

# MULTINA - Internationalisation@ Home with Multinational Practice Enterprise



Co-funded by  
the European Union



## MULTINA

Internationalization@Home with  
Multinational Practice Enterprises

## MULTINA Handbuch

## **MULTINA Guide (D3.1)**

### **1. Einführung**

- 1.1. Konzept der Übungsfirma und der multinationalen Übungsfirma
- 1.2. Organisatorische Struktur des internationalen UEF-Netzwerks
- 1.3. Internationalität der UEF-Erfahrung

### **2. Internationalität der UEF-Erfahrung**

- 2.1. Wandel der Mobilitätspraktiken - Persönliche, Online- und Blended Mobilities
- 2.2. Gegenwärtige berufsbezogene Praktiken der Lernmobilität
- 2.3. Die internationalisation@Home-Umgebung
  - 2.3.1. Chancen & Herausforderungen
  - 2.3.2. Pädagogische Zielsetzungen und Erfahrungen
  - 2.3.3. Soziale Zielsetzungen und Erfahrungen

### **3. Berufsbezogenes Training mit multinationalen UEF-Aktivitäten**

- 3.1. Was ist der Mehrwert multinationaler UEF-Aktivitäten?
- 3.2. Aufbau einer internationalen Zusammenarbeit zwischen Ausbildern
- 3.3. Schulungen zur Entwicklung von Fertigkeiten und Kompetenzen

### **4. Pädagogische Empfehlungen für multinationale UEF-Aktivitäten**

- 4.1. Kommerzielle Dienstleistungen
- 4.2. Kommerzielles Outsourcing und Unterauftragsvergabe
- 4.3. Kommerzielle Vertretung
- 4.4. Multinationale Veranstaltungen und Aktivitäten

### **5. Anerkennung und Akkreditierung multinationaler UEFs als Mobilität**

- 5.1. Anerkennung von Online- und Blended Mobilities
- 5.2. Systeme zur Bewertung und Beurteilung von Kompetenzen
- 5.3. Akkreditierung internationaler Mobilitätserfahrungen

## 1. Einführung

### 1.1. Konzept der Übungsfirma und der multinationalen Übungsfirma

Ziel des Projekts MULTINA - internationalisation@home mit multinationalen Übungsfirmen ist der Entwurf eines innovativen und inklusiven Modells des Konzepts der Übungsfirmen durch die Schaffung multinationaler Übungsfirmen für Teilnehmer, in denen sie eine internationalisation@home erleben können.

Die Teilnehmer werden mit Gleichaltrigen aus anderen Ländern zusammenarbeiten und lernen. Dadurch werden internationale Zusammenarbeit, Sprachkenntnisse und digitalen Fähigkeiten gestärkt und ein besseres Verständnis dafür entwickelt, wie ein internationaler Markt funktioniert. Sie werden in die Lage versetzt, in einem internationalen Umfeld zusammenzuarbeiten.

Um das Ziel des Projekts und die Art und Weise, wie internationalisation@home-Strategien zum Tragen kommen sollen, besser verstehen zu können, ist es wichtig, die Schlüsselbegriffe einzuführen, die mit dem Konzept verbunden sind.

Bei einer **Übungsfirma (UEF)** handelt es sich um ein von Teilnehmern geführtes Unternehmen, das die Geschäftsabläufe, Produkte und Dienstleistungen eines realen Unternehmens nachbildet und in Form, Organisation und Funktion dem realen Unternehmen ähnelt. Das Konzept ist in einigen Ländern auch als Virtuelles Unternehmen oder in einer anderen landessprachlichen Variante bekannt.

Nach herkömmlichem Verständnis werden Übungsfirmen in physische Abteilungen unterteilt, in denen die Teilnehmer in Teams arbeiten, welche entsprechende Aufgaben übernehmen. Diese Abteilungen entsprechen dem Aufbau eines realen Unternehmens und können Folgendes umfassen: Finanzen, Einkauf, Verwaltung, Personalwesen, Vertrieb und Marketing. Allerdings ist die Übungsfirma eine sehr flexible Methode, die an die Bedürfnisse der verschiedenen Rahmenbedingungen, Zielgruppen und Lernziele angepasst werden kann.

Zudem hat das Konzept im Laufe der letzten Jahre begonnen, sich mehr in Richtung eines kompetenz- und fähigkeitsbasierten Ansatzes anstelle eines strikt abteilungsbezogenen Ansatzes zu orientieren. Der Grund dafür liegt in der sich verändernden Landschaft des Arbeitsmarktes und den neu entstandenen Erwartungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Erwähnenswert sind einige spezifische Formen und Arten von Übungsfirmen.

Eine **Fern-Übungsfirma** ist eine Übungsfirma, die von mehr als einem Standort aus operiert (Teilnehmer an verschiedenen Orten) oder gar vollständig online betrieben wird. Dies ist ebenfalls eine immer häufiger vorkommende Beschäftigungsform, die von Arbeitnehmern angeboten und zunehmend nachgefragt wird. In den Arbeitsvermittlungsportalen können die Kandidaten wählen, ob sie eine Stelle vor Ort, eine hybride Stelle oder eine Stelle nach Prinzip des Home Office suchen.

Die nächste Art von UEF ist auch der Schlüsselbegriff dieses MULTINA-Projekts: Bei einer **multinationalen Übungsfirma** arbeiten Teilnehmer aus mehr als einem Land für dieselbe UEF als eine Geschäftseinheit, die grenzübergreifend entweder durch Abteilungen, Stellen oder kaufmännische Verantwortlichkeiten getrennt ist.

Im Zusammenhang mit dem Projektziel wird sehr häufig von der **internationalisation@home** gesprochen. Gemeint ist damit die gezielte Integration internationaler und interkultureller Dimensionen in den formellen und informellen Lehrplan für Teilnehmer in heimischen Lernumgebungen. Das Konzept bietet Teilnehmern globale Perspektiven innerhalb ihres Lernprogramms, unabhängig davon, ob sie Zeit im Ausland verbringen oder nicht.

Der Vorteil besteht darin, dass es sich auf **inklusives Lernen** konzentriert, das ein zentraler Bestandteil der Learning-by-Doing-Methodik ist. Dabei handelt es sich um eine Art zu denken und zu handeln, die Akzeptanz und Zugehörigkeit für alle Teilnehmer demonstriert, unabhängig ihres Hintergrunds, ihrer Bedürfnisse oder Fähigkeiten.

Es beruht auf der Überzeugung, dass alle Teilnehmer in der Lage sind, zu lernen und ihr volles Potenzial auszuschöpfen, sofern sie die Möglichkeit dazu haben, einen effektiven Unterricht erhalten und über geeignete Ressourcen verfügen. Durch inklusives Lernen können Teilnehmer an der Lernerfahrung teilhaben und alle Hindernisse überwinden, die für sie möglicherweise eine Herausforderung darstellen.

## 1.2. Organisatorische Struktur des internationalen UEF-Netzwerks

Heute verwaltet PEN Worldwide ein internationales Netzwerk von 7.000 Übungsfirmen (PEs/UEFs) in Schulen, Universitäten, Berufsbildungseinrichtungen, Unternehmen und Ausbildungszentren in 40 Ländern der Welt.

Im Rahmen ihrer Mitgliedschaft bei PEN Worldwide tauschen die Zentralstellen (die auch Partner des MULTINA-Projekts sind) aus den Mitgliedsländern bewährte Vorgehensweisen aus, pflegen internationale Kontakte, um internationalen Handel zu unterstützen und ermöglichen den Austausch von Teilnehmern und Ausbildern. Sowohl die Zentralbüros als auch die einzelnen Übungsfirmen befinden sich in 40 Ländern in Europa, Nord- und Südamerika, Asien und teilweise in Afrika und sind alle durch das Netzwerk der Übungsfirmen miteinander verbunden.

Die wesentlichen Akteure innerhalb des Konzepts sind die Zentralbüros, die Ausbilder, die Teilnehmer und die Unternehmen, die als Mentoren fungieren. Das Personal des Zentralbüros bietet alle wesentlichen makroökonomischen Funktionen und unterstützenden Maßnahmen, die für die Geschäftswelt verfügbar sein sollen, um eine vollständige Wirtschaftssimulation für Übungsfirmen im jeweiligen Land zu erstellen.

Hierzu gehört auch das Angebot bestimmter kommerzieller sowie regulatorischer Dienstleistungen, die für die Geschäftswelt zugänglich sein sollen, wie z.B. virtuelles Bankwesen, Zoll und Steuern, Versorgungseinrichtungen und ein Postamt.

Bei einer Übungsfirma übernehmen die Trainer die Rolle eines Vermittlers, Coaches oder Mentors am Arbeitsplatz. Er fördert alle Aktivitäten der Übungsfirma: Er motiviert, fordert und unterstützt die Teilnehmer bei der Übernahme von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die sich häufig stark von ihren üblichen Lernaktivitäten unterscheiden.

Bei einer Übungsfirma sind die Teilnehmer die „Mitarbeiter“ und „Manager“ ihres Unternehmens. In Teams übernehmen sie die Aufgaben einer bestimmten UEF-Abteilung, z.B. Finanzen und Einkauf, Verwaltung, Personalwesen, Vertrieb und Marketing. Nachdem sie in ihr Unternehmen eingearbeitet sind, verbringen sie in jeder Abteilung oder in einer bestimmten Abteilung Zeit oder konzentrieren sich auf kompetenzbasierte Lernergebnisse und lernen, anpassungsfähig und flexibel zu sein, indem sie verschiedene Aufgaben und Projekte innerhalb der Übungsfirma erproben. Dabei lernen sie die Geschäftsabläufe, Aufgaben und Fähigkeiten kennen, die für den Fortbestand ihres Unternehmens erforderlich sind.

Ähnlich wie echte Angestellte demonstrieren sie nicht nur ihre Fähigkeit, ein breites Spektrum an Aufgaben zu erledigen, sondern lernen auch die Wichtigkeit von Teamarbeit, geschäftlicher Kommunikation, Zielsetzung, Unternehmensplanung, Zeitmanagement und zahlreiche Fähigkeiten, die zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit erforderlich sind. Diese transversalen Kompetenzen sind für zukünftige Arbeitgeber und immer mehr in hybriden und dezentralen Arbeitsumgebungen entscheidend.

Auch die Unternehmensmentoren sind ein äußerst wichtiger Akteur im Konzept der Übungsfirmen. Die meisten Übungsfirmen stehen in Kontakt mit einem Unternehmen, welches aus der realen Geschäftswelt kommt und als Unternehmensmentor fungiert. Dieser Mentor gibt den Ausbildern und Teilnehmern Ratschläge und Ideen zu den Abläufen und der Art und Weise, wie ein Unternehmen geführt wird.

Der Unternehmensmentor kann die Produkte und Dienstleistungen aus der realen Welt zum Verkauf in der virtuellen Umgebung anbieten. Manchmal sind die Unternehmensmentoren auch in den Einstellungsprozess und die Bewertung der Teilnehmer eingebunden.

Diese standardisierte Methodik lässt sich leicht an verschiedene Altersgruppen und Kompetenzen anpassen und kann als persönliches Training, digital oder als Hybridvariante durchgeführt werden. Weil das Konzept und die Methodik selbst sehr flexibel sind und es individuelle Lernwege gibt, kann es an verschiedene Zielgruppen angepasst werden.

Unter den Zielgruppen, die mit der praxisbasierten Lernmethode geschult werden, befinden sich zum Beispiel Auszubildende der Sekundar- und Berufsbildung, Auszubildende an Universitäten, Arbeitssuchende, angehende Unternehmer oder Teilnehmer mit Benachteiligungen.

Insbesondere für einige der genannten Zielgruppen ist die Strategie internationalisation@home ein äußerst wichtiger Faktor, da internationales berufsbezogenes Lernen und „Nicht-Standard“-Mobilität immer mehr zu einem integralen Teil des Lernprozesses von der Berufsschule zum Arbeitsplatz werden. Multinationale Übungsfirmen können eine Alternative für Teilnehmer sein, um internationale Erfahrungen zu sammeln, die denen einer traditionellen Mobilität nahe kommen.

Berufsintegriertes Lernen in einer solchen multinationalen UEF kann beinhalten, dass die Teilnehmer in der Schule in Zusammenarbeit mit Kollegen aus verschiedenen Ländern eine "echte" Arbeit verrichten und in der Lernumgebung der Übungsfirma ein internationales Unternehmenstraining absolvieren. Dadurch ergibt sich eine flexible und inklusive Möglichkeit für eine alternative Internationalisierungsstrategie, die sich besonders für Teilnehmer mit Benachteiligungen eignet.

Die MULTINA internationalisation@home-Strategie erlaubt es ihnen, geografische, physische oder sozioökonomische Barrieren zu überwinden und bietet ihnen Möglichkeiten, die sonst vielleicht nicht zur Verfügung stünden.

### **1.3. Internationalität der UEF-Erfahrung**

Nach Ansicht der OECD ist globale Kompetenz ein mehrdimensionales Gebilde, das eine Kombination von Wissen, Fähigkeiten, Einstellungen und Werten erfordert, die erfolgreich auf globale Fragen oder interkulturelle Situationen angewendet werden. Globale Kompetenz zu entwickeln ist ein lebenslanger Prozess, der jedoch durch Bildung geformt werden kann. Globale Kompetenzen sind keine "neuen Fähigkeiten", aber sie werden jetzt im globalen Kontext angewandt. Eine Übungsfirma stellt ein ideales Umfeld für den Aufbau des Wissens und der kognitiven Fähigkeiten dar, die Teilnehmer benötigen, um Probleme im Zusammenhang mit globalen und interkulturellen Fragen zu bewältigen.

Die Methodik der multinationalen Übungsfirma zielt effektiv auf die Entwicklung globaler Kompetenz ab. Sie schult das kulturelle Bewusstsein und multinationale Interaktionen, bereitet auf die Arbeitswelt vor, indem sie effektive Kommunikation und Teamarbeit trainiert und die Anwendung von Technologie im globalen Maßstab fördert.

Dem Bloomberg Global Citizens Report 2022 zufolge sind die wichtigsten Voraussetzungen für multinationales Lernen globales Engagement, globales Wissen und kulturelles Verständnis. Auszubildende in der beruflichen Bildung sehen sich heute auf dem internationalen Arbeitsmarkt mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert, wenn sie versuchen, den Übergang von der Ausbildung

zur Berufstätigkeit zu schaffen. Hierzu gehören die Diskrepanz zwischen den digitalen Fähigkeiten, die Segmentierung digitaler Kompetenzen und die zunehmende Nachfrage nach Hochschulabsolventen mit berufsbezogenen globalen Kompetenzen, einschließlich sozio-emotionaler Kompetenzen und Einstellungen sowie multinationaler Geschäftskompetenzen und -erfahrungen.

Anstelle eines festen berufsspezifischen Kandidatenprofils bemühen sich Arbeitgeber um flexible Kandidaten, die mit berufsbezogenen globalen Kompetenzen vertraut sind und diese weiter ausbauen wollen. In der Realität wächst der Bedarf, sich selbst weiterzuentwickeln und einen kontinuierlichen Lernweg einzuschlagen, der nicht mit dem Eintritt in den globalen Arbeitsmarkt endet.

Die Übungsfirma trägt dazu bei, auf diese Herausforderungen mit einer flexiblen, integrativen und multinationalen Übungsfirma zu reagieren. Diese Methode wird ständig weiterentwickelt, um ihre Relevanz für das sich ständig verändernde globale Geschäftsumfeld zu erhalten. Das trifft insbesondere auf die heutige Geschäftswelt zu, die von neuen Formen der multinationalen teambasierten Projektarbeit und vernetzten Geschäftsabläufen geprägt ist.

Globales berufsbezogenes Lernen wird zunehmend zu einem integralen Bestandteil des Lernprozesses von der Schule in die Berufswelt. Übungsfirmen können als Forum für Teilnehmer dienen, um eine globale Erfahrung zu machen, die der multinationalen Unternehmen nahe kommt. Berufsbezogenes Lernen in einem derartigen globalen Umfeld kann umfassen, dass die Teilnehmer in einer Übungsfirma "echte" Arbeit in Zusammenarbeit mit Kollegen verschiedener Länder erledigen, sowie ein globales Geschäftstraining in der Übungsfirma.

Darüber hinaus ermöglicht die Übungsfirma den Teilnehmern eine internationalisation@home durch Online-Kontakt mit anderen Übungsfirmen aus der ganzen Welt, wodurch eine realistische multinationale Lernumgebung geschaffen wird. Die globale Dimension der Erfahrung mit der Übungsfirma ist äußerst wichtig. Besonders zum jetzigen Zeitpunkt ist diese Innovation von großer Bedeutung, da die Berufsbildungseinrichtungen aufgrund von Änderungen in der Mobilitätsplanung der Institutionen, die durch die jüngste weltweite Gesundheitskrise verursacht wurden, Schwierigkeiten bei den Mobilitätsaktivitäten für Teilnehmer haben.

Die Übungsfirma bietet durch ihre internationalisation@home-Möglichkeiten Teilnehmern mit geografischen oder wirtschaftlichen Hindernissen oder Teilnehmern aus abgelegenen Gegenden die Möglichkeit zur Teilnahme an multinationalen Aktivitäten. Darüber hinaus stellt es ein inklusives Modell für Teilnehmer aus verschiedenen wirtschaftlichen und sozialen Umfeldern dar, indem es die Möglichkeit von individualisierten globalen Lernpfaden bietet, die es den Teilnehmern erlauben, in ihrem eigenen Tempo und auf ihrem eigenen Kompetenzniveau voranzukommen.

Durch die multinationale Übungsfirma können Berufsbildungseinrichtungen ähnliche Erfahrungen wie bei herkömmlichen Mobilitäten und ein Lernumfeld anbieten, das den Erwerb globaler berufsbezogener Kompetenzen fördert. Das MULTINA-Modell schafft weitere Chancen für das Engagement der Teilnehmer, indem es ihnen die Teilnahme an mehr länderübergreifenden persönlichen und Online-Aktivitäten ermöglicht und die Erfahrung der globalen Gemeinschaft der Übungsfirma inklusiver macht.

Zu den wichtigsten Vorteilen des Konzepts der Übungsfirmen gehört der Handel mit anderen Übungsfirmen auf dem nationalen und internationalen Markt. Teilnehmer haben reale externe Kontakte mit anderen nationalen und internationalen Teilnehmern. Die Teilnehmer schulen ihre Fremdsprachenkenntnisse und ihr kulturübergreifendes Verständnis, sie lernen die Wirtschafts- und Geschäftskulturen anderer Länder kennen und erwerben Praxiswissen über Vertragsmodalitäten, Zahlungsverkehr und rechtliche Bestimmungen.

Positive Folge dieser Geschäftsbeziehungen zwischen Übungsfirmen sind gemeinsame Projekte, institutionelle Partnerschaften und sogar der Austausch von Teilnehmern mit fremdsprachigen Ländern. Für die Teilnehmer der Übungsfirmen bietet sich damit die einmalige Gelegenheit, innerhalb eines Netzwerks von 7.000 Übungsfirmen in 40 Ländern praktische Erfahrungen und Kompetenzen im internationalen Handel zu sammeln.

## **2. Das sich wandelnde Gesicht der Mobilitäten**

### **2.1. Wandel der Mobilitätspraktiken - Persönliche, Online- und Blended Mobilities**

Aufgrund der Pandemie kam es notwendigerweise zu Innovationen und Veränderungen bei den Mobilitätspraktiken. Von Sicherheitsbedenken bis hin zu Ländern, die ihre Grenzen schlossen, erforderte die Pandemie neue Wege, um Mobilitäten zu verwirklichen. So wurden kurzfristige Mobilitäten verschoben, gestrichen, digital durchgeführt oder für Nachbarländer geplant, die weniger Einschränkungen bei Reisen untereinander haben könnten. Dadurch wurden einige der Prozesse beschleunigt, die für die Anpassung an die neuen Gegebenheiten erforderlich waren.

Da es nun weniger Reisebeschränkungen gibt und die Reisetätigkeit wieder das Niveau aus der Zeit vor der Pandemie erreicht hat, haben sich einige der besten Praktiken bewährt, z. B. mehr Online-/Digitalkontakte und die Teilnahme an hybrider oder Online-Mobilität. Durch die Online-Teilnahme an Teilen eines Mobilitätsprogramms können auch Teilnehmer, die aus verschiedenen Gründen nicht reisen können, an Mobilitätsinitiativen teilnehmen und so einige interkulturelle Kompetenzen und Fähigkeiten erwerben.



Mobilität befindet sich im ständigen Wandel, denn die Welt, die Politik und die Technologie passen sich kontinuierlich an und beeinflussen die Art und Weise, wie Mobilitätsmaßnahmen umgesetzt werden. Derzeit liegt in ganz Europa und der westlichen Welt der Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit, die sowohl die Umwelt als auch das Klima einschließt. Dieser Fokus wird zwangsläufig auch die Mobilitätspraktiken schrittweise verändern. Mehr und mehr Einzelpersonen und Unternehmen achten auf Aspekte wie den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck, den sie hinterlassen und diese Informationen werden auch Teil der bereitgestellten Reiseinformationen.

## **2.2. Gegenwärtige berufsbezogene Praktiken der Lernmobilität**

Derzeit ist die Mobilitätslandschaft größtenteils wieder so, wie sie vor der Pandemie war. Dennoch werden bei der Vorbereitung und Durchführung von Mobilitäten und Mobilitätserfahrungen nach wie vor Online-Elemente eingesetzt, sodass digitale Tools selbst für traditionelle Mobilitätserfahrungen einen Mehrwert darstellen. Die Verschmelzung von Offline- und Online-Elementen ist ein natürlicher Prozess, der sich nicht nur am Arbeitsplatz abspielt, sondern sich auch in der Bildung und ihrem Umgang mit Mobilitäten widerspiegeln sollte.

Wie erwähnt, verändern sich die Mobilitäten, sodass die bewährten Verfahren von heute sich bereits von denen von morgen unterscheiden. Zuerst muss die Bildungswelt auf dem neuesten Stand bleiben, d.h. die bestehenden Lehrpläne müssen aktualisiert und/oder neue Bereiche in die Lehrpläne aufgenommen werden. Politisch liegt der Schwerpunkt in vielen Ländern derzeit auf der Digitalisierung und der Nachhaltigkeit. Diese Veränderungen werden bereits im Bildungssektor umgesetzt und sobald sie in den Lehrplänen verankert sind, werden sie auch Teil der Mobilitäten werden, sobald Bildungseinrichtungen grüne und digitale Werte übernehmen.

Die Art und Weise, wie sich die berufsbezogenen Mobilitäten verändern werden, hängt davon ab, was sich in der Welt abspielt, welche Themen und Werte zu einem bestimmten Zeitpunkt wichtig und relevant für die Gesellschaft sind (dies kann natürlich auch je nach geografischem Kontext unterschiedlich sein). Politische Entscheidungsträger haben die Möglichkeit, Mobilitätsgesetze zu ändern oder über thematische Prioritäten für nationale Lehrpläne zu entscheiden und zwar sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene.

Die Schwierigkeit im Hinblick auf neue politische Maßnahmen besteht darin, dass die Entscheidungen oft erst mit Verzögerung umgesetzt werden, verglichen mit dem, was im wirklichen Leben und in den Bildungseinrichtungen passiert, wo man mit neuen Technologien und dem Weltgeschehen Schritt halten muss. Beispielsweise befassen sich die Bildungseinrichtungen derzeit mit der Frage, was sie mit ChatGPT machen sollen, wobei die politischen Entscheidungsträger versuchen, sicherzustellen, dass neue politische Maßnahmen ausgewogen und zukunftssicher sind, während sie gleichzeitig mit dem Problem umgehen.

Es gibt auch Veränderungen in der EU, die Mobilitäten verändern können. So hat die EU zum Beispiel die DigComp für digitale Kompetenzen. Zudem verändert und passt sich die EU als Organisation ständig an die Geschehnisse innerhalb und außerhalb der Union an. Angesichts der grünen und digitalen Ausrichtung ist es denkbar, dass die EU in einigen Jahren digitale Mobilitäten anerkennen wird.

## **2.3. Die internationalisation@Home-Umgebung**

### **2.3.1. Chancen & Herausforderungen**

Virtuelle Mobilitäten bringen nicht nur neue Herausforderungen, sondern auch neue Chancen mit sich. Diese Herausforderungen lassen sich in drei Hauptgruppen unterteilen: praktische, didaktische und politische Herausforderungen.

Praktische Herausforderungen bestehen darin, sicherzustellen, dass die Instrumente für virtuelle Mobilitäten zur Verfügung stehen. Aktuelle IT-Ausrüstung ist eine Notwendigkeit, genauso wie der Zugang zu relevanten Programmen/Lernplattformen und eine gute/stabile Internetverbindung. In manchen Gegenden oder Schulen kann das eine große Herausforderung darstellen und die bereits bestehende digitale Kluft noch vergrößern.

Didaktische Herausforderungen bestehen darin, dass sich Lehrkräfte gegen Veränderungen sträuben, sie nur über begrenzte digitale Fähigkeiten verfügen und dass die Lehrpläne nicht auf die bestehenden Realitäten einer hochgradig digitalisierten und vernetzten Welt abgestimmt sind. Sobald sich etwas ändert und neue Ansätze eingeführt werden, ist es natürlich, dass es Widerstand gegen die Veränderung gibt. Dieser Widerstand kann auf Zeitmangel, mangelnden digitalen Fähigkeiten oder einfach auf den Gewohnheiten einzelner Menschen beruhen. Ein weiterer Punkt ist der Lehrplan. Ist dieser nicht an eine digitalisierte, globalisierte Welt angepasst, wird es schwieriger sein, die Mobilitätserfahrung zu verändern und auf nationaler Ebene anerkannt zu bekommen.

Politische Herausforderungen liegen vor allem darin, den politischen Entscheidungsträgern zu vermitteln, dass virtuelle Mobilitäten genauso anerkannt werden sollten wie persönliche Mobilitäten. Außerdem sollten die politischen Entscheidungsträger sicherstellen, dass die Verbesserung digitaler Kompetenzen zu einer Priorität wird. Dadurch hätten Ausbilder und Teilnehmer gleichermaßen bessere Möglichkeiten, virtuelle Mobilitäten auf sinnvolle Weise zu absolvieren.

Auf der anderen Seite bietet die Organisation virtueller Mobilitäten viele Vorteile und großartige Möglichkeiten, wenn das Konzept der multinationalen Übungsfirma genutzt wird. Zu den wichtigsten Bereichen und Gründen für die Durchführung virtueller Mobilitätsprojekte gehören Barrierefreiheit, Flexibilität, Interaktivität, Vielfalt, Inklusion und geringere Umweltauswirkungen.

## **Barrierefreiheit**

Einer der größten Vorteile virtueller Mobilitätsprojekte ist, dass sie inklusiv und für eine breite Gruppe von Teilnehmern zugänglich sind. Anders als herkömmliche Mobilitätsprogramme, die möglicherweise erhebliche finanzielle Mittel und die körperlichen Voraussetzungen für eine Reise erfordern, sind virtuelle Mobilitäten für alle Teilnehmer zugänglich, unabhängig ihres Hintergrunds. Zum Beispiel können Teilnehmer mit einer körperlichen Behinderung oder aus einkommensschwachen Haushalten nicht an einer traditionellen Mobilitätsmaßnahme teilnehmen, wohl aber an einer virtuellen Mobilitätsmaßnahme von zu Hause oder der Schule aus.

Zu beachten ist, dass eine gute technische Ausstattung und eine reibungslose Internetverbindung ein essentielles Element für virtuelle Mobilitäten ist und diese noch immer nicht für alle zugänglich sind.

## **Flexibilität und individuelle Lernergebnisse**

Virtuelle Mobilitäten ermöglichen Flexibilität bei der Zeitplanung und bieten mehr Möglichkeiten für individuelle Lernwege. Zeitliche Flexibilität deshalb, weil ein Teilnehmer mit einem Teilzeitjob oder mit Kindern die Möglichkeit hat, nach seinem eigenen Zeitplan teilzunehmen, ohne längere Zeit von zu Hause weg sein zu müssen. Individuelle Lernwege sind insofern gegeben, als dass ein Teilnehmer an verschiedenen Mobilitätsaktivitäten innerhalb seines Ausbildungsbereichs teilnehmen und den Lernprozess, wie es für eine Übungsfirma typisch ist, auf seine Bedürfnisse und sein Tempo abstimmen kann.

## **Interaktivität**

Virtuelle Mobilitäten ermöglichen interaktives Lernen und Zusammenarbeit. Teilnehmer können an virtuellen Besichtigungen von Einrichtungen teilnehmen, Online-Vorlesungen besuchen und sich an gemeinsamen Projekten mit Teilnehmern anderer Länder beteiligen. Arbeitet eine Gruppe internationaler Teilnehmer gemeinsam an einem Projekt, können sie ihre interkulturellen Fähigkeiten und Kompetenzen durch Verbesserung ihrer Teamarbeit und Kommunikation ausbauen.

## **Diversität**

Dieser Aspekt geht teilweise mit Inklusivität und Barrierefreiheit einher. Weil ein breiteres Spektrum Teilnehmer die Chance erhält, an Mobilitätsprojekten teilzunehmen, werden diese wiederum vielfältiger, was die interkulturellen Kompetenzen erhöht und die Kluft zwischen Menschen mit unterschiedlicher sozialer Herkunft und unterschiedlichen Herausforderungen überbrückt.

## **Geringere Umweltbelastung**

Durch virtuelle Mobilitäten entfällt die Notwendigkeit, zu reisen und sie können dazu beitragen, den ökologischen Fußabdruck im Vergleich zu herkömmlichen Mobilitätsprogrammen zu verringern.

Dadurch wird eine nachhaltigere Mobilitätspraxis aufgebaut und der Übergang zu einer grünen Wirtschaft unterstützt. Außerdem kann es eine Lösung bieten, bei der bestimmte Teile der Mobilität online durchgeführt werden können, wohingegen die anderen Teile weiterhin persönlich stattfinden. Das bedeutet, dass auch das gemischte Lernen und die damit verbundenen Möglichkeiten stärker in den Mittelpunkt rücken.

### **2.3.2. Pädagogische Zielsetzungen und Erfahrungen**

Wichtig bei der Erstellung eines virtuellen Mobilitätskurses ist es, ein Format zu wählen, das zur Plattform passt und bei dem man reale Erfahrungen sammeln kann, obwohl man virtuell teilnimmt. Mit dem Konzept der Übungsfirma haben wir eine Methode gefunden, die sich sehr gut in den Kontext der virtuellen Mobilität einfügen lässt, da sie sowohl die persönliche als auch die virtuelle Teilnahme umfassen kann.

Nimmt ein Teilnehmer an einer multinationalen Übungsfirma teil und erlebt eine virtuelle Mobilität, lernt er Geschäftsprozesse und Strategien kennen und übt eine Vielzahl beruflicher Fähigkeiten und das alles in Zusammenarbeit mit Gleichaltrigen.

Abhängig vom pädagogischen Ziel ist es möglich, Geschäftsbereiche wie Marketing, Einkauf, Verkauf und Finanzen näher kennenzulernen und gleichzeitig digitale Fähigkeiten und Online-Zusammenarbeit zu stärken. Die Entscheidung, in welchem Bereich ein Teilnehmer mehr von der Teilnahme profitiert, liegt bei dem Ausbilder, der die virtuelle Mobilität einrichtet. Das Testen und Ausprobieren verschiedener Rollen kann einen zukünftigen Jobkandidaten mit transversalen Kompetenzen und einem abgerundeten Wissen über alle Aspekte hervorbringen.

Zusätzlich zu den Aktivitäten der Übungsfirma wäre es auch möglich, Webinare einzurichten, um andere Lernaktivitäten zu ergänzen und andere Ziele zu erreichen.

Zudem lernen die Teilnehmer der Übungsfirma, wie man in einer Remote-Umgebung arbeitet und wie man am besten mit einem multinationalen Team zusammenarbeitet. Das entspricht auch der Realität der heutigen Arbeitsweise, der Teamkultur und der Bewerbungs- und Stellensuchverfahren. Im folgenden Kapitel werden die wichtigen erworbenen transversalen und interkulturellen Kompetenzen erwähnt und näher erläutert.

### **2.3.3. Soziale Zielsetzungen und Erfahrungen**

Bei virtuellen Mobilitäten sind es vor allem die sozialen Aspekte, die bis zu einem gewissen Grad fehlen, also das persönliche Kennenlernen von Menschen und der kulturelle Austausch, bei dem man etwas über das jeweilige Land erfährt und die lokalen Speisen probiert. Manche der sozialen Aspekte sind in einer virtuellen Mobilität schwieriger nachzubilden, aber einige Elemente könnten angepasst und in die virtuelle Mobilitätserfahrung einbezogen werden. Dazu könnten zum Beispiel ein

Online-Kochkurs, eine virtuelle Stadtbesichtigung oder ein informelles Quiz über die Geschichte und die kulturellen Werte des Landes gehören.

Bei einem Kurs zur virtuellen Mobilität in einer Übungsfirma könnte der erste Schritt darin bestehen, etwas über die Geschäftskultur des jeweiligen Ziellandes zu erfahren und sie gleichzeitig zu erleben, während Sie mit Teilnehmern aus diesem Land im Unternehmen zusammenarbeiten.

Kaffeekränzchen unter Kollegen und gemeinsame Aufgaben und Veranstaltungen wären Teil des Trainierens sozialer Fähigkeiten in einem multikulturellen und globalen Umfeld, das sie auf die Realität und Arbeitsweise vorbereitet, mit der sie später im Leben konfrontiert werden. Hierzu können auch spezielle Online-Teambuilding-Aktivitäten gehören, die sich auf die Stärkung der Teamarbeit und des Teamgeistes zwischen den Teilnehmern der Übungsfirmen konzentrieren.

### **3. Berufsbezogenes Training mit multinationalen UEF-Aktivitäten**

#### **3.1. Was ist der Mehrwert multinationaler UEF-Aktivitäten?**

Die Aneignung transversaler/übergreifender Kompetenzen bietet den Teilnehmern weitreichende Vorteile, da sie sie am besten auf den Eintritt in die reale Geschäftswelt vorbereitet. Sie werden in die Lage versetzt, auf dem globalen Arbeitsmarkt eine Anstellung zu finden, es werden sich neue Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben und sie werden fähig sein, die erworbenen Kompetenzen zur Bewältigung von Situationen im Alltag einzusetzen. Angesichts des ständigen Wandels in der Welt sind die Teilnehmer im Vorteil, wenn es darum geht, mit unvorhergesehenen Situationen umzugehen und sich an sie anzupassen.

Im Wissen um ihre erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse werden sie in der Lage sein, neue Chancen mit einem geringeren Maß an Stress anzunehmen. Ihr berufliches Potenzial wird wesentlich höher sein als das, was sie ohne die transversalen Kompetenzen erreicht hätten. Zu den Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die für ein multinationales Arbeitsumfeld wichtig und notwendig sind, gehören Sprachkompetenzen, allgemeine Kommunikationsfähigkeiten, Präsentationsfähigkeiten, Lernbereitschaft, Anpassungsfähigkeit, digitale Fähigkeiten und interkulturelle Kompetenzen.

Die Übungsfirma fördert den umfangreichen Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen auf dem Gebiet der Finanz- und Wirtschaftskompetenz und fördert Führungsqualitäten und unternehmerisches Lernen. Multinationale UEFs betonen die Bereitschaft und den Vorteil, den sie bieten, um in Zukunft in multinationalen Unternehmen arbeiten zu können. Zum Mehrwert multinationaler UEF-Aktivitäten gehört der Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten durch die Arbeit in einem vielfältigen, multikulturellen und mehrsprachigen Umfeld, mit Teilnehmern anderer Nationalitäten und Kulturen.

Unsere Welt verändert sich rasant und deshalb ist es für erfolgreiche Unternehmer und Manager wichtig, ihre Erfahrungen zu teilen, insbesondere mit Personen aus dem Bildungsbereich. Sowohl der

Ausbilder als auch der Teilnehmer sollten und müssen sich ständig weiterbilden, die Gesetzgebung und die technologischen Entwicklungen verfolgen und sich in allen bereits erwähnten Kompetenzen - den transversalen Kompetenzen - verbessern. Der Ausbilder unterstützt den Teilnehmer dabei, zu lernen, Entscheidungen zu treffen und verschiedene Situationen und Möglichkeiten im Umgang mit diesen zu verstehen. Seine Aufgabe ist es, die Teilnehmer auf verschiedene Stresssituationen vorzubereiten, schwierige Phasen zu bewältigen (z.B. in Zeiten reduzierter Massenmobilität und Arbeitsleistung und auch das Lernen von Angesicht zu Angesicht bis hin zu online ist eine direkte Folge).

Diese Rolle bewusst wahrzunehmen, ist eine wesentliche Herausforderung für den Ausbilder in seiner Selbstbildung. Ihr Denken muss sich an den sich schnell verändernden Kontext anpassen. Sobald ein Ausbilder dies beherrscht und versteht, wird er in der Lage sein, die notwendigen, sogar lebenswichtigen Informationen an die Teilnehmer weiterzugeben. Ein positiver Aspekt, der auch für den Ausbilder selbst von Nutzen ist, da er dadurch auf dem Laufenden bleibt und sich mit neuen Arbeits- und Lehrmethoden vertraut machen kann.

Ein Großteil davon bezieht sich nicht nur auf die Wissensaneignung, sondern vor allem auf die Veränderung der Denkweise des Ausbilders - genau wie bei den Teilnehmern ist das Schlüsselement die Offenheit und Bereitschaft, kontinuierlich zu lernen und anpassungsfähig und flexibel zu sein. Ein ganz entscheidender Aspekt ist auch die Einsicht, dass man nicht alles wissen muss und dass Teilnehmer und Ausbilder mit einigen Themen (z.B. digitalen Fähigkeiten) besser vertraut sein werden. Gute Leiter müssen nicht alles wissen, sondern sollten lernen, Aufgaben zu delegieren und offen dafür sein, auch von ihren Teilnehmern zu lernen.

Transnationale UEF-Aktivitäten ermöglichen es den Teilnehmern, transversale Kompetenzen auf umfassende Weise zu erwerben. Das geschieht sowohl auf bewusste als auch auf unbewusste Weise. Durch das kulturübergreifende Format können sich die Teilnehmer und Ausbilder in jeder Dimension weiterentwickeln. Teilnehmer können die erworbenen Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten nutzen, sie auf verschiedene Situationen und auch auf sich selbst anwenden. Dadurch sind sie in der Lage, ihre Erfahrungen und Kenntnisse im Einklang mit ihren Zielen und Werten zu bewerten.

Die Teilnehmer, aber auch die Ausbilder selbst müssen in einer Fremdsprache kommunizieren, Entscheidungen treffen, flexibel sein, im Team arbeiten, Schlussfolgerungen ziehen, Entscheidungen treffen, präsentieren und natürlich digital, aber auch finanziell bewandert sein. All diese Aspekte lassen sich in einer virtuellen Mobilitäts Umgebung trainieren. In der immer schneller werdenden, unvorhersehbaren und globalen Umgebung des 21. Jahrhunderts verändert sich die Welt der Kommunikation rasant. Die Informationsübertragung hat sich beschleunigt, die Entfernungen werden kürzer, die globale Konnektivität wird durch den Einsatz neuer Technologien und verschiedener Plattformen gewährleistet und all diese Prozesse wurden durch die jüngste Pandemie zusätzlich beschleunigt.

Viele Firmen haben inzwischen begonnen, online zu arbeiten, was es noch einfacher gemacht hat, Unternehmen über Ländergrenzen hinweg miteinander zu verbinden. In der Realität ist die Art und Weise, wie in der realen Geschäftswelt gearbeitet wird, sehr unterschiedlich - sie reicht vom vollständigen Remote-Office über das Flex-Office bis hin zum Büro vor Ort. Dazu ist es erforderlich, alle oben genannten Kenntnisse, Kompetenzen und Fähigkeiten zu erwerben, zu schulen und zu verbessern, damit sich die Menschen in Zukunft an veränderte Bedingungen anpassen können, einschließlich des Aufkommens und Verschwindens bestimmter Berufe.

Darüber hinaus erhalten künftige Arbeitnehmer einen größeren Bestand an Beschäftigungsmöglichkeiten und damit die Bereitschaft, auch aus der Ferne grenzüberschreitend zu arbeiten. Dadurch können sie auch ein größeres Mitspracherecht in Bezug auf die Arbeitsform (Remote, Flexi oder im Büro) haben, in der sie arbeiten möchten, was insbesondere für einige gefragte Arbeitsplätze gilt. Das heißt auch, dass die Arbeitnehmer mehr denn je die Art und Weise, wie sie arbeiten, mitbestimmen und die Arbeitgeber müssen sich an diese Realität anpassen, wenn sie Talente gewinnen wollen.

Transversale Kompetenzen können die Fähigkeit junger Menschen, die Turbulenzen beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt und im weiteren Verlauf ihrer beruflichen Laufbahn erfolgreich zu bewältigen, erheblich beeinflussen. Mit transversalen Kompetenzen können sie sich besser auf dem Arbeitsmarkt positionieren und so ihre Position am besten ausnutzen und Vorteile für ihre zukünftige Karriere finden.

### **3.2. Aufbau einer internationalen Zusammenarbeit zwischen Ausbildern**

Die nationalen UEF-Zentralbüros organisieren regelmäßige Schulungen für UEF-Ausbilder, aus denen die Zentralbüros Ausbilder auswählen und an das internationale Netzwerk vermitteln können. International koordiniert PEN Worldwide das Netzwerk der Ausbilder. PEN kann auf Anfrage der Mitgliedsländer Online-Sitzungen zu aktuellen Themen organisieren. Wichtigster Aspekt der internationalen Zusammenarbeit zwischen Ausbildern ist der Austausch von bewährten Verfahren und die Entwicklung multinationaler Aktivitäten unter ihnen. Der Kontakt zwischen den Ausbildern ist für den Erfolg der multinationalen Aktivitäten der Übungsfirmen von entscheidender Bedeutung.

Erasmus plus Programme bieten hervorragende Möglichkeiten für internationale Kontakte, Partnerschaften und den Erfahrungsaustausch. Schulen, Ausbilder und Teilnehmer nutzen sie ausgiebig. Gelungene Projekte können aufeinander aufbauen und die begonnenen Aktivitäten durch neue Projekte ständig verbessern. Innerhalb des Erasmus+ Programms haben sich digitale Online-Plattformen zum primären Kommunikationsraum entwickelt, der seit über zwei Jahren Bildung und individuelles Lernen ermöglicht.

Dieser Trend wurde in der neuen Programmperiode in die Bereitstellung einer „Blended Mobility“ in allen Bildungsbereichen umgewandelt, ausdrücklich auch im Bereich der Hochschulbildung

in Form einer neuen Aktivität. Dazu ist es wichtig, die Erfahrungen von Präsenz- und Online-Aktivitäten so zu kombinieren, dass sie sich gegenseitig ergänzen.

In jedem Land verfügen die nationalen Zentralbüros über eine Liste von Ausbildern, die sich mit der Materie auskennen und ihre Erfahrungen weitergeben können, beispielsweise an neue Ausbilder oder auch an solche, die schon fortgeschritten sind. Die Ausbildung der Ausbilder kann beispielsweise in Form von Online-Seminaren erfolgen, die vom Zentralbüro der Übungsfirma organisiert werden, wobei erfahrene Ausbilder eingeladen werden, um als Ausbilder zu fungieren. Das kann auch auf internationaler Ebene geschehen, wo sich Trainer aus verschiedenen Ländern gegenseitig schulen und die Liste der aktiven Trainer könnte im weltweiten Netzwerk der Übungsfirmen geführt werden. In Bezug auf die Erfahrung und das Know-how im Netzwerk gibt es ein großes gebündeltes Potenzial, was ein großer Vorteil des Konzepts und ein großer Mehrwert für multinationale Aktivitäten ist.

Das Erasmus+ Programm versucht, die Aspekte des Know-hows und des Erfahrungsaustauschs über Projekte abzudecken. Die Förderung von Jungunternehmern durch das Erasmus+ Programm ist ein internationales Mobilitätsprogramm. Es ermöglicht angehenden und zukünftigen Unternehmern, die für die Führung und Entwicklung eines kleinen Unternehmens erforderlichen Fähigkeiten zu erwerben, indem sie ein bis sechs Monate lang mit einem erfahrenen Unternehmer in einem anderen Land zusammenarbeiten. Das Programm erhöht das Know-how von Unternehmern und fördert den gegenseitigen Wissens- und Erfahrungsaustausch über Grenzen hinweg. Das steht in direktem Zusammenhang mit dem Konzept der Übungsfirmen und kann die Verbindungen zwischen Übungsfirmen, Teilnehmern und auch Ausbildern erhöhen und verbessern - ein gutes Beispiel dafür ist das laufende MULTINA-Projekt.

Das Programm hat sich positiv auf die Förderung innovativer Geschäftspraktiken, die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen und die Expansion in neue ausländische Märkte ausgewirkt. Wir schlagen vor, im Rahmen der Vorbereitung neuer Projekte mehr internationale Online-Austausche zu planen, die den regulären Austausch im Rahmen des Programms Erasmus+ ergänzen können.

### **3.3. Schulungen zur Entwicklung von Fertigkeiten und Kompetenzen**

Die weltweiten Verbindungen der Übungsfirmen werden durch die nationalen Zentralbüros auf der ganzen Welt und durch das internationale Koordinationszentrum für das Übungsfirmennetzwerk von PEN Worldwide gepflegt. Dank dieser Verbindung haben Ausbilder und Teilnehmer die Möglichkeit, an internationalen Projekten mitzuarbeiten. Dadurch wird die Mobilität der Teilnehmer unterstützt, um globale Kompetenzen, einschließlich sozial-emotionaler Fähigkeiten und Haltungen, sowie länderübergreifende Geschäftskompetenzen und Erfahrungen zu erwerben, die zusammen eine gute Grundlage für transversale Kompetenzen bilden. Auch die Teilnahme an internationalen UEF-Messen bietet die Möglichkeit, diese Fähigkeiten zu erwerben und Wissen zu testen.



Ein weiterer neuer Trend ist die Online-Mobilität. Absolventen, die eine Ausbildung im Ausland absolviert haben, verfügen über flexible Fähigkeiten und sind auf dem Arbeitsmarkt besser einsetzbar. Indem sie in multinationalen Übungsfirmen arbeiten, erhalten sie die Möglichkeit, globale Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Die Aufgabe der Zentralbüros sollte auch darin bestehen, die Ausbildung der Dozenten zu koordinieren, um die Methodik der Arbeit in multinationalen Unternehmen einzuführen, damit die Ausbilder wissen, wie die richtigen Methoden und Formen im Unterrichtsprozess eingesetzt werden können, um das globale Wissen und die kognitiven Fähigkeiten der Teilnehmer auszubauen.

Die Terminpläne der Übungsfirmen in jedem Land müssen so aufeinander abgestimmt sein, dass sie während des Trainings der Übungsfirmen jederzeit online miteinander kommunizieren können. In Kooperation mit realen multinationalen und internationalen Unternehmen werden wir mögliche Varianten für die Arbeit in multinationalen UEFs vorbereiten. Das Wesentliche bei der Arbeit in multinationalen und internationalen UEFs ist, dass die multinationalen UEFs in allen Ländern, in denen sie tätig sind, den gleichen Zeitplan haben müssen, sodass sie während der UEF-Aktivitäten jederzeit online miteinander kommunizieren können.

Einige der Elemente, die bei multinationalen UEF-Aktivitäten trainiert werden müssen, sind Themen wie unterschiedliche Geschäftskommunikation und Geschäftsetikette, Verständnis verschiedener Zeitzonen und natürlich die Optimierung der Kommunikation mit Gleichaltrigen aus anderen Ländern in Fremdsprachen.

Neben den transversalen Kompetenzen ist es im Rahmen der multinationalen UEFs wichtig, den Schwerpunkt auf sprachliche, digitale und interkulturelle Kompetenzen (Respekt für kulturelle Differenzen) zu legen. Angesichts des internationalen Umfelds wird zunehmend Wert auf bereichsübergreifende, übertragbare, transversale Kompetenzen gelegt, d.h. auf Kompetenzen, die nicht an ein spezifisches Fachgebiet oder einen bestimmten Beruf gebunden sind, sondern universell auf verschiedene Berufe anwendbar sind.

Schlüsselkompetenzen, die an keine bestimmte Tätigkeit gebunden sind, ermöglichen es, in vielen Rollen und Positionen zu arbeiten und die Veränderungen im Arbeitsleben erfolgreich zu bewältigen. Durch die Anwendung dieser Fähigkeiten und Kompetenzen können die Teilnehmer auf dem Arbeitsmarkt besser funktionieren. Teilnehmer, die ein Praktikum in einem multinationalen Unternehmen absolviert haben, verfügen nicht nur über spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten auf ihrem Fachgebiet, sondern auch über Kreativität, Innovation und unternehmerische Fähigkeiten in einem internationalen Umfeld.

#### **4. Pädagogische Empfehlungen für multinationale UEF-Aktivitäten**

Der Austausch von Informationen und Geschäften zwischen UEF-Partnern innerhalb eines nationalen Netzwerks ist ein wichtiger Teil der täglichen Routine einer UEF. Durch die Ausweitung dieses Austauschs auf andere UEFs, die in anderen Ländern ansässig und tätig sind, im Rahmen des

MULTINA-Programms, können alle teilnehmenden Teilnehmer neue Fähigkeiten entwickeln und anwenden, wie z.B. den Gebrauch einer Fremdsprache für die schriftliche und mündliche Kommunikation sowie das Kennenlernen und die Anpassung an ein mitunter anderes Geschäftsumfeld und eine andere Kultur. Die Ausweitung der Aktivitäten auf multinationale Unternehmen ist besonders wichtig, da sie die globale Verflechtung und die Arbeitsrealität in einer zunehmend globalisierten Welt widerspiegelt.

Nachfolgend werden einige Arten von Geschäftsbeziehungen vorgestellt, die durch Aktivitäten der multinationalen Übungsfirma aufgebaut werden können. Zur Veranschaulichung werden einige Dienstleistungsbeispiele angeführt, gefolgt von einer Verfahrenszusammenfassung des empfohlenen Ansatzes, der in der nächsten Phase des MULTINA-Projekts - im Abschnitt Toolkit - ausführlicher beschrieben werden wird.

#### **4.1. Kommerzielle Dienstleistungen (multinationale UEF-Aktivitäten)**

Bestimmte Aktivitäten einer UEF erfordern die Dienste anderer UEFs, die sich geographisch außerhalb des üblichen nationalen Netzwerks von UEFs befinden, insbesondere für Dienstleistungen, die im Ausland erbracht werden. Dies könnte zum Beispiel in den Bereichen Produktion, Transport oder Lagerhaltung der Fall sein.

##### Bewährte Praktiken (Empfehlungen & Tipps)

a) Die Ausbilder und/oder Teilnehmer der UEF ermitteln zunächst die wichtigsten kommerziellen Dienstleistungen, die ihre UEF benötigt und die die Dienste eines internationalen kommerziellen Dienstleisters erfordern;

b) Nachdem der Bedarf ermittelt wurde, können sie über ihr eigenes nationales Büro oder die Datenbanken der Website von PEN Worldwide nach potenziellen internationalen Partnern suchen;

c) Anschließend nehmen sie per E-Mail, Handy oder Videokonferenz Kontakt mit diesen ausgewählten möglichen Partnern auf, um deren Verfügbarkeit, Fähigkeiten und Reaktionsfähigkeit zu beurteilen;

d) Sie verhandeln dann über die Bedingungen einer Vereinbarung (Preise, Zahlungsbedingungen, Lieferung usw.);

e) Dann entwerfen sie einen formellen Vertrag und unterzeichnen ihn schließlich;

f) Ist der Auftrag erteilt, überwachen sie die logistische Abwicklung;

g) Im Laufe der Partnerschaft überwachen und bewerten sie die Gesamtleistung, ob ihre Bedürfnisse und Erwartungen erfüllt werden und nehmen alle notwendigen Anpassungen vor, um sie in Zukunft zu verbessern.

#### **4.2. Kommerzielles Outsourcing und Unterauftragsvergabe (multinationale UEF-Aktivitäten)**

Für einige der UEF-Aktivitäten, die normalerweise intern durchgeführt werden, könnte es von Vorteil sein, sie auszulagern oder als Unterauftrag an eine andere multinationale UEF zu vergeben. Dies könnte z.B. in den Bereichen Finanzen, Marketing, Erschließung ausländischer Märkte usw. der Fall sein.

Das Outsourcing oder die Vergabe von Unteraufträgen für bestimmte Aufgaben oder Projekte an andere multinationale UEFs verbessert nicht nur die Ausbildungserfahrung der Teilnehmer, sondern bereitet sie auch auf die globale Geschäftswelt vor. Indem sie sich an diesem kollaborativen Prozess beteiligen, profitieren sie von kulturübergreifenden Erfahrungen, die sonst nicht Teil ihrer gesamten UEF-Lernerfahrung wären.

Durch die Interaktion mit anderen multinationalen UEFs werden sie mit unterschiedlichen Kulturen, Sprachen und Arbeitsethiken konfrontiert, was sich positiv auf ihr interkulturelles Verständnis und ihre Kommunikationsfähigkeiten auswirken wird, die für den Erfolg in einer globalisierten Welt unerlässlich sind. Durch den Aufbau neuer Verbindungen zu anderen Teilnehmern in multinationalen UEF-Aktivitäten können sie außerdem ihre beruflichen Netzwerke erweitern, was wiederum für zukünftige Karrierechancen und Kooperationen wertvoll sein kann.

Dank des Outsourcings oder der Vergabe von Unteraufträgen können UEFs auf das Fachwissen und die Ressourcen anderer Organisationen zurückgreifen und so die Effizienz steigern und die Stärken der einzelnen Unternehmen nutzen. Die Teilnehmer lernen dabei, Bereiche zu identifizieren, in denen externe Unterstützung den größten Nutzen bringen kann. Die Zusammenarbeit mit anderen multinationalen UEFs bei simulierten realen Projekten ermöglicht es den Teilnehmern, ihre Fähigkeiten zur Problemlösung, zum kritischen Denken und zur Entscheidungsfindung weiterzuentwickeln, da sie sich mit komplexeren und vielschichtigen geschäftlichen Herausforderungen auseinandersetzen müssen.

Durch den Kontakt mit verschiedenen Geschäftspraktiken werden sie unterschiedliche Managementstile, Methoden und Strategien in anderen multinationalen Unternehmen beobachten und daraus lernen. Dadurch werden ihre Perspektiven erweitert und ihre Anpassungsfähigkeit in verschiedenen beruflichen Umfeldern verbessert. Durch die Zusammenarbeit mit multinationalen UEFs erhalten die Teilnehmer außerdem wertvolle Einblicke in globale Markttrends, Kundenpräferenzen und

kulturelle Nuancen. Diese Erfahrung wird ihre Fähigkeit verbessern, internationale Geschäfte und Marketing zu betreiben. So werden sie auf die Zusammenarbeit an modernen Arbeitsplätzen vorbereitet.

#### Bewährte Praktiken (Empfehlungen und Tipps)

Die Teilnehmer halten sich an die unter 4.1 genannten bewährten Praktiken, wobei sie den Punkten d, e, f und g besondere Aufmerksamkeit schenken und dort die für die Erbringung der Dienstleistung erforderliche Sprache hinzufügen, die auch für andere Leistungen und deren Qualitätsüberwachung erwartet wird.

#### **4.3. Kommerzielle Vertretung (multinationale UEF-Aktivitäten)**

UEFs, die nicht in der Lage sind, Teilnehmer zu persönlichen Messen im Ausland zu schicken, können eine Partnerschaft mit einer UEF in einem anderen Land eingehen oder sich von ihren Partnern innerhalb einer multinationalen UEF vertreten lassen. Dies bietet den Teilnehmern eine großartige Gelegenheit zum kulturübergreifenden Lernen und Lehren sowie zum Erlernen von Business-Etikette mit einer umfangreichen Vorbereitungsarbeit zur Analyse und Weitergabe des Ethos, der Werte, des Images und der Praktiken des eigenen Unternehmens, um auf diese Weise am besten vertreten zu sein.

#### Bewährte Praktiken (Empfehlungen & Tipps)

Um solche Aktivitäten und Dienstleistungen zu fördern, empfiehlt es sich, eine Liste solcher Unternehmen zu führen, die in der Lage sind, andere UEFs kommerziell zu vertreten und/oder multinationale UEF-Vertreter an den Messen oder Veranstaltungen in den jeweiligen Ländern, in denen sie ansässig sind, teilnehmen zu lassen. Darüber hinaus könnte es eine Liste offener Angebote geben, die direkt mit der Messe verbunden sind, wobei die Messeveranstalter vor dem Veranstaltungstermin als eine Art Vermittler zwischen verschiedenen ausländischen UEFs, die sich vertreten lassen möchten und lokalen UEFs, die an der Veranstaltung teilnehmen und sich bereit erklären würden, sie zu vertreten, fungieren würden.

Im Vorfeld der Veranstaltung müssen mehrere Online-Austausche stattfinden, um alle notwendigen Geschäfts- und Marketingmaterialien zu übergeben, die Abläufe zu erklären und Verkaufsgespräche mit der UEF, die als Repräsentant auftreten wird, zu proben.

Im Anschluss an die Veranstaltung sind für den Verkaufsbericht ebenfalls mehrere Folgegespräche zwischen den beiden UEFs erforderlich, damit die getätigten Verkäufe in das ERP-System integriert werden können und neue Kontakte, die während der Veranstaltung geknüpft wurden, ausgetauscht werden können. Auf diese Weise können die beiden UEFs auch eine kontinuierliche Zusammenarbeit aufbauen und den Austausch untereinander in der Zukunft verstärken.

#### 4.4. Multinationale Veranstaltungen

Diese internationalen und multinationalen Veranstaltungen werden regelmäßig von PEN-Worldwide organisiert. Alle Teilnehmer, die Teil der Übungsfirmen im Worldwide Practice Enterprise Network sind, sind herzlich eingeladen, daran teilzunehmen und ihre Fähigkeiten und Kompetenzen in einem internationalen Umfeld zu trainieren.

##### → Unternehmenswettbewerbe

Diese Veranstaltungen werden mit Fokus auf verschiedene operative Aspekte der Übungsfirma und ihrer Abteilungen auf multinationaler Ebene organisiert. Hier werden die Teilnehmer auf die Probe gestellt und in Bezug auf verschiedene Fähigkeiten und Kompetenzen bewertet, die für ihren Einstieg in die reale Geschäftswelt besonders wichtig sind, wie z.B. Unternehmertum, Rhetorik, Teamarbeit und Führungsqualitäten. Beispiele für solche Wettbewerbe: Verkaufswettbewerbe, Businessplan- oder Marketingwettbewerbe, usw.

##### → Team-Herausforderungen

Bei dieser Art von Veranstaltung haben die Teilnehmer die Möglichkeit, ihre Team-, Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten zu entwickeln sowie ihr kritisches Denken und ihre Problemlösungsfähigkeiten unter Beweis zu stellen. Die Beteiligung an multinationalen Team-Herausforderungen bietet eine hervorragende Gelegenheit zum Networking mit Teilnehmern von Übungsfirmen aus der ganzen Welt, mit Wirtschaftsvertretern von Mentor-Unternehmen und mit anderen Fachleuten, die als Juroren fungieren. Sie lernen, wie man über verschiedene Kulturen, Sprachen und UEF-Zielgruppen hinweg kommuniziert und wie man am effizientesten zusammenarbeitet.

##### → Kommerzielle Handelsveranstaltungen

Zu diesen Veranstaltungen, die darauf abzielen, das Volumen des internationalen Handels zwischen Übungsfirmen zu erhöhen, gehören intensive Handelsveranstaltungen und Messen für Übungsfirmen. Die Teilnehmer können ihr Verkaufs- und Verhandlungsgeschick sowie die kommerziellen Prozesse der Auftragsabwicklung testen. Sie lernen verschiedene Sprachen, Kulturen und Geschäftsetiketten kennen. Dadurch lernen sie Soft Skills, die sie in der realen Geschäftswelt leicht anwenden können.

##### → Social-Media-Veranstaltungen

Bei diesen interaktiven und ansprechenden Veranstaltungen können die Teilnehmer ihre kreativen Designfähigkeiten und ihre Kenntnisse über die verschiedenen Social-Media-Kanäle wie Facebook, Instagram, Twitter, YouTube und LinkedIn testen. In einem festgelegten Zeitrahmen, in dem die Beiträge oder Geschichten bewertet werden (zu verwendende Hashtags, zu markierende Unternehmen und Interessengruppen), gehören zu den Bewertungskriterien in der Regel die Kreativität und Qualität des Designs und des Beitrags selbst sowie die Anzahl der Likes und Shares.

## Bewährte Praktiken (Empfehlungen und Tipps)

- Jede UEF muss sich vor einer Veranstaltung mit ihrer nationalen CO in Verbindung setzen, um ihren internationalen Übungsfirmen-Code zu verifizieren, um technische Herausforderungen für ihre Teilnahme in letzter Minute zu vermeiden.
- Die FAQ-Seite auf der internationalen Veranstaltungs-Website von PEN Worldwide kann bei den meisten Fragen helfen, die Trainer/Teilnehmer im Vorfeld von Veranstaltungen haben könnten. ([FAQ-Seite - PEN Worldwide Events](#)).
- Teilnehmer müssen sich über die Zeitzone der Veranstaltung informieren, damit sie die Veranstaltung nicht verpassen.
- Sämtliche internationalen Veranstaltungen der Übungsfirmen werden regelmäßig im [weltweiten Veranstaltungskalender der Übungsfirmen](#) veröffentlicht und/oder von den nationalen Zentralbüros bekannt gegeben.
- Stellen Sie sicher, dass die Übungsfirmen die Newsletter des weltweiten PEN-Koordinationszentrums lesen und zur Kenntnis nehmen, denn so bleiben sie über alle internationalen Aktivitäten und Veranstaltungen auf dem Laufenden.

## **5. Anerkennung und Akkreditierung multinationaler UEFs als Mobilität**

### **5.1. Anerkennung von Online- und Blended Mobilities**

Der Erasmus+ Guide erklärt, dass alle physischen Mobilitätsaktivitäten von Lernenden mit virtuellen Aktivitäten kombiniert werden können (Gemischtes Format). Die angegebenen Mindest- und Höchstdauern gelten nur für die physische Mobilitätskomponente. Somit sieht das Erasmus+ Programm in der Leitaktion 1 derzeit keine Mobilitätsaktivitäten vor, die nur virtuell sind, außer während der Pandemiezeit aufgrund höherer Gewalt.

Allerdings muss hervorgehoben werden, dass die europäischen Nationalen Agenturen in der Regel eine Verschiebung der physischen Mobilitäten zulassen, was eine Verlängerung der Projektdauer und eine größere Flexibilität bei der Deckung der außergewöhnlichen Kosten für die Organisation der Mobilitätssicherheit garantiert. Das unterstreicht, dass im Rahmen des Programms Erasmus+ die „Vor-Ort“-Komponente von Mobilitätserfahrungen ein sehr wichtiges Vorrecht bleibt; die „virtuelle“ Komponente wird anerkannt und geschätzt, da sie die physische Komponente ergänzt und vorbereitet.

### **5.2. Systeme zur Bewertung und Beurteilung von Kompetenzen**

Der Erasmus+ Guide erklärt, dass Erasmus+ EU-Instrumente für die Transparenz und Anerkennung von Kompetenzen, Fähigkeiten und Qualifikationen unterstützt, insbesondere den Europass (einschließlich des Europäischen digitalen Lernnachweises), den Youthpass, den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), die Europäische Klassifikation der Fähigkeiten,

Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO), das Europäische System zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS) und den Europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (EQAVET).

Mit diesen Instrumenten soll u.a. sichergestellt werden, dass Kompetenzen, Fähigkeiten und Qualifikationen in allen Bildungs- und Ausbildungssystemen und in allen Arbeitsmarktsektoren innerhalb und über nationale Grenzen hinweg leichter anerkannt und verstanden werden können, unabhängig davon, ob sie durch formale Bildungs- und Ausbildungswege oder durch andere Lernerfahrungen (z.B. Berufserfahrung, Freiwilligenarbeit, Online-Lernen) erworben wurden.

Im Rahmen von Erasmus+ Projekten wird empfohlen, Instrumente zur Anerkennung von Fähigkeiten zu nutzen, wie z.B.:

**Das ECVET-System** (Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung), das den Aufbau von Partnerschaften und langfristigen Kooperationsnetzen ermöglicht, die in der Lage sind, Projekte und Initiativen unter Einbeziehung der zuständigen Einrichtungen der Partnerländer für die Zertifizierung von Kompetenzen durchzuführen und zwar in folgenden Phasen:

- Definition von Lerneinheiten
- Durchführung des Trainingskurses
- Bewertung von Lernergebnissen
- Validierung und Anerkennung von Lernergebnissen.

Der **Europass Mobilität** ist ein Dokument, das die während einer bestimmten Mobilitätserfahrung erworbenen Kompetenzen beschreibt. Darin können Informationen über die Rolle, die Verantwortlichkeiten, die beruflichen Fähigkeiten, die Sprachkenntnisse, die digitalen Fähigkeiten, die organisatorischen und verwaltungstechnischen Fähigkeiten sowie die Kommunikationsfähigkeiten enthalten sein. Sowohl der entsendende Partner als auch die aufnehmende Organisation (d.h. diejenige, in der die Mobilitätsmaßnahme stattfindet) sind für das Ausfüllen der für die Zertifizierung erforderlichen Dokumente verantwortlich.

Der **Youthpass** ist ein weiteres Dokument, das die erworbenen Kompetenzen anhand der Klassifizierung der acht Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen des Europäischen Rates von 2018 beschreibt (Lese- und Schreibkompetenz; Mehrsprachige Kompetenz; Kompetenz in Mathematik, Naturwissenschaften, Technik und Ingenieurwesen; Digitale Kompetenz; Persönliche, soziale und Lernkompetenz; Bürgerschaftliches Engagement; Unternehmerische Kompetenz; Kompetenz in Bezug auf kulturelles Bewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit).

Sobald die Teilnehmer ihre Erfahrungen mit den Mobilitäten gemacht haben, ist es außerdem sinnvoll, wenn sie mit Unterstützung ihrer Ausbilder/Trainer ihren Europass-Lebenslauf mit den gemachten Erfahrungen und den erworbenen/erweiterten Fähigkeiten und Kompetenzen aktualisieren; dies wird zweifellos einen Mehrwert für den Eintritt in den Arbeitsmarkt darstellen. Im Rahmen der

Geschäftswelt könnte es interessant sein, die Teilnehmer aufzufordern, den Lebenslauf in die englische Sprache zu übersetzen, um die während der Mobilität erworbenen und/oder verbesserten Sprachkenntnisse anzuwenden und ihn aus einer europäischen/internationalen Perspektive zu aktualisieren.

### **5.3. Akkreditierung internationaler Mobilitätserfahrungen**

Gegenwärtig ist die Akkreditierung im Rahmen von Erasmus+ (Charta für Mobilität in der beruflichen Bildung) den Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen vorbehalten, die Mobilitätsprojekte organisieren.

Kurzfristige Mobilitätsprojekte für Lernende und Personal sind für alle Organisationen machbar, sie sind auch für nicht akkreditierte Einrichtungen zugänglich.

Langfristige Mobilitätsprojekte betreffen dagegen hauptsächlich akkreditierte Organisationen. Akkreditierte Projekte für die Mobilität von Teilnehmern und Personal sind tatsächlich nur Organisationen vorbehalten, die über eine Erasmus-Akkreditierung im Bereich der beruflichen Bildung verfügen (VET Mobility Charter). Dank dieser speziellen Finanzierungslinie können akkreditierte Organisationen regelmäßig Finanzmittel für Mobilitätsaktivitäten erhalten.

Wie bereits oben erwähnt, befürwortet die Europäische Kommission einen Blended-Mobility-Ansatz, der vorsieht, dass eine Phase der virtuellen Mobilität im Ausland mit einer Phase der persönlichen Mobilität kombiniert wird, wobei die Mindestdauer eingehalten werden muss. Lediglich in Ausnahmefällen kann die Dauer der persönlichen Mobilitätsphase verkürzt oder gestrichen und durch eine Verlängerung der virtuellen Mobilitätsphase ersetzt werden.

Daher gibt es keine spezifische Akkreditierung für die Online-Mobilität, aber beide Phasen (virtuell und physisch) sind für die Anerkennung von Lernergebnissen gültig, auch in Form von ECTS-Punkten (European Credit Transfer and accumulation System).

Die Kernfrage ist, welche Fähigkeiten nach einer Online-/Blended-Mobilitätserfahrung anerkannt werden können, insbesondere innerhalb einer multinationalen Übungsfirma. Wie sich beim ersten Online-Roundtable in den Partnerländern herausstellte, sind die wichtigsten anzuerkennenden Fähigkeiten die sozialen und lebenspraktischen Fähigkeiten.

Die Rundtischgespräche mit Arbeitgebern und Ausbildern in Italien zeigten, dass zwar die Bedeutung der technischen Fähigkeiten, wie z.B. eine gründliche Kenntnis der Produkte und Prozesse des Unternehmens, anerkannt wird, die besonderen Fähigkeiten jedoch vor allem die transversalen Kompetenzen sind, von denen einige zu den Basiskompetenzen gehören (Kommunikation in Fremdsprachen, Umgang mit digitalen und Web-Tools), während andere mit den persönlichen Fähigkeiten zusammenhängen (Selbstvertrauen, Motivation, Neugierde, Flexibilität, Teamarbeit und Kooperation, Zugehörigkeitsgefühl und Identität).



Außerdem unterstrichen sie die Notwendigkeit, gemeinsame Praktiken und Erfahrungen auszutauschen, die, wann immer möglich, persönlich und, wenn nicht möglich, online durchgeführt werden müssen (Blended Model). Eine multinationale UEF könnte ein wirksames Instrument sein, um technische und transversale Kompetenzen in einer globalen Dimension zu entwickeln.

Der Rundtisch in Dänemark befasste sich mit spezifischen transversalen Kompetenzen wie Sprache, Motivation, Selbstvertrauen, kulturelles Verständnis und Flexibilität und schlug einige Online-Tools vor, um deren Erwerb zu fördern, wie z.B. das Sprachcafé, informelle Treffen oder Trainingsspiele und Tests.

Der Rundtisch der Slowakei und des PEN Worldwide konzentrierte sich auf andere wichtige Kompetenzen wie Präsentationsfähigkeiten, Bereitschaft zu reagieren und verfügbar zu sein, digitale Fähigkeiten, Testen und Ausprobieren neuer Dinge und interkulturelle Kompetenz. Wichtig ist auch die Berücksichtigung der Geschäftsetikette in den verschiedenen Ländern, die insgesamt von der Kultur beeinflusst wird und die Betonung des Respekts für diese unterschiedlichen kulturellen Werte.

Der Rundtisch in Frankreich hob die entscheidende Bedeutung der Soft Skills hervor, wies aber auch auf ein interessantes Thema in Bezug auf die Sprachkenntnisse hin: Tatsächlich kommen einige Teilnehmer ursprünglich aus osteuropäischen oder arabischsprachigen Ländern und diese multinationalen Aktivitäten könnten ihre besonderen Fähigkeiten in der UEF nutzen und ihnen, die manchmal von den anderen isoliert sind, eine wichtige Rolle innerhalb der UEF geben.

Alle Partner sind zu dem Schluss gekommen, dass Soft Skills am wichtigsten sind und dass eine Übungsfirma ein ideales Umfeld für deren Erreichung und Entwicklung darstellt.

Eine multinationale UEF kann zweifellos dazu beitragen, diese Kompetenzen zu stärken und vor allem die Fähigkeit zu entwickeln, die eigene Arbeit global anzugehen, die internationale Identität des Unternehmens zu verinnerlichen (jede Niederlassung muss den Namen der multinationalen Übungsfirma tragen) und zu einer multikulturellen Gemeinschaft zu gehören.

Hinsichtlich der förderfähigen Kosten für Online- oder virtuelle Mobilitätsaktivitäten erhält der Teilnehmer während des "virtuellen Zeitraums" keinen Zuschuss (für die individuelle Unterstützung), aber die begünstigte Organisation erhält die Einheitskosten der organisatorischen Unterstützung für jeden Teilnehmer. Sobald die physische Mobilitätsphase begonnen hat, erwirbt der Teilnehmer das Recht auf die normale Förderung.

Daher entfallen bei virtuellen Aktivitäten die Reisekosten, der Beitrag für die individuelle Unterstützung und die Kurseinschreibgebühren. Andererseits müssen in jedem Fall die sprachliche Online-Unterstützung sowie die Kosten für die Unterstützung der besonderen Bedürfnisse einer oder mehrerer Personen und (75%) die außergewöhnlichen Kosten für den Kauf oder die Miete von Ausrüstung übernommen werden.

Mobilität sollte ein wesentlicher Bestandteil einer Internationalisierungsstrategie sein, die auch zu einer Überprüfung der Lehrpläne unter europäischen/internationalen Gesichtspunkten führt (wie bereits in diesem Guide hervorgehoben). Interessant wäre es, Berufsbildungseinrichtungen zu akkreditieren, die europäischen Online-Plattformen wie EPALe und eTwinning beitreten. Insbesondere eTwinning ermöglicht es Berufsbildungsanbietern, gemeinsame virtuelle Klassenzimmer einzurichten und Projekte mit anderen Berufsbildungsanbietern und anderen Partnerorganisationen durchzuführen; es scheint also besonders geeignet für die Erfahrung einer multinationalen Übungsfirma zu sein.

## **Länderspezifischer Kontext für MULTINA**

Welche länderspezifischen Elemente sind bei der Umsetzung von multinationalen Aktivitäten mit MULTINA für Ihre Zielgruppe/länderspezifischen Bedürfnisse zu berücksichtigen?

### **Dänemark**

#### **Spezifisches Umfeld & Hintergrund im Netzwerk für Internationalisierungsaktivitäten**

Das dänische Netzwerk bietet Teilnehmern nur begrenzte Möglichkeiten für multinationale Aktivitäten. Zu Beginn des MULTINA-Projekts hatten die dänischen Übungsfirmen noch nicht viel Erfahrung mit internationalen Aktivitäten. Inzwischen sehen wir, dass mehr Unternehmen beginnen, international zu handeln und mit Unternehmen in anderen Ländern in Kontakt zu treten. Der nächste Schritt wird sein, Unternehmen an internationalen Aktivitäten teilnehmen zu lassen, die eine soziale Komponente haben, wie z.B. Online-Messen oder ähnliche Veranstaltungen. Ein Grund für den Beitritt zum MULTINA-Projekt war die Hoffnung, damit das Interesse an internationaler Arbeit zu wecken und die internationalen Aktivitäten im Netzwerk zu steigern.

#### **Zielgruppe der Übungsfirmen in Dänemark**

Die wichtigste Zielgruppe sind Auszubildende, die ihre berufliche Grundausbildung abgeschlossen haben, denen es aber nicht gelungen ist, im Rahmen ihrer Ausbildung ein Praktikum in einem Unternehmen zu absolvieren. Sie gehen stattdessen in eine Übungsfirma, wo sie sich zwar weiterhin um Praktika in Unternehmen bewerben, aber ansonsten ihre Ausbildung in der Übungsfirma abschließen können. Das bedeutet, dass die Mehrheit der Teilnehmer in den dänischen Übungsfirmen jünger als 30 Jahre ist, mit einigen Ausnahmen. Sie haben oft verschiedene Probleme, die es ihnen erschweren, ein Praktikum in einem echten Unternehmen zu bekommen.

#### **Aktuelle internationalisation@home Bedürfnisse & Erwartungen**

- Um interkulturelle und fachliche Kompetenzen für den aktuellen und zukünftigen Arbeitsmarkt zu entwickeln, müssen unsere Teilnehmer die Möglichkeit haben, online und in einem sicheren Umfeld teilzunehmen, denn viele von ihnen haben verschiedene Schwierigkeiten.

- Hinsichtlich ihrer Erwartungen sind diese sehr gering oder nicht vorhanden, aber das Interesse scheint geweckt zu sein und die internationale Aktivität hat im letzten Jahr langsam zugenommen. Wir erhoffen uns, dass das Interesse und die Nachfrage nach internationalisation@home im dänischen Netzwerk zunehmen wird, indem wir von dem Konsortium und den Akteuren in anderen Ländern lernen.

## Frankreich

### **Spezifisches Umfeld & Hintergrund im Netzwerk für Internationalisierungsaktivitäten**

Zwar sind alle französischen UEFs kommerziell tätig, aber ihre Hauptaufgaben liegen eher im Bereich der Verwaltung und Buchhaltung als im rein kommerziellen Bereich. Kommerzielle Aktivitäten erfolgen meist in einem nationalen Kontext und in französischer Sprache. Zunehmend öffnen sich französische UEFs für den internationalen Handel, mit französischsprachigen Ländern (Schweiz, Belgien, Kanada) oder mit europäischen Ländern (Deutschland, Spanien, Italien, Dänemark...) in englischer Sprache, indem sie Online-Tools für UEFs nutzen, die die Kommunikation in Fremdsprachen durch die Automatisierung von kommerziellen Transaktionen einschränken.

### **Aktuelle internationalisation@home Bedürfnisse & Erwartungen**

Die Erwartungen des französischen Netzwerks liegen darin, Tools oder Methoden zu finden, die die Handelspraxis und die Mehrsprachigkeit fördern. Bevorzugt werden einfache und kurze Aktivitäten, die Ausbilder motivieren und Lernende ansprechen. Kaufmännische Kompetenz und Zweisprachigkeit bei der Bewältigung von Verwaltungsaufgaben sind bei Arbeitgebern sehr gefragt.

Die Bewertung der englischen Sprachkompetenz und -beherrschung erfolgt hauptsächlich durch TOEFL und TOEIC. Im französischen Netzwerk wird derzeit kein Instrument zur Messung der kaufmännischen Kompetenz und der Beherrschung der Sprache eingesetzt.

### **Zielgruppe der Übungsfirmen in Frankreich**

Von den etwa 100 UEFs im französischen Netzwerk sind etwa 12% in Schulen angesiedelt, der Rest in Ausbildungseinrichtungen für erwachsene Arbeitssuchende. Letztere französische UEFs nehmen Arbeitssuchende mit niedrigem Bildungsniveau auf (Ende der Schulpflicht, die auf das Ende der Oberschule festgelegt ist), mit zahlreichen sozialen Herausforderungen (insbesondere im Jahr 2023) wie geringes Einkommen, Behinderung, höheres Alter, Migranten, Alleinerziehende mit Kind, Jugendliche mit gestörten Bildungs- und Familienbeziehungen, gesundheitliche Probleme (Sucht). Diese Personengruppen werden in öffentlichen und privaten Berufsbildungszentren für Erwachsene aufgenommen, die professionelle Unterstützung, Ausbildung, Akkreditierung für Berufserfahrung sowie soziale Unterstützung (Techniken der Arbeitssuche, Pädagogik der sozialen und staatsbürgerlichen Kompetenzen, medizinisch-soziale Betreuung) anbieten.

Dieser Personenkreis nutzt die UEFs hauptsächlich für die Ausbildung in Sekretariats- und Verwaltungsassistentenberufen mit dem doppelten Ziel, eine kurze und professionalisierende Ausbildung zu absolvieren (ca. 500 Ausbildungsstunden über 4 Monate im UEF-Zentrum und 1 Monat Praktikum in einem realen Unternehmen) und die Zertifizierung der erworbenen Fähigkeiten zu erlangen, die ihnen die Suche nach oder die Rückkehr in eine Beschäftigung ermöglicht.

Die französischen UEFs arbeiten mit 3 Trainingseinheiten pro Schuljahr:

- von September bis Dezember mit praktischer Ausbildung im Januar
- von Januar bis April mit praktischer Ausbildung im Mai
- von Mai bis August mit praktischer Ausbildung im August, traditionell ein Urlaubsmonat für das Lehrerteam und die Ausbildungsorganisation.

Das französische UEF-Publikum und die UEF-Ausbilder sind nicht sehr offen für internationalen Handel und englische Sprachpraxis.

### **Aktuelle internationalisation@home Bedürfnisse & Erwartungen**

- Das französische Netzwerk erwartet, dass es Instrumente oder Methoden findet, um die Handelspraxis und die Mehrsprachigkeit in seinen UEFs zu fördern. Reaktionsschnelle Instrumente und Verfahren, einfache und kurze Aktivitäten, die die Ausbilder motivieren und die Teilnehmer einbeziehen, wären sehr geeignet.
- Suche nach nicht in Frankreich ansässigen UEFs, die Kommunikation in französischer Sprache akzeptieren.
- Den Einsatz automatischer Übersetzer in UEFs allgemein zu verbreiten und für die Lernenden zu vereinfachen.
- Nachhaltige Finanzierung für internationale Aktivitäten finden, insbesondere für Messen. (Erasmus+?)
- Verbesserung und Durchsetzung einer halbjährlichen Aktualisierung der Kontaktdaten für alle UEFs (wie E-Mail, Online-Shop, Videokonferenz, Telefon...), um die Motivation der Teilnehmer und Ausbilder zu verbessern.
- Französische UEFs zeigen keinen besonderen Bedarf an internationalem Handel und internationalen Beziehungen (mit einigen wenigen Ausnahmen - was dann etwas paradox oder nebensächlich erscheint - vor allem, wenn der angestrebte Titel, das Diplom oder die Zertifizierung der beruflichen Fähigkeiten sich auf internationalen Handel oder Fremdsprachen bezieht).

## Italien

### **Spezifisches Umfeld & Hintergrund im Netzwerk für Internationalisierungsaktivitäten**

Die meisten Schulen und Berufsbildungszentren in Italien, die bereits UEFs durchgeführt haben, haben ihre internationalen Aktivitäten wieder aufgenommen, insbesondere die Austauschprogramme (Erasmus+), aber nicht unbedingt für dieselben Klassen, die an UEFs teilnehmen.

Manche UEFs der aktivsten Schulen/Zentren halten auch Konferenzen und Online-Treffen mit ausländischen UEFs ab und/oder nehmen an internationalen Messen teil (insbesondere in Prag, Wien und Brüssel).

Der Großteil der italienischen UEFs agiert derzeit auf nationaler Ebene und eines der Ziele für die nächsten Jahre unseres Netzwerks ist es, das Interesse und die Teilnahme italienischer UEFs an internationalen Aktivitäten zu steigern, vielleicht beginnend mit den Online-Aktivitäten, die einfacher zu absolvieren sind (wie die monatlichen Handelstage, der Marktplatz, das internationale Zertifizierungssystem usw.).

### **Zielgruppe der Übungsfirmen in Italien**

In Italien (Programma Simulimpresa) haben wir etwa 250 UEFs pro Jahr. Etwa 70% sind in der Sekundarstufe II, 25% in Berufsbildungszentren, 3% an Universitäten und 2% in der Sekundarstufe I.

Die UEFs in den Schulen der Sekundarstufe II (insbesondere die, die auf internationale Beziehungen und Management ausgerichtet sind) und in den Universitätskursen sind meist auf die Internalisierung ausgerichtet und daran interessiert, ihre internationalen Aktivitäten zu verbessern. Die wenigsten von ihnen haben eine echte „Politik“ (ein Programm mit erwarteten Zielen, spezifischen Teams, Bewertungskriterien usw.) für die Internalisierung.

### **Aktuelle internationalisation@home Bedürfnisse & Erwartungen**

Die wichtigsten Bedürfnisse und Erwartungen sind folgende:

- Ausbau der Handelsbeziehungen zwischen UEFs in verschiedenen Ländern
- Verbesserung der bestehenden UEF-Plattformen, die ergänzt werden müssen, um realistisch zu funktionieren
- Möglichkeiten für internationale Praktika in ausländischen UEFs (für Einzelpersonen)
- Möglichkeiten für einen „Schüleraustausch“ zum Erfahrungsaustausch zwischen UEFs (persönlich oder gemischt)
- Möglichkeiten für internationale Treffen für Ausbilder, um ihre Erfahrungen auszutauschen
- Möglichkeit, reale ausländische Unternehmen zu besuchen, um deren Organisation und Geschäftsexperten kennenzulernen

- Internationale Messen sollten in einem hybriden Format stattfinden, um eine größere Auswahl an Terminen zu ermöglichen (für italienische Schulen und Berufsbildungszentren ist das Frühjahr die beste Zeit).

## **Slowakei**

### **Spezifisches Umfeld & Hintergrund im Netzwerk für Internationalisierungsaktivitäten**

Viele Schulen organisieren für ihre Auszubildenden Praktika in ausländischen Unternehmen, damit sie neben der Sprache auch die Arbeitsmoral und Mentalität des jeweiligen Landes kennen lernen. Slowakische Übungsfirmen nehmen hauptsächlich online an anderen internationalen Übungsfirmen-Messen teil.

### **Zielgruppe der Übungsfirmen in der Slowakei**

UEFs sind in 90% der weiterführenden Berufsschulen in der Slowakei eingerichtet. Ab 2023 wird die Übungsfirma in 46 Wirtschaftsakademien, 107 Mittelschulen und 1 Gymnasium unterrichtet. Zusätzlich gibt es UEFs auch an 3 Universitäten.

### **Aktuelle internationalisation@home Bedürfnisse & Erwartungen**

- In einer Zeit der rasanten Entwicklung von Technologie und KI, in der neue Berufe entstehen und einige verschwinden werden, ist es wichtig, global zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten. Darum ist es für junge Menschen wichtig, während ihres Studiums international orientiert zu sein.
- Sie erwarten, durch Internationalisierungsaktivitäten Erfahrungen für die zukünftige Praxis zu sammeln. Ziel ist der Erwerb von Kompetenzen, die einen erfolgreichen Start in ihre zukünftige Beschäftigung gewährleisten.
- Außerdem geht es um die Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse und der Kommunikation, die Entwicklung internationaler und interkultureller Kompetenzen und den Erwerb einer qualitativ hochwertigen Bildung.
- Entscheidend für die Wahl eines Bildungsweges, insbesondere einer Ausbildung im Ausland, ist die Möglichkeit einer guten Beschäftigung und eines guten Verdienstes.