

Kapitel 3- Nutzer Befragungen

Befragungsleitfaden/ Interviewfragen

Ergebnisse der Befragung

- [Fragenkatalog](#)
- [Umfrageergebnisse \(September 2026\)](#)

Fragenkatalog

Vision to Act (VTA) – Fragenkatalog zur Nutzerbefragung im Dreamlight Valley Team (DVT) (Stand September 2026)

“ **Kurz gesagt:** Dieser Fragenkatalog dient dazu, die von DVT gelebte VTA-Adaption (siehe „Vision to Act – Adaption im Dreamlight Valley Team (DVT)“) strukturiert und wiederholbar zu evaluieren. Er wird als **leitfadengestütztes Interview** durchgeführt: Die Fragen werden namentlich zugeordnet erhoben, die Bewertung selbst erfolgt aber über standardisierte **5-stufige Likert-Skalen**, damit Ergebnisse über Personen und über mehrere Befragungsrunden hinweg vergleichbar und aggregierbar bleiben.

Methodische Hinweise für die Durchführung

- **Skala:** Jedes Statement wird auf einer 5-stufigen Zustimmungsskala bewertet: 1 = stimme gar nicht zu · 2 = stimme eher nicht zu · 3 = teils/teils · 4 = stimme eher zu · 5 = stimme voll zu
- **Aufbau:** Jede der fünf Pyramiden-Ebenen (Mission, Ziele, Roadmap, Backlog, Sync/Whiteboard) wird über dieselben fünf Sub-Dimensionen erfasst – **Klarheit/Verständlichkeit, Alltagsnutzen, Akzeptanz der Adaption gegenüber dem Referenzmodell, Vollständigkeit** und **Verbesserungsbedarf** –, jeweils mit zwei Items. Das macht die Ebenen untereinander vergleichbar (z. B. „ist Klarheit bei der Roadmap schwächer ausgeprägt als bei der Mission?“).
- **Ein Aspekt pro Item:** Jedes Statement enthält bewusst nur eine Aussage, um eindeutige Antworten zu ermöglichen.
- **Invertierte Items:** Items, die mit (*invertiert*) markiert sind, formulieren die Aussage bewusst in die Gegenrichtung (z. B. pro Referenzmodell statt pro Adaption). Das reduziert Zustimmungstendenz (alles pauschal hoch bewerten) und muss bei der Auswertung **umgepolt** werden: Auswertungswert = 6 – erhobener Wert, bevor der Mittelwert je Sub-Dimension gebildet wird.
- **Nachfrage-Regel:** Bei Werten ≤ 2 oder $= 5$ fragt die interviewende Person aktiv nach dem „Warum?“ und hält die Antwort als Stichpunkt fest – das liefert die qualitative Tiefe, ohne die Skala selbst aufzuweichen.
- **Wiederholbarkeit:** Der identische Katalog sollte in regelmäßigem Abstand (z. B. pro Quartal, analog zur Backlog-Ausdefinition) erneut erhoben werden, um Veränderungen über Zeit sichtbar zu machen.
- **Auswertung:** Pro Sub-Dimension und pro Ebene wird der Mittelwert über alle befragten Personen gebildet (nach Umpolung der invertierten Items); auffällige Streuung zwischen Personen ist selbst ein Befund und sollte benannt werden.

0. Angaben zur Befragung

Feld	Eintrag
Name	
Rolle im DVT	
Zeit im Team (ungefähr)	
Datum des Interviews	
Interviewer:in	

1. Mission (Leitprinzipien)

Referenz: fünf gleichrangige Leitprinzipien statt eines einzelnen Identitätssatzes.

Klarheit/Verständlichkeit

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
M1	Die fünf Leitprinzipien sind mir jederzeit präsent, ohne dass ich nachschauen muss.		
M2	Ich könnte die fünf Leitprinzipien aus dem Stegreif korrekt benennen.		

Alltagsnutzen

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
M3	Die Leitprinzipien beeinflussen konkret, wie ich meine tägliche Arbeit priorisiere.		
M4	Wenn ich unsicher bin, wie ich mich entscheiden soll, helfen mir die Leitprinzipien als Orientierung.		

Akzeptanz der Adaption

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
M5	Ich finde es sinnvoll, dass die Mission-Ebene mehrere gleichrangige Prinzipien statt eines einzelnen Satzes umfasst.		
M6	(invertiert) Ein einzelner, scharf formulierter Identitätssatz (wie im Referenzmodell) würde uns mehr Orientierung geben als die aktuellen fünf Prinzipien.		

Vollständigkeit

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
---	-----------	-----	-----------------------------------

M7	Die fünf Prinzipien decken das ab, was für mich als Team-Identität wichtig ist – mir fehlt kein zentraler Aspekt.		
M8	Individuum, Team und Produktqualität sind in den Prinzipien gleichrangig und angemessen vertreten.		

Verbesserungsbedarf

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
M9	<i>(invertiert)</i> Es gibt einzelne Prinzipien, die in der Praxis kaum eine Rolle spielen.		
M10	Ich sehe aktuell keinen Änderungsbedarf an der Mission-Ebene.		

2. Ziele (Produkt- und Plattformziele)

Referenz: Kombination aus Produkt-Releases, Struktur-/Plattformzielen und StarNet-Fähigkeiten – deutlich mehr als die im Referenzmodell empfohlenen 5-6 fokussierten Ziele.

Klarheit/Verständlichkeit

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
Z1	Mir ist zu jedem Zeitpunkt klar, welche Ziele auf dem Whiteboard aktuell offen bzw. bereits erreicht sind.		
Z2	Mir ist bei jedem Ziel klar, wann es als „erreicht“ gilt (Definition of Done).		

Alltagsnutzen

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
Z3	Die Ziele-Ebene hilft mir konkret bei der Priorisierung meiner täglichen Arbeit.		
Z4	Die farbliche Markierung erfüllter Ziele auf dem Whiteboard hilft mir, den Fortschritt einzuschätzen.		

Akzeptanz der Adaption

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
Z5	Die gemeinsame Führung von Produkt- und Plattformzielen auf einer Ebene erleichtert mir die Priorisierung.		
Z6	<i>(invertiert)</i> Eine kleinere Anzahl fokussierter Ziele (wie im Referenzmodell empfohlen: 5-6) wäre für unsere Arbeit besser geeignet als die aktuell rund neun Ziele.		

Vollständigkeit

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
Z7	Die aktuellen Ziele decken sowohl Produkt- als auch Plattform-/Infrastrukturarbeit angemessen ab.		
Z8	StarNet als Plattformziel ist für mich in seiner Bedeutung genauso greifbar wie ein Produkt-Release.		

Verbesserungsbedarf

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
---	-----------	-----	-----------------------------------

Z9	(invertiert) Es gibt Ziele auf dem Whiteboard, die aus meiner Sicht überflüssig oder veraltet sind.		
Z10	Ich sehe aktuell keinen Änderungsbedarf an der Ziele-Ebene.		

3. Roadmap (wiederkehrende Praktiken)

Referenz: acht wiederkehrende Arbeitsprinzipien statt sequenzierter Bausteine mit Zeitstrahl und Kapazitätsplanung.

Klarheit/Verständlichkeit

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
R1	Die acht Praktiken (Abwägung, Qualitätsprüfung, Beta-Phase, Anspruchsprüfung, Veröffentlichung, Dokumentation, Wissensdatenbank, Vorstellung) sind mir für jedes Ziel klar nachvollziehbar.		
R2	Die Reihenfolge der acht Praktiken (links nach rechts) entspricht dem, wie Arbeit bei uns tatsächlich abläuft.		

Alltagsnutzen

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
R3	Die acht Praktiken geben mir im Arbeitsalltag eine verlässliche Orientierung, in welcher Phase sich ein Vorhaben befindet.		

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder $=5$)
R4	Die Möglichkeit, jederzeit abzubrechen oder zurückzuspringen, nutze ich als echten Vorteil in meiner Arbeit.		

Akzeptanz der Adaption

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder $=5$)
R5	Wiederkehrende Praktiken statt eines Zeitstrahls mit Meilensteinen passen besser zu unserer Arbeitsweise als ein klassischer Roadmap-Zeitstrahl.		
R6	<i>(invertiert)</i> Ein klassischer Zeitstrahl mit Terminen und Kapazitätsplanung (wie im Referenzmodell) würde mir mehr Sicherheit geben als die aktuellen acht Praktiken.		

Vollständigkeit

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder $=5$)
R7	Die acht Praktiken decken alle wesentlichen Schritte ab, die ein Vorhaben bei uns durchläuft.		
R8	Mir ist für jedes laufende Vorhaben klar, in welcher der acht Praktiken es sich aktuell befindet.		

Verbesserungsbedarf

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder $=5$)
R9	<i>(invertiert)</i> Mir fehlt eine Aussage darüber, wie viel Kapazität für die aktuellen Vorhaben zur Verfügung steht.		

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
R10	Ich sehe aktuell keinen Änderungsbedarf an der Roadmap-Ebene.		

4. Backlog (Board)

Referenz: kein aus der Roadmap abgeleitetes Kapazitäts-Tortendiagramm, sondern ein Board unterhalb der Pyramide, täglich gepflegt, quartalsweise ausdefiniert.

Klarheit/Verständlichkeit

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
B1	Ich weiß jederzeit, wo ich neue Aufgaben/Ideen im Backlog eintragen kann.		
B2	Mir ist klar, wie ein Eintrag vom Backlog in die Roadmap-Praktiken übergeht.		

Alltagsnutzen

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
B3	Die tägliche Überarbeitung des Backlogs hilft mir, meinen eigenen Arbeitsstand aktuell zu halten.		
B4	Ich finde im Backlog schnell, was aktuell priorisiert ist.		

Akzeptanz der Adaption

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
---	-----------	-----	-----------------------------------

B5	Ein Backlog als Board unterhalb der Pyramide passt besser zu unserer Arbeitsweise als ein aus der Roadmap abgeleitetes Kapazitäts-Tortendiagramm.		
B6	<i>(invertiert)</i> Ein Kapazitäts-Tortendiagramm (wie im Referenzmodell) würde mir eine bessere Übersicht geben als das aktuelle Board.		

Vollständigkeit

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
B7	Der quartalsweise Rhythmus zur Ausdefinition der Projektstände ist für mich der richtige Takt.		
B8	Alle relevanten Aufgaben und Ideen des Teams finden sich zuverlässig im Backlog wieder.		

Verbesserungsbedarf

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
B9	<i>(invertiert)</i> Mir fehlt eine Übersicht darüber, wie viel Kapazität die Backlog-Einträge insgesamt binden.		
B10	Ich sehe aktuell keinen Änderungsbedarf an der Backlog-Ebene.		

5. Täglicher Sync & Whiteboard (Trägermechanismus)

Referenz: freiformatiger täglicher Sync, Whiteboard als Single Point of Truth für Pyramide und Projektstände.

Klarheit/Verständlichkeit

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
S1	Das Whiteboard gibt mir jederzeit ein verlässliches Bild vom aktuellen Stand der Pyramide.		
S2	Ich weiß immer, wo auf dem Whiteboard ich welche Information finde.		

Alltagsnutzen

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
S3	Der tägliche Sync hilft mir, offene Fragen zeitnah zu klären.		
S4	Ich bringe eigene Themen aktiv in den täglichen Sync ein, wenn ich welche habe.		

Akzeptanz der Adaption

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
S5	Die freie, ungeplante Ausgestaltung des täglichen Syncs funktioniert für die Themen, die ich einbringen möchte.		
S6	(invertiert) Ein fester, stärker strukturierter Sync-Ablauf (feste Agenda, feste Redezeiten) würde uns mehr bringen als das aktuelle freie Format.		

Vollständigkeit

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
---	-----------	-----	-----------------------------------

S7	Alle für mich relevanten Informationen zur Pyramide finden sich zuverlässig auf dem Whiteboard wieder.		
S8	Das Whiteboard als „Single Point of Truth“ wird von allen im Team gleich verstanden und genutzt.		

Verbesserungsbedarf

#	Statement	1-5	Begründung (bei ≤ 2 oder =5)
S9	(invertiert) Informationen vom Whiteboard gehen mir zwischen den Syncs verloren.		
S10	Ich sehe aktuell keinen Änderungsbedarf am täglichen Sync bzw. am Whiteboard.		

6. Gesamtreflexion (offen)

Ergänzende offene Fragen zur Einordnung der quantitativen Ergebnisse – werden im Interview als Kernaussage protokolliert.

1. Wo weicht die gelebte Praxis am stärksten vom ursprünglichen VTA-Referenzmodell ab – und ist diese Abweichung aus deiner Sicht gerechtfertigt?
2. Welche der vier Ebenen (Mission, Ziele, Roadmap, Backlog) bringt dir im Alltag den größten Nutzen?
3. Welche der vier Ebenen würdest du als erstes verändern, wenn du frei entscheiden könntest?
4. Gibt es einen Aspekt der Adaption, der im Fragenkatalog oben nicht abgedeckt wurde, dir aber wichtig ist?

7. Auswertungsraster (für die Zusammenfassung nach mehreren

Interviews)

Werte der invertierten Items vor Eintragung umpolen (6 – erhobener Wert).

Ebene	Klarheit Ø	Alltagsnutzen Ø	Akzeptanz Adaption Ø	Vollständigkeit Ø	Verbesserungsbedarf Ø	Gesamt-Ø
Mission (M1-M10)						
Ziele (Z1-Z10)						
Roadmap (R1-R10)						
Backlog (B1-B10)						
Sync/Whiteboard (S1-S10)						

Umfrageergebnisse (September 2026)

Vision to Act (VTA) – Umfrageergebnisse im Dreamlight Valley Team (DVT)

“ **Vermerk:** Diese Auswertung basiert auf einer Erhebung, die im **September 2026** (11.-14.09.2026) stattfand.

“ **Kurz gesagt:** Im September 2026 wurde die gelebte VTA-Adaption des DVT anhand eines standardisierten Fragenkatalogs (5-stufige Zustimmungsskala, fünf Ebenen × fünf Sub-Dimensionen) mit vier Teammitgliedern erhoben. Am positivsten bewertet das Team den **täglichen Sync & das Whiteboard** (4,50 von 5), gefolgt von **Backlog** (3,98) und **Roadmap** (3,80). Kritischer fallen **Mission** (3,55) und vor allem **Ziele** (3,29) aus – dort sehen mehrere Befragte konkreten Überarbeitungsbedarf, insbesondere weil einzelne Ziele veraltet sind.

Inhalt dieses Kapitels

1. Methodik der Befragung

2. Gesamtbild: Bewertung je Ebene
 3. Mission – Leitprinzipien
 4. Ziele – Produkt- und Plattformziele
 5. Roadmap – wiederkehrende Praktiken
 6. Backlog – Board unterhalb der Pyramide
 7. Täglicher Sync & Whiteboard
 8. Offene Gesamtreflexion
 9. Einordnung & nächste Schritte
-

1. Methodik der Befragung

Grundlage ist der **Fragenkatalog** (siehe „Vision to Act – Adaption im DVT“ für die inhaltliche Referenz): Jede der fünf Pyramiden-Ebenen wird über dieselben fünf Sub-Dimensionen erfasst – **Klarheit/Verständlichkeit, Alltagsnutzen, Akzeptanz der Adaption gegenüber dem Referenzmodell, Vollständigkeit** und **Verbesserungsbedarf** –, jeweils mit zwei Statements auf einer 5-stufigen Skala (1 = stimme gar nicht zu ... 5 = stimme voll zu). Statements, die bewusst in Gegenrichtung formuliert sind („invertiert“), werden vor der Auswertung umgepolt (6 – erhobener Wert). Bei Werten ≤ 2 oder $= 5$ wurde im Interview aktiv nach dem „Warum?“ gefragt – diese Begründungen liefern die qualitative Tiefe hinter den Zahlen.

Befragt wurden vier Personen, geführt als leitfadengestütztes Interview durch Leander Eberwein:

Name	Rolle im DVT	Zeit im Team	Datum
Befragte A	Ausbilder und Leiter	unterschiedlich lang	11.09.2026
Befragte B	Entwicklerin	unterschiedlich lang	11.09.2026
Befragte C	Entwickler	unterschiedlich lang	14.09.2026
Befragte D	Dev	unterschiedlich lang	14.09.2026

Die Runde deckt damit bewusst eine breite Spanne an Team-Zugehörigkeit ab. Das ist bei der Einordnung der Ergebnisse zu berücksichtigen, insbesondere bei Befragte D: Die Antworten spiegeln einen ersten Eindruck wider, keine gewachsene Erfahrung mit der Pyramide.

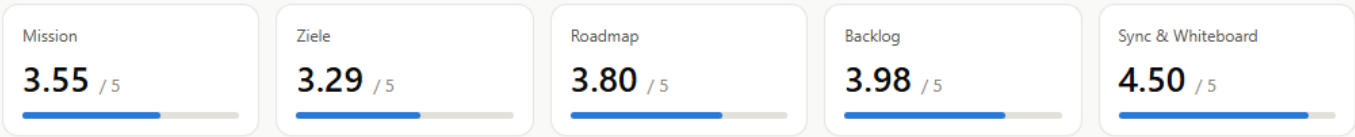
2. Gesamtbild: Bewertung je Ebene

Vision to Act – Umfrage-Auswertung

Dreamlight Valley Team (DVT) · 4 Interviews, 11.–14.09.2026 · Skala 1 (stimme gar nicht zu) – 5 (stimme voll zu), invertierte Items umgepolt

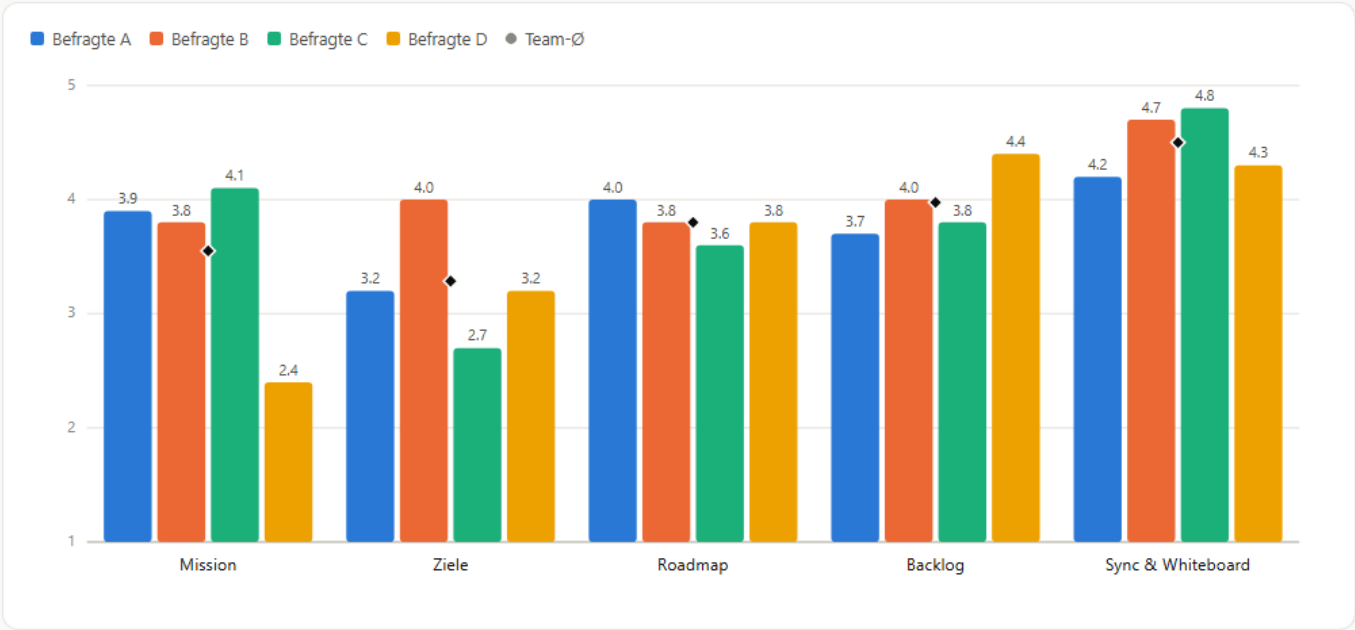
Gesamtbild je Ebene

Mittelwert über alle 4 Befragten und alle 10 Items je Ebene (Skala 1–5).



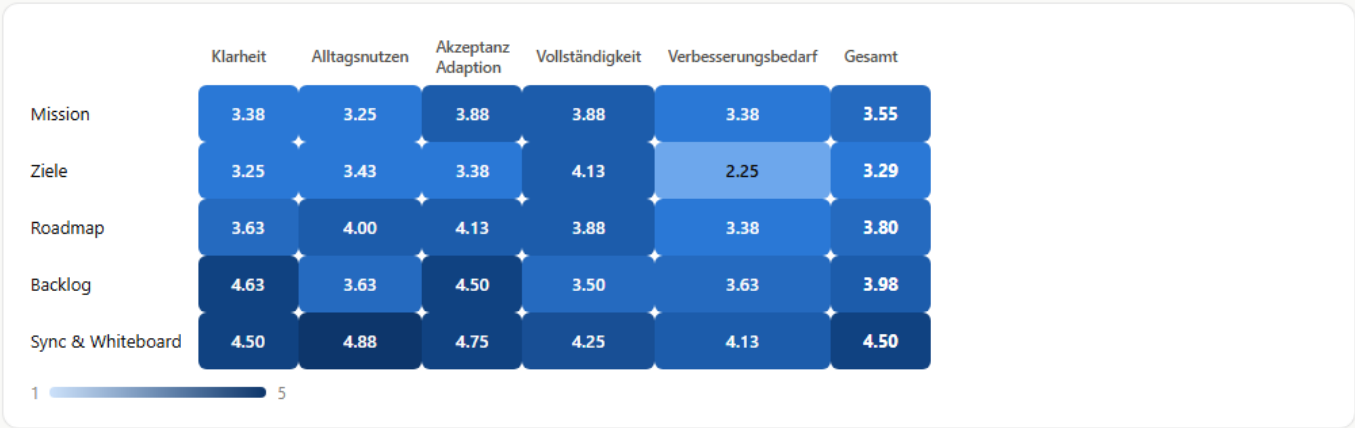
Bewertung nach Ebene und Person

Ø-Wert je Ebene, aufgeschlüsselt nach Person (Streuung = Uneinigkeit im Team). Raute = Team-Ø.



Detailraster: Ebene × Dimension

Team-Mittelwert je Sub-Dimension (Klarheit, Alltagsnutzen, Akzeptanz Adaption, Vollständigkeit, Verbesserungsbedarf).



Ebene	Klarheit Ø	Alltagsnutzen Ø	Akzeptanz Adaption Ø	Vollständigkeit Ø	Verbesserungsbedarf Ø	Gesamt Ø
Mission	3,38	3,25	3,88	3,88	3,38	3,55
Ziele	3,25	3,43	3,38	4,13	2,25	3,29
Roadmap	3,63	4,00	4,13	3,88	3,38	3,80
Backlog	4,63	3,63	4,50	3,50	3,63	3,98
Sync & Whiteboard	4,50	4,88	4,75	4,25	4,13	4,50

(n = 4 je Ebene; Werte invertierter Items bereits umgepolt.)

Zwei Muster fallen auf:

- **Je näher an der täglichen Arbeit, desto zustimmender die Bewertung.** Der Sync/Whiteboard-Mechanismus und der Backlog – die beiden Ebenen mit dem größten Bezug zum Tagesgeschäft – werden am klarsten und nützlichsten erlebt. Mission und Ziele, die abstrakteren oberen Ebenen, schneiden spürbar schwächer ab.
- **„Verbesserungsbedarf“ ist bei den Zielen die Auffälligkeit der gesamten Erhebung** (2,25 – der niedrigste Einzelwert im gesamten Raster). Hier gibt es aus Sicht mehrerer Befragter konkreten, benennbaren Handlungsbedarf (siehe Abschnitt 4).

Auch zwischen den Personen streut die Bewertung teils deutlich:

	Mission	Ziele	Roadmap	Backlog	Sync & Whiteboard
Befragte A	3,9	3,2	4,0	3,7	4,2
Befragte B	3,8	4,0	3,8	4,0	4,7
Befragte C	4,1	2,7	3,6	3,8	4,8
Befragte D	2,4	3,2	3,8	4,4	4,3

Die niedrige Mission-Bewertung von Befragte D (2,4) erklärt sich vor allem durch fehlende Vertrautheit mit dem Team, nicht durch inhaltliche Kritik – die Begründungen zu M7/M8 (siehe Abschnitt 3) sind differenziert, nicht ablehnend. Der niedrige Ziele-Wert von Befragte C (2,7) deckt sich mit dem generellen Befund zu dieser Ebene.

3. Mission – Leitprinzipien

Gesamt Ø **3,55**. Klarheit und Alltagsnutzen (je um 3,3) sind schwächer als Akzeptanz und Vollständigkeit (je 3,88) – die fünf Leitprinzipien werden inhaltlich mitgetragen, sind im Kopf aber weniger präsent als die konkreteren unteren Ebenen.

- Zur bewussten Entscheidung für **fünf gleichrangige Prinzipien statt eines Einzelsatzes** gibt es klare Zustimmung: „für unser Team wäre nur eine Mission ungenau“ (Befragte B, 5/5 zu M5); „bewusst auf unsere Teamkonstellation angepasst“ (Befragte A).
- Kritischer wird die **Vollständigkeit** einzelner Prinzipien gesehen: „Team-Identität find ich hier etwas schwierig ... unsere ‚Team-Identität‘ per se ist nicht zurückzuführen auf die Ziele“ (Befragte C zu M7); „Es geht eher ums Team, um das Produkt und die Qualität, aber weniger um Individuum“ (Befragte D zu M8).
- Beim **Änderungsbedarf** gehen die Meinungen auseinander: Befragte A sieht ihn konkret bevorstehen („es kommen immer wieder Zeitpunkte, wo überlegt wird, etwas zu ändern“), Befragte C hält die Priorisierung der Prinzipien dagegen für stimmig.

4. Ziele – Produkt- und Plattformziele

Gesamt Ø **3,29** – die am kritischsten bewertete Ebene, mit dem klarsten Handlungsauftrag der gesamten Befragung: **Verbesserungsbedarf 2,25**.

- Der Kern des Befunds ist **Aktualität**: „die Themen, die durch sind, müssten durch neue Themen ersetzt werden – Order67 und Peakfit haben das Team verlassen und Daily Toast heißt mittlerweile Round Robin“ (Befragte A). Die Ziele-Ebene ist an dieser Stelle nicht mehr deckungsgleich mit der aktuellen Team-Realität.
- Auch die **Abdeckung von Plattform-/Infrastrukturarbeit** wird als ausbaufähig genannt: „Ich glaube, es fehlt noch Genauigkeit ... vor allem bei Infrastrukturarbeit“ (Befragte C); „wir könnten noch konkreter werden“ (Befragte A).
- Ein wiederkehrender Verbesserungsvorschlag betrifft die **Struktur der Ziele-Ebene selbst**: Befragte D schlägt vor, „gemeinsame Plattformziele“ und „pro Produkt separate Ziele“ zu unterscheiden (zwei Zielebenen in der Pyramide), „dadurch verhindert man auch, dass Ziele veraltet sind“.
- Gegenläufig dazu steht vereinzelt Zufriedenheit mit der Zahl der Ziele: Befragte B hält an neun statt der referenzmodell-typischen 5-6 Ziele fest, „wir arbeiten an zu vielen Dingen für nur 5 Ziele“.

“ **Ableitung:** Die Ziele-Ebene ist die naheliegendste Kandidatin für die nächste Überarbeitung der Pyramide (siehe Abschnitt 9).

5. Roadmap – wiederkehrende Praktiken

Gesamt Ø **3,80**, die zweitbeste Bewertung nach Sync & Whiteboard. Akzeptanz der Adaption (4,13) und Alltagsnutzen (4,00) fallen besonders positiv aus – die acht wiederkehrenden Praktiken statt eines klassischen Zeitstrahls werden als passender empfunden.

- Die Flexibilität wird explizit geschätzt: *„ein klassischer Zeitstrahl ist nicht flexibel und unsere Roadmap schon – du kannst von links nach rechts springen, weißt, wo du dich befindest“* (Befragte D); *„passt so wie es ist für mich ... er dient eher als Vorlage“* (Befragte C, 5/5 zu „kein Änderungsbedarf“).
 - Einzelne Praktiken werden unterschiedlich genutzt: Befragte B nutzt die Möglichkeit zum Zurückspringen kaum (*„ich gehe erst einen Schritt weiter, wenn der bisherige abgeschlossen ist“*), während sie für andere ein echter Vorteil ist.
 - Die **Kapazitätsfrage** (R9, invertiert) wird uneinheitlich beantwortet – von *„kenne meine eigene Kapazität“* (Befragte B) bis *„die einzelnen Projekte sind ungleich groß und benötigen dementsprechend andere Kapazitäten“* (Befragte A). Ein expliziter Kapazitätsüberblick fehlt aktuell, wird aber nicht einheitlich vermisst.
 - Kleinere Kritik an der Reihenfolge der acht Praktiken: *„Punkt 2 ist quasi eine Mission als Roadmap-Item umformuliert“* (Befragte D).
-

6. Backlog – Board unterhalb der Pyramide

Gesamt Ø **3,98**, die zweitbeste Ebene nach Sync & Whiteboard – bei gleichzeitig größter Bandbreite zwischen den Sub-Dimensionen (Klarheit 4,63 vs. Vollständigkeit 3,50).

- Die Entscheidung **gegen** das referenzmodell-typische Kapazitäts-Tortendiagramm und **für** ein Board wird klar geteilt: *„Tortendiagramm finde ich total ungenau“* (Befragte B, 5/5 zu B5); *„ist flexibler, und man hat seine Missionen immer klar dabei und kann abwägen“* (Befragte D).
- Die **tägliche Pflege** wird nicht von allen gleich gelebt: *„Nicht jedes Produkt hat ein Backlog, manchmal eine Spec und manchmal nur Anforderungen“* (Befragte C, 1/5 zu B3); *„ich überarbeite unregelmäßig – muss ich verbessern“* (Befragte B).
- Der **quartalsweise Rhythmus** zur Ausdefinition wird teils als zu selten empfunden: *„brauch es mittlerweile häufiger“* (Befragte A); *„öfter wäre besser“* (Befragte D) – gleichzeitig sagt Befragte C *„lieber öfter als weniger oft“* bei voller Zustimmung (5/5).

- Vereinzelter Hinweis auf Pflegequalität: „Manche Nutzer:innen müssten ihr Board mehr pflegen und aktuell halten" (Befragte D).
-

7. Täglicher Sync & Whiteboard

Gesamt Ø **4,50** – die mit Abstand am positivsten bewertete Ebene, in allen fünf Sub-Dimensionen über 4,1.

- Das **freie, ungeplante Format** wird explizit gegenüber einem festen Ablauf bevorzugt – bei allen vier Befragten mit voller Ablehnung eines festen Formats (S6, invertiert, durchgehend 1/5): „Jeder hat in seinen eigenen Projekten unterschiedliche Baustellen, die auch unterschiedlich Zeit in Anspruch nehmen ... gleiche Redezeiten sind dumm" (Befragte D); „wenn ich was Geplantes brauche, erstelle ich einen separaten Termin" (Befragte B).
 - Einziger genannter Verbesserungspunkt betrifft **asynchrone Information**: Kommentarfunktionen und eine Benachrichtigung, falls jemand etwas auf dem Board notiert hat, würden helfen, damit Informationen zwischen den Syncs nicht verloren gehen (Befragte D).
 - Die Whiteboard-Nutzung als „Single Point of Truth" wird nicht von allen gleich aktiv gepflegt: „kommt auf die individuelle Boardnutzung an" (Befragte D); „den Begriff kannte ich vorher nicht, aber er ergibt für mich Sinn" (Befragte B).
-

8. Offene Gesamtreflexion

Vier ergänzende offene Fragen wurden am Ende jedes Interviews gestellt.

Wo weicht die gelebte Praxis am stärksten vom Referenzmodell ab – und ist das gerechtfertigt? Alle vier Befragten bestätigen die Abweichung als bewusst und richtig, verorten den größten Abstand aber unterschiedlich: Befragte A und Befragte B sehen ihn vor allem in **Roadmap/Backlog**-Struktur, Befragte C in der **projektindividuellen Backlog-Führung**, Befragte D generell im **individuellen Zuschnitt von Backlog und Zielen** auf das Team. Übereinstimmend wird das nicht als Schwäche, sondern als Stärke der VTA-Adaption gesehen: „das macht die VTA aus, da sie an Teambedürfnisse angepasst werden kann" (Befragte D).

Welche Ebene bringt im Alltag den größten Nutzen? Uneinheitlich: Mission (Befragte D, Befragte C), Ziele (Befragte A), bzw. situativ Mission/Backlog/Roadmap je nach Entscheidung (Befragte B). Bemerkenswert: Trotz der kritischsten quantitativen Bewertung wird die Ziele-Ebene von niemandem als nutzlos beschrieben.

Welche Ebene würdest du zuerst verändern? Hier zeigt sich der stärkste Konsens der gesamten Befragung: **drei von vier Personen nennen die Ziele-Ebene** (Befragte D: zwei Zielarten trennen; Befragte B: Ziele und Backlog genauer führen) bzw. mit Backlog/Roadmap verwandte Punkte (Befragte C: Backlog; Befragte A: Roadmap). Das deckt sich mit dem quantitativen Befund aus Abschnitt 4.

Fehlt ein Aspekt, der nicht abgedeckt wurde? Keine der vier Personen nennt einen fehlenden Aspekt.

9. Einordnung & nächste Schritte

Das Gesamtbild ist positiv: Alle fünf Ebenen liegen über dem neutralen Skalenmittelwert von 3, der tragende Mechanismus (täglicher Sync & Whiteboard) wird nahezu einhellig als starke Grundlage erlebt. Der klarste, von den offenen Antworten und den quantitativen Werten übereinstimmend getragene Befund ist:

“ **Die Ziele-Ebene ist reif für eine Überarbeitung.** Konkret benannt wurden: veraltete/verlassene Ziele bereinigen (Order67, Peakfit, Umbenennung Daily Toast → Round Robin), die Abdeckung von Plattform-/Infrastrukturarbeit schärfen, und – als strukturellere Änderung – eine Trennung in Team-/Plattformziele einerseits und Projekt-/Produktziele andererseits zu prüfen.

Als naheliegende weitere Ansatzpunkte, in geringerer Priorität:

- **Backlog:** quartalsweisen Rhythmus zur Ausdefinition ggf. verkürzen; einheitlichere Pflegequalität zwischen den Board-Nutzer:innen anstreben.
- **Sync/Whiteboard:** asynchrone Informationswege ergänzen (z. B. Kommentarfunktion, Benachrichtigung bei Board-Änderungen), ohne das bewusst freie Format anzutasten.
- **Mission:** kein akuter Änderungsbedarf, aber im nächsten turnusmäßigen Review (siehe Erklärungskapitel, Review-Rhythmen) gezielt prüfen, ob alle fünf Prinzipien noch gleichrangig zutreffen.

Diese Befragung sollte – wie im Fragenkatalog vorgesehen – **wiederholt** werden, um Veränderungen über die Zeit sichtbar zu machen, idealerweise nach der nächsten Überarbeitung der Ziele-Ebene.

“ **Nächste Erhebung:** Die nächste Befragung ist für **Dezember 2026** vorgesehen.