

Best Practices Case Study



TD SYNnex Austria GmbH



Best Workplaces™ in Tech 2026

Wir stellen uns vor

TD SYNnex ist einer der weltweit führenden Distributoren und Lösungsaggregatoren für das IT-Ökosystem. Technologie ist damit nicht nur unser Geschäft, sondern auch der Maßstab, an dem wir unsere eigene Arbeitswelt messen. In Österreich verbinden wir diese globale Innovationskraft mit einer sehr persönlich geprägten Standortkultur: kurze Wege, ein starkes Miteinander und Führungskräfte, die sich als Ermöglicher:innen verstehen. Wie sehr das trägt, zeigen die Trust Index™ Survey Results 2026 mit 87 % Trust Index™, 86 % Beteiligung und 95 % Zustimmung zur Aussage, dass TD SYNnex ein sehr guter Arbeitsplatz ist.

Branche

Einzelhandel

Sektor

Computer / elektrische Geräte

Standort

Wien

Gründungsjahr

1974

Mitarbeitende

160

Website

at.tdsynnex.com

”

Gerade in der Tech-Branche sind die Erwartungen an Arbeitgeber besonders hoch. Dass unsere Mitarbeitenden TD SYNnex zu einem Best Workplace in Tech gemacht haben, macht uns stolz und bestätigt unseren Fokus auf Menschen, Kultur und Entwicklung.“

Ein Statement von

Michael Sewald

VP, Managing Director Austria





Wie verändert KI aktuell unsere Unternehmenskultur und Zusammenarbeit?

KI ist bei TD SYNEX Austria kein Sonderthema, sondern ein Werkzeug, das den Arbeitsalltag spürbar verändert – vor allem dort, wo Menschen Zeit für das Wesentliche gewinnen. Assistenzsysteme wie Microsoft 365 Copilot unterstützen uns beim Strukturieren von Informationen, beim Vorbereiten von Unterlagen, beim Zusammenfassen von Meetings und beim Recherchieren in großen Datenmengen. Was sich dadurch **am stärksten verändert**, ist **nicht die Technologie, sondern die Gesprächskultur**: Kolleg:innen tauschen sich über gute Prompts aus, zeigen einander Kniffe und teilen Ergebnisse über Abteilungsgrenzen hinweg.

Damit verschiebt sich auch die Zusammenarbeit. **Wissen ist weniger an einzelne Personen gebunden, Routinen werden hinterfragt**, und Menschen mit unterschiedlichem technischen Hintergrund begegnen einander auf Augenhöhe – vom Lehrling in der E-Commerce-Ausbildung bis zur langjährigen Führungskraft. Gleichzeitig bleibt für uns klar: KI ersetzt kein Urteilsvermögen. Unser Prinzip des Ethical Leadership – Innehalten, Überlegen, Handeln – gilt für den Umgang mit KI genauso wie für jede andere Entscheidung.

Wirkung

KI wird bei uns als Entlastung erlebt, nicht als Bedrohung. Sie schafft Freiräume für Beratung, Kundennähe und persönlichen Austausch – und verstärkt damit genau jene Qualitäten, die unsere Kultur ausmachen.

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

Wir führen Menschen an KI heran, wie wir auch sonst Veränderung gestalten: **gemeinsam, praxisnah und ohne Druck**. Eine zentrale Rolle spielt dabei das DART-Team des Konzerns. Der DART AI Knowledge Hub bündelt an einer einzigen Stelle, was Mitarbeitende für den Einstieg brauchen: freigegebene KI-Tools, Richtlinien, Schulungen für jedes Kenntnisniveau und Menschen, die aktiv weiterhelfen. Dieses Angebot steht allen Kolleg:innen bei TD SYN-NEX Austria offen – und unsere Führungskräfte machen aktiv darauf aufmerksam und motivieren unsere Mitarbeiter:innen zur Nutzung des vielfältigen Angebots.

Dazu kommen konkrete Werkzeuge und geschützte Experimentierräume: Microsoft 365

Copilot im Arbeitsalltag, der konzerneigene KI-Chatbot LARA samt eigener Einführungs-schulung sowie die AI Lab Offerings – vom isolierten virtuellen Desktop für erste Versuche ohne Programmierkenntnisse über das Standard GenAI Lab bis zum Advanced GenAI Lab für eigene Entwicklungen. Für jedes Kenntnisniveau gibt es damit einen passenden Einstieg und niederschwelliger Zugang wird gewährleistet.

Ergänzt wird das durch Weiterbildungsangebote und System-schulungen, durch Fachvor-träge zu Künstlicher Intelligenz auf DACH-Ebene und durch unser lokales Prinzip „Lernen am echten Anwendungsfall“: Statt abstrakter Schulungen arbeiten Kolleg:innen an ihren eigenen Aufgaben und erleben

unmittelbar, wo KI trägt und wo nicht. Wer erste Erfahrungen gesammelt hat, gibt sie weiter; so entstehen Multiplikator:innen quer durch die Abteilungen statt eines abgeschlossenen Expertenkreises.

Wichtig ist uns dabei die **Verbindung von Neugier und Verantwortung**. Datenschutz, Cybersicherheit und der vertrauliche Umgang mit Kunden- und Mitarbeitendendaten sind fixer Bestandteil unseres Code of Conduct und der verpflichtenden Trainings, die alle Mitarbeitenden ab dem Onboarding und danach regelmäßig absolvieren. Den lokalen Rahmen schaffen wir in Wien: im täglichen Ausprobieren, in Team-Meetings, in den wöchentlichen One-to-Ones und im informellen Austausch.

Wirkung

Die Einstiegshürde ist niedrig geblieben. Mitarbeitende probieren aus, fragen nach und berichten über Ergebnisse – auch über Rollen und Generationen hinweg. KI-Kompetenz wächst dadurch breit in der Organisation und nicht nur an einzelnen Stellen.

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

Vertrauen ist bei TD SYNnex Austria nicht die weiche Begleitmusik zur Technologie, sondern ihre Voraussetzung.

Neue Werkzeuge werden bei uns transparent eingeführt und erklärt: in den Global und Europe Town Hall Meetings, im quartalsweisen Company Meeting mit Geschäftsführung und Management inklusive offener Fragerunde und in den regelmäßigen Führungskräfte- und Team-Meetings. Wer versteht, warum sich etwas ändert, erlebt Veränderung als nachvollziehbar statt als Zumutung. Dazu kommt echte Mitgestaltung. Wenn neue Prozesse oder Systeme eingeführt werden, bilden wir Projektgruppen aus unterschiedlichen Abteilungen, die die Tools in mehreren Schritten testen und ihr Feedback in die Optimierung einbringen. Die Umstellungen auf neue Tools und Prozessen werden entlang eines bewährten Musters begleitet: früh informieren, gemeinsam erproben, offen nachschärfen.

Den äußeren Rahmen setzt der Konzern klar und nachvollziehbar. Die AI Technology Usage Policy und die TDS-AI-Governance regeln, wie generative KI verantwortungsvoll eingesetzt wird, und der Katalog freigegebener Tools schafft Sicherheit darüber, womit gearbeitet werden darf. In der DACH-Region stehen uns dabei AI Champions aus dem DART-Team zur Seite, die gemeinsam mit unseren Datenschutzverantwortlichen Fragen zu freigegebenen KI-Tools beantworten. **Innovation ist bei uns damit nie ein rechtsfreier Raum, sondern ein gut ausgeleuchteter Weg.**

Getragen wird das von unseren Unternehmenswerten Own it, Dare to go, Grow and win und Do the right thing sowie von einer klaren Haltung zu Integrität: **Bei TD SYNnex spricht man Dinge an.** Unser Betriebsrat, zwei lokale **Ethics-and-Compliance-Beauftragte** und eine strikte **Speak-up-Policy** stellen sicher, dass niemand Nachteile befürchten muss, der Bedenken äußert – auch nicht bei technologischen Themen.



Wirkung

Der Trust Index™ von 87 % und die 95 % Zustimmung zur Aussage, dass TD SYNnex ein sehr guter Arbeitsplatz ist, zeigen: Innovation hat das Vertrauen unserer Mitarbeitenden nicht geschwächt, sondern findet auf seinem Fundament statt.

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

Eine unserer wirksamsten **Best Practices** im DACH-Raum trägt den Namen **#mitmachen**. Aus den häufigsten Verbesserungsvorschlägen der Mitarbeitendenbefragung wurden Taskforces gebildet, denen sich alle Kolleg:innen freiwillig anschließen können: Prozessoptimierung, Kommunikation und Lobkultur, Well-Being, Mitarbeitererevents und Mitarbeitervorteile sowie Weiterbildung. Veränderung wird damit nicht angekündigt, sondern bei **#mitmachen** wie auch in unseren Business Resource Groups von jenen gestaltet, die sie im Alltag betrifft.

Ebenso wirksam ist **konsequentes Zuhören**. Die jährliche Mitarbeitendenbefragung mit Freitextfeldern, die Trust Index™ Befragung, Pulse Surveys, wöchentliche One-to-Ones und die jährlichen Touchpoint-Gespräche ergeben ein dichtes Netz an Rückmeldemöglichkeiten. Dass daraus sichtbar Maßnahmen entstehen, ist der eigentliche Hebel: Menschen öffnen sich für Neues, wenn sie erleben, dass ihre Stimme etwas bewegt.

Wirkung

Offenheit entsteht bei uns durch Beteiligung. 86 % Beteiligung an der Mitarbeitendenbefragung sind dafür der beste Beleg – Mitarbeitende sprechen, weil sie wissen, dass zugehört wird.



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

Führung bei TD SYNEX folgt dem Servant-Leadership-Prinzip: **Führungskräfte verstehen sich als Ermöglicher:innen**, die Sinn vermitteln, Orientierung geben und andere befähigen, ihr Potenzial zu entfalten. Die konzernweit eingeführten Führungswerte machen das konkret – Inspiration, Befähigung und Verantwortung, Weiterentwicklung sowie Integrität und Respekt.

KI beschleunigt diese Entwicklung. Wo Systeme Informationen aufbereiten, verliert Wissensvorsprung als Führungsressource an Bedeutung; wichtiger werden Einordnung, Priorisierung und Haltung. Unsere Führungskräfte investieren daher spürbar **mehr Zeit in Gespräche**: in wöchentliche **One-to-Ones**, in **Touchpoint-Gespräche** zur beruflichen Entwicklung und in die Frage, welche Aufgaben überhaupt noch so erledigt werden müssen wie bisher. Sie machen zudem sichtbar, welche Angebote es gibt – der Hinweis auf die DART-Schulungen kam bei uns aus der Führungsebene selbst.

New Work verstehen wir dabei sehr konkret und sehr österreichisch-pragmatisch. Wir leben ein bewusst **liberales Hybridmodell mit mindestens zwei Bürotagen** statt drei oder mehr und ermöglichen **zeitlich begrenztes Arbeiten im EU-Ausland** im gesetzlichen Rahmen. Weiters haben wir mit einem **Shared-Leadership-Pilotprojekt** gezeigt, dass eine Führungsrolle auch in Teilzeit und zu zweit sehr gut funktioniert.

Wirkung

Führung wird dialogorientierter und wirksamer. Great Place To Work® liefert dafür die datenbasierte Reflexionsgrundlage: Führungskräfte sehen ihre Wirkung aus der Perspektive des Teams und können Hindernisse gezielt aus dem Weg räumen.



Welche Kompetenzen und Mindsets werden künftig den größten Unterschied machen?

Den größten Unterschied macht aus unserer Sicht die **Lernbereitschaft**. Wer neugierig bleibt, kommt mit jeder **Technologie-welle zurecht**. Ebenso wichtig sind kritisches Urteilsvermögen – die Fähigkeit, Ergebnisse einzuordnen statt sie zu übernehmen –, Kooperationsfähigkeit über Abteilungsgrenzen hinweg und Selbstverantwortung im Sinne unseres Wertes Own it.

Konzernweit begleitet uns dabei die **AI-Fluency-Initiative, die Skillset, Toolset und Mindset gleichermaßen adressiert**. Über die Learning Labs stehen allen Mitarbeitenden LinkedIn Learning und weitere Lernressourcen offen, und die globale Lernserie „Cooking with AI“ – deren Name von den Kolleg:innen selbst gewählt wurde – vermittelt KI-Kompetenz in kurzen, praxisnahen Episoden, etwa zur Arbeit mit Copilot oder zum Bau eigener Bots. Auch das ist Ausdruck unserer Haltung: Lernen darf niederschwellig sein und Freude machen.

Ergänzend wirken die klassischen Instrumente: interne, auf die Jobprofile abgestimmte Trainings, Weiterbildungsprogramme und Systemschulungen in Workday, Mentoring-Programme und unser Patensystem, das jedem neuen Teammitglied ab dem ersten Tag eine erfahrene Ansprechperson zur Seite stellt. Wer sich verändern möchte, kann sich jederzeit intern und auch länderübergreifend bewerben; offene Positionen werden regelmäßig sichtbar gemacht.

Wir denken Kompetenzentwicklung bewusst auch über das Unternehmen hinaus. Beim Wiesner Töchterttag bringen unsere Mitarbeitenden und unsere Lehrlinge jährlich jungen Mädchen IT-Themen näher – zuletzt Cyber Security und Künstliche Intelligenz, E-Commerce und Marketing, mit eigenen KI-Arbeitsblättern und praktischen Übungen.

Wirkung

Wir entwickeln Menschen, nicht nur Rollen. Bildungskarenz, Teilzeitmodelle in jeder Lebensphase und die Lehrlingsausbildung zum E-Commerce-Kaufmann beziehungsweise zur E-Commerce-Kauffrau zeigen, dass Entwicklung bei uns nicht an ein Karrieremuster gebunden ist.



Wie stärken wir trotz zunehmender Digitalisierung Zugehörigkeit, Zusammenhalt und Engagement?

Je digitaler die Arbeit, desto bewusster gestalten wir die Begegnung. Unser monatliches Company Frühstück ist dafür das schönste Beispiel: ein fixer Termin, an dem wir uns gemeinsam Zeit nehmen und Danke sagen. Dazu kommen das jährliche Sommerfest – mal sportlich, mal gemütlich – und die Weihnachtsfeier, bei der wir langjährige Mitarbeitende feierlich ehren.

Zugehörigkeit entsteht aber vor allem im Kleinen und im Alltag. Die Willkommenstorte für neue Kolleg:innen, Faschingskrapfen, Schoko-Osterhasen und Nikoläuse, Blumen zum Valentinstag: Aufmerksamkeiten, die wenig kosten und viel bedeuten. Unsere Teamregeln – aktiv Hilfe fordern, Feedback geben und

einfordern, Commitments leben – geben dem Miteinander einen verlässlichen Rahmen.

Auch räumlich haben wir dafür gesorgt: **Neben Besprechungsräumen stehen mehrere Loungebereiche für spontane Gespräche zur Verfügung**, ohne Raumreservierung. Unsere Business Resource Groups – etwa ELEVATE mit Fokus auf Frauen bei TD SYNEX oder Limitless Europe für Kolleg:innen mit Beeinträchtigung und neurodivergente Mitarbeitende – schaffen Zugehörigkeit über Standorte und Länder hinweg.

Wirkung

Digitalisierung hat unsere Verbindung nicht ersetzt, sondern ergänzt. Die hohe Beteiligung an Befragungen, Taskforces und Freiwilligeninitiativen zeigt: Menschen engagieren sich hier über ihre Rolle hinaus.

Welche Erfahrungen bei der Einführung neuer Technologien könnten andere Unternehmen weiterbringen?

Unsere wichtigste Erfahrung:

Technologie scheitert selten an der Technologie. Sie scheitert daran, dass Menschen nicht verstehen, wozu sie dient.

Deshalb klären wir bei jeder Einführung zuerst das Warum – im Company Meeting, in den Team-Meetings und in den Führungskräfte-Runden – und erst danach das Wie.

Zweitens: **Betroffene früh zu Beteiligten machen.** Unsere abteilungsübergreifenden Projektgruppen testen neue Systeme in mehreren Schritten und geben Feedback, bevor ausgerollt wird. Das kostet am Anfang Zeit und spart sie später um ein Vielfaches, weil die Lösung zum Arbeitsalltag passt und weil die Kolleg:innen im Projekt zu den ersten Ansprechpersonen ihrer Teams werden.

Drittens: **Freiräume zum Ausprobieren brauchen einen klaren Zweck.** Die AI Lab Offerings stehen allen Kolleg:innen offen, sind aber bewusst an einen definierten Anwendungsfall gebunden statt an bloßes Herumprobieren – und wer ein freigegebenes Tool aus dem Katalog produktiv nutzen möchte, findet dafür klar benannte Ansprechpersonen. Diese Verbindung aus offener Tür und klarem Rahmen hat sich für uns als sehr wirksam erwiesen.

Und viertens: **Tempo an Menschen ausrichten, nicht an Roadmaps.**

Nicht alle starten am gleichen Punkt, und das ist in Ordnung. Wir geben Orientierung, lassen unterschiedliche Geschwindigkeiten zu und honorieren jeden Schritt. Fehler gehören dabei dazu: Psychologische Sicherheit – das Wissen, dass Lernen wichtiger ist als Perfektion – ist die eigentliche Infrastruktur jeder Technologieeinführung.

Wirkung

Veränderungen werden bei uns getragen statt ertragen. Die Umstellungen der letzten Jahre haben wir ohne Bruch in der Mitarbeitenden-zufriedenheit bewältigt – im Gegenteil, das Vertrauen ist gewachsen.



Auf welche Initiative sind wir besonders stolz – und warum?

Besonders stolz sind wir auf unser **Shared-Leadership-Pilotprojekt**. Nach der Rückkehr einer Kollegin aus der Karenz teilen sich seither zwei Mitarbeiterinnen – eine in Elternteilzeit, eine in Vollzeit – die Rolle der Business Unit Managerin. Die Rückkehrerin bekam ihre Position zurück, ihre Kollegin behielt die eigene. Niemand musste zurücktreten, damit eine andere vorankommt.

Ebenso stolz sind wir auf unsere **Business Resource Groups**, in denen sich Mitarbeitende freiwillig für ein Thema engagieren, das ihnen persönlich am Herzen liegt.

ELEVATE stellt die Bedürfnisse von Frauen bei TD SYNnex in den Mittelpunkt und arbeitet entlang der Schwerpunkte Karriere, Förderung und Gleichberechtigung. Veranstaltungen im Haus oder auch Online-Tref-

fen mit Fachvorträgen schaffen dabei genau das, was Netzwerke wirksam macht: Gelegenheit zum persönlichen Gespräch, zum Erfahrungsaustausch über Hierarchieebenen hinweg und zu Vorbildern, die man nicht auf Folien, sondern im eigenen Haus findet. Dass wir diese Haltung nach außen tragen, zeigt unser jährliches Engagement beim Wiener Töchterttag, bei dem langjährige Mitarbeiterinnen und unsere Lehrlinge jungen Mädchen IT-Themen wie Cyber Security, Künstliche Intelligenz, E-Commerce und Marketing praktisch näherbringen oder auch durch Informationsveranstaltungen in Schulen.

Limitless Europe widmet sich – in Kooperation mit „no barriers“ – den Anliegen von Kolleg:innen mit Behinderung oder Beeinträchtigung sowie neurodivergenter Mitarbeitender.

Ein besonders schönes Ergebnis dieser Arbeit: Gemeinsam mit der IT hat Limitless digitale Barrierefreiheits-Werkzeuge für alle Mitarbeitenden verfügbar gemacht – ohne Offenlegung einer Diagnose, ohne Nachweis, ohne Antrag. Wer sie braucht, nutzt sie. Diese Selbstverständlichkeit ist für uns gelebte Inklusion.

Wir sind auf diese Initiativen besonders stolz, weil sie unsere Kultur an einer Stelle sichtbar machen, an der es wirklich zählt: Sie entstehen nicht auf Anweisung, sondern aus dem Engagement Einzelner, sie geben Menschen eine Stimme, die sonst leicht überhört werden, und sie verändern Strukturen statt nur Bewusstsein. Genau das meinen wir mit Inklusion als Kernwert – „Deine Stimme ist wichtig“ ist bei uns keine Aussage über Absichten, sondern über Ergebnisse.

Wirkung

Beide Netzwerke machen Zugehörigkeit über Standorte und Länder hinweg erlebbar und geben unseren Mitarbeitenden die Erfahrung, dass ihr Einsatz für andere im Unternehmen Rückenwind bekommt. Sie stärken damit genau jene Verbundenheit, die sich im Trust Index™ 2026 mit 87 % und in 95 % Zustimmung zur Aussage, dass TD SYNnex ein sehr guter Arbeitsplatz ist, niederschlägt.



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

Beginnt beim Vertrauen, nicht beim Werkzeug. Technologie lässt sich einkaufen, Vertrauen nicht – und ohne Vertrauen bleibt jedes Tool ungenutzt oder wird als Kontrolle erlebt. Wer Kultur zukunftsfähig machen will, sollte zuerst dafür sorgen, dass Menschen Fragen stellen dürfen, ohne sich zu exponieren.

Zweitens: Schafft eine zentrale, gut auffindbare Anlaufstelle für KI. Dass bei TD SYNEX mit dem DART AI Knowledge Hub ein Ort existiert, an dem Tools, Richtlinien, Schulungen und Ansprechpersonen zusammenlaufen, nimmt der Technologie ihre Unnahbarkeit und macht aus einem großen Thema viele machbare erste Schritte. Entscheidend ist, dass Führungskräfte aktiv darauf hinweisen – ein Angebot, von dem niemand weiß, wirkt nicht.

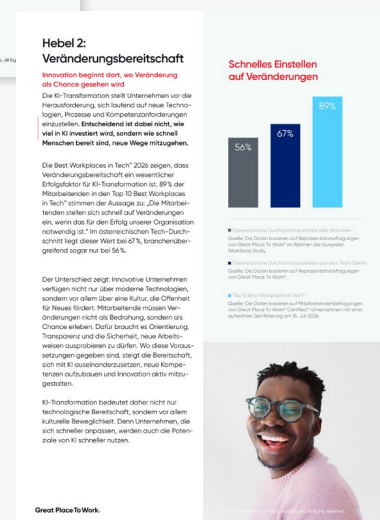
Und drittens: Messt, was ihr gestalten wollt, und bleibt konkret. Die Trust Index™ Befragung und der Culture Audit haben uns einen ehrlichen Spiegel vorgehalten und aus dem Bauchgefühl eine Arbeitsgrundlage gemacht. Kultur zeigt sich am Ende aber nicht im Leitbild, sondern in der Willkommenstorte am ersten Tag, im gelebten Miteinander im Team und in der Führungskraft, die zuhört.

Fazit

KI verändert bei TD SYNEX Austria die Werkzeuge, nicht die Werte. Own it, Dare to go, Grow and win und Do the right thing gelten im Umgang mit Technologie genauso wie im Umgang miteinander. Der Konzern gibt uns mit dem DART AI Knowledge Hub, den freigegebenen Tools, den AI Labs und der AI-Fluency-Initiative einen starken Werkzeugkasten – was wir daraus machen, entscheidet unsere Kultur. Weil wir zuerst in Vertrauen, Beteiligung und die Entwicklung unserer Mitarbeitenden investiert haben, konnten wir Innovation als Chance gestalten statt als Zumutung erleben: sichtbar in 87 % Trust Index™, 86 % Beteiligung und 95 % Zustimmung zur Aussage, dass TD SYNEX ein sehr guter Arbeitsplatz ist.

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