

Vuorovaikutusverkostot työelämässä ja vapaa-ajalla

Minna Tikka

Puheviestinnän pro gradu -tutkielma

Kevät 2016

Viestintätieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

| | |
|---|---|
| Tiedekunta – Faculty HUMANISTINEN | Laitos – Department VIESTINTÄTIETEIDEN |
| Tekijä – Author Minna Tikka | |
| Työn nimi – Title VUOROVAIKUTUSVERKOSTOT TYÖELÄMÄSSÄ JA VAPAA-AJALLA | |
| Oppiaine – Subject Puheviestintä | Työn laji – Level Pro gradu -tutkielma |
| Aika – Month and year Kevät 2016 | Sivumäärä – Number of pages 83 |
| <p>Tiivistelmä – Abstract</p> <p>Tämän tutkielman tavoitteena on kuvata ja ymmärtää vuorovaikutusverkostojen ilmiötä ja haastateltavien niille antamia merkityksiä. Yleistämisen sijaan pyrkimyksenä on tuottaa ilmiöstä tietoa haastateltaviksi valikoituneen joukon käsitysten pohjalta. Haastateltaviksi valittiin parhaillaan työelämässä olevia asiantuntijoita, jotka kertoivat sekä ammatillisista että vapaa-ajan verkostoistaan. Tutkimus suoritettiin laadullisin keinoin käyttäen teemahaastattelua. Haastateltavat (9kpl) tavoitettiin lumipallo-otantaa hyödyntämällä.</p> <p>Verkostoja ja vuorovaikutusverkostoja on tutkittu paljon myös viestinnän alalla. Tämän tutkimuksen lähestymistapa tuo kuitenkin uutta tietoa vuorovaikutusverkostoihin, negatiivisiin verkostoihin ja verkostoitumisen edellytyksiin liittyen. Tutkimusasetelma tarjoaa aiemmasta tutkimuksesta poiketen tietoa esimerkiksi suljetuista, negatiivisista verkostoista.</p> <p>Tämän tutkimuksen tulosten perusteella näyttää siltä, että vuorovaikutusverkostot ymmärretään tärkeäksi osaksi sekä työelämää että vapaa-ajan elämää. Haastateltavien voidaan nähdä olevan enemmän tietoisia työelämän kuin vapaa-ajan verkostojensa rakentumisesta, mikä voi johtua verkostojen erilaisista tavoitteista. Haastateltavien mukaan vuorovaikutusverkostojen rakentaminen sisältää sekä taitoperustaisia että piirre ominaisia edellytyksiä. Näiden edellytysten lisäksi haastateltavat kertovat maineen vaikuttavan heidän verkostoitumishalukkuuteensa. Verkoston huono maine tai omaan toimenkuvaan sopimaton imago voi tehdä verkostosta negatiivisen. Tämä johtaa tilanteeseen, jossa vuorovaikutusverkostoa tai siihen kuuluvia henkilöitä ei haluta osaksi omia verkostoja ikävien seuraamusten tai vaikutusten pelossa. Verkosto voi myös muuttua negatiiviseksi sen jäsenten toiminnan myötä. Haastateltavat kertovat pohtivansa verkostojen ja niiden toiminnan eettisiä puolia. Tämä pohdinta voi vaikuttaa suuresti haastateltavien verkostoitumishalukkuuteen. Tulokset osoittavat, että haastateltavien voidaan myös huomata punnitsevan mahdollisia vuorovaikutussuhteesta ja verkostosta saatavia hyötyjä ja kuluja verkostoja luodessaan.</p> <p>Tutkielman tulokset auttavat ymmärtämään vuorovaikutusverkostojen merkitystä työ- ja vapaa-ajan elämässä sekä verkostoitumiseen vaikuttavia tekijöitä. Tulokset tarjoavat mahdollisuuksia jatkotutkimukselle esimerkiksi negatiivisten verkostojen ja korruptioverkostojen tarkastelulle interpersonaalisten suhteiden näkökulmasta. Tuloksia voidaan soveltaa käytännön verkostoitumisen opetuksessa sekä tätä kautta hyödyntää esimerkiksi työelämävalmennuksen kehittämisessä.</p> | |
| <p>Asiasanat – Keywords interpersonaalinen suhde, puheviestintä, vuorovaikutusverkostot, työelämä, verkostot, vuorovaikutus</p> | |
| <p>Säilytyspaikka – Depository Jyväskylän yliopisto/ Jyväskylän yliopiston kirjasto</p> | |
| <p>Muita tietoja – Additional information</p> | |

Sisällysluettelo

| | |
|--|----|
| 1 JOHDANTO | 1 |
| 2 TUTKIMUKSEN TAUSTA | 3 |
| 2.1. Vuorovaikutusverkot..... | 3 |
| 2.1.1 Interpersonaalinen suhde..... | 6 |
| 2.1.2 Erialaisten verkostojen tehtävät ja tarkoitus | 8 |
| 2.1.3 Työelämän ja vapaa-ajan vuorovaikutussuhteet | 11 |
| 2.2 Sosiaalisen vaihdannan teorian näkökulma verkostoihin ja niiden rakentumiseen..... | 13 |
| 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS | 16 |
| 3.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymys | 16 |
| 3.2 Aineistonkeruumenetelmä | 17 |
| 3.3 Haastateltavat..... | 20 |
| 3.4 Aineistonkeruun kuvaus | 22 |
| 3.5 Aineiston käsittely ja analysointi..... | 24 |
| 4 TULOKSET | 28 |
| 4.1 Vuorovaikutusverkostoille annetut merkitykset | 28 |
| 4.1.1 Verkoston syntyyn liitetyt merkitykset | 29 |
| 4.1.2 Verkoston merkitys työelämässä..... | 33 |
| 4.1.3 Työelämän ja vapaa-ajan verkostojen väliset eroavaisuudet | 36 |
| 4.1.4 Hyödyt ja kulut..... | 39 |
| 4.2 Negatiiviset verkostot | 43 |
| 4.3 Verkostojen luominen..... | 47 |
| 4.3.1 Verkostoitumisen edellytykset | 48 |
| 4.3.2 Edellytykset ja vuorovaikutusosaaminen | 52 |
| 4.3.3 Suunnitelmallisuus osana verkostojen luomista..... | 52 |
| 4.3.4 Luottamus – sen rakentuminen ja sen menettäminen..... | 57 |
| 5 PÄÄTÄNTÖ | 60 |
| 5.1 Johtopäätökset | 60 |
| 5.2 Tutkimuksen arviointi..... | 63 |
| 5.3 Jatkotutkimushaasteet..... | 66 |
| KIRJALLISUUS | 69 |
| LIITE 1 Haastattelurunko | 79 |

1 JOHDANTO

Ihmiset luovat vuorovaikutuksessa suhteita, joista muodostuu vuorovaikutusverkostoja. Nämä vuorovaikutusverkostot ulottuvat sekä yksityiseen vapaa-aikaan että työelämään, ja ovat näin ollen perustavanlaatuisen osa ihmisen elämää (van Dijk 2012, 22). Vuorovaikutuksessa rakentuneilla verkostoilla on suuri merkitys yksilön sosiaalisen elämän ja liiketoiminnan kannalta (ks. esim. Hitt, Lee & Yucel 2002, 353) ja ne ovat myös tärkeä osa yritysten välistä kilpailua (Valkokari, Hakanen & Airola 2007, 11–14). Työelämän vaatimukset ovat osaltaan vaikuttaneet siihen, että verkosto -käsitteen käyttö on yleistynyt viime vuosina. Tämän puolestaan voidaan ajatella johtaneen suosioon ilmiön tutkimuksessa. Ilmiön tarkastelussa tulisi huomioida se, että työelämän verkostojenkin kohdalla kyseessä on usein kahdenvälinen, interpersonaalinen vuorovaikutussuhde. Elinkeinoelämän valtuuskunnan tutkimuksista käy ilmi, että suomalaiset korostavat työhön liittyvien ihmis- ja ystävyysuhteiden merkitystä ja lähes puolet (46 %) vastaajista kertoo olevansa tätä mieltä. Lisäksi, lähes yhdeksälle kymmenestä (86 %) työn merkitys liittyy ainakin jossakin määrin hyviin ihmissuhteisiin ja kavereihin työpaikalla. (EVA:n arvo- ja asennetutkimus 2010, 35.) Kun työelämä ja työn tekemisen edellytykset ovat muuttuneet, on työn kannalta tärkeiden vuorovaikutussuhteiden muodostaminen tullut entistä tärkeämmäksi (ks. esim. Aira 2012, 11). Tässä työssä perehdytään ammatillisiin ja vapaa-ajan verkostoihin sekä niiden sisältämiin vuorovaikutussuhteisiin. Koska näiden verkostojen tutkimus vuorovaikutuksen näkökulmasta on yhä vähäistä, tarjoaa tutkielma uutta ja mielenkiintoista tietoa. Haastateltavien käsitykset muun muassa verkostojen päällekkäisyyksistä ja eroista tarjoavat mahdollisuuksia vuorovaikutusverkostojen rakenteiden syvemmälle tutkimukselle. Näistä vuorovaikutussuhteista saatu tutkimustieto auttaa ymmärtämään verkostoja sekä niiden tavoitteellista luomista. Tiedon avulla voidaan paremmin tunnistaa esimerkiksi verkostojen luomisen merkitys ja kuinka se on yhteydessä ammatilliseen kehitykseen. Lisäksi voidaan kehittää toimintamalleja helpottamaan verkostojen luomista. Tietoa ja toimintamalleja voitaisiin soveltaa vastaamaan sekä liike-elämän että muun yhteiskunnan tarpeisiin, esimerkiksi tukemaan maahanmuuttajien tai syrjäytyneiden parempaa integroimista.

Asiantuntijatyössä osaamisen ja tiedon jakaminen sekä uuden tiedon tuottaminen vuorovaikutuksessa muiden toimijoiden kanssa ovat sekä toiminnan edellytyksiä että sen haasteita. Työntekijöiden on jatkuvasti kehitettävä tietojaan ja taitojaan sekä oltava

valmiita omaksumaan uusia työrooleja ja vastuita. Myös työyhteisöiltä edellytetään valmiuksia työkäytäntöjen muutoksille sekä yhteistoiminnallisten ja moniammatillisen työtapojen kehittämiseksi. Nämä pyrkimykset nousevat tarpeesta vahvistaa erilaista ja eritasoista ammatillista toimijuutta työssä. (Eteläpelto, Vähäsantanen, ym. 2014, 202.) Näin ollen asiantuntijatyössä menestyminen edellyttää yhteistyötä sekä oman alan toimijoiden, että sen ulkopuolisten tahojen kanssa. Verkostojen hyödyntäminen sekä tiedonkulun ja -saatavuuden parantamiseksi, että osaamisen kehittämiseksi on erittäin tärkeää. Ammatilliset verkostot toimivat samojen vuorovaikutussuhteen normien mukaisesti kuin vapaa-ajan verkostotkin. Siksi onkin olennaista syventää ymmärrystä ammatillisen verkoston ja vapaa-ajan verkostojen rakentamiseen ja niiden onnistunutta rinnakkaistoimintaa kohtaan. Työelämän ja asiantuntijatyön muutoksessa on tärkeää tunnistaa sekä ammatillisten että vapaa-ajan verkostojen merkitys ja kuinka niitä voidaan hyödyntää sekä työn tuottavuuden että työssä viihtymisen parantamiseksi.

Kansainvälinen viestinnän sanakirja määrittelee verkostojen rakentuvan vuorovaikutussuhteista. Nämä suhteet mahdollistavat tiedonkulun verkoston sisällä ja sen ulkopuolella, sillä vuorovaikutussuhteet liittävät verkoston jäseniä myös muihin verkostoihin (Monge & Margolin 2008). Vuorovaikutussuhteet voidaan nähdä palapelin paloina, jotka toisiinsa liitettynä muodostavat verkoston kokonaisuuden.

Tässä työssä vuorovaikutusverkostot määritellään Rogersia ja Kincaidia (1981, 45) mukailleen vuorovaikutussuhteiden muodostamiksi verkostoiksi, joissa henkilö on osallisena. Yksilöt ovat elämänsä aikana osana useita eri verkostoja (Jauhiainen & Eskola 1993, 60) joista tässä tutkielmassa kiinnitetään erityistä huomiota työ- sekä vapaa-ajanverkostoihin. Tässä tutkielmassa pyritään kuvaamaan vuorovaikutusverkostoja ja niiden luomista sekä ylläpitoa niille annettujen merkitysten avulla, sekä tuomaan ilmi käsityksissä esiintyviä yhteneväisyyksiä ja ristiriitoja. Tutkielman tarkoituksena on syventää ymmärrystä työelämän ja vapaa-ajan vuorovaikutusverkostoista haastateltavien niille antamien merkitysten kautta. Verkosto - käsitteen yleistettyä osaksi arkikieltä on erityisen merkityksellistä tutkia yksilöiden käsityksissä ilmeneviä eroja ja yhtäläisyyksiä. Tämä tutkimus keskittyy suomalaisten, eri alojen ammattilaisten käsityksiin heidän omista vuorovaikutusverkostoistaan. Aineistonkeruu toteutettiin osana sosiaaliseen pääomaan ja verkostoitumiseen liittyvää projektia.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA

Tässä työssä tutkitaan vuorovaikutusverkostoja ja niiden luomista haastateltavien niille antamien merkitysten kautta. Tämä toteutetaan tutkimalla haastateltavien käsityksiä. Työssä käytetään termejä *verkosto* ja *vuorovaikutusverkosto*, mutta niillä molemmilla viitataan yksilöiden vuorovaikutuksessa rakentamiin, vuorovaikutussuhteista muodostuviin kokonaisuuksiin, eli vuorovaikutusverkostoihin. Tällä halutaan parantaa työn luettavuutta. Työssä puhutaan vuorovaikutusverkostoista eikä esimerkiksi sosiaalisista verkostoista, sillä näin halutaan korostaa näkökulmaa verkostojen viestinnällisestä ja nimenomaan vuorovaikutteisesta luonteesta. Lisäksi aineistosta nousseita termejä *vapaa-ajan verkostot* ja *työelämän verkostot* käytetään läpi työn luettavuuden ja ymmärrettävyyden parantamiseksi. Verkostojen luomisesta käytetään myös käsitettä *verkostoituminen*.

2.1. Vuorovaikutusverkostot

Ihmisyhteisöt ovat aina rakentuneet sosiaalisten suhteiden muodostamista verkostoista. Kuitenkin nykykielessä verkosto- käsitteen kerrotaan muodostuneen trendi-ilmaisuksi. (van Dijk 2005, 20-21.) Tähän ajatukseen nojaten on helppo ymmärtää kuinka verkostoille annetut merkitykset voivat poiketa toisistaan. Ystäväpiirit, perheet, työyhteisöt ja naapurisuhteet muodostuvat ihmisten keskinäisessä vuorovaikutuksessa rakentamista suhteista. Nämä puolestaan muodostavat yksilön ympärille vuorovaikutusverkostoja. Verkostot yhdistävät toisistaan erillään olevia ihmisiä ja täten mahdollistavat informaationkulun useiden eri tahojen välillä. Vuorovaikutuksen laatu, viestinnän sisältämä informaatio ja käytössä olevat viestintäkanavat voivat vaihdella, mutta verkoston rakenne on aina sama – yksilöt ovat yhteydessä toisiinsa vuorovaikutussuhteiden kautta.

Verkosto -käsitteen käytössä on huomioitava eri tieteenalojen ja tutkimustraditioiden tulkintaerot. Verkosto -käsite onkin tullut osaksi sekä tiede-, teknologia- että innovaatiopolitiikan kieltä (ks. Miettinen et al. 2006, 5). Tutkimuksen lähtökohdat ja näkökulmat vaikuttavat käsitteen saamaan määritelmään. Esimerkiksi taloustieteissä puhutaan verkostoista, organisaatioverkostoista tai yritysverkostoista, joilla on tarkat tulostavoitteet (Suominen 2004, 7). Sosiologian, sosiaalipsykologian, antropologian ja

viestintätieteiden tutkimuksessa on käsitelty interpersonaalisia verkostoja, sosiaalisia verkostoja, viestintä- tai vuorovaikutusverkostoja, egoverkostoja ja henkilökohtaisia yhteisöjä (Kim 2001, 123). Tässä työssä käsitellään sellaisia verkostoja, jotka muodostuvat yksilöiden keskinäisistä vuorovaikutussuhteista. Yleisesti voidaan ajatella vuorovaikutusverkoston käsittävän ja kuvaavan erilaisten vuorovaikutussuhteiden muodostamaa verkostoa, joka on syntynyt ja jota ylläpidetään vuorovaikutussuhteissa ja niiden kautta (Kokkonen 2010, 154). Vaikka verkostot syntyvät vuorovaikutuksen tuloksena, tietyn yksilön verkostoon kuuluvien ihmisten ei tarvitse olla keskenään vuorovaikutuksessa. Nämä ihmiset eivät välttämättä edes tiedosta kuuluvansa jonkun yksilön verkostoon, eivätkä välttämättä tiedä keitä muita siihen kuuluu. (Jauhiainen & Eskola 1993, 62.) Tästä syystä verkostot ovat mielenkiintoinen ja hedelmällinen konteksti vuorovaikutuksen tutkimukselle. Ne sisältävät interpersonaalisia vuorovaikutussuhteita, mutta verkoston jäsenet eivät välttämättä koskaan ole kanssakäymisessä kaikkien verkoston jäsenten kanssa. Tällöin yksilöt ovat kytköksissä toisiinsa, mutta eivät keskinäisen vuorovaikutuksen kautta. Verkosto voidaan määritellä sellaiseksi sosiaalseksi ryhmäksi, jolla on yhteinen tavoite tai päämäärä ja joka yhdistää useita eri ryhmiä jäsenten tai verkostokontaktien kautta. (Wellman 2007, 349.)

Vuorovaikutusverkostojen tutkimusta on tehty sekä määrällisin että laadullisin menetelmin. Verkostojen tutkimuksen keskiössä on usein se, millaisia ihmisiä verkostoissa on (esimerkiksi ystäviä, sukulaisia tai tuttavvia), millaisia suhteita verkostoihin kuuluu (heikkoja vai vahvoja; yhteydenpidoltaan tiiviitä vai satunnaisia) ja millaisia resursseja erilaiset verkostot tarjoavat (esimerkiksi saadaanko sukulaisilta enemmän emotionaalista tukea kuin ystävilta) (Wellman 2007). Tässä tutkimuksessa yksilön vuorovaikutusverkostot on jaettu kahteen: työelämän ammatilliseen verkostoon sekä vapaa-ajan verkostoon. Tätä jakoa hyödyntämällä voitiin haastateltavien kertomuksista nostaa huomioita erilaisista vuorovaikutussuhteista. Tutkimuksen edetessä havaittiin haastateltavien itsensä korostavan tätä erottelua.

Vuorovaikutusverkostojen määrällisellä tutkimuksella on kartoitettu henkilön vuorovaikutussuhteiden määrää ja maantieteellistä etäisyyttä. Tutkimukset ovat osoittaneet, että ihmisten vuorovaikutuksessa rakentamat verkostot saattavat koostua useista sadoista ihmisistä. (ks. Kokkonen 2006, 71; Killworth, Bernard & McCarthy 1984.) Laadullisen tutkimuksen tarkastelun kohteena voivat olla esimerkiksi henkilön läheisimmiksi kokemat vuorovaikutussuhteet (ks. esim. Johnson & Milardo 1984;

Parks, Stan & Eggert 1983). Tässä tutkimuksessa vuorovaikutusverkostoja tarkastellaan laadullisesta näkökulmasta. Kerrotaan, että verkostojen tutkimuksen odotetaan keskittyvän entistä enemmän ihmisten henkilökohtaisten verkostojen toimintaan sekä siihen, kuinka ihmiset ovat vuorovaikutuksessa läheisimmän sosiaalisen ympäristönsä kanssa (Saramäki 2013). Näin ollen on perusteltua tutkia yksilön omille verkostoilleen antamia merkityksiä.

Negatiiviset verkostot ja korruptioverkostot

Verkostojen tutkimuksessa on kiinnitetty huomiota myös niiden negatiivisiin puoliin (Labianca et al. 1998; Labianca & Brass 2006) Negatiiviset verkostot voidaan nähdä yläkäsitteenä muun muassa korruptioverkostoille sekä niihin liittyville korruption omaisesti toimiville niin sanotuille hyvä veli verkostoille. Myös Suomessa on tehty korruptiotutkimusta (ks. Esim. Salminen 2015; Salminen & Mäntysalo 2013; Salminen, Ikola- Norrbacka & Mäntysalo 2012, Salminen, Viinamäki & Ikola –Norrbacka 2007; Groop 2013). Näissä tutkimuksissa on todettu, että muun muassa sukulaisten suosinta tai muu suosinta, sisä-piirikaupat, harvainvalta sekä edellä mainitut hyvä veli verkostot voidaan nähdä esimerkkeinä Suomessa tapahtuvasta korruptiosta. Näitä yhdistävä piirre on toiminnan moraalinen arveluttavuus.

Hyvä veli verkostot voidaan myös käsittää verkostoiksi, joissa esimerkiksi taloudelliset ja poliittiset intressit linkittyvät vahvasti toisiinsa (ks. Von Soest 2009, 17). Virallisen päätöksenteon ulkopuolella ja niin sanotusti ”ystävien kesken” tehdyt päätökset voidaan ajatella olevan hyvä veli verkoston toimintaa. Korruptiokäyttäytymiseksi voidaan tulkita suhteet, joissa osapuolet hyväksikäyttävät kontaktejaan saadakseen epäreiluja etuja tai tehdäkseen päätöksiä virallisen päätöksenteon ulkopuolella. Tällöin toiminta voidaan nähdä epäeettisenä. (Groop 2013, 145.) Yhteistyön kautta rakentuneita vuorovaikutussuhteita ei tulisi kuitenkaan aina käsitellä korruptiona, sillä verkostoituminen jo olemassa olevien kontaktien avulla ja jo olemassa olevien kontaktien kanssa työskentely nähdään luonnollisena.

Korruptio verkostojen yhteydessä puhutaan vaihdannasta, jonka välineiksi mainitaan muun muassa ystävänpalvelukset, tiedot ja muut edut (ks. Salminen 2015; Peurala & Muttilainen 2015). Vaikka tämä aikaisempi korruptio tutkimus ei ole viestinnän alalta, voidaan siinä huomata viestinnän läsnäolo. Esimerkiksi verkostossa harjoitettu vaihdanta on ilmiö, jota viestinnän tutkimuksessa on tarkasteltu muissa konteksteissa.

Lisäksi vaihdannan välineiden ollessa edellä mainitut ystävänpalvelukset tai tieto, voidaan niissä nähdä selkeä yhteys vuorovaikutussuhteisiin liittyvään tutkimukseen ja niissä harjoitettuun vaihdantaan.

Hyvä veli verkostojen teoretisointi on ongelmallista, sillä niitä on tutkittu hyvin vähän. Käsite elää yleiskielessä ja on ymmärrettävissä negatiivisena, harvojen suosimiseen perustuvana toimintana. Tieteellisen tutkimuksen uupuessa, on käsite kuitenkin epätieteellinen. Kun tässä tutkimuksessa puhutaan hyvä veli verkostoista, nostetaan niiden merkitys haastateltavien käsityksistä teorian puutteen vuoksi. Puhuessaan hyvä veli verkostoista, haastateltavat kertovat sellaisista verkostoista, jotka ovat negatiivisia ja joiden toiminta on ulkopuolelta suljettua.

2.1.1 Interpersonaalinen suhde

Viestinnällisen näkökulman mukaan vuorovaikutussuhteet syntyvät ja niitä ylläpidetään yksilöiden välisessä vuorovaikutuksessa (Sigman 1998). Tästä syystä vuorovaikutus on läsnä myös jokaisen verkostokontaktin rakentumisessa, eivätkä verkostot kokonaisuutena toimisi ilman jäsenten keskinäistä vuorovaikutusta. Interpersonaalisten suhteiden luonne ja laatu määrittyvät vuorovaikutuksessa (Littlejohn 2002), jolloin suhteessa ilmenevä vuorovaikutus määrittää esimerkiksi sen, kuinka läheiseksi suhde muodostuu. Suhteen kehittyminen on riippuvaista osapuolten välisestä vuorovaikutuksesta (Wilmot 1996), mikä auttaa selittämään miksi jotkin vuorovaikutussuhteet kehittyvät läheisemmiksi ja merkityksellisemmiksi kuin toiset. Onkin havaittu, että vuorovaikutussuhdetta määrittää osapuolten välinen riippuvuus ja kokemus keskinäisestä yhteydestä (Galvin & Cooper 2003, 1-3; Littlejohn 1999, 252; Rogers 1998, 72–75; Sias, Krone & Jablin 2002). Osapuolet voivatkin tietoisesti tai tiedostamatta vaikuttaa suhteen kehittymiseen sillä, minkälaista vuorovaikutus on ja minkä verran sitä suhteessa ilmenee. Tällöin joistakin suhteista kyetään tietoisesti muodostamaan vahvempia kuin toisista olettaen, että suhteessa tapahtuva vuorovaikutus ja tiedon sekä emootioiden jakaminen on vastavuoroista. Näin ollen keskinäinen viestintä ei ainoastaan rakenna vuorovaikutussuhdetta vaan myös ylläpitää sitä (Sigman 1998, 52).

Vuorovaikutussuhde nähdään tässä tutkimuksessa yksilön näkökulmasta. Tällöin suhteen luomista ja sen merkitystä voidaan tarkastella yksilön näkökulmasta. Tällä tavalla saadaan selville yksilölle merkityksellisiä seikkoja, jotka vaikuttavat

verkostoitumishalukkuuteen ja halukkuuteen aloittaa, ylläpitää sekä päättää verkoston sisäisiä vuorovaikutussuhteita. Yksilön näkökulman kautta tarkastelussa korostuvat yksilön kokemukset muun muassa identiteetin muodostumisesta, toisen osapuolen attraktiivisuudesta, suhteen herättämästä epävarmuudesta tai itsestäkertomisen määrästä kyseisessä suhteessa (Gayle & Preiss 2002 a). Tämän tutkimuksen kohdalla identiteetin muodostuminen ei ole olennaista, sen sijaan toisen osapuolen attraktiivisuus liitettyinä verkostoitumishalukkuuteen sekä itsestäkertomisen määrä luottamuksen rakentamisen yhteydessä ovat kiintoisia huomion kohteita. Kun verkostoja tarkastellaan yksilöstä käsin, sijoittuu yksilö verkoston keskiöön. Vuorovaikutusverkostoja on myös tarkasteltu laajoina sosiaalisina systeeminä, jolloin yksilöt nähdään osana verkostoa sen sijaan, että he olisivat sen keskiössä. (Kokkonen 2010, 154–155.) Tässä työssä verkostoitumista tarkastellaan kuitenkin yksilöistä käsin. Koska tutkimushenkilöt eivät ole keskenään saman verkoston jäseniä, voidaan heidän käsityksensä avulla saada tietoa nimenomaan yksilön ajatuksista verkostossa. Tutkimushenkilöiden ollessa ainoita verkostonsa edustajia tässä tutkimuksessa, yksilönäkökulma vahvistuu, jättäen kokonaisen verkoston tutkimisen tämän työn ulkopuolelle. Verkostosuhteen luominen nähdään tässä tutkimuksessa vuorovaikutussuhteen luomisen kaltaisena toimintana, jolloin vuorovaikutussuhteen määritelmä on tärkeää avata. Tässä tutkimuksessa vuorovaikutussuhde käsitetään kahden osapuolen välille rakennettuna viestintäsuhteena, jolla on usein sekä relationaalinen että funktionaalinen tavoite. Nämä vuorovaikutussuhteet muodostetaan yksilöiden kanssa. Kuitenkin yksilöiden taustalla vaikuttavat verkostot, joihin liittyminen tai uuden yksilön niihin liittäminen ovat merkittävä syy suhteen luomiselle.

Sosiaalinen kanssakäyminen sisältää aina tietynlaisia normeja, näin myös vuorovaikutusverkostoissa toimiminen. Vuorovaikutuksen rakentuessa ihmisten välisissä sosiaalisissa kohtaamisissa, yksilöt luovat ja muokkaavat sekä ylläpitävät erilaisia rooleja, normeja ja merkityksiä asioille yhteisessä kanssakäymisessä (Sivunen 2007, 13). Viestinnällisen näkökulman mukaisesti suhteen osapuolten kokemusten ja näkemysten lisäksi tulisi huomioida ihmisten edustamien yhteisöjen odotusten vaikutus vuorovaikutussuhteisiin ja niiden ohjaamiseen. Suhteet ja suhteiden määrittely ovat kuvauksia tietyistä yhteisöön liittyvistä käyttäytymiskaavoista. (Sigman 1998.) Vuorovaikutusverkostot voivatkin ohjata jäsentensä vuorovaikutusta sekä verkoston sisä- että ulkopuolella. Esimerkiksi työyhteisöissä ja järjestöissä on tietynlaisia yhteisiä toimintatapoja, ja vuorovaikutuskäyttäytymiseen liittyviä ääneen sanottuja ja

kirjoittamattomia sääntöjä.

2.1.2 Erilaisten verkostojen tehtävät ja tarkoitus

Eri verkostoilla voidaan tulkita olevan erilaisia tehtäviä. Vapaa-ajan verkostot palvelevat erilaisia tarkoituksia ja niillä on erilaisia tehtäviä kuin työelämän verkostoilla. Ammatillisessa mielessä yksilön verkostojen kerrotaan palvelevan lukuisia erilaisia tarkoituksia (Kezar 2014) riippuen esimerkiksi siitä, ovatko verkostot organisaation sisäisiä vai ulkoisia. Verkosto voi esimerkiksi edesauttaa sosiaalisen pääoman kasvattamisessa, ja sitä kautta parantaa tämän urakehitystä. Organisaation ulkopuolisten verkostojen kerrotaan tarjoavan yksilölle sisäisiä verkostoja enemmän sosiaalisen pääoman hyötyjä. Tällaisia hyötyjä ovat muun muassa näkyvyyden parantaminen sekä tieto ammatillisista mahdollisuuksista, joka voi luoda tunteen oman uran hallinnasta. (Niehaus & O'Meara 2014.) Verkostojen yhtenä vahvuutena voidaan lisäksi pitää pääsyä niin sanottuun metatietoon. Tällä tarkoitetaan tietoa siitä, missä tai kenellä mikäkin tieto sijaitsee (Palonen, Lehtinen & Gruber 2007, 293-295). Palosen ym. (2007, 303) mukaan tämä ”kuka tietää ja mitä” –tieto auttaa yksilöitä löytämään täsmällistä tietoa nopeasti myös muuttuvissa ympäristöissä. Tällainen tieto on erityisen tärkeää sellaisilla aloilla, joissa työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Yksi esimerkki tällaisesta toimialasta ovat ulkoasiainministeriön edustustot maailmalla, joissa henkilökunta vaihtuu toistuvasti.

Myös vapaa-ajan verkostojen sisäisillä suhteilla on erilaisia tehtäviä. Onkin havaittu, että vuorovaikutusverkostoissa sukulaiset edustavat usein muun muassa jatkuvuutta ja sitovaa yhteenliittymistä. Niin sanotut ei-sukulaiset puolestaan auttavat uuden informaation saavuttamisessa sekä uusien näkemysten omaksumisessa. Vapaa-ajan ja työelämän verkostoissa kerrotaan ei-sukulaisilla olevan erityisen huomattava merkitys. Tämä merkitys käy ilmi erityisesti nuorten elämässä sekä vanhemmuuden kohdanneilla aikuisilla heidän vanhemman roolinsa ulkopuolella. (Cochran 1989, Jauhiainen & Eskola 1993, 61 mukaan.) Yksilöiden voidaan nähdä ikään kuin ankkuroituvan yhteisöön verkostojensa välityksellä, jolloin verkoston jäsenyys takaa yksilölle turvaa myös odottamattomissa tilanteissa. Onkin havaittu, että verkostoilla on suuri merkitys erityisesti elämän muutostilanteissa. Verkoston muilta jäseniltä vuorovaikutuksessa saatu tuki ja informaatio voivat helpottaa uusien tilanteiden kohtaamista. (Jauhiainen & Eskola 1993, 63.) Verkostot ja niiden kautta välittyvä tuki voivat olla niin merkittävässä roolissa yksilön elämässä, että verkostoon kuuluminen irrottaa tämän muusta

ympäristöstä. Tämän kerrotaan olevan havaittavissa esimerkiksi uuteen kotimaahan siirtyneiden siirtolaisten verkostoissa. Tällaisessa tilanteessa homogenisoituneet verkostot muodostuvat eristyneeksi siirtolaisyhteisöksi, jonka myötä uuteen kulttuuriympäristöön integroituminen vaikeutuu. (Pohjola 1988, Jauhiainen & Eskola 1993, 63 mukaan.)

Välittömien, henkilökohtaisten suhteiden verkoston lisäksi ihmisellä on tavallisesti statussuhteiden verkosto. Tällaisia verkostoja ovat esimerkiksi sukulaisverkosto tai työ- tai muuhun yhteiskuntaelämään osallistumisesta seuraavat verkostot. (Burt 1982, 31–32.) Näitä ovat esimerkiksi harrastus- tai järjestötoiminnan myötä tai koulun kautta luodut verkostot. Statussuhteista keskusteltaessa on aiheellista tuoda ilmi sosiaalisen pääoman käsite, joka nostetaan usein ilmi verkostojen yhteydessä. Sosiaalinen pääoma voidaan määritellä esimerkiksi mahdollisuuksiksi, joita ihminen saa luomalla suhteita muihin toimijoihin (Burt 2001) tai resursseiksi, joiden avulla on mahdollista edistää tavoitteiden saavuttamista (Coleman 1988). Sosiaalinen pääoma ja sen kasvattaminen liitetään usein oman aseman kehittämiseen. Myös Lin'in (2001, 6-7) mukaan verkoston toimintaa voidaan kehittää sosiaalisia siteitä hyödyntämällä varsinkin sellaisten tahojen kanssa toimiessa, joilla on keskeinen rooli kyseistä toimintaa koskevien päätösten tekemisessä. Yksilön sosiaaliset siteet, tai toisin sanoen vuorovaikutussuhteet, voivat ulottua sijaintinsa tai asemansa tähden arvokkaisiin tahoihin. Tällaisia tahoja ovat esimerkiksi toimijat, joilla on mahdollisuus käyttää valtaa päätöksenteossa. Yksilön vuorovaikutussuhteet voivatkin toimia eräänlaisina suosittelijoina, jotka kertovat tämän mahdollisuuksista hyödyntää verkostojen tarjoamia resursseja. Lisäksi näiden suhteiden voidaan ajatella vahvistavan yksilön omaa identiteettiä sekä tämän hyväksyntää muihin verkostoihin. (Lin 2001, 6-7.) Verkostot ja niistä saadut suhteet toimivat tällöin ikään kuin yksilön ansioluettelona, jonka avulla yksilö voi kehittää uramahdollisuuksiaan ja vapaa-ajan verkostoaan.

Yksilöt eivät toki ole ainoita, jotka hyötyvät verkostoista. Laajemmalla tasolla esimerkiksi yritysten voidaan ajatella hyötyvän verkostoitumisesta ja niistä saaduista suhteista. Eri yritysten yhdessä muodostamien yritysverkostojen avulla voidaan potentiaalisesti palvella asiakkaita tehokkaammin ja tarkoituksenmukaisemmin, kuin mitä yritykset kykenisivät omillaan. Tällöin asiakkaiden vaatimuksiin vastaaminen muun muassa nopeudessa, joustavuudessa laadussa sekä kustannustehokkuudessa tehostuu. Verkostojen avulla jo olemassa olevien asiakkaiden palvelemisen

tehostumisen lisäksi yritysten mahdollisuudet uusien asiakasyhteyksien luomiseen kasvavat. Myös uuden liiketoiminnan luominen mahdollistuu tiiviin yhteistyön myötä. Verkoston eri toimijoiden erilaisen osaamisen yhdistäminen voi jopa edistää uusien ideoiden sekä innovaatioiden syntymistä. (Valkokari, Hakanen ja Airola 2007, 4.) Verkostot voivatkin mahdollistaa uudenlaisten toimintamallien luomisen, kun eri tahot ja toimijat yhdistyvät ja pääsevät vuorovaikutukseen toistensa kanssa. Verkostojen merkitys sekä yksilön sosiaalisen elämän että liiketoiminnan kannalta onkin nykyisin merkittävä (ks. esim. Hitt, Lee & Yucel 2002, 353, Saramäki 2013 mukaan). Verkottuneessa maailmassa voidaan tieto ja osaaminen tavoittaa helpommin ja laajemmalla kentältä kuin aikaisemmin. Verkostot ovatkin nykyisin tärkeä osa yritysten välistä kilpailua (Valkokari, Hakanen & Airola 2007, 11–14), mikä osoittaa vuorovaikutussuhteiden tutkimuksen tärkeyden liike-elämän kontekstissa. Saramäen (2013) mukaan, verkostojen merkitys ihmisen elämässä on suuri, sillä kaikki toimintamme perustuu erilaisiin verkostoihin.

Verkostositeet

Verkostot sisältävät erilaisia suhteita, jotka voidaan tulkita eri vahvuisiksi. Verkostosuhteen vahvuudesta puhuttaessa käytetään termiä side. Granovetter (1983;1995) on havainnut verkostojen muodostuvan heikoista ja vahvoista siteistä. Vahvaksi siteeksi tulkitaan sellainen suhde, jossa yhdistyvät emotionaalinen intensiivisyys ja yhdessä vietetty aika, sekä läheisyys ja vastavuoroiset palvelukset. Vahvoja siteitä sisältävät muun muassa perheenjäsenten ja läheisten ystävien väliset suhteet. Olettamuksena on, että yhteydenpito on säännöllistä ja suhde on vastavuoroinen. Heikkoja siteitä sisältävät suhteet ovat esimerkiksi työkavereiden tai tuttavuuksien väliset suhteet. Näissä suhteissa yhteydenpito on epäsäännöllistä ja niistä puuttuu tunneläheisyys. Kerrotaan, että heikkojen siteiden suuri hyöty on niiden kautta saatava uudenlainen tieto. Tämä tieto voidaan saavuttaa jäsenten muiden verkostojen ja verkostosuhteiden kautta.

Kuten edellisestä kuvailusta voidaan huomata, vahvat ja heikot siteet eroavat toisistaan monella tapaa. Siteiden vertailu ei kuitenkaan ole tuottoisaa, sillä ne ovat luonteeltaan kovin erilaisia. Heikkojen siteiden hyöty perustuu niiden käytettävyyteen eri yhteisöjen ja verkostojen välisinä siltoina, jolloin informaatiota saadaan ja jaetaan useamman verkoston kesken. Heikkoja siteitä hyödynnetään myös esimerkiksi työnhaussa. Vahvat

siteet eivät toimi tässä käyttötarkoituksessa, sillä ne tarjoavat usein vain vähän uutta tietoa verkoston ulkopuolelta. Sen sijaan ne tarjoavat pitkäkestoisempia suhteita ja vahvemman liitoksen kyseiseen verkostoon. (Granovetter 1983, 201 – 233.)

Verkostoissa on mahdollista asemoitua eri tavoin. Yksilön on mahdollista hyötyä asemastaan erityisesti silloin, kun ainoastaan hän toimii siltana, eli ainoana yhdistävänä jäsenenä, kahden eri verkoston välillä. Tällöin yksilöllä on mahdollisuus välittää tietoa verkostojensa välillä. Työelämän verkostoissa tämä mahdollistaa esimerkiksi sellaisten projektien kontrolloimisen, jotka tuovat eri verkostoista peräisin olevat ihmiset yhteen. Siltana toimivalla yksilöllä on myös mahdollisuus kontrolloida verkostojen välillä liikkuvaa tietoa. Lisäksi siltana toimiva henkilö saa enemmän tietoa molempien vuorovaikutusverkostojen tapahtumista kuin sellainen yksilö, joka toimii ainoastaan yhdessä verkostossa. Tästä syystä saavutettu tieto on monipuolisempaa. Eri verkostojen sisältämän tiedon laatu voi olla erilaista. Koska siltana toimivalla yksilöllä on pääsy molempien verkostojen tietoihin, voidaan tämän olettaa hyötyvän asemastaan. On todettu, että laajan verkoston ja useita ryhmäjäsenyyksiä samanaikaisesti omaava yksilö koetaan kiinnostavana, jolloin tälle voi tarjoutua lisää mahdollisuuksia liittyä muihin verkostoihin. Tällöin yksilön mahdollisuudet saada tietoa yhä useammista verkostoista kasvavat edelleen. (Burt 2001, 31–56.) Myös tässä tutkimuksessa on kiinnostuttu haastateltavien jäsenyyksistä eri verkostoissa. Heidän kertomuksiansa esimerkiksi erilaisiin verkostoihin kuulumisen hyödyistä ja toisaalta haitoista käsitellään tutkimuksen tuloslukuissa.

2.1.3 Työelämän ja vapaa-ajan vuorovaikutussuhteet

Kuten edellisessä luvussa havaittiin, voidaan työelämän ja vapaa-ajan verkostojen nähdä rakentuvan eri vahvuisista suhteista. Näiden verkostojen välisiä merkitys eroja voidaan selittää myös ylläpitoon liittyvän tietoisuuden kautta. Tietoinen, strateginen ylläpito sekä heikommin tiedostettu rutiiniylläpito voidaankin erottaa toisistaan (Dindia 2000; Fehr 2000, 75-76). Aira (2012, 62) selittää: ”Näkökulman mukaan strateginen suhteen ylläpito on sellaista viestintäkäyttäytymistä, jonka avulla tarkoituksellisesti pyritään ylläpitämään suhdetta, kun taas rutiini käyttäytymisellä ylläpidetään suhdetta alemmalla tietoisuuden tasolla, ei tarkoituksellisesti. Rutiini käyttäytymisessä ”pelkkä” vuorovaikutuksen useus osoittaa, että suhde on olemassa ja sitä pidetään tärkeänä. Suhteen ylläpitoon liittyvä vuorovaikutus voi olla niin päivittäistä ja itsestään selvää,

ettei siihen kiinnitetä erityistä huomiota”. Tämän näkökulman mukaan vapaa-ajan verkostojen voidaan tulkita sisältävän rutiini käyttäytymistä, eli ilman erityistä suunnittelua tapahtuvaa viestintäkäyttäytymistä. Työelämän verkostojen puolestaan voidaan nähdä pitävän sisällään strategista suhteen ylläpitoa. Aira (2012, 62) kritisoi jaottelun yksioikoisuutta toteamalla, ettei tällainen jaottelu tuo riittävää selvyttä ylläpidon problematiikkaan. Moni rutiinikäyttäytymiseksi nimetty asia voikin olla jossain tilanteessa tarkoituksellista vuorovaikutussuhteen ylläpitoa, eikä kaikella strategiseksi ylläpidoksi nimetyllä käyttäytymisellä aina pyritä suhteen ylläpitoon. Strategista ja rutiiniylläpitoa ei näin ollen voida erottaa vuorovaikutusta tarkastelemalla. Jos suhteen osapuoli ei itse tiedosta rutiiniylläpitoa, on sitä vaikeaa tulkita vuorovaikutuksesta. Näin ollen on huomioitava, että sekä vapaa-ajan verkostot että työelämän verkostot voivat sisältää rutiini käyttäytymistä ja strategista ylläpitoa. Esimerkiksi työpaikalla kahvihuoneessa käydyt keskustelut eivät välttämättä sisällä strategista ylläpitoa, vaan ovat nimenomaan rutiinin omaista viestintää yleisesti hyväksytyistä keskustelunaiheista. Voidaan kuitenkin olettaa, että suunnitelmallisen verkostojen luomisen yhteydessä yksilöt harjoittavat strategista suhteiden ylläpitoa. Verkostoituminen ja siihen liitetyt käsitykset ovat myös yksi tämän tutkimuksen kiinnostuksen kohteista.

Vuorovaikutussuhteen luonne vaikuttaa suuresti siihen, millainen vuorovaikutus on suhdetta edistävää tai ylläpitävää. Esimerkiksi työelämän vuorovaikutussuhteissa ja vuorovaikutusverkostoissa yhteistyö on useimmiten tehtäväkeskeistä, jolloin tehtäväkeskeinen vuorovaikutus on tärkeässä roolissa. Monet työelämän vuorovaikutussuhteet perustuvat ennen kaikkea tehtäväkeskeisille asioille, jolloin suhteiden ylläpitokin tapahtuu pääosin tehtäväkeskeisen vuorovaikutuksen avulla (Hart & McLeod 2002). Vaikka vuorovaikutussuhteet perustuvat tehtäväkeskeisyydelle, on suhdekeskeisellä vuorovaikutuksella silti sijansa myös työelämän vuorovaikutustilanteissa.

Tavoitteet ja relationaalinen dialektiikka

Vaikuttaa siltä, että tavoitteet ovat yksi merkittävin ero vapaa-ajan ja työelämän verkostojen välillä. Tämän linjauksen myötä on todettava, että kumpikin verkosto sisältää erilaisia vuorovaikutussuhteita, eivätkä samat tavoitteet kuvaa jokaista verkoston suhdetta. Tämän tutkimuksen aineistosta voidaan kuitenkin todeta, että

vapaa-ajan verkostoissa tavoitteet ovat pääasiassa relationaalisia ja työelämän verkostossa pääasiassa funktionaalisia. Vapaa-ajan verkostoissa esiintyvissä vuorovaikutussuhteissa välitetään tietoa ja tunteita omasta itsestä sekä olotilasta, ja ne voivat olla keino välttää yksinäisyyttä, vahvistaa omanarvon tuntoa sekä verrata omia näkemyksiä muiden näkemyksiin. (Ruben & Stewart 1998, 253).

Vapaa-ajan ja työelämän vuorovaikutusverkostoja voidaan tulkita relationaalisen dialektiikan kautta. Relationaaliset tavoitteet selittävät vuorovaikutussuhteiden luomista, ylläpitoa sekä niiden laiminlyömistä (Canary & Cody 1994, 4), eivätkä ihmiset välttämättä osaa pohtia näitä tavoitteita. Relationaalisen dialektiikan mukaan ihmisten väliset suhteet perustuvat jännitteisiin. Relationaalista dialektiikkaa voidaan hyödyntää verkostojen tutkimuksessa esimerkiksi selvittämällä tavoitteiden pohdintaan liittyvää prosessia. Tämän näkökulman mukaan jännitteet ovat suhteessa vaikuttavia voimia, jotka muodostuvat toisensa poissulkevista dynaamisista vastakohtista, mutta jotka ovat aina yhtäaikaaisesti läsnä olevia. (Baxter & Montgomery 1996, 3–10.) Dialektisen näkökulman mukaan suhteissa olevat vastakohtaisuudet ovat myös riippuvaisia toisistaan, jolloin esimerkiksi etäisyyden jännitettä ei voi olla ilman läheisyyden jännitettä. Lisäksi jännitteet sekä hylkivät että vetävät toisiaan puoleensa samanaikaisesti. (Gerlander 2003, 66–67.) Suhdetaso ja tehtävätaso voidaan nähdä keskenään painottelevina jännitteinä. Tämä voisi tarjota selityksen sille, miksi jotkut yksilöt kykenevät näkemään ja tunnistamaan erilaisten vuorovaikutussuhteiden tavoitteet ja toiset eivät. Dialektisen näkökulman mukaan suhteissa on nähtävissä kolme perusjännitettä, jotka ovat integraatio-separaatio, stabiilius-muutos sekä ilmaisu-yksityisyys. Nämä muodostavat perusdialektiikan, jonka ympärille muut jännitteet rakentuvat. Perusjännitteet syntyvät suhteen sisällä sekä vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. (Baxter & Montgomery 1996, 3-10.)

2.2 Sosiaalisen vaihdannan teorian näkökulma verkostoihin ja niiden rakentumiseen

Sosiaalisen vaihdannan teorian ydinajatuksena on se, että vuorovaikutus rakentuu osapuolten väliselle hyödykkeiden vaihdolle. Vaihdanta perustuu osapuolten arvioille vaihdossa saadun hyödykkeen hyödyistä ja haitoista. Molemmat osapuolet pyrkivät maksimoimaan vuorovaikutussuhteesta saatavan hyödyn ja minimoimaan vuorovaikutussuhteen eteen nähtävän vaivan. Tällä tavoin voidaan säädellä sitä,

millaisissa vuorovaikutussuhteissa ollaan osana, ja missä määrin vuorovaikutussuhteeseen panostetaan. (Miller 2002, 156–158; Rouhiainen-Neunhäuserer 2009, 23 mukaan.)

Teorian mukaan vastavuoroisuus on edellytys menestyksekkäälle vuorovaikutussuhteelle (Blau 1964). Vastavuoroisuus on keskeistä vaihdannan kannalta. Kun yksilö käyttäytyy toista hyödyttävällä tavalla syntyy implisiittinen velvoite vastapalvelukselle (Bernerth, Armenakis, Feild, Giles & Walker, 2007). Vastapalveluksen rooli on suhteen laadun kannalta merkittävä. Jos toisen käyttäytymisestä hyötynyt yksilö ei tee vastapalvelusta, voi osapuolten välinen suhde muuttua ratkaisevasti. Blaun (1964) mukaan vaihtosuhte voi olla joko taloudellinen tai sosiaalinen. Nämä eroavat toisistaan vaihtosuhteen keston ja hyödykkeiden ominaisuuksien myötä.

Taloudellinen vaihtosuhte on lyhytkestoisempi ja se keskittyy aineellisten hyödykkeiden vaihtokauppaan. Sosiaalinen vaihdanta sen sijaan on subjektiivista ja suhdeorientoitunutta. Sille ominaista ovat sosioemotionaalisten hyödykkeiden vaihto, molemminpuolinen luottamus, sitoutuneisuus sekä pitkäaikaisuus. Sosiaalisen vaihdannan välineitä ovat rakkaus, arvostus, palvelut, tavarat, tieto sekä raha. Verkoston tarkoituksena voidaan tulkita vaikuttavan sosiaalisen vaihdannan välineisiin. Työelämän verkostoissa vaihdon välineitä voivat olla esimerkiksi arvostus, tieto sekä raha. Vapaa-ajan verkostoissa vuorovaikutussuhteen laadun voidaan ajatella määrittävän vaihdannan välineet. Teoriaa on kritisoitu sen vuorovaikutussuhteista luoman mekaanisen näkemyksen takia. Tällöin sosiaalinen vaihdanta nähdään puhtaasti hyödykkeiden vaihtona, eikä vaihdannan viestinnällistä ulottuvuutta huomioida lähestulkoon lainkaan. (Blau 1964.) Koska tieto on yksi sosiaalisen vaihdannan hyödykkeistä, voitaisiin sen viestinnällistä merkitystä korostamalla välttyä liialta mekaanisuudelta.

Sosiaalisessa vaihdannassa punnitaan kuluja ja resursseja

Ihmiset luovat ja ylläpitävät sellaisia vuorovaikutussuhteita, joista saatavat hyödyt ylittävät suhteen mukanaan tuomat kulut. Suhde selviytyy merkittäivistäkin kuluista jos siitä saatavat hyödyt koetaan riittävän suuriksi. (Levine et al. 2012, 305–306.) Vuorovaikutussuhteen osapuolet neuvottelevat resursseista toistuvasti suhteen edetessä.

Resursseja ovat kyky, omaisuus tai jokin muu ominaisuus joka antaa yksilölle mahdollisuuden palkita tai rangaista toista vuorovaikutuksen osapuolta (Emerson 1976, 347). Ne voivat olla symbolista, materiaalia tai kulutushyödykettä, joita voidaan välittää interpersonallisessa kanssakäymisessä. Näitä resursseja ovat rakkaus, status, palvelukset, tavarat, informaatio sekä raha. Rakkaus (love) sisältää kiintymyksen, lämmön ja tuen jakamista. Status ilmaisee vaikutusvaltaa, arvoa ja kunnioitusta. Palvelukset (services) sisältävät yksilöön tai omaisuuteen kohdistuvat teot. Tavarat (goods) ovat konkreettisia tuotteita, objekteja, tai materiaalia. Informaatio tarkoittaa mielipiteitä tai neuvoja. Raha (money) puolestaan määrittellään sosiaalisen järjestelmän omaksumaksi valuutaksi, standardisoiduksi arvon yksiköksi. (Foa & Foa 1974; Roloff 1981, 229.) Yksilöt arvottavat resursseja eri tavalla. On väitetty, että mitä enemmän yksilö altistuu jollekin resurssille, sitä vähemmän arvoa resurssilla on, ja sitä ”heikompi” palkinto se on. (Roloff 1981, 24; Blau 1967, 90). Erot resurssien arvossa johtavat siihen, että jotkin resurssit nähdään toisia palkitsevimpina.

Resurssien ohella kulut ovat oleellinen osa sosiaalisen vaihdannan teoriaa. Kulut ovat korkeat silloin, kun ne vaativat paljon fyysisiä tai henkisiä voimavaroja, kun toimintaan liittyy häpeä (embarrasment) tai jännitys (anxiety), ristiriitaisia toimijoita (forces) tai minkäänlaisia kilpailevia vastaus tendenssejä (competing response tendencies). (Thibaut & Kelley 1959, 12–13).

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymys

Tässä tutkimuksessa keskitytään asiantuntijatyössä toimivien ihmisten käsityksiin heidän omista vuorovaikutusverkostoistaan sekä työelämässä että vapaa-ajalla. Tutkimuksen tavoitteena on kuvata ja ymmärtää vuorovaikutusverkostojen ilmiötä haastateltavien sille antamien merkitysten kautta. Tarkemmin sanottuna, tässä työssä halutaan tutkia sitä, kuinka ihmiset ymmärtävät omat vapaa-ajan ja työelämän vuorovaikutusverkostonsa ja niiden rakentumisen. Yleistämisen sijasta pyrkimyksenä on tuottaa vuorovaikutusverkostoista yksityiskohtaista ymmärrystä haastateltaviksi valikoituneen joukon käsitysten mukaan. Tutkimuskysymykseksi muodostui seuraava kysymys:

1. Millaisia käsityksiä haastateltavilla on ammatillisiin ja vapaa-ajan vuorovaikutusverkostoihin liittyen?

Tutkimuskysymyksen tarkoituksena on käsitellä sitä, millainen käsitys yksilöllä on omista vuorovaikutusverkostoistaan, niiden synnystä, ylläpitämisestä sekä niiden vaikutuksista heidän elämässään. Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita selvittämään ammatillisiin verkostoihin ja vapaa-ajan verkostoihin liitettyjä käsityksiä. Näiden verkostojen erot ja mahdolliset yhtäläisyydet ovat yksi tutkimuksen huomion kohteista. Tutkimuskysymyksen tarkoituksena on saada selville haastateltavien mahdollisesti toisistaan eroavia ja toisaalta yhteneväisiä vuorovaikutusverkostoille annettuja merkityksiä. Aineistossa esiintyvät merkitykset pyritään esittelemään keskenään tasavertaisina tuloksina, eikä niistä aiota tehdä yleistyksiä. Näin ilmi tulevat havainnot ja mahdolliset ristiriitaisuudet voidaan tuoda esille tutkimuksen tavoitteita palvellen. Tutkimuskysymyksen avulla pyritään ymmärtämään myös verkostojen luomiseen vaikuttavia tekijöitä. Kysymyksellä pyritään selvittämään sitä, mikä haastateltavien käsitysten mukaan on osa verkostojen luomista. Kiinnostavaa on huomioida myös sellaisia tekijöitä, joita haastateltavat mahdollisesti liittävät verkostoitumiseen. On olennaista huomioida aineiston asettamat rajoitteet, sekä se, että havainnot ovat juuri näiden haastateltavien näkemyksiin perustuvia. Näin ollen tutkimuskysymykseen pyritään vastaamaan aineistossa esiintyvien kuvailujen avulla.

3.2 Aineistonkeruumenetelmä

Laadullinen tutkimus mahdollistaa lukuisia erilaisia aineistonkeruutapoja. Tässä tutkimuksessa haastateltavien käsityksistä on haluttu saada tietoa heidän itsensä kertomana, siksi päädyttiin hyödyntämään puolistrukturoitua haastattelumenetelmää. Tällöin haastateltavan ajatuksenkulkua voidaan ohjata haastatteluteemojen myötä, mutta tälle tarjotaan mahdollisuus kertoa ajatuksistaan laajemmin kuin täysin strukturoidun haastattelun avulla. Teemahaastattelu mahdollistaa lisäksi useamman haastattelijan tekemien haastattelujen käyttämisen, sillä haastatteluteemat ovat lähestulkoon samat.

Haastattelu

Tässä tutkimuksessa on käytetty haastattelua aineistonkeruumenetelmänä. Haastatteluun päädyttiin siksi, että se mahdollistaa yksilön oman ääneen esiin tuomisen ilmiöstä, joka saattaa olla heikosti tunnistettu tai eri tavoin tulkittu. Haastattelu koettiin sopivaksi menetelmäksi saada yksilö heräteltyä aiheen pariin ja kertomaan käsityksistään omin sanoin. Laadullisen tutkimuksen kohdalla haastattelu voidaan nähdä enemmän tai vähemmän avointen kysymysten esittämisenä valituille yksilöille tai ryhmille (Metsämuuronen 2005, 203), jolloin haastateltavalle annetaan mahdollisuus omin sanoin kertoa ja kuvailla kokemuksiaan sekä näkemyksiään ilmiöön liittyen. Haastattelu soveltuu aineistonkeruumenetelmäksi silloin, kun tutkimuksessa halutaan mahdollistaa yksilöiden erilaisten käsitysten sekä niille annettujen merkitysten julkituominen.

On olennaista huomioida, ettei haastattelu poikkea muista keskusteluista rakennuskeinoiltaan tai kasvokkaista vuorovaikutusta koskevilta oletuksiltaan. Haastattelu rakentuu kysymysten esittämisestä, oletusten tekemisestä, ymmärryksen osoittamisesta ja kiinnostuksen välittämisestä niillä tavoilla, jotka olemme omaksuneet jo kielenoppimisen yhteydessä. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 22.) Kuitenkin, tutkimusta varten toteutettu haastattelu eroaa arkipäiväisestä keskustelusta muutaman merkittävän tekijän myötä. Tilanteella on ensinnäkin erityinen tarkoitus ja osallistujilla erityiset roolit. Tällöin tarkoitus on tuottaa tietoa tai selvittää jotakin tutkimuksen kannalta olennaista. Tilanteessa tieto on haastateltavalla, mutta haastattelu on luotu haastattelijan aloitteesta. Siksi tutkija myös ohjaa tai ainakin suuntaa keskustelua tiettyjen puheenaiheiden pariin. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 22- 23.) On kuitenkin tärkeää olla johdattelematta haastateltavaa. Haastattelijan on pyrittävä vaikuttamaan haastateltavan kertomukseen mahdollisimman vähän, jotta tämän kertomus olisi aidosti omien

käsitysten ja merkitysten kertomista. Tutkittaessa merkitysrakenteita ja ihmisten tapaa hahmottaa ja jäsentää eri asioita tulee aineiston olla haastateltavien itsensä sanoittamaa. Tutkijan ei tulisi jäsentää valmiita vastausvaihtoehtoja. (Alasuutari 2011, 83.) Tässä tutkimuksessa päädyttiin erilaisista haastattelutyypeistä hyödyntämään teemahaastattelua.

Teemahaastattelu

Teemahaastattelu tarjoaa oivan mahdollisuuden tutkimushenkilöiden käsityksien keräämiseen antamalla näille mahdollisuuden ohjatusti mutta samalla vapaasti kertoa niistä. Puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, eli teemahaastattelu, pohjautuu Mertonin, Fiske ja Kendallin (1956) tutkimustyöhön. Menetelmällä kerrotaan olevan neljä ominaispiirrettä, jotka erottavat sen muista samankaltaisista haastattelumenetelmistä. Nämä neljä ominaispiirrettä ovat tietoisuus siitä, että haastateltavat ovat kokeneet tilanteen, josta heiltä kysellään. Tämän tutkimuksen kohdalla se tarkoittaa, että heillä on kokemusta verkostoissa toimimisesta ja niiden luomisesta. Toiseksi, tutkijan itsensä on oltava alustavasti perillä tutkittavan ilmiön oletettavasti tärkeistä osista, rakenteista, prosesseista ja kokonaisuudesta voidakseen haastatella muita kyseisestä aiheesta. Olemalla tietoinen ilmiön ulottuvuuksista, voi tutkija varmistaa haastattelutilanteen tarkoituksenmukaisen etenemisen. Näin voidaan myös varmistaa saadun tiedon olevan tutkimuksen kannalta olennaista. Tästä syystä taustamateriaaliin perehtyminen ja vuorovaikutusverkostoihin tutustuminen ennen haastattelurungon rakentamista on ollut tärkeää tämän työn kohdalla. Kolmanneksi, tutkijan tulee hyödyntää tätä ymmärrystään haastattelurunkoa kehittäessään. Neljänneksi haastattelu tulee suunnata koehenkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin tilanteista. (Merton, Fiske & Kendall 1956, 3-4, Hirsjärvi & Hurme 2000, 47 mukaan.) Tässä työssä tutkitaan ensisijaisesti haastateltavien käsityksiä kokemusten sijaan. Käsitysten voidaan kuitenkin nähdä olevan yhteydessä kokemuksiin. Tähän ajatukseen palataan myöhemmin tutkimuksen tieteenfilosofisessa taustassa luvussa 3.2.

Merkitykset

Ihmiset tekevät tulkintoja ympärillään havaitsemistaan tapahtumista, ilmiöistä ja vuorovaikutuksesta. Näiden tulkintojen, olemassa olevan tiedon ja kokemusten pohjalta muodostetaan merkityksiä tietyille teoille, tapahtumille ja ilmiöille. Schutzin (1980) mukaan merkitykset syntyvät siitä, kuinka yksilö näkee oman toimintansa ja kokemansa

ja kuinka hän merkityksentää sitä. Merkitykset ovat vuorovaikutuksen kannalta olennaisia. Ne syntyvät sosiaalisessa kanssakäymisessä, johon vaikuttavat osapuolten kokemukset, tiedot, arvot, uskomukset ja asenteet sekä taidot viestiä. (Huotari ym. 2005, 41.) Merkitykset ovat subjektiivisia, sillä jokaisella on aiheesta erilaisia tietoja ja kokemuksia. Näin ollen yksittäisten henkilöiden asioille antamat merkitykset eivät voi täysin vastata toisiaan. Esimerkiksi työtä ja työn tekemistä kohtaan luodut käsitykset voivat olla alakohtaisesti samankaltaisia, ja silti toisistaan huomattavasti poikkeavia. Jokaisen työyhteisön jäsenen oma käsitys ja kokemukset työnteosta ja työpaikasta voivat vaikuttaa suuresti siihen, millainen käsitys työstä hänelle muodostuu.

Tämä tutkimus nojaa käsitykseen, jonka mukaan viestintä on merkitysten tuottamista ja vaihtoa keskinäisessä vuorovaikutuksessa (Fiske 1992, Infante, Rancer & Womack 1997). Viestinnän kautta haastateltavat ovat luoneet merkityksiä vuorovaikutusverkostojen ilmiöön liittyen, ja ovat näin muodostaneet käsityksensä ilmiöstä ja sen roolista heidän elämässään. Tutkielmassa pyritään ymmärtämään haastateltavien vuorovaikutusverkostoilleen antamia merkityksiä, jolloin viestinnän näkeminen yhteisten merkitysten luomisena tarjoaa mahdollisuuden käsitellä yksilöiden keskinäistä viestintää merkityksen luomisena ja vaihtamisena. Tämä puolestaan auttaa luomaan yhteyden merkitysten tutkimisen ja tutkimuksen muiden kiinnostuksen kohteiden välille.

3.2 Tutkimuksen taustalla vaikuttava tieteenfilosofia

Tämän tutkimuksen näkökulma on tulkinnallinen, ja se nojaa fenomenologis-hermeneuttiseen tutkimusperinteeseen. Tutkimuksen taustalla vaikuttaa oletamus siitä, että haastateltavat ovat jollain tavalla tietoisia *käsityksistään* voidakseen kertoa niistä ja kuvailla niitä. Laadulliseen tutkimusperinteeseen kuuluu olennaisesti tietynasteinen tulkinnallisuus, joka myös nojaa päättelyn logiikaltaan fenomenologiaan (Tuomi & Sarajärvi 2011, 96). Aineiston kuvaamiseen, merkityskokonaisuuksien jäsentymiseen, niiden esittämiseen sekä tulkintaan pyrkivä tutkimus viittaa fenomenologis-hermeneuttiseen perinteeseen, jonka mukaan aineistosta nostetaan tutkimuskysymysten kannalta olennainen esiin, ja pyritään saamaan merkitysten muodostamia kokonaisuuksia esiin. Intuitio korostuu tässä kohtaa, ja merkitysrakenteet löydetäänkin sisäisen yhteenkuuluvuuden ja samanlaisuuden perusteella. Samanlaisiksi tulkitut merkitykset muodostavat oman kokonaisuutensa. Analyysissä esimerkiksi

tematisoidaan tai käsitteellistetään esitetyt kuvaukset. Tuomi ja Sarajärvi (2011, 102-103) huomauttavat analyysimallin olevan orientoimaan pyrkivä tapa, jolla tulkintaa kyetään systematisoimaan ja täten välttämään sen mielivaltaisuutta. Voidaankin ajatella, että tutkimuksen taustalla vaikuttavien seikkojen huomioiminen, sekä analyysimallin pohtiminen ja sen tiedostaminen voivat omalta osaltaan auttaa tutkimuksen reliabiliteettia. Laadullisen, tutkijan tulkintaan nojaavan tutkimuksen kohdalla on tärkeää huomioida tutkimusta tukevien elementtien sekä mielivaltaista tulkinnallisuutta ehkäisevien toimien merkitys. Myös tässä tutkimuksessa tieteenfilosofian pohtiminen ja tutkimuksen sitominen sen taustalla vaikuttaviin voimiin on nähty olennaiseksi reliabiliteettia tukevaksi toiminnaksi.

Tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut niistä merkityksistä, joita vuorovaikutusverkostot saavat haastateltavien kertomuksissa. Tutkijana pyrin rekonstruoimaan tutkittavien merkityksiä ja kuvaamaan tutkittavana olevaa ilmiötä näiden merkitysten kautta. Koska tutkimuksen huomio kohdistuu vuorovaikutusverkostoille annettuihin merkityksiin, voidaan sekä lähestymistapaani että tutkimustani luonnehtia tieteenfilosofisilta lähtökohdiltaan osittain hermeneuttiseksi. Kuitenkin, jos verkostoja ja niiden luomista tarkastellaan puhtaasti hermeneuttisesta näkökulmasta, on toiminnan intentionaalisuus jo perustavana ajatuksena. Silloin verkostojen strateginen luominen ei ole tulkittavissa aineistosta, vaan se on lähtökohtainen ajattelutapa. Näin ollen tämän tutkimuksen tieteenfilosofinen tausta on fenomenologis-hermeneuttinen.

3.3 Haastateltavat

Haastateltaviksi pyrittiin löytämään erilaisissa asiantuntijatehtävissä toimivia henkilöitä. Haastateltavien tuli lisäksi olla parhaillaan työelämässä. Tällä rajauksella tutkimuksen ulkopuolelle jätettiin työelämään vasta astuvat tai jo eläköityneet henkilöt. Haastateltavien etsintä ja kontaktointi tapahtui lumipallo-otannalla. Haastateltaville kerrottiin, että tutkimusta varten kerätty materiaali on täysin tutkimuskäyttöön tarkoitettu, ettei sitä esitellä käsittelemättömänä ja että siihen on pääsy vain tutkimuksen kannalta olennaisilla tahoilla: tutkijalla, tutkimusaineiston kerääjällä sekä tutkimuksen ohjaajalla. Haastateltavat ovat tietoisia siitä, ettei heitä voitaisi tunnistaa vastaustensa perusteella. Kukin haastateltava on vapaaehtoisesti suostunut antamaan haastattelunsa, ja he ovat tietoisia materiaalin käyttämisestä tutkimustarkoitukseen.

Tutkimushaastattelut toteutettiin Jyväskylän yliopiston tiloissa tai haastateltavan ehdottamassa sijainnissa, kuten esimerkiksi haastateltavan työpaikalla. Haastateltaviksi valikoitui lopulta yhdeksän tutkijalle ennestään tuntematonta henkilöä. Haastattelut suoritettiin vuoden 2014 alkuvuoden ja kevään aikana.

Anonymiteetin varmistamiseksi haastateltaville annettiin koodit, joista käy ilmi järjestysnumero 1-10, sekä j-kirjain, joka ilmaisee esimies asemaa. Haastateltavat työskentelevät keskenään eri aloilla, joten anonymiteetin säilyttämiseksi kaikki tarkemmat ala- tai yrityskohtaiset tiedot on häivytetty aineistosta ja jätetty tulosluvussa mainitsematta. Haastateltavien joukossa oli kahdeksan miestä ja yksi nainen. Vastaajat olivat haastatteluiden suorittamisen aikana 28–64-vuotiaita. Kaikki haastateltavat työskentelivät haastatteluiden suorittamisen aikaan pääasiallisesti Suomessa, vaikka osalla heistä oli aikaisempaa kokemusta työskentelystä kansainvälisellä kentällä. Esimiestehtävissä työskenteleviä oli seitsemän. Kaikki haastateltavat omaavat kokemuksia verkostojen parissa työskentelystä sekä verkostojen luomisesta.

Alla olevassa taulukossa on esitelty seikkoja, jotka voivat vaikuttaa haastateltavien käsityksiin. Haastattelijoiden taustan selvittäminen voi auttaa tulkitsemaan tutkimuksen tuloksia.

TAULUKKO 1 Haastateltavat

| Koodi | Haastattelun kesto | Sukupuoli | Ikä | Esimies kokemus | Kansainvälinen kokemus |
|-------|--------------------|-----------|-----|-----------------|------------------------|
| H1j | 0:21:25 | m | 50+ | x | |
| H2j | 0:23:00 | m | 50+ | x | |
| H3j | 0:44:59 | m | 50+ | x | x |
| H4j | 0:52:00 | m | 50+ | x | |
| H5j | 1:14:00 | m | 40+ | x | x |
| H6 | 1:20:00 | n | 30+ | | x |
| H7 | 0:45:21 | m | 20+ | | x |
| H8j | 1:20:00 | m | 60+ | x | x |
| H9j | 0:59:29 | m | 30+ | x | x |
| H10j | 0:38:45 | m | 30+ | x | x |

Taulukko osoittaa haastattelujen keston sekä haastateltavan sukupuolen, iän, esimieskokemuksen ja kansainvälisen kokemuksen. Haastattelun kestolla voi olla vaikutusta siihen, kuinka syvällisesti haastateltavat ovat päässeet jakamaan ajatuksiaan vuorovaikutusverkostoihin liittyen. Voidaan olettaa, että pidempi haastatteluaika on antanut haastateltavalle enemmän aikaa reflektoida omia ajatuksiaan ja käsityksiään kyseisestä aiheesta. Haastateltavan sukupuoli on haluttu tuoda esiin siksi, että se saattaa tarjota mielenkiintoisen näkökulman käsitysten tarkastelulle. Toki miesten ollessa huomattavasti vahvemmin edustettuna, tarjoaa aineisto kattavamman näkökulman miesten käsityksiin. Haastateltavien ikä on huomionarvoinen tekijä, sillä sen avulla voidaan tarkastella iän vaikutusta siihen, miten verkostot ja verkostoituminen koetaan. Esimies kokemus koettiin olennaiseksi tekijäksi, sillä haastateltavien työelämän kokemus auttaa ammatillisten vuorovaikutusverkostojen käsittelyssä. Kansainvälinen kokemus tarjoaa hieman erilaisen tarkastelukulman verkostojen luomiseen, ja mahdollistaa käsitysten peilaamisen sen kautta, onko yksilö altistunut työssään kansainväliselle toiminnalle.

3.4 Aineistonkeruun kuvaus

Haastattelukysymykset

Haastattelurunko laadittiin nostamalla ensin kirjallisuudesta laajemmat teemat, joihin tutkimuksessa haluttiin keskittyä. Haastattelurunko (Liite 1) sisälsi seuraavat teemat: verkostojen merkitys, verkostojen rakenne, verkostojen luominen, verkostojen synty, verkoston hyödyt ja kulut, verkostojen suunnitelmallisuus sekä verkostoista luopuminen. Näiden teemojen yhteydessä haastateltavat kertoivat käsityksistään, jotka toivat tutkimukselle lisää mielenkiintoisia tarkastelukohteita. Haastatteluiden myötä aineistosta nousi myöhemmin seuraavat teemat: negatiiviset verkostot, verkostoitumisen edellytykset, maine ja luottamus.

Haastattelukysymyksiä rakentaessa pyrittiin huomioimaan haastattelutilanne keskustelunomaisena tilanteena, jotta haastattelukysymykset itsessään mahdollistaisivat avoimen keskustelun verkostokäsityksistä. Haastattelukysymysten suunnittelussa hyödynnettiin niin sanottua ”ranking listaa”. Potentiaaliset kysymykset listattiin ja seuraavaksi arvioitiin minkä kysymysten avulla voitaisiin saada haluttua tietoa vuorovaikutusverkostoista. Kysymyksiä pohtiessa pyrkimys oli miettiä avaavia selityksiä, jotka auttaisivat luomaan teemoista selkeämmän mielikuvan haastateltavalle. Esimerkiksi kysyttäessä verkostoista luopumisesta, pyrkimys oli avata haastateltavalle

käsitteitä kysymällä hänen työhistoriansa tai henkilökohtaisen historiansa varrella tapahtuneista tilanteista. Tällöin kysyttiin onko haastateltava luopunut vuorovaikutusverkostonsa osista esimerkiksi muuton tai työpaikan vaihdoksen vuoksi.

Aineistonkeruun suorittaminen

Haastattelut toteutettiin haastateltavan yrityksiensä tai työpaikkojen tiloissa, Jyväskylän yliopiston tiloissa ja kahvilassa. Kaikki haastattelut toteutettiin kasvotusten tallentaen ne mp3-nauhurilla. Haastatteluaineiston kerääminen toteutettiin yhteistyössä Jyväskylän yliopiston Kielikeskuksen järjestämän kurssin kanssa. Kurssille osallistuneet Jyväskylän yliopiston opiskelijat toteuttivat haastatteluita osana kurssisuoritustaan, ja sekä he että haastateltavat ovat myöntäneet suostumuksensa haastatteluaineiston myöhempää käyttöä varten. Haastateltavien kontaktoiminen on toteutettu kurssin vastuuhenkilöiden toimesta. Haastattelujen vaatimat järjestelyt toteutettiin kurssin vastuuhenkilöiden sekä kurssin osallistujien toimesta. Kaikki haastattelut suoritettiin Jyväskylässä. Haastattelujen kesto vaihtelee 21 minuutin ja 80 minuutin välillä. Kaikki haastattelut litteroitiin, ja litteroitu materiaali toimii tämän tutkimuksen aineistona. Haastattelumateriaali litteroitiin asiatarkesti niin, ettei tutkimuksen kannalta epäolennaisia hymähdyksiä tai taukoja huomioitu. Aineisto tallennettiin Word-tiedostoina työkoneen lisäksi ulkoiselle kovalevyllä, yliopiston kirjaston koneelle sekä Google Docsiin. Lisäksi, aineiston kokoamisen jälkeen se tulostettiin kirjasinkoolla 12 ja rivinvälillä 1 koottuna, 80 sivun mittaisena Word dokumenttina, jotta sen läpikäynti ja alustava analyysi helpottuisi. Tämä tulostettu tiedosto kulki tutkijan mukana Jyväskylän yliopiston Konneveden tutkimusaseman lisäksi yliopiston tiloissa, muun muassa kirjastolla. Myös tutkimusprosessin aikaiset muut tärkeät tiedostot, kuten haastattelunauhoitteet, haastattelujen litteroinnit sekä tutkielman esivaiheet tallennettiin näihin edellä mainittuihin sijainteihin.

Alustava aineiston käsittely toteutettiin keräämällä litteroidusta materiaalista mainintoja verkostojen syntyyn ja luomiseen sekä verkostojen merkitykseen liittyen. Ensimmäisellä läpikäynnillä kerättiin yleisiä huomioita sekä aineistosta nousevia teemoja. Aineiston jakaminen verkostoihin liittyviin sekä verkostoitumiseen liittyviin mainintoihin selkeyttää aineistoa minkä koettiin lisäksi parantavan luettavuutta. Lopullinen analyysi tehtiin kun aineisto oli käyty kokonaisuudessaan läpi useaan otteeseen.

Haastatteluissa on hyödynnetty teemahaastattelulle soveltuvaa haastattelurunkoa, jolloin eri haastattelijoiden keräämän materiaalin voidaan ajatella noudattavan jossain määrin samoja rakenteita. Jokaisen haastattelun alussa kerättiin haastateltavilta taustatietoja, jolloin haastateltavat pääsivät kertomaan yleisemmin omista työtehtävistään ja organisaatiostaan. Tämän jälkeen haastattelut etenevät haastattelurungon teemojen mukaan. Lopuksi haastateltavalle annettiin mahdollisuus jakaa ajatuksiaan vuorovaikutusverkostoihin liittyen teemarungon ulkopuolelta.

3.5 Aineiston käsittely ja analysointi

Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteitä on, että tutkimuksessa aineisto säilytetään sanallisessa muodossa (Hirsjärvi & Hurme 2001, 136). Tässä tutkimuksessa varsinainen tutkimusaineisto koostuu nimenomaan tekstiaineistosta, eikä haastatteluäänitteitä ole hyödynnetty enää litteroimisen jälkeen. Hirsjärvi ja Hurme (2001, 136) kertovat tutkijan voivan hyödyntää analyysinsä pohjalla joko induktiivista tai abduktiivista päättelyä. Induktiivinen merkitsee aineistolähtöistä ja abduktiivinen teoreettisia johtoideoita hyödyntävää päättelyä. Abduktiiviselle tavalle kerrotaan olevan tyypillistä pyrkiä todentamaan näitä johtoideoita aineiston avulla. Tässä tutkimuksessa on päädytty hyödyntämään induktiivista, toisin sanoen aineistolähtöistä päättelyä. Aineistosta pyritään induktiivisesti nostamaan esiin tutkimustavoitetta kuvailevia asioita. Aineisto tarjoaisi mielenkiintoista materiaalia myös tutkimusaiheen ulkopuolelta, mutta on tärkeää kyetä rajaamaan tutkimus tutkimusongelmaa vastaavaksi. Tutkimuksen rajaus ohjaakin tutkimusta aina tutkimustehtävästä aineiston analyysiin. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 92.)

Teemoittelu

Aineiston analyysissä hyödynnettiin teemoittelua. Tällä tarkoitetaan aineiston pelkistämistä etsimällä tekstin olennaisimmat asiat. Teemoittelussa pyritään löytämään tekstin merkitysantojen ydin. Tutkija voi lähteä teemoittelemaan aineistoaan omien kysymystensä kautta tai käyttämällä teemahaastattelurunkoa apuna aineiston käsittelyssä. (Eskola & Suoranta 1998, 153; Moilanen & Räihä 2001, 53–55.) Teeman alle voidaan sijoittaa erilaiset tapahtumat, tuntemukset ja esimerkiksi arviot, jotka muotoutuvat lopulta yhteiseksi teemaksi ja analysoinnin kohteeksi. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 173.) Saaranen- Kauppinen ja Puusniekka (2006) kertovat teemojen olevan

keskeisiä aiheita, joita muodostetaan esimerkiksi aineistolähtöisesti etsimällä tekstimassasta yhdistäviä seikkoja. Heidän mukaansa teemoittelu voi tapahtua myös teorialähtöisesti. Tällöin teemoittelu tapahtuu tietyn viitekehyksen tai teorian mukaisesti.

Tässä tutkimuksessa on toteutettu pääasiallisesti aineistolähtöistä teemoittelua. Aineistolähtöisessä tutkimuksessa teemoittelu tapahtuu tutkijan etsiessä aineistosta teemoja, joista haastateltavat puhuvat. Teemojen etsimisen jälkeen niiden merkityssisältö täsmennetään ja niiden tulkinta aloitetaan. Tulkintavaiheessa on varottava ylitulkintojen tekemistä, tai esimerkiksi sellaisten teemojen mukaan tuomista, joita tekstistä ei todellisuudessa löydy. (Moilanen & Räihä 2010, 55–57.) Tässä tutkimuksessa osa teemoista nostettiin taustakirjallisuudesta, ja osa nostettiin aineistosta. Taustakirjallisuuteen perehtyminen auttoi ohjaamaan haastateltavia tiettyjen, toivottujen teemojen pariin haastattelutilanteessa. Kuitenkin haastatteluissa nousi esiin sellaisia teemoja, joita ei osattu ennustaa. Siksi tutkimus on vahvasti aineistolähtöinen.

Laadullisen tutkimuksen piirteisiin kuuluu tulkinnan kehittyminen, joka tarkoittaa esimerkiksi sitä, että aineiston analysoinnin kautta kehitetyt ensimmäiset käsitteet eivät välttämättä ole lopullisia, vaan ne auttavat tutkijaa kehittämään tutkimusasetelmiaan eteenpäin (Aaltola & Valli 2010, 75). Myös tämän tutkimuksen kohdalla teemat ovat muovautuneet analyysin edetessä. Teemojen kesken voi esiintyä variaatiota esimerkiksi niiden sisällössä ja laajuudessa. Tällöin yksi teema voi olla laaja ja sisältää monenlaisia ilmaisuja kun taas toinen voi olla tarkka ja hyvin tietynlaisiin ilmaisuihin rajattu (Ryan & Bernad 2003, 87). Tämän tutkimuksen teemoittelun edetessä voitiin havaita sama ilmiö. Tällöin yksi teema saattoi sisältää huomattavasti enemmän ilmaisuja kuin toinen.

Tässä työssä teemoittelun avulla aineistosta nostetaan esiin tutkimusongelmiin liittyviä teemoja, kuten verkostojen merkitys, verkostoitumisen edellytykset, negatiiviset verkostot sekä verkostojen suunnitelmallisuus. Tutkimusongelman lisäksi teemoja ohjaavat erilaiset käsitykset, joita aineistosta nostettiin esille. Litteroinnin jälkeen materiaali luettiin läpi useaan otteeseen. Kun aineistosta kyettiin muodostamaan kokonaiskuva, aloitettiin litteroitua tekstiä jaotella alustavien teemojen alle. Teemoihin liittyviä vastauksia löytyi pitkin haastatteluita, mikä osoittaa sen, etteivät haastatteluissa esitetyt kysymykset edenneet aina samassa järjestyksessä. Aineiston analyysivaiheeseen

vaikutti olennaisesti lisäksi se, ettei haastatteluissa käytetty samoja kysymyksiä vaikka haastattelurunko olikin samankaltainen kaikissa haastatteluissa. Tämä korostaa edelleen tutkimuksessa tehdyn analyysin aineistolähtöisyyttä. Teemoittelu osoittautui haasteelliseksi, sillä aineistossa esiintyy jonkin verran päällekkäisyyksiä, jolloin sama ilmaisu olisi sopinut useamman eri teeman alle. Aineiston kirjalliset litteroinnit käytiin läpi lukuisia kertoja, jotta niistä saataisiin riittävän hyvä yleiskuva. Alustavat teemat muotoutuivat analyysin edetessä tutkimuksen pääteemoiksi. Nämä pääteemat, tai yläkategoriat, muodostuivat osittain haastattelurungon ja osittain aineistosta nostettujen aihealueiden pohjalta. Yläkategorioiksi muodostuivat *vuorovaikutusverkostoille annetut merkitykset* sekä *negatiiviset verkostot*. Tämän jälkeen yläkategorioita työstettiin, ja niiden yhteyteen lisättiin alakategorioita. Esimerkiksi yläkategoria negatiiviset verkostot jaettiin alakategorioihin *hyväveli verkostot*, *huono maine* ja *verkoston menettäminen*. Litteroituun tekstiin merkittiin se teema, jonka alle tekstinosto liitettiin. Lainauksista poistettut kohdat, kuten sanat tai lauseet, merkittiin tekstiin kahdella ajatusviivalla. Lainauksiin merkittiin tarvittaessa selvennyksiä hakasulkeisiin.

Seuraava ote toimii esimerkkinä tässä työssä suoritetusta teemoittelusta. Esimerkissä on nähtävissä yläkategoria *negatiiviset verkostot*, alakategoria *maine* sekä yhden haastateltavan ajatuksia koskien negatiivisia verkostoja.

Negatiiviset verkostot

Maine

Hlj: Sehän verkosto voi olla negatiivinenkin. Tavallaan sitä kautta että ihminen tiedetään, esimerkiksi jossain negatiivisessa merkityksessä. Niin sehän on niinkun tietyllä tavalla negatiivinen verkosto. Siis se että hyvä kello kauas kuuluu tai vastaavasti huono kello kuuluu myöskin kauas ... -- Mä itsekin rupesin ajattelemaan sitä näinpäin tällä alueella missä mä toimin sillä on tietty merkitys jos tulee negatiivista tietoa niin se voi oikeasti rikkoa vastaavasti ihmisten kontakteja. Niin kuin sanotaan että ihminen jää tämmösen hyvin negatiivisen asian takia jää yksin. Hän menettää sen verkoston ja jää yksin.

Teemoittelua ohjasivat sekä haastateltavien käsitykset että tässä tutkimuksessa käytetty tutkimuskysymys. Analyysin edetessä teemat täsmentyivät sekä hioutuivat ja niitä sulautettiin yhteen. Esimerkiksi edellä esitelty yläkategoria *negatiivinen verkosto* sai alleen useamman alakategorian. Negatiivisilla verkostoilla on alakategoria hyvä veli verkostot, joka pitää sisällään mainintoja hyvä veli verkostoiksi nimetyistä negatiivisista ja esimerkiksi korruptio verkostoista. Alakategorian nimi on nostettu aineistosta, sillä kaikki haastateltavat puhuvat verkostojen yhteydessä hyvä veli verkostoista. Tästä syystä nähtiin järkeväksi nimetä alakategoria aineistolähtöisellä termillä.

Seuraavassa listauksessa on esitelty lopulliset teemat, joihin tulosluvut pohjautuvat:

- Vuorovaikutusverkostoille annetut merkitykset
 - Vuorovaikutusverkostojen rakenne
 - Vuorovaikutusverkostojen synty
 - Hyöty ja kulut
- Negatiiviset verkostot
 - Maine
 - Hyväveli verkostot
- Verkostojen luominen
 - Verkostoitumisen edellytykset
 - Suunnitelmallisuus
 - Luottamus

Tulosten purkamista pyritään jäsentämään jakamalla tulosluvut vuorovaikutusverkostoille annettuihin merkityksiin, negatiivisiin verkostoihin, sekä verkostojen luomiseen. Lisäksi jakamalla tulosluvut edellä mainitulla tavalla, voidaan tutkimuskysymykseen haettuja vastauksia jäsentää paremmin. Ensimmäiset kaksi yläkategoriaa, vuorovaikutusverkostoille annetut merkitykset ja Negatiiviset verkostot, pyrkivät käsittelemään vuorovaikutusverkostoille annettuja käsityksiä. Viimeinen yläkategoria, verkostojen luominen, pyrkii käsittelemään nimenomaan verkostoitumista kohtaan luotuja käsityksiä.

4 TULOKSET

Tämä tutkielma pyrkii kuvaamaan ja ymmärtämään haastateltavien käsityksiä vuorovaikutusverkostoista ja niiden luomisesta. Tässä osiossa esitellään tutkielman tulokset aineistolähtöisen teemoittelun myötä syntyneiden yläteemojen ja alateemojen kautta. Tuloksissa luvut 4.1 – 4.2 pyrkivät vastaamaan siihen, millaisia käsityksiä haastateltavilla on verkostoihin liittyen. Luvut 4.3 – 4.3.2 puolestaan keskittyvät verkostoitumiseen, ja siihen, millaiset asiat vaikuttavat verkostojen luomiseen. Aineiston analyysissä muodostettujen teemojen sisältö eritellään alaluvuissa, kuvataan laajemmin sekä havainnollistetaan haastatteluaineistosta poimittujen esimerkkien avulla. Tutkielmassa esitellyt lainaukset on valittu niiden havainnollistavan sisällön vuoksi, ja jokaisen lainauksen edellä on nähtävissä haastateltavan tunnustekoodi. Lainaukset toimivat esimerkkeinä joko aineistossa esiintyneistä tyypillisyyksistä, merkillisyyksistä tai ristiriitaisuuksista.

Haastateltavat käyttävät erilaisia termejä kuvatessaan verkostojaan ja niissä olevia vuorovaikutussuhteita. Näitä termejä ovat muun muassa kontakti, toimija, taho ja verkostosuhde. Kaikilla termeillä kuitenkin tarkoitetaan vuorovaikutusverkostoissa olevia suhteita. Termistön laajuus voi osaltaan kertoa siitä, että haastateltavat ovat merkityksentäneet verkostoissa olevat suhteet eri tavoin. Moni haastateltava esimerkiksi viittaa ammatillisiin verkostoihin käyttäessään termiä 'kontakti'. Näin ei kuitenkaan ole kaikkien kohdalla. Tuloksissa nämä erilaiset termit ovat nähtävissä aineistosta nostetuissa lainauksissa.

4.1 Vuorovaikutusverkostoille annetut merkitykset

Verkostoihin liittyvät käsitykset voidaan jakaa syntyyn, toimintaan ja tarkoitusperään liittyviin käsityksiin sekä syitä selittäviin merkityksiin, joilla kuvaillaan verkostoista saatavia ja niihin annettuja asioita. Osa haastateltavista kertoo verkostojen ja niiden luomisen olevan olennainen osa ihmiselämää, jolloin ystävyyskäsiä solmiessa ja uusia ihmisiä tavatessa verkostot rakentuvat näiden vuorovaikutussuhteiden kautta. Haastateltavat kuvaavat verkostoja jopa synonyyminä ihmisten tuntemiselle.

Seuraavassa lainauksessa haastateltava kertoo verkoston merkitsevän ihmisverkkoa yksilön ympärillä. Hän kertoo verkon muodostuneen vuorovaikutuksen kautta muihin

ihmisiin tutustumalla. Lainauksesta voidaan huomata vuorovaikutuksen korostuminen verkostoa määrittävänä tekijänä. Haastateltavan mukaan vuorovaikutus yhdistää ihmiset verkostoksi.

H6: Se mun mielestä kertoo just sen mitä se on. Verkosto herättää sen et siinä on ihmisiä, joiden välillä on vuorovaikutusta ja sä tunnet heidät ja sä voit niinku millon tahansa mennä heidän puheilleen ja kommunikoida heidän kanssaan. Et verkosto on sellanen niinku, ihmisten tuntemista.

4.1.1 Verkoston syntyyn liitetyt merkitykset

Aineistosta voidaan havaita, että vuorovaikutusverkostojen syntyyn liitetyt käsitykset riippuvat siitä, millaisista verkostoista on kyse. Vapaa-ajan verkostojen yhteydessä haastateltavat käsittävät niiden syntyvän eri elämäntilanteissa tavattujen ihmisten kautta sekä omien jo olemassa olevien suhteiden avulla. Uusia vuorovaikutussuhteita luodaan esimerkiksi perheenjäsenten, ystävien tai puolison kautta sekä erilaisissa omiin mielenkiinnon kohteisiin liittyvissä yhteyksissä, kuten harrastustoiminnan tai vapaa-ajanvieteiden kautta. Alla olevassa lainauksessa haastateltava kertoo vapaa-ajan verkostojen muodostuvan elämän eri vaiheiden myötä. Hän kertoo vapaa-ajan verkostojen rakentuvan ja muuttuvan elämäntilanteiden mukaan esimerkiksi opiskelujen kautta tai asuinpaikan myötä.

H5j: -- tai tää oma niin nehän on siis oman elämisen kautta syntyneitä, että ei niitä nyt sinänsä [rakenneta].. tai miten nyt luodaan lapsuusajan ystävyysuhteita ja verkostoja. Se niin kun elää siinä, ja sitten opiskelun kautta ja asuinpaikan kautta muodostuvat.

Haastateltavan mukaan nämä muutokset elämäntilanteessa myös altistavat uusille verkostoille, jotka ovat jo toiminnassa ja joihin voidaan liittyä osaksi. Yksilö myös kuljettaa jo olemassa olevia verkostojaan mukanaan, joihin uudet kontaktit voidaan liittää. Hän kertoo esimerkin uudelle paikkakunnalle muutosta, jolloin ympäristönvaihdoksen myötä liitytään tiettyyn, paikkakohtaiseen verkostoon.

H5j: Toki siinä vaiheessa kun muuttaa uudelle paikalle, niin siinä mennään sitten mukaan siihen tavallaan verkostoon tai yhteisöön mikä siinä on mukana. Tuodaan tavallaan sitä omaa verkostoaan myös siihen sitten mukaan.

Työelämän verkostojen kohdalla organisaation sisäisten verkostojen kerrotaan syntyvän ikään kuin työn ohessa, kun taas organisaation ulkopuolisten verkostojen synnyn

kerrotaan vaativan aktiivista, erityistä rakentamista. Organisaation sisäisissä verkostosuhteissa vuorovaikutus saattaa olla vakinaisempaa tai toistuvampaa kuin organisaation ulkopuolisissa suhteissa. Tämä voi johtaa käsitykseen siitä, että organisaation sisäiset verkostosuhteet muodostuvat ilman aktiivista rakentamista.

H1j: Organisaation sisällä ei sitä välttämättä [rakenneta]... se tulee... niinku mä koen sillä tavalla että se tulee niinku itsestään siinä, et se niinku kuuluu työhön. Sit se pyrkiminen on ehkä silloin kun aktiivisesti haetaan ehkä ulkopuolelle paremminkin, et esimerkiksi jos mä otan kontakteja toisiin vastaavan tyyppisiin [organisaatioihin]. Ne [organisaation ulkopuoliset verkostot] sitten ehkä sellasta hakeut... tavallaa et kuuluu... et se semmosta semmosta etsimistä. Ne ei synny itsestään. Ainakaan välttämättä.

Haastateltava kertoo ammatillisen verkoston syntyvän ihmisten yhteistyön tuloksena useiden eri tahojen yhteentulon myötä. Verkostoa rakennetaan silloin vuorovaikutuksessa muiden jäsenten kanssa. Kun erillään olleet toimijat ja tahot ovat ryhtyneet yhteistyöhön, ovat ne muodostaneet verkostoja. Seuraavassa lainauksessa kerrotaan ihmisten organisoitumisen olevan verkoston rakentumisen taustalla. Tämä organisoituminen voi kertoa siitä, että ihmisillä on tietoinen tarve tai päämäärä, joka on johtanut järjestäytyneeseen yhteistyöhön. Tässä lainauksessa voidaan huomata yhteisen toiminnan olevan verkoston rakentumisen taustalla:

H1j: Niin tietysti sehän on syntynyt niinku näitten ihmisten organisoitumisen kautta mun ymmärtääkseni. Siitä että ne on aikoinaan muodostaneet näitä... yhteisöjä... yhdistyksiä tai vastaavia ja siitä on rakentunut semmonen niinku yhteisen toiminnan kautta. Et sitä kautta se on syntynyt.

Myös työelämän verkostojen voidaan nähdä rakentuvan jo olemassa olevien verkostojen tai vuorovaikutussuhteiden kautta. Tässä lainauksessa haastateltava kertoo pitkän työuran vaikuttaneen verkoston kasvuun. Tämä merkitsee sitä, että oltuaan tietyllä alalla tai tietyissä tehtävissä jo pidempään, kohtaavat ihmiset muita alalla toimivia ihmisiä. Toistuvat kohtaamiset voivat auttaa vuorovaikutussuhteen muodostumista. Haastateltavan mukaan ihmisiin tutustuminen on vuosien työn tulosta. Haastateltava viittaa lainauksessa lumipallo-vertaukseen, jonka mukaan verkosto rakentuu tavoittamalla uusia vuorovaikutussuhteita jo olemassa olevien suhteiden kautta.

H2j: Ne syntyy, ne syntyy vuosien saatossa et kun on aika pitkään tullut oltua tällä alalla niin siihen tavallaan kertyy sitä verkostoo koko ajan lisää ja lisää ja lisää. Mut et jos te niinku [oman organisaation] sisällä ja täällä [korkeammalla tasolla], se on vuosien tulos et niitä ihmisiä vaan oppii tuntemaan ja sit niitä kontakteja syntyy ja siten niinku tavallaan se lumipallo pyörii vaan eteenpäin isompana ja isompana.

Myös alla olevassa lainauksessa kerrotaan verkostojen rakentuvan edellä mainitulla tavalla. Tämä haastateltava ei kuitenkaan puhu lumipallo- vertauksesta. Tästä voidaan huomata, kuinka haastateltavat saattavat käyttää eri käsitteitä puhuessaan samasta asiasta.

H4j: Joo, pääsääntöisesti oon tota rakentanut ne tota.. kun tuntee yhen nii se yks tuntee jo monta enemmän ja sit kun sulla on neljä nii neljä tuntee jo kuustoista (16) ja käytännös tälleihän tää lähtee.

Jo olemassa olevat verkostot voivat vaikuttaa suuresti haastateltavien verkostoitumishalukkuuteen. Eräs haastateltava jopa kertoo olevansa haluton luomaan uusia vuorovaikutussuhteita sellaisten ihmisten kanssa, jotka eivät jo ole tekemisissä tämän verkostojen kanssa. Hän kertoo hakevansa uusia tuttavuuksia työelämän verkostoista sekä harrastusten kautta muodostuneista vapaa-ajan verkostoista.

H9j: Uusia tuttavuuksia haen nimenomaan liike-elämän ja harrastusten puitteissa. Ihan vieraiden ihmisten kanssa ei jaksa tai ehdikään alkaa kaveeraamaan.

Jo olemassa olevat verkostot myös vaikuttavat siihen, millaisia uusia kontakteja haastateltavat haluavat luoda ja millaisiin verkostoihin he tahtovat päästä osaksi. Vapaa-ajan ja työelämän verkostojen yhteys käy ilmi tavassa etsiä tietynlaisten verkostojen pariin. Seuraavassa lainauksessa käy ilmi, että vuorovaikutuksen laatu vaikuttaa siihen, millaisiin verkostoihin halutaan päästä osaksi:

H5j: Tavallaan se, mitä siviiliverkosto on, niin sitten huomaa hakevansa myös sellaista vuorovaikutusta myös siellä niin kuin muissa. Tuo tavallaan sitä omaa persoonaa ja sitä omaa tapaa vuorovaikuttaa myös niihin muihin verkostoihin.

Yksi ja sama haastateltava saattaa omata useamman erilaisen näkemyksen verkostojen syntyyn ja rakentumiseen liittyen, mikä osoittaa, että verkostoja on erilaisia ja siksi ne myös rakentuvat eri tavoin. Tällöin käsitykset verkostojen synnystä eroavat, sillä erilaisten verkostosuhteiden ymmärretään syntyvän eri tavoin. Seuraavissa otteissa haastateltava kertoo verkostojen toisaalta muodostuvan eri tasoista vuorovaikutussuhteista, jotka ovat rakentuneet eri puolille ”luonnostaan”. Hänen voidaan tulkita tarkoittavan niiden rakentuneen vuorovaikutuksessa muiden tahojen kanssa, ilman erityistä, suunnitelmallista työstä. Sama haastateltava kertoo myös aktiivisesti rakentavansa verkostoja silloin, kun hän haluaa levittää liike-toimintaansa.

Tämä voidaan tulkita osoituksena siitä, kuinka verkostojen ymmärretään ensisijaisesti rakentuvan vuorovaikutuksessa muiden kanssa, mutta erityisesti työelämän kontekstissa niiden nähdään vaativan suunnitelmallista tai tavoitteellista työstämistä. Tämä saattaa johtua siitä, että vapaa-ajallaan yksilöt kykenevät melko vapaasti päättämään kenen kanssa haluavat luoda verkostoa, kun taas työelämässä työn tavoitteet voivat määrätä sen, kenen kanssa verkostoa tulee rakentaa.

H1j: -- mä nään sen niinku tällasina kontakteina, eri tasoisina kontakteina niinku eri puolille eri organisaatioiden välille...joita syntyy joko itse aktiivisesti tai luonnostaankin. Sillä tavalla, ettei sitä tarvitse erikseen rakentaa. Valtaosa kait syntyy aika lailla niin ikään oheisena siinä sitten.

H1j: Mutta tietysti sehän minä tässä toimijana olen myöskin luomassa tätä verkostoa, rakentamassa omalta osaltani. Jos mä olen esimerkiksi perustamassa jonkin yhdistyksen tai vastaavan tai solmin kontakteja eri paikkakunnille, sitä kauttahan mä myöskin rakennan sitä aktiivisesti.

Lainauksesta käy ilmi, että haastateltavat näkevät verkostojen synnyn tarkoituksenmukaisena kontaktien luomisena, ja samalla toimintana, joka tapahtuu muun toiminnan ohessa. Kun haastateltava kertoo verkostojen syntyvän ”oheisena” voidaan hänen tulkita tarkoittavan juuri sitä, että vuorovaikutussuhteita voidaan solmia esimerkiksi työn ohessa, työtehtäviin liittymättömänä toimintana. Puhuessaan ”aktiivisesti” rakentuvista verkostoista, hänen voidaan tulkita viittaavan päämäärätietoiseen toimintaan, joka puolestaan kertoo verkostojen syntyvän myös aktiivisen toiminnan tuloksena. Tällöin verkostojen syntyyn kerrotaan liittyvän hakeutumista tiettyjen tahojen pariin, sekä verkostosuhteiden tietoista etsimistä.

Verkostojen luominen voi työnkuvaan kuuluessa olla ylhäältä määrättyä toimintaa, jolloin se voi olla työssä tehtävä muiden joukossa. Haastateltavat kertovat, että tällöin he eivät itse välttämättä kykene määrittämään sitä, kenen kanssa he luovat työverkoston kontaktin. Tämä korostaa työelämän ja vapaa-ajanverkostojen välisiä eroja jo niiden muodostamisvaiheessa. Vapaa-ajan verkostoissa yksilöiden oma vapaa valinta vaikuttaa huomattavasti enemmän siihen, millaisia kontakteja ja kenen kanssa he päätyvät luomaan. Seuraavassa lainauksessa puhutaan työelämän verkostojen luomisesta. Lainauksessa voidaan huomata jo diskurssin olevan melko erilainen, sillä siinä käytetään sanavalintaa ”pakottaa”, jollaista vapaa-ajan verkostojen yhteydessä ei tässä aineistossa ilmene lainkaan.

H5j: Mutta, jokuhan pakottaa sut yhtiössä luomaan tietyt verkostot.

4.1.2 Verkoston merkitys työelämässä

Työverkostoille annettujen merkitysten kohdalla on havaittavissa, että verkoston avulla mahdollistetaan työtehtävien suorittaminen sekä uramahdollisuuksien kehittäminen ja jopa uralla eteneminen. Koska haastateltavat työskentelevät keskenään eri tehtävissä ja eri aloilla, voidaan verkostojen tulkita olevan tärkeä osa työelämää alasta ja työtehtävistä riippumatta. Haastateltavat kertovat työelämän ja vapaa-ajan verkostojen olevan paikoin päällekkäisiä, joskin heidän käsityksensä näiden päällekkäisten suhteiden toimivuudesta sisältävät erilaisia näkemyksiä.

Alla olevassa lainauksessa haastateltava kertoo siitä, kuinka yhteyksien luominen, eli verkostojen rakentaminen, on olennainen osa hänen työnkuvaansa. Hän myös kertoo olevansa välittäjänä, mikä voi tarkoittaa sitä, että hänen toimenkuvansa on olla yhteyshenkilönä ja tiedonsiirron kappaleena eri verkostojen välillä. Tämä kertoo siitä, että ammatilliset verkostot voivat luoda tarpeita erilaisille työtehtäville juuri verkostojen ylläpitoon tai toimintaan liittyen. Tällöin yksilön tehtävä voi olennaisesti liittyä verkoston eri osien kiinnikkeenä toimimiseen, eli yksilö on esimerkiksi ainut kaksi verkostoa yhdistävä taho. Tällainen asema voi olla yksilölle varsin hyödyllinen, sillä erilaiset verkostot yhdistäessään yksilö pääsee käsiksi kahden tai useamman eri verkoston tietovaroihin ja sosiaalisen pääomaan, johon muut eivät ilman hänen ”silta”- asemaansa pääsisi.

H1j: Jotkut vaan tekee sitä oman toimensa ohella ja jotkut tekee sitä ihan työkseen, niin siinähan se on taas vieläkin keskeisemmässä osassa, voi sanoa että se on sen kaiken alku ja loppu.
-- Kyllä mäkin koen, että se on mun yksi keskeinen tehtävä luoda yhteyksiä ja toimia semmosena välittäjänä sitten, mutta kyl se niinku on mun työtäni kerta kaikkiaan.

Haastateltavat kertovat, että työelämän ja vapaa-ajan verkostojen välillä voi olla niitä yhdistäviä ihmisiä. Seuraavassa lainauksessa haastateltava kertoo esimerkin, jossa uusi tuttavuus syntyi harrastustoiminnan kautta, ja myöhemmin kehittyi työelämän suhteeksi. Vuorovaikutussuhde alkoi hänen kohdallaan vapaa-ajan verkostosta ja muuttui ajan myötä myös ammatillisen verkoston suhteeksi.

H9j: Ystävyysimme alkoi oikeastaan sitä, kun kavერი pyysi minua mukaansa urheiluharrastuksen pariin. Hän tarvitsi sparraajaa ja niinpä aloimme treenata yhdessä. Yhteisen harrastuksen kautta meille tuli puhetta myös töistä ja bisneksistä.

Tässä lainauksessa haastateltava kertoo eri verkostojen päällekkäisyyksistä.

Haastateltavan mukaan ammatillisten verkostojen myötä tavatuista ihmisistä saattaa tulla ystäviä. Hän kertoo luoneensa lukuisia ystävyysuhteita ammatillisten verkostojensa sisällä.

H4j: Mulle on tullu noista porukoista hyviä ystäviä, voi puhua ihan kavereista, on tosi upeita ihmisiä saanut tässä elämän varrella tavata. Se on tosi kivaa.

Haastateltava kertoo verkostot ylittävän suhteen olevan usein onnistuneempi jos kontakti on ensin ollut ammatillisessa verkostossa, eikä ystäväverkostossa. Ystäväverkostossa ensisijaisesti olleet vuorovaikutussuhteet voivat kokea suhdetta haittaavia muutoksia tämän siirtyessä osaksi ammatillista verkostoa. Tällöin ystävyysuhde voi muuttua suurten tulostavoitteiden takia, ja jopa katketa. Seuraavassa lainauksessa haastateltava kartoittaa omaa pohdintaansa verkostojen päällekkäisyydestä. Hän kertoo miettineensä mahdollisia vaikutuksia ja seuraamuksia joita suhteeseen tulee tämän ylittäessä verkostojen välisen rajan. Haastateltavan mukaan työelämästä vapaa-ajan verkostoon siirtyminen tapahtuu ongelmitta. Kuitenkin vapaa-ajan verkostossa ensisijaisesti olleet vuorovaikutussuhteet voivat kärsiä suuresti niiden siirtyessä osaksi ammatillista verkostoa.

H6: -- et mä oon itse kokenu, et mulla jotkut ihmissuhteet ollu tosi kimurantteja kun mä oon joutunu miettii sitä, että annanko mä vaikuttaa nyt tän ihmisen toiminnan tässä professionaalisessa puolessa siihen meidän ystävyysuhteeseen. Mut sit mulla on käyny niin päin, niinku useimmiten näin päin, --että tästä professionaalisesta suhteesta tulee ystävyysuhteita. Mulla ei oo mitään ongelmaa näin päin. Mut sillee ot on ensin oltu ystäviä ja sit tulee se työkuvio, ja se on, mul on menny yks ystävyysuhde sillälailla et meillä ei sopinu oikein tää , meillä ei ollu arvot samanlaiset siinä tulostavottelussa, että toisen työmoraali oli niinku erilainen kun mun. Sitten niinku just tällasia että vastavuorosuus häviää, vaikuttaaks se sit siihen ystävyteenkin. Niin päin et ensin työ ja sit tulee ystävyys niin ne kantaa ja niissä ei oo työn suhteen ollu mitään ongelmaa. Mut se voi tuhota se työ sit sen ihmissuhteen.

Verkostojen tarkka hahmottaminen on kuitenkin vaikeaa, eivätkä yksilöt aina kykene tunnistamaan mihin verkostoon kukin heidän kontakteistaan kuuluu, tai mihin nämä kontaktit ovat ensisijaisesti kuuluneet. Tämä käy ilmi seuraavasta lainauksesta. Siinä sama henkilö kokee toisaalta hänellä olevan toisistaan hyvinkin erilliset verkostot, mutta samalla tunnistaa verkostojen olevan keskenään lomittaisia. Tämä voi osoittaa sen, että verkostoja on vaikeaa määritellä tarkasti. Erityisen paljon päällekkäisyyksiä näyttää tapahtuvan työelämän eri verkostoissa, mikä voi johtua esimerkiksi eri yhteyksissä yhteistyönä toteutetuista projekteista, jolloin samat ihmiset voivat toisaalta toistuvasti

olla mukana projektiverkostoissa ja näin myös siirtyä osaksi tiiviimpää työverkostoa.

H5j: Aika selkeesti jakaantuu kyllä kahtia, että on siviili-minä ja työ-minä --.

H5j: On joo, kyllä. Kyllä siellä menee --- niin kyllä ne varmaan menee aika paljon päällekkäin. Limittäin. -- mutta etenkin siellä työn puolella, niin kyllä ne menee päällekkäin ja limittäin.

Yksilöt tekevät tietoisia päätöksiä siitä, kenen kanssa verkostoja halutaan luoda. Tähän liittyy myös uskottavuus, nimittäin se, että muut tuntevat sinut voi toimia ikään kuin ansioluettelona omasta osaamisesta. Tuntemattomilta on myös vaikeampaa pyytää neuvoja. Vieraiden kontaktien on hankalampi lähestyä työtarkoituksessa tai sosiaalisessa tarkoituksessa jos heillä ei ole minkäänlaista ennakkotietoa kyseisestä yksilöstä. Verkostot mahdollistavat näin ollen työtarjoajia. Verkostoilla voi olla erittäin merkittävä rooli silloin, kun yksilön työ on verkostoista ja niiden toiminnasta riippuvainen. Verkostojen merkitys yksilölle on tuolloin toimia osoituksena osaamisesta, sekä välittää muille tietoa omista taidoista ja osaamisesta. Verkostot myös lisäävät asiantuntijuutta sekä lisäävät luotettavuutta. Haastateltavan mukaan yrittäjänä toimiminen vaatii verkostoja. Verkosto toimii tällöin ikään kuin takuuna yksilön ammatillisesta osaamisesta.

H6: Ilman niitä verkostoja niin mä en ois mitenkään voinu toimia yrittäjänä, koska se on niinku... Ei voi ottaa toista tosissaan jos ei tiedä tai kuule tai tunne, kuka henkilö on kyseessä.

Myös tässä lainauksessa kerrotaan, kuinka verkosto toimii yksilön osaamisen takuuna. Vuorovaikutussuhteet ja niiden kautta saavutettu tunnettuus auttavat haastateltavaa suoriutumaan työssään:

H4j: Ja nehän sun.. siihen tota..on mentävä siihen verkkoon..tai siis eihän kukaan lähe sun kelkkaan jos ne ei sua tunne ja tiedä.. Vaikee saada ne uskomaan et hei, toi on ihan tosissaan..

Verkostot mahdollistavat uudenlaisia ja erilaisia työtehtäviä, joiden kerrotaan parhaimmassa tapauksessa edistävän urakehitystä. Erilaisissa työtehtävissä kohdataan uusia potentiaalisia verkostokontakteja ja päästään luomaan vuorovaikutussuhteita, jotka auttavat etenemään työelämässä. Haastateltava kertoo seuraavassa lainauksessa jokaisen verkostokontaktin olevan potentiaalinen oman osaamisen mainostaja. Epävirallista reittiä pitkin kulkeutuva suusta - suuhun jaettu tieto koetaan hyväksi tavaksi tavoittaa ulkopuolisia kontakteja. Verkostoja voidaan hyödyntää itsensä ja

osaamisensa markkinoimisessa. Haastateltava kertoo verkostojen myös lisäävän varmuutta omista kyvyistä.

H6: -- kyllä kun mä sain kutsun erilaisiin paikkoihin, mä sain puheenvuoroja erilaisiin yhteisöihin nii sitä kautta tavallaan se rupes niinku kerääntymään ja kumuloitumaan. Ja sit kun tunsin muutaman ihmisen ja jos he oli vaikka tyytyväisiä siihen mitä oli kuullu tai nähny nii sit he kerto eteenpäin sitä ja tätä word-to-mouth tyyppinen, paras mahdollinen markkinointi keino. Ja ilman niitä verkostoja niin en mä varmaan olis pystyny jatkaa yrittäjänä et sit se niinku toi sellasta itsevarmuuttakin toisaalta, että joku noteeraa ja pitää hyödyllisenä ja osaavana.

Verkostot yhdistävät useita eri alojen toimijoita, joilla on muun muassa työtehtävien takia yhteinen päämäärä tai tavoite. Verkostoja voidaan hyödyntää tarpeen mukaan eri tilanteissa, sen mukaan, millaista yhteistyötä on tarpeen tehdä ja kenen kanssa. Verkoston tavoite voi olla esimerkiksi se, että tehtävistä kyetään suoriutumaan mahdollisimman tehokkaasti ja tahdikkaasti. Lisäksi tavoitteena voi olla saavuttaa mahdollisimman laaja-alainen näkemys ja osaaminen kutakin tehtävää kohtaan. Koska verkostoilla on tavoite, ei niiden voida ajatella syntyvän itsestään tai niin sanotusti vahingossa. Tavoite kertoo siitä, että verkostolla on jokin yhteinen päämäärä, tai että verkosto muun toiminnan ohessa esimerkiksi tarjoaa jäsenilleen jotain, joka käy tavoitteesta. Verkostojen strategisuus, tai vähintäänkin suunnitelmallisuus korostuu tämän väittämän myötä. Alla olevassa lainauksessa haastateltava kertoo erilaisilla verkostoilla olevan erilaisia tavoitteita. Hänen mukaansa verkoston avulla voidaan saavuttaa nämä tavoitteet, joita ovat esimerkiksi liiketoiminnan kehittäminen, myynnin lisääminen tai uusien projektien saaminen.

H5j: Se verkostoituminen, no, jos ajatellaan, verkostojahan on erilaisia ja verkostojen tavoitteena on erilaiset tavoitteet. Ite kuitenkin, työn puolesta verkoston tavoite on pystyä verkoston avulla kehittämään liiketoimintaa, lisäämään myyntiä ja saamaan projekteja. Eli hankitaan asiakasverkosto, eli asiakkaat. Mutta verkostoon kuuluu sitten myös niinku muita osatekijöitä, jotka tukee tätä. Jos ajatellaan yritystä, niin tavoitehan on saada myyntiä ja saada liikevaihtoa ja sitä kautta sitten sitä katetta. Jotta siihen päästään, niin verkostoon tarvitaan sitten erilaisia tukipisteitä tai toimijoita ja sen verkoston avulla se pystytään toteuttamaan.

4.1.3 Työelämän ja vapaa-ajan verkostojen väliset eroavaisuudet

Verkostoista puhuttaessa voidaan huomata, että työelämän verkostojen ja vapaa-ajan verkostojen välille tehdään usein selkeä ero. Tällöin vapaa-ajan verkostoiksi kuuluvat yksilön lähipiiri mukaan lukien ystävät ja sukulaiset sekä tuttavat. Työverkostoiksi puolestaan lukeutuvat työyhteisö ja sitä ympäröivä verkosto sekä esimerkiksi erilaisia projekteja ja tehtäviä varten luodut verkostot, jotka tähtäävät johonkin tiettyyn, tarkoin

määriteltyyn päämäärään. Työverkoston merkityksissäkin on eroja, sillä haastateltavat tunnistavat työelämän verkostoja, joissa vuorovaikutuksella on relationaalinen funktio tulostavoitteellisen funktion ohessa. Työverkoston tarkoitus voi lisäksi olla alakohtaisen tiedon välittäminen. Tällaisissa verkostoissa myös vuorovaikutus on luonteeltaan erilaista kuin tarkasti rajattua päämäärää kohti tavoittelevissa projekti-työverkostoissa. Yhteydenpidon kerrotaan tällöin olevan samankaltaista kuin ystäväverkostojen kesken, jolloin vaihdetaan kuulumisia ja pysytään yhteydessä toiseen ilman mitään erityistä syytä. Tällöin vuorovaikutus verkoston jäsenten kesken on jo edennyt pintapuolisesta syvemmälle, mutta kontaktit ovat yhä erillään ystäväverkostosta. Juuri tavoitteellisuus yhteydenpidossa luo merkittävän eron vapaa-ajan verkostojen ja työelämän verkostojen välille, sillä tavoitteellisuus määrittää työverkostojen keskinäistä yhteydenpitoa. Työelämän verkostoon otetaan yhteyttä tavoitteellisesti, kun taas henkilökohtaiseen verkostoon koetaan otettavan yhteyttä spontaanisti ja vailla tavoitetta. Kuitenkin vapaa-ajan verkoston kohdalla kerrotaan, että tällä yhteydenotolla haetaan vuorovaikutusta.

H5j: Se on sellasta spontaania, johonkin hetkeen sopivaa yhteydenpitoa sen kummempita tavoitteita tai niinkun ei sillä mitään haeta, muuta kun sitä vuorovaikutusta. Työn verkostot taas, yhteydenpito on sellasta, että sillä on joku tavoite.

Vuorovaikutusta ei siis tunnisteta tavoitteeksi siinä missä työverkostossa yhteydenottojen tavoitteellisuus ja tietyn asian hoitaminen tunnustetaan. Kyse voi olla siitä, että työelämän verkostot tunnustetaan tavoitteissaan funktionaaliseksi, kun taas vapaa-ajan verkostot ovat tavoitteiltaan relationaalisia. Relationaalisia tavoitteita ei välttämättä pohdita, tai tunnusteta pohdinnan sillä tavalla kuin funktionaalisia tavoitteita pohditaan. Voidaan huomata, että vapaa-ajan verkostojen kohdalla nimenomaan funktionaaliset tavoitteet ovat niitä, joista haastateltavat eivät juuri halua puhua. Erilaisten verkostojen erilaiset tavoitteet voivat olla syy siihen, miksi ihmisillä on vaikeuksia tunnustaa relationaalisia tavoitteita verkoston tavoitteiksi. Kun haastateltavilta kyseltiin erilaisten verkostojen tavoitteista, ilmenee eettistä pohdintaa esimerkiksi verkostosta haettavien hyötyjen ja niiden tiedostamisen muodossa. Alla olevassa lainauksessa haastateltava aloittaa kertomalla siitä, kuinka hänestä tavoitteellinen vapaa-ajan verkostojen kasvattaminen on epämiellyttävä ajatus. Ajatusvirrassaan hän kuitenkin alkaa kertoa tilanteesta, jolloin harrastustoiminnassa tietoisesti haettiin tietynlaista henkilöä osaksi jo olemassa olevaa ryhmää.

H5j: Mutta sit taas omassa verkostossa niin siiviilipuolella en kauheesti, jotenkin suoraan sanottuna ällöttää ajatuskin että lähtis.. Että kyllä se lähtee aidosta ystäväyhteydestä ja

aidosta vuorovaikutuksesta että .. no toki kyllä bändin nykyinen kitaristi, mutta se oli toisaalta meidän rumpalin ystävä. Ehkä siinä oli sellanen että me haluttiin se siihen, että kyllä siinä oli että tietty [kriteerit] hyvä soittamaan, ja siinä kävi nopeesti niin että nopeesti ystäväysty myös. Mutta kyllä siinä verkostoon niinku tavallaan haettiin tietoisesti. Toki ei minun, annoin kyllä hyväksynnän sille että pyytäkää vaan [uusi kitaristi] käymään, mutta en mä niinku ite sitä päätöstä tehny. Mutta kyllä siihen niinku verkostoon hakemalla haettiin.

Sosiaalinen tuki mainitaan tärkeäksi osaksi vapaa-ajan verkostoja useaan otteeseen (H6, H7, H5j, H1j, H3j). Sosiaalinen tuki on kuitenkin tärkeää myös työverkostossa. Työtehtävä ja työn luonne kuitenkin näyttäisivät vaikuttavan siihen, miten millaiseksi sosiaalisen tuen merkitys koetaan työtehtävässä tai yleensä työverkostossa. Aina ei eritellä sitä, mistä verkostosta tuki on peräisin.

H7: Mut se myös vaatii sen että pitää olla niinku , -- et se pitää olla se tuki , niin myös sulla pitää olla se joku joka rohkasee sua siihen. Et monesti se oma voima ei sit riitä niihin että sun elämässä pitää olla sellasia ihmisiä, jotka auttaa ja tukee sua, ja rohkaisee niihin juttuihin.

Sosiaalisen tuen ohella työverkosto voi tarjota muunkinlaista tukea. Haastateltavat kertovat, että työkaverit ja organisaatio sekä työnpuolesta luodut verkostot auttavat työssä ja näin mahdollistavat työnteon. Yksi haastateltava kertoo, että esimerkiksi työtehtävien laajuus voi edellyttää yhteistyötä muun työverkoston kanssa. Suurten kokonaisuuksien hallitseminen on haastateltavan mukaan mahdotonta ilman verkoston tukea.

H4j: No mulle oikeesti sit tulee mieleen se et tavallaan no niitä henkilöitä, ketkä mua tässä työssä auttaa, auttaa. Että varsinkin kun tässä tämmöisä isoja kokonaisuuksia hoitaa, niin ilman verkostoja se on täysin mahoton tehtävä.

Tehtäväkeskeisyys vaikuttaisi olevan vahvemmin läsnä työelämän vuorovaikutussuhteissa. Myös tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että työelämän verkostoissa vuorovaikutussuhteita ylläpidetään työhön liittyvistä teemoista keskustelemalla, eikä niihin liity yksityiselämän asioista keskustelua tai vuorovaikutussuhteista puhumista. Seuraavassa lainauksessa ammatillisten ja vapaa-ajan verkostojen väliseksi eroksi tunnistetaan vuorovaikutuksen laatu tai sisältö. Haastateltava kertoo tässä työelämän verkostosta, johon halutaan tietoisesti ylläpitää vähemmän virallista vuorovaikutusta. Tätä verkostoa ja sen kanssa ylläpidettyä vuorovaikutusta hän kuvailee ”ei ihan ystäviksi” mutta jonka kanssa ”pitää yhteyttä vähän niin kuin ystävin kanssa pitäisi”.

H5j: No sit on tavallaan ne verkostot, joita pitää yllä että pysyy ajan tasalla siitä, mitä meidän alalla tapahtuu, eliä tämmöset [verkon tehtävät kuin] tiedonvälittäminen, tiedonhankinta ja sit tämmönen, mites sen nyt sanois.. Tavallaan, että pitää yhteyttä niin kuin alan toimijoiden kanssa, sillä ei välttämättä ole mitään tavoitetta, mutta että pitää yhteyttä vähän niin kuin ystävien kanssa pitäisi. Että ei ihan ystäviä, mutta että pidetään yhteyttä ihan muuten vaan, ja vaihdetaan kuulumisia.

4.1.4 Hyödyt ja kulut

Tässä tulosluvussa käsitellään sosiaalisten vuorovaikutusverkostojen yhteydessä harjoitettavaa hyötyjen ja kulujen pohdintaa. Hyöty ja kulu näkökulma ilmenevät kuvaillessa sitä, mitä verkostoista voidaan saada ja syitä niiden luomiseen. Verkostosta saatava hyöty voi olla monenlaista: rahallista voittoa, materiaa, sosiaalisia suhteita, se voi liittyä sosiaalisen aseman kehittämiseen, työssä kehittymiseen, taitojen kehittymiseen, tai tiedon saantiin. Verkostojen konkreettisia hyötyjä kerrotaan olevan niiden tarjoamat työllistymis- ja uralla etenemisen mahdollisuudet. Verkostojen kerrotaan lisäksi tarjoavan erilaisia näkökulmia, joita hyödyntämällä voidaan päästä parempaan lopputulokseen. Haastateltavien mukaan yksilö itse voi tuoda verkostolle lukuisia erilaisia hyötyjä, joita ovat esimerkiksi vapaa-ajan verkostojen kohdalla ystävyys, auttaminen sekä neuvominen. Verkostolle voi lisäksi tuoda lisäarvoa omalla asiantuntijuudellaan. Omalla jäsenyydellään voidaan myös tuoda muille sosiaalista pääomaa. Työelämän verkostojen kohdalla yksilön mukanaan tuomia hyötyjä ovat esimerkiksi ohjeistus, opastus, tietotaito sekä taloudellinen hyöty. Suhteiden luominen sekä oman alan sisäisesti että sen ulkopuolella myös vapaa-ajan verkostojen merkeissä voivat tarjota merkittäviä etuja yksilöiden urakehityksen kannalta. Työverkoston kohdalla verkoston tarjoamat hyödyt osataan nimetä tarkemmin. Näitä hyötyjä ovat esimerkiksi liiketoiminnan kehittäminen, myynnin lisääminen tai projektien saaminen verkostokontaktien avulla. Vapaa-ajan verkostojen kohdalla hyödyiksi tunnistetaan vuorovaikutus ja sosiaalinen tuki. Sosiaalisen tuen merkitys on huomattavasti korostuneempi vapaa-ajan verkostoissa kuin työverkostoissa. Haastateltava kertoo saavansa vapaa-ajan verkostoistaan tukea ja voimia jaksaa arjessa. Lisäksi nämä verkostot toimivat tiedonsiirron välineinä. Tällöin verkoston kautta kuullaan uutisia ystävien ja muiden läheisten elämästä.

H5j: Mutta sitten taas tää oma verkostoni, niin tietenkin sieltä saa sitä vuorovaikutteisuutta, kuulee uutisia, pitää yhteyttä- siis sellasta henkistä vahvistusta ja mitä nyt yleensä ystävilta ja tutuilta saa: vuorovaikutusta.

Tiedon jakaminen ja sen saavutettavuus tunnustetaan verkostojen tärkeiksi hyödyiksi. Haastateltavien mukaan muiden verkoston jäsenten tiedoista ja taidoista halutaan ja voidaan hyötyä. Haastateltava kertoo alla olevassa lainauksessa siitä, millaista tietoa itse kykenee tarjoamaan verkostolleen ja kuvailee millaisissa tilanteissa hän voi kääntyä verkostonsa jäsenten puoleen.

H6: Multa kysytään paljon neuvoa [työni takia] 'mitä sä oot mieltä' ja sit pystyy tuomaan ehkä sellasta niinku epävirallistakin arvoa ihmisille. Tai toisinpäin, mä tiedän keltä voin kysyä jos tulee vaikka lakiongelman, niin mä tiedän hei mä voin epävirallisesti kysyä sitä tältä ihmiseltä tai 'hei, toi on liikuntaohjaaja' niin voi niinku saada tietoon sellasta tietoo mitä muut ei sais.

Verkostoissa olemassa oleva tieto on sen jäsenten hyödynnettävissä. Tämä mahdollistaa haastateltavan mukaan sen, ettei kaikkea tietoa tarvitse itse kerätä alusta asti:

H4j: Näissä just näissä verkostoissa on se tieto mitä ala kaipaa. -- Aina ei tarvi sitä pyörää keksiä uudelleen kun voi olla että joku on jo miettinyt sen.

Verkostoa voidaan hyödyntää eri tavoin, muun muassa viestin välittämisessä ja tiedon jakamisessa. Tällöin verkosto toimii ikään kuin viestintäkanavana joko verkoston sisäisen viestin eteenpäin viemisessä tai sen avulla viedään viestiä eteenpäin ulkopuolelle. Verkoston sisällä voi olla tahoja, jotka ovat vaikutusvaltaisia useammassakin verkostossa, jolloin heidän kauttaan viestin eteenpäin vieminen on tehokasta ja sillä voidaan tavoittaa lukuisia tahoja, jotka eivät ole yksilön oman vaikutusvallan piirissä. Seuraava lainauksessa haastateltava kertoo kuinka verkostoja voi hyödyntää myös oman viestin levittämisessä. Hänen mukaansa liitto- jäsenyyksiä hyödyntämällä voidaan tavoittaa suuria ihmismääriä. Tällöin liiton kautta välitetty viesti saadaan levitettyä suurille ihmisjoukoille.

H4j: Ja se kun on yleensä on niin semmosia liitojen ihmisiä, jotka pystyy vaikuttaa siellä liitossa, elikkä silloinhan siellä on valtava verkko siellä takana. Elikkä se ihminen pystyy viemään sitä viestiä siellä sisällä. Ja kun puhutaan tuhansista ihmisistä, niin se on musta aika tärkeä homma.

Verkostojen toimintaan vaikuttaa se, miten kukin taho tai verkoston osa toimii verkoston hyväksi. Yhteinen hyöty ja verkoston mukanaan tuomat edut nähdään olennaisina asioina. Haastateltavan mukaan kaikkien osapuolien tulisi voida hyötyä verkostosta.

H4j: -- silloin ne verkostot toimii hyvin kun siellä jokainen -- auttaa toinen toisiaan, ettei verkosto oo sitä varten et joku vaan hyötyy siitä. Silloin se toimiikin. Eli silloin siitä pitäis tuoda kaikille jotakin etua. -- et pitää tulla kaikille jotain hyvää.

Verkostosuhteessa tavoitellaan hyvää yhteistyötä, ja erityisen hyväksi nähdään sellainen, jossa yhteistyö on vuorovaikutuksen myötä edennyt syvälle ja optimaalista tulosta tavoitellessa toimitaan sekä oman että toisen edun mukaisesti.

H5j: Et tavallaan se verkostosuhde menee niin syvälle, että ne tekee jo asioita meidän puolesta vaikka niinkun oma-aloitteisesti. Ja tällänen verkostosuhdehan toimii kokonaisuudessaan, niin sehän on niinkun se tavoitetila mihin tulee pyrkiäkin.

Verkostot voivat toimia samalla tavalla osoituksena yksilön ansioista ja kyvyistä kuin esimerkiksi korkeakoulutodistus. Tällöin olennaista on osata luoda suhteita, jotka mahdollistavat myöhemmän verkostoitumisen toisen ihmisen kontaktien tai aseman avulla. Tässä lainauksessa haastateltava kertoo työn kautta rakentuneen verkoston mahdollistavan uusia työmahdollisuuksia.

H9j: Mulla ei ole korkeakoulutodistusta ja aika puhtaasti monessa tilanteessa mä ratsastan sillä verkostolla mikä on syntynyt esimerkiksi työskennellessäni perheyriyksessämme isäni kautta. Mä olen meidän perheessä se , joka osaa parhaiten hyödyntää verkostoa. Sillä mä myyn itseäni.

Haastateltavat tunnistavat verkostosuhteen ylläpitämisen mielekkäämmäksi kuin jatkuvasti uusien kontaktien solmimisen. Jotta verkostokontakti pysyy yllä, on keskinäistä vuorovaikutussuhdetta hoidettava. Hiipumaan päässyt verkostokontakti on vaikeaa herättää uudestaan toimivaksi vuorovaikutussuhteeksi, siksi verkostojen ylläpito koetaan tärkeäksi. Kun vuorovaikutus verkostossa vähenee radikaalisti, on mahdollista, että toinen osapuoli menettää kiinnostuksensa verkoston ylläpitoon. Tällöin vuorovaikutus voidaan kokea epämieluisaksi. Ilman vastavuoroista viestintää verkoston osapuolet voivat jopa kokea uudelleenherättely yritykset tungettelevina.

H3j: -- jos se rakkaus on hirveen ykspuolista niin se -- ei hirveen pitkään kestä siinä -- niin se voi se toinen osapuoli esmes siellä verkostossa niin tuntee sit et on tungettelevaa tai, tai jatkuvaa häirintää pahimmassa tapauksessa.

Joihinkin verkostoihin kuulumisen koetaan sellaiseksi meriitiksi, että jo pelkkä jäsenyys on jonkinlainen kunnia ja arvo sekä oman sisäpiirin että ulkopuolisten silmissä. Haastateltava selittää, että tiettyyn ryhmään kuulumisen voi auttaa luomaan lisää

suhteita. Tämä johtuu siitä, että ryhmään kuuluminen on muiden silmissä niin suuri etu tai hyöty.

H9j: Kun olet jo osa tiettyä määrittelemätöntä porukkaa, sua tullaan tapaamaan ja suhun halutaan tutustua.

Tällaiset verkostot voivat olla ulkopuolisilta suljettuja, ja niihin päästään osalliseksi esimerkiksi vain kutsulla. Käytänteet ovat samankaltaiset kuin muunlaisiin verkostoihin liittyessä: uusi potentiaalinen jäsen esitellään verkostolle, jolloin tämä joko muiden hyväksynnän saatuaan liitetään jäseneksi tai jätetään verkoston ulkopuolelle. Näissä suljetuissa verkostoissa tämä tapahtumaketju on kuitenkin ”sanottu ääneen” tai jopa kirjoitettu sääntöihin. Verkostoon liittyminen on tällöin jokaisen jäsenen ja uuden verkostoon pyrkijän tiedostama. Juuri nämä ennalta suunnitellut ja määritellyt toimet ja askeleet tekevät näistä verkostoista niin poikkeavia. Suljettuun verkostoon saatetaan ottaa uusia jäseniä esimerkiksi kutsumalla tai suosittelemalla, mikä on poikkeavaa toimintaa. Muihinkin verkostoihin voidaan nimellisesti kutsua tai suositella uusia jäseniä, mutta toiminta ei tällöin ole samalla tavalla harkittua ja tiedostettua. Lisäksi, tällaisiin verkostoihin näyttää liittyvän ajatus siitä, että jäsenistössä on henkilöitä joilla on vaikutusvaltaa verkoston ulkopuolellekin. Suljetuissa verkostoissa voidaan nähdä yhteys hyvä veli verkostoihin. Näitä käsitellään enemmän negatiivisten verkostojen yhteydessä luvussa 4.2.

Haastateltavat kertovat verkostoihin liitetystä hyödyistä huomattavasti avoimemmin ja enemmän kuin niihin liittyvistä kuluista. Seuraavassa lainauksessa tämä haastateltava kuitenkin kertoo sellaisista jäsenistä, jotka saattavat toimintansa myötä aiheuttaa kuluja verkostolle. Haastateltava kertoo, että verkostoissa on aika ajoin jäseniä, jotka eivät kehitä sen toimintaa. Tällaiset ihmiset voidaan hänen mukaansa pitää osana verkostoa, kunhan heidän toimintansa ei aiheuta haittaa toiminnalle. Jos kyseinen henkilö tai tämän toiminta aiheuttavat haittaa verkostolle, on haastateltavan mukaan ”keksittävä ratkaisu” tilanteen hoitamiseksi.

H4j: No ei sitä, tai siis kyllähän niitä tavallaan niitä on aina väkisin. Ne... tota tietyissä verkostoissa ne voi tulla siellä mukana ja silloin kun niistä ei oo haittaa, vaikka niistä ei oo hyötyä. Jos vaan niistä ei oo haittaa, nii pyörriköön mukana. Mut sit jos niistä alkaa oleen haittaa, niin kyllä joku ratkaisu täytyy keksiä.

Yksilön eri verkostot voivat auttaa ja tukea toisiaan, ja tilanteesta riippuen ne voivat hyötyä toisistaan. Elämäntilanteesta ja työllisyystilanteesta riippuu se, mitkä verkostot toimivat näinä ”tukielementteinä”. Kun yksilö kokee vapaa-ajan verkostojensa olevan vahvoja, tai niihin kuuluvien kontaktien olevan hyödyllisiä myös työelämän verkostoja ajatellen, koetaan vapaa-ajan verkostojen edistävän työverkostoja. Työverkostot taas auttavat vapaa-ajanverkostoja esimerkiksi silloin, kun niitä voi hyödyntää esimerkiksi ystävien tai tuttavien etsiessä työpaikkaa. Tässä lainauksessa haastateltava kuvailee vapaa-ajan verkostojensa tarjoavan apua ja tukea työelämän verkostoille.

H4j: Ne kantaa ja niistäkin on monesti apua tähän työelämään. Mut tällä hetkellä mä varmaan pystyn tän työn kautta enemmän avittaan niitä vapaa-ajan verkostoja kuin taas toistepäin.

4.2 Negatiiviset verkostot

Tämä tulosluku esittelee vuorovaikutusverkostoihin liitettyjä negatiiviseksi koettuja piirteitä sekä syitä sille, miksi verkostosta tulee negatiivinen tai miksi se koetaan negatiiviseksi. Negatiivinen verkosto saa erilaisia merkityksiä haastateltavien puheessa. Verkosto voi olla negatiivinen siksi, että sen tavoitteet ja tarkoitus poikkeavat merkittävästi yksilön omista tavoitteista tai siitä syystä, että sen toimintatavat ovat ristiriidassa omien jo olemassa olevien verkostojen toimintatapojen kanssa. Alla olevassa lainauksessa haastateltava selittää eettisten tekijöiden vaikuttavan siihen, miksi verkosto koetaan negatiiviseksi.

H5j: No siinä voi olla ihan henkilökohtaisia syitä, esimerkiksi, että siinä verkostossa on tietynlaisia ihmisiä tai tahoja kenen kanssa ei vaan pysty toimimaan. Eettiset asiat, siis.

Verkosto voi toisaalta muuttua negatiiviseksi jonkin ikävän tapahtuman tai esimerkiksi huonon maineen myötä. Tällöin saatetaan esimerkiksi pelätä uuteen verkostoon liittymisen mahdollisesti negatiivisia vaikutuksia omassa verkostossa. Negatiivinen tieto ja huono maine voi rikkoa jo olemassa olevia verkostosuhteita ja vaikeuttaa uusien vuorovaikutussuhteiden ja tämän myötä verkostojen luomista. Haastateltava pohtii seuraavassa lainauksessa negatiivisen tiedon merkitystä suhteiden jatkuvuuden kannalta. Hänen mukaansa verkoston yksittäiset jäsenet saattavat huonon maineen myötä menettää verkoston. Tämän kerrotaan johtuvan siitä, ettei verkosto tahdo olla

tekemisissä huonon maineen saaneen yksilön kanssa. Se, että yksilö tai verkosto tunnetaan huonossa yhteydessä voi taten rikkoa jo olemassa olevia kontakteja.

H1j: Mä itsekin rupesin ajattelemaan sitä näinpäin tällä alueella missä mä toimin sillä on tietty merkitys jos tulee negatiivista tietoa niin se voi oikeasti rikkoa vastaavasti ihmisten kontakteja. Niin kuin sanotaan että ihminen jää tämmösen hyvin negatiivisen asian takia jää yksin. Hän menettää sen verkoston ja jää yksin.

Tunnettuudella ja verkostojen näkyvyydellä voi olla myös negatiivisia vaikutuksia, joita ovat muun muassa ulkopuolisten hyötymispyrkimykset. Tällöin verkostoon halutaan jäseneksi, kuitenkin tuomatta sille mitään lisäarvoa. Verkostosta ja sen tarjonnasta pyritään tällöin hyötymään vaikka itse ei kyetä edesauttamaan sen kehitystä tai lisäämään sen vaikutusvaltaa. Haastateltavan mukaan tällainen toiminta koetaan epämiellyttäväksi, osittain siksi, ettei vastavuoroisuus toteudu.

H4j: Kyllä niitä aika paljon tulee. Moni tietää nää mun verkostot, niin ehkä haluais päästä hyötymään niistä. Se on monesti vähän semmonen inhottavakin tilanne todeta vaan, että ei tää nyt näin mee. Kyllä niitä kysytään.

Haastateltavien kertomuksista voidaan havaita, kuinka epärehellisyys voi tehdä uudesta kontaktista epämiellyttävän lisän verkostossa. Muiden toiminta koetaan negatiivisena silloin kun verkostoihin halutaan osaksi tai niitä luodaan vaikeiksi aikomuksena ole hoitaa asioita tai ravita verkostoa omalla aktiivisella panoksella. Haastateltava selittää lainauksessa aiemmista kokemuksistaan, jolloin verkostoon pyrkineet ihmiset eivät ole olleet rehellisiä osaamisestaan tai kyvyistään.

H8j: Että vaikka sitten tulee minkälaisia uusia ihmisiä, jotka puhuu, sitten tuota puheet on suuria. Mutta joista on sitten tullut tämmönen jänöjussin mäenlasku. Muutaman kerran oikein selvästi jäänyt mieleen, että on alkanut nauramaan itsekseen, että kuullu sitten tämmösiä henkilöitä, joilla ei ole minkäänlaisia näyttöjä asiasta. Mutta sitten ne puheet on suuria.

Epäaitous on merkittävä tekijä siinä, että verkosto tai verkostokontakti koetaan negatiivisena. Epäaitous liittyy tällöin jonkin nähtävästi kehitellyn roolin ottamiseen. Silloin koetaan, ettei yksilö toimi omana itsenään ja omilla meriiteillään vuorovaikutustilanteessa. Seuraavassa lainauksessa haastateltava kertoo oman näkemyksensä siitä, milloin verkostossa olevan jäsenen toiminta on negatiivista.

H4j: On sillä negatiivinenkin, mut se taas tavallaan se negatiivisuus tulee siellä sillai et jos siellä verkostos, niinku mistä oli tos aikasemminkin puhe, et jos siellä tavallaan on sillai et se ihminen ei oo aito vaan se feikkaa.

Alla olevasta kuviosta voidaan nähdä, kuinka verkoston huono maine voi johtaa sen muuttumiseen negatiiviseksi. Tämä puolestaan voi johtaa jopa verkostosta luopumiseen.



KUVIO1 Negatiiviset verkostot

Huono maine

Tunnettuus kasvattaa muiden halukkuutta olla tekemisissä yksilön kanssa ja päästä osaksi tämän verkostoa. Tunnettuus merkitsee usein myös sitä, että muilla on enemmän kiinnostusta työskennellä yksilön kanssa. Tämä voi motivoida ihmisiä luomaan verkostoja, sillä jo niiden olemassa olo voi auttaa luomaan uusia, ehkäpä tarkemmin valikoituneita verkostokontakteja. Verkostokontaktien sosiaalinen asema voikin vaikuttaa suuresti päätökseen luoda verkostoa näiden kanssa. Vastaavasti myös heikko asema ja huono maine voivat vaikuttaa muiden verkostoitumishalukkuuteen. Seuraavassa esimerkissä haastateltava kertoo siitä, kuinka huono maine nivoutuu yhteen negatiivisen verkoston kanssa. Tästä voidaan havaita, kuinka negatiivisella tiedolla koetaan olevan vaikutus verkostoihin. Sen koetaan samalla vaikeuttavan uusien kontaktien luomista ja hankaloittavan olemassa olevan verkoston ylläpitoa.

H1j: Sehän verkosto voi olla negatiivinenkin. Tavallaan sitä kautta että ihminen tiedetään, esimerkiksi jossain negatiivisessa merkityksessä. Niin sehän on niinkun tietyllä tavalla negatiivinen verkosto. Siis se että hyvä kello kauas kuuluu tai vastaavasti huono kello kuuluu myöskin kauas ...

Negatiiviseksi leimautunutta verkostoa on vaikeaa hallita, sillä leima vaikuttaa verkoston maineeseen muiden silmissä. Tässä lainauksessa kerrotaan, kuinka vaikeuksia kohdanneen verkoston toimintaa on vaikea ohjata.

H4j: Et siin on.. Kaikki haluaa olla voittajien mukana mut kukaan et sit jos menee huonommin nii sit jo onkin oikeesti hankalampaa sen verkoston pyörittäminen.

Hyväveli verkostot

Haastateltavat keskustelevat hyvä veli verkostoista erityisesti negatiivisten verkostojen ja hyötyjen yhteydessä. Hyvä veli verkostoille annetaan erilaisia merkityksiä. Näitä yhdistäviä tekijöitä ovat kuitenkin hyvä veli verkostojen suljettuus ja niissä tapahtuvan päätöksenteon sekä toiminnan läpinäkymättömyys. Alla olevassa lainauksessa haastateltava kertoo käsityksistään hyvä veli verkostoihin liittyen. Hän näkee nämä verkostot ”suljettuina systeeminä”, joihin ulkopuolisilla ei ole lainkaan pääsyä. Haastateltava kertoo tämän olevan haitallista verkoston tulevaisuuden kannalta, sillä hän ei näe tällaisella systeemillä olevan lainkaan mahdollisuuksia kehittyä tai kasvaa.

H6: Toinen asia on se, että et tämmönen hyvä veli verkoston ruokkii nimenomaan niin, että sinne ulkopuolelle..jotka ei kuulu siihen porukkaan, niin ne tavallaan jää täysin ulkopuolelle ja silloin tästä vaihdannasta voi tulla niinkun semmonen -- irvikuva, että mä taas niinkun en, en näe hyvänä sellasia verkostoja. No siinä on riski, että siitä tulee just sellanen ääripää et siihen ei pääse enää, et siitä tulee niinku suljettu systeemi. Mutta silloin se on vaan vähän huono, koska mun mielestä semmonen kuolee jossain vaiheessa, koska eihän he voi niinku toisiaan ikuisesti ruokkia, että tää muu ympäristö vaikuttaa tänä päivänä niin paljon, että et sitten pitää jo tehdä töistä siihen että se pysyy niinku tommosena pienen piirin juttuna.

Seuraavassa lainauksessa haastateltava pohtii hyvä veli verkostoja sukupuoli syrjinnän näkökulmasta. Hänen pohdinnassaan verkostoon kuuluvat jäsenet ovat niin tarkoin valittuja, että se jättää naiset täysin ulkopuolisiksi. Hän viittaa hyvä veli verkostoihin verkosto –ilmiön irvikuvana.

H6: Että se on ehkä niinku semmosen verkoston irvikuva, ja just niinku se ääripää, kun kaikissa ilmiöissä on valitettavasti aina ääripäitä, niin tässä ilmiössä on myös ääripää. Se tarkoittaa silloin sitä, että tää voi jakautua myös niinku sukupuolen mukaan, niinku tää sanoma just on hyvä veli, mihin kuuluu miehiä elikä naiset automaattisesti ulkopuolella pelkästään sen sukupuolen vuoksi.

Hyvä veli verkostot liitettiin myös usein osaksi hyöty- keskustelua. Tällöin haastateltavat kokevat, että on ihmisiä, jotka linkittyvät selkeästi toisiinsa ja kykenevät hyötymään toisistaan ja näiden yhteyksien avulla myös toistensa verkostoista. Tämä haastateltava kertoo työverkostojensa yhteydessä ajatelleensa, että tietyt ihmiset voisivat olla hyödyllisiä jäseniä verkostossa.

H5j: Jos vois sanoa tällaisen perinteisen vanhan fraasit että ”hyväveli verkosto” niin kyllä kieltämättä aika- ei ehkä harastus puolella- mut kyllä kieltämättä sellaisia tilanteita on, että miettii et ois hyvä tuntea jotain tyypejä jostain, et siitä vois hyötyä.

Haastateltava jatkaa kertoen, että työelämässä voi huomata tiettyjen ihmisten linkittyvän toisiinsa tavalla, jonka hän ymmärtää osoitukseksi hyvä veli verkostosta. Tällöin nämä yksilöt ovat joko suoraan tai välillisesti yhteydessä toisiinsa. Haastateltavan mukaan nämä ihmiset ovat yhteydessä toisiinsa nimenomaan saadakseen jotakin etua toisistansa.

H5j: Tai sen on ehkä sitten nähny tai kokenu työelämässä että tällasia hyväveli-verkostoja on että niinkun tietyt tyypit linkittyy yhteen joko ei suoranaisesti niin ainakin välillisesti ja siitä jotakin etua pyrkivät saamaan.

4.3 Verkostojen luominen

Mielenkiintoinen huomio verkostoitumisesta on se, että *terminä* se voidaan ymmärtää negatiivisena, ikään kuin irrallaan *ilmiöstä itsestään*. Seuraavassa lainauksessa haastateltavan voidaan tulkita ymmärtävän verkostoitumisen sekä ilmiönä että terminä. Haastateltava kertoo lainauksessa verkostoitumisen olevan käsite, jonka hän tulkitsee saaneen uuden nimen. Lainauksesta voidaan tulkita haastateltavan tarkoittavan sitä, että ilmiönä verkostoituminen on tuttua ja tiedostettua toimintaa. Kuitenkin käsitteenä se herättää ajatuksia jollain tapaa uudesta toiminnasta. Kyse on todennäköisesti siitä, että termi on tänä päivänä paljon käytössä ja voimakkaasti esillä julkisessa keskustelussa. Tämä voi johtua osittain siitä, että työelämän muutos sekä muun muassa liiketoiminnan kansainvälistyminen on korostanut verkostojen merkitystä, tuoden ne osaksi yleistä keskustelua ja arkikieltä.

H1j: Siis siinä mielessä että ehkä tää käsitteenä verkostoituminen niin sitä on joskus aateltu että niin ... että tässä on nyt on taas keksitty ruutia uudelleen.

Aineistosta käy ilmi, että verkostoitumiseen voidaan suhtautua eri tavoin. Tällä ajatuksella tarkoitetaan sitä, että toisille verkostoituminen on käsitteenä negatiivisesti väritynyt. Verkostoituminen saattaa sisältää ajatuksen manipulatiivisesta ja laskelmoivasta toiminnasta. Tämä negatiivinen konnotaatio, joka verkostoitumistermiin liitetään, voidaan välttää esimerkiksi puhumalla ihmisiin tutustumisesta verkostoitumisen sijaan.

H6: Mut sit tää on niinku jännä, et mikä vaikuttaa siihen et miten sä suhtaudut siihen verkostoitumiseen --- mut jotka kokee sen niinku..inhoo sanaa verkostoituminen. Että se on niinku jotenki tällasta hyvin manipulatiivista tai jotenki niinku teknistä, laskelmoivaa. Ja he eivät varmaan sitten sen takia halua verkostoitua sillä nimellä, tutustua kyllä ihmisiin.

Voidaan havaita, että verkostoituminen on käsitteenä saanut negatiivisia piirteitä. Alla olevassa lainauksessa haastateltava kertoo, kuinka käsite voi sisältää negatiivisia konnotaatioita. Hänen mukaansa tämä voi johtaa siihen, että verkostoitumista toimintana pidetään epämiellyttävänä jo käsitteen takia.

H6: Mut sit tää on niinku jännä, et mikä vaikuttaa siihen et miten sä suhtaudut siihen verkostoitumiseen, niin on tavallaan ihmisiä jopilla ois taitoo, mut jotka kokee sen niinku..inhoo sanaa verkostoituminen. Että se on niinku jotenki tällasta hyvin manipulatiivista tai jotenki niinku teknistä, laskelmoivaa. Ja he eivät varmaan sitten sen takia halua verkostoitua sillä nimellä, tutustua kyllä ihmisiin.

Haastateltava pohtii alla olevassa lainauksessa sitä, kuinka verkostoitumiseen toisinaan liitetään ajatus verkostojen luomasta epätasa-arvoisuudesta. Tällä hän tarkoittaa sitä, että yksilö, jolla on vain vähän verkostokontakteja on heikommassa asemassa muihin nähden. Haastateltava liittää ajatuksen ihmisten yksilöllisiin kykyihin ja taitoihin luoda verkostoja.

H6: Niin jotkut voi kokee sen epätasa-arvosuutena, et jollakin on, et mennään niinku suhteella. Se on Suomessa tämmönen niinku kauhu-ajatus, että mennään suhteilla. -- Mut se on ihmisestä kiinni sit se niinkun verkostoituminen.

4.3.1 Verkostoitumisen edellytykset

Aineiston analyysissä kävi ilmi, että verkostojen luomiseen liitetään usein ajatus edellytyksistä. Eräs tutkimuksen mielenkiintoisimmista tuloksista on, että edellytykset voidaan nähdä taitoperustaisena ja opittavana kun taas osa liitetään yksilön persoonaan tai luonteeseen liittyväksi tekijäksi. Tällöin esimerkiksi taitona nähtiin vuorovaikutusosaaminen. Piirteenä sen sijaan nähtiin avoimuus sekä esimerkiksi positiivisuus, joiden koettiin olevan sellaisia ominaisuuksia, joihin ei voi vaikuttaa. Voidaan havaita, että verkostojen luomiseen liitettyistä edellytyksistä avoimuus ja aitous ilmenevät usein ja kaikissa aineiston osissa. Alla olevissa lainauksissa on esimerkkejä aineistossa esiintyvistä edellytyksistä.

H4j: Mut se on tavallaan semmonen aito, rehellinen. Siinä ne on.

H5j: Eli sosiaalinen, avoin, ulospäin suuntautuva siinä pitää olla.

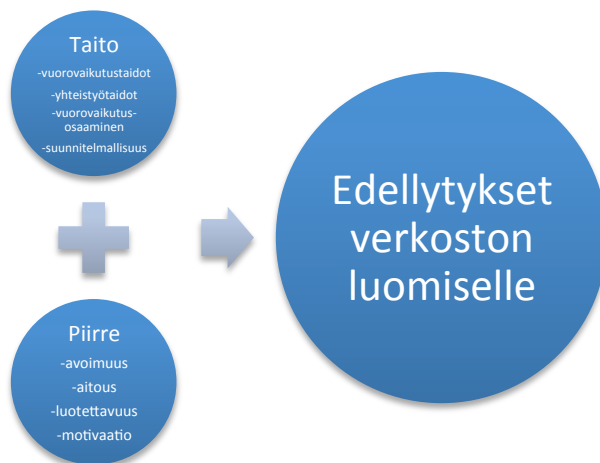
Tämä voi tarkoittaa sitä, että avoimuus ja aitous ovat piirteitä, jotka helposti liitetään

osaksi vuorovaikutussuhteiden ja verkostojen luomista. Aineistosta voidaan huomata haastateltavien näkevän ne piirteinä, jotka helpottavat tai auttavat suhteiden luomista. Koska nämä piirre ominaisuuksiksi luokiteltavat edellytykset esiintyvät usein ja kaikissa haastatteluissa, ovat ne helposti yleistettävissä ja voidaan näin ollen ymmärtää osaksi verkostojen luomista.

Näyttää siltä, että ihmiset kykenevät erittelemään kenen kanssa verkostoja halutaan luoda. Tässä erittelyssä käytetään joko taito tai piirre ominaisuuksia, tai taustatahoja. Esimerkiksi verkostoja halutaan luoda aktiivisten ihmisten kanssa. Kuten luvussa 4.2. huomattiin, myös huono maine vaikuttaa verkostoitumishalukkuuteen. Lisäksi ihmisen taustayhteisöllä voi olla vaikutusta, jolloin yhteisöön halutaan päästä osaksi tai esimerkiksi risteävistä mielenkiinnon kohteista johtuen verkostoon ei haluta liittyä tai siitä tahdotaan päästä eroon. Sen lisäksi, että verkostojen luomiseen liitetään tiettyjä edellytyksiä, se nähdään myös toimintana, jota voidaan harjoittamisen kautta helpottaa.

Taidot ja piirteet

Alla olevasta kuviosta voidaan huomata, kuinka edellytykset verkostojen luomiselle voidaan jakaa kahteen: taitoperustaiseen ja piirre-ominaisuuksiin liittyviin edellytyksiin. Kuviossa on esitelty muutamia, keskeisimpiä aineistosta nousseita taitoja ja piirteitä.



KUVIO 2 Verkostoitumisen edellytykset

Henkilökohtaisten ominaisuuksien koetaan vaikuttavan suuresti siihen, kuinka toimeliaasti eri verkostoihin lähdetään mukaan ja kuinka niiden toimintaan osallistutaan. Tällaisia piirteitä ovat esimerkiksi aktiivisuus, rehellisyys, avoimuus, motivaatio, kiinnostus sekä halukkuus verkostoitua. Avoimuus ei ole ainoastaan luottamuksen syntymistä edellyttävä piirre. Kun yksilöt luovat verkostojaan, on heille erityisen tärkeää, että uusi kontakti tuo avoimesti esille verkostoitumishalukkuutensa syyn vuorovaikutussuhteen luomiselle. Haastateltava kertoo seuraavassa lainauksessa näkemyksensä siitä, kuinka rehellisyys on avain asemassa verkostoja luodessa.

H7: -- sen on oltava sellasta rehellistä vuorovaikutusta, et ihmiset kyllä aistii sen et sä oot rehellinen. Mun mielestä se rehellisyys on avain nimenomaan.

Jokainen kontakti kehittää vuorovaikutusosaamista, tällöin voidaan ajatella, että verkoston merkitys voi siis olla myös oppimisessa. Verkostokontaktit tarjoavat mahdollisuuksia oppia luomaan vuorovaikutussuhteita ja olemaan vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Haastateltavan näkemyksen mukaan vuorovaikutussuhteiden määrä korreloi suoraan taitoihin toimia muiden ihmisten kanssa.

H7: Mä oon sitä mieltä, että se on niinku jos haluat pärjätä niinku oikeestaan alalla kun alalla, niin mitä enemmän sul on ihmiskontakteja ja mitä enemmän sä oot ihmisten kanssa tekemisissä niin sitä parempi. Et sä opit kokoajan olemaan ihmisten kanssa.

Edellytyksiksi lukeutuvia ominaisuuksia ovat sosiaalisuus, aktiivisuus, avoimuus sekä ulospäin suuntautuneisuus. Verkostoitumisessa vaaditaan myös epävarmuuden sietoa, sillä uusien kontaktien luominen voi asettaa yksilön epävarmaan ja uuteen tilanteeseen. Yhteisten etujen tavoittelu on suuri apu verkostoja luodessa, sillä liiallinen tai liian aggressiivinen omien etujen ajaminen voi haitata verkostojen yhteistyötä. Aineistossa mennään jopa niin pitkälle, että väitetään ihmisen asiallisuuden liittyvän tämän kykyihin luoda verkostoa tai olla niissä osana. Ominaisuuksien koetaan pätevän kaikenlaisiin verkostoihin.

H5j: No, jos sä et ois asiallinen ihminen niin ethän sä kauheasti missään siviilielämässä missään verkostoissa ole. Eli sosiaalinen, avoin, ulospäin suuntautuva siinä pitää olla. Tietenkin monessa verkostossahan voi olla mukana muuten vaan mutta tavallaan et jos ajattelet että aktiivisesti niin jos sä olet syrjäytynyt niin ethän sä kauheasti missään verkostoissa mukana ole. Kyllä varmaan niinkun sellanen sosiaalisuus tartetaan, aktiivisuus.

Edellytysten yhteydessä nousee esiin aitouden tärkeys. Tämä tarkoittaa rehellistä ja totuudenmukaista käytöstä ja toimintaa, jolloin verkostossa ei yritetä toimia

valheellisesti tai vilpillisesti, eikä keksityn roolin turvin. Omana itsenä toimiminen onkin aineiston perusteella erittäin tärkeä edellytys sekä verkostojen luomisen että niiden ylläpitämisen yhteydessä. Lisäksi koetaan, että aitous tulee siitä, että yksilö on kiinnostunut työstään ja verkostossa tehtävästä työstä ja sen lisäksi myös pitää siitä.

Työtä kohtaan osoitettu kiinnostus nähdään tärkeäksi myös työhön liittyvien verkostojen luomisessa.

H4j: -- jos sä oot kiinnostunut siitä sun työstäs, niin kyllä sä aidosti kiinnostut niistä erilaisista tilaisuuksista mitkä siihen työhönkin liittyy. Sekin on tässä verkostoitumisessa yks avainasia. Jos se verkostoituminen liittyy siihen sun työhös, niin sun pitää tykätä siitä sun työstäs ja sitä kautta tulee se aitous ja sitä kautta tulee se, kun sä olet tuolla verkostoissa, niin se aitous näkyy. Et sä pysty feikkaamaan.

Taitojen ja piirteiden erottelu on paikoin haasteellista, sillä yksilöt puhuvat taidoista tarkoittaessaan jotakin ihmisen yksilöllistä ominaisuutta. Tällainen päällekkäisyys on halukkuus olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Muiden ihmisten seurassa viihtyminen vaikuttaa aineiston perusteella olevan varsin tärkeä osa verkostojen luomista. Voidaan ajatella, että muiden seurassa viihtyminen on seurausta positiivisista vuorovaikutustilanteista, jolloin vuorovaikutustaidot ovat kenties päässeet kehittymään ja yksilö on itsevarma omasta osaamisestaan. Tällöin myös verkostojen luominen helpottuu. Seurassa viihtyminen ei kuitenkaan suoraan ole taito tai piirre.

H4j: No tärkein taito siinä on tavallaan se, et tota niin, tykkää niinku olla ihmisten kanssa se auttaa ihan hirveesti siinä verkostoitumisessa. Ja muutenkin ulospäin suuntautunut ihminen siinä maailmassa pärjää aika helposti. Lyhykäisyydessään näin

Altistuminen erilaisille vuorovaikutustilanteille verkoston avulla kehittää yksilön vuorovaikutustaitoja, kuten esimerkiksi tilanneherkkyyttä sekä tilannetajua, joiden koetaan olevan olennaisia verkostokontaktien luomisessa. Verkostot rakentuvat myös yksilön oman aktiivisen toiminnan ulkopuolella, jo olemassa olevien verkoston jäsenten välittäessä tietoa omiin verkostoihinsa. Tämä myös lisää yksilön ammatillista uskottavuutta, olettaen, että verkostoissa leviävä informaatio on positiivista. Erilaisiin verkostoihin pääsy ja vuorovaikutus erilaisissa konteksteissa kehittää yksilön kykyä tuoda omaa ammattiosaamistaan esille. Alla olevassa lainauksessa haastateltava kertoo, kuinka verkostot toimivat hänen urallaan markkinoinnin välineenä.

H6: Ihan suoraan se on bisnestä, mitä useampi on ollut mun koulutuksessa, tietää mut niin sitä jotain kautta ja tietää mun ammatin niin sitä todennäkösemmin kun hänelle tulee tilanne et tarvii [kouluttajaa] niin hän kysyy multa et hei, sä tiedät näistä jotain, mikä sun hinta on ´ tai mitä sä teet? Eli kyllä se verkosto on yhtä kuin,-- se on markkinointia.

Ihmiset tietää mitä mä teen, ja silloin on helpompi kynnys kysyä et hei voitko tulla kouluttamaan. Ja se herättää myös, siin on se uskottavuuskysymys oikeesti, että tuntemattomalta on paljon vaikeempi lähteä -- että sä kysyt sen tarjouksen todennäköisesti sellasilta ihmisiltä, ja otat ne huomioon jotka on tuttuja.

4.3.2 Edellytykset ja vuorovaikutusosaaminen

Puheviestinnässä vuorovaikutusosaaminen ymmärretään varsin taitoperustaiseksi, mikä tarkoittaa, että moni vuorovaikutustilanteessa tarvittava ominaisuus on opittavissa ja harjoitettavissa. Yksilöiden näkemykset taitoihin ja piirteisiin liittyen perustuvat oletettavasti heidän omiin kokemuksiinsa ja käsityksiinsä menneistä verkostoitumisyrityksistä, ja ne saattavat vaihdella sen mukaan, miten haastateltavat kokevat tilanteessa onnistuneensa. Sellaiset haastateltavat, joilla on jo pidempi ura takana, esimerkiksi H4j, kertovat osaamisen karttuvan kokemuksen myötä. H4j kertoo iän auttavan verkostoitumistilanteissa, sillä positiiviset kokemukset kannustavat pärjäämään ja tällöin luotto omiin taitoihin kasvaa. Haastateltavista nuorin, H7, puolestaan kertoo verkostoitumisen edellytyksien olevan varsin yksilökohtaisia ja viittaa ominaisuuksiin kuten avoimuus ja aktiivisuus ja puhuu jopa persoonan tärkeydestä.

Haastateltavien kertomat edellytykset voidaan puheviestinnän näkökulmasta nähdä osoituksina vuorovaikutusosaamisesta, vaikka haastateltavat eivät itse niitä kykenisi osaamiseksi tunnistamaan. Tässä tutkimuksessa haastateltavien kertomat edellytykset tulkitaan yksilötasolta ja vuorovaikutustilanteesta riippumattomina, sillä haastateltavien kertomuksista ei kyetä tulkitsemaan millaisesta vuorovaikutustilanteesta tai vastaavasti vuorovaikutussuhteesta on kyse heidän puhuessa edellytyksistä. Voidaankin ajatella, että positiivisia vuorovaikutuskokemuksia sisältävät vuorovaikutustilanteet ja hyväksi koetut vuorovaikutussuhteet vaikuttavat eheyttävästi viestintäkompetenssiin.

4.3.3 Suunnitelmallisuus osana verkostojen luomista

Aineistosta käy ilmi, että yksilöt harjoittavat tietoista harkintaa siinä, kenen kanssa he verkostoituvat ja millaisiin verkostoihin he lähtevät mukaan. Tällöin haetaan molemmin puolista hyötyä, ja lähtökohtana on kiinnostus verkostoa ja sen toimintaa kohtaan. Koska verkoston tavoitteita pohditaan ja niihin perehdytään, voidaan tulkita yksilöiden harjoittavan suunnittelua etsiytyessään tiettyjen verkostojen pariin. Verkostoista haetaan esimerkiksi pääsyä tietynlaisen informaation pariin, sekä sellaisten ihmisten joukkoon,

jotka ovat perehtyneitä tähän kyseiseen aihepiiriin. Esimerkiksi erilaisiin urheiluseuroihin hakeudutaan muun muassa siksi, että niissä on olemassa substanssiosaamista, josta halutaan hyötyä.

H5j: Ei vaan päinvastoin esimerkiksi just niinkun urheilupiireissä sehän olisi äärimmäisen hedelmällistä keskustella just kaikista vaivoista ja sit yleensä siitä substanssista mitä ei välttämättä sit muualla pääse juttelemaan. Kyllähän sitä totta kai näköjään nyt kun ajattelee niin siinä on sitten itteleenkin tavoitetta, että pääsee niinkun asianomaisten ketkä on vihkiytyneitä sitten niin tämmöstä keskustelua luomaan. Ja siellä ei se ollenkaan tässä tapauksessa olis [ällöttävää] vaan ilman muuta olis hauska luoda sitä verkostoo sillee että pääsis niinku kanssakäymiseen ihmisten kanssa.

Silloin kun toiminta on tietoista, liittyy siihen olennaisesti suunnitelmallisuus. Aktiivinen verkoston luominen nousee ilmi haastateltavien kertoessa verkostojen luomisen merkityksestä ja sen roolista heidän työssään tai työnkuvassaan. Jos verkostoituminen on osa työhön kuuluvia tehtäviä, voidaan se nähdä suunnitelmallisena ja strategisena toimintana. Verkoston luomiseen voi liittyä myös näkemys eettisesti hyväksyttävästä vuorovaikutuksesta. Tällöin esimerkiksi motivaatio ja suhteen luomisen perimmäinen tarkoitus voivat vaikuttaa vuorovaikutuksen eettisyyteen. Suhteen luominen sen syyn nojalla, että toivoo hyötyvänsä toisen osapuolen asemasta esimerkiksi päästäkseen itse vaikuttamaan päätöksentekoon, voidaan nähdä eettisesti kyseenalaisena toimintana. Seuraavassa lainauksessa haastateltava kertoo verkostoitumisen vaativan kiinnostusta vuorovaikutustilannetta ja –kumppania kohtaan. Epäaito toiminta, jolla tavoitellaan vuorovaikutuskumppanin mielenkiintoa on hänen mukaansa epämiellyttävää.

H6: Keskusteluhan lähtee et hei mä tykkään siitä... on attraktiivista tai miellyttävää se keskustelu , sit se on niinku tosi jees. Mut jos sitä pitää niinku väkisin että, mun pitää yrittää et se tykkäis musta et mä saan tahtoni läpi. Niin mä en nää , nään sen tosi alhasena. Ja se on must koiran hommaa.

Verkoston muodostamisessa pohditaan kenen kanssa vuorovaikutussuhde kannattaa aloittaa, millaiset tarpeet kummallakin osapuolella on ja kohtaavatko ne. Verkostojen luominen on strategista sekä vapaa-ajan verkostoja että työelämän verkostoja ajatellen. Koska verkostojen hoitaminen ja kontaktien ylläpito on työlästä, on yksilöiden välillä harkittava verkostojensa lukumäärää, jottei niiden laatu kärsisi. Tähän liittyy sekä uusiin verkostokontaktien suunnittelemiseen, mutta myös jo olemassa olevien verkostojen niin sanottu karsiminen. Alla olevassa lainauksessa haastateltava kertoo, kuinka vuorovaikutussuhteesta on tärkeää saada hyötyä.

H9j: En halua olla tekemisissä sellaisten ihmisten kanssa, joilta en saa mitään. Kuulostaa karulta, mutta saaminen voi olla monenlaista. Ei sen tarvitse olla materiaa, mutta kyllä se on ihan tietoinen valinta, että millaisten tyyppien kanssa sitä haluaa aikaansa viettää.

Tämä suunnitelmallisuus saa erilaisen merkityksen henkilökohtaisten verkostojen yhteydessä, jolloin tietoinen ja harkittu verkostoitumistoiminta koetaan epäilyttäväksi ja jopa negatiiviseksi toiminnaksi. Eräs tärkeimpiä tuloksia onkin juuri tämä huomio työelämän ja vapaa-ajan verkostojen välillä. Tämä osoittaa sen, etteivät ihmiset kykene samalla tavalla tunnistamaan verkostoitumistarpeita ja –tavoitteita vapaa-ajan verkostojen yhteydessä. Tosin myös työverkostojen rakentamiseen liitetty suunnitelmallisuus saa aineistossa negatiivisia sävyjä, esimerkiksi H5j puhuu toiminnasta, jota toteutetaan ”ketunhätä kainalossa”. Tällä tavoin ilmaistuna, verkostoitumiselle annetaan merkitys epärehellisenä toimintana, jota toteutetaan muilta salassa, tai niin, että toiminta ei ole täysin läpinäkyvää. Työelämän verkostoilla koetaan olevan jokin tarkempi tavoite. Lisäksi, niiden sisältämä informaationvaihto koetaan tavoitteellisemmaksi kuin vapaa-ajan verkostoissa. Myös verkostoituminen työelämän puolella tunnistetaan selkeästi tavoitteellisemmaksi ja strategisemmaksi kuin mitä se on vapaa-ajan verkostoissa. Tavoitteellisuus saa kuitenkin negatiivisia sävyjä haastateltavien puheissa, kuten seuraavassa lainauksessa voidaan huomata.

H5j: Ei sitä että kaikki sen tietää ketkä sinne tulee meidän aamukahvipöytään että ”siellä on ketunhätä kainalossa” mutta ei se siinä tapaamisessa, jutellaan ympäriryöreyttä ja kerrotaan vähän että mitä tehdään ja tällasta niinkun, mutta kaikki sen tietää ketkä siitä on, että nuokin nyt yrittää meiltä projektin saada jossain vaiheessa.

Verkostojen luomisella on lisäksi suuri merkitys työelämän tavoitteisiin pyrkiessä. Kun verkostoon kuulumisen tai siihen osaksi pääseminen ei ole itsestänselvyys, koetaan, että verkoston luominen on jopa kamppailua siitä, kuka pääsee vuorovaikutukseen kenenkin kanssa. Tämä voidaan huomata seuraavasta lainauksesta.

H2j: Niin se verkostoituminen yhtiön sisällä niin sillä on yllättävän iso merkitys. Yllättävän iso merkitys et se on tavallaan, tavallaan täytyy niinkun kamppailla tai kilpailla siellä yhtiön sisälläkin, näkyvyydestä ja olemassaolosta. Ja siinä se että sä pystyt verkostoitumaan oikeitten ja niinkun sun työn kannalta oleellisten ihmisten kanssa niin sillä on merkitystä. Sitä ei kannata ollenkaan väheksyä.

Verkostoja kyetään luomaan erilaisin tavoin, muun muassa tavoittelemalla useaa eri tahoja yhtäaikaaisesti. Olemalla yhteydessä lukuisiin potentiaaliin liikekumppaneihin

koetaan varmistettavan ainakin yhden sopimuksen toteutuminen. Toisaalta tällaista toimintamallia nimitetään myös ”haulikolla ampumiseksi”, jolloin tällä viitataan suunnittelemattomaan ja arvaamattomaan toimintaan, jonka lopputulos on epävarma. Haastateltava kertoo seuraavassa lainauksessa näkemyksiään siitä, kuinka verkostoitumisen tulisi sisältää ennalta valmistautumista. Hän kertoo, ettei verkostoja tulisi luoda satunnaisesti kenen tahansa kanssa.

H3j: -- mä kuvittelen et se verkostoitumisen siinä pitää tehdä niin kun kotiläksyt hyvin siinä mielessä, että se ei välttämättä ole hirveen hyvä et silleen niinku haulikolla ampumistyyliin tota – et kuka tahansa, missä tahansa.

Ajatellaan, että vapaa-ajan verkostot kuten lähiystävät sekä perhe ovat melko stabiileja, jolloin niitä ei tarvitse luoda enää aktiivisen verkostoitumisen jälkeen. Eli kun verkosto on saatu kasaan, parisuhteen, perheen ja ystävien koetaan olevan vakioita, jotka eivät enää muutu, joten jollei näitä verkostoja tai kontakteja erityisesti lähdetä muuttamaan, ei niitä tarvitse enää luoda uudestaan. Seuraavassa lainauksessa haastateltava selittää vapaa-ajan verkostojensa olevan varsin vakaita ja muutosten olevan harvassa.

H5j: No tavallaan, tai ehkä siis siviilipuolella ne on jotenkin aika ”solid” paketteja, että ei siellä hirveesti ehkä enää sen jälkeen kun on asettunu paikalleen niin ne omat kuviot ja verkostot on tullut luotua. Ajattelee tota asuinpaikkaa vaikka, niin lasten kautta ja naapurit ja näin, niin nehän on aika vakiot, niitä ei ehkä luoda enää. Ja harrastuksetkin on ollut iät ajat jo samat, että sitä kautta ei ehkä luo enää.

Haastateltavat näyttävät olevan enemmän tietoisia työverkostojen yhteydessä tehdyistä strategisista verkostoituspäätöksistä. Tällöin on esimerkiksi suunnitelmallisen työn perusteella päädytty lopettamaan yhteistyö toimimattomien tai tarpeettomaksi käyneiden verkostojen tai niiden osien kanssa. Syynä tällaisille ratkaisuille on esimerkiksi liian haastavaksi koettu yhteistyö. Vapaa-ajan verkostojen yhteydessä verkoston päättyminen voi liittyä esimerkiksi elämäntilanteeseen, sekä elämäntilanteen muutokseen. Tällöin jokin tiettyä tarvetta varten perustettu verkosto voi käydä tarpeettomaksi. Tällaisia verkostoja ovat esimerkiksi opiskeluaikaa varten rakennetut verkostot, jotka palvelevat niitä etuja ja tarpeita, joita kyseisessä elämänvaiheessa on. Tavoitteiden ja elämäntilanteen muuttuessa myös verkoston tarve muuttuu. Haastateltavat kertovat, että tällaisista tilapäisistä verkostoista voi kulkeutua jäseniä muihin pysyvämpiin verkostoihin, mutta vain silloin, jos vuorovaikutussuhde näiden yksilöiden kanssa on edennyt riittävän syväksi. Tätä syvenemistä puolestaan edesauttavat suhteen vastavuoroisuus ja keskinäinen luottamus. Nämä havainnot vastaavat teoriataustassa esitettyjä huomioita siitä, kuinka yksilöt rakentavat suhteita ja

verkostoja erilaisia tilanteita varten (ks. Alatarvas 2013). Tässä lainauksessa haastateltava kertoo verkostoista, jotka on rakennettu tiettyä elämänvaihetta varten, ja joista on luovuttu kun sille ei ole enää ollut tarvetta.

H5j: Niin se menee, että mitkä ne tarpeet ja tavoitteet aina on tilanteessa, niin ehkä ne verkostot sitten syntyy ja häviää. -- niin kyllä siinä ne verkostot luodaan niin kun väliaikaisiin elämäntilanteisiin. -- Että ne olosuhteet ja se pakko luo sen [verkoston], ja sit tavallaan kun se pakko ja ne olosuhteet muuttuu niin sit se häviää.

Esimerkiksi opiskelujen aikaan on verkostoa rakennettu sitä nimenomaista elämäntilannetta palvelevaksi. Saman ilmiön kerrotaan toistuvan myöhemmin työelämän ja vakiintumisen myötä. Tavoitteiden ja elämäntilanteen muuttuessa myös tarve ympärillä olevalle verkostolle muuttuu. Koska verkostosta haetaan sosiaalista tukea nimenomaan vertaisilta, kokevat haastateltavat tarvetta luoda verkostoja kulloistakin elämäntilannetta varten. Samassa elämäntilanteessa olevat ihmiset koetaan tarpeellisemmiksi kontakteiksi, mahdollisesti johtuen siitä, että heillä on sillä hetkellä samankaltaiset tavoitteet.

H5j: Jos ajattelee nyt vaikka sitä verkostoa minkä loi silloin opiskeluaikana, niin sehän palveli tavallaan niitä etuja ja niitä tarpeita mitä siinä vaiheessa oli. Ja sit kun lähti työelämään niin sit aletaan luomaan sitä omaa verkostoa niitä tarpeita varten mitä tavoitteita siinä on. Ei opiskelukavereista hirveen sellasia sydänystäviä tullut, että kyllä se vaan niinkun ei ollut enää tavallaan tarve sille verkostolle. Että ne tavoitteet ja elämäntilanne muuttuu niin sitten se jää, ei ole sellaiselle verkostolle enää tarvetta. Niin se menee, että mitkä ne tarpeet ja tavoitteet aina on tilanteessa, niin ehkä ne verkostot sitten syntyy ja häviää. --- kyllä siinä ne verkostot luodaan niinkun väliaikaisiin elämäntilanteisiin.

H9j: . Entisellä asuinpaikkakunnallani kun hyvät ystävät olivat muuttaneet pois työn perässä, tyhjiö täytyi paljon pinnallisemmilla suhteilla. Nuo suhteet ovat nyt pääosin jääneet. Helsinki on nyt kotini.

Muun muassa ajanpuutteen kerrotaan vaikuttavan päätökseen siitä, kenen kanssa halutaan luoda verkostoa. Työelämän puolella tämänkaltaisen ajattelun voidaan ajatella liittyvän tavoitteellisuuteen ja tavoitteiden tehokkaaseen saavuttamiseen. Tällöin kiireisellä aikataululla halutaan saada mahdollisimman hyvää tulosta aikaiseksi, eikä verkostoa haluta luoda sellaisten tahojen kanssa, joiden kanssa yhteistyö ei ole sujuvaa. Vapaa-ajan puolella ajan rajallisuus taas viittaa siihen, kuinka rajallista vapaa-aikaa ei tahdota viettää sellaisessa seurassa, jossa ei koeta viihtyvän, tai josta ei koeta saavan tarpeellista tukea tai mahdollisuutta ”tuulettaa ajatuksiaan” (H9j).

H9j: Aika on rajallista ja pitää osata valita ne oikeat tyypit sekä liike-elämän että vapaa-ajan puolelta.

Verkostojen suunnitelmallisuus nivoutuu paikoin tiiviisti yhteen teeman negatiiviset verkostot kanssa. Tällöin esimerkiksi kerrotaan, ettei huonon maineen saaneisiin verkostoihin haluta liittyä. Myös verkoston maine tietynlaisena yhteiskunnallisena tekijänä voi vaikuttaa siihen, että siihen liittymistä voitaisiin jo olemassa olevassa verkostossa kummeksua ja kritisoida. Tällöin yksilö strategisesti jättää liittymättä edellä mainitun kaltaisiin verkostoihin, vaikka itse toivoisi pääsevänsä osaksi siihen. Tällainen leimautumisen pelko ohjaa osaltaan verkostojen suunnittelua.

H5j: On, on itse asiassa kun ajattelen niin yllättävän paljon asioita joita mä mietin silleen, et leimautuuko olemalla mukana jossakin tiettyssä, jos ei nyt verkostossa niin porukassa. -
- Että ei sen takia sitten lähde johonkin toimintaan tai verkostoon mukaan, koska pelkää sitä että se leimaa liikaa tai että sillä on joku negatiivinen vaikutus johonkin tulevaan.

Teemoittelun haasteeksi osoittautui teemojen osittainen päällekkäisyys. Esimerkiksi edellä mainittu negatiivisten verkostojen ja suunnitelmallisuuden yhteys tarkoittaa, että teemat olivat paikoin päällekkäisiä. Myös verkostoihin liittyvät hyödyt ja verkostojen suunnitelmallisuus nivoutuvat yhteen, ja saattavat esiintyä samassa kohdassa aineistoa. Haastateltavan puhuessa verkostoista saatavista hyödyistä, saattoi tämä liittää hyödyt sosiaalisiin hyötyihin ja sitä kautta hyväveli verkostoihin. Tässä tutkimuksessa hyväveli verkostot liittyvät negatiivisiin verkostoihin omana alateemanaan. Tämän osittaisen päällekkäisyyden voidaan tulkita olevan merkki siitä, kuinka vahvasti kytköksissä teemat ovat toisiinsa. Teemoja on vaikea keinotekoisesti irrottaa toisistaan, ja siksi päällekkäisyyksiä tapahtuu väistämättä.

4.3.4 Luottamus – sen rakentuminen ja sen menettäminen

Tutkimuksessa yhdeksi edellytysten alaluvuksi muodostui luottamus ja siihen liittyvät huomiot. Aineistosta kävi ilmi, että luottamuksella on merkittävä rooli verkostojen toiminnassa, sekä verkostosuhteen rakentamisessa, sen ylläpitämisessä että sen päättämässä. Haastateltavat kokivat luottamuksen menettämisen suureksi ongelmaksi verkostossa, jolloin verkostosuhde on vaarassa katketa. Luottamuksen menettäminen on näin ollen myös yhteydessä negatiivisiin verkostoihin.

Aineiston jokaisessa osassa tuodaan vahvasti esille luottamusta ja siihen liittyviä

aspekteja, kuten luottamuksen menettämisen vaikutuksia verkostoihin, vuorovaikutussuhteen luomisen yhteydessä tapahtuvaa luottamuksen rakentumisesta sekä sitä, miten luottamus voi olla jopa hyöty, jota yksilö itse kykenee tarjoamaan verkostolleen. Luottamus näyttää olevan olennainen osa verkoston luomista, sen ylläpitoa sekä verkoston toimintaa. Luottamuksen rakentumisen nähdään tapahtuvan vuorovaikutuksessa. Totuudenmukaisuus ja toiminnan läpinäkyvyys vaikuttavat siihen, kuinka luottamuksen arvoisena toinen osapuoli nähdään. Jos esimerkiksi toiminta on ennalta arvaamatonta, tai odotusten vastaista, nähdään sen haittaavan luottamuksen rakentumista.

Yksilön koetaan voivan tarjota verkostolleen luottamusta, jolloin luottamus toimii arvona tai hyötynä, jota yksilö tuo verkostolleen. Luottamus nähdään vuorovaikutuksen perustana, ikään kuin pohjana jolle vuorovaikutusta rakennetaan, mutta se on myös vuorovaikutuksen tulos. Luottamus näyttäytyy aineistossa tärkeänä osana toimivaa verkostoa. Luottamuksen koetaan olevan jopa oletusarvo verkoston toiminnassa, mutta samalla se nähdään ilmiönä, joka vaatii työtä rakentuakseen.

H3j: Kyllä se [luottamus] on niin siis ku kaiken, kaiken pohja että, et tota... et, et se, sen kaiken pitää perustua siihen, siihen luottamukseen. -- . Et sellanen tavallaan molemmin puolinen luottamus.

Luottamus vaatii aktiivista työtä, ja sen koetaan vahvistavan vuorovaikutussuhdetta osapuolten välillä. Aktiivisen työstämisen vaatimus viittaa suunnitelmallisuuteen ja tietoiseen käytökseen, jolloin luottamus vahvistaa omalta osaltaan käsitystä verkostojen luomisesta tietoisena, jopa strategisena toimintana. Sen koetaan mahdollistavan tuloksellisen työskentelyn jolloin verkostosta ja vuorovaikutussuhteesta saatavien hyötyjen määrä kasvaa. Toisinaan luottamus on edellytys liiketoiminnalle, jolloin ilman sitä esimerkiksi kaupankäynti olisi mahdotonta.

H8j: -- tommosessa vaikeimmassa maissa niin kaikessa bisneksessä niinkun pyrkii tekemään bisnestä niiden ihmisten kanssa, jota tuntee ja uskoo luottavansa.

Voidakseen luoda toimivan vuorovaikutussuhteen työelämän- tai vapaa-ajanverkoston tarpeisiin, on yksilöiden kyettävä rakentamaan luottamuksellinen pohja suhteelle. Luottamus rakentuu vuorovaikutuksessa, eikä se synny hetkessä. Yksilöt kykenevät omalla toiminnallaan vaikuttamaan luottamuksen syntyyn, muun muassa aitous koetaan piirteenä, joka mahdollistaa luottamuksen rakentumisen.

Myös luottamuksen menettämisestä puhutaan, ja erityisesti sen seurauksista verkostossa. Koska luottamukselle annetaan niin suuri arvo verkostossa, johtaa sen rikkoutuminen jopa verkoston hajoamiseen. Se onkin hankalampi saavuttaa kuin menettää. Luottamuksen rikkominen jättää jälkeensä epäilyksen, jolloin tulevaisuudessa luottamuksen rakentaminen voi olla entistä hankalampaa.

H8j: Ja aina kun luottamuksessa kuka tahansa pystyy kerran vedättämään, mutta sitten se täytyy olla etevä kuka kaksi kertaa pettää.

Luottamus voidaan menettää esimerkiksi toimimalla puheidensa vastaisesti, jolloin toiselle osapuolelle on annettu tahallisesti tai tahattomasti väärä kuva omasta osaamisesta tai mielenkiinnosta. Myös sovituista yhteisistä tapaamisista pois jättäytyminen koetaan luottamusta heikentävänä. Voidaan siis sanoa, että silloin kun toiminta ja teot eivät vastaa puheita, koetaan yksilön käytös epäluotettavana.

5 PÄÄTÄNTÖ

Tässä luvussa kootaan tutkielman keskeisimmät tulokset ja niistä tehdyt johtopäätökset. Tämän luvun tarkoituksena on käsitellä pohdinnan kautta tutkimuksen tuloksia sekä sitä, mitä niistä todella käy ilmi ja kuinka tietoa voidaan hyödyntää muissa konteksteissa ja myöhemmissä tutkimuksissa. Tutkimuksen arviointi sekä jatkotutkimushaasteet esitellään omissa alaluvuissaan.

5.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen edetessä voitiin huomata, että haastateltavat ymmärtävät verkostojensa muodostuvan yksittäisistä vuorovaikutussuhteista. Verkostoja tarkasteltiin usein näiden vuorovaikutussuhteiden kautta. Tuloksissa kävi ilmi, että vuorovaikutusverkostojen rakentamisen ymmärretään sisältävän suunnitelmallisuutta ja edellytyksiä. Myös erilaiset hyödyt ja kulut käyvät ilmi esimerkiksi suunnitelmallisuuden yhteydessä. Tällöin nousee esiin verkostokontaktien maineen merkitys, jolla on vaikutusta verkostosuhteen muodostamisessa, ja joka voi johtaa jopa verkoston negatiiviseksi muuttumiseen. Verkoston tai yhden verkoston jäsenen huono maine voi muuttaa kokonaisen verkoston negatiiviseksi, jolloin siihen haluta liittyä. Vastaavasti huono maine voi johtaa yksilön hylkäämiseen ja verkoston ulkopuolelle jättämiseen.

Negatiiviset verkostot, korruptiokäyttäytyminen ja hyvä veli verkostot

Yksi tutkimuksen selkeistä tuloksista on se, että verkostot voidaan kokea tai ne voivat muuttua negatiivisiksi. Verkoston muutos negatiiviseksi voi johtua esimerkiksi huonosta maineesta. Tämä tulos on merkittävä siksi, ettei negatiivisista verkostoista tai tietoisesta verkostoista luopumisesta ole vielä riittävästi tutkimustietoa. Lisäksi vuorovaikutusverkostojen yhteydessä nousee ilmi ajatus hyvä veli verkostoista, jotka liitettiin aineistossa usein negatiivisten verkostojen yhteyteen. Arkipäivän kieleen vakiintunut käsite vaatii kuitenkin lisätutkimusta. Tässä puheviestinnällä voisi olla erityinen sija. Tällöin hyvä veli verkostojen toimintaa ja niiden syntyä voitaisiin pyrkiä ymmärtämään vuorovaikutuksen näkökulmasta. Yksilöiden vuorovaikutusverkostoihin liittyvien käsitysten tutkiminen on tärkeää, jotta niitä kyettäisiin ymmärtämään paremmin. Esimerkiksi negatiivisten verkostojen sekä hyväveli verkostojen yhteydessä

voitiin havaita eroja niille annetuissa merkityksissä. Yksi haastateltava (H1j) kertoo tällaisten verkostojen olevan perus inhimillistä toimintaa, kun taas toinen (H6) ymmärtää ne verkoston irvikuvaksi. Hyvä veli verkostojen tutkimus vuorovaikutuksen ja interpersonaalista suhteista rakentuvien verkostojen tutkimuksen näkökulmasta olisi mielekästä, ja se voisi potentiaalisesti tarjota paljon kattavaa tietoa negatiivisten verkostojen rakenteista, niiden muodostumisesta sekä siitä, miten ne toimivat. Hyvä veli verkostojen voidaan ajatella olevan yhteydessä korruptioon, jolloin korruption vastainen työ sekä tutkimus voisivat hyötyä huomattavasti näitä verkostoja koskevasta tutkimustiedosta.

Kuten tutkielman taustaluvuissa kuvailtiin, Sigman (1998) kertoo ihmisten edustamien yhteisöjen odotusten vaikuttavan ja jopa ohjaavan yksilöiden vuorovaikutusta. Näin myös vuorovaikutusverkostot ja niiden tarpeet ja tavoitteet saattavat ohjata verkoston jäsenten käyttäytymistä ja heidän vuorovaikutustaan sekä verkoston sisällä että sen ulkopuolella. Tässä tutkimuksessa tämä voitiin havaita esimerkiksi negatiivisten verkostojen yhteydessä. Haastateltava (H5j) kertoi silloin, ettei jo olemassa olevan verkostonsa takia kykene osallistumaan tietynlaisten, erilaisen aatepohjan omaavien verkostojen toimintaan. Tämän hän kertoi johtuvan siitä, ettei oma verkosto välttämättä hyväksyisi tätä.

Negatiiviset verkostot voidaan nähdä esimerkkinä siitä, kuinka jo ennen vuorovaikutussuhteen luomista kyseinen suhde on tulkittu kuluiltaan liian suureksi. Esimerkiksi omassa vuorovaikutusverkostossaan tietynsä asemassa oleva henkilö joutuu vastaisuudessa pohtimaan mahdollisesti paljonkin sellaisiin verkostoihin liittymistä, jotka voisivat jatkossa vaarantaa tai negatiivisella tavalla vaikuttaa hänen asemaansa ja hyväksyntäänsä omassa verkostossaan.

Edellytykset

Tulosluvussa kävi ilmi, että verkostoituminen ymmärretään edellytyksiä sisältäväksi toiminnaksi, jotka voidaan edelleen jakaa taito- ja piirreominaisuuksiin. Yksilöt kykenevät näin ollen arvioimaan eivät ainoastaan verkostoitumiseen liittyviä edellytyksiä, vaan myös tarkemmin sitä, millaisia edellytyksiä tarvitaan. Puheviestinnän tieteenalan kannalta kiinnostavaa on havaita, kuinka haastateltavat kertovat joidenkin edellytysten olevan taitoperustaisia. Tämä tarkoittaa sitä, että niitä voidaan harjoittaa,

oppia sekä opettaa. Piirreominaisuudet puolestaan viittaavat ihmisten henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja persoonaan, joka saattaa kertoa siitä, ettei näiden edellytysten koeta olevan opittavissa. Tässä työssä tutkija itse on pyrkinyt olemaan ottamatta kantaa siihen, mikä edellytyksistä todella on taito- ja mikä piirreperustainen. Sen sijaan, jaottelu tehtiin aineistolähtöisesti nostamalla edellytykset haastateltavien näkemyksistä.

Verkostoissa esiintyvät hyödyt ja kulut

Verkostoitumiseen liitetään ajatus hyödyistä ja niistä keskustellaan nimenomaan työelämän verkostojen puolella, mutta niistä ollaan melko haluttomia puhumaan vapaa-ajan verkostojen yhteydessä. Näyttää siltä, että vapaa-ajan verkostoissa hyötyjä ei osata tunnistaa samalla tavalla. Tämä puolestaan voi tarkoittaa ettei eettistä pohdintaa kenties harjoiteta samalla tavalla kuin työverkostojen kohdalla. Työelämän verkostojen kohdalla myös puhutaan enemmän tavoitteista. Hyödyntämällä sosiaalisen vaihdannan teoriaa ja sen hyöty-kulu näkökulmaa, voitaisiin saada selville muun muassa se, kuinka merkittävä rooli vuorovaikutussuhteen tuomilla hyödyillä on verkostoja rakennettaessa.

Tässä tutkimuksessa voitiin havaita, kuinka tiedon saanti ja sen välitys ovat sekä hyötyjä että verkoston olennaisia tehtäviä. Erilainen tieto, kuten esimerkiksi se kuka tietää ja mitä, kykenee kulkeutumaan verkoston läpi sen eri osiin. Haastateltavat kertovat, että vapaa-ajan verkostot toimivat henkilökohtaisen tiedon välityksessä ja työverkostot esimerkiksi alakohtaisen, osaamiseen kehittämiseen liittyvän tiedon välityksessä.

Sosiaalisen vaihdannan teorian eri sovelluksia hyödyntämällä voitaisiin saada lisää tietoa myös verkostoista luopumisesta. Tällöin voitaisiin ymmärtää paremmin sitä prosessia, jonka yksilöt käyvät läpi punnitessaan suhteen tai jopa kokonaisen verkoston jäsenyyden päättämistä. Perehtymällä vaihtoehtojen vertailutasoon (Thibaut & Kelley 1959) verkostojen luopumisen yhteydessä, voitaisiin jopa kyetä määrittämään sellaisia vaihtoehtoja, joiden tarjoutuessa verkostoista ollaan valmiita luopumaan. Sekä verkostoista luopuminen että negatiiviset verkostot sisältävät pohdintaa vuorovaikutussuhteen jatkamisesta, ja ne kytkeytyvät toisiinsa mielenkiintoisella tavalla. Negatiiviset verkostot saavat negatiivisen leimansa usein verrattaessa niitä henkilön omaan verkostoon, jolloin kyseisen verkoston arvot tai toiminta koetaan nykyiseen verkostoon sopimattomaksi. Olisikin jännittävää tarkastella verkostosta

luopumista uuteen verkostoon liittyessä, jonka yksilön aikaisempi verkosto on tuominut negatiiviseksi. Tällainen tapaus voisi olla esimerkiksi sellainen, kun kilpaurheilua harrastanut nuori luopuu harrastuksensa kautta muodostuneesta verkostosta ja liittyy verkostoon, jonka jäsenet eivät harrasta aktiivisesti urheilua.

5.2 Tutkimuksen arviointi

Teemoittelua tehdessä voitiin havaita aineistossa esiintyvän sellaisia kohtia, jotka olisi mahdollista liittää useamman eri teemaluokan alaisuuteen. Tällaiset päällekkäisyydet ovat osoitus siitä, että laadullisessa työssä tutkija tekee itsenäisesti aineiston tulkintaa, mutta myös siitä, että haastateltavat puhuvat keskenään samoista asioista eri nimillä. On kuitenkin hyvä huomioida, ettei yksiselitteisten tulkintojen tekemistä tarvitse pitää ainoana päämääränä tutkimuksessa, jossa selvitetään käsityksiä. Tutkimuksen otanta ei edusta kuin pientä rajattua ihmisryhmää ja heidän näkemyksiään. Yhtä lailla tärkeää on todistaa ja tiedostaa se, että verkostoihin ja verkostoitumiseen liitetyt käsitykset voivat olla toisistaan poikkeavia ja että nämä käsitykset saattavat ohjata yksilön vuorovaikutuskäyttäytymistä tämän luodessa verkostoja.

Erilaisten vuorovaikutustilanteiden avulla saadaan erilaista aineistoa (Alasuutari 2011, 151) ja siksi on tärkeää punnita ryhmähaastattelun ja yksilöhaastattelun mahdollisia mukanaan tuomia etuja ja jopa haittoja. Tässä tutkimuksessa yksilöhaastatteluiden toteuttamiseen päädyttiin siksi, että niiden järjestäminen ja toteuttaminen oli resurssien puitteissa paras mahdollinen vaihtoehto. Tutkimuksen tekemisen näkökulmasta myös yksilöiden toisistaan irrallisten käsitysten huomioiminen oli kiinnostavaa. Lukuisat taustatekijät vaikuttavat viestintätilanteiden osapuoliin ja olosuhteisiin, ja näin ollen myös haastattelu tilanteeseen. Vuorovaikutuksen dynaamisuus johtaa siihen, että niin sanotusti samalla viestinnällä voidaan saavuttaa varsin erilaisia tuloksia. Onhan viestinnässä yleensä läsnä ainakin kaksi osapuolta, jotka tulkitsevat viestin aina omista lähtökohdistaan. Yksilöhaastattelua tehdessä haastattelijan valta vuorovaikutustilanteessa on kenties suurempi kuin ryhmähaastattelun kohdalla, siksi haastattelun toteuttaminen vaatii haastattelijalta taitoa ohjata tilannetta vaikuttamatta liiaksi haastateltavan kertomaan. syystä haastattelijan on kiinnitettävä erityistä huomiota kysymysten asetteluun, jottei tämä vaikuttaisi omilla aatteillaan tai arvoillaan haastateltavan kertomaan. Haastattelu on vuorovaikutustilanne siinä missä muutkin

interpersonaaliset viestintätilanteet, mutta siihen kohdistuu tietynlaisia normeja, jotka tekevät siitä vuorovaikutustilanteena erityislaatuisen.

Haastattelu on joustava metodi, jonka avulla voidaan kerätä syvällistä tietoa tutkimushenkilöiltä. Lisäksi Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 11) mukaan haastateltavan on usein helppo omaksua roolinsa haastattelutilanteessa, sillä ollessaan lähellä arkista käytäntöä, ihmiset tietävät mitä odottaa kun he suostuvat haastateltaviksi. Näin ollen haastateltavien voidaan ajatella sopeutuneen haastattelutilanteeseen ilman suurta vaivaa. Haastateltavien kyky toimia tilanteessa mahdollisimman luonnollisesti vaikuttaa tilanteessa kerätyn tiedon laatuun. Voidaankin ajatella, että tilanteen sujussa vaivattomasti kykenevät haastateltavat antamaan tutkimusta palvelevaa tietoa.

Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit, eli teema-alueet, ovat kaikille samat (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48). Tämän ansiosta aineisto voi koostua monen haastattelijan keräämästä materiaalista, sillä haastateltavien voitiin luottaa vastaavan samankaltaisiin asioihin verkostoihin liittyen. Haastattelijan on tärkeää tiedostaa roolinsa haastattelutilanteessa, muutoin tämä saattaa tahtomattaan vaikuttaa saamiinsa vastauksiin. Analyysin tekemisen haasteeksi osoittautui se, että haastateltavat saattoivat puhua keskenään samasta asiasta mutta eri termejä käyttäen, tai vastaavasti käyttää yhtä käsitettä jolla kuvattiin eri asioita. Tällaisia esimerkkejä on nähtävissä varsinkin tulosluvuissa käsiteltyjen negatiivisten verkostojen kohdalla haastateltavien puhuessa muun muassa hyvä veli verkostoista.

Tutkimus olisi myös voitu suorittaa hyödyntämällä jotakin toisenlaista haastattelumenetelmää. Esimerkiksi avointa haastattelua hyödyntämällä voitaisiin saada varsin hedelmällistä tietoa verkostojen synnystä ja niiden merkityksestä yksilön elämässä. Tämä kuitenkin vaatisi haastattelutilanteessa haastattelijalta varsin harjaantuneita taitoja. Lisäksi avoimen haastattelun edellyttämä positiivinen suhde haastattelijan ja haastateltavan välillä vaatisi mahdollisesti jo ennen haastattelutilannetta muodostetun vuorovaikutussuhteen. (Hirsjärvi & Hurme 1985, 31.) Avoimella haastattelulla voitaisiin kerätä arvokasta tietoa verkostojen luomisen heikosti tiedostetuista puolista. Myös verkostoja koskevista, keskenään vaihtelevista kokemuksista voitaisiin saada lisää tietoa avointa haastattelutekniikkaa hyväksikäyttäen. Esimerkiksi niin sanottuja hyvä veli verkostoja koskevista kokemuksista voitaisiin saada laajempi käsitys tällä tavoin. Voidaan nimittäin olettaa, että monen haastateltavan

mukaan negatiivisesti värittyneestä aiheesta voi olla vaikeaa tai epämiellyttävää kertoa. Tämän tutkimuksen kannalta teemahaastattelu oli kuitenkin järkevin ratkaisu, muun muassa siitä syystä että haastattelijoita oli useita. Tästä syystä oli tärkeää, että haastattelujen kirjossa olisi yhdistäviä teemoja, jotta tutkielman analyysivaiheessa voitaisiin pyrkiä välttämään tarpeeton haasteellisuus ja ylitulkinta.

Vaikka yksilölliset tekijät, kuten haastattelijan aikaisempi haastattelukokemus tai motivaatio voivat vaikuttaa tämän suoriutumiseen, voidaan haastateltavan olettaa kykenevän asettua rooliinsa haastattelutilanteessa. On silti oleellista huomioida, että haastattelun konteksti- ja tilannesidonnainen luonne voi luoda erilaisia haasteita (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 11). Kontekstisidonnaisuus voi vaikuttaa siihen, ettei haastattelijalla välttämättä osaa kysyä tarpeellisia tarkentavia kysymyksiä, jotka auttaisivat haastateltavaa vastaamaan mahdollisimman tarkasti tutkimuskohteena olevasta ilmiöstä. Tilannesidonnaisuus puolestaan lisää yksilöllisten tekijöiden merkitystä. Tällaisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi joko haastattelijan tai haastateltavan kokema tilapäinen väsymys, terveydentila tai esimerkiksi vallitseva mieliala. Haastattelun käyttö menetelmänä vaikeuttaa tuloksissa tehtävien yleistyksien tekemistä, sillä tietynasteinen tulkinta on aina läsnä (Hirsjärvi ja Hurme 2000,12). Kun aineisto ja aihealue ovat käyneet tutuiksi, on tutkijan oltava erityisen varovainen omien havaintojensa objektiivisuudesta. Tämän tutkimuksen kohdalla voitiin huomata, kuinka aineiston läpikäyminen pitkällä aikavälillä johti tilanteisiin, joissa tutkijan oli palattava taaksepäin todetakseen tutkimuksen tulosten todella nousevan haastateltavien kertomuksista.

Haastattelu, kuten kaikki aineiston keruu menetelmät, sisältää myös tutkimuksen arvioinnissa huomioitavia seikkoja. Tässä tutkielmassa useamman haastattelijan keräämä aineisto voidaan nähdä tällaisena seikkana. Koska haastattelu on tilannekohtainen voidaan olettaa, että jos tutkija olisi itse kerännyt kaiken haastatteluaineiston, saattaisi se olla erilaista. Haastattelijat ovat jokainen yksilöitä, ja heistä jokainen on suorittanut haastattelun omien taitojensa, motivaationsa ja halukkuutensa mukaisesti. Kurssille osallistuneiden opiskelijoiden ennakkonäkemykset ja ennakkokokemukset haastatteluiden tekemisestä ovat voineet vaikuttaa haastattelutilanteeseen ja siihen, kuinka he ovat haastattelijoina reagoineet haastateltavaan. Lisäksi haastattelijoiden harjaantuneisuus on voinut vaikuttaa siihen, millä tavalla he ovat osanneet esittää tarkentavia kysymyksiä. Kurssille osallistuneet haastattelijat ovat kaikki saaneet luennolla perehdytyksen haastattelujen tekoon. Usean

eri haastattelijan suorittamissa haastatteluissa on ollut tärkeää pyrkiä yhdenmukaisuuteen. Sisällöllinen yhdenmukaisuus nojaa kurssilla annettuihin ohjeistuksiin, joissa haastattelijat ohjeistettiin tiettyjen teemojen pariin.

Haastattelut saattavat sisältää keskenään hyvin erilaista tietoa juuri siitä syystä, että haastateltavan ja haastattelijan välinen vuorovaikutus voi poiketa tilanteesta toiseen. Haastattelun onnistumiseksi on tärkeää huomioida tilanteen joustavuus, sillä riittävä perehtyneisyys haastattelijan kannalta ei välttämättä takaa onnistunutta aineistoa, jos haastateltavan ei ole annettu kertoa käsityksistään omin sanoin. Haastattelutilanteen onkin sanottu muistuttavan enemmän keskustelua kuin tarkasti kysymys kysymykseltä etenevää tiedustelua. Haastattelijan roolin omaksuminen on tärkeää haastattelun onnistumisen kannalta, ja siihen kuuluu tärkeänä osana myös aktiivisen kuuntelemisen taito. (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 103.) Haastattelijan kokemattomuus voi vaikuttaa suuresti haastattelutilanteessa esimerkiksi juuri siitä syystä, ettei tämä ole harjoittanut kuuntelutaitoaan.

5.3 Jatkotutkimushaasteet

Negatiiviset verkostot ja korruptioverkostot

Tutkijan oma mielenkiinto ohjasi tutustumaan verkostojen niin sanottuihin pimeisiin puoliin. Näitä ovat esimerkiksi negatiiviset verkostot sekä niin sanotut hyvä veli verkostot ja niiden myötä rakentuva korruptiokäyttäytyminen. Havaitsin, ettei tällaisista verkostoista ole lähes lainkaan tutkimustietoa millään tieteenalalla. Omassa aineistossani huomiot negatiivisista verkostoista esiintyvät melko paljon juuri hyvä veli verkostojen käsitteen myötä. Nämä negatiiviset verkostot ovat ilmiö, joka tunnistetaan osaksi eri työelämän osa-alueita, ja niillä koetaan olevan jopa merkittävä asema esimerkiksi päätöksentekoon liittyen. Siksi olisikin tärkeää oppia tunnistamaan näiden verkostojen tunnuspiirteitä, ja kerätä lisää tietoa niiden toiminnasta. Tällä tavoin voitaisiin kyetä ymmärtämään esimerkiksi korruptioverkostoja niiden sisäisen vuorovaikutusdynamikan kautta.

Edellytysten tutkimus yhteydessä osaamisen kehittämiseen

Verkostoitumisen edellytysten tutkimuksella voitaisiin saada entistä kirikkaampi näkemys siitä, millä tavalla verkostoja voidaan tehokkaasti ja onnistuneesti rakentaa. Jos edellytykset liittyvät vuorovaikutusosaamiseen ja taitoihin, voitaisiin

verkostoitumista opettaa taitoperustaisena toimintana. Tällöin muun muassa organisaatioiden välistä yhteistyötä kyettäisiin kehittämään entistä paremmaksi. Elinkeinoelämän puolelle vietyinä verkostoitumisen opetus voisi tuoda viestintä- ja vuorovaikutusnäkökulmaa vahvemmin esiin liike-elämässä. Näin voitaisiin jopa kasvattaa yleistä ymmärrystä puheviestinnän tieteenalan sovellettavuuksista. Suomi kamppailee kansainvälisillä markkinoilla, ja osasyiksi tälle on nimetty se, ettei omasta osaamisesta osata kertoa eikä tarvittavia kontakteja kyetä luomaan. Kun verkostoitumistaitojen opetukseen panostetaan, nousisi taitotaso ja kyky luoda kontakteja sekä maailmalla että kotimaassa.

Verkostojen luominen voidaan kokea haastavaksi silloin, kun yksilön käsitykset vaadittavista edellytyksistä ja omista taidoista eivät kohtaa. Tällöin käsitysten tutkimuksella voitaisiin selvittää sitä, millaiset edellytykset käsitetään oppimisen kannalta mahdottomiksi tai vaikeiksi. Verkostotaitojen opetus voisi hyötyä tällaisesta tutkimustiedosta suuresti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisun mukaan (2014, 22) verkostot avaavat uusia mahdollisuuksia muun muassa yrittämiselle, ja yrityksiä tulisikin kannustaa verkostoitumaan keskenään. Tutkimalla verkostoitumiseen liittyviä tekijöitä, voitaisiin tätä prosessia ymmärtää paremmin. Lisäksi sen helpottamiseksi kyettäisiin luomaan toimintamalleja ja ohjeistuksia. Verkostojen merkitys liike-elämässä tunnustetaan tärkeäksi, siksi niiden tutkimusta voitaisiin hyödyntää esimerkiksi naisyrittäjyyden kasvattamiseksi. Verkostojen edellytyksiä kartoittamalla kyettäisiin kohdentamaan verkostoitumisen opettamista, jolloin verkostoja pystyttäisiin luomaan tehokkaammin ja tarkoitusta vastaavammin.

Vuorovaikutusverkostojen tehtävä voi olla muun muassa välittää hiljaista tietoa, eli sellaista tietoa, jota muutoin ei ole saatavilla. Tällainen tieto kattaa erityisesti mahdollisuuksiin ja valintoihin liittyvän informaation. Verkostoja voitaisiin myös hyödyntää sosiaalisen pääoman siirtämisessä organisaation sisäisesti. Verkoston toimintaa voidaan kehittää sosiaalisia siteitä hyödyntämällä toimiessa sellaisten thojen kanssa, joilla on keskeinen rooli toimintaa koskevien päätösten tekemisessä. Yksilön sosiaaliset siteet voivat ulottua sijaintinsa tai asemansa tähden arvokkaisiin lähteisiin, tai esimerkiksi toimijoihin, joilla on mahdollisuus käyttää valtaa päätöksenteossa.

Haasteltavien taustatiedot ja niiden merkitys käsitysten tutkimuksessa

Haastateltavien taustatiedot huomioiden (Taulukko 1, s.24) voidaan havaita, että ikä ja esimieskokemus vaikuttavat heidän käsityksiinsä muutamalla tavalla. Ensiksi, haastateltavat kertovat luottamuksen ja uskon omiin taitoihin kasvavan iän ja ajan myötä. Tämän voidaan tulkita tarkoittavan sitä, että haastateltavat näkevät monet verkostoitumiseen liitetyt tekijät taitoina, joita voidaan kehittää ottamalla osaa vuorovaikutustilanteisiin muiden kanssa. Toiseksi, toistuva altistuminen vuorovaikutustilanteille – sekä sujuville että haastaville – auttaa kohtaamaan erilaisia verkostoja ja verkostokontakteja. Kun kokemus karttuu, kohtaavat yksilöt usein myös enemmän verkostoitumistilanteita. Haastateltavien sukupuolta ei voitu tässä tutkimuksessa huomioida, sillä otanta sisältää vain yhden naispuolisen haastateltavan. Jos haastateltavien joukossa olisi enemmän naisia, voitaisiin käsityksiä verrata myös sukupuolten kesken. Näin voitaisiin tutkia sukupuolen mahdollista merkitystä käsityksiin. Kansainvälinen kokemus ei tutkijan omaksi yllätykseksi vaikuttanut kovin merkittävästi haastateltavien käsityksiin verkostoitumisesta. Merkittävimpiä tekijöitä olivat ikä ja esimieskokemus. Tutkimusta tehdessä päätettiin jättää haastateltavien taustatiedot toissijaiseksi tiedoksi. Taustatekijät huomioimalla voitaisiin käsityksistä mahdollisesti saada erilaista tietoa.

Vastaisuudessa olisi mielenkiintoista hyödyntää haastateltavien taustatietoja, jolloin käsitysten tutkimisen yhteydessä voitaisiin saada tarkempaa tietoa siitä, minkälaiset asiat ovat mahdollisesti vaikuttaneet käsitysten muodostumiseen. Tässä tutkimuksessa haastateltavien taustatiedot esittelevä taulukko (Taulukko 1) toimii lähinnä lukijan tukena tulosluvun läpikäynnissä. Jos taustatietoja olisi hyödynnetty enemmän, olisi kenties voitu perehtyä syvemmin haastateltavien ja heidän merkityksenantonsa keskinäisiin eroavaisuuksiin ja yhtäläisyyksiin. Lisäksi, aineistossa nousee ilmi ajatuksia siitä, miten verkostojen luominen ja vuorovaikutussuhteiden luominen saattavat olla kulttuurisidonnaisia, ja kuinka esimerkiksi verkostojen ja verkostokontaktien määrät saattavat olla kulttuurisidonnaisia. Tällöin haastateltavat kertovat, että uskovat esimerkiksi Espanjassa, Yhdysvalloissa sekä englanninkielisissä maissa verkostojen luomisen olevan helpompaa, ja uskovat, että näissä yhteiskunnissa verkostoja luodaan enemmän ja yksilöllä on useampia verkostoja kuin esimerkiksi Suomessa olevilla suomalaisilla. Tähän viitataan muun muassa sillä, kuinka tottuneita ihmiset ovat tutustumaan täysin tuntemattomiin ihmisiin, sekä luomaan ja ylläpitämään kontakteja.

KIRJALLISUUS

- Aaltola, J., & Valli, R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin virikkeitä aloittelevalla tutkijalle .1, metodin valinta ja aineiston keruu : (3. uud. ja täyd. p. ed.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- AhYun, K. 2002. Similarity and attraction. In M. Allen, R. W. Preiss, B. M. Gayle & N.A. Burrell (Eds.) *Interpersonal communication research: Advances through meta-analysis*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 145-167.
- Aira, A. 2012. Toimiva yhteistyö: Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Jyväskylä Studies In Humanities 179
- Alatarvas, R. 2013. Ihmisten vuorovaikutusverkostojen fysiikkaa. <http://www.aka.fi/fi/T/Tiedeutiset2/Tata-tutkimme/Ihmisten-vuorovaikutusverkostojen-fysiikka/> . 11.10.2013 Viitattu 2.1.2014
- Arnheim, R. 1970. *Visual Thinking*. London: Faber.
- Baldwin, J.R. & Hunt, S.K. 2002. Information-seeking behavior in intercultural and intergroup communication. *Human Communication Research*, 28, 272-286.
- Baxter, L., & Montgomery. 1996. *Relating: Dialogues and Dialectics*. New York: The Guilford Press.
- Bernerth, J. B. , Armenakis, A. A., Feild, H. S., Giles, W. F. & Walker, J. H. 2007. Leader-member social exchange (LMSX): Development and validation of a scale. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 979–1003.
- Blau, P. M. 1964. *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.
- Blau, P. M. 1967. *Exchange and power in social life*. (2nd ed.)New York: John Wiley.
- Blau, P.M. 1987. Microprocess and Macrostructure. In Cook, K.S. (eds) *Social Exchange Theory*. Sage Publications, Inc. California. 83-100.
- Bochner, A.P., Kreuger, D.L. & Chmielewski, T.L.1982. Interpersonal perceptions and marital adjustment. *Journal of Communication*, 32, 132-147.
- Boyd, D. M., & Ellison, N. B. 2007. Social network sites: Definition, history, and scholarship. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(1), 210-230. <http://jcmc.indiana.edu/vol13/issue1/boyd.ellison.html> (viitattu 22.11.2013)
- Brand, T. 2012. Toimitusjohtajan sosiaaliset verkostot ja yhtiön arvo. 08.12.2012. <http://www.nordnetblogi.fi/toimitusjohtajan-sosiaaliset-verkostot-ja-yhtion-arvo/08/12/2012/>. Luettu 13.05.2015.
- Braun, V. and Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3 (2), 77-101.

- Bregman, A. & Haythornthwaite, C. 2003. Radicals of presentation. Visibility, relation, and copresence in persistent conversation. *New Media & Society* 5, 117–140.
- Burt, R. S. 1982. *Toward a structural theory of action : Network models of social structure, perception and action*. New York: Academic Press.
- Burt, R.S. 1982. *Toward a Structural Theory of Action. Network Models of Social Structure, Perception and Action*. Academic Press, London/New York.
- Burt, R.S. 2001. Structural Holes versus Network Closure as Social Capital. Teoksessa Lin, N., Cook, K., Burt, R. S. (toim.): *Social Capital. Theory and Research*. New York: Aldine de Gruyter, 31–56.
- Campbell, D.T., Daft, R.L. & Hultin, C.L. 1982. *What to study: Generating and developing research questions*. London: Sage.
- Canary, D. J. & Dindia, K. 1993. Definitions and theoretical perspectives on maintainiing relationships. *Journal of Social and Personal Relationships* 10, 163-173.
- Cappella, J.N. & Palmer, M.T. 1990. Attitude similarity, relational history, and attraction: The mediation effects of kinesic and vocalic behaviors. *Communication Monographs*, 57, 161-183.
- Cochran, M. 1989. Henkilökohtaiset sosiaaliset verkostot yksilön kehityksen ekologiassa. *Sosiaaliviesti* 1/1989, 4-9.
- Cody, M. J., Canary, D. J. & Smith, S. W. 1994. Compliance-gaining goals: an inductive analysis of actors' goal types, strategies, and successes. Teoksessa J.A. Daly & J. M. Wiemann (toim.) *Strategic interpersonal communication*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum, 33-85.
- Cook, K. S. 1987. *Social exchange theory*. Newbury Park, Calif. : Sage
- Coleman, J. S. 1988. Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology* 94, 95-120.
- Conville, R. L., & Rogers, L. E. 1998. *The meaning of "relationship" in interpersonal communication*. Westport (CT): Praeger.
- Dainton, M., & Zelle, E. D. 2011. *Applying communication theory for professional life : A practical introduction (2nd ed. ed.)*. Thousand Oaks Calif.: SAGE Publications.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. 2000. *Handbook of qualitative research (2nd ed. ed.)*. Thousand Oaks (Calif.): Sage.
- DeVito, J. A. 2008. *Interpersonal messages : Communication and relationship skills*. Boston Mass.: Pearson / Allyn & Bacon.

- Dimmick, J., Ramirez, A. Jr., Wang, T. & Lin, S.-F. 2007. 'Extending society': the role of personal networks and gratification-utilities in the use of interactive communication media. *New Media Society* 2007 9: 795. DOI: 10.1177/1461444807081225.
- Durkheim, É. 1895. *Les règles de la méthode sociologique*. Suom. Randell, S. 1977. 19. painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi Helsinki
- Durland, M. 2012. The Role of Sociograms in Social Network Analysis. EERS Conference 2012.
http://www.eers.org/sites/default/files/Durland_TheRoleOfSociogramsInSocialNetworkAnalysis.pdf
- Emerson, R. M. 1976. Social exchange theory. In A. Inkeles, J. Coleman, and N. Smelser (Eds.). *Annual Review of Sociology*. Palo Alto, CA: Annual Reviews., Vol. 2., 335-362.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2014. Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus* 34 (3), 202-214.
- Fiske, A.P. 1992. The Four Elementary Forms of Sociality: Framework for a Unified Theory of Social Relations. *Psychological Review* 1992, Vol. 99, No. 4, 689-723
- Foa, U. G., & Foa, E. B. 1974. *Societal structures of the mind*. Springfield, Ill:
- Freeman, L. C. 2000. *Visualizing Social Networks*. University of California, Irvine. LC Freeman - Journal of social structure, 2000 - impactalliance.org
- Frey, L. R., Frey, L. R., Botan, C. H., & Kreps, G. L. 2000. *Investigating communication : An introduction to research methods* (2nd ed. ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Friese, S. 2014. *Qualitative Data Analysis with ATLAS.ti*. 2nd edition. Sage:
- Fu, F., Hauert, C., Nowak, M.A., & Wang, L. 2008. Reputation-based partner choice promotes cooperation in social networks. *Phys. Rev. E* 78, 026117 – Published 22 August 2008. <http://pre.aps.org/abstract/PRE/v78/i2/e026117>. DOI:10.1103/PhysRevE.78.026117. Viitattu 10.2.2014
- Galvin, K.M. & Cooper, P. J. 2003. Developing relationships. Introduction. In K. M. Galvin & P.J. Cooper (eds) *Making connections. Readings in relational communication*. 3rd ed. Los Angeles: Roxbury, 155-157.
- Gayle, B.M. & Preiss, R.W. 2002 b. An overview of dyadic processes in interpersonal communication. In M. Allen, R. W. Preiss, B. M. Gayle & N.A. Burrell (Eds.) *Interpersonal communication research: Advances through meta-analysis*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 111-123.

- Granovetter, M. 1983. The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. *Sociological Theory*, 1, 201–223.
- Gilbert, N. 1993. *Researching social life*. London: Sage.
- Grönfors, M. 1985. *Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät*. 2. Painos. WSOY, Juva.
- Haar, J. M. 2006. Challenge and hindrance stressors in New Zealand: exploring social exchange theory outcomes, *The International Journal of Human Resource Management*, 17:11, 1942-1950
- Hirsjärvi, S. ja Hurme, H. 1985. *Teemahaastattelu*. 3.Painos. Kyrö Oy, Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. 1997. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. 2000. *Tutkimushaastattelu : Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hitt, M.A., Lee, H. & Yucel, E. 2002. The Importance of Social Capital to the Management of Multinational Enterprises: Relational Networks Among Asian and Western Firms. *Asia Pacific Journal of Management*. August 2002, Volume 19, Issue 2-3, pp 353-372
- Homans, G. C., & Merton, R. K. 1974. *Social behavior, its elementary forms* (rev. ed. ed.). New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Huotari, M.-L., Hurme, P. & Valkonen, T. 2005. *Viestinnästä tietoon. Tiedon luominen työyhteisössä*. Helsinki: WSOY
- Infante, D.A. Rancer, A.S. & D.F. Womack. 1997. *Building Communication theory*. Waveland press.
- Jauhiainen, R. & Eskola, M. 1993. *Ryhmäilmiö*. Werner Söderström Osakeyhtiö Juva.
- Johnson, M. P. & Milardo, R. M. 1984. Network interference in pair relationships: a social psychological recasting of Slater's theory of social regression. *Journal of Marriage and the Family*, 46, 893-9.
- Jones, Quentin (1997). *Virtual-communities, virtual settlements & cyber-archaeology. A theoretical outline*. <http://jcmc.indiana.edu/col3/issue3/jones.html>. Luettu 5.4.2014.
- Jyväskylän Yliopisto. 2010. Puheviestinnän sanasto verkossa. <https://www.jyu.fi/hum/laitokset/viesti/oppiaineet/puh/opiskelu/sanasto/pdf>
- Kezar, A. 2014. Higher education change and social networks: A review or research. *The Journal of Higher Education*, vol 85, issue 1, 91-125.
- Killworth, P.D., Bernard, .H.R. & McCarthy, C. 1984. Measuring patterns of acquaintanceship. *Current Anthropology*, 25, 381-97.
- Kim, Y. Y. 2001. *Becoming intercultural. An integrative theory of communication and cross-cultural adaptation*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Klov Dahl, A. S. 1981. A note on images of networks. *Social Networks*. 3, 197-214.
- Koestler, A. (1964). *The Act of Creation*. New York: Macmillan.
- Kokkonen, L. 2010. Pakolaisten vuorovaikutussuhteet. Keski-Suomeen muuttaneiden pakolaisten kokemuksia vuorovaikutussuhteistaan ja kiinnittymisestä uuteen sosiaaliseen ympäristöön. *Jyväskylä Studies in Humanities* 143.
- Kramer, M.W. 2005. Communication and Social Exchange Processes in Community Theater Groups. *Journal of Applied Communication Research* Vol.33, No.2, May 2005, pp.159-182.
- Labianca, G., Brass, D. J. & Gray, B. 1998. Social Networks and Perceptions of Intergroup Conflict: The Role of Negative Relationships and Third Parties. *Academy of Management Review*. February 1. vol.41 no. 1 55-67 doi: 10.2307/256897
- Labianca, G. & Brass, D. J. 2006. Exploring the Social Ledger: Negative Relationships and Negative Asymmetry in Social Networks in Organizations. *Academy of Management Review*. July 1, vol.31 no. 3 596-614 doi: 10.5465/AMR.2006.21318920
- Lagerström, I. 2013. Sosiaaliset verkostot rekrytoinnissa. 11.12.2013. <https://www.barona.fi/ajankohtaista/rekrytrendit/sosiaaliset-verkostot-rekrytoinnissa> Luettu 05.05.2014.
- Lee, C. H. & Bruvold, N.T. 2003. Creating value for employees: investment in employee development. *International Journal of Human Resource Management* 14:6, September pp.981-1000.
- Levine, T. R. & Kim, S-Y. 2010. Social Exchange, Uncertainty, and Communication Content as Factors Impacting the Relational Outcomes of Betrayal. *Human Communication*. A Publication of the Pacific and Asian Communication Association. Vol.13, No. 4, pp.303 – 318.
- Lewicki, R. J., McAllister, D. J., & Bies, R. J. 1998. Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy of Management Review*, 23, 438-458.
- Lin, N. 2001. Building a Network Theory of Social Capital. Teoksessa Lin, Cook, Burt (toim.): *Social Capital. Theory and Research*. New York: Aldine de Gruyter, 3–29.
- Lindlof, T. R., & Taylor, B. C. 2002. *Qualitative communication research methods* (2nd ed. ed.). Thousand Oaks Calif: Sage.
- Littlejohn, S. W. 1996. *Theories of human communication*. (5th ed.) Belmont (Calif.): Wadsworth.
- Littlejohn, S.W. 1999. *Theories of human communication*. (6th ed.) Belmont (Calif.): Wadsworth.

- Lähdesmäki, T., Hurme, P., Koskimaa, R., Mikkola, L. & Himberg, T. 2009. Menetelmäpolkua humanisteille. Jyväskylän yliopisto, Humanistinen tiedekunta. <<http://www.jyu.fi/mehu>>. Viitattu 11.3.2015.
- Marks, G. & Miller, N. 1982. Target attractiveness as a mediator of assumed attitude similarity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 8, 728-735.
- McAllister, D. J. 1995. Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38, 24-59.
- Merton, R.K., Fiske, M. & Kendall, P.L. 1956. *The focused interview. A manual of problems and procedures*. Glencoe, IL: Free Press.
- Merton, R. K., Fiske, M., & Kendall, P. L. 1990. *The focused interview : A manual of problems and procedures*. (2. ed. ed.). New York: Free Press.
- Metsämuuronen, J. 2003. *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. . Gummeruksen kirjapaino Oy, Jyväskylä.: International Methelp Ky.
- Metsämuuronen, J. 2005. *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä (3. laitos. ed.)*. Helsinki: International Methelp.
- Miettinen, R., Toikka, K., Tuunainen, J., Lehenkari, J. ja Freeman, S. 2006. *Sosiaalinen pääoma ja luottamus innovaatioverkoissa*. Helsingin yliopiston toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen yksikkö. Tutkimusraportteja 9. Yliopistopaino: Helsinki.
- Miller, K. 2002. *Communication theories : Perspectives, processes, and contexts*. Boston Mass: McGraw-Hill.
- Moilanen, P. ja Räihä, P. 2010. Merkitysrakenteiden tulkinta. 46-69. Teoksessa *Ikkunoita tutkimusmetodeihin*. Toim. Aaltola, J. ja Valli, R.
- Monge, P. and Margolin, D. 2008. *Communication Networks*. In *The International Encyclopedia of Communication*. Eds. Wolfgang Donsbach. DOI:10.1111/b.9781405131995.2008.x
- Montoya, R.M., Horton, R.S. & Kirchner, J. 2008. Is actual similarity necessary for attraction? A meta-analysis of actual and perceived similarity. *Journal of Social and Personal Relationships*, 25, 889-992.
- Moreno, J. L. 1934. *Who shall survive? A new approach to the problem of human interrelations*. Washington, DC: Nervous and Mental Disease Publishing Co. *Psych. Abs.*, 8, 5153. (Revised edition published by Beacon House in 1953. *Psych. Abs.*, 28, 4178.)
- Möller, K., Rajala, A. ja Svahn, S. 2004. *Tulevaisuutena liiketoimintaverkot. Johtaminen ja arvonluonti*. Teknoliigateollisuus ry. Teknologiainfo Teknova Oy. s. 237. Helsinki. ISBN 951-817-851-8.

- Niehaus, E. & O'Meara, K. A. 2014. Invisible but Essential: The Role of Professional Networks in Promoting Faculty Agency in career Advancement. *Journal of Innovative Higher Education*, June 2014.
- Palonen, T., Lehtinen, E. & Gruber, H. 2007. Asiantuntijuuden verkostot. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY.
- Parks, M.R. & Adelman, M. 1983. Communication Networks and the Development of Romantic Relationships. An Expansion of Uncertainty Reduction Theory. *Human Communication Research* Vol. 10, No. 1, Fall 1983,55-79
- Parks, M. R., Stan,C. & Eggert, L.L. 1983. Romantic involvement and social network involvement. *Social Psychology Quarterly*, 46, 116-30.
- Peurala, J. & Muttilainen, V. 2015. Korruption riskikohteet 2010- luvun Suomessa. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 115. Suomen Yliopistopaino – Juvenes Print, Tampere
- Pohjola, A. 1988. Paluumuuttajien logiikkaa' etsimässä. *Siirtolaisuus - Migration* (4): s 2-8
- Ribarsky, E. 2013. Choose your own adventure: Examining Social Exchange Theory and Relational Choices. *Communication Teacher*. Vol. 27, No.1, January 2013, pp. 29-32
- Robson, C. 2002. *Real world research : A resource for social scientists and practitioner-researchers* (2nd ed. ed.). Oxford: Blackwell.
- Rogers, E. M. & Kincaid, D. L. 1981. *Communication networks. Toward a new paradigm for research*. New York: Free Press.
- Rogers, L. E. 1998. The meaning of relationship in relational communication. In R.L. Conville & L.E. Rogers (eds) *The meaning of "relationship" in interpersonal communication*. Westport: Praeger, 69-82.
- Rogers, L. E & Escudero, V. 2014. *Relational Communication. An Interactional Perspective to the Study of Process and Form*. Psychology Press: East Sussex.
- Roloff, M. E. 1981. *Interpersonal communication : The social exchange approach*. Beverly Hills, Cal: Sage.
- Rouhiainen-Neunhäuserer, M. 2009. Johtajan vuorovaikutusosaaminen ja sen kehittyminen. Johtamisen viestintähaasteet tietoperustaisessa organisaatiossa. *Jyväskylä Studies in Humanities* 128.
- Ruben, B. D., & Stewart, L. 2006. *Communication and human behavior* (5th ed. ed.). Boston: Pearson/A&B.
- Rubin, R. B., Rubin, A. M., Haridakis, P. M., & Piele, L. J. 2010. *Communication research : Strategies and sources* (7th ed. ed.). Belmont: Thomson, Wadsworth.

- Ruusuvuori, J., Nikander, P., & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.
- Ruusuvuori, J., Tiittula, L., & Aaltonen, T. 2005. Haastattelu : Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Ryan, G. & Bernard, H. 2003. Techniques to identify themes. *Field Methods*, 15 (1) 85-109.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV -Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.
<<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. Viitattu 19.03.2015
- Saldana, J. 2009. The coding manual for qualitative researchers. Los Angeles, CA: SAGE.
- Salminen, A., Viinamäki, O.-P. & Ikola –Norrbacka, R. 2007. The Control of Corruption in Finland. *Administration and Public Management review* (9) 2007: 81-96.
- Salminen, A., Ikola, R. & Mäntysalo, V. 2012. Kansallinen integriteettijärjestelmä – Suomi. Transparency International. Transparency Suomi.
- Salminen, A. & Mäntysalo, V. 2013. Epäeettisestä tuomittavaan: Korruptio ja hyvä veliverkostot Suomessa. Vaasan yliopiston julkaisuja, selvityksiä ja raportteja. 182.
- Salminen, A. 2015. Rakenteellinen korruptio: Kartoitus riskitekijöistä ja niiden hallinnasta Suomessa. Vaasan yliopiston julkaisuja. Selvityksiä ja raportteja 203. Vaasan yliopisto 2015.
- Saramäki, J. 2013. Ihmisten vuorovaikutusverkostojen fysiikkaa. Suomen Akatemia.
- Schoorman, D. F., Mayer, R.C. & Davis, J. H. 2007. An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present and Future. *Academy of Management Review* 2007, Vol. 32, No. 2, 344–354.
- Sias, P.M., Krone, K.J. & Jablin, F. M. 2002. An ecological systems perspective on workplace relationships. In M. L. Knapp & J. A. Daly (eds), *Handbook of interpersonal communication*. 3rd ed. Thousand Oaks: Sage, 615-642.
- Sigman, S. J. Relationships and communication: A social communication and strongly consequential view. In R.L. Conville & L.E. Rodgers (Eds.) *The meaning of relationship in interpersonal communication*. Westport, Connecticut: Praeger 41-82.
- Sigman, S.J. 1998. Relationships and communication. A social communication and strongly consequential view. In R. L. Conville & L.E. Rogers (eds) *The meaning of “relationship” in interpersonal communication*. Westport: Praeger, 47-68.

- Singh, R. & Teoh, J. 1999. Attitudes and attraction: A test of two hypotheses for the similarity- dissimilarity asymmetry. *British Journal of Social Psychology*, 38, 427-443.
- Sivunen, A. 2007. Vuorovaikutus, viestintäteknologia ja identifioituminen hajautetuissa tiimeissä. *Jyväskylä studies in humanities* 79. Jyväskylän yliopisto.
- Suominen, K. 2004. Verkostomaisen kehittämissyhteistyön jäljillä. Eväitä onnistuneeseen kehittämisverkostoon. Helsinki.
- Syrjälä, L. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Taylor, A. M. 1971. *Imagination and the Growth of Science*. New York: Schocken.
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. 1959. *The social psychology of groups*. New York:
- Tufte, E. R. 1983. *The Visual Display of Quantitative Information*. Cheshire, CN: Graphics Press.
- Tukey, J. W. 1972. Some graphic and semigraphic displays. In T. A. Bancroft (Ed.) *Statistical Papers in Honor of George W. Snedecor*. (pp.). Ames: Iowa State University Press.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (5., uud. laitos. ed.). Helsinki: Tammi.
- Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Yliopistopaino 2010. Taloustieto Oy. ISBN 978-951-628-497-5
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 30/2014. Leena Pentikäinen (toim.). Edita Publishing Oy
- Valkokari K., Hakanen, T. ja Airola M. 2007. Yritysverkoston strateginen kehittäminen- Työkirja. VTT, Edita Prima Oy, Helsinki.
- Valkokari, K. 2010. Verkostojen rooli tulevaisuuden työelämässä – Liiketoimintaverkostojen käytäntöä ja teoriaa. Ennakointiseminaari 8.6.2010. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tapahtumakalenteri/2010/06/ESR-Ennakointiseminaari_2010/Valkokari_Katri.pdf
- van Dijk, J. 2005. *The Network Society. Social Aspects of New Media*. London: Sage.
- van Dijk, J. 2012. *The Network Society*. 3rd edition. London, California, New Delhi, Singapore SAGE.
- Wellman, B. 2001. Computer Networks as Social Networks. *Science* 14 September 2001: Vol. 293 no. 5537 pp. 2031-2034 . DOI: 10.1126/science.1065547 <http://www.sciencemag.org/content/293/5537/2031.short> . Viitattu 10.2.2014
- Wellman, B. 2007. Editorial. The network is personal: Introduction to a special issue of *Social Networks*. *Social Networks*, 29, 349- 356.

Yin, R. K. 1984. Case study research : Design and methods. Beverly Hills Calif.: Sage.

LIITE 1 Haastattelurunko

1) Verkostojen merkitys

- Mitä itse ajattelet verkostoista – mitä ne ovat ?
- Millainen on / ovat omat verkostosi?
- Millainen merkitys verkostolla on omassa työssäsi / omalla alallasi / omassa elämässäsi?

2) Verkostojen rakenne

- Millaisia verkostoja sinulla on?
- Onko liike-elämän kontaktejasi myös muussa sosiaalisessa verkostossasi? (joku joka on sekä heikko että vahva sidos)
- Mikä on sinun asemasi verkostossasi? (kuulutko useampaan verkostoon- auttaako asemasi usean verkoston jäsenyydestä ? (rakenteelliset aukot; Burt)
- Ketä ovat ihmiset verkostossasi? (työn merkeissä tutustunut/ oman firman jäsenet/ulkopuolisia/ suhteissa hierarkia millainen; onko verkostoja alemmissa/korkeammassa työtehtävissä toimiviin?)

3) Verkostoituminen

- Mitä verkostoituminen mielestäsi on?
- Mikä sinua motivoi verkostoitumaan?
- Voiko verkostoitumista oppia?
- Mikä edesauttaa / mahdollistaa verkostoitumisen? Millaisia edellytyksiä verkostoituminen vaatii?

4) Miten verkostot ovat syntyneet?

- Mikä on verkostoitumisen rooli sinun työssäsi/tehtävissäsi? Kuinka tärkeää verkostoituminen on työssäsi?

4) Hyödyt ja kulut

- Mitä koet saavasi verkoston eri osista / verkostoista?
- Millä tavalla koet verkostoitumisen kulujen ja hyötyjen ilmenevän?
- Millaisia verkostoja luot aktiivisesti lisää/uudelleen?

- Millaisista verkostoista koet hyötyväsi(eniten)? Millaisista verkostoista koet aiheutuvan kuluja?

- Mitä annat verkostoihisi / mitä 'hyötyä' sinusta on verkostoillesi?

5) Verkostojen ylläpito

- Miten ylläpidät verkostojasi?

- Mitä keinoja? Mitä välineitä?

6) Suunnitelmallisuus

- Onko uusiin ihmisiin tutustuminen ja verkostoituminen tietoisia toimintaa? Kuinka strategista toimintaa verkostoitumisesi on?

- Millaisia verkostoja arvostat?

- Millaisiin verkostoihin haluaisit osaksi?

- Mitkä asiat/tekijät vaikuttavat haluusi luoda verkostoja jonkun tahon kanssa? Entä mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että et päädy luomaan verkostoja jonkun tahon kanssa? (- Kehitättekö verkostoja? Kenen tehtävä verkostoja on kehittää, ja millä tavalla hän/he sen tekevät?)

7) Verkostoista luopuminen

- Oletko kohdannut tilannetta, jossa olisit joutunut luopumaan jostakin/joistakin verkostoistasi? Tai niiden osista?

- Millaisessa tilanteessa olet luopunut verkostosta? (tietoinen ja strateginen päätös, vai ”ajautunut tilanteeseen”? (Minkälainen päätös luopumisen takana on?)

- Oletko vaihtanut työpaikkaa? Pidätkö yhä yhteyttä entisiin työkavereihisi?