Ausgabe 2 - 2022

Österreich

Tech JOURNAL™



EINE NEUE ÄRA DER ARBEIT

Abonnieren

Insight

Inhalt

Mit Intelligent Edge neue Horizonte erschließen: Strategien für den Erfolg	4
Eine neue Ära der Arbeit: Interviews mit Insights EMEA President und Country Managern	10
Der Kampf um Talente: Warum wir die Art und Weise, wie wir rekrutieren, ändern müssen	22
Insight's Skills Academy	26
Karriereschritte in einem hybriden Arbeitsumfeld	28
Kundenreferenz: Blackbaud stärkt soziales Engagement mit Application Modernisation	32
4 Wege zur Sicherheit Ihres modernen Arbeitsplatzes	38
Das Metaverse: Eine Chance für Unternehmen jeder Größe?	42
Kundenreferenz: Bekaert überwindet Sprachbarrieren bei der Einführung von Microsoft 365 mit Schulungen und Support von Insight	46
Warum Application Performance Management eine Top Priorität in Organisationen sein sollte	48

Aus der Redaktion

Nach einigen Jahren drastischer Veränderungen in der Art und Weise, wie wir arbeiten und leben, hat die post-pandemische Zeit eine neue Geschäftsära eingeläutet. Selbstverständlich ist alles dem Wandel unterworfen, und so haben die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, globale konjunkturelle Schwankungen und politische Ereignisse einen tiefgreifenden Einfluss darauf, wie Organisationen erfolgreich sein können. Jede Veränderung bringt Herausforderungen und Chancen mit sich, und als Unternehmen ist es wichtig, sie zu verstehen und von ihnen zu lernen, um sich anzupassen und in den kommenden Jahren erfolgreich zu sein. Als Fortune-500-gelisteter Lösungsintegrator arbeiten wir mit vielen Unternehmen zusammen und helfen ihnen, Veränderungen zu meistern, indem wir ihre IT-Transformation unterstützen. Aus dieser Position heraus sehen wir zahlreiche überzeugende Beispiele für die Einführung und Transformation von Technologien und erleben Organisationen, die die Anforderungen ihrer Mitarbeiter*innen, des Marktes und ihrer Branche wirklich verstehen.

Aus diesem Grund haben wir die neueste Ausgabe des EMEA Tech Journal der Neuen Ära der Arbeit gewidmet – wie sie für Unternehmen aussieht, welche Chancen sie bietet und welche Technologien diese neuen oder angepassten Geschäftsziele unterstützen können. Es enthält ein ausführliches Interview mit Insights EMEA President Emma de Sousa über ihre Ansichten zur "New Era of Work" und ihre Prognosen für die nächsten 12 Monate sowie Einschätzungen von Insight Country Managern in ganz Europa darüber, wie sich Arbeitsplätze regional verändern. In dieser Ausgabe diskutieren Experten Technologien wie Intelligent Edge und das Metaverse, die das Potenzial haben, Strategien und Geschäftserfolg voranzutreiben. Angela Hughes, EMEA HR and People Leadership Director bei Insight, spricht über den "War for Talent" und wie Unternehmen ihre Rekrutierungsstrategie anpassen können. Insights EMEA Director of Talent Karen Radford diskutiert, wie sich die Einrichtung des hybriden Arbeitsbereichs auf den Karrierefortschritt der Mitarbeiter*innen auswirkt und wie Unternehmen sicherstellen können, dass hybrides Arbeiten die gleichen Möglichkeiten bieten wie in Büroarbeitsumgebungen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!



Jill Murray
VP Marketing EMEA bei Insight

Redaktion

Chefredakteurin
Jill Murray

Leitende Redakteurin
Amie Mulderrig

Redakteurin
Melissa John

Lead Designer
Julie Eggleton

Designers
Rakhi Vyas
Rovi Neil Sla

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

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

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

Wenn Sie jederzeit auf dem Laufenden über die neuesten IT-Trends und Digital Transformation Erfolgsgeschichten von Kunden in ganz EMEA sein wollen, abonnieren Sie das Tech Journal hier.

Mit Intelligent Edge neue Horizonte

ERSCHLIESSEN:

Strategien für den Erfolg

Bei Intelligent Edge geht es nicht nur um Datenerfassung in Echtzeit. Es geht darum, einen neuen Blickwinkel zu entwickeln - einen, der auf intelligenten Schritten und umfassender Operationalisierung beruht.

Und so machen Sie es.





Ob Computer Vision, vorausschauende Wartung oder die Erkennung von Anomalien - egal, um welche Form der künstlichen Intelligenz (KI) es sich handelt, ohne Strategie und Operationalisierung kann es keine smarte Investition sein. Intelligent Edge ist da keine Ausnahme. Unternehmen sind begierig darauf, sie zu nutzen, aber das geht nicht, ohne den Blickwinkel zu erweitern und alle Optionen zu prüfen.

Lassen Sie uns also Intelligent Edge erkunden: wie es im gesamten IT-Ökosystem funktioniert und welche Art von Gesprächen ich mit Kunden führe, um einen maximalen ROI und dauerhaften Erfolg zu gewährleisten.

Level set: Was ist Intelligent Edge?

Traditionell werden Daten erzeugt, in ein Rechenzentrum oder eine Cloud übertragen, verarbeitet und schließlich abgerufen. Bei dieser Methode kommt es zu Verzögerungen und Latenzzeiten. Intelligent Edge bringt diese Verarbeitung (oder einen Teil davon) direkt dorthin, wo die Daten erzeugt werden. Dies führt zu einer schnellen Datenanalyse und gezielteren Geschäftsentscheidungen.

Um jedoch einen dauerhaften Erfolg mit Intelligent Edge zu erzielen, müssen wir anfangen, kategorieübergreifend zu denken: Ihre Hardware, Infrastruktur, Software und Sicherheit - und die sorgfältige Planung und Orchestrierung, die erforderlich ist, um die vielen Vorteile zu nutzen.

Sechs Möglichkeiten, wie Sie mit Intelligent Edge intelligenter arbeiten können

1. Schnellere Entscheidungsfindung
2. Bessere Sichtbarkeit und Transparenz
3. Effizientere Arbeitsabläufe (durch Automatisierung)
4. Geringere Betriebskosten
5. Erhöhte Produktivität
6. Erhöhte Zuverlässigkeit

Neue Wege für Edge-Geräte: verteilte Intelligenz

Wenn Sie daran denken, wie man traditionell Daten sammelt und speichert, stellen Sie sich vielleicht ein Rechenzentrum mit großen Rechenschränken vor. Denken Sie an sperrige Formfaktoren. Aber Ihre Formfaktoren müssen nicht immer eine große Grundfläche haben, um Intelligent Edge zu nutzen. Das hängt ganz von Ihrem geschäftlichen Anwendungsfall ab. Möglicherweise können Sie Ihre Formfaktoren verteilen und kleinere Hardware mit einem Aggregationspunkt am Edge selbst einsetzen, der eine größere Rechnerkomponente haben kann.

Zur Erinnerung: Ein Edge-Gerät ist jedes Stück Hardware, das die Daten und den Datenfluss zwischen dem Ort, an dem die Daten erzeugt werden, und dem Unternehmensnetzwerk kontrolliert und verarbeitet.

Diese Definition ist sehr aussagekräftig, denn Sie können Ihre Software immer noch auf einem sehr kleinen Gerät wie einem Intel NUC, Lenovo, HPE oder Dell Gateway ausführen, die alle auf einer CPU laufen könnten - und dann Ihren Stack auf einen größeren Computer übertragen. Dieser Rechner kann über dedizierte GPUs, IGPUs oder Multiprozessoren verfügen.

Unternehmen können sogar ihre vorhandene Hardware nutzen und diese Intelligenz näher an sie heranbringen. In der Fertigung und im Einzelhandel werden bereits vorhandene Kameras (keine Spezialkameras) eingesetzt, um zu analysieren, wie der Raum genutzt wird. Sie haben die Wahl. Man muss nur wissen, welche Möglichkeiten man hat (was viele Unternehmen heute nicht wissen), und entscheiden, welche für den eigenen Anwendungsfall und die eigenen Ziele am besten geeignet ist.

Navigieren in Edge-Anwendungen

Natürlich können wir die Edge-Geräte nicht in einem Vakuum betrachten. Die Anwendungen, die sie antreiben, sind ebenso wichtig. Heute gibt es Software-Stacks, die mit Spezialisierung aufgebaut sind. Software-Stacks können beispielsweise ein KI-Modell erhalten, und dieser Stack weiß genau, wie er auf einer GPU, einer IGPU oder einer FGPA laufen muss. Das KI-Modell kann sogar mit einem Deep-Learning-Toolkit wie Intel OpenVINO oder NVIDIA SDKs beschleunigt werden.

Diese Flexibilität ist ein entscheidender Faktor. Die Formfaktoren werden sich im Edge-Bereich weiter verändern, aber Sie müssen nicht mehr für jede neue Hardware, die auf den Markt kommt, separate Lösungen entwickeln.

Die Anwendungen müssen nicht komplex sein

Viele Unternehmen glauben, sie bräuchten maschinelles Lernen oder tiefe neuronale Netze, um mit intelligentem Wissen zu florieren. Das muss nicht sein. Selbst eine Anwendung, die eine einfache schwellenwertbasierte Anomalieerkennung durchführt, ist eine Form von Intelligent Edge. Eine Anwendung könnte nur 100 Codezeilen umfassen und mit einer automatischen Schwellenwerterkennung arbeiten, die Sie warnt, wenn ein Wert über oder unter einem vordefinierten Wert steigt. In diesem Fall würde diese Anwendung Ihnen immer noch Geschäftsinformationen liefern, die umsetzbar - und damit wertvoll - sind.

Eine der wichtigsten Überlegungen bei Edge-Anwendungen ist diese: Sie sollten erweiterbar und nicht monolithisch sein. Es ist entscheidend, wie Sie Ihre Anwendungen für heute und morgen entwickeln. Fragen Sie sich selbst: Für welche Anwendungsfälle werden wir diese Anwendung und Hardware später nutzen können? Beschränken wir unsere Möglichkeiten, indem wir nur Lösungen für heute entwickeln? Die Zukunft der Arbeit ist agil - das bedeutet, dass man nicht wegen einer einzigen neuen Anforderung eine ganze Anwendung neu entwickeln muss.

Mehr Wege zum Erfolg – aber auch mehr Risiko

Edge-Standorte schaffen mehr Verbindungen zwischen Hardware, Software und Anwendungen. Sie schaffen auch mehr Einfallstore für Cyberkriminelle. Ein ganzheitlicheres Sicherheitsdenken war noch nie so wichtig wie heute. Ein Code kann sicher entwickelt werden, aber wie dieser Code im gesamten Unternehmen funktioniert, muss ernsthaft berücksichtigt werden. Dazu gehört auch, wo der Code ausgeführt wird und welche Daten er verwendet. Denken Sie an Sicherheitslücken wie Log4j, die ohne Vorwarnung auftreten können. Ohne Mechanismen zur Aktualisierung des Codes im gesamten Edge-Ökosystem kann der Geschäftsbetrieb unvorbereitet getroffen und erheblich behindert werden.

Lassen Sie sich durch die Komplexität der Sicherheit nicht davon abhalten, die Vorteile von Intelligent Edge zu nutzen.

Fortschritte bei: Computer Vision

Computer Vision ist eine Basiskomponente, die Edge-Anwendungen ermöglicht. Aber Computer Vision allein ist nicht sehr wertvoll.

Legen Sie Anwendungen auf Ihre Computer Vision, die die Operationalisierung dieser Modelle berücksichtigen.

Das bedeutet, dass Sie in der Lage sein müssen, mehrere Modelle gleichzeitig laufen zu lassen und auf der Grundlage der Ergebnisse jedes Modells verschiedene Möglichkeiten zur Alarmierung und zum Ergreifen von Maßnahmen bereitzustellen.

> Erfolg mit Intelligent Edge beginnt mit einem **starken Bewusstseinswandel: Strategie und Planung sind alles.**

Sicherheit ist komplex, mit oder ohne Intelligent Edge. Die meisten Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, brauchen lediglich eine Anleitung, wie sie die vielen Bereiche ihres Unternehmens organisieren und strategisch absichern können. Sicherheit ist ein mehrschichtiger Ansatz, und die Komplexität der Sicherung Ihrer Edge-Lösung von Grund auf (vom Gerät bis zur Cloud) hängt weitgehend davon ab:

- Der geschäftliche Anwendungsfall
- die erforderlichen Sicherheitsebenen (basierend auf dem Risikoprofil Ihres Geschäftsergebnisses)
- Die Architektur der Lösung

Skalierbares Management macht die Mission lohnenswert

An drei Standorten zu arbeiten ist eine Sache, aber was ist mit 400 Standorten? Was ist mit 3.000? Wenn Unternehmen den Weg mit Intelligent Edge weiter beschreiten, werden sie mehrere Generationen von Geräten im

Weiter

Einsatz haben (mit verschiedenen Formfaktoren und unterschiedlichen Anwendungsfällen). Ein gut durchdachter Plan für die laufende Überwachung, Verwaltung und Optimierung dieses Ökosystems stellt sicher, dass das Intelligente Edge System dem Unternehmen auch weiterhin einen Mehrwert bietet. Bei der Skalierung auf mehrere Bereitstellungen an verschiedenen Standorten ist eine verwaltete Endpunktüberwachungsstrategie von entscheidender Bedeutung. Dadurch wird sichergestellt, dass die Workloads, die die Geschäftsergebnisse liefern, sicher und stabil sind

Ihre neue Arbeitsweise nach der Investition muss nachhaltig sein. Die Verwaltung Ihrer gesamten Edge-Hardware, Software und Sicherheit in großem Maßstab wird Ihnen ein konsistentes Ergebnis liefern.

Wie Sie beginnen

Der Erfolg von Edge-Lösungen beginnt mit einem starken Bewusstseinswandel: Strategie und Planung sind alles. Der wichtigste Rat, den wir Unternehmen geben, die über die Einführung einer Intelligent Edge Lösung nachdenken, lautet: Verstehen Sie den Wert der Problemlösung, und suchen Sie dann nach der geeigneten technischen Lösung. So lässt sich eine Investitionsstrategie für die Lösung und ein klares Nutzenversprechen erstellen. Außerdem lässt sich auf diese Weise das Risikoprofil für diese Lösung bestimmen. Was sollten Sie also zuerst tun, wenn Sie bereit sind, Zeit und Ressourcen in eine Intelligent-Edge Initiative zu investieren?

Konzentrieren Sie sich auf einen einfachen Anwendungsfall, der ein geschäftliches Problem lösen könnte, mit dem Sie konfrontiert sind. Jede Aufgabe, die auf wiederholbare Weise ausgeführt werden kann, eignet sich für ein Minimum Viable Product (MVP).

Envisioning Workshops sind für unsere Kunden von unschätzbarem Wert, wenn es darum geht, Anwendungsfälle, Anforderungen und Erfolgskriterien für produktive Pilotprojekte festzulegen. Sobald Sie den Nachweis des Nutzens erbracht haben, stellen Sie sicher, dass Ihr MVP in die Produktion übergeht.

Der Ausblick ist voller Möglichkeiten. Genießen Sie die Aussicht.

Die Zukunft der Arbeit ist agil - das bedeutet, dass man nicht wegen einer einzigen neuen Anforderung eine ganze Anwendung neu entwickeln muss.

Anwendungsfälle: Ein Blick auf das, was möglich ist

Energie-Sektor:
Wartung von Stromnetzen, Optimierung von Pipelines, intelligente Turbinen

Verkehrswesen:
Straßen und Kreuzungen, öffentlicher Nahverkehr, Flughäfen

Einzelhandel:
Bestandskontrolle, Augmented Reality (AR) Umkleidekabinen, Einkaufstrends

Fertigung:
Fabriknetzwerke, Anlageneffizienz, Anlagenüberwachung

Gesundheitswesen:
Überprüfung medizinischer Geräte, Temperaturüberwachung, Patientenüberwachung

Vernetzte Städte:
Intelligente Beleuchtung, Abfallwirtschaft, Sicherheit, öffentliche Konnektivität

Der Weg zur Sicherheit: Merkmale einer starken Edge-Sicherheit

- Ausrichtung an einem Cybersicherheitsrahmen, z. B. dem National Institute of Standards and Technology (NIST) (für Edge-Hardware, Infrastruktur und Software)
- Gut dokumentierte Richtlinien und Prozesse
- Auf Ausnahmen basierende Sicherheit (keine Einheitslösung)
- Zentralisierte Sichtbarkeit und einheitliche Kontrollen
- Konsistente Endbenutzerschulung
- Sicherheit als Geschäftskontinuität (regelmäßige Tests, Bewertungen und Anpassungen nach Bedarf)

Beginnen Sie Ihre Reise

Ganz gleich, welche Ziele Sie verfolgen, Sie können eine erfolgreiche Intelligent Edge Strategie aufbauen, die Hardware, Software, Sicherheit und mehr umfasst.

Erfahren Sie, wie wir helfen können.

Ende

EINE NEUE ÄRA DER ARBEIT



Emma de Sousa
EMEA President, Insight

Die Welt verändert sich ständig. Im Jahr 2000 hatte die Welt 413 Millionen Internetnutzer[1] - im vergangenen Jahr (2021) waren es 4,9 Milliarden[2]. Die Technologie entwickelt sich ständig weiter, und ihre Implementierung kann das Geschäftswachstum unterstützen und sich auf den Arbeitsplatz auswirken. Eine aktuelle Umfrage von IDC ergab, dass 60% der Führungskräfte glauben, dass "die digitale Transformation ihr kritischster Wachstumstreiber im Jahr 2022 ist".[3]

Die letzten Jahre hatten einen tiefgreifenden Einfluss auf die Innovationsrate und den technologischen Wandel – und diese rasante Veränderung hat sich auf den Arbeitsplatz ausgewirkt. Von Hybrid über Remote Working, digitale Events bis hin zu Konferenzen – der Arbeitsplatz sieht für viele Unternehmen ganz anders aus als noch vor einigen Jahren. Wir sprachen mit Emma de Sousa, Insight EMEA President, über ihre Ansichten hinsichtlich der sich verändernden Geschäfts- und Technologiewelt und die Trends in den kommenden 12 Monaten.

Weiter



EINE NEUE ÄRA DER ARBEIT

? Wie hat sich deiner Meinung nach die Covid-19-Pandemie auf die Wirtschaft und die Einführung von Technologien ausgewirkt?

Ich denke definitiv, dass die letzten zwei Jahre das Wachstum bestimmter Technologien und Innovationen beschleunigt haben – wir können dies an der Einführung der 5G Technologie, dem Ausbau der Cloud und der rasanten Dynamik sehen, die das Thema Immersive Reality gewinnt. Die weit verbreitete Verlagerung auf Remote-Arbeit zwang Organisationen, neue Technologien und Lösungen auszuprobieren, die sie zuvor möglicherweise nicht in Betracht gezogen hatten. Viele Unternehmen sehen heute die Vorteile dieser Lösungen und Services und sind daran interessiert, sie langfristig zu übernehmen. Während Technologie Talente nicht ersetzen wird, sehen Unternehmen die Möglichkeiten, die diese fortschrittlichen Lösungen im Arbeitskräftemangel nach der Pandemie schaffen, so dass der Geschäftsbetrieb fortgesetzt werden kann, während nach offenen Stellen gesucht wird. Diese Lösungen bieten Unternehmen auch die Möglichkeit, sich zu modernisieren und auf die gestiegenen Wettbewerbsanforderungen zu reagieren.

Was ich von unseren Kunden höre, signalisiert einen klaren Wandel in der Denkweise - während Unternehmen früher in einzelne Technologielösungen investiert und diese übernommen haben, denken sie jetzt umfassender über den End-to-End-Prozess nach und investieren in Technologie in ihrem gesamten Unternehmen. Die Pandemie hat wesentlich dazu beigetragen, da die Geschäftsabläufe heutzutage viel stärker verteilt sind und ein Netzwerk von globalen Mitarbeitern und Remote- oder Hybrid-Mitarbeitern abdecken. Um Konnektivität, Kommunikation und Transaktionen über so große Netzwerke hinweg zu ermöglichen, kann eine breite Technologieeinführung Zeit und Geld sparen.

? Was sind deiner Meinung nach die wichtigsten Trends, die Unternehmen kennen und umsetzen sollten, um in dieser neuen Arbeits-Ära erfolgreich zu sein?

Jede Organisation ist anders und die Anforderungen und Strategien für den Erfolg hängen oft von zahlreichen Faktoren ab. Ich glaube, dass es wichtig ist, neue Technologien im Auge zu behalten. Lösungen wie Automatisierung, IoT, KI, Intelligent Edge und Mixed Reality können den Geschäftsbetrieb transformieren, wenn sie richtig eingesetzt werden. Während der Covid-19-Pandemie waren Unternehmen im Vorteil, die bei der Implementierung neuer Technologien der Zeit voraus waren, da sie schneller und in größerem Umfang auf die raschen Marktveränderungen reagieren konnten. Diejenigen Unternehmen, die beispielsweise bereits Cloud-Lösungen geprüft oder eingeführt hatten, empfanden den Datenaustausch zwischen Mitarbeitern, die in verschiedenen Remote-Arbeits-/Büro-/Hybrid-Arbeitsumgebungen arbeiten, deutlich reibungsloser als diejenigen, die dies noch nicht taten.

Es ist wichtig, Technologie als Treiber für Produktivität und Resilienz zu sehen, und Unternehmen, die sich digitalisieren und diese technologische Transformation in ihrem gesamten Unternehmen annehmen, werden besser auf zukünftige Veränderungen vorbereitet sein.

Cybersicherheit wird oft als Trend genannt, aber es mehr als nur das. Sicherheit ist ein kritischer Aspekt für Unternehmen und sollte immer an erster Stelle stehen. Die letzten Jahre, wenn nicht Monate, haben gezeigt, dass sich Cyberkriminalität nicht verlangsamt. Tatsächlich entwickelt es sich ständig weiter und wirkt sich auf einzelne und globale Märkte sowie Länder aus. Die Einführung eines Zero-Trust-Ansatzes in einem Unternehmen und einem kompletten Lieferkettennetzwerk kann dazu beitragen, Unternehmen zukunftssicher zu machen. Organisationen müssen vorbereitet sein und alle Grundlagen kontinuierlich abdecken, um sicherzustellen, dass sie so geschützt wie möglich sind. Die Zunahme des hybriden Arbeitens und der zunehmenden Verlagerung von Geschäftsvorgängen in die Cloud hat dies definitiv schwieriger gemacht. Geopolitische Unruhen können sich auf das Sicherheitsnetzwerk eines globalen Unternehmens auswirken und schnell eine Bedrohung darstellen. Mitarbeiter*innen, die nicht auf dem neuesten Stand oder nicht über das Sicherheitsprotokoll informiert sind, können ein gesamtes Unternehmen in Gefahr bringen. Deshalb wird Cybersicherheit auch in Zukunft ein ständiger Fokus bleiben. Für mich bedeutet die neue Ära der Arbeit nicht nur, dass Unternehmen Cybersicherheit in das Gefüge des Unternehmens einbetten, sondern auch Sicherheitsprozesse und -abläufe kontinuierlich überwachen und aktualisieren.

? Du sprichst über neue Technologien - auf welche sollten Unternehmen besonders achten?

Intelligent Edge. Traditionell werden Daten generiert, in ein Rechenzentrum in der Cloud verschoben und dort verarbeitet. Intelligent Edge optimiert dies, indem die Verarbeitung an den Datengenerierungspunkt gebracht wird. Unternehmen können Daten schneller analysieren, was zu schnelleren und präziseren Geschäftsentscheidungen führt. Dies birgt erstaunliche Chancen in jeder Branche – zum Beispiel im Gesundheitswesen. Intelligent Edge kann die Fernüberwachung der Herz- oder Lungenleistung eines Patienten unterstützen – wobei Echtzeitdaten entscheidend sind. Sich in diesem Fall auf Cloud- oder Remote-Datenverarbeitung zu verlassen, könnte die Ergebnisse verzögern und somit die Fähigkeit des Arztes behindern, schnell zu reagieren und dem Patienten zu helfen. Mit der Möglichkeit von Intelligent Edge, Zugriff auf den wahren Wert von Daten zu gewähren, werden Workflows verkürzt und der Umsatz kann basierend auf Analysen gesteigert werden. Intelligent Edge bietet auch zusätzlichen Cybersicherheitsschutz: das Vorhalten und die Analyse von Daten finden näher an deren Quelle statt, somit sind vertrauliche und sensible Informationen besser geschützt.

Auch Automation und KI werden zu einem integralen Bestandteil der Erfolgsgeschichten vieler Unternehmen werden, da diese Lösungen es Unternehmen ermöglichen, Arbeitsabläufe zu verkürzen und die Effizienz zu steigern. An der richtigen Stelle eingesetzt können diese Technologien Mitarbeiter*innen eine Menge Zeit einsparen, die sinnvolleren Aufgaben gewidmet werden kann. Insight unterstützte kürzlich einen Kunden, der im Rahmen seiner Inventarisierungsprozesse jeden Monat über 300.000 Dokumente manuell inspizierte und scannte. Insight unterstützte das Unternehmen bei der Einrichtung eines automatisierten Prozesses mit Computer Vision, um die Seiten automatisch zu scannen und zu archivieren. Dies sparte dem Unternehmen nicht nur Zeit und Geld, da der manuelle Prozess entfiel, sondern reduzierte auch menschliche Fehler bei der Informationsverarbeitung. Richtig eingesetzt kann Automatisierung den Geschäftserfolg erheblich steigern.

Weiterhin vorherrschende Trends sind zudem das Metaversum, Mixed Reality und das Potenzial, das sie für eine Reihe von Branchen birgt. Im Gesundheitswesen könnte das Angebot von Konsilen im Metaversum die Patientenbehandlung erleichtern und eine schnellere Diagnostik ermöglichen. In Fertigungsumgebungen können Schulungsingenieure aus der Ferne den Betrieb verbessern. Das Metaversum ermöglicht eine neue „engaging experience", ein fesselndes Anwendererlebnis, dessen vollständige Vorteile noch in der Entfaltung sind. Unternehmen, die am Puls des Metaversums und der Mixed Reality sind, könnten in den kommenden Jahren stark davon profitieren. Zum Beispiel nutzt einer unserer Kunden, das Alder Hey Children's Hospital, die HoloLens 2 von Microsoft in Verbindung mit Remote Work Assist, um medizinische Fernschulungen anzubieten und die Patientenversorgung zu verbessern. Mixed Reality ermöglicht es den Auszubildenden, modernste klinische Verfahren zu beobachten, ohne im Operationssaal sein zu müssen. Das Personal in Operationssälen oder auf Visiten kann reduziert und damit das Infektionsrisiko begrenzt werden, gleichzeitig ist die Effizienz für Patienten und Personal erhöht. Krankenhauspersonal und Kollegen sind zudem in der Lage, sich miteinander zu beraten, ohne physisch im selben Raum sein zu müssen, was einen fachlichen Austausch von Expertenmeinungen ohne geografische Einschränkungen ermöglicht.

? Wenn neue Technologien ein Unterscheidungsmerkmal für Unternehmen sein können, welche Rolle spielt Technologie Ihrer Meinung nach in der neuen Ära der Arbeit?

Die Pandemie hat bewiesen, dass richtig implementierte Technologie für Organisationen ein großer Vorteil sein kann - in Zeiten großer Veränderungen bietet sie Flexibilität und Konsistenz. Nach einer so intensiven Zeit, in der sich die Arbeitsweise von Unternehmen völlig verändert hat, manchmal innerhalb von Wochen, sind viele Organisationen flexibler und auch offen für neue Möglichkeiten geworden. Technologie kann nicht nur als Werkzeug zum Schutz eines Unternehmens und zur Flexibilisierung eines Betriebs dienen, sondern auch zur Rationalisierung von Praktiken und zur Sicherstellung von Wachstum beitragen. Wir arbeiten mit Unternehmen zusammen, die ihre Abläufe digital transformieren, was bedeutet, dass sie nicht nur in der Lage sind, Lieferketten zu vereinfachen und den Erfolg besser zu verfolgen, sondern auch viel schneller in einem größeren Maßstab zu kommunizieren, Daten sicher auszutauschen und an Projekten zusammenzuarbeiten. Ich sehe Technologie weiterhin in einer überaus wichtigen Rolle und freue mich darauf, viele weitere Unternehmen dabei zu unterstützen, die Lösungen zu nutzen, die dazu beitragen werden, ihre digitale Transformation zu beschleunigen. Ende

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

Lesen Sie weitere Interviews mit Inisghts Country Managern...

Thomas Kuehlewein

General Manager DACH



Wie sieht die „New Era of Work“ in deiner Region aus (insbesondere nach den globalen Ereignissen der letzten zwei Jahre)?

Das Arbeiten von zu Hause aus ist für alle zu einer Tatsache geworden. Während der Pandemie haben wir unser Arbeitsumfeld und unsere Kultur der Zusammenarbeit überdacht, uns für die Schließung von Büros entschieden und mit unserem deutschen Betriebsrat eine moderne Homeoffice-Regelung erarbeitet. Unser neues vertrauensbasiertes Arbeitsmodell wurde von unseren Teamkolleg*innen sehr gut angenommen, und wir werden auch in unserem verbleibenden Büro in Raunheim auf ein modernes hybrides Arbeitsmodell umstellen. Nach der Pandemie ist es unser Ziel, unsere Erkenntnisse mit unseren Kunden und Partnern zu teilen, um gemeinsam ein noch besseres Arbeitsumfeld als vor der Pandemie zu schaffen.

Welche Herausforderungen siehst du?

Das Pflegen sozialer Kontakte sowie das individuelle Wohlbefinden sind klare Herausforderungen. Uns ist sehr wichtig, Veranstaltungen und Treffen zu fördern, damit Teamkolleg*innen zusammenkommen, um sich über Berufliches, aber auch Privates auszutauschen. Als Arbeitgeber sind wir verpflichtet, uns noch mehr um die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Teamkolleg*innen zu kümmern. Deshalb hat sich ein “Wellbee”-Team gegründet, das kontinuierlich neue Angebote für die Kolleg*innen erarbeitet. Ziel ist es, die Gesundheit, Zufriedenheit und Produktivität jedes und jeder Einzelnen zu unterstützen.

Welche Chancen bringt die „New Era of Work“ es in deiner Region?

Die Möglichkeit für unsere Kunden besteht darin, sich mit Insight von Menschen beraten zu lassen, die den Übergang zu einer hybriden Arbeitsumgebung selbst durchlaufen haben. Wir können ihnen nicht nur bei der Auswahl passender und sicherer IT-Lösungen helfen, sondern auch mit unserer Erfahrung unterstützen, wie man eine Arbeitskultur verändern kann. Für uns selbst können wir unseren Teamkolleg*innen viel mehr Flexibilität bieten, die es ihnen ermöglicht, ihre Work-Live-Balance besser zu managen. Sie können mehr Verantwortung übernehmen und ihre Prioritäten organisieren. Nicht zuletzt zieht unsere moderne hybride Arbeitskultur immer mehr Talente an.

Welchen Einfluss hat Technologie in deiner Region gehabt und wie sieht dies in Zukunft aus?

Technologie war der einfache Teil der „New Era of Work“. Die Frage ist, wie man die Puzzleteile zusammenfügt und den Wandel dahingehend bewerkstelligt, in Zukunft gut und produktiv zusammen zu arbeiten. Interessanterweise haben wir ein massives Ansteigen im Hardware-Geschäft gesehen. Neben Security- und Hybrid Meeting-Lösungen ist auch die Nachfrage an Adoption & Change Management Services sowie unseren Device-as-a-Service-Angeboten gestiegen. Grundsätzlich sehen wir neben der Cloud unser Produktgeschäft sowie unsere Warehouse Services weiter stark wachsen. Ende

Lesen Sie weitere Interviews mit Inisghts Country Managern...



Pietro Marrazzo
General Manager
Southern Europe

Wie sieht die „New Era of Work“ in deiner Region in Italien und Spanien aus (insbesondere nach den globalen Ereignissen der letzten zwei Jahre)

Die neue Ära der Arbeit ist in Italien eine Zeit großer Veränderungen und Umwälzungen. Das Land wurde hart von der globalen Wirtschaftskrise getroffen, und in den letzten zwei Jahren gab es eine Reihe wichtiger politischer und sozialer Ereignisse, die wahrscheinlich einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitsweise der Italiener*innen haben werden. Es gibt viel Unsicherheit darüber, was die Zukunft bringen wird, aber es zeichnen sich einige klare Trends ab. Einer der bedeutendsten ist der Aufstieg der Gig Economy, die mehr Menschen die Möglichkeit gibt, flexibel und unabhängig zu arbeiten. Dies wird sich sicher fortsetzen und einen großen Einfluss auf die Art und Weise haben, wie Unternehmen arbeiten.

Auch in Spanien hat es in den letzten Jahren tiefgreifende Veränderungen gegeben, die das neue Zeitalter der Arbeit prägen. Die gesundheitliche Situation hat die Veränderungen beschleunigt, die bereits zuvor begonnen hatten, und eine weitreichende technologische und soziale Revolution ausgelöst. Die Rolle, die die IT-Abteilungen in den Unternehmen spielen, nimmt immer mehr zu, sie fungieren als Motor und Ruder der Innovation. Man kann mit Fug und Recht behaupten, dass jedes Unternehmen ein IT-Unternehmen ist.

Ein weiterer Trend, der sich in Italien und Spanien wahrscheinlich fortsetzen wird, ist die Entwicklung hin zu mehr Remote-Arbeit. Da die Technologie es einfacher macht, mit Anderen in Verbindung zu bleiben, arbeiten immer mehr Menschen von zu Hause aus oder von Co-Working-Spaces aus. In den letzten zwei Jahren ist auch die Zahl der Freiberufler oder Selbstständigen gestiegen. Dies wird sich wahrscheinlich fortsetzen, da immer mehr Menschen nach Wegen suchen, dem traditionellen 9 to 5-Arbeitsmodell zu entkommen. All diese Trends werden wahrscheinlich einen großen Einfluss auf die Wirtschaft der Region und die Art und Weise, wie die Menschen arbeiten, haben.

Welche Herausforderungen siehst du?

Die Herausforderungen in unserer Region sind:

- Sicherstellung, dass unsere Mitarbeiter*innen qualifiziert und sachkundig genug sind, um neue Chancen zu nutzen.
- Ermutigung unserer Kunden, neue Technologien und Prozesse zu nutzen.
- Unterstützung unserer Teamkolleg*innen in dieser Übergangsphase.
- Sicherstellung, dass die Mitarbeiter*innen über die entsprechende Ausrüstung und Ressourcen verfügen, um remote zu arbeiten.
- Sicherstellung, dass alle Daten- und Kommunikationssysteme sicher und zugänglich sind.
- Schnelle und effektive Reaktion auf auftretende Sicherheitsvorfälle.

Welche Chancen bringt die „New Era of Work“ es in deiner Region?

Die Möglichkeiten sind riesig. Mit der konsequenten Verlagerung von Workloads in die Cloud gibt es eine Fülle von Möglichkeiten für diejenigen, die bereit sind, hart zu arbeiten und neue Fähigkeiten zu erlernen. Eine Chance ist, dass es in unserer Region eine große Anzahl von Menschen gibt, die arbeitslos oder unterbeschäftigt sind. Dies bedeutet, dass es einen großen Pool potenzieller Arbeitskräfte gibt, die eingestellt werden könnten, um viele der neuen Arbeiten zu erledigen, die in dieser neuen Ära geschaffen werden.

Es gibt viele Online- und Offline-Unternehmen, die nach remote arbeitenden Mitarbeiter*innen suchen, was eine ganz neue Welt der Möglichkeiten für diejenigen eröffnet, die dies können und möchten. Darüber hinaus können Unternehmen dank des hybriden Arbeitsansatzes Menschen auf der ganzen Welt anziehen und einstellen.

Welchen Einfluss hat die Technologie in Ihrer Region gehabt und wie sieht dies in Zukunft aus?

Technologie hat, wie überall, einen tiefgreifenden Einfluss. Sie ermöglichte es Unternehmen, effizienter zu arbeiten und neue Märkte zu erschließen. Dieser Trend wird sich fortsetzen. Technologie wird uns helfen, effektiver zu kommunizieren und zu arbeiten und nachhaltiger zu leben. Ende



Lesen Sie weitere Interviews mit Inisghts Country Managern...



Rogier Stolk
General Manager
Northern Europe

Wie sieht die „New Era of Work“ in deiner Region aus (insbesondere nach den globalen Ereignissen der letzten zwei Jahre)?

Die letzten zwei Jahre haben uns gelehrt: der Schlüssel zu unserem Wohlergehen liegt darin, uns um uns selbst und andere zu kümmern. Die Welt ist ein besserer Ort, wenn wir uns gegenseitig im Auge behalten und die Interessen des Anderen schützen. Die bemerkenswerte Folge der Pandemie ist die Verhaltensänderung. Wir halten Abstand und denken aneinander. Wir wissen und haben gelernt, dass es in unserem eigenen Interesse ist, die Interessen anderer Menschen zu berücksichtigen, und dieses Prinzip hat sich bewährt.

Die COVID-19-Pandemie und die in den Niederlanden eingeführten Maßnahmen haben Arbeitgeber- und Arbeitnehmer*innen gezwungen, eine neue Vision von Arbeit zu entwickeln – wie z.B. die Arbeit von zu Hause aus. Remote Work wirkt sich natürlich auf die traditionelle Büroumgebung und die Auswirkungen auf Arbeitnehmer*innen und Unternehmen aus, und das ist in anderen Ländern nicht anders. Viele Arbeitnehmer*innen in den Niederlanden profitierten jedoch bereits von der großartigen flexiblen Arbeitskultur unseres Landes. Über 14% der niederländischen Arbeitskräfte waren bereits vor der Pandemie daran gewöhnt, außerhalb des Büros zu arbeiten. Die Niederlande sind seit langem führend bei der globalen Verlagerung hin zu Remote-Arbeit.

Die Vorteile unserer flexiblen Arbeitskultur führten auch zu neuen Entwicklungen im hybriden Arbeitsbereich. Nicht nur die Einführung neuer Technologien zur Remote Communication und Collaboration, sondern auch in Bezug auf Richtlinien. Viele Unternehmen bieten ihren Mitarbeiter*innen ein Budget, um einen angenehme und produktiven Heimarbeitsplatz zu schaffen, und helfen bei Bedarf bei der Einrichtung von Coworking Spaces. Darüber hinaus haben wir in den Niederlanden das Glück, ein Land zu sein, in dem 98% der Haushalte über einen Highspeed-Internetzugang verfügen – wir profitieren von der richtigen Kombination aus Technologie, Kultur und Vorgehensweise, um Remote-Arbeit erfolgreich zu machen. Wir haben gelernt, dass hybrides Arbeiten der Weg ist, auf dem wir länder- und kontinentübergreifend von Talenten profitieren können und dass es keine Grenzen mehr gibt.

Welche Herausforderungen siehst du?

Der Rechtsrahmen, der hybrides Arbeiten in den Niederlanden regelt, hinkt der aktuellen Situation hinterher – es gibt erst wenige Regeln für Remote-Arbeit. Arbeitgeber müssen die Lücke möglicherweise mit ihren eigenen Richtlinien füllen

Hybrides Arbeiten ist auch nach COVID-19 eine entscheidende Beschäftigungsbedingung.

Jede*r dritte niederländische Arbeitnehmer*in gibt an, den Arbeitsplatz zu wechseln, wenn der Arbeitgeber von ihm verlangen würde, dass er Vollzeit ins Büro zurückkehrt. 85% der Mitarbeiter*innen möchten auch nicht, dass der Chef die Tage festlegt, an denen sie ins Büro kommen müssen; das wollen sie für sich selbst entscheiden.

Wir können definitiv sagen, dass uns die persönliche Interaktion fehlt, wenn wir die neue Ära der Arbeit nicht richtig ausbalancieren. Daher ist es unerlässlich, die Bedeutung des menschlichen Miteinanders durch die physische Interaktion mit Teamkolleg*innen voranzutreiben und als Führungskraft kontinuierlich zu verstärken.
Als Arbeitgeber haben wir also die Verantwortung, die Mitarbeiter*innen zu ermutigen, ins Büro zurückzukehren. Wie stellen wir sonst sicher, dass wir inklusiv sind, wie können wir sicherstellen, dass sich jede*r als Teil des Teams fühlt, wenn nur ein Teil des Teams während der Woche zusammen ist? Wie kann man wachsen und von anderen Teamkolleg*innen in einer hybriden Umgebung lernen? Dies sind wichtige Themen, über die man nachdenken kann und sollte. Es wird eine kontinuierliche Herausforderung bleiben, den Teamzusammenhalt in hybriden Arbeitsmodellen zu stärken und aufrechtzuerhalten. Führungskräfte müssen dies dediziert fördern.

Welche Chancen bringt die „New Era of Work“ es in deiner Region?

Jetzt haben wir die Chance, den Arbeitsplatz und die Organisationskultur neu zu denken: bessere Work-Life-Balance, weniger Pendelstress, bessere Klimabilanz, Standortunabhängigkeit. Im Gegensatz dazu werden Gefahren sichtbar, wenn Arbeitgeber in Zukunft nicht die Möglichkeit des hybriden Arbeitens anbieten werden: geringeres Mitarbeiterengagement, geringeres Wohlbefinden und höhere Fluktuation.

Hybrides Arbeiten in Kombination mit neuer Technologie ermöglicht es uns, länder- und kontinentübergreifend kreativ zu sein. Viele Teamkolleg*innen arbeiten am besten an dem Ort, an dem sie auch wohnen, was neue Erkenntnisse bietet und neue Verbindungen in unserem Gehirn schafft, was wiederum zu mehr Kreativität und folglich zu besseren Geschäftsergebnissen führt.

In den Niederlanden begrüßen wir ausdrücklich Talente aus dem Ausland. In der Lage zu sein, in einem hybriden Modell zu arbeiten, ist eine großartige Gelegenheit, diese Talente in unserem Wirtschaftsraum anzuziehen und zu halten.

Hybride Meetings werden in den Niederlanden zunehmend erleichtert. Wir sehen, dass Unternehmen schnell versuchen, die richtige Technologie und die richtigen Räume zu schaffen, um dies zu ermöglichen.

Welchen Einfluss hat die Technologie in deiner Region gehabt und wie sieht dies in Zukunft aus?

Technologie hat nicht nur die Art und Weise verändert, wie wir arbeiten, sondern auch wie wir leben, kommunizieren und interagieren. Die Technologie hat unsere Welt komplett verändert. Es hat unser Leben einfacher und effizienter gemacht. Viele Branchen, wie Fertigung, Gesundheitswesen und Finanzen, sind durch die Einführung von Technologie gewachsen und haben sogar neue Teilbranchen wie Fintech geschaffen. In den Niederlanden haben wir ein ausnehmend gutes Klima für Startups. Wir stehen an der Spitze der europäischen Digital Startup-Skala über alle Indikatoren, die aus politischer Sicht für die Verbesserung und Entwicklung von Ökosystemen für Unternehmer erforderlich sind. Dies ist sehr vorteilhaft für die digitale Innovation und unsere Wirtschaft.

Künstliche Intelligenz und Machine Leaning werden jetzt und in naher Zukunft eine führende Rolle bei der Beeinflussung der digitalen Transformation und der betrieblichen Effizienz spielen. Um den sich wandelnden Kundenbedürfnissen gerecht zu werden und die digitale Transformation zu beschleunigen, werden immer mehr Branchen KI nutzen. Ich denke zudem, die IT wird noch mehr verwendbare Daten erstellen, um eine sicherere Welt zu schaffen. Andere Entwicklungen wie das Metaversum können ebenfalls zu einem großen Faktor für das Wachstum der virtuellen Wirtschaft werden. Ende

Lesen Sie weitere Interviews mit Inisghts Country Managern...



Richard Ramos
General Manager France

Wie sieht die neue Ära der Arbeit in Ihrer Region aus (insbesondere nach den globalen Ereignissen der letzten zwei Jahre)?

Die Pandemie hat viele Bereiche unseres täglichen Lebens herausgefordert. Es hat uns dazu gebracht, unsere Gewohnheiten, Routinen und Werte zu überdenken, sowohl in unserem persönlichen als auch in unserem beruflichen Leben.

Frankreich neigt dazu, wirtschaftlich ein extrem zentralisiertes Land zu sein. In den letzten Jahren haben wir eine große Bewegung von Familien erlebt, die aufs Land ziehen. Viele Unternehmen, die keine flexiblen Arbeitsbedingungen bieten konnten, haben wertvolle Mitarbeiter*innen verloren, die zu Organisationen gewechselt sind, die mit bewährten Technologien Remote Work ermöglichen.

Auf der anderen Seite konnten Unternehmen, die bisher nur lokal rekrutieren konnten, ihre Talentsuche auf das ganze Land ausdehnen.

Trotz all dieser Umwälzungen bleibt die soziale Verbindung in Frankreich und in allen Unternehmen unerlässlich. Es liegt an den Organisationen, die damit verbundenen Ressourcen zu kultivieren und zu entwickeln.

Welche Chancen bringt die „New Era of Work“ es in deiner Region?

Die meisten Herausforderungen sind auch Chancen. Unternehmen müssen daher ihre Rekrutierung ausweiten und nach Talenten und Profilen suchen, die in der Zeit vor COVID-19 nicht unbedingt erwartet worden wären und die zur sich verändernden Welt und den neuen Möglichkeiten von Unternehmen passen. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, den Arbeitsplatz durch die richtige Technologie und Schulung zu verbessern und die Mitarbeiter mit den richtigen Werkzeugen auszustatten. Am Ende geht es darum, sowohl innerhalb als auch extern innovativ zu sein.

Welche Herausforderungen siehst du?

- Klare und regelmäßige Kommunikation der gemeinsamen Ziele eines Unternehmens
- Moderne Arbeits- und Unternehmensorganisation neu denken.
- Rekonstruktion der Unternehmenskultur durch Fokussierung auf die Schulung von Führungskräften in neuen Performance-Management-Stilen.
- Innovativ sein bei der Rekrutierung von Talenten.
- Schulung und Ausstattung der Mitarbeiter*innen, um effektiv und engagiert für ihre Arbeitgeber zu sein.
- Überdenken der Vorstellung von physischen Büros, die jetzt zu groß und zu leer sind.

Welchen Einfluss hat die Technologie in Ihrer Region gehabt und wie sieht dies in Zukunft aus?

Ein staatliches Kredit-Programm hat Unternehmen geholfen, den Übergang in die neue Ära der Arbeit zu bewältigen. Auch Technologien wie Teams haben die Art und Weise, wie wir leben, verändert und die Organisationen, die sich in den letzten zwei Jahren schnell gerüstet haben, waren am erfolgreichsten.

Die Zukunft der Technologie bleibt der Eckpfeiler der Wirtschaft des Landes und wir sehen bereits Lösungen wie das Metaversum, das in vielen zukünftigen Projekten entwickelt wird.

Der französische und europäische Markt kann sich ohne Technologie nicht entwickeln.

Sie sind für alle Organisationen und alle Märkte in Bezug auf Zusammenarbeit, Entwicklung, Sicherheit und permanente Innovation von entscheidender Bedeutung.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Technologien frischen Wind für die nationale und internationale Zusammenarbeit bieten. Ende

Ende

DER KAMPF UM TALENTE:

WARUM WIR DIE ART UND WEISE, WIE WIR REKRUTIEREN, ÄNDERN MÜSSEN



Ein Beitrag von

Angela Hughes
EMEA Vice President -
Human Resources, Insight

Seit Jahrzehnten versuchen Unternehmen, das "Einstellungsspiel" zu gewinnen - die richtigen Mitarbeiter für ihr Unternehmen zu finden. Das ist keineswegs einfach, denn es müssen nicht nur Bewerber gefunden werden, die über die richtigen Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen, um die Aufgaben zu erfüllen, sondern auch über die richtige Einstellung und Mentalität, um sich weiterzuentwickeln und ihr Potenzial auszuschöpfen. Es wird behauptet, dass Unternehmen im derzeitigen Umfeld genauso viel Glück wie kompetente Personalvermittler und Einstellungsstrategien brauchen, um den "perfekten Kandidaten" zu finden. Ich bin jedoch der Ansicht, dass sich das, was Unternehmen früher unter der "richtigen Einstellung" verstanden haben, angepasst und verändert hat, ebenso wie die Erwartungen der Bewerber, die heute andere Prioritäten bei der Auswahl ihres "Traumjobs" haben.

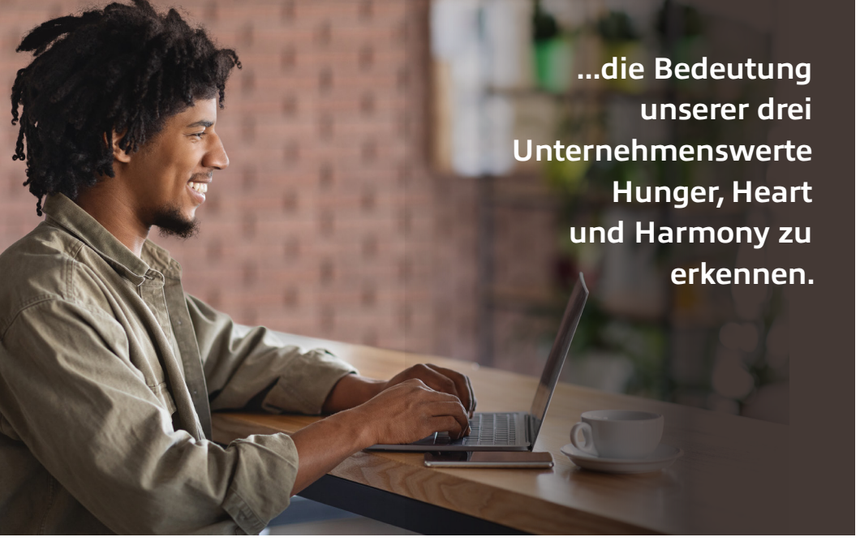
Die COVID-19-Pandemie und die darauf folgende "Great Resignation" haben zu diesem Umdenken auf beiden Seiten beigetragen, was erhebliche Auswirkungen auf die verfügbaren Talente hat und somit den Druck auf die Unternehmen erhöht. Während zu Beginn der Pandemie vor allem Fachkräfte im Alter zwischen 20 und 30 Jahren ihren Arbeitsplatz verließen, verschiebt sich dieses Muster nun. Laut dem Bericht "Stop the Exit" des People Analytics Provider Visier, der den prozentualen Anstieg der Austrittsrate nach Altersgruppen betrachtet, ist die Altersgruppe der 20- bis 25-Jährigen zwar immer noch diejenige, mit den meisten Austritten, aber die älteren Altersgruppen schließen sich diesem Trend an.[1] Tatsächlich ist der Anstieg in den Altersgruppen, die sich in der Regel langsamer verändern, signifikant, wobei die Kündigungsrate bei Arbeitnehmern zwischen 30 und 50 Jahren um über 38% gestiegen ist.[2]
Die Gründe dafür, dass Menschen in der letztgenannten Altersgruppe ihre Stelle aufgeben, sind vielfältig: veränderte Prioritäten, Vorruhestand, bessere Chancen, psychische Gründe, Suche nach flexibleren Arbeitsbedingungen usw. Aber ich glaube, es geht um mehr als das. Die Pandemie hat tiefgreifende Auswirkungen darauf, wie die Menschen ihr Leben und ihre Arbeit sehen. Während die Unternehmen nach zwei Jahren der Pandemie noch dabei sind, sich zurechtzufinden, haben das Arbeiten von zu Hause aus, der Urlaub und die Isolation die Gesellschaft zweifellos erschüttert und zu einem deutlichen Mentalitätswandel geführt. Viele Unternehmen haben sich jedoch nicht darauf vorbereitet und einfach mit ihren Abläufen, ihrer Kultur und ihren Einstellungsprozessen so weitergemacht wie bisher. In einer Zeit, in der der Markt von Bewerbern bestimmt wird und viele Unternehmen händeringend nach qualifizierten Bewerbern suchen, um ihre zahlreichen freien Stellen zu besetzen, müssen die Unternehmen ihre Einstellungsmethoden ändern, um Talente zu gewinnen.

Das Verständnis der veränderten Prioritäten und der sich wandelnden Erwartungen der Arbeitnehmer ist meiner Meinung nach der Schlüssel zum Erfolg für Unternehmen bei der Personalbeschaffung. Um sich von der Masse abzuheben, müssen Sie wissen, was moderne Arbeitssuchende anzieht - und Ihre Stellensuche darauf ausrichten. Laut der 10. Jahresumfrage von Flexjobs gaben 58% der Befragten an, dass sie sich einen Job wünschen, der vollständig Remote erledigt werden kann, und weitere 39% der Befragten würden sich für eine Hybridform entscheiden.[3] Diese Ergebnisse zeigen, dass sich die Einstellung der Arbeitnehmer geändert hat. Während vor fünf Jahren der Wunsch nach ständiger Remote-Arbeit oder in einem hybriden Arbeitsverhältnis eher selten war, wird dies heute eher als Anforderung denn als "nice to have" angesehen. Laut einer Umfrage von Timewise weisen jedoch nur 26% der Stellenanzeigen in UK auf das Angebot flexibler Arbeit hin.[4] Das bedeutet, dass drei von vier ausgeschriebenen Stellen kein Angebot für flexible



Das Verständnis der veränderten Prioritäten und der sich wandelnden Erwartungen der Arbeitnehmer ist meiner Meinung nach der Schlüssel zum Erfolg für Unternehmen bei der Personalbeschaffung.

Weiter



Arbeitszeiten enthalten. Wenn das Angebot flexibler Arbeit eine Möglichkeit ist, dann denke ich, dass Unternehmen eine viel größere Gruppe von Talenten ansprechen könnten. Bei Insight haben wir bereits einige Zeit vor der Covid-19-Pandemie flexible Arbeitsmöglichkeiten eingeführt. Der Grund dafür war das Feedback der Mitarbeiter und die Tatsache, dass wir in einer Branche arbeiten, in der dies möglich ist. Die Verringerung der Zahl der Pendlerstunden, mehr Flexibilität bei elterlichen Pflichten wie Hausaufgabenhilfe und Schulfahrten und die Schaffung eines Umfelds, in dem die Anforderungen von Arbeit und Leben in Einklang gebracht werden können, sind die Hauptgründe dafür, dass viele unserer Mitarbeiter sich für die Hybridarbeit entschieden haben. Der COVID-19 Lockdown hat vielen die Vorteile einer flexibleren Arbeitsweise vor Augen geführt - und die Nachfrage von Seiten der Mitarbeiter wächst.

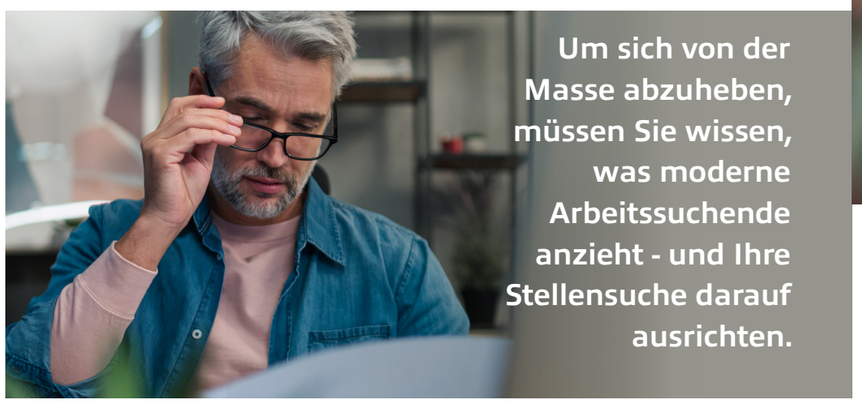
Die Pandemie hat auch gezeigt, wie wichtig qualifizierte Arbeitskräfte sind, insbesondere wenn es um digitale Fähigkeiten geht, die in unserer zunehmend technisierten Welt unerlässlich geworden sind. Als Fortune zusammen mit Deloitte einen Pool von CEOs globaler Unternehmen befragte, stellten sie fest, dass 73% der CEOs der Meinung waren, dass die größte Bedrohung für ihre Geschäftsstrategie 2022 aus dem Mangel an Fähigkeiten und Arbeitskräften resultieren würde.[5] "Die Suche nach Fähigkeiten und Kompetenzen" war laut der Gartner HR-Umfrage[6] die oberste Priorität für Personalverantwortliche, die im Jahr 2022 Mitarbeiter einstellen wollen, und auch LinkedIn meldete einen jährlichen Anstieg der Stellenausschreibungen von 21%, in denen Fähigkeiten und Verantwortlichkeiten statt Qualifikationen angegeben wurden, im letzten Jahr in den USA.[7] Im Technologiesektor führt der Mangel an verfügbaren Fachkräften, die eine bestimmte Stelle suchen, zu einer ernsthaften Qualifikationslücke. Dies setzt die Unternehmen zusätzlich unter Druck, da sie Arbeitskräfte mit den richtigen Qualifikationen benötigen, um den raschen digitalen Wandel, den die Unternehmen während und nach der Covid-19-Pandemie vollzogen haben, zu leiten und fortzusetzen. Die Unternehmen könnten daher in Erwägung ziehen, ein auf übertragbaren Fähigkeiten basierendes Einstellungsmodell einzuführen, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet. Dies gilt nicht nur für den Arbeitgeber, sondern auch für den Arbeitsuchenden, der möglicherweise davon abgehalten wurde, sich zu bewerben, wenn er das Gefühl hatte, dass er nicht über die entsprechenden Qualifikationen oder Berufserfahrung in diesem Bereich verfügt.

Da die Unternehmen erkannt haben, dass ein breiterer Fachkräftemangel besteht, aber auch die Chancen in diesem Bereich erkannt haben, müssen sie Investitionen, Schulungen und Entwicklungsmöglichkeiten in einem breiten Spektrum von Bereichen anbieten. Als Unternehmen haben wir versucht, dieses Problem mit der Einführung der Insight Skills Academy anzugehen, einem 24-monatigen Programm, das Personen ohne IT-Hintergrund ansprechen und ihnen die Möglichkeit geben soll, eine Karriere in der Technologiebranche zu beginnen. Die Insight Skills Academy hat sich als großer Erfolg erwiesen und eine Vielzahl von Bewerbern angezogen, die nicht nur über übertragbare Fähigkeiten verfügen, sondern auch den gleichen Willen haben, in einem neuen Bereich erfolgreich zu sein.

Die Konzentration auf die Schaffung einer Kultur, in der sich die Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen, kann auch dazu beitragen, Menschen mit einer ähnlichen Denkweise anzuziehen, die Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden und möglicherweise langfristig die Bindung von Talenten zu erhöhen. Insight wurde von Great Place to Work® als Best Workplace in EMEA 2021 ausgezeichnet. Den Grund dafür und unser größtes Kapital sehe ich in unseren Mitarbeitern, die ihrerseits dazu beigetragen haben, eine fantastische Unternehmenskultur zu schaffen - ein wichtiges Verkaufsargument für neue und bestehende Talente. Wir haben Plattformen für die Mitarbeiter geschaffen, über die sie uns ihr Feedback geben können, was es uns als Unternehmen ermöglicht, Veränderungen vorzunehmen und die Mitarbeiterzufriedenheit hoch zu halten. In einer Zeit, in der sich der Fokus der Menschen von hochleistungsfähigen Karrieren hin zu flexibleren, produktiveren und ausgewogeneren Lebensstilen verlagert, kann die Unternehmenskultur ein entscheidender Faktor sein - und Unternehmen müssen damit werben, wenn sie ihn haben.

Eine weltweite McKinsey-Umfrage unter Führungskräften hat ergeben, dass 7% der Führungskräfte nicht glauben, dass ihre Unternehmen hochtalentierte Mitarbeiter halten können.[8] Es ist zwingend erforderlich, dass sich Unternehmen mit diesem Problem befassen. Bei Insight legen wir sehr viel Wert auf Entwicklung und Unterstützung. Wir haben erkannt, dass unsere Mitarbeiter das Gefühl haben müssen, dass sie sich sowohl beruflich als auch persönlich weiterentwickeln, und wir haben unsere Führungsziele und Entwicklungsprogramme genau darauf ausgerichtet. Unsere Mitarbeiter sind in der Lage, ihre Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen, und wir konzentrieren uns darauf, sie zu inspirieren und in sie zu investieren, um diese Ziele in die Tat umzusetzen. Wir haben auch einen besonderen Schwerpunkt auf die Ergebnisse unserer Werte gelegt und helfen unseren Mitarbeitern schon beim Vorstellungsgespräch, die Bedeutung unserer drei Unternehmenswerte Hunger, Heart und Harmony zu erkennen. Wir haben festgestellt, dass diese Wertschätzung den Menschen wirklich hilft, sich als Teil einer Sache zu fühlen, und das wiederum fördert unsere Unternehmenskultur. Die durchschnittliche Verweildauer unserer Mitarbeiter in UK liegt bei fast sieben Jahren, und das Feedback, das wir erhalten, besagt, dass der Hauptgrund, warum sie bei uns bleiben, die Unternehmenskultur und die Menschen sind, die sie ausmachen.

Der Kampf um Talente ist real und viele verlieren ihn. Auch wenn niemand ein Patentrezept zu haben scheint - schließlich sind qualifizierte Arbeitskräfte nach wie vor knapp und die Zahl der offenen Stellen nimmt weiter zu -, könnte es sich lohnen, die Art und Weise, wie wir nach Talenten suchen, wie wir uns um die vorhandenen Mitarbeiter kümmern und welche Kultur das Unternehmen hat, zu überdenken. Wir können zwar nicht alle zu den Gewinnern eines Talentwettbewerbs gehören, aber es ist an der Zeit, dass die Unternehmen die Art und Weise, wie sie Mitarbeiter einstellen und an sich binden wollen, modernisieren und überarbeiten.





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

Ende



Wenn du deinen ersten Schritt in die IT machen möchtest, kann dir die Insight Skills Academy helfen. Dieses zweijährige Programm ist mehr als nur ein Kurs. Es ist mehr als nur ein Job. Es ist der Beginn einer Karriere.

ES IST ZEIT

deine Fähigkeiten zu zeigen

Be ambitious

Insight's Skills Academy

Insight

Karriereschritte in einem hybriden Arbeitsumfeld

“Aus den Augen, aus dem Sinn”: Gilt das auch für Beförderungen?



Ein Beitrag von

Karen Radford
Insight EMEA Director of Talent

Können Sie Ihre Karriere von zu Hause aus vorantreiben? Karen Radford, EMEA Director of Talent bei Insight, spricht darüber, was Unternehmen tun müssen, um die Herausforderungen der Karriereentwicklung in einem remoten oder hybriden Arbeitsumfeld zu meistern.

Weiter

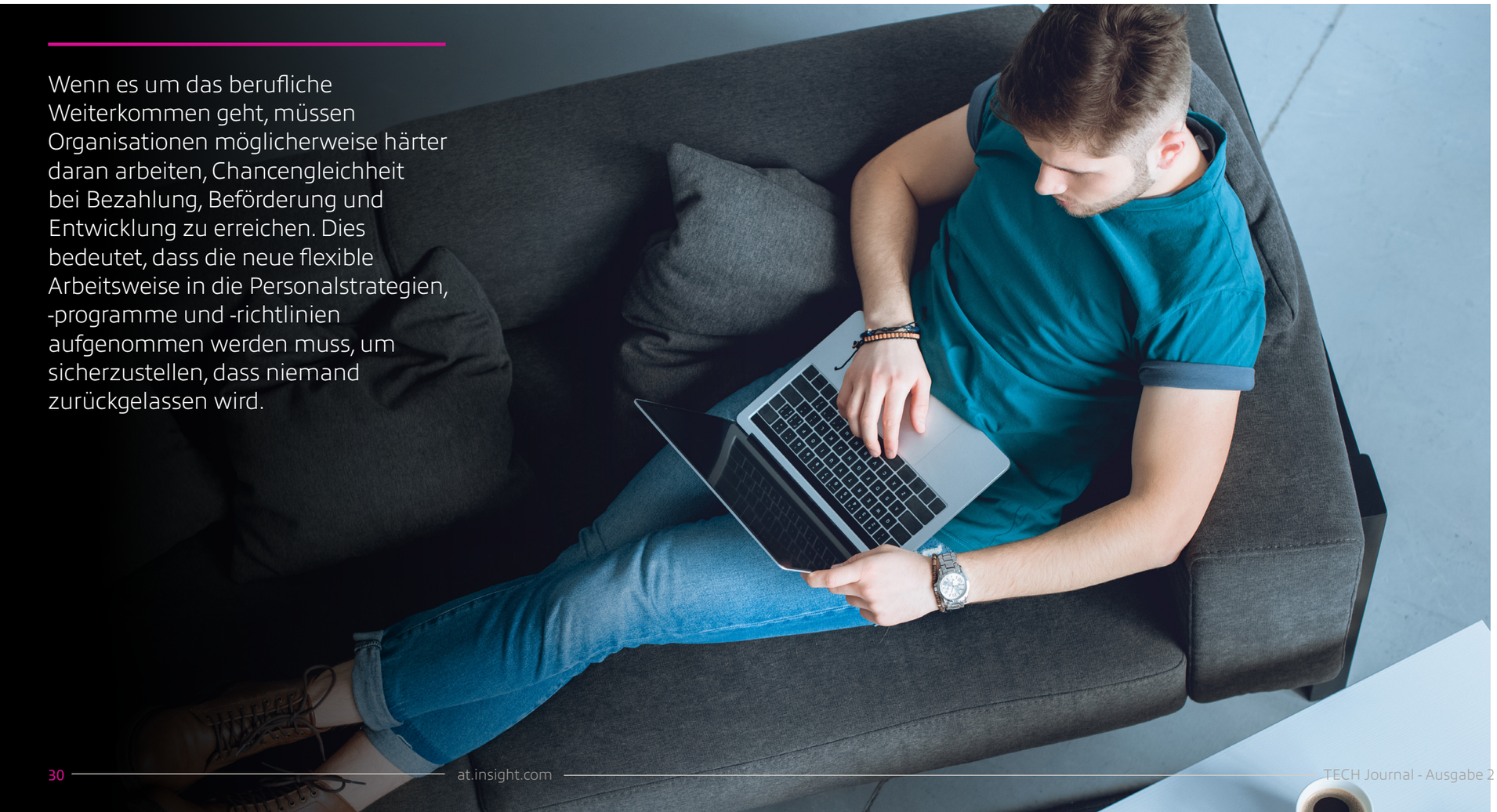
Unternehmen wachsen nur, wenn talentierte Mitarbeiter ermutigt werden, ihre Karriere innerhalb des Unternehmens voranzutreiben. In einem von starkem Wettbewerb geprägten Umfeld macht es durchaus Sinn, nach der nächsten Generation von Führungskräften und Mitarbeitern Ausschau zu halten, die sich weiterbilden und innerhalb der Belegschaft in eine neue Richtung entwickeln wollen. Das ist eine gute Nachricht für hart arbeitende Mitarbeiter, die sich weiterentwickeln wollen, denn die Karriereentwicklung kann in vielen Formen erfolgen und ist nicht immer ein vertikaler Weg.

Da Remote- und Hybridarbeit für Millionen von Europäern zur Normalität geworden ist, stellt sie ein Hindernis für den beruflichen Aufstieg dar? Macht die Remote-/Hybridarbeit einen Arbeitnehmer unsichtbar? Ganz und gar nicht. Schließlich würde ein Vorgesetzter einen leistungsschwachen Remote-Arbeitnehmer schnell erkennen. Es liegt in der gemeinsamen Verantwortung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dafür zu sorgen, dass sich die Mitarbeiter nicht unsichtbar fühlen. Andernsfalls steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie ihre Karriere in einem anderen Unternehmen auf einer höheren Ebene fortsetzen.

Eine der wichtigsten Lehren, die sich aus der Umstellung auf Remote-/Hybrid-/Flexible Arbeit ergeben hat, ist das wachsende Gefühl der Autonomie, das die Menschen in Bezug auf ihr Arbeitsumfeld - und ihre Karriere - haben. Während einige Unternehmen in ganz Europa von ihren Mitarbeitern die Rückkehr ins Büro verlangen, ermutigen viele andere Unternehmen ihre Mitarbeiter, dort zu arbeiten, wo sie am besten arbeiten können. Die Instrumente und Technologien, die zu Beginn des Lock-Down eingeführt wurden, um den Mitarbeitern die Arbeit von zu Hause aus zu ermöglichen, sind immer noch verfügbar und haben sich in den zwei Jahren seither rasch weiterentwickelt. Die Mitarbeiter haben die Freiheit zu entscheiden, was für sie am besten ist. Das kann im Büro, zu Hause oder in einer gemeinsamen Umgebung mit mehreren Benutzern sein. Wichtig ist, dass man sich auf den Output und die Ergebnisse konzentriert und nicht darauf, wie lange ein Mitarbeiter an seinem Schreibtisch oder Bildschirm sitzt.

Es kann die Befürchtung bestehen, dass die Aussage "aus den Augen, aus dem Sinn" die Mitarbeiter trifft, wenn es um die Beförderung geht. Das könnte durchaus berechtigt sein. Während die Mitarbeiter hybride Arbeitsformen weitgehend akzeptiert haben, ist die Remote-Arbeit in einigen Unternehmen immer noch mit einem Stigma behaftet. Mitarbeiter, die von zu Hause aus arbeiten, können unbewusste Vorurteile haben, weil sie glauben, dass diejenigen, die von zu Hause aus arbeiten, sich nicht für das Unternehmen engagieren oder es mit ihrer Karriere nicht so ernst meinen wie diejenigen, die jeden Tag im Büro sind. Genau hier müssen die Unternehmen ansetzen. Eine Möglichkeit besteht darin, dieselben Instrumente, Technologien und Systeme, die Remote-Arbeit ermöglichen, zu nutzen, um die Erfahrung der Mitarbeiter durch effektive virtuelle Zusammenarbeit zu verbessern. Die Systeme können genutzt werden, um den Mitarbeitern Gehör zu verschaffen und neue Möglichkeiten zu schaffen, damit sie von Wachstumschancen profitieren können. Die digitale Erfahrung der Mitarbeiter ist genauso wichtig wie die physische. Wenn Sie dies richtig machen und Vorurteile beseitigen können, wird die gesamte Entwicklungsstrategie des Unternehmens wirklich fair und gleichberechtigt. Der Schwerpunkt liegt auf der Leistung des Mitarbeiters, um sein Engagement und seine Eignung für den Aufstieg zu belegen, und nicht auf seiner Fähigkeit, in einem Büro zu erscheinen und mehr Zeit mit dem Chef zu verbringen.

Die Unternehmen müssen anpassungsfähiger werden und erkennen, dass die Arbeitskräfte von heute - und vor allem von morgen - ihre berufliche Laufbahn viel autonomer gestalten können als früher. Die alte Denkweise, wonach die Präsenz das Maß für das Engagement zur Förderung der eigenen Karriere ist, ist nicht nur veraltet, sondern auch gefährlich für die Gesundheit eines Unternehmens und wird das Wachstum bremsen.



Wenn es um das berufliche Weiterkommen geht, müssen Organisationen möglicherweise härter daran arbeiten, Chancengleichheit bei Bezahlung, Beförderung und Entwicklung zu erreichen. Dies bedeutet, dass die neue flexible Arbeitsweise in die Personalstrategien, -programme und -richtlinien aufgenommen werden muss, um sicherzustellen, dass niemand zurückgelassen wird.

Unternehmen können nur wachsen, wenn sie ihren Mitarbeitern die Möglichkeit geben, sich zu entwickeln. Da sich hybride Arbeitsformen immer mehr durchsetzen, müssen die Unternehmen Wege finden, um Wachstum und Fortschritt in jeder Phase der Karriere zu fördern. Wir bei Insight haben erkannt, wie wichtig es ist, neue Mitarbeiter für die Technologiebranche zu gewinnen. Dabei geht es nicht nur um die Besetzung freier Stellen, sondern auch darum, neue Ideen einzubringen und den Lösungen, die wir unseren Kunden bieten, neues Leben einzuhauchen. Es geht auch darum, Menschen zu ermutigen, die Aufgaben zu finden, für die sie sich begeistern, um ihre beste Arbeit zu leisten und in einer Karriere voranzukommen, die sie lieben.

Mit der Insight Skills Academy haben Menschen ohne IT-Vorkenntnisse jetzt die Möglichkeit, nicht nur eine Karriere in der Technologiebranche zu beginnen, sondern auch den Bereich zu entdecken, der am besten zu ihnen passt. Das kann im Bereich der Services oder des Vertriebs sein, im Bereich Cloud und digitale Transformation oder wie auch immer sich die Technologie im Laufe ihrer Karriere entwickelt.

Um in der hybriden Arbeitswelt erfolgreich zu sein, müssen Unternehmen smarter agieren um unabhängig vom Arbeitsumfeld gleiche Chancen für die berufliche Entwicklung zu bieten. Dies bedeutet, dass sie eine integrative Erfahrung gewährleisten und die Mitarbeiter auf einer menschlicheren Ebene unterstützen müssen. Es geht wirklich darum, sich weniger auf die "Ressourcen" in der Personalabteilung zu konzentrieren, sondern viel, viel mehr auf den "Menschen".

Karen Radford
Insight EMEA Director of Talent

Ende

Viele Blackbaud-Mitarbeiter engagieren sich ehrenamtlich in ihren lokalen Gemeinden.

Blackbaud stärkt soziales Engagement

mit Application Modernisation

Durch die Verlagerung geschäftskritischer Anwendungen in Azure verbessert dieser globale Softwareanbieter die Leistung und Sicherheit für seine Kunden.



Ein Beitrag von

Krista Leland
Sr. Content Strategist, Insight

Als Marketingstrategin und engagierte Autorin für das Digital Innovation Team von Insight widmet Krista ihre Fähigkeiten der Recherche, Entwicklung und Positionierung von Inhalten im Zusammenhang mit einigen der modernsten Technologien von heute. Sie kann auf fast ein Jahrzehnt Erfahrung in den Bereichen Marketing, Bildung technischem Texten zurückgreifen, um komplexe Themen in äußerst praktische und wertvolle Ressourcen für IT-Führungskräfte von heute zu verwandeln.

Weiter



Blackbaud ist das weltweit führende Cloud-Unternehmen, das sich für soziales Engagement einsetzt - und ein führendes Unternehmen im Bereich der sozialen Verantwortung mit einer strengen Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungspolitik.

Wie alle modernen Unternehmen sind auch Non-Profit-Organisationen auf Technologie angewiesen, um ihre Abläufe zu verwalten und ihren Mitgliedern Dienstleistungen zu bieten. Von Stiftungen und Gesundheitseinrichtungen bis hin zu Museen, Universitäten und Privatschulen verlassen sich gemeinnützige Organisationen auf der ganzen Welt auf Lösungen von Blackbaud, um ihre Aufgaben für das Gemeinwohl zu erfüllen.

Seit 1981 bietet das Unternehmen Software, Dienstleistungen, Datenintelligenz und Fachwissen, um seinen Kunden zu helfen, das Beste aus ihrer Investition zu machen. Mit Produkten zur Unterstützung von Fundraising, Fördermittelvergabe, Spenderverwaltung, Marketing, Analysen und mehr rüstet Blackbaud die Organisationen aus, um die Wirkung ihrer Arbeit zu maximieren.

Möglichkeiten zur Modernisierung von Anwendungen

Viele Jahre lang wurden die Softwarelösungen und Unternehmensdaten von Blackbaud in verschiedenen Rechenzentren auf der ganzen Welt gehostet. Das Unternehmen erkannte jedoch die Möglichkeit, die Art und Weise, wie es gehostete Dienste für Kunden bereitstellt, zu modernisieren und zu rationalisieren, indem es die Vorteile der öffentlichen Cloud anbietet.

Ihre privaten Cloud-Systeme schränkten die Möglichkeit ein, die Dienste auf Standorte ohne etablierte Rechenzentren auszuweiten, was die Skalierung der Kapazität und die konsistente Bereitstellung von Funktionen und Anpassungen erschwerte. Die Verantwortlichen für die Infrastrukturentwicklung bei Blackbaud sahen eine Möglichkeit, die Kosten besser zu verwalten und neue Dienste anzubieten. Sie wussten, dass ein Wechsel zur Public Cloud die Flexibilität, Sicherheit, Kapazität und Kosteneffizienz erhöhen würde, so dass sie die Anforderungen von gemeinnützigen Organisationen auf der ganzen Welt besser erfüllen könnten.

Suche nach einem Partner und einem Weg in die Cloud

Im Rahmen der Verhandlungen mit Microsoft im Jahr 2018 suchte das IT-Team von Blackbaud nach Partnern zur Unterstützung ihres Migrationsprojekts. Microsoft empfahl Insight aufgrund unserer engen technischen Partnerschaft und umfassenden Erfahrung mit Azure. Zwei andere Anbieter wurden ebenfalls in Betracht gezogen, aber Insight zeigte eine einzigartige Bereitschaft, innerhalb der Anforderungen des Unternehmens zusammenzuarbeiten, um die unmittelbaren Ziele der Migration zu erreichen.

Mit der bestehenden Cloud-Vereinbarung und der Unterstützung dieser neuen Partnerschaft konnte das Projekt beginnen.

Eine private Cloud-Hosting-Infrastruktur, die über zahlreiche globale Rechenzentren verteilt war, schränkte die Skalierbarkeit ein und machte die Verwaltung der wichtigsten Softwareprodukte des Unternehmens noch komplexer.

Eine programmatische Migrationsstrategie

Der Migrationsplan fokussierte sich auf Kunden, die Blackbaud Raiser's Edge NXT® und Blackbaud Financial Edge NXT® - die wichtigsten Fundraising- und Finanzmanagement-Tools des Unternehmens für Non-Profit-Organisationen - sowie Blackbaud CRM™ nutzen, welches ein umfassendes Kundenbeziehungsmanagement für größere Organisationen bietet.

Das Infrastruktur-Engineering-Team von Blackbaud entwickelte die Tools, die für die Verlagerung der Produkte Raiser's Edge NXT und Financial Edge NXT zu Azure erforderlich waren, doch wurden die Migrationen für die einzelnen Kunden zunächst auf Einzelbasis durchgeführt. Insight entwickelte einen programmatischen Ansatz zur Durchführung und übernahm den Großteil der Implementierungsarbeiten. Dazu gehörten die Identifizierung geeigneter gehosteter Kunden, die Bewertung der technischen Machbarkeit der Migration zu Microsoft Azure, die Planung und Koordinierung der Migrationen, die Durchführung der Verlagerung und die Validierung der Funktionalität nach der Migration.

Blackbaud CRM ist hochgradig konfigurierbar, und die Kunden, die das Produkt verwenden, haben oft sehr spezielle Umgebungen. Dies führte zu einer zusätzlichen Komplexität, als es um die nächste Phase der Verlagerung ging. Während das Blackbaud-Team geskriptete Prozesse zur Einrichtung neuer Blackbaud CRM-Umgebungen in Azure entwickelte, erstellte Insight zusätzliche Skripte, um den Export und Import bestehender Blackbaud CRM-Kundendaten zu unterstützen. Dazu gehörten proprietäre Module, die den Prozess der Sicherung und Wiederherstellung von IIS-Webkonfigurationen, SQL-Datenbanken, Active Directory-Benutzern und vielen anderen benutzerdefinierten Anwendungskomponenten rationalisierten.

Das Team von Insight arbeitete direkt mit Blackbaud CRM-Kunden zusammen, um Projektpläne zu entwickeln und auszuführen - von der Bewertung und Planung bis hin zu kundenspezifischen Kodierungsarbeiten, Tests und Support. Außerdem fügten sie der Azure-Umgebung bei Bedarf Funktionen hinzu, um individuelle Kundenanforderungen zu erfüllen.

Gemeinsam haben Insight und Blackbaud im Jahr 2021 14 Blackbaud CRM-Umzüge und mehr als 900 Blackbaud NXT-Umzüge erfolgreich durchgeführt - mit dem Ergebnis reduzierter Infrastrukturkosten, verbesserter Betriebszeit, rationalisierter Prozesse und erhöhter Kundensicherheit.



Blackbaud hat eine starke Kultur des Engagements für die Gemeinschaft entwickelt. Viele Mitarbeiter engagieren sich ehrenamtlich, sowohl eigenständig als auch im Rahmen von Aktivitäten, die das Unternehmen koordiniert.

Weiter





Da sich das Migrationsprojekt über die gesamte Organisation erstreckte, diente Insight als konsistente Quelle für Fachwissen und Orientierung für interne und externe Stakeholder gleichermaßen.

Jonathan Doonan, der Leiter der Entwicklungsdienste an der Queen's University Belfast in Nordirland, erläuterte den Vorteil dieser Koordination: "Für die eigentliche Implementierung hatten wir alles bis zur letzten Minute durchchoreografiert, so dass wir genau wussten, wo sie sein sollten und was sie zu tun hatten. Dies war eine gewaltige Umstellung, die nicht auf die leichte Schulter genommen werden durfte. Bei dieser Menge an Daten kann man nie vorhersagen, wie lange es dauern wird. Da das Universitätsteam gut vorbereitet war und eng mit den Teams von Blackbaud und Insight zusammengearbeitet hat, war die Inbetriebnahme ein großer Erfolg", sagte er.

Zukunftspläne für langfristige soziale Auswirkungen

Gemeinsam haben Insight und Blackbaud im Jahr 2021 14 Blackbaud-CRM-Umzüge und Umzüge für mehr als 900 Kunden, die Raiser's Edge NXT, Financial Edge NXT oder beides umfassen, erfolgreich durchgeführt.

Die Migration hat es dem IT-Team von Blackbaud ermöglicht, die Infrastrukturkosten zu senken, indem es während größerer Upgrades zusätzliche Burst-Kapazitäten in Azure genutzt hat. Dieser Ansatz hat auch die geplanten Ausfallzeiten reduziert, so dass Routinewartungen strategischer durchgeführt werden können. Darüber hinaus haben neue konsistente Skripte, Standards und Automatisierungen, die von Insight unterstützt werden, die allgemeine Verarbeitung und Bereitstellung vereinfacht und beschleunigt und gleichzeitig sichergestellt, dass alle unerwarteten Probleme schnell gelöst werden können.

Am wichtigsten ist jedoch, dass diese Modernisierungsbemühungen es gemeinnützigen Organisationen ermöglicht haben, weiter zu wachsen, sich zu verändern und ihren sozialen Einfluss auf der ganzen Welt zu maximieren.

Raiser's Edge NXT- und Financial Edge NXT-Anwender wie Lambda Legal, die innerhalb weniger Stunden zu Microsoft Azure migriert sind, haben von der nahtlosen Funktionalität profitiert.

Nach der Migration ist einer der auffälligsten Unterschiede die geringere Zeit, die komplexere Abfragen und Exporte benötigen", sagte Fran Cohen, Leiterin der Spendendatenbank bei Lambda Legal. "Insgesamt", so fügte sie hinzu, "erlaubt uns die Migration zu Microsoft Azure, mehr Zeit für unsere Kernaufgaben zu verwenden, um die Mission von Lambda Legal, die volle Anerkennung der Bürgerrechte von LGBT-Personen und allen, die mit HIV leben, besser zu unterstützen."

Die kanadische Eden Foundation nutzt Cloud-basierte Blackbaud-Lösungen zur Unterstützung von Spendensammlungen für die psychische Gesundheit.

Diejenigen, die Blackbaud CRM nutzen, verfügen nun über eine spezielle Umgebung, die mehr Sicherheit, eine höhere Verfügbarkeit und Zugang zu neuen Funktionen bietet. Benedict Chiu, Leiter der Daten- und Technologieabteilung der Australian Conservation Foundation, einer Gemeinschaft von mehr als 700.000 Menschen, brachte den Wert des Umzugsprojekts für seine Organisation zum Ausdruck. "Die Migration zu Azure hat eine neue Kadenz anstehender Arbeiten eingeleitet, von der wir erheblich profitieren werden, indem wir unsere Abläufe rationalisieren, fortschrittlichere Datenanalysen ermöglichen, einen besseren Einblick in unsere Spenden gewinnen und die Möglichkeit haben, zusätzliche Dienste zu nutzen."

Dieses erste Engagement hat eine kontinuierliche Beziehung des Vertrauens und der Zusammenarbeit zwischen Insight und Blackbaud geschaffen. Zusätzlich zu den laufenden Migrations- und Modernisierungsbemühungen hat Blackbaud Insight beauftragt, eine umfassende Bewertung der Cloud- und Rechenzentrumsstrategie durchzuführen.

"Unsere Partnerschaft mit Insight hat es uns ermöglicht, unsere Migration zur Public Cloud zu beschleunigen", so John Yeager, Senior Director of Application Management for Infrastructure Engineering and Cloud Operations bei Blackbaud. "Diese Beschleunigung hat es wiederum den von Blackbaud unterstützten gemeinnützigen Organisationen ermöglicht, die Flexibilität, Sicherheit, Kapazität, Innovationsgeschwindigkeit und einfache Automatisierung zu nutzen, die die Public Cloud bietet."

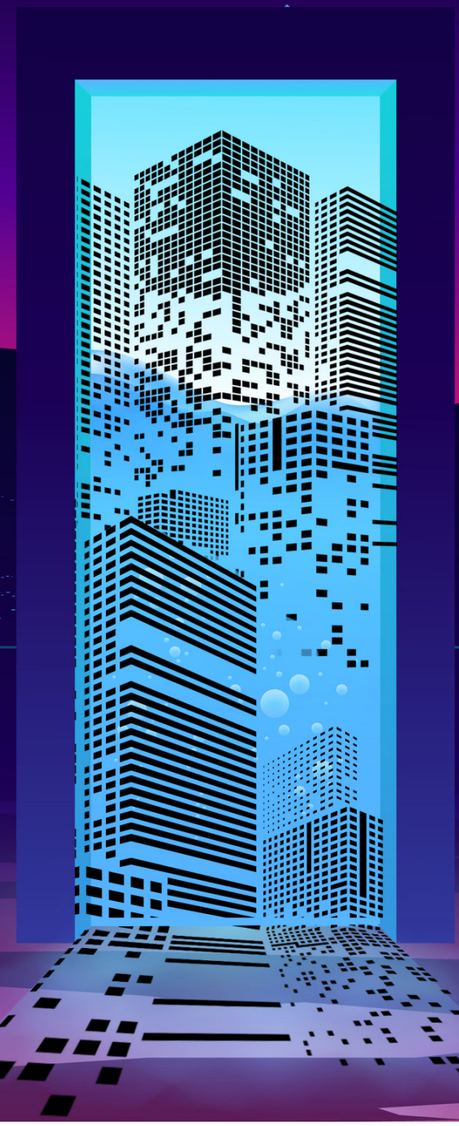
Krista Leland
Sr. Content Strategist, Insight

Werden Sie durch veraltete Anwendungen gebremst?

Was auch immer Ihre Mission ist, Insight sorgt dafür, dass Ihre Anwendungen und Ihr Ökosystem der Herausforderung gewachsen sind.

4 Wege zur Sicherheit Ihres modernen Arbeitsplatzes

…und wie Microsoft 365 E5 Sie dabei unterstützt



Ein Beitrag von



Rob O'Connor
EMEA Technology Lead - Security, Insight

Die Verlagerung auf Remote-Arbeit während der Pandemie hat den modernen Arbeitsplatz neu definiert. Flexibles, hybrides Arbeiten und dezentrale Modelle haben dazu geführt, dass Unternehmen ihre Strategien und Abläufe überdenken – und die Microsoft 365 E5-Lizenzierungslösung hat viele bei ihren hybriden Arbeitsanforderungen unterstützt. Aber jetzt ist es wichtiger denn je, Ihre Sicherheitsstrategie überdenken.

Das hybride Arbeitsmodell bedeutet, dass Daten, die für Ihr Unternehmen von entscheidender Bedeutung sind, nicht mehr in Ihrem Rechenzentrum gespeichert werden – sie sind auf mehrere Cloud-Services verteilt. Diese Endpunkte – die Laptops, an denen Ihre Benutzer den ganzen Tag zu Hause arbeiten, die Server in der Cloud, die Ihre E-Commerce-Plattform am Laufen halten – sind ein ständiges Ziel von Phishing-Angriffen, Malware, Ransomware usw. Die Risiken eines solchen Sicherheitsverstoßes und die damit verbundene schlechte Publicity, Rufschädigung und potenzielle Geldstrafen sind zu hoch, um sie einzugehen, weshalb Unternehmen sicherstellen müssen, dass sie über eine Reihe strenger Kontrollen verfügen.

Neben der Einrichtung eines Zero-Trust-Ansatzes für Ihr Unternehmen können Unternehmen auch in eine Multiple-Point-Lösung investieren, um ihre Daten, ihr Netzwerk, ihre Anwendungen und ihre Cloud zu schützen. Dies kann jedoch teuer sein und einen blinden Fleck in Ihrer Sichtbarkeit hinterlassen. Das neueste Microsoft 365 E5 bietet erweiterte Tools, um Unternehmen bei der Bewältigung der steigenden Sicherheitsbedrohungen zu unterstützen – aber ist dies die richtige Lösung für Sie?

Um Ihnen dabei zu helfen, herauszufinden, wie Sie Ihr Unternehmen am besten schützen und sichern können (und welche Technologie dies unterstützen kann), habe ich die wichtigsten Punkte skizziert, die Sie bei der Sicherung Ihres Arbeitsplatzes berücksichtigen sollten.

1. Microsoft Defender für Cloud Apps

Diese Lösung, die als Cloud App Security bekannt ist, bietet Einblicke in die Cloud-Services, die von den Benutzern genutzt werden, und ermöglicht Ihnen eine granulare Kontrolle. Sie können die Parameter festlegen, was Benutzer innerhalb der Cloud-Services tun dürfen. Wenn Sie beispielsweise feststellen, dass das Bid-Team Dokumente über eine nicht sanktionierte Cloud-Anwendung freigibt, die Sie für riskant halten, sollten Sie verhindern, dass sie Informationen hochladen, während sie gleichzeitig Informationen von Kunden und Partnern herunterladen können.

Ihr Vorteil: Heute verwenden fast alle Unternehmen sanktionierte Cloud-Anwendungen, und Benutzer werden ihre eigenen Cloud-Anwendungen finden, um ihre Arbeit zu erledigen. Einige dieser Cloud-Anwendungen können Ihr Unternehmen dem Risiko von Datendiebstahl oder der Speicherung von Daten in Regionen aussetzen, die nicht mit der DSGVO konform sind. Microsoft Defender für Cloud-Apps hilft Ihnen, compliant und sicher zu bleiben, indem es Ihre Benutzer zu Anwendungen führt, von denen Sie wissen, dass sie für den Zweck geeignet sind.

Alternativen: Sie könnten einen Cloud Access Security Broker (CASB) von einem anderen Anbieter hinzufügen, aber Sie würden nicht von den sofort einsatzbereiten Integrationen mit anderen Diensten wie Microsoft Information Protection und Data Loss Prevention profitieren. Dies kann zu höheren Gesamtbetriebskosten führen, wobei viele professionelle Services für die Integration und Wartung erforderlich sind.

Weiter

2. Azure AD Premium Plan 2

Als Teil der Microsoft E5-Lizenz kombiniert dieser Plan eine Reihe von Funktionen, um Ihre Kontrolle darüber zu stärken, wer auf was zugreifen darf – oder die sogenannte "Identität". Zugriffsüberprüfungen reduzieren den IT-Aufwand für die Verwaltung, wer im gesamten Unternehmen auf Dokumente zugreifen kann, indem die Last der Verwaltung von Zugriffslisten von der IT auf die Dateneigentümer im Unternehmen verlagert wird. Identitätsschutz, Privileged Identity Management und risikobasierter bedingter Zugriff bieten zusätzliche Sicherheitsebenen, um sicherzustellen, dass Administratoren eine sichere Verbindung von genehmigten Standorten und Geräten aus und zu der erwarteten Tageszeit herstellen.

Ihr Vorteil: „Identität" ist eine wichtige Säule eines Zero-Trust-Ansatzes und das Verbindungsglied, der Remote-Benutzer an einem modernen Arbeitsplatz mit Cloud-Daten verbindet.

Alternativen: Sie könnten dies mit anderen Anbietern erreichen, indem Sie eine Reihe verschiedener Tools hinzufügen, aber es würde nicht die Benutzerfreundlichkeit, Integrations- und Verwaltungsvorteile von E5 bieten.

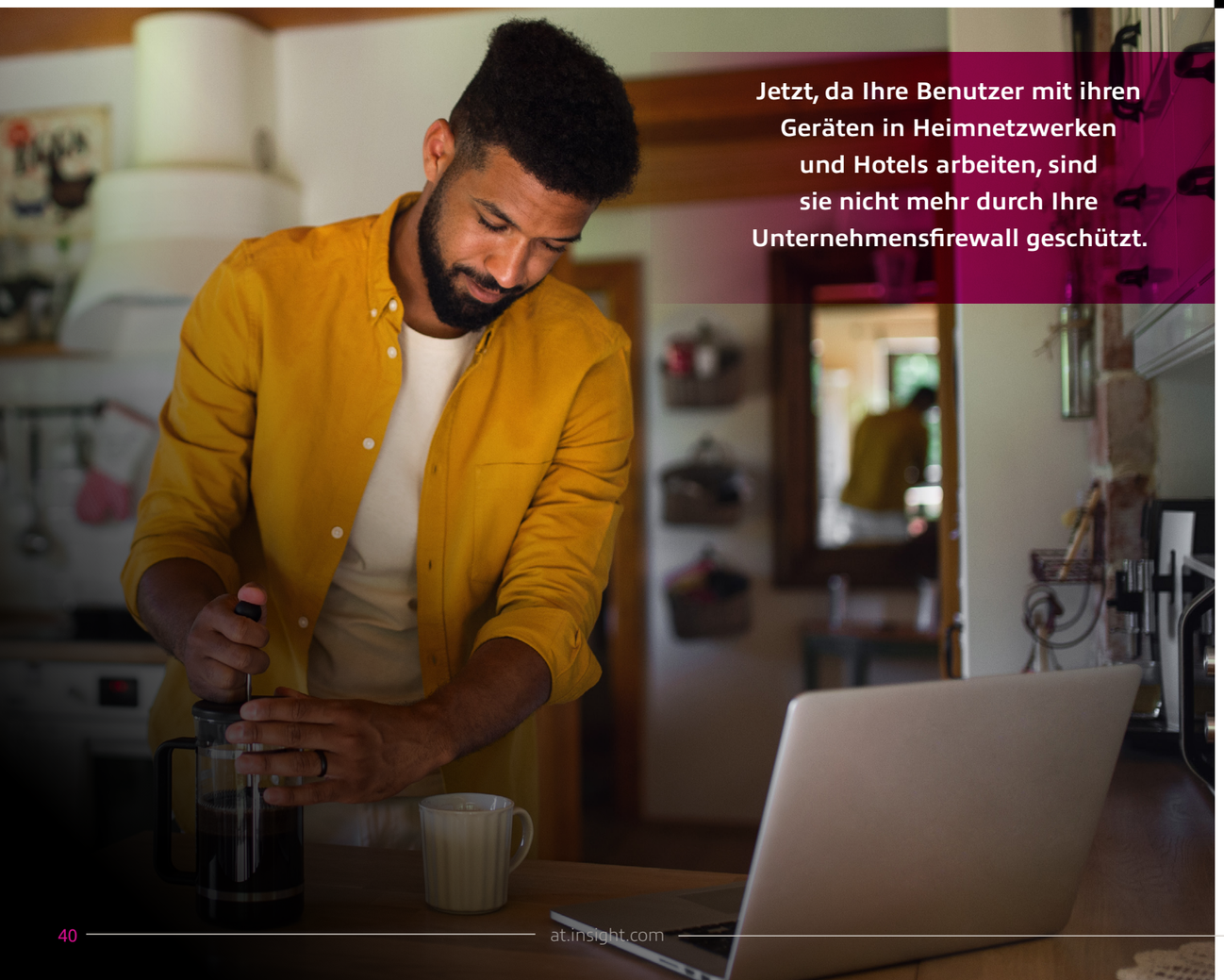
3. Defender für Endpoint P2

Dies baut auf den grundlegenden Funktionen von "Defender for Endpoint" auf und bietet eine vollständige Erkennung von und Reaktion auf Endgeräte, automatische Untersuchungen und Abhilfemaßnahmen sowie ein Bedrohungs- und Schwachstellenmanagement. Dies ist auch Teil der E5-Lösung.

Ihr Vorteil: Jetzt, da Ihre Benutzer mit ihren Geräten in Heimnetzwerken und Hotels arbeiten, sind sie nicht mehr durch Ihre Unternehmensfirewall geschützt. Das bedeutet, dass sie über viel stärkere Sicherheitskontrollen verfügen müssen, um zu verhindern, dass die Geräte missbraucht werden, um Zugang zum Netzwerk Ihres Unternehmens zu erhalten. Sie müssen in der Lage sein, Bedrohungen, die Ihre Endpunkte betreffen, in Echtzeit zu identifizieren, zu erkennen und zu beheben, unabhängig davon, wo sie sich gerade befinden.

Alternativen: Während Sie dies mit einem Drittanbieterprodukt bereitstellen können, verlieren Sie die enge Integration, Berichterstellung und Benutzerfreundlichkeit eines Best-in-Suite-Ansatzes.





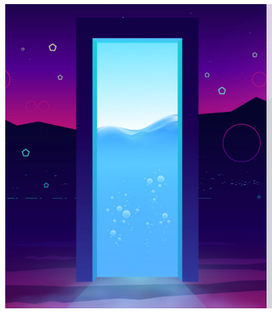
4. Information Protection P2

Information Protection P2 ist in der E5-Lizenz enthalten und bietet die Möglichkeit, Benutzer bei der effektiveren Klassifizierung ihrer Daten zu unterstützen. Durch das Klassifizieren von Daten (z. B. als "Öffentlich" oder "Sensibel") kann sichergestellt werden, dass die richtigen Kontrollen auf diese Daten angewendet werden. E5 bietet mehr automatisierte Funktionen, z. B. die Unterstützung von Benutzern, indem sie die richtige Klassifizierung empfehlen und sie dazu bringen, Ihre Unternehmensrichtlinien zu befolgen. Sie können Benutzer warnen, wenn sie im Begriff sind, Informationen per E-Mail weiterzugeben, und Sie können Ihre On-Premise-Dateien scannen und sie automatisch klassifizieren.

Ihr Vorteil: Die Unterklassifizierung eines Dokuments bedeutet, dass es nicht so gut geschützt ist, wie es sein sollte. Die Überklassifizierung von Dateien ist ebenfalls ein Problem, da sie dazu führt, dass eine zu strenge Sicherheitsrichtlinie angewendet wird, was zu Benutzerfrustration und zusätzlichen Kosten führt. Die Unterstützung der Benutzer bei der korrekten Klassifizierung ihrer Daten ist besonders wichtig, wenn die Belegschaft über Home-Offices verteilt ist und möglicherweise keinen lokalen IT-Support an ihrem Standort hat, um ihnen zu helfen.

Alternativen: Es gibt keine wirklichen Alternativen dazu, außer zu hoffen, dass die Benutzer Ihre Daten richtig klassifizieren!

Unabhängig von der Größe, der Branche oder dem Standort Ihres Unternehmens stellt der sich wandelnde Arbeitsplatz uns alle vor die Herausforderung, unser Unternehmen vor Sicherheitsrisiken zu schützen und die Herausforderungen in Bezug auf Governance und Compliance zu meistern. In einer Zeit, in der die Investition in die richtige Technologie Sie auf den Erfolg vorbereiten und einen wirklich modernen Arbeitsplatz für Ihr Unternehmen schaffen könnte, sehen viele den Vorteil des Umstiegs auf eine eng integrierte Suite von Sicherheitskontrollen wie Microsofts E5.



Um herauszufinden, wie Ihr Unternehmen von E5 profitieren kann, laden Sie unser E-Book herunter und sprechen Sie mit unseren Lizenzierungsexperten, um zu erfahren, wie Sie auf Microsoft 365 E5 umsteigen und Ihr Unternehmen sicherer machen können.

Ende

DAS METAVERSE:

Eine Chance für Unternehmen jeder Größe?

Das Metaverse verspricht eine neue Ära, so wie es beim Internet war, als es aufkam. So wie das Internet heute nicht mehr wegzudenken ist, wird das Metaversum die gleiche Entwicklung durchlaufen. Manche erwarten, dass wir uns schon in zwei oder drei Jahren fragen werden, was wir vor dem Metaverse gemacht haben.

Ohne zu viel Zeit auf Definitionen zu verwenden, ist das Metaverse eine Art "reales" Internet, in dem Menschen in virtuellen Umgebungen interagieren können, ohne physisch anwesend zu sein . Zurzeit wird das "reale" Element durch Virtual-Reality-Headsets erlebt.

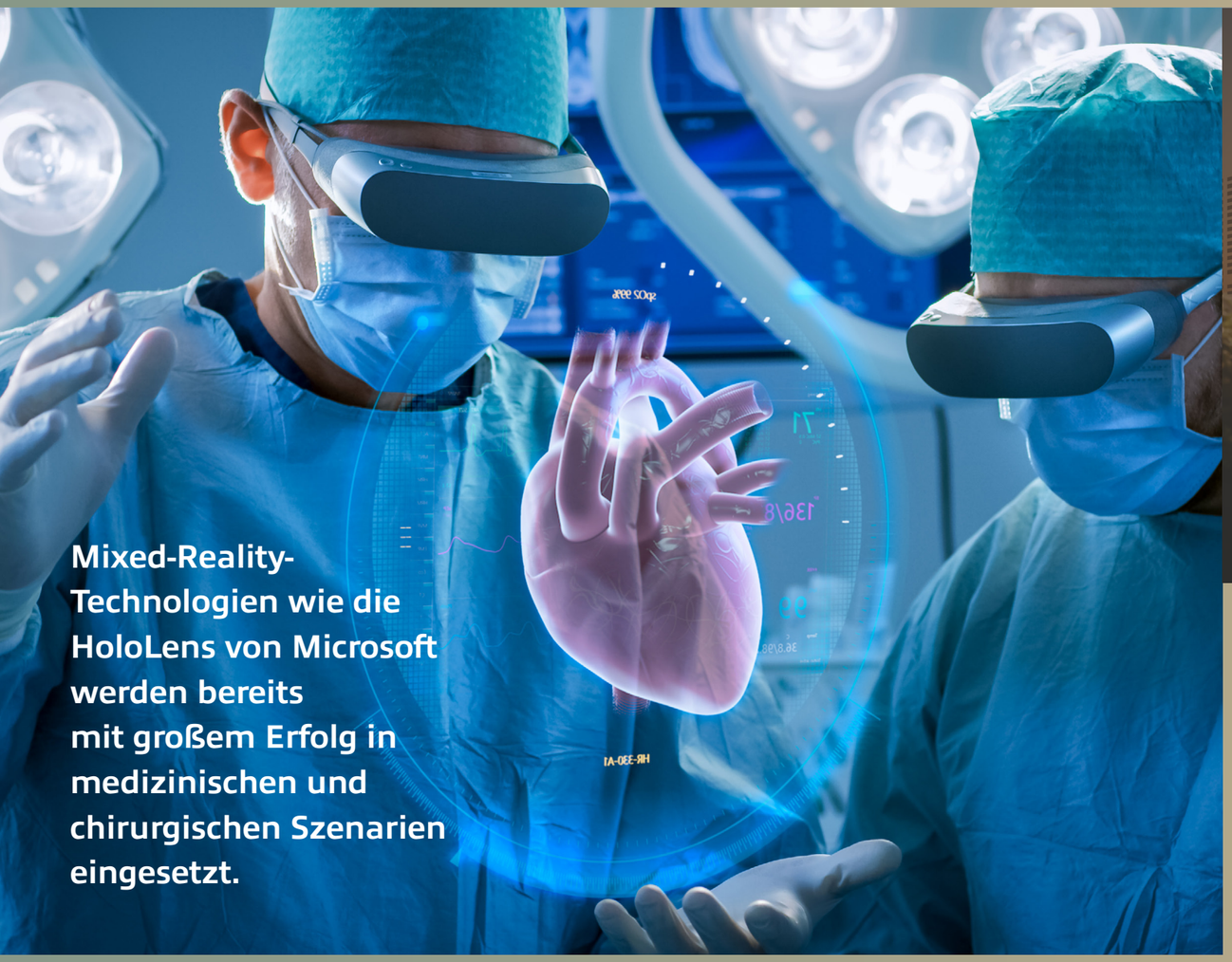
Die große Frage ist also: Was bedeutet das Metaverse für Unternehmen? Es mag Ihnen so vorkommen, als bräuchten Sie es nicht in Erwägung ziehen oder ihm keine Priorität einräumen, da Sie nicht erkennen können, wie es Ihrem Unternehmen helfen kann, aber es rückt näher, und ja, es wird Unternehmen jeder Größe Vorteile bringen. Ich werde Ihnen einige Beispiele dafür nennen, wie das Metaverse Ihr Unternehmen schon heute positiv beeinflussen kann.



Ein Beitrag von

Antony Taylor
Technology Lead bei Insight

Weiter



Mixed-Reality-Technologien wie die HoloLens von Microsoft werden bereits mit großem Erfolg in medizinischen und chirurgischen Szenarien eingesetzt.



Durch die Nachbildung der realen Welt in einer virtuellen Umgebung können physische Produkte schneller virtuell prototypisiert werden.

Bessere Zusammenarbeit und Demokratisierung

In den letzten 10 bis 20 Jahren hat sich die Technologie stark auf kollaborative Arbeitspraktiken konzentriert - von der gemeinsamen Nutzung von Dateien, Instant Messaging, Dokumentensynchronisation und Videokonferenzen. Das Metaverse verspricht, dies auf die nächste Stufe zu heben. Die Anpassung von Geschäftsprozessen an die gemischte oder assistierte Realität wird die Kosten für Unternehmen senken und eine bessere Zusammenarbeit fördern. Menschen können erleben, dass sie im selben Raum, am selben Tisch und sogar an denselben Maschinen arbeiten. Bei der Projektarbeit und der Produktentwicklung können die Kollegen in Echtzeit denselben Überblick über den Stand des Projekts oder des Produkts haben. Darüber hinaus hat jeder die gleiche Stimme oder Präsenz. Genau wie in einer realen Umgebung. Das Metaversum hebt die Kluft zwischen "anwesend" und "entfernt" auf, die man heutzutage oft in Meetings erlebt.

Unternehmen die Kosten senken und eine bessere Zusammenarbeit fördern. Menschen erleben, dass sie im selben Raum, am selben Tisch und sogar an denselben Maschinen arbeiten können. Bei der Projektarbeit und der Produktentwicklung können die Kollegen in Echtzeit denselben Überblick über den Stand des Projekts oder des Produkts haben. Darüber hinaus hat jeder die gleiche Stimme oder Präsenz. Genau wie in einer realen Umgebung. Das Metaversum hebt die Kluft zwischen "anwesend" und "remote" auf, die man heutzutage oft in Meetings erlebt.

Schnelleres und einfacheres Prototyping

Durch die Nachbildung der realen Welt in einer virtuellen Umgebung können physische Produkte – wie z. B. ein Rucksack oder Kleidung - schneller virtuell prototypisiert werden. Dadurch werden die Kosten für Design-Iterationen und die Zeit, die für die Reproduktion von Modellen in verschiedenen Größen und Farben benötigt wird, reduziert. Die Hersteller können in der Entwurfsphase Zeit und Kosten sparen und frühzeitig Feedback von Nutzern und Fokusgruppen erhalten.

Verbesserte Kundenerfahrung

Die Bereitstellung virtueller Umgebungen für Kunden ermöglicht es einem Unternehmen, seine Markenerfahrung auf immersive Weise zu präsentieren. Ähnlich wie beim oben beschriebenen Prototyping können Kunden Produkte wie Kleidung über einen Avatar anprobieren. Dies wird bereits von mehreren Einzelhandelswebsites genutzt, aber die Ausweitung der Simulation bis hin zur Kasse ermöglicht den Kunden eine umfassendere Interaktion mit Ihrer Marke.

Restaurants können virtuelle Essenserlebnisse veranstalten, bei denen jeder Gast sein Essen über eine Online-Speisekarte bestellt und mit den Menschen an seinem Tisch in Verbindung steht.

Wartung von Anlagen und Maschinen

Mixed-Reality-Technologien wie die HoloLens von Microsoft werden bereits mit großem Erfolg in medizinischen und chirurgischen Szenarien eingesetzt. Diese Technologie ist ebenfalls für Unternehmen anwendbar und wird bereits für die Wartung von Fahrzeugen, Produktionslinien und anderen Maschinen eingesetzt, wo der Ingenieur des Herstellers das Produkt über eine Person vor Ort beim Kunden aus der Ferne warten oder reparieren kann. Dies kann zu einem schnelleren und effektiveren Informationsaustausch führen, da mündliche Erklärungen und visuelle 3D-Erklärungen Hand in Hand gehen. Unternehmen, die Fernwartung mit Hilfe von Mixed Reality oder Assisted Reality anbieten, können außerdem erhebliche Kosteneinsparungen erzielen, da sie ihre Service- und Schulungsleistungen skalieren können, ohne dass die Gemeinkosten steigen.

Sind Sie bereit für das Metaverse?

Zukunftsorientierte Unternehmen haben das Metaverse bereits in ihrem Blickfeld. Sie untersuchen, wie sie virtuelle und erweiterte Realität in ihre Geschäftsprozesse und Kundenerfahrungen einbinden können. Da die Entwicklung noch in den Kinderschuhen steckt, gibt es praktische Schritte, die Unternehmen zur Vorbereitung unternehmen können:

- Verstärkte Digitalisierung - besorgen Sie sich die Technologie, die Sie benötigen, um eine Online-Präsenz aufzubauen oder Ihre bestehende Präsenz zu erweitern.
- Überlegen Sie, was das Metaverse in Zukunft für Sie tun könnte. Dies könnte bedeuten, dass Sie Ihr Geschäftsmodell überdenken und jetzt die notwendigen Schritte unternehmen müssen.
- Suchen Sie nach Möglichkeiten, Ihre Geschäftsprozesse mit Hilfe von Mixed Reality zu verbessern.
- Setzen Sie sich mit Partnern zusammen, die bereits AR- und VR-Lösungen anbieten, um verschiedene Optionen zu erkunden.

Die Vorbereitungen variieren je nach Branche, Ihren Herausforderungen und der Art der Kunden, die Sie haben. Jetzt ist der perfekte Zeitpunkt, um zu entdecken, was das Metaverse für Sie tun kann und wie es Ihr Geschäft erweitern kann.

Entdecken Sie die Lösungen von Insight, mit denen sich Unternehmen schon heute auf die Technologie von morgen vorbereiten können

1. Eine ausführlichere Beschreibung, die das "Was, Warum, Wer, Wann, Wieso und Wie" des Metaverse untersucht, finden Sie in unserer letzten Ausgabe des Tech Journal.

Ende

Bekaert überwindet Sprachbarrieren bei der Einführung von Microsoft 365 mit Schulungen und Support von Insight



Story Snapshot

Die Mitarbeiter von Bekaert, einem weltweit führenden Unternehmen in den Bereichen Stahldrahtverarbeitung und Beschichtungstechnologien, arbeiten weltweit mit Microsoft 365 zusammen. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Belgien beauftragte Insight mit der Entwicklung einer Roadmap für die Einführung, der Durchführung von Schulungen und der Messung des Erfolgs der Tools. Darüber hinaus installierte Insight einen mehrsprachigen Chatbot zur Unterstützung des Service Desks von Bekaert.

Hintergrund & Herausforderungen

Collaboration-Tools sind ein wesentlicher Bestandteil einer erfolgreichen hybriden Arbeitsumgebung. Bekaert hatte bereits vor der Pandemie auf Microsoft 365 migriert, aber COVID-19 erhöhte sicherlich den Bedarf an Schulungen und Change Management. Einige der Fragen, die von den Nutzern von Bekaert häufig gestellt wurden, waren: "Wie können wir Brainstorming-Sitzungen außerhalb eines Besprechungsraums organisieren? Wie können wir ein Dokument gemeinsam nutzen und gemeinsam daran arbeiten, ohne Dutzende von Kopien per E-Mail zu versenden? Wie können wir an einem Seminar teilnehmen oder die Aufzeichnung eines Online-Meetings gemeinsam nutzen?"

Eine zusätzliche Herausforderung war die Tatsache, dass Bekaert fast 10.000 Benutzer hat, die in mehr als 40 verschiedenen Ländern arbeiten. Anstatt Schulungen und Support in nur einer Sprache anzubieten, wollte Bekaert sicherstellen, dass die meisten Mitarbeiter Anleitungen in ihrer Muttersprache finden können. Um dies zu erreichen, wandte sich Bekaert an Insight, um den Bekanntheitsgrad der Microsoft-Tools unter den Mitarbeitern zu erhöhen und ihnen gleichzeitig Zugang zu Lernmöglichkeiten sowie Tipps und Tricks zu verschaffen. "Wir wollten einen Partner, der uns bei der Einrichtung von Webinaren und einer Informationsecke für unsere Mitarbeiter helfen konnte", sagte Koen Vereeken, Global IT Lead Technology Infrastructure bei Bekaert. "Insight kennt die Produkte von Microsoft, verfügt über das richtige Fachwissen, um unsere Nutzer anzuleiten, und bringt Umfragematerialien ein, um die Akzeptanzraten zu messen."

Start des Projekts

Insight unterstützte Bekaert durch die Organisation von Workshops und die Bewertung des Reifegrads. Die ersten Workshops umfassten grundlegende Schulungen, z. B. zur Verwendung von Teams oder OneNote. Nach jeder Schulung werden die Teilnehmer gebeten, an einer Umfrage teilzunehmen und einige Themen mitzuteilen, die sie für künftige Workshops interessant finden. Das Projekt startete im Oktober 2021, und bereits nach sechs Monaten stellte Bekaert fest, dass die Teilnehmer nach weiterführenden Schulungen fragten.

Zusätzlich zu den Webinaren half Insight auch beim Aufbau eines Netzwerks von Digital Champions, d. h. von Personen, die eine zusätzliche Schulung erhalten, um Spezialisten zu werden. Bekaert hat jetzt 13 Champions, die in den verschiedenen Regionen aktiv sind und die meisten Sprachen des Unternehmens abdecken.

Um die Einführung der Microsoft Office 365-Tools zu verfolgen, entwickelte Bekaert eine einjährige Roadmap mit mehreren Meilensteinen und KPIs. Insight hat die Nutzung der Tools mit Lösungen wie CoreView und Microsoft Productivity Score gemessen.

Chatbot-Unterstützung für den Service Desk von Bekaert

Teil des Projekts war die Implementierung eines Chatbots zur Unterstützung des IT-Servicedesks. Dieser Bot half den Mitarbeitern, Tickets für Probleme zu erstellen, die die Aufmerksamkeit eines IT-Experten benötigen. Bekaert wollte die Lösung in mehreren Sprachen zur Verfügung stellen. Zunächst dachte man an den Einsatz von Power Virtual Agent, um den Chatbot zu erstellen. Dieses Tool erforderte jedoch, dass die Benutzer den Bot für jede einzelne Sprache neu erstellen mussten. Insight schlug daher Microsoft Bot Framework vor, eine erweiterte Version des Tools.

Lösung & Ergebnisse

Mit der Unterstützung von Insight wurde ein voll funktionsfähiges Chatbot-System entwickelt, das vier Sprachen spricht: Chinesisch, Spanisch, Englisch und Niederländisch. Simon Verlae, IT4IT Epic Leader bei Bekaert, kommentiert: "Dank des pragmatischen und flexiblen Ansatzes von Insight waren wir in der Lage, den Chatbot in einem kurzen Zeitrahmen zu implementieren." Tatsächlich wurde das Projekt in nur zwei Monaten abgeschlossen, und der Chatbot war einfach zu bedienen, da er in Microsoft Teams eingebettet ist. Das bedeutete auch, dass die Nutzer nun einen zusätzlichen Kanal haben, um den Service Desk zu kontaktieren. In einem nächsten Schritt möchte Bekaert den Bot intelligenter machen und die automatische Beantwortung von grundlegenden Fragen ermöglichen.



"Dank des pragmatischen und flexiblen Ansatzes von Insight konnten wir den Chatbot in einem kurzen Zeitrahmen einführen."

Auf dem richtigen Weg

Dank der Unterstützung und der Bewertungen von Insight weiß Bekaert, dass man auf dem richtigen Weg ist.

Zum Beispiel nutzen **84 % der 10.000 Mitarbeiter** OneDrive und SharePoint, um Dokumente gemeinsam zu nutzen.

Und etwa drei von vier Mitarbeitern kommunizieren mit Teams. Bekaert bietet vier Lernpfade an, die alle möglichen Anwendungsfälle sowohl für Anfänger als auch für fortgeschrittene Benutzer abdecken.

Darüber hinaus werden **80 % der Sprachen** im Netzwerk von Bekaert durch das Lernframework und die Verfügbarkeit von digitalen Champions unterstützt.

Was den Chatbot betrifft: Innerhalb der ersten Wochen stellte der Servicedesk fest, dass **20 bis 25 % der Anfragen** über diesen neuen Kanal eingingen. Das macht die Arbeit des IT-Teams effizienter.





Ende

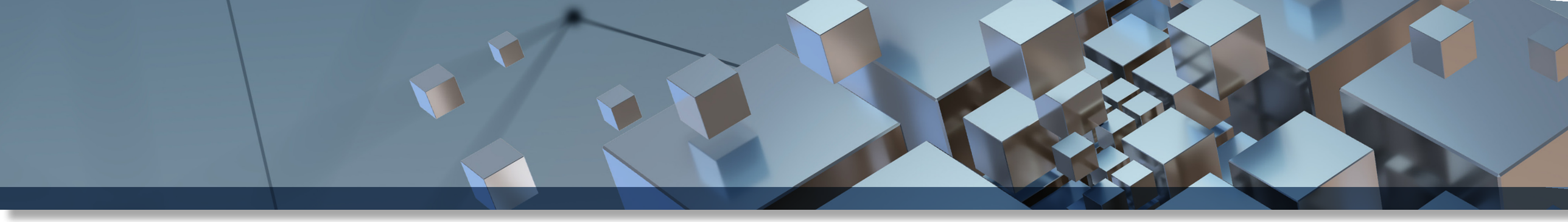
Warum **Application Performance Management** eine **Top Priorität** in Organisationen sein sollte

Insight | **INTERVIEW**



Santo Orlando
Practice Director Services TSG, Insight

Weiter



Im Jahr 2022 nutzt das durchschnittliche Unternehmen 200 Apps[1]. Sie sind von grundlegender Bedeutung für die Ausführung von Geschäftsfunktionen und ermöglichen es einem Unternehmen, nahtlos zu arbeiten und viele Daten zu verwalten. Während Daten- und Cloud-Management in den letzten Jahren als wichtige Geschäftsprioritäten im Rampenlicht standen, sind Anwendungen leise gewachsen und haben an Dynamik gewonnen.

Was wird getan, um sie zu verwalten und zu schützen? Santo Orlando, Practice Director Services TSG bei Insight, spricht über die Veränderungen, die Unternehmen in den letzten Jahren in Bezug auf Anwendungen erlebt haben, und die Bedeutung der Verwaltung der Apps für jedes Unternehmen.

Warum sind Applikationen heutzutage für Organisationen unerlässlich?

Applikationen sind zum Rückgrat vieler Unternehmen geworden. Sie werden nicht nur zum Speichern und Organisieren von Daten benötigt, sondern bieten Unternehmen auch die Möglichkeit, mit Benutzern in Kontakt zu treten und mit ihnen zu kommunizieren sowie die Geschäftsfunktionalität voranzutreiben. Sie können zum Beispiel auch ein konsistentes Branding und eine konsistente Geschäftsleistung auf skalierbare Weise sicherstellen. Kurz gesagt, Applikationen sind für die Mehrheit der heutigen Organisationen von entscheidender Bedeutung.

Würdest du sagen, dass sich die Nutzung und Abhängigkeit von Apps für Unternehmen in den letzten Jahren verändert hat?

Organisationen arbeiten heute ganz anders als vor zehn oder sogar fünf Jahren. Die Menge der gesammelten und gespeicherten Daten wächst, die von Unternehmen angebotenen Dienstleistungen haben sich vervielfacht und der Umfang und die Geschwindigkeit, mit der dies geschieht, ist immens. Applikationen sind hier keine Ausnahme.

Heutzutage laufen viele Apps auf einer Microservice-basierten Architektur, was bedeutet, dass Unternehmen über ein intrinsisches Netzwerk von Diensten verfügen, die miteinander verbunden sind – und das Unternehmen, Benutzer und Mitarbeiter verbindet. Anwendungen, die ein Unternehmen besitzt oder betreibt, können aufgrund der Skalierbarkeit der Cloud oft in einem Multi-Cloud-Setup gefunden werden und zu einem riesigen App-Portfolio heranwachsen. Apps können es Unternehmen daher ermöglichen, schnell zu expandieren und zu wachsen und Benutzer auf globaler Ebene nahtlos zu bedienen – aber sie bringen auch viele Herausforderungen mit sich, wenn sie nicht richtig verwaltet werden. Aus diesem Grund sind Application Management Services so wichtig.

Auf welche Schwierigkeiten könnten Unternehmen stoßen, wenn ihre Apps nicht ordnungsgemäß verwaltet werden?

Umsatzeinbußen gehören definitiv dazu. Jede Sekunde Verzögerung der Anwendungsreaktionszeit entspricht einem Geldverlust. Unabhängig davon, ob dies durch einen Fehler oder eine langsame App-Leistung oder eine breitere Sicherheitsverletzung verursacht wird. Nehmen wir zum Beispiel den Ausfall von Facebook im letzten Jahr - die Anwendung, die für ein paar Stunden ausfällt, wird von Fortune geschätzt, um das Unternehmen 100 Millionen Dollar Umsatz gekostet zu haben. Abhängig von Ihrer Unternehmensgröße kann dies für ein Unternehmen und eine Marke enorm schädlich sein.[2]

Ohne die Möglichkeit, Apps zu beobachten, sind Unternehmen auch nicht in der Lage, Probleme mit der Anwendungsleistung rechtzeitig zu beheben und daher die geschäftlichen Auswirkungen, die App-Leistungsprobleme verursacht haben könnten, nicht genau zu berechnen.

Darüber hinaus kann das Fehlen eines App-Performance-Managements ein Unternehmen zu einem einfachen Ziel für Sicherheitsverletzungen und Hackerversuche machen – und ein Mangel an Transparenz über die Anwendungsleistung bedeutet, dass das Unternehmen nicht in der Lage ist, so schnell wie möglich zu reagieren. Es besteht auch die Gefahr von Nutzerbeschwerden und der daraus resultierenden Schädigung der eigenen Marke.

Du sprichst von Application Performance Management – was bedeutet das genau?

Einfach ausgedrückt, bietet Application Performance Management Unternehmen ein tieferes Verständnis für das Verhalten ihrer Anwendungen. Es bedeutet, dass sie Einblick in die Verfügbarkeit und Effizienz Ihrer Geschäftsanwendungen haben, diese anpassen und auf Ereignisse innerhalb und außerhalb Ihres Unternehmens reagieren können. Es umfasst auch die Betrachtung von Faktoren wie Geschäftsprozess, Benutzererfahrung, alle Softwarekomponenten einschließlich Middleware und Infrastruktur, Netzwerk, Sicherheit und Datenbank und Datenplattform einer Anwendung selbst. Dieses Verständnis kann Unternehmen in die Lage versetzen, eine schnelle Reaktion auf eventuell auftretende Probleme zu gewährleisten. Darüber hinaus können Unternehmen Ausfallzeiten und langsame App-Performance reduzieren oder sogar vermeiden, indem sie dieses umfassende Verständnis und Management ihres Anwendungsportfolios erlangen.

Wie können Unternehmen Maßnahmen ergreifen, um ein gutes App Performance Management zu gewährleisten?

Es gibt keine "one-size-fits-all" -Lösung, es hängt wirklich vom Geschäft und dessen digitaler Reise ab. Im Allgemeinen umfasst das Management der Anwendungsleistung verschiedene Abteilungen, Lösungen und Services im gesamten Unternehmen. Einen Partner mit der entsprechenden Spezialisierung zu finden, um diese Reise zu unterstützen, kann ein guter erster Schritt sein.

Bei Insight haben wir ein engagiertes Team, das Organisationen unterstützt – kontaktieren Sie uns

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/

Ende

Insight wird im Gartner® Magic Quadrant™ 2022 für Software Asset Management Managed Services als “Visionär” eingestuft

Wir sind sehr stolz darauf, als Visionär im Gartner® Magic Quadrant™ für Software Asset Management Managed Services ausgezeichnet worden zu sein. Wir als Insight arbeiten kontinuierlich daran, unser Dienstleistungsportfolio zu optimieren, um in allen unseren Regionen einen echten Mehrwert und eine hervorragende Kundenerfahrung zu bieten.

Um ein kostenloses Exemplar des Gartner-Forschungsberichts zu lesen, klicken Sie bitte hier. Weitere Informationen über Insight finden Sie unter insight.com.

Insight | Veranstaltungen

Webinar
06.10. um 10 Uhr
Microsoft Volumenlizenz-Update

Webinar
13.10. um 11 Uhr
Hybrid Cloud zu Ihren Bedingungen – ungeahnte Möglichkeiten mit Azure Stack HCI und Dell

Webinar
27.10. 10 Uhr
Microsoft Surface Modern Work 2022

Tech JOURNAL™

Österreich

Insight®

TECH Journal - Ausgabe 2 - 2022

at.insight.com