| hohes, aber schwer planbares Wachstum | - statt moderatem Wachstum |
| Investition in Expansion | - statt gesicherter Liquidität |
| Jugend und Dynamik einer Führungskraft | - statt Alter und Routine |
| Führungskräfte mit Erfahrung als Gründer | - statt Erfahrung als Manager |
| Positionierung als Pionier | - statt Folger |
| expansive Positionierung | - statt Beständigkeit |

Score = durchschnittliche Anzahl der Nennungen in betrachteter Zielgruppe

Je höher der Score, desto zukunftsorientierter agiert die betrachtete Zielgruppe.



Bundesweite Ergebnisse

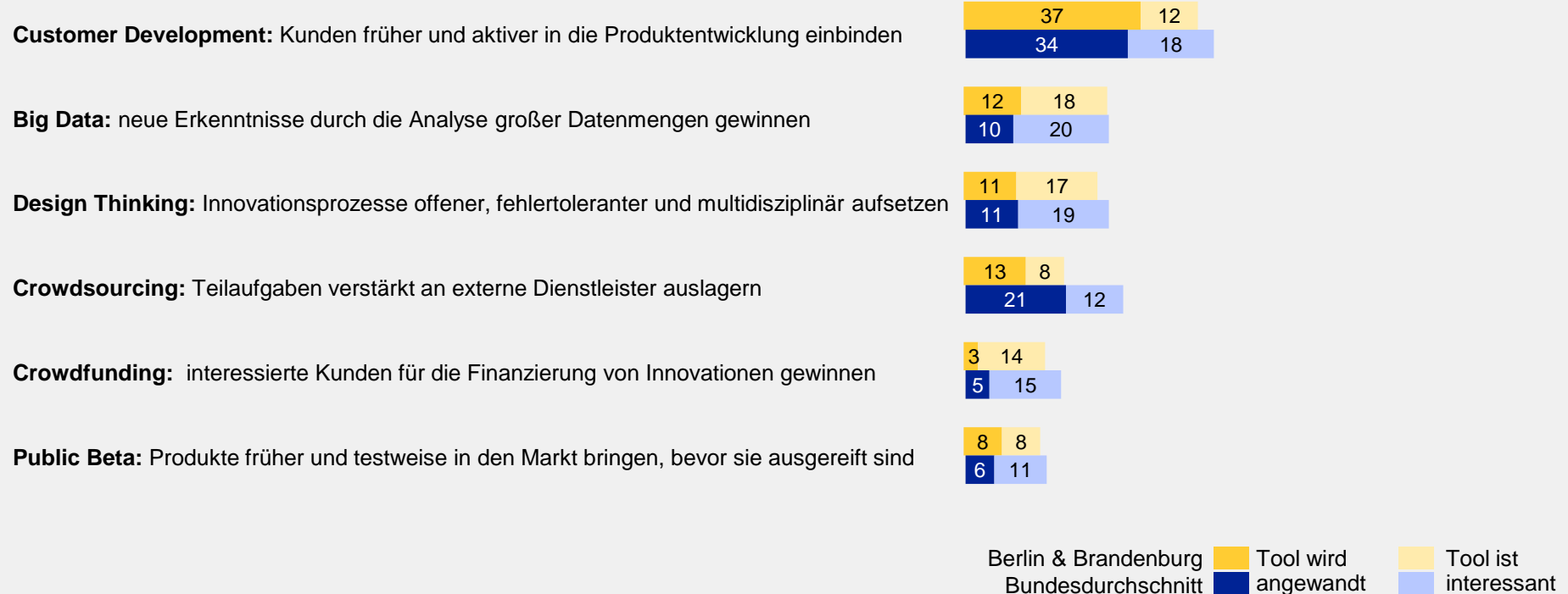


Alter der Führungskräfte:



Gegenüber Trends im Innovationsmanagement besteht Zurückhaltung

Haltung zu aktuellen Trends, die die Innovationsfähigkeit von Unternehmen erhöhen sollen



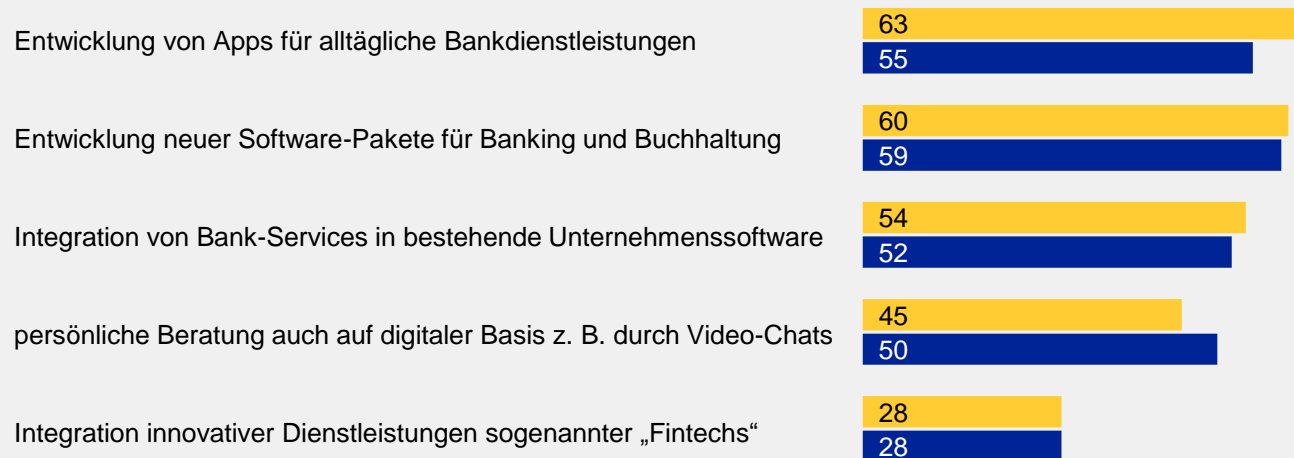
Angaben in Prozent, an Hundert Fehlende: nicht relevant/k. A



Agenda

0. Executive Summary	1
1. Untersuchungsdesign	3
2. Deutscher Mittelstand: Demografie eines Erfolgsmodells	6
3. Unternehmen im Umbruch: Führungswechsel und Nachfolge	12
4. Next Generation Management: Impulsgeber für neues Denken?	17
5. Next Generation Banking: Digitale Services	21

Unternehmen erwarten neue digitale Angebote von ihren Bankpartnern

Welche digitalen Serviceleistungen erwarten Sie von der Bank der Zukunft?

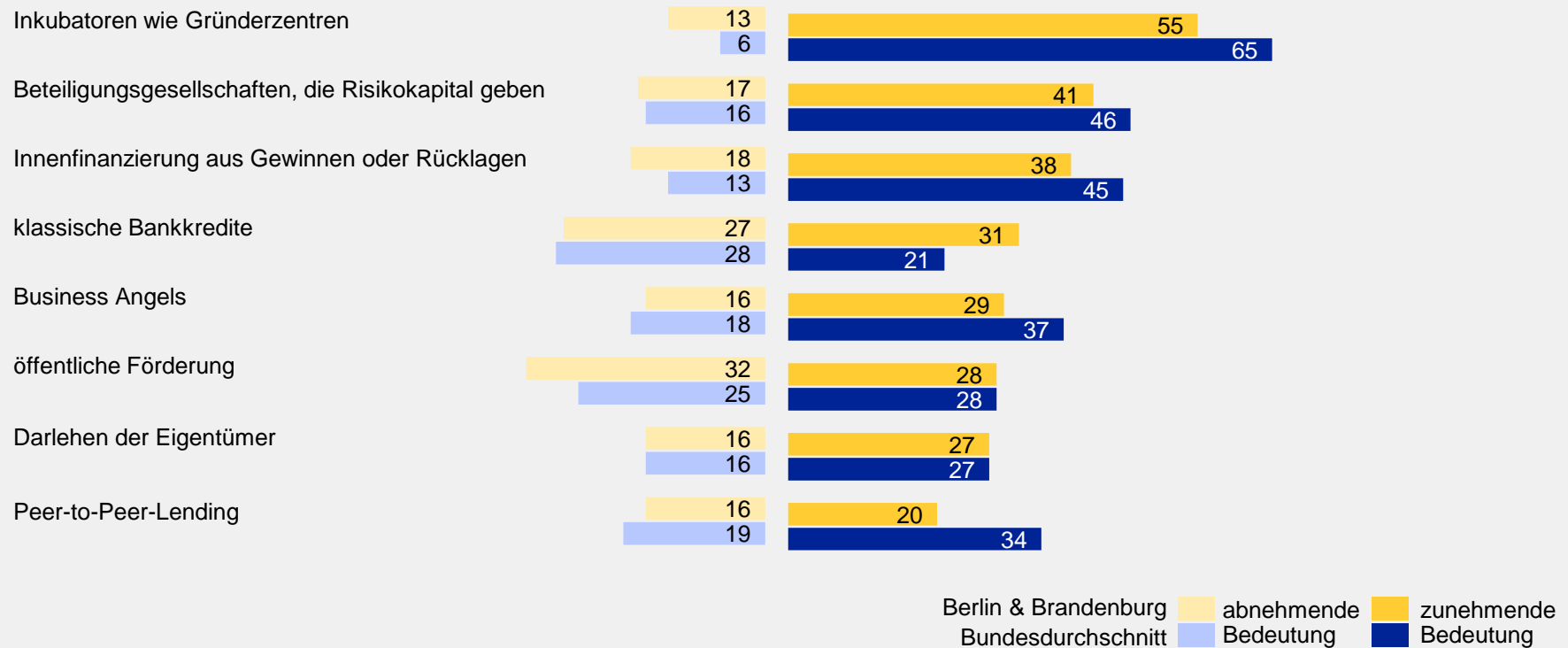


 Berlin & Brandenburg
 Bundesdurchschnitt

Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen

Klassische Kreditfinanzierung bleibt in der Region besonders gefragt

Generelle künftige Bedeutung von Finanzierung für Innovationen und Unternehmensgründungen



Angaben in Prozent, an Hundert Fehlende: unveränderte Bedeutung oder keine Angabe