

DASA DevOps Professional Enable and Scale Glossary English – Estonian

Glossary Terms	Description	Termin	Seletus
Agile	Agile breaks the development of new functionalities into smaller functional units, according to user stories and prioritizes them to continuously deliver the software in short cycles known as iterations.	Agiilne meetod	Agiilne meetod jaotab uue arendatava funktsionaalsuse kasutajalugude abil väiksemateks funktsionaalseteks üksusteks, mida nende prioriteetidest lähtudes pidevalt tarnitakse lühikeste tsüklite, niinimetatud iteratsioonide kaupa.
Adaptive Systems	A set of loosely coupled entities that form a system capable of responding to triggers from a changing environment.	Adaptiivsed süsteemid	Lõdvalt seotud olemite kogu, mis moodustab muutuva keskkonna signaalidele reageerimisvõimelise süsteemi.
Agile Soil	It is the context that the management or leaders use to influence and foster autonomous teams.	Agiilne pinnas	See on see ümbrus, mida juhid ja liidrid kasutavad autonoomsete tiimide mõjutamiseks ja soodustamiseks.
Agility	Agility is the organizational ability to adapt the changing circumstances and customer needs.	Agiilsus	Agiilsus on organisatsiooni võime kohaneda muutuvate olukordade ja kasutajate vajadusega.
Autonomous Teams	A group of people who are encouraged to manage their work and working practices.	Autonoomne tiim	Inimeste grupp keda on julgustatud ise oma tööd ja tegevusi juhtima.
Autonomy	Autonomy is the ability to regulate own tasks, work on skill development, and define a way of working.	Autonoomsus	Autonoomsus on võime ise oma ülesandeid korraldada, oma oskusi arendada ja oma töötamise viisi kehtestada.
Bateson Pyramid	It is a framework that visualizes different levels or areas of learning. The higher levels influence the ability to learn at the lower levels.	Batesoni püramiid	Raamistik, mis visualiseerib erinevaid õppimise tasemeid. Kõrgemad tasemed mõjutavad õppimise võimekust alumistel tasemetel.
CDE Model	The model explains how management can influence the behavior of autonomous teams considering the three aspects: Containers, Differences, and Exchanges.	CDE mudel	Mudel mis selgitab, kuidas saab juhtkond mõjutada autonoomseid tiime kolme vahendiga: konteinerite, erinevuste ja vahetuspunktidega.

Component Team	A component team develops and maintains specific parts of a system and delivers shared functions required by multiple system features to operate. These components are built once and are used multiple times by the broader system.	Komponendi-tiim	Komponenditiim arendab ja haldab süsteemi teatud osi pakkudes jagatud funktsionaalsust, mida vajavad oma toimimiseks mitmed süsteemi funktsioonid. Neid komponente ehitatakse vaid üks kord ja kasutatakse edaspidi korduvalt .
Continuous Improvement	It is a philosophy of frequently reviewing existing processes to identify and realize the opportunities of improvement.	Pidev täiustamine	Mõtteviis, mis seisneb olemasolevate protsesside sagedases ülevaatuses eesmärgiga leida ja realiseerida täiustamise võimalusi.
Conway's Law	Organizations which design systems are constrained to produce designs which are copies of the communication structures of these organizations.	Conway seadus	Organisatsioonid, mis loovad süsteeme, loovad neid reeglina koopiaiseenda kommunikatsiooniliinidest ja struktuurist.
Courage	It is an attitude to step out of your comfort zone to experiment and learn. Courage is an essential ingredient for Agile and DevOps teams to overcome impediments and respond to new triggers.	Julgus	See on hoiak astumaks välja oma mugavustsoonist eksperimenteerimiseks ja õppimiseks. Julgus on agiilsete ja DevOps tiimide oluline omadus takistuste ületamiseks ning uutele väljakutsetele vastamiseks.
Cross-functional Teams	A cross-functional team consists of all those functions or roles that are required to fulfil its task.	Mitmefunktsioonilised tiimid	Mitmefunktsiooniline tiim omab kõiki oma ülesannete täitmiseks vajalikke funktsioone või rolle.
Culture	It represents the values, beliefs, and principles of organizational members and includes the organization's vision, values, norms, systems, symbols, language, assumptions, beliefs, and habits.	Kultuur	Kultuur esindab organisatsiooni liikmete väärtusi, veendumusi ja põhimõtteid ning sisaldab organisatsiooni visiooni, väärtusi, norme, süsteeme, sümboleid, keelt, eeldusi, veendumusi ja harjumusi.
Customer Value	It is the value a customer derives from a product or service to accomplish his/her objective.	Kliendi väärtus	Väärtus, mida klient saab oma eesmärkide saavutamiseks toodet või teenust kasutades.
DevOps Team	A DevOps team comprises all competence required to deliver and maintain business services throughout their entire lifecycle.	DevOps'i tiim	DevOps'i tiim koosneb kõigist kompetentsidest, mis on vajalikud äriteenuse haldamiseks üle tema terve elutsükli.
DMAIC Cycle	DMAIC is the acronym of the five steps of the problem-solving cycle using Kaizen. The steps are Define, Measure, Analyze, Improve, and Control.	DMAIC tsükkel	DMAIC on lühend probleemide lahendamise viiest sammust, kus kasutatakse Kaizenit. Need sammud on Define (määra), Measure (mõõda), Analyze (analüüsi), Improve (täiusta) ja Control (kontrolli).

Double Loop Learning	It is the organizational ability to reflect on goals and the underlying assumptions. Double loop learning changes the system by acquiring new knowledge and translating it into new goals, values, and the way of working.	Kahe-silmuseline õpe	See on organisatsiooniline võime mõtiskleda eesmärkide ja nende aluseks olevate eelduste üle. Kahesilmuseline õppimine muudab süsteemi, omandades uusi teadmisi ja teisendades need uuteks eesmärkideks, väärtusteks ja tööviisiks.
Experimentation	It is about testing a hypothesis. In practice, trying something new based on a need to find new ways of delivering and learn about the value.	Eksperimenteerimine	See on hüpoteeside testimine. Millegi uue katsetamine tähendab praktikas väärtuse pakkumise uute võimaluste leidmist ja sellest õppimist.
Fail-friendly Environment	It is the culture of an organization that encourages employees to experiment and learn.	Põrumissõbralik keskkond	Organisatsiooni kultuur, mis julgustab töötajaid eksperimenteerima ja õppima.
Feature Team	A feature team develops and maintains the complete set of features along with all the underlying components.	Funktsioonitiim	Funktsioonitiim arendab ja haldab tervet funktsioonide komplekti koos juurdekuuluvate komponentidega
Feedback Loop	The feedback loop is the process where the output of a system becomes the input for the same system. The loop results the more positive output (positive feedback) or the less negative output (negative feedback).	Tagasisidering	Tagasisidering on protsess, kus mingi süsteemi väljund on sellesama süsteemi sisendiks. Ringi tulemuseks on rohkem positiivset väljundit (positiivne tagasiside) või vähem negatiivset väljundit (negatiivne tagasiside).
Five Times 'Why'	It is a root-cause analysis tool used to identify the root cause of a problem. The question "why" is asked a number of times to find the fundamental reason of the problem.	Viis korda „miks“	Probleemi algpõhjuse leidmise tööriist. Küsimust „miks“ esitatakse korduvalt leidmaks probleemi algpõhjust.
Flow	It is a smooth uninterrupted movement of a product or service through a series of process steps.	Voolamine	Toote või teenuse sujuv peatusteta liikumine läbi protsessi sammude jada.
Full-Time Equivalent	A measurement to add up the number of employee working hours into a standardized employee capacity.	Täistööaja ekvivalent (FTE)	FTE on tavaliselt kuvatud numbrina ning näitab taandatuna inimeste arvu, kes töötavad täistööajaga.
Golden Circle	The Golden Circle by Simon Sinek explains the importance to reveal the purpose why things will be done first, unlike the strategy followed by most of the	Kuldne ring	Simon Sineki kuldne ring selgitab, miks on tähtis kõigepealt selgitada „miks“ midagi tehakse, erinevalt

	companies to start with what and how things must be done.		enamuse firmade strateegiast alustada selgitamist „mida“ ja „kuidas“ tehakse.
Governance	It is the process to align decision making. In Agile organizations, governance is used to enhance alignment between autonomous entities (teams).	Valitsemine	Otsustamist juhtiv protsess. Agiilsetes organisatsioonides kasutatakse valitsemist autonoomsete olemite (tiimide) omavaheliseks joondamiseks.
Habit Loop	A feedback loop in which people learn consistent behavior triggered by experienced reward. Going through this loop several times, behavior establishes itself as a habit and might become part of a culture.	Harjumuse ring	Tagasiside ring, kus inimene õpib kogetud preemia abil püsivalt käituma. Läbides seda ringi korduvalt kinnistub käitumine harjumusena ja võib muutuda osaks kultuurist.
Impediments	These are hitches that prevent teams and team members from delivering the committed output in flow.	Takistused	Raskused, mis ei lase tiimidel ja nende liikmetel kokkulepitud väljundit tarnevoos pakkuda.
Incremental Development	It is a development process to build and deliver the subsequent parts of a system in a sequential manner, such as the Waterfall approach to development.	Astmeline arendus	Arendusprotsess süsteemi järgnevate osade ehitamiseks ja tarnimiseks järjestikusel viisil, näiteks kosemeetod.
Instable Systems	These are the systems in which small (bounded) changes in input settings result in erratic or extreme output changes.	Ebastabiilsed süsteemid	Süsteemid, kus väikesed (piiratud) muudatused sisendites toovad endaga kaasa äärmuslikke muudatusi või vigu väljundites.
Iterative Development	It is a development process to build and deliver a system in a cyclic process by refactoring it considering the feedback and the new insights.	Iteratiivne arendus	Arendusprotsess süsteemi ehitamiseks ja tarnimiseks tsükliliselt tagasisidet ja uusi arusaamu arvestades.
Kaizen	It is philosophy that focuses on continuous incremental improvement over a sustained period to deliver more value and quality, and reduced waste and cost. The Kaizen cycle might follow the DMAIC cycle to structure the improvement cycle.	Kaizen	Mõtteviis mis keskendub pidevale täiustamisele pikema aja jooksul ja järk-järgult, et saavutada rohkem väärtust ja tõsta kvaliteeti ning vähendada raiskamist ja kulusid. Kaizen võib näiteks järgida DMAIC tsüklit.
Key Goal Indicators (KGI)	It is a metric that determines the achievement of a company's strategic goal or the desired business outcome.	Eesmärgi võtmenäitaja (KGI)	Mõõdik iseloomustamaks firma strateegilise eesmärgi või soovitud äritulemuse saavutamist.

Key Performance Indicators (KPI)	It is a metric that indicates whether your performance on specific process steps (output) is good enough to achieve your strategic goals in the end. A KPI should be in line with the strategy. It should be long lasting and consistent when cascading from the top level to the operational level.	Soorituse võtmenäitaja (KPI)	Möödik mis näitab, kas protsessi mingi kindla sammu sooritus (väljund) on piisavalt hea strateegiliste lõppeesmärkide saavutamiseks. KPI peab olema strateegiaga seotud. Ta peab olema kauakestev ja järjekindel läbi asutuse tasemete tippjuhtkonnast esmatasandini.
Lean Startup	It is a product development approach that enhances the business performance by delivering the required products fast to the customers and getting feedback from them as early as possible and improve the product based on this feedback.	Lean Startup	Toote arendusmeetod, mis laiendab äri võimekust vajalike toodete kiire tarnega, tarbijatelt võimalikult kohese tagasiside saamisega ja selle tagasiside põhjal toote täiustamisega.
Learning Zone Model	The Learning Zone Model explains how to encourage people to stretch their comfort zone to experiment and learn something new without forcing them to panic.	Õppimistsooni mudel	Õppimistsooni mudel selgitab kuidas ergutada inimesi oma mugavustsooni laiendama millegi uue õppimise ja eksperimenteerimise abil ning nii, et nad ei satuks paanikasse.
Lencioni's Model	A hierarchical model explaining the lack of high-level performance within teams based on five dysfunctions: lack of trust, conflicts, commitment, accountability, and attention to results.	Lencioni mudel	Hierarhiline mudel, mille järgi tiimide kõrgtasemel toimimise takistuseks on viie valdkonna väärtalitus: usalduse puudumine, lahkkelid, pühendumus, vastutuse võtmine, tulemustest hoolimine.
Little's Law	The law states that the average time spent by customers in a queueing system is equal to the rate at which customers arrive and enter the system.	Little seadus	Seadus ütleb, et tarbija keskmine viibimisaeg järjekorras võrdub sagedusega, millega tarbijad saavad.
Multitasking	It is the ability to execute multiple tasks at the same time.	Multitegumtöö	Võime täita samaaegselt mitmeid ülesandeid.
Observable Behavior	The actions performed by a person that are visible to others. Observable behavior forms the basis for effective feedback.	Jälgitav käitumine	Isiku tegutsemine, mis on nähtav teistele. Jälgitav käitumine on hea tagasiside allikaks.
One Piece Flow	It is the concept of working on one product until it completes.	Üks asi korraga	Käsitlus, mille järgi ühe tootega tegeletakse seni kuni ta on valmis.

Open Allocation Time	It is the time during which employees are given high degrees of freedom to work and collaborate on topics they choose to work on, such as hackathon.	Vaba valiku aeg	Aeg, mil töötajale on antud vabadus valida töö mida teha ja kellega teha. Näiteks hackathon.
Outsourcing	It is the activity to contract an outside partner to take responsibility for executing specific parts of a business process.	Väljast tellimine	Välise partneri kaasamine talle äriprotsessi teatud osade täitmise üleandmiseks.
Performance Indicator	It is a metric that indicates the performance of a specific aspect of the output measured, often at a more detailed level compared to a KPI.	Soorituse näitaja	Mõõdik, mis näitab väljundi mingi aspekti mõõtmistulemusi. Tihti on see palju detailsem kui näiteks KPI.
Personal Leadership	Personal leadership is the ability to direct your life and actions and lead yourself in the desired direction. This behavior is necessary not only for leaders but also for individuals of an organization.	Isiklik juhiroll	Isiklik juhiroll on võime omaenda elu ja tegevusi juhtida soovitud suunas. Selline käitumine on vajalik mitte ainult juhtidele, vaid kõigile organisatsiooni liikmetele.
Process Lead Time (PLT)	The time that a product or service takes to go through the system from initial elicitation of demand to the final delivery.	Protsessi tarneaeg	Aeg mis kulub tootel või teenusel kogu süsteemi läbimiseks alates esimesest nõudluse ilmingust kuni lõpliku tarneni.
Product-focused Team	A team that develops and maintains a product from the product viewpoint. The customer demand is framed and prioritized in line with the product vision.	Tootekeskne tiim	Tiim, mis arendab ja haldab toodet tootest lähtudes. Klientide nõudlus määratakse ja järjestatakse vastavalt toote visioonile.
Purpose	The purpose explains why people do what they are doing. It acts as a call to action for others to join in. Therefore, it needs to be inspiring and clear.	Siht	Siht seletab miks inimesed teevad seda mida nad teevad. See on üleskutse teistele liitumiseks. Seetõttu peab see olema inspireeriv ja selge.
Radical Change	It is a philosophy to improve in one go when a disruptive change takes place, unlike Kaizen that aims at small incremental changes.	Radikaalne muutus	Mõtteviis millegi täiustamiseks korraga ühe purustava muudatuse abil, erinevalt Kaizen lähenemisest mis teeb seda väikeste sammude kaupa.
Retrospective	It is a Scrum ceremony to evaluate how successful the team was in the last sprint. It also involves discussing the changes for the upcoming sprints to perform better the next time.	Tagasivaade	Scrumi üritus, kus hinnatakse tiimi edukust viimases sprindis. Siia kuulub ka arutelu võimalike muudatuste osas järgnevateks sprintideks, mis võimaldaks paremini töötada.

Self-managing teams	A self-organizing team that is capable to define its own goal (self-directing).	Isejuhtiv tiim	Isejuhtiv tiim, mis on võimeline oma eesmärged ise püstitama.
Self-organizing Teams	A self-organizing team is capable to establish its own way of working, team composition, and workload to fulfill its task.	Isejuhtiv tiim	Isejuhtiv tiim on võimeline kujundama oma töötamise viisi, tiimi koosseisu ja töökoormuse jaotust.
Servant Leader	Servant leaders inspire and support their teams instead of commanding and controlling them. They believe in providing control, competence, and clarity to the teams.	Teeniv liider	Teenivad liidrid innustavad ja toetavad oma tiimi, selle asemel et käskida ja kontrollida. Nad usaldavad kontrolli, kompetentsi ja selguse tiimidele.
Shared Accountability	It is the joint responsibility of the members of a team to accomplish the committed goals.	Jagatud vastutus	Tiimi liikmete ühine vastutus kokkulepitud eesmärkide saavutamiseks.
Single Loop Learning	It is a theory by Chris Argyris on organizational learning that focuses on modifying actions based on measuring the actual versus the predefined goals. In single loop learning, current values and the way of working are taken for granted.	Ühesilmuseline õpe	Chris Argyrise organisatsioonilise õppimise teooria mis keskendub eesmärkide ja mõõdetud tegelikkuse vahelisest erinevusest põhjustatud tegevustel. Ühesilmuselises õppes peetakse praeguseid väärtusi ja töötamisviisi enesestmõistetavaks.
SIPOC	The acronym stands for Supplier > Input > Process > Output > Customer. It is a Lean tool used to define the boundaries of the process steps that a team needs to optimize the process chain of a value stream map.	SIPOC	Lühend terminitest Supplier (tarnija) > Input (sisend) > Process (protsess) > Output (väljund) > Customer (klient). See on Leani tööriist, mille abil määratletakse protsessi sammude piirid, mida meeskond vajab protsessiahela optimeerimiseks väärtusvoo kaardistamise abil.
Situational Leadership	It is about applying the appropriate leadership style when inspiring and supporting people, depending on the maturity of their behavior. The different styles of leadership defined by Hersey Blanchard that the leaders can apply are Participating, Delegating, Selling, or Telling.	Situatsiooniline juhiroll	Inimeste innustamiseks ja toetamiseks tuleb nende käitumise küpsusastmest sõltuvalt kasutada erinevaid juhtimisstiile. Hersey Blanchardi järgi on juhtide poolt kasutatavateks erinevateks stiilideks osalemine, delegeerimine, müümine ja jutustamine.
Smell of the place	It is the metaphor used by Professor Ghoshal to explain the importance of people's engagement for	Töökoha lõhn	Seda kujundit kasutas professor Ghoshal selgitamiseks inimeste kaasamise olulisust soovitud tulemuse

	the desired outcome. The right smell encourages people to interact, experiment, and deliver an optimal outcome. A bad smell prevents people from doing what is required to be successful.		saavutamiseks. Hea lõhn julgustab inimesi suhtlema, katsetama ja saavutama optimaalset tulemust. Halb lõhn takistab inimestel teha seda, mida on vaja edu saavutamiseks.
Soil Optimizers	Soil optimizers are the values or practices that organization needs to enhance business performance, such as teamplay, trust, support, transparency, fun, inspiration, and focus on a structural base.	Pinnase optimeerijad	Pinnase optimeerijad on väärtused või praktikad, mida organisatsioon vajab äri tulemuslikkuse parandamiseks. Näiteks meeskonnamäng, usaldus, tugi, läbipaistvus, lõbusus, inspiratsioon ja keskendumine struktuursele alusele.
Stable Systems	These are the systems in which small (bounded) changes in input settings result in small (bounded) changes in the output.	Stabiilsed süsteemid	Süsteemid, kus väikesed (piiratud) muudatused sisendites toovad endaga kaasa väikesi (piiratud) muudatusi väljundites.
Stakeholder Analysis	It is a process that helps to categorize stakeholders in four categories: critical, major, significant, and minor. The position of stakeholders on the Stakeholder Map depicts their value to the business or initiative.	Osapoolte analüüs	Protsess, millega jagatakse kõik osapooled nelja kategooriasse: kriitilised, peamised, olulised ja teisejärgulised. Osapoolte koostamine kajastab nende väärtust äri või algatusele.
Stakeholder Map	It is a tool that helps visualize stakeholder analysis.	Osapoolte kaart	Tööriist, mis aitab visualiseerida osapoolte analüüsi tulemusi.
Story Mapping	It is an engaging activity to involve all participants in the process of building a product backlog on the wall.	Lugude kaardistamine	Kaasahaarav tegevus, mille eesmärk on kaasata kõik osalejad toote tööde nimekirja seinale koostamisse.
Story Maps	These are the outcomes of Story Mapping.	Lugude kaart	Lugude kaardistamise tulemus.
Storytelling	Storytelling is a way to create impact on markets, organizations, and people by developing stories that draws attention. It is an easy way to remember and drive behavior.	Jutuvestmine	Jutuvestmine on viis, kuidas mõjutada turgu, organisatsioone ja inimesi, edastades neile tähelepanu pälvivaid lugusid. See on lihtne viis käitumise meeldejätmiseks ja juhtimiseks.
Supply Chain	It is a system of organizations, people, activities, information, and resources involved in transforming the customer demand into value delivered to that customer.	Tarneahel	Organisatsioonide, inimeste, tegevuste, info ja ressursside süsteem, mis on kaasatud klientide nõudluse teisendamiseks kliendile pakutavaks väärtuseks.

Teambuilding	Teambuilding is a collection of activities to foster trust and collaboration among team members. Some of these activities include aligning the team to goals, establishing the team activities in cadence, solving problems, and adapting to the changing environment.	Tiimi loomine	Kogum tegevusi, mis soodustavad tiimi liikmete vahelist usaldust ja koostööd. Mõned neist tegevustest hõlmavad tiimi vastavusse viimist eesmärkidele, tiimi tegevuste rütmi kujundamist, probleemide lahendamist ja muutuva keskkonnaga kohanemist.
Tenth Man Rule	It is a behavioral rule to avoid group thinking. If nine people (or the majority of people) of a group are completely in favor of plan or a strategy, the tenth should stand against it to prevent the pitfalls that are missed by others.	Kümnenda mehe reegel	Käitumisreegel grupimõtlemisest hoidumiseks. Kui üheksa inimest (või enamus grupist) täielikult toetavad mingit kava või strateegiat, siis kümnes on kohustatud sellele vastu olema, et vältida teiste poolt tähele panemata jäänud lõkse.
Three Ts of DevOps	The three Ts or drivers that foster DevOps are Transparency, Teamplay, and Trust. These are also part of the Agile soil.	DevOpsi kolm Td	Kolm DevOpsi soodustavad draiverit ehk Td: Transparency (läbipaistvus), Teamplay (meeskonnamäng), and Trust (usaldus).
TIMWOODS	It is a short form to memorize the eight types of wastes: Transportation, Inventory, Motion, Waiting, Overprocessing, Overproduction, Defects, and Non-Utilized Skills. The eight types of waste in a process chain might be taken out of the process or reduced to deliver more value.	TIMWOODS	Kaheksat tüüpi raiskamise meelde jätmise lühivorm: Transportation (transport), Inventory (laoseis), Motion (liikumine), Waiting (ootamine), Overprocessing (ületöötlemine), Overproduction (ületootmine), Defects (defektid, vead), and Non-Utilized Skills (kasutamata anded). Kõiki neid raiskamisi on võimalik vähendada suurema väärtuse pakkumiseks.
T-shaped Profile	The T-shaped profile is a metaphor used to depict the depth and the breadth of a person's skills.	T-kujuline profiil	T-kujuline profiil on kujund kirjeldamaks isiku oskuste laiust ja sügavust.
Value Stream Mapping	It is a Lean technique to analyze the flow of materials and information currently required to bring a product or service to a consumer.	Väärtusvoo kaardistamine	Leani töövahend mis seisneb toote või teenuse tarbijateni viimiseks vajalike materjalide ja info voolamise analüüsis.
Voice of Customer	It describes the process of capturing a customer's expectations, preferences, and aversions.	Kliendi hääl	Kliendi ootuste, eelistuste ja vastumeelsuste kirjeldamise protsess.