



Whitepaper

# 7 randvoorwaarden voor succes met de **Microsoft cloud**

die meestal worden vergeten

**De belangrijkste drijfveer om over te stappen naar de cloud is om te kunnen blijven innoveren. Omdat de belangrijkste technische innovatie tegenwoordig in de cloud en bij SaaS-leveranciers zit, is het een voorwaarde om digitaal te transformeren naar de cloud. Alleen dan kan een bedrijf relevant blijven.**

**Maar, hoe kan het dat de meeste digitale transformaties niet slagen of heel lang duren? Wat bepaalt het succes van een cloudstrategie? En welke randvoorwaarden zijn er om een digitale strategie met succes in de praktijk te brengen?**

In deze whitepaper geven we 7 randvoorwaarden voor succes met de Microsoft cloud, die zijn gebaseerd op ruim 180 migraties, die Rapid Circle in de afgelopen jaren heeft begeleid. Deze randvoorwaarden illustreren we aan de hand van twee voorbeeldorganisaties die ieder een andere migratie-aanpak hanteerden. Uit deze voorbeelden, en de tevredenheid met de migratie, blijkt het belang van de randvoorwaarden voor een succesvolle transformatie.

Ook na 180 migraties, realiseren we ons dat transformatie naar de cloud een complex traject is voor een organisatie. Juist omdat we geloven in de noodzaak en de enorme potentie van de cloud, delen we graag deze randvoorwaarden. Zo wordt het eenvoudiger om de eerste stappen te zetten. Het is van belang om voor en tijdens het implementatieproces aandacht te besteden aan deze voorwaarden. Maar ook na het migratietraject blijven ze relevant, want dan begint de digitale transformatie pas echt.

# Inhoud

Wat is succes met de cloud?	1
cloudmigraties in de praktijk	1
Voorbeelden uit de praktijk	2
7 Randvoorwaarden voor succesvolle migratie naar de cloud	3
1. Het geloof in de digitale transformatie start bij het leadership team en de management teams (mindset)	4
2. Besef dat dit een unieke kans is om een nieuwe omgeving op te zetten (mindset)	5
3. Besef: Na migratie en de basisinrichting begint het pas (mindset)	5
4. Investeren in ontwikkelen van competenties en skills (skill set)	6
5. Veranderen van de beheerorganisatie op gebied van rollen en processen. Van uitvoerend naar regie (skill set)	7
6. Selecteer een bewezen cloudmigratie methodologie en bijbehorende tools (toolset)	8
7. Voorbereiden op doorlopende vernieuwing (toolset)	8
Toetsing van de praktijkvoorbeelden aan de randvoorwaarden	10
Tips voor een strategische en gecontroleerde migratie naar de cloud	11

# Wat is succes met de cloud?

Wanneer kun je een transformatie naar de cloud succesvol noemen? In de introductie noemden we al de drijfveer om te kunnen blijven innoveren.

Er is veel onderzoek gedaan naar de succesratio van cloud transformaties en over het algemeen is deze niet al te hoog. Volgens een recent onderzoek van Harvard Business Review levert maar 20% van alle digitale transformatie projecten op wat het bedrijf ervan verwacht. Hoe kan dit?

Allereerst heeft de slagingskans te maken met verwachtingen. Als er een pilot is gedraaid, die succesvol is afgerond, dan is het moeilijk om dat succes te schalen naar een bedrijfsbrede verandering. Het is dus belangrijk vooraf al naar het geheel te kijken.

Naast de verwachtingen is de uitvoering van het project belangrijk. Voor de uitvoering zijn de 7 randvoorwaarden van belang.

## Cloudmigraties in de praktijk

In de praktijk leidt de complexiteit van het migratieproject en de beslissingen die organisaties moeten nemen, vaak tot inactiviteit of voortdurend uitstel. Zelfs bij bedrijven die wel doorzetten in het traject, blijkt de praktijk vaak weerbarstiger en kan een migratie als eenmalig project worden gezien, waarna het als afgerond wordt beschouwd.

Dat staat haaks op het beeld van de Grote Cloud Belofte dat veel software leveranciers schetsen. Daarin wordt al het goede van de cloud benadrukt in termen van business transformation, IT agility en kosten. Ze brengen het alsof met een simpele lift and shift alles beter wordt. Bijna een compleet rechte lijn naar de hemel.

Helaas is dat geen werkelijkheid. Migreren naar de cloud is een complex traject. Niet alleen technisch maar ook organisatorisch. Gelukkig zijn er inmiddels genoeg best practices die dit traject kunnen vereenvoudigen. Die kunnen heel nuttig zijn want de cloud verandert continu. In een wereld van continue verandering is nooit iets volledig uitgekristalliseerd. Daarom is het goed op een bepaald moment pragmatisch te worden en gewoon te starten. Maar dan wel met het oog op de juiste punten. De 7 randvoorwaarden die verderop benoemen, helpen je te focussen op die punten.

## Voorbeelden uit de praktijk

Om te laten zien hoe belangrijk de randvoorwaarden zijn, beschrijven we 2 voorbeelden van migratietrajecten uit de praktijk. Deze voorbeelden zullen we later toetsen aan de randvoorwaarden en bekijken welke organisatie de migratie als succesvol beschouwt.



**Organisatie 1 is ervan overtuigd dat cloud the way to go is en zij hanteren een cloud first beleid. Voor hen is ICT geen core business en daarom gaan ze ervan uit dat IT in de cloud goedkoper is.**

### Hun uitgangspunten en aanpak:

- Migreren is niet simpel maar ook niet moeilijk. Het is grofweg hetzelfde, maar dan op een andere plek. Office hier of Office daar, server hier of server daar.
- Samen met een partner maken ze een plan om bepaalde onderdelen op te pakken en te verplaatsen naar Microsoft cloud.
- Ze verwachten dat de applicaties in de cloud beter draaien en beheerd worden en dat ze er zelf minder omkijken naar hebben.
- Ze doen de migratie die wel een stuk langer duurde dan verwacht, maar uiteindelijk zijn ze relatief snel in de Microsoft cloud en gebruikers hebben er niet veel van gemerkt en zijn positief.

Het resultaat is dat de organisatie tevreden is. Klinkt als een succesvolle transformatie.

### Of toch niet?



**Organisatie 2 doet langer over de eerste migratie naar de cloud. Ze gaan ervan uit dat de Microsoft cloud hen op termijn helpt om diensten en processen te innoveren, wat nu nog niet mogelijk is.**

### Hun uitgangspunten en aanpak:

- Ze kijken enigszins op tegen alle veranderingen die de transformatie met zich mee brengt.
- Ze gaan met architecten en verschillende partners in de weer om een doelarchitectuur, beveiligingsbeleid, governance structuur, en nog een aantal van dat soort ontwerpen, op te zetten. Alle discussies vergen behoorlijk wat tijd.
- In dit traject wordt duidelijk dat medewerkers andere meningen hebben over de ambitie. De een denkt vooral aan hoe bestaande zaken in de nieuwe situatie weer precies zo kunnen werken als in de huidige situatie. De ander denkt juist dat alles anders wordt en kijkt daar naar uit.

Na 8 maanden vindt de CIO het tijd om te gaan starten en drukt door dat er een doelarchitectuur wordt gekozen en dat de eerste stap wordt gezet voor migratie.

### Dat pragmatisme blijkt later cruciaal.

**Het grootste verschil in aanpak is dat organisatie 1 de huidige situatie migreert naar de cloud, terwijl organisatie 2 eerst vooral theoretisch bezig is en dan, onder druk, overgaat naar de cloud.**

De ene aanpak is niet per sé beter dan de andere. Toch zal aan de hand van de 7 randvoorwaarden blijken wat de voordelen en nadelen zijn van beide werkwijzen.

# 7 randvoorwaarden voor succesvolle migratie naar de cloud

De transitie naar de cloud is niet alleen een technisch vraagstuk. 80% van een cloud migratie speelt zich onder water af, buiten de techniek zelf. In veel gevallen onderschatten organisaties de impact op andere onderdelen, zoals de processen, structuur, cultuur en het leiderschap binnen de organisatie.

Om te benadrukken hoe belangrijk die zijn, onderscheiden wij in onze aanpak 3 gebieden:



## Mindset

Dit omvat alles wat te maken heeft met bewustwording, drive, begrip en overtuiging. Waar gaan we heen als organisatie en waarom? Het draait om afstemming tussen alle stakeholders.

## Skillset

Alles met betrekking tot vaardigheden en competenties.

## Toolset

Alle hulpmiddelen rondom het migreren naar, inrichten van en beheren in de cloud. Denk hierbij aan methodologieën, automation scripts, tools, dashboards, etc.

Deze drie gebieden zijn essentieel voor succesvolle cloud onboarding en cloud operations. De 7 randvoorwaarden vallen binnen deze disciplines.

Tijd om in te zoomen op de randvoorwaarden zelf.  
De eerste drie voorwaarden hebben betrekking op de mindset.



## 1 Oprecht geloof in de digitale transformatie start bij het leadership team en de management teams

Deze eerste randvoorwaarde heeft betrekking op de mindset van de leiders en het management. Zij moeten oprecht geloven dat overstappen naar de cloud een andere aanpak en organisatie vereist in de organisatie. Alleen dan biedt de cloud de organisatie innovatiekracht.

Met de nieuwe technologieën in de Microsoft cloud, zoals machine learning, big data analytics en artificial intelligence, kun je meer doen met data, en zo je dienstverlening, producten en processen significant verbeteren. Dat werkt alleen als iedereen in de organisatie gelooft in de potentie en voor ogen heeft op welke manieren dit kansen biedt.

De aanzet tot en het stimuleren van deze mindset ligt bij de leiding. Zij moeten laten zien en aanmoedigen dat je alleen met durf, innovatief denken en uitproberen, falen en opnieuw proberen, het verschil kunt maken en de concurrentie voor kan blijven. Als zij de juiste mindset hebben, dan dringt de urgentie hiervan vanzelf door in de rest van de organisatie.

## 2 Besef dat dit een unieke kans is om een nieuwe omgeving op te zetten

Na de PC on every desk en daarna het internet voor iedereen, is de migratie naar de cloud waarschijnlijk de volgende paradigmashift binnen IT. Het is een uitgelezen moment om tot een nieuwe IT-omgeving te komen en 20 jaar aan legacy-applicaties op te ruimen.

Deze randvoorwaarde heeft ook weer betrekking op mindset. Als je beseft dat dit een unieke kans is om iets nieuws neer te zetten, dan ben je minder geneigd om allerlei shortcuts te nemen en zo onbedoeld teveel problemen of technische schuld uit de oude omgeving mee te nemen in de nieuwe omgeving. Dit is het moment om echt opnieuw te beginnen en een goede basis te bouwen voor de komende jaren.

Kies daarom voor een bewezen aanpak en doe het in één keer goed, want die kans krijg je maar één keer.

### 3 Besef: Na migratie en de basisinrichting begint het pas

Het is belangrijk dat de organisatie beseft dat de cloud veel mogelijkheden met zich meebrengt om bedrijfsprocessen en diensten en producten te vernieuwen, maar dat dit in veel stappen gaat. Nadat de basis is neergezet, begint het pas en vanaf dan houdt het eigenlijk ook niet meer op. De cloud biedt steeds nieuwe mogelijkheden en verandering is de enige constante in de cloud omgeving. Je kunt wel alvast starten met nieuwe dingen, ook al heb je nog niet alle bestaande functionaliteiten verplaatst naar het nieuwe platform. Elke stap richting de cloud biedt de organisatie al nieuwe mogelijkheden.

In randvoorwaarde 7 komen we terug op hoe je omgaat met deze constante vernieuwing.

## #Mindset

Voor een cloudmigratie is het belangrijk als organisatie de mindset aan te passen, anders is de verleiding groot alles bij het oude te houden. Door de huidige situatie 1 op 1 over te zetten op het cloud platform loop je al snel tegen een plafond aan en kun je niet optimaal profiteren van de mogelijkheden van de cloud wat betreft innovatie, transformatie, optimalisatie, schalen en automation.

De aanpassing van de mindset begint bij de leiders maar uiteindelijk moet de hele organisatie deze dragen.





## 4 Investeren in ontwikkelen van competenties en skills

Behalve de juiste mindset moeten de medewerkers ook over de juiste competenties beschikken om de nieuwe mindset om te zetten in acties. Dat betreft niet alleen digitale competenties, maar ook skills als leiderschap en innovatief denken.

IT-beheerders moeten bijvoorbeeld, naast kennis en competenties van de nieuwe technologieën en tools, ook leren hoe om te gaan met de constante veranderingen. Omdat zij veel meer een regierol krijgen, verandert hun positie in de organisatie en richting cloud leveranciers. Om die rol goed te vervullen, hebben ze management skills nodig.

Buiten IT, zijn medewerkers op andere afdelingen erbij gebaad om hun digitale vaardigheden te ontwikkelen. Niet alleen om te leren omgaan met het nieuwe systeem, het helpt hen ook als ze hun kennis van technologie in het algemeen vergroten. Wanneer ze begrijpen wat data en Artificial Intelligence kunnen doen voor de organisatie, dan gaan zij vanzelf bijdragen aan het innoveren van werkprocessen. Bijvoorbeeld door aan te geven welke apps hen ondersteunen en hun werk efficiënter maken. En op den duur zelfs door het bouwen van dashboards en apps op basis van een low code platform zoals Microsoft Power Platform. Uit Gartner onderzoek blijkt dat organisaties met medewerkers met goede digitale vaardigheden drie keer meer kans hebben op een succesvolle digitale transformatie dan organisaties waarbij de digitale vaardigheden achterblijven.

Deze digitale competenties zijn uiteraard ook een vereiste voor nieuwe medewerkers. De HR-afdeling moet dit meenemen in het aannamebeleid. Daarnaast is recruitment en employer branding belangrijk om goede IT-ers aan te trekken. Er is een grote schaarste op de arbeidsmarkt op het gebied van Microsoft cloud expertise. Zeker aan ICT-ers die de regierol kunnen spelen of DevOps machtig zijn.

## 5 Veranderen van de beheerorganisatie op gebied van rollen en processen. Van uitvoerend naar regie

De rol van IT verandert. Zij zijn minder tijd kwijt zijn aan het beheer en onderhoud van applicaties. Dat wordt immers vooral gedaan door Microsoft en andere SaaS-leveranciers. Dat schept ruimte om meer te richten op het ondersteunen van de business. Als de IT-afdeling weet wat nodig is en dat kan vertalen naar IT, dan kunnen zij veel beter bijdragen aan innovaties binnen de bedrijfsprocessen. In samenwerking met de business zullen zij vaker innovaties testen en doorvoeren. Dat vereist een strakke regierol van IT, mede omdat applicaties overal staan, er veel onderlinge data-uitwisseling is en er continu mutaties zijn.

Door de nieuwe werkwijze zullen de grenzen tussen waar de business begint en de IT-organisatie start, vervagen. Bedrijven die nu veel uitbesteden, zullen die IT regierol meer naar zich toe moeten trekken. Aan de andere kant kunnen veel standaardtaken wel weer worden uitbesteed aan partners met specifieke kennis en kunde. IT-ers moeten daarom ook cloud en SaaS leveranciers goed aansturen en processen zo inrichten dat ze efficiënt met de doorlopende veranderingen en optimalisaties om kunnen gaan.

[Wil je meer lezen over deze veranderende regierol voor IT\(-beheer\) en hoe je je IT-beheerorganisatie optimaal inricht voor een steeds veranderende cloud omgeving?](#)

### #Skill set

Na migratie naar de cloud hebben medewerkers en IT niet alleen behoefte aan leren omgaan met de nieuwe tools. Minstens zo belangrijk is het voor medewerkers om hun algemene digitale vaardigheden te ontwikkelen. Daarmee kunnen zij bijdragen aan innovatie.

Voor IT-ers geldt dat ze moeten leren omgaan met hun nieuwe regierol en verantwoordelijkheden binnen de organisatie.



## 6 Selecteer een bewezen cloudmigratie-methodologie en bijbehorende tools

Migratie naar de cloud is een ingewikkeld traject maar gelukkig hoeft je als organisatie het wiel niet opnieuw uit te vinden. Bij de uitvoering van een dergelijk traject maken we bij Rapid Circle gebruik van een implementatie-aanpak, volledig in lijn met het cloud Adoption Framework van Microsoft. Daarin zijn methodologieën opgenomen die het proces versnellen, zoals een roadmap en implementatiestrategie en adoptie- en change management. Daarnaast zijn er tools die helpen bij de inrichting van IT service management, security en compliance en ondersteunen bij het opzetten van kostenoptimalisatie en monitoring.

Microsoft biedt veel hulpmiddelen om de cloudomgeving goed te beheren en blijft in sneltreinvaart nieuwe tools lanceren. Naast Microsoft is er ondertussen een heel ecosysteem aan leveranciers die tools aanbieden voor het migreren van applicaties en data naar de cloud en het beheer daarvan. Voor een nieuwkomer is dit aanbod onoverzichtelijk. Zeker omdat er dagelijks nieuwe leveranciers en mogelijkheden bijkomen. Toch is het de moeite waard om als organisatie goed op de hoogte te blijven van al die nieuwe technische tools. Die keuzestress moet je eigenlijk al in de migratie absorberen. In de volgende randvoorwaarde gaan we er dieper op in hoe je daar mee omgaat.

## 7 Voorbereiden op doorlopende vernieuwing

Het belang van doorlopende vernieuwing in de cloudomgeving kwam al aan de orde bij de mindset. Elke dag komen er nieuwe cloud solutions beschikbaar. Die snelheid in vernieuwing is groter dan een paar jaar geleden. In aanloop naar de migratie is het belangrijk als organisatie om te bepalen hoe je daarmee omgaat. Hoe bepaal je wat de waarde voor de organisatie is van een nieuwe release of een app? Voer je deze wel of niet in? En zo ja, wie is dan verantwoordelijk voor de implementatie?

Om met deze continue veranderingen om te gaan, heb je een methodologie en tools nodig. Allereerst dienen al die veranderingen herkend en geïdentificeerd te worden. Daarna dient het nut en de noodzaak te worden beoordeeld. Vervolgens weet je welke activiteiten uit te voeren. Bijvoorbeeld wijzigen, beleid aanpassen, communiceren, beveiligen of misschien wel tegenhouden.

Dat proces moet behapbaar gemaakt worden.

Terwijl je de winkel verbouwt, moet deze tegelijkertijd wel open blijven. Dat betekent dat het ICT-landschap in ieder geval stabiel en voorspelbaar moet zijn. Bovendien heb je een gedegen methodologie (DevOps) , governancestructuur en tools nodig. Alleen dan kun je doorlopend vernieuwen, terwijl de gebruiker tevreden blijft over de kwaliteit.

## #Toolset

De continue vernieuwing op het cloud platform is de enige constante. Het is belangrijk om in de aanloop al na te denken hoe daar mee om te gaan.

Methodologieën en tools, die zich al hebben bewezen in de praktijk, helpen om de migratie te versnellen en het beheer optimaal in te richten.

Met de juiste methodologie en een duidelijke visie over het doel van de migratie is het makkelijker om de waarde van nieuwe apps voor de organisatie te bepalen.

# Toetsing van de praktijkvoorbeelden aan de randvoorwaarden

Terugkomend op onze praktijkvoorbeelden, kunnen we na de bespreking van de randvoorwaarden, nu toetsen in hoeverre zij hieraan voldeden. We zien welke organisatie de migratie naar de cloud als geslaagd beoordeelde.



Organisatie 1 had vooral gebruik gemaakt van een lift en shift methode van hun huidige situatie. Zij migreerden 3 workloads naar Microsoft365, maar hadden vooraf niet echt nagedacht over de lange termijn. Het ontbrak aan visie vanuit het management, wat deze technologie in de toekomst oplevert. Het besef dat dit een kans is om een nieuwe omgeving klaar voor de toekomst te maken, was er evenmin. Voor hen was het vooral de oude situatie, maar dan een beetje beter.

## Toekomst

Door dit gebrek aan mindset konden ze uiteindelijk niet doorstoten naar echte innovatie waarmee ze meer doen met hun data. Door de oude situatie te kopiëren op een nieuw platform liepen ze al snel tegen een plafond aan, qua mogelijkheden voor verdere optimalisatie.



Organisatie 2 dacht wel verder vooruit. Na een lang denkproces vond de CIO dat het tijd werd om pragmatisch te worden. Hij haalde er een partner bij die alles wat al bedacht was combineerde met best practices en daarmee aan de slag ging. Hun werkplek en datacenter is nu gemigreerd naar Azure en Microsoft365. Alles in een veilige omgeving en toegankelijk.

Het belangrijkste waar ze nu nog verder aan moeten werken is de ontwikkeling van de skill set. De ICT-organisatie is nog zoekende hoe ze het nieuwe platform optimaal ondersteunen en regie nemen. De competenties van de mensen komen langzaam op gang. In een migratietraject is het ook niet mogelijk om alles in één keer doen.

## Toekomst

De migratie was een behoorlijke klus, maar dankzij de juiste mindset staat er nu technisch veel klaar om in de toekomst verder te optimaliseren, bijvoorbeeld door automation. Ook kunnen zij geavanceerde technologieën gaan toepassen, zoals machine learning, big data analytics en artificial intelligence. Maar bovenal zijn hun medewerkers eerder in staat om met behulp van de beschikbare data te bedenken hoe zij hun business kunnen innoveren.

# Tips voor een strategische en gecontroleerde migratie naar de cloud

De migratie naar de cloud is geen big bang. Dit traject duurt zo'n 3 jaar. Op elk moment in dit traject is het belangrijk een goede balans te vinden tussen mindset, skill set en toolset. De 7 randvoorwaarden kun je hierbij hanteren als checklist. Als je deze in iedere fase van het programma laat terugkomen dan heb je de bouwblokken voor een succesvolle migratie.

De allereerste stap is vooraf duidelijk de ambities en verwachtingen van de organisatie voor de migratie te definiëren.

Alles bij elkaar lijkt de migratie naar de cloud een complex traject, maar besef dat dit waarschijnlijk de laatste grote Microsoftmigratie is, die nodig is. Mocht je hulp nodig hebben of een partner zoeken om te sparren, dan kan Rapid Circle helpen. Met ruim 180 migraties beschikken we over ruime ervaring en voldoende best practices voor verschillende organisaties en fases in het project. Van first time right pragmatisch onboarden tot doorlopende vernieuwing, inrichten en aanvullen van het ICT-beheerteam, het uitvoeren van de monitoring en innoveren en optimaliseren van de omgeving. Allemaal gebieden waar we je graag bij helpen. Wat betreft de interne cultuurverandering: die zul je zelf moeten doorvoeren maar we kunnen je wel adviseren en assisteren. Bijvoorbeeld met onze FitCoach.

Wil je starten met een migratietraject? Dan komen we graag met je in gesprek over hoe wij je succesvol kunnen helpen onboarden in de Microsoft cloud. Ook na de migratie kunnen we je ondersteunen op basis van onze cloud managed services. Daarmee houd je alles onder controle tijdens de doorlopende vernieuwing van de cloudomgeving. Zo kun je als organisatie optimaal gebruik maken van de innovatiekracht die de cloud je biedt!



## Rapid Circle

Kraanspoor 38  
1033 SE, Amsterdam  
The Netherlands

Office No.602, 6th floor, S R IRIZ,  
Baner-Pashan Link Road, Pashan  
Pune- 411021, India

The Commons, 3 Albert Coates  
Lane, Melbourne, 3000, Victoria,  
Australia

☎ +31 (0) 88 056 6100    ✉ [info@rapidcircle.com](mailto:info@rapidcircle.com)