Editie 2 - 2022

Nederland

Tech JOURNAL™

EEN NIEUW TIJDPERK VAN WERK

ABONNEER

Insight

Contents

Nieuwe grenzen verkennen met Intelligent Edge: strategieën voor succes	4
Een nieuw tijdperk van werk - Interview with Insight's EMEA President and General Managers	10
The War for Talent: waarom we de manier waarop we talent aantrekken moeten veranderen	22
Insight's Skills Academy	26
Loopbaanontwikkeling binnen een hybride werkomgeving	28
Blackbaud versterkt sociaal welzijnmet modernisering van applicaties	32
4 manieren om uw moderne werkplek te beveiligen	38
De metaverse: een kans voor bedrijven van elke omvang?	42
Waarom Application Performance Management een topprioriteit zou moeten zijn voor organisaties	46

Brief van de redactie

Na een paar jaar van drastische veranderingen in de manier waarop we werken en leven, heeft de periode na de pandemie een nieuw tijdperk van zakendoen ingeluid. Hoewel niets natuurlijk ooit stilstaat, hebben de effecten van de COVID-19-pandemie, fluctuaties in de wereldeconomieën en politieke gebeurtenissen een diepgaande invloed gehad op hoe organisaties succesvol kunnen zijn. Elke verandering biedt uitdagingen en kansen, maar als bedrijf is het belangrijk om ze te begrijpen en ervan te leren om je aan te passen en de komende jaren succesvol te zijn. Als Fortune 500 solutions integrator werken we met veel bedrijven en helpen we hen bij het navigeren door verandering door hun IT-transformatietraject te ondersteunen. In dit licht zien we fenomenale zaken ontstaan die gaan over de adoptie en transformatie van technologie, en zien we ontwikkeling bij organisaties die de behoeften van hun werknemers, de markt en de industrie echt begrijpen.

In deze context hebben we deze uitgave van Tech Journal EMEA gewijd aan het "nieuwe tijdperk van werk" - hoe het eruitziet voor bedrijven, de kansen die het biedt en de technologieën die deze nieuwe of aangepaste bedrijfsdoelstellingen kunnen ondersteunen. Het bevat een diepgaand interview met EMEA-president van Insight, Emma de Sousa, over haar visie op het "nieuwe werktijdperk" en haar voorspellingen voor de nabije toekomst, evenals meningen van Insight's countrymanagers in heel Europa over hoe werkplekken veranderen regionaal. In deze editie bespreken experts technologieën zoals Intelligent Edge en de Metaverse die het potentieel hebben om strategieën en zakelijk succes te stimuleren, en Angela Hughes, EMEA HR en People Leadership Director bij Insight bespreekt de "War for Talent" en hoe organisaties hun werving kunnen aanpassen. Insight EMEA Director of Talent, Karen Radford, bekijkt hoe de inrichting van het hybride werken de loopbaanontwikkeling van werknemers beïnvloedt en hoe bedrijven ervoor kunnen zorgen dat binnen het hybride werken dezelfde kansen worden geboden als in kantooromgevingen.

Veel plezier met lezen!

Jill Murray
VP Marketing EMEA bij Insight

Redactie

Hoofdredacteur
Jill Murray

Senior redacteur
Amie Mulderrig

Redacteur
Melissa John

Hoofdontwerper
Julie Eggleton

Designers
Rakhi Vyas
Rovi Neil Sla

Productieleiders
Christian Bertram
Fiona Bursell
Emily Spragg
Becca Ter Meulen
Brendan Walker

Voornaamste auteurs
Emma de Sousa
Angela Hughes
Thomas Kuehlewein
Krista Leland
Pietro Marrazzo
Rob O'Connor
Karen Radford
RIchard Ramos
Rogier Stolk
Antony Taylor
Santo Orlando

Schrijvers
Kisten Baufeldt
Marco Dho
Sylvie Dubois Janiaud
Julie Joostens
Diego Nobili
Raquel Perez de Ontiveros
Fernando Pereira
Doris Sallmutter
Jorinde van Brink
Aron Wilmink

Als u op de hoogte wilt blijven van de laatste technologietrends en succesverhalen rondom digitale transformatie van EMEA-brede organisaties, schrijf u dan in voor de Tech Journal.

NIEUWE GRENZEN VERKENNEN **met INTELLIGENT EDGE:**

strategieën voor succes

Intelligent edge gaat niet alleen over realtime dataverzameling. Het gaat om het bereiken van een nieuwe inzichten - gebaseerd op doordachte acties en volledige operationalisering.

Hier is hoe je het doet.

Doorgaan

Of het nu gaat om computervisie, predictive maintenance of detectie van afwijkingen, het maakt niet uit over welke vorm van kunstmatige intelligentie (AI) het binnen het bedrijf gonst - zonder strategie en operationalisering kan het niet zo'n intelligente investering zijn. Intelligent edge is geen uitzondering. Bedrijven willen het graag omarmen, maar dat kan niet doordacht worden gedaan zonder je blik te verruimen en al je opties te onderzoeken.

Laten we dus eens kijken naar intelligent edge: hoe het werkt in het hele IT-ecosysteem en de soorten gesprekken die we met klanten voeren om een maximale ROI en blijvend succes te garanderen.

Om te beginnen: Wat is de intelligent edge?

Traditioneel worden gegevens gegenereerd, verplaatst naar een datacenter of de cloud, verwerkt en uiteindelijk toegankelijk gemaakt. Er is vertraging en latentie in deze methode. Intelligent edge brengt die verwerking (of een deel ervan) rechtstreeks naar waar die gegevens worden gegenereerd. Dit leidt tot snelle gegevensanalyse en meer bewuste zakelijke beslissingen.

Maar om blijvend succes met intelligent edge te realiseren, moeten we het in het licht plaatsen van de verschillende categorieën: uw hardware, infrastructuur, software en beveiliging aan de edge - en alle zorgvuldige planning en orkestratie die nodig zijn om de vele voordelen ervan te benutten.

Zes manieren om slimmer te werken met intelligent edge

1. Snellere besluitvorming
2. Meer zichtbaarheid en transparantie
3. Meer efficiëntere workflows (door automatisering)
4. Verminderde operationele kosten
5. Verbeterde productiviteit
6. Verhoogde betrouwbaarheid

Nieuwe paden voor edge-devices: gedistribueerde intelligentie

Als u bedenkt hoe u traditioneel gegevens verzamelt en opslaat, stelt u zich misschien een datacenter voor met grote rekenracks. Denk aan omvangrijke form factors. Maar uw form factors hoeven niet altijd een grote voetafdruk te hebben om intelligent edge te omarmen. Het hangt allemaal af van uw zakelijke gebruiksscenario. Mogelijk kunt u uw form factors distribueren door gebruik te maken van kleinere hardware met een aggregation point aan de edge zelf, en dat kan een grotere rekencomponent hebben.

Onthoud: een edge-device is elk stuk hardware dat de data regelt en verwerkt en de stroom tussen waar de gegevens worden gegenereerd en het bedrijfsnetwerk.

Het is een krachtige definitie, omdat je je software nog steeds op een heel klein device kunt uitvoeren, zoals een Intel NUC, Lenovo, HPE of Dell Gateway, die allemaal op een CPU kunnen draaien - neem dan je stapel en verplaats deze naar een grotere computer. Die rekenkracht kan speciale GPU's, IGPU's of multiprocessors hebben.

Bedrijven kunnen zelfs hun bestaande hardware gebruiken en die intelligentie dichterbij brengen. In de productie en de detailhandel zien we het gebruik van bestaande (niet gespecialiseerde) camera's die analyses maken van hoe de ruimte wordt gebruikt. Je hebt opties. Het is gewoon een kwestie van weten wat die opties zijn (wat veel bedrijven tegenwoordig niet weten) en bepalen welke het beste werkt voor uw gebruiksscenario en doelstellingen.

Navigeren in edge-applicaties

Natuurlijk kunnen we edge-devices niet in een vacuüm bekijken. De applicaties die ze aandrijven zijn even belangrijk. Tegenwoordig zijn er softwarestacks die met specialisatie zijn gebouwd. Softwarestacks kunnen bijvoorbeeld een AI-model krijgen, en die stack weet precies hoe hij op een GPU, een IGPU of een FGPA moet draaien. Het AI-model kan zelfs worden versneld met een deep learning-toolkit zoals Intel OpenVINO of NVIDIA SDK's.

Deze flexibiliteit is een gamechanger. Form factors zullen aan de edge blijven veranderen, maar u hoeft geen afzonderlijke "snowflake"-oplossingen te blijven ontwikkelen voor elke nieuwe hardware die op de voorgrond komt.

De applicaties hoeven niet complex te zijn

Veel bedrijven denken dat ze machine learning of diepe neurale netwerken nodig hebben om te gedijen met intelligent edge. Niet noodzakelijk. Zelfs een applicatie met simpele threshold-gebaseerde anomaliedetectie is een vorm van intelligent edge. Een applicatie kan slechts 100 regels code hebben en auto-threshold uitvoeren, waardoor u wordt gewaarschuwd als een waarde boven of onder een vooraf gedefinieerd niveau komt. In dit geval zou die applicatie u nog steeds bedrijfsinformatie geven die bruikbaar is - en daarom waardevol.

Een van de belangrijkste overwegingen voor edge-applicaties is dit: ze moeten uitbreidbaar zijn, niet monolithisch. Hoe u uw applicaties voor vandaag en morgen bouwt, is van cruciaal belang. Vraag uzelf af: voor welke use-cases kunnen we deze applicatie en hardware later gebruiken? Houden we onszelf in een hokje door alleen voor vandaag op te lossen? De toekomst van werk is agile - dat betekent dat je niet een hele applicatie opnieuw hoeft te ontwerpen vanwege één nieuwe vereiste.

Meer manieren om te gedijen - en bedreigingen om te stoppen

Edge-locaties creëren meer onderlinge verbondenheid tussen hardware, software en applicaties. Ze creëren ook meer toegangspunten voor cybercriminelen. Meer holistisch denken over beveiliging is nog nooit zo belangrijk geweest. Een code kan veilig worden ontwikkeld, maar hoe die code in de hele organisatie functioneert, moet serieus worden overwogen. Dit omvat waar de code wordt uitgevoerd en de gegevens die worden gebruikt. Denk aan beveiligingsproblemen zoals Log4j die zonder waarschuwing kunnen toeslaan. Zonder mechanismen om code in het edge-ecosysteem bij te werken, kunnen bedrijfsactiviteiten worden overrompeld en ernstig worden gehinderd.

Laat de complexiteit van de beveiliging u er niet van weerhouden de vruchten te plukken van intelligent edge. Beveiliging is complex met of zonder intelligent edge. De meeste bedrijven waarmee we werken, hebben alleen begeleiding nodig om georganiseerd en strategisch te worden met hoe ze de vele bewegende delen van hun bedrijf beveiligen. Beveiliging is een gelaagde benadering en de complexiteit van het beveiligen van uw edge-oplossing vanaf de basis (van apparaat tot cloud) hangt grotendeels af van:

- De zakelijke use-case
- De beveiligingslagen die nodig zijn (op basis van het risicoprofiel van uw bedrijfsresultaat)
- De architectuur van de oplossing

Vooruitgang boeken: computervisie

Computer vision is een basiscomponent die edge-applicaties mogelijk maakt. Maar computer vision op zich heeft niet veel waarde.

Layer-applicaties op uw computer vision-modellen die rekening houden met de operationalisering van die modellen.

Dat betekent dat u meerdere modellen tegelijk kunt gebruiken, met verschillende manieren om te waarschuwen en acties te ondernemen op basis van de resultaten van elk model.

> Succes aan de edge begint met een **krachtige mentaliteitsverandering dat strategie en planning alles is.**

Doorgaan

Managen op schaal maakt de missie de moeite waard

Aan de edge opereren op drie locaties is één ding, maar hoe zit het met 400 locaties? Wat dacht je van 3.000? Naarmate bedrijven verder gaan op het intelligente edge-pad, zullen ze meerdere generaties devices in het veld verzamelen (over verschillende form factortypen met uiteenlopende gebruiksscenario's). Een goed afgerond plan voor voortdurende monitoring, administratie en optimalisatie in dat ecosysteem zorgt ervoor dat de intelligente edge waarde blijft leveren aan het bedrijf. Naarmate u schaalt naar meerdere implementaties op verschillende locaties, is een strategie voor beheerde endpointbewaking van cruciaal belang. Dit zorgt ervoor dat de workloads die bedrijfsresultaten opleveren veilig en stabiel zijn.

Uw nieuwe manier van werken na uw investering moet duurzaam zijn. Door al uw edge-hardware, -software en -beveiliging op schaal te beheren, krijgt u een consistent resultaat.

Hoe te beginnen

Succes aan de edge begint met een krachtige mentaliteitsverandering dat strategie en planning alles is. Het belangrijkste advies dat we bedrijven geven die overwegen om een intelligente edge-oplossing te gebruiken, is dit: begrijp de waarde van het oplossen van een probleem en zoek vervolgens naar de juiste technische oplossing. Dit helpt bij het creëren van een investeringsstrategie voor de oplossing en een duidelijke waardepropositie. Het helpt ook bij het bepalen van het risicoprofiel voor die oplossing. Dus, wat moet u eerst doen als u klaar bent om tijd en middelen te investeren in een intelligent edge-initiatief?

De toekomst van werk is agile - dat betekent dat je niet een hele applicatie opnieuw hoeft te ontwerpen

Use cases: een blik op wat mogelijk is

ENERGY
Power grid onderhoud, pipeline optimalisatie, slimme turbines

TRANSPORT
Wegen en kruispunten, openbaar vervoer, luchthavens

RETAIL
Voorraadcontroles, Augmented Reality (AR) paskamers, winkeltrends

PRODUCTIE
fabrieksnetwerken, fabrieksefficiëntie, asset-monitoringg

GEZONDHEIDSZORG
tracking van medische middelen, temperatuurregistratie, patiëntbewaking, bewegwijzering

VERBONDEN STEDEN
slimme verlichting, afvalbeheer, veiligheid, openbare connectiviteit

Pad naar veiligheid: eigenschappen van sterke edge-beveiliging

- Afstemming op een cyber security framework, zoals het National Institute of Standards and Technology (NIST) (over edge hardware, infrastructuur en software)
- Goed gedocumenteerd beleid en processen
- Op uitzonderingen gebaseerde beveiliging (geen one-size-fits-all)
- Gecentraliseerde zichtbaarheid en uniforme controles
- Consistente training voor eindgebruikers
- Beveiliging als bedrijfscontinuïteit (regelmatig testen, beoordelen en bijsturen indien nodig)

Concentreer u op een eenvoudige use-case die een zakelijk probleem kan oplossen waarmee u wordt geconfronteerd. Elke taak die op een herhaalbare manier wordt uitgevoerd, is een fair game voor een Minimum Viable Product (MVP).

Het bedenken van workshops is van onschatbare waarde geweest voor onze klanten in termen van het lokaliseren van use-cases, vereisten en succescriteria voor productieve proefprojecten. Zodra u een bewijs van waarde heeft, moet u ervoor zorgen dat uw MVP in productie gaat.

De horizon is vol met kansen. Geniet van het uitzicht

Begin uw reis

Wat uw doelen ook zijn, u kunt een winnende intelligente edge-strategie bouwen die hardware, software, beveiliging en meer omvat.

Ontdek hoe we kunnen helpen.

Einde

EEN NIEUW TIJDPERK VAN WERK

Emma de Sousa
EMEA President, Insight

De wereld verandert voortdurend. In het jaar 2000 had de wereld 413 miljoen internetgebruikers[1] - vorig jaar (2021) stond de teller al op 4,9 miljard.[2] Technologie evolueert voortdurend en de implementatie ervan kan de bedrijfsgroei ondersteunen en de werkplek beïnvloeden. Uit een recent onderzoek van IDC bleek dat 60% van de leidinggevenden gelooft dat "digitale transformatie hun belangrijkste groeimotor in 2022 is".[3]

De afgelopen jaren hebben een grote invloed gehad op de snelheid van innovatie en verandering in technologie - en deze snelle verandering heeft de werkplek beïnvloed. Van hybride tot werken op afstand, digitale evenementen en online vergaderen – de werkplek voor veel organisaties ziet er heel anders uit dan een paar jaar geleden. We spraken met Emma de Sousa, President of Insight, EMEA, over haar visie op de veranderende wereld van business en technologie en de trends in de komende 12 maanden.

Doorgaan

EEN NIEUW TIJDPERK VAN WERK

? Hoe denkt u dat de Covid-19-pandemie het bedrijfsleven en de adoptie van technologie heeft beïnvloed?

Ik denk zeker dat de afgelopen twee jaar de groei van bepaalde technologieën en innovaties hebben versneld - we kunnen dit zien aan de uitrol van 5G-connectiviteit, de uitbreiding van de cloud en de groei van Immersive Reality. De veranderende werkplek tijdens COVID-19, met de verschuiving naar werken op afstand voor velen, dwong bedrijven om nieuwe technologieën en oplossingen uit te proberen waar ze misschien nog niet eerder aan hadden gedacht. Veel organisaties zien nu de voordelen van deze oplossingen en diensten en zijn geïnteresseerd om deze op lange termijn te adopteren. Hoewel technologie talent niet zal vervangen, zien bedrijven de kansen die deze geavanceerde oplossingen creëren in het post-pandemische tekort aan arbeidskrachten, waardoor de bedrijfsactiviteiten kunnen doorgaan, terwijl ze op zoek zijn naar het invullen van openstaande vacatures.

Deze oplossingen creëren ook een kans voor organisaties om te moderniseren en te reageren op de toegenomen concurrentie-eisen. Wat ik van onze klanten hoor, duidt op een duidelijke mentaliteitsverandering - terwijl bedrijven vroeger investeerden in en gebruikmaakten van afzonderlijke technische oplossingen, denken ze nu breder na over het end-to-end-proces en investeren ze in technologie in hun hele bedrijf. De pandemie heeft hier in grote mate aan bijgedragen, aangezien de bedrijfsvoering tegenwoordig veel meer verspreid is en een netwerk van wereldwijde werknemers en externe of hybride werknemers omvat. Om connectiviteit, communicatie en transacties over dergelijke uitgestrekte netwerken mogelijk te maken, kan grootschalige toepassing van technologie tijd en geld besparen.

? Wat zie jij als de belangrijkste trends die organisaties moeten kennen en implementeren om succesvol te zijn in dit nieuwe werktijdperk?

Elke organisatie is anders en de behoeften en strategieën voor succes zijn vaak afhankelijk van tal van factoren. Ik geloof dat het van cruciaal belang is om opkomende technologieën in de gaten te houden. Oplossingen zoals automatisering, IoT, AI, Intelligent Edge, Mixed Reality kunnen de bedrijfsvoering transformeren als ze op de juiste manier worden toegepast. Tijdens de Covid-19-pandemie waren bedrijven die vooropliepen, als het ging om de implementatie van nieuwe technologieën in het voordeel, waardoor ze sneller en op grotere schaal konden reageren op de snelle veranderingen in de markt. Die organisaties die bijvoorbeeld al naar cloudoplossingen hadden gekeken of deze hadden geadopteerd, zouden het delen van gegevens tussen werknemers die op diverse locaties werken veel gestroomlijnder hebben ervaren dan organisaties die dat niet deden.

Het is belangrijk om technologie te zien als een motor voor productiviteit en veerkracht, en bedrijven die in staat zijn die technologische transformatie in hun hele organisatie te omarmen, zullen beter voorbereid zijn op toekomstige veranderingen.

Cybersecurity wordt vaak als trend aangehaald, maar het gaat dieper dan dat. Beveiliging is een kritische factor voor organisaties en moet altijd top of mind zijn. De afgelopen jaren, zo niet maanden, hebben laten zien dat cybercriminaliteit niet vertraagt. In feite evolueert het voortdurend en heeft het gevolgen voor interne en mondiale markten, evenals voor landen. Het toepassen van een zero-trust-aanpak in uw bedrijf, in uw hele organisatie en supply chain-netwerk, kan helpen om uw bedrijf toekomstbestendig te maken. Organisaties moeten voorbereid zijn en optimaal hun omgeving beveiligen en monitoren om ervoor te zorgen dat ze zo goed mogelijk worden beschermd. De toename van hybride werken heeft dit zeker moeilijker gemaakt, het personeel bevindt zich op verschillende locaties en veel bedrijfsactiviteiten zijn naar de cloud verplaatst. Geopolitieke onrust in een uithoek van de wereld kan gevolgen hebben voor en een bedreiging vormen voor het beveiligingsnetwerk van uw wereldwijde bedrijf. Eén medewerker die niet op de hoogte is van of niet op de hoogte is van het beveiligingsprotocol, kan uw hele bedrijf in gevaar brengen. Daarom zal cybersecurity ook in de toekomst een constante focus blijven. Voor mij betekent het nieuwe tijdperk van werk niet alleen dat organisaties cyberbeveiliging in de structuur van het bedrijf inbedden, maar continu beveiligingsprocessen en -activiteiten monitoren en updaten.

? Als je het hebt over opkomende technologieën, op welke moeten organisaties dan in het bijzonder letten?

Intelligent Edge. Terwijl data normaal gezien worden gegenereerd, naar een datacenter in de cloud worden verplaatst en daar verwerkt, verbetert Intelligent Edge dit door de verwerking van die data te doen op het punt waar dit wordt gegenereerd. Organisaties kunnen data sneller analyseren, wat resulteert in snellere en nauwkeurigere zakelijke beslissingen. Dit biedt geweldige kansen in elke branche, neem bijvoorbeeld de gezondheidszorg. Intelligent Edge kan de bewaking op afstand van de hart- of longprestaties van een patiënt ondersteunen, waarbij realtime gegevens cruciaal zijn. Als u in dit geval vertrouwt op gegevensverwerking in de cloud of op afstand, kan dit de resultaten vertragen en daardoor het vermogen van de arts belemmeren om snel te reageren en de patiënt te helpen. Met de mogelijkheid van de Edge om toegang te geven tot de werkelijke waarde van data, worden workflows verkort en kunnen de inkomsten worden verhoogd op basis van analyse. Intelligent Edge biedt ook extra cyberbeveiliging en analyse van gegevens dichter bij de bron, en dus het bewaken van vertrouwelijke en gevoelige informatie.

Automatisering en AI zullen ook een integraal onderdeel worden van de succesverhalen van veel organisaties, aangezien deze oplossingen organisaties in staat stellen om workflows te verkorten en de efficiëntie te verhogen. Het succes van deze technologieën betekent dat we ons moeten concentreren op het gebruik van technologie voor de juiste banen, waardoor werknemers tijd vrijmaken om zich te wijden aan zinvollere taken. Insight ondersteunde onlangs een klant die, als onderdeel van hun inventarisatieprocessen, maandelijks meer dan 300.000 documenten handmatig inspecteerde en scande. Insight ondersteunde het bedrijf bij het opzetten van een geautomatiseerd proces met behulp van computer vision, om de pagina's automatisch te scannen en te archiveren. Dit bespaarde het bedrijf niet alleen tijd en geld omdat het handmatige proces was geëlimineerd, maar verminderde ook menselijke fouten bij de informatieverwerking. Op de juiste manier gebruikt, kan automatisering zakelijk succes stimuleren.

Een blijvende trend is natuurlijk ook de metaverse en mixed reality en het potentieel dat deze technologische ontwikkelingen hebben voor een aantal industrieën. In de gezondheidszorg zou het aanbieden van consulten in de metaverse de behandeling van patiënten kunnen vergemakkelijken en een snellere diagnose mogelijk maken; in productieomgevingen zou het op afstand trainen van technici de bedrijfsvoering kunnen verbeteren. De metaverse signaleert een nieuwe 'boeiende ervaring', waarvan de volledige voordelen nog steeds worden ontgrendeld. Bedrijven die de vinger aan de pols hebben van de metaverse en mixed reality kunnen de komende jaren tal van voordelen hebben. Een van onze klanten, Alder Hey Children's Hospital, gebruikt bijvoorbeeld Microsoft's HoloLens 2 in combinatie met Remote Work Assist om medische training op afstand te bieden en de patiëntenzorg te verbeteren. Mixed Reality stelt medisch stagiaires in staat om geavanceerde klinische procedures te observeren zonder in de operatiekamer te hoeven zijn - waardoor het aantal medewerkers in operatiekamers of op afdelingsrondes wordt verminderd, en dus het risico op infectie wordt beperkt en de efficiëntie voor patiënten en personeel wordt verhoogd. Ziekenhuispersoneel en collega's kunnen ook met elkaar overleggen zonder fysiek in dezelfde ruimte te hoeven zijn, waardoor professionele uitwisseling mogelijk is en deskundige meningen kunnen worden gedeeld zonder geografische beperkingen.

? Als opkomende technologieën een onderscheidende factor kunnen zijn voor bedrijven, welke rol ziet u technologie dan spelen in het nieuwe tijdperk van werk?

De pandemie heeft bewezen dat technologie een enorme aanwinst kan zijn voor een organisatie, mits correct geïmplementeerd, en flexibiliteit en consistentie biedt aan bedrijven in tijden van grote veranderingen. Veel organisaties hebben zo'n intense periode doorgemaakt van het volledig veranderen van de manier waarop bedrijven werken, soms binnen enkele weken, en zijn aan de andere kant flexibeler geworden en ook open voor nieuwe mogelijkheden.

Technologie kan niet alleen dienen als een hulpmiddel om uw organisatie te beschermen en flexibiliteit aan uw activiteiten toe te voegen, maar kan ook bijdragen aan het stroomlijnen van praktijken en het verzekeren van groei. We werken samen met bedrijven die hun activiteiten digitaal transformeren, wat betekent dat ze niet alleen in staat zijn om supply chains te vereenvoudigen en succes beter te meten, maar ook veel sneller op een grotere schaal kunnen communiceren, gegevens veilig kunnen delen en samenwerken aan projecten. Ik zie dat technologie een integrale rol blijft spelen en kijk ernaar uit om nog veel meer organisaties te ondersteunen bij het omarmen van de oplossingen die hun reis naar digitale transformatie zullen helpen versnellen. END

1. https://ourworldindata.org/internet
2. https://www.statista.com/topics/1145/internet-usage-worldwide/#dossierKeyfigures
3. https://www.pwc.com/us/en/library/pulse-survey/executive-views-2022.html

Voor meer interviews met Insight's Country Managers, lees verder...

EEN NIEUW TIJDPERK VAN WERK

Thomas Kuehlewein
General Manager DACH

Hoe ziet het nieuwe werktijdperk eruit in uw regio (vooral na de wereldwijde gebeurtenissen in de afgelopen twee jaar)?

Thuiswerken is voor iedereen vanzelfsprekend geworden. Tijdens de pandemie hebben we onze werkomgeving en cultuur van samenwerking heroverwogen. We besloten kantoren te sluiten en werkten samen met onze Duitse ondernemingsraad een modern thuiskantoorbeleid uit. Ons nieuwe op vertrouwen gebaseerde werkmodel is zeer goed ontvangen door onze teammates en we zullen ook in ons resterende kantoor in Raunheim overstappen op een modern hybride werkmodel. Na de pandemie is ons doel om onze inzichten te delen met onze klanten en partners om een nog betere werkomgeving te bieden dan vóór de pandemie.

Wat zijn de uitdagingen in uw regio voor dit nieuwe werktijdperk?

Socialiseren en welzijn zijn duidelijke uitdagingen als het aankomt op hybride werken. Het is erg belangrijk om evenementen en vergaderingen te stimuleren, zodat collega's samenkomen om zowel tijd door te brengen op het werk alsook ruimte te houden voor privéaangelegenheden. Als werkgever zijn we verplicht om meer bij te dragen aan de mentale gezondheid en het welzijn van onze medewerkers. Daarom hebben we een zogenaamd "Wellbee" -team opgericht dat werkt aan activiteiten en ideeën die bijdragen aan de gezondheid, het geluk en de productiviteit van onze teammates.

Wat zijn de kansen in uw regio voor dit nieuwe werktijdperk?

De kans voor onze klanten is om ondersteund te worden door mensen die de transitie naar een hybride werkomgeving hebben doorgemaakt. Daarom kunnen we onze klanten niet alleen helpen met de technische en veilige oplossingen die nodig zijn, maar ook met onze ervaring om een werkcultuur te transformeren. Voor onszelf kunnen we onze teammates veel meer flexibiliteit bieden waardoor ze hun werk-privébalans beter kunnen beheren.

Onze teammates krijgen de kans om meer ownership te nemen hoe ze hun prioriteiten kunnen organiseren. Onze moderne hybride werkcultuur trekt meer talenten aan.

Welke impact heeft technologie in uw regio gehad en hoe ziet dit er in de toekomst uit?

Technologie was het gemakkelijke deel van het nieuwe werktijdperk. De vraag is hoe we de stukken in elkaar moeten zetten en hoe we de verandering van hoe we zullen samenwerken kunnen managen. Interessant is dat we een enorme groei hebben gezien in de verkoop van devices. Naast beveiligingsdiensten en het mogelijk maken van hybride vergaderomgevingen, is de behoefte aan adoptie- en verandermanagementdiensten toegenomen en zien we een enorme vraag naar ons device as a service-aanbod. Naast cloud zien we onze productactiviteiten en warehouse-services verder groeien. EINDE

Voor meer interviews met Insight's Country Managers, lees verder...

Pietro Marrazzo

General Manager
Southern Europe

Hoe ziet het nieuwe werktijdperk eruit in uw regio in Italië en Spanje (vooral na de wereldwijde gebeurtenissen in de afgelopen twee jaar)?

Het nieuwe werktijdperk in Italië lijkt een periode van grote verandering en beroering te worden. Het land is zwaar getroffen door de wereldwijde economische crisis en de afgelopen twee jaar hebben er een aantal grote politieke en sociale gebeurtenissen plaatsgevonden die waarschijnlijk een aanzienlijke impact zullen hebben op de manier waarop Italianen werken. Er is veel onzekerheid over wat de toekomst zal brengen, maar er zijn al enkele duidelijke trends zichtbaar. Een van de belangrijkste is de opkomst van de 'gig economy', waardoor meer mensen flexibel en zelfstandig kunnen werken. Dit zal waarschijnlijk zo blijven en zal een grote impact hebben op de manier waarop bedrijven opereren.

Voor Spanje is er de afgelopen jaren ook een aantal ingrijpende veranderingen geweest om het nieuwe werktijdperk vorm te geven. De gezondheidssituatie heeft de veranderingen die al eerder waren ingezet in een stroomversnelling gebracht en heeft een verregaande technologische en sociale revolutie ontketend. De rol die IT-afdelingen spelen in bedrijven wordt steeds groter en fungeert als motor van innovatie. Het zou juist zijn om te zeggen dat elk bedrijf een IT-bedrijf is.

Een andere trend die zich waarschijnlijk zal voortzetten in Italië en Spanje is de verschuiving naar meer werken op afstand. Nu technologie het gemakkelijker maakt om verbonden te blijven, zullen steeds meer mensen waarschijnlijk thuis of vanuit co-working-ruimtes werken. De afgelopen twee jaar is ook het aantal freelancers of zelfstandigen gestegen. Dit zal waarschijnlijk zo blijven, aangezien meer mensen manieren zoeken om te ontsnappen aan het traditionele 9-5-werkmodel. Al deze trends zullen waarschijnlijk een grote impact hebben op de economie van de regio en de manier waarop mensen werken.

Wat zijn de uitdagingen in uw regio voor dit nieuwe werktijdperk?

De uitdagingen in onze regio voor dit nieuwe werktijdperk zijn:

- Ervoor zorgen dat ons personeel bekwaam en deskundig genoeg is om nieuwe kansen te benutten
- Onze bedrijven aanmoedigen om nieuwe technologieën en processen te omarmen
- Ondersteuning van onze werknemers tijdens deze overgangsperiode
- Ervoor zorgen dat medewerkers over de juiste apparatuur en middelen beschikken om op afstand te werken
- Ervoor zorgen dat alle data- en communicatiesystemen veilig en toegankelijk zijn
- Snel en effectief reageren op eventuele beveiligingsincidenten

Wat zijn de kansen in uw regio voor dit nieuwe werktijdperk?

De mogelijkheden in mijn regio zijn enorm. Met de opkomst van internet en technologie is er een overvloed aan kansen voor degenen die bereid zijn om hard te werken en nieuwe vaardigheden te leren. In onze regio is een groot aantal mensen werkloos. Dit betekent dat er een grote pool van potentiële werknemers is die ingehuurd kunnen worden om veel van de nieuwe banen te vervullen die in dit nieuwe werktijdperk zullen worden gecreëerd.

Er zijn veel online en offline bedrijven die op zoek zijn naar werknemers die op afstand kunnen werken, wat een hele nieuwe wereld van mogelijkheden opent voor degenen die vanuit huis willen werken.

Bovendien kunnen bedrijven over de hele wereld mensen aantrekken en aannemen dankzij de hybride werkaanpak.

Welke impact heeft technologie in uw regio gehad en hoe ziet dit er in de toekomst uit?

Technologie heeft een grote impact gehad op mijn regio. Het heeft de manier waarop we communiceren, de manier waarop we werken en de manier waarop we leven veranderd.

Het heeft ook een enorme impact gehad op de economie, waardoor bedrijven efficiënter kunnen opereren en nieuwe markten kunnen bereiken. Vooruitkijkend geloof ik dat technologie een grote impact zal blijven hebben op onze regio. Het helpt ons om effectiever te communiceren, efficiënter te werken en duurzamer te leven. EINDE

Voor meer interviews met Insight's Country Managers, lees verder...

EEN NIEUW TIJDPERK VAN WERK

Rogier Stolk
General Manager
Northern Europe

Hoe ziet het nieuwe werktijdperk eruit in uw regio (vooral na de wereldwijde gebeurtenissen in de afgelopen twee jaar)?

De afgelopen twee jaar hebben ons geleerd dat voor onszelf en anderen zorgen de sleutel is tot ons welzijn. De wereld wordt een betere plek als we elkaar in de gaten houden en elkaars belangen beschermen. Het opmerkelijke gevolg van de pandemie is de gedragsverandering. We houden afstand en houden rekening met elkaar. We weten en hebben geleerd dat het in ons eigen belang is om rekening te houden met het belang van anderen, en dit principe heeft zijn waarde bewezen.

De COVID-19-pandemie en de maatregelen die in Nederland zijn genomen, hebben werkgevers en werknemers genoodzaakt een nieuwe visie op werk aan te nemen, zoals thuiswerken. Thuiswerken heeft gevolgen voor de traditionele kantooromgeving en de gevolgen voor werknemers en bedrijven, en dat is in andere landen niet anders. Veel werknemers in Nederland profiteerden echter al van de geweldige flexibele werkcultuur in ons land. Ruim 14% van de Nederlandse beroepsbevolking was vóór de pandemie al gewend om buiten kantoor te werken. Nederland loopt al lang voorop in de wereldwijde verschuiving naar werken op afstand.

De voordelen van onze flexibele werkcultuur leidden ook tot nieuwe ontwikkelingen in hybride werkvormen. Niet alleen de adoptie van nieuwe technologie om op afstand te communiceren en samen te werken, maar ook op het gebied van beleid. Veel werkgevers bieden hun werknemers een budget om een comfortabele en productieve thuiswerkplek te creëren en helpen indien nodig bij het inrichten van coworking-ruimtes. Daarnaast hebben we in Nederland het geluk een land te zijn waar 98% van de huishoudens een snelle internetverbinding heeft, met de juiste combinatie van technologie, cultuur en aanpak om werken op afstand succesvol te maken. We hebben geleerd dat hybride werken de weg vooruit is waarin we kunnen profiteren van talent ongeacht waar ze zich bevinden en dat grenzen niet meer bestaan.

Wat zijn de uitdagingen in uw regio voor dit nieuwe werktijdperk?

Nu we weten dat de hybride werkvorm enorm is gegroeid tijdens de pandemie, is het wettelijke kader en daarmee de regulering in Nederland achtergebleven en moeten werkgevers mogelijk de leemte opvullen met hun eigen beleid. De Nederlandse wet kent nog niet veel regels met betrekking tot werken op afstand.

Hybride werken is ook na COVID-19 een cruciale arbeidsvoorwaarde. Een op de drie Nederlandse werknemers zegt dat ze van baan zouden veranderen als hun werkgever hen verplichtte om weer fulltime naar kantoor te gaan. 85% van de werknemers wil ook niet dat de baas de dagen bepaalt waarop ze naar kantoor moeten komen; dat willen ze zelf beslissen.

Ook kunnen we stellen dat we de fysieke interactie met elkaar missen als we het nieuwe werktijdperk niet op de juiste manier balanceren. Het is dus absoluut noodzakelijk om als leiderschap het belang van de menselijke maat te stimuleren en continu te versterken door fysieke interactie met collega's. Als werkgever hebben we dus wel de verantwoordelijkheid om medewerkers te stimuleren terug naar kantoor te gaan. Hoe zorgen we er anders voor dat we inclusief zijn, hoe zorgen we ervoor dat iedereen zich onderdeel van het team voelt als slechts een deel van het team doordeweeks bij elkaar is? Hoe kun je groeien en leren van andere collega's in een hybride setting? Dit zijn goede onderwerpen om over na te denken. Het zal een constante uitdaging zijn om de teamcohesie in hybride werkmodellen te versterken en te behouden. Leiders zullen de teamcohesie moeten onderhouden en stimuleren wanneer mensen op meerdere plaatsen werken.

Wat zijn de kansen in uw regio voor dit nieuwe werktijdperk?

Nu hebben we de mogelijkheid om de werkplek en de organisatiecultuur opnieuw te bekijken: een betere balans tussen werk en privé, minder stress voor woon-werkverkeer, een betere ecologische voetafdruk, locatieonafhankelijkheid. Daarnaast lijkt het erop dat als werkgevers in de toekomst niet de mogelijkheid bieden om hybride te werken, dit kan leiden tot minder medewerkersbetrokkenheid, lager welzijn en meer uitstroom van personeel.

Hybride werken in combinatie met nieuwe technologie stelt ons in staat om te co-creëren over landen en continenten heen. Collega's kunnen werken waar ze het beste wonen, wat nieuwe inzichten opent en nieuwe verbindingen in onze hersenen creëert, wat leidt tot creativiteit en bijgevolg betere bedrijfsresultaten.

In Nederland verwelkomen we echt buitenlands talent. Omdat we in een hybride model kunnen werken, is het een geweldige kans om deze talenten aan te trekken en aan het werk te houden binnen onze economie.

Hybride meetings worden in Nederland steeds meer gefaciliteerd. We zien dat bedrijven snel de juiste technologie en ruimtes proberen te vinden om dit mogelijk te maken.

Welke impact heeft technologie in uw regio gehad en hoe ziet dit er in de toekomst uit?

Technologie heeft niet alleen de manier waarop we werken veranderd, maar ook de manier waarop we leven, communiceren en onszelf vermaken. Het maakte ons leven makkelijker en efficiënter. Veel industrieën, zoals productie, gezondheidszorg en financiën, zijn gegroeid door technologie te omarmen, het heeft zelfs nieuwe sub-industrieën zoals Fintech gecreëerd. In Nederland hebben we een heel goed klimaat voor Startups. We staan aan de top van de Europese Digital Startup-schaal wat betreft alle indicatoren die vanuit beleidsoogpunt vereist zijn voor het verbeteren en ontwikkelen van ecosystemen voor ondernemers. Dit is zeer gunstig voor digitale innovatie en onze economie.

Nu en in de nabije toekomst zullen kunstmatige intelligentie en machine learning een leidende rol spelen bij het beïnvloeden van digitale transformatie en operationele efficiëntie. Om aan de veranderende behoeften van klanten te voldoen en de digitale transformatie te versnellen, zullen meer industrieën AI gaan gebruiken. IT zal ook nog meer bruikbare data creëren om een veiligere wereld te creëren. Andere ontwikkelingen zoals de metaverse kunnen ook een belangrijke factor worden voor de groei van de virtuele economie. EINDE

Voor meer interviews met Insight's Country Managers, lees verder...

Richard Ramos
General Manager France

Hoe ziet het nieuwe werktijdperk eruit in uw regio (vooral na de wereldwijde gebeurtenissen in de afgelopen twee jaar)?

De pandemie heeft veel elementen van ons dagelijks leven op de proef gesteld. Het heeft ons ertoe gebracht onze gewoonten, routines en waarden te heroverwegen, zowel in ons persoonlijke als professionele leven.

Frankrijk is economisch gezien een extreem gecentraliseerd land en in Frankrijk hebben we de afgelopen jaren een grote migratie van gezinnen naar het platteland gezien. In deze beweging hebben veel bedrijven die hun werknemers geen flexibele arbeidsvoorwaarden hebben kunnen bieden, hen zien vertrekken ten gunste van organisaties die hen in staat stellen om op afstand te werken met bewezen technologieën.

Aan de andere kant, waar de inzetbaarheid en de mogelijkheden voor werknemers zijn verruimd, hebben bedrijven die normaal gesproken alleen lokaal konden werven op hun beurt hun zoektocht kunnen uitbreiden naar het nationale grondgebied.

Ondanks al deze omwentelingen blijft de sociale band essentieel in Frankrijk en binnen alle bedrijven. Het is aan organisaties om de bijbehorende middelen te cultiveren en te ontwikkelen.

Wat zijn de kansen in uw regio voor dit nieuwe werktijdperk?

De meeste uitdagingen die we tegenkomen zijn ook kansen. Bedrijven moeten daarom hun rekrutering uitbreiden en op zoek gaan naar talent en profielen die in de pre-COVID-19-periode niet zozeer werden overwogen en die passen bij de veranderende wereld en de nieuwe kansen waarmee bedrijven worden geconfronteerd. Een andere kans ligt in het verbeteren van de werkplek door middel van de juiste technologie en training en het uitrusten van medewerkers met de juiste tools. Uiteindelijk gaat het erom innovatief te zijn binnen een organisatie, maar ook extern.

Wat zijn de uitdagingen in uw regio voor dit nieuwe werktijdperk?

- De gedeelde doelstellingen van een bedrijf duidelijk en regelmatig communiceren
- Het moderne werken en inrichting van de organisatie heroverwegen
- Reconstructie van de bedrijfscultuur door te focussen op het trainen van managers in nieuwe prestatiemanagementstijlen
- Innovatief zijn in het werven van talent
- Werknemers opleiden en toerusten om effectief en toegewijd te zijn aan hun werkgevers
- Heroverweging van het idee van fysieke kantoren die nu te groot en te leeg zijn

Welke impact heeft technologie in uw regio gehad en hoe ziet dit er in de toekomst uit?

Een overheidsregeling, ondersteund door leningen, heeft bedrijven geholpen de overgang naar het nieuwe werktijdperk te managen. Ook hebben technologieën zoals Teams de manier waarop we leven veranderd en de bedrijven die zichzelf de afgelopen twee jaar snel hebben uitgerust, waren het meest succesvol.

De toekomst van technologie blijft de hoeksteen van de economie van het land en we zien nu al dat oplossingen op het gebied van de metaverse in veel toekomstige projecten worden ontwikkeld.

De Franse en Europese markt kunnen zich niet ontwikkelen zonder technologie.

Ze zijn essentieel voor alle organisaties en alle markten op het gebied van samenwerking, ontwikkeling, veiligheid en permanente innovatie

Kortom, technologieën bieden een verademing voor nationale en internationale samenwerking. EINDE

Einde

THE WAR FOR TALENT:

WAAROM WE DE MANIER WAAROP WE TALENT AANTREKKEN MOETEN VERANDEREN

Geschreven door:

Angela Hughes
EMEA Vice President - Human Resources, Insight

Al tientallen jaren strijden organisatie met elkaar als het gaat om het vinden van de juiste mensen voor hun organisatie. Dit is geen gemakkelijke opgave, want het vereist niet alleen kandidaten met de juiste vaardigheden en capaciteiten om de functie uit te voeren, maar ook de juiste houding en mentaliteit om zich verder te ontwikkelen en hun potentieel te benutten. Er is wel beweerd dat organisaties in het huidige klimaat net zoveel geluk nodig hebben als competente recruiters en wervingsstrategieën om die 'perfecte kandidaat' te vinden. Ik ben echter van mening dat wat bedrijven eerder hebben gedefinieerd als 'het juiste talent' is aangepast en veranderd, evenals de verwachtingen van kandidaten, die nu andere prioriteiten hebben als het gaat om het selecteren van hun 'ideale' volgende rol.

De COVID-19-pandemie en de daaruit voortvloeiende 'Great Resignation' hebben bijgedragen aan deze mentaliteitsverandering aan beide kanten, wat aanzienlijke gevolgen heeft gehad voor het beschikbare talent en als zodanig meer druk op organisaties heeft uitgeoefend. Hoewel het bij het begin van de pandemie voornamelijk professionals tussen de 20 en 30 jaar waren die hun baan verlieten, is dit patroon aan het verschuiven. Volgens Visier's "Stop the Exit"-rapport, dat een stijging van het ontslagpercentage per leeftijdsgroep laat zien, geeft aan dat de leeftijdsgroep van 20-25 jaar nog steeds de hoogste ontslagcijfers heeft, maar dat oudere leeftijdsgroepen zich bij de trend aansluiten.[1] In feite is het stijgingspercentage voor leeftijdsgroepen die doorgaans langzamer veranderen, aanzienlijk toegenomen, waarbij het aantal ontslagen voor werknemers tussen 30 en 50 jaar met meer dan 38% is gestegen.[2]

Redenen waarom mensen in de laatste leeftijdsgroep misschien hun functie verlaten, zijn talrijk: veranderingen in prioriteiten, vervroegd pensioen, betere kansen, geestelijke gezondheidsredenen, op zoek naar flexibelere werkvormen, enzovoort. Maar ik denk dat het meer is dan dat. De pandemie heeft een diepgaand effect gehad op hoe mensen over leven en werk denken. Terwijl organisaties hun weg blijven vinden na twee jaar van pandemie, hebben de opzet van thuiswerken, het verlof en het isolement ongetwijfeld de samenleving ontwricht, wat een duidelijke mentaliteitsverandering heeft veroorzaakt. Maar veel organisaties hebben zich hier niet op voorbereid en zijn gewoon doorgegaan met hun operaties, cultuur en wervingsprocessen zoals voorheen. In een tijd waarin de markt kandidaat-gestuurd is en veel bedrijven gretig op zoek zijn naar bekwame kandidaten om hun vele vacatures in te vullen, moeten organisaties de manier waarop ze aannemen veranderen om talent aan te trekken.

Het begrijpen van de verschuiving in prioriteiten en veranderende verwachtingen van werknemers is naar mijn mening de sleutel voor organisaties om te slagen in het wervingsspel. Om je te onderscheiden van de massa, moet je weten wat moderne werkzoekenden aantrekt - en je zoektocht naar geschikt personeel hierop afstemmen. Volgens de 10e jaarlijkse enquête van Flexjobs zei 58% van de ondervraagden dat ze een volledig baan op afstand willen, en nog eens 39% van de respondenten zou op zoek zijn naar hybride regelingen.[3]

Deze bevindingen laten zien dat de mentaliteit van werknemers is veranderd. Waar vijf jaar geleden het verzoek om permanent thuis te werken of op een hybride wijze zeldzaam was, wordt het nu gezien als een vereiste in plaats van een nice to have. Maar volgens een onderzoek van Timewise vind je de mogelijkheid om flexibel te werken slechts bij 26% van de vacatures terug in het aanbod binnen het VK.[4]

Dit betekent dat drie van de vier banen die worden geadverteerd geen flexibele werkmogelijkheden bevatten. Als het aanbieden van flexibel werk een mogelijkheid is, dan denk ik dat organisaties op dit moment de boot missen om een veel grotere groep talent aan te kunnen spreken. Bij Insight hebben we geruime tijd vóór de Covid-19-pandemie flexibele werkmogelijkheden geïmplementeerd. Dit was gebaseerd op feedback van medewerkers en het feit dat we in een branche werken waar dit mogelijk is. Het verminderen van het aantal uren woon-werkverkeer, meer flexibiliteit als het gaat om opvoedingstaken, zoals het helpen van kinderen met hun huiswerk en het creëren van een omgeving waarin de eisen van werk en leven in evenwicht kunnen worden gehouden, zijn de sleutel tot waarom veel van onze medewerkers zijn overgegaan op hybride werken. De COVID-19-lockdownperiode voor thuiswerken heeft veel voordelen laten zien van flexibeler werken - en de vraag vanuit de werknemerskant groeit nu.

De pandemie heeft ook de waarde van geschoolde werknemers blootgelegd, met name als het gaat om digitale vaardigheden, die essentieel zijn geworden in onze steeds technologischer wordende wereld. Toen Fortune samen met Deloitte een groep CEO's van wereldwijde

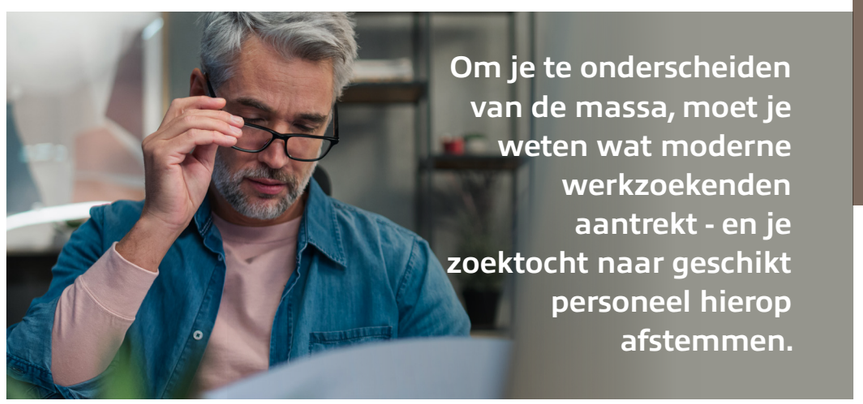
Doorgaan

Vanaf de interviewfase helpen we onze teammates te focussen op hoe belangrijk onze drie kernwaarden Hunger, Heart en Harmony zijn.

organisaties ondervroeg, ontdekten ze dat 73% van de CEO's het ermee eens was dat de belangrijkste bedreiging voor hun bedrijfsstrategie voor 2022 zou voortvloeien uit een tekort aan vaardigheden en arbeidskrachten.[5] "Op zoek naar vaardigheden en competenties" was volgens GartnerHR-onderzoek[6] de belangrijkste prioriteit voor HR-leiders in 2022, en op dezelfde manier rapporteerde LinkedIn het afgelopen jaar in de VS[7] een jaarlijkse toename van 21% in het adverteren van vacatures, vaardigheden en verantwoordelijkheden in plaats van kwalificaties . In de technologiesector veroorzaakt het gebrek aan beschikbare geschoolde werknemers die op zoek zijn naar een specifieke baan, een ernstige vaardigheidskloof. Dit legt een verdere druk op bedrijven, waarbij bedrijven werknemers nodig hebben met de juiste vaardigheden om de snelle digitale transformatie die organisaties tijdens en na de Covid-19-pandemie hebben doorgevoerd, te leiden en door te zetten. Bedrijven zouden daarom kunnen overwegen om over te stappen op een op overdraagbare vaardigheden gebaseerd model, waar er kansen zijn. Dit geldt niet alleen voor de werkgever, maar ook voor de werkzoekende, die mogelijk is ontmoedigd om te solliciteren als hij vond dat hij niet over de relevante kwalificaties of werkervaring op dat gebied beschikte.

Door te erkennen dat er een groter tekort aan vaardigheden is, maar ook door te begrijpen welke kansen er op dit gebied zijn, zullen bedrijven investerings-, opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden moeten bieden binnen een breed spectrum. We hebben geprobeerd dit als organisatie aan te pakken met de lancering van Insight's Skills Academy, een programma van 24 maanden dat is ontworpen om mensen zonder IT-achtergrond te verleiden en hen de kans te geven een carrière in de technologie-industrie te starten. Insight's Skills Academy is een enorm succes gebleken en heeft een overvloed aan kandidaten aangetrokken, die niet alleen over overdraagbare vaardigheden beschikken, maar allemaal dezelfde vastberadenheid delen om te slagen in een nieuw vakgebied.

Concentreren op het creëren van een cultuur waarin werknemers zich gewaardeerd voelen, kan ook helpen bij het aantrekken van individuen met een vergelijkbare mentaliteit, het binden van werknemers aan een organisatie en mogelijk het behoud van talent op de lange termijn vergroten. Insight is door Great Places to Work® uitgeroepen tot Best Workplace in EMEA 2021. Ik beschouw de reden hiervoor, en onze grootste troef, onze mensen, die op hun beurt hebben bijgedragen aan het creëren van een fantastische bedrijfscultuur - wat een belangrijk verkoopargument is voor nieuw en bestaand talent. We hebben platforms gecreëerd waarop medewerkers feedback kunnen geven, waardoor wij als organisatie veranderingen kunnen doorvoeren en de medewerkerstevredenheid hoog kunnen houden. In een tijd waarin individuen hun focus verleggen van puur carrière-gericht naar een flexibelere, productievere en evenwichtigere levensstijl, kan de cultuur van een organisatie die winnende factor zijn - en een bedrijf moet dat uitdragen als ze dat kunnen aanbieden.



Om je te onderscheiden van de massa, moet je weten wat moderne werkzoekenden aantrekt - en je zoektocht naar geschikt personeel hierop afstemmen.

Uit een wereldwijd onderzoek van McKinsey onder leidinggevenden blijkt dat 7% van de leidinggevenden niet gelooft dat hun bedrijf zeer getalenteerde mensen[8] kan behouden. Het is absoluut noodzakelijk dat organisaties dit aanpakken. Bij Insight leggen we veel nadruk op ontwikkeling en ondersteuning. We erkennen dat mensen het gevoel moeten hebben dat ze zowel professioneel als persoonlijk groeien, en we hebben onze leiderschapsdoelen en ontwikkelingsprogramma's daarop gericht. Teammates worden in staat gesteld om hun eigen ontwikkeling vorm te geven, en we richten ons op het inspireren en investeren in hen om die doelen te realiseren. We hebben ook extra aandacht besteed aan de resultaten van onze waarden, en vanaf de interviewfase helpen we onze teammates te focussen op hoe belangrijk onze drie kernwaarden Hunger, Heart en Harmony zijn. We hebben gemerkt dat dit extra gevoel van focus en doelgerichtheid mensen echt helpt om het gevoel te krijgen ergens bij te horen, en dat voedt op zijn beurt onze bekroonde cultuur. Onze gemiddelde retentie van teammates in het VK is bijna zeven jaar, en de overweldigende feedback die we ontvangen, stelt dat de belangrijkste reden waarom ze ervoor kiezen om te blijven de cultuur van het bedrijf is en de mensen die het mogelijk maken.

'The war for talent' is echt en velen verliezen het spel. Hoewel niemand een winnende formule lijkt te hebben, zijn geschoolde werknemers immers nog steeds schaars en blijven de vacatures groeien, maar het kan de moeite waard zijn om opnieuw te beoordelen hoe we naar talent zoeken, hoe we voor bestaande werknemers zorgen en de cultuur die de organisatie heeft gecultiveerd. Hoewel we niet allemaal winnaars kunnen zijn in de strijd om talent, is het tijd voor organisaties om de manier waarop ze personeel aannemen en proberen te behouden, te moderniseren en te herzien.

Bij Insight leggen we veel nadruk op ontwikkeling en ondersteuning. We erkennen dat mensen het gevoel moeten hebben dat ze zowel professioneel als persoonlijk groeien.

1. Visier Report: Stop the Exit
2. Visier Report: Stop the Exit
3. https://www.flexjobs.com/blog/post/workers-quit-employers-revoke-remote-work/
4. https://timewise.co.uk/article/flexible-jobs-index/
5. https://www2.deloitte.com/ro/en/pages/about-deloitte/articles/studiu-deloitte-fortune-companiile-sunt-mai-ingrijorate-de-deficitul-de-forta-de-munca-decat-de-pandemie-in-urmatorul-an.html
6. https://emtemp.gcom.cloud/ngw/globalassets/en/human-resources/documents/trends/top-priorities-for-hr-leaders-2022.pdf
7. https://hbr.org/2021/06/you-need-a-skills-based-approach-to-hiring-and-developing-talent
8. "McKinsey Global Survey: War for talent 2000," https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/attracting-and-retaining-the-right-talent

Einde

Als je je eerste stappen in de IT wilt zetten, dan is de Insight Skills Academy iets voor jou. Dit tweejarige programma is meer dan alleen een cursus. Het is meer dan alleen een baan. Het is het begin van een carrière.

Insight's Skills Academy

HET IS TIJD

Benut je vaardigheden elders

Be ambitious

Insight

Loopbaanontwikkeling binnen een hybride werkomgeving

Is het een geval van ‘uit het oog, uit het hart’ als het gaat om promotie?

Geschreven door:

Karen Radford
Insight EMEA Director of Talent

Kun je je carrière vanuit huis voortzetten? Insight’s EMEA Director of Talent, Karen Radford, onderzoekt wat organisaties moeten doen om de uitdagingen van loopbaanontwikkeling in eenexterne of hybride werkomgeving aan te gaan.

Doorgaan

Organisaties kunnen pas groeien en ontwikkelen als getalenteerde medewerkers worden aangemoedigd om hun loopbaan binnen het bedrijf verder uit te bouwen. In een zeer competitieve wervingsomgeving is het volkomen logisch om op zoek te gaan naar de volgende generatie van zowel senior leiders als werknemers die zich willen bijscholen en in een nieuwe richting willen groeien binnen het huidige bedrijf. Dat klinkt als muziek in de oren voor hardwerkende werknemers die graag willen groeien, aangezien loopbaanontwikkeling vele vormen kent en niet altijd een verticaal pad is.

Aangezien werken op afstand en hybride werken de norm is geworden voor miljoenen Europeanen, vormt dit dan een belemmering voor loopbaanontwikkeling? Maakt remote/hybrid werken een medewerker onzichtbaar? Absoluut niet. Een manager zou immers snel een slecht presterende telewerker identificeren. Er is een gezamenlijke verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer om ervoor te zorgen dat mensen zich niet onzichtbaar voelen. Als ze dat doen, is de kans groter dat ze hun carrière voortzetten door bij een ander bedrijf op een hoger niveau aan de slag te gaan.

Een van de belangrijkste lessen die kunnen worden getrokken uit de shift naar hybride of flexibel werken, is het groeiende gevoel van autonomie dat mensen hebben over hun werkomgeving en hun loopbaan. Hoewel sommige organisaties in Europa misschien eisen dat mensen terugkeren naar kantoor, moedigen veel organisaties mensen aan om te werken waar ze het beste presteren. De tools en technologie die zijn uitgerold om mensen in staat te stellen vanaf het begin van de lockdown thuis te werken, zijn nog steeds beschikbaar en hebben zich snel ontwikkeld in de twee jaar daarna. Mensen hebben de vrijheid om te beslissen wat voor hen de beste situatie is. Dit kan op kantoor zijn, thuis of in een gedeelde omgeving met meerdere gebruikers. Het is belangrijk om te focussen op output en resultaten, in tegenstelling tot hoe lang een medewerker aan zijn bureau of achter zijn scherm zit.

Het probleem is dat er een aanhoudende angst kan zijn dat 'uit het oog' ook uit het hart' betekent als het gaat om promotie. Dit kan legitiem zijn. Hoewel werknemers hybride werken grotendeels hebben omarmd, hebben sommige organisaties nog steeds een stigma over werken op afstand.

Er kan sprake zijn van onbewuste vooroordelen ten aanzien van mensen die thuiswerken. Ze kunnen worden beschouwd als minder betrokken of dat ze minder serieus zijn over hun carrière ten opzichte van degenen die elke dag naar kantoor reizen.

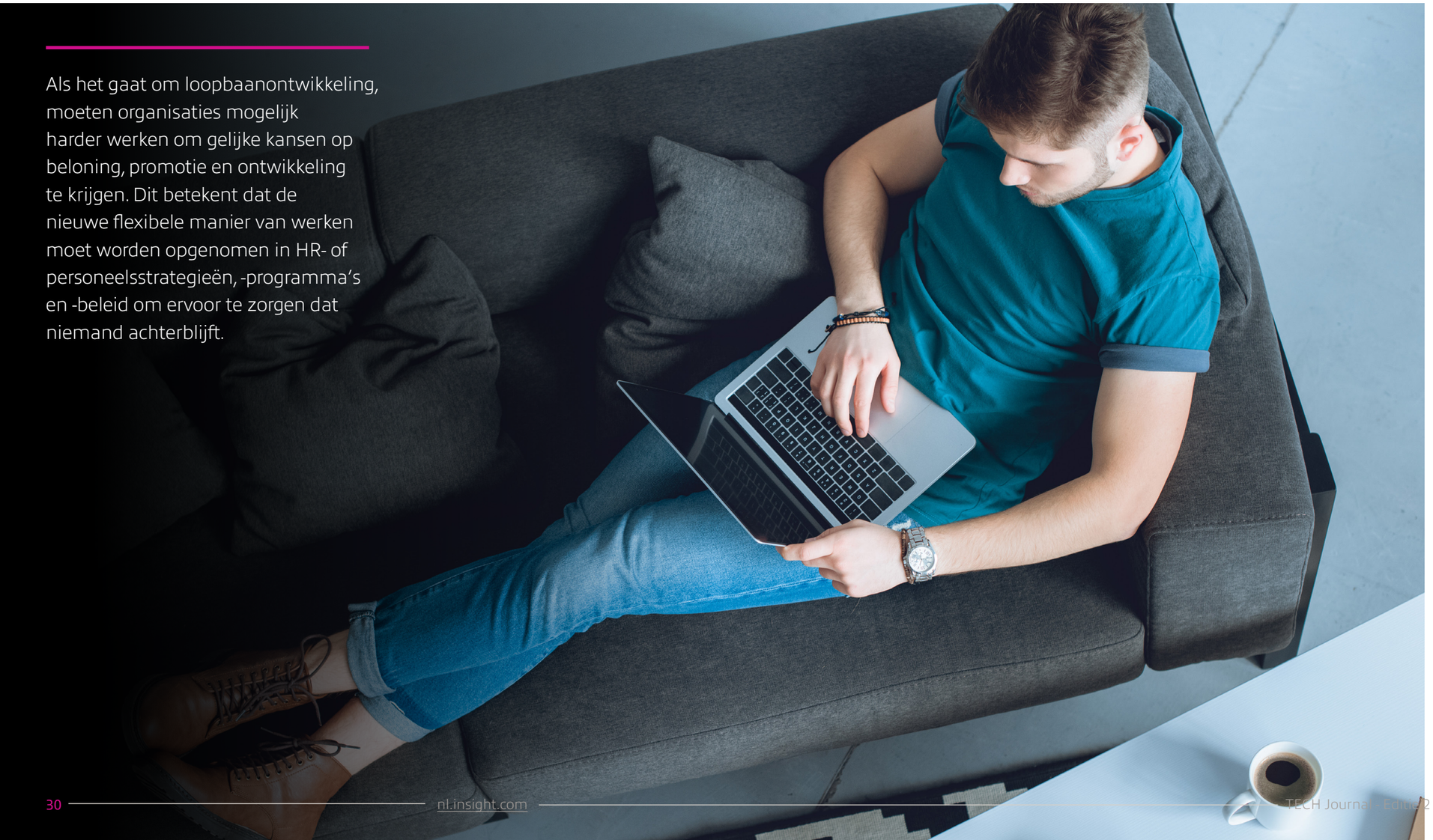
Daar moeten organisaties op inspelen. Eén manier is om dezelfde tools, technologie en systemen te gebruiken die thuiswerken mogelijk maken om de werknemerservaring te verbeteren door middel van effectieve virtuele samenwerking. De systemen kunnen worden gebruikt om werknemers een platform te geven waarop ze gehoord worden.De digitale werknemerservaring is net zo essentieel als de fysieke. Als je dit goed kunt doen en vooroordelen kunt elimineren, wordt de hele voortgangsstrategie van het bedrijf eerlijk en gelijk. Het legt de nadruk op de prestaties van de werknemer in plaats van hun vermogen om op kantoor te verschijnen en meer 'facetime' met de baas te krijgen.

Organisaties moeten flexibeler worden en erkennen dat het personeel van vandaag – en vooral dat van morgen – veel meer autonomie zal hebben over de richting van hun loopbaan dan voorheen. Het oude denken over aanwezigheid als maatstaf voor toewijding aan het bevorderen van je carrière is niet alleen achterhaald, het is gevaarlijk voor de gezondheid van een organisatie en zal de groei verstikken.

Bedrijven kunnen alleen groeien als ze hun mensen de kans geven om te groeien. Naarmate hybride werk steeds vaker voorkomt, zullen organisaties voor de uitdaging staan om manieren te vinden om groei en vooruitgang in elke fase van iemands carrière te stimuleren. Bij Insight erkennen we de waarde van het aannemen van nieuwe mensen in de technologie-industrie. Dit gaat om meer dan het invullen van vacatures, het gaat om het aantrekken van nieuwe ideeën en het nieuw leven inblazen van de oplossingen die we aan klanten leveren. Het gaat er ook om mensen aan te moedigen de rollen te vinden waar ze gepassioneerd over zijn om hun beste werk te leveren en vooruitgang te boeken in een carrière waar ze van houden.

Met Insight's Skills Academy hebben mensen zonder eerdere IT-ervaring nu niet alleen de mogelijkheid om een carrière in de technologie-industrie te beginnen, maar ook om het gebied te ontdekken dat het beste bij hen past. Dat kan zijn in services of sales, in Cloud en Digital Transformation of om kansen te pakken die ontstaan terwijl de markt zich tijdens hun carrière evolueert.

Om te slagen in hybride werken, zullen organisaties harder en slimmer moeten werken om gelijke kansen op loopbaanontwikkeling te bieden, ongeacht de werkomgeving. Dit betekent zorgen voor een inclusieve ervaring en medewerkers op een meer menselijk niveau ondersteunen. Het gaat er echt om dat je minder focust op de 'Resources' in HR en veel meer op de 'Human', oftewel mens.



Als het gaat om loopbaanontwikkeling, moeten organisaties mogelijk harder werken om gelijke kansen op beloning, promotie en ontwikkeling te krijgen. Dit betekent dat de nieuwe flexibele manier van werken moet worden opgenomen in HR- of personeelsstrategieën, -programma's en -beleid om ervoor te zorgen dat niemand achterblijft.

Karen Radford
Insight EMEA Director of Talent

Einde

Veel Blackbaud-werknemers doen praktisch vrijwilligerswerk binnen hun lokale gemeenschappen.

Blackbaud versterkt sociaal welzijn

met modernisering van applicaties

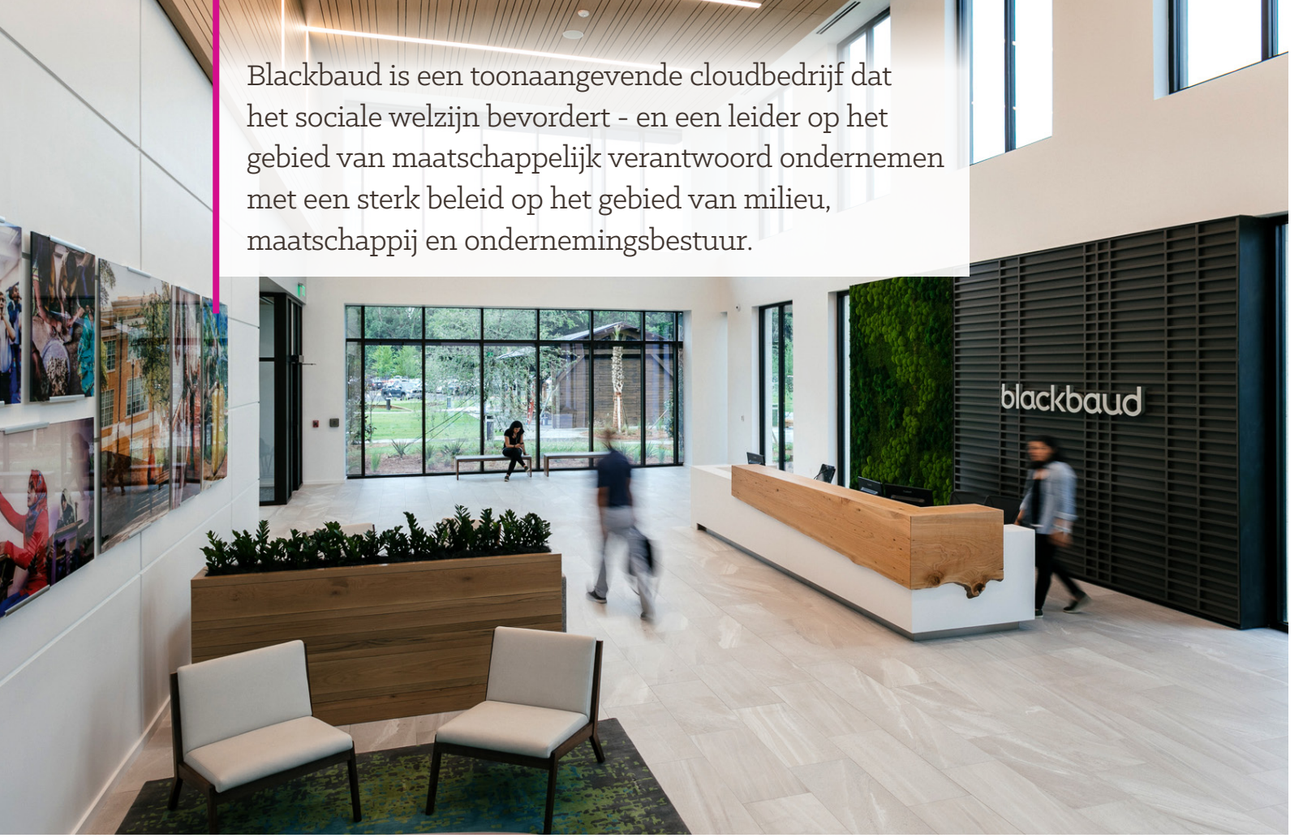
Door bedrijfskritieke applicaties naar Azure te verplaatsen, verbetert deze wereldwijde softwareleverancier de prestaties en beveiliging voor zijn klanten in de sociale gemeenschap.

Geschreven door:

Krista Leland
Sr. Content Strategist, Insight

Als marketingstrateeg en schrijver voor Insight's Digital Innovation-team, wijdt Krista haar vaardigheden aan het onderzoeken, ontwikkelen en positioneren van content met betrekking tot enkele van de meest geavanceerde technologieën van vandaag. Ze put uit bijna tien jaar marketing-, opleidings- en technische schrijfervaring om complexe onderwerpen om te zetten in zeer praktische en waardevolle bronnen voor de hedendaagse IT-leiders.

Doorgaan



Blackbaud is een toonaangevende cloudbedrijf dat het sociale welzijn bevordert - en een leider op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen met een sterk beleid op het gebied van milieu, maatschappij en ondernemingsbestuur.

Zoals alle moderne organisaties zijn non-profitorganisaties afhankelijk van technologie om hun activiteiten te beheren en diensten te leveren. Van stichtingen en zorggroepen tot musea, universiteiten en particuliere scholen, liefdadigheidsorganisaties over de hele wereld vertrouwen op oplossingen van Blackbaud om hun missie van maatschappelijk welzijn te vervullen.

Sinds 1981 levert het bedrijf software, diensten, data-intelligentie en expertise om hun klanten te helpen het meeste uit elke dollar te halen. Met producten ter ondersteuning van fondsenwerving, subsidies, donorbeheer, marketing, analyse en meer, zijn Blackbaud-agents uitgerust om de impact van hun werk te maximaliseren.

Kansen voor app-modernisatie

Gedurende vele jaren werden de softwareoplossingen en bedrijfsgegevens van Blackbaud gehost binnen verschillende datacenters over de hele wereld. Maar de organisatie zag de mogelijkheid in om de manier waarop het gehoste services aan klanten leverde, te moderniseren en te stroomlijnen door de voordelen van de public cloud aan te bieden.

Hun private cloudsystemen beperkten de mogelijkheid om services uit te breiden naar locaties zonder gevestigde datacenters, waardoor de schaalcapaciteit en consistente implementatie van functies en aanpassingen complexer werden. De leiders van de infrastructuurtechniek van Blackbaud zagen een kans om de kosten beter te beheren en nieuwe diensten aan te bieden. Ze wisten dat een verschuiving naar de publieke cloud de wendbaarheid, beveiliging, capaciteit en kostenefficiëntie zou vergroten, waardoor ze beter konden voldoen aan de behoeften van organisaties voor maatschappelijk welzijn over de hele wereld.

Een partner vinden en een weg naar de cloud

Tijdens hun verbruiksovereenkomst met Microsoft in 2018 begon het IT-team van Blackbaud partners te zoeken om hun migratieproject te ondersteunen. Microsoft heeft Insight aanbevolen vanwege onze nauwe technische samenwerking en diepgaande ervaring met Azure. Er werden ook twee andere leveranciers overwogen, maar Insight toonde een unieke bereidheid om samen te werken binnen de vereisten van het bedrijf om de onmiddellijke doelstellingen van de migratie te bereiken.

Met de cloudovereenkomst en de steun van deze nieuwe partnership was het project klaar voor lancering.

Een private cloud-hostinginfrastructuur verspreid over tal van wereldwijde datacenters beperkte de schaalbaarheid en voegde complexiteit toe aan het beheer van de belangrijkste softwareproducten van het bedrijf.

Een programmatische migratiestrategie

Het migratieplan was gericht op klanten die Blackbaud Raiser's Edge NXT® en Blackbaud Financial Edge NXT® gebruiken — de vlaggenschiptools van het bedrijf voor fondsenwerving en financieel beheer voor non-profitorganisaties — evenals Blackbaud CRM™, dat uitgebreid klantrelatiebeheer biedt voor grotere organisaties.

Het infrastructuur-engineeringteam van Blackbaud heeft de tooling ontwikkeld die nodig is om Raiser's Edge NXT- en Financial Edge NXT-producten naar Azure te verplaatsen, maar individuele klantmigraties werden aanvankelijk op eenmalige basis uitgevoerd. Insight ontwikkelde een programmatische benadering van uitvoering en nam het grootste deel van de implementatie-inspanningen op zich. Dit omvatte het identificeren van in aanmerking komende gehoste klanten, het evalueren van de technische haalbaarheid van migratie naar Microsoft Azure, het plannen en coördineren van de migraties, het uitvoeren van de verhuizing en het valideren van de functionaliteit na de migratie.

Blackbaud CRM is zeer configureerbaar en klanten die het product gebruiken, hebben vaak zeer gespecialiseerde omgevingen. Dit zorgde voor extra lagen van complexiteit als het ging om de volgende fase van verhuisinspanningen. Terwijl het team van Blackbaud gescripte processen ontwikkelde om nieuwe Blackbaud CRM-omgevingen in Azure op te zetten, bouwde Insight aanvullende scripts om te helpen bij het exporteren en importeren van bestaande Blackbaud CRM-klantgegevens. Dit omvatte eigen modules die worden gebruikt om het proces van back-up en herstel van IIS-webconfiguraties, SQL-databases, Active Directory-gebruikers en vele andere aangepaste applicatiecomponenten te stroomlijnen.

Het team van Insight werkte rechtstreeks samen met Blackbaud CRM-klanten om projectplannen te ontwikkelen en uit te voeren - van evaluatie en planning tot aangepast codeerwerk, testen en ondersteuning. Ze voegden waar nodig ook functionaliteit toe aan de Azure-omgeving om aan de individuele klantvereisten te voldoen.

Samen hebben Insight en Blackbaud in 2021 met succes 14 Blackbaud CRM-verhuizingen en meer dan 900 Blackbaud NXT-verhuizingen uitgevoerd, wat resulteerde in lagere infrastructuurkosten, verbeterde uptime, gestroomlijnde processen en verbeterde klantbeveiliging.

Toekomstplannen voor sociale impact op lange termijn

Samen hebben Insight en Blackbaud in 2021 met succes 14 Blackbaud CRM-migraties uitgevoerd en reallocaties voor meer dan 900 klanten met Raiser's Edge NXT, Financial Edge NXT of beide.

Blackbaud heeft een sterke cultuur ontwikkeld rond teruggeven aan de gemeenschap, waarbij veel medewerkers zowel zelfstandig als door het bedrijf gecoördineerde activiteiten aanbieden.

Doorgaan

De Canadese Eden Foundation gebruikt cloudgebaseerde Blackbaud-oplossingen om fondsenwervers voor geestelijke gezondheid te ondersteunen.

Dankzij de migratie kon het IT-team van Blackbaud de infrastructuurkosten verlagen door te profiteren van extra burst-capaciteit in Azure tijdens grote upgrades. Deze aanpak heeft ook de geplande uitvaltijd verminderd, waardoor routine-onderhoud strategischer kan worden uitgevoerd. Bovendien hebben nieuwe consistente scripting, standaarden en automatisering, ondersteund door Insight, de algemene verwerking en levering vereenvoudigd en versneld, terwijl onverwachte problemen snel kunnen worden opgelost.

Het belangrijkste is echter dat deze moderniseringsinspanningen non-profitorganisaties met maatschappelijk welzijn in staat hebben gesteld om te blijven groeien, transformeren en hun sociale impact over de hele wereld te maximaliseren.

Gebruikers van Raiser's Edge NXT en Financial Edge NXT, zoals Lambda Legal, die binnen enkele uren naar Microsoft Azure zijn gemigreerd, hebben geprofiteerd van naadloze functionaliteit.

"Na de migratie was een van de meest opvallende verschillen de kortere tijd die complexere zoekopdrachten en exporten nodig hebben om te voltooien", zegt Fran Cohen, directeur donordatabases van Lambda Legal. "In het algemeen," voegde ze eraan toe, "de migratie naar Microsoft Azure stelt ons in staat meer tijd te besteden aan onze belangrijkste taken rondom de missie van Lambda Legal, waarin we volledige erkenning willen bereiken van de burgerrechten van LGBT-mensen en iedereen die met de gevolgen van hiv leeft."

Ondertussen hebben degenen die Blackbaud CRM gebruiken nu een speciale omgeving die verbeterde beveiliging, grotere beschikbaarheid en toegang tot nieuwe functies biedt. Benedict Chiu, hoofd data en technologie voor de Australian Conservation Foundation, een gemeenschap van meer dan 700.000 mensen, sprak de waarde uit van het migratieproject voor zijn organisatie. "De migratie naar Azure heeft een nieuw ritme in gang gezet van aankomend werk dat ons aanzienlijk ten goede zal komen door onze activiteiten te stroomlijnen, geavanceerdere data-analyse mogelijk te maken, beter inzicht te krijgen in onze donateurs en de mogelijkheid om aanvullende services te gebruiken."

Deze eerste betrokkenheid heeft geleid tot een voortdurende vertrouwens- en samenwerkingsrelatie tussen Insight en Blackbaud. Naast de voortdurende inspanningen op het gebied van migratie en modernisering, heeft Blackbaud Insight ingeschakeld om een uitgebreide evaluatie van de cloud- en datacenterstrategie uit te voeren.

"Onze samenwerking met Insight heeft ons in staat gesteld onze migratie naar de public cloud te versnellen", zegt John Yeager, Blackbaud's senior director applicatiebeheer voor infrastructuurtechniek en cloudactiviteiten. "Die versnelling heeft er op zijn beurt voor gezorgd dat meer van de maatschappelijke organisaties die Blackbaud ondersteunt in staat worden gesteld de flexibiliteit, veiligheid, capaciteit, innovatiesnelheid en het gemak van automatisering van de public cloud te realiseren."

Krista Leland
Sr. Content Strategist, Insight

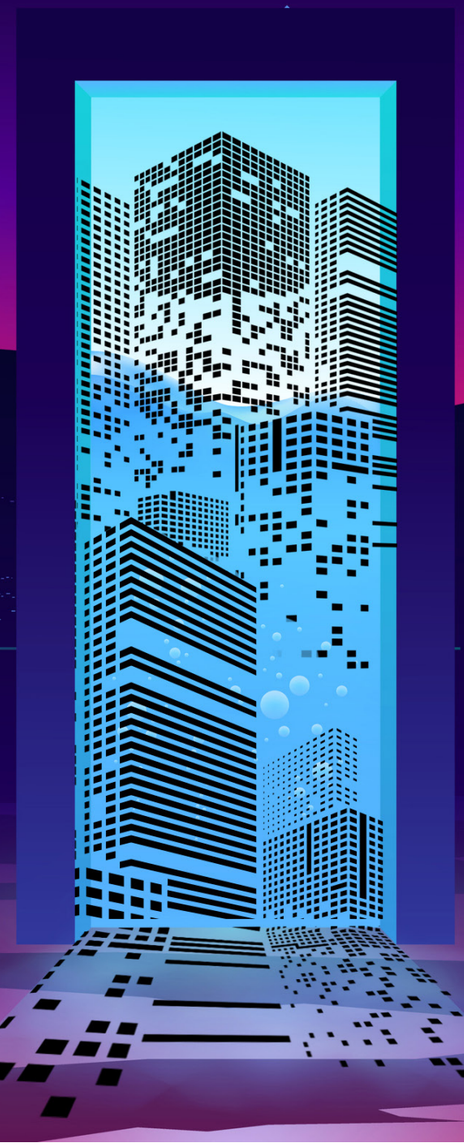
Houden legacy-apps je tegen?

Wat uw missie ook is, Insight zorgt ervoor dat uw applicaties en ecosysteem deze taak aankunnen.

Einde

4 manieren om uw moderne werkplek te beveiligen

…en hoe Microsoft 365 E5 dit zou kunnen ondersteunen



Door

Rob O'Connor

EMEA Technology Lead - Security, Insight

De verschuiving naar werken op afstand tijdens de pandemie heeft de moderne werkplek opnieuw gedefinieerd. Flexibel hybride werken en gedecentraliseerde modellen hebben ertoe geleid dat organisaties hun strategieën en activiteiten hebben heroverwogen – waarbij de Microsoft 365 E3-licentieoplossing velen heeft ondersteund in hun hybride werkbehoeften. Maar nu, meer dan ooit, is het belangrijk om na te denken over uw beveiligingsstrategie.

Het hybride werkmodel betekent dat gegevens die essentieel zijn voor uw organisatie niet langer in uw datacenter worden opgeslagen, maar worden gedistribueerd over meerdere cloudservices. Deze endpoints – de laptops waar uw gebruikers thuis de hele dag op werken, maar ook de servers in de cloud die uw e-commerceplatform draaiende houden – zijn een constant doelwit van phishing-aanvallen, malware, ransomware, enz. De risico's van een dergelijke inbreuk op de beveiliging en de bijbehorende slechte publiciteit, reputatieschade en mogelijke boetes zijn een te hoog risico om te nemen. Daarom moeten organisaties ervoor zorgen dat ze over sterke controlemechanismen beschikken.

Naast het opzetten van een zero trust-aanpak voor uw bedrijf, kunnen organisaties investeren in een multiple pointoplossing om hun gegevens, netwerk, applicaties en cloud te beschermen. Dit kan echter duur zijn en een 'blind spot in uw zichtbaarheid veroorzaken. De nieuwste Microsoft 365 E5 biedt verbeterde tools om organisaties te ondersteunen en het hoofd te bieden aan de toenemende beveiligingsrisico's, maar is dit de juiste oplossing voor u?

Om u te helpen bepalen hoe u uw organisatie het beste kunt beschermen en beveiligen (en welke technologie dit kan ondersteunen), heb ik de belangrijkste punten gedefinieerd waarmee u rekening moet houden bij het beveiligen van uw werkplek.

1. Microsoft Defender voor cloud-apps

Deze oplossing/asset, voorheen bekend als Cloud App Security, geeft inzicht in de cloudservices die gebruikers gebruiken en stelt u in staat om op een gedetailleerde manier controle uit te oefenen. U kunt de parameters instellen van wat gebruikers binnen de cloudservices mogen doen. Als u bijvoorbeeld ontdekt dat het bid-team documenten deelt met behulp van een niet-gesanctioneerde cloudappliatie die u riskant acht, wilt u voorkomen dat ze informatie uploaden, terwijl u ze toch toestemming geeft om informatie van klanten en partners te downloaden.

Voordeel voor u: Tegenwoordig gebruiken bijna alle organisaties gesanctioneerde cloudapplicaties en zullen gebruikers hun eigen cloudapplicaties vinden om hun werk gedaan te krijgen. Sommige van die cloudapplicaties kunnen uw organisatie blootstellen aan het risico van gegevensdiefstal of het opslaan van gegevens in geografische gebieden die niet voldoen aan de AVG, enz. Microsoft Defender voor Cloud Apps helpt u compliant en veilig te blijven en leidt uw gebruikers naar toepassingen waarvan u weet dat ze geschikt zijn voor het doel.

Alternatieven: u kunt een Cloud Access Security Broker (CASB) van een andere leverancier toevoegen, maar u profiteert niet van de kant-en-klare integraties met andere services zoals Microsoft Information Protection en Data Loss Prevention. Dit kan resulteren in hogere totale eigendomskosten, met veel professionele services die nodig zijn om te integreren en te onderhouden.

Doorgaan

2. Azure AD Premium Plan 2

Dit abonnement maakt deel uit van de Microsoft E5-licentie en combineert een aantal functies om uw controle over wie toegang heeft tot wat - of 'identiteit' - te versterken. Toegangsbeoordelingen verminderen de IT-overhead van het beheren van wie toegang heeft tot documenten in de hele organisatie, door de last van het onderhouden van toegangslijsten te verplaatsen van IT naar de gegevenseigenaren in het bedrijf. Identiteitsbescherming, Privileged Identity Management en op risico gebaseerde voorwaardelijke toegang bieden extra beveiligingslagen om ervoor te zorgen dat beheerders veilig verbinding kunnen maken vanaf goedgekeurde locaties en devices en op het tijdstip dat u het verwacht.

Voordeel voor u: Identiteit is een belangrijke pijler van een Zero Trust-aanpak en is de lijm die externe gebruikers verbindt met cloudgegevens op een moderne werkplek

Alternatieven: je zou dit met andere leveranciers kunnen bereiken door een aantal verschillende tools toe te voegen, maar het zou niet het eenvoudige gebruiksgemak, de integratie en de beheervoordelen van E5 bieden.

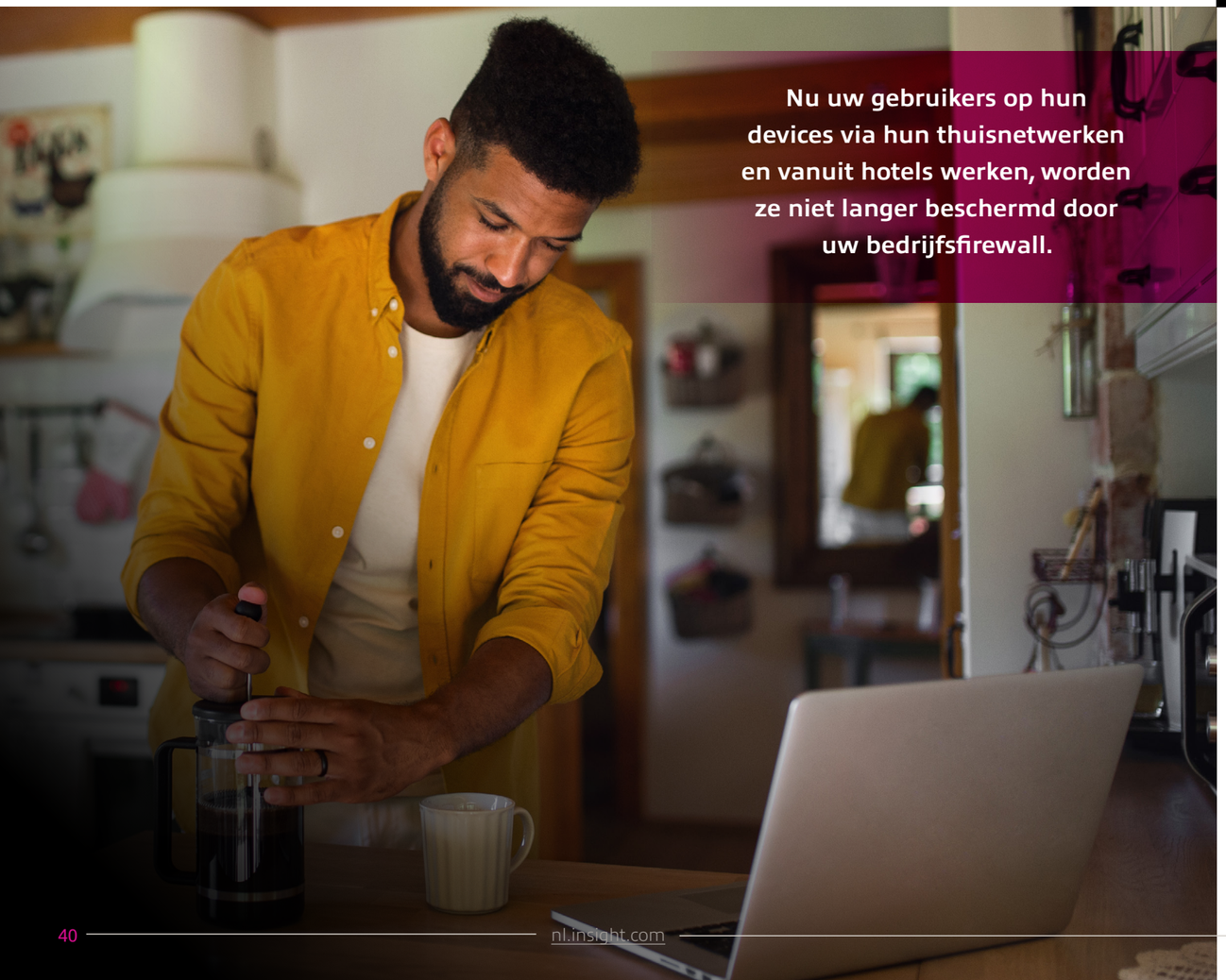
3. Defender for Endpoint P2

Dit bouwt voort op de basisfunctionaliteit van 'defender for endpoint' om volledige endpointdetectie en -respons, geautomatiseerd onderzoek en herstel, evenals beheer van bedreigingen en kwetsbaarheden te bieden. Het maakt ook deel uit van de E5-oplossing.

Voordeel voor u: nu uw gebruikers op hun devices via hun thuisnetwerken en vanuit hotels werken, worden ze niet langer beschermd door uw bedrijfsfirewall. Dit betekent dat ze een veel sterkere reeks beveiligingscontroles moeten hebben om te voorkomen dat de devices worden geschonden en worden gebruikt om toegang te krijgen tot het netwerk van uw organisatie. U moet in staat zijn om bedreigingen die uw endpoints aantasten in realtime te identificeren, op te sporen en te verhelpen, waar ook ter wereld.

Alternatieven: hoewel u dit met een product van een derde partij kunt afvangen, verliest u de strakke integratie, rapportage en gebruiksgemak van een best-in-suite-aanpak.

Het hybride werkmodel betekent dat gegevens die essentieel zijn voor uw organisatie niet langer in uw datacenter worden opgeslagen, maar worden gedistribueerd over meerdere cloudservices.



Nu uw gebruikers op hun devices via hun thuisnetwerken en vanuit hotels werken, worden ze niet langer beschermd door uw bedrijfsfirewall.

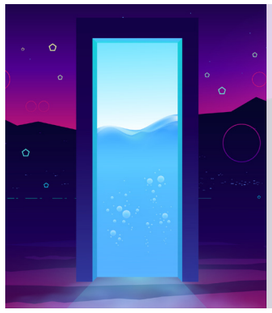
4. Information Protection P2

Inbegrepen in de E5-licentie, biedt Information Protection P2 de mogelijkheid om gebruikers te helpen hun gegevens effectiever te classificeren. Het classificeren van gegevens (bijvoorbeeld als "Openbaar" of "Gevoelig") kan helpen ervoor te zorgen dat de juiste controles op die gegevens worden toegepast. E5 biedt meer geautomatiseerde functies, bijvoorbeeld om gebruikers te helpen de juiste classificatie aan te bevelen en hen te begeleiden om uw bedrijfsbeleid te volgen. U kunt gebruikers via e-mail waarschuwen als ze op het punt staan te veel informatie te delen, en u kunt uw on-prem-bestanden scannen en automatisch classificeren.

Voordeel voor u: als u een document onderclassificeert, wordt het niet zo goed beschermd als zou moeten. Het overclassificeren van bestanden is ook een probleem omdat het ertoe leidt dat een te streng beveiligingsbeleid wordt toegepast, wat leidt tot frustratie bij de gebruiker en extra kosten. Gebruikers helpen om hun gegevens correct te classificeren is vooral belangrijk wanneer werknemers zijn verspreid over thuiskantoren en mogelijk geen lokale IT-ondersteuning op hun locatie hebben om hen te helpen.

Alternatieven:er zijn geen echte alternatieven hiervoor, behalve hopen dat uw gebruikers hun gegevens correct classificeren!

Ongeacht de grootte, branche of locatie van uw organisatie; de veranderende werkplek stelt ons allemaal voor de uitdaging om ons bedrijf te beschermen tegen risico's van veiligheidsbedreigingen en om governance- en compliance-uitdagingen te overwinnen. In een tijd waarin investeren in de juiste technologie u zou kunnen helpen om succes te boeken en een echte moderne werkplek voor uw organisatie te creëren, zien velen de voordelen in van de overstap naar een strak geïntegreerde suite van beveiligingscontroles, zoals Microsoft's E5.



Om erachter te komen hoe E5 uw organisatie kan helpen, download ons e-book en praat met onze licentie-experts om te bespreken hoe u kunt upgraden naar Microsoft 365 E5 en uw bedrijf veiliger kunt maken en houden.

Einde

DE METAVERSE: een kans voor bedrijven van elke omvang?

De metaverse belooft een game-changer te worden, zoals het internet was toen het werd gelanceerd. Net zoals het internet van vandaag er heel anders uitziet als op de eerste dag, zal de metaverse hetzelfde traject volgen.
Sommigen verwachten dat we ons over twee of drie jaar zullen afvragen wat we ooit hebben gedaan vóór de metaverse.

Zonder al te veel tijd te besteden aan definities, is de metaverse een soort 'echt' internet, waar mensen kunnen communiceren in virtuele omgevingen zonder fysiek aanwezig te zijn[1]. Op dit moment wordt het 'real-world' element ervaren via virtual reality headsets.

De grote vraag is dus: wat betekent de metaverse voor bedrijven? Het lijkt misschien iets dat u nu niet zou overwegen of prioriteit zou geven, omdat u niet kunt zien hoe het uw bedrijf zal helpen, maar het komt dichterbij en, ja, het zal voordelen opleveren voor organisaties van elke omvang. Ik zal u enkele voorbeelden geven van waar de metaverse uw business van vandaag positief kan beïnvloeden.

Door
Antony Taylor
Technology Lead bij Insight

Doorgaan

Mixed reality-technologie wordt al met groot succes gebruikt in de medische wereld, binnen bijvoorbeeld de chirurgie.

Tijdens het samenwerken aan projecten en productontwikkeling kunnen collega's in realtime hetzelfde beeld van het project of de productstatus delen.

Meer samenwerking en democratisering

De afgelopen tien tot twintig jaar is er een sterke technologische focus geweest op samenwerking - van het delen van bestanden tot instant messaging, documentsynchronisatie en videoconferenties. De metaverse belooft dit naar een hoger niveau te tillen. Door bedrijfsprocessen aan te passen om mixed of assisted reality in te zetten, zullen de kosten voor bedrijven dalen en meer samenwerking worden aangemoedigd. Mensen kunnen ervaren hoe ze in dezelfde ruimte, rond dezelfde tafel, zelfs op dezelfde machines werken. Tijdens het samenwerken aan projecten en productontwikkeling kunnen collega's in realtime hetzelfde beeld van het project of de productstatus delen. Bovendien heeft iedereen z'n eigen stem en uiterlijk. Net zoals je zou ervaren in een real-life setting. De metaverse heft de 'present vs remote' kloof op die mensen tegenwoordig vaak in vergaderingen ervaren.

Sneller, gemakkelijker prototyping

Door de echte wereld in een virtuele omgeving na te bootsen, kunt u in de metaverse fysieke producten - zoals kleding - sneller virtueel ontwikkelen als prototype. Het vermindert de kosten die gepaard gaan met ontwerpiteraties en de tijd die nodig is om modellen van verschillende grootte en kleur te reproduceren. Fabrikanten kunnen in de ontwerpfase tijd en kosten besparen en vroegtijdige feedback krijgen van gebruikers en focusgroepen.

Verbeterde klantervaring

Door virtuele omgevingen voor klanten te hosten, kan een bedrijf zijn merkervaring op een immersieve manier presenteren. Op een manier die erg lijkt op het prototyping van hierboven, kunnen klanten producten zoals kleding uitproberen via een avatar. Dit wordt al door verschillende winkelsites gebruikt, maar door de simulatie uit te breiden tot aan de kassa, krijgen klanten een completere interactie met uw merk.

Restaurants kunnen virtuele eetervaringen organiseren waarbij elke persoon zijn eten bestelt via een online menu en geniet van een verbonden ervaring met de mensen aan hun tafel.

Onderhoud aan installaties en machines

Mixed reality-technologie, zoals Microsoft's HoloLens, wordt al met groot succes gebruikt in de medische wereld, binnen bijvoorbeeld de chirurgie. Deze technologie wordt ook gebruikt en is even toepasbaar voor onderhoud aan voertuigen, productielijnen en andere machines, waarbij de monteur van de fabrikant het product op afstand kan onderhouden of repareren via een on-site medewerker. Dit kan resulteren in een snellere en effectievere uitwisseling van informatie, aangezien mondelinge toelichtingen en visuele 3D-uitleg hand in hand gaan. Er zijn ook aanzienlijke kostenbesparingen te realiseren voor organisaties die services op afstand aanbieden via mixed of assisted reality, omdat ze services kunnen opschalen en bijvoorbeeld training kunnen geven zonder de overheadkosten te verhogen.

De voorbereiding verschilt per branche, uw uitdagingen en het type klanten dat u heeft. Dit is het perfecte moment om te onderzoeken wat de metaverse voor u kan doen en hoe het uw horizon kan verbreden.

Zorg dat u klaar bent voor de metaverse

Vooruitstrevende organisaties zijn de metaverse al langzaam aan het ontdekken. Ze onderzoeken manieren om virtual en augmented reality te integreren in hun bedrijfsprocessen en klantervaring. Omdat het nog vroeg is, zijn er praktische stappen die bedrijven kunnen nemen om zich voor te bereiden:

- Verhoog de digitalisering – Schaf de technologie aan die u nodig hebt om uw online presence op te bouwen of uw bestaande uit te breiden.
- Bedenk wat de metaverse in de toekomst voor u zou kunnen doen. Dit kan betekenen dat u uw bedrijfsmodel moet heroverwegen en nu de nodige stappen moet nemen.
- Kijk naar mogelijkheden om uw bedrijfsprocessen te verbeteren met mixed/assisted reality.
- Werk samen met partners die al AR- en VR-oplossingen leveren om verschillende opties te verkennen.

Ontdek de oplossingen van Insight die bedrijven kunnen helpen zich vandaag voor te bereiden op de technologie van morgen

Einde

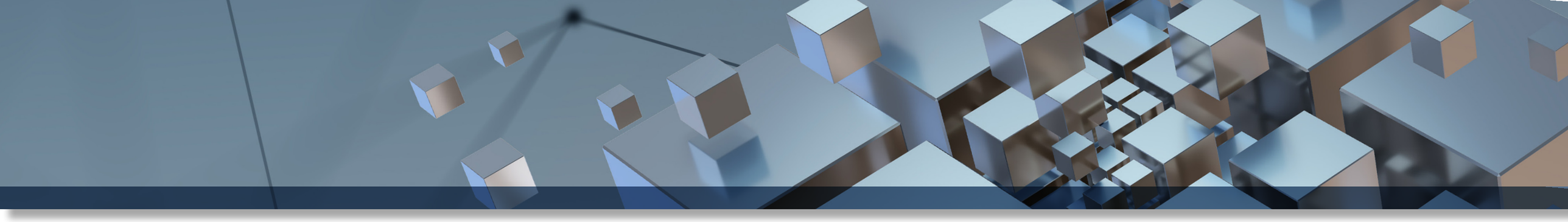
1. You'll find a more detailed description that examines the 'What, Why, Who, When, Why and How' of the metaverse in our latest Tech Journal.

Waarom **Application Performance Management** een **topprioriteit** zou moeten zijn voor organisaties

Insight | **INTERVIEW**

Santo Orlando
Practice Director Services TSG, Insight

Doorgaan



In 2022 gebruikt het gemiddelde bedrijf 200 apps.[1] Ze zijn van fundamenteel belang bij het uitvoeren van zakelijke functies, waardoor een bedrijf naadloos kan werken en veel gegevens kan beheren. Hoewel data- en cloudbeheer de afgelopen jaren in de schijnwerpers stonden als belangrijkste zakelijke prioriteiten, worden applicaties meer en meer belangrijk.

Wat wordt er gedaan om ze te beheren en te beschermen? Santo Orlando, Practice Director Services TSG bij Insight, spreekt over de veranderingen die bedrijven de afgelopen jaren hebben doorgemaakt als het gaat om applicaties en over het belang van het beheren van applicatieprestaties voor elke organisatie.

Waarom zijn applicaties tegenwoordig essentieel voor organisaties?

Applicaties zijn de ruggengraat van veel bedrijven geworden. Ze zijn niet alleen nodig om gegevens op te slaan en te ordenen, maar ze bieden organisaties ook de mogelijkheid om met gebruikers in contact te komen en te communiceren en om de zakelijke functionaliteit te stimuleren. Applicaties kunnen ook zorgen voor consistente branding en bedrijfsprestaties op een schaalbare manier. Kortom, applicaties zijn tegenwoordig cruciaal voor de meeste organisaties.

Zou u zeggen dat het gebruik en de afhankelijkheid van applicaties voor bedrijven de afgelopen jaren is veranderd?

Organisaties werken tegenwoordig heel anders dan tien of zelfs vijf jaar geleden. De hoeveelheid verzamelde en opgeslagen data groeit, het aanbod van diensten is verveelvoudigd en de schaal en snelheid waarmee dit gebeurt is immens. Applicaties zijn hierop geen uitzondering.

Tegenwoordig draaien veel applicaties op een op microservices gebaseerde architectuur, wat betekent dat organisaties een intrinsiek netwerk van services hebben die met elkaar in verbinding staan - en dat het bedrijf, gebruikers en werknemers met elkaar verbindt. Vaak te vinden in een multi-cloud-opstelling, kunnen applicaties die een bedrijf bezit of via exploiteert, met slechts een handvol beginnen en uitgroeien tot een enorm app-portfolio - vanwege de schaalbaarheid van de cloud. Applicaties kunnen organisaties daarom in staat stellen snel uit te breiden en te groeien en gebruikers op wereldwijde schaal naadloos van dienst te zijn, maar ze brengen ook veel uitdagingen met zich mee als ze niet goed worden beheerd. Daarom zijn Application Management Services zo belangrijk.

Op welke problemen kunnen organisaties stuiten als hun apps niet goed worden beheerd?

Inkomstenverlies is daar zeker een van. Elke seconde vertraging in de reactietijd van een applicatie staat gelijk aan een bedrijf dat geld verliest. Of dit nu wordt veroorzaakt door een bug of trage app-prestaties of een bredere inbreuk op de beveiliging. Neem bijvoorbeeld de uitval van Facebook van vorig jaar - de applicatie die een paar uur offline ging, heeft het bedrijf naar schatting 100 miljoen dollar aan inkomsten gekost.[2] Afhankelijk van uw bedrijfsgrootte kan dit enorm schadelijk zijn voor een bedrijf en merk.

Zonder de mogelijkheid om apps te observeren, zijn organisaties ook niet in staat om tijdig te reageren op prestatieproblemen met applicaties en deze te repareren en daarom kunnen ze de zakelijke impact die prestatieproblemen van apps mogelijk hebben veroorzaakt niet nauwkeurig berekenen.

Bovendien kan een gebrek aan app-prestatiebeheer een organisatie een gemakkelijk doelwit maken voor beveiligingsinbreuken en pogingen van hackers - en een gebrek aan inzicht in de applicatieprestaties betekent dat de organisatie niet in staat is zo snel mogelijk te reageren. Ook bestaat het gevaar van gebruikersklachten en de schade aan uw merk als gevolg.

U heeft het over Application Performance Management – wat houdt dit precies in?

Simpel gezegd, Application Performance Management biedt organisaties een dieper inzicht in het gedrag van hun applicaties. Het betekent inzicht hebben in de beschikbaarheid en efficiëntie van de eigen bedrijfsapplicaties, deze kunnen aanpassen en kunnen reageren op gebeurtenissen binnen en buiten uw organisatie. Het omvat ook het kijken naar factoren zoals bedrijfsproces, gebruikerservaring, alle softwarecomponenten, inclusief middleware en infrastructuur, netwerken, beveiliging en database- en dataplatform van een applicatie zelf. Het verkrijgen van dit inzicht kan organisaties in staat stellen om snel te reageren om eventuele problemen op te lossen. Bovendien kunnen organisaties downtime en trage app-prestaties verminderen of zelfs voorkomen door dit uitgebreide begrip en beheer van hun applicatieportfolio te verkrijgen.

Hoe kunnen organisaties stappen ondernemen om te zorgen voor goed App Performance Management?

Er is geen "one-size-fits-all"-oplossing, het hangt echt af van het bedrijf en zijn digitale reis. Over het algemeen omvat het beheren van applicatieprestaties verschillende afdelingen, oplossingen en services in het hele bedrijf. Het vinden van een partner met het relevante specialisme om deze reis te ondersteunen kan een goede eerste stap zijn. Bij Insight hebben we een toegewijd team om organisaties hierin te ondersteunen.

Bij Insight hebben we een toegewijd team om organisaties hierin te ondersteunen.

Santo Orlando
Practice Director Services TSG, Insight

1. https://productiv.com/resources/the-state-of-saas-sprawl/
2. https://fortune.com/2021/10/04/facebook-outage-cost-revenue-instagram-whatsapp-not-working-stock/

Einde

Insight

Insight erkend als 'Visionair' in 2022 Gartner® Magic Quadrant™ for Software Asset Management Managed Services

Gartner

We zijn ongelooflijk trots op onze erkenning als Visionary in het Gartner® Magic Quadrant™ voor Software Asset Management Managed Services. Insight is toegewijd aan het verbeteren van ons dienstenportfolio om echte waarde en een uitstekende klantervaring te leveren in al onze regio's.

Klik hier om een gratis exemplaar van het onderzoeksrapport van Gartner te lezen. Ga voor meer informatie over Insight naar nl.insight.com.

Insight | Events

Surface Modern Workshop
Hybride Werken kan overal, maar hoe?

15 Sept / 13 Okt / 24 Nov

Registration available soon
nl.insight.com

Learn more

Roundtable Manufacturing

22 Sept

Registration email soon

Learn more

Cybersecurity Event
The Best Kept Secret

29 Sept

Learn more

Barracuda Webinar

10 Nov

Registration available soon

nl.insight.com

Meet the Experts

15 Nov

Registration available soon

nl.insight.com

Tech JOURNAL™

Nederland

Insight®

TECH Journal - Issue 2 - 2022

nl.insight.com