

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.

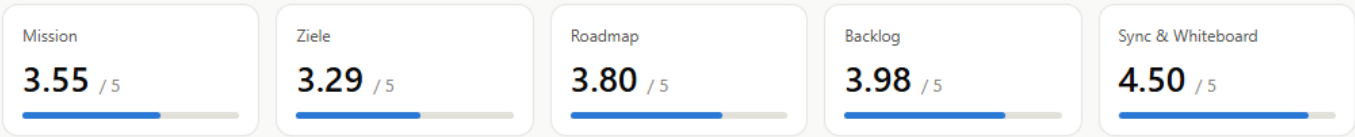
2. Gesamtbild: Bewertung je Ebene

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

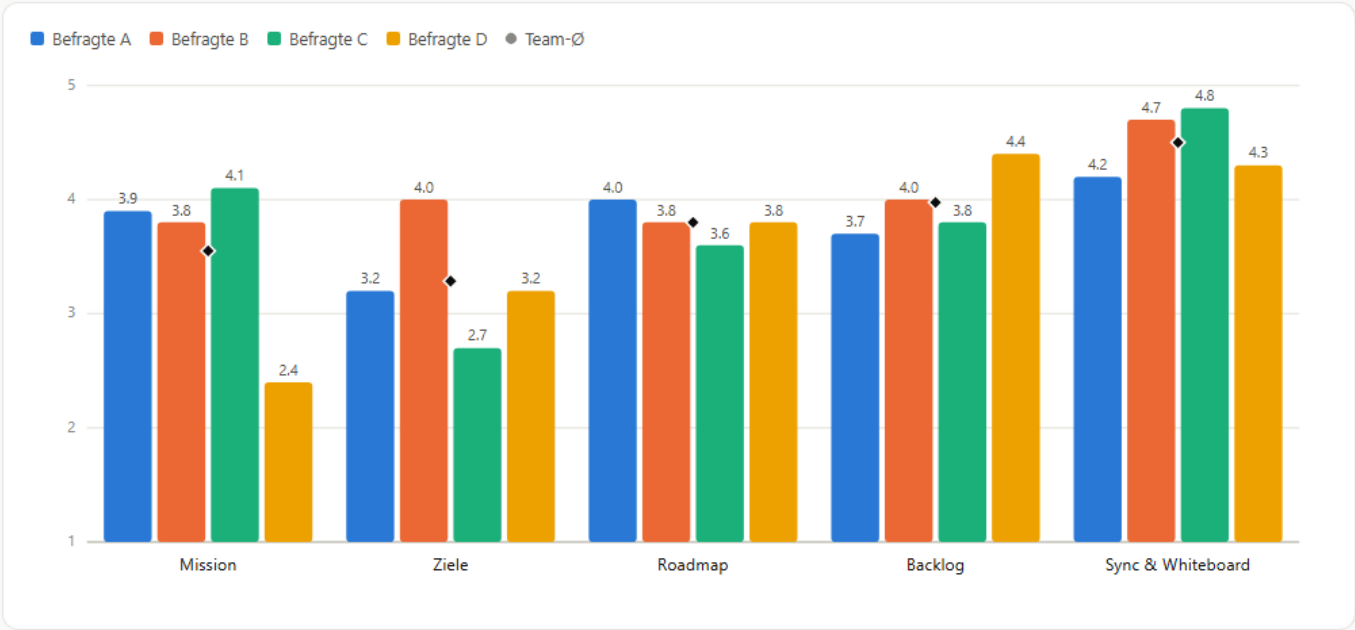
Gesamtbild je Ebene

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



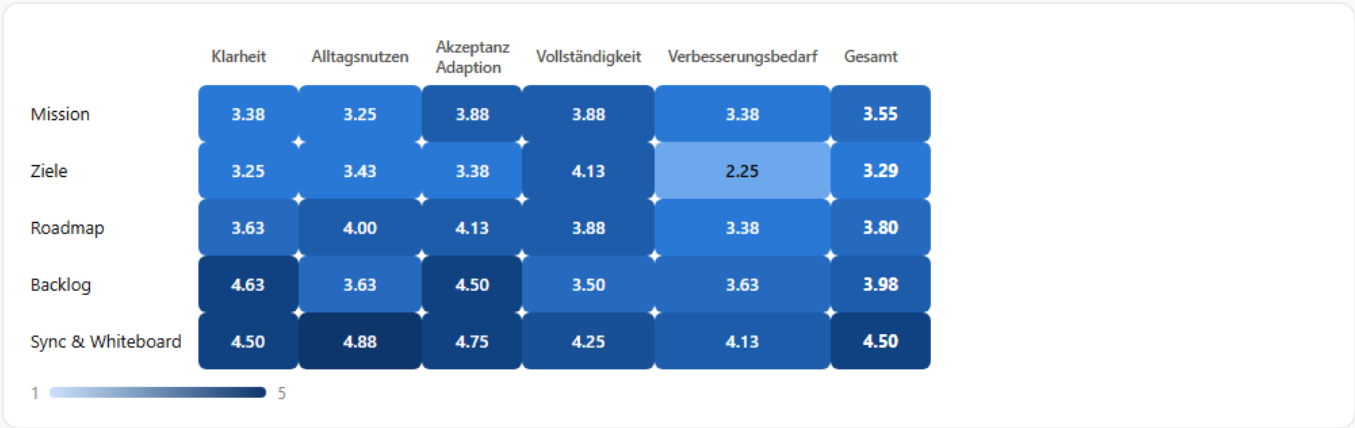
Bewertung nach Ebene und Person

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.
