



Great Place To Work®



Best
Workplaces™

in Tech

Great
Place
To
Work®

AUSTRIA
2026

TM

Tech-Transformationsreport 2026

Die Technologie ist bereit. Sind es die Menschen auch?

Welche Unternehmenskultur erfolgreiche KI-Transformation möglich macht

Exklusive Daten von Österreichs Best Workplaces in Tech™ zeigen, welche kulturellen Faktoren Vertrauen, Veränderungsfähigkeit, Lernen und Innovation im KI-Zeitalter fördern.

Inhalt

Autorin



Cornelia Grill-Schubert,
content marketing managerin

- 03 Executive Summary**
- 06 Vorwort**
- 07 Die große Herausforderung**
 - 07 Die Technologie ist bereit. Sind es die Menschen auch?
 - 09 Die fünf größten Irrtümer über KI-Transformation
 - 09 High Trust schafft bessere Voraussetzungen für KI-Transformation
- 12 KI-Transformation in Tech-Unternehmen**
- 15 Methodik**
- 16 Die sechs Kulturhebel für eine zukunftsfähige KI-Transformation**
 - 17 Hebel 1: Vertrauen in Führung
 - 19 Hebel 2: Veränderungsbereitschaft
 - 20 Hebel 3: Psychologische Sicherheit und KI-Lernfähigkeit
 - 21 Hebel 4: Beteiligung & Mitsprache
 - 22 Hebel 5: Lern- und Fehlerkultur
 - 23 Hebel 6: Zukunftsorientierte Führung
- 25 Was Unternehmen jetzt tun sollten**
 - 25 Wie zukunftsfit ist eure Organisation wirklich?
 - 26 Von der Selbsteinschätzung zur Realität
 - 27 Messen. Handeln. Sichtbar machen.



**Einfach
klicken!**

Executive Summary

Die Technologie ist bereit. Sind es die Menschen auch?

Künstliche Intelligenz verändert die Arbeitswelt schneller als viele Organisationen ihre Strukturen, Führung und Kultur entsprechend anpassen können. Unternehmen investieren in neue Tools, Automatisierung und digitale Kompetenzen. Doch ob aus dieser Technologie tatsächlich Innovation, der omniprésente Produktivitätszuwachs und letztlich Wertschöpfung entstehen, entscheidet sich nicht allein an der Qualität der eingesetzten KI.

Die entscheidende Frage lautet: Ist eure Unternehmenskultur bereit für KI?

Das zeigt die Analyse tausender Mitarbeiterstimmen österreichischer Tech-Unternehmen: Für den Tech-Transformationsreport 2026 haben wir – Great Place To Work® Österreich – die Arbeitsplatzkulturen der Top 10 Best Workplaces in Tech™ mit österreichischen Tech-Unternehmen und Durchschnittsbetrieben anderer Branchen verglichen. Die Ergebnisse zeigen deutlich: Die größten Unterschiede in den untersuchten kulturellen Indikatoren liegen nicht bei der Technologie, sondern bei Vertrauen, Beteiligung, Lernfähigkeit und Führung.

Die 5 wichtigsten Erkenntnisse

1. Vertrauenskultur geht mit deutlich besseren Voraussetzungen für KI-Nutzung einher

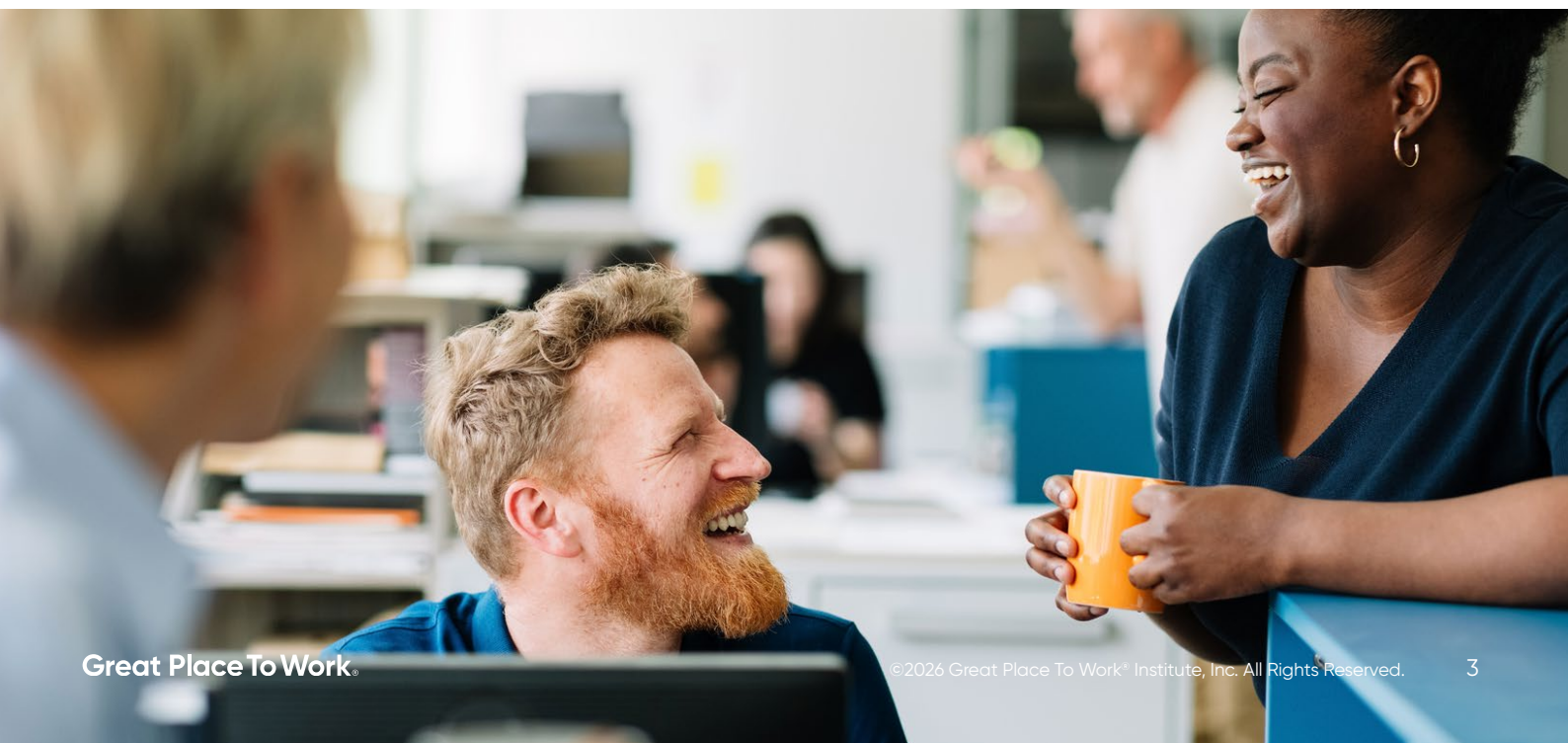
In Unternehmen mit hoher Vertrauenskultur erleben Mitarbeitende mehr als dreimal so häufig, dass sie zur Nutzung von KI ermutigt werden. So geben in Unternehmen mit hoher Vertrauenskultur **38 % der Mitarbeitenden** an, aktiv zum Einsatz von KI ermutigt zu werden. In Low-Trust-Unternehmen sind es lediglich **11 %**.

KI kann eingeführt werden. Ob Mitarbeitende sie tatsächlich ausprobieren und in ihre Arbeit integrieren, ist eine Kulturfrage.

2. KI-Kompetenz braucht ein Umfeld, in dem Menschen lernen dürfen

58 % der Mitarbeitenden in High-Trust-Unternehmen sind überzeugt, ihre Fähigkeiten im Bereich digitaler Technologien weiterentwickeln zu können. In Unternehmen mit niedriger Vertrauenskultur sind es nur **21 %**.

Lernen bedeutet, Fragen zu stellen, Wissenslücken einzugestehen und Neues auszuprobieren. Genau dafür braucht es Vertrauen und Sicherheit. **Ohne Lernkultur bleibt KI ein Tool. Mit Lernkultur wird sie zur Kompetenz.**



3. Zukunftsbereitschaft beginnt bei der Unternehmenskultur

Besonders deutlich sind die Unterschiede zwischen den **Top 10 Best Workplaces in Tech™** und dem österreichischen Tech-Durchschnitt bei zentralen Voraussetzungen für erfolgreiche Transformation:

93 % vs. 65 %

Führungskräfte vertrauen auf die gute Arbeit ihrer Mitarbeitenden, ohne sie ständig zu kontrollieren.

86 % vs. 60 %

Mitarbeitende werden in Entscheidungen einbezogen, die ihre Arbeit oder ihr Arbeitsumfeld betreffen.

89 % vs. 67 %

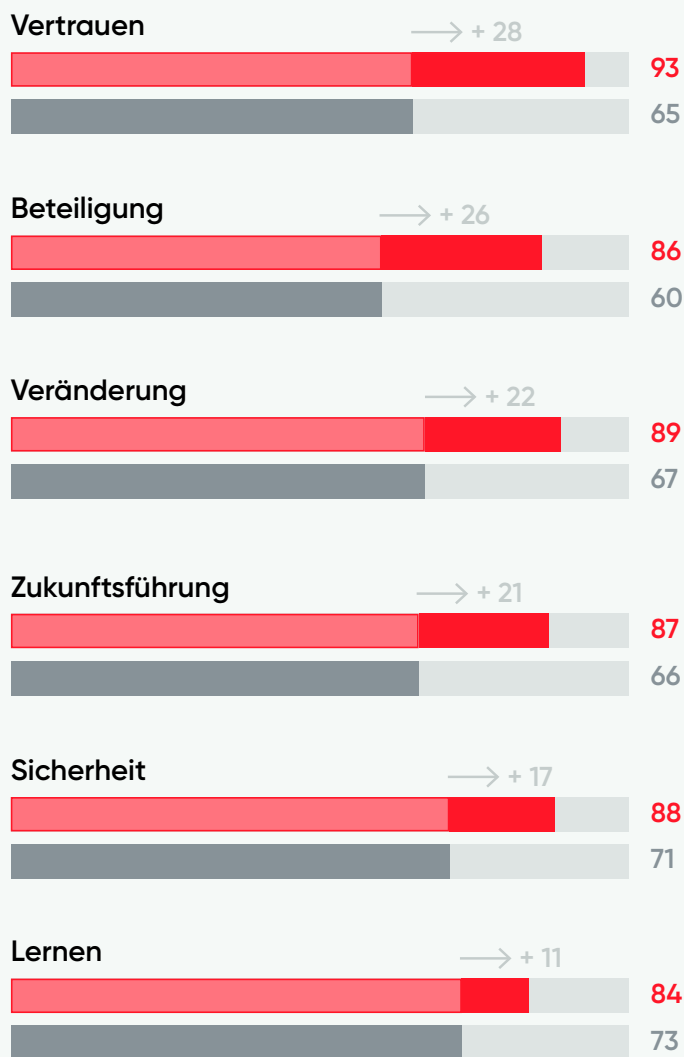
Mitarbeitende stellen sich schnell auf Veränderungen ein, wenn diese für den Erfolg der Organisation notwendig sind.



Gap-Heatmap

■ Top 10 Best Workplaces in Tech™ 2026

■ Durchschnittsunternehmen



Die Grafik verdeutlicht: Der größte Unterschied liegt nicht beim Lernen. Er liegt bei: Vertrauen, Beteiligung und Veränderung.

4. Kulturelle Transformationsbereitschaft ist messbar

In diesem Report verstehen wir unter KI-Transformation die kulturelle Fähigkeit einer Organisation, Mitarbeitende dazu zu befähigen, KI sicher, kompetent und selbstbestimmt für ihre Arbeit zu nutzen und Veränderungen aktiv mitzugestalten. Ob eine Organisation kulturell auf KI vorbereitet ist, muss keine Frage des Bauchgefühls bleiben.

Der vorliegende Report identifiziert sechs Kulturhebel abgeleitet von Items aus der Trust Index™ Mitarbeitendenbefragung, die zentrale Voraussetzungen für KI-Offenheit schaffen:

Vertrauen in Führung. Veränderungsbereitschaft. Psychologische Sicherheit und KI-Lernfähigkeit. Beteiligung & Mitsprache. Lern- und Entwicklungskultur. Zukunftsorientierte Führung.

Wer diese Faktoren kennt und regelmäßig misst, kann erkennen, wo die eigene Organisation bereits bereit für die nächste Stufe der KI-Transformation ist – und wo kulturelle Barrieren Innovation und Veränderung noch bremsen.

5. Technologie kann man kaufen. Kultur nicht.

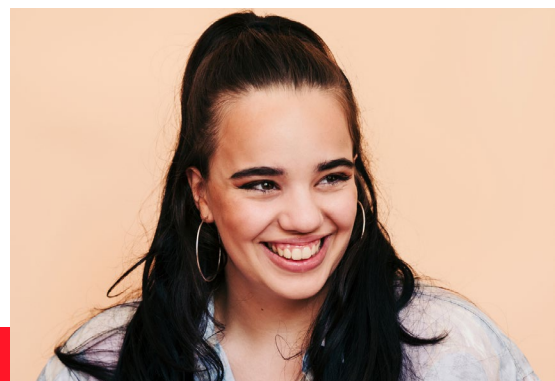
Unsere Daten zeigen, dass die untersuchten kulturellen Faktoren stark mit den Voraussetzungen für KI-Nutzung zusammenhängen.

KI-Tools lassen sich implementieren. Technologien können eingekauft werden. Doch Vertrauen, Lernbereitschaft und Veränderungsfähigkeit entstehen nicht durch Software.

Sie entstehen dort, wo Führung Orientierung gibt, Mitarbeitende beteiligt werden, Fragen und Fehler möglich sind und Menschen darauf vertrauen können, dass Veränderung nicht über ihre Köpfe hinweg geschieht. **Die größte KI-Lücke ist deshalb häufig keine Technologielücke. Sie ist eine kulturelle Lücke.** Damit beginnt die KI Transformation nicht bei den Skills – sondern bei der Führungskultur.

Die Best Workplaces in Tech™ zeigen:

Unternehmen, die im KI-Zeitalter erfolgreich sein wollen, müssen nicht nur in Technologie investieren. Sie müssen verstehen, ob ihre Menschen und ihre Kultur bereit sind, diese Technologie auch erfolgreich zu nutzen.



Vorwort

Die meisten Unternehmen scheitern nicht an KI. Sie scheitern daran, dass Mitarbeitende der Künstlichen Intelligenz nicht vertrauen, sie nicht nutzen oder fürchten. Die eigentliche Herausforderung ist nicht die technologische Innovation. Es ist die kulturelle Transformation.

Künstliche Intelligenz verändert derzeit nahezu jeden Bereich der Arbeitswelt. Doch bei allen technologischen Fortschritten zeigt sich ein Erkenntnis immer deutlicher: Der Erfolg von KI entscheidet sich nicht in den Rechenzentren, sondern in den Unternehmenskulturen.

Während viele Organisationen erhebliche Investitionen in neue KI-Anwendungen tätigen, bleibt eine zentrale Frage oft unbeantwortet: Sind die Menschen bereit, diese Technologien anzunehmen, zu verstehen und ihr volles Potenzial zu entfalten?

Wir beobachten, dass technologische Transformation dort gelingt, wo Mitarbeitende Vertrauen in ihre Führung haben. Deshalb wollten wir wissen: Lassen sich diese kulturellen Unterschiede auch bei der KI-Transformation erkennen?

Die Ergebnisse unserer Studien zeigen klar: Unternehmen mit einer starken Vertrauenskultur sind bei der KI-Transformation deutlich erfolgreicher. Sie schaffen ein Umfeld, in dem Mitarbeitende Neues ausprobieren, voneinander lernen, Veränderungen aktiv mitgestalten und technologische Entwicklungen als Chance statt als Bedrohung erleben. Die Arbeitswelt von morgen benötigt Führungskräfte, die mehr tun als Technologien einzuführen. Sie müssen Sicherheit in Zeiten der Unsicherheit schaffen, Lernen ermöglichen, Entwicklung fördern und Menschen für die Zukunft begeistern.

Der vorliegende Tech-Transformationsreport untersucht deshalb nicht die Frage, welche Unternehmen die fortschrittlichsten KI-Tools einsetzen. Er untersucht, welche Unternehmenskulturen die besten Voraussetzungen schaffen, damit aus Technologie tatsächlich Innovation entsteht.

Basierend auf den Daten von Österreichs Best Workplaces in Tech™ 2026 konnten wir sechs kulturelle Hebel identifizieren, die maßgeblich über den Erfolg von KI-Initiativen entscheiden. Unser Ziel ist es, HR-Verantwortlichen, Führungskräften und Entscheidungsträger:innen eine klare Orientierung zu geben, wie sie ihre Organisation kulturell auf die Zukunft vorbereiten können.

Denn die Unternehmen, die im KI-Zeitalter erfolgreich sein werden, sind nicht jene mit den meisten Tools. **Es sind jene, deren Führungskräfte Vertrauen schaffen, deren Mitarbeitende sich als Mitgestalter:innen erleben und deren Kultur Lernen, Innovation und Wandel ermöglicht.**

Ich wünsche beim Lesen inspirierende Einblicke, neue Perspektiven und vor allem konkrete Impulse für die Gestaltung einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur.



Euer Jörg Spreitzer,

Managing Partner

Great Place To Work® Österreich

Die große Herausforderung

**Die Technologie ist bereit.
Sind es die Menschen auch?**

**Jedes Unternehmen kann KI einsetzen,
ohne kulturell dafür bereit zu sein.**

Europa steht an einem Wendepunkt. Während andere Wirtschaftsräume die Künstliche Intelligenz bereits konsequent als Wachstumsmotor nutzen, droht Europa den Anschluss zu verlieren. Die Technologie entwickelt sich rasant, Investitionen fließen in Milliardenhöhe in neue Anwendungen, Automatisierung und datengetriebene Innovationen. Doch bei aller Begeisterung für die technischen Möglichkeiten wird ein entscheidender Erfolgsfaktor häufig übersehen: die Menschen.

Gerade die Tech-Branche gilt als Vorreiter dieser Entwicklung. Kaum eine andere Branche investiert derzeit so intensiv in KI-Lösungen, digitale Transformation und neue Geschäftsmodelle. Gleichzeitig zeigt sich jedoch ein alarmierendes Bild: Viele Unternehmen investieren deutlich weniger in die kulturellen und menschlichen Voraussetzungen, die notwendig sind, um das Potenzial dieser Technologien tatsächlich zu nutzen.

Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache. Laut dem [Jobselling Report 2026](#) nutzen bereits fast 80 Prozent der Menschen KI-Tools im Zuge ihrer Ausbildung. Bei den Beschäftigten selbst liegt die tatsächliche Nutzung hingegen bei nur 38 Prozent. Im privaten Umfeld greifen bereits 55 Prozent regelmäßig auf KI-Anwendungen zurück, doch im Arbeitsalltag erhalten 39 Prozent nach wie vor keine Unterstützung ihres Arbeitgebers.

Kennzahlen zum Wachrütteln

55,3 %

nutzen KI
privat

37,6 %

nutzen KI
beruflich

79,5 %

nutzen KI
in der Ausbildung

38,7 %

erhalten keine
Unterstützung

Noch besorgniserregender ist die Unsicherheit, die mit dieser Entwicklung einhergeht. Während 8 Prozent der älteren Beschäftigten einen Jobverlust durch KI befürchten, liegt dieser Wert bei jüngeren Mitarbeitenden bereits bei 23 Prozent. Altersübergreifend eint beide Gruppen eine zentrale Sorge: die Angst vor einer unkontrollierbaren technologischen Entwicklung.

Die eigentliche Herausforderung lautet daher nicht: Wie schnell können wir KI einführen? Sondern: Wie schaffen wir eine Arbeitskultur, in der Menschen bereit sind, KI produktiv, verantwortungsvoll und innovativ einzusetzen?

Denn Technologie allein schafft noch keine Innovation. Innovation entsteht dort, wo Menschen bereit sind, Neues auszuprobieren, Wissen zu teilen, Risiken einzugehen und aus Fehlern zu lernen. Genau hier offenbart sich eine der größten Schwächen vieler Organisationen: Nicht einmal jede zehnte Person stimmt zu, dass Führungskräfte die Nutzung von KI aktiv fördern und unterstützen. Gleichzeitig fehlt es häufig an Weiterbildungsangeboten, Lernressourcen und klaren Orientierungshilfen.

Die Einführung von KI ist weniger eine technologische als vielmehr eine kulturelle Transformation.

Unternehmen, die ihre Zukunftsfähigkeit sichern wollen, müssen eine Kultur schaffen, die Vertrauen fördert, Unsicherheiten abbaut und kontinuierliches Lernen ermöglicht. Mitarbeiter:innen müssen sich sicher fühlen, Fragen zu stellen, neue Technologien auszuprobieren und auch Fehler machen zu dürfen, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen.

Doch welche kulturellen Voraussetzungen unterscheiden Organisationen, die KI erfolgreich nutzen, von jenen, die trotz hoher Investitionen hinter ihren Möglichkeiten zurückbleiben?

Dieser Bericht liefert Antworten. Basierend auf den Daten der Österreichs Best Workplaces in Tech™ 2026 untersucht der Tech-Transformationsreport jene kulturellen Faktoren, die den Unterschied zwischen technischer Implementierung und echter Innovationsfähigkeit ausmachen. Im Mittelpunkt stehen sechs Schlüsseldimensionen einer innovationsfördernden Unternehmenskultur: Vertrauen in Führung, Veränderungsbereitschaft, Psychologische Sicherheit und KI-Lernfähigkeit, Beteiligung & Mitsprache, Lern- und Fehlerkultur und Zukunftsorientierte Führung.

Was kostet es, nichts zu tun?

Unternehmen mit niedriger KI-Transformationsbereitschaft erleben häufiger:

- langsame Einführung neuer Technologien
- geringere Innovationsgeschwindigkeit
- höheren Change-Widerstand
- steigende Fluktuationsrisiken
- niedrigere Arbeitgeberattraktivität



Die fünf größten Irrtümer über KI-Transformation

Mythos

Realität

Mehr KI = mehr Innovation	Kultur entscheidet
IT ist verantwortlich	Führung ist verantwortlich
Junge haben keine Angst	23% fürchten Jobverlust
Weiterbildung reicht	Kultur + Lernen
KI ist ein Technologiethema	KI ist ein Leadership-Thema

High Trust schafft bessere Voraussetzungen für KI-Transformation

Unsere Daten legen nahe: Vertrauen ist eine zentrale kulturelle Voraussetzung für KI-Offenheit. **Zwischen Unternehmen mit hoher und niedriger Vertrauenskultur liegen teils dramatische Unterschiede bei jenen Faktoren, die über die Zukunftsfähigkeit einer Organisation entscheiden.** Während viele Unternehmen ihre KI-Strategie auf Tools, Infrastruktur und Automatisierung fokussieren, belegen die Daten eine wesentlich grundlegendere Wahrheit:

KI-Transformation ist in erster Linie eine Vertrauensaufgabe.

Eine High-Trust Culture schafft jene Rahmenbedingungen, die Menschen benötigen, um neue Technologien anzunehmen, Kompetenzen aufzubauen und die Chancen von KI aktiv zu nutzen. Fehlt dieses Fundament, bleiben selbst die besten Technologien unter ihren Möglichkeiten.



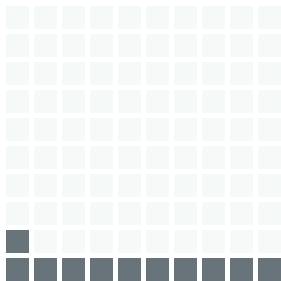
Von der Technologie zur Kulturfrage

Die Unterschiede werden besonders deutlich, wenn man betrachtet, inwieweit Mitarbeitende den Einsatz von KI in ihrem Unternehmen tatsächlich erleben.

In Organisationen mit niedriger Vertrauenskultur geben lediglich **11 Prozent** der Mitarbeitenden an, zum Einsatz von KI ermutigt zu werden. In Unternehmen mit hoher Vertrauenskultur steigt dieser Wert auf **38 Prozent**.

Low Trust Culture

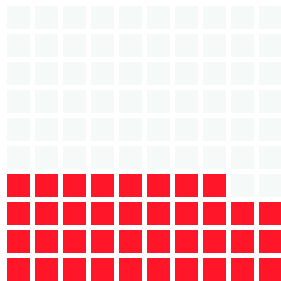
11%



Ermutung zum Einsatz von KI

High Trust Culture

38%



Quelle: European Workforce Study von Great Place To Work®

Das bedeutet: Beschäftigte in einer High-Trust Culture erleben mehr als dreimal so häufig, dass Führungskräfte sie aktiv dabei unterstützen, neue KI-Anwendungen auszuprobieren und in ihre Arbeit zu integrieren.

Wer Innovation fördern will, muss deshalb zuerst Unsicherheit reduzieren.

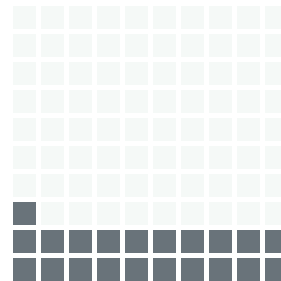
KI-Kompetenz braucht Psychologische Sicherheit und KI-Lernfähigkeit

Besonders deutlich wird der Einfluss von Vertrauen beim Aufbau digitaler Kompetenzen.

Nur **21 Prozent** der Beschäftigten in Low-Trust-Cultures sind überzeugt, ihre Fähigkeiten im Bereich digitaler Technologien weiterentwickeln zu können. In High-Trust-Unternehmen liegt dieser Wert mit **58 Prozent** beinahe dreimal so hoch.

Low Trust Culture

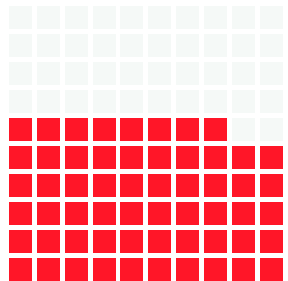
21%



Ich kann Kompetenzen in digitalen Technologien entwickeln.

High Trust Culture

58%



Diese Zahl ist bemerkenswert, weil sie auf eine häufig unterschätzte Herausforderung hinweist: Viele Unternehmen stellen KI-Technologien bereit, schaffen jedoch nicht die Bedingungen, damit Menschen lernen, diese sinnvoll einzusetzen.

Lernen bedeutet, Fragen zu stellen.

Lernen bedeutet, Unwissenheit zuzugeben.

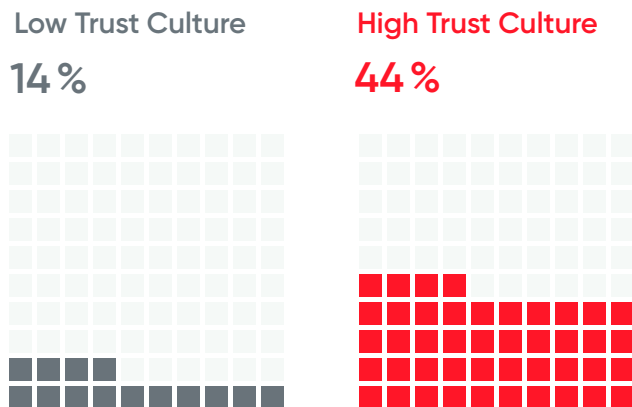
Lernen bedeutet auch, Fehler zu machen.

Genau deshalb ist psychologische Sicherheit und Wohlbefinden eine Schlüsselvoraussetzung für die Zukunft. Mitarbeitende müssen sich trauen, Neues auszuprobieren, ohne Bewertungsdruck oder negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Nur dann entsteht die notwendige Lernagilität, die Organisationen in Zeiten exponentieller technischer Entwicklungen benötigen.

Wissen schafft Vertrauen

Ein ähnliches Bild zeigt sich beim Verständnis von Chancen und Risiken von KI.

Lediglich **14 Prozent** der Mitarbeitenden in Low-Trust-Unternehmen geben an, mit den Vor- und Nachteilen von KI vertraut zu sein. In Unternehmen mit hoher Vertrauenskultur steigt dieser Anteil auf **44 Prozent**.



Vertrautheit mit Vor- und Nachteilen von KI

Quelle: European Workforce Study von Great Place To Work®

Der Unterschied ist signifikant.

Die Diskussion rund um KI wird häufig von Unsicherheit geprägt. Mitarbeitende fragen sich:

- Welche Auswirkungen hat KI auf meine Rolle?
- Welche Tätigkeiten werden automatisiert?
- Welche Kompetenzen werde ich künftig benötigen?
- Wo liegen Chancen und wo Risiken?

Wer auf diese Fragen keine Antworten erhält, begegnet der Technologie mit Skepsis oder Angst. Wer hingegen informiert, eingebunden und begleitet wird, entwickelt Verständnis und damit die Bereitschaft, aktiv an der Transformation mitzuwirken.

**Vertrauen entsteht
nicht durch Technologie.
Vertrauen entsteht
durch Transparenz.**



EUROPAWEITE REPRÄSENTATIVSTUDIE

So schneiden österreichische Unternehmen in einem europäischen Vergleich ab.



19 Länder inkl. Österreich



24.938 Mitarbeitende



77 Seiten Umfang



Jetzt herunterladen

KI-Transformation in Tech-Unternehmen

Was bedeutet KI-Transformation?

KI-Transformation ist kein Score. Wir betrachten KI-Transformation aus der Perspektive der Mitarbeitenden. KI-Transformation misst somit nicht, wie viel KI ein Unternehmen besitzt. Sie misst, ob Menschen bereit und befähigt sind, mit KI zu arbeiten.

Wie entsteht KI-Transformation?

Vertrauen



psychologische Sicherheit



Lernen & Experimentieren



KI-Kompetenz



aktive Nutzung



Die 6 Dimensionen der KI-Transformation



Findet heraus welche Dimension eure KI-Transformation ausbremst!
[Kulturbereitschaft messen!](#)

Immer mehr CEOs bezeichnen die Künstliche Intelligenz (KI) als größte technische Entwicklungschance – und zugleich als größte Herausforderung – für ihr Unternehmen.

”

In einer Welt voller technologischer Umbrüche braucht es Führungspersönlichkeiten, die Orientierung geben, und Mitarbeitende, die sich als Mitgestalter:innen fühlen. Wer beide Perspektiven vereint, sichert nicht nur den Unternehmenserfolg, sondern auch die Zukunftsfähigkeit seiner Kultur.“

Jörg Spreitzer,
Managing Partner
Great Place To Work Österreich



Sind eure Mitarbeitenden offen für neue Arbeitsweisen?

Nicht nur Führungskräfte halten manchmal an überholten Arbeitsweisen fest; auch ganze Teams können in gewohnten Mustern verharren. Die besten Arbeitgeber schaffen ein Umfeld, das Mut macht, neue Wege zu gehen und individuelle Potenziale zu entfalten.

Die zertifizierten Unternehmen auf der diesjährigen Best Workplaces in Tech™-Liste zeigen eindrucksvoll, wie es gelingt, Mitarbeitende gezielt zu befähigen: durch echte Beteiligung, klare Kommunikation und eine Kultur des Vertrauens.

Die Auswertung der Befragungsergebnisse aller Unternehmen, die am Stichtag 15. Juli 2026 eine Great Place To Work-Zertifizierung hatten, zeigt, welche Faktoren für Innovationsfähigkeit relevant sind.

Die folgenden Grafiken zeigen Daten

- der Top 10 der Best Workplaces in Tech™ 2026
- österreichischer Durchschnittsbetriebe im Tech-Sektor, mittels national-repräsentativer Normativstudie erhoben
- Vergleichswerte von Durchschnittsbetrieben aller Branchen, erhoben im Rahmen der Great Place To Work European Workforce Study

Methodik

Über die Studie

Der Tech-Transformationsreport 2026 untersucht, welche kulturellen Faktoren Unternehmen dabei unterstützen, Künstliche Intelligenz erfolgreich einzuführen, zu nutzen und im Arbeitsalltag zu verankern. Im Mittelpunkt steht nicht die technologische Reife einer Organisation, sondern ihre kulturelle Bereitschaft, Veränderungen anzunehmen, Kompetenzen aufzubauen und Innovation erfolgreich umzusetzen.

Datengrundlage

Die Analyse basiert auf drei unabhängigen Datenquellen:

Österreichs Best Workplaces in Tech™ 2026

Grundlage bilden die Ergebnisse der Top 10 Best Workplaces in Tech™ 2026. Die Rangliste wird nach der weltweit etablierten For All™-Methodik von Great Place To Work® erstellt und basiert auf anonymen Mitarbeitendenbefragungen zertifizierter Unternehmen der IT- und Technologiebranche. Berücksichtigt wurden ausschließlich Unternehmen mit aufrechter Great Place To Work® Certified™ Zertifizierung zum Stichtag 15. Juli 2026, mindestens 20 Mitarbeitenden in Österreich sowie einer statistisch belastbaren Beteiligung an der Befragung.

Österreichischer Tech-Sektor

Als Branchenbenchmark dienen repräsentative Vergleichsdaten österreichischer Tech-Unternehmen, erhoben über das Bilendi-Onlinepanel. Diese Werte bilden den Durchschnitt der österreichischen Technologiebranche ab.

Österreichische Durchschnittsbetriebe

Zusätzliche Vergleichswerte stammen aus der [European Workforce Study \(EWS\)](#) und repräsentieren die österreichische Arbeitswelt über alle Branchen hinweg.



Stichprobe

Die Liste **Österreichs Best Workplaces in Tech™ 2026** basiert auf rund **190.000 Antworten aus Mitarbeitendenbefragungen** und repräsentiert etwa **3.600 Beschäftigte der Technologiebranche in Österreich**.

Die Befragung ermöglicht Mitarbeitenden, ihre tatsächlichen Erfahrungen mit der Arbeitsplatzkultur vertraulich zu bewerten. Erhoben werden sowohl quantitative als auch qualitative Rückmeldungen.

Dabei beantworten die Teilnehmenden:

- 60 standardisierte Aussagen auf einer 5-stufigen Zustimmungsskala
- 2 offene Fragen zu ihren Erfahrungen am Arbeitsplatz

Wir zeigen anhand von Mitarbeitendendaten, welche konkreten kulturellen Erfahrungen die KI-Transformation in österreichischen Tech-Unternehmen begleiten – und wie groß die Unterschiede zwischen Best Workplaces und dem Tech-Durchschnitt sind.



Die sechs Kulturhebel für eine zukunftsfähige KI-Transformation

Für diesen Report verstehen wir KI-Transformation als kulturelle Fähigkeit einer Organisation, Mitarbeitende dazu zu befähigen, KI sicher, kompetent und selbstbestimmt zu nutzen und Veränderungen aktiv mitzugestalten. Auf Basis der untersuchten Mitarbeitendendaten betrachten wir sechs Dimensionen, die zentrale kulturelle Voraussetzungen dafür abbilden: **Vertrauen, Veränderungsbereitschaft, Sicherheit, Beteiligung, Lernen und zukunftsorientierte Führung.**

Die sechs Dimensionen bilden kein technologisches Reifegradmodell. Sie zeigen vielmehr, wie Mitarbeitende die kulturellen Voraussetzungen für KI-Transformation erleben.

Hebel 1:

Vertrauen in Führung

Der Ausgangspunkt jeder erfolgreichen KI-Transformation

In einer Zeit, in der Aufgaben neu verteilt, Entscheidungen zunehmend datenbasiert getroffen und Arbeitsabläufe automatisiert werden, gewinnt ein Faktor entscheidend an Bedeutung: Vertrauen.

Die Ergebnisse der Best Workplaces in Tech™ 2026 zeigen eindrucksvoll, welchen Unterschied eine vertrauensbasierte Führungskultur macht. Auf die Aussage „Die Führungskräfte vertrauen auf die gute Arbeit der Mitarbeitenden, ohne sie ständig zu kontrollieren“ stimmen bei den Top 10 Best Workplaces in Tech™ 93 % der Mitarbeitenden zu. Im Vergleich dazu liegt die Zustimmung in österreichischen Durchschnittsunternehmen aller Branchen bei 68 %, im österreichischen Tech-Sektor sogar nur bei 65 %.

Damit erreichen die Best Workplaces in Tech™ einen Spitzenwert, der weit über dem Branchendurchschnitt liegt.

Konkreter Handlungstipp:

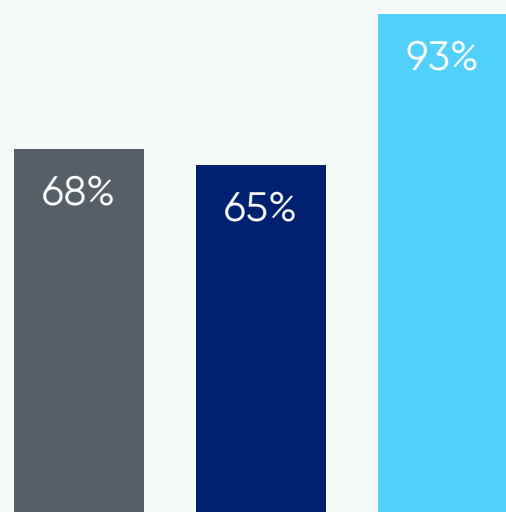
Wenn eure Zustimmung deutlich darunter liegt: Prüft Führung, Entscheidungsfreiräume und Kontrollmechanismen.

Vertrauen schafft den Freiraum für Innovation

Mitarbeitende müssen neue Technologien testen, sich mit neuen Arbeitsweisen vertraut machen und bestehende Prozesse hinterfragen können. Das gelingt jedoch nur in einem Umfeld, in dem Vertrauen stärker ausgeprägt ist als Kontrolle. Die Best Workplaces in Tech™ zeigen, dass erfolgreiche Unternehmen ihren Mitarbeitenden zutrauen, verantwortungsvoll zu handeln und selbstständig Lösungen zu entwickeln. Dieses Vertrauen fördert nicht nur Motivation und Engagement, sondern wird auch zu einem entscheidenden Treiber für Innovationsfähigkeit.



Führungskräfte vertrauen auf gute Arbeit der Mitarbeitenden



■ Österreichische Durchschnittsbetriebe aller Branchen

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work® im Rahmen der European Workforce Study.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe aus dem Tech-Sektor

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work®.

■ Top 10 Best Workplaces in Tech™

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work® Certified™-Unternehmen mit einer aufrechten Zertifizierung am 15. Juli 2026.

Warum Vertrauen eine Voraussetzung für erfolgreiche KI-Transformation ist

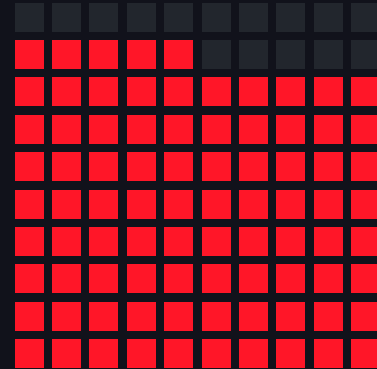
In Unternehmen mit einer hohen Vertrauenskultur werden Fragen offen angesprochen. Führungskräfte schaffen Orientierung, vermitteln Zuversicht und geben ihren Teams die Sicherheit, die sie benötigen, um Veränderungen aktiv mitzutragen. Vertrauen wird damit zum Fundament erfolgreicher KI-Transformation:

- Es fördert die Bereitschaft, neue Technologien auszuprobieren.
- Es stärkt Eigenverantwortung und Innovationskraft.
- Es reduziert Unsicherheit und Widerstand gegenüber Veränderungen.
- Es schafft die Grundlage für Lernen und kontinuierliche Weiterentwicklung.

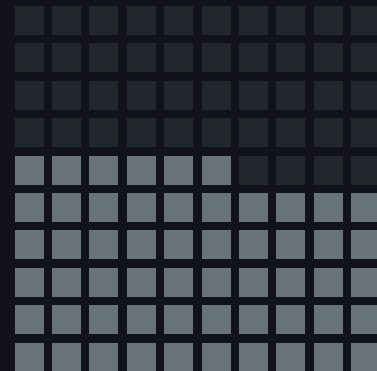
KI-Transformation beginnt deshalb nicht mit der Einführung neuer Technologien, sondern mit einer Führungskultur, die auf Vertrauen statt Kontrolle setzt. Dort, wo Menschen Verantwortung übernehmen dürfen, entsteht die Offenheit, die Unternehmen brauchen, um das Potenzial von KI erfolgreich zu nutzen.

Vertrauen treibt Performance an

85 % in Unternehmen mit hoher Vertrauenskultur



56 % im Durchschnitt



Was Top-Unternehmen konkret anders machen

Was Top-Unternehmen konkret anders machen

- Delegieren
- Experimentieren lassen
- Fokus auf Ergebnisse statt Kontrolle

Business Impact

- Schnellere Einführung neuer Technologien
- Höhere Eigeninitiative
- Mehr Innovationskraft

Hebel 2: Veränderungsbereitschaft

Innovation beginnt dort, wo Veränderung als Chance gesehen wird

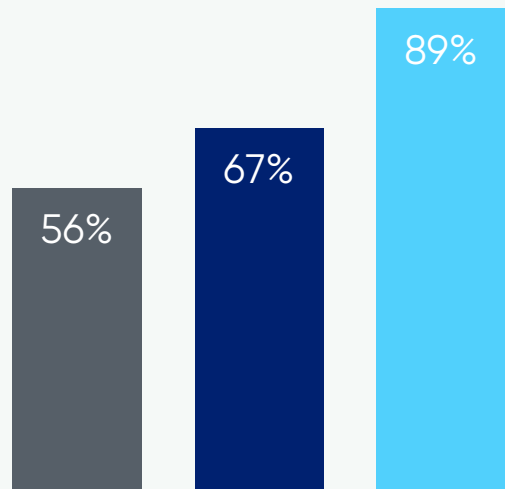
Die KI-Transformation stellt Unternehmen vor die Herausforderung, sich laufend auf neue Technologien, Prozesse und Kompetenzanforderungen einzustellen. **Entscheidend ist dabei nicht, wie viel in KI investiert wird, sondern wie schnell Menschen bereit sind, neue Wege mitzugehen.**

Die Best Workplaces in Tech™ 2026 zeigen, dass Veränderungsbereitschaft ein wesentlicher Erfolgsfaktor für KI-Transformation ist. 89 % der Mitarbeitenden in den Top 10 Best Workplaces in Tech™ stimmen der Aussage zu: „Die Mitarbeitenden stellen sich schnell auf Veränderungen ein, wenn das für den Erfolg unserer Organisation notwendig ist.“ Im österreichischen Tech-Durchschnitt liegt dieser Wert bei 67 %, branchenübergreifend sogar nur bei 56 %.

Der Unterschied zeigt: Innovative Unternehmen verfügen nicht nur über moderne Technologien, sondern vor allem über eine Kultur, die Offenheit für Neues fördert. Mitarbeitende müssen Veränderungen nicht als Bedrohung, sondern als Chance erleben. Dafür braucht es Orientierung, Transparenz und die Sicherheit, neue Arbeitsweisen ausprobieren zu dürfen. Wo diese Voraussetzungen gegeben sind, steigt die Bereitschaft, sich mit KI auseinanderzusetzen, neue Kompetenzen aufzubauen und Innovation aktiv mitzugestalten.

KI-Transformation bedeutet daher nicht nur technologische Bereitschaft, sondern vor allem kulturelle Beweglichkeit. Denn Unternehmen, die sich schneller anpassen, werden auch die Potenziale von KI schneller nutzen.

Schnelles Einstellen auf Veränderungen



■ Österreichische Durchschnittsbetriebe aller Branchen

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work® im Rahmen der European Workforce Study.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe aus dem Tech-Sektor

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work®.

■ Top 10 Best Workplaces in Tech™

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work® Certified™-Unternehmen mit einer aufrechten Zertifizierung am 15. Juli 2026.



Hebel 3: Psychologische Sicherheit und KI-Lernfähigkeit

Innovation braucht ein Umfeld, in dem Menschen sich sicher fühlen

Die Einführung von KI bringt nicht nur Chancen, sondern auch Unsicherheit mit sich. Neue Technologien, veränderte Anforderungen und die Sorge, den Anschluss zu verlieren, können Mitarbeitende unter Druck setzen. **Umso wichtiger ist ein Arbeitsumfeld, das psychische und emotionale Sicherheit gewährleistet.**

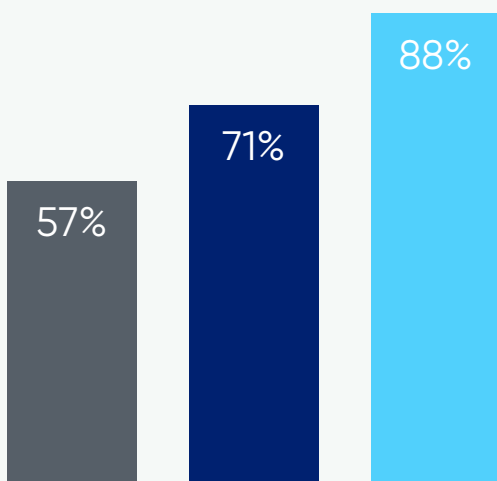
Die Daten der Best Workplaces in Tech™ 2026 zeigen, wie stark dieser Faktor mit einer erfolgreichen Innovationskultur zusammenhängt. Auf die Aussage „Die psychische und emotionale Gesundheit ist an diesem Arbeitsplatz gewährleistet“ stimmen bei den Top 10 Best Workplaces in Tech™ 88 % der Mitarbeitenden zu. Im österreichischen Tech-Durchschnitt liegt dieser Wert bei 71%, branchenübergreifend sogar nur bei 57%. Der Zusammenhang ist klar: Menschen setzen sich nur dann aktiv mit neuen Technologien auseinander, wenn sie sich sicher fühlen.

Wer Angst hat, Fehler zu machen, Fragen zu stellen oder Wissenslücken offenzulegen, wird neue Möglichkeiten deutlich zurückhaltender nutzen.

Sicherheit und Wohlbefinden schaffen hingegen die Grundlage für Lernen, Experimentieren und Weiterentwicklung. Sie ermutigen Mitarbeitende, Neues auszuprobieren, Herausforderungen anzunehmen und offen über Unsicherheiten zu sprechen. Gerade im Umgang mit KI entscheidet diese Offenheit darüber, ob Innovation entsteht oder Potenziale ungenutzt bleiben.

KI-Transformation braucht deshalb mehr als technologische Kompetenz. Sie braucht eine Kultur, in der Menschen die Sicherheit haben, zu lernen, zu hinterfragen und sich gemeinsam weiterzuentwickeln.

Psychische & emotionale Gesundheit gewahrt



■ Österreichische Durchschnittsbetriebe aller Branchen

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work® im Rahmen der European Workforce Study.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe aus dem Tech-Sektor

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work®.

■ Top 10 Best Workplaces in Tech™

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work® Certified™-Unternehmen mit einer aufrechten Zertifizierung am 15. Juli 2026.

Hebel 4: Beteiligung & Mitsprache

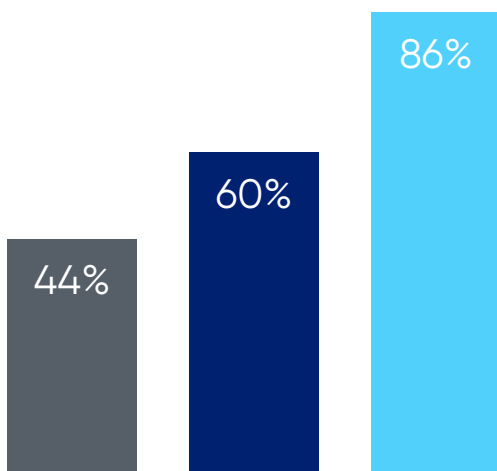
Wer Veränderungen mitgestalten kann, trägt sie eher mit.

Bei den Top 10 Best Workplaces in Tech™ stimmen 86 % der Mitarbeitenden zu, dass Führungskräfte sie in Entscheidungen einbeziehen, die ihre Arbeit oder ihr Arbeitsumfeld betreffen. Im österreichischen Tech-Durchschnitt sind es nur 60 %.

KI-Transformation funktioniert nicht als Top-down-Projekt. Mitarbeitende, die von Veränderungen betroffen sind, kennen Prozesse, Herausforderungen und Potenziale oft besser als jede Strategiepräsentation. **Werden sie frühzeitig einbezogen, entstehen bessere Lösungen und eine höhere Akzeptanz.**

Bezieht Mitarbeitende nicht erst bei der Einführung von KI ein. Fragt sie bereits bei der Identifikation von Anwendungsfällen, der Gestaltung neuer Prozesse und der Bewertung von KI-Lösungen. Aus Betroffenen werden so Mitgestalter:innen der Transformation.

Führungskräfte beziehen Mitarbeitende in Entscheidungen ein



Future Driver – Was KI-Transformation wirklich antreibt

Unsere Daten zeigen, welche kulturellen Erfahrungen besonders eng mit KI-Transformationsrelevanten Beteiligungsindikatoren verbunden sind. **Dass die Führungskräfte die Mitarbeitenden in Entscheidungen miteinbeziehen, die ihre Arbeit oder das Arbeitsumfeld betreffen, geben Mitarbeitenden**

2,6-mal häufiger

an, wenn sie sich mit jeder vernünftigen Frage an die Führungskräfte wenden können und eine direkte und offene Antwort erhalten,

2,9-mal häufiger

an, wenn die Führungskräfte auf die gute Arbeit der Mitarbeitenden vertrauen, ohne sie ständig zu kontrollieren und

4,4-mal häufiger

an, wenn sie denken, dass sie hier unabhängig von ihrer Position als vollwertiges Mitglied behandelt werden.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe aller Branchen

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work® im Rahmen der European Workforce Study.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe aus dem Tech-Sektor

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work®.

■ Top 10 Best Workplaces in Tech™

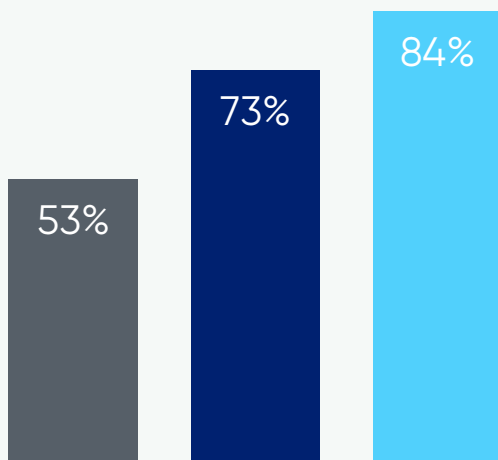
Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work® Certified™-Unternehmen mit einer aufrechten Zertifizierung am 15. Juli 2026.

Hebel 5: Lern- und Fehlerkultur

KI-Transformation braucht Zugang zu kontinuierlicher Entwicklung.

Bei den Top 10 Best Workplaces in Tech™ stimmen 84 % der Mitarbeitenden zu, dass ihnen die notwendigen Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden, um mit zukünftigen Anforderungen Schritt zu halten. Im österreichischen Tech-Durchschnitt liegt dieser Wert bei 73 %. **Damit ist der Abstand mit 11 Prozentpunkten deutlich kleiner als bei den anderen Hebeln.**

Weiterbildungs- & Entwicklungsangebote



■ Österreichische Durchschnittsbetriebe aller Branchen

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work® im Rahmen der European Workforce Study.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe aus dem Tech-Sektor

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work®.

■ Top 10 Best Workplaces in Tech™

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work® Certified™-Unternehmen mit einer aufrechten Zertifizierung am 15. Juli 2026.

Warum ist Weiterbildung der kleinste Gap?

Unternehmen investieren offenbar bereits stärker in Weiterbildung – aber Vertrauen, Beteiligung und Führung unterscheiden Top-Arbeitgeber wesentlich stärker.

Doch KI-Kompetenz entsteht nicht allein dadurch, dass Unternehmen neue Tools bereitstellen. Mitarbeitende brauchen die Möglichkeit, neue Fähigkeiten kontinuierlich aufzubauen und mit den sich verändernden Anforderungen ihrer Arbeit Schritt zu halten.

Deswegen: Macht KI-Kompetenzentwicklung zu einem festen Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung. Schafft niedrigschwellige Lernangebote und gibt Mitarbeitenden ausreichend Zeit und Raum, neue Technologien auszuprobieren und ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln.



Hebel 6: Zukunftsorientierte Führung

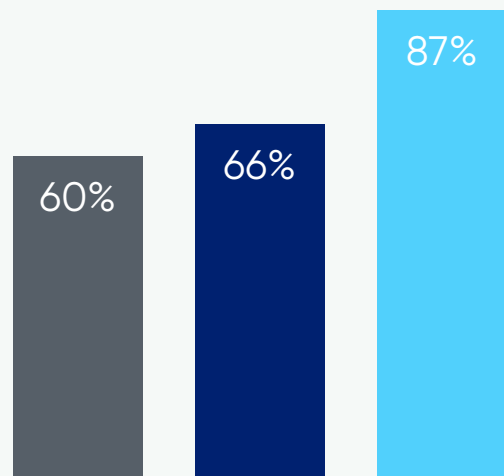
Orientierung schaffen in Zeiten des Wandels

Die KI-Transformation verändert nicht nur Technologien, sondern auch die Anforderungen an Führung. **In einem Umfeld, das von Unsicherheit, Geschwindigkeit und permanentem Wandel geprägt ist, brauchen Mitarbeitende vor allem eines: Orientierung.**

Die Best Workplaces in Tech™ 2026 zeigen, dass erfolgreiche Unternehmen genau hier ansetzen. Auf die Aussage „Die Führungskräfte haben klare Vorstellungen von den Zielen der Organisation und davon, wie diese erreicht werden können“ stimmen 87 % der Mitarbeitenden in den Top 10 Best Workplaces in Tech™ zu. Im österreichischen Tech-Durchschnitt liegt dieser Wert bei 66 %, branchenübergreifend bei 60 %.

Der Unterschied verdeutlicht, wie wichtig eine klare Zukunftsperspektive für die Innovationsfähigkeit von Organisationen ist. Denn Menschen sind eher bereit, Veränderungen mitzutragen, wenn sie verstehen, wohin die Reise geht und welchen Beitrag sie selbst dazu leisten können. Gerade bei der Einführung von KI reicht es nicht aus, neue Technologien bereitzustellen. Führungskräfte müssen einen klaren Rahmen schaffen, Prioritäten setzen und den Nutzen der Veränderung verständlich vermitteln. Gleichzeitig gilt es, Mitarbeitende beim Aufbau neuer Kompetenzen zu unterstützen und Zuversicht für die Zukunft zu schaffen.

Führungskräfte haben klare Zielvorstellungen



■ Österreichische Durchschnittsbetriebe aller Branchen

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work® im Rahmen der European Workforce Study.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe aus dem Tech-Sektor

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work®.

■ Top 10 Best Workplaces in Tech™

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work® Certified™-Unternehmen mit einer aufrechten Zertifizierung am 15. Juli 2026.

Was KI-Transformation wirklich antreibt

Unsere Daten zeigen, welche kulturellen Erfahrungen besonders eng mit KI-Transformations-relevanten Führungsindikatoren verbunden sind. Dass die Führungskräfte klare Vorstellungen davon haben, welche Ziele die Organisation verfolgt und wie diese erreicht werden können, geben Mitarbeitende

2,3-mal häufiger

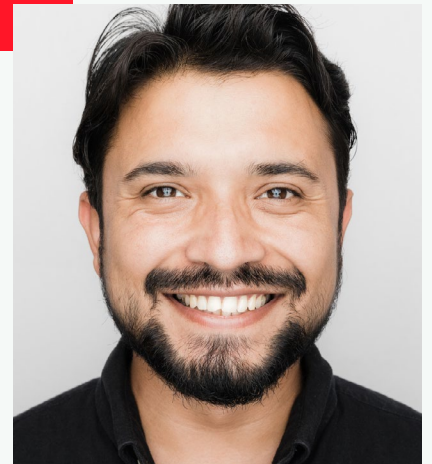
häufiger an, wenn sie unabhängig von ihrer Position als vollwertiges Mitglied behandelt werden,

2,6-mal häufiger

an, wenn sie sich mit jeder vernünftigen Frage an die Führungskräfte wenden können und eine direkte und offene Antwort erhalten und

2,0-mal häufiger

an, wenn die Führungskräfte ihren Worten auch Taten folgen lassen.



Was Unternehmen jetzt tun sollten

Was eine zukunftsfähige Kultur ermöglichen kann

- Schnellere KI-Adoption
- Höhere Innovationsgeschwindigkeit
- Weniger Widerstand gegen Veränderung
- Höhere Arbeitgeberattraktivität
- Schnelleren Kompetenzaufbau
- Höhere Mitarbeitendenbindung

Wie zukunftsfit ist eure Organisation wirklich?

Die **Best Workplaces in Tech™** zeigen, welche kulturellen Voraussetzungen KI-Transformation unterstützen. Doch der entscheidende Vergleich ist nicht der Blick auf andere Unternehmen.

Die entscheidende Frage ist: Wo steht eure Organisation?

Fragt euch:

- Vertrauen eure Mitarbeitenden den Entscheidungen der Führung?
- Werden sie bei Veränderungen einbezogen?
- Können sie Fragen stellen und Fehler machen, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen?
- Haben sie ausreichend Möglichkeiten, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln?

Wenn ihr diese Fragen nicht eindeutig beantworten könnt, kennt ihr eure Zukunftsfähigkeit noch nicht.



Diese lässt sich nicht allein aus der Geschäftsführungsperspektive beurteilen. Führungskräfte können einschätzen, wie gut eine Organisation vorbereitet ist. Aber nur die Mitarbeitenden selbst erleben tagtäglich, ob Vertrauen, Beteiligung, Sicherheit, Lernmöglichkeiten und Orientierung tatsächlich vorhanden sind.

Zukunftsfähigkeit beginnt mit Zuhören.

Ihr wollt nicht vermuten, sondern wissen, wie eure Mitarbeitenden diese Fragen beantworten?

Zukunftsfitness mit euren Mitarbeitenden messen

Von der Selbsteinschätzung zur Realität

Strategien, KI-Roadmaps und neue Tools zeigen, was ein Unternehmen vorhat. Mitarbeitendenfeedback zeigt, wie die Veränderung tatsächlich erlebt wird.

Genau deshalb ist eine regelmäßige, vertrauliche Mitarbeitendenbefragung ein wichtiger Ausgangspunkt für eure KI-Transformation und Zukunftsfähigkeit.

Mit dem Trust Index™ von Great Place To Work® könnt ihr sichtbar machen,

- wie Mitarbeitende Führung und Vertrauen erleben,
- ob sie Veränderungen mittragen können,
- ob sie sich sicher fühlen, Fragen zu stellen und Neues auszuprobieren,
- ob Beteiligung tatsächlich stattfindet und
- ob sie ausreichend Möglichkeiten zur Entwicklung sehen.

So wird aus einer Vermutung eine belastbare Standortbestimmung.

Eine Mitarbeitendenbefragung zeigt nicht nur, wo ihr heute steht. Sie hilft euch auch dabei, die kulturellen Handlungsfelder zu priorisieren, auf die es in Zukunft für eure Organisation wirklich ankommt.

Mitarbeitendenbefragung starten

Vom Mitarbeiterfeedback zur konkreten Führungsaktion

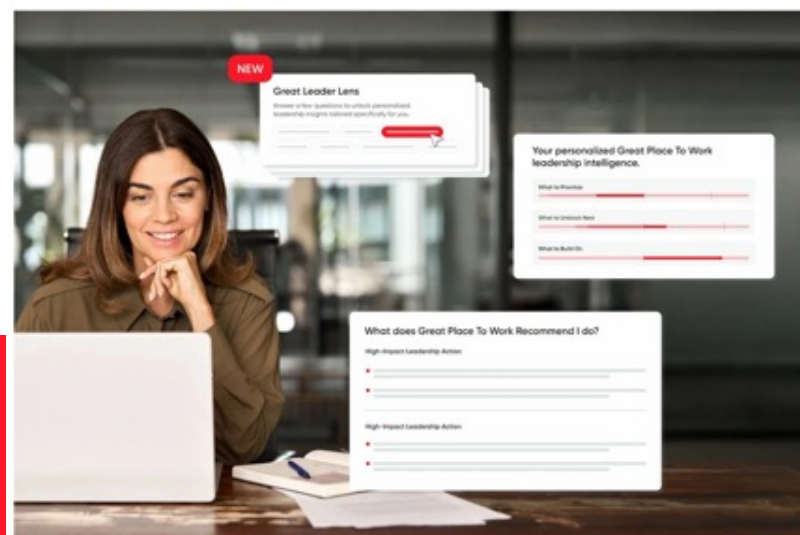
Eine Mitarbeitendenbefragung zeigt, was Mitarbeitende erleben. Doch messen allein verändert noch keine Arbeitsplatzkultur.

Die entscheidende Frage lautet:

Was tun Führungskräfte mit den Erkenntnissen?

Genau hier setzt Great Leader Lens™ an. Auf Basis der Trust Index™ Ergebnisse erhalten Führungskräfte personalisierte, praxisnahe Empfehlungen, die zu ihrer Rolle und ihrem Team passen. So wird aus Mitarbeiterfeedback eine konkrete Antwort auf die Frage: Wo sollte ich ansetzen – und was kann ich als Nächstes tun?

Great Leader Lens verbindet die Erfahrung der Mitarbeitenden mit konkreten Führungsimpulsen und unterstützt Führungskräfte dabei, Vertrauen zu stärken, Teams weiterzuentwickeln und kontinuierlich an ihrer Arbeitsplatzkultur zu arbeiten. Mitarbeitendenfeedback zeigt, wo Führung ansetzen sollte. Great Leader Lens™ hilft dabei, daraus konkrete nächste Schritte zu machen.



Great Leader Lens entdecken

Messen. Handeln. Sichtbar machen.

KI-Transformation beginnt mit einer Kultur, in der Mitarbeitende Vertrauen, Orientierung, Sicherheit, Beteiligung und Entwicklung erleben.

Doch eine starke Arbeitsplatzkultur entsteht nicht durch eine einmalige Befragung. Sie entsteht durch Zuhören, gezielte Veränderung und kontinuierliches Lernen.

Der Weg dorthin lässt sich in drei Schritten beschreiben:

- 01 Messen mittels Mitarbeitendenbefragung**
Erhebt, wie eure Mitarbeitenden ihre Arbeitsplatzkultur tatsächlich erleben.
- 02 Verbessern und Handeln mittels Trust Index™ und Great Leader Lens™**
Identifiziert die wichtigsten Handlungsfelder und entwickelt gemeinsam mit Führungskräften und Mitarbeitenden konkrete Maßnahmen.
- 03 Sichtbar machen**
Eine zukunftsfitte Kultur muss nicht nur intern funktionieren – sie wird auch zum Bestandteil einer glaubwürdigen Arbeitgeberpositionierung. Macht eure Arbeitsplatzkultur mit der Great Place To Work® Zertifizierung nach außen sichtbar. Die Zertifizierung basiert auf dem Feedback eurer Mitarbeitenden und zeigt, dass eure Arbeitsplatzkultur nicht nur auf dem Papier überzeugt, sondern von euren Mitarbeitenden erlebt wird.

Die Best Workplaces zeigen, was möglich ist.
Jetzt herausfinden, wo eure Organisation steht.
Mitarbeitendenbefragung
& **Zertifizierung** kennenlernen



WEBINAR ON DEMAND

The **Great Place To Work**. Effect

High Performance beginnt mit Vertrauen:
Einblicke in die Entwicklungsreise der **NÖVOG**



Katharina Heider-Fischer
NÖVOG



Christian Trübenbach
Great Place To Work

Best Workplaces™
Success Story

Jetzt 
anmelden



DIPL.-GEOGR. CHRISTIAN TRÜBENBACH
Senior Manager & Senior Culture Coach

+43 664 881 875 81
ctruebenbach@greatplacetowork.at
www.greatplacetowork.at

**UNVERBINDLICHEN
BERATUNGSTERMIN VEREINBAREN**

Great Place To Work®
Nibelungengasse 1-3/Top 50
A-1010 Wien

+43 (0) 1 798 59 280
willkommen@greatplacetowork.at