

We are
Family
Insights



LEHRKRÄFTEBEFRAGUNG

Wie ticken Lehrkräfte?

Das sind die Menschen hinter dem Beruf!

We are Family Research

2026

Studieninteresse

Lehrkraft, die ['le : ɛkrɑft]

Lehrkräfte werden häufig wie eine homogene Masse behandelt – Pult, Kaffee, Whiteboard, fertig. Das ist besser als Blindflug, aber es reicht nicht. Denn hinter dem Berufsbild stecken **Menschen mit grundverschiedenen Haltungen, Antrieben und Bedürfnissen.**

An diesem toten Winkel setzt unsere Studie an und wir schauen dorthin, wo der Austausch meist aufhört: **Was treibt Lehrkräfte an? Wie gerne machen sie ihren Job – und warum?** Unsere Ergebnisse verdichten sich zu **drei Lehrkräfte-Personas** mit eigenen Charakteristiken, Werten und konkreten Bedürfnissen. Sie zeigen: **Von „der Lehrkraft“ zu sprechen, greift zu kurz. Warum das zählt? Weil Wissen über echte Unterschiede einen echten Unterschied macht.** Wer sein Gegenüber wirklich versteht, gestaltet Programme treffender und Kommunikation wirkungsvoller.

Für wen ist dieser Report? Für alle, die Lehrkräfte erreichen wollen, als Zielgruppe, als Multiplikator:innen oder als Fachkräfte. **Ob Bildungsmarke, Verlag, Bildungsgestalter:in, Behörde oder Arbeitgeber:in: Dieser Report liefert Insights, die den Unterschied machen.** Natürlich richten sich die Ergebnisse auch an interessierte Lehrkräfte, die gemeinsam mit uns die Bildung von morgen gestalten wollen. Wir verstehen unsere Studie auch als Zeichen der Wertschätzung für die Vielfalt, die Haltungen und das, was Lehrkräfte jeden Tag leisten.



Wissenschaftliche Einordnung

Unsere Studie ist **ein erster wichtiger Schritt zur differenzierten Betrachtung von Lehrkräften**. Die drei Lehrkräfte-Personas bieten eine fundierte Grundlage, doch der **Prozess ist noch nicht abgeschlossen**. Im Rahmen eines fortlaufenden Vorgehens werden wir weitere Erkenntnisse über die Gruppen gewinnen. Dabei kann sich zeigen, dass ergänzende Subgruppen die Vielfalt noch besser abbilden. Unser Ziel: **die Gruppenzuordnungen kontinuierlich prüfen und an sich verändernde Schulrealitäten anpassen**.

Warum Personas?

Unser Anspruch ist es, **wissenschaftliche Fundierung mit praktischer Anwendbarkeit zu verbinden**. Greifbare Personas bieten für die Entwicklung und Kommunikation von Bildungsangeboten eine nützliche Orientierung – gerade dort, wo abstrakte Zielgruppenbeschreibungen an ihre Grenzen stoßen. Unsere Personas basieren auf validen wissenschaftlichen Verfahren und statistisch signifikanten Unterscheidungsmerkmalen.

Clusterverfahren

Hierarchische Clusteranalyse zur explorativen Bestimmung der Clusteranzahl. Anschließend konfirmatorische K-Means-Clusteranalyse.

Clustervariablen

Z-Standardisiert: Big Five Persönlichkeitseigenschaften BFI-10 (Rammstedt et al., 2014); Werteprofil IRV-Kurzskala (Hermann, 2024)

Gütekriterien

Validierung durch Prüfung signifikanter Unterscheidung der Cluster über weitere Einstellungen und Verhaltensweisen.

Prozentverteilung

40,9 % – 34,4 % – 24,7 %

Limitationen

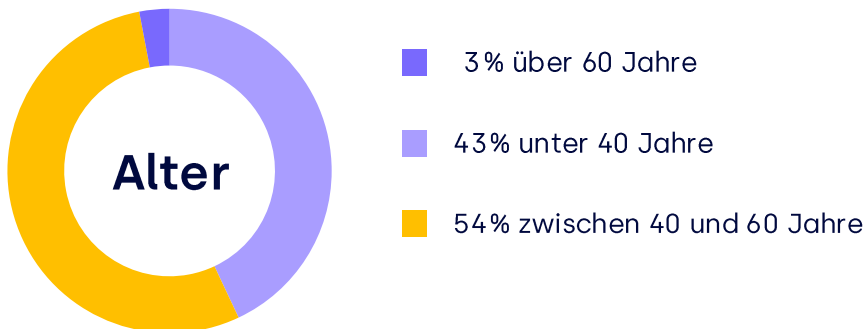
Die Stichprobengröße und die querschnittliche Selbsteinschätzung limitieren die Differenzierungsfähigkeit der Analyse und bedürfen der Replikation an umfangreicheren Stichproben. Die identifizierten Cluster sind daher als typologische Verdichtungen zu verstehen, nicht als diskrete, trennscharf voneinander abgrenzbare Persönlichkeitstypen.

Stichprobe

340 Lehrkräfte in Deutschland

Mit ± 5 % Fehlermarge bei einem Konfidenzniveau von 95 % spiegeln unsere **Ergebnisse mit hoher statistischer Wahrscheinlichkeit die tatsächlichen Einstellungen und Verhaltensweisen der Grundgesamtheit deutscher Lehrkräfte** wider.

- Alle Bundesländer vertreten
- 29 % männlich, 71 % weiblich



Studiendesign

Feldphase: März 2026, 9 Tage

- Online-Fragebogen
- Durchschnittliche Befragungsdauer: 20 Minuten
- Freiwillige Teilnahme mit Incentivierung



Inhalt

01 Gemeinsamkeiten

Welche Werte, Bedürfnisse und Erfahrungen verbinden Lehrkräfte?

02 Unterschiede

Welche Lehrkräfte-Personas begegnen uns in den Klassenzimmern?

A. Alex, die wertestarken Allrounder:innen

Lehrkräfte-Persona 1

B. Kim, die pragmatisch-stabilen Beziehungstypen

Lehrkräfte-Persona 2

C. Toni, die zurückhaltend-kritischen Individualist:innen

Lehrkräfte-Persona 3

03 Fazit



Gemeinsamkeiten

Welche Werte, Bedürfnisse und Erfahrungen verbinden Lehrkräfte?

[Zurück zur Übersicht](#)

Der gemeinsame Nenner: Berufsklischees

Bevor wir mit Pauschalisierungen aufräumen und zur detaillierten Betrachtung von Unterschieden kommen, möchten wir uns auf Gemeinsamkeiten konzentrieren, denn die gibt es natürlich auch. Ein Beispiel sind **Berufsklischees – die kennt mit Sicherheit (fast) jede Lehrkraft.**

Wir haben Eltern von Schüler:innen nach ihren Vorurteilen über das Berufsbild befragt, um die Lehrkräfte anschließend selbst bewerten zu lassen, **welches Klischee am wenigsten der Wahrheit entspricht.**



Klischees mit geringem Wahrheitsgehalt:

„Lehrkräfte haben ständig Ferien und mehr Freizeit als alle anderen Berufsgruppen.“



© svetograph - adobestock.com

Ständig frei und entspannte sechs Wochen Sommerferien? Laut Lehrkräften Fehlanzeige.

28%

messen dieser Aussage den geringsten Wahrheitsgehalt unter den Lehrkräfte-Klischees zu.

„Lehrkräfte arbeiten nur das Nötigste – vormittags Schule, nachmittags frei.“



© lekcets - adobestock.com

Faulenzen, während die Schüler:innen lernen müssen? Das weisen Lehrkräfte entschieden zurück.

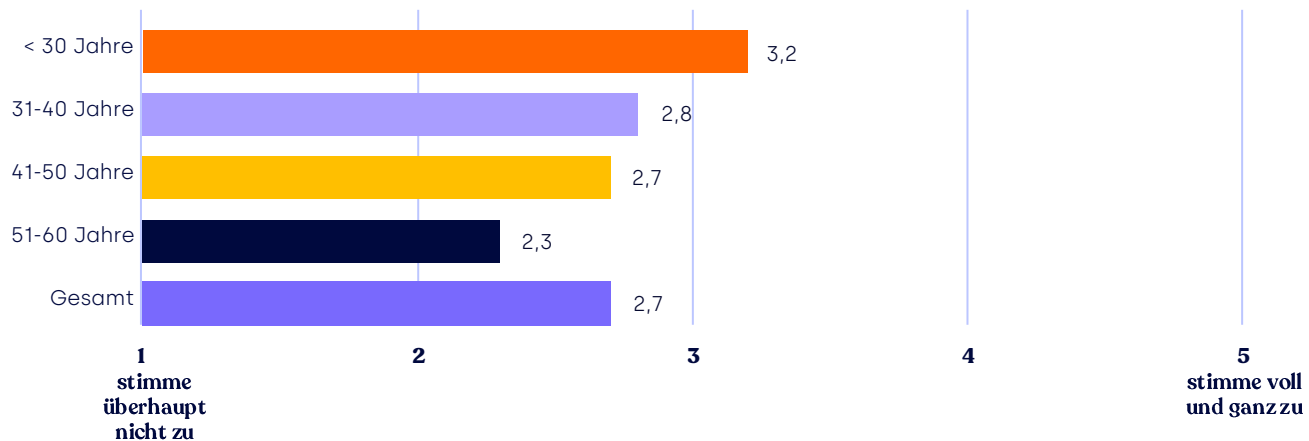
29%

finden, dass dieses Lehrkräfte-Klischee am wenigsten der Wahrheit entspricht.

Wenig Zeit, viel zu tun!

Ständig Ferien und Freizeit? Im Gegenteil! **78 % der Lehrkräfte geben an, mehr Zeit in ihren Beruf zu investieren als vertraglich vereinbart ist.** Ein möglicher Grund für die Überstunden: 68 % übernehmen **freiwillig zusätzliche Aufgaben an der Schule.**

Könnte sich das in absehbarer Zeit ändern? Unsere Studie zeigt, dass die **jüngeren Lehrkräfte größeren Wert auf die Einhaltung ihrer Arbeitszeiten legen** als ihre älteren Kolleg:innen.

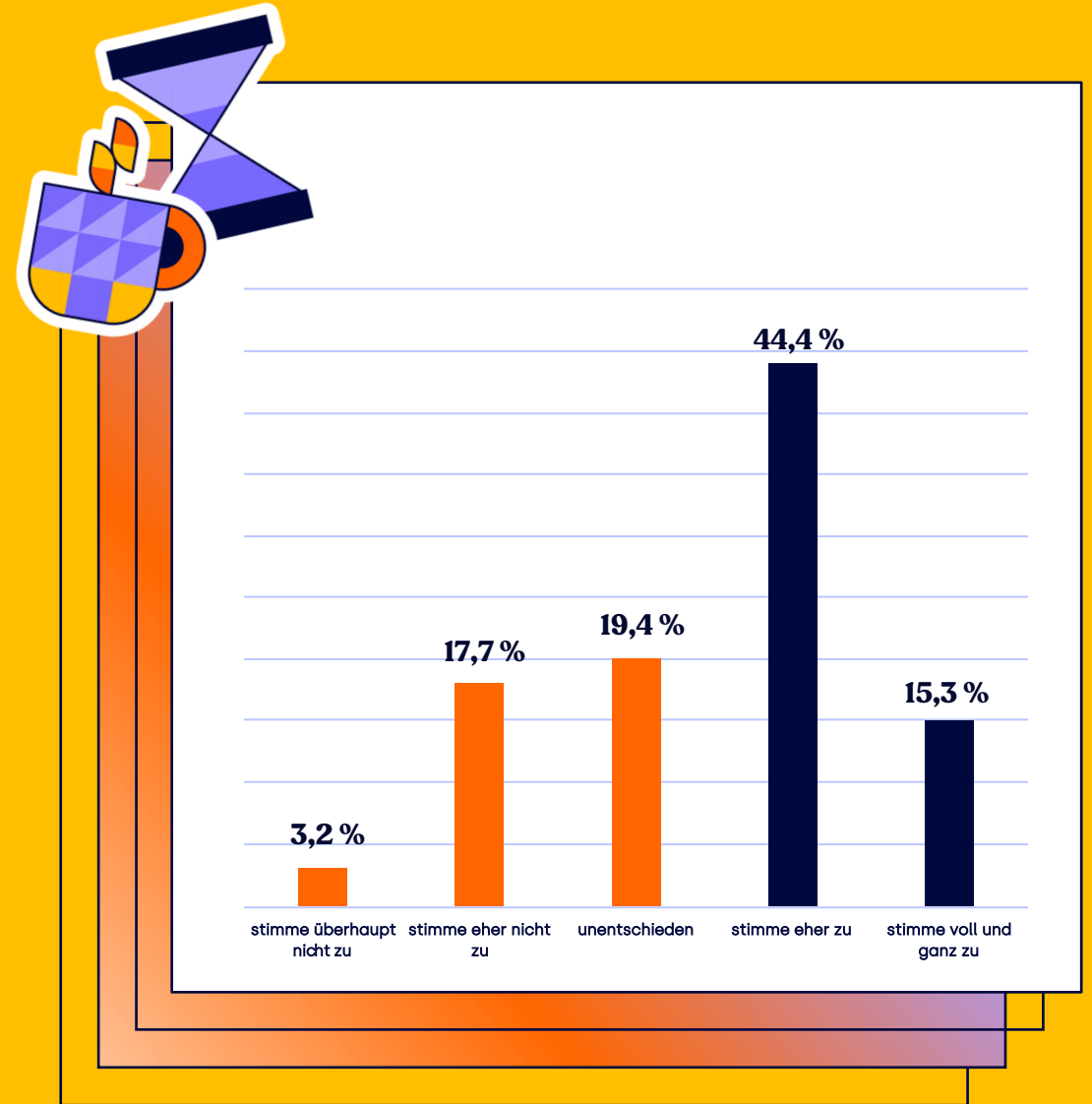


Bewertung von Aussagen über berufliche Haltungen und Handlungen im Lehrberuf auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu)
We are Family Research, Lehrkräftebefragung „Wie ticken Lehrkräfte?“, März 2026



Ausreichend Energie für den Job?

44 % stimmen bedingt zu.
Weitere 40 % geben an,
dass es in ihrem
Berufsalltag an
Energiereserven mangelt.

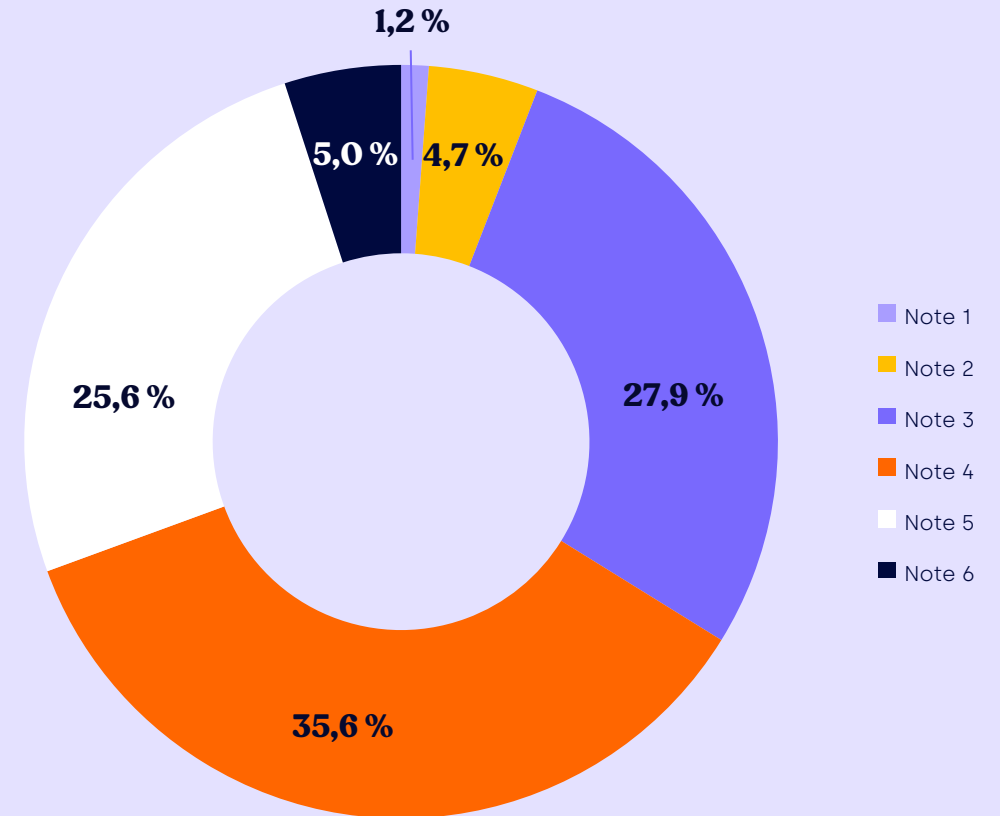


Schulnote 4 fürs deutsche Schulsystem

Im Schnitt **bewerten Lehrkräfte das deutsche Schulsystem mit Note 4 und sind sich damit in der negativen Wahrnehmung einig.** Lehrkräfte mit unter 5 Jahren Berufserfahrung geben Note 3,8, während ihre Kolleg:innen mit mehr als 21 Jahren im Beruf eine glatte 4 verteilen.

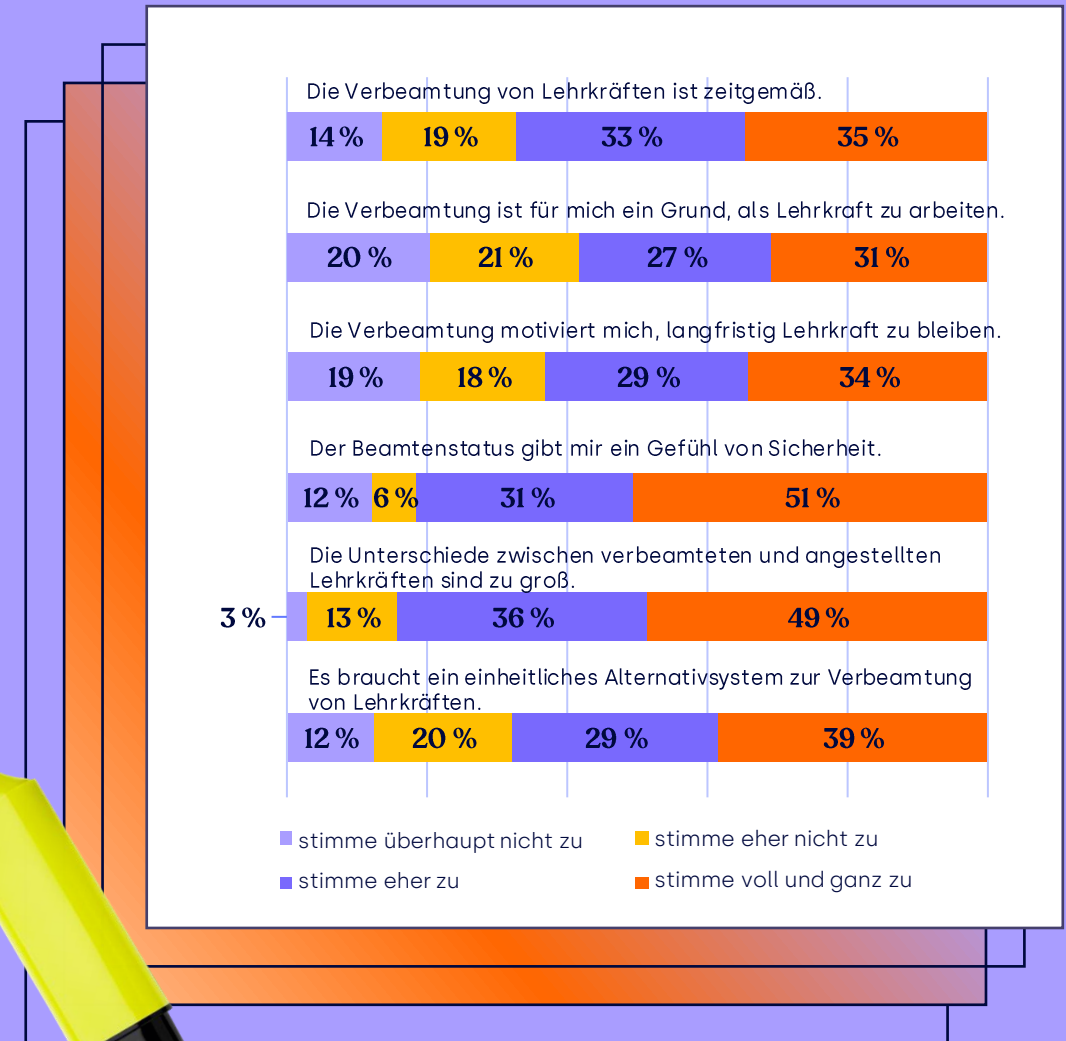
GOOD TO KNOW

Je länger Lehrkräfte im Beruf sind, desto schlechter fällt die Bewertung aus.



84%

finden es unfair, dass nicht alle Lehrkräfte verbeamtet werden können.

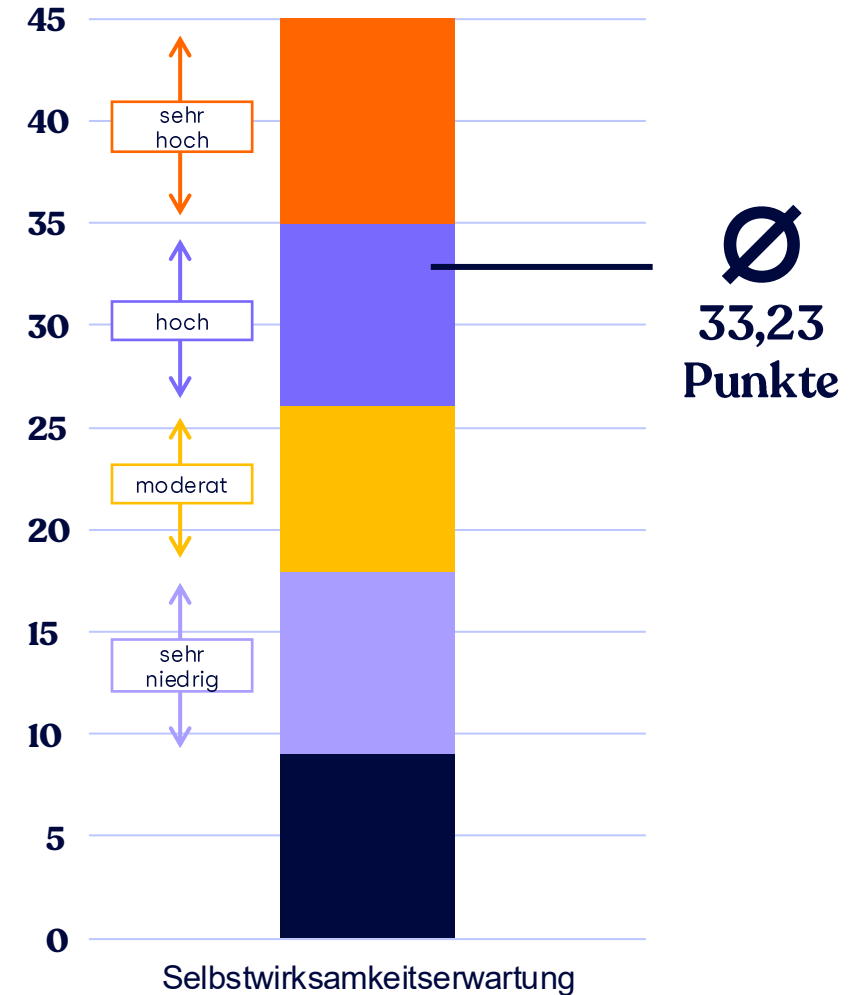


Lehrkräfte erleben eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung im Job

In unserer Studie erzielte die **berufliche Selbstwirksamkeit mit einem Durchschnittswert von 33,23 Punkten bei maximal 45 möglichen Punkten einen auffallend hohen Wert**. Das bedeutet: Viele Lehrkräfte erleben, dass ihr Handeln im Unterricht, in Lernprozessen und in Beziehungen messbar wirkt. Erklärbar ist das durch didaktisches Know-how, routinierte Klassenführung, unmittelbares Feedback durch Lernfortschritte – und die gezielte Nutzung des eigenen Einflussbereichs trotz begrenzter Ressourcen. Diese wirksamen Strategien führen zu sichtbaren Mikro-Erfolgen und stabilisieren die Überzeugung von Lehrkräften, Herausforderungen bewältigen zu können.



Hohe Selbstwirksamkeit ≠ Zufriedenheit mit dem Schulsystem: Lehrkräfte können das Bildungssystem kritisch sehen und zugleich im eigenen Handlungsspielraum hoch wirksam agieren. Der Schlüssel: Sie fokussieren ihre Energie auf das, was sie beeinflussen können, statt auf die Systembedingungen.



82 %

**der Lehrkräfte finden:
Lieber kleine Effekte
erzielen als die Welt
verändern.**



Das zeigt ein starkes Praxis-Mindset:

Lehrkräfte sind wirksam und konkret – direkt im Klassenzimmer. Dieses Mindset ist ein **Hebel für Bildungsprogramme und die passende Ansprache.**

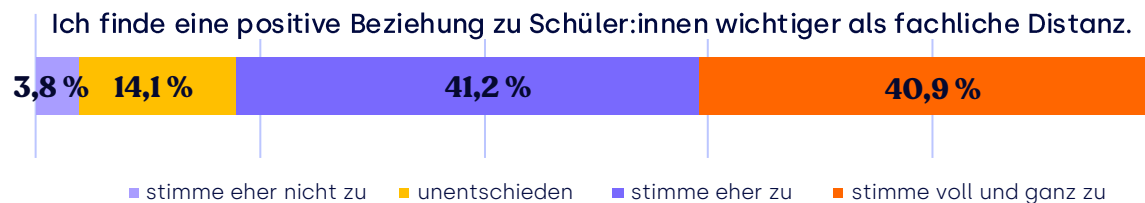
Lehrkräfte brauchen keine großen Visionen, sondern konkrete Maßnahmen, die heute im Unterricht funktionieren. Deshalb: **Think small – Fokus auf Umsetzbarkeit!** Anbietende brauchen modulare Lösungsschritte und kleine Verbesserungen, die zu den Ressourcen von Lehrkräften passen, Zeit sparen und Routinen stärken.

Gute Beziehung zu den Schüler:innen?

Wichtiger als die fachliche Distanz!

Für 82 % der befragten Lehrkräfte ist eine positive Beziehung zu ihren Schüler:innen wichtiger als das Wahren fachlicher Distanz.

Bildungswissenschaftliche Erkenntnisse belegen, dass **vertrauensvolle Beziehungen eine zentrale Voraussetzung für gelingendes Lernen sind**. Wer sich gesehen und wertgeschätzt fühlt, lernt motivierter und nachhaltiger. Unsere Studienergebnisse zeigen: Lehrkräfte haben das erkannt – und die meisten handeln danach. Die Ergebnisse unterstreichen ein **verändertes Selbstverständnis im Lehrberuf**, in dem Wissensvermittlung allein nicht ausreicht – Lehrkräfte sehen sich zunehmend als **Wegbegleitende, die junge Menschen in ihrer Entwicklung stärken**.

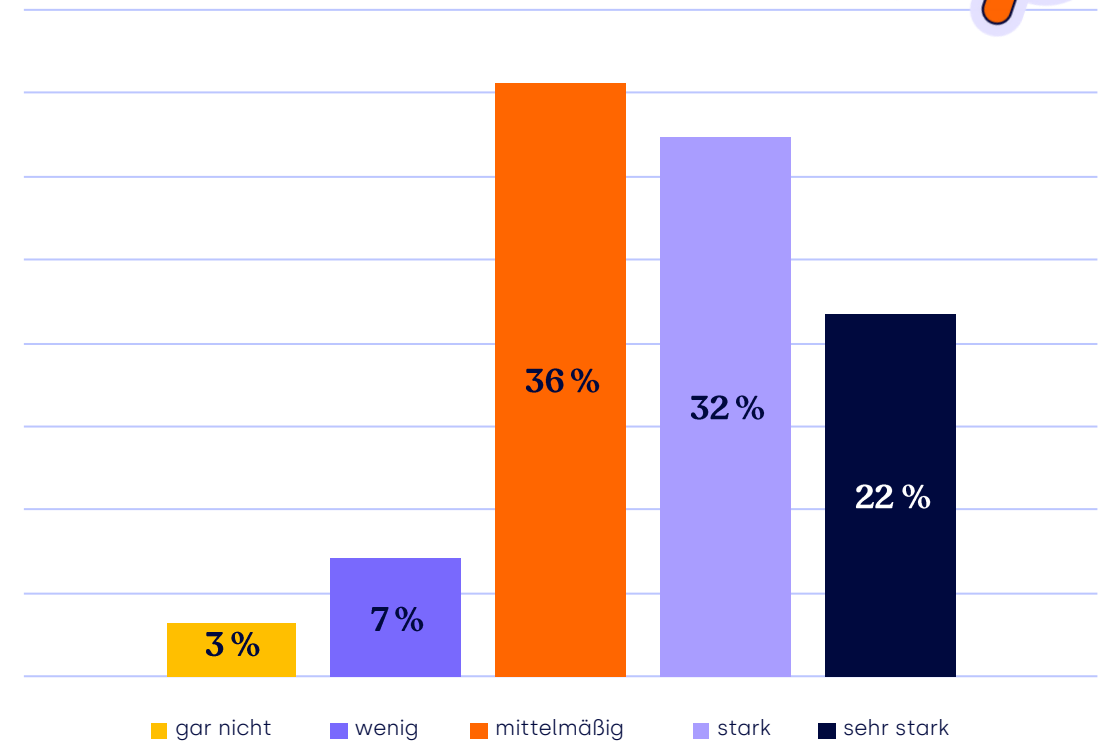


© Drazen - adobestock.com

Politisches Interesse von Lehrkräften? Mittel bis hoch!



Politisch aktiv sind deutlich weniger: Nur etwa jede vierte Lehrkraft setzt sich für die eigenen politischen Überzeugungen ein – davon bezeichnen sich 3 % als sehr aktiv und 23 % als aktiv.





Gesundheitsbewusst!

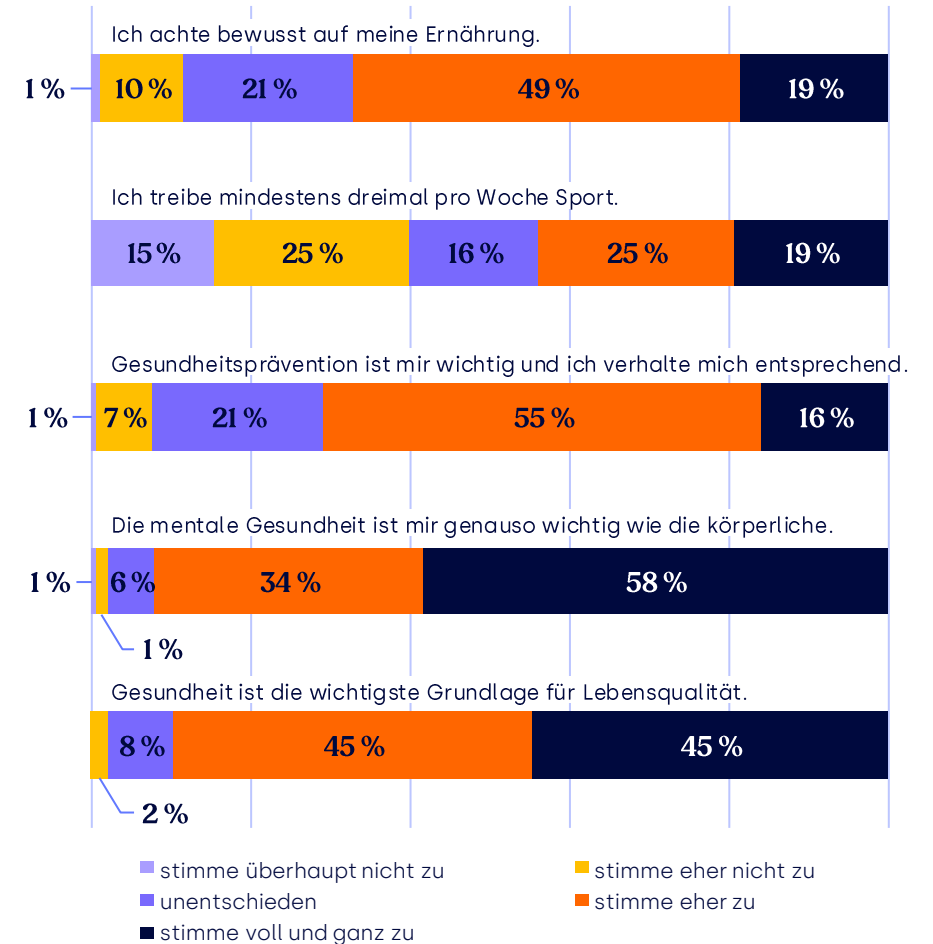
Lehrkräfte achten immer stärker auf ihre Gesundheit – auch im Berufsalltag

68 % der Lehrkräfte finden es wichtig, eine klare Grenze zwischen Beruf und Privatleben zu ziehen. 90 % sehen Gesundheit als wichtigste Grundlage für ihre Lebensqualität. Dabei umfasst das Verständnis von Gesundheit für 92 % sowohl die **physische als auch die mentale Gesundheit**. In unserer Befragung hat sich gezeigt, dass die **jüngeren Lehrkräfte sogar noch etwas gesundheitsbewusster** sind als ihre älteren Kolleg:innen.

Prävention spielt für Lehrkräfte eine Rolle, ist mit 71 % jedoch etwas nachgelagert. Das spiegelt sich auch in der Anwendung von Techniken zur Stressbewältigung wider: Weniger als die Hälfte der Lehrkräfte (41 %) wendet solche Methoden an.



Gesundheit ist auch im Berufsalltag von Lehrkräften ein zentrales Thema. Marken und Unternehmen können hier anknüpfen – etwa durch Austauschräume oder unterstützende Programme – und einen wirkungsvollen Zugang zu dieser Zielgruppe finden.



Nutzung von KI und digitalen Medien:

84 %

der Lehrkräfte sind davon überzeugt, dass es wichtig ist, technologisch auf dem Laufenden zu bleiben.



Für **57 %** stellt KI eine **Bereicherung im Alltag** dar. **71 %** nutzen **Social Media täglich** und 34 % interessieren sich für Influencer:innen, die über Bildung und Schule sprechen.

Unsere Befragung macht deutlich: Die **Offenheit von Lehrkräften gegenüber der digitalen Welt variiert** – ebenso wie ihr Antrieb, sich damit auseinanderzusetzen. Ihre Experimentierfreude hängt vom persönlichen Interesse und dem eigenen Werteprofil ab. **Eine große Rolle spielt das Alter: Die durchschnittliche Lehrkraft nutzt Social Media 8,86 Stunden in der Woche.**

Während Lehrkräfte über 50 im Schnitt 7,81 Stunden durch ihre Feeds scrollen, kommen ihre jüngeren Kolleg:innen unter 30 Jahren auf 10,91 Stunden pro Woche.

Medienverbot: Was denken Lehrkräfte?

65 %

der Lehrkräfte befürworten ein Verbot digitaler Medien und Smartphones an der Schule.



Lehrkräfte sehen Gefahren für den Lernfortschritt sowie in der missbräuchlichen Nutzung – insbesondere sprechen sie sich für den Schutz der jüngeren Schüler:innen an der Grundschule aus.

Jessica Mezger, Head of Audience Insights bei We are Family



Verbot von digitalen Medien im Unterricht

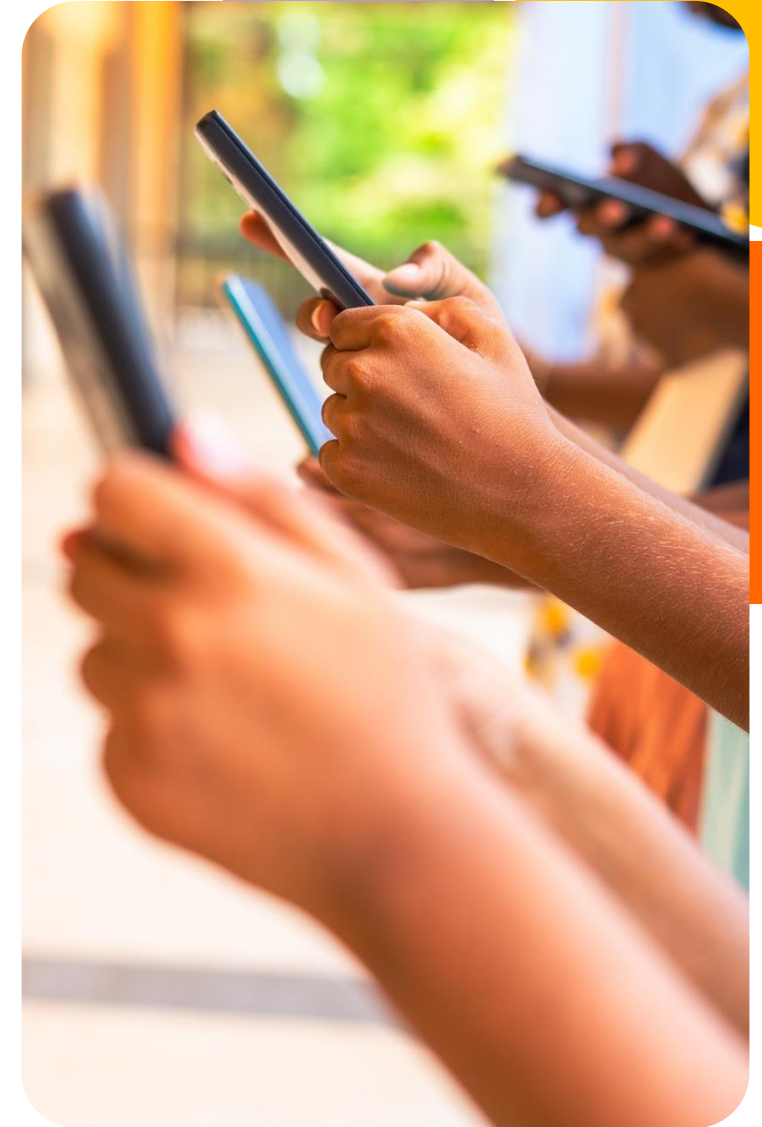
Digitale Medien – **insbesondere das Smartphone** – würden Lehrkräfte am liebsten verbannen: aus Prüfungen und Klassenarbeiten (70 %), aus dem Unterricht (48 %), aus den Pausen auf dem Schulgelände (49 %) und für jüngere Schüler:innen sogar generell (68 %). 37 % sprechen sich für ein **Verbot nur bei missbräuchlicher Nutzung** wie Cybermobbing und genereller Ablenkung aus.

Generelles Social-Media-Verbot unter 15 Jahren

Beinahe 80 % der Lehrkräfte sind für ein generelles Social-Media-Verbot für Unter-15-Jährige – auch außerhalb der Schule. Sogar bei den jüngeren Lehrkräften bis 30 befürworten 69 % ein solches Verbot eher oder sogar stark.



Dennoch sind 87 % der Lehrkräfte **überzeugt, dass digitale Kompetenzen für Schüler:innen unverzichtbar** sind und setzen **digitale Medien regelmäßig im Unterricht** ein (79 %). Der Umgang von Lehrkräften mit digitalen Medien im schulischen wie auch im privaten Umfeld muss also differenziert betrachtet werden.



© WESTOCK - adobestock.com

Frage: In welchen Situationen sollten digitale Medien in der Schule verboten werden?

Frage: Wie stehst du zu einem Social-Media-Verbot für Kinder unter 15 Jahren auch außerhalb der Schule?

Bewertung von Aussagen über berufliche Haltungen und Handlungen im Lehrberuf auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu)

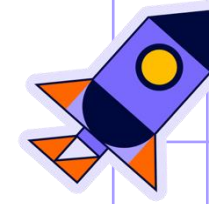
We are Family Research, Lehrkräftebefragung „Wie ticken Lehrkräfte?“, März 2026

Unterschiede

Welche Lehrkräfte-Personas begegnen uns in den Klassenzimmern?

[Zurück zur Übersicht](#)

**Ein tiefgehendes
Verständnis von
Lehrkräften geht
über verbindende
Elemente hinaus.**



Gemeinsamkeiten kennen

Ein gemeinsames Berufsbild schafft ähnliche Grundlagen, Alltagsstrukturen, Herausforderungen und verbindende Erfahrungen. Hinter dem Beruf stehen jedoch Menschen mit verschiedenen Persönlichkeitsmerkmalen, Werteprofilen und Bedürfnissen.

Unterschiede verstehen

Um diese einzigartigen Individuen dort abzuholen, wo sie stehen, passende Angebote zu schaffen und zielgerichtet zu kommunizieren, legen wir im zweiten Teil unseres Reports den Fokus auf die Unterschiede: Raus aus der Pauschalisierung – rein in die Differenzierung.

Übersicht: ein Berufsbild – drei Profile



40,9 %*

© KI-generierte Zusammensetzung
Maskot - adobestock.com
Konstantin Yuganov - adobestock.com

Alex, die wertestarken Allrounder:innen

Verantwortung übernehmen, Orientierung geben, Qualität leben: Alex sucht Wirkung und Sinn – und verbindet Anspruch mit Haltung. Das inspiriert, macht es manchmal aber schwer, Neues einfach auszuprobieren.

Mehr über Alex erfahren!



34,4 %*

© KI-generierte Zusammensetzung
forenna - adobestock.com
Monkey Business - adobestock.com

Kim, die pragmatisch-stabilen Beziehungstypen

Für Kim stehen Beziehungen im Mittelpunkt: Nähe, persönliche Gespräche und individuelles Feedback zählen. Emotional gefestigt, mit hoher Selbstakzeptanz und ruhiger Präsenz, verbindet diese Persona Idealismus mit pragmatischem Handeln.

Jetzt Kim kennenlernen!



24,7 %*

© KI-generierte Zusammensetzung
Rido - adobestock.com
Drazen - adobestock.com

Toni, die zurückhaltend-kritischen Individualist:innen

Toni setzt auf Routine, Struktur und klare Abläufe. Sie:er ist pflichtbewusst und verlässlich, aber ohne Drang nach Sichtbarkeit oder Veränderung. Das Bewährte gibt Halt – Zusatzlast wird gemieden, Energie geschützt.

Neugierig auf Toni?

#Persona 1

Alex

die wertestarken Allrounder:innen

engagiert – werteorientiert – ausgewogen –
kontrolliert – zuverlässig – hat wahrscheinlich
Kinder (68 %)

40,9 % der Gesamtstichprobe



© KI-generierte Zusammensetzung
Maskot - adobestock.com | Konstantin Yuganov - adobestock.com

Get to know Alex

die wertestarken Allrounder:innen

Identität: Lehrkraft mit Leib und Seele

Diese Persona steckt **so viel Energie in den Beruf wie nur irgend möglich**. Alex lebt den Beruf – nicht aus Pflicht, sondern weil er integraler Bestandteil der eigenen Identität ist. Alex ist stolz darauf, Lehrkraft zu sein, und erzählt auch im Freundeskreis gerne vom Job.

Unterricht: Wer viel will, tut viel

Alex testet neue Tools, differenziert nach Leistungsniveau und gibt individuelles Feedback. Wenn die Schule jemanden für eine **AG oder ein Projektteam sucht, meldet Alex sich freiwillig**. Fortbildungen besucht Alex nicht, weil es sein muss – sondern weil Alex es will.

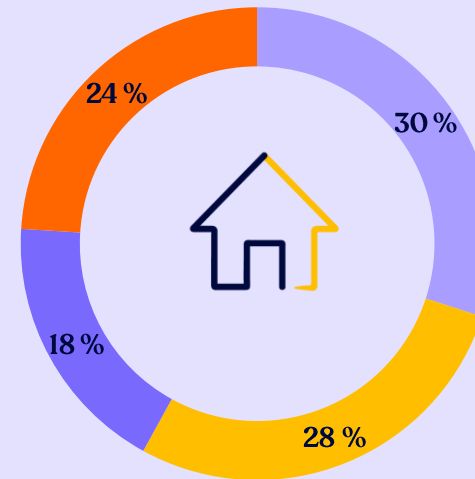
Privat: Bewusst leben – bewusst handeln

Trotz der vielen Energie im Job ist Alex **privat genauso aktiv**: Sie:er treibt regelmäßig Sport, achtet auf die Ernährung und nutzt bewusst Techniken zur Stressbewältigung. Nachhaltigkeit ist wichtig – und Alex handelt danach, wenn der Aufwand nicht zu groß ist. Dinge werden **strukturiert und geplant** angegangen. Der Wertekompass ist breit aufgestellt – **Tradition, Modernität, Idealismus und Religiosität schließen sich nicht aus**.

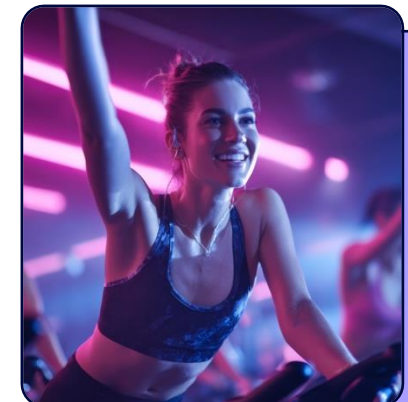


Alex ist die Art Lehrkraft, die morgens voller Motivation zur Schule geht und nach Feierabend trotzdem gerne Bildungspodcasts hört.

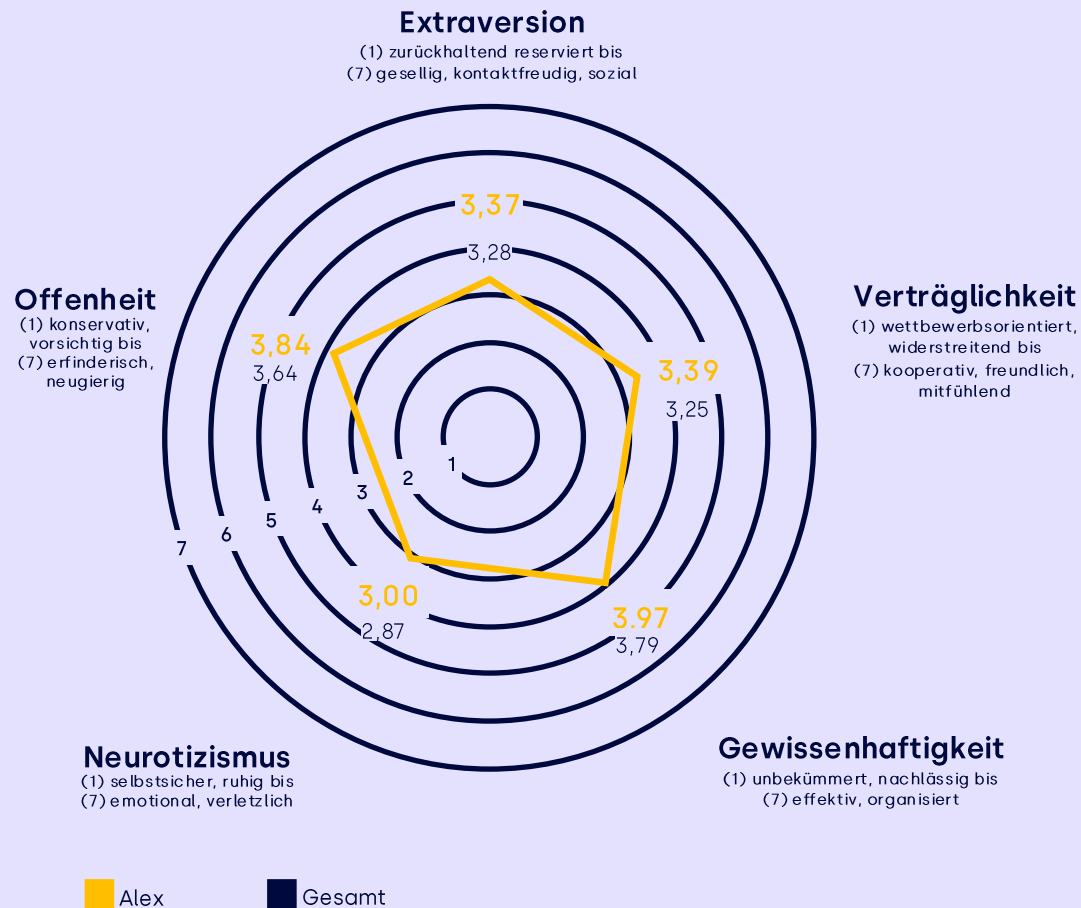
Hier unterrichtet Alex:



- Dorf oder Kleinstadt bis 15k Einwohnernde
- Mittelgroße Stadt bis 50k Einwohnernde
- Große Stadt bis 150k Einwohnernde
- Großstadt oder Metropole



Alex' Persönlichkeitsprofil



Vielseitig und verlässlich

Alex' Persönlichkeitsprofil ist **ausgewogen, aktiv und verlässlich**. Diese Persona sucht Austausch, bleibt fair und kooperativ, organisiert sich gut und hält Zusagen. Gleichzeitig bleibt Alex in stressigen Phasen gelassen und ist offen für neue Ideen, ohne sich in Experimenten zu verlieren – eine Kombination, die im Schulalltag Gold wert ist. Dieses Profil unterstützt breite Anschlussfähigkeit: Alex findet sich in vielen Teams und Rollen schnell zurecht, lernt zügig und hält langfristig Kurs – mit der kleinen Herausforderung, Prioritäten klar zu setzen und nicht zu viel auf einmal zu wollen.

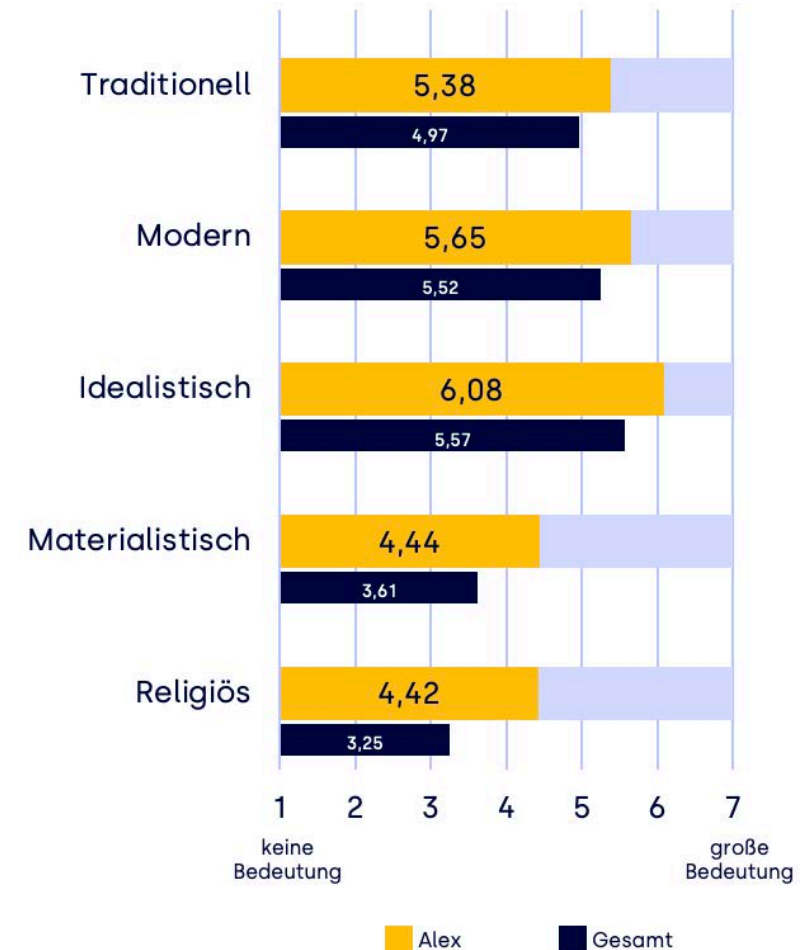
Stärken: Strukturorientierung, Verlässlichkeit, gelassen unter Druck, offen für Neues, methodische Tiefe

Schwächen: Zurückhaltend in der Außenwirkung, Grenzen bei der Kompromissbereitschaft, eigener Perfektionismus kann überfordern

Alex' Wertausprägung

Haltung trifft Offenheit

- **Idealismus = zentraler Lebenskompass:** Mit 6,08/7 sticht der Idealismus bei dieser Persona klar heraus. Wertestarke Allrounder:innen wollen bewirken – Fairness und das Wohl anderer zählen. Sie fragen nicht nur „Was nützt mir?“, sondern „Ist das richtig?“. Das zeigt sich auch in ihrer Kooperationsbereitschaft und ihrer Offenheit für andere Perspektiven.
- **Modern und traditionell zugleich:** Die spannendste Kombination im Profil – und kein Widerspruch, denn sie lehnen weder Neues ab, noch entwerten sie Tradition. Stattdessen stehen sie fest auf einem Fundament aus Werten und Bewährtem, bauen darauf aber mit Neugier und Gestaltungswillen auf.
- **Religiosität:** Glaube und Spiritualität liegen bei dieser Persona mit +0,9 Punkten leicht über dem Gesamtdurchschnitt. Diese bieten Halt und Orientierung – besonders bei grundsätzlichen Fragen.
- **Materielles? Eher ein Hygiene-Faktor:** Geld und Status müssen stimmen, sind aber nicht Alex' Antrieb. Was sie bewegt, kommt von innen – Sinn vor Status.





Let's do this!

Zuversicht und Struktur als Power-Kombi

Alex ist zu 81 % Optimist:in

Alex' Motto „Let's do this!“ bedeutet **nicht blindes Drauflos, sondern zuversichtliches Anpacken mit Plan**. Sie:er hat genug **Energie, Selbstwirksamkeit und positive Erfahrungen**, um Dinge grundsätzlich positiv einzuordnen. 19 % Pessimismus sorgen dafür, dass daraus keine Naivität wird.

Alex hat eine stabile Präferenz für Struktur und **bevorzugt planvolles Vorgehen** mit einer Restoffenheit für Spontanität. Klare Schritte, Abläufe, Checklisten und Zeitpläne kommen gut an.

Teamfähig und sozial, aber Me-Time gehört auch dazu!

Wertestarke Allrounder:innen verbringen **ihre Freizeit überwiegend gemeinsam (58 %) – und sind gleichzeitig zu 70 % im Reinen mit sich selbst**. Sie genießen also auch Zeit allein und fühlen sich dabei wohl. Bei der Wahl zwischen „Zeit für mich“ und „Abend mit Freund:innen“ würden sie sich **sogar eher (60 %) für Me-Time entscheiden**.

KEY INSIGHT

Teamwork makes the dream work: Im Job wählen wertestarke Allrounder:innen das Team, wenn sie die Wahl haben. Gemeinsame Erfolge (66 %) werden vor Einzelerfolgen klar bevorzugt (34 %).



© (JLco) Julia Amaral - adobestock.com

Alltag: Bewusst ausbalanciert

Marken

Mit 3,1/5 zeigen wertestarke Allrounder:innen eine **interessierte, aber nicht extreme Haltung gegenüber Marken**.

Am relevantesten sind Marken in diesen Bereichen:

- Technik (3,07/5)
- Mode (3,04/5)
- Gesundheit (3,04/5)

Sind sie zufrieden, bleiben sie einer Marke gerne treu.



Gesundheit



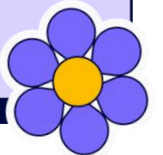
Alex legt wie die anderen Lehrkräfte Wert auf Gesundheit – körperlich wie mental (94 %). **Besonders präsent ist das Thema Prävention** mit 84 % (+13 % über dem Durchschnitt).

Sport ist fester Bestandteil des Alltags. Über die Hälfte (52 %) trainiert mindestens dreimal pro Woche – signifikant häufiger als die Kolleg:innen. Auch gesunde Ernährung hat einen auffallend hohen Stellenwert für die wertestarke Allrounder:innen: 73 % achten bewusst darauf. Zudem ist Alex geübt in Stressbewältigung, die Mehrheit (55 %) hat eigene Techniken etabliert.

Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit? Gehört dazu, wo es einfach geht. Wertestarke Allrounder:innen tendieren dazu, Nachhaltigkeit aktiv in ihren Alltag einzubinden und ihr Verhalten sowie ihren Konsum entsprechend anzupassen (55 %). Das Nachhaltigkeitsverhalten ist **solide und stärker ausgeprägt als bei den anderen Profilen, aber dennoch kein leitendes Merkmal dieser Persona**.

Diese Haltung zeigt sich auch beim Einkauf und bei der Mobilität: 57 % kaufen regionale oder Bio-Produkte, 50 % nutzen öffentliche Verkehrsmittel oder das Fahrrad.



Frage: Wie wichtig ist dir die Marke bei folgenden Anschaffungen?

Frage: Stell dir vor, du hast eine Marke entdeckt, die du echt gerne magst. Wie wahrscheinlich ist es, dass du dieser über einen längeren Zeitraum treu bleibst?

Bewertung von Aussagen über persönliche Haltungen und Handlungen von Lehrkräften auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu)

We are Family Research, Lehrkräftebefragung „Wie ticken Lehrkräfte?“, März 2026



„Alex' Profil verbindet Offenheit für Neues mit tief verwurzelten Werten. Die wertestarken Allrounder:innen handeln gewissenhaft, kooperativ und orientieren sich stärker an Sinn und Gemeinwohl als an materiellem Gewinn.“

Pädagogische Haltung

engagiert und schüler:innenzentriert

Drei Werte stechen hervor – alle im hohen bis sehr hohen Bereich:

- **Spitzenwert bei konstruktivem, individuellem Feedback (4,27/5):** Diese Lehrkräfte gehen gezielt auf einzelne Schüler:innen ein. Dabei steht nicht die Bewertung im Vordergrund, sondern die individuelle Förderung.
- **Überzeugung, dass alle Schüler:innen lernen können (4,14/5):** Diese Persona hat ein starkes pädagogisches Grundvertrauen: Lernerfolg ist keine Frage von Begabung, sondern von Förderung.
- **Regelmäßige Reflexion der Unterrichtspraxis (4,03/5):** Sie hinterfragen sich selbst und ihre Methoden – eine professionelle Demut, die seltener ist, als man denkt.

Alex ist eine Lehrkraft, die individuell fördert und **Heterogenität im Klassenzimmer überdurchschnittlich stark als Bereicherung wahrnimmt (3,65/5)**. Dementsprechend differenziert Alex nach Leistungsniveau (3,96/5) und passt den Unterricht an unterschiedliche Lernstände an.

Fazit: Wertestarke Allrounder:innen glauben an ihre Schüler:innen, hinterfragen sich selbst und passen ihren Unterricht aktiv an. Sie unterrichten nicht einfach, sondern gestalten Lernen.



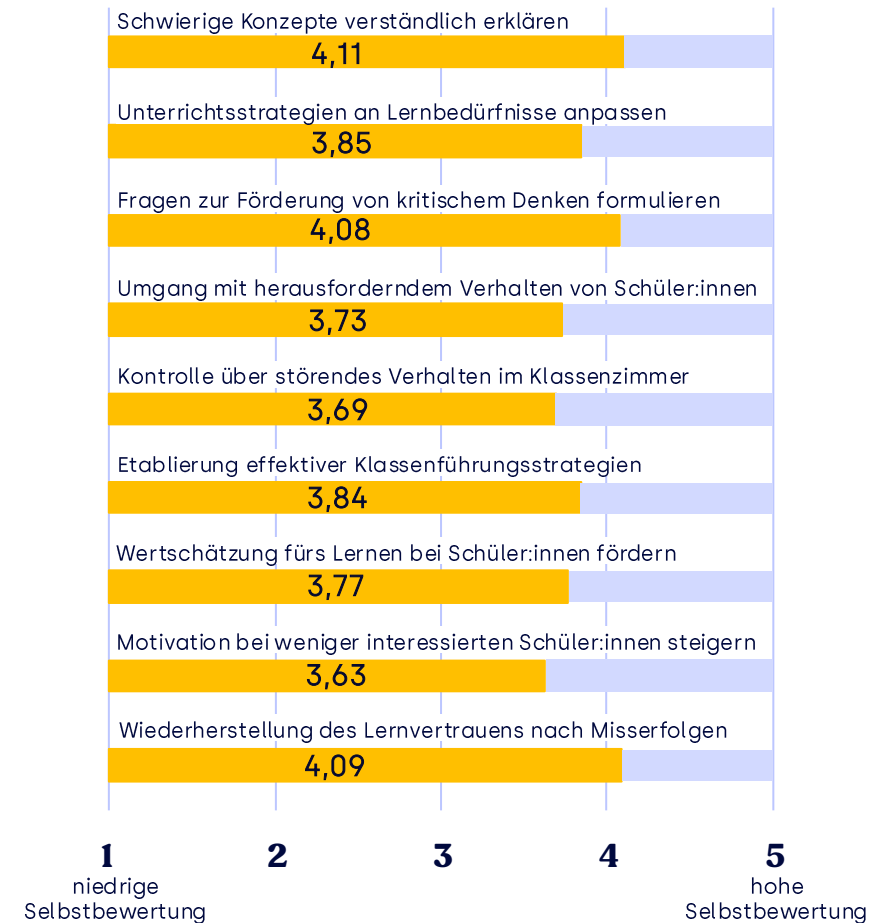
© EFStock - adobeStock.com

Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung:

Engagement, das sich auszahlt.

Alex gestaltet Lernen proaktiv. Dementsprechend zeigt sie:er eine **hohe berufliche Selbstwirksamkeitserwartung*** (34,8 von 45 Punkten) – signifikant über dem Kollegium.

Das Besondere: Die Werte liegen über alle Items hinweg eng beieinander (3,63–4,11/5). Die Stärke ist also kein Ausreißer in einem Einzelbereich, sondern eine gleichmäßig starke Überzeugung über pädagogische Kernaufgaben hinweg – vom Erklären über das Motivieren bis zum Anregen, eigenständig zu denken. Ein echtes Allrounder:innen-Profil.



*Berufliche Selbstwirksamkeit beschreibt die Überzeugung, Herausforderungen im Job aus eigener Kraft meistern zu können – ein starker Prädiktor für Berufszufriedenheit, Resilienz, Engagement und Burnout-Prävention.
Bewertung von Aussagen über die Selbstwirksamkeitserwartung im Lehrberuf auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu)
We are Family Research, Lehrkräftebefragung „Wie ticken Lehrkräfte?“, März 2026

Haltung zum Job: Volle Überzeugung, voller Einsatz

75 %

der Lehrkräfte mit diesem Profil fühlen sich weitgehend erfüllt durch ihren Job.

Zufriedenheit und Identifikation

Die wertestarken Allrounder:innen identifizieren sich besonders stark mit ihrem Beruf: Ihr Stolz darauf, Lehrkraft zu sein, ist mit 4,21/5 der höchste Wert unter den drei Personas (Gesamtdurchschnitt: 4,02/5). Auch ihre **Bewertung von beruflicher Erfüllung** (4,01/5) und **Rollenidentifikation** (4,03/5) zeigen ihre starke Verbundenheit.

Wertestarke Allrounder:innen sprechen zudem häufiger (3,86/5) mit ihrem sozialen Nicht-Lehrkräfte-Umfeld über den Job als ihre Kolleg:innen (Gesamtdurchschnitt: 3,61/5).

75 %

der Lehrkräfte mit diesem Profil übernehmen sehr wahrscheinlich freiwillig zusätzliche Aufgaben an der Schule – und das häufiger als ihre Kolleg:innen.

Berufliches Engagement

Die hohe Identifikation mit dem Beruf macht sich auch in Alex' Engagement bemerkbar: Diese Lehrkräfte-Persona zeigt ein **starkes Engagement auf allen Ebenen**.

Alex fühlt sich mit ihrer Schule stark verbunden (4,02/5), übernimmt häufig **freiwillig zusätzliche Aufgaben** (3,94/5) und **sucht aktiv nach fachlicher Weiterentwicklung** (4,04/5).

71 %

der wertestarken Allrounder:innen geben an, so viel Energie in den Job einbringen zu können, wie sie für angemessen halten – Spitzenwert unter den drei Personas.

Work-Life-Balance

Dennoch: Was sie im Job für nötig halten, können die Lehrkräfte mit diesem Profil weitgehend, **aber nicht vollständig leisten**.

Die **Grenzziehung zwischen Beruf und Privatleben** ist bei dieser Persona **definitiv gewünscht** (3,95/5). Trotzdem werden feste Arbeitszeiten nur mittelmäßig eingehalten (3,09/5).

86%

der Lehrkräfte mit diesem Profil geben an, dass es ihnen wichtig ist, technologisch auf dem Laufenden zu bleiben.



Digitale Kompetenz und Innovationsbereitschaft

Alex ist **Befürworter:in des Medienverbots an Schulen** (2,86/4; Gesamtdurchschnitt: 2,83/4). Das **Bewusstsein für die Unverzichtbarkeit digitaler Kompetenzen für Schüler:innen** ist bei dieser Lehrkräfte-Persona dennoch groß: 89 % stimmen bei dieser Frage zu. Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass **digitale Medien fester Bestandteil von Alex' Unterricht** sind (4,12/5).

Wertestarke Allrounder:innen reflektieren ihre Unterrichtspraxis regelmäßig (4,03/5) und testen neue Tools aktiv aus (3,99/5). Damit zeigen sie sich als **digital aktivste und sicherste Gruppe unter unseren Lehrkräfte-Personas: 60 % geben an, dass künstliche Intelligenz ihren Alltag bereichert.**



8,86 Stunden

verbringt Alex im Schnitt pro Woche auf Social Media.

Bewertung von Aussagen über persönliche Haltungen und Handlungen von Lehrkräften auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu)
Frage: Wie viele Stunden nutzt du Social Media in einer durchschnittlichen Woche?
We are Family Research, Lehrkräftebefragung „Wie ticken Lehrkräfte?“, März 2026

Mediennutzung und Social Media

Alex' Social-Media-Nutzung liegt mit durchschnittlich 8,86 Stunden pro Woche im Mittelfeld (Gesamtdurchschnitt: 8,86 Stunden). Im Vergleich zeigt sich in dieser Gruppe jedoch eine **größere Offenheit für Bildungsinfluencer:innen: 45 % sind interessiert**, während sich weitere 19 % offen zeigen – ein deutlicher Vorsprung gegenüber den Kolleg:innen.

Tendenziell **bevorzugen die wertestarken Allrounder:innen Streaming-Dienste** wie Netflix, Spotify oder YouTube gegenüber klassischen Medien (60 %). Die digitalen Vorreiter:innen im Klassenzimmer sind sie damit jedoch nicht – diese Rolle übernimmt unsere nächste Persona: Kim.

Marken-Playbook für Alex

Strategieleitplanken

Starke Werte, hoher Anspruch, echter Antrieb – das zeichnet Alex aus und gibt die Leitplanken für die strategische Ausrichtung.

Lehrkräfte wie Alex wissen, was sie tun, und sie erwarten, dass du das anerkennt. Sie brauchen niemanden, der sie an die Hand nimmt oder auf das System schimpft. **Sie suchen Enabler mit substantziellen Impulsen.**

Alex ist offen für Neues, solange es anschlussfähig bleibt. Zeig Alex, **wie dein Angebot auf bewährte didaktische Grundlagen einzahlt.**



So überzeugst du Alex

- **Persönlicher Nutzen first:** Alex braucht Lernerfolg, Fairness, Alltagserleichterung – mit machbaren Schritten und Wirkungsbelegen.
- **Struktur ist Pflicht:** Checklisten, Vorlagen, Reflexionstools wie After-Class-Prompts.
- **Differenzierung ohne Mehraufwand:** Materialien, die sich an unterschiedliche Leistungsniveaus anpassen.
- **KI? Transparent bitte.** Assistenz für Planung und Feedback – mit klaren Leitplanken, keine Black Box.
- **Ton:** Partnerschaftlich, präzise, echt. Alex sucht Sparringspartner:innen, keine Verkäufer:innen.



No-Gos

Vergiss Buzzwords, Status-Versprechen und vage Inspirations-Claims – **ohne Praxisbezug kommen die bei Alex nicht an.** Folgendes solltest du unbedingt vermeiden:

- **Hero-Narrative ohne Belege:** Alex ist optimistisch, aber nicht naiv – leere Claims triggern Skepsis.
- **Diffuse KI-Versprechen:** Überladene Dashboards und fehlende Exports. Wenn dein Tool nicht sofort nutzbar ist, verlierst du Alex.
- **Imagekampagnen ohne Unterrichtsnutzen:** Alex ist markenneutral. Was zählt, ist der Mehrwert im Klassenzimmer – nicht dein Logo.



#Persona 2

Kim

die pragmatisch-stabilen Beziehungstypen

emotional gefestigt – beziehungsorientiert –
ausgeglichen – nahbar – souverän – hat
tendenziell Kinder (56 %)

34,4 % der Gesamtstichprobe



© KI-generierte Zusammensetzung
forena - adobestock.com | Monkey Business - adobestock.com

Get to know Kim

die pragmatisch-stabilen Beziehungstypen

Identität: Geerdet – im Job und darüber hinaus

Emotional ist Kim die stabilste der drei Personas – Stress perlt ab, die hohe Selbstakzeptanz bleibt stabil und Zeit mit anderen Menschen ist wichtig. **Überraschend: Kim würde trotz Zufriedenheit den Beruf am ehesten verlassen, wenn sich eine Alternative böte.** Nicht aus Frust – sondern weil Kim pragmatisch denkt und sich nicht über den Beruf definiert.

Unterricht: Verbindung vor Perfektion

Kim ist im Kollegium beliebt, bleibt im Elterngespräch souverän und schafft im Unterricht vor allem eines: echte Beziehungen. **Eine positive Verbindung zu Schüler:innen ist den pragmatisch-stabilen Beziehungstypen wichtiger als fachliche Distanz.** Im Klassenzimmer ist Kim digitale:r Vorreiter:in – und übertrifft sogar Alex in diesem Bereich.

Privat: Gute Vorsätze, flexible Umsetzung

Gesundheit und Balance sind Kim wichtig – im Handeln aber weniger konsequent als Alex. Sport, Prävention und Stressbewältigung bleiben hinter den eigenen Ansprüchen zurück. Diese Persona ist technologisch neugierig und probiert privat Neues aus. An Bildungsinfluencer:innen haben die Kims jedoch kein Interesse: **Beruf ist Beruf, Freizeit ist Freizeit.**

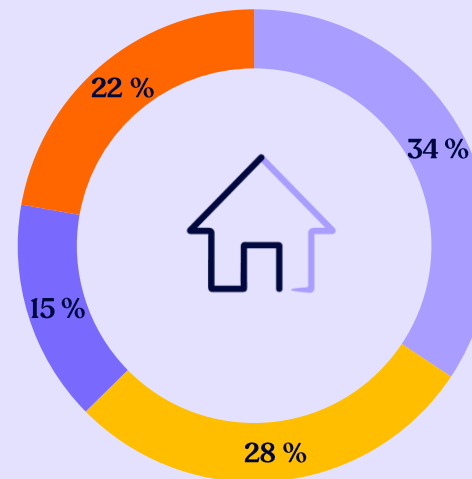


© bernardbodo - adobestock.com



Kim ist die Art Lehrkraft, die nach einem vollen Unterrichtstag mit schwierigem Elterngespräch trotzdem noch ein offenes Ohr für Freund:innen mit Liebeskummer hat.

Hier unterrichtet Kim:



- Dorf oder Kleinstadt bis 15k Einwohnernde
- Große Stadt bis 150k Einwohnernde
- Mittelgroße Stadt bis 50k Einwohnernde
- Großstadt oder Metropole

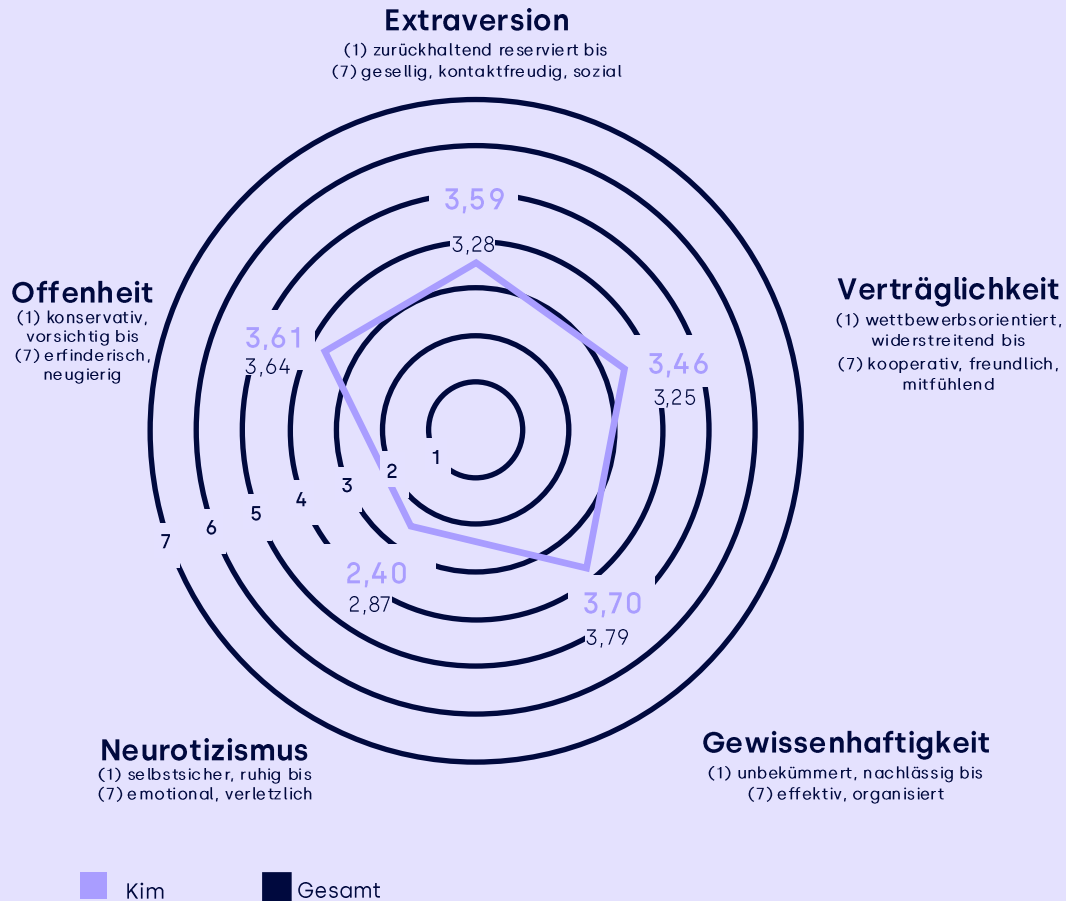


© Jacob Lund - adobestock.com



© Larisa AI - adobestock.com

Kims Persönlichkeitsprofil



Nahbar und souverän

Kims Persönlichkeitsprofil ist **ruhig, zugewandt und emotional gefestigt**. Diese Persona baut Vertrauen über Nähe auf und bleibt auch unter Druck gelassen und lösungsorientiert. Kim gibt Orientierung, ist in Gruppen präsent und ansprechbar, aber drängt sich nicht in den Vordergrund. Die Arbeitsweise dieser Lehrkräfte-Persona ist pragmatisch: Solide Planung und Raum für situatives Anpassen gehen vor Perfektionismus. Neues wird aufgegriffen, wenn es sinnvoll ist, denn Kim ist zwar neugierig, aber nicht trendgetrieben.

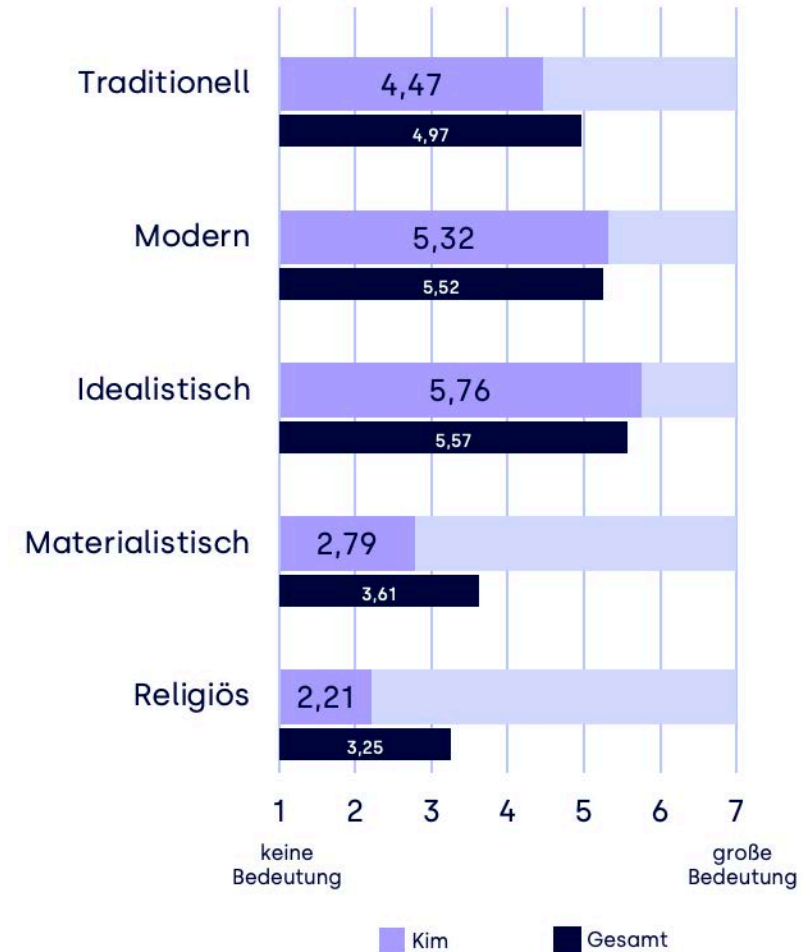
Stärken: Soziale Offenheit, Gelassenheit, Kommunikationsstärke, Anpassungsfähigkeit, Pragmatismus

Schwächen: Geringere Prozessdisziplin, Struktursteuerung

Kims Wertausprägung

Ideale treffen Pragmatismus

- **Wertegeleitet und beziehungsstark:** Kim handelt klar idealistisch (5,76/7). Fairness, Beziehungspflege und Entwicklungsorientierung prägen bei dieser Persona Entscheidungen. Der Blick bleibt dabei auf Wirkung im Klassenzimmer gerichtet, nicht auf Selbstdarstellung.
- **Modern und zweckgebunden:** Kim ist klar modern ausgerichtet (5,32/7). Jedoch muss Innovation dem (Lern-)Fortschritt dienen. Kim übernimmt neue Methoden und Tools nur dann, wenn sie den Unterricht spürbar verbessern.
- **Lust auf Neues – Respekt für Bewährtes:** Trotz moderner Offenheit besteht bei Kim ein pragmatischer Respekt für Routinen und Schulrituale (4,47/7). Bewährtes bleibt, wenn es trägt, während Anpassungen gezielt – ohne Dogmatismus – erfolgen.
- **Säkulare Professionalität:** Religiöse Selbstverortung spielt für Kim kaum eine Rolle (2,21/7). Die pragmatisch-stabilen Beziehungstypen finden Orientierung in einer professionsethischen, humanistischen Haltung. Vielfalt wird anerkannt und pragmatisch gelebt.
- **Status? Überbewertet!** Materielle oder prestigebezogene Motive sind bei Kim schwach ausgeprägt (2,79/7). Im Vordergrund stehen verlässliche Beziehungen und sichtbare Lernfortschritte statt Statusgewinnen.





Go with the Flow!

Schritt für Schritt – mit Zuversicht

Frage: Was beschreibt dich besser: Pessimist oder Optimist? Entscheide spontan!
Frage: Was beschreibt dich besser: Die Welt verändern oder im Kleinen Effekte erzielen? Entscheide spontan!
Frage: Was beschreibt dich besser: Struktur oder gelebtes Chaos? Entscheide spontan!
We are Family Research, Lehrkräftebefragung „Wie ticken Lehrkräfte?“, März 2026

Kim ist zu 88 % Optimist:in

Kims sind die absoluten **Optimist:innen im Lehrerzimmer – und dennoch geerdet**: Veränderung passiert im Kleinen, im Machbaren, im Hier und Jetzt. Solche Veränderungen treiben sie voran, haben jedoch keine großen Weltverbesserungsambitionen (10 %), sondern **leben lieber konkrete Wirksamkeit im eigenen Radius**.

Die pragmatisch-stabilen Beziehungstypen zeigen **keine starke Planungspräferenz** – fast die Hälfte lehnt eine stark strukturierte Arbeitsweise ab. Stattdessen **handelt Kim flexibel nach Situation**.

In guter Gesellschaft

– mit sich selbst und anderen!

Kim ist zu 86 % im Reinen mit sich selbst – mehr als alle anderen Lehrkräfte-Personas. Ihre hohe Selbstakzeptanz verbindet diese **Persona mit echter Beziehungsorientierung.** Klar, wer so mit sich im Reinen ist, kann gelassen spiegeln, ohne defensiv zu reagieren – die Basis für eine konstruktive Feedbackkultur. **Freizeit gestaltet Kim überwiegend sozial (72 %):** Bei 54 % fällt die Wahl eher auf einen Abend mit Freund:innen als Me-Time.

KEY INSIGHT

Wer hätte es gedacht? Im Job wählen pragmatisch-stabile Beziehungstypen natürlich das Team: Gemeinsame Erfolge (68 %) werden vor Einzelerfolgen klar bevorzugt (32 %).



Wissen, was guttut – leben wie's passt

Marken

Mit einer Markenaffinität von 2,7/5 zeigt Kim eine **neutrale Haltung gegenüber Marken** – und liegt damit deutlich niedriger als Alex (3,1/5).

Am ehesten sind Marken aus diesen Bereichen relevant:

- Technik (3,37/5)
- Info-/Wissensvermittlung (2,95/5)

Hat eine Marke überzeugt, kann **Loyalität entstehen – vor allem, wenn sie ganz pragmatisch „ihren Zweck erfüllt“**. Funktion schlägt Image.



Gesundheit

Gesundheit hat für Kim einen hohen Stellenwert – besonders die mentale (4,63/5). Im Alltag zeigt sich dieses Bewusstsein jedoch – typisch Kim – **eher pragmatisch**: Prävention liegt im mittleren Bereich (3,73/5), die Sportfrequenz ist moderat (3,09/5), Methoden zur Stressbewältigung werden eher selten genutzt (2,95/5).

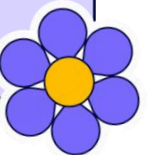
Aber: Kim ist absolute:r Mealprep-Meister:in. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie:er Lunch dabei hat, ist +19 % höher als der Weg zum Bäcker oder in die Kantine.



Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist für Kim relevant, aber nicht identitätsstiftend. Mit 3,66/5 liegt Kim nahe an Alex (3,67/5) und über dem Gesamtdurchschnitt (3,57/5). 65 % der Kims kaufen regional oder bio, ÖPNV wird häufiger genutzt als bei Kolleg:innen (+3 %). **Jedoch bleibt Kims Zugang pragmatisch**: Wo nachhaltige Optionen alltagstauglich sind, werden sie gewählt.

Das konsistente Bild: bewusst, vernünftig, anschlussfähig an den Alltag, ohne die eigene Lebensführung über Nachhaltigkeit zu definieren.



Frage: Wie wichtig ist dir die Marke bei folgenden Anschaffungen?

Frage: Stell dir vor, du hast eine Marke entdeckt, die du echt gerne magst. Wie wahrscheinlich ist es, dass du dieser über einen längeren Zeitraum treu bleibst?

Bewertung von Aussagen über persönliche Haltungen und Handlungen von Lehrkräften auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu)

We are Family Research, Lehrkräftebefragung „Wie ticken Lehrkräfte?“, März 2026

Kims Profil verbindet emotionale Stabilität mit echter Beziehungsstärke. Die pragmatisch-stabilen Beziehungstypen machen einen guten Job, aber der Beruf definiert nicht ihre Identität. Kim zieht eine klare Grenze zwischen Schule und Privatleben und verkörpert eine gesunde professionelle Distanz ohne Kälte.

Pädagogische Haltung

beziehungorientiert unterrichten

Kim zeigt hohe Werte im Bereich einer klar priorisierten, beziehungsorientierten Arbeitsweise mit pragmatischer Reflexionstiefe:

- **Besonders relevant? Beziehungsqualität (4,40/5):** Für Kim ist die Beziehung zu Schüler:innen das Fundament. Nähe schafft Vertrauen – und Vertrauen ermöglicht Lernen.
- **Individuelles Feedback als zentrales Werkzeug (4,25/5):** Diese Lehrkräfte-Persona setzt auf persönliche Rückmeldungen statt pauschaler Bewertungen.
- **Dialog zählt (3,97/5):** Einzelgespräche gehören zu Kims Standardrepertoire – diese Persona sucht den direkten Austausch.
- **Pragmatische Reflexion (3,82/5):** Die Reflexion der eigenen Praxis ist bei Kim solide verankert, ist jedoch eher wirksames Steuerungselement als umfassende Selbstanalyse.

Fazit: Kim unterrichtet nicht über Methoden – sondern über Beziehung. Pragmatisch-stabile Beziehungstypen wirken über Nähe und Feedback. Reflexion hält den Kurs, ohne zum Mittelpunkt zu werden.



© CineLens/peopleimages.com - adobestock.com

Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung:

Solide Basis mit klaren Grenzen.

Kim zeigt eine **gut ausgeprägte berufliche Selbstwirksamkeitserwartung*** (32,7 von 45 Punkten). Die Stärken liegen klar in der fachlich-didaktischen Vermittlung: Komplexe Inhalte verständlich erklären und eine stabile Klassenführung etablieren.

Die Herausforderung: Motivationale Hebel bei desinteressierten Lernenden und die Förderung von Lernwertschätzung sind aus Kims Sicht die relativ schwächeren Zonen. Eine positive Ausnahme innerhalb dieses Bereichs: den Wiederaufbau von Lernvertrauen nach Misserfolgen meistert Kim souverän. **Ein Profil mit starkem didaktischem Fundament und Entwicklungspotenzial in der Aktivierung dauerhaft desinteressierter Lernender.**



*Berufliche Selbstwirksamkeit beschreibt die Überzeugung, Herausforderungen im Job aus eigener Kraft meistern zu können – ein starker Prädiktor für Berufszufriedenheit, Resilienz, Engagement und Burnout-Prävention.
Bewertung von Aussagen über die Selbstwirksamkeitserwartung im Lehrberuf auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu)
We are Family Research, Lehrkräftebefragung „Wie ticken Lehrkräfte?“, März 2026

Haltung zum Job: Verbunden, nicht verschmolzen

72 %

der Lehrkräfte in dieser Gruppe fühlen sich durch ihren Job erfüllt. 55 % würden sich heute tendenziell wieder für den Beruf als Lehrkraft entscheiden.

Zufriedenheit und Identifikation

Kim zeigt eine **solide, aber nicht die höchste Identifikation mit dem Beruf**: Der Berufsstolz liegt bei 3,98/5 – deutlich unter Alex (4,21/5). Kim weist eine **hohe Wechselbereitschaft** (3,56/5) auf und spricht im Vergleich mit Alex weniger gern mit Außenstehenden über den Job (3,46/5) – trotz höchster Extraversion unter allen drei Personas.

Moderates Identifikationslevel, geringeres Stolz-Empfinden und niedrige Statusorientierung zeigen: Pragmatisch-stabile Beziehungstypen **trennen bewusst zwischen beruflicher und privater Identität**.

70 %

der Lehrkräfte mit diesem Profil übernehmen freiwillig zusätzliche Aufgaben an der Schule.

Berufliches Engagement

Kim erfüllt Aufgaben verlässlich, hält Beziehungen stabil und trägt konstruktiv zum Schulalltag bei – ein **solides Commitment** (3,79/5). Es gibt eine funktionale Verbundenheit mit dem aktuellen Kontext, aber keine romantisierte „Berufungserzählung“. Die **Bindung an den Beruf entsteht über Sinn und Passung**, nicht über Status oder Tradition.

Kims **Lern- und Entwicklungsorientierung ist hoch** (3,94/5) und die **Bereitschaft zur fachlich-didaktischen Fortbildung** besteht, solange ein klarer Nutzen erkennbar ist.

68 %

der Kims sagen: Arbeit und Vergnügen gehen Hand in Hand. Kim hat ein bewusstes Bedürfnis nach Abgrenzung und Erholung – aber keinen festen Rahmen dafür.

Work-Life-Balance

Die Absicht, Grenzen zwischen Beruf und Privatleben zu setzen, ist **klar vorhanden** (3,97/5). In der Praxis **hält dieses Profil feste Arbeitszeiten jedoch am wenigsten ein** (2,28/5; Gesamtdurchschnitt: 2,71/5). Das spricht für flexible, oft entgrenzte Arbeitsmuster: abends oder am Wochenende arbeiten, Aufgaben „dazwischenschieben“, hohe Responsivität gegenüber situativen Anforderungen.

Kim kann die Energie, die sie:er für angemessen hält, nur bedingt aufbringen – der **Anspruch wäre höher** (3,44/5).

88 %

der Lehrkräfte mit diesem Profil geben an, dass es ihnen wichtig ist, technologisch auf dem Laufenden zu bleiben.



Hohe digitale Praxis mit pragmatischer Haltung

Mit dem **höchsten Einsatz digitaler Medien aller Personas** (4,13/5) zeigt Kim eine **hohe digitale Anwendungskompetenz**. Kim ist jedoch weniger „Early Adopter“ als pragmatische Anwender:in: Bewährte digitale Werkzeuge werden intensiv genutzt, während die Experimentierfreude bei neuen Tools eher moderat ausfällt (3,69/5).

58 % sehen KI eher alltagsbereichernd – 65 % ordnen sie als Chance für Bildung ein. Kim übernimmt nicht unkritisch, sondern wägt ab: Greifbarer Mehrwert, niedrigschwellige Anschlussfähigkeit und schnelle Integration überzeugen – Theorie und Extras eher nicht. Beim Medienverbot zeigt Kim sich verhalten befürwortend, nicht vollständig überzeugt (2,74/4; Gesamtdurchschnitt: 2,83/4).



9,38 Stunden

verbringt Kim im Schnitt pro Woche auf Social Media.

Bewertung von Aussagen über persönliche Haltungen und Handlungen von Lehrkräften auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu)
Frage: Wie viele Stunden nutzt du Social Media in einer durchschnittlichen Woche?
We are Family Research, Lehrkräftebefragung „Wie ticken Lehrkräfte?“, März 2026

Mediennutzung und Social Media

Mit 74 % täglicher Nutzung ist Kim die **aktivste Persona auf sozialen Medien**. Die Screenshotzeit von 9,38 Stunden pro Woche liegt deutlich über dem Durchschnitt (8,86 Stunden).

Gleichzeitig weist Kim das geringste Interesse an Bildungsinfluencer:innen auf (2,50/5). Dieses Muster bestätigt die Trennung von Beruf und Privatleben: **Kim ist privat Social-Media-affin, aber eher nicht für berufsbezogene Inhalte.**

Kims vergleichsweise intensive Social-Media-Nutzung verankert digitale Routinen und hält die pragmatisch-stabilen Beziehungstypen nah an Trends und Communities. **Ein kontinuierlicher Touchpoint – auch wenn er primär privat genutzt wird.**

Marken-Playbook für Kim

Strategieleitplanken

Beruf ist Sinn, nicht Identität: Kim zeichnet sich durch emotionale Stabilität, Beziehungsstärke und pragmatischen Idealismus aus. Dazu kommt eine bewusste, aber flexible Trennung zwischen Privat- und Berufsleben.

Komm also nicht mit Purpose-Überbau oder Berufungsromantik. Kim braucht keine Mission. Kim braucht **Angebote, die in der konkreten Situation funktionieren – beziehungsstauglich, flexibel einsetzbar, sofort wirksam.** Du gewinnst Kims Aufmerksamkeit, wenn du zeigst, dass dein Angebot **Nähe zu Schüler:innen ermöglicht, Vertrauen stärkt oder den Dialog im Klassenzimmer erleichtert.**



So überzeugst du Kim

- **Beziehung ist der Schlüssel:** Integrierte Gesprächsanlässe oder kooperative Formate – alles, was Lernen über Austausch ermöglicht, kommt bei Kim an.
- **Flexibilität schlägt Struktur:** Modulare Bausteine und offene Formate, die sich situativ einfügen. Struktur ist eher Alex' Ding.
- **Pragmatisch statt experimentell:** Schnelle Integration in bestehende Workflows.
- **KI? Ja, aber:** greifbar, niedrigschwellig, anschlussfähig und sofort integrierbar.
- **Ton:** Nahbar, zweckmäßig, echt. Kim baut Vertrauen über Echtheit auf, nicht über Hochglanz und Held:innen.

No-Gos

Kim reagiert **allergisch auf Überidentifikation mit dem Beruf.** Was bei anderen Personas funktioniert, stößt die pragmatisch-stabilen Beziehungstypen eher ab:

- **Berufungsromantik und Identitätsaufladung:** „Lehrerin aus Leidenschaft“ – greift ins Leere. Erreiche Kim über funktionale berufliche Kanäle, nicht über Edutainment im Feed.
- **Missionarischer Anspruch:** Kim hat kaum Weltverbesserungs-Ambitionen. „Gemeinsam verändern wir Bildung“ klingt nach Sonntagsrede. Was zählt, ist Wirksamkeit im eigenen Radius, also im Klassenzimmer, im Gespräch, in der Beziehung.



#Persona 3

Toni

die zurückhaltend-kritischen Individualist:innen

zurückhaltend – kritisch – sachlich –
introvertiert – sensibel – hat eher Kinder (61 %)

24,7% der Gesamtstichprobe



Get to know Toni

die zurückhaltend-kritischen Individualist:innen

Identität: Anwesend, aber nicht angekommen

Diese Persona **identifiziert sich am wenigsten mit dem Beruf, fühlt sich am seltensten erfüllt und bringt die geringste Energie mit.** Trotzdem würde Toni am seltensten den Beruf wechseln – allerdings weniger aus Überzeugung als aus Mangel an Alternativen.

Unterricht: Routine statt Risiko

Die zurückhaltend-kritischen Individualist:innen unterrichten signifikant häufiger in der Großstadt als ihre Kolleg:innen.

Pädagogisch zeigt sich Toni im Vergleich zu den anderen Lehrkräfte-Personas zurückhaltender: Heterogenität wird weniger als Bereicherung empfunden, Einzelgespräche und Differenzierung finden seltener statt. Neue Tools auszuprobieren? Liegt Toni nicht. Im Kollegium übernimmt diese Persona **selten freiwillig Zusatzaufgaben** – die **Verbundenheit mit der Schule ist gering.**

Privat: Ausweglos erschöpft?

Auch außerhalb des Klassenzimmers ist ein ähnliches Muster erkennbar: wenig Sport, kaum Stressbewältigung, die geringste Selbstzufriedenheit aller drei Personas. Tonis Neurotizismus ist am stärksten ausgeprägt – gleichzeitig fehlen Bewältigungsstrategien. Toni geht Dinge zwar strukturiert an, doch das wirkt weniger wie eine Stärke und mehr wie ein letzter Halt. Technologisch und bei Nachhaltigkeit ist Toni die distanzierteste aller Personas.

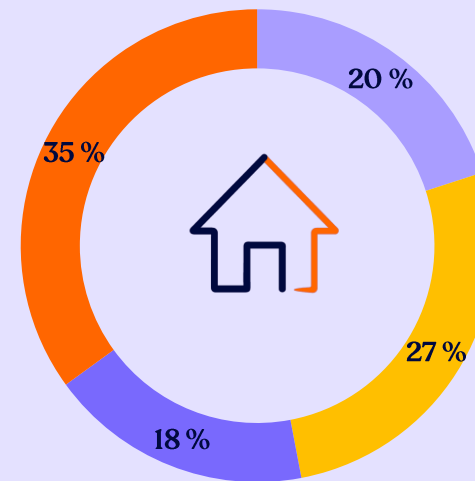


© nicolelatanescuo - adobestock.com



Toni ist die Art Lehrkraft, die im Lehrerzimmer eher für sich bleibt, im Unterricht das Bewährte dem Neuen vorzieht und abends erschöpft auf dem Sofa sitzt.

Hier unterrichtet Toni:



■ Dorf oder Kleinstadt bis 15k Einwohnernde
 ■ Mittelgroße Stadt bis 50k Einwohnernde
■ Große Stadt bis 150k Einwohnernde
 ■ Großstadt oder Metropole

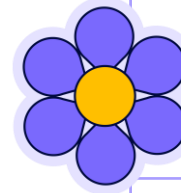
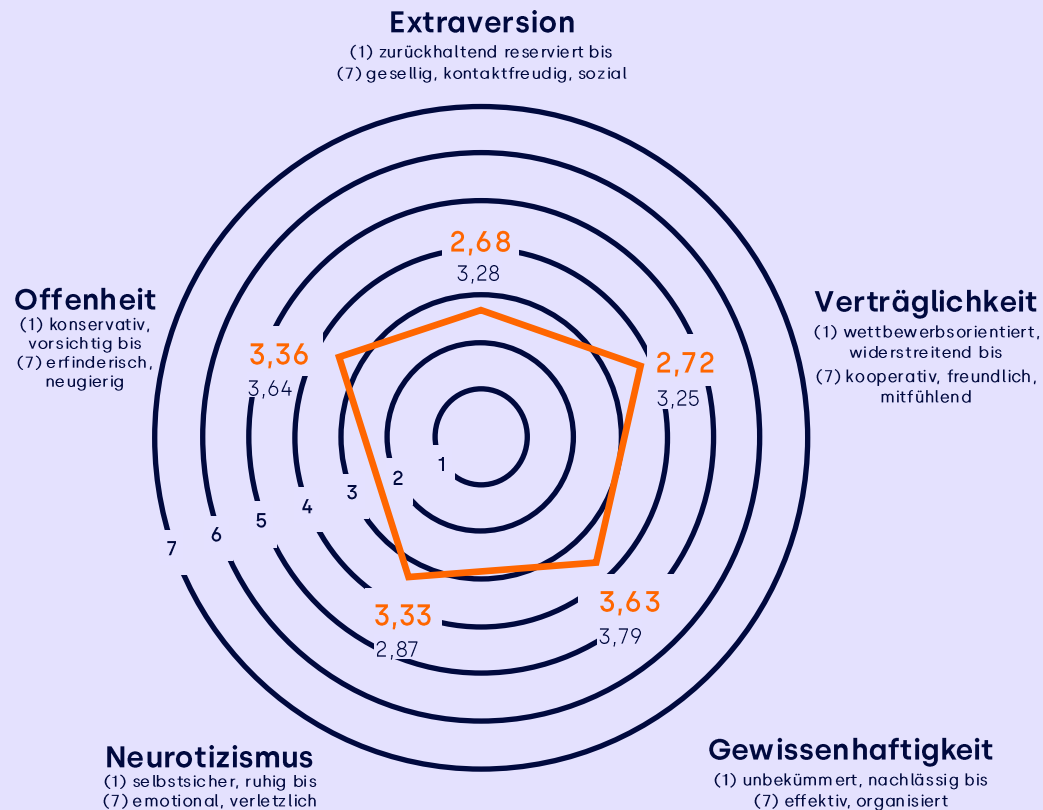


© Cara-Foto - adobestock.com



© DEN - adobestock.com

Tonis Persönlichkeitsprofil

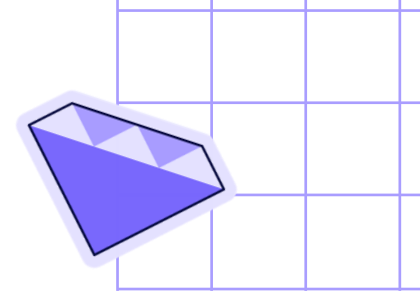


Distanziert, aber verlässlich

Tonis Persönlichkeitsprofil zeigt sich **zurückhaltend, kritisch-distanziert und pragmatisch organisiert**. Vertrauen baut diese Persona über Verlässlichkeit statt über Nähe auf. Sie:er kommuniziert sachlich und agiert unter Druck angespannt, aber funktional. Toni ist im Team präsent, wenn nötig, jedoch nicht auf der Suche nach aktivem Austausch. Die Arbeitsweise der zurückhaltend-kritischen Individualist:innen ist solide und strukturiert, ausreichend geplant, ressourcenschonend umgesetzt und ohne Drang zum Perfektionismus. Toni sucht Stabilität über Routinen und integriert Veränderungen nur, wenn der Nutzen klar belegbar ist.

Stärken: Konstanz, Pragmatismus, Abgrenzungsfähigkeit, Sachlichkeit, nutzenorientiert

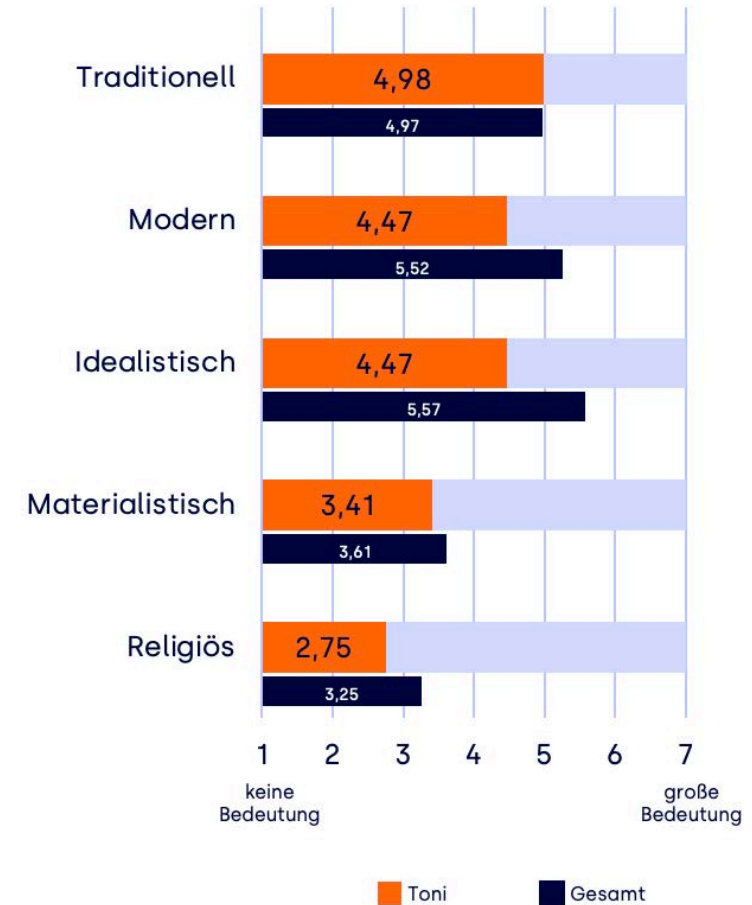
Schwächen: Skeptisch gegenüber Veränderung, zurückhaltend in Kooperationen, Distanziertheit, stressanfällig



Tonis Werteausprägung

Nüchterne Balance

- **Nüchtern statt polarisierend:** Tonis Werte schlagen moderat aus und liegen nah beieinander – eine ausgleichende Grundhaltung ohne Extreme. Traditionell (4,98/7) liegt knapp über Modern (4,47/7): Stabilität und Routinen geben den Takt vor. Für Neuerungen ist Toni nur zu haben, wenn sie nachweislich entlasten und der Aufwand überschaubar bleibt. Im Lehrberuf bedeutet das eine konsistente Klassenführung, transparente Regeln und schrittweise Anpassungen statt Trendtrieb.
- **Idealismus ohne Pathos:** Bei den zurückhaltend-kritischen Individualist:innen ist der Idealismus (4,47/7) zwar moderat ausgeprägt, liegt aber dennoch klar vor dem Materialismus (3,41/7). Toni sucht Fairness, Wirksamkeit und Nachvollziehbarkeit – ohne Symbolpolitik. Materielle oder prestigebezogene Anreize motivieren diese Persona wenig, denn Anerkennung entsteht über solide Resultate, nicht über Status.
- **Sachlich-säkular, professionsethisch verankert:** Tonis religiöse Selbstverortung ist niedrig (2,75/7). Orientierung speist sich bei dieser Persona aus Berufsethos, evidenzbasierten Standards und Regelklarheit. Leitend sind Alltagstauglichkeit, Fairness und Verlässlichkeit statt weltanschaulicher Überzeugungen. Die zurückhaltend-kritischen Individualist:innen trennen Rolle und Person, respektieren Vielfalt und entscheiden distanziert-sachlich.





© fotoduets - adobestock.com

It is what it is.

Struktur gibt Halt

Frage: Was beschreibt dich besser: Pessimist oder Optimist? Entscheide spontan!
Frage: Was beschreibt dich besser: Die Welt verändern oder im Kleinen Effekte erzielen? Entscheide spontan!
Frage: Was beschreibt dich besser: Struktur oder gelebtes Chaos? Entscheide spontan!
We are Family Research, Lehrkräftebefragung „Wie ticken Lehrkräfte?“, März 2026

Toni ist zu **50 %** Optimist:in

Die exakte Spaltung in 50 % Optimist:innen und 50 % Pessimist:innen spiegelt Tonis **innere Ambivalenz**. Kein klares „Es wird schon“, kein klares „Es wird nichts mehr“ – sondern ein **Schwanken zwischen Durchhalten und Resignation**. Toni bleibt in der Schwebelage und funktioniert.

Tonis Strukturiertheit liegt mit 3,85/5 hoch, denn diese **Lehrkräfte gehen Dinge gern geplant an**. Das wirkt wie eine Stärke, ist aber eher kontrollierendes Coping: **Aus Mangel an Energie und innerer Zufriedenheit gibt Struktur Toni Halt**.

Für sich selbst sein

– arrangiert, nicht erfüllt.

Toni verbringt die Freizeit am häufigsten allein (3,00/5 vs. Gesamtdurchschnitt: 2,54/5). Das ist zwar konsistent mit der niedrig ausgeprägten Extraversion (2,68/5), aber dennoch weniger eine bewusste Wahl als ein gewohnter Zustand: **Die Energie für soziale Aktivitäten fehlt Toni, das Bedürfnis nach Rückzug überwiegt.** Nur 55 % geben an, mit sich im Reinen zu sein und die **Selbstzufriedenheit ist mit 3,32/5 der niedrigste Wert aller Gruppen.**

KEY INSIGHT

Einzelkämpfer:in statt Teamplay: Zurückhaltend-kritische Individualist:innen arbeiten als einzige Gruppe lieber allein (55 %) als im Team (45 %).



© Drobot Dean - adobestock.com

Viel Anspannung, wenig Ausgleich

Marken

Mit einer Markenaffinität von 2,8/5 zeigt **Toni eine neutrale Haltung**. Am ehesten zählen Marken in folgenden Bereichen:

- Technik (3,54/5)
- Mobilität (2,98/5)
- Mode (2,96/5)

Toni zeigt die **geringste Markenloyalität unter allen Lehrkräfte-Personas**, bleibt aber **dennoch eher markentreu**, wenn sie:er einmal überzeugt ist.



Gesundheit

Toni **weiß, dass Gesundheit zählt** (4,07/5 vs. Gesamtdurchschnitt: 4,32/5) und erkennt auch die Wichtigkeit von mentaler Gesundheit an (4,11/5 vs. 4,48/5). **Aber Wissen mobilisiert keine Handlung.**

Sport (2,56/5 vs. 3,08/5) und Stressbewältigung (2,60/5 vs. 3,05/5) sind **deutlich seltener in den Alltag integriert als beim Durchschnitt**. 52 % lehnen Stressbewältigungstechniken sogar ab, weitere 25 % sind unsicher. Prävention (3,48/5 vs. 3,79/5) bleibt punktuell, **Gesundheit ist Theorie, keine Praxis.**

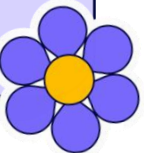


Nachhaltigkeit

Mit 3,30/5 ist **Nachhaltigkeit für Toni eher ein Randthema** – abstrakt, fern, ohne unmittelbaren Mehrwert. Das passt zum Gesamtmuster: **Bei knapper Energie und hohem Druck werden Zukunftsthemen eher aufgeschoben.**



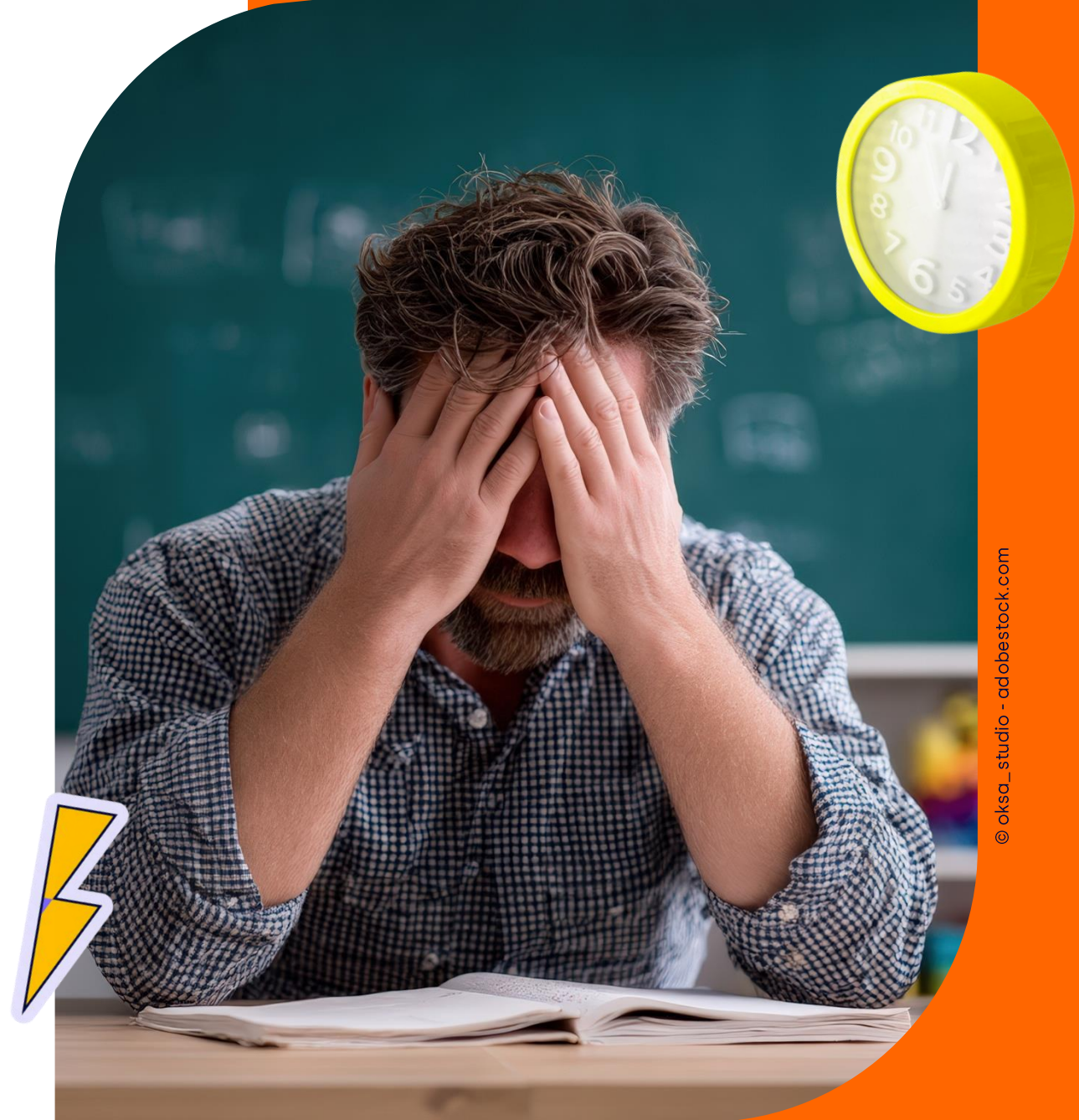
Vulnerables Profil: Tonis Profil verbindet die **höchste emotionale Belastung mit den geringsten Bewältigungsressourcen**. Struktur und Routine sichern das Funktionieren, ersetzen aber keine echten Bewältigungsstrategien.



Auf Reserve – beruflich wie privat

Toni ist eine erschöpfte, desillusionierte Lehrkraft, die beruflich und privat auf Reserve läuft. **Hohe emotionale Belastung trifft auf die geringsten Bewältigungsressourcen aller drei Personas – eine Risikokonstellation.**

Diese Gruppe ist in der Ansprache besonders herausfordernd: zurückhaltend, skeptisch, wenig offen für Neues. **Gleichzeitig brauchen genau diese Lehrkräfte Unterstützung am dringendsten.** Wer die zurückhaltend-kritischen Individualist:innen erreichen will, muss **Vertrauen aufbauen – ohne zu überfordern – und Lösungen bieten, die keine zusätzliche Energie kosten.**



© oksa_studio - adobestock.com

Pädagogische Haltung

funktional statt beziehungsorientiert

Toni zeigt durchgängig die niedrigsten Werte in Reflexion und pädagogischer Haltung – ein Modus, in dem Vielfalt eher als Störfaktor denn als Gestaltungsaufgabe wahrgenommen wird:

- **Heterogenität als Last, nicht als Chance (3,05/5):** Diversität im Klassenzimmer wird von Toni weniger als Bereicherung denn als Herausforderung erlebt.
- **Individualisierung bleibt aus (3,43/5):** Aufgaben werden seltener an das Leistungsniveau oder die Interessen angepasst, weil Individualisierung von Toni als Zusatzaufwand erlebt wird. Auch Einzelgespräche finden seltener statt (3,50/5).
- **Beziehung ja – aber auf Distanz:** Nur 70 % der Tonis priorisieren eine positive Beziehung vor fachlicher Distanz (vs. 82 % Gesamtdurchschnitt). Zudem ist das Vertrauen ins Lernpotenzial vergleichsweise niedrig.
- **Reflexion am Tiefpunkt (3,68/5):** Tonis Reflexion der eigenen Unterrichtspraxis liegt deutlich unter dem Schnitt (3,87/5).

Fazit: Toni unterrichtet funktional, nicht relational. Heterogenität wird verwaltet statt gestaltet, Beziehung pragmatisch gehalten. Die gedämpfte Überzeugung vom Lernpotenzial der Schüler:innen prägt den Unterrichtsalltag subtil – und begrenzt die Offenheit für individuelle Förderung.



Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung:

Funktional, nicht flexibel.

Toni zeigt eine **mittel bis gut ausgeprägte berufliche Selbstwirksamkeit*** (31,4 von 45 Punkten) – im Kolleg:innenvergleich allerdings am unteren Rand. **Das Selbstvertrauen liegt weniger auf der pädagogisch-motivationalen Seite als auf der fachlich-methodischen Seite:** Inhalte strukturiert vermitteln, nach Rückschlägen Ordnung wiederherstellen und kritisches Denken fördern.

Die Herausforderung: Motivation und Verhaltenssteuerung bei desinteressierten oder herausfordernden Schüler:innen. Hier zeigt sich ein defensiver Modus: Störungen werden eher begrenzt als aktiv bearbeitet, intrinsische Aktivierung fällt schwer. Toni bewegt sich sicher in Bewährtem – **tut sich aber schwer mit situativer Variation.** Ein Profil mit solidem Handwerk, aber wenig Spielraum für das Unvorhersehbare.



*Berufliche Selbstwirksamkeit beschreibt die Überzeugung, Herausforderungen im Job aus eigener Kraft meistern zu können – ein starker Prädiktor für Berufszufriedenheit, Resilienz, Engagement und Burnout-Prävention.
Bewertung von Aussagen über die Selbstwirksamkeitserwartung im Lehrberuf auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu)
We are Family Research, Lehrkräftebefragung „Wie ticken Lehrkräfte?“, März 2026

Haltung zum Job: Routine statt Berufung

61 %

der Lehrkräfte mit diesem Profil sehen ihren Beruf als großen Teil ihrer Identität – mehr als 10 Prozentpunkte unter dem Kollegium. Nur 56 % fühlen sich durch ihren Job erfüllt.

Zufriedenheit und Identifikation

Toni ist **nicht signifikant weniger stolz auf den Beruf**, doch das geringere Involvement zeigt sich dennoch: Ein Austausch mit Außenstehenden über den Job findet seltener statt (3,42/5 vs. Gesamtdurchschnitt: 3,61/5) und Toni misst der Arbeit von Lehrkräften den geringsten Einfluss auf die Gesellschaft bei (3,75/5 vs. 3,94/5).

Tonis Bezug zum Lehrkraftberuf wirkt **mehr wie eine verlässliche Routine als eine Berufung**. Die Verbundenheit mit der Schule fällt gering aus (3,35/5) und 41 % würden den Beruf verlassen, wenn sich eine Alternative böte.

Nur 54 %

der Lehrkräfte mit diesem Profil suchen aktiv nach Weiterbildungsmöglichkeiten – signifikant weniger als ihre Kolleg:innen.

Berufliches Engagement

Dienst nach Vorschrift – ein klarer Differenziator zum Kollegium. Bei dieser Persona entsteht **Commitment durch Verbleib, nicht durch Engagement**. Toni reflektiert die eigene Unterrichtspraxis am unregelmäßigsten (3,68/5 vs. Gesamtdurchschnitt: 3,87/5), ist am wenigsten an Weiterbildung interessiert (3,33/5) und übernimmt freiwillige Zusatzaufgaben am seltensten (3,36/5).

Paradox, aber messbar: **Die am wenigsten verbundene Lehrkraft würde sich am ehesten wieder für ihren Beruf entscheiden** – wahrscheinlich weniger aus Überzeugung als aus Mangel an Alternativen oder resignativer Bindung.

Nur 42 %

der Lehrkräfte mit diesem Profil geben an, ausreichend Energie für den Job aufbringen zu können.

Work-Life-Balance

Tonis Arbeitsmodus wirkt wie permanentes Durchhalten. Das Profil zeigt den geringsten Wunsch nach klaren Grenzen (3,57/5), verfügt über **die niedrigste wahrgenommene Energie für den Job** (3,19/5 vs. 3,51/5) und hält feste Arbeitszeiten nur mittelmäßig ein (2,67/5).

Dieses Muster deutet auf erschöpfte Ressourcen hin: Grenzen werden eher passiv hingenommen als aktiv gestaltet, Struktur dient als letzter Halt statt als Hebel für Verbesserung und die **Energie reicht für das Nötigste, nicht für Entwicklung**.

75 %

der Lehrkräfte mit diesem Profil geben an, dass es ihnen wichtig ist, technologisch auf dem Laufenden zu bleiben.



Funktional, nicht neugierig

Die zurückhaltend-kritischen Individualist:innen sind zwar der Meinung, dass digitale Kompetenzen für Schüler:innen unverzichtbar sind, aber sie sind **weniger überzeugt als ihre Kolleg:innen** (4,10/5 vs. Gesamtdurchschnitt: 4,28/5). Toni nutzt digitale Medien im Unterricht, **wo sie in bestehende Routinen passen** (3,82/5). Die Bereitschaft, Neues auszuprobieren, ist mit 3,27/5 die geringste im Kollegium (Gesamtdurchschnitt: 3,71).

Bei KI zeigt Toni die größte Skepsis aller Personas: Nur 10 % sehen KI als klare Chance für die Bildung, 44 % bleiben unsicher oder lehnen ab. **Für Toni muss Technologie ihren Zweck erfüllen, nicht den Horizont erweitern.** Auch im Umgang mit digitalen Medien zeigt sich Tonis bedarfsgetriebene Grundhaltung. Toni sind **die größten Befürworter:innen des Medienverbots** (2,92/4 vs. Gesamtdurchschnitt 2,83/4).



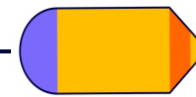
8,17 Stunden

verbringt Toni im Schnitt pro Woche auf Social Media.

Bewertung von Aussagen über persönliche Haltungen und Handlungen von Lehrkräften auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu)
Frage: Wie viele Stunden nutzt du Social Media in einer durchschnittlichen Woche?
We are Family Research, Lehrkräftebefragung „Wie ticken Lehrkräfte?“, März 2026

Mediennutzung und Social Media

Tonis Social-Media-Nutzung liegt mit 8,17 Stunden pro Woche **unter dem Durchschnitt** (8,86 Stunden). Auch das Interesse an Bildungsinfluencer:innen ist bei den zurückhaltend-kritischen Individualist:innen gering ausgeprägt (2,54/5). **Toni sucht nicht aktiv nach neuen Impulsen – im Fokus steht das Klarkommen im bestehenden Alltag**, nicht die Horizonterweiterung.



Toni digital transformieren? Eher schwierig ...

Es ist zu erwarten, dass Toni auf Themen wie „Digitalisierung, KI, Zukunft, Transformation“ mit Skepsis und Müdigkeit reagiert. Diese Persona hat wenig übrig für motivierende Worte oder Technologie-Hype. Marken brauchen rationale Begründungen und konkrete Anwendungsfälle statt emotionaler Versprechen, um Toni den Weg zu ebnet.

Marken-Playbook für Toni

Strategieleitplanken

Toni ist erschöpft, skeptisch und funktional. Diese Persona **reagiert kritisch auf Transformationsrhetorik, Motivationsappelle und alles, was nach zusätzlicher Belastung aussieht.** Im schlimmsten Fall führt das zu schnellem Abblocken.

Was Toni braucht: Spürbare Entlastung ohne Vorleistung.

Deine Leitplanke: Reibung reduzieren – nicht Horizonte erweitern. Keine Versprechen, keine Visionen. Dafür **Entlastung im Moment und ein verständnisvolles Gegenüber.**



So überzeugst du Toni

- **Entlastung ist deine Währung:** Zeig nicht, was möglich wäre – zeig, was besser wird und was wegfällt. Möglich ist, was sich nahtlos in bestehende Routinen einfügt. Kein Onboarding, kein neuer Workflow, sondern eine transparente und kurze Einarbeitung.
- **Sachlich und nüchtern:** Zeig einen konkreten Anwendungsfall statt Begeisterung. Toni vertraut Fakten.
- **KI? Nur mit Beweis.** Ein konkretes Vorher-Nachher. Keine Zukunftsvisionen.
- **Ton:** Keine Forderung, kein Appell, kein „Du schaffst das“. Stattdessen eine Haltung, die sagt: Wir sehen, dass es viel ist.



No-Gos

Transformationsrhetorik und Berufsromantik sind bei Toni der falsche Weg. Diese **Persona identifiziert sich nicht über den Beruf und hat keine Energie für Zukunft.** Toni braucht Gegenwart. Vermeide deshalb:

- **Motivationsappelle:** „Du kannst das!“ wirkt bei jemandem auf Reserve nicht ermutigend, sondern zynisch.
- **Gruppenformate:** Alles, was soziale Energie kostet, ist eine Barriere für Toni.
- **Innovationsframing:** „Neu“, „revolutionär“, „Game-Changer“ löst bei Toni keine Neugier aus, sondern Skepsis.



Fazit

[Zurück zur Übersicht](#)

Wie ticken Lehrkräfte?

Wer ankommen will, muss differenzieren!

Lehrkräfte werden oft als homogene Gruppe behandelt – ein Fehler, denn **Bildungsangebote können nur dann ihr gesamtes Potenzial entfalten, wenn Lehrkräfte sie in die Klassenzimmer bringen wollen.** Unsere Lehrkräftebefragung macht deutlich: **Die Lehrkraft gibt es nicht. Wer ankommen will, muss differenzieren.**

Wir haben drei datenbasierte Personas mit eigenen Werten, Antrieben und Bedürfnissen identifiziert. Dieses detaillierte Verständnis kann Klassenzimmertüren öffnen: **Wer sein Gegenüber wirklich kennt, gestaltet Programme treffender und Kommunikation wirkungsvoller.**

Methodische Basis:

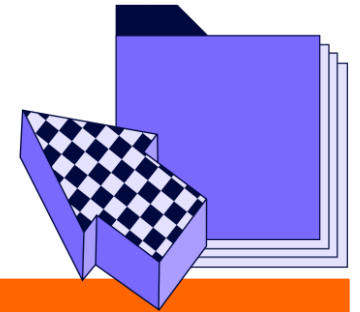
- **Stichprobe:** 340 Lehrkräfte in Deutschland, alle Bundesländer vertreten
- **Feldphase:** März 2026, 9 Tage
- **Fehlermarge:** ±5 % bei 95 % Konfidenzniveau
- **Clusterbildung:** Datenbasierte Persona-Entwicklung auf Basis von Persönlichkeitsmerkmalen, Werteprofilen und Verhaltensmustern



Key Findings:

- 1 „Die Lehrkraft“ gibt es nicht**
 40,9 % sind hochengagierte wertestarke Allrounder:innen, 34,4 % pragmatisch-stabile Beziehungstypen und 24,7 % erschöpfte zurückhaltend-kritische Individualist:innen. **Eine Ansprache für alle verfehlt die meisten.**
- 2 Energie ist die neue Währung**
 Fast jede vierte Lehrkraft (Persona Toni; 24,7 % der Lehrkräfte) läuft auf Reserve. Wer diese Gruppe erreichen will, muss Entlastung bieten, nicht neue Aufgaben. **Das Schulsystem ist keine Stütze; im Schnitt vergeben Lehrkräfte Schulnote 4.**
- 3 Beziehung schlägt Methode**
 Besonders für Kim (34,4 % der Lehrkräfte) ist die **Beziehung zu Schüler:innen das Fundament (4,40/5)**. Angebote, die Nähe ermöglichen und Dialog fördern, haben hier den größten Hebel.
- 4 Innovation braucht Anschlussfähigkeit**
 Alex (40,9 % der Lehrkräfte) ist offen für Neues – aber nur, wenn es auf Bewährtem aufbaut. Toni blockt Innovation ab, wenn sie nach Mehrarbeit aussieht und Kim probiert aus, was sofort funktioniert.
- 5 Purpose ist kein Universalschlüssel**
 Berufungsromantik funktioniert nur bei Alex. Kim reagiert allergisch auf Identitätsaufladung, Toni auf Motivationsappelle.

Persona-Übersicht



	Alex die wertestarken Allrounder:innen	Kim die pragmatisch-stabilen Beziehungstypen	Toni die zurückhaltend-kritischen Individualist:innen
Kernmotiv	Sinn, Wirkung, Werte	Beziehung, Nähe, Pragmatismus	Routine, Stabilität, Entlastung
Identifikation mit dem Beruf	sehr hoch (4,01/5)	solide, aber distanziert (3,92/5)	gering (3,60/5)
Pädagogischer Fokus	Individuelles Feedback, Differenzierung	Beziehungsqualität, Dialog	Routine, fachliche Distanz
Energie für den Job	hoch (3,76/5)	moderat (3,44/5)	niedrig (3,19/5)
Weiterbildungsbereitschaft	hoch (4,04/5)	moderat (3,94/5)	niedrig (3,33/5)
Work-Life-Balance	Beruf = Identität	klare Trennung von Beruf und Privatleben	erschöpfte Ressourcen
Social-Media-Nutzung	8,86 Std./Woche	9,38 Std./Woche	8,17 Std./Woche
Haltung zu KI	offen, wenn transparent	pragmatisch, wenn sofort nutzbar	skeptisch, nur mit Beweis

Take-outs für Bildungsanbietende

40,9%*



Alex erreichen

- **Botschaft:** „Wir machen dich wirksamer – mit Struktur, Feedback und echtem Mehrwert.“
- **Formate:** Checklisten, Vorlagen, Reflexionstools, After-Class-Prompts
- **Tonalität:** Partnerschaftlich, präzise, auf Augenhöhe, Sparring statt Sales
- **KI-Framing:** Transparente Assistenz für Planung und Feedback, keine Black Box
- **No-Gos:** Hero-Narrative ohne Belege, Buzzwords, diffuse KI-Versprechen

© KI-generierte Zusammensetzung
Maskot - adobestock.com | Konstantin Yuganov - adobestock.com

34,4%*



Kim erreichen

- **Botschaft:** „Das funktioniert sofort und bringt dich näher an deine Schüler:innen.“
- **Formate:** Modulare Bausteine, kooperative Formate, Gesprächsanlässe
- **Tonalität:** Nahbar, zweckmäßig, echt, Funktion vor Image
- **KI-Framing:** Greifbar, niedrigschwellig, sofort integrierbar
- **No-Gos:** Berufungsromantik, missionarischer Anspruch, Identitätsaufladung

© KI-generierte Zusammensetzung
forena - adobestock.com | Monkey Business - adobestock.com

24,7%*



Toni erreichen

- **Botschaft:** „Das nimmt dir etwas ab. Ohne Vorleistung und ohne Onboarding.“
- **Formate:** Fertige Lösungen, transparente Kurzeinführung, nahtlose Integration
- **Tonalität:** Sachlich, nüchtern, verständnisvoll, keine Appelle oder keine Forderungen
- **KI-Framing:** Nur mit konkretem Vorher-Nachher-Beweis, keine Zukunftsvisionen
- **No-Gos:** Motivationsappelle, Gruppenformate, Innovationsframing („revolutionär“, „Game-Changer“)

© KI-generierte Zusammensetzung
Rido - adobestock.com | Drazen - adobestock.com

5 Insights für die Kaffeepause


1 Ein Viertel der Lehrkräfte ist am Limit, aber am wenigsten wechselbereit. Toni zeigt die niedrigste Energie, geringste Berufszufriedenheit und schwächste Identifikation mit dem Beruf. Paradox: Gerade diese Persona bleibt am ehesten – nicht aus Leidenschaft, sondern mangels Alternativen.

2 82 % der Lehrkräfte sagen: Beziehung schlägt professionelle Distanz. Die meisten wissen also, dass Nähe wirkt – **doch nicht alle handeln danach.** Tonis Profil zeigt einen funktionalen statt beziehungsorientierten Modus. Diese Persona hält Schüler:innen eher auf Abstand.

3 Die erfülltesten Lehrkräfte sind am schwersten zu beeindrucken. Alex bringt höchstes Engagement, stärkste Werte, tiefste Überzeugung. Aber sie:er ist skeptisch gegenüber Buzzwords, reagiert allergisch auf Heldennarrative und duldet keine vagen Versprechen. Purpose-driven? Ja. Leicht zu überzeugen? Definitiv nicht.

4 Die emotional stabilste Persona ist am ehesten bereit, den Job zu wechseln. Kim punktet mit höchster Selbstakzeptanz, niedrigstem Neurotizismus und der größten Wechselbereitschaft. Stabilität bedeutet nicht Loyalität.

5 Lehrkräfte bewerten das Bildungssystem mit Schulnote 4 – ihre eigene Wirksamkeit aber mit 4 von 5 Punkten. Kein Widerspruch, sondern Kompartimentierung: Sie fokussieren sich auf das, was sie kontrollieren können.



Was Alex erreicht,
verliert Toni. Was
Toni braucht,
langweilt Kim.
Und jetzt?



Dr. phil. Moritz Brüstle

Senior Researcher

moritz@we-are-family.de



Jessica Mezger

Head of Audience Insights

jessica@we-are-family.de

Unsere Marktforschungslösungen im Überblick:

<https://we-are-family.com/de/marktforschung-und-audience-insights/>



Noch mehr Insights?
Oder eigene Fragen?



Let's connect:

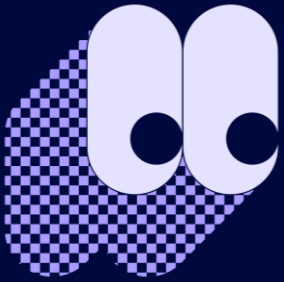
Gabriele Preisinger

Sales Manager

gabriele@we-are-family.de

+49 177 243 80 48

<https://we-are-family.com/de/>



Exklusive Einblicke in die
Welt der Next Gen & Insights
über ihre Wegbegleitenden?



[>> Zum Knowledge Hub](#)

