



eXplain

Legacy-Transformation
meistern: Coaching als
Schlüsseldisziplin für den
konsequenten Erfolg.

Ein **erweitertes Coaching-Angebot**, welches Fach- und Feldkompetenz zur Legacy-Transformation mit bewährten Prozessen und Methoden aus dem klassischen Coaching verbindet.



Juni 2024, die letzte Vorstandssitzung vor den Ferien bei einer global agierenden Bank mit Zentrale in Frankfurt – **ein Tatsachenbericht:**

Hier sitzen heute die 18 wichtigsten Manager:innen aus ganz Europa zusammen, und das Top-Thema auf der Agenda ist: Wie kommen wir mit der Transformation unserer Core-Banking-Systeme endlich zum Durchbruch? Viel wurde schon versucht und unternommen in den letzten zwei Jahrzehnten: Der radikale Versuch, alles auf ein Standard-Banking-System umzustellen, musste wegen fehlender Fachlichkeit abgebrochen werden; die komplette Neuentwicklung mit einem Offshore Partner kam über rudimentäre Funktionalitäten auch nach über 10 Jahren Laufzeit nicht hinaus.

Fakt ist: Noch immer sind COBOL und der IBM Mainframe an vielen Stellen unabdingbar für den tagtäglichen Geschäftsbetrieb. Fakt ist auch: Die Verrentung der Systemkenner führt zu immer größeren Gefahren im operativen Betrieb; es scheint unmöglich, junge Talente für die Nachfolge zu gewinnen; die Bankenaufsicht hat Missstände schon mehrfach angemahnt; die immensen IT-Maintenance-Kosten belasten das Konzernergebnis; ein jüngst erstelltes Gutachten von einem führenden Management- und Technologieberater rät dringend, mehr in die Cloud zu verlagern, um dadurch Kosten zu sparen, Flexibilität zu gewinnen und endlich zukunftsfähig zu werden in Bezug auf Skills ebenso wie in Bezug auf Technologie.

Heute sind die beiden Bereichsleiter für den IT-Betrieb sowie die Anwendungsentwicklung als interne Experten eingeladen, um ihre Empfehlungen zum weiteren Vorgehen abzugeben. Die beiden betreten getrennt voneinander den Raum. Hans, zuständig für das Rechenzentrum, ist schon seit 30 Jahren im Unternehmen und hat sich vom auszubildenden Bankkaufmann in die IT hochgearbeitet. Marcel, eine junge, aufstrebende Führungskraft, ist seit 5 Jahren an Board und für die Software-Entwicklung zuständig. Er kommt aus einem FinTech Start-up und hat dort von anfangs an Cloud-basierte Lösungen implementiert. Man merkt schnell: Die beiden verbindet wenig, obwohl sie gemeinsam für dieselben Systeme zuständig sind: Während Hans die Stärken und unersetzbare Bedeutung der heutigen Plattform verteidigt, weiß Marcel von den Vorteilen der Cloud-basierten und agilen Software-Entwicklung zu berichten. Für den einen ist es unmöglich und unnötig, am heutigen Setup überhaupt groß etwas zu verändern – außer vielleicht ein paar junge Talente zu finden, aber das sei ja nicht wirklich ein Problem, das müsse man eben einfach machen. Für den anderen ist es nur eine Frage des Willens und des Budgets, denn in der Cloud ist alles flexibler, günstiger und sowieso einfach besser. Für die anwesenden Manager:innen ist die Situation zunehmend diffus, denn es scheint offensichtlich, dass man sich von den internen Experten nicht wirklich eine Lösung der sich zuspitzenden Problemlage erwarten darf. Frustriert und desillusioniert von den eigenen Führungskräften beendet die Vorstandsvorsitzende die Präsentation und entlässt Hans und Marcel aus der Sitzung.

Was lief hier schief?

Alle etablierten Unternehmen mit Bestandsanwendungen auf IBM Z oder IBM Power stehen heute vor der Herausforderung, gewachsene, häufig monolithische Architekturen und hochindividuelle Software-Lösungen an die sich rasant verändernden Anforderungen der jeweiligen Märkte sowie der Regulatorik anzupassen. Aber die dafür überhaupt noch zur Verfügung stehenden Ressourcen in Form von IT- sowie Business-Experten sind ebenso zur Mangelware geworden wie die verbleibende Zeit: Denn viele vermeintlich „einfachen“ Optionen, wie die Komplettablösung durch Kaufsysteme oder das Lift&Shift in die Cloud haben sich als nicht zielführend erwiesen bzw. haben funktionale, technologische oder kostenseitige Fallstricke. Und so wundert es nicht, dass aktuelle Studien genau das belegen, was IT-Verantwortliche schon lange wissen: Es mag zwar ein visionäres Zielbild in Form von globalen IT-Strategiepapieren geben („wir wollen hin zu...“), aber es fehlt sowohl am klaren Durchblick im Ist-System („wir wollen weg von...“) sowie an einer motivierten und schlagkräftigen Mannschaft („wir schaffen das, komme was wolle...“), die den Weg zum Ziel gemeinschaftlich zu gehen in der Lage und willens sind.

FEHLENDE STRATEGIE UND KOMPLEXE ARCHITEKTUREN VERLANGSAMEN DIE ANWENDUNGSMODERNISIERUNG



Frage: Welche der folgenden Aussagen hinsichtlich der aktuellen Anwendungslandschaft treffen auf Ihr Unternehmen zu?; Skala von 1 = „trifft nicht zu“ bis 4 = „trifft voll zu“; dargestellte Antworten beziehen sich auf „trifft eher zu“ und „trifft voll zu“; Alle Teilnehmer; n = 160

Quelle: Lünendonk@-Studie: Anwendungsmodernisierung und Cloud-Transformation; Lünendonk & Hossenfelder GmbH



Im Hamsterrad auf der Stelle treten

Es ist verständlich, dass Manager wie Umsetzer inzwischen resigniert sind, da sich das Hamsterrad einerseits seit vielen Jahren immer schneller dreht, und gleichzeitig kein wirkliches Vorankommen verzeichnet werden kann. Dies führt zwangsläufig zur Erschöpfung der Einzelnen sowie ganzer Teams und einer steigenden Sehnsucht nach funktionierenden Lösungen, erfolgreichen Projekten und einem wertschätzenden Miteinander.

- Junge Mitarbeitende und neue Talente suchen nach sinnvoller, aber leistbarer Arbeit. Sie sehen sich im Legacy-Kontext oft in einer Sisyphus-Situation.
- Erfahrene Experten fühlen sich nicht wertgeschätzt, wenn zu leichtfertig gewachsene Systeme, die dem Unternehmen jahrzehntelangen Erfolg ermöglicht haben, mit simplifizierenden Ansätzen abgelöst werden sollen.
- Manager fühlen sich überfordert von der Komplexität und Multidimensionalität der Probleme und der komplett unterschiedlichen Gemengelage an Meinungen unter den internen sowie externen Experten.

Dies hat fatale Konsequenzen für die Zukunft der Unternehmen:

- Die IT wird handlungsunfähig, da sich Komplexität und Abhängigkeiten in den Bestandssystemen durch fortlaufende, notwendige Anpassungen stetig erhöhen. Das Managen und Aufrechterhalten der Legacy-Systeme wirkt ermüdend und ist für die nachkommende Generation eine radikale Überforderung bzw. schlichtweg keine Option.
- Der Fachbereich leidet unter einer schlechten Time2Market und bangt um Marktanteile und Kundenreputation. Unter Druck werden Cloud- und/oder Kauf-Lösungen als Erfolgsgaranten postuliert und die internen Gegebenheiten, aber auch wertvolles Prozess-Know-how leichtfertig ignoriert.
- Das Unternehmen riskiert Wettbewerbsvorteile, da sich viele ausgereifte Unternehmensprozesse, die sich heute im Legacy-System befinden, aufgrund von Intransparenz über die Bestandssysteme komplett verloren gehen und später wieder mühsam und langwierig neu erlernt werden müssen.

Wenn wir mit den Verantwortlichen für die **Legacy-Transformation** sprechen, hören wir immer wieder dieselben, **zentralen Fragen:**

- Wer hilft uns aus dem aktuellen Labyrinth heraus, ohne dass wir die Kontrolle über die unternehmenskritischen Anwendungen und deren Transformationsprozess verlieren?
- Wie gelingt es uns, so zu fokussieren, dass wir konsequent und erfolgreich die Legacy-Transformation gestalten können?

Den **Schlüssel zu den Antworten** auf diese Fragen liefert ein erweitertes Coaching-Angebot, welches die Fach- und Feldkompetenz der Legacy-Transformation mit bewährten Prozessen und Methoden aus dem klassischen Coaching verbindet.



eXplain



**30 Jahre Erfahrung
in der Projektarbeit**



**Schlagkräftiges Team aus
Architekten, Entwicklern,
Projektleitern & Consultants**

Coaching

bewährten Prozesse,
Methoden und
Modelle

Was ist **Coaching**?

Der Begriff kommt ursprünglich aus dem Sportbereich. In Anlehnung daran wird Coaching in der Regel als eine mittelfristige Begleitung verstanden. Coaching ist die professionelle und alltagsbezogene Begleitung von Führungskräften, Mitarbeitern und Teams. Der Fokus ist die berufliche Rolle und die Organisation. Coaching ist ein prozessorientierter Ansatz, bei dem der Coach die Rolle eines Begleiters einnimmt, der Klienten dabei unterstützt, eigene Lösungen zu entwickeln und persönliche sowie berufliche Ziele zu erreichen. Der Coach stellt vor allem Fragen und gibt inhaltliche Impulse, reflektiert gemeinsam mit dem Klienten und verwendet Techniken, die dazu dienen, die Selbstwahrnehmung und das Selbstmanagement zu verbessern. Ziel ist es, die Selbstständigkeit des Klienten zu fördern, sodass dieser langfristig ohne den Coach auskommt.

Der erweiterte Coaching-Ansatz der PKS für die Legacy-Transformation zeichnet sich durch ganzheitliches Denken und integriertes Handeln aus. Dabei berücksichtigen wir das **Ambidextrie-Triplett komplexer Change-Prozesse**, die sich durch drei Anforderungsgegensatzpaare auszeichnen, mit denen sich Verantwortliche von Legacy-Transformationen konfrontiert sehen und die von ihnen sozusagen „Beidhändigkeit“ in drei Dimensionen erfordern:

1 **Ambidextrie:** Klassische und neue Technologie verbinden

Es geht darum, die heutigen technologischen Gegebenheiten und die neuen technologischen Möglichkeiten so zu verbinden, dass für das Unternehmen ein operativ gangbarer Weg vom Heute ins Morgen gefunden wird.

2 **Ambidextrie:** Effizienz und Wertschätzung in multi-diversen Teams ermöglichen

Es kommt darauf an, erfahrene und junge Experten, Männer und Frauen, Fachkenner und Technologie-Experten sowie Menschen mit unterschiedlicher kultureller Prägung in ein wertschätzendes Miteinander und kommunikative Effizienz zu begleiten.

3 **Ambidextrie:** Zwischen „build“ und „buy“ firmengerecht entscheiden

Der firmenspezifische Mix aus gekauften Standards und individuellen IT-Lösungen schafft die Basis für ein effizientes und ressourcengerechtes Zielbild.

Die Legacy-Transformation wird immer anspruchsvoller, da sie mehrere widersprüchliche Anforderungen gleichzeitig erfüllen muss. Ohne professionelle Unterstützung erscheint diese Herausforderung oft unlösbar - wie die Quadratur des Kreises. Mit den spezialisierten Coaches von PKS bleibt die Transformation jedoch nicht bei schönen PowerPoint-Charts stecken, sondern sie wird konkret machbar und erfolgreich umsetzbar.

Heidi Schmidt
Managing Partner (CEO) bei PKS Software



Vor diesem Hintergrund basiert unser **erweitertes Coaching-Angebot** auf drei Säulen:

1. Säule: Unser Coaching-Ansatz

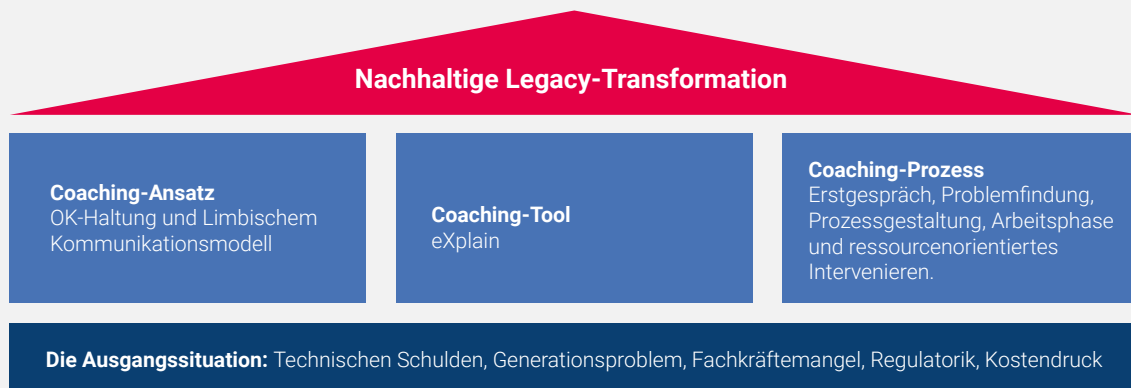
Wir arbeiten auf Augenhöhe und mit dem Modell der OK-OK-Haltung wertschätzend mit Ihnen und Ihrem Team sowie allen wichtigen Stakeholdern zusammen. Wir nutzen neueste Erkenntnisse aus der Hirnforschung, um Ihnen dabei zu helfen, ganzheitliche Lösungen zu finden und an der Selbstentwicklungsfähigkeit Ihrer Organisation sowie jedes Einzelnen zu arbeiten. Dadurch fördern wir die Eigenverantwortlichkeit sowie die Entscheidungsfähigkeit und unterstützen bei der Umsetzung neuer Denk- und Verhaltensweisen in der realen Welt.

2. Säule: Unser Coaching-Tool

Für erfolgreiche Coachings bei Legacy-Transformationen sind das Verständnis und die Transparenz im Ist-System ein grundlegender Faktor. Häufig fehlt es nämlich an einem faktenbasierten Zugang zu den Ausprägungen, Mengengerüsten und Besonderheiten in den aktuellen Kernsystemen. Mittels einer fundierten technischen und fachlichen Analyse des Sourcecodes sowie dessen qualitativer Vermessung gelingt es uns, mithilfe unseres Tools eXplain, die Klarheit zu schaffen, die Sie für eine effiziente und zielführende Arbeit benötigen.

3. Säule: Der gemeinsame Coaching-Prozess

Über viele Jahre häufig festgefahrene, homöostatische Strukturen in etablierten Setups müssen erkannt und ohne Kollateralschäden für die Organisation aufgelöst werden. Hierfür nutzen wir maßgeschneiderte Coaching-Prozesse, die Sie und Ihr Team dabei unterstützen, systemisch zu denken und dadurch die Ursachen heutiger Probleme ressourcen- und zukunftsorientiert zu beantworten. Dies geschieht insbesondere durch die Nutzung von Methoden, Interventionen und Fragen, die diesem Ansatz entsprechen.

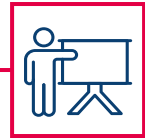


Die Arbeit in den drei Säulen benötigt jeweilige Vereinbarungen bzw. Verträge, die wir kundenindividuell und situationsbezogen mit Ihnen festschreiben. In der Regel handelt es sich dabei um zwei Vertragstypen:

- A** Ein Vertrag zwischen Ihrem Unternehmen und der PKS auf der kommerziellen und strategischen Ebene
- B** Ein Vertrag zwischen PKS und den relevanten Mitarbeitern auf der operativen Ebene

Lassen Sie uns gemeinsam in die drei Säulen des erweiterten Coaching-Angebots weiter eintauchen:

Die 1. Säule: Unser Coaching-Ansatz



Die Grundausrichtung unseres Coachings ist es, keine Ratschläge zu geben, sondern mit offenem Blick zu begleiten. Dabei nutzen wir die OK-OK-Haltung aus der Transaktionsanalyse. Die Transaktionsanalyse ist eine Theorie und Methode zur Untersuchung der Kommunikation und Interaktion zwischen Menschen, die in den 1950er Jahren von Eric Berne entwickelt wurde. Die OK-Haltungen sind ein zentraler Bestandteil dieser Theorie und beziehen sich auf die grundlegenden Einstellungen, die Menschen sich selbst und anderen gegenüber einnehmen.

Ich bin O.K +/-
Du bist O.K +/-

Anliegen oder Probleme sind Herausforderungen, die ich selbst oder mit der Hilfe anderer angehe.

Ich bin O.K +/-
Du bist nicht O.K +/-

Die anderen sind mir keine Hilfe, was auch immer Sie tun. Ich helfe mir selbst, nur ich kann mir richtig helfen.

Ich bin nicht O.K +/-
Du bist O.K +/-

Was immer auch passiert, ich kann mir da nicht helfen. Das können andere viel besser.

Ich bin nicht O.K +/-
Du bist nicht O.K +/-

Mir kann eh keiner helfen, weder ich noch andere sind in der Lage meine Probleme zu lösen.

Wir unterstützen Führungskräfte und Projektleiter beim Erkennen von hinderlichen Haltungen und begleiten Teams auf ihrem Weg zu mehr Wertschätzung und Lösungskompetenz. Dabei achten wir besonders darauf, die Stärken, Entwicklungsmöglichkeiten und Chancen in jeder Situation zu erkennen und dadurch die Resilienz-Kräfte der Einzelnen, der Teams und des Unternehmens zu stärken. Dies führt zu einem Zuwachs an psychischer Stärke, um konstruktiv mit Stress und Druck im Projektgeschehen umzugehen.

Fazit:

Das Modell der OK-Haltungen ist für Teams in anspruchsvollen Projekten sehr hilfreich, verdeutlicht es doch, dass der Schlüssel zur Erreichung einer „Ich bin OK, Du bist OK“-Haltung das Bewusstsein für die eigene Einstellung ist. Dabei gilt es, offen für Feedback zu sein und eine lösungsorientierte Kommunikation zu pflegen.

Neben dem Modell der OK-Haltung fließen in unsere Arbeit als Coaches auch neueste Erkenntnisse aus der Hirnforschung ein. Hier nutzen wir sehr erfolgreich das Limbische Kommunikationsmodell.

Was ist das Limbische Kommunikationsmodell?

Das Limbische Kommunikationsmodell basiert auf Erkenntnissen der Hirnforschung und beschäftigt sich mit den emotionalen und unbewussten Prozessen im menschlichen Gehirn. Das limbische System ist ein zentraler Teil des Gehirns, der für die Verarbeitung von Emotionen, Motivation und langfristigem Gedächtnis verantwortlich ist. Das Modell beschreibt, wie unterschiedliche Reize und Kommunikationsstrategien das limbische System ansprechen und beeinflussen können. Es nutzt diese Erkenntnisse, um effektive Kommunikationsstrategien zu entwickeln, die auf den emotionalen und motivationalen Kern der Individuen abzielen.

Was hilft uns das im Kontext und zum Nutzen für Legacy-Transformationsprojekte?

In Legacy-Transformationsprojekten ist die Kommunikation ein kritischer Erfolgsfaktor. Die Transformation alter IT-Systeme und -Strukturen in moderne, zukunftsfähige Lösungen erfordert nicht nur technisches Know-how, sondern auch die Fähigkeit, alle beteiligten Stakeholder zu motivieren und mitzunehmen. Hier setzt das Limbische Kommunikationsmodell an.

1. Emotionale Anbindung und Motivation:

Das Limbische Kommunikationsmodell hilft dabei, die emotionalen Bedürfnisse und Motivationen der beteiligten Mitarbeitenden zu verstehen und gezielt anzusprechen. Indem wir die individuellen Antriebe und Ängste erkennen und adressieren, können wir Widerstände abbauen und die Bereitschaft zur Veränderung erhöhen. Dies ist besonders wichtig in Transformationsprozessen, die oft mit Unsicherheit und Veränderungsängsten verbunden sind.

2. Vertrauensaufbau:

Vertrauen ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg von Veränderungsprozessen. Das Limbische Kommunikationsmodell unterstützt dabei, authentische und vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen, indem es auf transparente und empathische Kommunikation setzt. Durch die bewusste Ansprache des limbischen Systems wird ein Umfeld geschaffen, in dem sich Mitarbeitende sicher und wertgeschätzt fühlen, was die Zusammenarbeit und das Engagement fördern.

3. Förderung von Selbstverantwortung und Eigeninitiative:

Das Modell stärkt die Selbstwahrnehmung und das Selbstmanagement der Mitarbeitenden. Durch gezielte Fragen und Impulse wird die Eigenverantwortung gefördert, sodass Mitarbeitende aktiv die Transformation mitgestalten und eigene Lösungen entwickeln können. Dies führt zu einer höheren Identifikation mit den Transformationszielen.

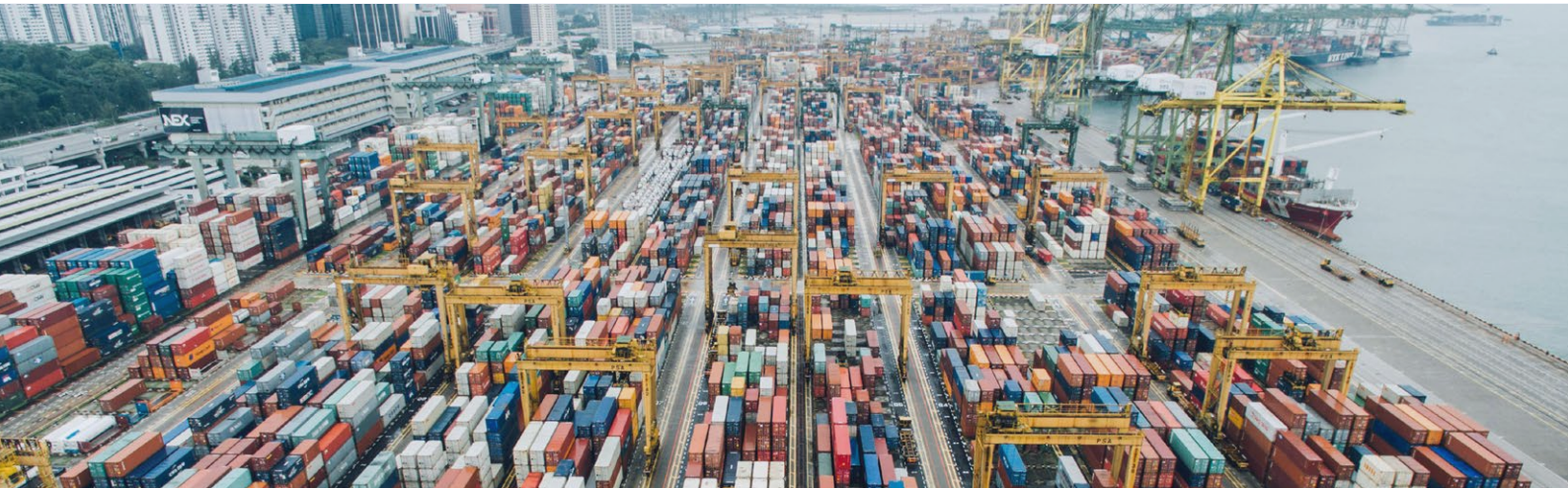
4. Unterstützung bei der Umsetzung neuer Denk- und Verhaltensweisen:

Legacy-Transformationen erfordern oft einen Paradigmenwechsel in der Denk- und Arbeitsweise. Das Limbische Kommunikationsmodell bietet Techniken, um neue Denk- und Verhaltensweisen zu etablieren. Durch die Verbindung von kognitiven und emotionalen Ansätzen können neue Arbeitsmethoden und Einstellungen effektiver verankert werden.

Das limbische Kommunikationsmodell stellt einen integralen Bestandteil unseres erweiterten Coaching-Ansatzes dar. Es ermöglicht uns, die tiefen emotionalen und motivationalen Ebenen der Beteiligten anzusprechen und somit eine nachhaltige und erfolgreiche Legacy-Transformation zu gewährleisten. Durch den gezielten Einsatz dieser Erkenntnisse aus der Hirnforschung schaffen wir ein Umfeld, das Veränderungen fördert, Widerstände minimiert und die Selbstverantwortung der Mitarbeitenden stärkt. Damit legen wir den Grundstein für eine Transformation, die nicht nur technisch, sondern auch menschlich erfolgreich ist.

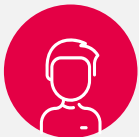
Fazit:

Beide Modelle, die OK-Haltungen sowie das Limbische Kommunikationsmodell, werden auch seit über 20 Jahren im Unternehmen PKS selbst genutzt. Wir profitieren durch hohe Effizienz im Projektalltag, geringe Fluktuation und wirtschaftlichen Erfolg enorm davon und geben diese Erfahrung daher gern an unsere Kunden weiter.



Fallbeispiel Konzern

Limbisches Motiv- und Emotionsprofil & O.K./O.K-Haltung:



Hans

Bevorzugt Strukturen, Detailorientierung, Sicherheit und Beständigkeit. Er legt Wert auf bewährte Prozesse und hat eine starke Tendenz, Risiken zu minimieren.



Marcel

Kombiniert analytische Fähigkeiten mit kreativen und innovativen Ansätzen. Er ist lösungsorientiert, sieht gerne das große Ganze und ist offen für neue Technologien und Methoden.

Hans ist OK, Marcel ist nicht OK:

Situation:

Marcel hat einen Vorschlag zur Umstellung auf Cloud-basierte Lösungen gemacht, der einige Details übersehen hat.

Hans' Reaktion:

„Ich kann nicht glauben, dass du so etwas Riskantes vorschlägst, ohne alle Details zu berücksichtigen. Du solltest aufmerksamer sein!“

Marcel's Gefühl:

Marcel fühlt sich kritisiert und inkompetent, da seine innovative Idee abgelehnt wird.

Strategie zur O.K.-O.K-Haltung:

Hans könnte Marcel's kreativen und analytischen Ansatz anerkennen und konstruktives Feedback geben:
„Deine Idee ist interessant, Marcel. Lass uns zusammen die Details durchgehen, um sicherzustellen, dass wir alle Risiken abgedeckt haben.“

Hans ist nicht O.K, Marcel ist O.K:

Situation:

Hans ist unsicher, ob die Cloud-Lösung wirklich sicher und stabil genug ist.

Hans' Äußerung:

„Ich bin mir nicht sicher, ob wir das wirklich machen sollten. Es scheint alles zu riskant.“

Marcel's Reaktion:

Marcel könnte sich überlegen fühlen und denkt, Hans sei nicht offen für neue Ideen.

Strategie zur O.K-O.K-Haltung:

Marcel könnte Hans' Bedenken ernst nehmen und seine Erfahrung wertschätzen:

„Hans, Deine Bedenken sind berechtigt. Lass uns gemeinsam eine Risikobewertung durchführen und sehen, wie wir die Sicherheit und Stabilität gewährleisten können.“

Hans ist O.K, Marcel ist O.K:

Situation:

Ein Problem mit der Integration der neuen Cloud-Lösung tritt auf.

Beide Reaktionen:

Hans und Marcel diskutieren das Problem sachlich und suchen gemeinsam nach einer Lösung. Hans sagt: *„Das ist ein interessantes Problem. Was denkst Du, wie wir das lösen könnten?“* Marcel antwortet: *„Ich habe einige analytische Ansätze und kreative Ideen dazu. Lass sie uns gemeinsam durchgehen.“*

Ergebnis:

Beide fühlen sich wertgeschätzt und kompetent.

Aufrechterhaltung der O.K-O.K-Haltung:

Fortsetzen der offenen Kommunikation und gegenseitigen Unterstützung, Anerkennung der Stärken des anderen und Zusammenarbeit an Herausforderungen.

Hans ist nicht O.K, Marcel ist nicht O.K:

Situation:

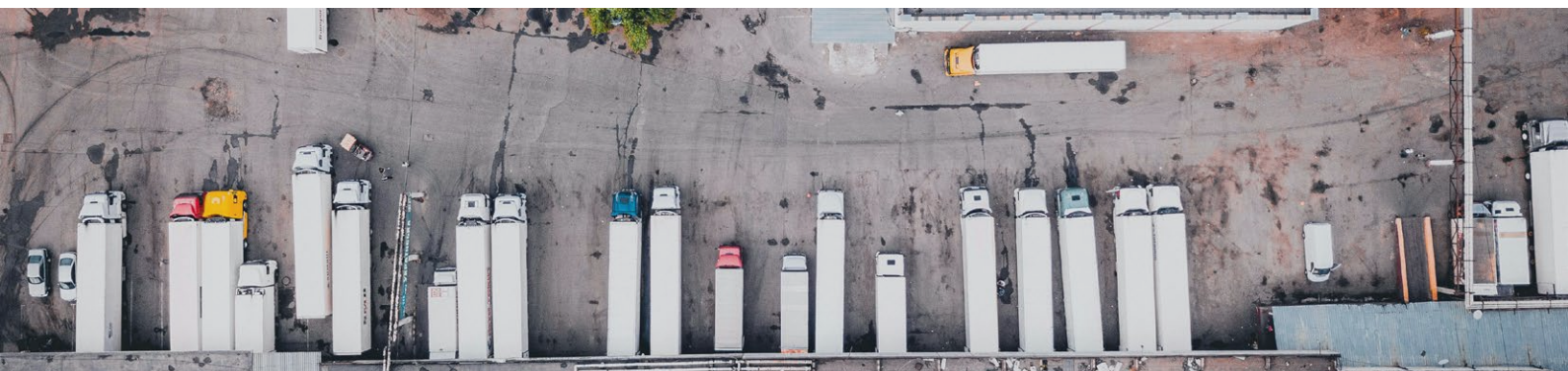
Stress und Druck im Projekt führen zu Spannungen zwischen Hans und Marcel.

Beide Reaktionen:

Hans sagt: *„Warum schaffen wir das nicht? Es scheint, als ob wir beide es einfach nicht hinbekommen.“*
Marcel antwortet: *„Ich weiß auch nicht, es ist alles zu viel.“*

Strategie zur O.K-O.K-Haltung:

Beide könnten versuchen, die Situation zu entdramatisieren und Unterstützung zu suchen, um den Druck zu mindern. Sie könnten sagen: *„Lass uns einen Schritt zurücktreten und unsere nächste Vorgehensweise überdenken. Wir können das schaffen, wenn wir zusammenarbeiten.“*



Die 2. Säule: Unser spezifisches Coaching-Tool eXplain

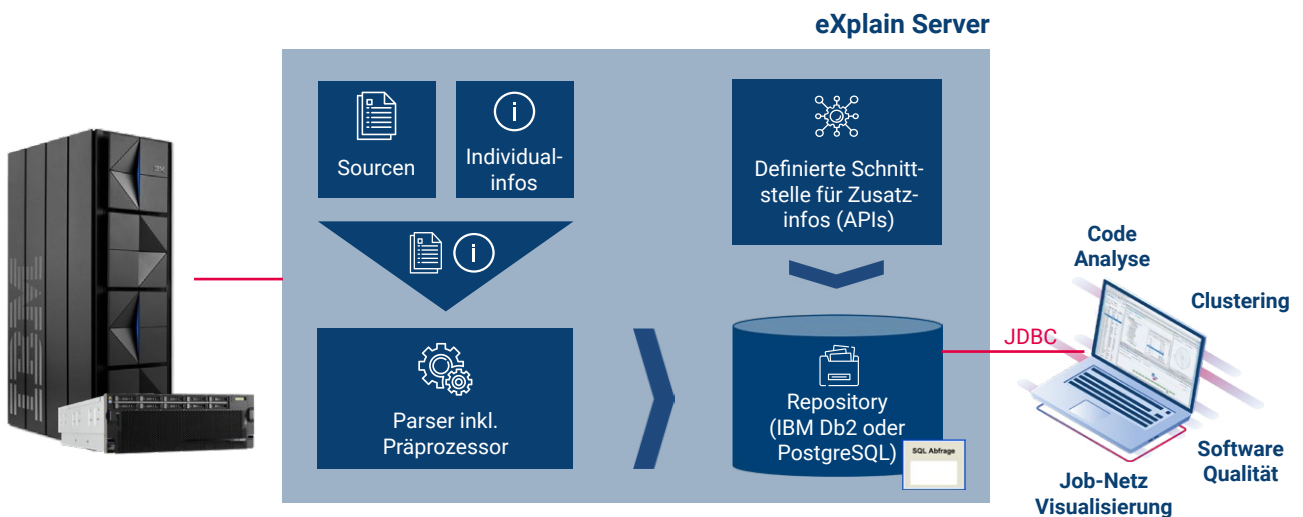


Häufig gibt es nur fragmentiertes, teilweise veraltetes Wissen zu den Legacy-Systemen, deren konkreten Mengengerüsten, Datenflüssen und Einsatz. Doch ohne den Ausgangspunkt einer Reise zu kennen, ist auch der Weg zum Ziel nicht vernünftig planbar. Daher entwickelt PKS seit über 20 Jahren eine Technologie, die speziell für das Code-basierte Re-dokumentieren von Legacy-Anwendungen genutzt werden kann. Entstanden ist das marktführende Werkzeug eXplain, welches Ihnen wieder den notwendigen Durchblick zu Beginn der Legacy-Transformation auf technischer und fachlicher Sicht ermöglicht.

Exemplarische Referenzkunden der PKS:



Nachfolgendes Schaubild stellt den Aufbau von eXplain und dessen Einbindung in eine typische Kundenumgebung im Überblick dar:



Der Legacy-Sourcecode wird vom IBM Mainframe oder der IBM Power i (AS400) (im Bild links) auf den eXplain-Server geladen. Das Repository auf dem eXplain-Server stellt die zentrale Know-how-Instanz dar. Sie speist sich aus den Ausgaben der eXplain-Parser und kann durch zusätzliche Informationen wie z. B. Objektverwendungsnachweise oder definierte APIs (z. B. zur Anbindung von Wikis mit relevanten Informationen) angereichert werden. Die eXplain-Nutzer greifen für die verschiedensten Analyse-Anwendungsfälle über einen eXplain-Client auf das Repository zu und können auch eigene SQL-Abfragen absetzen. Dabei unterstützt eXplain im Wesentlichen vier Dimensionen der Sourcecode-Analyse:

Die technische Code-Analyse:

Bietet einen umfassenden Überblick über den bestehenden Legacy-Code. Damit erhalten Sie den kompletten Durchblick im heutigen Legacy-System auf technischer Ebene: Mengengerüste, Abhängigkeiten und Datenflüsse werden grafisch aufbereitet und sind interaktiv analysierbar. Dies ermöglicht einen neuen, faktenbasierten Zugang zu den Ausprägungen und Besonderheiten in den heutigen Systemen.

Das fachlich/strukturelle Clustering:

Ermöglicht es, technische Inhalte in einer fachlichen Logik zu strukturieren, was die Kommunikation zwischen IT und Fachbereich verbessert. Das Clustering hilft, den technischen Content in einer fachlichen Logik zu strukturieren. Dies können z. B. die einzelnen fachlichen Entitäten oder Businessprozesse sein, in denen Ihr System funktioniert. Das Spannende und Wertvolle dabei ist, dass Sie die beiden Ebenen der technischen Ausprägung im Code und der fachlichen Strukturierung visuell überlagert sehen und auch hier interaktiv ein- oder auftauchen können. Dies schafft insbesondere eine gute kommunikative Grundlage für den fachlichen Dialog zwischen IT und Fachbereich und hilft beim „Zerschneiden“ monolithischer Systeme.

Die Software-Qualitätsvermessung:

Verwendet Metriken und Regelwerke, um den Zustand des Systems zu bewerten und den Erfolg von Maßnahmen zu messen. Verlaufsanalysen ermöglichen es dabei auch, den Erfolg einzelner Maßnahmen sichtbar zu machen. Doch Achtung: Metriken und Regeln basieren auf Definitionen und Schwellwerten. Nur gemeinsam mit einem erfahrenen eXplain-Consultant können valide Schlüsse gezogen und fundierte Entscheidungen getroffen werden.

Die Job-Netz-Visualisierung:

Visualisiert komplexe Job-Netze und Datenflüsse, um kritische Pfade und Optimierungspotenziale zu erkennen. Die Funktionalität von Legacy-Systemen steckt außer im reinen Sourcecode und in den wertvollen Daten in aller Regel auch in einem ausgetüftelten und komplexen System von Job-Netzen, die Batches/Nachtverarbeitungen steuern und automatisieren. Bei der Transformation von solchen Umgebungen ist es absolut notwendig, die Job-Netze zu visualisieren, Datenflüsse zu erkennen und so auch kritische Pfade bei Umstellungen oder Optimierungen sichtbar machen zu können. Genau das leistet eXplain.

Mit eXplain im Coaching-Prozess können Unternehmen eine fundierte Basis für die Transformation ihrer Legacy-Systeme schaffen und sicherstellen, dass alle relevanten Aspekte berücksichtigt werden.

Das Tolle daran:

eXplain wird dauerhaft in Ihrer Umgebung bereitgestellt, sodass Sie im Verlauf der Transformation fortlaufend auf aktuelle und konsistente Informationen Zugriff haben, ohne dass Sie manuellen Aufwand in die Aktualisierung stecken müssen. Dies geschieht, da die eXplain-Parser jegliche Änderungen im Bestandssystem abgreifen und ins Repository übernehmen.

Fazit:

Dank der fundierten technischen und fachlichen Analyse-Dimensionen sowie deren qualitativer Vermessung gelingt es, die Klarheit zu schaffen, die Sie für eine effiziente und zielführende Arbeit in der Legacy-Transformation benötigen.



Homöostase bezeichnet den Zustand des Gleichgewichts und der Stabilität in einem System. In der Biologie beschreibt es die Fähigkeit eines Organismus, ein stabiles inneres Milieu aufrechtzuerhalten, trotz äußerer Veränderungen. Übertragen auf Organisationen bedeutet Homöostase das Bestreben, bestehende Strukturen, Prozesse und Verhaltensweisen beizubehalten und zu stabilisieren. Dies geschieht häufig unbewusst und ist eine natürliche Reaktion auf Veränderungen, die als potenziell bedrohlich wahrgenommen werden.

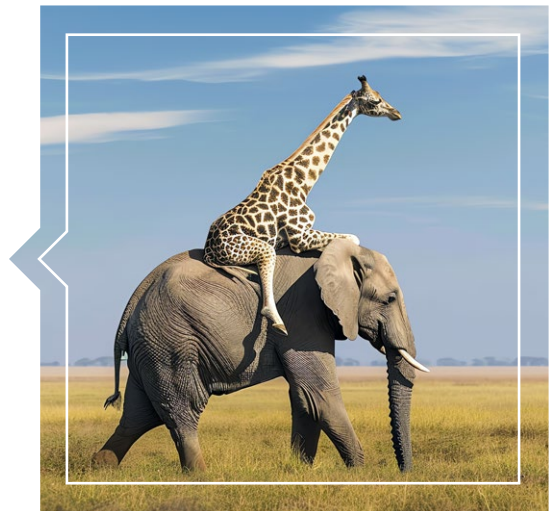


Herausforderungen der Homöostase in Legacy-Transformationsprojekten:

In Legacy-Transformationsprojekten stellt die Homöostase eine bedeutende Herausforderung dar. Organisationen und ihre Mitarbeitenden neigen dazu, an bewährten Methoden und Technologien festzuhalten, auch wenn diese nicht mehr den aktuellen Anforderungen entsprechen. Dieser Widerstand gegen Veränderungen kann die Transformation sogar zum Scheitern bringen.

Transformation als Gegenprinzip zur Homöostase:

Transformation hingegen erfordert die bewusste und gezielte Veränderung bestehender Strukturen, Prozesse und Verhaltensweisen. Sie zielt darauf ab, das Unternehmen an neue Herausforderungen und Marktbedingungen anzupassen. Dies erfordert nicht nur technologische Innovationen, sondern auch eine Veränderung der Unternehmenskultur und der Arbeitsweise.



Verlangsamung im Transformationsprozess als positiver Impuls:

Ein wesentlicher Aspekt der erfolgreichen Balance zwischen Homöostase und Transformation ist die bewusste Verlangsamung im Transformationsprozess. Diese Verlangsamung dient nicht als Hindernis, sondern als wertvoller Impuls, um tiefere Erkenntnisse zu gewinnen und nachhaltige Lösungen zu entwickeln.

Coaching-Prozess: Homöostase überwinden, Verlangsamung nutzen und Transformation fördern

Unser erweiterter Coaching-Ansatz zielt darauf ab, die Balance zwischen Homöostase und Transformation zu finden und effektiv zu steuern. Hier sind einige wesentliche Schritte und Methoden, die wir im Coaching-Prozess anwenden:

Bewusstsein schaffen

Ein zentraler erster Schritt im Coaching-Prozess ist es, bei den Verantwortlichen und Mitarbeitenden ein Bewusstsein für die bestehenden homöostatischen Tendenzen zu schaffen. Dies geschieht durch gezielte Reflexionsfragen und die Analyse der aktuellen Arbeitsweise und Unternehmensstrukturen. Durch das Aufzeigen der Notwendigkeit und der Vorteile der Transformation wird die Bereitschaft zur Veränderung erhöht.

Sicherheit und Vertrauen aufbauen

Transformation kann Unsicherheit und Ängste auslösen. Unser Coaching-Ansatz legt daher großen Wert darauf, ein vertrauensvolles Umfeld zu schaffen, in dem sich die Mitarbeitenden sicher fühlen. Dies wird durch transparente Kommunikation, offene Feedback-Kultur und die aktive Einbindung aller Beteiligten erreicht. Sicherheit und Vertrauen sind entscheidend, um die Bereitschaft zur Veränderung zu fördern.

Verlangsamung als strategischer Prozess

Die bewusste Verlangsamung im Transformationsprozess ermöglicht es, tiefere Einsichten zu gewinnen und nachhaltige Lösungen zu entwickeln. Durch das gezielte Innehalten und Reflektieren werden Probleme gründlicher analysiert und kreative Lösungsansätze gefunden. Diese Phase der Verlangsamung fördert eine tiefer gehende Auseinandersetzung mit den Herausforderungen und ermöglicht es, fundierte Entscheidungen zu treffen.

Veränderungsprozesse gestalten

Der Coaching-Prozess unterstützt die Entwicklung konkreter, umsetzbarer Schritte zur Transformation. Dies beinhaltet die Definition klarer Ziele, die Entwicklung einer Roadmap und die kontinuierliche Überprüfung des Fortschritts. Dabei werden sowohl die technologischen als auch die kulturellen Aspekte der Transformation berücksichtigt.

Nachhaltige Veränderung verankern

Um langfristige Veränderungen zu gewährleisten, ist es wichtig, neue Verhaltensweisen und Strukturen nachhaltig zu verankern. Dies geschieht durch regelmäßige Reflexion, kontinuierliches Feedback und die Anpassung der Coaching-Methoden an die sich verändernden Bedürfnisse der Organisation. Ziel ist es, die Organisation und ihre Mitarbeitenden in die Lage zu versetzen, eigenständig und flexibel auf zukünftige Herausforderungen zu reagieren.

Unterstützung bei der Selbst- organisation

Ein zentrales Ziel unseres Coaching-Ansatzes ist es, die Selbstorganisation und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden zu stärken. Durch die Vermittlung von Methoden und Techniken zur Selbststeuerung und Problemlösung wird die Organisation befähigt, zukünftige Transformationen eigenständig zu bewältigen.

Das Coaching ist dabei immer:

- ein wechselseitiger Prozess: Hören und Sprechen, Geben und Nehmen
- eine Mehrweg-Kommunikation – im Vergleich zu einem Buch, das ich lese oder ein Youtube-Video, das ich mir anschau: diese bedeuten Einweg-Kommunikation
- eine Weiterentwicklung durch wechselseitige Gespräche

Fazit:

Die Balance zwischen Homöostase und Transformation ist entscheidend für den Erfolg von Legacy-Transformationsprojekten. Unser Coaching-Prozess zielt darauf ab, diese Balance durch gezielte Interventionen, transparente Kommunikation und die Stärkung der Eigenverantwortung zu erreichen. Die bewusste Verlangsamung im Prozess wird als positiver Impuls genutzt, um tiefere Einsichten zu gewinnen und nachhaltige Lösungen zu entwickeln. Dies schafft die Voraussetzungen für eine nachhaltige und erfolgreiche Transformation, die nicht nur technische, sondern auch kulturelle und strukturelle Veränderungen umfasst. Mit unserem erweiterten Coaching-Ansatz legen wir den Grundstein für eine Transformation, die nicht nur technisch, sondern auch menschlich erfolgreich ist.



Fallbeispiel globale Bank

Der gemeinsame Coaching-Prozess

1. Bewusstsein schaffen:

Situation:

Das Mainframe-Team, das von Hans geleitet wird, bevorzugt bewährte Prozesse und ist skeptisch gegenüber großen Veränderungen. Das Cloud-Team, geleitet von Marcel, sieht die Vorteile neuer Technologien und möchte diese schnell implementieren.

Coaching-Ansatz:

Durch gezielte Reflexionsfragen und die Analyse der aktuellen Arbeitsweise und Unternehmensstrukturen wird das Bewusstsein für die bestehenden homöostatischen Tendenzen geschaffen. Beispielsweise könnte der Coach das Mainframe-Team fragen: „Welche spezifischen Risiken sehen Sie in der Umstellung auf Cloud-basierte Lösungen?“ und das Cloud-Team: „Wie können wir die Vorteile der Cloud-Technologie nutzen und gleichzeitig die Sicherheitsbedenken des Mainframe-Teams adressieren?“. Alle Teammitglieder reflektieren ihr eigenes limbisches Motiv- und Emotionsprofil und verstehen gegensätzliche und andersartige Motivstrukturen. Statt Frust und Kampf kommt es zum gegenseitigen Ergänzen und Erweitern.

2. Sicherheit und Vertrauen aufbauen:

Situation:

Die Transformation kann Unsicherheit und Ängste auslösen, insbesondere beim Mainframe-Team, das Stabilität bevorzugt.

Coaching-Ansatz:

Ein vertrauensvolles Umfeld wird geschaffen, in dem sich die Mitarbeitenden sicher fühlen. Dies wird durch transparente Kommunikation, offene Feedback-Kultur und die aktive Einbindung aller Beteiligten erreicht. Marcel könnte sagen: „Ich verstehe Deine Bedenken, Hans. Lass uns einen Plan entwickeln, um diese Risiken zu minimieren. Mit einer eXplain-Analyse können wir die Wahrheit wirklich ans Licht bringen und schlummernde Risiken im Code rechtzeitig entdecken.“ Auch das Cloud-Team bekommt emotionale Unterstützung, indem ihre Anliegen vom Mainframe-Team wertschätzend anerkannt werden.

3. Verlangsamung als strategischer Prozess:

Situation:

Das Cloud-Team möchte schnelle Fortschritte sehen, während das Mainframe-Team Bedenken hinsichtlich der Stabilität hat.

Coaching-Ansatz:

Durch gezieltes Innehalten und Reflektieren werden Probleme gründlicher analysiert und kreative Lösungsansätze gefunden. Hans könnte sagen: „Lasst uns die Auswirkungen auf unser aktuelles System genau untersuchen, bevor wir fortfahren.“ Marcel könnte daraufhin eine detaillierte Risikoanalyse präsentieren. Durch das Coaching-Tool eXplain bewegen beide ihre Argumente auf einer Faktenbasis und können sich so von ihren primären limbischen Emotionen lösen und klare Entscheidungen mit dem Großhirn treffen.

4. Veränderungsprozesse gestalten:

Situation:

Konkrete, umsetzbare Schritte zur Transformation müssen definiert werden.

Coaching-Ansatz:

Der Coach unterstützt die Entwicklung klarer Ziele und einer detaillierten Roadmap. Dabei werden sowohl die technologischen als auch die kulturellen Aspekte berücksichtigt. Hans und Marcel könnten gemeinsam eine Roadmap entwickeln, die sowohl kurzfristige Sicherheitsmaßnahmen als auch langfristige Innovationsziele umfasst.

5. Nachhaltige Veränderung verankern:

Situation:

Neue Verhaltensweisen und Strukturen müssen dauerhaft etabliert werden.

Coaching-Ansatz:

Regelmäßige Reflexion, kontinuierliches Feedback und Anpassung der Methoden fördern eine nachhaltige Verankerung der Veränderungen. Der Coach könnte regelmäßige Check-ins einplanen, um den Fortschritt zu bewerten und Anpassungen vorzunehmen. Stabilität und Kontrolle verbinden sich hier vortrefflich mit kontinuierlicher Verbesserung und iterativem Fortschritt.

6. Unterstützung bei der Selbstorganisation

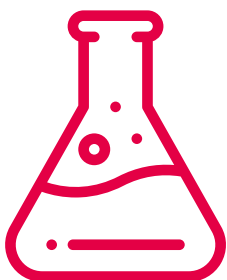
Situation:

Beide Teams sollen nach und nach eigenständig und flexibel auf zukünftige Herausforderungen reagieren können.

Coaching-Ansatz:

Durch die Vermittlung von Methoden und Techniken zur Selbststeuerung und Problemlösung wird die Selbstorganisation gestärkt. Der Coach könnte Workshops zu Problemlösungstechniken und Selbstmanagement anbieten. eXplain kann auch für neue Teammitglieder zur Verfügung gestellt und fortlaufend auf dem aktuellen Stand gehalten werden.

Quintessenz:



Durch die Arbeit in und entlang der drei beschriebenen Säulen schaffen wir ein Umfeld, in dem nachhaltige Verbesserungen nicht nur möglich, sondern die Regel sind. Jede Säule trägt dazu bei, dass die Transformation mit einem tiefen Verständnis und echtem Engagement für die erzielbaren Ergebnisse tagtäglich von jedem Einzelnen gelebt und unterstützt wird. Damit schaffen wir die Grundlage für eine nachhaltige und ganzheitliche Legacy-Transformation und ermöglichen Ihrer Organisation einen innovativen Umgang mit den aktuellen Legacy-Herausforderungen sowie langfristig auch das Handwerkszeug für gelungene Führungs- und Change-Prozesse insgesamt.

Nutzen Sie die Vorteile unseres erweiterten Coaching-Angebots für Ihre Legacy-Transformationsprojekte – **wir lassen Kunden sprechen**

Vorteil 1:

Ihre Karriere erfährt einen echten Booster

- Durch unsere fundierte Analyse und das Coaching-Tool eXplain schaffen wir Transparenz und Klarheit über bestehende Systeme. Dies ermöglicht effizientere Prozesse und steigert den Gesamterfolg des Transformationsprojekts: Erhöhung der Effizienz.
- Unser Coaching-Ansatz hilft Ihnen, klare und erreichbare Ziele zu definieren. Dies sorgt für messbare Erfolge und nachhaltige Verbesserungen: zielgerichtete Transformation.
- Mit unserem Ansatz zur Balance zwischen „Build“ und „Buy“ treffen Sie fundierte Entscheidungen, die den langfristigen Erfolg Ihres Unternehmens sichern: verbesserte Entscheidungsfindung.



Bevor wir mit PKS in den Coaching-Prozess gingen, hatte ich intern Mühe, alle Stakeholder von unseren echten Herausforderungen mit den Legacy-Anwendungen und deren Transformation zu überzeugen. Mithilfe eines individuellen „Train the Boss“-Workshops ist es innerhalb nur eines Tages gelungen, nicht nur einen konstruktiven Dialog aller Beteiligten zu gestalten, ich konnte vor allen Dingen meine Position im Unternehmen stärken, gangbare Wege aufzeigen und diese mit einem Team, welches komplett hinter der Lösung stand, auch erfolgreich beschreiten. Das hat mich in meiner Karriere einen großen Schritt nach vorn gebracht, denn mir wurde nur drei Monate später die Aufgabe des Programm-Managements für die Einführung eines neuen Warehouses übertragen.

Leiter Anwendungsarchitektur eines Logistik-Konzerns



Vorteil 2:

Sicherheit und Kontrolle machen die Transformation erfolgreich

- Mit der Legacy-Transformationserfahrung von über 30 Jahren bei PKS können Sie sicher sein, dass alle relevanten Aspekte, die über Erfolg und Misserfolg der Legacy-Transformation entscheiden, berücksichtigt werden. Sie greifen zurück auf Erfahrung in allen Optionen der Legacy-Transformation, von der Ablösung über das Re-Platforming bis hin zur Code-Konvertierung und Modernisierung: Erfahrung nutzen.
- Durch die bewusste Verlangsamung und das Prinzip der Homöostase entwickeln wir tiefgreifende, nachhaltige Lösungen, die langfristig tragfähig sind: nachhaltige Lösungen.
- Indem wir die emotionalen Bedürfnisse der Mitarbeiter nach Sicherheit und Stabilität ansprechen, minimieren wir Widerstände gegen Veränderungen und fördern eine positive Einstellung zur Transformation: Reduktion von Widerständen.



Für uns war es sehr wichtig, Entscheidungen auf Basis einer soliden Wissensbasis und nicht aus dem Bauchgefühl einzelner Personen heraus zu treffen. Dank des PKS-Tools eXplain konnten wir zunächst innerhalb von nur 6 Wochen die gesamte Code-Basis analysieren, auf der wir starten mussten: Und das ist nun mal der Legacy-Code. Das gab uns viel Sicherheit und wir konnten den weiteren Prozess fortlaufend kontrollieren und absichern. Es gab wenige „Tretminen“, und so ist auch unser Standing im Top-Management Stück für Stück gestiegen, sodass wir auch umfangreiche Investments sowie Richtungsentscheidungen treffen konnten, die die Transformation am Ende erfolgreich gemacht haben.

Programm-Manager für die Mainframe-Modernisierung bei einem Finanzinstitut



Vorteil 3:

Mehr Spaß an der Arbeit stiftet Sinn und bringt Energie

- Unser Coaching-Ansatz fördert die Wertschätzung und Kommunikation innerhalb von multi-diversen Teams, was die Zusammenarbeit stärkt: Stärkung des Zusammenhalts.
- Durch die Einbindung aller Stakeholder arbeiten Teams gemeinsam an den Transformationszielen, was das Engagement und die kollektive Verantwortung erhöht: gemeinsame Zielverfolgung.
- Die OK-OK-Haltung fördert ein Umfeld, in dem sich Mitarbeitende sicher und wertgeschätzt fühlen, was die Zusammenarbeit und das Engagement unterstützt: vertrauensvolle Zusammenarbeit.



Uns hat vor allem begeistert, mit welcher Motivation und mit welchem ganzheitlichen Denken die PKS-Coaches uns begleitet und inspiriert haben. Es ging immer um die Menschen, die betroffen waren und mitgenommen werden mussten. Dennoch gab es gleichzeitig diesen technischen Tiefgang, der es uns immer auf Augenhöhe aufgezeigt hat, wenn wir uns in eine Sackgasse bewegt haben oder in teamdynamischen Diskussionen zu verzetteln drohten. Ohne PKS wäre es uns nicht gelungen, dass erfahrene und unerfahrene Leistungsträger im Unternehmen so konstruktiv wertschätzend zusammenarbeiten, sich gegenseitig ergänzen und das Unmögliche möglich machen. Schon nach zwei Monaten hatten wir ein völlig neues Klima geschaffen, welches es uns auch wieder ermöglicht hat, Nachwuchs für unser IT-Team im Generationswechsel zu begeistern.

IT-Leiter bei einem Industrieunternehmen



Vorteil 4:

Coaching für Legacy-Transformationen ist Innovation pur

- Unser Coaching-Ansatz und die Nutzung des Limbischen Kommunikationsmodells fördern kreative Lösungsansätze. Mitarbeitende werden ermutigt, innovative Ideen zu entwickeln und aktiv zur Transformation beizutragen: Förderung von Innovation.
- Die Transformation wird als spannende Herausforderung wahrgenommen, die die Motivation und das Engagement der Mitarbeitende steigert: erhöhte Motivation.
- Durch die Entkopplung der monolithischen Anwendungen auf Basis des eXplain-Clusterings gelingt es, die richtigen Schnittkanten zu finden und so schneller an die wirklich spannenden Projektaufgaben in der Neuen Welt zu kommen: Agilität und Flexibilität.



Mich hat von Anfang an die neue Herangehensweise der PKS fasziniert: Endlich mal ein Partner, der die drei wesentlichen Erfolgsfaktoren, nämlich Mensch, Strategie und Technik, zusammenbringt, neue Erkenntnisse aus allen drei Bereichen beherrscht und methodisch ganz anders an die Sache rangeht als alles, was wir zuvor ausprobiert hatten. Das war ein echter Quantensprung, der uns dadurch möglich war. Es war zwar oft anspruchsvoll, aber mit dem PKS-Team an unserer Seite haben wir alle Herausforderungen meistern können. Heute haben wir die Altlasten im Bestandssystem bereinigt und können uns voll auf die Entwicklung neuer Features wie z. B. Online-Tracking-Dienste, Nachhaltigkeitsangebote, Mixed Reality im Warehouse usw. in moderner Architektur konzentrieren. Dadurch konnten wir eine Verbesserung unserer Time2Market um fast 50 % erreichen.“

CFO Geschäftsführerin eines Großhandelsunternehmens



Wie können Sie nun **loslegen**?

Wenn Sie nun mit uns loslegen möchten, zeigen wir Ihnen nachfolgend die konkreten Schritte und Phasen, die wir gemeinsam durchlaufen werden, um Ihre Legacy-Transformation erfolgreich umzusetzen. Dieses Vorgehen hat sich in vielen Projekten bewährt und wird doch immer an die individuelle Kundensituation angepasst, sodass wir ressourcen- und situationsgerecht mit optimaler Geschwindigkeit vorankommen:

Phase
1

Analyse und Zieldefinition (3-4 Monate)

1. Initiale Bestandsaufnahme:

Technische und fachliche Analyse:

Mithilfe unseres Tools eXplain führen wir eine umfassende Analyse Ihrer aktuellen IT-Systeme und Prozesse durch. Dies schafft Transparenz und Klarheit über die bestehenden Strukturen.

Stakeholder-Befragungen:

Wir führen Gespräche mit wichtigen Stakeholdern, um deren Bedürfnisse, Bedenken und Ziele zu verstehen. Dies fördert die Sicherheit und Kontrolle sowie die Team- und Verbundenheitsaspekte.

2. Zielsetzung und Roadmap-Erstellung:

Zieldefinition:

Gemeinsam definieren wir klare, messbare Ziele für die Legacy-Transformation, die sowohl kurzfristige Gewinne und Erfolge als auch langfristige Innovation und Zukunftsfähigkeit berücksichtigen.

Erstellung einer Roadmap:

Basierend auf den Analyseergebnissen entwickeln wir eine detaillierte Roadmap, die die notwendigen Schritte und Meilensteine festlegt.

Phase
2

Planung und Vorbereitung (2-3 Monate)

3. Planung der Transformationsinitiativen:

Ressourcenplanung:

Wir identifizieren die benötigten Ressourcen und stellen sicher, dass alle Beteiligten gut vorbereitet sind. Dies fördert die Sicherheit und Kontrolle über den Prozess.

Workshops und Schulungen:

Durch gezielte Workshops und Schulungen bereiten wir Ihre Teams auf die bevorstehenden Veränderungen vor, stärken den Zusammenhalt und fördern die Motivation zur Innovation.

4. Kommunikation und Change-Management:

Transparente Kommunikation:

Wir entwickeln eine Kommunikationsstrategie, die alle Stakeholder kontinuierlich informiert und einbindet. Dies stärkt das Vertrauen und den Teamgeist.

Change-Management-Strategie:

Wir erarbeiten eine Strategie, um Widerstände zu minimieren und die Akzeptanz für die Transformation zu erhöhen.

Umsetzung und Begleitung (>12 Monate)

5. Implementierung der Transformationsmaßnahmen:

Schrittweise Umsetzung:

Wir setzen die Transformationsinitiativen gemäß der Roadmap um, wobei wir eine bewusste Verlangsamung nutzen, um tiefere Einsichten zu gewinnen und nachhaltige Lösungen zu entwickeln. Unsere technologische Expertise und das Tool eXplain helfen uns dabei, die Effizienz zu maximieren und das Vorankommen sichtbar zu machen.

Laufendes Coaching:

Unsere Coaches begleiten Ihre Teams während der gesamten Umsetzung, bieten kontinuierliches Feedback und Unterstützung und fördern sowohl Gewinn und Erfolg als auch Innovation und Zukunftsfähigkeit.

6. Monitoring und Anpassung:

Kontinuierliches Monitoring:

Wir überwachen regelmäßig den Fortschritt der Transformation – auch mittels eXplain – und passen die Maßnahmen bei Bedarf an. Dies sichert den Erfolg und die Nachhaltigkeit der Veränderungen.

Feedback-Schleifen:

Durch regelmäßige Feedback-Runden fördern wir die Selbstorganisation und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden, was die Team- und Verbundenheitsaspekte weiter stärkt.

Evaluation und Verstetigung (ongoing)

7. Abschlussbewertung und Erkenntnissicherung:

Evaluation der Ergebnisse:

Nach Abschluss der Umsetzung führen wir eine umfassende Evaluation durch, um den Erfolg der Transformation zu bewerten und Erkenntnisse zu sichern.

Dokumentation und Wissensmanagement:

Wir dokumentieren die gewonnenen Erkenntnisse und stellen sicher, dass das Wissen innerhalb der Organisation verankert wird.

8. Nachhaltige Verankerung und Weiterentwicklung:

Verankerung neuer Strukturen und Prozesse:

Wir unterstützen Sie dabei, die neuen Strukturen und Prozesse nachhaltig zu verankern, sodass Ihre Organisation langfristig von den Veränderungen profitiert.

Kontinuierliche Weiterentwicklung:

Wir fördern eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung und Innovation, die Ihre Organisation zukunftsfähig macht und auf aufkommende Herausforderungen vorbereitet.

Zusammenfassung:

Durch diese konkreten Schritte und Phasen gewährleisten wir den Beginn einer erfolgreichen und dauerhaft nachhaltigen Legacy-Transformation, die alle Aspekte von Mensch, Strategie und Technik berücksichtigt. Unser ganzheitliches Coaching-Angebot, gestützt auf unsere technologische und fachliche Expertise sowie das Tool eXplain und unsere 30-jährige Erfahrung, bietet Ihnen klare Strukturen, Sicherheit und Kontrolle, fördert Teamgeist und Verbundenheit sowie Innovation und Zukunftsfähigkeit. Gemeinsam legen wir den Grundstein für langfristigen Erfolg und nachhaltige Veränderungen in Ihrer Organisation.

Worauf jetzt noch warten?

Sind Sie bereit, den nächsten Schritt in Ihrer Legacy-Transformation zu gehen und von unserem erweiterten Coaching-Angebot zu profitieren? Dann lassen Sie uns gemeinsam den Weg beschreiten. So können Sie jetzt starten:



Kontaktieren Sie uns:

Vereinbaren Sie ein unverbindliches Erstgespräch mit unseren Experten. Wir nehmen uns die Zeit, Ihre spezifischen Herausforderungen und Ziele zu verstehen und Ihnen einen maßgeschneiderten Lösungsansatz zu präsentieren.



Melden Sie sich für unsere Events an:

Nehmen Sie an unserem nächsten Event teil, in dem wir praxisnahe Beispiele und Erfolgsgeschichten von Unternehmen vorstellen, die ihre Legacy-Transformation erfolgreich umgesetzt haben. Oder erleben Sie eXplain in einer Live-Demo und überzeugen Sie sich von den Nutzwerten für Ihr Projektumfeld.



Abonnieren Sie unseren Newsletter und verpassen Sie kein Update mehr:

Schließen Sie sich den erfolgreichen Unternehmen an, die bereits von unserem erweiterten Coaching-Angebot profitieren und ihre Legacy-Transformation erfolgreich meistern. **Kontaktieren Sie uns noch heute und legen Sie den Grundstein für eine nachhaltige Zukunft!**



Bernd Butscher

Head of Enterprise Software Transformation
bernd.butscher@pks.de

Heidi Schmidt

Managing Director (CEO)
heidi.schmidt@pks.de

Dr. Matthias Quaisser

Business Development Executive
matthias.quaisser@pks.de

Roland Müller

Head of IBM i Software Solutions Süd
roland.mueller@pks.de

Stephan Urban

Head of IBM i Software Solutions Nord
stephan.urban@pks.de



PART OF
TIMETOACT GROUP

