

Passgenau zusammenfinden: Sozialkompetenzen im Übergang in die Ausbildung stärken

Impuls | 14. JubaS-Themenkreis am 22. September 2026



Dr. Kristina Stoewe-Baars

Referentin für Berufliche Qualifizierung und
Fachkräfte, Begleitstruktur Passgenaue Besetzung

Institut der deutschen Wirtschaft

stoewe-baars@iwkoeln.de

1

Warum sind Sozialkompetenzen wichtig?

2

Sozialkompetenzen als Element der Passung

3

Jugendliche stärken: Werkzeuge für Betriebe und Vermittler*innen



1 Warum sind Sozialkompetenzen wichtig?

...und für wen?

Eine kurze Einordnung

Was gehört für Sie zu den „Sozialkompetenzen“?



Sozialkompetenz als Basis für das Miteinander

Sozialkompetenz ist die Fähigkeit, soziale Situationen zu verstehen und so gestalten zu können, dass Zusammenarbeit gelingt.

Dazu gehört im beruflichen Kontext z. B.:

-  Verlässlichkeit & Verantwortungsbewusstsein
-  Kommunikation & Umgangsformen
-  Zusammenarbeit & Teamverhalten
-  Konflikt- & Feedbackfähigkeit

Sozialkompetenzen sind außerdem...



...ein **Übergangsthema** –
keine Charaktereigenschaft.
Sie können erlernt und
eingeübt werden.



...**kontextabhängig**: ein
Verhalten kann in einen
Kontext als sozial angemessen
gelten, im anderen Kontext
nicht.

Beispiel: zu spät kommen



...als **Lebenskompetenzen** wegweisend
fürs weitere (Berufs-)Leben:

- Hohe soziale und emotionale Kompetenzen gehen u.a. einher mit höherer Lebenszufriedenheit, weniger Stress und Ängsten sowie positiveren Zukunftserwartungen (vgl. OECD, 2024)

Bildquellen: Pixabay

[1], [2], [3], [4]

Warum soziale Kompetenzen fördern?

Basis für erfolgreiche
Zusammenarbeit im
Betrieb

Guter Umgang mit
Kunden und Partnern

Bessere Lern- und
Entwicklungschancen

Weniger Konflikte,
schnellere Lösungen

Stärkere
Betriebsbindung,
weniger
Ausbildungsabbrüche

Förderung von
Selbstständigkeit und
Verantwortungs-
bewusstsein





Bildquelle: Pixabay [5]

Sozialkompetenzen fördern hat für alle Beteiligten einen Mehrwert:

- **Jugendlichen** erhalten einen Orientierungsrahmen in einer Phase des Umbruchs.
- **Betriebe und Vermittler*innen** fördern Übergänge in die Ausbildung und schaffen die Basis für eine funktionierende Zusammenarbeit von Ausbildung bis Berufseinstieg.

2 Sozialkompetenzen: Sicht der Betriebe und der Jugendlichen

Betriebe schätzen Arbeits- und Sozialverhalten Jugendlicher als besonders wichtig ein...

92%

92% der Betriebe betrachten Arbeits- und Sozialverhalten für eine sehr wichtige oder wichtige Mindestanforderung an Auszubildende.



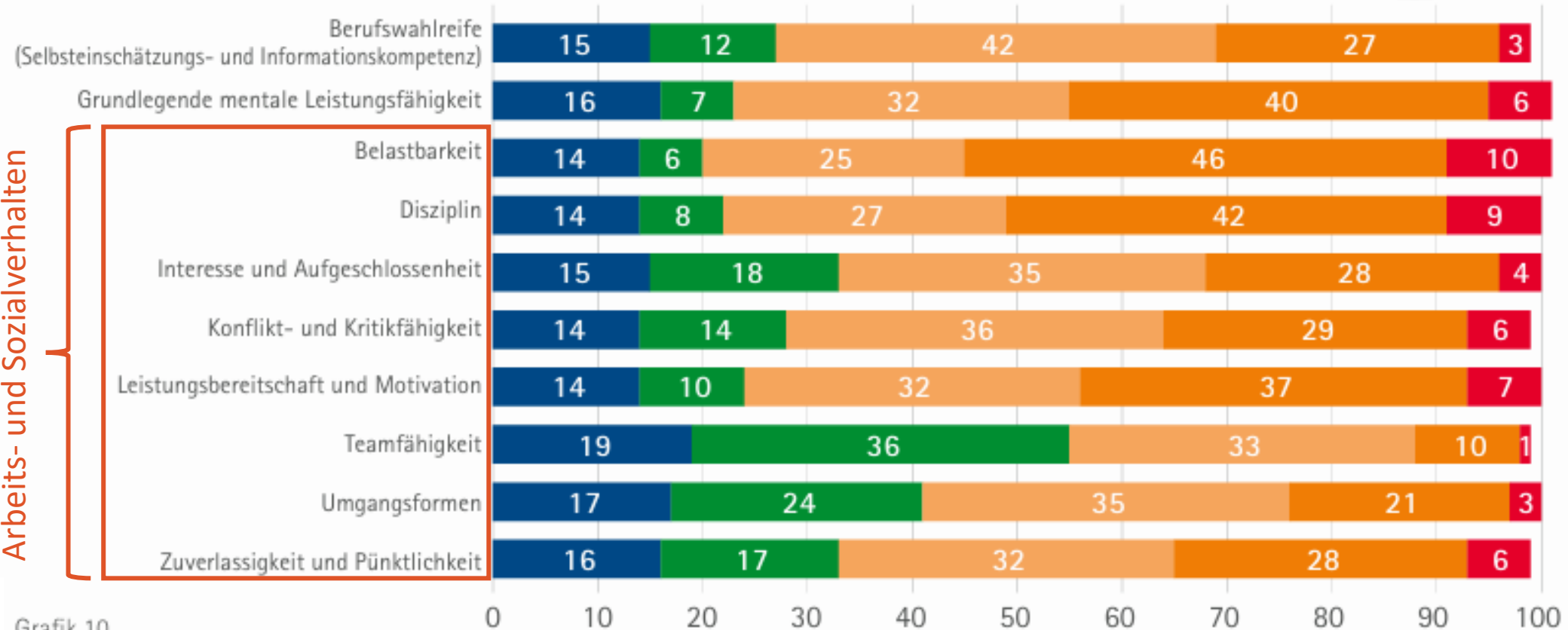
...sehen hier aber gleichzeitig Nachholbedarf.

Stellen Sie Mängel bei der Berufswahlkompetenz, grundlegenden mentalen Leistungsfähigkeit und beim Arbeits- und Sozialverhalten fest?

(Ich stelle Mängel fest in %) ■ nie ■ selten ■ manchmal ■ oft ■ immer



Arbeits- und Sozialverhalten



Grafik 10

Jugendliche schätzen ihr eigenes Benehmen häufiger hoch ein als Ausbildungsverantwortliche...

Ich habe ein gutes Benehmen

75,5 %

Der Großteil der Auszubildenden
hat ein gutes Benehmen.

17,1 %

Jeweils maximale Zustimmung auf 5er-Skala („trifft voll zu“)

... wünschen sich aber zugleich handfeste Orientierung für den Betriebsalltag.

47%

47,4% der Jugendlichen sagen, dass sie **Business-Benimm-Kurse** im Rahmen der Ausbildung gut finden. Nur 7,8% finden dies nicht gut.

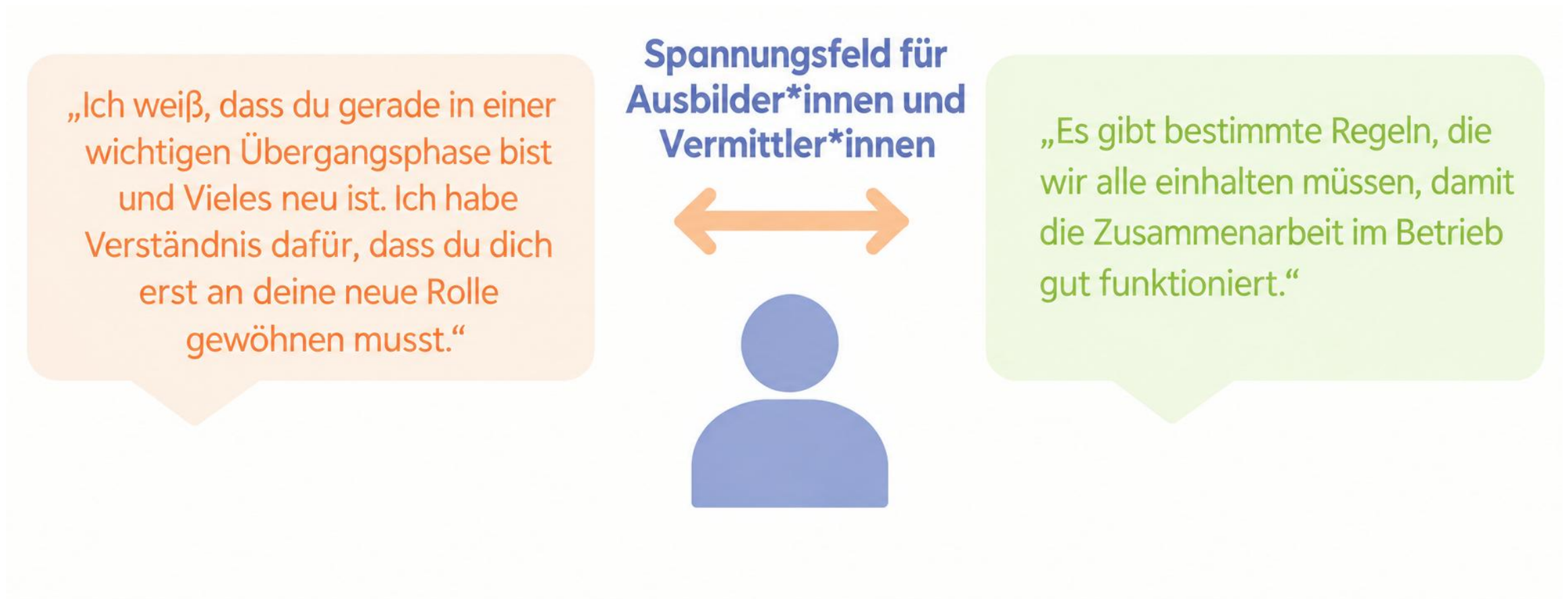
Zusammengefasst:

- **Jugendliche:** Befinden sich in einer **Übergangsphase, Wunsch nach Orientierung** besteht, möchten und müssen Regeln zuerst lernen, um im neuen Kontext anzukommen.
Bei manchen geht dies schnell, bei anderen braucht es etwas mehr Zeit.
- **Betriebe:** Beobachten noch **Nachholbedarf beim Arbeits- und Sozialverhalten Jugendlicher**, vor allem bei Belastbarkeit, Disziplin, Leistungsbereitschaft und Motivation sowie Konflikt- und Kritikfähigkeit
- **Gemeinsamkeit:** Wunsch, die Übergangsphase ins Berufsleben erfolgreich zu meistern

PASSGENAUE BESETZUNG
WILLKOMMENSLOTSEN



Ausgangspunkt: Gemeinsame Grundlage schaffen



Verlässlichkeit & Verantwortungsbewusstsein fördern

Herausforderung: „Ghosting“ und No-Shows (z. B. ohne Abmeldung nicht zum Beratungsgespräch kommen, während eines Praktikums nicht mehr erscheinen)

Mögliche Gründe: Jugendliche*r hat den Termin vergessen; Angst, Aufregung, Überforderung; Gefühl, alleine gelassen zu werden; geringe Transparenz über Ablauf und Erwartung an den/die Jugendliche/n; Betrieb hat geringes Zeitbudget, setzt andere Prioritäten

Lösungsmaßnahmen:

- Termine ins Gedächtnis rufen: Schriftliche und/oder telefonische **Terminreminder**
- Für Transparenz sorgen: **Ablauf** deutlich machen
- Ängste nehmen: Vorbereitung auf und **Simulation der Situation**
- Betriebe sensibilisieren: **Kontakt zu Jugendlichem/r aufrechterhalten**; lieber einmal zu oft nachfragen / an Termin erinnern



Kommunikation & Umgangsformen fördern

Herausforderung: „Traditionelle“ Formate der Kommunikation (Mail, Rückruf) laufen in der Zusammenarbeit mit Jugendlichen häufig ins Leere

Mögliche Gründe: Unterschiedliche mediale Sozialisierung, fehlendes Wissen und Erfahrung über Kommunikationsstandards im beruflichen Kontext

Lösungsmaßnahmen:

- Jugendliche medial dort abholen, wo sie sich wohl fühlen: z.B. **WhatsApp Business** (Text oder Sprachnachricht) nutzen, statt E-Mail oder Anruf
- Zugleich Jugendliche für traditionelle Formate der beruflichen Kommunikation sensibilisieren:
 - **Schulung zu Kommunikation** im beruflichen Kontext anbieten
 - **Übungsanruf** im Betrieb durchspielen
 - **Satzbausteine** für Mails bereitstellen



Zusammenarbeit & Teamverhalten fördern

Herausforderung: Der Übergang Schule – Berufsleben/Ausbildung ist für viele Jugendliche ein großer Bruch und kann zu Überforderung sowie später zu Konflikten im Betriebsalltag führen.

Mögliche Gründe: In der Schulzeit findet wenig „richtige“ Vorbereitung darauf statt, was danach kommt; Jugendliche fühlen sich orientierungslos und allein gelassen

Lösungsmaßnahmen:

- Betriebe händigen Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung „**Regeln der betrieblichen Praxis**“ aus
= Basis des Zusammenarbeitens, können bei Bedarf jederzeit wieder hervorgeholt werden.
- **Workshops zur Vorbereitung auf die Ausbildung.** Inhalte z.B. : Ablauf der Berufsausbildung, Rechte und Pflichten, mögliche Stolpersteine und Hinweise für den Arbeitsalltag



Zusammenarbeit & Teamverhalten fördern

Workshop „Willkommen im Handwerk“ – Beispiele und Unterlagen:



- Workshops zum Übergang in die Ausbildung – Beispiele:
- HWK Lübeck (inkl. PDF-Leitfaden)
 - HWK Braunschweig-Lüneburg-Stade
 - HWK Hannover
 - IHK Berlin
 - Niederrheinische IHK

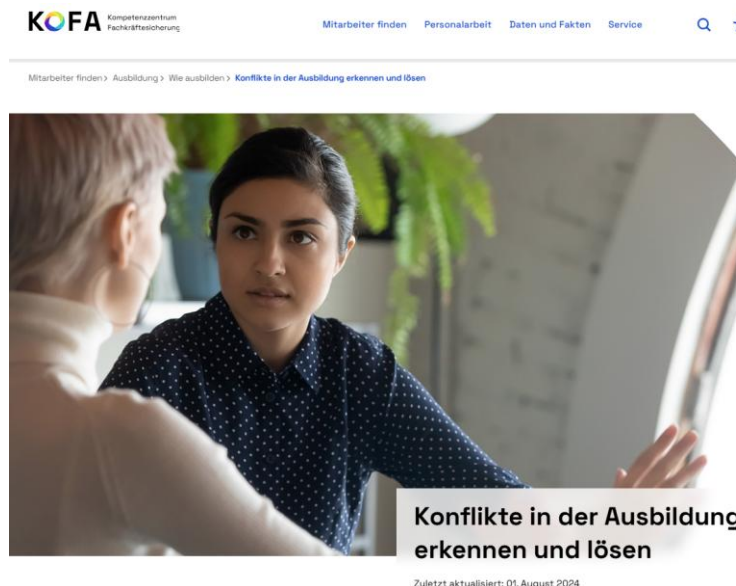
Tipp:
Zusammenarbeit mit
Azubibotschaftern,
z.B. bei der
IHK Chemnitz

Zum Vertiefen: Angebote des KOFA und Netzwerk Q

Materialien des Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung



Soziale Kompetenz in der Ausbildung fördern



Konflikte in der Ausbildung erkennen und lösen

Das KOFA

Personalarbeit erfolgreich gestalten. Das KOFA hilft Ihnen praxisnah, zielorientiert und kostenlos.

- Tipps, Trends und Handlungsempfehlungen
- Praxisbeispiele, Tutorials
- Studien zur Fachkräftesituation
- Newsletter
- Podcast, Audioimpulse
- Vorträge, Webinare und Netzwerkarbeit

www.kofa.de

Das KOFA ist ein Projekt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie.



NETZWERKQ

AUSBILDUNG VERBINDET

Menschen verbinden und Perspektiven eröffnen!
Das Netzwerk Q stärkt Ausbilder:innen und
Ausbildungsverantwortliche für eine qualitativ hochwertige
Berufsausbildung.

NETZWERKQ.DE

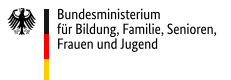
- Erfahrungs- und forschungsbasierte Lernangebote
- direkte Unterstützung für deinen Ausbildungsalltag
- Wir fördern den Austausch aller Ausbildungsverantwortlichen
- gemeinsames Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft mit den bundesweiten Bildungswerken und weiteren Bildungseinrichtungen
- gefördert vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend



GESAMTPROJEKT-
KOORDINATION



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Unsere Lernangebote

bundesweit praxiserprobt

NETZWERK 

Mit praxisnahen Lernangeboten, Materialien, Studien und Austauschformaten unterstützen wir Ausbilder:innen sowie Verantwortliche im Unternehmen dabei, Ausbildung aktiv zu gestalten und weiterzuentwickeln.

Unsere Fokusthemen



KI in der
Ausbildung



Vielfalt und
Integration



Ausbildungs-
marketing



Lernbegleitung und
Perspektiven



Kommunikation
und Führung



Psychische
Gesundheit



VIELFÄLTIGE LERNANGEBOTE

VORTRÄGE

WORKSHOPS

PRAXISMATERIALIEN

INHOUSE-SCHULUNGEN

TRAININGS

E-LEARNING

Bewerbungsprozesse einfach und ansprechend gestalten und unterstützen

Wie gelingt ein Bewerbungsprozess, der junge Menschen anspricht und zu deinem Betrieb passt? Unser Angebot zeigt dir, wie du Bewerbungsprozesse bewusst reflektierst und weiterentwickelst. Du lernst, wie Jugendliche Ausbildungsangebote wahrnehmen, welche Rolle klare Informationen, einfache Abläufe und Wertschätzung spielen und wie Vertrauen entsteht. Auch neue Wege der Kommunikation, etwa über Messenger, werden betrachtet. Praxisnahe Impulse und Reflexionsübungen helfen dir, deinen eigenen Bewerbungsprozess Schritt für Schritt zu prüfen, Hürden abzubauen und Orientierung zu schaffen. So entsteht ein Bewerbungsweg, der motiviert und junge Menschen auf ihrem Weg in die Ausbildung unterstützt.



Fachbeitrag

Bewerbungsprozesse neu
denken – wie Ausbilder:innen
Türen öffnen

Weniger Bewerbungen, mehr Abschlüsse –
viele Betriebe stehen unter Druck. Doch der
Bewerbungsprozess bietet große Chancen.



Workshop

Vom Check zur Umsetzung:
Bewerbungsprozesse konkret
gestalten

3 Std

Mehr erfahren



Kurzbericht

WhatsApp im
Bewerbungsprozess clever
einsetzen

Dos und Don'ts. Wer nutzt noch keinen
Messenger-Dienst? Rhetorische Frage!
Besonders WhatsApp ist so weit verbreitet,
dass es sich für den.

Herunterladen

Mehr erfahren

Vortrag

Ausbildung:
sichtbar

Quellen

- **DIHK (2024), Ausbildung 2024:**
<https://www.dihk.de/resource/blob/120726/b94f7c2e2aafd1d6f67338f5dccd21dc/fachkraefte-dihk-ausbildungsumfrage-2024-data.pdf>
- **DIHK (2025), Ausbildung 2025:**
<https://www.dihk.de/de/newsroom/ausbildung-2025-viele-betriebe-vor-herausforderungen-157708>
- **u-form (2020), u-form AZUBI-RECRUITING TRENDS 2020:**
https://www.testsysteme.de/downloads/studienergebnisse-azubi-recruiting-trends-2020?dwnld=dwl_se-art-2020
- **OECD (2024), Social and Emotional Skills for Better Lives 2023:**
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/04/social-and-emotional-skills-for-better-lives_7af2f463/35ca7b7c-en.pdf
- Die vorgestellten „Werkzeuge“ basieren unter anderem auf den Ergebnissen eines **Workshops mit Berater*innen der Passgenauen Besetzung und Willkommenslotsen** am 18. und 19. Juni 2026



Bildquellen

- [1] **planet_fox** (o. J.): „Training Football Training Sports“. Pixabay. URL: [Training Football Sports - Free photo on Pixabay](#), abgerufen am 17.09.2026.
- [2] **sasint** (2016): „Operation, Operating Room, Surgery“. Pixabay. URL: <https://pixabay.com/photos/operation-operating-room-surgery-1807543/>, abgerufen am 17.09.2026.
- [3] **KAIRONVOSS** (2019): „Black and White, People, Night“. Pixabay. URL: <https://pixabay.com/photos/black-and-white-people-night-party-4550471/>, abgerufen am 17.09.2026.
- [4] **geralt** (o. J.): „Signpost, Traffic Signs, Sign“. Pixabay. URL: <https://pixabay.com/photos/signpost-traffic-signs-sign-2713360/>, abgerufen am 17.09.2026.
- [5] **StockSnap** (2017): „Rocks, Sunny, Day“. Pixabay. URL: <https://pixabay.com/photos/rocks-sunny-day-outdoor-travel-2565835/>, abgerufen am 17.09.2026.

