



———— Kari Nyyssölä ————

AKATEEMINEN YRITTÄJYY SOPETUS JA MUUTTUVAT TYÖNKUVAT

Työllistymismahdollisuuksien kaventuessa vastavalmistuneilta opiskelijoilta edellytetään yhä enemmän kykyä ja taitoa markkinoida omia taitojaan ja ajatuksiaan sekä viime kädessä valmiuksia työllistää itse itsensä.

Yrittäjyys tarjoaa lisävaihtoehdon myös jo ennestään hyvissä lähtöasemissa oleville työttömille tai muuten vain työhönsä kyllästyneille.

1990-luvun yrittäjämönteisen ilmapiirin merkkejä ovat lehtien palstoilla esitetyt vaatimukset siitä, että yrittäminen ja yrittäjäksi valmentaminen pitäisi ottaa entistä paremmin huomioon eri koulutusasteiden opetussuunnitelmissa. Tällöin yrittäjyysopetus saisi jopa peruskoulutuksen piirteitä, vaikka perinteisesti yrittäjyysopetus on mielletty osaksi aikuisten ammatillista täydennyskoulutusta. Yrittäjyyden sisällyttäminen opetusohjelmiin on tullut esille myös korkeakouluissa. Työllistymismahdollisuuksien kaventuessa vastavalmistuneilta opiskelijoilta edellytetään yhä enemmän kykyä ja taitoa markkinoida omia taitojaan ja ajatuksiaan sekä viime kädessä valmiuksia työllistää itse itsensä.

Yrittäjyyden istuttaminen korkeakoulujen perusopetukseen on kuitenkin helpommin sanottu kuin tehty. Yrittäjyysopetus onkin kanavoitunut pitkälti korkeakoulujen työvoimakoulu-

tukseen, joka käytännönläheisenä koulutusmuotona tarjoaa toimivimmat puitteet yrittäjyysopetukselle.

Tässä artikkelissa pohditaan yrittäjyyden ja korkeakouluopetuksen problematiikkaa sekä työvoimapolitiittisen yrittäjyysopetuksen vaikuttavuutta ja yrittäjyyden mahdollisuuksia muuttuvassa työelämässä erityisesti pitkälle koulutettujen näkökulmasta.

Yrittäjyysopetuksen käsitteestä

Yrittäjyysopetusta voidaan luonnehtia parhaiten jäsentämällä yrittäjyysopetuksen kohdejoukkoja, koska ne määräävät pitkälti myös opetuksen sisällön. Block & Stumpf (1992, 27) esimerkiksi erottavat neljä yrittäjyysopetuksen kohdejoukkoa: yrittäjät, yritysjohtajat, yrittäjätyöhenkilöt ja yrittäjähenkiset.

Yrittäjäryhmään kuuluvat varsinaiset ja aloitamassa olevat yrittäjät ja itsensä työllistäneet. Blockin ja Stumpfin mukaan heille on tärkeää opettaa mm. yrittäjyyteen liittyviä perustaitoja ja -tietämystä sekä yrittäjähenkisyyttä. Yritysjohtajat puolestaan tarvitsevat esimerkiksi innovaatioita edistävää koulutusta sekä tietoa riskienhallinnasta. Yrittäjätukihenkilöt ovat eräänlaisia konsultteja, jotka eivät halua itse ryhtyä varsinaisiksi yrittäjiksi, mutta haluavat tukea yrittäjiä ja yritysjohtajia. He tarvitsevat ensisijaisesti ymmärrystä yrittäjyyteen liittyvästä riskinotosta ja yrittäjyyden mahdollisuuksista. Yrittäjähenkiset eivät myöskään itse ole perustamassa yritystä vaan haluavat omaksua koulutuksen avulla "yrittäjäasennetta". (Block & Stumpf 1992, 28-30.)

Blockin ja Stumpfin ryhmittely on melko abstrakti ja se ei kytkeydy empiirisiin havaintoihin. Lisäksi se on suunnattu liiketaloustieteen opiskelijoille, jolloin kosketuspinta pehmeämmille aloille jää ohueksi. Curran ja Stanworth (1989) ovat myös esittäneet yrittäjyysopetuksen kohderyhmittelyn, joka on samantyyppinen kuin edellä mutta selvästi pragmaattisempi. He erotelevat kohderyhmän perusteella neljä yrittäjyysopetuksen tyyppiä: 1) yrittäjyyskoulutus, 2) pienyrittäjiksi ja itsensä työllistäjiksi aikoville suunnattu yrittäjäkoulutus, 3) jatkuva pienyrittäjäkoulutus sekä 4) yrittäjyystietokoulutus.

1) Yrittäjyyskoulutuksen peruslähtökohtana on opettaa luomaan uusia liikeideoita. Curran ja Stanworth kuitenkin toteavat, että tämän edellyttämää luovuutta ja karismaa on vaikea, ellei mahdotonta opettaa perinteisessä kaupallisessa opetuksessa. Toisaalta he eivät myöskään tuo esille mitään vaihtoehtoa.

2) Pienyrittäjiksi ja itsensä työllistäjiksi aikoville suunnattu yrittäjäkoulutus on helpommin toteuttavissa, koska sen tavoitteena on valmistella ihmisiä yrittäjäksi opettamalla yrittämisen jokapäiväisiä käytännön taitoja.

3) Jatkuva pienyrittäjäkoulutus on pienyrittäjien täydennyskoulutusta ja 4) yrittäjyystietokoulutus on puolestaan suunnattu yrittäjyyttä uravaihtoehtona harkitseville ihmisille. (Curran & Stanworth 1989, 11-12.)

Curranin ja Stanworthin ryhmittelyn avulla on mahdollista jäsentää suomalaista yrittäjyysopetusapparaattia. Yrittäjyyskoulutuksen suoranaista vastinetta on vaikea löytää, mutta monet korkeakoulujen työvoimapolitiittiset ns. urasuunnittelukurssit ovat hyvin lähellä tätä. Urasuunnittelukurssit kuuluvat ns. ohjaavaan koulutukseen, jonka osuus on noin kymmenes työvoimapolitiittisesta koulutuksesta (Mikkonen 1996, 21).

Urasuunnittelukurseilla ei varsinaisesti opeteta työhön liittyviä tietoja ja taitoja; tavoitteena on enemmänkin opettaa työn hakemista (vrt. Manninen 1995). Urasuunnitteluksi luokiteltavilla kurseilla voidaan esimerkiksi opettaa työnhakutekniikoita. Yrittäjyys on myös vahvasti esillä näillä kurseilla. Varsin yleistä on myös psykologiapainotteinen koulutus, jonka avulla kurssilaiset pyrkivät löytämään ja hyödyntämään omaa osaamistaan parhaalla mahdollisella tavalla ja muutoinkin lisäämään itseluottamustaan.

Urasuunnittelukurssit ovat saaneet runsaasti kritiikkiä päämäärättömydestään; niissä koulutetaan ihmisiä kouluttamisen vuoksi ja varastoidaan työttömiä pois kortistosta. Toisaalta urasuunnittelukurssien olemassaoloa voidaan puolustaa kysynnän ja tarjonnan lailla: niille ei osallistuttaisi, ellei niitä koettaisi tarpeellisiksi.

Pienyrittäjiksi ja itsensä työllistäjiksi aikovien koulutuksella sekä jatkuvalla pienyrittäjäkoulutuksella on vankat perinteet. Esimerkiksi korkeakouluissa nämä kurssit olivat työvoimapolitiittisen koulutuksen selkärankana aina 1990-luvun alkuun asti. Yrittäjyystietokoulutus on noussut vahvasti esille laman ja suurtyöttömyyden myötä. Esimerkkinä voidaan mainita työministeriön ja kauppa- ja teollisuusministeriön toteuttamat yrittäjyyskampanjat sekä yrittäjyyden kytkeminen oppilaitosten opetussuunnitelmiin.

Akateemisen yrittäjyyden esteet

Yrittäjyysopetuksen peruskysymys on se, että

voidaanko ihminen ylipäättään kouluttaa yrittäjäksi vai onko kyseessä synnynnäinen tai ko-toa opittu ominaisuus, jota koulutuksen avulla on turha tavoitella. Akateemiset ja muut pitkälle koulutetut ovat erityinen haaste yrittäjyys-opetukselle, koska koulutustason noustessa yrittäjien osuus laskee. Esimerkiksi vuoden 1992 tilastojen mukaan yrittäjien osuus akateemisista työllisistä oli 6.5 prosenttia. Muun ammatillisen koulutuksen saaneilla vastaava prosenttiluku oli 14 ja pelkän perusasteen suorittaneilla 20.6. (Tilastokeskus 1996.)

Miksi korkeakoulututkinnon suorittanut on siten niin haluton ryhtymään yrittäjäksi? Makrotason näkökulmasta tarkasteltuna löytyy ainakin neljä syytä. Ensinnäkin akateemisten työttömyysaste on yleensä 3 - 4 kertaa alhaisempi kuin kokonaistyöttömyysaste. Työttömyys ei ole akateemisille riittävä yrittäjyyden työntötekijä. Toiseksi pitkälle koulutetuilla on yleensä keskimääräistä suuremmat tulo-odotukset, mikä nostaa yrittäjyyden kynnystä; palkkatyöllä ei rikastu, mutta se tarjoaa kohtuullisen ja varman elintaso. Kolmanneksi yrittäjyys ei ole pohjimmiltaan "intellektuaalista" toimintaa eli siihen sisältyy paljon käytännönläheisiä ja rutiininomaisia työtehtäviä, jotka saattavat nostaa henkiseen työhön orientoituneen maisterin

yrittäjyyskynnystä (Storey 1994, 128). Neljänneksi akateemisten pääsääntöinen sijoittuminen julkiselle sektorille antaa vähän tilaa yrittäjyyden "luonnolliselle" synnylle. Yksityiselle sektorille yrittäjyys on tavallaan sisäänrakennettu, jolloin yrittäjäksi ryhtyminen käy luontevasti ilman alan vaihtoa.

Makrotason tekijät eivät pelkästään selitä sitä, miksi joku perustaa yrityksen ja joku toinen ei. Asiaan vaikuttavat myös monet työntö- ja vetotekijät sekä henkilökohtaiset ominaisuudet. Lisäksi monissa tutkimuksissa on tullut esille, että yrittäjyys on pitkälti periytyvää; kärjistään voidaan sanoa, että yrittäjäksi ryhtyvät yleensä yrittäjien lapset. Korkeakouluihin sen sijaan valikoituu edelleen suhteellisen paljon ylempien toimihenkilöiden jälkeläisiä, mikä omalta osaltaan ehkäisee yrittäjyysajattelun leviämistä korkeakouluihin (vrt. Kivinen & Rinne 1995, 92).

Akateemiselle yrittäjyydelle on luonteenomaista myös professionalisoituminen eli sen parissa toimivat omaavat yksinoikeiden ammattinsa harjoittamiseen. Lääkärit ja juristit ovat hyviä esimerkkejä. Yrittäminen on vakiintunut näillä aloilla omiksi instituutioikseen, joihin on kohtuullisen vai helppo siirtyä esimerkiksi julkisen

TÄRKEÄÄ KORKEAKOULULLE	TÄRKEÄÄ YRITTÄJÄLLE
menneisyys	tulevaisuus
arvioiva erittely	luovuus
tietäminen	näkemykset
passiivinen ymmärtäminen	aktiivinen ymmärtäminen
objektiivisuus	tunteilla sitoutuminen
symbolien käsittely	tapahtumien käsittely
kirjallinen viestintä	henkilökohtainen viestintä
käsite	ongelmat ja mahdollisuudet

Asetelma 1. Korkeakoululle ja yrittäjälle tärkeät asiat Gibbin mukaan Lähde: Gibb 1987, 17.

sektorin palveluksesta. Professionaalisilla aloilla yrittäjyys lähentelee palkkatyötä, koska suhteellisen vähäinen kilpailu ja ammatin harjoittamisen monopolisointi takaavat kaikille alalle tuleville kohtuullisen tulotason ilman suuria riskejä. Tästä syystä akateemisesta yrittämisestä puhuminen näillä aloilla on osittain harhaan johtavaa.

Akateemisten alhaisen yrittäjyysinnon taustalla on myös korkeakouluissa annettu opetus, jossa yrittäjyys on perinteisesti ollut vieras elementti. Tämä selittyy pitkälti korkeakoulu- ja yritysmaailman välisistä eroista mieltää ja preferoida asioita. Allan A. Gibb (1987) on varsinkin osuvasti kiteyttänyt näitä eroja vertaamalla korkeakoulun ja yrittäjän tärkeiksi kokemia asioita:

Gibbin mukaan yrittäjällä on vähän aikaa kriittiseen tapahtuneiden asioiden analyysiin. Häntä kiinnostaa enemmän tulevaisuus ja siihen liittyvien ongelmien välttäminen ja ennakointi. Tähän vaaditaan luovuutta ja näkemystä. Yrittäjä havainnoi ja ymmärtää maailmaa henkilökohtaisten ja konkreettisten kokemusten ja tapahtumien kautta, joihin välittyvät myös emotionaaliset tuntemukset. Akateemiseen maailmaan puolestaan kuuluvat olennaisesti asioiden tarkkailu ulkopuolelta, symbolinen ajattelu, käsitteiden käyttö, objektiivisten johtopäätösten teko sekä tutkimusprosessista viestiminen kirjallisessa muodossa. Sen sijaan yrittäjälle henkilökohtaiset kontaktit ovat välttämättömiä (joskin ne ovat tärkeitä myös tutkijalle). Edelleen Gibbin mukaan yrittäjän maailmankuvaa hallitsevat ongelmien ratkaisu sekä mahdollisuudet, jotka voivat konkretisoida oikeiden valintojen avulla. (Gibb 1987, 17.)

Edellä mainitut näkemuserot eivät liity pelkästään korkeakoulumaailman ja yrittäjyyden suhteeseen. Kuluneina vuosikymmeninä koko koulutusjärjestelmä on keskittynyt palkkatyöntekijöiltä vaadittavien ominaisuuksien välittämiseen sekä sosiaalistamaan uudet sukupolvet palkkatyöhön. Yrittäjäksi ryhtyminen koulutuksen avulla tai ns. yrittäjyyskasvatus on koko vallitsevaa työ- ja koulutuskulttuuria koskettava asia,

jossa törmätään moniin periaatteellisiin kysymyksiin. Yrittäjyyteen liittyy paljon positiivista ajattelua, minkä omaksuminen voi olla hyväksi vaikka ei koskaan ryhtyisikään yrittäjäksi. Toisaalta yrittäjäksi tosissaan aikovan täytyy omaksua myös oveluutta, kunnianhimoa, oman edun tavoittelua tai suoranaista itsekkyyttä, jotta pärjäisi kovassa kilvassa. Koulutuksessa tällaisten käyttäytymispiirteiden kostonaminen ei luonnollisestikaan sovi. Yrittäjyyskasvatus ja yrittäjyysopetus saattavatkin olla aikamme muoti-ilmiö, joka menettää kiinnostavuutensa työllisyystilanteen parantuessa.

Yrittäjyysopetuksen vaikuttavuudesta

Voidaanko yrittäjyysopetuksella vaikuttaa yrittäjyyteen ja itsensä työllistämiseen? Aihetta on Suomessa tutkittu yllättävän vähän. Tämä johtunee pitkälti siitä, että yrittäjyysbuumi on melko tuore ilmiö eikä sitä ole vielä paljon kartoitettu. Joitain tutkimuksia on kuitenkin tehty (esim. Niitykangas ym. 1986; Taskinen 1990; Mielonen 1994; Aho ym. 1995). Nämä antavat olettaa, että työvoimapolitiisella koulutuksella ja ohjauksella voidaan jossain määrin lisätä yrittäjyyttä ja yritysten perustantaa. Myös oma tutkimukseni (ks. viite, sivu) antoi samansuuntaisia tuloksia (Nyyssölä 1996).

Tuloksia voidaan tarkastella mikro-, makro- ja metatason näkökulmista. Mikrotason näkökulmasta tarkasteltuna tulokset voidaan tulkita siten, että työvoimapolitiittinen yrittäjyysopetus ja -ohjaus on ollut hyvää ja yrittäjyyteen innostavaa. Makrotason näkökulmasta ongelmaksi nousee vuotovaikutus: henkilö olisi voinut käyttäytyä samalla tavalla vaikka hän ei olisikaan osallistunut yrittäjyysopetukseen (vrt. Räisänen 1993, 62-62). Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työvoimapolitiittinen yrittäjyysopetus on lisännyt lähinnä jo ennestään yrittäjäpotentiaalien henkilöiden yrittäjyyttä.

Omassa tutkimuksessani (Nyyssölä 1996) oli havaittavissa tämän tyyppinen ilmiö. Ne henkilöt, joita työvoimapolitiittinen kurssi oli innostanut yrittäjyyteen, olivat hyvin samankaltai-

sia kuin ne henkilöt, jotka olivat innostuneet yrittämisestä jo ennen kurssin alkua. Edellistä ryhmää nimitin “kurssiyrittäjiksi” ja jälkimmäistä “sisäsyntyisiksi yrittäjiksi”. Kumpaankin ryhmään kuului suhteellisen paljon miehiä ja he olivat yleensä aikaisemmin toimineet yksityisellä sektorilla. Heillä oli useimmiten tekninen, luonnontieteellinen, kaupallinen tai yhteiskuntatieteellinen koulutus. Kurssiyrittäjät ja sisäsyntyiset yrittäjät poikkesivat varsin paljon “ei-yrittäjän” ideaalista, jota edusti puhtaimmillaan humanistisen koulutuksen saanut nainen ja joka oli yleensä aikaisemmin työskennellyt alempana toimihenkilönä julkisella sektorilla. Ei-yrittäjät kuuluvat siihen työvoiman osaan, joka ei ole kiinnostunut yrittäjyydestä ja jonka yrittäjyyttä ei koulutuksella pystytä oleellisesti lisäämään.

Metatason näkökulmasta yrittäjyysopetuksen vaikuttavuutta voidaan selittää riskejä ja epävarmuutta suosivan ajattelutavan lisääntymisellä (Allardt 1994; Julkunen & Nätti 1994; Beck 1995). Riski- ja epävarmuustekijät ovat sekä henkilökohtaisia että yhteiskunnallisia. Henkilön kannalta yrittäjyys voi päättyä konkurssiin tai toiminnan vastentahtoiseen lopettamiseen, jolloin seurauksena on työttömyys taloudellisine ja sosiaalisine haittoineen.

Yhteiskunnalle riski- ja epävarmuustekijät aiheuttavat ongelmia kahdella tavalla. Ensinnäkin epäonnistuneesta yrittämisestä koituu yhteiskunnalle taloudellista haittaa konkurseista aiheutuvien kulujen ja lisääntyvien työttömyyskorvausten muodossa. Toiseksi riski- ja epävarmuustekijät saattavat kärjistää työllisyys- ja koulutuspolitiikan uskottavuusongelmaa, koska luottamus yrittäjyyden työllisyyttä parantavaan voimaan perustuu pitkälti olettamuksiin ja “ajan henkeen”. Tällöin helposti unohdetaan, että huonolle pohjalle rakennetusta yrittäjyydestä on enemmän haittaa kuin hyötyä.

Muuttuvat työnkuvat ja yrittäjyys

Riski- ja epävarmuustekijöiden lisäksi yrittäjyyteen sisältyy myös työllisyyspoliittista potentiaalia. Ongelmana on vain se, että miten se saa-

daan hyödynnettyä ja kanavoitua työpaikoiksi. Yrittäjyyskampanjat ja pitkälti myös yrittäjyysopetus ovat suoraviivaisia, järjestelmäkeseisiä ja suuria massaprojekteja, joista itsestään puuttuu yrittäjyyden perusedellytyksenä oleva luovuus ja yksilöllisyys. Tämä on perin huono tapa yrittäjyyden kehittämiseen ja kannustamiseen, koska jälkimodernistuvassa ja fragmentoituvassa yhteiskunnassa suurille joukoille suunnatut valistuskampanjat eivät enää toimi.

Yrittäjyyden voima voisi olla sen arkipäiväisessä muodossa: jokainen ihminen on elämänsä jossain vaiheessa ponnistellut luovalla tavalla jonkin tavoitteen saavuttamiseksi. Tässä törmäämme yrittäjyyden määrittelyongelmiin. Perinteisesti yrittäjyyden/itsensä työllistämisen määrittelyt on tehty puhtaasti taloudellisista lähtökohdista (esim. yrityksen liikevaihto tai työntekijämäärä) tai sen mukaan, mikä on itsensä työllistäneiden/pienyrittäjien suhde tuotantovälineisiin (freelance, omistaja, osakas, toimitusjohtaja jne.)

Nykyisin korostetaan myös sitä, että yrittäjyys on persoonallisiin tekijöihin sidoksissa oleva elämänasenne. Tällaiseen ajattelutapaan nojautavat määritelmät lähtevät siitä, että yrittäjä on henkilö, johon personoituu luovuus, motivaatio, uskallus, näkemyksellisyys sekä muita yrittäjyyteen liitettävistä ominaisuuksista (Johannisson 1992, 1; Timmons 1994, 7). Yrittäjyys on siis kimppu ominaisuuksia, joiden ei tarvitse välttämättä kanavoitua varsinaisen yrityksen perustamiseen, vaan se voi ilmetä myös toisen palveluksessa tai jonkin yhteisön jäsenenä. Tästä voidaan käyttää myös termiä “sisäinen yrittäjyys” (Koiranen & Pohjansaari 1994).

Sisäisen yrittäjyyden malli on käyttökelpoinen työkalu jäsenettäessä erityisesti pitkälle koulutettujen henkilöiden yrittäjyyttä. Perinteinen tiukka ero palkkatyön ja yrittäjyyden välillä sopii näet varsin huonosti työn muuttumista ennakoiiviin käsityksiin. Esimerkiksi USA:n nykyisen työministerin Robert Reichin (1994) mukaan tuotantotalouden muutos on lähes kaikissa teollistuneissa maissa synnyttämässä karkeasti määriteltynä kolme uutta työnkuvaa: rutiin-

nipalvelut, henkilöpalvelut ja symbolianalyysi. Rutiinipalveluihin kuuluvat massatuotantoon kuuluvat toistuvuonteiset työtehtävät. Henkilöpalveluihin kuuluu yksinkertaisia ja toistuvia palveluita. Suurin ero kahden edellisen välillä on se, että henkilöpalveluja on tarjottava ihmiseltä toiselle, eikä niitä voida siten myydä maailmanlaajuisesti.

Symbolianalyttiset palvelut sisältää ongelman ratkaisun, ongelmantunnistuksen ja strategisen välityksen tehtävät. Symbolianalyttikot ovat hyvin koulutettuja ja edustavat Reichin työtehtäväkategoriasa hierarkian huippua. Symbolianalyttikoille on myös luonteenomaista se, että heillä ei ole varsinaisia esimiehiä tai valvojia. Heidän tulonsa eivät määräydy niinkään työhön käytetystä ajasta tai työn määrästä vaan pikemminkin laadusta, kekseliäisyydestä, viisaudesta sekä myös nopeudesta ratkoa, tunnistaa ja välittää ongelmia. (Reich 1995.) Tässä suhteessa symbolianalyttikon toiminta on eräänlaista sisäistä yrittäjyyttä, koska yrittämistä tai itsensä työllistämistä ei ole pelkästään se, että perustaa yrityksen, vaan myös se, että aktiivisesti myy ja markkinoi tavalla tai toisella palvelujaan ja osaamistaan työnantajalle.

Charles Heckscher (1995) on esittänyt samantapaisia ajatuksia. Hän on tutkinut amerikkalaisten yritysten organisaatiokulttuurisia muutoksia saneerausprosessien yhteydessä, joissa erityisesti keskijohdon määrää on vähennetty tai sen asemaa heikennetty. Yleensä ajatellaan, että henkilöstön olevan tyytyväisempää ja yltävän parempiin tuloksiin sellaisissa yrityksissä, jotka ovat sitoutuneet työvoimaansa ja pyrkivät turvaamaan mahdollisimman pitkälle työn jatkuvuuden. Suurimmassa osassa Heckscherin tutkimista yrityksistä näin olikin asian laita. Näiden lisäksi löytyi kuitenkin myös sellaisia yrityksiä, joissa sitoumuksia ja lojaalisuutta ei esiintynyt kummankaan osapuolen taholta. Saneeraustilanteessa yritysjohto piti kuitenkin toimihenkilöstönsä tilanteen tasalla ja tietoisina edessä olevista haasteista. Yritysjohto ja toimihenkilöt rakensivat yhdessä uudenlaista, vanhat työnjaolliset rajat murtavaa kumppanuutta, joka rakentui konkreettisten työtehtävien

ympäri. Toimihenkilöt ymmärsivät, että sisäistäessään tällaiset muutokset he kykenisivät pärjäämään paremmin, vaikka heidän nykyinen työnantajansa ei enää kykenisi tarjoamaan uusia työtehtäviä vanhojen tilalle. Tulostensa perusteella Heckscher ennakoii, että olemme siirtymässä uudenlaiseen työkuulttuuriin, jossa sen paremmin organisaatiot kuin henkilöstökään eivät enää odota ihmisten pitkälle menevää sitoutumista määrättyyn työnantajaan. Uusi työkuulttuuri rakentuu riippumattomien yksilöiden ja selkeän tehtäväkuvan määrittelevän organisaation vuorovaikutuksen varaan. (Heckscher 1995.)

William Bridges (1994) menee vielä pidemmälle toteamalla, että ei-tyypillistyvät työsuhteet ovat alkua syvemmälle työn käsitteen muutokselle. Bridgesin mukaan organisaatiot ovat siirtymässä työtehtäväpohjaisesta rakenteesta kohti työn tarvepohjaista rakennetta. Työtehtävät ja toimenkuvat ovat epäoleellisia. Tärkeintä on määritellä se työ, mikä on tähdellistä ja mikä täytyy tehdä. Tällaiseen "post-job" -organisaatioon kuuluu se, että työntekijöistä tulee itsensä managereita, jotka ovat sisäistäneet koko organisaation olemuksen eivätkä yksistään omaa tehtäväaluettaan.

Monet näkemykset työnkuvien muutoksista ja työtehtävien uudelleenorganisoinnista ovat amerikkalaista perua, jossa työmarkkinat rakentuvat pitkälti "hire and fire"-ajattelun pohjalta. Pohjoismaalaiseen, työsuhteen pysyvyyttä arvostavaan elämänmenoon tällaiset näkemykset voivat tuntua vierailta. Esimerkiksi sisäisen yrittäjyyden malli sopii hyvin koulutetulle eliittityövoimalle. Huonosti koulutetun, katkonaisen työhistorian omaavan sekä yhteiskuntarakenteen alimmilla tikapuilla tasapainottelevan henkilön korvissa "itsensä markkinoiminen" tai "oman ammattitaitonsa myyminen" voi kuulostaa kornilta. Yrittäjyys tarjoaa lisävaihtoehdon jo ennestään hyvissä lähtökuopissa oleville työttömille tai muuten vain työhönsä kyllästyneille. Työelämästä uloslyödyille pitkäaikais-työttömille yrittäjyyskampanjointi on lähinnä uusliberalistien iloksi tehtyä virallista ja sisälyksetöntä liturgiaa.

Vite

Kari Nyssölään tutkimuksen ydinkysymyksenä oli, voidaanko työvoimapolitiittisten kurssien avulla kouluttaa akateemisista työttömistä yrittäjiä. Tutkimus perustui 700 henkilön kyselyaineistoon. Näistä kaksi kolmasosaa oli osallistunut yrittäjyyttä käsittelevälle kurssille. Ks. Nyssölä 1996, 87-88.

Tähteet

- AHO, S., KIVIMÄKI, R. & KOSKI, P. (1995) *Uusi, kestävä yrittäjyys. Tutkimus yrittäjäksi ryhtymisestä ja usyrityskeskusten toiminnasta*. Työpoliittisia tutkimuksia 118. Helsinki: Työministeriö.
- ALLARDT, E. (1994) *Makrosocial förändringarna och politik i dagens Europa*. Sosiologia 31, 1, 1-10.
- BECK, U. (1995) *Politiikan uudelleen keksiminen: Kohti reflektiivisen modernisaation teorian*. Teoksessa U. Beck, A. Giddens & S. Lash: *Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio*. Tampere: Vastapaino, 11-82.
- BLOCK, Z. & STUMPF, S.A. (1992) *Entrepreneurship Education Research. Experience and Challenge*. Teoksessa D.L. Sexton & J.D. Karsarda (ed.) *The State of the Art of Entrepreneurships*. Boston: PWS-Kent, 17-42.
- BRIDGES, W. (1994) *The End of the Job*. Fortune 119, 19, 46-51.
- CURRAN, J. & STANWORTH, J. (1989) *Education and Training for Enterprise. Some Problems of Classification, Evaluation, Policy and Research*. International Small Business Journal 7, 2, 11-22.
- GIBB, A.A. (1987) *Enterprise Culture. Its Meanings and Implications for Education and Training*. Journal of European Industrial Training 11, 2, 1-38.
- HECKSCHER, C. (1995) *White-Collar Blues. Management in an Age of Corporate Restructuring*. New York: Basis Books.
- JOHANNISSON, B. (1992) *Entrepreneurs as Learners. Beyond Education and Training*. Institut för Ekonomisk Forskning, Working Paper Series 1992/7. Lund: Lund Universitet.
- JULKUNEN, R. & NÄTTI, J. (1994) *Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon*. Tampere: Vastapaino.
- KOIRANEN, M. & POHJANSAARI, T. (1994) *Sisäinen yrittäjyys. Innovatiivisuuden, laadun ja tuottavuuden perusta*. Tampere: Konetuumat Oy.
- MANNINEN M. (1995) *Henkilökohtaiset ohjelmatko lääke massatyöttömyyteen?* Korkeakoulutieto 22, 4, 28-32.
- MIELONEN, J. (1994) *Akateemisen työttömyyden omaehtoinen hoitaminen. Seurantatutkimus Kymen läänin Keino-projektista*. Työpoliittinen tutkimus 74. Helsinki: Työministeriö.
- MIKKONEN, I. (1996) *Työvoimakoulutus ja työmarkkinapolun käänneet. Vaikuttavuuden arviointia ensimmäisen vuoden seurannan perusteella*. Työpoliittinen tutkimus 129. Helsinki: Työministeriö.
- NIITYKANGAS, H., MAKKONEN, J. & MOILANEN, R. (1986) *Yrittäjäkoulutuksen vaikutukset koulutettavien asenteisiin*. Keski-Suomen taloudellinen tutkimuskeskus julkaisuja 97/1986. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- NYSSÖLÄ, K. (1996) *Työvoimakoulutus ja akateeminen yrittäjyys. Relander-kurssien työllisyyspoliittinen vaikuttavuus yrittäjyys näkökulmasta*. Koulutussosiologian tutkimuskeskus raportteja 34. Turku: Turun yliopisto.
- OH (1993) *Yrittäväksi koulussa - kasvatus yrittäjyyteen*. Helsinki: Opetushallitus.
- REICH, R. (1995) *Rajaton maailma. Yritysten ja kansallisvaltioiden uudet pelisäännöt*. Sitra 147. Helsinki: Suomen itsenäisyyden juhlarahasto.
- RÄISÄNEN, H. (1993) *Työmarkkinakoulutus OECD-maiden työvoimapolitiikassa*. Työpoliittinen tutkimus 62. Helsinki: Työministeriö.
- STOREY, D.J. (1994) *Understanding Small Business Sector*. London: Routledge.
- SUIKKANEN, A. (1994) *Yli miljoona suomalaista ajautunut lyhyisiin työsuhteisiin*. Helsingin Sanomat 21.3.1994.
- TASKINEN, T. (1990) *Yrittäjäkurssi yrittäjyyden edistäjänä. Yrityksen toiminta, yrittäjäksi motivoituminen ja paikallinen elinkeino- ja yrittäjyysilmasto*. Kulttuuri- ja suunnittelumaantieteen tiedonantoja 15. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- TILÄSTOKESKUS (1996) *Koulutetun pääasiallisen toiminta 1992 ja työttömyys 1993 koulutuksen mukaan*. Tilastokeskuksesta tilattu erillistaulukko.
- TIMMONS, J.A. (1994) *New Venture Creation. Entrepreneurship for the 21st Century*. Boston, Massachusetts: Irwin.

Artikkeli saapui toimitukseen 6.3.1996.
Toimituskunta teki julkaisupäätöksen 2.10.1996.