

Hekima



Practice Enterprise 2.0

A tool for empowering rural youth through
responsible and innovative entrepreneurship

Ivana Uličná

Founder of Hekima | Senior Expert, Slovak Foreign Policy Association

About *Hekima*

We address
social inequalities
by placing *young
people* at the
centre of positive
change.

- Driving impact in education, gender equality, entrepreneurship, and youth empowerment
- Creator of the Practice Enterprise 2.0 concept – integrating responsibility and innovation into entrepreneurship education
- Transformed entrepreneurial education in 180 secondary schools in Slovakia with the Slovak Institute for Vocational Education
- Inspiring young people to become leaders, changemakers, responsible entrepreneurs
- Supporting women entrepreneurs in North Macedonia (Tetovo)



Agenda

- Practice Enterprises vs Practice Enterprise 2.0
- How it works in practice
- How PE 2.0 addresses rural youth challenges

The *challenge*

Rural areas risk losing their young talent unless we create meaningful opportunities.

Rural youth face:

- Limited access to quality education & training
- Few employment opportunities
- Poor infrastructure & weak support systems
- Lack of finance and entrepreneurial support

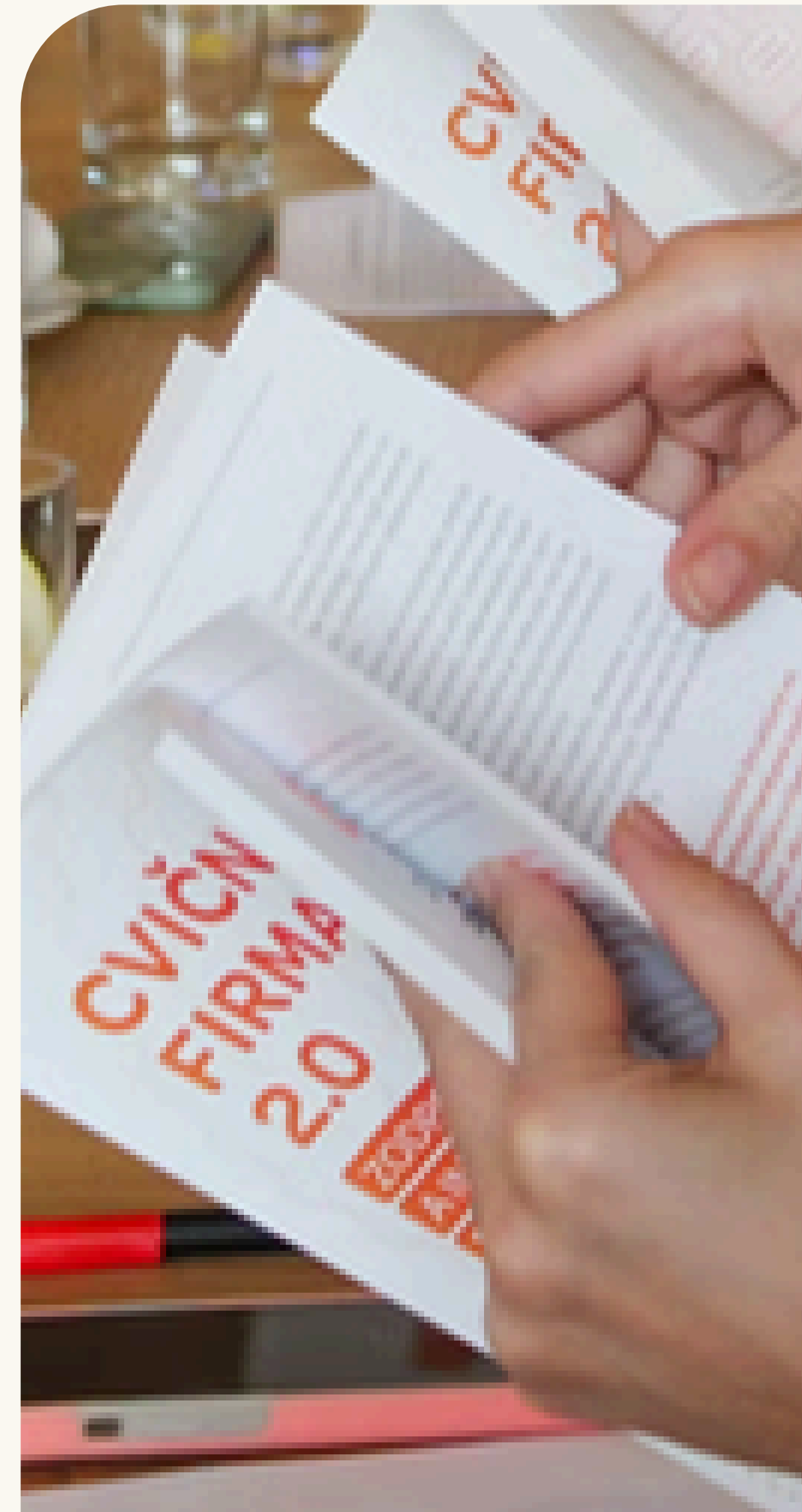
Result: migration & depopulation

The *opportunity*

Untapped rural potential:

- Sustainable and climate-intelligent agriculture
- Rural tourism
- Green transition & renewable energy
- Digital economy
- Animal therapy

Key: empower youth to become entrepreneurs, experts & changemakers



What is Practice Enterprise?



PROBLÉM

Nízke zastúpenie žien a menšín vo vedení

Vo vedení firiem, škôl, politických strán alebo inštitúcií sú väčšinou muži a ľudia z menšín sa tam dostávajú oveľa ťažšie. Znamená to, že o dôležité veciach rozhoduje len úzka skupina ľudí a chýbajú iné skúsenosti a pohľady. Ak chýbajú ženy vo vedení, často sa menej myslí na potreby rodín, vzdelávanie alebo zdravotníctva. Ak chýbajú mladí alebo ľudia z menšín, nepočítajú problémy. To spomaľuje pokrok a spoločnosť prichádza o inovácie, ktoré by mohli priniesť rozmanité tímy.

HLAVNÉ PRÍČINY:

- Pretrvávajúce stereotypy (napr. predstava, že šéfom má byť muž)
- Menej možností pre ženy a menšiny dostať podporu, mentorov alebo kontakty
- Ťažšie zladit' prácu s rodinou, väčšia záťaž v starostlivosti o deti či príbuzných
- Chýbajúce pravidlá ako flexibilná práca alebo férová rodičovská r

DÔLEŽITÉ FAKTY:

- Len 2 z 3 manažérov v EÚ sú ženy.
- Ženy zastávajú iba 10 % najvyšších funkcií vo veľkých firmách.
- V parlamentoch EÚ je v priemere len 33 % žien.



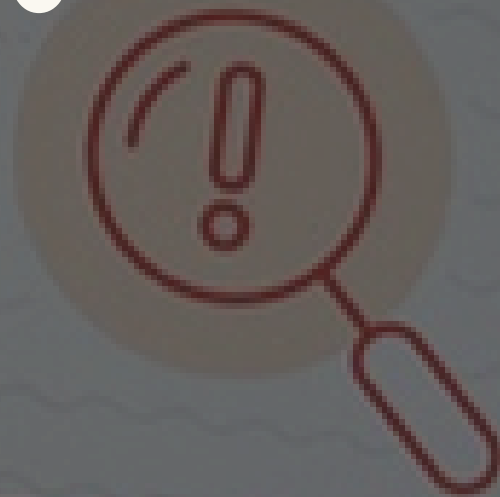
PODNIKANIE

S POSLANÍM



PRAVIDLÁ

KREATÍVNE
RIEŠENIE



PROBLÉM

2. ŤAHANIE KARIÉ

- Karty Postup hry
poradla krokov

Practice Enterprise: *Traditional Model*

- A school-based simulation of running a company
- Students choose a business subject
- Rotate through finance, HR, marketing, production
- Trade with other practice enterprises (national & international)
- Benefits: safe learning environment, teamwork, hands-on practice



- In Slovakia: coordinated by the Institute of Vocational Education under the Ministry of Education
- In other countries: operated by companies, NGOs, universities, training institutions
- Part of PEN Worldwide → 40+ countries, thousands of enterprises
- Provides international exchanges, competitions, awards

Traditional Model *(Ecosystem)*

Our innovation Practice Enterprise 2.0



PROBLÉM

Nízke zastúpenie žien
a menšín vo vedení

Vo vedení firiem, škôl, politických strán alebo inštitúcií sú väčšinou muži.
a ľudia z menšín sa tam dostávajú oveľa ťažšie. Znamená to, že o dôležité
veciach rozhoduje len úzka skupina ľudí s inými skúsenosťami a prístupom.
Ak chýbajú ženy vo vedení, často sa menej myslí na potreby rodín s deťmi
alebo zdravotníctva. Ak chýbajú ľudia z menšín, nepočítajú sa ich
problémy. To spomaľuje pokrok v spoločnosti. Preto potrebujeme riešenia,
ktoré by mohli priniesť rozmanité tímy.

HLAVNÉ PRÍČINY:

- Pretrvávajúce stereotypy (napr. predstava, že šéfom má byť muž).
- Menej možností pre ženy a menšiny dostať podporu, mentorov alebo kontakty.
- Ťažšie zladit' prácu s rodinou, väčšia záťaž v starostlivosti o deti či príbuzných.
- Chýbajúce pravidlá ako flexibilná práca alebo férová rodičovská r...

DÔLEŽITÉ FAKTY:

- Len 2 z 3 manažérov v EÚ sú ženy.
- Ženy zastávajú iba 10 % najvyšších funkcií vo veľkých firmách.
- V parlamentoch EÚ je v priemere len 33 % žien.

PRAVIDLÁ

KREATÍVNE RIEŠENIE

2. ŤAHANIE KARIÉ

- Karty Postup hry
poradla krokov...

PODNIKANIE

S POSLANÍM

PROBLÉM

Practice Enterprise 2.0

Responds to the real needs
of employers
& communities

*problem-
solving*

values

innovation

*inclusion
& diversity*

creativity

responsibility

Practice Enterprise 2.0

How it works?

Looking for a business subject

- Students start with a global/local problem (e.g. poverty, climate change, gender inequality, food security)
- They design a business solution to solve it (e.g. rural tourism, organic food, renewable energy, climate entrepreneurship)

Practice Enterprise 2.0

How it works?

Work in departments

- Students learn about responsible business practices and SDGs
- Each department integrates responsibility principles: fair pay, eco-design, transparency, circular economy, inclusion and diversity, etc.
- Ensure inclusion, fairness, sustainability in all departments

Practice Enterprise 2.0

How it works?

Students...

- ...test & refine ideas in a safe simulated market and get real feedback
- ...build critical thinking, ethical decision-making, value-based leadership
- ...become junior experts in their respective fields

H

Practice Enterprise 2.0

How it works?

Students...

- ...participate in national and international trade fairs
- ...compete in categories such as Green Company, Responsible Company, Best Employer, Best Business idea





Practice Enterprise 2.0

- Goes beyond profit → purpose and responsibility
- Links SDGs, circular economy, social entrepreneurship, inclusion, diversity, climate entrepreneurship
- Students learn to visualise themselves as entrepreneurs, creators, farmers, craftpersons, etc.
- In result, students become skilled professionals + responsible global citizens & changemakers

What Practice Enterprise 2.0 brings to rural youth.



PROBLÉM

Nízke zastúpenie žien a menšín vo vedení

Vo vedení firiem, ktoré sú dôležité pre rozvoj regiónu, chýba veľa ľudí. Často sa menšie firmy zameriavajú na ľudí z úzkej skupiny ľudí a chýbajú iné skúsenosti a pohľady. Ak chýbajú ženy vo vedení, často sa menšie firmy zameriavajú na potreby mužov, vzdelanie alebo zdravotníctva. Ak chýbajú mladí alebo ľudia z menšín, často sa menšie firmy zameriavajú na potreby týchto skupín. To spomaľuje pokrok a spoločne sa snažia nájsť riešenia, ktoré by mohli priniesť rozmanité tímy.

HLAVNÉ PRÍČINY:

- Pretrvávajúce stereotypy (napr. predstava, že šéfom má byť muž).
- Menej možností pre ženy a menšiny dostať podporu, mentorov alebo kontakty.
- Ťažšie zladit' prácu s rodinou, väčšia záťaž v starostlivosti o deti či príbuzných.
- Chýbajúce pravidlá ako flexibilná práca alebo férová rodičovská r

DÔLEŽITÉ FAKTY:

- Len 2 z 3 manažérov v EÚ sú ženy.
- Ženy zastávajú iba 10 % najvyšších funkcií vo veľkých firmách.
- V parlamentoch EÚ je v priemere len 33 % žien.

PRAVIDLÁ

Vitajte v hre Podnikanie

KREATÍVNE RIEŠENIE

2. ŤAHANIE KARIÉ

- Karty Postup hry
poradla krokov f

PODNIKANIE

S POSLANÍM

PROBLÉM

1) Tackling *limited opportunities* for rural youth

- Rural youth often lack access to quality training and entrepreneurship support.
- Practice Enterprise 2.0 offers an accessible, school-based, low-risk environment where they can learn how to run a business.
- It gives them practical entrepreneurial skills while instilling values of sustainability and responsibility.
- Builds resilient and rooted youth - instead of rural youth seeing entrepreneurship only as migration to cities, Practice Enterprise 2.0 helps them create value locally and addresses the concern of youth retention in rural areas.

2) Making entrepreneurship *a realistic pathway*

- Rural youth frequently leave as they don't see viable futures in their communities.
- In Practice Enterprise 2.0, students don't just simulate random companies — they design enterprises around local or global problems, which could include:
 - sustainable agriculture
 - rural tourism
 - food security
 - renewable energy in rural areas
 - digital services

This trains them to identify opportunities at home and build solutions that directly benefit their community.



3) Linking to *policy priorities* and *EU experience*

H

- The EU emphasises generational renewal, innovation, and sustainability in rural development.
- It shows how education can become a pipeline for youth-led rural innovation, echoing CAP and Erasmus+ initiatives mentioned in the event description.
- Fits well with EU and regional policies promoting youth entrepreneurship and skills development in rural areas. Practice Enterprise 2.0 is fully aligned: it integrates SDGs, circular economy, inclusion, and climate entrepreneurship into learning.
- Offers a ready-made model that ministries (Education, Agriculture) can embed to meet youth, employment, and rural development goals simultaneously.

How can governments and ministries integrate *Practice Enterprise 2.0* into broader rural development and youth employment strategies?

What partnerships (schools, local governments, farmer associations, NGOs, EU programmes) are needed to make it effective?





PROBLÉM

Nízke zastúpenie žien a menšín vo vedení

Vo vedení firiem, škôl, politických strán alebo inštitúcií sú väčšinou muži a ľudia z menšín sa tam dostávajú oveľa ťažšie. Znamená to, že o dôležité veciach rozhoduje len úzka skupina ľudí a chýbajú iné skúsenosti a pohľady. Ak chýbajú ženy vo vedení, často sa menej myslí na potreby rodín, vzdelávanie alebo zdravotníctva. Ak chýbajú mladí alebo ľudia z menšín, nepočítajú problémy. To spomaľuje pokrok a spoločnosť prichádza o nápady a riešenia ktoré by mohli priniesť rozmanité tímy.

HLAVNÉ PRÍČINY:

- Pretrvávajúce stereotypy (napr. predstava, že šéfom má byť muž).
- Menej možností pre ženy a menšiny dostať podporu, mentorov alebo kontakty.
- Ťažšie zlaďiť prácu s rodinou, väčšia záťaž v starostlivosti o deti či príbuzných.
- Chýbajúce pravidlá ako flexibilná práca alebo férová rodičovská r

DÔLEŽITÉ FAKTY:

- Len 2 z 3 manažérov v EÚ sú ženy.
- Ženy zastávajú iba 10 % najvyšších funkcií vo veľkých firmách.
- V parlamentoch EÚ je v priemere len 33 % žien.

PODNIKANIE

S POSLANÍM

PRAVIDLÁ

Vitajte v hre Podnikanie

KREATÍVNE
RIEŠENIE

PROBLÉM

But also...

Youth Mobility & Incentives

- It is normal for young people to migrate and explore new opportunities
- The challenge is to create programs that motivate them to stay, return, or settle in rural areas
- Design incentive systems (housing, start-up support, access to finance, quality services) and support agro-entrepreneurship
- In Slovakia and other EU countries, young families and women are starting to return to rural areas — North Macedonia should encourage and support this trend





Women's potential as a driving force

- Do not forget the potential of half of the population
- Promote women's entrepreneurship and women in agriculture
- Women play a key role in driving rural economies and communities
- Supporting women means unlocking new talent, innovation, and resilience in rural development

Thank you

Kontakt

Ivana Uličná

ivana.ulicna@hekima.sk

Hekima

