



AWS 6-Punkt-Framework und OCM Toolkit für Change Acceleration

AWS Präskriptive Leitlinien



AWS Präskriptive Leitlinien: AWS 6-Punkt-Framework und OCM Toolkit für Change Acceleration

Copyright © 2025 Amazon Web Services, Inc. and/or its affiliates. All rights reserved.

Die Handelsmarken und Handelsaufmachung von Amazon dürfen nicht in einer Weise in Verbindung mit nicht von Amazon stammenden Produkten oder Services verwendet werden, durch die Kunden irregeführt werden könnten oder Amazon in schlechtem Licht dargestellt oder diskreditiert werden könnte. Alle anderen Handelsmarken, die nicht Eigentum von Amazon sind, gehören den jeweiligen Besitzern, die möglicherweise zu Amazon gehören oder nicht, mit Amazon verbunden sind oder von Amazon gesponsert werden.

Table of Contents

Einführung	1
Übersicht	4
Gezielte Geschäftsergebnisse	5
Über die 6-Point Framework-Leitfäden	7
Punkt 1. Team mobilisieren	8
1.1 Entwickeln Sie eine Charta zur Beschleunigung des Wandels	9
1.2 Analysieren Sie die Werttreiber	10
1.3 Governance einrichten	11
1.4 Richten Sie die Struktur des Projektteams ein	12
1.5 Definieren Sie die Projektziele und -vorgaben	14
1.6 Etablieren Sie den zukünftigen Status	15
1.7 Definieren Sie die Geschäftsmetriken	16
1.8 Definieren Sie das Budget	18
Punkt 2. Führung aufeinander abstimmen	21
2.1 Führung aufeinander abstimmen	22
2.2 Stakeholder bewerten	23
2.3 Beurteilung der Auswirkungen des Wandels	24
2.4 Beurteilung der organisatorischen Bereitschaft	26
2.5 Argumente für Veränderungen schaffen	27
Punkt 3. Die Zukunft vor Augen	30
3.1 Entwickeln Sie eine Strategie und einen Plan zur Beschleunigung des Wandels	31
3.2 Erstellen Sie eine Kommunikationsstrategie und einen Plan	32
3.3 Erstellen Sie eine Strategie und einen Plan zum Engagement	33
3.4 Eine Trainingsstrategie und einen Plan entwickeln	34
3.5 Erstellen Sie eine Strategie und einen Plan zur Risikominderung	36
3.6 Entwickeln Sie eine Sponsor-Roadmap	37
3.7 Entwickeln Sie einen Nachhaltigkeitsplan	37
Punkt 4. Organisation einbinden	39
4.1 Implementieren Sie Änderungsmanagement-Pläne	40
4.2 Implementieren Sie einen Kommunikationsplan	40
4.3 Einen Engagementplan erstellen	41
4.4 Einen Trainingsplan implementieren	42
4.5 Überwachen und verwalten Sie die Risikominderung	43
Punkt 5. Kapazität aktivieren	45

5.1 Bieten Sie Belohnungen und Anerkennung an	45
5.2 Gestalten Sie Arbeitsabläufe und Rollen neu	47
5.3 Diskutieren Sie Lücken und gehen Sie mit Widerständen um	47
Punkt 6. Halten Sie den Kulturwandel aufrecht	49
6.1 Eine Feedback-Schleife einrichten	50
6.2 Erstellen Sie eine Checkliste für das Adoptionsmanagement	51
6.3 Entwicklung eines Plans für die Zeit nach der Umsetzung und der Nachhaltigkeit	51
Zusammenfassung	54
Häufig gestellte Fragen	55
Ist das 6-Point-Framework nur für Neukunden oder neue Migrationen geeignet?	55
Was bedeutet Unternehmenskultur und Führungskräftewandel?	55
Warum sind Kultur und Beschleunigung des Wandels für die Cloud-Einführung erforderlich?	55
Was kann ich als Sponsor oder Führungskraft tun, um den Weg meiner Organisation in die Cloud zum Erfolg zu führen?	56
Sollte ich Kultur und Change Leadership als aktive Arbeitsbereiche oder Domains betrachten? Sollte ich meine Cloud-Teams mit diesen Funktionen ausstatten oder sie mit Personal ausstatten?	56
Woher weiß ich, dass meine Struktur und der Führungswechsel in meiner Organisation möglicherweise beschleunigt werden?	57
Welchen Nutzen bringt die Beschleunigung des Wandels für meine Organisation?	58
Nächste Schritte	59
Ressourcen	60
AWS 6-Punkt-Framework-Anleitungen für Change Acceleration	60
AWS Ressourcen	60
AWS Blogbeiträge, Artikel, Podcasts und Videos	61
Sonstige Ressourcen	61
Dokumentverlauf	63
Glossar	64
#	64
A	65
B	68
C	70
D	73
E	78
F	80
G	82

H	83
I	85
L	87
M	88
O	93
P	96
Q	99
R	99
S	102
T	106
U	108
V	109
W	109
Z	110
.....	cxii

AWS 6-Punkte-Framework für Change Acceleration und Toolkit für organisatorisches Change-Management

Nicole Lenz, Melanie Gladwell und Scott Watson, Amazon Web Services (AWS)

[Februar 2025 \(Geschichte des Dokuments\)](#)

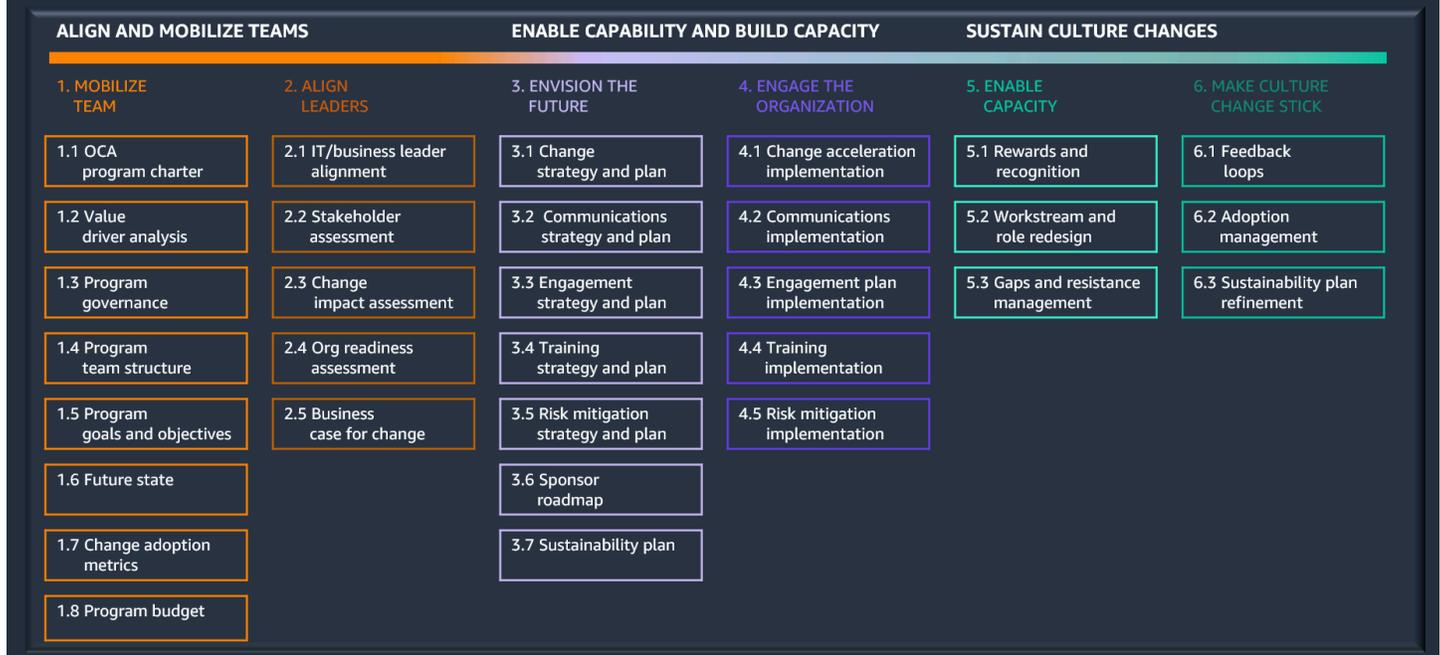
Der Nutzen der Cloud wird realisiert, wenn Führungskräfte den menschlichen Aspekt des Wandels ebenso in den Mittelpunkt stellen wie die Technologie. Wenn Organisationen mit der Cloud-Transformation beginnen, besteht die Versuchung, sich zunächst auf die Technologie zu konzentrieren, ohne die organisatorischen Auswirkungen der Cloud-Transformation auf Kultur, Rollen, Fähigkeiten und Führung zu berücksichtigen. Immer wieder stellen wir fest, dass der proaktive Fokus auf Organisationsausrichtung, Führung, Fähigkeiten und Kultur der Schlüssel zur Realisierung des transformativen Werts der Cloud-Einführung ist.

Das AWS Change Acceleration 6-Punkte-Framework und das Organizational Change Management Toolkit helfen bei der Priorisierung der Schritte, die Cloud-Führungskräfte und ihre Teams durchführen müssen, um die gewünschten Ergebnisse der Cloud-Einführung zu erzielen. Das AWS Change Acceleration 6-Point Framework ist ein programmatisches und faktengestütztes Framework zur Einführung von Veränderungen in Unternehmen. Es umfasst eine umfassende Reihe von Vorlagen, Richtlinien und unterstützenden Artefakten, Bewertungen, Beschleunigern und Tools, die darauf ausgelegt sind, die Einführung neuer Arbeitsweisen beim Übergang vom aktuellen Stand zu einem zukünftigen Stand der Cloud-Transformation zu beschleunigen.

Die sechs Punkte können auf einen agilen Sprintrhythmus abgestimmt werden, angefangen beim Programmstart bis hin zur Abstimmung der Stakeholder, der Geschäftsfähigkeit, der Sensibilisierung und der Entwicklung von Fähigkeiten, um einen nachhaltigen langfristigen Wandel herbeizuführen. Diese sechs Punkte sind:

1. [Team mobilisieren](#)
2. [Führung aufeinander abstimmen](#)
3. [Die Zukunft vor Augen](#)
4. [Die Organisation einbinden](#)
5. [Kapazität aktivieren](#)
6. [Halten Sie den Kulturwandel aufrecht](#)

AWS Organizational Change Acceleration (OCA) 6-Point Framework



Jeder Punkt ist in konkrete umsetzbare Arbeiten unterteilt, und in dieser Veröffentlichung finden Sie Beispiele. Der Ansatz zur Beschleunigung des AWS Wandels wurde mit Fokus auf die Kapitalrendite (ROI) entwickelt, um die Einführung von AWS Services und Lösungen in Ihrem Unternehmen zu beschleunigen, die Auswirkungen auf die Leistung zu minimieren und die Projektabschlusszeiten zu verkürzen. Die Verbesserung der Veränderungs- und Anpassungsfähigkeit Ihres Unternehmens ist der Schlüssel zum Erfolg bei der Transformation. Da AWS wir jedes Jahr in rasantem Tempo innovativ sind und Ihr Unternehmen diese Lösungen schnell einführt und weitere Innovationen einführt, wird der Geschäftswert gesteigert. Diese ersten Cloud-Erfolge führen zu einer schnelleren, effizienteren und kostengünstigeren Einführung, und der Zyklus von Migration und Modernisierung wiederholt sich.

Das AWS Change Acceleration 6-Punkte-Framework und das Organizational Change Management Toolkit sollen das gesamte Spektrum der personenbezogenen Probleme und Herausforderungen während des gesamten Lebenszyklus einer Cloud-Transformation abdecken und können als Ergänzung zu umfassenderen Implementierungsbemühungen eingesetzt werden. Dieses Framework unterstützt Kunden bei der Einführung von AWS Technologien, Prozessen und neuen Arbeitsweisen von

- Identifizieren, Abstimmen und Mobilisieren wichtiger Führungskräfte
- Bewerten und Mindern der organisatorischen Auswirkungen der Cloud-Transformation

- Entwickeln und Fördern organisatorischer Veränderungen, Kommunikation, Aktionspläne für Trainings sowie Strategien und Roadmaps für Führung, Sponsoring und Organisationskultur

Im Folgenden wird der Begriff Veränderungsbeschleunigung verwendet, um sich auf die Beschleunigung des Wandels und das Management organisatorischer Veränderungen zu beziehen. In Ihrer Organisation ist der Begriff Änderungsverwaltung (Kurzform OCM) möglicherweise vertrauter.

Übersicht

Die Wertschöpfung der Cloud wird, abgesehen von Kosteneinsparungen, daran gemessen, wie gut sich Ihr Unternehmen an die neuen Arbeitsweisen anpasst, die die Cloud-Technologie mit sich bringt. Die Beschleunigung des Wandels bietet Ihren Kunden einen Mehrwert in Bezug auf Unternehmensproduktivität und Agilität. Durch die Verwendung eines programmatischen und datengesteuerten Ansatzes zur Beschleunigung des Wandels werden die Cloud-Fähigkeiten eines Unternehmens und die Bereitschaft gestärkt, die Auswirkungen der Cloud auf alle Unternehmen zu bewältigen. AWS Change Acceleration befasst sich eingehend mit den kulturellen Implikationen der Cloud, der Bereitschaft gegenüber Veränderungen, der Geschichte der Erfolge und Misserfolge von Veränderungen, den Kommunikationsmustern, der Organisationsstruktur, der Schlüsselrolle der Sponsoren von Führungskräften, dem Engagement der Führung, den detaillierten Auswirkungen von Änderungen und der funktionsübergreifenden Abstimmung zwischen IT- und Geschäftsakteuren.

Es kann schwierig sein, die Gründe für eine Beschleunigung des Wandels zu ermitteln, da es manchmal schwierig sein kann, tief verwurzelte Geschichte, kulturelle Normen und Organisationspolitik zu erkennen. Es gibt jedoch einige klare Anzeichen dafür, dass eine Beschleunigung des Wandels erforderlich ist, darunter drastische Änderungen des Umfangs, mehrjährige Zeitpläne, Fusionen, Übernahmen, Veräußerungen und Veränderungen in der Kundenführung. In all diesen Fällen ist die Wahrscheinlichkeit einer Strategieänderung aufgrund der bloßen Dauer oder einer Änderung der Prioritäten und Organisationsstrukturen sehr hoch. Oft können diese Faktoren einen dramatischen Dominoeffekt haben und dazu führen, dass ein Unternehmen bei seinen Cloud-Migrations- und Modernisierungsbemühungen ins Stocken gerät. Auch wenn Sie heute keinen Bedarf an einer Beschleunigung des Wandels sehen, ist es wichtig, sich dieser Warnsignale bewusst zu sein und bereit zu sein, zu gegebener Zeit schnell zu reagieren.

Die Cloud-Transformation führt zu weitreichenden Veränderungen in allen Geschäfts- und Technologiefunktionen. Wenn diese Änderungen nicht effektiv verwaltet werden, können sie Ihre Transformationsbemühungen verlangsamen oder zum Scheitern bringen. Benchmarking-Daten, bewährte Verfahren und gewonnene Erkenntnisse deuten darauf hin, dass Unternehmen, die zu Beginn ihrer Transformationsinitiativen einen programmatischen end-to-end Veränderungsprozess anwenden, der strukturiert, integriert und transparent ist, bei ihrer Cloud-Migration und -Modernisierung höhere Erfolgsquoten erzielen als Unternehmen, die dies nicht tun. Wenn Sie zu Beginn von Transformationsinitiativen eine programmatische Beschleunigung des Wandels planen und umsetzen, entsteht im gesamten Unternehmen eine gemeinsame Realität, da Ihre Belegschaft diese neuen Arbeitsweisen akzeptiert, annimmt und übernimmt und die Verantwortung dafür trägt, schneller und kompetenter zu arbeiten.

Die Bewältigung organisatorischer Veränderungen ist kein one-size-fits-all Unterfangen. Wir empfehlen Ihnen daher, ein Framework für die Beschleunigung des Wandels so zu gestalten, dass es den gewünschten Ergebnissen Ihres Unternehmens in Bezug auf Cloud-Führung, Talent, Schulung, Kommunikation und Kultur am besten entspricht. Identifizieren, koordinieren und mobilisieren Sie ein funktionsübergreifendes Cloud-Führungsteam, dem Geschäfts- und IT-Führungskräfte angehören. Identifizieren Sie einen aktiven und sichtbaren Sponsor der Geschäftsleitung. Definieren Sie zu Beginn der Reise, wie Erfolg aussieht, und lernen Sie dabei. Stellen Sie sich die Zukunft vor, indem Sie anhand von Folgenabschätzungen bewerten, ob Ihre Organisation bereit für die Cloud ist. Identifizieren Sie die wichtigsten Risiken, Abhängigkeiten und Hindernisse für die Transformation. Entwickeln Sie eine Strategie und einen Plan zur Beschleunigung des Wandels, der Risiken berücksichtigt und Stärken ausnutzt. Dazu sollten Aktionspläne für Führungskräfte, die Einbindung von Talenten, Trainings und Strategien zur Risikominderung gehören. Entwickeln Sie eine Kommunikationsstrategie, um jedem Stakeholder die richtigen Botschaften zur richtigen Zeit zu übermitteln. Binden Sie die Organisation ein und statten Sie es mit neuen Kapazitäten aus, um die Akzeptanz der neuen Arbeitsweisen zu erhöhen, das Erlernen neuer Fähigkeiten zu erleichtern und die Einführung zu beschleunigen. Verfolgen Sie klar definierte Metriken und feiern Sie frühe Erfolge. Richten Sie eine Koalition für Veränderungen ein, um bestehende kulturelle Hebel zu nutzen, die Ihnen helfen können, Dynamik zu erzeugen. Sorgen Sie dafür, dass Veränderungen fortbestehen, indem Sie kontinuierliche Feedback-Mechanismen, Prämien- und Anerkennungsprogramme einrichten.

Gezielte Geschäftsergebnisse

Geschäftsergebnisse hängen stark von Ihrer Organisation ab, können aber Folgendes beinhalten:

- **Zeitersparnis:** Identifizieren und beseitigen Sie organisatorische, politische, kulturelle oder Führungsbarrieren, die dem Start oder der Skalierung des Weges in die Cloud im Wege stehen.
- **Mitarbeiterengagement und Wachstum:** Entwickeln Sie Strategien für die Transformation der Belegschaft, um Mitarbeiter in die Cloud-Umstellung einzubeziehen und sie zu motivieren, vorzubereiten und für AWS Technologien zu sensibilisieren.
- **Geringere Risikoexposition:** Managen und mindern Sie Risiken und belohnen und erkennen Sie gleichzeitig gewünschte neue Verhaltensweisen, um das Risiko von Verstößen zu reduzieren, da sich die Dinge mit der Cloud-Einführung schnell ändern.
- **Organisatorische Anpassungsfähigkeit:** Entwickeln Sie die Fähigkeit, mehr Veränderungen schneller umzusetzen, schnell umzusetzen und zu skalieren.

- Ausrichtung und Mobilisierung von Führungskräften im Bereich Transformation: Stärken Sie die Führungsfähigkeit, mobilisieren Sie Führungskräfte, um transformative Veränderungen voranzutreiben, und ermöglichen Sie eine ergebnisorientierte, funktionsübergreifende Entscheidungsfindung.
- Transformation der Belegschaft: Schaffen Sie eine hochwertige, agile und anpassungsfähige Belegschaft, die Veränderungen, Innovationen und organisatorische Agilität annehmen kann, um den sich ändernden Kunden- und Marktanforderungen gerecht zu werden (z. B. veränderte Kaufmuster, Änderungen der Vorschriften oder Arbeit von zu Hause aus gegenüber Arbeit vor Ort). Befähigen Sie Talente und modernisieren Sie Rollen, um eine digital versierte, leistungsstarke und anpassungsfähige Belegschaft zu gewinnen, zu entwickeln und zu halten, die wichtige Fähigkeiten eigenständig vorantreiben kann.
- Förderung von Talenten: Modernisieren Sie Ihre Talentmanagement-Strategien in den Bereichen Führung, Weiterbildung, Vergütung, Inklusion, Leistungsmanagement, Karrieremobilität und Einstellung, um sicherzustellen, dass die richtigen Mitarbeiter mit den richtigen Fähigkeiten zur richtigen Zeit in den richtigen Rollen sind und neue, cloud-fähige Verhaltensweisen an den Tag legen.
- Entwicklung der Kultur: Bewerten, entwickeln und kodifizieren Sie die Organisationskultur anhand von Bestrebungen zur digitalen Transformation und bewährten Verfahren für Agilität, Autonomie, Klarheit und Skalierbarkeit.
- Akzeptanz von Veränderungen: Nutzen Sie die Ergebnisse der Bewertungen der Auswirkungen von Veränderungen, um eine Strategie für die Einführung neuer Arbeitsweisen festzulegen, und bauen Sie gleichzeitig ein Netzwerk von Veränderungscoalitionen und einen digitalen Sachverstand auf, um die Cloud effektiv zu nutzen und die Geschäftsergebnisse zu beschleunigen.
- Organisatorische Ausrichtung: Richten Sie kontinuierliche Partnerschaften zwischen Organisationsstrukturen, Geschäftsabläufen, Prozessen, Talenten und Kultur ein, um eine schnelle Anpassung an die Marktbedingungen zu ermöglichen und die Fähigkeit Ihrer Organisation zu verbessern, neue Chancen zu nutzen.

In den Abschnitten in dieser Übersicht sind das AWS Change Acceleration 6-Punkte-Framework und das Organizational Change Management Toolkit logisch aufgeschlüsselt, sodass Sie während Ihrer gesamten Cloud-Einführung darauf zurückgreifen können. Jeder Abschnitt konzentriert sich auf einen der sechs Punkte des Frameworks.

Über die 6-Point Framework-Leitfäden

Dieser Leitfaden ist Teil einer Reihe von Veröffentlichungen, die sich mit dem AWS Change Acceleration 6-Point Framework befassen, einem programmatischen und faktengestützten Rahmenwerk zur Einführung von Veränderungen in Unternehmen.

Das Inhaltspaket umfasst eine umfassende Sammlung von Vorlagen, Richtlinien, unterstützenden Artefakten, Bewertungen, Beschleunigern und Tools, mit denen die Cloud-Transformation beschleunigt werden soll. Wir empfehlen Ihnen, mit dieser Übersicht zu beginnen, um das Framework und seine sechs Punkte zu verstehen, und dann die folgenden individuellen Leitfäden zu Rate zu ziehen, um die einzelnen Punkte ausführlich zu erläutern.

1. [Team mobilisieren](#)
2. [Führung aufeinander abstimmen](#)
3. [Die Zukunft vor Augen](#)
4. [Die Organisation einbinden](#)
5. [Kapazität aktivieren](#)
6. [Halten Sie den Kulturwandel aufrecht](#)

Umfassende Strategien, Anleitungen und Ressourcen für die Cloud-Transformation finden Sie unter [Beschleunigte Cloud-Transformation](#).

Punkt 1. Team mobilisieren

Team mobilisieren dient dem Aufbau einer Struktur und der Identifizierung von Erfolgs- und Steuerungsmaßstäben im Zusammenhang mit Bemühungen und Aktivitäten zur Beschleunigung des Wandels. Dieser Bereich umfasst acht Unterpunkte:

[1.1 Entwickeln Sie eine Charta zur Beschleunigung des Wandels](#)

[1.2 Analysieren Sie die Werttreiber](#)

[1.3 Governance einrichten](#)

[1.4 Richten Sie die Struktur des Projektteams ein](#)

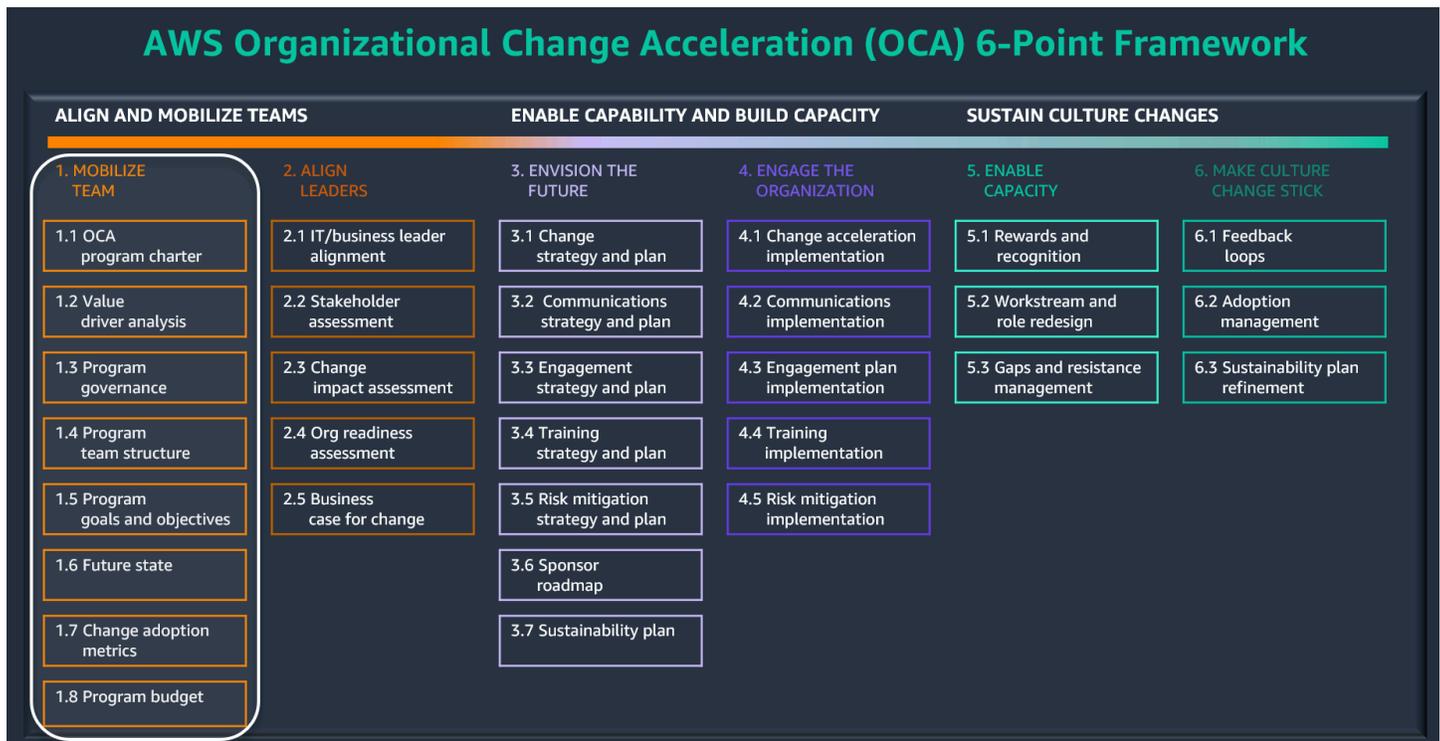
[1.5 Definieren Sie die Projektziele und -vorgaben](#)

[1.6 Etablieren Sie den zukünftigen Status](#)

[1.7 Definieren Sie die Geschäftsmetriken](#)

[1.8 Definieren Sie das Budget](#)

Dieser Abschnitt bietet einen kurzen Überblick über Mobilize Team und seine Unterpunkte. Eine ausführliche Erläuterung finden Sie im Leitfaden [AWS Organizational Change Acceleration \(OCA\) 6-Point Framework — 1. Mobilisieren](#) Sie Ihr Team.



1.1 Entwickeln Sie eine Charta zur Beschleunigung des Wandels

Was ist es?

Ein formelles Charta-Dokument zur Beschleunigung des Wandels soll von Beginn des Cloud-Programms an die Ausrichtung der Führungsebene und die Zustimmung zum Arbeitsumfang der Veränderungsbeschleunigung fördern. In diesem Dokument werden die Abhängigkeiten des Cloud-Programms von anderen Bereichen sowie die wichtigsten Stakeholder dargelegt. Die Charta zur Beschleunigung des Wandels umfasst:

- Ein Überprüfungsprozess für die Ergebnisse zur Beschleunigung des Wandels
- Eine Definition der Verantwortlichkeiten der Stakeholder im Zusammenhang mit Aktivitäten zur Beschleunigung des Wandels
- Eine Definition der Metriken zur Beschleunigung des Wandels und der Berichtspflichten

Warum ist es wertvoll?

Die Charta zur Beschleunigung des Wandels ist zielgerichtet, durchdacht und strukturiert. Sie bietet zeitnahe Lösungen und Taktiken, um die Geschwindigkeit zu maximieren, die Akzeptanz zu optimieren und das Organisationsrisiko zu minimieren. Ein Cloud-Programm beinhaltet unweigerlich

Risiken, die zu Problemen oder Entgleisungen führen können. In diesem Dokument werden diese Probleme vorausgesehen und proaktiv angegangen, indem Ergebnisse, Rollen und Zuständigkeiten der Stakeholder, Metriken und Berichte zugewiesen werden.

Wann benutzen Sie es?

Wenn das Cloud-Programm gestartet wird, koordinieren und sammeln Sie Beiträge von verschiedenen Gruppen:

- Treffen Sie sich mit den Programmleitern, um Informationen über Geschäftsszenario, Umfang, Zeitplan, Meilensteine, Umfang des Aufwands und Informationen über wichtige Treffen mit Stakeholdern zu erhalten.
- Treffen Sie sich mit dem leitenden Sponsor, um Informationen über die Vision des Cloud-Werts und die angestrebten Geschäftsergebnisse zu erhalten und um zu bestätigen, wie aktiv und sichtbar das Sponsoring ist.
- Treffen Sie sich mit Teamleitern, um Informationen über Umfang und Zeitplan kritischer Ergebnisse und Ereignisse sowie über die Erwartungen an die Interaktion mit dem Team für die Beschleunigung des Wandels zu sammeln.
- Treffen Sie sich mit internen Gruppen (falls zutreffend), z. B. für Änderungsmanagement, Unternehmens- oder strategische Kommunikation, Mitarbeiterengagement, Personalabteilung und Training (oder Aus- und Weiterbildung), um zu erfahren, wie viel Unterstützung sie dem Cloud-Programm widmen werden und welche Erwartungen Sie an Berichte zur Beschleunigung des Wandels haben, die Sie ihnen zur Verfügung stellen müssen.

Anhand dieser Informationen können Sie feststellen, in welchem Umfang Unterstützung und Beteiligung zur Beschleunigung des Wandels erforderlich sind. Die Planung eines Treffens zur Erörterung dieser Themen hilft Ihnen dabei, erste Beziehungen zu Stakeholdern aufzubauen.

1.2 Analysieren Sie die Werttreiber

Was ist es?

Die Werttreiberanalyse ist eine wichtige Grundlage für die strategische Planung und hilft dem Management, seine Abläufe zu analysieren, um kritische strategische Hebel zu definieren. Diese Analyse stellt einen Ansatz zur Leistungssteigerung vor, der eine engere Verbindung zwischen betrieblichen Leistungsmetriken und der Wertschöpfung für die Aktionäre herstellen wird. Werttreiber können als Wachstumstreiber, Effizienztreiber oder Finanztreiber kategorisiert werden. Unternehmen

neigen dazu, Wege zur Wertschöpfung zu ebnen, indem sie in Wachstumschancen investieren, in betriebliche Effizienz investieren, wertzzerstörende Aktivitäten veräußern und die Kapitalkosten senken.

Warum ist es wertvoll?

Oft belohnen Organisationen Manager unbeabsichtigt dafür, dass sie Leistungsmetriken erreichen, die nur geringe Auswirkungen auf den Wert haben. Um dies zu vermeiden, können Organisationen die wichtigsten Triebkräfte der Wertschöpfung identifizieren und darauf aufbauend einen Ansatz zur Leistungsmessung strukturieren. Führungskräfte können sich wiederum auf Aktivitäten konzentrieren, die den größten Einfluss auf den Wert haben.

Wann benutzen Sie es?

Verwenden Sie die Werttreiberanalyse, wenn Sie die spezifischen Wege zur Wertschöpfung nach Funktionen und Ebenen innerhalb der Organisation untersuchen und definieren möchten. Dies hilft Managern, ihre Aufmerksamkeit auf die wichtigsten Faktoren zu richten. In der Regel verfügen Manager über fundierte Kenntnisse der Variablen, die sich auf die Unternehmensleistung auswirken, und verwalten diese Liste gewissenhaft. Das Problem besteht darin, dass die Liste der Variablen oft zu lang ist und dass sie vor anderen Zielen als der Wertschöpfung priorisiert werden kann. Die Werttreiber sollten erhebliche Auswirkungen auf die Werte haben und kontrollierbar sein.

- Werttreiber, die sich stark auf den Wert auswirken und ein hohes Maß an Einfluss des Managements haben, sollten aktiv gesteuert werden.
- Werttreiber, die sich stark auf den Wert auswirken und nur einen geringen Einfluss des Managements haben, sollten durch eine Änderung der Strategie neu konfiguriert werden.
- Werttreiber, die eine geringe Auswirkung auf den Wert und einen hohen Grad an Managementeinfluss haben, sollten überwacht werden.
- Werttreiber, die sich nur geringfügig auf den Wert auswirken und auf die das Management nur wenig Einfluss hat, sollten als wenig prioritär eingestuft werden.

1.3 Governance einrichten

Was ist es?

Die Governance gewährleistet eine integrierte Abstimmung mit Führungskräften, wichtigen Stakeholdern, dem Cloud-Programmteam und dem Change Acceleration Team. Sie definiert auch die

Verantwortung, die Entscheidungsrechte, das Problemmanagement und den Eskalationsprozess für Aktivitäten zur Beschleunigung des Wandels.

Warum ist es wertvoll?

Ein Programm, das eine klare Struktur und Steuerung festlegt, hat eine höhere Erfolgswahrscheinlichkeit als ein Programm, das keine Struktur oder Governance festlegt. Dies liegt daran, dass Entscheidungen und Eigenverantwortung im Zusammenhang mit Entscheidungsrechten oft ein wichtiger Faktor für die Verzögerung von Cloud-Programmen sein können. Governance legt Entscheidungsbefugnisse fest und kann Orientierungshilfen für Entscheidungen geben, die in beide Richtungen gehen (Entscheidungen, die schnell und mit geringem Risiko getroffen und leicht wieder rückgängig gemacht werden können), und Entscheidungen, die in eine Richtung gehen (Entscheidungen, die mehr Überlegungen und Abwägungen erfordern, weil sie nicht leicht rückgängig gemacht werden können).

Wann benutzen Sie es?

Nutzen Sie die Governance, um eine klare, entschlossene Führung und Rechenschaftspflicht für das Programm zur Beschleunigung des Wandels zu gewährleisten, Qualitätssicherung und einen Weg zur Eskalation von Problemen und Risiken bereitzustellen, einen Rahmen für Entscheidungsrechte für das Programm festzulegen, die Workstream-Struktur an die bestehende Projekt-, Programm- und organisationsweite Governance-Struktur anzupassen und einen Rhythmus von Treffen und Scrum-Zeremonien festzulegen, der dem restlichen Programmrhythmus und den Berichtsmechanismen entspricht.

1.4 Richten Sie die Struktur des Projektteams ein

Was ist es?

Die Strukturen des Projektteams bilden die Grundlage für das Cloud-Programm. Cloud-Migrationen und -Transformationen erfordern Fachwissen zur Beschleunigung des Wandels, um die nichttechnischen Aspekte des Programms zu berücksichtigen. Darüber hinaus legen viele Cloud-Programme fest, dass sie ein Cloud Center of Excellence (CCoE) einrichten, das ihr Unternehmen bei organisatorischen und geschäftlichen Übergängen im Zuge der Migration oder Transformation unterstützt. Sobald diese Struktur eingerichtet ist, ist das Change Acceleration Team innerhalb des CCoE dafür verantwortlich, organisatorische Veränderungen, Auswirkungen von Veränderungen, Rollenänderungen, Kommunikations- und Schulungsanforderungen zu identifizieren und sich die Unterstützung durch Führungskräfte zu sichern.

Warum ist es wertvoll?

Wie bei jedem anderen Aspekt Ihres Programms hilft Ihnen die Ausstattung Ihres Teams für den beschleunigten Wandel mit engagierten, verantwortlichen und erfahrenen Mitarbeitern dabei, in einen reibungsloseren Übergang zur Cloud zu investieren. Verzögerungen und Herausforderungen bei der Cloud-Einführung eines Unternehmens sind häufig auf schlechte Entscheidungen, Kommunikationsprobleme oder mangelnde funktionsübergreifende Führungsabstimmung zurückzuführen. Die Minderung der Risiken in diesen Bereichen bei gleichzeitiger Förderung der Unternehmenskultur kann einen erheblichen Unterschied in der Geschwindigkeit der Einführung bewirken.

Wann benutzen Sie es?

Besetzen Sie Ihr Team mit Schlüsselrollen, die sich zu Beginn des Programms auf die Beschleunigung des Wandels konzentrieren. Bewerten Sie fortlaufend den Personalbestand, um festzustellen, ob er je nach Umfang und Zeitplan des Programms erhöht oder reduziert werden sollte. Hier sind einige Beispiele für wichtige Rollen und Verantwortlichkeiten im Projektteam:

- **Executive Advisor für Personentransformation:** Arbeitet mit dem Sponsor des Programms und anderen IT- und Geschäftsführern zusammen, die für die Migration oder Transformation verantwortlich sind (z. B. CIO, CTO, Leiter des Cloud-Programms, CCo E-Leiter).
- **Leiter des beschleunigten Wandels:** Verwaltet alle Aspekte des Teams für den beschleunigten Wandel, die zu erbringenden Leistungen und die Zeitpläne auf Programmebene. Arbeitet mit dem Workstream-Mitarbeiter des Kunden, dem Programmmanager, dem Cloud-Programmdirektor, dem CCo E-Leiter und anderen Workstream-Leitern des Programms zusammen.
- **Aufgaben zur Beschleunigung des Wandels in der Geschäftsleitung und zur Programmaufsicht:** Arbeiten Sie auf allen Ebenen zusammen, um die Projektstrategie und die erfolgreiche Umsetzung voranzutreiben, und übernehmen dabei die Verantwortung für die Qualitätssicherung.
- **Organisatorische Bereitschaft und Kommunikationsleiter:** Legt die Kommunikationsstrategie fest und setzt den Kommunikationsplan um. Arbeitet bei Bedarf mit dem Leiter der Kundenkommunikation und anderen Stakeholdern wie Geschäftsleitern und Anwendungseigentümern zusammen.
- **Leiter des Trainings:** Entwirft und entwickelt die Trainingsstrategie und den Trainingsplan. Arbeitet mit dem Lern- und Entwicklungsleiter oder dem Trainingsleiter des Kunden zusammen, um herauszufinden, wie Trainings am besten beworben, Nutzer gezielt für Trainingsv angesprochen, die Trainingslogistik abgewickelt und Trainings in der Umgebung des Kunden eingeführt werden können.

- **Spezialisierte Fachexperten (je nach Bedarf):** Konzentrieren Sie sich auf verschiedene Aspekte des Programms wie Kulturanalyse, Vielfalt und Inklusion sowie strategische Personalplanung.

Diese Rollen bilden die Grundlage für das Team für den beschleunigten Wandel. Zusätzliche Ressourcen können dem Team hinzugefügt werden, wenn der Umfang der Cloud-Migration oder -Transformation weltweit zunimmt, sich ändert oder erweitert.

1.5 Definieren Sie die Projektziele und -vorgaben

Was ist es?

Die Ziele und Vorgaben für die Cloud-Migration oder Transformation haben ihren Ursprung in der Erkundungsphase und werden im Rahmen der Bewertung der Migrationsfähigkeit (Migration Readiness Assessment, MRA) und der Planung der Migrationsfähigkeit (Migration Readiness Planning, MRP) präzisiert. Das Team für die Beschleunigung des Wandels richtet seine Aktivitäten an diesen Zielen und Vorgaben aus und integriert sie in die Strategie. Die Ziele und Vorgaben basieren auf dem Geschäftsszenario, Kundeninterviews, Treffen des Migrationsteams sowie den Ergebnissen von MRA und MRP.

Warum ist es wertvoll?

Durch die Einbeziehung des Teams für den beschleunigten Wandel in Bewertungs- und Planungssitzungen wird die Abstimmung zwischen den Personen-, Prozess- und Technologieaspekten bei der Migration und Modernisierung von Anwendungen und Workloads auf AWS gebildet. Das Team kann außerdem dabei helfen, sich auf das Design und die Implementierung von CCo E, die Umstellung eines hybriden Betriebsmodells auf CCo E und die Entwicklung neuer Prozesse und Verfahren im Zuge der Weiterentwicklung der Umstellung auf die Cloud zu konzentrieren.

Wann benutzen Sie es?

Verwenden Sie Projektziele und -ziele, um die Fortschritte bei der Cloud-Einführung zu motivieren, zu überwachen und zu messen. Verstehen Sie zunächst, welche Ziele bereits festgelegt wurden. Arbeiten Sie dann daran, neue Ziele festzulegen, die zielgerichtet und einfach sind. Wenn das Ziel nicht leicht zu verstehen ist, ist es wahrscheinlich nicht das richtige Ziel. Entwickeln Sie Metriken und Messmechanismen, um Führungskräfte über die Fortschritte bei der Erreichung dieser Ziele auf dem Laufenden zu halten, und prognostizieren Sie Geschäftsszenarien auf der Grundlage neuer Implikationen. Berücksichtigen Sie die Notwendigkeit, taktische Ziele zu erreichen und das

Unternehmen strategisch zu managen. Erwägen Sie die Verwendung von SMART-Kriterien für Ziele:

- S – Spezifisch; hat ein beobachtbares Ergebnis
- M – Messbar; Sie können das Ergebnis quantifizieren oder angeben, welche Fortschritte erzielt wurden
- A – Erreichbar (Available); das Ergebnis ist machbar
- R – Realistisch; passt zu anderen Zielen oder strategischen Initiativen oder unterstützt diese
- T – Zeitgebunden (Time); hat ein Zieldatum

1.6 Etablieren Sie den zukünftigen Status

Was ist es?

Ein zukünftiger Zustand der Cloud-Migration oder -Transformation identifiziert die Vision und den potenziellen Wert, der durch die Cloud-Lösung realisiert werden kann. Der zukünftige Status wird aus den Ergebnissen der organisatorischen Bewertung abgeleitet. Er stellt eine visuelle Anpassung der Kultur, Struktur, Mitarbeiter, Technologie und Prozesse Ihrer Organisation an die neuen, cloudorientierten Arbeitsweisen dar.

Wenn Sie den future Status modellieren, sollten Sie erwägen, Änderungen an den folgenden Komponenten der Mitarbeiterperspektive des [AWS Cloud Adoption Framework \(AWS CAF\)](#) zu beschreiben:

- Entwicklung der Organisationskultur: Bewertung, schrittweise Weiterentwicklung und Kodifizierung der Organisationskultur im Hinblick auf die digitale Transformation.
- Transformationale Führung: Stärken Sie die Führungsfähigkeit und mobilisieren Sie Führungskräfte, um transformative Veränderungen voranzutreiben.
- Cloud-Kompetenz: Entwickeln Sie Ihren digitalen Scharfsinn, um die Cloud souverän und effektiv zu nutzen, um Ihre Geschäftsergebnisse zu beschleunigen.
- Transformation der Belegschaft: Fördern Sie Talente und modernisieren Sie Rollen, um eine digital versierte und leistungsstarke Belegschaft zu gewinnen, weiterzuentwickeln und zu halten.
- Beschleunigung des Wandels: Beschleunigen Sie die Einführung neuer Arbeitsweisen, indem Sie ein programmatisches Framework zur Beschleunigung des Wandels anwenden.
- Organisationsdesign: Bewerten und entwickeln Sie das Organisationsdesign im Hinblick auf die Anpassung an die neuen Arbeitsweisen in der Cloud weiter.

- Organisatorische Ausrichtung: Etablieren Sie eine kontinuierliche Partnerschaft zwischen Organisationsstrukturen, Geschäftsabläufen, Talenten und Kultur.

Warum ist es wertvoll?

Der zukünftige Status bestimmt den Ansatz, den Sie zur Beschleunigung des Wandels verfolgen werden, um Ihre Mitarbeiter, Fähigkeiten und Organisation zu verändern. Daher bedarf es einiger detaillierter Analysen, um von Nutzen zu sein. Zu den Analysetechniken, die als Grundlage für die Definition des zukünftigen Status dienen können, gehören Entscheidungsanalyse, Prozessanalyse, Geschäftsfähigkeitsanalyse, Featurezerlegung, Prototyping und Produktplanung. Beachten Sie, dass die Merkmale des Anwendungsportfolios die Flexibilität des zukünftigen Status-Betriebsmodells beeinflussen werden.

Wann benutzen Sie es?

Verwenden Sie einen Ansatz des zukünftigen Status, um die Arbeitsweise Ihres Unternehmens bewusst zu ändern und zu bestimmen, wie die Mitarbeiter die Geschäftsstrategie vorantreiben. Dies kann zu drastischen Veränderungen wie Outsourcing, Insourcing oder der Beauftragung eines Managed Services zur Erbringung bestimmter Aspekte Ihres Unternehmens führen. Um solche Entscheidungen in Bezug auf den zukünftigen Status zu treffen, sollten Teilnehmer mit unterschiedlichen Erfahrungen oder aus unterschiedlichen Berufen einbezogen werden, um Innovationen zu fördern. Viele Unternehmen profitieren von der Identifizierung eines Netzwerks von Change Agents, die einen Überblick über die Nutzerbasis (Funktionen, Regionen, Rollen usw.) geben, die von der Cloud-Migration oder -Transformation betroffen sind. Ein Change Agent ist jemand, der kompetent, authentisch und glaubwürdig ist und mit oder ohne formelle Autorität Einfluss in seinem Netzwerk ausübt. Denken Sie außerdem an organisatorische Ausrichtung und bauen Sie fortlaufende Partnerschaften innerhalb der Organisationsstrukturen, der Geschäftsabläufe, der Talente und der Kultur auf. Der zukünftige Status wird sich wahrscheinlich mit Ihrer Cloud-Einführung weiterentwickeln und muss flexibel bleiben. Definieren Sie daher einen oder mehrere Übergangstatus, die während des Übergangs vernünftigerweise erreicht werden können, und bewerten Sie regelmäßig (vierteljährlich oder halbjährlich) die Fortschritte auf dem Weg zu dem gewünschten zukünftigen Status.

1.7 Definieren Sie die Geschäftsmetriken

Was ist es?

Metriken zur Beschleunigung von Veränderungen sind Leistungsmetriken, mit denen überwacht und verfolgt wird, wie sich die Mitarbeiter in Ihrer Organisation auf die erforderlichen Prozess- und Technologieänderungen, Migrationen und die Einführung der Cloud einstellen. Metriken können sowohl qualitativ als auch quantitativ sein und sowohl Nachlaufindikatoren als auch Frühindikatoren beinhalten.

Wir empfehlen Ihnen, eine Scorecard zur Beschleunigung von Veränderungen zu erstellen, die sowohl qualitative Metriken (wie die Einstellung der Mitarbeiter zu der Änderung und ihr Engagement für Veränderungen) als auch quantitative Metriken (wie den Prozentsatz der Mitarbeiter, die an einem geplanten Training teilgenommen haben oder von ihrem direkten Vorgesetzten von der Änderung erfahren haben) erfasst.

Die Scorecard zur Beschleunigung von Veränderungen kann sich auf Folgendes konzentrieren:

- Gemeinsame Vision und Strategie – Bekanntheit des Programms, Effektivität der Nachrichtenübermittlung, Abstimmung von Strategie und Umsetzung sowie Ausmaß der Wirkung des Programms
- Engagement und Ausrichtung der Sponsoren – Engagement, Bereitschaft und Priorisierung des Programms
- Einbindung der Geschäftsanwender, Bewusstsein für Ressourcen, Grad des Verständnisses, wie sich die Änderungen auf die Arbeit auswirken day-to-day
- Fähigkeiten, Kompetenz und Entwicklung – Effektivität der Trainings, erreichte Zertifizierungen und Bereitschaft, Aufgaben in der Cloud auszuführen

Warum ist es wertvoll?

Bei einigen Projekten werden die technischen, finanziellen und operativen Aspekte der Umsetzung oder Migration genau verfolgt und überwacht, wohingegen menschenbezogene Probleme ignoriert oder erst diagnostiziert werden, wenn sie zu Problemen werden. Die hohe Misserfolgsrate, die für Projektumsetzungen und ins Stocken geratene Migrationen kennzeichnet, hängt jedoch eher mit der Unfähigkeit zusammen, Menschen durch Veränderungen zu managen, als mit betrieblichen oder finanziellen Faktoren. Die folgenden Leitprinzipien sind entscheidend für den Erfolg der Migration und die Akzeptanz in Unternehmen:

- Die Unternehmensleitung ist informiert und unterstützt sie bei der Implementierung der Cloud-Migration.

- Eine klare, präzise und gut artikulierte Zukunftsvision und Klarheit darüber, warum Veränderungen wichtig sind, werden verstanden.
- Stakeholder auf allen Ebenen verstehen den Wandel auf persönlicher Ebene. Sie sind sich bewusst, was erforderlich ist, um dieses Ziel zu erreichen, und sie übernehmen Verantwortung für die Veränderung.
- Alle Mitarbeiter, die von den Änderungen betroffen sind, sind sich dessen voll bewusst, sind darauf vorbereitet und werden rechtzeitig und sachdienlich geschult.
- Programminformationen und Support-Ressourcen sind vor und nach der Migration verfügbar.

Diese Leitprinzipien, die durch einen soliden Plan zur Beschleunigung des Wandels umgesetzt werden, tragen dazu bei, die Akzeptanz durch Geschäftsanwender und den Erfolg des Programms zu fördern.

Wann benutzen Sie es?

Zu Beginn des Cloud-Migrationsprozesses ist es wichtig, Metriken zur Beschleunigung von Änderungen zu bestätigen und festzulegen, die das Programm während seines gesamten Lebenszyklus verfolgen wird. Zu den Messungen, die zur Erfassung von Kennzahlen verwendet werden können, gehören unter anderem Umfragen, E-Mail-Quittungen, Nutzung von E-Mail-Links, Webseitenbesuche oder -klicks, Bewertungen, Leistungskennzahlen, one-on-one Besprechungen, Teilnahme an wichtigen Programmereignissen, Feedback von Change Agents und Net Promoter Scores.

1.8 Definieren Sie das Budget

Was ist es?

Ein Budget ist der Finanzplan für einen bestimmten Zeitraum des Programms, z. B. ein Jahr, oder für die Dauer der Cloud-Transformation. Für den Workstream zur Beschleunigung des Wandels ist es wichtig, die Kosten zu verstehen, die mit der Unterstützung der personellen und organisatorischen Aspekte einer Cloud-Migration oder -Transformation verbunden sind, um Aufgaben und Ressourcen zu kontrollieren und umzusetzen und Risiken zu minimieren. Obwohl das Budget je nach Projekt zur Beschleunigung des Wandels variieren kann, empfehlen wir Ihnen, einen Teil Ihres Budgets für spezielle Änderungsmanagement-Ressourcen auszugeben. Es besteht ein Zusammenhang zwischen ausreichenden Ressourcen und der Effektivität des Änderungsmanagements. Weitere Informationen finden Sie unter Punkt 5 in [Bewährte Methoden im Änderungsmanagement](#) auf

der Prosci-Website. (Prosci ist ein Forschungsunternehmen, das sich auf bewährte Methoden im Änderungsmanagement konzentriert.)

Die Budgetanforderungen können wie folgt kategorisiert werden:

- Teamressourcen zur Beschleunigung des Wandels (z. B. Änderungsmanagement, Training, Kommunikation, technische Redakteure, Instruktionsdesigner)
- Materialentwicklung (z. B. Kommunikation, internes Marketing, Übersetzungen, gedruckte Materialien)
- Fähigkeiten und Wissen (z. B. Spezialtrainings, von Ausbildern geleitete Trainings, Spieltage, Workshops, Simulationen, Zertifizierungen)
- Reisen und Veranstaltungen (z. B. Prüfungen der organisatorischen Eignung, Besuche vor Ort, von Ausbildern geleitete Trainings, Veranstaltungen, die Interesse wecken und für Begeisterung sorgen)
- Software (z. B. Lernmanagementsysteme, Lizenzen für die Unterrichtsgestaltung, Anmeldegebühren, Berichtsgebühren, Tools für Webinar-Konferenzen)
- Hardware (z. B. Leasing oder Vermietung von Laptops für Trainings)
- Ausstattung (z. B. Gebühren für den Veranstaltungsort für externe Trainings, Konferenzräume, Projektoren, A/V-Geräte)

Für Organisationen mit begrenztem Budget können viele Trainings und Veranstaltungen, die traditionell persönlich in einer physischen Umgebung abgehalten wurden, auch virtuell und asynchron durchgeführt werden, um die Kosten zu senken und den Mitgliedern des globalen Teams mehr Inklusion zu bieten.

Warum ist es wertvoll?

Die Investitionen zur Beschleunigung des Wandels sollten direkt auf das Ausmaß des Wandels und den Umfang der zu erwartenden Aktivitäten abgestimmt werden. Wenn Sie den Umfang kennen, erhalten Sie einen besseren Einblick in die Prognose und Schätzung der Kosten.

Bei der Beschleunigung des Wandels, dem organisatorischen Veränderungsmanagement, der Organisationsgestaltung, der Kultur, der Kommunikation und den Trainingsressourcen müssen budgetäre Überlegungen angestellt werden. Berücksichtigen Sie auch die Ausgaben im Zusammenhang mit der Entwicklung, Bereitstellung und Auslieferung von Trainings- und Kommunikationsmaterial, Software, Hardware und Reisekosten.

Wann benutzen Sie es?

Um die Schaffung eines soliden Budgets zu unterstützen, können die meisten Aktivitäten zur Beschleunigung des Wandels im Voraus antizipiert und geplant werden, wobei Beiträge aus der Bewertung der Migrationsfähigkeit (Migration Readiness Assessment, MRA) berücksichtigt werden. Während der Cloud-Migration können ungeplante Aktivitäten auftauchen. Diese können weitere Untersuchungen und Bewertungen erfordern und müssen vom Führungsteam genehmigt werden.

Punkt 2. Führung aufeinander abstimmen

Führung aufeinander abstimmen wurde entwickelt, um wichtige Stakeholder zu identifizieren, zu integrieren und darauf vorzubereiten, direkte und indirekte Nutzer des Cloud-Programms anzusprechen und die mit der Umstellung auf die Cloud verbundenen Auswirkungen methodisch zu mindern. Es umfasst fünf Unterpunkte:

[2.1 Führung aufeinander abstimmen](#)

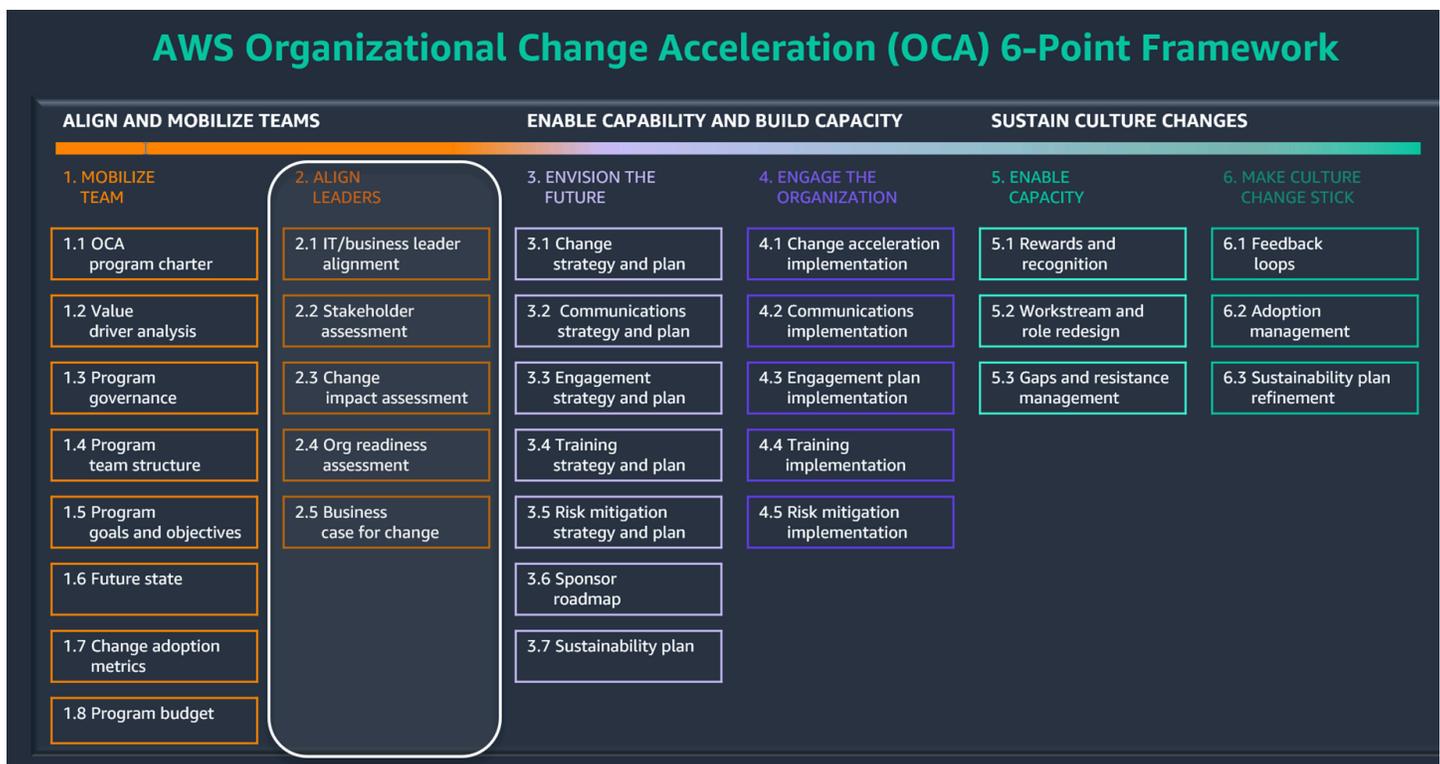
[2.2 Stakeholder bewerten](#)

[2.3 Beurteilung der Auswirkungen des Wandels](#)

[2.4 Beurteilung der organisatorischen Bereitschaft](#)

[2.5 Argumente für Veränderungen schaffen](#)

Dieser Abschnitt bietet einen kurzen Überblick über Align Leaders und seine Unterpunkte. Eine ausführliche Erläuterung finden Sie im Leitfaden [AWS Organizational Change Acceleration \(OCA\) 6-Point Framework — 2. Bringen Sie Führungskräfte zusammen](#).



2.1 Führung aufeinander abstimmen

Was ist es?

Die Ausrichtung von Führungskräften ist der Prozess, bei dem das Engagement und die Unterstützung wichtiger globaler und regionaler/lokaler Geschäfts- und IT-Stakeholder sichergestellt werden, um die Cloud-Transformation und den Übergang in die neue Zukunft voranzutreiben. Wenn Sie ein CCo E verwenden, sollten Sie regelmäßig überprüfen, ob es auf funktionale Optimierung ausgerichtet ist, und entscheiden, wann es erweitert, erweitert und geändert werden muss, um die umfassenderen Ziele der Cloud-Transformation zu unterstützen.

Zu den Aktivitäten zur Abstimmung von Führungskräften gehören beispielsweise die Verwaltung und Abstimmung der Stakeholder, die Planung von Führungsmaßnahmen und die Teilnahme an wichtigen Stakeholder-Updates nach Bedarf. Wenn Manager und Mitarbeiter feststellen, dass ihre Führungskräfte eine Initiative unterstützen, geben sie dieser in der Regel ebenfalls Priorität.

Warum ist es wertvoll?

Die Ausrichtung der Führung schafft ein nachhaltiges Verständnis für die Initiative und das Engagement dafür. Diese wiederum ermöglichen die Priorisierung der Ziele, Umsetzungspläne und Auswirkungen der Cloud-Transformation. Bei diesem Prozess werden Bereiche identifiziert, in denen sich Führungskräfte hinsichtlich der strategischen Ziele und der damit verbundenen Auswirkungen auf Veränderungen einig sind oder nicht. Der Schwerpunkt liegt auf der Sensibilisierung, dem Verständnis und dem Engagement des Führungsteams für die Veränderung.

Führungskräfte sind selten konsistent auf derselben Wellenlänge, insbesondere angesichts der neuen Initiativen und Möglichkeiten im Zusammenhang mit der Cloud-Transformation. Wir empfehlen Ihnen, alle Bedenken auszuräumen, anstatt sie zu ignorieren. Indem Sie sich auf die Gründe konzentrieren, die dem Problem zugrunde liegen, einfühlsam zuhören und Bedenken nach Möglichkeit ausräumen oder korrigieren, gewinnt das Team sowohl an Glaubwürdigkeit als auch an Wohlwollen bei den Führungskräften.

Wann benutzen Sie es?

Um bei der Abstimmung der Führungskräfte erfolgreich zu sein, sollten Sie wichtige Stakeholder und Führungskräfte frühzeitig im Projekt identifizieren, einbeziehen und darauf vorbereiten. Um der Ausrichtung von Führungskräften auf den Grund zu gehen, sollten Sie einen datengestützten Ansatz zur Erfassung von Informationen verwenden. Wenn Sie beispielsweise wichtige Stakeholder interviewen und dieselben 7–10 Fragen stellen, erhalten Sie eine Grundlage für die allgemeine

Abstimmung und zeigen, worauf das Change-Team seine Aufmerksamkeit richten muss. Um die Ausrichtung der Führungskräfte während des gesamten Programms weiter voranzutreiben, binden Sie die Führungskräfte so ein, dass ihre Unterstützung hervorgehoben und hervorgehoben wird, erstellen Sie Aktionspläne für Führungskräfte und legen Sie einen Rhythmus für Überprüfungstreffen fest (z. B. monatlich oder vierteljährlich).

2.2 Stakeholder bewerten

Was ist es?

Die Stakeholderbewertung ist die erste Phase des Managements von Stakeholdern, um ihren Einflussbereich, ihren Einfluss und ihre Bereitschaft zur Cloud-Migration oder -Transformation zu ermitteln und zu verstehen.

Bei einer Bewertung der Stakeholder werden Informationen über die Personen ermittelt und erfasst, die vom Cloud-Programm betroffen sein werden. Diese Bewertung kann während der gesamten Cloud-Migration oder -Transformation verwendet werden, um:

- Interne und externe Personen, die von der Änderung betroffen sind, zu identifizieren
- Die Bereitschaft der Stakeholder, die Cloud-Migration oder -Transformation durchzuführen, sowie alle Herausforderungen oder Risiken, die durch ihre Teilnahme damit verbunden sind, zu überwachen.
- Stakeholder während des gesamten Cloud-Programms zu unterstützen
- Change Agents, die sich für das Cloud-Programm einsetzen oder es befürworten werden, zu identifizieren
- Sich mit dem Umfang und den Auswirkungen des Cloud-Programms auf die Organisation vertraut zu machen

Wenn Sie mit Stakeholdern zusammenarbeiten, bitten Sie um Unterstützung bei der Segmentierung und Ausrichtung ihrer Zielgruppen, ihrer bevorzugten Kommunikationskanäle und wichtigen Ereignisse sowie ihrer Ansprechpartner innerhalb der Organisation.

Warum ist es wertvoll?

Wenn das Team zur Beschleunigung des Wandels die Erwartungen der Stakeholder kennt, kann es wahrscheinliche Reaktionen besser vorhersehen, positive Reaktionen nutzen und negative Reaktionen vermeiden oder angehen. Darüber hinaus werden in dieser Bewertung Wahrnehmungslücken zwischen der Geschäftsleitung, der Programmleitung und den

Implementierungsteams hervorgehoben. Der methodische Ansatz zur konsequenten Bewertung der Stakeholder bietet dem Team zur Beschleunigung des Wandels eine Datenquelle, anhand derer der Grad der Akzeptanz, der Wahrnehmung und die allgemeine Einstellung zum Cloud-Programm ermittelt werden kann. Zu den Stakeholdern sollten funktionsübergreifende Führungskräfte von Teams gehören, die von der Änderung betroffen sind und die die betroffene Organisation in den Bereichen IT, Wirtschaft, Finanzen und Personalwesen repräsentieren. Zu den Stakeholdern sollten gegebenenfalls auch Führungskräfte mit unterschiedlichen organisatorischen Merkmalen und Kulturen, regionalen und globalen Segmenten, zentralen und dezentralen Segmenten sowie Sprach- und Übersetzungsanforderungen gehören.

Sie können die gewonnenen Erkenntnisse und die Ergebnisse einer Stakeholder-Bewertung nutzen, um Kommunikationspläne, Trainingspläne, Leistungsmetriken, ein Netzwerk von Change Agents und viele weitere Artefakte zu erstellen, die während der gesamten Laufzeit des Programms Bestand haben. Die Bewertung dient außerdem als Gelegenheit zum Aufbau von Beziehungen und gibt den Stakeholdern benannte Ansprechpartner im Cloud-Team.

Wann benutzen Sie es?

Die Bewertung der Stakeholder sollte frühzeitig durchgeführt werden, um die Argumente für Veränderungen aufzuzeigen und die anfänglichen organisatorischen Bereitschafts-, Kommunikations- und Trainingspläne zu unterstützen. Darüber hinaus sollte die Bewertung während des gesamten Cloud-Programms regelmäßig überprüft und aktualisiert werden, um Änderungen im Projekt, im Umfang, in den Auswirkungen und in der Fluktuation von Stakeholdern (Abgänger und Neueinsteiger) widerzuspiegeln. Binden Sie die Stakeholder routinemäßig in die laufende Verwaltung des Programms ein.

Überlegen Sie, wie Ihr Team die Stakeholder in die Veranstaltungen des Programms einbeziehen kann. Erwägen Sie auch die Möglichkeiten für Stakeholder, das Cloud-Programm in ihre eigenen Veranstaltungen einzubeziehen. Je mehr Mitarbeiter sich durch ihre eigene Führung und über vertraute Kommunikationskanäle mit dem Cloud-Programm vertraut machen, desto natürlicher wird der Übergang zur Cloud sein. In dem Maße, wie das Engagement und das Interesse der Stakeholder am Cloud-Programm zunehmen, werden die Mitarbeiter, die diesen Stakeholdern unterstellt sind, auf natürliche Weise ihr Engagement, ihre Teilnahme und ihre Stimmung in Bezug auf die Umstellung mitverfolgen.

2.3 Beurteilung der Auswirkungen des Wandels

Was ist es?

Eine Folgenabschätzung untersucht die makroökonomischen Auswirkungen der Änderung und berichtet über die verschiedenen Fähigkeiten, Prozesse, Leistungsmanagement und Technologieergebnisse für jeden Stakeholder. Es ist notwendig, signifikante Unterschiede zwischen dem aktuellen Zustand und dem gewünschten zukünftigen Zustand zu identifizieren und zu erfassen. Die Messung des Ausmaßes, in dem sich Cloud-Änderungen auf eine Organisation auswirken werden, ist entscheidend für die richtige Planung der Maßnahmen im Rahmen des Programms zur Beschleunigung des Wandels. Zu den typischen Änderungen gehören neu gestaltete Prozesse, neue Technologien, neue Organisationsstrukturen, neue Rollen und Verantwortlichkeiten sowie neue Metriken und Berichtsmechanismen.

Warum ist es wertvoll?

Wenn Stakeholder stark von Veränderungen betroffen sind, senden Sie Sensibilisierungsmitteilungen sowohl an die Nutzer als auch an ihr Management. Das Gleiche gilt, wenn der Stakeholder in geringerem Maße betroffen ist, die Art der Änderung jedoch als negativ empfunden wird oder zu einem erhöhten Workload für diesen Stakeholder führt.

Die Bewertung und Dokumentation der Auswirkungen von Änderungen hilft Kunden dabei, die Änderungen auf niedrigerer Detailebene zu verstehen, z. B. auf Prozessbereich, Teilprozessbereich, Technologie- oder Anwendungsebene, Auswirkungen auf Stakeholdergruppen und Auswirkungen auf Rollen. Auf diese Weise können Sie anhand der Analyse der Auswirkungen von Änderungen die geeigneten Schritte ermitteln, die in einen Plan zur Beschleunigung des Wandels, einen Kommunikationsplan oder einen Trainingsplan aufgenommen werden sollten. Darüber hinaus können Sie diese Analyse als Instrument zur Identifizierung von Stakeholdern verwenden, die in engem Zusammenhang mit der Einführung und dem Erfolg der Cloud stehen und die in verschiedene Kommunikationskanäle, Verwaltungsstrukturen, Entscheidungspunkte, Richtlinienüberprüfungen usw. einbezogen werden sollten. Sie können die Auswirkungen von Änderungen analytisch und methodisch miteinander vergleichen, um die Änderungen zu kontextualisieren und zu verstehen, ob Stakeholder von der Menge der Änderungen überfordert sein werden. Falls ja, können Sie Ihre Pläne ändern, um die Bereitstellungen entsprechend zu verteilen.

Aufgrund der Neuheit der Cloud-Technologien fällt es Organisationen manchmal schwer, die Auswirkungen des Wandels vorherzusehen, die ihre Mitarbeiter und Stakeholder erleben werden. Darüber hinaus werden aufgrund der Geschwindigkeit der Cloud-Änderungen und der Einführung neuer Services jedes Jahr neue Auswirkungen des Wandels entstehen und kontinuierlich zu spüren sein. Da die Cloud-Nutzung in einer Organisation zunimmt, werden sich auch die Auswirkungen des Wandels auf Stakeholder, Geschäftsbereiche, Regionen usw. ändern.

Wann benutzen Sie es?

Verwenden Sie während des gesamten Programms Folgenabschätzungen, um zu dokumentieren, wann und wie Stakeholder einbezogen werden, und um spezifische Pläne zu formulieren, um diesen Auswirkungen zu begegnen. Hier einige praktische Beispiele, die Sie berücksichtigen sollten:

- Für Manager sollten Sie dokumentieren, wann Mitarbeiter voraussichtlich geschult werden müssen, wann Mitarbeiter cloudspezifische Leistungsmetriken in andere jährliche Leistungspläne integrieren müssen und wann Redebeiträge erforderlich sein könnten.
- Dokumentieren Sie für Stakeholder aus dem Personalwesen, wann wichtige Trainingsveranstaltungen erforderlich werden könnten, wann Einstellungspläne erforderlich werden könnten, wie sich diese Änderungen auf die Rekrutierungspläne auswirken könnten, wann Möglichkeiten zur Qualifizierung offensichtlich werden, wann Änderungen am Organisationsdesign erforderlich werden könnten und ob eine Vergütungsprüfung durchgeführt werden sollte, um den Wert von Cloud-Talenten und -Fähigkeiten auf dem Markt zu testen.
- Dokumentieren Sie für Stakeholder aus dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft die Risiken und Bedenken, die geäußert werden könnten, und erläutern Sie, wie diese am besten angegangen werden können, und ob ein regelmäßiger Sitzungsrhythmus festgelegt werden sollte, um die Transparenz in der Kommunikation zu verbessern.
- Dokumentieren Sie für Stakeholder aus dem Finanzwesen, wann ein Budget für Personalbestand und Trainingsaktivitäten erforderlich werden könnte, wie sich der Weg in die Cloud auf Budgetprozesse und -zyklen auswirken könnte und wie der Übergang von On-Premises zur Cloud die Art und Weise verändern könnte, wie feste und variable Kosten im Unternehmen behandelt werden.
- Erwägen Sie, einen [FinOpsBlick](#) darauf zu werfen und zu ermitteln, wie IT-Stakeholder, Geschäftsbeteiligte, Finanzakteure und Entwickler aufgrund der Cloud-Transformation möglicherweise anders arbeiten müssen. Die Einführung von [FinOps Funktionen](#) wird sich wahrscheinlich auf die Prozesse, Tools, Rollen und Verantwortlichkeiten auswirken, und diese Funktionen können als Datenquelle für die Identifizierung der Auswirkungen von Änderungen verwendet werden. Diese Auswirkungen könnten dazu führen, dass Kommunikation, Schulung und Denkweise oder Kultur sowie die Art und Weise FinOps, wie das Unternehmen den Wert von Cloud-Investitionen verwaltet, misst und einschätzt, verändert werden.

2.4 Beurteilung der organisatorischen Bereitschaft

Was ist es?

Eine Bewertung der organisatorischen Eignung dient dazu, die Bereitschaft, die Fähigkeit und den Wunsch der Kundenorganisation zu verstehen, sich an Veränderungen anzupassen. Die Bewertung der organisatorischen Eignung wird dann verwendet, um Stärken, Hindernisse und Herausforderungen zu ermitteln, um etwaige Lücken in der Bereitschaft zu schließen. In der Regel wird ein Umfrageformat verwendet, um eine Bewertung der organisatorischen Eignung durchzuführen.

Warum ist es wertvoll?

Es ist wichtig, die aktuelle Kultur und Organisationsstruktur der Organisation sowie ihren gewünschten Status zu verstehen. Diese sind von entscheidender Bedeutung, um Chancen und Hindernisse zu identifizieren, die angegangen werden müssen, damit die Veränderungsbemühungen effektiv voranschreiten können. Außerdem können sie messen, wo die Bemühungen zur Cloud-Transformation im Hinblick auf die Akzeptanz von Veränderungen stehen, und Risiken durch Aktionspläne mindern, die die Gesamtziele der Veränderungsbemühungen unterstützen. Der Austausch der Ergebnisse mit den Teilnehmern zeigt Fortschritt, Empathie und Programmgeschwindigkeit.

Wann benutzen Sie es?

Führen Sie bei einem wichtigen Meilenstein, z. B. bei der Bereitstellung einer Pilotanwendung, eine Bewertung der organisatorischen Eignung durch, um einen ersten Eindruck von der Bereitschaft zu erhalten. Diese erste Bewertung kann als Mechanismus zur Verbesserung des Plans zur Beschleunigung des Wandels und des Zeitplans für andere Maßnahmen dienen. Als Ergebnis einer Bewertung der Eignung der Organisation und ihrer Ergebnisse kann es notwendig sein, Folgendes zu tun:

- Prüfen Sie die strategische Vision und das Geschäftsszenario für das Programm.
- Besorgen Sie sich zusätzliches Sponsoring für das Programm.
- Erweitern Sie die Verantwortung für das Programm auf die funktionsübergreifenden Führungskräfte und geben Sie ihnen Maßnahmen an die Hand, um ihren Teams die Erwartungen mitzuteilen.
- Investieren Sie in zusätzliche Kommunikation und Training.
- Priorisieren Sie den Aufbau von Fähigkeiten, damit die Mitarbeiter die Möglichkeit haben, ihr Cloud-Wissen zu verbessern und Zertifizierungen zu erwerben.

2.5 Argumente für Veränderungen schaffen

Was ist es?

Ein Argument für den Wandel ist eine Botschaft und ein Dokument, das die Cloud-Transformation mit den Gründen für den Wandel verknüpft. Im Idealfall wird es durch ein überzeugendes Geschäftsszenario gestützt und dazu verwendet, die Vision konsequent so zu kommunizieren, dass sich die Stakeholder für die Cloud-Transformation engagieren. Es kann maßgeschneidert und erweitert werden, um unternehmensweite oder funktionsspezifische Botschaften zu vermitteln und die Vorteile für IT, Wirtschaft, Finanzen, Kunden und Mitarbeiter zu erläutern.

Wenn Sie Argumente für Änderungen vorbringen, sollten Sie einige grundlegende Kriterien berücksichtigen. Dieses Dokument sollte die Botschaft in einfachen, klaren Worten vermitteln, sodass auch diejenigen, die mit dem Cloud-Programm noch nicht vertraut sind oder mit dem Cloud-Programm nicht vertraut sind, sie verstehen können. Es sollte erläutern, warum die Änderung notwendig ist, indem der aktuelle Status beschrieben wird, und die Konsequenzen spezifiziert werden, die sich ergeben, wenn die Cloud-Transformation zu diesem Zeitpunkt beginnt oder verzögert wird. Gegebenenfalls sollten die Argumente für Veränderungen mit anderen Initiativen zur Verbesserung der Geschäftsergebnisse in Einklang gebracht werden, um zusätzliche Möglichkeiten aufzuzeigen, wie Mitarbeiter an dem Weg in die Cloud teilnehmen könnten. Die Botschaft, die für eine Veränderung spricht, sollte einprägsam oder sogar metaphorisch sein, um den zukünftigen Zustand zu beschreiben, damit man sich leicht daran erinnern kann. Die Argumente für Veränderungen sollten die persönlichen Überzeugungen des Führungsteams in Bezug auf Stimme, Tonfall, Gefühl und Wortwahl aufrichtig zum Ausdruck bringen und möglicherweise erläutern, was die einzelnen Personen persönlich tun müssen, um ihre Verwirklichung zu unterstützen. Die Argumente für Veränderungen sollten auch kurz sein. Idealerweise sollten Sie in der Lage sein, sie in einem einseitigen Dokument oder in einer kurzen, 5-minütigen Präsentation zu vermitteln, die in andere Mitteilungen und Veranstaltungen aufgenommen werden kann.

Warum ist es wertvoll?

Führungskräfte müssen Veränderungen bewirken, die es ihrer Organisation ermöglichen, auf aktuellen und zukünftigen Märkten erfolgreich zu sein. Mitarbeiter könnten sich gegen Veränderungen wehren, wenn sie nicht an das glauben, was Führungskräfte von ihnen erwarten. Es gibt einen großen Leistungsunterschied zwischen jemandem, der sich ändern möchte, und jemandem, der sich ändert, weil er es muss. Ein solides und gut kommuniziertes Argument für Veränderungen hilft Menschen dabei, sich aus eigenem Antrieb für die Cloud-Transformation zu entscheiden.

Wann benutzen Sie es?

Erstellen Sie ein Argument für Änderungen, nachdem Sie eine Stakeholderbewertung durchgeführt haben. In der Argumentation von Führungskräften werden die Vorteile der Cloud-Transformation

den beteiligten Einflussgebern klar und wahrheitsgemäß dargelegt. Da Sie bei der Bewertung durch Stakeholder gezielt nach den Vorteilen und den Gründen für den Weg in die Cloud fragen, werden sich die Argumente für einen Wandel von selbst herauskristallisieren und ein ganzheitliches Bild vermitteln, das die Änderung erklärt und erklärt, wie sie dem Unternehmen helfen wird. Die Argumente für Veränderungen sollten auch erläutern, welche Folgen es hat, wenn die der Weg in die Cloud nicht erfolgt, wie ein Verbleib On-Premises andere strategische Prioritäten zum Scheitern bringt und welche Auswirkungen dies auf Kosten und Talente hat.

Nutzen Sie die Argumente für Veränderungen in verschiedenen Kommunikationsformen. Starten Sie es beispielsweise als Einseiter und überprüfen Sie es in Mitarbeiterversammlungen. Verändern Sie dann die Stimme und konzentrieren Sie sich darauf, wie die Argumente für Veränderungen bestimmten Zielgruppen in einer bestimmten Besprechung oder einem Training zugute kommen. Wenn Sie alle wichtigen Besprechungen und Veranstaltungen zur Cloud-Transformation mit dem Argument für Veränderungen beginnen, werden sich die Mitarbeiter damit vertraut machen und beginnen, sie auf einer rollenbasierten Ebene zu verstehen. Wenn Mitarbeiter anderen gegenüber ihre Argumente für Veränderungen vorbringen können, wird die Botschaft Teil der Organisationskultur und beginnt, den Weg der Organisation zur Cloud sowohl von unten nach oben als auch von oben nach unten zu verändern. Wenn Sie Argumente für Veränderungen präsentieren, stellen Sie Fragen und binden Sie das Publikum in einen wechselseitigen Dialog ein. Dies kann zu unvorhergesehenen Interaktionen oder Beteiligungen sowie zu zusätzlichen Verbindungen zwischen den Mitarbeitern und ihrer Einstellung zum Weg in die Cloud führen.

Punkt 3. Die Zukunft vor Augen

Die Zukunft vor Augen wurde entwickelt, um eine Strategie zur Beschleunigung des Wandels zu entwickeln und zu planen, die Mitarbeiter der Organisation auf ihrem Weg zur Cloud-Einführung zu kommunizieren, zu schulen und einzubeziehen. Es umfasst sieben Unterpunkte:

[3.1 Entwickeln Sie eine Strategie und einen Plan zur Beschleunigung des Wandels](#)

[3.2 Erstellen Sie eine Kommunikationsstrategie und einen Plan](#)

[3.3 Erstellen Sie eine Strategie und einen Plan zum Engagement](#)

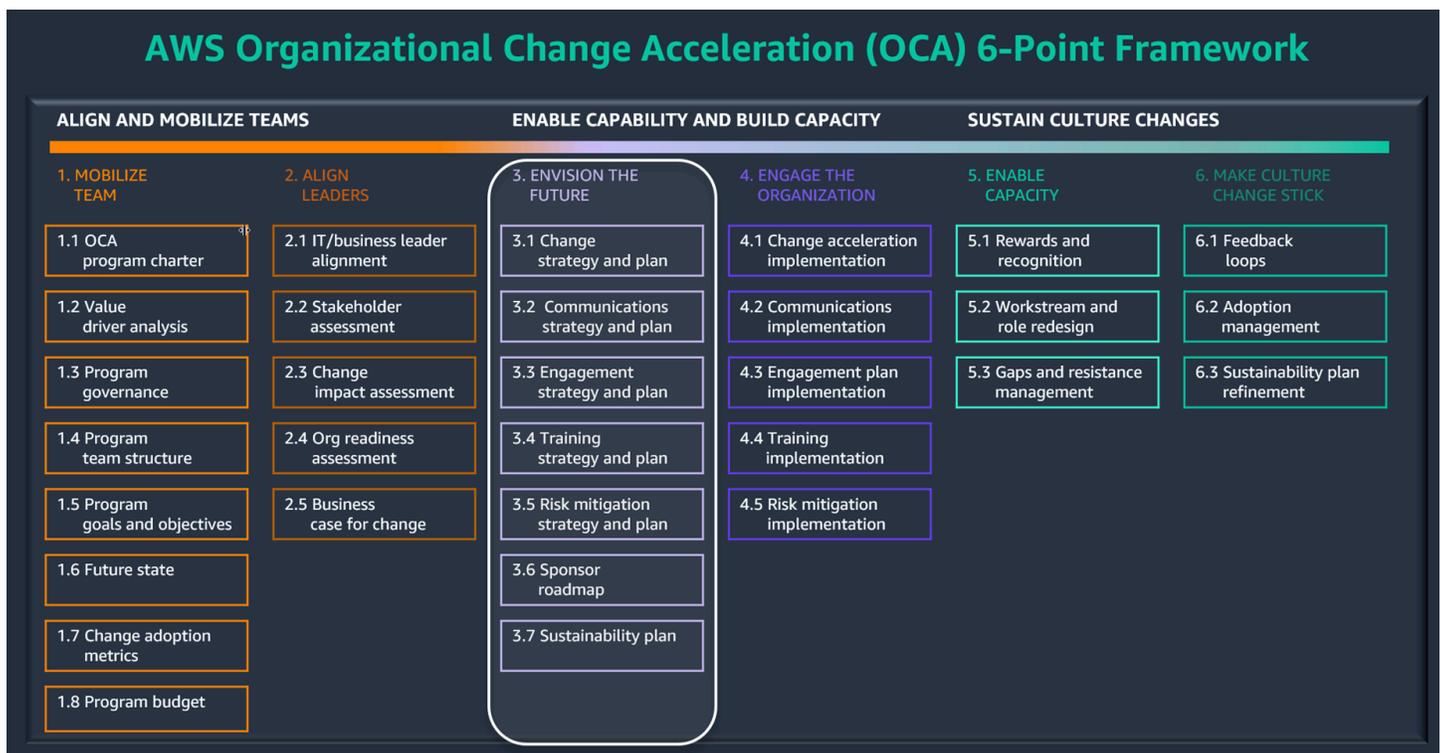
[3.4 Eine Trainingsstrategie und einen Plan entwickeln](#)

[3.5 Erstellen Sie eine Strategie und einen Plan zur Risikominderung](#)

[3.6 Entwickeln Sie eine Sponsor-Roadmap](#)

[3.7 Entwickeln Sie einen Nachhaltigkeitsplan](#)

Dieser Abschnitt bietet einen kurzen Überblick über Envision the Future und seine Unterpunkte. Eine ausführliche Erläuterung finden Sie im Leitfaden [AWS Organizational Change Acceleration \(OCA\) 6-Point Framework — 3. Stellen Sie sich die Zukunft vor](#).



3.1 Entwickeln Sie eine Strategie und einen Plan zur Beschleunigung des Wandels

Was ist es?

Eine Strategie und ein Plan zur Beschleunigung des Wandels bieten einen durchdachten, strukturierten Ansatz, um im Verlauf der Cloud-Transformation den richtigen Personen zur richtigen Zeit die richtigen Change-Taktiken bereitzustellen. Diese dienen als Rahmen, der einen umfassenden Ansatz skizziert, um sicherzustellen, dass Änderungen, die im Zuge der Cloud-Transformation in der Organisation eingeführt wurden, von Führungskräften, Mitarbeitern und anderen Stakeholdern akzeptiert werden, und zwar mit minimalen Unterbrechungen und maximalen Ergebnissen. Der Plan bietet einen systematischen Mechanismus zur Anpassung der Anwendung von Tools, Technologien, Prozessen oder Fähigkeiten während eines Projekts oder einer Initiative. Er beschreibt die spezifischen Methoden, mit denen die Organisation auf solche Veränderungen in Bezug auf Geschäftsabläufe, Technologie, Lieferkette, Organisationsstruktur oder Projektumfang reagieren wird. Die Strategie gibt die Richtung vor und führt zu fundierten Entscheidungen während des gesamten Cloud-Transformationsprozesses.

Warum ist es wertvoll?

Neue Systeme und Strategien können für eine Organisation äußerst störend sein. Eine gut formulierte Strategie beschreibt, wie sich das Projekt oder die Änderung auf die Organisation auswirken wird. Um eine Strategie für das organisatorische Änderungsmanagement effektiv einzuführen, müssen die Stakeholder einen Plan erstellen, anhand dessen erkannt werden kann, wann eine Änderung erforderlich wird, wie Änderungen genehmigt und wie Änderungen überwacht werden können, um sicherzustellen, dass sie die gewünschte Wirkung erzielt haben.

Eine Strategie zur Beschleunigung des Wandels kann dazu beitragen, dass Ihr Übergang in den gewünschten zukünftigen Zustand reibungslos verläuft. Sie kann dazu beitragen, Risiken, Leistungsprobleme, Betriebsunterbrechungen und zusätzliche Kosten zu minimieren. Sie kann dazu beitragen, dass die Geschäftskontinuität und das Serviceniveau für Kunden aufrechterhalten werden. Sie kann die Ausrichtung der Führungskräfte sicherstellen und dazu beitragen, dass alle betroffenen Zielgruppen berücksichtigt und auf den Wandel vorbereitet werden. Sie kann genutzt werden, um das Bewusstsein, das Engagement und das Verständnis der Stakeholder zu erhöhen und den kulturellen Wandel zu fördern, um die Zusammenarbeit und neue Arbeitsweisen zu fördern. Schließlich kann diese Strategie nützlich sein, um der Organisation beizubringen, wie sie den Wandel annehmen und aufrechterhalten kann, um Ziele zu erreichen und sich für einen dauerhaften Erfolg zu positionieren.

Wann benutzen Sie es?

Die Strategie zur Beschleunigung des Wandels sollte zu Beginn des Programms erstellt werden, und der Plan zur Beschleunigung des Wandels sollte an wichtigen Meilensteinen, Phasen, Veröffentlichungen oder Epen innerhalb des Programms erstellt, überprüft und aktualisiert werden. Die Beschleunigung des organisatorischen Wandels ist ein Prozess, der eine enge Zusammenarbeit zwischen Teams und Mitarbeitern erfordert. Diese Strategie und die nachfolgenden Pläne erfordern, dass Sie effektive Partnerschaften zwischen dem Personalteam, dem Cloud-Transformationsteam, leitenden Sponsoren, Führungskräften, externen Anbietern und AWS -Partnern entwickeln und erhalten.

3.2 Erstellen Sie eine Kommunikationsstrategie und einen Plan

Was ist es?

Eine Kommunikationsstrategie und ein Kommunikationsplan bieten einen durchdachten, strukturierten Ansatz, um die richtigen Botschaften zur richtigen Zeit an die richtigen Personen im Verlauf Ihrer Cloud-Umstellung zu übermitteln. Die Kommunikation von Führungskräften ist entscheidend, um den Wert und die Vorteile der Cloud-Transformation zu unterstreichen. Input von Cloud-Projektleitern, Cloud-Change-Verantwortlichen und -Kundendienstmitarbeitern, dem internen Kommunikationsteam und der Personalabteilung ist für die Entwicklung der Kommunikationsstrategie und des Kommunikationsplans von entscheidender Bedeutung.

Eine Kommunikationsstrategie ist ein Dokument, das die Ziele und Methoden der Öffentlichkeitsarbeit und der Kommunikationsaktivitäten einer Organisation zum Ausdruck bringt. Ein Kommunikationsplan enthält detaillierte Informationen über Kommunikationsaktivitäten, mit denen die oben genannten Strategien und Ziele erreicht werden. Der Plan beschreibt jede Aktivität und enthält Informationen wie das Lieferdatum, die beabsichtigte Zielgruppe, die detaillierte Nachricht, den Medientyp, den Ersteller, den Genehmigenden und den Boten. Die Kommunikationsstrategie wird in der Regel selten aktualisiert, wohingegen der Kommunikationsplan häufig (in der Regel wöchentlich) aktualisiert wird.

Warum ist es wertvoll?

Im Zuge der Weiterentwicklung Ihrer Cloud-Transformation müssen Ihre Kommunikationsteams sicherstellen, dass das Messaging während der Umstellung auf die Cloud konsolidiert und einsatzbereit ist. Eine effektive Kommunikationsstrategie und ein effektiver Kommunikationsplan berücksichtigen alle erforderlichen Aktivitäten. Diese Transparenz macht es einfacher zu verstehen, wie sich die Cloud-Transformation für die Zielgruppen entwickelt, und hilft Ihnen, Termine für den Arbeitsaufwand festzulegen.

Die Kommunikation fördert das Bewusstsein für die Cloud-Transformation und die Beschleunigung des Wandels. Dies ist der erste Schritt, um eine Gruppe von Menschen dazu zu bringen, neue Arbeitsweisen anzunehmen. In der Kommunikation werden auch die kulturellen Aspekte des Wandels behandelt und die Frage „Was ist für mich drin?“ beantwortet. Darüber hinaus motiviert die Kommunikation das Verhalten im zukünftigen Zustand und im Übergangszustand. Die Festlegung eines Kommunikationsrhythmus verringert die Unsicherheit und minimiert den Widerstand gegen Veränderungen sowie das Risiko der Ablehnung von Veränderungen. Eine Kommunikationsstrategie gibt wichtigen Stakeholdern die Möglichkeit, das Bewusstsein, das Verständnis und das Engagement im gesamten Cloud-Transformationsprojekt zu fördern.

Wann benutzen Sie es?

In den Planungsphasen ist es wichtig, eine Kommunikationsstrategie und einen Kommunikationsplan zu entwickeln. Wie gut Sie diese umsetzen, könnte der entscheidende Faktor dafür sein, wie gut der Übergang aufgenommen wird und welche Verhaltensweisen von Ihrer Organisation angenommen werden. Kommunikationsstrategie und Planung beginnen zu Beginn Ihres Cloud-Transformationsprojekts – in der Regel während der Bewertung der Migrationsfähigkeit. In dieser Phase werden Lücken, Auswirkungen von Änderungen sowie Teams und Mitarbeiter identifiziert, die von der Migration betroffen sind. Wenn Sie Ihre Kommunikationsstrategie entwickeln, sollten Sie den Kommunikationsprozess innerhalb Ihrer Organisation verfolgen, um Cloud-Messaging und -Aktivitäten optimal zu gestalten.

3.3 Erstellen Sie eine Strategie und einen Plan zum Engagement

Was ist es?

Die Engagement-Strategie und der Plan beschreiben einen systematischen Ansatz, in dem angegeben wird, wie eine Person, ein Stakeholder oder eine Organisation die durch die Cloud-Transformation hervorgerufenen Veränderungen angehen wird. Der Plan für das Engagement soll dafür sorgen, dass sich alle wichtigen Stakeholder auf die gewünschten Geschäftsergebnisse der Cloud-Umstellung konzentrieren. Die Identifizierung von Stakeholdern und deren angemessene Einbindung in den gesamten Veränderungsprozess ist entscheidend für den Erfolg des Projekts. Die Strategie und der Plan sollten Beiträge des Cloud-Projektleiters, des Leiters für die Beschleunigung des Wandels, der Trainingsleiter, der Mitglieder des Teams zur Bewertung der Bereitschaft, der internen Trainingsabteilung und der Personalabteilung beinhalten.

Warum ist es wertvoll?

Die Engagement-Strategie und der Plan erhöhen die Beteiligung innerhalb und außerhalb des Cloud-Transformationsteams. Sie stellt sicher, dass die richtigen Personen die richtigen Informationen erhalten, sodass sie zur richtigen Zeit und auf die richtige Weise teilnehmen können. Sie dient als Zwangsfunktion, um das Tempo und den Umfang der Änderungen, denen sich jeder Stakeholder bei einem bestimmten Projektmeilenstein unterziehen muss, proaktiv zu steuern, um eine Überlastung zu vermeiden. Durch die Erstellung einer Strategie und eines Plans zur Einbindung beziehen Sie die Stakeholder aktiv mit ein, was dazu beitragen kann, potenzielle Hindernisse besser zu identifizieren, zu bewältigen und zu vermeiden. Das daraus resultierende zusätzliche organisatorische Engagement und die Fähigkeit, Veränderungen in der Cloud-Transformation vorzunehmen, maximieren das Potenzial für einen erfolgreichen Übergang zur Cloud-Einführung weiter.

Wann benutzen Sie es?

Verwenden Sie eine Strategie und einen Plan für das Engagement, nachdem Sie Ihre Vorarbeiten zur Bewertung der Stakeholder, zur Erstellung einer Strategie und eines Plans zur Beschleunigung des Wandels und zur Erstellung einer Kommunikationsstrategie und eines Plans abgeschlossen haben. Diese Dokumente können dazu dienen, die kontinuierliche Unterstützung zu fördern und vom Einfluss der Stakeholder zu profitieren.

3.4 Eine Trainingsstrategie und einen Plan entwickeln

Was ist es?

In einer Trainingsstrategie und einem Trainingsplan werden die erforderlichen Trainings sowie der Prozess für die Entwicklung und Durchführung des Trainingsprogramms festgelegt. Diese Dokumente helfen Benutzern dabei, Verbindungen zwischen den Informationen, die sie vom Kommunikationsteam erhalten haben, und der Art und Weise herzustellen, wie sie in Zukunft arbeiten werden, um ihre Aufgaben in einer Cloud-transformierten Zukunft zu erfüllen. Um Trainings anbieten zu können, die den Anforderungen Ihres Cloud-Teams entsprechen, ist es wichtig, ein Trainingsprogramm zu erstellen, das den Trainingsbedarf identifiziert, Trainings zur Unterstützung dieses Bedarfs beschreibt und das Training entwickelt und durchführt. In der Trainingsstrategie werden der Ansatz und der Prozess beschrieben, die bei der Erstellung und Implementierung des Trainingsprogramms zur Cloud-Migration oder -Modernisierung angewendet werden. Sie umfasst eine Bewertung des Lernbedarfs, einen umfassenden Ansatz für die Entwicklung und Umsetzung des Trainingsprogramms sowie einen Überblick über den Entwicklungsprozess für Trainingsmaterialien.

Eine Trainingsstrategie ist ein Dokument, das die Ziele und Methoden der Lern- und Befähigungsaktivitäten einer Organisation zum Ausdruck bringt. Ein Trainingsplan enthält detaillierte

Informationen über Trainingsaktivitäten, die sich mit den Strategien befassen und die Ziele der Cloud-Migration, -Modernisierung oder -Transformation erreichen. Der Plan beschreibt jedes Trainingsartefakt und jede Veranstaltung und gibt für jede Veranstaltung das Datum, die Zielgruppe, die ausführliche Botschaft, das Trainingsformat, den Ersteller, den Genehmigungsberechtigten und den Kursleiter an. Die Trainingsstrategie wird in der Regel selten aktualisiert, wohingegen der Trainingsplan häufig (in der Regel monatlich) aktualisiert wird.

Ein [AWS -Analyse des Lernbedarfs](#) ist eine adaptive, rollenbasierte Umfrage zur Selbsteinschätzung, die sich mit Unternehmensrollen und wichtigen technischen Funktionsbereichen befasst.

Rollenspezifische Fähigkeiten werden bewertet, und in einem zusammenfassenden Bericht werden die Leistungen und Qualifikationslücken der Organisation aufgezeigt. Qualifikationslücken werden mit einer Mischung aus Präsenzangeboten und digitalen Angeboten sowie Zertifizierungsempfehlungen behoben. Die Verwendung dieser Bewertung kann einen grundlegenden ersten Schritt bei der Entwicklung der Trainingsstrategie und des Trainingsplans darstellen.

Neben den AWS technischen Fähigkeiten müssen möglicherweise auch andere Kompetenzen, neue Arbeitsweisen, prozessbezogene Schulungen und methodische Schulungen Teil Ihrer ganzheitlichen Schulungsstrategie und Ihres Trainingsplans sein. Wenn Ihre Organisation beispielsweise versucht, eine bessere Zusammenarbeit zu fördern, müssen Sie in Ihrer Strategie und Ihrem Plan möglicherweise erläutern, wie Sie mithilfe von Tools für die Zusammenarbeit zusammenarbeiten können. Wenn Ihre Organisation von einem Wasserfallmodell zu einem agilen Ansatz übergeht, müssen Sie Trainings für die agile Methode, Tools, Prozesse und Abläufe anbieten. Andere gängige Beispiele sind Datenanalyse und Führungskompetenzen in der Cloud-Branche.

Warum ist es wertvoll?

Die Entwicklung einer Trainingsstrategie und eines Trainingsplans ermöglicht es einer Organisation, Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten an den Organisationszielen auszurichten und gleichzeitig den Wert von Investitionen in Trainingsprogramme nachzuweisen.

Eine AWS Lernbedarfsanalyse liefert Lernempfehlungen für kontinuierliches Wachstum und bietet einen datengestützten Ansatz für das Cloud-Wissen der Belegschaft mit praktischer Anwendung der Ergebnisse.

Wann benutzen Sie es?

Die Trainingsstrategie und die Planung beginnen zu Beginn Ihres Cloud-Transformationsprojekts. In dieser Phase werden die Lücken und Auswirkungen von Änderungen ermittelt und die Teams und Mitarbeiter identifiziert, die von der Migration oder Modernisierung betroffen sind.

Eine AWS Lernbedarfsanalyse kann vor Beginn eines Programms durchgeführt werden, um die Fähigkeiten des Unternehmens zu ermitteln, oder sie kann zu einem späteren Zeitpunkt im Programm durchgeführt werden, nachdem die Cloud-Transformation angekündigt wurde und die Führungskräfte sich um die Budgetierung und Planung des Schulungsprogramms bemühen.

3.5 Erstellen Sie eine Strategie und einen Plan zur Risikominderung

Was ist es?

Eine Strategie und ein Plan zur Risikominderung zielen darauf ab, die Auswirkungen potenzieller Risiken auf eine Organisation rechtzeitig zu beseitigen, zu verringern oder zu kontrollieren. Diese Dokumente bieten einen Mechanismus zur regelmäßigen Bewertung des Fortschritts der Cloud-Transformation mithilfe eines Bewertungstools, das die Risiken im gesamten Programm konsistent bewertet und das in regelmäßigen Abständen oder bei einer Scrum-Zeremonie eingesetzt werden kann. Mithilfe einer Strategie und eines Plans zur Risikominderung können Sie Handlungsprioritäten festlegen und Risiken zu bewerten, bevor sie zu Problemen werden. Für das Risikomanagement und für Abhilfemaßnahmen können Eigentümer zugewiesen werden. In diesen Dokumenten werden die Dimensionen festgelegt, anhand derer das Änderungsbeschleunigungs-Team Risiken einteilen kann, z. B.: Vision und Klarheit, Kultur, Engagement, Kommunikation, Bindung und Engagement, Fähigkeiten und Fähigkeiten.

Warum ist es wertvoll?

Die Einrichtung eines Prozesses zur Risikominderung bietet eine strukturierte Möglichkeit, sich einen Überblick über die personellen Probleme zu verschaffen, die eine Cloud-Transformation zum Erliegen oder Scheitern bringen oder verzögern können. Sie ermöglicht eine konsistente Überprüfung des Projektstatus, während das Team die festgelegten Phasen des Programmlebenszyklus durchläuft. Dieser Prozess trägt dazu bei, dass die Ergebnisse pünktlich und im Rahmen des Budgets erbracht werden und qualitativ hochwertig produziert werden. Er bietet auch einen integrierten Ansatz mit dem Cloud-Transformationsteam zur Identifizierung, Bewertung und Bewältigung von Risiken.

Wann benutzen Sie es?

Verwenden Sie eine Strategie zur Risikominderung und planen Sie, wann das Programm startet, um das Format zu entwerfen und die Risikodimensionen festzulegen. Überprüfen Sie die Strategie und Planung in regelmäßigen Abständen und aktualisieren Sie sie bei Bedarf.

3.6 Entwickeln Sie eine Sponsor-Roadmap

Was ist es?

Eine Sponsor-Roadmap ist ein Dokument, das Führungskräfte dazu ermutigt, ihre Unterstützung für die Änderung von Prozessen und Verhaltensweisen als Teil der Cloud-Transformation und des Übergangs zu einer zukünftigen Organisation zu demonstrieren. Sie dient dazu, mit den Führungskräften zusammenzuarbeiten und für die Vorteile und den Wert der zukünftigen Organisation zu werben, einen umfassenden Unterstützungsplan zu erstellen und die Führungskräfte für die von ihnen geforderten Maßnahmen zur strategischen Ausrichtung auf die Cloud-Transformation verantwortlich zu machen.

Warum ist es wertvoll?

Aktives und sichtbares Sponsoring ist der Hauptgrund für eine erfolgreiche Cloud-Migration, -Modernisierung und -Einführung. Aktives Engagement und Präsenz sind entscheidend für die Festlegung der gewünschten Verhaltensweisen, die von Einzelpersonen und Organisationen erwartet werden. Ein strukturierter Prozess gewährleistet die Konsistenz der Botschaften und trägt dazu bei, die angestrebten Organisationsziele zu erreichen. Die Mitarbeiter werden sich daran halten, wenn ihre Führungskräfte regelmäßig kommunizieren und die von ihnen erwarteten Verhaltensweisen an den Tag legen.

Wann benutzen Sie es?

Sichern Sie sich das Engagement der Sponsoren von Beginn der Cloud-Migration und -Modernisierung an. Vermitteln Sie Führungskräften und Verantwortlichen für Cloud-Migration/Modernisierung ein allgemeines Bewusstsein und Verständnis für den Sponsoring-Prozess. Binden Sie Sponsoren angemessen ein und geben Sie Rollenbeschreibungen, Verantwortlichkeiten, wichtige Botschaften, eine Roadmap und einen Zeitplan für das Sponsoring an. Verstärken Sie die Botschaft, dass das Team zur Beschleunigung des Wandels in jeden Schritt des Prozesses einbezogen wird, um ein Engagement sicherzustellen. Die wichtigsten Botschaften unterstreichen die Vision, die Vorteile und den allgemeinen Geschäftswert der Cloud-Migration.

3.7 Entwickeln Sie einen Nachhaltigkeitsplan

Was ist es?

Ein Nachhaltigkeitsplan beschreibt das gewünschte zukünftige Verhalten und die Organisationsstrukturen, die über die Anfangsphasen der Cloud-Migration oder -Modernisierung

hinausgehen. Er hilft dabei, die kontinuierliche Einführung von Cloud-Technologien, die Verwendung wiederholbarer Muster und Prozesse sowie kontinuierliche Trainingsmaßnahmen im Einklang mit den sich entwickelnden Technologien zu etablieren. Der Nachhaltigkeitsplan geht über die anfänglichen Bemühungen zur Cloud-Transformation, -Migration oder Modernisierung hinaus, um die ursprüngliche Vision, den Geschäftswert und die langfristigen Vorteile voranzutreiben. Es verstärkt die Prozesse und Verhaltensweisen, die im zukünftigen Zustandsmodell erwartet werden.

Warum ist es wertvoll?

Der Nachhaltigkeitsplan geht über die anfängliche Phase der Cloud-Migration hinaus und zielt darauf ab, die notwendigen Schritte zur Unterstützung der Einführung des Zukunftsmodells zu gewährleisten und den Test der Zeit zu bestehen. Er bietet einen Mechanismus, um die Cloud-Transformation zukunftssicher zu machen, da sich Menschen und Technologien im Laufe der Zeit weiterentwickeln.

Wann benutzen Sie es?

Entwickeln Sie einen Nachhaltigkeitsplan, wenn die Cloud-Transformation im Gange ist und das Team Erfahrungen mit dem Prozess gesammelt hat. Es ist typisch für Cloud-Migrations- und Modernisierungsteams, ihre Arbeitsweise zu wiederholen und zu experimentieren. Daher kann die zu frühe Erstellung eines Nachhaltigkeitsplans zu einigen Überarbeitungen führen. Stimmen Sie die Planungsaktivitäten mit dem Führungsteam ab, um die Erwartungen zu verstehen, die über die Anfangsphase der Cloud-Migration oder -Modernisierung hinaus entwickelt werden. Es ist wichtig, auch organisatorische Veränderungen, Lücken in Bezug auf Positionen, Rollen, Verantwortlichkeiten und Kommunikation, zusätzlichen Trainingsbedarf und Wissensbibliotheken oder Wissensdatenbanken zu berücksichtigen. Wenn das Projekt voranschreitet und das Team schneller arbeitet und skaliert, könnte sich der Nachhaltigkeitsplan weiterentwickeln. Es könnte notwendig werden, den Bedarf anhand wöchentlicher Statusaktualisierungen zu erfassen, um sicherzustellen, dass der Nachhaltigkeitsplan aktuell und korrekt bleibt.

Punkt 4. Organisation einbinden

Organisation einbinden zielt darauf ab, die erstellten Strategien und Pläne zu aktivieren und die Erkenntnisse aus den verschiedenen Bewertungen, die Sie bereits durchgeführt haben, zu nutzen. Mit Beginn der Transformation verlagert sich die Last der Transformation zunehmend vom Cloud-Transformationsteam und den funktionsübergreifenden Führungskräften auf die Mitarbeiter. Organisation einbinden umfasst fünf Unterpunkte:

[4.1 Implementieren Sie Änderungsmanagement-Pläne](#)

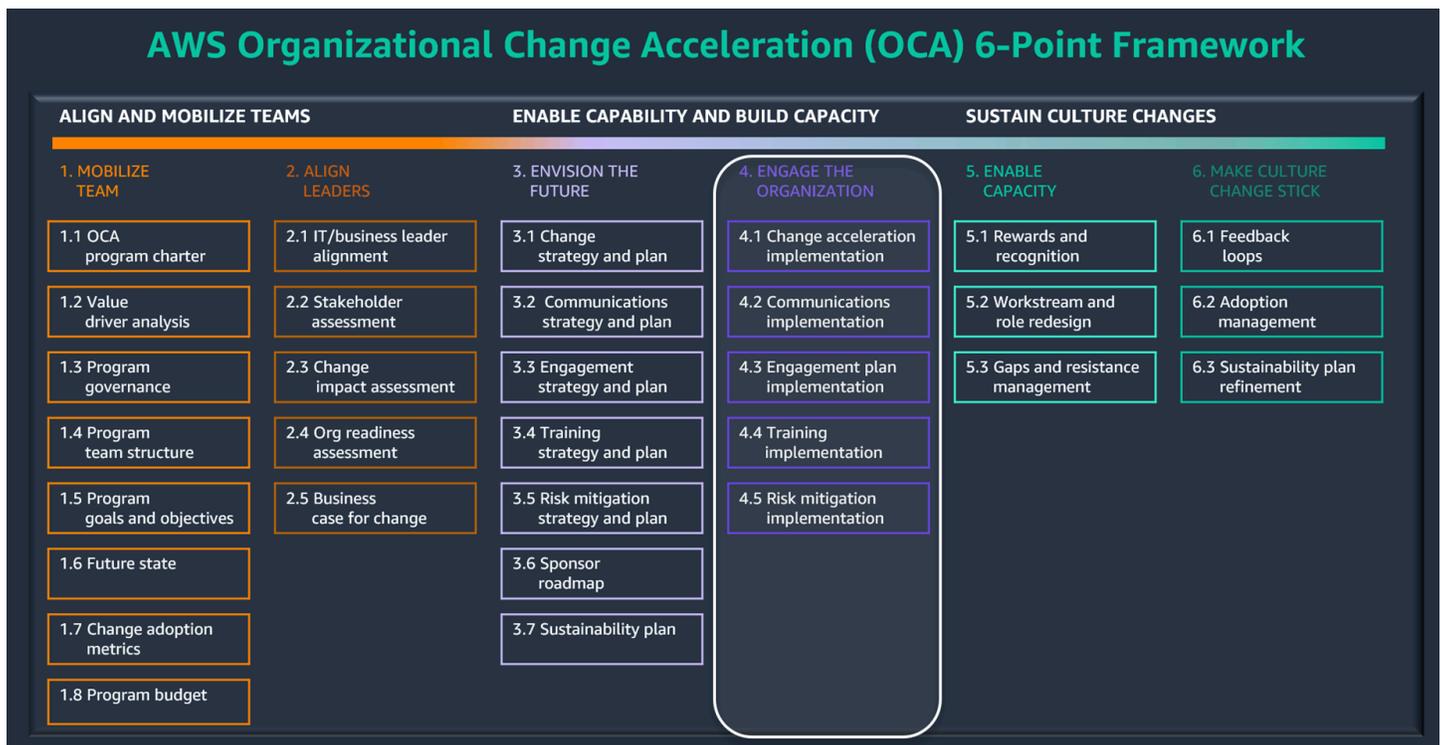
[4.2 Implementieren Sie einen Kommunikationsplan](#)

[4.3 Einen Engagementplan erstellen](#)

[4.4 Einen Trainingsplan implementieren](#)

[4.5 Überwachen und verwalten Sie die Risikominderung](#)

Dieser Abschnitt bietet einen kurzen Überblick über Engage the Organization und seine Unterpunkte. Eine ausführliche Erläuterung finden Sie im Leitfaden [AWS Organizational Change Acceleration \(OCA\) 6-Point Framework — 4. Binden Sie die Organisation ein](#).



4.1 Implementieren Sie Änderungsmanagement-Pläne

Was ist es?

Die Umsetzung von Änderungsmanagement-Plänen beinhaltet die strukturierte und detaillierte Einleitung der in der Änderungsstrategie und im Plan festgelegten Aktivitäten. Sie können diese Aktivitäten im Projektmanagement-Tool des Teams weiter dokumentieren, um sicherzustellen, dass die angemessene Zeit, die Ressourcen und die Reihenfolge diszipliniert eingehalten werden.

Warum ist es wertvoll?

Ziel von Änderungsmanagement-Plänen ist es, die Abstimmung des Änderungsmanagements mit den Aktivitäten des Teams für die Cloud-Transformation sicherzustellen, das Engagement von Sponsoren und Führungskräften sicherzustellen und den Prozess zur Identifizierung und Einbindung der betroffenen Stakeholder einzuleiten.

Wann benutzen Sie es?

Stellen Sie vor der Implementierung der Änderungsmanagement-Pläne sicher, dass alle Aufgaben berücksichtigt, validiert und in den Masterplan aufgenommen wurden, dass eine verantwortungsvolle, rechenschaftspflichtige, konsultierte und informierte Matrix (RACI) vollständig ist, dass eine Teamorganisationsstruktur festgelegt und kommuniziert wurde und dass die Mitglieder des Änderungsbeschleunigungs-Teams identifiziert, integriert und in ihren Rollen ordnungsgemäß authentifiziert wurden. Um das Programm mit der umfassenderen Cloud-Transformation synchron zu halten, sollten Sie die Aufgaben unbedingt in das Projektmanagement oder die agilen Tools integrieren, die Sie verwenden.

Note

Die RACI-Matrix definiert und weist Rollen und Verantwortlichkeiten in einem Projekt zu. Sie können beispielsweise ein RACI erstellen, um die Verantwortung für Sicherheitskontrollen zu definieren oder um Rollen und Verantwortlichkeiten für bestimmte Aufgaben in einem Cloud-Transformationsprojekt zu identifizieren.

4.2 Implementieren Sie einen Kommunikationsplan

Was ist es?

Dieser Schritt beinhaltet die Einleitung der in der Kommunikationsstrategie und im Kommunikationsplan genannten Aktivitäten. Ziel ist es, sicherzustellen, dass Kommunikation und Botschaft auf die Aktivitäten des Cloud-Transformationsteams, die Stimme des Sponsors der Geschäftsleitung, das Engagement der designierten Führungskräfte und Champions sowie die Synchronisation mit der Personalabteilung und den internen Kommunikationsteams abgestimmt sind. Sie können sich weiterhin auf die Vorteile und den Geschäftswert konzentrieren und das allgemeine Engagement der Stakeholder durch wichtige Botschaften, unterschiedliche Stimmen, mehrere Kanäle und Feedbackschleifen aufrechterhalten.

Warum ist es wertvoll?

Das Ergebnis ist die Sicherstellung der Abstimmung von Kommunikation und Botschaft mit den Aktivitäten des Cloud-Transformationsteams. Da die Cloud-Transformation immer schneller, skaliert und weiterentwickelt wird und die Organisation unweigerlich Fluktuationen erlebt, darf der Wert von Kommunikation nicht unterschätzt werden. Tatsächlich kann inkonsistente, veraltete oder falsch ausgerichtete Kommunikation zu Zeitverzögerungen, Misstrauen und trüben Beziehungen führen. In einigen Organisationen kann ein durchdachter oder abgestufter Kommunikationsplan erforderlich sein. Dies erhöht die Komplexität und erhöht die Projektmanagementaufgaben, da Informationen in mehreren Schichten und in einer sequentiellen Reihenfolge kommuniziert werden müssen.

Wann benutzen Sie es?

Ein Kommunikationsplan sollte ein lebendiges Dokument sein, das mindestens wöchentlich verfolgt und aktualisiert wird. Darüber hinaus sollten die für die Kommunikation erforderlichen Genehmigungen nachverfolgt und dokumentiert werden, um sicherzustellen, dass die gesamte Kommunikation ein angemessenes Maß an Qualitätssicherung, Kontrolle und Genauigkeit aufweist. Verwenden Sie Feedback-Mechanismen, um Engagement, Effektivität, Länge, Häufigkeit und Zielgruppe der Botschaft zu messen. Feedback zur Effektivität der Kommunikation kann monatlich zusammen mit anderen Berichten über Cloud-Transformationsprogramme verfolgt werden.

4.3 Einen Engagementplan erstellen

Was ist es?

Wie bereits beschrieben, handelt es sich bei einem Engagement-Plan um einen systematischen Ansatz, der beschreibt, wie eine Einzelperson, eine Stakeholder-Gruppe oder eine Organisation auf Veränderungen reagieren wird, die sich aus der Cloud-Transformation ergeben. Ziel des Engagement-Plans ist es, dafür zu sorgen, dass sich alle wichtigen Stakeholder für die gewünschten

Geschäftsergebnisse der Cloud-Transformation engagieren und sich darauf konzentrieren. Sie sollten jeder Stakeholder einbeziehen und einbeziehen, indem Sie relevante Informationen entsprechend der Priorisierung und Zuordnung im Verpflichtungsmodell bereitstellen, wie in der Engagement-Strategie dargelegt.

Warum ist es wertvoll?

Die Umsetzung des Engagement-Plans beinhaltet die proaktive Steuerung des Tempos und des Umfangs der Veränderungen, denen sich jeder Stakeholder unterziehen muss, um Überlastung durch Veränderungen zu verhindern, wodurch das Potenzial für einen erfolgreichen Übergang vom gegenwärtigen zum zukünftigen Zustand maximiert wird. Ein methodischer Ansatz bei der Umsetzung des Engagement-Plans hilft dem Team zur Beschleunigung des Wandels auch dabei, potenzielle Hindernisse proaktiv zu bewältigen und die Zustimmung, das Engagement und die Fähigkeit zur Veränderung in der Organisation aufzubauen.

Wann benutzen Sie es?

Sie sollten den Engagement-Plan während des gesamten Lebenszyklus des Cloud-Transformationsprojekts verwenden, um das Programm zur Einbindung von Stakeholdern einzurichten, um das Bewusstsein, das Verständnis, die Akzeptanz und das Engagement der Organisation zu fördern, in Übergangsphasen wie großen Migrationen und Modernisierungen sowie regelmäßig als Überwachungs- und Berichtsmechanismus.

4.4 Einen Trainingsplan implementieren

Was ist es?

Wie bereits beschrieben, handelt es sich bei einem Trainingsplan um ein Dokument, das die abzuhaltenden Trainings sowie den Prozess für die Entwicklung und Durchführung des Trainings festlegt. Erwägen Sie bei der Implementierung des Trainingsplans die Durchführung von Trainingsmaßnahmen, die mit den Aktivitäten Ihrer Organisation übereinstimmen. Sinnvolle Trainings, die den gewohnten Arbeitsablauf eines Mitarbeiters nicht stören, verringern Widerstände und ermöglichen es den Mitarbeitern, schnell auf Veränderungen zu reagieren. Darüber hinaus wird mithilfe eines datengestützten Ansatzes die Trainingspräferenzen anhand eines datengestützten Ansatzes anhand einer [AWS -Analyse des Lernbedarfs](#) und die Berücksichtigung dieser Präferenzen in den Trainingsplan trägt zur Akzeptanz bei und ermutigt die Mitarbeiter, das Training abzuschließen.

Warum ist es wertvoll?

Die Implementierung eines Trainingsplans ist vorteilhaft, um die Transformationsfähigkeiten aufzubauen, die für den Betrieb in der Cloud erforderlich sind. Darüber hinaus tragen die Festlegung der geeigneten Zielgruppe und die methodische Planung der Kurse so bei, dass sie ihren Zeitplänen und Geschäftszielen entsprechen, die Nutzung des Trainingsbudgets zu optimieren und eine maximale Teilnahme an Trainingsveranstaltungen sicherzustellen.

Wann benutzen Sie es?

Verwenden Sie während des gesamten Programms einen Trainingsplan, um den Trainingsbedarf der Organisation zu ermitteln, welche Fähigkeiten vermittelt werden müssen, welche Trainings vierteljährlich oder monatlich angeboten werden sollen, wo Trainingstools veröffentlicht werden sollen, wie für Trainings geworben wird und wie der Abschluss von Trainings gemessen und überwacht werden kann. Ermitteln Sie jährlich den neuen Trainingsbedarf auf der Grundlage der erforderlichen neuen Fähigkeiten und neuer Mitarbeiter in der Organisation und erstellen Sie einen neuen Trainingsplan, der dem jährlichen Trainingsbudget entspricht.

4.5 Überwachen und verwalten Sie die Risikominderung

Was ist es?

Wie bereits beschrieben, sind eine Strategie und ein Plan zur Risikominderung darauf ausgelegt, die Auswirkungen der potenziellen Risiken einer Organisation rechtzeitig zu beseitigen, zu reduzieren oder zu kontrollieren. Die Überwachung und Verwaltung der Risikominderung ist ein proaktiver Schritt, bei dem berücksichtigt wird, dass jede große Änderung mit einer Reihe potenzieller Risiken und Hindernisse verbunden ist. Die Lösung von Risiken erfordert Engagement und eine enge Abstimmung mit den Sponsoren, Führungskräften und Verfechtern der Unternehmensleitung.

Warum ist es wertvoll?

Jedem Risiko ist ein Wahrscheinlichkeits- und Schweregradfaktor zugeordnet. Durch die Überwachung von Risiken erhalten Teams ein besseres Verständnis dafür, wie viele Probleme die Cloud-Transformation stören oder zum Scheitern bringen können, wie wahrscheinlich sie sind (Wahrscheinlichkeit) und wie verheerend die Folgen sein könnten (Schweregrad). Indem Sie Risiken aktiv überprüfen und Pläne zu ihrer Überwachung ausarbeiten, können Sie Risiken managen und mindern, bevor sie zu Problemen werden.

Wann benutzen Sie es?

Verwenden Sie eine Strategie zur Risikominderung und planen Sie, wann das Programm startet, um das Format zu entwerfen und die Risikodimensionen festzulegen. Überprüfen Sie die Strategie

und Planung zur Risikominderung in regelmäßigen Abständen und aktualisieren Sie sie bei Bedarf. Überwachen und verwalten Sie den Plan und berichten Sie der Unternehmensleitung über die Ergebnisse, um zu entscheiden, ob zusätzliche Maßnahmen zur Risikominderung ergriffen werden sollten.

Punkt 5. Kapazität aktivieren

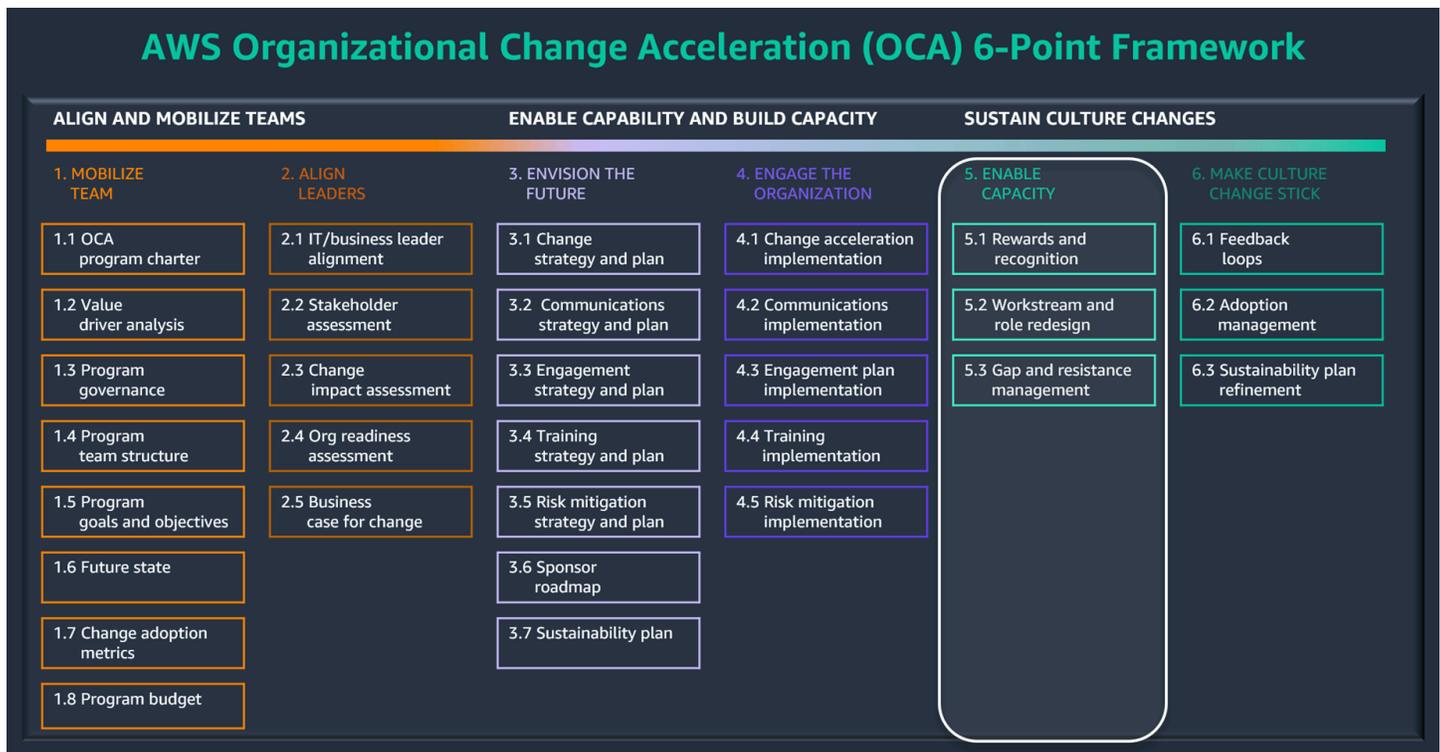
Kapazität aktivieren schafft organisatorische Anreize für Veränderungen, indem wichtige Verhaltensweisen belohnt und anerkannt werden, Rollen neu gestaltet werden, um den Bedürfnissen und laufenden Anforderungen an neue Fähigkeiten gerecht zu werden, und den Widerstand von Stakeholdern, der sich im Laufe des Prozesses ergeben könnte, bewältigt werden. Kapazität aktivieren enthält drei Unterpunkte:

[5.1 Bieten Sie Belohnungen und Anerkennung an](#)

[5.2 Gestalten Sie Arbeitsabläufe und Rollen neu](#)

[5.3 Diskutieren Sie Lücken und gehen Sie mit Widerständen um](#)

Dieser Abschnitt bietet einen kurzen Überblick über Enable Capacity und seine Unterpunkte. Eine ausführliche Erläuterung finden Sie im Leitfaden [AWS Organizational Change Acceleration \(OCA\) 6-Point Framework — 5. Kapazität aktivieren](#).



5.1 Bieten Sie Belohnungen und Anerkennung an

Was ist es?

Prämien und Anerkennung bieten einen Mechanismus, mit dem wichtige Verhaltensweisen hervorgehoben und verstärkt werden können, um die Cloud-Transformation zu unterstützen. Im Laufe der Zeit werden die neuen Verhaltensweisen zu einer neuen Kultur in der gesamten Organisation führen. Eine Belohnung ist etwas, das als Gegenleistung für gutes Benehmen oder für einen Service oder eine Leistung gewährt wird. Eine Belohnung kann auch ein Stimulus sein, der auf eine richtige oder erwünschte Reaktion folgt und das Wiederauftreten der Reaktion fördert. Eine Würdigung ist eine Anerkennung, ein besonderer Hinweis oder eine Aufmerksamkeit, die eine Leistung hervorhebt. Ein gutes Belohnungs- und Anerkennungssystem zieht Menschen an, weil sie sehen, was belohnt und anerkannt wird, sie fühlen sich wohl dabei, Belohnungen und Anerkennung zu erhalten (und vielleicht zu geben), und sie möchten Teil davon sein. Untersuchungen zeigen jedoch, dass Verhaltensweisen etwa 20 Versuche erfordern, bis sie in die normalen Muster einer Person aufgenommen werden. Mit anderen Worten, Organisationen benötigen sowohl Geduld als auch Beständigkeit, um Menschen vollständig in eine Belohnungs- und Anerkennungskultur zu integrieren.

Warum ist es wertvoll?

Belohnungen und Anerkennung vermitteln eine Wertschätzung für gute Arbeit und neues Verhalten. Mitarbeiter in einer traditionellen Organisation lehnen möglicherweise bestimmte Verhaltensweisen ab, die für eine Cloud-Transformation erforderlich sind. Im Kontext einer Cloud-Transformation sollten Führungskräfte Verhaltensweisen belohnen und anerkennen, die möglicherweise nicht zu den bisherigen Arbeitsweisen passen. Zum Beispiel könnten Experimente, schnelles Scheitern, Rückarbeit vom Kunden und dezentrale Entscheidungsfindung neue Verhaltensweisen für eine Organisation sein. Folglich wird das Erkennen und Belohnen dieser Verhaltensweisen ein wirksames Signal sein, dass sich die Dinge ändern müssen. Darüber hinaus muss die Organisation in der Lage sein, einen Return on Reward (ROR) zu erzielen, um jede Initiative aufrechtzuerhalten. Wenn Sie beispielsweise Mitarbeitern, die eine Zertifizierung zum Cloud Solutions Architect erhalten, eine Geschenkkarte anbieten, werden ihre verbesserten Fähigkeiten der Organisation mehr Wert bieten als das Geld, das Sie in die Geschenkkarte investiert haben.

Wann benutzen Sie es?

Teilnehmer in verschiedenen Rollen und Ebenen sollten über eine Mischung aus informellen und formellen Kanälen reichlich und rechtzeitig belohnt und anerkannt werden. Rechtzeitigkeit ist entscheidend, um sicherzustellen, dass die Empfänger der Belohnung oder Anerkennung und andere Beobachter den Zusammenhang zwischen dem Verhalten und den positiven Folgen des Verhaltens herstellen. Wenn es um formelle Belohnungen und Anerkennung geht, sollten Sie sich an einen

festgelegten Rhythmus halten, mit dem die Menschen rechnen können. Informelle Belohnungen und Anerkennungen sollten sofort erfolgen und einen Überraschungsmoment beinhalten.

5.2 Gestalten Sie Arbeitsabläufe und Rollen neu

Was ist es?

Die Neugestaltung der Rollen trägt dazu bei, die sich ändernden Rollen der zukünftigen Arbeit mitzugestalten. Es ist der Prozess der Neugestaltung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, um sie besser an interne und externe Veränderungen in einer Organisation anzupassen. Digitalisierung und Automatisierung können sich beispielsweise auf die Rollen innerhalb der Organisation auswirken.

Warum ist es wertvoll?

Bei der Cloud-Migration und -Modernisierung besteht das Ziel der Neugestaltung von Workstreams und Rollen darin, die Rollen zu bewerten und zu entwerfen, die zur Unterstützung eines bestimmten Workstreams in einem zukünftigen Betriebsmodell erforderlich sind. Die Aktivitäten konzentrieren sich auf die Identifizierung und Vorbereitung der Organisation auf die Umstellung auf neu gestaltete Prozesse und das neue System sowie auf die mögliche Änderung der Rollen, Aufgaben, Workstreams, Kompetenzen und Metriken von Mitarbeitern und Endbenutzern.

Wann benutzen Sie es?

Die Entscheidung, wann mit der Neugestaltung der Rollen begonnen werden soll, hängt von den Zeitplänen und Zielen der Organisation und der Cloud-Transformation ab. Es ist hilfreich, die Rollen mehrmals im Jahr zu überprüfen und daraufhin neue Trainings-, Nachfolge-, Einstellungs- und Entwicklungspläne zu erstellen. Diese Aktivität sollte zusammen mit Mitgliedern der IT-, Geschäfts- und Personalteams durchgeführt werden. AWS bietet spezifische [Ramp-up-Leitfäden](#) für Rollen, um Unternehmen und Nutzer bei ihrem Weg in die Cloud zu unterstützen. Diese Leitfäden können jederzeit und auf Anfrage abgerufen werden. Darüber hinaus könnte der [Aufbau Ihres Cloud-Betriebsmodells](#) (oder dessen Evaluierung) zu einem notwendigen Schritt in Ihrer Cloud-Transformation werden.

5.3 Diskutieren Sie Lücken und gehen Sie mit Widerständen um

Was ist es?

Widerstand gegen Veränderungen ist eine normale menschliche Reaktion, aber der Umgang mit diesem Widerstand kann eine organisatorische Herausforderung darstellen.

Veränderungsbeschleunigung versucht aktiv, den Grad der Bereitschaft der Menschen, die von der Cloud-Transformation betroffen sind, zu verstehen und den Widerstand zu minimieren. Zu den Faktoren, die den Widerstand gegen Veränderungen erhöhen, gehören eine unklare Vision, ein unzureichendes Verständnis der Vorteile und des Geschäftswerts, begrenzte Unterstützung und Beteiligung der Führungskräfte sowie unzureichende Kommunikation auf allen Ebenen der Organisation. Diese Faktoren können zu Fehlinformationen, Unsicherheit, Skepsis, Gleichgültigkeit und letztlich Untätigkeit führen.

Warum ist es wertvoll?

Wenn Sie Widerstandsbereiche identifizieren, tauchen Sie tief ein, um die Ursachen und Widerstandsherde zu ermitteln, Abhilfemaßnahmen zu entwickeln und Sponsoren und Führungskräften die Möglichkeit zu geben, mit Widerständen umzugehen. Diese Maßnahmen können dazu beitragen, Reibungsverluste zu beseitigen und zu verhindern, dass die Cloud-Transformation ins Stocken gerät oder aus dem Ruder läuft.

Wann benutzen Sie es?

Wenn die leitenden Sponsoren eines Cloud-Transformationsprogramms sich mit ihren Mitbewerbern abstimmen, Wert vermitteln und die Dynamik kontinuierlich vorantreiben, wird es selten Widerstand geben. Wenn Sie auf Widerstand stoßen, sollten Sie eine Strategie entwickeln und Ihre Reaktion sorgfältig so planen, dass sie die politischen, logischen und emotionalen Perspektiven berücksichtigt. Unterstützung von oben nach unten kann notwendig sein, um starke Widerstände zu zerstreuen oder die Cloud-Transformation mit einer neuen strategischen Initiative zu rationalisieren.

Um Widerstände effektiv zu bewältigen:

- Hören Sie zu und verstehen Sie die Einwände.
- Konzentrieren Sie sich auf das was statt das wie.
- Beseitigen Sie die Hindernisse für den Wandel.
- Sorgen Sie für einfache, klare Entscheidungen und Konsequenzen.
- Schaffen Sie Hoffnung.
- Zeigen Sie die Vorteile auf reale und greifbare Weise.
- Machen Sie einen persönlichen Appell.
- Bekehren Sie die stärksten Andersdenkenden und lassen Sie sie das Wort verbreiten.

Punkt 6. Halten Sie den Kulturwandel aufrecht

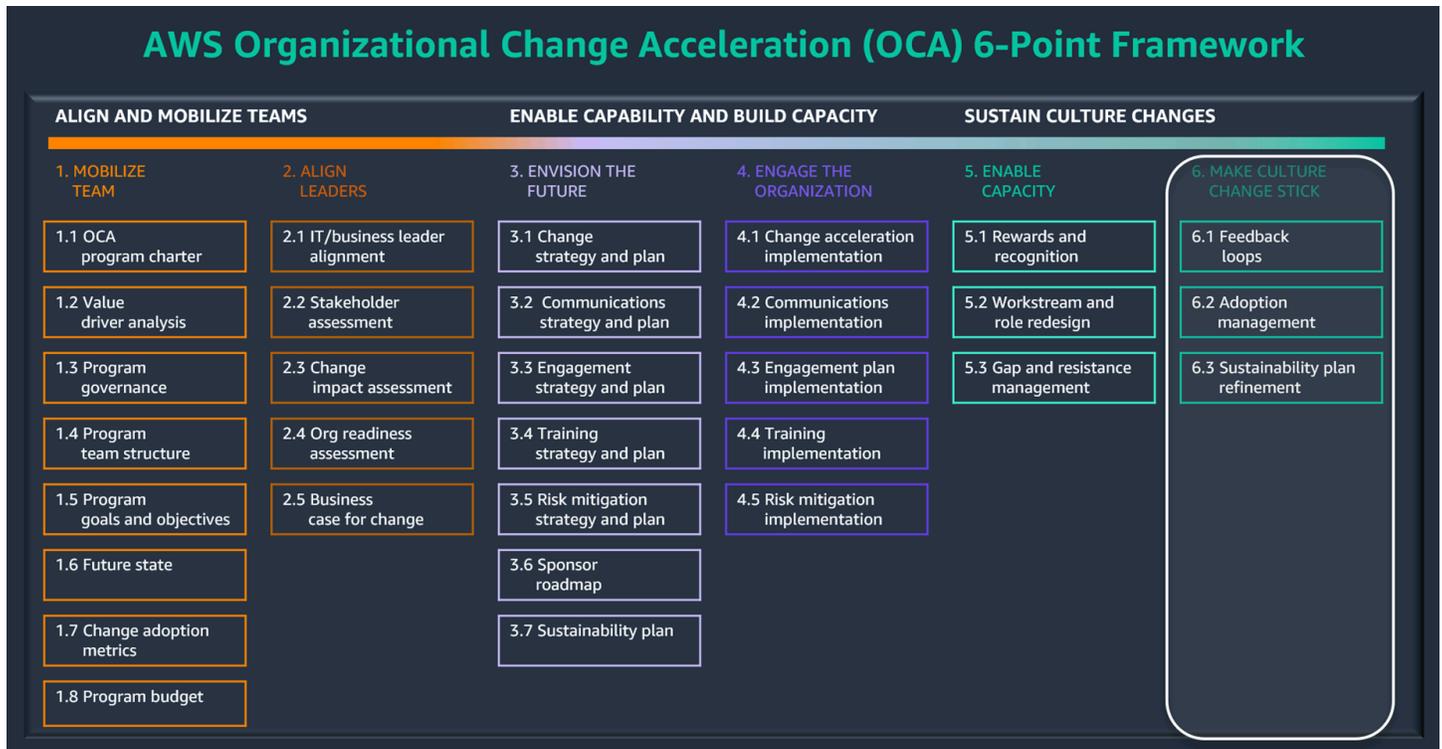
Make Culture Change Stick nimmt die Arbeit des Frameworks zur Beschleunigung des Wandels auf und sorgt dafür, dass Nachhaltigkeit den Test der Zeit besteht. In diesem Workstream erstellen Sie Feedback-Schleifen für wiederholbare Muster und gewonnene Erkenntnisse, kümmern sich aktiv um die Akzeptanz und erstellen einen Plan für die Zeit nach der Implementierung und Nachhaltigkeit, sodass das Team für die Beschleunigung des Wandels aufgelöst werden kann und die Veränderungen, Verhaltensweisen und die Kultur, die geschaffen wurden, operativ und passiv (statt aktiv) verwaltet werden können. Make Culture Changes Stick besteht aus drei Unterpunkten:

6.1 Eine Feedback-Schleife einrichten

6.2 Erstellen Sie eine Checkliste für das Adoptionsmanagement

6.3 Entwicklung eines Plans für die Zeit nach der Umsetzung und der Nachhaltigkeit

Dieser Abschnitt bietet einen kurzen Überblick über Make Culture Change Stick und seine Unterpunkte. Eine ausführliche Erläuterung finden Sie im Leitfaden [AWS Organizational Change Acceleration \(OCA\) 6-Point Framework — 6. Sorgen Sie dafür, dass der Kulturwandel Bestand hat.](#)



6.1 Eine Feedback-Schleife einrichten

Was ist es?

Eine Feedback-Schleife ermöglicht es einer Organisation, ihre Leistung anzupassen, indem sie den Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, auf gesunde und authentische Weise auf Veränderungen zu reagieren, die sich aus der Cloud-Transformation ergeben. Die Hauptziele einer Feedback-Schleife bestehen darin, den Informationsaustausch in beide Richtungen zu unterstützen, wichtige Stakeholder während des gesamten Projekts einzubeziehen und Informationen zu sammeln, um die Effektivität der Kommunikation zu überwachen. Zu den nützlichen Kanälen für Feedbackschleifen gehören one-on-one Interviews, Fokusgruppen, Team-, Abteilungs- und Mitarbeiterversammlungen, Umfragen zum Engagement oder zur organisatorischen Eignung, Kommunikationsportale und Projektpostfächer. Wenn Ihre Organisation ein Social-Media-Tool verwendet, können Sie diese Kanäle auch überwachen, um Feedback in Form von Kommentaren, Stimmungen, Vorlieben, Abneigungen, Besucherzahlen usw. zu sammeln.

Warum ist es wertvoll?

Die Einrichtung einer Feedback-Schleife ermöglicht es Ihnen, ehrliche Reaktionen von Stakeholdern zu sammeln und die Aktivitäten zur Beschleunigung von Änderungen auf der Grundlage aktueller Daten zu verfeinern (und kontinuierlich zu verbessern). Ein easy-to-use Tool macht es einfach, Feedback zu sammeln, zu analysieren und in Cloud-Transformationsaktivitäten zu integrieren. Eine Feedback-Schleife wird jedoch leistungsfähig und effektiv, wenn Sie auf das Feedback reagieren, mitteilen, dass das Feedback eingegangen ist, und die Änderungen identifizieren, die aufgrund des Feedbacks vorgenommen wurden. Dies trägt dazu bei, dass sich das Programm als direktes Ergebnis des Feedbacks verbessert und als indirektes Ergebnis des Feedbacks an Glaubwürdigkeit gewinnt.

Wann benutzen Sie es?

Idealerweise sollten Feedback-Schleifen als Teil der Messung in den Plan integriert werden. Legen Sie bei der Gestaltung des Feedback-Prozesses einen angemessenen Zeitrahmen für die Beantwortung von Anfragen oder Kommentaren fest. Berücksichtigen Sie die Aktualität des Feedbacks im Verhältnis zur Geschwindigkeit und Schrittfrequenz des Programms. Beispielsweise kann Feedback, das wöchentlich, zweiwöchentlich und monatlich erfasst wird, als Input für ein Scrum-Retrospektiv-Meeting verwendet werden.

6.2 Erstellen Sie eine Checkliste für das Adoptionsmanagement

Was ist es?

Eine Checkliste für das Adoptionsmanagement hilft dabei, die Effektivität von Aktivitäten zur Beschleunigung des Wandels sicherzustellen und die allgemeine Akzeptanz der Cloud-Transformation zu messen. Die Checkliste für das Einführungsmanagement bestätigt, dass Führungskräfte und Stakeholder vorbereitet und engagiert sind und die Vorteile und den Geschäftswert der Umstellung auf ein neues [Cloud-Betriebsmodell](#) verstehen. Bei dieser Aktivität wird davon ausgegangen, dass alle grundlegenden Pläne entwickelt und für die Umsetzung genehmigt wurden, einschließlich Strategien und Plänen für Veränderungen, Kommunikation, Risiko und Training.

Warum ist es wertvoll?

Eine Checkliste für das Adoptionsmanagement ist nützlich, um acht wichtige Erfolgsfaktoren im Zusammenhang mit der Cloud-Transformation nachzuverfolgen: sichtbare und engagierte Führung, dringender Veränderungsbedarf, klare Ausrichtung, breite Beteiligung, gezielte und effektive Kommunikation, ein einziger Programmfokus, messbare Ziele und diszipliniertes Projektmanagement.

Wann benutzen Sie es?

Die vierteljährliche Überprüfung der Checkliste für das Adoptionsmanagement bietet dem Cloud-Transformationsteam einen mittleren Planungshorizont und genügend Flexibilität, um bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen. Da Aktionspläne als Ergebnis der Ergebnisse erstellt werden, können sie im Rahmen regelmäßiger (wöchentlicher oder zweiwöchentlicher) Scrum-Aktivitäten nachverfolgt werden.

6.3 Entwicklung eines Plans für die Zeit nach der Umsetzung und der Nachhaltigkeit

Was ist es?

Ein Plan für die Zeit nach der Implementierung und Nachhaltigkeit ist ein Dokument, das einer Organisation hilft, seine langfristigen Ziele zu erreichen, auch wenn das engagierte Cloud-Transformationsteam aufgelöst wird. Ziel dieses Plans ist es, Organisationen in die Lage zu versetzen, sicherzustellen, dass personenbezogene Mechanismen auch nach einer Cloud-Transformation bestehen bleiben.

Um sicherzustellen, dass der Wandel fortbesteht, verankert und nachhaltig ist, sollten Sie Folgendes berücksichtigen:

- Formalisieren Sie die Messung der Veränderung, indem Sie vierteljährlich dem Sponsor der Änderung oder einer anderen Führungskraft Bericht erstatten.
- Integrieren Sie die Änderung in die Leistungspläne oder die beruflichen Pflichten der Mitarbeiter.
- Widmen Sie einen Teil der Zeit Ihrer Vollzeitbeschäftigten der Überwachung der Änderung.
- Stimmen Sie Aktivitäten im Zusammenhang mit Veränderungen mit anderen formellen Prozessen und Richtlinien ab, z. B. dem jährlichen Leistungsplan und den Compliance-Trainingsplänen.

Warum ist es wertvoll?

Wenn ein wichtiger Schritt des Cloud-Transformationsprozesses (wie Migration oder Modernisierung) abgeschlossen ist, werden sich wahrscheinlich weitere Änderungen ergeben. Die Erstellung eines langfristigen strategischen Plans zur Aufrechterhaltung dieser Veränderungen ist unerlässlich. Beispielsweise kann eine Änderung der Kultur oder des Verhaltens in einem Bereich der Organisation zu einer Prozessänderung in einem anderen Bereich führen, oder eine Änderung muss möglicherweise in anderen Geschäftsbereichen wiederholt werden.

Wann benutzen Sie es?

An jeder Cloud-Transformation sind eine Reihe von Stakeholdern und Implementierern des Plans zur Beschleunigung des Wandels beteiligt. Es ist wichtig zu ermitteln, wer an der laufenden Nachhaltigkeit des Veränderungsprojekts beteiligt werden sollte. Anschließend können Sie Zeitrahmen festlegen, um die laufenden Eigentumsverhältnisse in regelmäßigen Abständen nach dem offiziellen Abschluss des Projekts neu zu bewerten und zu überprüfen (z. B. nach 3 Monaten, 6 Monaten oder 12 Monaten, je nach Projektdauer). Je nach Projektanforderungen müssen Sie möglicherweise auch einen Plan zur kontinuierlichen Verbesserung oder einen Plan zur kontinuierlichen Überprüfung ausarbeiten, um Ihre Änderung zu überwachen und zu bewerten. Ein Plan zur kontinuierlichen Verbesserung könnte Folgendes beinhalten:

- Zweck
- Struktur
- Rollen und Zuständigkeiten
- Veranstaltungskalender, Überprüfungs- und Feedbacksitzungen
- Kontinuierliche Erfolgsmessungen

Stellen Sie neben der Bewertung der Stakeholder im Hinblick auf Nachhaltigkeit auch sicher, dass die geplante Kommunikation über die anfängliche Cloud-Transformation hinaus fortgeführt wird. Stellen Sie sicher, dass Kommunikationsexperten bereit sind, den Übergang zu akzeptieren, und dass das Team ausreichend geschult ist, die Zeit hat, die Aufgaben zu erledigen, und dass es technologisch bereit ist, das Programm zu unterstützen. Identifizieren Sie die richtigen Ressourcen für die Verwaltung der laufenden Kommunikation nach Abschluss des aktiven Cloud-Migrations- oder Modernisierungsprojekts. Zu den wichtigsten zu berücksichtigenden Maßnahmen gehören:

- Entwicklung eines Übergangsplans.
- Identifizierung kontinuierlicher Kommunikations-Champions.
- Treffen mit Kommunikationsexperten, um Rollen, Verantwortlichkeiten, Hierarchien und Aktionspunkte zu skizzieren.
- Durchführen eines Übergangstreffens zur Bestätigung der nächsten Schritte.
- Entwicklung einer Kommunikations-Roadmap.

Darüber hinaus müssen Sie Trainingslücken beheben, die nach der Cloud-Migration oder -Modernisierung entdeckt wurden. Zu den wichtigsten Überlegungen gehören:

- Überprüfen von Feedback, gewonnenen Erkenntnissen und Änderungen.
- Feedback von Teilnehmern einholen.
- Gegebenenfalls Entwicklung zusätzlicher Materialien zur Unterstützung des Trainings.
- Dokumentation eines Trainingsplans zur Abhilfe (z. B. Trainings für neue Mitarbeiter, vierteljährliche oder ereignisgesteuerte Auffrischkurse).
- Erstellung eines Cloud-Transformationsarchivs mit allen zugehörigen Trainingsmaterialien (Projektplan, Prüf- und Bewertungsergebnisse, Trainingsstrategie, Lehrplanskizzen, fertige Dokumentation, Bewertungsformulare usw.).
- Entwicklung eines Plans für Aktualisierungen und Überarbeitungen von Materialien.

Wenn Sie diese Aktivitäten in Ihren Nachhaltigkeitsplan aufnehmen, wird Ihre Organisation besser verstehen, wie gut sich der Wandel innerhalb der Organisation fortsetzt. Wenn Sie geduldig, beharrlich, datengestützt und methodisch vorgehen, kann Ihre Organisation den Nachhaltigkeitsplan einhalten.

Zusammenfassung

Sie können die sechs Punkte zur Beschleunigung von Änderungen sowohl in Wasserfall- als auch in agilen Frameworks anwenden. Der Wandel ist im Gange: Ein neuer Stakeholder, eine Änderung des Umfangs oder ein beschleunigter oder verlängerter Zeitplan können dazu führen, dass das Team zurückgeht und Punkte, die im Rahmen der Cloud-Transformation bereits abgeschlossen wurden, neu bewertet. Die Beschleunigung des Wandels ist im Kern iterativ. Als bewährte Methode empfehlen wir, dass Sie Ihre Pläne zur Beschleunigung von Änderungen in einer fortlaufenden und iterativen Weise bewerten, entwerfen, testen und verfeinern.

Erfolgreiche Veränderungen finden von innen heraus statt. Es beginnt damit, wie sich Ihre Führungskräfte und Belegschaft verhalten, denken und fühlen, wie Ihre Arbeitsumgebung strukturiert ist, wie Ihre Prozesse konfiguriert sind, wie Ihre Technologie Innovationen ermöglicht und wie sich Ihre Kultur weiterentwickelt, um diesen neuen Arbeitsweisen gerecht zu werden. Sie sollten Ihre Unternehmensefahrung und Ihre Kernwerte nutzen und gleichzeitig neue Verhaltensweisen und Denkweisen integrieren, um Mitarbeiter anzuziehen, zu halten und zu stärken, die in kontinuierliche Verbesserungen und Innovationen im Interesse Ihrer Kunden investiert haben. Wenn Sie über spezielle Ressourcen zur Beschleunigung des Wandels verfügen, die einen bewussten Ansatz verfolgen, indem sie ein Change-Framework anwenden, ermöglicht es Ihrem Unternehmen, iterativ und konsistent Fähigkeiten zur Unternehmensänderung aufzubauen, um eine Innovationskultur zu fördern.

Beharrlichkeit und Agilität sind die Schlüssel, um Veränderungen dauerhaft zu gestalten. Allzu oft werden die Bemühungen zur Beschleunigung von Änderungen eingestellt, nachdem das Projekt live geschaltet wurde. Weil die neuen Arbeitsweisen nicht mehr verstärkt werden, kehren die Menschen zu ihren alten Gewohnheiten zurück. Um dieses Ergebnis zu vermeiden, sollten Sie sicherstellen, dass sich alle wichtigen Change-Führungskräfte der erfolgreichen Verhaltensweisen und der nachfolgenden Maßnahmen bewusst sind, die aufrechterhalten werden müssen. Bringen Sie erneut die Vision zum Ausdruck, die für den Wandel zum Ausdruck gebracht wurde, und die Normen, die dieser Vision zugrunde liegen werden, zum Ausdruck bringen. Sobald Strategien zur Stärkung des Wandels angewendet werden, werden sie sich durchsetzen und die alten Methoden werden durch die neuen ersetzt werden. Dieser Zyklus wird sich wiederholen, wenn sich die Organisation weiterentwickelt, innoviert und wächst.

Häufig gestellte Fragen

Ist das 6-Point-Framework nur für Neukunden oder neue Migrationen geeignet?

Nein. Sie können das 6-Point-Framework jederzeit nutzen, um Ihre Cloud-Transformation zu beschleunigen, die Zustimmung der Stakeholder zu gewinnen und die Effektivität bereits ergriffener Maßnahmen zu erhöhen.

Was bedeutet Unternehmenskultur und Führungskräftewandel?

Bei der Beschleunigung von Führungskräften im Bereich Kultur und Wandel geht es darum, eine gemeinsame Realität für die Organisation, das Projekt und die einzelnen Mitarbeiter zu schaffen, um die Akzeptanz zu beschleunigen und die Kapitalrendite (ROI) zu steigern. Dieser Ansatz hilft Ihnen dabei, einen faktengestützten, strukturierten, integrierten und transparenten end-to-end Veränderungsprozess anzuwenden, um die Projektabschlusszeiten mit minimalen Auswirkungen auf die Leistung und optimalen Ergebnissen zu verkürzen.

Die Beschleunigung von Führungskräften im Bereich Kultur und Wandel folgt dem AWS -6-Point-Framework für Veränderungsbeschleunigung und Organizational Change Management Toolkit, das in diesem Artikel ausführlich beschrieben wird.

Warum sind Kultur und Beschleunigung des Wandels für die Cloud-Einführung erforderlich?

Bei einer AWS Transformation wie einem Cloud-Migrations- oder Modernisierungsprojekt sind Kultur und Beschleunigung des Wandels erforderlich, damit die Transformation auf drei Ebenen wirksam wird: Einzelperson, Projekt und Organisation.

- Auf individueller Ebene geht es darum, das Bewusstsein, die Wünsche, das Wissen und die Fähigkeiten zu steigern und dann die Cloud-Nutzer zu stärken: Steigerung der digitalen Kompetenz, Weiterbildung durch AWS Schulungen und Zertifizierungen sowie Veränderung von mentalen Modellen und damit verbundenen Verhaltensweisen.

- Auf Projektebene geht es darum, die Auswirkungen des Weges in die Cloud auf die Menschen zu antizipieren und entsprechende Lösungen zu finden: Betriebsunterbrechungen zu minimieren, um schnellere Ergebnisse für Ihre Kunden zu erzielen.

Auf organisatorischer Ebene geht es darum, die Führungskompetenz zu erhöhen und ein Unternehmen zu schaffen, das bereit ist, die Art und Weise, wie es die Cloud verwaltet, zu ändern: eine gemeinsame Realität und eine Kultur der Innovation, des Lernens und des kontinuierlichen Wachstums zu schaffen.

Was kann ich als Sponsor oder Führungskraft tun, um den Weg meiner Organisation in die Cloud zum Erfolg zu führen?

Cloud-Transformationen sind am erfolgreichsten, wenn sie von kommunikativen und engagierten Führungskräften geleitet werden. Verlieren Sie nicht den Fokus auf die Vision und bleiben Sie während des gesamten Projektlebenszyklus aktiv und sichtbar. Gehen Sie von vorne, indem Sie Ihre Unterstützung für das Projekt deutlich zum Ausdruck bringen, um Ihre Teams zu stärken. Es ist auch wichtig, die Bedeutung der menschlichen Seite des Wandels zu kennen und bereit zu sein, die richtige Menge an Zeit und Ressourcen dafür aufzuwenden.

Sollte ich Kultur und Change Leadership als aktive Arbeitsbereiche oder Domains betrachten? Sollte ich meine Cloud-Teams mit diesen Funktionen ausstatten oder sie mit Personal ausstatten?

Ja, die Führung im Bereich Kultur und Veränderung arbeitet sowohl horizontal als auch vertikal, um organisatorische Störungen kohärent zu identifizieren und zu minimieren. Durch die Anwendung bewährter Strategien sowohl auf Führungs- als auch auf Programmebene werden Veränderungen sozialisiert und akzeptiert. Wenn Sie Ihren Arbeitsbereich oder Ihre Domain mit qualifizierten und erfahrenen Experten für die Beschleunigung des Wandels ausstatten, können Sie die Effektivität der Cloud-Einführung maximieren, Bereiche organisatorischer und politischer Widerstände abbauen und die Transformation zu einem spannenden und tief verwurzelten Bestandteil Ihrer Organisationskultur machen.

Zu den typischen Aufgaben des Workstreams Veränderungsbeschleunigung gehören ein Executive Advisor für Personentransformation, der auf der Führungsebene arbeitet, ein Leiter für die Beschleunigung des Wandels, der auf Programmebene arbeitet, und ein Leiter für die Überwachung

des Transformationsprogramms, der auf beiden Ebenen arbeitet und sich auf die Qualität der Umsetzung konzentriert. Darüber hinaus können weitere Rollen erforderlich sein, je nachdem, welchen Umfang und welche Komplexität Sie bei der Planung Ihres Projekts ermitteln. Dazu können Personalexperten gehören, die über Fachkenntnisse in den Bereichen Kommunikation, Schulung, Mitarbeiterengagement, Einsatzbereitschaft und Aktivitäten im Cloud Center of Excellence (CCoE) verfügen. Bei den Ressourcen kann es sich um Vollzeit- oder Teilzeitkräfte, um interne Mitarbeiter für den Kunden oder um externe Mitarbeiter handeln AWS . AWS Partner Wenn Sie diese Rollen extern besetzen, empfehlen wir Ihnen, den Wissenstransfer zwischen den Fachkräften für Veränderungsbeschleunigung und den Kundenverantwortlichen zu ermöglichen. Dieser Ansatz unterstützt eine schnellere und nachhaltigere Bereitstellung und Einführung und ebnet den Weg für eine nachhaltige Eigenverantwortung für die Veränderungen der Cloud-Transformation.

Woher weiß ich, dass meine Struktur und der Führungswechsel in meiner Organisation möglicherweise beschleunigt werden?

Vier globale Branchentrends treiben die Nachfrage nach beschleunigtem Wandel voran: digitale Transformation und Cloud-Migration, Personaloptimierung und Verbesserung der Unternehmenskultur, Fusionen und Übernahmen sowie regulatorische Änderungen. Diese Trends stehen in den Wachstumsstrategien der meisten Organisationen ganz oben, da sie die Ziele unterstützen, die besten Talente einzustellen, das beste Kundenerlebnis zu bieten und die besten Produkte und Services anzubieten.

Diese Trends haben jedoch weitreichende Auswirkungen auf die Organisationskultur und die Art und Weise, wie Menschen täglich ihrer Arbeit nachgehen. Verwenden Sie die Trends als Richtlinien, um zu ermitteln, wo sich Ihre Organisation derzeit auf dem Weg in die Cloud befindet, und um festzustellen, ob Sie zur Unterstützung Ihres Projekts Unternehmenskultur und beschleunigten Führungswechsel benötigen:

- **Digitale Transformation und Cloud-Migration:** Die Transformation von Informationen hat weitreichende Auswirkungen darauf, wie Menschen mit Daten umgehen und sie nutzen.
- **Optimierung der Belegschaft und Verbesserung der Unternehmenskultur:** Veränderungen in der Belegschaftskultur – zum Beispiel Zusammenarbeit vor Ort im Vergleich zur Zusammenarbeit aus der Ferne, neue Tools, direkter Zugriff auf Annehmlichkeiten – erfordern digitale Kompetenz.
- **Fusionen und Übernahmen:** Minimierung betrieblicher Unterbrechungen und Integration dualer Kulturen, um Synergien zu erzielen.

- Regulatorische Änderungen: Halten Sie mit Änderungen Schritt und halten Sie sich an die Vorschriften (z. B. durch Digitalisierung des Datenmanagements).

Welchen Nutzen bringt die Beschleunigung des Wandels für meine Organisation?

[Prosci](#), ein globales Forschungsunternehmen für organisatorisches Änderungsmanagement, hat in den letzten zwei Jahrzehnten mehr als 6 000 Organisationen weltweit befragt. Ihre Daten zeigen, dass Unternehmen bessere Ergebnisse erzielen, wenn sie ein robustes (gutes bis hervorragendes) Change-Framework anwenden.

Wenn der Schwerpunkt bewusst darauf gelegt wird, Veränderungen auf der menschlichen Seite zu managen, haben Führungskräfte eine Steigerung der Wertschöpfung um bis zu 600 Prozent festgestellt. Die richtige Abstimmung der personellen Komponenten in einem Projekt führt zu einem positiven Multiplikatoreffekt in Bezug auf ROI und Wertschöpfung und macht das Projekt für die Mitarbeiter angenehmer. (siehe [Der Wert des organisatorischen Änderungsmanagements für Projektmanager](#) auf der Prosci-Website.)

Eine von Accenture veröffentlichte [Studie zur Veränderungsbeschleunigung](#) über Cloud-Transformationen befragte 1 100 Organisationen in acht Dimensionen: verbesserte organisatorische Agilität und Innovation, stärkere Zusammenarbeit im IT- und Geschäftsbereich, schnellere Cloud-Migration, verbessertes Kundenerlebnis, verstärkte Cloud-Akzeptanz, bessere Nutzung von Daten für die Entscheidungsfindung, erzielte Kosteneinsparungen und höhere Geschwindigkeit oder Effizienz bei der Einführung neuer Geschäftsbereiche. In dem Bericht wurden Ergebnisse von Führungskräften, die angaben, sich ausschließlich auf Technologie zu konzentrieren, mit Ergebnissen von Führungskräften verglichen, die angaben, sich sowohl auf Technologie als auch auf Menschen zu konzentrieren. Führungskräfte, die bei der Verwaltung ihrer Initiativen den Menschen in den Mittelpunkt stellten, erzielten in allen Bereichen bessere Ergebnisse. Wenn die menschliche Komponente stimmt, hat das eindeutig einen Multiplikatoreffekt.

Mitarbeiter, die engagiert sind und sich in ihren Rollen sicher fühlen, werden ihr Wissen, ihre Fähigkeiten, ihr Selbstvertrauen und ihre Verbindungen ausbauen. Ihre Arbeitgeber können dann eine engere Zusammenarbeit zwischen IT und Unternehmen aufbauen, was wiederum eine schnellere Cloud-Migration, eine stärkere Cloud-Akzeptanz, höhere Effizienz und Kosteneinsparungen ermöglicht. All diese Merkmale spiegeln sich in einer etablierten Kultur der digitalen Kompetenz und Innovation wider, die dazu beiträgt, im Wettbewerb um die besten Talente zu bestehen.

Nächste Schritte

Um Ihre Organisation auf den Erfolg in der Cloud vorzubereiten, müssen Sie sich gezielt auf die Organisationskultur und die Beschleunigung des Wandels konzentrieren. Nachdem Sie diesen Artikel gelesen und die Vorteile der programmatischen Beschleunigung des Wandels verstanden haben, können Sie die folgenden wichtigen Schritte befolgen, um die Cloud-Transformation und -Einführung Ihrer Organisation zu beschleunigen:

1. Identifizieren Sie Ihre Transformationsinitiative.
2. Ermitteln Sie Ihre gewünschten Geschäftsergebnisse und den Zeitplan.
3. Identifizieren Sie die Führungskräfte, die das Programm vorantreiben werden, und die Personen, die beteiligt und betroffen sein werden.
4. Identifizieren Sie Führungskräfte zur Beschleunigung des Wandels, die die sechs in diesem Dokument erörterten Punkte vorantreiben werden.
5. Organisieren Sie Ihre Pläne, Tools, Vorlagen und den Rhythmus, um den Programmrahmen zu erstellen.

Ressourcen

Weitere Informationen zur Beschleunigung des Wandels und zum Management organisatorischer Veränderungen finden Sie in den folgenden Ressourcen.

AWS 6-Punkt-Framework-Anleitungen für Change Acceleration

- [AWS 6-Punkte-Framework für Organizational Change Acceleration \(OCA\) — 1. Team mobilisieren](#)
- [AWS 6-Punkte-Framework zur Beschleunigung des organisatorischen Wandels \(OCA\) — 2. Führung aufeinander abstimmen](#)
- [AWS 6-Punkte-Framework zur Beschleunigung des organisatorischen Wandels \(OCA\) — 3. Die Zukunft vor Augen](#)
- [AWS 6-Punkte-Framework zur Beschleunigung des organisatorischen Wandels \(OCA\) — 4. Die Organisation einbinden](#)
- [AWS 6-Punkte-Framework zur Beschleunigung des organisatorischen Wandels \(OCA\) — 5. Kapazität aktivieren](#)
- [AWS 6-Punkte-Framework zur Beschleunigung des organisatorischen Wandels \(OCA\) — 6. Halten Sie den Kulturwandel aufrecht](#)

AWS Ressourcen

- [AWS Unterstützung durch Kunden](#)
- [AWS Executive Insights](#)
- [AWS Managed Services](#)
- [AWS Partner Network](#)
- [AWS Professionelle Dienstleistungen](#)
- [AWS Anleitungen zur Inbetriebnahme](#)
- [Migration zu Amazon Web Services](#)
- [Migration Readiness Assessment \(MRA\)](#)

AWS Blogbeiträge, Artikel, Podcasts und Videos

- [4 Gründe, in Cloud-Einsteigertalente zu investieren](#) (Blog zu AWS Schulung und Zertifizierung)
- [Schnellere Einführung der Cloud durch Kultur, Veränderung und Führung](#) (AWS Prescriptive Guidance)
- [Ein Einblick in die Amazon-Kultur: Experimentieren, Scheitern und Kundenorientierung \(AWS für Industries-Blog\)](#)
- [AWS Podcast „Gespräche mit Führungskräften“](#) (AWS Executive Insights)
- [AWS Unternehmensstrategien](#) (AWS Executive Insights)
- [Aufbau Ihres Cloud-Betriebsmodells](#) (AWS präskriptive Leitlinien)
- [Aufbau einer Innovationskultur, um den Bürgern einen besseren Service zu bieten](#) (Blog des AWS öffentlichen Sektors)
- [Digitale Transformation: Kultur als Vorreiter, Technologie als treibende Kraft](#) (AWS Executive Insights)
- [Elemente der Day-1-Kultur von Amazon](#) (AWS Executive Insights)
- [Scheitern und Schaffung einer Lernkultur](#) (Blog zur AWS Cloud-Unternehmensstrategie)
- [So schaffen Sie eine datengesteuerte Kultur](#) (Blog zur AWS Cloud-Unternehmensstrategie)
- [Wie man mit organisatorischen Veränderungen und kulturellen Auswirkungen während einer Cloud-Transformation umgeht](#) (Video, AWS Online-Technikgespräche)
- [Jobrollen in der Cloud](#) (Kurs zum Selbststudium, AWS Schulung und Zertifizierung)
- [Der Chief People Officer — der Partner des CIO im Wandel](#) (Blog zur AWS Cloud-Unternehmensstrategie)
- [Die CPO-CIO-Partnerschaft Teil 2: Die Handschuhe ausziehen \(Blog zur Cloud-Unternehmensstrategie\)](#)AWS
- [Belegschaft](#) (AWS Executive Insights)
- [Personalentwicklung: Aufbau der Belegschaft von morgen \(öffentlicher Sektor\)](#)AWS

Sonstige Ressourcen

- [4 Möglichkeiten, CIOs digitale Geschicklichkeit zu fördern \(Gartner\)](#)
- [Ein Entscheidungsrahmen für Führungskräfte](#) (Harvard Business Review)
- [Bewährte Verfahren im Änderungsmanagement](#) (Prosci)

- [Änderungsmanagement muss sich ändern](#) (Harvard Business Review)
- [Entwicklung von Führungskompetenzen \(und Unternehmen\)](#) McKinsey
- [Praktische Einblicke in die future der Arbeit](#) (McKinsey und des Unternehmens)
- [Den Wandel vorantreiben: Warum Transformationsbemühungen scheitern](#) (Harvard Business Review)
- [Moderne Anwendungen bei AWS](#) (All Things Distributed)
- [Moderne Cloud-Champions](#) (Accenture)
- [Psychologische Sicherheit und die entscheidende Rolle der Führungskräfteentwicklung](#) (McKinsey und des Unternehmens)
- [Personalausstattung für das Cloud-Kompetenzcenter](#) (Medium)
- [Die Zukunft der Führungskräfteentwicklung](#) (Harvard Business Review)
- [Potenzial in Erfolg verwandeln: Das fehlende Glied in der Führungskräfteentwicklung](#) (Harvard Business Review)
- [Was fehlt in der Führungskräfteentwicklung?](#) (McKinsey & Unternehmen)
- [Mit dem Sprungrad Ihres Unternehmens zur Cloud](#) (Medium-Website)

Dokumentverlauf

In der folgenden Tabelle werden wichtige Änderungen in diesem Leitfaden beschrieben. Um Benachrichtigungen über zukünftige Aktualisierungen zu erhalten, können Sie einen [RSS-Feed](#) abonnieren.

Änderung	Beschreibung	Datum
Links hinzugefügt	In dieser Übersicht wurden Links zu den neuen 6-Punkt-Framework-Leitfäden von OCA hinzugefügt; aktualisierte Grafiken	28. Februar 2025
Erste Veröffentlichung	—	17. Oktober 2022

AWS Glossar zu präskriptiven Leitlinien

Die folgenden Begriffe werden häufig in Strategien, Leitfäden und Mustern von AWS Prescriptive Guidance verwendet. Um Einträge vorzuschlagen, verwenden Sie bitte den Link Feedback geben am Ende des Glossars.

Zahlen

7 Rs

Sieben gängige Migrationsstrategien für die Verlagerung von Anwendungen in die Cloud. Diese Strategien bauen auf den 5 Rs auf, die Gartner 2011 identifiziert hat, und bestehen aus folgenden Elementen:

- Faktorwechsel/Architekturwechsel – Verschieben Sie eine Anwendung und ändern Sie ihre Architektur, indem Sie alle Vorteile cloudnativer Feature nutzen, um Agilität, Leistung und Skalierbarkeit zu verbessern. Dies beinhaltet in der Regel die Portierung des Betriebssystems und der Datenbank. Beispiel: Migrieren Sie Ihre lokale Oracle-Datenbank auf die Amazon Aurora PostgreSQL-kompatible Edition.
- Plattformwechsel (Lift and Reshape) – Verschieben Sie eine Anwendung in die Cloud und führen Sie ein gewisses Maß an Optimierung ein, um die Cloud-Funktionen zu nutzen. Beispiel: Migrieren Sie Ihre lokale Oracle-Datenbank zu Amazon Relational Database Service (Amazon RDS) für Oracle in der AWS Cloud
- Neukauf (Drop and Shop) – Wechseln Sie zu einem anderen Produkt, indem Sie typischerweise von einer herkömmlichen Lizenz zu einem SaaS-Modell wechseln. Beispiel: Migrieren Sie Ihr CRM-System (Customer Relationship Management) zu Salesforce.com.
- Hostwechsel (Lift and Shift) – Verschieben Sie eine Anwendung in die Cloud, ohne Änderungen vorzunehmen, um die Cloud-Funktionen zu nutzen. Beispiel: Migrieren Sie Ihre lokale Oracle-Datenbank zu Oracle auf einer EC2 Instanz in der AWS Cloud
- Verschieben (Lift and Shift auf Hypervisor-Ebene) – Verlagern Sie die Infrastruktur in die Cloud, ohne neue Hardware kaufen, Anwendungen umschreiben oder Ihre bestehenden Abläufe ändern zu müssen. Sie migrieren Server von einer lokalen Plattform zu einem Cloud-Dienst für dieselbe Plattform. Beispiel: Migrieren Sie eine Microsoft Hyper-V Anwendung zu AWS.
- Beibehaltung (Wiederaufgreifen) – Bewahren Sie Anwendungen in Ihrer Quellumgebung auf. Dazu können Anwendungen gehören, die einen umfangreichen Faktorwechsel erfordern und

die Sie auf einen späteren Zeitpunkt verschieben möchten, sowie ältere Anwendungen, die Sie beibehalten möchten, da es keine geschäftliche Rechtfertigung für ihre Migration gibt.

- Außerbetriebnahme – Dekommissionierung oder Entfernung von Anwendungen, die in Ihrer Quellumgebung nicht mehr benötigt werden.

A

ABAC

Siehe [attributbasierte](#) Zugriffskontrolle.

abstrahierte Dienste

Weitere Informationen finden Sie unter [Managed Services](#).

ACID

Siehe [Atomarität, Konsistenz, Isolierung und Haltbarkeit](#).

Aktiv-Aktiv-Migration

Eine Datenbankmigrationsmethode, bei der die Quell- und Zieldatenbanken synchron gehalten werden (mithilfe eines bidirektionalen Replikationstools oder dualer Schreibvorgänge) und beide Datenbanken Transaktionen von miteinander verbundenen Anwendungen während der Migration verarbeiten. Diese Methode unterstützt die Migration in kleinen, kontrollierten Batches, anstatt einen einmaligen Cutover zu erfordern. Es ist flexibler, erfordert aber mehr Arbeit als eine [aktiv-passive](#) Migration.

Aktiv-Passiv-Migration

Eine Datenbankmigrationsmethode, bei der die Quell- und Zieldatenbanken synchron gehalten werden, aber nur die Quelldatenbank Transaktionen von verbindenden Anwendungen verarbeitet, während Daten in die Zieldatenbank repliziert werden. Die Zieldatenbank akzeptiert während der Migration keine Transaktionen.

Aggregatfunktion

Eine SQL-Funktion, die mit einer Gruppe von Zeilen arbeitet und einen einzelnen Rückgabewert für die Gruppe berechnet. Beispiele für Aggregatfunktionen sind SUM und MAX.

AI

Siehe [künstliche Intelligenz](#).

AIOps

Siehe [Operationen im Bereich künstliche Intelligenz](#).

Anonymisierung

Der Prozess des dauerhaften Löschens personenbezogener Daten in einem Datensatz. Anonymisierung kann zum Schutz der Privatsphäre beitragen. Anonymisierte Daten gelten nicht mehr als personenbezogene Daten.

Anti-Muster

Eine häufig verwendete Lösung für ein wiederkehrendes Problem, bei dem die Lösung kontraproduktiv, ineffektiv oder weniger wirksam als eine Alternative ist.

Anwendungssteuerung

Ein Sicherheitsansatz, bei dem nur zugelassene Anwendungen verwendet werden können, um ein System vor Schadsoftware zu schützen.

Anwendungsportfolio

Eine Sammlung detaillierter Informationen zu jeder Anwendung, die von einer Organisation verwendet wird, einschließlich der Kosten für die Erstellung und Wartung der Anwendung und ihres Geschäftswerts. Diese Informationen sind entscheidend für [den Prozess der Portfoliofindung und -analyse](#) und hilft bei der Identifizierung und Priorisierung der Anwendungen, die migriert, modernisiert und optimiert werden sollen.

künstliche Intelligenz (KI)

Das Gebiet der Datenverarbeitungswissenschaft, das sich der Nutzung von Computertechnologien zur Ausführung kognitiver Funktionen widmet, die typischerweise mit Menschen in Verbindung gebracht werden, wie Lernen, Problemlösen und Erkennen von Mustern. Weitere Informationen finden Sie unter [Was ist künstliche Intelligenz?](#)

Operationen mit künstlicher Intelligenz (AIOps)

Der Prozess des Einsatzes von Techniken des Machine Learning zur Lösung betrieblicher Probleme, zur Reduzierung betrieblicher Zwischenfälle und menschlicher Eingriffe sowie zur Steigerung der Servicequalität. Weitere Informationen zur Verwendung in der AWS Migrationsstrategie finden Sie im [Operations Integration Guide](#). AIOps

Asymmetrische Verschlüsselung

Ein Verschlüsselungsalgorithmus, der ein Schlüsselpaar, einen öffentlichen Schlüssel für die Verschlüsselung und einen privaten Schlüssel für die Entschlüsselung verwendet. Sie können den

öffentlichen Schlüssel teilen, da er nicht für die Entschlüsselung verwendet wird. Der Zugriff auf den privaten Schlüssel sollte jedoch stark eingeschränkt sein.

Atomizität, Konsistenz, Isolierung, Haltbarkeit (ACID)

Eine Reihe von Softwareeigenschaften, die die Datenvalidität und betriebliche Zuverlässigkeit einer Datenbank auch bei Fehlern, Stromausfällen oder anderen Problemen gewährleisten.

Attributbasierte Zugriffskontrolle (ABAC)

Die Praxis, detaillierte Berechtigungen auf der Grundlage von Benutzerattributen wie Abteilung, Aufgabenrolle und Teamname zu erstellen. Weitere Informationen finden Sie unter [ABAC AWS](#) in der AWS Identity and Access Management (IAM-) Dokumentation.

autoritative Datenquelle

Ein Ort, an dem Sie die primäre Version der Daten speichern, die als die zuverlässigste Informationsquelle angesehen wird. Sie können Daten aus der maßgeblichen Datenquelle an andere Speicherorte kopieren, um die Daten zu verarbeiten oder zu ändern, z. B. zu anonymisieren, zu redigieren oder zu pseudonymisieren.

Availability Zone

Ein bestimmter Standort innerhalb einer AWS-Region, der vor Ausfällen in anderen Availability Zones geschützt ist und kostengünstige Netzwerkkonnektivität mit niedriger Latenz zu anderen Availability Zones in derselben Region bietet.

AWS Framework für die Cloud-Einführung (AWS CAF)

Ein Framework mit Richtlinien und bewährten Verfahren, das Unternehmen bei der Entwicklung eines effizienten und effektiven Plans für die erfolgreiche Umstellung auf die Cloud unterstützt. AWS CAF unterteilt die Leitlinien in sechs Schwerpunktbereiche, die als Perspektiven bezeichnet werden: Unternehmen, Mitarbeiter, Unternehmensführung, Plattform, Sicherheit und Betrieb. Die Perspektiven Geschäft, Mitarbeiter und Unternehmensführung konzentrieren sich auf Geschäftskompetenzen und -prozesse, während sich die Perspektiven Plattform, Sicherheit und Betriebsabläufe auf technische Fähigkeiten und Prozesse konzentrieren. Die Personalperspektive zielt beispielsweise auf Stakeholder ab, die sich mit Personalwesen (HR), Personalfunktionen und Personalmanagement befassen. Aus dieser Perspektive bietet AWS CAF Leitlinien für Personalentwicklung, Schulung und Kommunikation, um das Unternehmen auf eine erfolgreiche Cloud-Einführung vorzubereiten. Weitere Informationen finden Sie auf der [AWS -CAF-Webseite](#) und dem [AWS -CAF-Whitepaper](#).

AWS Workload-Qualifizierungsrahmen (AWS WQF)

Ein Tool, das Workloads bei der Datenbankmigration bewertet, Migrationsstrategien empfiehlt und Arbeitsschätzungen bereitstellt. AWS WQF ist in () enthalten. AWS Schema Conversion Tool AWS SCT Es analysiert Datenbankschemas und Codeobjekte, Anwendungscode, Abhängigkeiten und Leistungsmerkmale und stellt Bewertungsberichte bereit.

B

schlechter Bot

Ein [Bot](#), der Einzelpersonen oder Organisationen stören oder ihnen Schaden zufügen soll.

BCP

Siehe [Planung der Geschäftskontinuität](#).

Verhaltensdiagramm

Eine einheitliche, interaktive Ansicht des Ressourcenverhaltens und der Interaktionen im Laufe der Zeit. Sie können ein Verhaltensdiagramm mit Amazon Detective verwenden, um fehlgeschlagene Anmeldeversuche, verdächtige API-Aufrufe und ähnliche Vorgänge zu untersuchen. Weitere Informationen finden Sie unter [Daten in einem Verhaltensdiagramm](#) in der Detective-Dokumentation.

Big-Endian-System

Ein System, welches das höchstwertige Byte zuerst speichert. Siehe auch [Endianness](#).

Binäre Klassifikation

Ein Prozess, der ein binäres Ergebnis vorhersagt (eine von zwei möglichen Klassen). Beispielsweise könnte Ihr ML-Modell möglicherweise Probleme wie „Handelt es sich bei dieser E-Mail um Spam oder nicht?“ vorhersagen müssen oder „Ist dieses Produkt ein Buch oder ein Auto?“

Bloom-Filter

Eine probabilistische, speichereffiziente Datenstruktur, mit der getestet wird, ob ein Element Teil einer Menge ist.

Blau/Grün-Bereitstellung

Eine Bereitstellungsstrategie, bei der Sie zwei separate, aber identische Umgebungen erstellen. Sie führen die aktuelle Anwendungsversion in einer Umgebung (blau) und die neue

Anwendungsversion in der anderen Umgebung (grün) aus. Mit dieser Strategie können Sie schnell und mit minimalen Auswirkungen ein Rollback durchführen.

Bot

Eine Softwareanwendung, die automatisierte Aufgaben über das Internet ausführt und menschliche Aktivitäten oder Interaktionen simuliert. Manche Bots sind nützlich oder nützlich, wie z. B. Webcrawler, die Informationen im Internet indexieren. Einige andere Bots, sogenannte bösartige Bots, sollen Einzelpersonen oder Organisationen stören oder ihnen Schaden zufügen.

Botnetz

Netzwerke von [Bots](#), die mit [Malware](#) infiziert sind und unter der Kontrolle einer einzigen Partei stehen, die als Bot-Herder oder Bot-Operator bezeichnet wird. Botnetze sind der bekannteste Mechanismus zur Skalierung von Bots und ihrer Wirkung.

branch

Ein containerisierter Bereich eines Code-Repositorys. Der erste Zweig, der in einem Repository erstellt wurde, ist der Hauptzweig. Sie können einen neuen Zweig aus einem vorhandenen Zweig erstellen und dann Feature entwickeln oder Fehler in dem neuen Zweig beheben. Ein Zweig, den Sie erstellen, um ein Feature zu erstellen, wird allgemein als Feature-Zweig bezeichnet. Wenn das Feature zur Veröffentlichung bereit ist, führen Sie den Feature-Zweig wieder mit dem Hauptzweig zusammen. Weitere Informationen finden Sie unter [Über Branches](#) (GitHub Dokumentation).

Zugang durch Glasbruch

Unter außergewöhnlichen Umständen und im Rahmen eines genehmigten Verfahrens ist dies eine schnelle Methode für einen Benutzer, auf einen Bereich zuzugreifen AWS-Konto, für den er in der Regel keine Zugriffsrechte besitzt. Weitere Informationen finden Sie unter dem Indikator [Implementation break-glass procedures](#) in den AWS Well-Architected-Leitlinien.

Brownfield-Strategie

Die bestehende Infrastruktur in Ihrer Umgebung. Wenn Sie eine Brownfield-Strategie für eine Systemarchitektur anwenden, richten Sie sich bei der Gestaltung der Architektur nach den Einschränkungen der aktuellen Systeme und Infrastruktur. Wenn Sie die bestehende Infrastruktur erweitern, könnten Sie Brownfield- und [Greenfield](#)-Strategien mischen.

Puffer-Cache

Der Speicherbereich, in dem die am häufigsten abgerufenen Daten gespeichert werden.

Geschäftsfähigkeit

Was ein Unternehmen tut, um Wert zu generieren (z. B. Vertrieb, Kundenservice oder Marketing). Microservices-Architekturen und Entwicklungsentscheidungen können von den Geschäftskapazitäten beeinflusst werden. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt [Organisiert nach Geschäftskapazitäten](#) des Whitepapers [Ausführen von containerisierten Microservices in AWS](#).

Planung der Geschäftskontinuität (BCP)

Ein Plan, der die potenziellen Auswirkungen eines störenden Ereignisses, wie z. B. einer groß angelegten Migration, auf den Betrieb berücksichtigt und es einem Unternehmen ermöglicht, den Betrieb schnell wieder aufzunehmen.

C

CAF

Weitere Informationen finden Sie unter [Framework für die AWS Cloud-Einführung](#).

Bereitstellung auf Kanaren

Die langsame und schrittweise Veröffentlichung einer Version für Endbenutzer. Wenn Sie sich sicher sind, stellen Sie die neue Version bereit und ersetzen die aktuelle Version vollständig.

CCoE

Weitere Informationen finden Sie [im Cloud Center of Excellence](#).

CDC

Siehe [Erfassung von Änderungsdaten](#).

Erfassung von Datenänderungen (CDC)

Der Prozess der Nachverfolgung von Änderungen an einer Datenquelle, z. B. einer Datenbanktabelle, und der Aufzeichnung von Metadaten zu der Änderung. Sie können CDC für verschiedene Zwecke verwenden, z. B. für die Prüfung oder Replikation von Änderungen in einem Zielsystem, um die Synchronisation aufrechtzuerhalten.

Chaos-Technik

Absichtliches Einführen von Ausfällen oder Störungsereignissen, um die Widerstandsfähigkeit eines Systems zu testen. Sie können [AWS Fault Injection Service \(AWS FIS\)](#) verwenden, um Experimente durchzuführen, die Ihre AWS Workloads stressen, und deren Reaktion zu bewerten.

CI/CD

Siehe [Continuous Integration und Continuous Delivery](#).

Klassifizierung

Ein Kategorisierungsprozess, der bei der Erstellung von Vorhersagen hilft. ML-Modelle für Klassifikationsprobleme sagen einen diskreten Wert voraus. Diskrete Werte unterscheiden sich immer voneinander. Beispielsweise muss ein Modell möglicherweise auswerten, ob auf einem Bild ein Auto zu sehen ist oder nicht.

clientseitige Verschlüsselung

Lokale Verschlüsselung von Daten, bevor das Ziel sie AWS-Service empfängt.

Cloud-Exzellenzzentrum (CCoE)

Ein multidisziplinäres Team, das die Cloud-Einführung in der gesamten Organisation vorantreibt, einschließlich der Entwicklung bewährter Cloud-Methoden, der Mobilisierung von Ressourcen, der Festlegung von Migrationszeitplänen und der Begleitung der Organisation durch groß angelegte Transformationen. Weitere Informationen finden Sie in den [CCoE-Beiträgen](#) im AWS Cloud Enterprise Strategy Blog.

Cloud Computing

Die Cloud-Technologie, die typischerweise für die Ferndatenspeicherung und das IoT-Gerätemanagement verwendet wird. Cloud Computing ist häufig mit [Edge-Computing-Technologie](#) verbunden.

Cloud-Betriebsmodell

In einer IT-Organisation das Betriebsmodell, das zum Aufbau, zur Weiterentwicklung und Optimierung einer oder mehrerer Cloud-Umgebungen verwendet wird. Weitere Informationen finden Sie unter [Aufbau Ihres Cloud-Betriebsmodells](#).

Phasen der Einführung der Cloud

Die vier Phasen, die Unternehmen bei der Migration in der Regel durchlaufen AWS Cloud:

- Projekt – Durchführung einiger Cloud-bezogener Projekte zu Machbarkeitsnachweisen und zu Lernzwecken
- Fundament — Tätigen Sie grundlegende Investitionen, um Ihre Cloud-Einführung zu skalieren (z. B. Einrichtung einer landing zone, Definition eines CCo E, Einrichtung eines Betriebsmodells)

- Migration – Migrieren einzelner Anwendungen
- Neuentwicklung – Optimierung von Produkten und Services und Innovation in der Cloud

Diese Phasen wurden von Stephen Orban im Blogbeitrag [The Journey Toward Cloud-First & the Stages of Adoption](#) im AWS Cloud Enterprise Strategy-Blog definiert. Informationen darüber, wie sie mit der AWS Migrationsstrategie zusammenhängen, finden Sie im Leitfaden zur Vorbereitung der [Migration](#).

CMDB

Siehe [Datenbank für das Konfigurationsmanagement](#).

Code-Repository

Ein Ort, an dem Quellcode und andere Komponenten wie Dokumentation, Beispiele und Skripts gespeichert und im Rahmen von Versionskontrollprozessen aktualisiert werden. Zu den gängigen Cloud-Repositorys gehören GitHub oder Bitbucket Cloud. Jede Version des Codes wird Zweig genannt. In einer Microservice-Struktur ist jedes Repository einer einzelnen Funktionalität gewidmet. Eine einzelne CI/CD-Pipeline kann mehrere Repositorien verwenden.

Kalter Cache

Ein Puffer-Cache, der leer oder nicht gut gefüllt ist oder veraltete oder irrelevante Daten enthält. Dies beeinträchtigt die Leistung, da die Datenbank-Instance aus dem Hauptspeicher oder der Festplatte lesen muss, was langsamer ist als das Lesen aus dem Puffercache.

Kalte Daten

Daten, auf die selten zugegriffen wird und die in der Regel historisch sind. Bei der Abfrage dieser Art von Daten sind langsame Abfragen in der Regel akzeptabel. Durch die Verlagerung dieser Daten auf leistungsschwächere und kostengünstigere Speicherstufen oder -klassen können Kosten gesenkt werden.

Computer Vision (CV)

Ein Bereich der [KI](#), der maschinelles Lernen nutzt, um Informationen aus visuellen Formaten wie digitalen Bildern und Videos zu analysieren und zu extrahieren. Amazon SageMaker AI bietet beispielsweise Bildverarbeitungsalgorithmen für CV.

Drift in der Konfiguration

Bei einer Arbeitslast eine Änderung der Konfiguration gegenüber dem erwarteten Zustand. Dies kann dazu führen, dass der Workload nicht mehr richtlinienkonform wird, und zwar in der Regel schrittweise und unbeabsichtigt.

Verwaltung der Datenbankkonfiguration (CMDB)

Ein Repository, das Informationen über eine Datenbank und ihre IT-Umgebung speichert und verwaltet, inklusive Hardware- und Softwarekomponenten und deren Konfigurationen. In der Regel verwenden Sie Daten aus einer CMDB in der Phase der Portfolioerkennung und -analyse der Migration.

Konformitätspaket

Eine Sammlung von AWS Config Regeln und Abhilfemaßnahmen, die Sie zusammenstellen können, um Ihre Konformitäts- und Sicherheitsprüfungen individuell anzupassen. Mithilfe einer YAML-Vorlage können Sie ein Conformance Pack als einzelne Entität in einer AWS-Konto AND-Region oder unternehmensweit bereitstellen. Weitere Informationen finden Sie in der Dokumentation unter [Conformance Packs](#). AWS Config

Kontinuierliche Bereitstellung und kontinuierliche Integration (CI/CD)

Der Prozess der Automatisierung der Quell-, Build-, Test-, Staging- und Produktionsphasen des Softwareveröffentlichungsprozesses. CI/CD is commonly described as a pipeline. CI/CD kann Ihnen helfen, Prozesse zu automatisieren, die Produktivität zu steigern, die Codequalität zu verbessern und schneller zu liefern. Weitere Informationen finden Sie unter [Vorteile der kontinuierlichen Auslieferung](#). CD kann auch für kontinuierliche Bereitstellung stehen. Weitere Informationen finden Sie unter [Kontinuierliche Auslieferung im Vergleich zu kontinuierlicher Bereitstellung](#).

CV

Siehe [Computer Vision](#).

D

Daten im Ruhezustand

Daten, die in Ihrem Netzwerk stationär sind, z. B. Daten, die sich im Speicher befinden.

Datenklassifizierung

Ein Prozess zur Identifizierung und Kategorisierung der Daten in Ihrem Netzwerk auf der Grundlage ihrer Kritikalität und Sensitivität. Sie ist eine wichtige Komponente jeder Strategie für das Management von Cybersecurity-Risiken, da sie Ihnen hilft, die geeigneten Schutz- und Aufbewahrungskontrollen für die Daten zu bestimmen. Die Datenklassifizierung ist ein Bestandteil

der Sicherheitssäule im AWS Well-Architected Framework. Weitere Informationen finden Sie unter [Datenklassifizierung](#).

Datendrift

Eine signifikante Variation zwischen den Produktionsdaten und den Daten, die zum Trainieren eines ML-Modells verwendet wurden, oder eine signifikante Änderung der Eingabedaten im Laufe der Zeit. Datendrift kann die Gesamtqualität, Genauigkeit und Fairness von ML-Modellvorhersagen beeinträchtigen.

Daten während der Übertragung

Daten, die sich aktiv durch Ihr Netzwerk bewegen, z. B. zwischen Netzwerkressourcen.

Datennetz

Ein architektonisches Framework, das verteilte, dezentrale Dateneigentum mit zentraler Verwaltung und Steuerung ermöglicht.

Datenminimierung

Das Prinzip, nur die Daten zu sammeln und zu verarbeiten, die unbedingt erforderlich sind. Durch Datenminimierung im AWS Cloud können Datenschutzrisiken, Kosten und der CO2-Fußabdruck Ihrer Analysen reduziert werden.

Datenperimeter

Eine Reihe präventiver Schutzmaßnahmen in Ihrer AWS Umgebung, die sicherstellen, dass nur vertrauenswürdige Identitäten auf vertrauenswürdige Ressourcen von erwarteten Netzwerken zugreifen. Weitere Informationen finden Sie unter [Aufbau eines Datenperimeters](#) auf AWS

Vorverarbeitung der Daten

Rohdaten in ein Format umzuwandeln, das von Ihrem ML-Modell problemlos verarbeitet werden kann. Die Vorverarbeitung von Daten kann bedeuten, dass bestimmte Spalten oder Zeilen entfernt und fehlende, inkonsistente oder doppelte Werte behoben werden.

Herkunft der Daten

Der Prozess der Nachverfolgung des Ursprungs und der Geschichte von Daten während ihres gesamten Lebenszyklus, z. B. wie die Daten generiert, übertragen und gespeichert wurden.

betroffene Person

Eine Person, deren Daten gesammelt und verarbeitet werden.

Data Warehouse

Ein Datenverwaltungssystem, das Business Intelligence wie Analysen unterstützt. Data Warehouses enthalten in der Regel große Mengen historischer Daten und werden in der Regel für Abfragen und Analysen verwendet.

Datenbankdefinitionssprache (DDL)

Anweisungen oder Befehle zum Erstellen oder Ändern der Struktur von Tabellen und Objekten in einer Datenbank.

Datenbankmanipulationssprache (DML)

Anweisungen oder Befehle zum Ändern (Einfügen, Aktualisieren und Löschen) von Informationen in einer Datenbank.

DDL

Siehe [Datenbankdefinitionssprache](#).

Deep-Ensemble

Mehrere Deep-Learning-Modelle zur Vorhersage kombinieren. Sie können Deep-Ensembles verwenden, um eine genauere Vorhersage zu erhalten oder um die Unsicherheit von Vorhersagen abzuschätzen.

Deep Learning

Ein ML-Teilbereich, der mehrere Schichten künstlicher neuronaler Netzwerke verwendet, um die Zuordnung zwischen Eingabedaten und Zielvariablen von Interesse zu ermitteln.

defense-in-depth

Ein Ansatz zur Informationssicherheit, bei dem eine Reihe von Sicherheitsmechanismen und -kontrollen sorgfältig in einem Computernetzwerk verteilt werden, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit des Netzwerks und der darin enthaltenen Daten zu schützen. Wenn Sie diese Strategie anwenden AWS, fügen Sie mehrere Steuerelemente auf verschiedenen Ebenen der AWS Organizations Struktur hinzu, um die Ressourcen zu schützen. Ein defense-in-depth Ansatz könnte beispielsweise Multi-Faktor-Authentifizierung, Netzwerksegmentierung und Verschlüsselung kombinieren.

delegierter Administrator

In AWS Organizations kann ein kompatibler Dienst ein AWS Mitgliedskonto registrieren, um die Konten der Organisation und die Berechtigungen für diesen Dienst zu verwalten. Dieses Konto

wird als delegierter Administrator für diesen Service bezeichnet. Weitere Informationen und eine Liste kompatibler Services finden Sie unter [Services, die mit AWS Organizations funktionieren](#) in der AWS Organizations -Dokumentation.

Bereitstellung

Der Prozess, bei dem eine Anwendung, neue Feature oder Codekorrekturen in der Zielumgebung verfügbar gemacht werden. Die Bereitstellung umfasst das Implementieren von Änderungen an einer Codebasis und das anschließende Erstellen und Ausführen dieser Codebasis in den Anwendungsumgebungen.

Entwicklungsumgebung

Siehe [Umgebung](#).

Detektivische Kontrolle

Eine Sicherheitskontrolle, die darauf ausgelegt ist, ein Ereignis zu erkennen, zu protokollieren und zu warnen, nachdem ein Ereignis eingetreten ist. Diese Kontrollen stellen eine zweite Verteidigungslinie dar und warnen Sie vor Sicherheitsereignissen, bei denen die vorhandenen präventiven Kontrollen umgangen wurden. Weitere Informationen finden Sie unter [Detektivische Kontrolle](#) in Implementierung von Sicherheitskontrollen in AWS.

Abbildung des Wertstroms in der Entwicklung (DVSM)

Ein Prozess zur Identifizierung und Priorisierung von Einschränkungen, die sich negativ auf Geschwindigkeit und Qualität im Lebenszyklus der Softwareentwicklung auswirken. DVSM erweitert den Prozess der Wertstromanalyse, der ursprünglich für Lean-Manufacturing-Praktiken konzipiert wurde. Es konzentriert sich auf die Schritte und Teams, die erforderlich sind, um durch den Softwareentwicklungsprozess Mehrwert zu schaffen und zu steigern.

digitaler Zwilling

Eine virtuelle Darstellung eines realen Systems, z. B. eines Gebäudes, einer Fabrik, einer Industrieanlage oder einer Produktionslinie. Digitale Zwillinge unterstützen vorausschauende Wartung, Fernüberwachung und Produktionsoptimierung.

Maßtabelle

In einem [Sternschema](#) eine kleinere Tabelle, die Datenattribute zu quantitativen Daten in einer Faktentabelle enthält. Bei Attributen von Dimensionstabellen handelt es sich in der Regel um Textfelder oder diskrete Zahlen, die sich wie Text verhalten. Diese Attribute werden häufig zum Einschränken von Abfragen, zum Filtern und zur Kennzeichnung von Ergebnismengen verwendet.

Katastrophe

Ein Ereignis, das verhindert, dass ein Workload oder ein System seine Geschäftsziele an seinem primären Einsatzort erfüllt. Diese Ereignisse können Naturkatastrophen, technische Ausfälle oder das Ergebnis menschlichen Handelns sein, wie z. B. unbeabsichtigte Fehlkonfigurationen oder ein Malware-Angriff.

Disaster Recovery (DR)

Die Strategie und der Prozess, die Sie verwenden, um Ausfallzeiten und Datenverluste aufgrund einer [Katastrophe](#) zu minimieren. Weitere Informationen finden Sie unter [Disaster Recovery von Workloads unter AWS: Wiederherstellung in der Cloud im AWS Well-Architected Framework](#).

DML

Siehe Sprache zur [Datenbankmanipulation](#).

Domainorientiertes Design

Ein Ansatz zur Entwicklung eines komplexen Softwaresystems, bei dem seine Komponenten mit sich entwickelnden Domains oder Kerngeschäftsziele verknüpft werden, denen jede Komponente dient. Dieses Konzept wurde von Eric Evans in seinem Buch Domaingesteuertes Design: Bewältigen der Komplexität im Herzen der Software (Boston: Addison-Wesley Professional, 2003) vorgestellt. Informationen darüber, wie Sie domaingesteuertes Design mit dem Strangler-Fig-Muster verwenden können, finden Sie unter [Schrittweises Modernisieren älterer Microsoft ASP.NET \(ASMX\)-Webservices mithilfe von Containern und Amazon API Gateway](#).

DR

Siehe [Disaster Recovery](#).

Erkennung von Driften

Verfolgung von Abweichungen von einer Basiskonfiguration. Sie können es beispielsweise verwenden, AWS CloudFormation um [Abweichungen bei den Systemressourcen zu erkennen](#), oder Sie können AWS Control Tower damit [Änderungen in Ihrer landing zone erkennen](#), die sich auf die Einhaltung von Governance-Anforderungen auswirken könnten.

DVSM

Siehe [Abbildung des Wertstroms in der Entwicklung](#).

E

EDA

Siehe [explorative Datenanalyse](#).

EDI

Siehe [elektronischer Datenaustausch](#).

Edge-Computing

Die Technologie, die die Rechenleistung für intelligente Geräte an den Rändern eines IoT-Netzwerks erhöht. Im Vergleich zu [Cloud Computing](#) kann Edge Computing die Kommunikationslatenz reduzieren und die Reaktionszeit verbessern.

elektronischer Datenaustausch (EDI)

Der automatisierte Austausch von Geschäftsdokumenten zwischen Organisationen. Weitere Informationen finden Sie unter [Was ist elektronischer Datenaustausch](#).

Verschlüsselung

Ein Rechenprozess, der Klartextdaten, die für Menschen lesbar sind, in Chiffretext umwandelt.

Verschlüsselungsschlüssel

Eine kryptografische Zeichenfolge aus zufälligen Bits, die von einem Verschlüsselungsalgorithmus generiert wird. Schlüssel können unterschiedlich lang sein, und jeder Schlüssel ist so konzipiert, dass er unvorhersehbar und einzigartig ist.

Endianismus

Die Reihenfolge, in der Bytes im Computerspeicher gespeichert werden. Big-Endian-Systeme speichern das höchstwertige Byte zuerst. Little-Endian-Systeme speichern das niedrigwertigste Byte zuerst.

Endpunkt

[Siehe](#) Service-Endpunkt.

Endpunkt-Services

Ein Service, den Sie in einer Virtual Private Cloud (VPC) hosten können, um ihn mit anderen Benutzern zu teilen. Sie können einen Endpunktdienst mit anderen AWS-Konten oder AWS Identity and Access Management (IAM AWS PrivateLink -) Prinzipalen erstellen und diesen

Berechtigungen gewähren. Diese Konten oder Prinzipale können sich privat mit Ihrem Endpunktservice verbinden, indem sie Schnittstellen-VPC-Endpunkte erstellen. Weitere Informationen finden Sie unter [Einen Endpunkt-Service erstellen](#) in der Amazon Virtual Private Cloud (Amazon VPC)-Dokumentation.

Unternehmensressourcenplanung (ERP)

Ein System, das wichtige Geschäftsprozesse (wie Buchhaltung, [MES](#) und Projektmanagement) für ein Unternehmen automatisiert und verwaltet.

Envelope-Verschlüsselung

Der Prozess der Verschlüsselung eines Verschlüsselungsschlüssels mit einem anderen Verschlüsselungsschlüssel. Weitere Informationen finden Sie unter [Envelope-Verschlüsselung](#) in der AWS Key Management Service (AWS KMS) -Dokumentation.

Umgebung

Eine Instance einer laufenden Anwendung. Die folgenden Arten von Umgebungen sind beim Cloud-Computing üblich:

- **Entwicklungsumgebung** – Eine Instance einer laufenden Anwendung, die nur dem Kernteam zur Verfügung steht, das für die Wartung der Anwendung verantwortlich ist. Entwicklungsumgebungen werden verwendet, um Änderungen zu testen, bevor sie in höhere Umgebungen übertragen werden. Diese Art von Umgebung wird manchmal als Testumgebung bezeichnet.
- **Niedrigere Umgebungen** – Alle Entwicklungsumgebungen für eine Anwendung, z. B. solche, die für erste Builds und Tests verwendet wurden.
- **Produktionsumgebung** – Eine Instance einer laufenden Anwendung, auf die Endbenutzer zugreifen können. In einer CI/CD-Pipeline ist die Produktionsumgebung die letzte Bereitstellungsumgebung.
- **Höhere Umgebungen** – Alle Umgebungen, auf die auch andere Benutzer als das Kernentwicklungsteam zugreifen können. Dies kann eine Produktionsumgebung, Vorproduktionsumgebungen und Umgebungen für Benutzerakzeptanztests umfassen.

Epics

In der agilen Methodik sind dies funktionale Kategorien, die Ihnen helfen, Ihre Arbeit zu organisieren und zu priorisieren. Epics bieten eine allgemeine Beschreibung der Anforderungen und Implementierungsaufgaben. Zu den Sicherheitsthemen AWS von CAF gehören beispielsweise Identitäts- und Zugriffsmanagement, Detektivkontrollen, Infrastruktursicherheit,

Datenschutz und Reaktion auf Vorfälle. Weitere Informationen zu Epics in der AWS - Migrationsstrategie finden Sie im [Leitfaden zur Programm-Implementierung](#).

ERP

Siehe [Enterprise Resource Planning](#).

Explorative Datenanalyse (EDA)

Der Prozess der Analyse eines Datensatzes, um seine Hauptmerkmale zu verstehen. Sie sammeln oder aggregieren Daten und führen dann erste Untersuchungen durch, um Muster zu finden, Anomalien zu erkennen und Annahmen zu überprüfen. EDA wird durchgeführt, indem zusammenfassende Statistiken berechnet und Datenvisualisierungen erstellt werden.

F

Faktentabelle

Die zentrale Tabelle in einem [Sternschema](#). Sie speichert quantitative Daten über den Geschäftsbetrieb. In der Regel enthält eine Faktentabelle zwei Arten von Spalten: Spalten, die Kennzahlen enthalten, und Spalten, die einen Fremdschlüssel für eine Dimensionstabelle enthalten.

schnell scheitern

Eine Philosophie, die häufige und inkrementelle Tests verwendet, um den Entwicklungslebenszyklus zu verkürzen. Dies ist ein wichtiger Bestandteil eines agilen Ansatzes.

Grenze zur Fehlerisolierung

Dabei handelt es sich um eine Grenze AWS Cloud, z. B. eine Availability Zone AWS-Region, eine Steuerungsebene oder eine Datenebene, die die Auswirkungen eines Fehlers begrenzt und die Widerstandsfähigkeit von Workloads verbessert. Weitere Informationen finden Sie unter [Grenzen zur AWS Fehlerisolierung](#).

Feature-Zweig

Siehe [Zweig](#).

Features

Die Eingabedaten, die Sie verwenden, um eine Vorhersage zu treffen. In einem Fertigungskontext könnten Feature beispielsweise Bilder sein, die regelmäßig von der Fertigungslinie aus aufgenommen werden.

Bedeutung der Feature

Wie wichtig ein Feature für die Vorhersagen eines Modells ist. Dies wird in der Regel als numerischer Wert ausgedrückt, der mit verschiedenen Techniken wie Shapley Additive Explanations (SHAP) und integrierten Gradienten berechnet werden kann. Weitere Informationen finden Sie unter [Interpretierbarkeit von Modellen für maschinelles Lernen mit AWS](#).

Featuretransformation

Daten für den ML-Prozess optimieren, einschließlich der Anreicherung von Daten mit zusätzlichen Quellen, der Skalierung von Werten oder der Extraktion mehrerer Informationssätze aus einem einzigen Datenfeld. Das ermöglicht dem ML-Modell, von den Daten profitieren. Wenn Sie beispielsweise das Datum „27.05.2021 00:15:37“ in „2021“, „Mai“, „Donnerstag“ und „15“ aufschlüsseln, können Sie dem Lernalgorithmus helfen, nuancierte Muster zu erlernen, die mit verschiedenen Datenkomponenten verknüpft sind.

Eingabeaufforderung mit wenigen Klicks

Bereitstellung einer kleinen Anzahl von Beispielen, die die Aufgabe und das gewünschte Ergebnis veranschaulichen, bevor das [LLM](#) aufgefordert wird, eine ähnliche Aufgabe auszuführen. Bei dieser Technik handelt es sich um eine Anwendung des kontextbezogenen Lernens, bei der Modelle anhand von Beispielen (Aufnahmen) lernen, die in Eingabeaufforderungen eingebettet sind. Bei Aufgaben, die spezifische Formatierungs-, Argumentations- oder Fachkenntnisse erfordern, kann die Eingabeaufforderung mit wenigen Handgriffen effektiv sein. [Siehe auch Zero-Shot Prompting](#).

FGAC

Siehe [detaillierte Zugriffskontrolle](#).

Feinkörnige Zugriffskontrolle (FGAC)

Die Verwendung mehrerer Bedingungen, um eine Zugriffsanfrage zuzulassen oder abzulehnen.

Flash-Cut-Migration

Eine Datenbankmigrationsmethode, bei der eine kontinuierliche Datenreplikation durch [Erfassung von Änderungsdaten](#) verwendet wird, um Daten in kürzester Zeit zu migrieren, anstatt einen schrittweisen Ansatz zu verwenden. Ziel ist es, Ausfallzeiten auf ein Minimum zu beschränken.

FM

Siehe [Fundamentmodell](#).

Fundamentmodell (FM)

Ein großes neuronales Deep-Learning-Netzwerk, das mit riesigen Datensätzen generalisierter und unbeschrifteter Daten trainiert wurde. FMs sind in der Lage, eine Vielzahl allgemeiner Aufgaben zu erfüllen, z. B. Sprache zu verstehen, Text und Bilder zu generieren und Konversationen in natürlicher Sprache zu führen. Weitere Informationen finden Sie unter [Was sind Foundation-Modelle](#).

G

generative KI

Eine Untergruppe von [KI-Modellen](#), die mit großen Datenmengen trainiert wurden und mit einer einfachen Textaufforderung neue Inhalte und Artefakte wie Bilder, Videos, Text und Audio erstellen können. Weitere Informationen finden Sie unter [Was ist Generative KI](#).

Geoblocking

Siehe [geografische Einschränkungen](#).

Geografische Einschränkungen (Geoblocking)

Bei Amazon eine Option CloudFront, um zu verhindern, dass Benutzer in bestimmten Ländern auf Inhaltsverteilungen zugreifen. Sie können eine Zulassungsliste oder eine Sperrliste verwenden, um zugelassene und gesperrte Länder anzugeben. Weitere Informationen finden Sie in [der Dokumentation unter Beschränkung der geografischen Verteilung Ihrer Inhalte](#). CloudFront

Gitflow-Workflow

Ein Ansatz, bei dem niedrigere und höhere Umgebungen unterschiedliche Zweige in einem Quellcode-Repository verwenden. Der Gitflow-Workflow gilt als veraltet, und der [Trunk-basierte Workflow](#) ist der moderne, bevorzugte Ansatz.

goldenes Bild

Ein Snapshot eines Systems oder einer Software, der als Vorlage für die Bereitstellung neuer Instanzen dieses Systems oder dieser Software verwendet wird. In der Fertigung kann ein Golden Image beispielsweise zur Bereitstellung von Software auf mehreren Geräten verwendet werden und trägt zur Verbesserung der Geschwindigkeit, Skalierbarkeit und Produktivität bei der Geräteherstellung bei.

Greenfield-Strategie

Das Fehlen vorhandener Infrastruktur in einer neuen Umgebung. Bei der Einführung einer Neuausrichtung einer Systemarchitektur können Sie alle neuen Technologien ohne Einschränkung der Kompatibilität mit der vorhandenen Infrastruktur auswählen, auch bekannt als [Brownfield](#). Wenn Sie die bestehende Infrastruktur erweitern, könnten Sie Brownfield- und Greenfield-Strategien mischen.

Integritätsschutz

Eine allgemeine Regel, die dazu beiträgt, Ressourcen, Richtlinien und die Einhaltung von Vorschriften in allen Unternehmenseinheiten zu regeln (OUs). Präventiver Integritätsschutz setzt Richtlinien durch, um die Einhaltung von Standards zu gewährleisten. Sie werden mithilfe von Service-Kontrollrichtlinien und IAM-Berechtigungsgrenzen implementiert. Detektivischer Integritätsschutz erkennt Richtlinienverstöße und Compliance-Probleme und generiert Warnmeldungen zur Abhilfe. Sie werden mithilfe von AWS Config, AWS Security Hub, Amazon GuardDuty AWS Trusted Advisor, Amazon Inspector und benutzerdefinierten AWS Lambda Prüfungen implementiert.

H

HEKTAR

Siehe [Hochverfügbarkeit](#).

Heterogene Datenbankmigration

Migrieren Sie Ihre Quelldatenbank in eine Zieldatenbank, die eine andere Datenbank-Engine verwendet (z. B. Oracle zu Amazon Aurora). Eine heterogene Migration ist in der Regel Teil einer Neuarchitektur, und die Konvertierung des Schemas kann eine komplexe Aufgabe sein. [AWS bietet AWS SCT](#), welches bei Schemakonvertierungen hilft.

hohe Verfügbarkeit (HA)

Die Fähigkeit eines Workloads, im Falle von Herausforderungen oder Katastrophen kontinuierlich und ohne Eingreifen zu arbeiten. HA-Systeme sind so konzipiert, dass sie automatisch ein Failover durchführen, gleichbleibend hohe Leistung bieten und unterschiedliche Lasten und Ausfälle mit minimalen Leistungseinbußen bewältigen.

historische Modernisierung

Ein Ansatz zur Modernisierung und Aufrüstung von Betriebstechnologiesystemen (OT), um den Bedürfnissen der Fertigungsindustrie besser gerecht zu werden. Ein Historian ist eine Art von Datenbank, die verwendet wird, um Daten aus verschiedenen Quellen in einer Fabrik zu sammeln und zu speichern.

Holdout-Daten

Ein Teil historischer, beschrifteter Daten, der aus einem Datensatz zurückgehalten wird, der zum Trainieren eines Modells für [maschinelles](#) Lernen verwendet wird. Sie können Holdout-Daten verwenden, um die Modellleistung zu bewerten, indem Sie die Modellvorhersagen mit den Holdout-Daten vergleichen.

Homogene Datenbankmigration

Migrieren Sie Ihre Quelldatenbank zu einer Zieldatenbank, die dieselbe Datenbank-Engine verwendet (z. B. Microsoft SQL Server zu Amazon RDS für SQL Server). Eine homogene Migration ist in der Regel Teil eines Hostwechsels oder eines Plattformwechsels. Sie können native Datenbankserviceprogramme verwenden, um das Schema zu migrieren.

heiße Daten

Daten, auf die häufig zugegriffen wird, z. B. Echtzeitdaten oder aktuelle Transaktionsdaten. Für diese Daten ist in der Regel eine leistungsstarke Speicherebene oder -klasse erforderlich, um schnelle Abfrageantworten zu ermöglichen.

Hotfix

Eine dringende Lösung für ein kritisches Problem in einer Produktionsumgebung. Aufgrund seiner Dringlichkeit wird ein Hotfix normalerweise außerhalb des typischen DevOps Release-Workflows erstellt.

Hypercare-Phase

Unmittelbar nach dem Cutover, der Zeitraum, in dem ein Migrationsteam die migrierten Anwendungen in der Cloud verwaltet und überwacht, um etwaige Probleme zu beheben. In der Regel dauert dieser Zeitraum 1–4 Tage. Am Ende der Hypercare-Phase überträgt das Migrationsteam in der Regel die Verantwortung für die Anwendungen an das Cloud-Betriebsteam.

|

IaC

Sehen Sie sich [Infrastruktur als Code](#) an.

Identitätsbasierte Richtlinie

Eine Richtlinie, die einem oder mehreren IAM-Prinzipalen zugeordnet ist und deren Berechtigungen innerhalb der AWS Cloud Umgebung definiert.

Leerlaufanwendung

Eine Anwendung mit einer durchschnittlichen CPU- und Arbeitsspeicherauslastung zwischen 5 und 20 Prozent über einen Zeitraum von 90 Tagen. In einem Migrationsprojekt ist es üblich, diese Anwendungen außer Betrieb zu nehmen oder sie On-Premises beizubehalten.

IIoT

Siehe [Industrielles Internet der Dinge](#).

unveränderliche Infrastruktur

Ein Modell, das eine neue Infrastruktur für Produktionsworkloads bereitstellt, anstatt die bestehende Infrastruktur zu aktualisieren, zu patchen oder zu modifizieren. [Unveränderliche Infrastrukturen sind von Natur aus konsistenter, zuverlässiger und vorhersehbarer als veränderliche Infrastrukturen](#). Weitere Informationen finden Sie in der Best Practice [Deploy using immutable infrastructure](#) im AWS Well-Architected Framework.

Eingehende (ingress) VPC

In einer Architektur AWS mit mehreren Konten ist dies eine VPC, die Netzwerkverbindungen von außerhalb einer Anwendung akzeptiert, überprüft und weiterleitet. Die [AWS Security Reference Architecture](#) empfiehlt, Ihr Netzwerkkonto mit eingehendem und ausgehendem Datenverkehr und Inspektion einzurichten, VPCs um die bidirektionale Schnittstelle zwischen Ihrer Anwendung und dem Internet im weiteren Sinne zu schützen.

Inkrementelle Migration

Eine Cutover-Strategie, bei der Sie Ihre Anwendung in kleinen Teilen migrieren, anstatt eine einziges vollständiges Cutover durchzuführen. Beispielsweise könnten Sie zunächst nur einige Microservices oder Benutzer auf das neue System umstellen. Nachdem Sie sich vergewissert haben, dass alles ordnungsgemäß funktioniert, können Sie weitere Microservices oder Benutzer

|

schrittweise verschieben, bis Sie Ihr Legacy-System außer Betrieb nehmen können. Diese Strategie reduziert die mit großen Migrationen verbundenen Risiken.

Industrie 4.0

Ein Begriff, der 2016 von [Klaus Schwab](#) eingeführt wurde und sich auf die Modernisierung von Fertigungsprozessen durch Fortschritte in den Bereichen Konnektivität, Echtzeitdaten, Automatisierung, Analytik und KI/ML bezieht.

Infrastruktur

Alle Ressourcen und Komponenten, die in der Umgebung einer Anwendung enthalten sind.

Infrastructure as Code (IaC)

Der Prozess der Bereitstellung und Verwaltung der Infrastruktur einer Anwendung mithilfe einer Reihe von Konfigurationsdateien. IaC soll Ihnen helfen, das Infrastrukturmanagement zu zentralisieren, Ressourcen zu standardisieren und schnell zu skalieren, sodass neue Umgebungen wiederholbar, zuverlässig und konsistent sind.

industrielles Internet der Dinge (T) Ilo

Einsatz von mit dem Internet verbundenen Sensoren und Geräten in Industriesektoren wie Fertigung, Energie, Automobilindustrie, Gesundheitswesen, Biowissenschaften und Landwirtschaft. Weitere Informationen finden Sie unter [Aufbau einer digitalen Transformationsstrategie für das industrielle Internet der Dinge \(IIoT\)](#).

Inspektions-VPC

In einer Architektur AWS mit mehreren Konten eine zentralisierte VPC, die Inspektionen des Netzwerkverkehrs zwischen VPCs (in demselben oder unterschiedlichen AWS-Regionen), dem Internet und lokalen Netzwerken verwaltet. In der [AWS Security Reference Architecture](#) wird empfohlen, Ihr Netzwerkkonto mit eingehendem und ausgehendem Datenverkehr sowie Inspektionen einzurichten, VPCs um die bidirektionale Schnittstelle zwischen Ihrer Anwendung und dem Internet im weiteren Sinne zu schützen.

Internet of Things (IoT)

Das Netzwerk verbundener physischer Objekte mit eingebetteten Sensoren oder Prozessoren, das über das Internet oder über ein lokales Kommunikationsnetzwerk mit anderen Geräten und Systemen kommuniziert. Weitere Informationen finden Sie unter [Was ist IoT?](#)

Interpretierbarkeit

Ein Merkmal eines Modells für Machine Learning, das beschreibt, inwieweit ein Mensch verstehen kann, wie die Vorhersagen des Modells von seinen Eingaben abhängen. Weitere Informationen finden Sie unter Interpretierbarkeit des [Modells für maschinelles Lernen](#) mit AWS

IoT

Siehe [Internet der Dinge](#).

IT information library (ITIL, IT-Informationsbibliothek)

Eine Reihe von bewährten Methoden für die Bereitstellung von IT-Services und die Abstimmung dieser Services auf die Geschäftsanforderungen. ITIL bietet die Grundlage für ITSM.

T service management (ITSM, IT-Servicemanagement)

Aktivitäten im Zusammenhang mit der Gestaltung, Implementierung, Verwaltung und Unterstützung von IT-Services für eine Organisation. Informationen zur Integration von Cloud-Vorgängen mit ITSM-Tools finden Sie im [Leitfaden zur Betriebsintegration](#).

BIS

Weitere Informationen finden Sie in der [IT-Informationsbibliothek](#).

ITSM

Siehe [IT-Servicemanagement](#).

L

Labelbasierte Zugangskontrolle (LBAC)

Eine Implementierung der Mandatory Access Control (MAC), bei der den Benutzern und den Daten selbst jeweils explizit ein Sicherheitslabelwert zugewiesen wird. Die Schnittmenge zwischen der Benutzersicherheitsbeschriftung und der Datensicherheitsbeschriftung bestimmt, welche Zeilen und Spalten für den Benutzer sichtbar sind.

Landing Zone

Eine landing zone ist eine gut strukturierte AWS Umgebung mit mehreren Konten, die skalierbar und sicher ist. Dies ist ein Ausgangspunkt, von dem aus Ihre Organisationen Workloads und Anwendungen schnell und mit Vertrauen in ihre Sicherheits- und Infrastrukturmgebung starten

und bereitstellen können. Weitere Informationen zu Landing Zones finden Sie unter [Einrichtung einer sicheren und skalierbaren AWS -Umgebung mit mehreren Konten..](#)

großes Sprachmodell (LLM)

Ein [Deep-Learning-KI-Modell](#), das anhand einer riesigen Datenmenge vorab trainiert wurde. Ein LLM kann mehrere Aufgaben ausführen, z. B. Fragen beantworten, Dokumente zusammenfassen, Text in andere Sprachen übersetzen und Sätze vervollständigen. [Weitere Informationen finden Sie unter Was sind LLMs](#)

Große Migration

Eine Migration von 300 oder mehr Servern.

SCHWARZ

Weitere Informationen finden Sie unter [Label-basierte Zugriffskontrolle](#).

Geringste Berechtigung

Die bewährte Sicherheitsmethode, bei der nur die für die Durchführung einer Aufgabe erforderlichen Mindestberechtigungen erteilt werden. Weitere Informationen finden Sie unter [Geringste Berechtigungen anwenden](#) in der IAM-Dokumentation.

Lift and Shift

Siehe [7 Rs](#).

Little-Endian-System

Ein System, welches das niedrigwertigste Byte zuerst speichert. Siehe auch [Endianness](#).

LLM

Siehe [großes Sprachmodell](#).

Niedrigere Umgebungen

Siehe [Umgebung](#).

M

Machine Learning (ML)

Eine Art künstlicher Intelligenz, die Algorithmen und Techniken zur Mustererkennung und zum Lernen verwendet. ML analysiert aufgezeichnete Daten, wie z. B. Daten aus dem Internet der

Dinge (IoT), und lernt daraus, um ein statistisches Modell auf der Grundlage von Mustern zu erstellen. Weitere Informationen finden Sie unter [Machine Learning](#).

Hauptzweig

Siehe [Filiale](#).

Malware

Software, die entwickelt wurde, um die Computersicherheit oder den Datenschutz zu gefährden. Malware kann Computersysteme stören, vertrauliche Informationen durchsickern lassen oder sich unbefugten Zugriff verschaffen. Beispiele für Malware sind Viren, Würmer, Ransomware, Trojaner, Spyware und Keylogger.

verwaltete Dienste

AWS-Services für die die Infrastrukturebene, das Betriebssystem und die Plattformen AWS betrieben werden, und Sie greifen auf die Endgeräte zu, um Daten zu speichern und abzurufen. Amazon Simple Storage Service (Amazon S3) und Amazon DynamoDB sind Beispiele für Managed Services. Diese werden auch als abstrakte Dienste bezeichnet.

Manufacturing Execution System (MES)

Ein Softwaresystem zur Nachverfolgung, Überwachung, Dokumentation und Steuerung von Produktionsprozessen, bei denen Rohstoffe in der Fertigung zu fertigen Produkten umgewandelt werden.

MAP

Siehe [Migration Acceleration Program](#).

Mechanismus

Ein vollständiger Prozess, bei dem Sie ein Tool erstellen, die Akzeptanz des Tools vorantreiben und anschließend die Ergebnisse überprüfen, um Anpassungen vorzunehmen. Ein Mechanismus ist ein Zyklus, der sich im Laufe seiner Tätigkeit selbst verstärkt und verbessert. Weitere Informationen finden Sie unter [Aufbau von Mechanismen](#) im AWS Well-Architected Framework.

Mitgliedskonto

Alle AWS-Konten außer dem Verwaltungskonto, die Teil einer Organisation in sind. AWS Organizations Ein Konto kann jeweils nur einer Organisation angehören.

DURCHEINANDER

Siehe [Manufacturing Execution System](#).

Message Queuing-Telemetrietransport (MQTT)

[Ein leichtes machine-to-machine \(M2M\) -Kommunikationsprotokoll, das auf dem Publish/Subscribe-Muster für IoT-Geräte mit beschränkten Ressourcen basiert.](#)

Microservice

Ein kleiner, unabhängiger Dienst, der über genau definierte Kanäle kommuniziert APIs und in der Regel kleinen, eigenständigen Teams gehört. Ein Versicherungssystem kann beispielsweise Microservices beinhalten, die Geschäftsfunktionen wie Vertrieb oder Marketing oder Subdomains wie Einkauf, Schadenersatz oder Analytik zugeordnet sind. Zu den Vorteilen von Microservices gehören Agilität, flexible Skalierung, einfache Bereitstellung, wiederverwendbarer Code und Ausfallsicherheit. Weitere Informationen finden Sie unter [Integration von Microservices mithilfe serverloser Dienste](#). AWS

Microservices-Architekturen

Ein Ansatz zur Erstellung einer Anwendung mit unabhängigen Komponenten, die jeden Anwendungsprozess als Microservice ausführen. Diese Microservices kommunizieren mithilfe von Lightweight über eine klar definierte Schnittstelle. APIs Jeder Microservice in dieser Architektur kann aktualisiert, bereitgestellt und skaliert werden, um den Bedarf an bestimmten Funktionen einer Anwendung zu decken. Weitere Informationen finden Sie unter [Implementierung von Microservices](#) auf. AWS

Migration Acceleration Program (MAP)

Ein AWS Programm, das Beratung, Unterstützung, Schulungen und Services bietet, um Unternehmen dabei zu unterstützen, eine solide betriebliche Grundlage für die Umstellung auf die Cloud zu schaffen und die anfänglichen Kosten von Migrationen auszugleichen. MAP umfasst eine Migrationsmethode für die methodische Durchführung von Legacy-Migrationen sowie eine Reihe von Tools zur Automatisierung und Beschleunigung gängiger Migrationsszenarien.

Migration in großem Maßstab

Der Prozess, bei dem der Großteil des Anwendungsportfolios in Wellen in die Cloud verlagert wird, wobei in jeder Welle mehr Anwendungen schneller migriert werden. In dieser Phase werden die bewährten Verfahren und Erkenntnisse aus den früheren Phasen zur Implementierung einer Migrationsfabrik von Teams, Tools und Prozessen zur Optimierung der Migration von Workloads durch Automatisierung und agile Bereitstellung verwendet. Dies ist die dritte Phase der [AWS - Migrationsstrategie](#).

Migrationsfabrik

Funktionsübergreifende Teams, die die Migration von Workloads durch automatisierte, agile Ansätze optimieren. Zu den Teams in der Migrationsabteilung gehören in der Regel Betriebsabläufe, Geschäftsanalysten und Eigentümer, Migrationsingenieure, Entwickler und DevOps Experten, die in Sprints arbeiten. Zwischen 20 und 50 Prozent eines Unternehmensanwendungsportfolios bestehen aus sich wiederholenden Mustern, die durch einen Fabrik-Ansatz optimiert werden können. Weitere Informationen finden Sie in [Diskussion über Migrationsfabriken](#) und den [Leitfaden zur Cloud-Migration-Fabrik](#) in diesem Inhaltssatz.

Migrationsmetadaten

Die Informationen über die Anwendung und den Server, die für den Abschluss der Migration benötigt werden. Für jedes Migrationsmuster ist ein anderer Satz von Migrationsmetadaten erforderlich. Beispiele für Migrationsmetadaten sind das Zielsubnetz, die Sicherheitsgruppe und AWS das Konto.

Migrationsmuster

Eine wiederholbare Migrationsaufgabe, in der die Migrationsstrategie, das Migrationsziel und die verwendete Migrationsanwendung oder der verwendete Migrationsservice detailliert beschrieben werden. Beispiel: Rehost-Migration zu Amazon EC2 mit AWS Application Migration Service.

Migration Portfolio Assessment (MPA)

Ein Online-Tool, das Informationen zur Validierung des Geschäftsszenarios für die Migration auf das bereitstellt. AWS Cloud MPA bietet eine detaillierte Portfoliobewertung (richtige Servergröße, Preisgestaltung, Gesamtbetriebskostenanalyse, Migrationskostenanalyse) sowie Migrationsplanung (Anwendungsdatenanalyse und Datenerfassung, Anwendungsgruppierung, Migrationspriorisierung und Wellenplanung). Das [MPA-Tool](#) (Anmeldung erforderlich) steht allen AWS Beratern und APN-Partnerberatern kostenlos zur Verfügung.

Migration Readiness Assessment (MRA)

Der Prozess, bei dem mithilfe des AWS CAF Erkenntnisse über den Cloud-Bereitschaftsstatus eines Unternehmens gewonnen, Stärken und Schwächen identifiziert und ein Aktionsplan zur Schließung festgestellter Lücken erstellt wird. Weitere Informationen finden Sie im [Benutzerhandbuch für Migration Readiness](#). MRA ist die erste Phase der [AWS - Migrationsstrategie](#).

Migrationsstrategie

Der Ansatz, der verwendet wurde, um einen Workload auf den AWS Cloud zu migrieren. Weitere Informationen finden Sie im Eintrag [7 Rs](#) in diesem Glossar und unter [Mobilisieren Sie Ihr Unternehmen, um umfangreiche Migrationen zu beschleunigen](#).

ML

Siehe [maschinelles Lernen](#).

Modernisierung

Umwandlung einer veralteten (veralteten oder monolithischen) Anwendung und ihrer Infrastruktur in ein agiles, elastisches und hochverfügbares System in der Cloud, um Kosten zu senken, die Effizienz zu steigern und Innovationen zu nutzen. Weitere Informationen finden Sie unter [Strategie zur Modernisierung von Anwendungen in der AWS Cloud](#).

Bewertung der Modernisierungsfähigkeit

Eine Bewertung, anhand derer festgestellt werden kann, ob die Anwendungen einer Organisation für die Modernisierung bereit sind, Vorteile, Risiken und Abhängigkeiten identifiziert und ermittelt wird, wie gut die Organisation den zukünftigen Status dieser Anwendungen unterstützen kann. Das Ergebnis der Bewertung ist eine Vorlage der Zielarchitektur, eine Roadmap, in der die Entwicklungsphasen und Meilensteine des Modernisierungsprozesses detailliert beschrieben werden, sowie ein Aktionsplan zur Behebung festgestellter Lücken. Weitere Informationen finden Sie unter [Evaluierung der Modernisierungsbereitschaft von Anwendungen in der AWS Cloud](#).

Monolithische Anwendungen (Monolithen)

Anwendungen, die als ein einziger Service mit eng gekoppelten Prozessen ausgeführt werden. Monolithische Anwendungen haben verschiedene Nachteile. Wenn ein Anwendungs-Feature stark nachgefragt wird, muss die gesamte Architektur skaliert werden. Das Hinzufügen oder Verbessern der Feature einer monolithischen Anwendung wird ebenfalls komplexer, wenn die Codebasis wächst. Um diese Probleme zu beheben, können Sie eine Microservices-Architektur verwenden. Weitere Informationen finden Sie unter [Zerlegen von Monolithen in Microservices](#).

MPA

Siehe [Bewertung des Migrationsportfolios](#).

MQTT

Siehe [Message Queuing-Telemetrietransport](#).

Mehrklassen-Klassifizierung

Ein Prozess, der dabei hilft, Vorhersagen für mehrere Klassen zu generieren (wobei eines von mehr als zwei Ergebnissen vorhergesagt wird). Ein ML-Modell könnte beispielsweise fragen: „Ist dieses Produkt ein Buch, ein Auto oder ein Telefon?“ oder „Welche Kategorie von Produkten ist für diesen Kunden am interessantesten?“

veränderbare Infrastruktur

Ein Modell, das die bestehende Infrastruktur für Produktionsworkloads aktualisiert und modifiziert. Für eine verbesserte Konsistenz, Zuverlässigkeit und Vorhersagbarkeit empfiehlt das AWS Well-Architected Framework die Verwendung einer [unveränderlichen Infrastruktur](#) als bewährte Methode.

O

OAC

[Siehe Origin Access Control.](#)

OAI

Siehe [Zugriffsidentität von Origin.](#)

COM

Siehe [organisatorisches Change-Management.](#)

Offline-Migration

Eine Migrationsmethode, bei der der Quell-Workload während des Migrationsprozesses heruntergefahren wird. Diese Methode ist mit längeren Ausfallzeiten verbunden und wird in der Regel für kleine, unkritische Workloads verwendet.

OI

Siehe [Betriebsintegration.](#)

OLA

Siehe Vereinbarung auf [operativer Ebene.](#)

Online-Migration

Eine Migrationsmethode, bei der der Quell-Workload auf das Zielsystem kopiert wird, ohne offline genommen zu werden. Anwendungen, die mit dem Workload verbunden sind, können während

der Migration weiterhin funktionieren. Diese Methode beinhaltet keine bis minimale Ausfallzeit und wird in der Regel für kritische Produktionsworkloads verwendet.

OPC-UA

Siehe [Open Process Communications — Unified Architecture](#).

Offene Prozesskommunikation — Einheitliche Architektur (OPC-UA)

Ein machine-to-machine (M2M) -Kommunikationsprotokoll für die industrielle Automatisierung. OPC-UA bietet einen Interoperabilitätsstandard mit Datenverschlüsselungs-, Authentifizierungs- und Autorisierungsschemata.

Vereinbarung auf Betriebsebene (OLA)

Eine Vereinbarung, in der klargestellt wird, welche funktionalen IT-Gruppen sich gegenseitig versprechen zu liefern, um ein Service Level Agreement (SLA) zu unterstützen.

Überprüfung der Betriebsbereitschaft (ORR)

Eine Checkliste mit Fragen und zugehörigen bewährten Methoden, die Ihnen helfen, Vorfälle und mögliche Ausfälle zu verstehen, zu bewerten, zu verhindern oder deren Umfang zu reduzieren. Weitere Informationen finden Sie unter [Operational Readiness Reviews \(ORR\)](#) im AWS Well-Architected Framework.

Betriebstechnologie (OT)

Hardware- und Softwaresysteme, die mit der physischen Umgebung zusammenarbeiten, um industrielle Abläufe, Ausrüstung und Infrastruktur zu steuern. In der Fertigung ist die Integration von OT- und Informationstechnologie (IT) -Systemen ein zentraler Schwerpunkt der [Industrie 4.0-Transformationen](#).

Betriebsintegration (OI)

Der Prozess der Modernisierung von Abläufen in der Cloud, der Bereitschaftsplanung, Automatisierung und Integration umfasst. Weitere Informationen finden Sie im [Leitfaden zur Betriebsintegration](#).

Organisationspfad

Ein Pfad, der von erstellt wird und in AWS CloudTrail dem alle Ereignisse für alle AWS-Konten in einer Organisation protokolliert werden. AWS Organizations Diese Spur wird in jedem AWS-Konto, der Teil der Organisation ist, erstellt und verfolgt die Aktivität in jedem Konto. Weitere Informationen finden Sie in der CloudTrail Dokumentation unter [Einen Trail für eine Organisation erstellen](#).

Organisatorisches Veränderungsmanagement (OCM)

Ein Framework für das Management wichtiger, disruptiver Geschäftstransformationen aus Sicht der Mitarbeiter, der Kultur und der Führung. OCM hilft Organisationen dabei, sich auf neue Systeme und Strategien vorzubereiten und auf diese umzustellen, indem es die Akzeptanz von Veränderungen beschleunigt, Übergangsprobleme angeht und kulturelle und organisatorische Veränderungen vorantreibt. In der AWS Migrationsstrategie wird dieses Framework aufgrund der Geschwindigkeit des Wandels, der bei Projekten zur Cloud-Einführung erforderlich ist, als Mitarbeiterbeschleunigung bezeichnet. Weitere Informationen finden Sie im [OCM-Handbuch](#).

Ursprungszugriffskontrolle (OAC)

In CloudFront, eine erweiterte Option zur Zugriffsbeschränkung, um Ihre Amazon Simple Storage Service (Amazon S3) -Inhalte zu sichern. OAC unterstützt alle S3-Buckets insgesamt AWS-Regionen, serverseitige Verschlüsselung mit AWS KMS (SSE-KMS) sowie dynamische PUT und DELETE Anfragen an den S3-Bucket.

Ursprungszugriffsidentität (OAI)

In CloudFront, eine Option zur Zugriffsbeschränkung, um Ihre Amazon S3 S3-Inhalte zu sichern. Wenn Sie OAI verwenden, CloudFront erstellt es einen Principal, mit dem sich Amazon S3 authentifizieren kann. Authentifizierte Principals können nur über eine bestimmte Distribution auf Inhalte in einem S3-Bucket zugreifen. CloudFront Siehe auch [OAC](#), das eine detailliertere und verbesserte Zugriffskontrolle bietet.

ORR

Weitere Informationen finden Sie unter [Überprüfung der Betriebsbereitschaft](#).

NICHT

Siehe [Betriebstechnologie](#).

Ausgehende (egress) VPC

In einer Architektur AWS mit mehreren Konten eine VPC, die Netzwerkverbindungen verarbeitet, die von einer Anwendung aus initiiert werden. Die [AWS Security Reference Architecture](#) empfiehlt die Einrichtung Ihres Netzwerkkontos mit eingehendem und ausgehendem Datenverkehr sowie Inspektion, VPCs um die bidirektionale Schnittstelle zwischen Ihrer Anwendung und dem Internet im weiteren Sinne zu schützen.

P

Berechtigungsgrenze

Eine IAM-Verwaltungsrichtlinie, die den IAM-Prinzipalen zugeordnet ist, um die maximalen Berechtigungen festzulegen, die der Benutzer oder die Rolle haben kann. Weitere Informationen finden Sie unter [Berechtigungsgrenzen](#) für IAM-Entitäts in der IAM-Dokumentation.

persönlich identifizierbare Informationen (PII)

Informationen, die, wenn sie direkt betrachtet oder mit anderen verwandten Daten kombiniert werden, verwendet werden können, um vernünftige Rückschlüsse auf die Identität einer Person zu ziehen. Beispiele für personenbezogene Daten sind Namen, Adressen und Kontaktinformationen.

Personenbezogene Daten

Siehe [persönlich identifizierbare Informationen](#).

Playbook

Eine Reihe vordefinierter Schritte, die die mit Migrationen verbundenen Aufgaben erfassen, z. B. die Bereitstellung zentraler Betriebsfunktionen in der Cloud. Ein Playbook kann die Form von Skripten, automatisierten Runbooks oder einer Zusammenfassung der Prozesse oder Schritte annehmen, die für den Betrieb Ihrer modernisierten Umgebung erforderlich sind.

PLC

Siehe [programmierbare Logiksteuerung](#).

PLM

Siehe [Produktlebenszyklusmanagement](#).

policy

Ein Objekt, das Berechtigungen definieren (siehe [identitätsbasierte Richtlinie](#)), Zugriffsbedingungen spezifizieren (siehe [ressourcenbasierte Richtlinie](#)) oder die maximalen Berechtigungen für alle Konten in einer Organisation definieren kann AWS Organizations (siehe [Dienststeuerungsrichtlinie](#)).

Polyglotte Beharrlichkeit

Unabhängige Auswahl der Datenspeichertechnologie eines Microservices auf der Grundlage von Datenzugriffsmustern und anderen Anforderungen. Wenn Ihre Microservices über dieselbe

Datenspeichertechnologie verfügen, kann dies zu Implementierungsproblemen oder zu Leistungseinbußen führen. Microservices lassen sich leichter implementieren und erzielen eine bessere Leistung und Skalierbarkeit, wenn sie den Datenspeicher verwenden, der ihren Anforderungen am besten entspricht. Weitere Informationen finden Sie unter [Datenpersistenz in Microservices aktivieren](#).

Portfoliobewertung

Ein Prozess, bei dem das Anwendungsportfolio ermittelt, analysiert und priorisiert wird, um die Migration zu planen. Weitere Informationen finden Sie in [Bewerten der Migrationsbereitschaft](#).

predicate

Eine Abfragebedingung, die `true` oder `false` zurückgibt, was üblicherweise in einer Klausel vorkommt. WHERE

Prädikat Pushdown

Eine Technik zur Optimierung von Datenbankabfragen, bei der die Daten in der Abfrage vor der Übertragung gefiltert werden. Dadurch wird die Datenmenge reduziert, die aus der relationalen Datenbank abgerufen und verarbeitet werden muss, und die Abfrageleistung wird verbessert.

Präventive Kontrolle

Eine Sicherheitskontrolle, die verhindern soll, dass ein Ereignis eintritt. Diese Kontrollen stellen eine erste Verteidigungslinie dar, um unbefugten Zugriff oder unerwünschte Änderungen an Ihrem Netzwerk zu verhindern. Weitere Informationen finden Sie unter [Präventive Kontrolle](#) in Implementierung von Sicherheitskontrollen in AWS.

Prinzipal

Eine Entität AWS, die Aktionen ausführen und auf Ressourcen zugreifen kann. Bei dieser Entität handelt es sich in der Regel um einen Root-Benutzer für eine AWS-Konto, eine IAM-Rolle oder einen Benutzer. Weitere Informationen finden Sie unter Prinzipal in [Rollenbegriffe und -konzepte](#) in der IAM-Dokumentation.

Datenschutz von Natur aus

Ein systemtechnischer Ansatz, der den Datenschutz während des gesamten Entwicklungsprozesses berücksichtigt.

Privat gehostete Zonen

Ein Container, der Informationen darüber enthält, wie Amazon Route 53 auf DNS-Abfragen für eine Domain und deren Subdomains innerhalb einer oder mehrerer VPCs Domains antworten

soll. Weitere Informationen finden Sie unter [Arbeiten mit privat gehosteten Zonen](#) in der Route-53-Dokumentation.

proaktive Steuerung

Eine [Sicherheitskontrolle](#), die den Einsatz nicht richtlinienkonformer Ressourcen verhindern soll. Diese Steuerelemente scannen Ressourcen, bevor sie bereitgestellt werden. Wenn die Ressource nicht mit der Steuerung konform ist, wird sie nicht bereitgestellt. Weitere Informationen finden Sie im [Referenzhandbuch zu Kontrollen](#) in der AWS Control Tower Dokumentation und unter [Proaktive Kontrollen](#) unter Implementierung von Sicherheitskontrollen am AWS.

Produktlebenszyklusmanagement (PLM)

Das Management von Daten und Prozessen für ein Produkt während seines gesamten Lebenszyklus, vom Design, der Entwicklung und Markteinführung über Wachstum und Reife bis hin zur Markteinführung und Markteinführung.

Produktionsumgebung

Siehe [Umgebung](#).

Speicherprogrammierbare Steuerung (SPS)

In der Fertigung ein äußerst zuverlässiger, anpassungsfähiger Computer, der Maschinen überwacht und Fertigungsprozesse automatisiert.

schnelle Verkettung

Verwendung der Ausgabe einer [LLM-Eingabeaufforderung](#) als Eingabe für die nächste Aufforderung, um bessere Antworten zu generieren. Diese Technik wird verwendet, um eine komplexe Aufgabe in Unteraufgaben zu unterteilen oder um eine vorläufige Antwort iterativ zu verfeinern oder zu erweitern. Sie trägt dazu bei, die Genauigkeit und Relevanz der Antworten eines Modells zu verbessern und ermöglicht detailliertere, personalisierte Ergebnisse.

Pseudonymisierung

Der Prozess, bei dem persönliche Identifikatoren in einem Datensatz durch Platzhalterwerte ersetzt werden. Pseudonymisierung kann zum Schutz der Privatsphäre beitragen. Pseudonymisierte Daten gelten weiterhin als personenbezogene Daten.

publish/subscribe (pub/sub)

Ein Muster, das asynchrone Kommunikation zwischen Microservices ermöglicht, um die Skalierbarkeit und Reaktionsfähigkeit zu verbessern. In einem auf Microservices basierenden [MES](#) kann ein Microservice beispielsweise Ereignismeldungen in einem Kanal veröffentlichen,

den andere Microservices abonnieren können. Das System kann neue Microservices hinzufügen, ohne den Veröffentlichungsservice zu ändern.

Q

Abfrageplan

Eine Reihe von Schritten, wie Anweisungen, die für den Zugriff auf die Daten in einem relationalen SQL-Datenbanksystem verwendet werden.

Abfrageplanregression

Wenn ein Datenbankserviceoptimierer einen weniger optimalen Plan wählt als vor einer bestimmten Änderung der Datenbankumgebung. Dies kann durch Änderungen an Statistiken, Beschränkungen, Umgebungseinstellungen, Abfrageparameter-Bindungen und Aktualisierungen der Datenbank-Engine verursacht werden.

R

RACI-Matrix

Siehe [verantwortlich, rechenschaftspflichtig, konsultiert, informiert \(RACI\)](#).

LAPPEN

Siehe [Erweiterte Generierung beim Abrufen](#).

Ransomware

Eine bösartige Software, die entwickelt wurde, um den Zugriff auf ein Computersystem oder Daten zu blockieren, bis eine Zahlung erfolgt ist.

RASCI-Matrix

Siehe [verantwortlich, rechenschaftspflichtig, konsultiert, informiert \(RACI\)](#).

RCAC

Siehe [Zugriffskontrolle für Zeilen und Spalten](#).

Read Replica

Eine Kopie einer Datenbank, die nur für Lesezwecke verwendet wird. Sie können Abfragen an das Lesereplikat weiterleiten, um die Belastung auf Ihrer Primärdatenbank zu reduzieren.

neu strukturieren

Siehe [7 Rs.](#)

Recovery Point Objective (RPO)

Die maximal zulässige Zeitspanne seit dem letzten Datenwiederherstellungspunkt. Damit wird festgelegt, was als akzeptabler Datenverlust zwischen dem letzten Wiederherstellungspunkt und der Serviceunterbrechung gilt.

Wiederherstellungszeitziel (RTO)

Die maximal zulässige Verzögerung zwischen der Betriebsunterbrechung und der Wiederherstellung des Dienstes.

Refaktorisierung

Siehe [7 Rs.](#)

Region

Eine Sammlung von AWS Ressourcen in einem geografischen Gebiet. Jeder AWS-Region ist isoliert und unabhängig von den anderen, um Fehlertoleranz, Stabilität und Belastbarkeit zu gewährleisten. Weitere Informationen finden [Sie unter Geben Sie an, was AWS-Regionen Ihr Konto verwenden kann.](#)

Regression

Eine ML-Technik, die einen numerischen Wert vorhersagt. Zum Beispiel, um das Problem „Zu welchem Preis wird dieses Haus verkauft werden?“ zu lösen Ein ML-Modell könnte ein lineares Regressionsmodell verwenden, um den Verkaufspreis eines Hauses auf der Grundlage bekannter Fakten über das Haus (z. B. die Quadratmeterzahl) vorherzusagen.

rehosten

Siehe [7 Rs.](#)

Veröffentlichung

In einem Bereitstellungsprozess der Akt der Förderung von Änderungen an einer Produktionsumgebung.

umziehen

Siehe [7 Rs.](#)

neue Plattform

Siehe [7 Rs.](#)

Rückkauf

Siehe [7 Rs.](#)

Ausfallsicherheit

Die Fähigkeit einer Anwendung, Störungen zu widerstehen oder sich von ihnen zu erholen. [Hochverfügbarkeit](#) und [Notfallwiederherstellung](#) sind häufig Überlegungen bei der Planung der Ausfallsicherheit in der AWS Cloud. Weitere Informationen finden Sie unter [AWS Cloud Resilienz](#).

Ressourcenbasierte Richtlinie

Eine mit einer Ressource verknüpfte Richtlinie, z. B. ein Amazon-S3-Bucket, ein Endpunkt oder ein Verschlüsselungsschlüssel. Diese Art von Richtlinie legt fest, welchen Prinzipalen der Zugriff gewährt wird, welche Aktionen unterstützt werden und welche anderen Bedingungen erfüllt sein müssen.

RACI-Matrix (verantwortlich, rechenschaftspflichtig, konsultiert, informiert)

Eine Matrix, die die Rollen und Verantwortlichkeiten aller an Migrationsaktivitäten und Cloud-Operationen beteiligten Parteien definiert. Der Matrixname leitet sich von den in der Matrix definierten Zuständigkeitstypen ab: verantwortlich (R), rechenschaftspflichtig (A), konsultiert (C) und informiert (I). Der Unterstützungstyp (S) ist optional. Wenn Sie Unterstützung einbeziehen, wird die Matrix als RASCI-Matrix bezeichnet, und wenn Sie sie ausschließen, wird sie als RACI-Matrix bezeichnet.

Reaktive Kontrolle

Eine Sicherheitskontrolle, die darauf ausgelegt ist, die Behebung unerwünschter Ereignisse oder Abweichungen von Ihren Sicherheitsstandards voranzutreiben. Weitere Informationen finden Sie unter [Reaktive Kontrolle](#) in Implementieren von Sicherheitskontrollen in AWS.

Beibehaltung

Siehe [7 Rs.](#)

zurückziehen

Siehe [7 Rs.](#)

Retrieval Augmented Generation (RAG)

Eine [generative KI-Technologie](#), bei der ein [LLM](#) auf eine maßgebliche Datenquelle verweist, die sich außerhalb seiner Trainingsdatenquellen befindet, bevor eine Antwort generiert wird. Ein RAG-Modell könnte beispielsweise eine semantische Suche in der Wissensdatenbank oder in benutzerdefinierten Daten einer Organisation durchführen. Weitere Informationen finden Sie unter [Was ist RAG](#).

Drehung

Der Vorgang, bei dem ein [Geheimnis](#) regelmäßig aktualisiert wird, um es einem Angreifer zu erschweren, auf die Anmeldeinformationen zuzugreifen.

Zugriffskontrolle für Zeilen und Spalten (RCAC)

Die Verwendung einfacher, flexibler SQL-Ausdrücke mit definierten Zugriffsregeln. RCAC besteht aus Zeilenberechtigungen und Spaltenmasken.

RPO

Siehe [Recovery Point Objective](#).

RTO

Siehe [Ziel der Wiederherstellungszeit](#).

Runbook

Eine Reihe manueller oder automatisierter Verfahren, die zur Ausführung einer bestimmten Aufgabe erforderlich sind. Diese sind in der Regel darauf ausgelegt, sich wiederholende Operationen oder Verfahren mit hohen Fehlerquoten zu rationalisieren.

S

SAML 2.0

Ein offener Standard, den viele Identitätsanbieter (IdPs) verwenden. Diese Funktion ermöglicht föderiertes Single Sign-On (SSO), sodass sich Benutzer bei den API-Vorgängen anmelden AWS Management Console oder die AWS API-Operationen aufrufen können, ohne dass Sie einen Benutzer in IAM für alle in Ihrer Organisation erstellen müssen. Weitere Informationen zum SAML-2.0.-basierten Verbund finden Sie unter [Über den SAML-2.0-basierten Verbund](#) in der IAM-Dokumentation.

SCADA

Siehe [Aufsichtskontrolle und Datenerfassung](#).

SCP

Siehe [Richtlinie zur Dienstkontrolle](#).

Secret

Interne AWS Secrets Manager, vertrauliche oder eingeschränkte Informationen, wie z. B. ein Passwort oder Benutzeranmeldedaten, die Sie in verschlüsselter Form speichern. Es besteht aus dem geheimen Wert und seinen Metadaten. Der geheime Wert kann binär, eine einzelne Zeichenfolge oder mehrere Zeichenketten sein. Weitere Informationen finden Sie unter [Was ist in einem Secrets Manager Manager-Geheimnis?](#) in der Secrets Manager Manager-Dokumentation.

Sicherheit durch Design

Ein systemtechnischer Ansatz, der die Sicherheit während des gesamten Entwicklungsprozesses berücksichtigt.

Sicherheitskontrolle

Ein technischer oder administrativer Integritätsschutz, der die Fähigkeit eines Bedrohungsakteurs, eine Schwachstelle auszunutzen, verhindert, erkennt oder einschränkt. Es gibt vier Haupttypen von Sicherheitskontrollen: [präventiv](#), [detektiv](#), [reaktionsschnell](#) und [proaktiv](#).

Härtung der Sicherheit

Der Prozess, bei dem die Angriffsfläche reduziert wird, um sie widerstandsfähiger gegen Angriffe zu machen. Dies kann Aktionen wie das Entfernen von Ressourcen, die nicht mehr benötigt werden, die Implementierung der bewährten Sicherheitsmethode der Gewährung geringster Berechtigungen oder die Deaktivierung unnötiger Feature in Konfigurationsdateien umfassen.

System zur Verwaltung von Sicherheitsinformationen und Ereignissen (security information and event management – SIEM)

Tools und Services, die Systeme für das Sicherheitsinformationsmanagement (SIM) und das Management von Sicherheitsereignissen (SEM) kombinieren. Ein SIEM-System sammelt, überwacht und analysiert Daten von Servern, Netzwerken, Geräten und anderen Quellen, um Bedrohungen und Sicherheitsverletzungen zu erkennen und Warnmeldungen zu generieren.

Automatisierung von Sicherheitsreaktionen

Eine vordefinierte und programmierte Aktion, die darauf ausgelegt ist, automatisch auf ein Sicherheitsereignis zu reagieren oder es zu beheben. Diese Automatisierungen dienen als

[detektive](#) oder [reaktionsschnelle](#) Sicherheitskontrollen, die Sie bei der Implementierung bewährter AWS Sicherheitsmethoden unterstützen. Beispiele für automatisierte Antwortaktionen sind das Ändern einer VPC-Sicherheitsgruppe, das Patchen einer EC2 Amazon-Instance oder das Rotieren von Anmeldeinformationen.

Serverseitige Verschlüsselung

Verschlüsselung von Daten am Zielort durch denjenigen AWS-Service, der sie empfängt.

Service-Kontrollrichtlinie (SCP)

Eine Richtlinie, die eine zentrale Steuerung der Berechtigungen für alle Konten in einer Organisation in ermöglicht AWS Organizations. SCPs Definieren Sie Leitplanken oder legen Sie Grenzwerte für Aktionen fest, die ein Administrator an Benutzer oder Rollen delegieren kann. Sie können sie SCPs als Zulassungs- oder Ablehnungslisten verwenden, um festzulegen, welche Dienste oder Aktionen zulässig oder verboten sind. Weitere Informationen finden Sie in der AWS Organizations Dokumentation unter [Richtlinien zur Dienststeuerung](#).

Service-Endpunkt

Die URL des Einstiegspunkts für einen AWS-Service. Sie können den Endpunkt verwenden, um programmgesteuert eine Verbindung zum Zielservice herzustellen. Weitere Informationen finden Sie unter [AWS-Service -Endpunkte](#) in der Allgemeine AWS-Referenz.

Service Level Agreement (SLA)

Eine Vereinbarung, in der klargestellt wird, was ein IT-Team seinen Kunden zu bieten verspricht, z. B. in Bezug auf Verfügbarkeit und Leistung der Services.

Service-Level-Indikator (SLI)

Eine Messung eines Leistungsaspekts eines Dienstes, z. B. seiner Fehlerrate, Verfügbarkeit oder Durchsatz.

Service-Level-Ziel (SLO)

Eine Zielkennzahl, die den Zustand eines Dienstes darstellt, gemessen anhand eines [Service-Level-Indikators](#).

Modell der geteilten Verantwortung

Ein Modell, das die Verantwortung beschreibt, mit der Sie gemeinsam AWS für Cloud-Sicherheit und Compliance verantwortlich sind. AWS ist für die Sicherheit der Cloud verantwortlich, während Sie für die Sicherheit in der Cloud verantwortlich sind. Weitere Informationen finden Sie unter [Modell der geteilten Verantwortung](#).

SIEM

Siehe [Sicherheitsinformations- und Event-Management-System](#).

Single Point of Failure (SPOF)

Ein Fehler in einer einzelnen, kritischen Komponente einer Anwendung, der das System stören kann.

SLA

Siehe [Service Level Agreement](#).

SLI

Siehe [Service-Level-Indikator](#).

ALSO

Siehe [Service-Level-Ziel](#).

split-and-seed Modell

Ein Muster für die Skalierung und Beschleunigung von Modernisierungsprojekten. Sobald neue Features und Produktversionen definiert werden, teilt sich das Kernteam auf, um neue Produktteams zu bilden. Dies trägt zur Skalierung der Fähigkeiten und Services Ihrer Organisation bei, verbessert die Produktivität der Entwickler und unterstützt schnelle Innovationen. Weitere Informationen finden Sie unter [Schrittweiser Ansatz zur Modernisierung von Anwendungen in der AWS Cloud](#)

SPOTTEN

Siehe [Single Point of Failure](#).

Sternschema

Eine Datenbank-Organisationsstruktur, die eine große Faktentabelle zum Speichern von Transaktions- oder Messdaten und eine oder mehrere kleinere dimensionale Tabellen zum Speichern von Datenattributen verwendet. Diese Struktur ist für die Verwendung in einem [Data Warehouse](#) oder für Business Intelligence-Zwecke konzipiert.

Strangler-Fig-Muster

Ein Ansatz zur Modernisierung monolithischer Systeme, bei dem die Systemfunktionen schrittweise umgeschrieben und ersetzt werden, bis das Legacy-System außer Betrieb

genommen werden kann. Dieses Muster verwendet die Analogie einer Feigenrebe, die zu einem etablierten Baum heranwächst und schließlich ihren Wirt überwindet und ersetzt. Das Muster wurde [eingeführt von Martin Fowler](#) als Möglichkeit, Risiken beim Umschreiben monolithischer Systeme zu managen. Ein Beispiel für die Anwendung dieses Musters finden Sie unter [Schrittweises Modernisieren älterer Microsoft ASP.NET \(ASMX\)-Webservices mithilfe von Containern und Amazon API Gateway](#).

Subnetz

Ein Bereich von IP-Adressen in Ihrer VPC. Ein Subnetz muss sich in einer einzigen Availability Zone befinden.

Aufsichtskontrolle und Datenerfassung (SCADA)

In der Fertigung ein System, das Hardware und Software zur Überwachung von Sachanlagen und Produktionsabläufen verwendet.

Symmetrische Verschlüsselung

Ein Verschlüsselungsalgorithmus, der denselben Schlüssel zum Verschlüsseln und Entschlüsseln der Daten verwendet.

synthetisches Testen

Testen eines Systems auf eine Weise, die Benutzerinteraktionen simuliert, um potenzielle Probleme zu erkennen oder die Leistung zu überwachen. Sie können [Amazon CloudWatch Synthetics](#) verwenden, um diese Tests zu erstellen.

Systemaufforderung

Eine Technik, mit der einem [LLM](#) Kontext, Anweisungen oder Richtlinien zur Verfügung gestellt werden, um sein Verhalten zu steuern. Systemaufforderungen helfen dabei, den Kontext festzulegen und Regeln für Interaktionen mit Benutzern festzulegen.

T

tags

Schlüssel-Wert-Paare, die als Metadaten für die Organisation Ihrer Ressourcen dienen. AWS Mit Tags können Sie Ressourcen verwalten, identifizieren, organisieren, suchen und filtern. Weitere Informationen finden Sie unter [Markieren Ihrer AWS -Ressourcen](#).

Zielvariable

Der Wert, den Sie in überwachtem ML vorhersagen möchten. Dies wird auch als Ergebnisvariable bezeichnet. In einer Fertigungsumgebung könnte die Zielvariable beispielsweise ein Produktfehler sein.

Aufgabenliste

Ein Tool, das verwendet wird, um den Fortschritt anhand eines Runbooks zu verfolgen. Eine Aufgabenliste enthält eine Übersicht über das Runbook und eine Liste mit allgemeinen Aufgaben, die erledigt werden müssen. Für jede allgemeine Aufgabe werden der geschätzte Zeitaufwand, der Eigentümer und der Fortschritt angegeben.

Testumgebungen

[Siehe Umgebung.](#)

Training

Daten für Ihr ML-Modell bereitstellen, aus denen es lernen kann. Die Trainingsdaten müssen die richtige Antwort enthalten. Der Lernalgorithmus findet Muster in den Trainingsdaten, die die Attribute der Input-Daten dem Ziel (die Antwort, die Sie voraussagen möchten) zuordnen. Es gibt ein ML-Modell aus, das diese Muster erfasst. Sie können dann das ML-Modell verwenden, um Voraussagen für neue Daten zu erhalten, bei denen Sie das Ziel nicht kennen.

Transit-Gateway

Ein Netzwerk-Transit-Hub, über den Sie Ihre Netzwerke VPCs und Ihre lokalen Netzwerke miteinander verbinden können. Weitere Informationen finden Sie in der Dokumentation unter [Was ist ein Transit-Gateway](#). AWS Transit Gateway

Stammbasierter Workflow

Ein Ansatz, bei dem Entwickler Feature lokal in einem Feature-Zweig erstellen und testen und diese Änderungen dann im Hauptzweig zusammenführen. Der Hauptzweig wird dann sequentiell für die Entwicklungs-, Vorproduktions- und Produktionsumgebungen erstellt.

Vertrauenswürdiger Zugriff

Gewährung von Berechtigungen für einen Dienst, den Sie angeben, um Aufgaben in Ihrer Organisation AWS Organizations und in deren Konten in Ihrem Namen auszuführen. Der vertrauenswürdige Service erstellt in jedem Konto eine mit dem Service verknüpfte Rolle, wenn diese Rolle benötigt wird, um Verwaltungsaufgaben für Sie auszuführen. Weitere Informationen

finden Sie in der AWS Organizations Dokumentation [unter Verwendung AWS Organizations mit anderen AWS Diensten](#).

Optimieren

Aspekte Ihres Trainingsprozesses ändern, um die Genauigkeit des ML-Modells zu verbessern. Sie können das ML-Modell z. B. trainieren, indem Sie einen Beschriftungssatz generieren, Beschriftungen hinzufügen und diese Schritte dann mehrmals unter verschiedenen Einstellungen wiederholen, um das Modell zu optimieren.

Zwei-Pizzen-Team

Ein kleines DevOps Team, das Sie mit zwei Pizzen ernähren können. Eine Teamgröße von zwei Pizzen gewährleistet die bestmögliche Gelegenheit zur Zusammenarbeit bei der Softwareentwicklung.

U

Unsicherheit

Ein Konzept, das sich auf ungenaue, unvollständige oder unbekannte Informationen bezieht, die die Zuverlässigkeit von prädiktiven ML-Modellen untergraben können. Es gibt zwei Arten von Unsicherheit: Epistemische Unsicherheit wird durch begrenzte, unvollständige Daten verursacht, wohingegen aleatorische Unsicherheit durch Rauschen und Randomisierung verursacht wird, die in den Daten liegt. Weitere Informationen finden Sie im Leitfaden [Quantifizieren der Unsicherheit in Deep-Learning-Systemen](#).

undifferenzierte Aufgaben

Diese Arbeit wird auch als Schwerstarbeit bezeichnet. Dabei handelt es sich um Arbeiten, die zwar für die Erstellung und den Betrieb einer Anwendung erforderlich sind, aber dem Endbenutzer keinen direkten Mehrwert bieten oder keinen Wettbewerbsvorteil bieten. Beispiele für undifferenzierte Aufgaben sind Beschaffung, Wartung und Kapazitätsplanung.

höhere Umgebungen

Siehe [Umgebung](#).

V

Vacuuming

Ein Vorgang zur Datenbankwartung, bei dem die Datenbank nach inkrementellen Aktualisierungen bereinigt wird, um Speicherplatz zurückzugewinnen und die Leistung zu verbessern.

Versionskontrolle

Prozesse und Tools zur Nachverfolgung von Änderungen, z. B. Änderungen am Quellcode in einem Repository.

VPC-Peering

Eine Verbindung zwischen zwei VPCs, die es Ihnen ermöglicht, den Verkehr mithilfe privater IP-Adressen weiterzuleiten. Weitere Informationen finden Sie unter [Was ist VPC-Peering?](#) in der Amazon-VPC-Dokumentation.

Schwachstelle

Ein Software- oder Hardwarefehler, der die Sicherheit des Systems beeinträchtigt.

W

Warmer Cache

Ein Puffer-Cache, der aktuelle, relevante Daten enthält, auf die häufig zugegriffen wird. Die Datenbank-Instance kann aus dem Puffer-Cache lesen, was schneller ist als das Lesen aus dem Hauptspeicher oder von der Festplatte.

warme Daten

Daten, auf die selten zugegriffen wird. Bei der Abfrage dieser Art von Daten sind mäßig langsame Abfragen in der Regel akzeptabel.

Fensterfunktion

Eine SQL-Funktion, die eine Berechnung für eine Gruppe von Zeilen durchführt, die sich in irgendeiner Weise auf den aktuellen Datensatz beziehen. Fensterfunktionen sind nützlich für die Verarbeitung von Aufgaben wie die Berechnung eines gleitenden Durchschnitts oder für den Zugriff auf den Wert von Zeilen auf der Grundlage der relativen Position der aktuellen Zeile.

Workload

Ein Workload ist eine Sammlung von Ressourcen und Code, die einen Unternehmenswert bietet, wie z. B. eine kundenorientierte Anwendung oder ein Backend-Prozess.

Workstream

Funktionsgruppen in einem Migrationsprojekt, die für eine bestimmte Reihe von Aufgaben verantwortlich sind. Jeder Workstream ist unabhängig, unterstützt aber die anderen Workstreams im Projekt. Der Portfolio-Workstream ist beispielsweise für die Priorisierung von Anwendungen, die Wellenplanung und die Erfassung von Migrationsmetadaten verantwortlich. Der Portfolio-Workstream liefert diese Komponenten an den Migrations-Workstream, der dann die Server und Anwendungen migriert.

WURM

Sehen [Sie einmal schreiben, viele lesen](#).

WQF

Siehe [AWS Workload-Qualifizierungsrahmen](#).

einmal schreiben, viele lesen (WORM)

Ein Speichermodell, das Daten ein einziges Mal schreibt und verhindert, dass die Daten gelöscht oder geändert werden. Autorisierte Benutzer können die Daten so oft wie nötig lesen, aber sie können sie nicht ändern. Diese Datenspeicherinfrastruktur gilt als [unveränderlich](#).

Z

Zero-Day-Exploit

Ein Angriff, in der Regel Malware, der eine [Zero-Day-Sicherheitslücke](#) ausnutzt.

Zero-Day-Sicherheitslücke

Ein unfehlbarer Fehler oder eine Sicherheitslücke in einem Produktionssystem. Bedrohungsakteure können diese Art von Sicherheitslücke nutzen, um das System anzugreifen. Entwickler werden aufgrund des Angriffs häufig auf die Sicherheitsanfälligkeit aufmerksam.

Zero-Shot-Aufforderung

Bereitstellung von Anweisungen für die Ausführung einer Aufgabe an einen [LLM](#), jedoch ohne Beispiele (Schnappschüsse), die ihm als Orientierungshilfe dienen könnten. Der LLM muss sein

vortrainiertes Wissen einsetzen, um die Aufgabe zu bewältigen. Die Effektivität von Zero-Shot Prompting hängt von der Komplexität der Aufgabe und der Qualität der Aufforderung ab. [Siehe auch Few-Shot-Prompting.](#)

Zombie-Anwendung

Eine Anwendung, deren durchschnittliche CPU- und Arbeitsspeichernutzung unter 5 Prozent liegt. In einem Migrationsprojekt ist es üblich, diese Anwendungen außer Betrieb zu nehmen.

Die vorliegende Übersetzung wurde maschinell erstellt. Im Falle eines Konflikts oder eines Widerspruchs zwischen dieser übersetzten Fassung und der englischen Fassung (einschließlich infolge von Verzögerungen bei der Übersetzung) ist die englische Fassung maßgeblich.