

Best Practices Case Study

ONTEC

ONTEC AG



Best Workplaces™ in Tech 2026

Wir stellen uns vor

Für Unternehmen mit komplexen Aufgabenstellungen und hohen Qualitätsansprüchen entwickeln wir seit 25 Jahren Lösungen zur Digitalisierung businesskritischer Prozesse. Unser Team konzipiert, betreibt und optimiert IT-Infrastrukturen und Applikationen im Rahmen eines nach ISO/IEC 27001 zertifizierten ISMS. Mit einer Kombination erprobter Tools, schnellen Reaktionszeiten und 24x7-Services sorgen wir dafür, dass die IT unserer Kunden immer funktioniert. Wir beraten und begleiten unsere Kunden entlang des gesamten Prozesses zum Einsatz von Software und KI-Lösungen. Unsere Kernkompetenz liegt dabei im Bereich von Wissensmanagement in Unternehmen mit komplexen und sensiblen Datenstrukturen.

Branche

**Informations- und
Telekommunikationstechnologie**

Sektor

Software

Standort

Wien

Gründungsjahr

2001

Mitarbeitende

74

Website

ontec.at

”

Was ONTEC für Tech-Mitarbeitende besonders macht, ist die Kombination aus echter Verantwortung und Vertrauen. In unserer holokratischen Organisation gibt es keine langen Freigabewege, stattdessen treffen die Mitarbeitenden wesentliche Entscheidungen im Rahmen ihrer Rollen selbst. Nach dem Prinzip ‚safe enough to try‘ können technologisch wie auch organisatorisch neue Ansätze und Arbeitsweisen ausprobiert werden. Unsere Teams arbeiten interdisziplinär, kombinieren Know-how aus IT-Infrastruktur, Softwareentwicklung und Beratung und lernen dabei kontinuierlich voneinander. Ein echtes Teamgefühl entsteht nur in persönlicher Begegnung. Da uns dieses genauso wichtig wie digitale Zusammenarbeit ist, schaffen wir bewusst und ganz ohne Zwang Anreize für das Miteinander im Büro.“

Ein Statement von

Manfred Nowotny
Vorstand ONTEC AG





Wie verändert KI aktuell unsere Unternehmenskultur und Zusammenarbeit?

KI gehört bei uns zum Kerngeschäft, und mit ONTEC AI haben wir vor einigen Jahren eine eigene Marke für die **individuelle Implementierung von KI-Lösungen und KI-Beratung aufgebaut**, die inzwischen auch unsere interne Kultur prägt. Wissen, das früher in einzelnen Köpfen oder Abteilungen lag, wird zugänglicher, und dadurch lassen sich Entscheidungen schneller und fundierter treffen.

Auch die Zusammenarbeit verändert sich, weil Teams zunehmend **interdisziplinär arbeiten** müssen und **KI-Kompetenz mit Fachwissen aus IT-Infrastruktur, Softwareentwicklung und Beratung** zusammenkommt. Uns ist dabei die Haltung „Augmented Intelligence“ wichtig:

KI soll Menschen stärken, nicht ersetzen. Das nimmt vielen die Angst vor der Technologie und schafft Raum für Kreativität, weil Routinearbeiten weniger werden.

Welche Maßnahmen haben wir gesetzt, um unsere Mitarbeitenden an KI heranzuführen?

Wir setzen dabei auf drei Ebenen an. Zum einen gibt unser ONTEC AI-Team sein Wissen in **Schulungen und Workshops** an alle Bereiche weiter, wodurch die Mitarbeiter*innen in ihren Fähigkeiten zur KI-Nutzung gestärkt werden. Das reicht vom technischen Deep Dive bis zum niederschweligen Einstieg für Kolleginnen und Kollegen ohne IT-Hintergrund.

Zum anderen setzen wir auf **klare KI-Richtlinien**, die wir eigens für uns entwickelt haben und die den Mitarbeitenden Sicherheit geben zu wissen, was erlaubt ist und worauf zu achten ist. Das ist uns besonders wichtig, weil wir häufig mit sensiblen Daten unserer Kundschaft aus Banking, Versicherung und Industrie arbeiten.

Und schließlich achten wir darauf, dass unsere Leute wirklich ausprobieren dürfen. In unserer holokratischen Organisation gilt das Prinzip „**safe enough to try**“, sodass Mitarbeitende neue, KI-gestützte Arbeitsweisen in ihrer Rolle einfach testen können, ohne mehrere Freigabeinstanzen durchlaufen zu müssen.



Wie stellen wir sicher, dass technologische Innovation und eine starke Vertrauenskultur Hand in Hand gehen?

Wir sind seit Jahren nach **ISO 27001 zertifiziert**, weil Sicherheit für uns Teil des täglichen Handwerks ist und wir businesskritische Prozesse für unsere Kundenschaft digitalisieren, bei denen Vertrauen einfach die Grundvoraussetzung ist.

Nach innen funktioniert das über unsere **holakratische Organisationsstruktur**, in der jede Rolle klar definierte Verantwortlichkeiten und Ent-

scheidungsbefugnisse hat und **Governance- sowie Tactical-Meetings** für alle offen und nachvollziehbar sind. So entsteht Innovation eingebettet in Strukturen, die Transparenz und Mitsprache sicherstellen, und wer neue Technologien einführt, muss sich nicht gegen eine Hierarchie durchsetzen, weil sich Einwände im offenen Diskurs mit den betroffenen Rollen sofort klären lassen.



Welche Best Practices haben sich bei euch als besonders wirksam erwiesen, um Offenheit für Veränderungen zu fördern?

Der wirksamste Hebel war die Entscheidung, unsere **gesamte Organisation auf Holacracy umzustellen**, wodurch Veränderung bei uns zu einem fixen, wiederkehrenden Bestandteil des Arbeitsalltags geworden ist. In den Governance-Meetings kann buchstäblich Jede und

Jeder Vorschläge zur Weiterentwicklung von Rollen, Prozessen oder Strukturen einbringen.

Entscheidend ist dabei das Prinzip, dass ein **Vorschlag umgesetzt wird, sobald er „sicher genug zum Ausprobieren“** ist, wobei Einwände begründet

sein müssen und ein Veto aus dem Bauch heraus nicht reicht, um Vorschläge abzulehnen. Das nimmt Veränderungen die Schwere, weil sie zu etwas Alltäglichem werden, die durch die Belegschaft selbst gestaltet, statt von oben verordnet werden.

Wie entwickelt sich die Rolle von Führungskräften im Zeitalter von KI und New Work?

Klassische Führung im Sinne von „eine Person entscheidet für viele“ gibt es bei uns in dieser Form nicht. Aber gerade in einer holokratischen Organisation ist gute Führung entscheidend, um Mitarbeitenden Orientierung und klar definierte Ziele vorzugeben, an denen sie ihre Rolle ausrichten können.

Für mich persönlich als Vorstand heißt das, dass sich meine Aufgabe von „entscheiden und kontrollieren“ hin zu „Richtung geben, **Hindernisse aus dem Weg räumen und Rahmenbedingungen schaffen**, in denen Menschen und Rollen gut arbeiten können“ verschiebt. Mit KI verstärkt sich dieser Trend noch,

denn wo Fachwissen zunehmend technologisch unterstützt wird, wird Führung immer mehr zur menschlichen Aufgabe: zuhören, Sinn stiften und Vertrauen aufbauen.



Welche Kompetenzen und Mindsets werden künftig den größten Unterschied machen?

Ganz oben steht sicher die Fähigkeit, **mit KI-Ergebnissen kritisch umzugehen**, statt sie unreflektiert zu übernehmen, weil Urteilsvermögen künftig wichtiger wird als reines Faktenwissen.

Speziell in unserer Organisation wird echte Verantwortungsübernahme benötigt, denn wer in einer holokratischen Struktur arbeitet, kann sich nicht hinter einer Führungskraft verstecken und trägt für die eigene Rolle Verantwortung. Indem wir Entscheidungsbefugnis von Anfang an dorthin geben, wo die Kompetenz sitzt, fördern wir das aktiv.

Schließlich werden Anpassungsfähigkeit und Lernbereitschaft entscheidend für den beruflichen Erfolg, weil sich Tools und Anforderungen heute schneller ändern als früher. Wir fördern das über unsere KI-Schulungsformate und über die Kultur des Ausprobierens, die in unseren Governance-Prozessen fest verankert ist.





Wie gelingt es euch, trotz zunehmender Digitalisierung Zugehörigkeit, Zusammenhalt und Engagement im Team zu stärken?

Wir sind mit rund 70 Menschen ein Unternehmen, in dem sich noch jede und jeder kennt, und das ist eine Stärke, die wir auch trotz Wachstum nicht leichtfertig aufgeben wollen. Unsere **wöchentlichen Tactical Meetings** schaffen einen verlässlichen Rhythmus der Abstimmung über alle Rollen und Kreise hinweg, während die **Governance-Meetings** dafür sorgen, dass jede und jeder die eigene Arbeitsumgebung mitgestaltet.

Gleichzeitig schaffen wir positive **Anreize für die Mitarbeitenden ins Büro** zu kommen und sich auch auf persönlicher Ebene und von Angesicht zu Angesicht auszutauschen. Dass wir heuer zum dritten Mal in Folge eine Top-Platzierung bei Great Place To Work® erreicht haben, ist kein Zufall, das ist das Ergebnis von rund 70 Menschen, die täglich füreinander eintreten. **Digitalisierung ersetzt bei uns nie den persönlichen Austausch**, sie schafft im besten Fall nur mehr Zeit dafür.

Welche konkreten Erfahrungen habt ihr bei der Einführung neuer Technologien gemacht, die andere Unternehmen weiterbringen könnten?



Die wichtigste Erkenntnis ist, dass **Technologieeinführung nur gelingt, wenn sie an echten Problemen ansetzt, statt an Trends**. Wir sehen das jetzt gerade wieder, bei der Einführung von KI Tools. Auch diese werden nur dann langfristig erfolgreich sein, wenn sie sich sinnvoll in die Unternehmensabläufe einfügen und echte Arbeitserleichterungen und Ressourcenersparnis bringen.

Die zweite Erkenntnis ist, dass die **Einführung partizipativ statt top-down** erfolgen sollte. In unserer eigenen Organisation rollen wir neue Tools nie per Anweisung aus und versuchen auch bei unseren Kunden immer die Endanwender schon in die Planung mit einzubeziehen. Das erzeugt deutlich weniger Widerstand als ein zentraler Roll-out und erhöht die Zufriedenheit massiv.

Auf welche Initiative im Bereich KI, Future of Work oder Unternehmenskultur seid ihr besonders stolz und warum?

Am meisten Stolz macht mich persönlich, dass wir den Mut hatten, unsere gesamte **Organisation auf Holacracy umzustellen**. Nach außen hin wirkt das System so, als hätten wir die Führung komplett abgeschafft, aber das Gegenteil ist der Fall: die Führungsaufgaben werden anspruchsvoller und verlagern sich von „Entscheidungen treffen“ hin zu „Orientierung geben“.

Außerdem hat sich das Organisationssystem als wertvolles Fundament erwiesen, sowohl bei der Bewältigung von Krisen

wie Corona, als auch beim Umgang mit dem Thema KI. Fast ebenso stolz bin ich auf den Aufbau von ONTEC AI als eigenständigen Geschäftsbereich, denn wir haben aus **internem Wissensaufbau** ein Angebot gemacht, das heute **Kundinnen und Kunden in hochregulierten Branchen bei komplexen, sensiblen Aufgaben unterstützt**. Für mich zeigt das, das Potenzial, das in der Schaffung von Spielräumen steckt, die auf den ersten Blick eben nicht der Umsatzmaximierung dienen.

Welche Empfehlung geben wir anderen Unternehmen, die ihre Kultur zukunftsfähig gestalten möchten?

Fangt bei Vertrauen und Respekt an und nicht bei Technologie, denn eine Strategie ohne eine Kultur, die Offenheit, Fehlerfreundlichkeit und echte Mitsprache zulässt, trägt nicht.

Gebt Mitarbeitenden reale Entscheidungsbefugnis statt symbolischer Beteiligung, auch wenn das anstrengender ist als klassische Führung, denn es bringt das Unternehmen deutlich weiter.

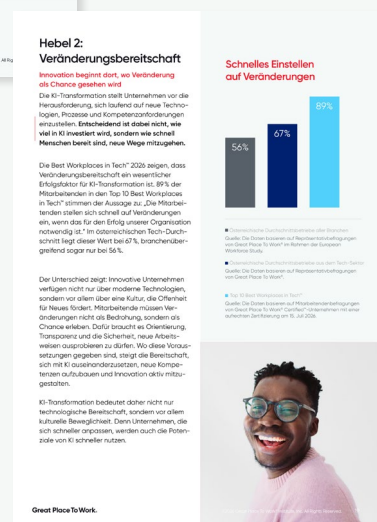
Und Kulturarbeit ist nie fertig. Wir verstehen unsere Governance-Prozesse als Dauerauftrag, bei dem es ununterbrochen die Möglichkeit gibt, etwas anzupassen, das nicht mehr passt. Das erfordert Geduld und die Bereitschaft, Kontrolle abzugeben, aber aus unserer Erfahrung lohnt sich genau das, denn Menschen, die spüren, dass ihre Stimme zählt, tragen den Wandel mit, egal ob es um neue Technologien oder um die eigene Arbeitsweise geht.



Zum Abspielen
tippen

Holt euch unsere aktuelle Studie

Best Workplaces™ in Tech 2026



download white paper ↗

Wir machen eure Mitarbeiter- denzufriedenheit messbar

Wollt auch ihr zu den „Best Workplaces™“ gehören?

Gemeinsam befragen wir eure Mitarbeitenden dazu und benchmarken gleichzeitig eure Organisationskultur mit den Besten Arbeitgebern des Landes.

Mit unserer [Trust Index™-Mitarbeitendenbefragung](#) messt ihr die Erfahrungen der Mitarbeitenden im Unternehmen und identifiziert Bereiche zur Verbesserung des empfundenen Arbeitsklimas.

Jedes Unternehmen kann ein zertifizierter **Great Workplace** werden:

[Hier erfahrt ihr mehr zur Great Place To Work®-Zertifizierung!](#) Zeigt auch ihr, dass ihr zu den Besten Arbeitgebern gehört und die Bedürfnisse und Wünsche eurer Mitarbeitenden ernst nehmt!

[Ihr braucht Unterstützung dabei?](#)
[Hier findet ihr alle Infos dazu!](#)



Macht euren Arbeitsplatz zum Erfolgstreiber

Nutzt das volle Potenzial eurer Daten, um eure Kultur zu stärken.

So funktioniert's

Du hast Fragen? Wir beantworten sie gerne.

Let's talk!



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

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