

Opinnäytetyö (YAMK)

Tradenomi (ylempi AMK), liiketoiminnan kehittäminen

2021

Heidi Kannisto

# KUILUKOHTIEN YLI

– Verkostojen rooli uramuotoilussa

OPINNÄYTETYÖ (YAMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Tradenomi (ylempi AMK), liiketoiminnan kehittäminen

2021 | 59 sivua, 11 liitesivua

Heidi Kannisto

## KUILUKOHTIEN YLI

### - Verkostojen rooli uramuotoilussa

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työhön liittyvien verkostojen roolia uramuotoilussa. Tutkimuksen tuloksena syntyi syvempi ymmärrys verkostoihin liittymisen motiiveista ja verkostoja kohtaan osoitetuista odotuksista.

Aihetta lähestyttiin itseohjautuvuusteoriasta johdetun motivaatiotimantin, verkostojen idean ja muotoiluajattelun kautta. Tutkimuksen kontekstina toimi toimeksiantajan työelämän käänteisiin keskittyvä Facebook-ryhmän jäsenistö. Tutkimus toteutettiin tapaustutkimuksena ja aineisto kerättiin teemahaastattelujen avulla. Haastatteluihin osallistui kuusi ryhmän jäsentä. Haastattelut analysoitiin etsimällä aineistosta aihetta kuvaavia ilmauksia, pelkistämällä ja teemoittelemalla niitä.

Tutkimuksen tuloksena selvisi, että suurin motiivi kuulua työhön liittyviin verkostoihin oli oman kyvykkyyden kasvattaminen. Verkostojen kautta haluttiin lisätä omaa osaamista, saada tietoa omaan työhön liittyen ja löytää uusia työmahdollisuuksia. Tärkeinä pidettiin myös verkostotoiminnan vapaaehtoisuutta ja verkostossa toimimiseen liittyvää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Pienin painoarvo oli hyvän tekemisessä, vaikka verkostojen idea perustuu nimenomaan vastavuoroisuuteen.

Erityisen tärkeiksi työhön liittyvät verkostot koettiin työnhaun ja aikuisopintojen aikana. Näitä tuloksia voidaan hyödyntää toimeksiantajan työelämäverkoston kehitystyössä.

#### ASIASANAT:

verkostoituminen, muotoiluajattelu, urakehitys, työura

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Master of Business Administration

2021 | 59 pages, 11 pages in appendices

Heidi Kannisto

## ACROSS THE GAPS

- The role of networks in career design

The aim of this thesis was to find out the role of work-related networks in career design. The study resulted in a deeper understanding of the motives for joining the networks and the expectations placed on the networks.

The topic was approached through a motivational diamond derived from self-direction theory, the idea of networks, and design thinking. The context of the study was the membership of the Facebook group focusing on the twists and turns of the client's working life. The study was conducted as a case study and the material was collected through thematic interviews. Six group members participated in the interviews. The interviews were analyzed by searching the material for descriptive expressions, reducing and thematizing them.

As a result of the research, it became clear that the main motivation to belong to work-related networks was to increase one's own ability. Through the networks, the aim was to increase one's own skills, obtain information related to one's own work and find new job opportunities. The voluntary nature of networking and the sense of togetherness associated with networking were also considered important. The least emphasis was on charity, although the idea of networks is based specifically on reciprocity.

Networks related to work were considered particularly important during job search and adult studies. These results can be utilized in the development work of the client's working life network.

KEYWORDS:

networking, design thinking, career development, career

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
1.1 Työn taustaa ja toimeksianto	6
1.2 Työn tavoitteet ja tutkimusongelma	7
1.3 Työssä käytettävät tutkimusmenetelmät	11
<b>2 VERKOSTOJEN MAAILMA</b>	<b>14</b>
2.1 Verkoston idea	15
2.2 Verkoston rakentaminen	17
2.3 Vertaisverkostojen ominaispiirteitä	20
2.4 Verkostot työuran muotoilun välineenä	21
<b>3 LUOVIA RATKAISUJA MUOTOILUAJATTELUN KEINAIN</b>	<b>23</b>
3.1 Urajohtaminen, uramuotoilu ja työmarkkina-arvon kehittäminen perustuvat muotoilujatteluun	25
<b>4 TUTKIMUSAINEISTON KERÄÄMINEN</b>	<b>30</b>
4.1 Tutkimuksen toteutus	30
4.2 Litterointi	31
<b>5 TUTKIMUKSEN TULOKSET</b>	<b>32</b>
<b>6 JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>48</b>
6.1 Työhön liittyvissä verkostoissa halutaan kehittyä	48
6.2 Kehittämisehdotuksia tulosten perusteella	51
6.3 Työn luotettavuuden arviointi	52
<b>7 VERKOSTOISTA VOIMAA TYÖELÄMÄN KÄÄNTEISIIN</b>	<b>55</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>57</b>

## LIITTEET

- Liite 1. Kutsu haastatteluihin.
- Liite 2. Tiedote tutkimuksesta.
- Liite 3. Tietosuojailmoitus.

Liite 4. Haastattelukysymykset.

## KUVAT

Kuva 1. Tutkimuksen viitekehys.	8
Kuva 2. Motivaatitimantti (Martela & Jarenko 2015, 55).	9
Kuva 3. Verkostotyön ydin Järvensivun (2019) mukaan.	18
Kuva 4. Muotoiluajattelun prosessi (Penzenstadler 2020, 6-9).	24
Kuva 5. Tärkeintä työhön liittyvää verkostoa kuvaavat adjektiivit.	45
Kuva 6. Unelmien työhön liittyvää verkostoa kuvaavat adjektiivit.	46

## KUVIOT

Kuvio 1. Työhön liittyvät verkostot.	34
Kuvio 2. Miten työhön liittyvä verkostot on löydetty.	35
Kuvio 3. Syyt työhön liittyviin verkostoihin liittymiselle.	36
Kuvio 4. Työhön liittyvään verkostoon kuulumisen merkitykset.	38
Kuvio 5. Työhön liittyvistä verkostoista koettu hyöty.	39
Kuvio 6. Työhön liittyvien verkostojen hyöty kaikissa ammateissa.	40
Kuvio 7. Toiveet työhön liittyviä verkostoja kohtaan.	41
Kuvio 8. Tulevaisuuden tavoitteet.	42
Kuvio 9. Toimivan verkoston ominaisuudet	43
Kuvio 10. Tärkeimpään työhön liittyvään verkostoon liitetyt tunteet.	45
Kuvio 11. Kaikkien ilmausten osuudet teemoittain jaoteltuna.	49

## TAULUKOT

Taulukko 1. Teemojen tulkinnat suhteessa tutkimusongelmaan.	47
---	----

# 1 JOHDANTO

*”We did not come to fear the future. We came to shape it.” – Barack Obama*

Työelämä on jatkuvassa murroksessa. Samalla, kun työn tekemisen tavat muuttuvat, uusia ammatteja syntyy ja vanhoja katoaa. Yhä harvemmin koko työura tehdään yhden työnantajan palveluksessa. Useammin työura koostuu useista erilaisista vaiheista, jotka voivat sisältää työpaikkojen vaihdoksia, uudelleen kouluttautumista ja välillä myös työttömyyttä ja uuden työn etsintää. Perinteinen ajatus siitä, että ennen työuraa hankitaan yksi koulutus ja sillä pärjää koko työuran ajan, ei useimmiten enää päde.

Pysyäksesi alati kiihtyvässä muutoksessa mukana, on työntekijöiden kehitettävä itseään jatkuvasti, jotta työelämän kuilukohtia ja käännteitä kohdatessa on keinoja luovia kohti uusia alkuja mahdollisimman sujuvasti. Muutoksien pelkäämisen sijaan kannattaa aloittaa muutokseen valmistautuminen. Tässä valmistautumisessa apuna voi käyttää muotoiluprosessin keinoja ja työelämään liittyviä verkostoja.

## 1.1 Työn taustaa ja toimeksianto

Tutkimuksen toimeksiantajana on YTK-yhdistys ry. Sen asiakkaiden toiveesta on perustettu työelämän käännekohtissa tukena toimiva verkosto Virittämö. Verkostossa tavoitellaan aktiivista keskustelua ja vertaistukea muiden kokemuksista, minkä vuoksi keskustelualustalta vaaditaan luottamuksellisuutta ja turvallista ilmapiiriä, jossa uskalletaan jakaa omia kokemuksiaan. Verkosto on perustettu Facebook-alustalle yksityisenä ryhmänä, jonka sisällöt ja jäsenet eivät ole muiden kuin jäsenten itsensä nähtävillä. Ryhmään voi kuitenkin liittyä kuka tahansa.

Ryhmä on julkaistu Facebookissa syyskuussa 2020. Tutkimuksen toteutusvaiheessa helmikuussa 2021 ryhmässä oli 855 henkilöä.

Toimeksiantaja halusi tietää verkoston kehittämistyön tueksi, millainen rooli verkostoilla on henkilön työelämän käännekohtissa. Toimeksiantaja on teettänyt vuonna 2019 etnografisen tutkimuksen, jonka toteuttivat kehittämistoimistot Wewolve ja Kenno. Etnografisen tutkimuksen mukaan työelämän käännekohtat ovat jatkuvasti käynnissä olevia elämäntilanteita, joissa on mukana sekä epävarmuutta että toiveita paremmasta huomiosta. Ne auttavat yksilöä löytämään uusia alkuja ja muutoksista mahdollisuuksia.

Käänteille on tyypillistä, että ne toistuvat syklisesti. Etnografisessa tutkimuksessa nousi esille käännekokemuksen jakamisen tärkeys samassa tilanteessa olevien tai olleiden kanssa. Verkostoja luodaan, kasvatetaan ja hyödynnetään uusien mahdollisuuksien löytämiseksi. Verkostot mahdollistivat myös hiljaisen tiedon löytymisen ja yllättäville sattumille altistumisen.

Työelämän käännekohtat ja työuran tuunaaminen tarkentuivat tutkimussuunnitelman myötä uramuotoiluksi. Toimeksiantajan tarvetta vasten lähdettiin selvittämään verkostojen ja uramuotoilun yhteyttä ja niiden merkitystä verkostoon liittyneiden henkilöiden elämässä. Työn tulosten myötä syntyy syvempi ymmärrys verkostoon liittymisen motiiveista ja verkostoa kohtaan osoitetuista odotuksista. Näin toimeksiantajan perustaman ryhmä toimintaa voidaan edelleen kehittää verkostomaiseen suuntaan ja vastaamaan paremmin sen jäsenten toiveita.

## 1.2 Työn tavoitteet ja tutkimusongelma

Työn tavoitteena on selvittää, mikä rooli verkostoilla on henkilön uramuotoilussa. Kun mietitään jonkin asian roolia, ollaan merkityksellisyyden äärellä. Millaisen merkityksen verkostoihin kuulumisen muodostaa, kun kyse on työuran suunnittelusta? Työn teoreettisena pohjana toimii Decin ja Ryanin (2000, 227) itseohjautuvuusteoria, jonka mukaan merkittävä osa ihmisen hyvinvoinnista kiteytyy omaehtoisuuteen, kyvykkyyteen ja yhteisöllisyyteen. Martelan (2011) mukaan asian voi tiivistää niin, että ihminen on olemassa suhteessa toisiin.

Kuvassa 1 on kuvattu tutkimuksen viitekehys. Itseohjautuvuusteoriasta johdettu Martelan ja Jarenkon (2015, 55) kehittämä motivaatitimantti toimii tutkimuksen taustateorianä. Motivaatitimantista nousevat tutkimuksen kannalta keskeiset käsitteet yhteenkuuluvuus, hyväntekeminen, kyvykkyys ja vapaaehtoisuus. Ilmiö, jota halutaan tutkia, on työuralla tapahtuva uramuotoilu verkostojen avulla. Konteksti, jossa ilmiötä tarkastellaan, on toimeksiantajan Facebook-ryhmä.

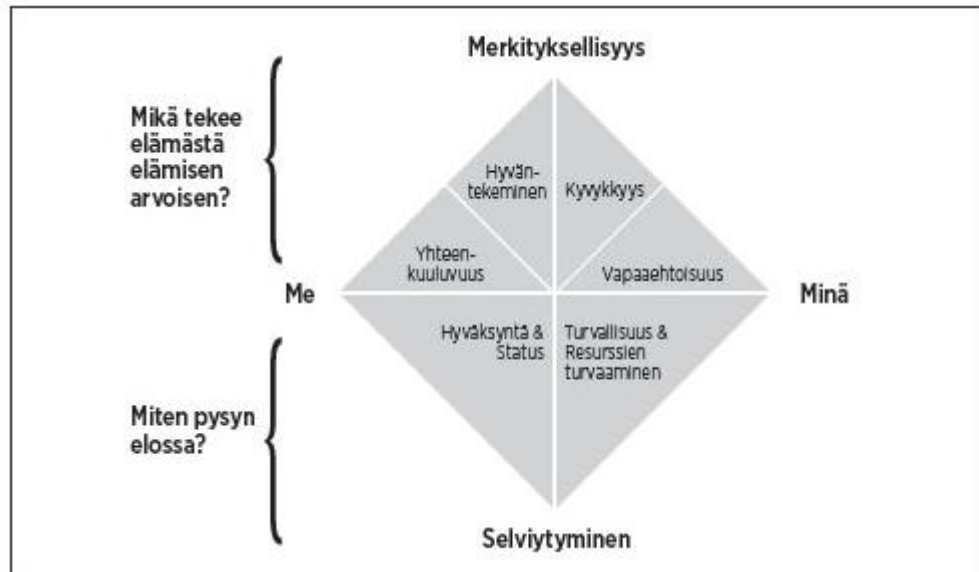


Kuva 1. Tutkimuksen viitekehys.

Itseohjautuvuusteoria muodostaa luontevan taustan tutkimukselle. Yksilöiden suhtautuminen työelämään on muuttunut. Työelämä ei enää näyttäydy pelkkänä tulonlähteenä, vaan se toimii myös väylänä toteuttaa itseään ja arvojaan. Työstä halutaan ammentaa yhtä enemmän merkityksellisyyttä. Työtyytyväisyyden rinnalle on noussut innostus, omistautuneisuus ja uppoutuminen – työn imu. Tämä kaikki edesauttaa psykologisten perustarpeiden täyttämistä: kyvykkyyttä, omaehtoisuutta ja yhteenkuuluvuutta. (Ryynänen, Simonen & Karkkola 2020, 246-247.) On mielenkiintoista selvittää, miten nämä ulottuvuudet kytkeytyvät työelämän verkostoihin.

Kuvassa 2 on kuvattu motivaatitimantti, joka kiteyttää ihmisen perustarpeita. Sen kärkinä ovat yksilö (minä) ja yhteisö (me), merkityksellisyys ja selviytyminen. Eloonjäämisen kannalta on olennaista, että ihmisellä on halu turvata fyysinen selviytyminen. Lisäksi meissä asuu pyrkimys saada toisilta ihmisiltä hyväksyntää ja säilyttää statuksemme yhteisössä. Eloonjäämisen tavoittelun ohella voidaan tunnistaa neljä itseohjautuvuusteoriasta johdettua psykologista perustarvetta, jotka ovat hyvälle elämälle välttämättömiä kokemuksia, ja jotka tuovat elämään arvoa ja syvää merkityksellisyyttä. Näitä ovat vapaaehtoisuus, kyvykkyys, yhteenkuuluminen ja hyväntekeminen. (Martela & Jarenko 2015, 55–57.)





Kuva 2. Motivaatiodiamantti (Martela & Jarenko 2015, 55).

Näistä neljästä perustarpeesta vapaaehtoisuus ja kyvykkyys liittyvät yksilön näkökulmaan: itsensä toteuttamiseen ja omannäköisen elämän elämiseen. Vapaaehtoisuus tarkoittaa henkilön omaa kokemusta itsemääräämisoikeudesta ja mahdollisuudesta ilmaista itseään. Siihen sisältyy toiminnan- ja valinnanvapautta päättää itse omista tekemisistään. Juurisyy tekemiseen löytyy ihmisen itsensä sisältä. Hän kokee asian omakseen ja päästä toteuttamaan itseään. Pelkkä vapaaehtoisuus ei yksinään tuota onnistumista, ellei henkilöllä ole riittävää osaamista tehtävän hoitamiseen. Osaaminen ja aikaansaaminen ovat puolestaan kyvykkyyttä. Ne suorastaan ruokkivat toisaan: osaava saa paljon aikaan ja kun tekee paljon, oppii samalla uutta. Oppimisen ja kehittymisen kokemus on olennainen osa kyvykkyyttä. Kun vapaaehtoisuus ja kyvykkyys yhdistetään, syntyy voimaannuttavaa kokemusta työn imusta, tekemisen innosta ja luovuudesta. (Martela & Jarenko 2015, 57-60.)

Toiset kaksi perustarvetta, yhteenkuuluvuus ja hyväntekeminen, käntävät katseen yksilöstä meitä ympäröiviin ihmissuhteisiin. Yksilö määrittyy suhteessa toisiin ihmisiin. Sosiaalisista suhteista halutaan välittämistä ja vaikuttamista. Yhteenkuuluvuus rakentuu tunteesta, että yksilön ympärillä on muita ihmisiä, joista hän välittää ja jotka välittävät hänestä. Näin syntyy kokemus yhteydestä toisiin ihmisiin. Kun tämä yhteys on lämmin ja arvostava, se motivoi yksilöä toimimaan yhteisön eduksi. Hyväntekeminen auttaa sekä yhteisöä että yksilöä itseään. Toisen auttaminen on voimakas merkityksellisyyslähde.

Se tuottaa arvokkuuden kokemusta yksilölle. Hyväntekeminen vahvistaa yksilön hyvinvointia. (Martela & Jarenko 2015, 60-62.)

Martelan (2017) mukaan on yhteiskunnallisesti ratkaisevaa miettiä, miten nämä neljä kokemusta voidaan tarjota niin huippuosaajille, halpatyötä tekeville kuin työelämästä syrjäytyneillekin. Henkilön sisäinen motivaatio ja oma aktiivisuus ovat välttämättömiä edellytyksiä, että yksilö voi pärjätä tulevaisuuden verkottuneessa työelämässä. Luontainen kiinnostus pitää sisäisesti motivoituneet ihmiset mukana kehityksen aallonharjalla ja heidän tietotaitonsa ovat ajankohtaisia. Kun oman uran rakentaa sisäisen motivaation ympärille, voi henkilö helpommin nähdä työelämän käännteissä nimenomaan mahdollisuuksia. (Martela & Jarenko 2015, 179.)

Verkostojen merkitystä työuran muotoilussa selvitetään tutkimalla motiiveja ja odotuksia, joita vastaajilla on uraan ja työelämään liittyviin verkostoihin. Tutkimuksen tuloksia tarkastellaan näiden neljän psykologisen perustarpeen eli vapaaehtoisuuden, kyvykkyyden, hyvän tekemisen ja yhteenkuuluvuuden kokemusten näkökulmista.

- Taustakysymyksillä selvitetään, mihin verkostoihin henkilö katsoo kuuluvansa, mistä verkostoja on löytynyt, millainen työura henkilöllä on takanaan ja onko henkilö tietoisesti suunnitellut työuraansa.
- Vapaaehtoisuutta selvitetään kysymällä, miksi henkilö on liittynyt verkostoihin, ja mitä hän toivoo saavansa verkostojen avulla.
- Osallisuuden kokemuksia selvitetään kysymällä henkilön näkemystä omasta roolistaan verkostoissa. Lisäksi selvitetään henkilön aktiivisuutta verkostoissa. Aktiivisuutta mitataan kysymällä verkostojen lukumäärää, niihin käytettyä aikaa ja osallistumista verkostoissa käytyihin keskusteluihin.
- Kyvykkyyttä selvitetään kysymällä, mitä verkostoon kuuluminen henkilölle merkitsee ja mitä hyötyä verkostoista on ollut.
- Yhteisön palvelemisen kokemuksia selvitetään kysymällä, millaisia tunteita verkosto herättää, millaisilla adjektiiveilla henkilö kuvailee verkostoa ja miten henkilö kuvailee omaa rooliaan verkostossa.

Tuloksia analysoitaessa tutkitaan, nouseeko psykologisista perustarpeista joku toista merkittävämmäksi, kun kyse on nimenomaan verkostojen merkityksestä työuran muotoilussa. Oletuksena on, että tutkimuksessa nousee luottamuksen, empatian ja myötätunnon ja kannustamisen kokemuksia. Jaetut elämäkokemukset ovat tärkeitä. Tärkeimpiin verkostoihin käytetään merkittävästi aikaa. Eri verkostoihin käytetty aika vaihtelee

sen mukaan, millainen rooli henkilöllä verkostossa on. Työuraansa tietoisesti suunnittelevat ovat aktiivisempia ja verkostoituneempia kuin vähemmän suunnitelmalliset.

### 1.3 Työssä käytettävät tutkimusmenetelmät

Tutkija on alituisten valintojen tekijä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2018, 123). Tutkimuksella pyritään aina johonkin. Tämä tarkoitus määrittelee, millainen lähestymistapa eli tutkimusstrategia valitaan. Tutkimusstrategian valintaa voi pohtia siitä näkökulmasta, onko tarkoituksena kartoittaa, kuvailla, selittää vai ennustaa jotakin ilmiötä. Kartoittavat tutkimukset yleensä selvittävät, mitä maailmassa tapahtuu. Selittävät tutkimukset etsivät syy-seuraussuhteita. Kuvailevissa tutkimuksissa dokumentoidaan ilmiötä. Ennustavat tutkimukset nimensä mukaisesti suuntautuvat tulevaisuuteen. (Hirsjärvi ym. 2018, 137–139.)

Hirsjärven ym. (2018, 137) mukaan hyvänä ohjeena lähestymistavan valintaan voi pitää tutkijan omaa vakuuttuneisuutta tutkimusstrategian pätevyydestä. Valintaan voivat vaikuttaa aiempiin aiheesta tehtyihin tutkimuksiin tutustuminen, kriittinen tarkastelu ja eri metodeihin perehtyminen.

Tapaustutkimus on kartoittava tutkimusmenetelmä (Hirsjärvi ym. 2018, 138). Hirsjärven ym. (2018, 134–135) mukaan tapaustutkimuksen tyypillisinä piirteinä voidaan nähdä yksityiskohtaisen tiedon keräämistä yksittäisestä tapauksesta tai pienestä joukosta toisiinsa suhteessa olevia tapauksia. Tapaustutkimuksessa valitaan yksittäinen tapaus, tilanne tai joukko tapauksia. Tutkimuksen kohteena on yksilö, ryhmä tai yhteisö. Kiinnostuksen kohteena ovat usein prosessit ja yksittäistapauksia tutkitaan yhteydessä ympäristöönsä. Aineistoja saatetaan kerätä useamman menetelmän avulla. Menetelminä voidaan käyttää esimerkiksi havainnointia, haastatteluita tai dokumenttien tutkimista. Tapaustutkimuksen tavoitteena on useimmiten ilmiöiden kuvailu. Tapaustutkimusta voidaan käyttää silloin, kun tutkimuksen kohteena on tekstin tai toiminnan merkityksen ymmärtäminen ja niiden tulkinta (Hirsjärvi ym. 2018, 166).

Tapaustutkimus kohdistuu yksilöön tai rajattuun ryhmään, mutta tutkimuksen tuloksia on hyvä miettiä myös laajemmassa mittakaavassa. On tärkeää pohtia, mitä kyseinen tapaus merkitsee vastaaville tutkimusprosesseille ja voidaanko saatuja tuloksia soveltaa muuhun tai muualla. Huolellinen tapaustutkimus voi tuottaa yksittäistapauksen ylittävää tietoa, vaikka yksittäistapauksen pohjalta ei voikaan esittää yleistyksiä. Perusteellinen

kuvaus aineistosta ja sen analyysistä vahvistaa tulosten merkitystä ja oikeellisuutta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tapaustutkimus taipuu moneksi. Esimerkiksi monet projektit ja kehittämis- tai arviointitutkimukset voidaan luokitella tapaustutkimuksiksi. Se onkin usean opinnäytetyön lähestymistapa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tapaustutkimus sopii myös tämän tutkimuksen lähestymistavaksi. Tutkimuskohteena on tavallisia suomalaisia työssäkäyviä ihmisiä, jotka kokevat syystä tai toisesta olevansa työelämän käännekohdassa. Tutkimuksen kannalta on olennaista selvittää, millainen rooli verkostoilla on henkilöiden uramuotoilussa.

Verkostoja koskevan aineiston keräämiseen soveltuvia tutkimusmenetelmiä ovat esimerkiksi kyselyt, haastattelut, havainnointi, arkistoaineistot ja koeasetelmat. Yksilöitä tutkittaessa käytetään useimmiten kyselyitä. Haastattelu on perusteltu vaihtoehto silloin, kun kyselyn tekeminen ei ole mahdollista. Haastattelu voi parantaa aineiston validiteettia, koska tutkija voi neuvoa vastaajaa ongelmatilanteessa. (Johanson, Mattila & Uusikylä 1995, 34.)

Haastattelun avulla voimme kysyä, mitä ihminen ajattelee ja miksi hän toimii valitsemallaan tavalla. Haastattelussa haastatteli kysyy kysymykset suullisesti ja merkitsee vastaajan vastaukset ylös. Haastattelun etuna voidaan pitää joustavuutta. Kysymykset voidaan tarvittaessa toistaa, väärinkäsityksiä voi oikaista, sanamuotoja voi selventää ja yli päätään haastatteli voi käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Kysymykset voidaan esittää tilanteeseen sopivassa järjestyksessä. Koska haastattelun tarkoituksena on saada mahdollisimman paljon tietoa haastateltavalta, on suositeltavaa, että haastateltava saa kysymykset jo etukäteen tietoonsa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84–86.)

Haastattelun metodologia tulee valita tutkimuksen luonteen mukaan. Teemahaastattelussa käytetään etukäteen valittuja teemoja ja tarkentavia kysymyksiä. Kysymykset perustuvat tutkimuksen viitekehukseen eli aiheesta jo ennalta tiedettyyn. Haastattelutilanteessa vastauksiin voi pyytää tarkennuksia ja syventäviä kysymyksiä. Tutkimuksen alussa tulee määritellä, miten paljon haastatteluissa pitäydytään ennakoituihin suunnitelluihin kysymyksiin, ja miten pitkälti kysymyksiä voidaan jatkojalostaa haastattelutilanteessa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–88.) Vilkan (2015, 124, 126) mukaan teemahaastattelun kysymysten vastaamisjärjestys saa mukautua vastaajan kannalta luontevaksi. On kuitenkin tutkijan velvollisuus huolehtia siitä, että haastateltava pysyy aiheessa.

Kaikissa haastattelumenetelmissä on vaarana, että tutkija laatii kysymykset omien ennako-oletustensa perusteella niin, että kysymykset peilaavat tutkijan omia käsityksiä asiasta. Tutkittava voi tunnistaa tämän ja vastata tutkijan toivomalla tavalla. Voi käydä niin, ettei tutkimus vastaakaan tutkimusongelmaan kattavasti eikä tutkimus saavuta tavoitteitaan. (Vilka 2015, 127–128.)

Eri tutkimusmenetelmiin tutustumisen jälkeen haastattelututkimus vaikuttaa kiinnostavimmalta ja käytettävimmältä menetelmältä saada tietoa tutkimuksen aiheesta. Vilkan (2015, 130) mukaan on tärkeää, että tutkija tuntee kohderyhmän, kulttuurin ja toimintaympäristön, jossa haastateltavien kokemukset ja käsitykset muodostuvat.

Jokainen määrittelee työelämän käännekohdan omista lähtökohdistaan ja kokee tilanteensa eri tavalla, joten haastattelumenetelmäksi on perusteltua valita teemahaastattelu. Teemahaastattelussa on mahdollista pyytää vastaajaa kuvaamaan omia taustojaan. Tämä auttaa tutkijaa ymmärtämään haastateltavan maailmaa (Vilka 2015, 131).

Haastattelut tulee nauhoittaa ja sen jälkeen litteroida. Teemahaastatteluiden aineiston analysointi on työlästä ja haasteellista. Jotta tutkimus pysyy sellaisissa mittasuhteissa, että se on opintojen puitteissa mielekästä tehdä, tulee haastateltavien määrä miettiä ja rajata tarkasti. Vilkan (2015, 150) mukaan aineistossa tärkeämpää on laatu kuin koko. Tilastollisten havaintojen sijaan tulee pyrkiä vanhojen ajatusmallien kyseenalaistamiseen tai ilmiöiden selittämiseen niin, että se mahdollistaa ajattelun uudesta näkökulmasta.

Teemahaastattelu voidaan analysoida teemoittain. Teemat ovat haastatteluissa toistuneita aiheita. Teemoittelun lisäksi aineistosta kootaan tyypilliset asiat eli pyritään tiivistämään aineisto havainnollisiin tyypeihin. Tyypittelyn tavoitteena on työstää aineistoa aktiivisesti niin, että aineisto voidaan perusteellisesti tiivistää. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

## 2 VERKOSTOJEN MAAILMA

Verkosto on joukko yksiköitä, joita yhdistää niiden väliset siteet (Miettinen, Toikka, Tuunainen, Lehenkari & Freeman 2006, 8). Se muodostuu eriasteisista ja eri tavoin vakiintuneista sosiaalisista suhteista, jotka organisoituvat yhteisen intressin ympärille. Verkosto edellyttää myös keskinäisten riippuvuuksien oivaltamista ja hyväksymistä. (Sotaurauta & Linnamaa 2003, 68.)

Metaforan tasolla verkosto ilmaisee, että ihmiset ovat kytköksissä toisiinsa, verkottuvia ja sosiaalisia olentoja. Verkostot voivat olla kaikenkokoisia ja taseisia. Ne voivat olla rinnakkaisia tai sisäkkäisiä. Verkoston käsitettä käytetään myös tarkemmin määritellen, kun käsitellään tiettyjä sosiaalisten suhteiden muotoja. Tällöin verkosto erottaa ihmisten väliset suhteet markkina- ja hierarkiasuhteista. Sosiologian mukaan sosiaaliset verkostot muodostavat välttämättömän perustan taloudelle. Toisaalta verkostokäsitteeseen sisältyy myös metodologinen individualismin kritiikki. Se tarkoittaa sitä, että verkostoitunut yksikkö ei maksimoi yksilöllistä etuaan, vaan siihen sisältyy myös muuta sosiaalista pääomaa. Verkostoituminen voidaan nähdä kumuloituvana prosessina, jossa uudet yhteydet rakentuvat jo olemassa olevien kumppanuuksien varaan. Mitä keskeisempi yksikön asema on verkostossa, sitä paremmin se saa käyttöönsä tärkeää informaatiota ja resursseja (Miettinen ym. 2006, 8–12.)

Verkostoja voidaan luokitella monin eri tavoin. Niitä voidaan jakaa verkoston rakenteen, tarkoituksen ja toiminnan luonteen mukaan (Harmaja 2019, 13). Yksi tapa on luokitella verkostot rakenteellisen ja suhteisiin perustuvan lähestymistavan mukaan (Mustikkamäki 2008, 271). Verkostoja voidaan jakaa myös ammatillisiin verkostoihin, yhteistyöverkostoihin ja uusien innovaatioita synnyttäviin verkostoihin (Osaamisen joustava hyödyntäminen 2019, 15).

Rakenteelliseksi verkostotutkimukseksi kutsutaan sellaista tutkimusta, jossa tutkitaan tutkimuskohteiden, kuten ryhmien tai organisaatioiden välisiä yhteyksiä (Freeman 2004, 2). Suhteisiin perustuva verkosto on puolestaan hyvin mukautuva ja pystyy joustamaan useaan suuntaan, jotta päästään haluttuun lopputulokseen. Jos formaali organisaatiorakenne on kuin selkäranka yritykselle, suhteisiin perustuva rakenne voidaan nähdä yrityksen keskushermostona, joka pyörittää yhteistä ajattelua prosesseista, toimenpiteistä ja reaktioista eri yksiköissä. Se pystyy ratkaisemaan odottamattomia ongelmia. Tällaisen verkoston monimutkaiset sosiaalisten suhteiden siteet muodostuvat joka kerta, kun

ihmiset kommunikoivat ja vahvistuvat ajan myötä yllättävänkin vakaiiksi verkostoiksi. (Krackhardt & Hanson 1993, 104–105.) Mustikkamäen (2008, 271) mukaan sosiaalisia verkostoja ylläpitävät yhdessä sovitut normit ja ne perustuvat luottamukseen.

Ammatillisille verkostoille on tyypillistä, että samankaltaisessa roolissa eri organisaatioissa toimivat saavat tukea ja sparrausta toisiltaan. Yhteistyöverkostoissa luonteenomaista on puolestaan yhteinen päämäärä, jonka saavuttamiseksi yhdistetään resursseja. Uusia innovaatioita synnyttävissä verkostoissa eri toimijajoukot kutsutaan yhteen. Näissä verkostoissa voi olla mukana sekä yksityisiä ja julkisia toimijoita. Toimintakulttuuria uudistavat verkostot syntyvät kutsumisperiaatteella. Tällöin kutsutaan erilaisissa rooleissa ja tehtävissä toimivia vapaaehtoisia uuden toimintakulttuurin rakentamiseen. Toimintakulttuuria uudistavassa verkostossa on ominaista, että sillä on vapaat kädet tehdä ehdotuksia ja aloitteita. (Osaamisen joustava hyödyntäminen 2019, 15.)

## 2.1 Verkoston idea

Verkosto on useamman toimijan välinen yhteistyösuhde ja arvontuottamismalli. Verkosto on vastavuoroinen ja perustuu keskinäiseen tiedon ja resurssien jakamiseen. Verkostossa yhdistyvät toimijoiden osaaminen ja voimavarat, jolloin syntyy synergiaetuja. (Harmaja 2019, 13.) Järvensivun (2019) mukaan verkostotyö perustuu vapaiden toimijoiden luottamus pohjaiseen ja vastavuoroiseen yhteistyöhön. Verkostoyhteistyö on vapaaehtoista, luottamukseen perustuvaa, vastavuoroista ja yhdessä tekemistä. Verkosto luo itse omat strategiansa.

Verkosto perustuu tasavertaiseen vuorovaikutukseen. Se on itseorganisoituva yhteistyösuhde, jonka kaikki osapuolet kokevat hyödylliseksi. Verkostoon liitytään siis ilman ulkoista pakkoa ja kukin valitsee verkostonsa omasta hyötynäkökulmastaan. Vastavuoroisuus ei kuitenkaan välttämättä toteudu samanaikaisesti tai täysin symmetrisesti. Silti verkoston perusluonteeseen kuuluu oletus, että verkostoon panostettu aika maksaa itsensä takaisin. Vapaaehtoisuus ja vastavuoroisuus luovat perustan verkostoon sitoutumiselle ja toimintaan osallistumisen motivaatiolle. (Harmaja 2019, 14.)

Tasavertaisuus tarkoittaa verkostossa yhtäläistä äänioikeutta ja tasaisesti jakautuvaa vastuuta. Inhimillisessä vuorovaikutuksessa on läsnä aina myös valta ja sen ilmenemis muodot. Valta-asetelmia on tärkeä tiedostaa ja ne tulee huomioida verkostoa johdettaessa. Valta-asema saattaa vähentää muiden toimijoiden vastuunottoa ja sitoutumista

verkostoon. Valta-asemista huolimatta verkoston olisi hyvä olla mahdollisimman itseohjautuvia. (Harmaja 2019, 14–15.)

Toimiakseen vakuuttavasti missä tahansa organisaatiossa, tarvitaan henkilökohtaisia verkostoja. Jokaisen täytyy vähintään löytää tietojen verkosto; miten löydän tiedon, mitä minun pitää tietää, ja vaikutusverkosto; miten saan sellaiset ihmiset, jotka eivät ole suoraan käskyvallassani, tekemään minulle palveluksia? Tutkimustulosten mukaan henkilön verkostojen laatu ja laajuus ovat suorassa suhteessa työsuoritukseen. (Clutterbuck 2014, 11.)

Verkostotutkimus selvittää toisistaan riippuvaisten ja toisiinsa verkostoituneiden toimijoiden välisiä suhteita, näiden suhteiden toimivuutta ja rakennetta. Tulosten avulla verkostojen toimintaa voidaan kehittää. (Järvensivu 2019.) Yksi verkostotutkimuksen muodoista on verkostoanalyysi. Gronowin (2017) mukaan verkostoanalyysissä kyse on siitä, että ihmisten ja organisaatioiden välisten yhteyksien kautta välittyy ideoita ja käyttäytymismalleja. Ihmiset ovat alttiita omaksumaan niitä toisiltaan. Verkostoanalyysi pyrkii selvittämään lisäksi, millainen verkstorakenne yhteyksien kautta muodostuu. Rakenne itsessään voi vaikuttaa ajatusten ja käyttäytymismallien leviämiseen. Mitä tiheämpi verkosto on eli mitä enemmän yhteyksiä verkoston jäsenillä on toisiinsa, sitä todennäköisemmin ja nopeammin ajatukset leviävät siellä. Myös verkoston sisäisillä rooleilla on merkitystä. Laajoissa verkostoissa kaikki eivät kuitenkaan voi olla toisiinsa suoraan yhteydessä. Tällöin korostuvat solmukohdat eli noodit, joilla on toisia verkoston jäseniä enemmän yhteyksiä, he ovat muita keskeisempiä ja todennäköisesti myös uusien ideoiden lähteitä tai vanhojen tapojen vahvistajia.

Virtuaalisessa verkostossa yhteisöllisyys muodostuu käyttäjäkokemuksissa. Siihen vaikuttaa samat tunneperäiset asiat kuin verkostoihin yleensäkin: yhteenkuuluvuuden tunne, luottamus, avoimuus ja yhdistävä asenne, mutta myös tekniset asiat kuten nopeus, helppous ja käytettävyys sekä persoonaan liittyvät asiat, kuten emotionaaliset ja sosiaaliset valmiudet ja erilaiset roolit. Verkkoyhteisössä keskiössä ovat käyttäjän tunteet ja kokemukset yhteisön toiminnasta. Tie verkkoyhteisöön vie useimmiten muiden, jo olemassa olevien suhteiden kautta. (Heinonen 2008, 17–18, 65.)

Harmaja (2019, 18) määrittelee verkostotoiminnalle neljä kriittistä menestystekijää. Ensimmäkin verkoston on jatkuvasti tuotettava synergiaetuja ja lisäarvoa sen osallistujille. Jos verkosto epäonnistuu tässä, siltä puuttuu perustelu koko olemassaololleen. Verkosto vaatii tietyt rakenteet toimiakseen itseohjautuvasti ja tehokkaasti. Rakenteiden



puuttuessa toiminta on tehotonta ja se saattaa hajaantua. Vuorovaikutus on olennaista. Ilman vuorovaikutusta ei synny uutta ajattelua eikä verkoston jäsenten ajattelu muutu yhteiseksi. Verkoston moniäänisyys ja resurssit tulevat verkoston sitoutuneista jäsenistä.

### **Dialogin merkitys**

Vuorovaikutus on vuoroin vaikuttamista ja vaikuttamista. Se on kaksisuuntaista keskustelua, jossa osapuolet muodostavat omaa ajatteluaan toistensa ajatusten päälle. Vuorovaikutuksessa tärkeintä on aito kiinnostus, kuunteleminen ja kysyminen. Vuorovaikutus nostaa energiatasoa, myönteistä ilmapiiriä ja luottamusta. Kun ihminen tulee kuulluksi ja hänen ajatteluaan haastetaan, hän pystyy ottamaan tilanteen itsekin vakavammin. (Ristikangas, Ristikangas & Alatalo 2019, 22.)

Jotta keskustelu voi olla eteenpäin vievää ja kehittävää, Harmajan (2019, 21) mukaan vuorovaikutuksen tulisi noudattaa dialogisuuden periaatteita. Dialogi on ajattelua yhdessä. Se edellyttää tasavertaisuutta ja toisen näkemyksen kunnioitusta. Näistä luodaan uutta yhteistä ajattelua. Dialogin vaatimia taitoja ovat toisen kuuntelu, avoin ja suora kommunikaatio, oman mielensä malttaminen ja luopuminen ajatusten omistajuudesta.

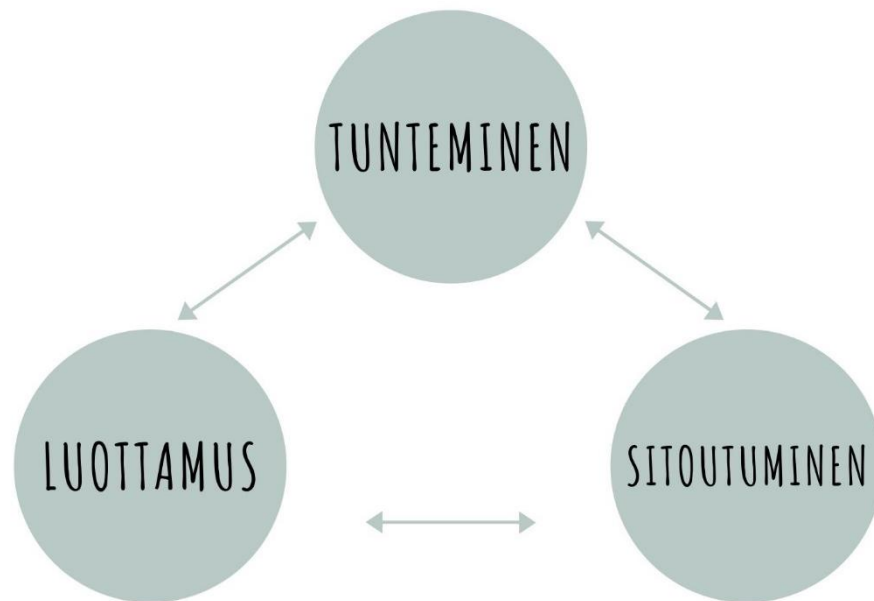
### **2.2 Verkoston rakentaminen**

Verkosto voi rakentua spontaanisti esimerkiksi jonkin harrastus-, opiskelu- tai ammattialan kontekstiin. Verkosto voi kuitenkin olla myös harkitusti rakennettu. Tällöin verkoston lähtökohtana on jokin määritelty ongelma tai tarve. Harmaja (2019, 24) korostaa, että jokaisen verkoston jäsenen tulee kokea ongelma tai tarve omakseen.

Järvensivu (2019) esittää, että organisaatio voi määritellä alustavan ongelman tai haasteen, johon verkoston kautta haetaan ratkaisua. Heti tämän jälkeen lähdetään jo kokoomaan verkostoa, joka pääsee antamaan kehittämissuhteita, priorisoimaan ja miettimään tavoitteita, toimintasuunnitelmia ja vastuuhenkilöitä.

Kuvassa 3 on kuvattu verkostotyön ydin, jonka muodostavat tunteminen, luottamus ja sitoutuminen (Järvensivu 2019). Toimijoiden on tunnettava toisensa, jotta yhteistyö on mahdollista. Sen lisäksi vaaditaan luottamusta ja sitoutumista. Nämä muodostavat parhaimmillaan toisiaan vahvistavan myönteisen kehän. Jotta verkostossa voidaan toimia

vuorovaikutuksessa saajina ja antajina, verkoston jäsenten tulee tuntea toistensa osaaminen ja kyvyt, mutta myös toisensa tarpeet ja odotukset (Järvensivu 2019).



Kuva 3. Verkostotyön ydin Järvensivun (2019) mukaan.

Verkostolla on myös elinkaarensa. Kun verkostoa lähdetään rakentamaan tietoisesti, on hyvä arvioida jo alussa, miten pitkään verkoston oletetaan tai toivotaan palvelevan tehtäväänsä. Elinkaaren määrittely auttaa hahmottamaan verkoston vaatimia rakenteita, verkoston jäsenten kokoonpanoa ja vaihtuvuutta. (Harmaja 2019, 24.)

Verkoston jäsenet valikoituvat sen perusteella, mitä verkostolta odotetaan. Verkostoon ei voi pakottaa ihmisiä, vaan liittyminen on vapaaehtoista. On hyvä selvittää, millaisilla odotuksilla verkoston jäsenillä on verkoston toimintaa kohtaan. On huomioitava myös, mitä monipuolisempi verkoston jäsenistö on, sitä haastavampaa on verkoston hallinta. Vaikka tasa-arvoisuus on verkoston lähtökohta, voi verkosto sisältää eri tasoisia sidoksia ja esimerkiksi erillinen ydinryhmä. Verkoston ensimmäisen kokoonpanon ei myöskään tarvitse olla täydellinen. (Harmaja 2019, 25–26.)

Kun verkostoa lähdetään rakentamaan, Järvensivun (2019) mukaan on hyvä edetä kahdella askeleella. Ensimmäisellä askeleella kartoitetaan yhdessä verkoston kanssa, miten hyvin verkoston jäsenet tuntevat toisensa. Toisella askeleella pyritään rakentamaan ja syventämään keskinäistä tuntemista. Pelkkien nimien, taustaorganisaatioiden tai tittelien tietäminen ei riitä. Järvensivun (2019) mukaan ne voi olla hyödyllistä jättää aluksi kokonaan mainitsematta, jotta ne eivät johtaisi harhaan. Tärkeämpää on, mitä osaamista,

kokemuksia, tarinoita ja voimavaroja niiden takaa löytyy. Tittelit tai taustaorganisaatiot eivät kerro, minkälaisista asioista henkilö on kiinnostunut, minkälaista arkea hän elää tai mistä hän unelmoi.

Verkoston perustamisen yhteydessä verkoston toiminnalle määritellään alustavat tehtävät. Varsinaiset verkoston tavoitteet tulisi luoda vasta sitten, kun verkoston ensimmäiset jäsenet ovat koossa. Tämä sitouttaa verkoston jäseniä yhteiseen toimintaan. (Harmaja 2019, 28.)

Verkosto on sidoksissa paitsi suhteessa jäseniinsä, myös ympäröivään yhteisöön. Verkoston sidosryhmät kannattaa pyrkiä tunnistamaan, jotta verkosto kykenee keskittymään parhaalla mahdollisella tavalla omaan perustehtäväänsä. Samalla on hyvä tarkistaa, tarvitseeko verkosto toimiakseen verkoston ulkopuolelta toimintansa kannalta olennaista tietoa. (Harmaja 2019, 29–30.)

Verkosto tarvitsee alustan, jolle kiinnittyä. Alusta voi olla fyysinen tila tai virtuaalinen tapaamispaikka. Toimintapuitteet vaikuttavat verkoston valtarakenteisiin, ryhmädynamiikkaan, sitoutumiseen ja käytännön järjestelyihin. Toimintapuitteet luovat myös turvallisuutta. Puitteiden lisäksi verkosto vaatii aikaa. Verkostoituminen on ihmisten välistä kohtaamista ja henkilökohtaisten resurssien jakamista. On hyvä sopia verkostoon käytettävästä ajasta jo verkoston alkutaipaleella. Jos verkosto vaatii aiottua enemmän aikaa, se väsyttää, ja jos taas verkosto toimii liian hitaasti, jäsenet voivat turhautua siihen. Kyse onkin verkostotyöhön käytetyn panos-tuotossuhteen arvioinnista. Verkostosta on eniten hyötyä silloin, kun verkoston asioita edistetään myös varsinaisten kohtaamisten ulkopuolella. Näin jokaisella osallistujalla on tapaamisiin tullessa tuotavanaan oma panoksensa. (Harmaja 2019, 30–31.)

Verkoston toimintaa arvioidaan suhteessa sen tehtävään ja tavoitteisiin. Harmaja (2019, 36) määrittelee, että arvioinnissa tulisi huomioida verkoston sisältöä, prosesseja, vuorovaikutusta ja jäseniä. Arviointia tulee tehdä eri toimijoiden näkökulmista. Arvioinnin yhteydessä tulee tarkastella, onko verkosto tuottanut hyötyä siihen osallistuneille yksittäisille jäsenille, onko keskinäinen työskentely onnistunut ja mitä verkoston taustalla olevat organisaatiot ovat hyötäneet verkostosta.

Jäsenten rekrytoinnin yhteydessä tulee määrittellä, onko verkoston sisälle tarpeen määrittellä rooleja. Verkostotyöskentelyn erityispiirteitä palvelevat kollektiivisen vastuun ottaminen, itseohjautuvuus, itseorganisoituvuus ja tasapuolisuus, mutta verkostolle voi olla perusteltua määrittellä myös johtaja. (Harmaja 2019, 32.)

Järvensivun (2019) mukaan verkoston itseohjautuvuus ja verkoston johtaminen eivät ole toistensa vastakohtia. Verkosto voi vaatia yhdessä tilanteessa enemmän ohjaamista ja toisessa hetkessä se toimii paremmin itseohjautuen. Verkostotoiminnan peukalosään-  
nöksi voidaan määritellä, että ei saa toimia liian nopeasti, vaikka toimintaa tarvittaisiinkin välittömästi. Kannattaa pysähtyä vaihtoehtojen äärelle ja pohtia niitä yhdessä ennen toiminnan aloittamista.

Verkostotyön vastavuoroisuus perustuu jatkuvaan antamiseen ja saamiseen. Se ei perustu hierarkiaan, kuten työsopimuksessa, tai hankintasopimukseen, kuten markkinoilla. Vastavuoroisuus syntyy luottamuksesta siihen, että antaminen ja saaminen ovat hyödyllistä. Sitä voi kuvata joustavaksi ja yllättäväksi. Etukäteen ei voi tietää, mitä vastavuoroisuus tuo tullessaan. Verkoston jäsenet luottavat, että vastavuoroisuutta on myös tulevaisuudessa ja yhteistyö on sen takia hyödyllistä. (Järvensivu 2019.)

### 2.3 Vertaisverkostojen ominaispiirteitä

Laimion ja Karnellin (2010, 11–12) mukaan vertaistoiminta muodostui käsitteeksi Suomessa 1990-luvun puolivälissä. Heidän mukaansa vertaistoiminta on tukea, jota yhteisen kokemuksen jakavat ihmiset antavat toisilleen. Yhteinen kokemus muodostaa ymmärryksen sellaisten ihmisten välille, jotka eivät muutoin välttämättä olisi tekemisissä toistensa kanssa.

Vertaisverkostoissa toiminta perustuu reaalielämässä koettujen haasteiden ja kriisien jakamiseen, toisen ihmisen rinnalla kulkemiseen. Niissä välittyy empatia, myötätunto ja kannustaminen. Kasvokkainen tapaaminen ei ole tavoitteena. Toiminta perustuu jaettuihin elämäkokemuksiin. Olennaista on tasavertaisuus. Onnistuessaan virtuaaliyhteisöt toimivat hyvin tyydyttäen jäsentensä tarpeita ja ovat vahvoja. Toisaalta yhteisöt ovat jatkuvassa liikkeessä, kun jäseniä tulee ja menee. (Heinonen 2008, 75–76.)

Vertaistoiminnan kulmakivenä voidaan pitää kokemuksellista asiantuntijuutta. Arvoina ovat tasa-arvoisuus ja ihmisten välinen kunnioitus. Vertaistoiminta vaatii osallistujilta aktiivisen valinnan osallistua toimintaan. Se edellyttää omien oivallusten tekemistä, tunteiden tunnistamista ja ilmaisemista sekä toivetta henkilökohtaisen hyvinvoinnin kasvamisesta toimintaan osallistumalla. (Laimio & Karnell 2010, 11–12.)

Elämäntilanteen samankaltaisuus takaa sen, että vertaisryhmän osallistujat pystyvät samaistumaan toisensa tunteisiin. Vertaiselta saatu empatia on erilaista kuin

ammattilaisilta saatu. Jotta empatiaa ja vertaistukea voi syntyä, pitää ryhmässä syntyä riittävä luottamus. Henkilökohtaisista ja arkaluontoisista asioista puhuminen edellyttää turvallista ilmapiiriä. Vastavuoroinen kuunteleminen ja jakaminen ovat vertaistuen olennaisia menetelmiä. (Laimio & Karnell 2010, 18–19.)

Voimaantumisen on kasvavaa itsetuntoa ja tunnetta omasta pätevydestä. Auttaja saa apua itsekin. Osallistujat näkevät toisissaan esimerkkejä selviytymisestä ja löytävät muutoista mahdollisuuksia. Ryhmässä asioiden käsitteleminen auttaa normalisoimaan tilanteita. Se auttaa osallistujia ymmärtämään omia tuntemuksiaan muutosprosessiin kuuluvina. (Laimio & Karnell 2010, 18–19.)

#### 2.4 Verkostot työuran muotoilun välineenä

Verkostoituminen on osa ihmisen luontaista toimintaa. Luomme verkostojen välityksellä yhteistyösuhteita, ystävyksiä ja jaamme tietoa. 1990-luvulta alkaen verkostoitumista on alettu pitää myös työelämän arvokkaana taitona. Verkosto voidaan nähdä hyvänä ja tehokkaana yhteistyönä. Verkostoihin liitetään monia vahvuuksia ja positiivisia mielikuvia. Myös odotukset verkostoja kohtaan voivat olla korkeat. (Vanhatalo 2014, 7, 14-15.)

Aro (2011, 53–54) esittelee sosiaalisten maailmojen teoriaa. Tässä teoriassa ihmiset ovat yleensä jäsenenä monissa yhteisöissä, jotka eivät risteä keskenään. Jäsenyys voi olla sisäpiiriin kuulumista, vakituista jäsenyyttä, turismia tai vierailua yhteisössä. Tyypillisesti pieni joukko sisäpiiriläisiä määrittelee ja ylläpitää käyttäytymisen normeja ja tuottaa suurimman osan keskustelusta yhdessä vakituisten jäsenten kanssa. Turistit ja vieraat lähinnä seuraavat keskustelua. Yksilöt saavat toisiltaan arvostusta osallistumisen ja sitoutuneisuuden asteen mukaan. Huomionarvoista on, että näissä yhteisöissä harvoin paljastetaan koko persoonaa, vaan itsestä kerrotaan muille yhteisön jäsenille vain kiinnostukseen kohteen kannalta olennaisia asioita. Esimerkiksi luokka-asema, siviilisäätö tai koulutustaso eivät määrittele asemaa yhteisössä eikä niitä välttämättä aktiivisesti tuoda esille. Tällaisiin yhteisöihin on yleensä vapaa pääsy ja niistä voi helposti myös erota. Henkilö voi kuulua lukuisiin eri yhteisöihin ja sitoutuminen voi olla hyvin erilaista yhteisöstä riippuen. Motiivi yhteisöön kuulumiselle voi olla halu saada tietoa yhteisöä yhdistävästä aihepiiristä, mutta usein myös yhteisössä jaetaan neuvoja ja rakennetaan erilaisia lojaalisuuteen perustuvia suhteita, joista voi muodostua myös hyvin merkityksellisiä osallistujille. Erimielisyydet ja ristiriidat eivät ole tuntemattomia.

Ihmisen on vaikea elää ilman toisten hyväksyntää ja huolenpitoa. Läheisyys ja sosiaaliset suhteet tyydyttävät näitä perustarpeita. Yhteisö on yleisesti määritelty perheyhteisöksi, kotiyhteisöksi tai laajemmiksi kyläyhteisöiksi ja kansainyhteisöiksi. Sen lisäksi voidaan tunnistaa esimerkiksi kommunikaatioyhteisö ja toimintayhteisö. Yhteisöt muotoutuvat uudelleen elinpiirien muuttuessa ja laajentuessa. Yhteisö ja yhteisöllisyys ovat kuitenkin eri asia. Yhteisö voidaan nähdä tilana tai paikkana ja yhteisöllisyys puolestaan kokemuksena, joka syntyy sosiaalisista suhteista. Yhteisö voi olla olemassa ilman vahvaa yhteisöllisyyden kokemusta. (Heinonen 2008, 13–14.)

Hari (2017) esittelee maailman ja muiden ihmisten tarkastelun perspektiivejä. Ensimmäisen henkilön perspektiivi on kokijan subjektiivinen näkökulma. Toisen henkilön perspektiivi on osallistujan näkökulma ja kolmas on objektiivinen tarkkailija. Osallistujan perspektiivissä henkilö voi valita passiivisen tiedon vastaanottajan tai aktiivisen osallistujan roolin. Ihmiset mielellään korostavat omaa yksilöllisyyttään ja sitä, miten kukin tuntee oman tilansa parhaiten. Kuitenkin ihmiset ovat luultua useammin taipuvaisia luottamaan toisten arvioihin. Toisten tukea haetaan vaikeissa päätöksentekotilanteissa.

On pitkään tunnustettu, että sosiaaliset verkostot vaikuttavat merkittävästi yksilöiden luovuuteen, suorituskykyyn ja uramenestykseen. Ammatilliset verkostot mahdollistavat luovuuden ja uusien innovaatioiden synnyn. Uuden tiedon luominen on kriittinen menestystekijä useille yrityksille ja siten myös niissä työskenteleville ihmisille. Uutta tietoa syntyy ihmisten välisissä kohtaamisissa, kun jaetaan tietoja, resursseja, asiantuntemusta ja kykyjä, ja muodostetaan näin uusia tapoja ja ratkaisuja. Ammatilliset verkostot voidaan yhdistää parempaan etenemiseen uralla, palkkakehitykseen, työtyytyväisyyteen ja ammatillisen identiteetin selkeyteen. (Dunn 2017, 1344.)

## 3 LUOVIA RATKAISUJA MUOTOILUAJATTELUN KEINOIN

Design thinking, muotoilu- tai suunnitteluajattelu, on tieteellisestä ajattelusta erottumaan pyrkivä ja ratkaisuhakuinen malli. Se tuo uuden näkökulman faktojen todistamiseen pyrkivän logiikan rinnalle. Holopainen (2014) kuvaa muotoiluajattelua jopa insinöörimäisen ajattelun vastakohtana. Se pyrkii ratkaisuun synteessin kautta. Synteessi voidaan nähdä tietoa koostavaksi ja yhdisteleväksi toimenpiteeksi, johon liittyy arvottamista ja sumeaa logiikkaa. Sen vastakohtana nähtävä insinöörimäinen analyysi puolestaan pilkkoo lähtökohdan tietopalasiin ja reunaehdot määrittävät ratkaisun. (Holopainen 2014.)

Design thinking voi hypätä analyysin yli suoraan synteessiin. Ideointia ei rajata prosessin yhdeksi vaiheeksi, vaan ideointi on jatkuvaa. Design thinking yhdistää tiedon, empatian, luovuuden ja rationaalisuuden. (Holopainen 2014.)

Design thinking voidaan määritellä mielenkiintoiseksi teoreettiseksi ajattelutavaksi erilaisten ongelmien käsittelemiseksi. Se hyödyntää muotoilijoiden työskentelytapoja, joiden avulla voidaan käsitellä avoimia ja monimutkaisia ongelmia. Perinteisessä tieteellisessä tutkimuksessa voidaan tehdä löydöksiä tai luoda perusteluja, mutta design thinking pyrkii määrittelemään arvoa. Se on sekoitus erilaisia ajattelutapoja, ja se rakentuu keinojen löytämiseen ja ongelmanratkaisuun. Design thinking sisältää myös analyyttistä päättelyä, jota vaaditaan valittujen ratkaisujen toimivuuden tarkistamiseksi. (Dorst 2011.)

Yksi muotoiluajattelun suunnittelumenetelmä on sellainen, jossa on määritelty työskentelytapa ja arvo, joka halutaan saavuttaa, ja suunnittelijan tehtävänä on löytää kohde, palvelu tai systeemi, jolla yhtälö on ratkaistavissa. Toinen suunnittelumenetelmä puolestaan löytää kohteen, palvelun tai systeemin lisäksi työskentelymenetelmän, jolla haluttu arvo on saavutettavissa. Jälkimmäinen menetelmä on luonnollisesti ensimmäistä haastavampi, koska ratkaistavassa yhtälössä on kaksi tuntematonta muuttujaa yhden sijaan. Jotta kompleksinen, kaksi tuntematonta muuttujaa sisältävä ongelma voidaan ratkaista, on löydettävä sopiva kehys ongelman ratkaisuun. Kehys on yleinen merkitys sille, että soveltamalla tiettyä työskentelymenetelmää luomme tietyn arvon. (Dorst 2011.)

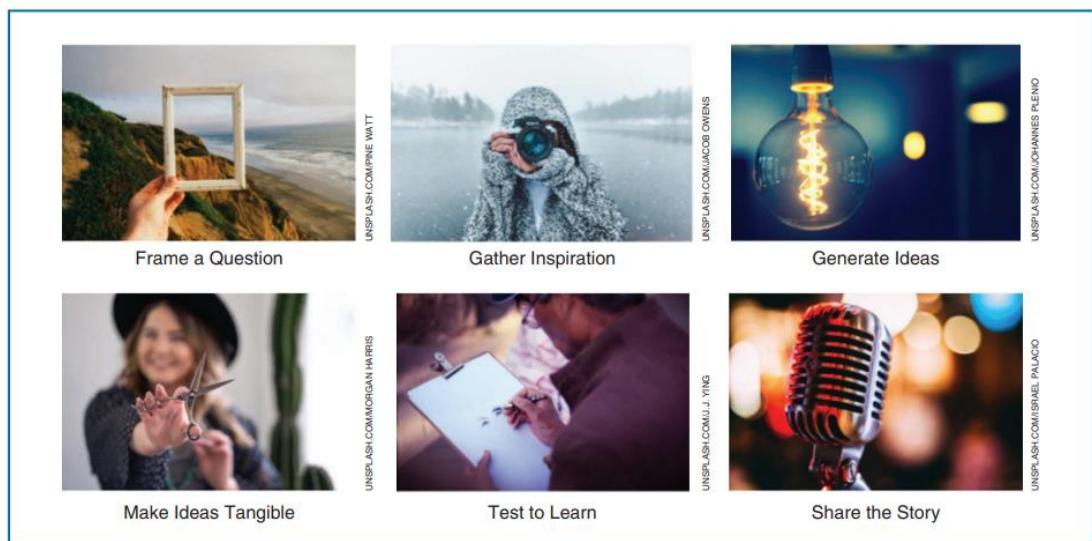
Suunnittelijan ydintehtävänä on löytää puuttuvat muuttujat kysymällä kysymyksiä kuten *mitä* ja *miksi*, ja testata näitä yhdessä. On loogista aloittaa yhtälön ainoasta tunnetusta tekijästä eli määrittelystä arvosta, joka halutaan saavuttaa. Sen ympärille on luotava

kehys. Kehys on kuin mahdollinen tie eteenpäin. Kun kehys on valittu, voidaan määritellä kohde, palvelu tai systeemi, jonka avulla yhtälö tuottaa halutun arvon. Suunnittelija testaa, toimivatko kohde ja valittu työskentelytapa yhteen. (Dorst 2011.)

Kehyksen määrittely voi olla yksinkertaista, rutiininomaista ja nopeaa. Muotoilija tutustuu selvitettävään ongelmaan, tarkkailee ja selvittää siihen liittyvät yksityiskohdat. Muotoilija pyrkii saavuttamaan laajan kokonaiskäsityksen ongelmasta yhdistämällä viiheitä, jotka voivat johtaa teemojen syntyyn. (Dorst 2011.)

Muotoilu tarkoittaa vallitsevien olosuhteiden muuttamista halutunlaisiksi. Se linkittyy paremman tulevaisuuden luomisprosessiin, ilman tuomitsemista, ja perustuu viiteen perusperiaatteeseen: empaattisuuteen, ongelman määrittelyyn, ideointiin, prototyypin luomiseen ja testaamiseen. Hullutkin ideat ovat tervetulleita, koska ne voivat johtaa luovaan ratkaisuun. Jokainen ihminen on luova. Design thinking -menetelmissä pitää pystyä unohtamaan vanhat tottumukset ja rohkeasti tunnustella tie tulevaisuuteen: mitä huomisen kuluttajat haluavat ja tarvitsevat. Design thinking on enemmän hauskaa työtä kuin rypyytsaista raatamista, joka kuitenkin johtaa tulokselliseen lopputuotteeseen ja kehitykseen. (Penzenstadler 2020, 6–9.)

Kuvassa 4 on kuvattu muotoiluajattelun prosessia. Ensimmäinen on valittava kehys, jonka sisällä ongelmaa tarkastellaan. Sen jälkeen kerätään inspiraatiota ympäröivästä maailmasta ja tuotetaan ideoita. Ideat työstetään konkreettisiksi ehdotuksiksi. Konkreettisia ehdotuksia testataan ja lopuksi jaetaan kuvaus prosessista ja sen tuloksista.



Kuva 4. Muotoiluajattelun prosessi (Penzenstadler 2020, 6-9).



Design thinking sopii organisaatioiden monimutkaisten ongelmien ratkaisuun. Joskus voi olla vaikeaa hahmottaa, mistä ongelma edes johtuu: pitäisikö muuttaa kohdetta, toimintatapaa vai toimintakehystä, jotta saavutettaisiin haluttu arvo. Vai pitäisikö arvoakin tarkastella uudestaan? (Dorst 2011.) Myös yksilö voi löytää itsensä näiden samojen kysymysten ääreltä. Yksilön uramuotoilu pohjautuu muotoiluajattelun periaatteisiin.

### 3.1 Urajohtaminen, uramuotoilu ja työmarkkina-arvon kehittäminen perustuvat muotoiluajatteluun

Kettunen, Lee & Vuorinen (2020) kirjoittavat, miten viime vuosikymmeninä työn ja uran merkitys ovat muuttuneet valtavasti. Taloudelliset, teknologiset ja sosiaaliset muutokset ovat lisänneet työmarkkinoiden dynaamisuutta ja moninaisuutta. Nopeat ja jatkuvat muutokset ammateissa ja työn menetelmissä ovat monipuolistaneet urapolkuja ennennäkemättömällä tavalla. Epätyypilliset työsuhteet, freelance-työ ja itsensä työllistäminen ovat yleistyneet. Yksilöiden on entistä tärkeämpää hankkia riittävästi taitoja, jotta voivat pysyä työllistettyinä koko työvuosiensa ajan.

Career management skills eli urajohtaminen tarkoittaa laajasti henkilökohtaisten ominaisuuksien ja kyvykkyyksien yhdistelmää, jonka myötä ihmisellä on mahdollisuudet suunnitella elämänsä, oppimistaan ja työllistymismahdollisuuksiaan. Se perustuu sosiaalisen oppimisen eli mallioppimisen ja työssäoppimisen oppimisteorioihin, jotka molemmat korostavat tarvetta tarkastella uralla oppimista tietojen, taitojen ja kyvykkyyksien hallintana. Urajohtaminen koostuu taidoista, jotka auttavat yksilöä tunnistamaan omat taitonsa, asettamaan itselleen oppimistavoitteita ja ryhtymään toimiin saavuttaakseen tavoitteensa. Urajohtaminen on osa henkilökohtaista oppimisosaamista. Siihen kuuluu käsitys henkilökohtaisesta oppimiskapasiteetista, kyky analysoida oppimis- ja työskentelymahdollisuuksia, itsetuntemusta ja päätöksentekokykyä omaa uraa koskien. Laajemmassa merkityksessä tämä tarkoittaa realististen ja henkilökohtaisesti merkityksellisten uratavoitteiden asettamista: elinikäisen oppimisen mahdollisuuksien näkemistä, niihin tarttumista sekä strategisia valintoja työelämässä, jotka tukevat uratavoitteita. Työ ja yksityiselämä säilyvät tasapainossa. (Kettunen ym. 2020.)

Uramuotoilua tarvitaan, kun työ muuttaa muotoaan ja henkilön pitää etsiä paikkaansa uudessa työelämässä. Myös työurien pidentäminen vaatii uramuotoilua. Ura on kuin pitkä jatkumo, joka edellyttää jatkuvaa oppimista ja toisinaan isojakin korjausliikkeitä. Kaikki muutos ei kuitenkaan tule ulkoa päin. Myös henkilökohtaiset kiinnostuksen

kohteet ja merkityksellisyydet saattavat muuttua ajan kuluessa. Uramuotoilu antaa mahdollisuuden tehdä valintoja jo silloin, kun niitä ei ole vielä aivan pakko tehdä. Toisaalta ulkoisten ja yllättävienkin muutosten kohtaaminen on helpompaa, jos hallitsee uramuotoilun taitoja. (Varamäki 2019.)

Työelämän kehittäjä, Workday Designerin perustaja, yrittäjä Paula Helle esiintyi 6.10.2020 YTK-yhdistyksen Uramuotoilun ABC -webinaarissa. Helteen mukaan työn ja tarpeiden muuttuessa oman uran muotoilusta tulee työelämän supervoima. Hän viittasi Dell Technologiesin tutkimukseen (The Next Era of Human/Machine Partnerships 2017, 14), jonka mukaan 85 % vuoden 2030 työpaikoista ei ole vielä edes keksitty. Helle kertoi myös World Economic Forumiin (The Future of Jobs Report 2018, 13) raportista, jonka mukaan vuoteen 2022 mennessä 54 % kaikista työntekijöistä tulee tarvitsemaan merkittävää uudelleen- tai täydennyskoulutusta. Uramuotoilun supervoima on kuitenkin jokaisen saavutettavissa. Helle kuvasi uramuotoilua hyvin käytännönläheiseksi lähestymistavaksi oman työn ja työuran kehittämiseen. Uramuotoilu noudattelee muotoiluprosessia ja edistää uratoiveita pienten kokeilujen myötä. Näin osaaminen ja ura kehittyy ja konkretisoituu.

Uramuotoilu voi tuntua kaukaiselta, jos edessä näkee sitä estäviä asioita: taloudellisia tai perheeseen liittyviä velvoitteita, aiempia koulutusvalintoja ja usealla alalla odotettavaa murrosta. Nämä todelliset haasteet tulee huomioida uramuotoilussa. Ne tulee kuitenkin nähdä esteen sijaan uramuotoilun lähtökohtina. (Varamäki 2019.)

Uramuotoilussa lainataan palvelumuotoilun periaatetta käyttäjälähtöisestä suunnittelusta. Se lähtee aina käyttäjän omien tarpeiden syvällisestä ymmärtämisestä. Onkin tärkeää, että uraa muotoileva aloittaa prosessin omien arvojensa, vahvuksiensa, elämäntilanteensa ja mielenkiinnon kohteiden tunnistamisella. Uramuotoilu ei lähtökohtaisesti tarkoita entistä hienompian tittleiden tai suuremman palkkapussin tavoittelua. Olenaista on pysähtyä miettimään, mitä itse uraltaan ja työelämältään toivoo. Ei ole tarkoituksenmukaista lähteä toteuttamaan uraa muiden asettamien tai tapana olleiden oletusten mukaan. Tavoitteena on lähteä rakentamaan itsensä näköistä uraa, jossa tavoitteet, unelmat ja kulloinenkin elämäntilanne ovat tasapainossa. Työstä ei pitäisi muodostua kultaista häkkiä, jossa pysytellään turvallisuudentunteen takia. Uramuotoilu antaa työkaluja tehdä edes pieniä kokeiluja ennen kuin työ alkaa puuduttaa ja tuottaa epätyytyväisyyttä. (Varamäki 2019.)

Uraansa suunnittelevan kannattaa säilyttää uteliaisuus ja seurata mielenkiinnonkohteita. Pelkkä oman osaamisen ja vahvuuksien merkitys ei ole niin suuri kuin sen, mistä on kiinnostunut ja jota kohtaan tuntee intuitiivista vetoa. Ulkoisten signaalien ja trendien lisäksi on hyvä tutkiskella myös omia sisäisiä tarpeitaan, jotta on mahdollista löytää oma persoonallinen urapolku, joka on yhtä aikaa itselle innostava ja ympäröivälle maailmalle tarpeellinen. (Varamäki 2019.)

Oman osaamisen syventämisen rinnalle voi ottaa myös horisontaalisen näkökulman. Tällöin olemassa olevan osaamisen rinnalle hankitaan uutta osaamista. Varamäki (2019) vertaa uraa tikapuihin, joista ensinnäkin voi miettiä, kenen tarpeita niillä kiipeäminen palvelee. On sallittua hypellä tikkailta toisille, ja tikkaat voi asettaa myös vaakatasoon katon reunalta toiselle. Joskus voi myös laskeuta alaspäin ja ottaa vauhtia uuteen yritykseen. Tai rakentaa tikkaiden sijaan lautan, jolla voi lähteä seuraamaan uravirtaa. Virta on alati vaihtuva, uutta uomaa etsivä, välillä vuolaampi ja välillä seesteisempi. Virta ei ole koskaan kahdesta kohtaa samanlainen.

Uramuotoilu pitää sisällään myös luvan suvantovaiheisiin. Aina ei tarvitse pyrkiä eteenpäin. Rennompi vaihe ei tarkoita, että ura olisi jäissä koko loppuelämän ajan. Ei myöskään ole järkevää etsiä lopullista kutsumusta, intohimoa tai unelmatyötä, koska elämämme muuttuu jatkuvasti. Uraa voi muotoilla jatkuvasti, tekemällä pieniä valintoja. Yksi pieleen mennyt valinta ei kaada kokonaisuutta. (Varamäki 2019.)

Omista uratoiveista kannattaa puhua ääneen. Sanoittaminen auttaa kirkastamaan omia ajatuksia. Ajatusten jakaminen auttaa myös verkostoitumisessa. Uratoiveista kannattaa puhua ääneen myös työpaikalla, esimerkiksi kehityskeskustelussa oman esimiehen kanssa. Vain näin voidaan saada ihmisten koko potentiaali käyttöön. Voi pohtia myös sitä, miten ääneen lausutut haaveet käyvät toteen, kun tietoisesti ja tiedostamattamme lähdemme tekemään asioita niiden toteutumisen eteen. (Varamäki 2019.)

Aina ei tarvitse vaihtaa alaa, työpaikkaa tai pyrkiä uusiin tehtäviin. Uraa ja omaa työtä voi muotoilla myös nykyisessä työtehtävässä. Tällöin omia työtehtäviä lähdetään muokkaamaan työn tarkoitukseen ja työntekijän oman mielenkiinnon mukaan sopivaksi. Osa tehtävistä on sellaisia, joita ei voi muotoilla, mutta työpäiviin mahtuu myös paljon sellaista tekemistä, jota voi ja kannattaa muokata itselleen sopivaksi. Tarkoituksena on vahvistaa niitä elementtejä, jotka tuovat työpäiviin iloa ja pyrkiä eroon sellaisista elementeistä, jotka ovat epämieluisia. Ura ei välttämättä aina etene suunnitellulla tavalla tai toivottuun suuntaan. Se voi johtua ulkoisista tekijöistä, jolloin uraan ei yksinkertaisesti pysty

panostamaan riittävästi, tai siitä, että urasuunnitelma ei vastaakaan henkilön arvoja tai ollutkaan riittävän innostava. Jos suvantovaihe johtuu ulkoisista tekijöistä, on hyvä, että oma urasuunnitelma on pilkottu niin pieniin tavoitteisiin, että niitä voi edistää vaikka viikkoittain. (Varamäki 2019.) Uramuotoilu onkin tavallaan tapa katsoa maailmaa mahdollisuuksien näkökulmasta ja omiin vaikutusmahdollisuuksiin luottaen.

Ristikankaan ym. (2019, 24) mukaan omasta urasta puhumisen tulisi olla merkittävämpi osa arkea. Näin työtehtävien mielekkyys ja tulevaisuuden pohdinta eivät jäisi arjen suorittamisen jalkoihin. Kun uraa ja elämää pohtii jonkun sellaisen henkilön kanssa, joka ei ole ihan samassa työssä, vältetään kiusaukselta, että saisi tai tulisi antaneeksi toiselle täsmällisiä neuvoja. Onkin hyvä, jos uraa ja työelämän käännteitä voi pohtia sellaisen henkilön kanssa, joka on riittävän etäällä omasta arjesta.

Holmströmin ja Toivasen (2019, 144-145) mukaan talouskasvu ja elintaso perustuvat uuteen tietoon. Koulutus auttaa sekä vastaanottamaan muiden tuottamaa tietoa aiempaa paremmin että tuottamaan sitä myös itse. Uuden tiedon tuottaminen edellyttää sitä, että pystyy lähestymään ongelmaa oikealla tavalla ja rakentamaan uutta tietoa aiemman tiedon perustuksille. Yhteiskunta hyötyy molemmista näkökulmista, sekä tiedon vastaanottamisesta että uuden tuottamisesta, yksilöä enemmän.

Historiallisesti Suomessa on ajateltu, että elinikäinen oppiminen ja itsensä kehittäminen ovat yksilön henkilökohtaisia pyrkimyksiä jatkuvaan sivistykseen. Sitä ovat leimanneet kansansivistysliikkeet ja aikuiskoulutus. Elinikäinen oppiminen on viime vuosina saanut kuitenkin myös taloudellisia sävyjä. Voidaan puhua työmarkkina-arvon kehittämisestä. Nykyään ajatellaankin, että yksilö kiinnittyy yhteiskuntaan pääsääntöisesti tuottavaan työhön osallistumalla. Tällöin työllistettävyyys ja työmarkkinakelpoisuus edellyttävät jatkuvaa oppimista. Opiskelu ei siis enää olekaan pelkästään elämän alkupuolella tapahtuva vaihe, jota seuraa työura ja eläke, vaan työhön ja oppimiseen liittyvät statukset vaihtelevat ja limittyvät läpi vuosien. Työuran aikana tapahtuvien muutosten määrä kasvaa, kun työn tekeminen monimuotoistuu, ja palkansaaajana työskenteleminen, yrittäjyys ja opiskelu ja muu itsensä kehittäminen limittyvät toisiinsa. Voidaankin todeta, että laaja yleissivistys ja henkilön työmarkkina-arvon kehittäminen täydentävät toisiaan. (Kohti osaamisen aikaa 2019, 4, 7.)

Työmarkkina-arvon kehittämisessä on kuitenkin kyse laajemmasta asiasta kuin pelkästä koulutuksesta. Kyse on inhimillisen pääoman kasvattamisesta. Kauhasen (2019, 157) mukaan se viittaa ihmisen tietopohjaiseen osaamiseen, kyvykkyyksiin, tapoihin ja

esimerkiksi terveyteen, joilla kaikilla on vaikutuksia yksilön tuottavuuteen ja hyvinvointiin. Sen kerryttäminen alkaa perheessä ja jatkuu läpi koulutusten ja työvuosien. Osaavalla työvoimalla on paljon inhimillistä pääomaa.

## 4 TUTKIMUSAINEISTON KERÄÄMINEN

### 4.1 Tutkimuksen toteutus

Teemahaastattelut kohdistettiin toimeksiantajan työelämän käännteisiin keskittyvän Facebook-ryhmän jäsenistöön, koska työn tuloksilla etsittiin kehittämismahdollisuuksia kyseisen ryhmän toimintaan. Kutsu haastatteluihin julkaistiin ryhmän Facebook-sivulla 10.2.2021. Kutsu oli vapaamuotoinen (liite 1) ja kiinnostuneita pyydettiin ottamaan tutkijaan yhteyttä joko Facebookin yhteydessä toimivan Messenger-sovelluksen tai sähköpostin kautta. Osalle julkaisusta tykänneille lähetettiin erikseen Messenger-viesti, jolla toivottiin haastatteluun osallistumista. Näin varmistettiin haastatteluun osallistuvien riittävä määrä ja monimuotoisuus.

Haastatteluun valittiin kuusi henkilöä. Haastattelut toteutettiin videopuheluna Teams-sovelluksen kautta. Yhteyttä ottaneille ja kiinnostuksensa osoittaneille lähetettiin sähköpostilla tiedote tutkimuksesta (liite 2) ja tietosuojailmoitus (liite 3). Haastatteluajankohdan sopimisen yhteydessä haastateltaville lähetettiin sähköpostitse myös suostumuslomake ja kutsu sen sähköiseen allekirjoittamiseen. Sähköinen allekirjoitus toteutettiin Assently-ohjelmiston kautta, joka edellyttää vahvaa tunnistautumista pankkitunnuksilla, mobiilivarmenteella tai varmennekortilla. Myös haastattelukysymykset (liite 4) lähetettiin haastateltaville sähköpostitse etukäteen, koska kysymyksillä ei haettu ensimmäistä assosiaatiota, vaan harkitumpaa pohdintaa työhön liittyvistä verkostoista ja oman työuran vaiheista. Kun haastattelu-aika oli saatu sovittua, tutkija lähetti kalenterikutsuna Teams-linkin haastattelua varten. Ennen haastattelua tutkija varmisti, että haastateltava oli allekirjoittanut suostumuslomakkeen. Haastattelun alussa tutkija varmisti vielä suusanallisesti, että haastateltava oli tutustunut tiedotteeseen ja tietosuojailmoitukseen, ja oli ymmärtänyt oikeutensa tutkimuksen aikana.

Haastattelut toteutettiin 15.2.-25.2.2021 aikana. Haastattelut tallennettiin sekä Teams-sovelluksen että kännykän sanelinsovelluksen avulla. Pääsy tallenteisiin oli vain tutkijalla itsellään. Tallenteet poistettiin tutkimuksen päätyttyä.

## 4.2 Litterointi

Litterointi tarkoittaa haastattelujen purkamista tekstimuotoon. Litteroinnin tarkkuuteen vaikuttaa tutkimuskysymys ja valittu analyysimenetelmä. Kun aineistoa kerätään tietystä ilmiöstä, on tutkija kiinnostunut puheen sisällöstä. Silloin litteraatiotarkkuudeksi riittää, että asian ymmärtää tekstistä. Täytesanat, tauot ja muut yksityiskohdat eivät ole tutkimuksen aiheen kannalta olennaisia ja ne voidaan jättää litteraatiosta pois. Koska haastattelutilanne on sosiaalinen tilanne, myös haastattelijan kysymykset litteroidaan. Tämä parantaa haastateltavan vastauksen kontekstin ymmärtämistä ja lisäävät myös tutkimuksen laatua. Tarkinkaan litteraatio ei kuitenkaan kuvaa kaikkea, mitä haastattelun vuorovaikutuksessa on tapahtunut. (Kallio 2021.)

Jokainen haastattelu litteroitiin heti haastattelun jälkeen tai viimeistään haastattelua seuraavana päivänä. Näin haastattelutilanne oli tutkijalla vielä tuoreena mielessä. Litteroinnissa kirjoitettiin kaikki haastateltavan ja haastattelijan lauseet ylös, mutta täytesanoja ja äänneitä jätettiin litteroinnista pois tekstin luettavuuden säilyttämiseksi.

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen aineiston sisältöanalyysissä litteroiduista haastatteluteksteistä on etsitty tutkimusaiheeseen liittyvät asiat ja ilmaukset, jotka on luetteloitu, pelkistetty, ryhmitelty samanlaisten ja erilaisten ilmaisujen joukoksi ja teemoiteltu. Lopuksi tätä aineistoa on tulkittu. Analyysi perustuu siis tutkijan tekemään tulkintaan ja päättelyyn, ja siinä edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä.

Laadullisen aineiston analyysiin liittyy olennaisesti aineiston kuvailu. Aineistosta ei pyritä esittämään faktoja, vaan kuvaamaan tutkittavaa aihetta valitussa kontekstissa. Analysointiprosessi pitää viedä niin pitkälle, että pystytään irrottautumaan yksittäisistä tapauksista ja pystytään kertomaan aiheesta yleisemmällä tasolla. Raakahavainnot yhdistetään metahavainnoiksi. (Puusa, Juuti & Aaltio 2020.)

Puusan ym. (2020) ohjaamana analyysissä pyrittiin valitsemaan aineistosta olennaiset ilmaukset ja kategorisoimaan ne. Lopullisena tavoitteena oli muodostaa tutkimuskysymykseen vastaavia kokonaisuuksia, joita on nimetty taustateorian ohjaamana. Autenttisuuden ja aineiston rikkauden takia tuloksiin on sisällytetty myös suoria lainauksia alkuperäisaineistosta. Ne tuovat näkyväksi tutkijan päättelyketjuja ja antavat lukijalle mahdollisuuden kurkistaa tulkintojen taustalle.

Aineiston analyysiä tehdessä havaittiin, että kaikki haastattelukysymyksistä saadut vastaukset eivät taipuneet suoraan alkuperäiseen motivaatiotimantista johdettujen teemojen mukaiseen luokitteluun. Viittä kysymystä koskevat tulokset on luokiteltu Martelan ja Jarenkon (2015, 55) motivaatiotimantin merkityksellisyyteen liittyvien neljän osa-alueen mukaan yhteenkuuluvuuteen, hyväntekemiseen, kyvykkyyteen ja vapaaehtoisuuteen:

- Miten olet löytänyt työhön liittyvät verkostosi?
- Miksi olet liittynyt työhön liittyviin verkostoihin?
- Mitä työhön liittyvään verkostoon kuuluminen merkitsee sinulle?
- Mitä hyötyä työhön liittyvistä verkostoista on ollut työurallasi? Mitä toivot saavasi työhön liittyvien verkostojen avulla?
- Millaisia tavoitteita sinulla on tulevaisuudelle?

Loput vastaukset on analysoitu muutoin samalla tavalla, mutta tulokset on luokiteltu Puusan ym. (2020) mukaisesti sen mukaan, mikä on ilmiön ominaisuuden suhde muihin ilmiöitä määrittäviin tekijöihin.



## Pitkä, mutta suunnittelematon työura

Haastateltaville oli kertynyt jo paljon työkokemusta. Jokainen heistä oli ollut työelämässä mukana vähintään 16 vuotta ja kahdella oli työkokemusta yli 25 vuoden ajalta. Ammatit alat poikkesivat toisistaan. Tilastokeskuksen luokituksia käyttäen haastatelluista yksi oli johtaja, kaksi erityisasiantuntijaa, kaksi asiantuntijaa ja yksi palvelu- tai myyntityöntekijä. Tämän tarkemmin ammattialaa ei tutkimuksessa luokiteltu, mutta haastatteluissa kävi hyvin ilmi, miten erilaisia ammatteja haastateltavat olivat työuransa aikana ehtineet tehdä. Koulutustausta vaihteli: kahdella oli ylempi korkeakoulututkinto, kahdella oli alempi korkeakoulututkinto ja kahdella ammatti- tai opistotutkinto. Lähtään haastatellut olivat useimmiten keski-ikäisiä. Yksi henkilö oli 25–40-vuotias, neljä sijoittui ikäryhmään 41–55-vuotiaat ja yksi oli yli 55-vuotias. Haastatelluista viisi oli naisia ja yksi mies.

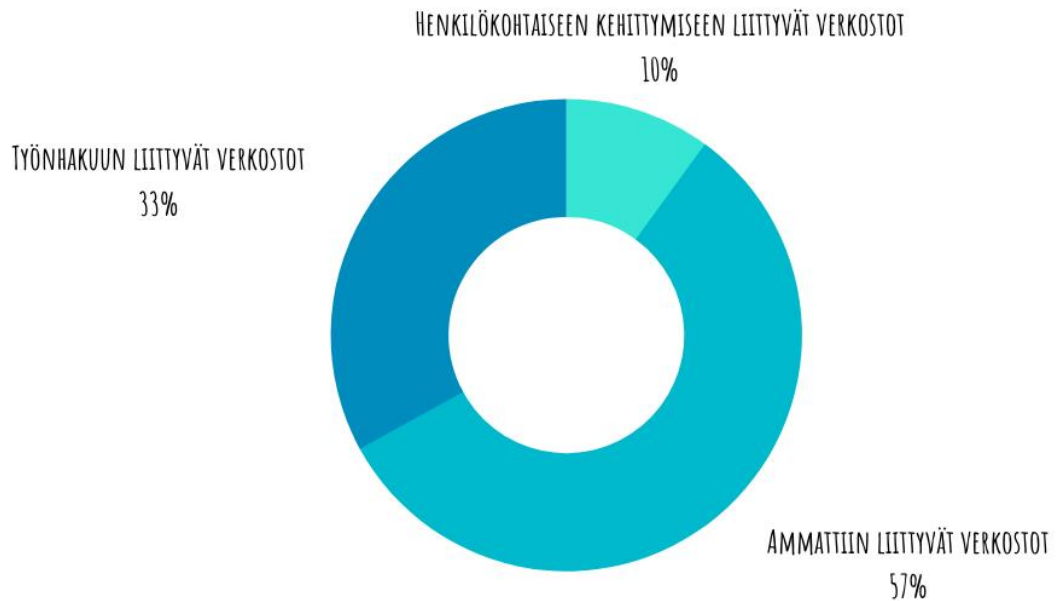
Kuudesta haastatellusta kaksi oli tehnyt koko työuransa yhdellä alalla. Neljä oli kokeillut monia eri aloja työuransa aikana. Kaikilla oli ollut monia eri rooleja työelämässä. Puolet eli kolme vastaajaa oli kokenut työuransa aikana työttömyyttä. Haastattelun hetkellä yhtä lukuunottamatta haastatellut olivat työsuhteessa. Yleisin oli määräaikainen työsuhde, sillä vain yhdellä haastatelluista oli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Jokaisen haastatellun työuraa leimasi tietty suunnittelemattomuus. Työuraa kuvattiin mahdollisuuksiin tarttumisena ja nopeina muutoksina.

"Ei ne nyt kauheen tietoisia oo, mut mä oon mennyt sen mukaan, mikä tuntuu kauheen hauskalle." – Nainen, palvelu- tai myyntityöntekijä

Yksi haastateltu kertoi kuitenkin viime vuosien aikana havahtuneensa työuran suunnitteluun ja suunnittelun avulla saavuttaneensa nykyisen työnsä.

## Työhön liittyvien verkostojen löytäminen ja liittymisen motiivit

Vastaajat nimesivät yhteensä 49 työhön liittyvää verkostoa (kuvio 1). Eniten mainintoja kerrottiin omaan ammattiin liittyvistä verkostoista. Tällaisia olivat esimerkiksi uraverkosto, asiantuntijaverkostot ja ideapankit. Toiseksi eniten mainittiin työnhakuun liittyviä verkostoja. Näitä olivat esimerkiksi työllisyyskurssien kautta syntyneet verkostot. Henkilökohtaisen kehittymisen verkostoja mainittiin vähiten. Tällaisiksi verkostoiksi luettiin esimerkiksi jatko-opinnoista syntynyt opiskelijaverkosto ja johtamisen lukupiiri.



Kuvio 1. Työhön liittyvät verkostot.

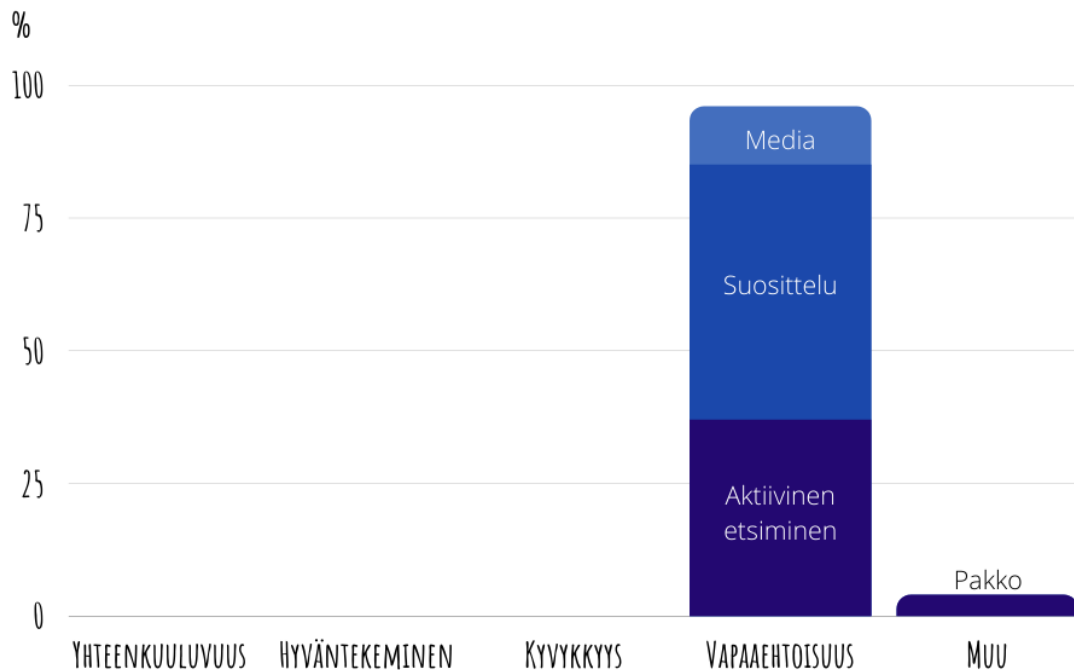
Jokainen haastateltava oli hyvin verkostoitunut, mutta kolme vastaajaa erottautui verkostojen lukumäärässä. Heidät nimettiin tutkimuksessa *superverkostoitujiksi*. Heillä oli verkostoja niin ammattiin, työnhakuun kuin henkilökohtaiseen kehittymiseenkin liittyen. Heidän verkostonsa olivat hyvin monipuolisia toteutustavaltaan: oli suljettuja ja avoimia ryhmiä useilla eri alustoilla kuten LinkedInissa, Facebookissa ja WhatsAppissa, mentoreita, opiskelijaryhmiä, lukupiiriä ja jopa verkostoitumisen merkeissä järjestettyjä sokkotreffejä. Lisäksi superverkostoitujia yhdisti oman osaamisen kasvattaminen aikuisiällä jatko-opinnoissa formaalin koulutuksen kautta ja jossain kohtaa työuraa kohdannut työnhaku.

Työhön liittyvät verkostot oli löydetty vapaaehtoisesti, useimmiten suosittelun kautta (kuvio 2). Verkostoon oli liitytty kollegoiden, opiskelijakavereiden tai ystävien vinkkien perusteella. Myös puskaradio ja tuttavien sosiaalisen median julkaisut mainittiin.

”Kun mä mietin, mistä voisin löytää työpaikan, et mistä mä voisin löytää apua työnhakuun, niin sit vinkkas sillee, et haluaisitko tulla Ompeluseuraan. Mä olin sit, et en mä harrasta mitään käsitöitä ja sit hän avas mulle, et ei se liity nyt siihen.” – Nainen, erityisasiantuntija

Lähes yhtä usein verkostot oli löydetty oman aktiivisen etsinnän tuloksena. Etsintää oli tehty tietoisesti googlaamalla ja miettimällä sopivia hakusanoja. Myös seikkaileminen ja ajalehtiminen mainittiin. Osa verkostoista oli löytynyt median, kuten uutiskirjeiden,

lehtijuttujen tai nettisivujen kautta. Kertaalleen mainittiin pakko, eli työnantaja oli velvoittanut osallistumaan tietyn verkoston toimintaan.



Kuvio 2. Miten työhön liittyvä verkostot on löydetty.

Ylivoimaisesti suurin syy liittyä työhön liittyvään verkostoon oli oman kyvykkyyden lisääminen (kuvio 3). Kyvykkyyden lisäämiseen laskettiin mukaan maininnat, jotka koskivat tiedonhalua, ammatillista tukea tai työnhaun tukea. Ammatillisena tukena nähtiin ajankohittaiseen työhön liittyvään keskusteluun osallistuminen ja erilaisten vinkkien ja ammatillisen tuen saaminen. Ammatillista tukea saatiin myös silloin, kun verkosto koettiin työhön liittyvänä puhdistus- tai tsemppikanavana. Lisäksi syväosaaminen ja hiljaisen tiedon jakaminen mainittiin: syy liittyä ja toimia verkostossa oli mahdollisuus esittää kysymyksiä ilman pelkoa sen vaikutuksesta omaan työsuhteeseen.

”Mun ei tarvitse miettiä sitä, että miten se vaikuttaa esimerkiksi töissä mun määräaikaisuuden jatkoon, jos mä kyselen ihan hassuja ja semmosii kysymyksiä, et vois olettaa, et mun pitäis niihin jo tällä työhistorialla ja tällä koulutuksella tietää vastaus.” – Nainen, erityisasiantuntija

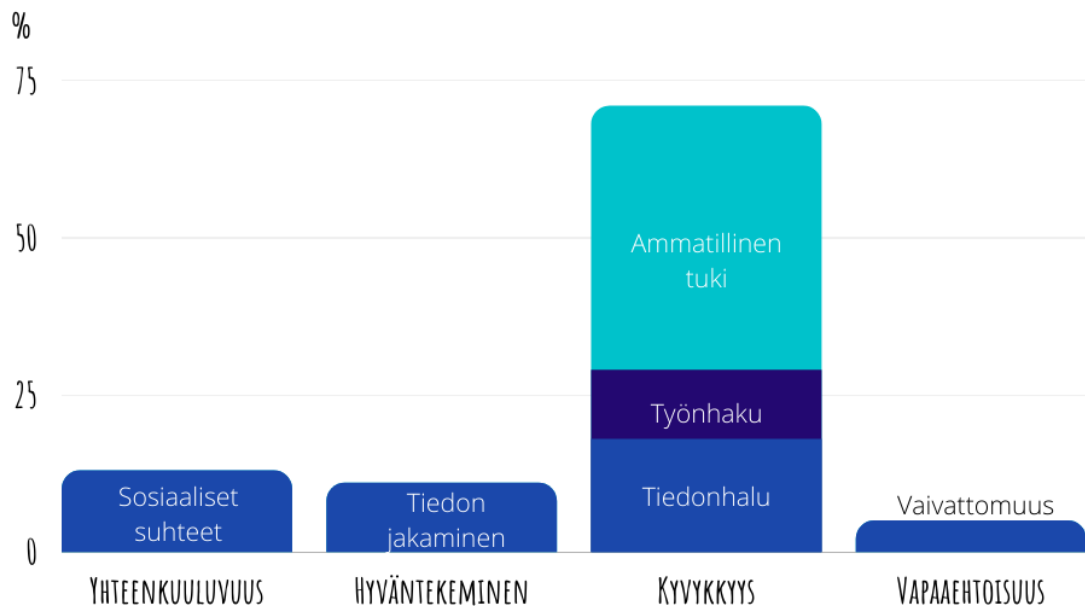
Yhteenkuuluvuuteen ja hyväntelemiseen liittyviä syitä mainittiin kumpiakin lähes yhtä monta. Yhteenkuuluvuutta merkitsevät ilmaukset liittyivät kaikki sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen. Tärkeänä pidettiin mahdollisuutta ylläpitää suhteita niin tuttuihin kuin tuntemattomiin ihmisiin.

”Se on tapa linkittäytyä ja pysyä kiinni.” – Mies, asiantuntija

Hyväntekemisen osalta maininnat viittasivat tiedon jakamiseen. Vastaajat kokivat tärkeänä, että saattoivat jakaa omaa osaamistaan muille, toimia mentorinäkökulmasta ja vinkata esimerkiksi koulutuksista, seminaareista ja tapahtumista.

”Et ei kaikkien tarvis niitä samoja ylämäkiä repii sitä kivirekee ylös ja miettiä, et mitä täs tehdään. Ni jotenkin olla siellä jakamassa sitä omaa vinkkiä.” – Nainen, erityisasiantuntija

Vapaaehtoisuuden kokemus syynä liittyä ja kuulua työhön liittyvään verkostoon tuli esille tässä yhteydessä vain kaksi kertaa. Vapaaehtoisuuden kokemusta sanallistettiin kuitenkin täsmällisesti: se perustui siihen, ettei kukaan pakota tai vaadi osallistujalta mitään, ja verkoston voi jättää, mikäli ei koe sitä enää hyödylliseksi tai keskusteluilmapiiri ei vastaa omia odotuksia tai tarpeita. Aiemmassa yhteydessä vapaaehtoisuuteen liittyviä ilmauksia käytettiin 26 kertaa 27 kerrasta, kun haastateltavilta kysyttiin, miten verkostot oli löydetty. Voidaan siis sanoa, että vapaaehtoisuuden kokemus on tärkeä motivaatiotekijä verkostoitumisessa.



Kuvio 3. Syyt työhön liittyviin verkostoihin liittymiselle.

## Verkostoon kuulumisen merkitys ja hyöty

Kun vastaajilta kysyttiin työhön liittyvään verkostoon kuulumisen merkityksestä, esitettiin ylivoimaisesti eniten kyvykkyyteen ja yhteenkuuluvuuteen liittyviä ilmauksia (kuvio 4). Kyvykkyyteen liittyvinä merkityksinä mainittiin esimerkiksi ammatti-identiteetti, omien ajatusten peilaaminen ja ajattelun laajentaminen sekä epävarmuuden maailmassa parempi mahdollisuus pysyä relevantin tiedon äärellä. Yhteenkuuluvuuden merkitystä ilmaistiin kertomalla kokemusten ja erilaisten uratarinoiden jakamisesta ja epävirallisista keskusteluista.

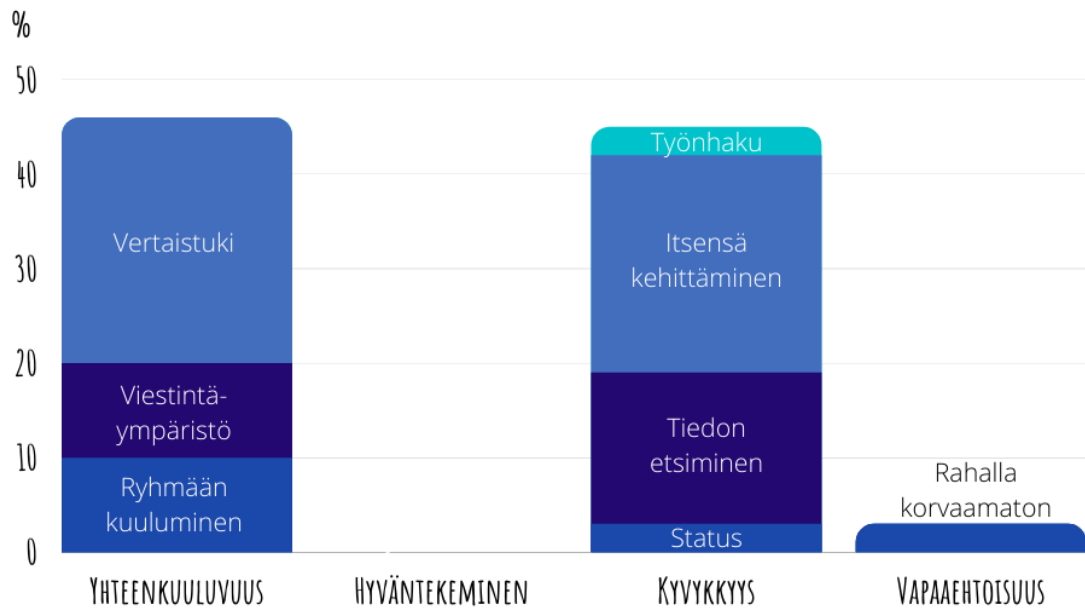
”Jos kuulee jonkun toisen urapolun tarinasta mallin, että noinkin voi tutkia tai noinkin voi tehdä tai noinkin hypätä, eikä tapahdu mitään vaarallista, niin se tekee sen, että oppii aina katsomaan uusista kulmista asioita.” – Nainen, johtaja

Myös ryhmään kuulumisen ja vertaisuus sekä samanhenkisten ja samoista asioista kiinnostuneiden ihmisten tapaaminen liittyivät yhteenkuuluvuuteen. Esimerkiksi sisäpiirivitsien jakaminen mainittiin.

”Näissä verkostoissa kuulee ihan kivoja tarinoita kanssa myös. Ja sit siellä on myös tämmöistä sisäpiirivitsiä kans, jolle voi nauraa.” – Nainen, erityisasiantuntija

Vapaaehtoisuuteen liittyvissä maininnoissa nousi esille se, että työhön liittyviä verkostoja pidettiin korvaamattomina. Ne nähtiin vertaisuuden kautta eli ne erotettiin tiukasti ammatillisesta ja virallisesta työnohjauksesta tai työpsykologin palveluista. Yksi vastaaja kuvasi olevansa koko ajan voiton puolella, mitä tulee oman ajan ja osaamisen jakamiseen suhteessa verkostoista saatuun hyötyyn.

”Mä henkilökohtaisesti uskon, että verkostoihin ei voi liittyä tai niissä ei voi pysyä, jos ei oo joku koettu tarve, joku kokemus, että se hyödyttää itseä. – Mulla kyllä se on se tieto, kokemuksen jakaminen, vertaisuus ja ajatukset, niiden kehittyminen.” – Nainen, johtaja



Kuvio 4. Työhön liittyvään verkostoon kuulumisen merkitykset.

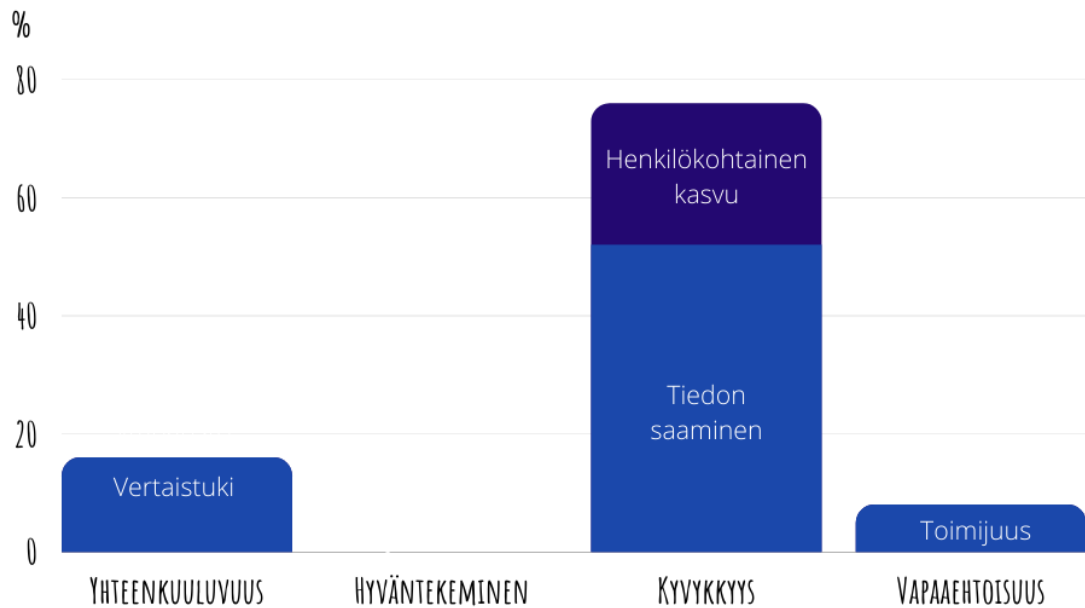
Hyödyistä luettiin eniten tiedon saamiseen ja henkilökohtaiseen kasvuun liittyviä etuja (kuvio 5). Nämä ilmaiset luokiteltiin kyvykkyteen liittyviksi ilmaisuiksi. Tiedon saamiseen liittyviä hyötyjä olivat esimerkiksi vinkit koulutuksista, apu ongelmanratkaisuun ja neuvot erilaisten työtehtävien hoitamiseen. Henkilökohtaisen kasvun ilmauksina kuvattiin, miten verkostot auttavat jäseniään viisastumaan, tutkimaan omia ajattelumallejaan ja katsomaan asioita aina uusista kulmista. Myös palautteen saaminen ja olemassaolon kokemus laskettiin mukaan henkilökohtaiseen kasvuun ja siten kyvykkyuden lisäämiseen.

”Jos elää pää säkissä, niin sä et tiedä etkä nää etkä kuule oikeen mitään.” – Mies, asiantuntija

Yhteenkuuluvuutta merkitsevät ilmaukset liittyivät vahvasti vertaistukeen. Työhön liittyviä verkostoja kuvattiin kahvihuoneeksi ja yhteisöksi, johon haastateltava kuului. Toisten urapolkujen tarinoista sai rohkaisevan mallin. Verkostoista jäi elämään myös ystäviä. Yhteenkuuluvuuden rinnalla vapaaehtoisuus sai kaksi mainintaa. Näissä vastauksissa korostui oma toimijuus: että omasta osaamisestaan voi jakaa, pitää pystyä myös vastaanottamaan apua ja vinkkejä toisilta.

Mielenkiintoisena yksityiskohtana voidaan mainita, että yksi vastaaja ei kokenut työhön liittyvistä verkostoista olevan hänelle mitään hyötyä, kun sitä erikseen kysyttiin. Muiden vastausten yhteydessä hyötyyn liittyviä ilmauksia kuitenkin käytettiin. Voidaankin sanoa,

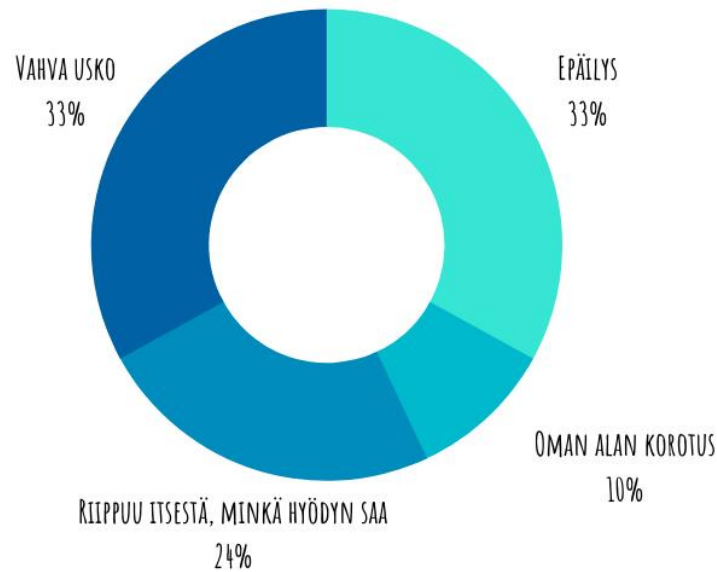
että jokaiselle vastaajalle oli ollut hyötyä työhön liittyvistä verkostoista, riippumatta vastaajan ammattialasta.



Kuvio 5. Työhön liittyvistä verkostoista koettu hyöty.

Kun vastaajilta kysyttiin, miten he näkevät työhön liittyvien verkostojen hyödyn ihan kaikissa ammateissa, vastaukset olivat useimmiten epäileviä (kuvio 6). Vastaajat näkivät, että heidän omalla alallaan verkostoista on hyötyä, mutta aloilla, joita he eivät juuri tunne, verkostojen merkitystä ei nähty niin suurena. Vastaajat korostivat sitä, että verkostojen hyöty on aina itsestä kiinni: pitää olla paloa omaan työhön ja olla kiinnostunut kehittämään sitä. He, jotka uskoivat työhön liittyvien verkostojen hyötyyn ammatista riippumatta, huomioivat, että verkostot voivat olla erilaisia ammatista riippuen. Samalla nähtiin, että hyvät toimintatavat ja suosittelut kulkevat nimenomaan verkostoissa ammattialasta riippumatta.

”Itse asiassa mitään työtä ei voi ajatella ilman verkostoja.” – Nainen, johtaja



Kuvio 6. Työhön liittyvien verkostojen hyöty kaikissa ammateissa.

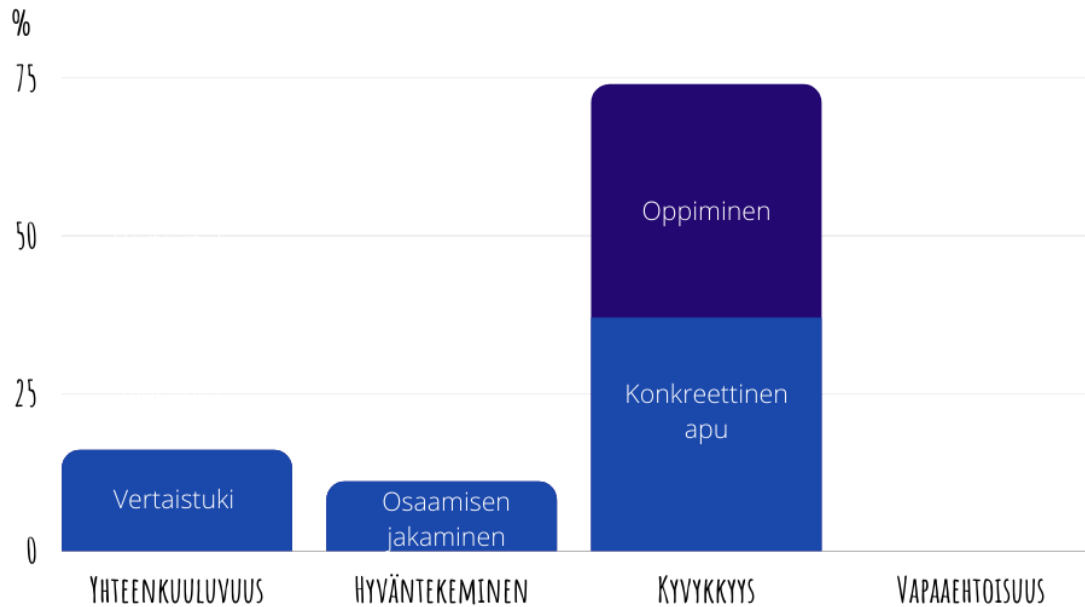
### Työhön liittyviin verkostoihin kohdistuvat toiveet ja tulevaisuuden tavoitteet

Oman kompetenssin ja kyvykkyyden lisääminen oli vastaajien toiveissa päällimmäisenä, kun heiltä kysyttiin, mitä he toivovat saavansa työhön liittyvien verkostojen avulla (kuvio 7). Verkostoilta toivottiin, että ne tukisivat omaa urasuunnittelua tulevana vuosina, antaisivat koulutus- ja työnhakuvinkkejä ja ylipäätään verkostot tukisivat siinä, että määräaikaisen työsuhteen päättyessä todennäköisyys työttömyysjaksolle olisi mahdollisimman pieni. Osa toiveista oli hyvin konkreettisia, kyseiseen tilanteeseen liittyviä, kuten avun saamista työnhakudokumenttien päivittämiseen. Yhteenkuuluvuutta ilmentävät toiveet liittyivät vertaistukeen ja turvalliseen keskusteluympäristöön. Työhön liittyviltä verkostoilta odotettiin luottamuksen ilmapiiriä.

”Sitten kun ne verkostot tulee tutummaks tai ne ihmiset tulee tutummaksi siellä verkostossa, niin sit uskaltaa myös haastaa. Uskaltaa sanoo, et: ”ai sä ajattelit noin, että mä olisin ajatellut eri tavalla”. Mut sit kun oppii vähän tuntemaan, tulee sitä luottamusta.” – Nainen, johtaja

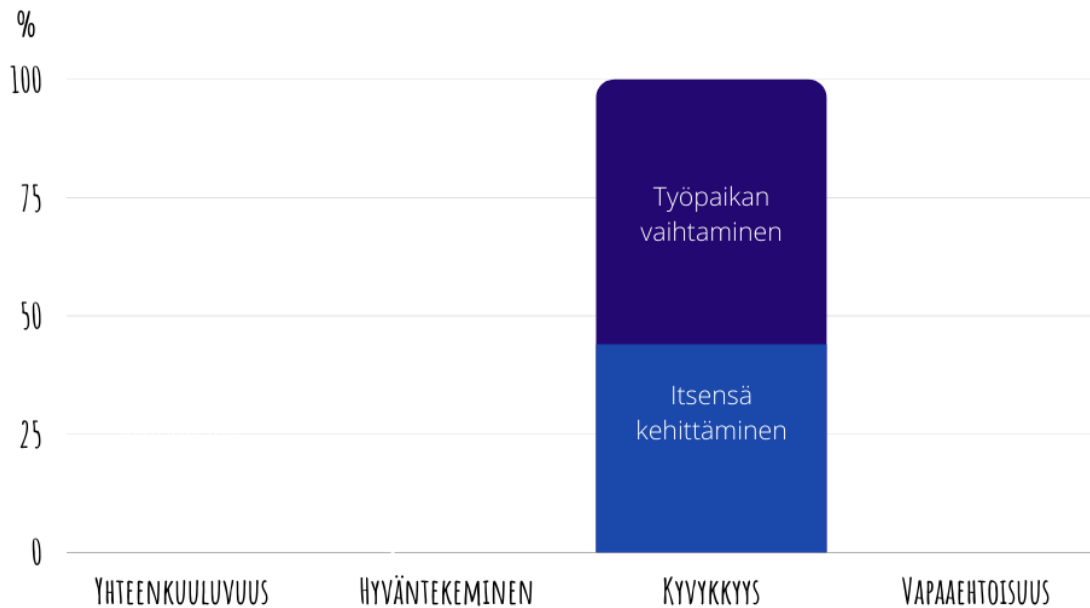
Hyväntekeminen tuli kahdessa vastauksessa esille: toiveissa oli, että haastatellut voisivat omilla kokemuksillaan ja tiedoillaan auttaa myös toisia ja jakaa ajatuksiaan.





Kuvio 7. Toiveet työhön liittyviä verkostoja kohtaan.

Haastateltujen tulevaisuuden tavoitteet liittyivät kyvykkyuden ylläpitämiseen ja lisäämiseen (kuvio 8). Useimmat pohtivat uusia työpaikkoja ja työtehtäviä. Se on ymmärrettävää, sillä neljällä kuudesta haastatellusta oli määräaikainen työsuhde ja yksi oli haastatteluhetkellä työttömänä. Myös itsensä kehittämiseen liittyvät tavoitteet mainittiin usein. Useammalla oli toiveissa formaali koulutus kurssien, opintokokonaisuuksien tai erityisammattitutkintojen muodossa. Myös opintojen valmiiksi saattaminen oli tavoitteena heillä, joiden opinnot olivat haastatteluhetkellä kesken. Tulevaisuudelta odotettiin mahdollisuutta olla itselle tärkeiden ihmisten kanssa ja toteuttaa itseään ja olla luova.



Kuvio 8. Tulevaisuuden tavoitteet.

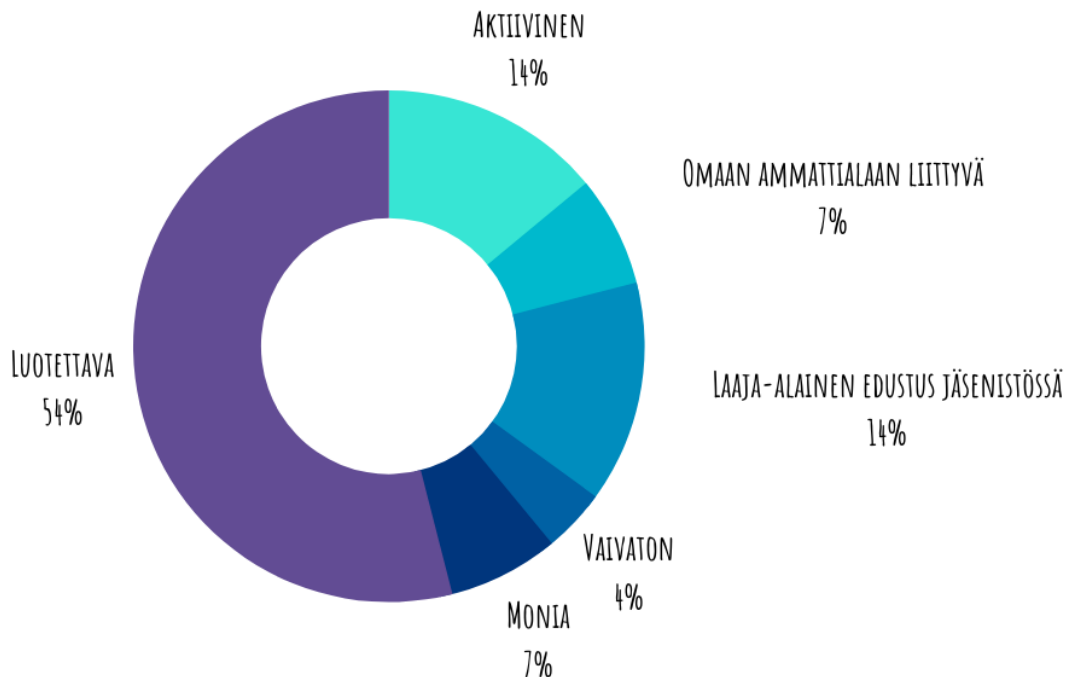
Kun haastateltavilta kysyttiin, palvelevatko työhön liittyvät verkostot uran suunnittelua näissä tavoitteissa, vastaukset hajosivat paljon. Osa näki, että verkostot auttavat, toiset taas kokivat, että nykyiset verkostot eivät palvele heitä näissä tavoitteissa. Oma aktiivisuus koettiin tärkeäksi, jotta verkostoista voi olla hyötyä tulevaisuuden suunnitelmien toteuttamisessa.

Haastateltavien mukaan parhaiten heitä tukisi sellainen työhön liittyvä verkosto, joka on luotettava ja uskottava. Näihin liittyvät ilmaukset olivat enemmistönä vastauksissa (kuvio 9). Verkoston pitäisi olla turvallinen, jossa voi kysyä tyhmiä kysymyksiä ja eikä keskusteluja reposteltaisi koko maailmalle. Luottamusta lisää aktiivinen keskustelujen moderointi ja selkeät säännöt. Hyvässä verkostossa jäsenet ovat aktiivisia, jolloin syntyy aitoa vuoropuhelua.

”Päästäis semmoiseen tilaan, et mä voin luottaa siihen, et täällä mä voin olla just niin keskeneräinen kuin mä haluan eikä mun tarvii miettiä, et tuleeks joku sit ilkkumaan sitä.” – Nainen, erityisasiantuntija

Verkostojen jäsenistöltä toivottiin myös tietynlaista edustuksellisuutta: oman alan verkoston keskusteluihin osallistuisi jäseniä eri tahoilta kuten työntekijä- ja työnantajapuolelta, ammattiliitoista ja rahoittajista. Kahdessa haastattelussa tuotiin ilmi myös se, että yksi verkosto ei riitä, vaan omia tavoitteita palvelee verkostojen kirjo. Ylipäättään verkostoilta toivottiin aktiivisuutta.

”Jos se on vaan nimi jossain, joku kanava, jossa ei mitään tapahdu, niin eihän semmoisella verkostolla tee mitään. Että täytyyhän siellä olla sellaista aktiivisuutta.” – Nainen, asiantuntija



Kuvio 9. Toimivan verkoston ominaisuudet

### Superverkostoitujat käyttivät aikaansa merkittävästi eri verkostoissa

Kaikki vastaajat kuuluivat useisiin eri verkostoihin. Aktiivisuus vaihteli verkostosta ja työtilanteesta riippuen. Mitä tiiviimmäksi verkosto koettiin, sitä matalampi oli kynnyksensä ottaa osaa keskusteluun ja tuottaa verkostoon sisältöä. *Superverkostoitujat* erottautuivat käyttämällä merkittävästi aikaansa eri verkostoissa. He kuvailivat kontaktoivansa jotakin verkostoa päivittäin. Aktiivisimmissa verkostoissaan he toimivat kommentoijia ja keskustelujen aloittajia. Haastatellut kuvailivat rooliaan palautteen, keskustelun ja ammatillisten näkökulmien hakijoina, mutta myös haastajina. Mitä tutummiksi verkoston jäsenet koettiin, sitä aktiivisempia keskusteluun osallistujia myös haastatellut olivat. Eräs haastatelluista toimi myös moderaattorina yhdessä verkostossaan.

Vähemmän aktiiviset kertoivat lukevansa keskusteluja ja osallistuvansa lähinnä ”tykkäämällä” tai ”peukuttamalla”. Aktiivisuutta hillitsi ujous tai omien ajatusten painoarvon epäily. Toisaalta hekin toisinaan osallistuivat keskusteluun, antoivat kommentteja ja toivat ilmi, että ovat samaa mieltä jonkun kanssa. Erityisesti tuttuja ihmisiä pyrittiin verkostoissa kannustamaan ja tukemaan heidän pyrkimyksissään.

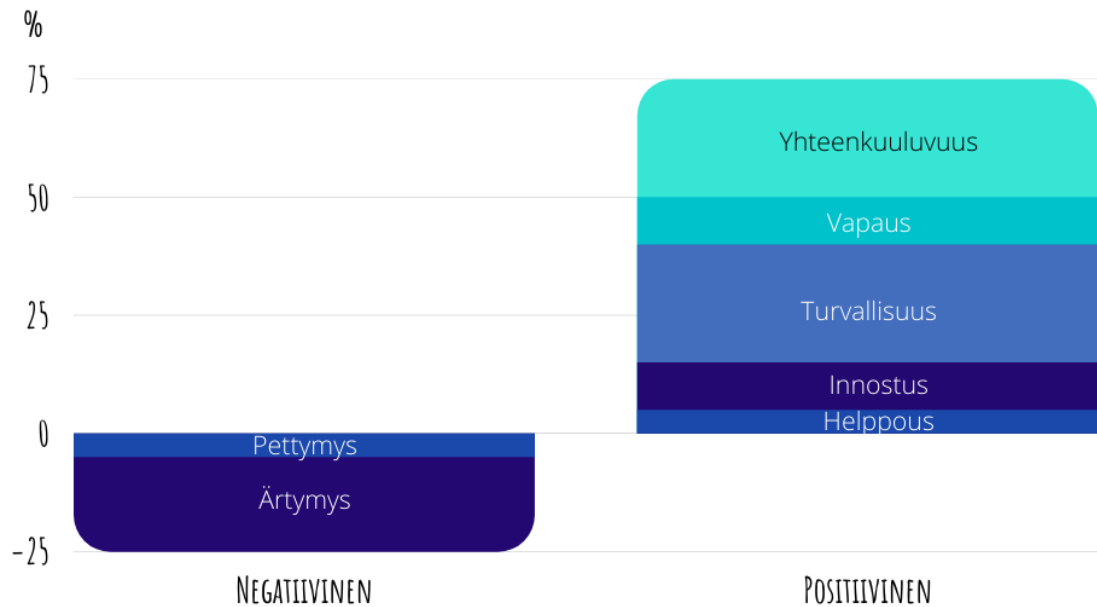
”Jos se on kovin iso se facebook-ryhmä, et jos se imee paljon, niin se hajoaa. Sieltä ei yksittäinen henkilö löydä sitä kontaktipintaa. Et jos se on jotenkin räätälöity tai jos sieltä tulee alaryhmiä omaehtoisesti, niin se ehkä palvelee paremmin.” – Nainen, johtaja

Haastateltavat arvioivat työhön liittyvissä verkostoissa käyttämänsä aikaa viikkotasolla. *Superverkostoitajat* käyttivät aikaa päivittäin puolesta tunnista kahteen tuntiin, jolloin viikkotasolla kontaktointia saattoi olla neljätoistakin tuntia. Eräs haastatelluista huomautti, että koronaviruksesta johtuva pandemia ja perhesuhteet vaikuttivat siihen, että aikaa oli käytettävissä runsaasti verkostoihin. Loput arvioivat käyttävänsä työhön liittyvissä verkostoissa aikaa muutamia tunteja viikossa. Yksi haastateltava toi hyvin esille ongelmallisuuden tunnistaa työhön liittyvä verkosto.

”Kun et sä välttämättä aina ymmärrä, että sä olet tässä verkostosi kanssa tekemisissä. Että kun se on joskus vähän matala tai häilyvä se raja.” – Nainen, asiantuntija

### **Työhön liittyvät verkostot eivät herätä pelkkiä positiivisia tunteita**

Työhön liittyvät verkostot herättivät erilaisia tunteita (kuvio 10). Tunteet eivät olleet pelkästään positiivisia. Negatiiviset tunteet kertovat osaltaan, että verkostot ovat tärkeitä ja niillä on merkitystä. Neljännnes mainituista tunteista oli negatiivisia: verkostoihin oltiin jossain määrin pettyneitä ja turhautuneita. Ärtymystä aiheutti esimerkiksi se, että pitkälti sosiaalisessa mediassa toimivat verkostot toimivat joillekin näyttäytymispaikkana, jossa esitetään kiiltokuvaa todellisuudesta. Ärtymystä aiheutti myös keskustelukulttuuri, joka ei aina säily asiallisena. Asiattomat kommentit ja henkilökohtaisuudet valitettavasti näkyvät myös työhön liittyvien verkostojen keskusteluissa. Kolme neljännessä ilmaistuista tunteista oli kuitenkin positiivisia: turvallisuuteen, yhteenkuuluvuuteen, innostukseen, vapauteen ja helppouteen liittyviä. Verkostoista kerrottiin, miten ne herättävät yhteenkuuluvuuden tunnetta ja siellä esiintyy vilpittömästi auttamisen halua ja toisten onnistumisista iloitsemista. Työhön liittyviin verkostoihin kuuluminen tuotti haastateluille useimmiten mielihyvää ja innostusta.



Kuvio 10. Tärkeimpään työhön liittyvään verkostoon liitettyt tunteet.

Haastateltavia pyydettiin luettelemaan adjektiiveja, jotka kuvailisivat heille tällä hetkellä tärkeintä työhön liittyvää verkostoa. Adjektiiveja kertyi yhteensä 23 erilaista ja ne on koottu kuvaan 5. Adjektiiveista nousi paljon yhteenkuuluvuutta korostavia sanoja, kuten läheinen, mukaan ottava, onnistumisista iloitseva ja yhdistävä. Kyvykkyyttä kuvaavia olivat esimerkiksi ammatillinen, onnistumisia tuottava ja parviälykäs. Hyväntekemiseen liittyvinä adjektiiveina voidaan pitää iloa antavaa ja vilpittöntä. Epäluuloisuus viittasi työhön liittyvän verkoston pettymystä ja ärtymystä aiheuttaneisiin tunteisiin.



Kuva 5. Tärkeintä työhön liittyvää verkostoa kuvaavat adjektiivit.

Haastattelun lopuksi pohdittiin vielä, millaisilla adjektiiveilla unelmien työhön liittyvää verkostoa voisi kuvailla. Nämä adjektiivit on koottu kuvaan 6. Useimmin mainitut sanat olivat inspiroiva, yhteisöllinen, kehittävä ja monipuolinen. Unelmien työhön liittyvässä verkostossa olisi luottamuksellinen ja toisia kannustava ilmapiiri, keskustelu olisi aktiivista ja välittävää, ja verkosto auttaisi jäseniään konkreettisella tavalla työelämän eri käänteissä.



Kuva 6. Unelmien työhön liittyvää verkostoa kuvaavat adjektiivit.

Adjektiiveja pohdittaessa osa haastateltavista kertoi myös laajemmin, millaisesta työhön liittyvästä verkostosta he unelmoivat. Näissä pohdinnoissa esiin nousivat luottamuksen, kohtaamisen ja aidon välittämisen kokemukset. Useampi kuvaili lähes samoilla sanoilla, miten unelmien verkostossa kukin saisi olla täysin oma itsensä ja tulisi hyväksytyksi ja arvostetuksi sellaisenaan.

”No jos olis sellainen pieni verkosto, joka olis tämmönen niinku turvallinen ympäristö, jossa vois oikeesti ja aidosti keskustella, että olipa paska päivä tai kysyä, että hei mä en ymmärrä tätä, mitä tää tarkoittaa. Jos ei pysty sitä omilta työkaveriltaan kysymään. Tai et hei, mä haluan apua nyt tähän ja tähän asiaan, niin auttakaa. Ni sehän olis varmaan sellainen unelma.” – Nainen, erityisasiantuntija

”On se porukka, mihin mä kuulun, missä mä saan olla sellainen kuin mä olen ja mun kannanottojani ja esille tuomiani asioita arvostetaan. Kaikki on siellä liikkeellä samasta lähtökohdasta, että se yhdistää voimakkaasti niitä siihen kuuluvia. Ja kaikki haluaa myös toisten parasta. Semmoinen vilpiton auttamisen halu ja toisten onnistumisista iloitseminen. Ja sitten sellainen parviäly tietysti on sieltä saatavissa välillä.” – Nainen, asiantuntija

”Mun unelmien työverkostossa olis tällainen mahdollisuus, et mä voisin huudella sinne, et hei mä oon menossa sinne työhaastatteluun ja hei nyt itse asiassa mä sain viestin, et mä pääsin toiselle kierrokselle ja sit joku tulis kommentoimaan, et

kerro sit kuin se meni ja mitä fiilistä jäi ja voitko kuvitella, et oisko hyvä työnantaja, hakisitko uudestaan tälle samalle.” – Nainen, erityisasiantuntija

Teemojen mukaan analysoitujen kysymysten vastaukset suhteessa tutkimusongelmaan on esitetty vielä taulukossa 1.

Taulukko 1. Teemojen tulkinnat suhteessa tutkimusongelmaan.

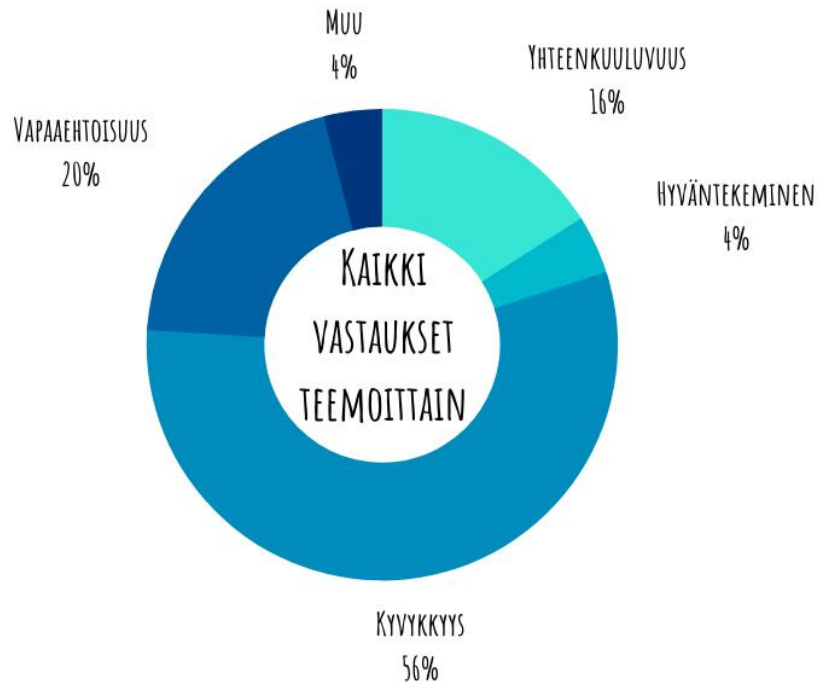
	Yhteenkuuluvuus	Hyväntekeminen	Kyvykyys	Vapaaehtoisuus	Vastausten suhde tutkimusongelmaan
Miten olet löytänyt työhön liittyvät verkostosi?				Etsiminen Suositteleva Media	Työhön liittyvien verkostojen etsiminen on lähes aina vapaaehtoista ja perustuu usein jonkun tuttavain tai kollegan suositteluun.
Miksi olet liittynyt työhön liittyviin verkostoihin?	Sosiaaliset suhteet	Oman osaamisen jakaminen	Tiedonhalu Työnhaku Ammatillinen tuki	Vaivattomuus	Verkostoissa koetaan yhteenkuuluvuutta, jaetaan omaa osaamista, parannetaan yksilön kompetenssia. Verkostot tarjoavat vaivattoman väylän itseä kiinnostavaan ja ammatillisen osaamisen kannalta relevanttiin tietoon.
Mitä työhön liittyvään verkostoon kuuluminen merkitsee sinulle?	Ryhmään kuuluminen Viestintäympäristö Vertaistuki		Status Tiedon etsiminen Itsensä kehittäminen Työnhaku	Rahalla korvaamaton	Verkostoon kuuluminen merkitsee tunnetta yhteenkuuluvuudesta, kompetenssin kasvua ja kokemusta vapaaehtoisuudesta.
Mitä hyötyä työhön liittyvistä verkostoista on ollut työrallasi?	Vertaistuki		Tiedon saaminen Henkilökohdainen kasvu	Toimijuus	Verkostoista saadaan kokemusta yhteenkuuluvuudesta, kasvatetaan omaa kyvykkyyttä ja toimitaan ilman ulkoista pakkoa.
Mitä toivot saavasi työhön liittyvien verkostojen avulla?	Vertaistuki	Oman osaamisen jakaminen	Oppiminen Konkreettinen apu		Verkostolta toivotaan yhteenkuuluvuutta, oman osaamisen jakamista ja oman kyvykkyyden kasvatamista.
Millaisia tavoitteita sinulla on tulevaisuudelle?	Vertaistuki		Itsensä kehittäminen Työpaikan vaihtaminen		Verkostoilta odotetaan konkreettista apua oman osaamisen kasvattamisessa ja uuden työn löytämisessä.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 6.1 Työhön liittyvissä verkostoissa halutaan kehittyä

Tutkimus ei ole valmis tulosten analysoinnin jälkeen, vaan kertynyt aineisto ja sen tulokset tulee myös tulkita (Puusa ym. 2020). Tutkimuksen tarkoituksena oli löytää syvempää ymmärrystä verkostoon liittymisen motiiveista ja verkostoa kohtaan osoitetuista odotuksista. Tutkimuksen tulosten perusteella verkostomaiseen toimintaan osallistuminen oli motivoivaa. Kaikki Martelan ja Jarenkon (2015, 55) motivaatiotimantin merkityksellisyyteen liittyvät perustarpeet täyttyivät työhön liittyvien verkostojen toiminnassa jollain tavalla. Kuvasta 7 ilmenee, että työhön liittyvien verkostojen suurin merkitys henkilöille oli oman kyvykkyyden kasvattaminen. Yli puolet haastatteluissa käytetyistä ilmauksista luokiteltiin kyvykkyyteen liittyviksi. Vapaaehtoisuus oli merkityksellistä erityisesti silloin, kun verkostoja etsitään, niihin liitytään, pohditaan niiden merkitystä ja hyötyä. Yhteenkuuluvuuden tunne oli lähes yhtä merkityksellinen kuin vapaaehtoisuuden tunne. Yhteenkuuluvuuden merkitys vaikutti verkostoihin liittymiseen. Yhteenkuuluvuuteen liitetty vertais-tuki oli tärkeässä roolissa, kun mietittiin verkostoon kuulumisen merkityksiä, hyötyjä ja tulevaisuuden toiveita. Hyväntekeminen tunnistettiin tärkeäksi osaksi työhön liittyviä verkostoja, mutta kaikki haastateltavat eivät itse olleet kovin aktiivisia jakamaan omaa osaamistaan verkostoissa.





Kuvio 11. Kaikkien ilmausten osuudet teemoittain jaoteltuna.

Haastateltujen työura oli suunnittelematonta. Suunnittelemattomuudesta huolimatta haastateltavista löytyi superverkostoituja, jotka olivat hyvin aktiivisia verkostoissaan. He käyttivät merkittävästi aikaa työhön liittyvissä verkostoissaan. Aineiston perusteella työuran suunnitelmallisuudella ja verkostoitumisella ei ollut yhteyttä. Runsaskaan verkostoituminen ei lisännyt työuran suunnitelmallisuutta.

Verkostoihin löytymiseen ja niihin liittymiseen kuului vahvasti suosittelu ja ylipäättään tieto verkoston olemassaolosta. Verkostoon ei voi liittyä ellei tiedä sen olemassaolosta. Useat työhön liittyvät verkostot ovat myös suljettuja ja osaan voi liittyä vain kutsusta. Työn ulkopuoliset sosiaaliset suhteet auttoivat henkilöitä liittymään työhön liittyviin verkostoihin. Verkostoja etsittiin myös tarkoituksella. Niitä haettiin verkostojen alustoilta hakusanoilla ja laajemmin internetin hakukoneilla.

Työhön liittyviin verkostoihin liityttiin ensisijaisesti siksi, että haluttiin kasvattaa omaa kyvykkyyttä. Oppimisen mahdollisuus ja uteliaisuus houkuttelivat. Verkostojen kautta pyrittiin kasvattamaan omaa kompetenssia. Sieltä haettiin myös tietoa. Tiedon löytämisen merkitystä korostettiin erityisesti uuden työn aloittamisen hetkellä: oli tärkeää saada tietoa alaan liittyvistä työtavoista, yhteistyökumppaneista ja rahoittajista. Iso syy liittyä verkostoon oli myös se, ettei kukaan pakota siihen. Verkostoihin pitää voida liittyä vapaaehtoisesti ja niistä pitää voida poistua, mikäli verkosto ei tuota henkilölle enää hyötyä.

Yksilön työuran aikana verkostot saattoivat vaihtua moneen kertaan. Myös niiden merkitys muuttui, kun työtehtävät ja tilanteet työuran aikana muuttuivat.

Uutta työtä jossain kohtaa työuraansa etsimään joutuneet korostivat verkostojen merkitystä erityisesti työnhaun aikana. Tällöin esille nousi vertaistuen ja hyväntekemisen kokemukset. Eniten verkostoituneita olivatkin he, jotka olivat työurallaan hakeneet aktiivisesti uutta työtä sekä osallistuneet formaaliin koulutukseen. Aineiston pienestä koosta johtuen ei voi tehdä yleistäviä johtopäätöksiä, mutta haastateltavien joukossa verkostojen rooli oli suurempi heillä, jotka olivat olleet joko aikuisopiskelijoita tai työnhakijoita työuransa aikana. Voidaan ajatella, että sekä jatko-opintojen että työnhaun aikana yksilöllä on paljon sisäistä motivaatiota ja työhön liittyvät verkostot tukevat yksilöitä pyrkimyksissään saavuttaa jotain työuran kannalta merkittävää: joko tavoitellun tutkinnon tai uuden työpaikan.

Taustakirjallisuuden perusteella tutkimuksen oletuksena oli, että tutkimuksessa nousisi esille luottamuksen, empatian ja myötätunnon ja kannustamisen kokemuksia. Jaetut elämäkokemukset olisivat tärkeitä. Tutkimuksessa kävi ilmi, että työhön liittyviltä verkostoilta toivottiin luottamuksellisuutta, empatiaa ja kannustusta erilaisissa työuran käännteissä. Verkostoissa haluttiin jakaa elämäkokemuksia esimerkiksi uratarinoiden kautta. Luottamuksen puutteesta tai ujoudesta johtuen kaikki haastatellut eivät kuitenkaan olleet valmiita jakamaan omia tarinoitaan verkostoissaan, mutta kokivat pystyvänsä peilamaan omaa tilannettaan toisten tarinoihin ja saavansa voimaa toisten kokemuksista.

Työhön liittyviin verkostoihin käytettiin merkittävästi aikaa. Verkostoihin käytetty aika vaihteli haastateltavien välillä paljon ja haastateltavista erottautui superverkosoitujia. Tutkimuksessa ei selvitetty eri verkostoihin käytetyn ajan suhdetta haastateltavan rooliin kyseisessä verkostossa.

Verkostojen hyöty uramuotoilussa – kompetenssin ylläpitämisessä, uusien mahdollisuuksien löytämisessä ja itsensä kehittämisessä – on suurinta silloin, kun henkilöllä on sisäinen motivaatio saavuttaa jotain uutta. Tulokset olivat yllättävänkin itsekeskeisiä, jos peilataan niitä verkostojen vastavuoroiseen perusluonteeseen. Hyväntekeminen oli kaikkein pienin merkitys kuulua työhön liittyvään verkostoon. Kuitenkin hyväntekeminen eli oman osaamisen jakaminen ja myötätunnon esittäminen ovat verkoston toiminnan perusedellytyksiä. Verkosto ei toimi optimaalisesti, mikäli syötteitä tulee vain muutamalta aktiiviselta ja loput ovat passiivisia sivustaseuraajia. Saadakseen enemmän hyötyä työhön liittyvistä verkostoista, jäsenten kannattaa kiinnittää omaan aktiivisuuteen huomiota

ja rohkaistua jakamaan omia tarinoitaan myös muille. Omasta osaamisesta jakaminen tuottaa onnellisuutta ja hyötyä myös jakajalle itselleen.

Hetkeksi pysähtymistä oman työuran käännteiden, omien tavoitteiden ja tulevaisuuden toiveiden äärelle voidaan pitää kenelle tahansa hyödyllisenä. Uramuotoilusta voi poimia useita pieniä keinoja oman työuran ja nykyisen työtehtävän muotoiluun niin, että työn tekemisessä säilyy motivaatio ja työ palvelee yksilön tarpeita kehittyä ihmisenä.

”Tää on ihan hyvä keskustelu. Kun omat puheet rönssyilee, niin ehkä tästä saa itelleen jonkun kirkasteen tosta, että pitää vähän osata ehkä luovia tästä runsaudesta.” – Nainen, palvelu- tai myyntityöntekijä

## 6.2 Kehittämisehdotuksia tulosten perusteella

Tutkimuksen tuloksista voi päätellä, että työhön liittyvistä verkostoista haetaan tietoa ja keinoja laajentaa omaa osaamista. Koska toimeksiantajan Facebook-ryhmä ei ole ammattialasidonnainen, siellä jaettavan tiedonkin tulee olla yleispätevää. Verkostossa voisi vieraillla asiantuntijoita eri aloilta yleisiin työelämätaitoihin tai työnhakuun liittyvissä teemoissa. Toimeksiantaja järjestää laajoja palvelukokonaisuuksia jäsenilleen. Jonkin palvelun tuominen ryhmän jäsenistölle voisi lisätä kokemusta ryhmän hyödyllisyydestä. Facebook-live asiantuntijan kanssa tai webinaaritalenteen jakaminen ryhmässä voisi olla kokeilemisen arvoista.

Toimeksiantajan Facebook-ryhmän toiminnassa voisi jatkossa kiinnittää huomiota erityisesti työnhakijoiden innokkuuteen verkostoitua ja hakea verkostojen kautta apua tilanteeseensa. Ryhmässä voisi olla alaryhmiä tai keskusteluhuoneita, joissa voisi saada apua työnhakudokumenttien päivittämiseen, vertaistukea pienempien keskusteluryhmien muodossa tai linkkejä muihin netin sisältöihin, joista on hyötyä työnhaussa. Näitä alaryhmiä tai huoneita pitäisi aktiivisesti moderoida ja ylläpitää niin, että osallistujat varmasti saavat kysymyksiinsä vastauksia. Alaryhmien tai huoneiden osallistujien lukumäärä olisi pääryhmää pienempi, jolloin olisi mahdollisuus kasvattaa luottamuksen ilmapiiriä ja rohkaista jäseniä aktiivisempaan toimintaan.

Ryhmään on edelleen hyödyllistä tuottaa sisältöä säännöllisesti ylläpitäjien toimesta. Jotta verkosto lähtisi toimimaan optimaalisesti, sinne tarvitaan kuitenkin myös jäsenien avauksia ja kommentointeja erilaisiin aiheisiin. Olisikin hyödyllistä miettiä, miten saadaan aikaiseksi vuorovaikutusta ja rohkeutta ryhmä jäsenten kesken. Jäsenten uratarinoiden kerääminen ja jakaminen voisi olla mielekästä. Uratarinan kirjoittaminen ja toiveiden

sanoittaminen voisi olla voimaannuttavaa sekä tekijälle itselleen että niitä lukeville verkoston jäsenille.

Verkostoon ei voi liittyä, ellei verkoston olemassaolosta tiedä. Verkostoon liittyminen pitää olla houkuttelevaa ja verkostoa on mainostettava säännöllisesti esimerkiksi uutiskirjeissä tai toimeksiantajan internetsivuilla. Hakukoneoptimointi voi lisätä verkoston saavutettavuutta.

Verkostoista etsitään myös viihdettä ja ajankulua – niissä vierailaan esimerkiksi työmatkojen aikana julkisissa kulkuvälineissä. Hyvässä verkostossa on paljon asiaa ja jäsenen osaamista ja tietämystä lisäävää sisältöä, mutta joukkoon on hyvä toisinaan sujauttaa myös hauskuutta. Viihteellisempi sisältö voisi toimia myös eräänlaisena jäänmurtajana, joka voisi madaltaa kynnystä osallistua muihin keskusteluihin verkostossa.

### 6.3 Työn luotettavuuden arviointi

Luotettavuuden arviointi on olennainen osa tutkimusta. Validiteetilla kuvataan sitä, onko tutkimus pätevä. Laadullisessa tutkimuksessa pätevyys voidaan nähdä uskottavuuden ja vakuuttavuuden arviointina. Reabiliteettia voidaan arvioida pohtimalla valitun metodin luotettavuutta ja johdonmukaisuutta, havaintojen pysyvyyttä eri aikoina ja tulosten johdonmukaisuutta. Tekstien analysoimisessa tulee käyttää perusteltuja ja aukikirjoitettuja kategorisointeja ja koodauksia. Haastattelut on syytä testata etukäteen ja muistiinpanotekniikoiden tulee olla jokaisessa haastattelussa yhtenevät. Tutkimuksesta tulisi erotella myös tutkijan ja tutkittavan käsitteet. Luotettavuutta arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota myös siihen, miten tutkimusaihe ja tutkimuksen toteutus ovat voineet vaikuttaa haastateltavien vastauksiin. On syytä suhtautua tuloksiin kriittisesti ja tarkastella niitä suhteessa haastattelutilanteen sosiaaliseen kontekstiin. Käytännössä luotettavuuden arviointi tapahtuu tarkastelemalla tutkimuksen tuloksia suhteessa tutkimusongelmaan sekä arvioimalla käytettyjen menetelmien soveltuvuutta halutun päämäärän saavuttamiseksi. (Saarinen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tutkijan sitoutumuksista mainittakoon, että tutkija on itse jäsen YTK-yhdistys ry:ssä, joka toimii tutkimuksen toimeksiantajana. Toimeksiantaja tekee tiivistä yhteistyötä tutkijan oman työnantajatahon kanssa. Tutkimuksen tekeminen ei kuitenkaan ole vaikuttanut

millään tavalla tutkijan asemaan yhdistyksen jäsenenä tai oman työnantajan palveluksessa eikä tutkija ole saanut tutkimuksen tekemisestä itselleen etua.

Tutkimuksen kohteena oli verkostojen merkitys uramuotoilussa. Aihetta tutkittiin toimeksiantajan Facebook-ryhmän jäsenistöstä valikoituneiden henkilöiden näkemysten kautta. Ryhmän jäsenistä kuutta haastateltiin, joten aineiston koko ei oikeuta tekemään yleistäviä johtopäätöksiä koskien koko noin 850 henkilön ryhmän jäsenistöstä.

Tiedonantajat saivat vähintään viisi päivää ennen haastatteluajankohtaa tutkimuskysymykset itselleen, jotta he pystyivät orientoitumaan haastatteluun. Haastatteluajankohta sovittiin myös vähintään viittä päivää ennen haastattelua, joten haastateltava saattoi varmistaa itselleen rauhallisen hetken ja tilan haastattelua varten. Kaikki haastateltavat antoivat luvan haastattelun nauhoittamiseen. Haastatteluaineisto kerättiin lyhyessä ajassa, kahden viikon kuluessa. Haastattelujen tiivis toteutus edisti haastattelujen samankaltaisuutta. Haastattelujen välissä oli kuitenkin aina riittävästi aikaa haastattelujen litterointiin. Haastattelut tallennettiin kahdenkertaisella varmistuksella ja litteroinnit tehtiin tekstinkäsittelyohjelmalla heti haastattelun jälkeen tai viimeistään seuraavana päivänä.

Tutkimuksen tiedonantajista neljä ilmoittautui itse haastateltavaksi. Kaksi haastateltavaa rekrytoitiin suoraan ryhmän jäsenistä, jotta voitiin varmistaa tiedonantajien monipuolisuus. Yhtä ehdokasta ei haastateltu, koska hän oli jo eläköitynyt työelämästä eikä siten kuulunut tutkittavan aiheen viitekehtykseen. Haastateltavat olivat yhtä lukuunottamatta entuudestaan tuntemattomia tutkijalle. Tutkija-tiedonantajasuhde pysyi hyvin neutraalina koko tutkimuksen ajan. Haastateltavat vastasivat hyvin avoimesti esitettyihin kysymyksiin ja haastattelutilanteeseen muodostui luottamuksen ilmapiiri. Koska haastateltavat osallistuivat tutkimukseen omasta halustaan, on todennäköistä, että tiedonantajat ovat keskimääräistä paremmin tietoisia omista verkostoistaan ja niiden vaikutuksesta heidän työuraansa. On mahdollista, että vastauksiin on vaikuttanut sosiaalinen suotavuus ja verkostojen merkitystä on korostettu korkeammalle kuin se todellisuudessa on.

Tulokset on analysoitu etsimällä tutkimuskysymykseen liittyviä ilmauksia. Ilmaukset on taulukoitu, pelkistetty ja teemoiteltu tutkimuksen taustateorian mukaisesti. Pelkistetyt ja teemoitellut vastaukset on liitetty tutkimustuloksiin. Tulosten analysointi on tehty ajallisesti heti aineiston keräämisen jälkeen, jolloin tutkimusaihe on ollut tutkijalla koko ajan

tuoreena mielessä. Aineiston keräämiseen ja analysointiin ei ole osallistunut tutkijan lisäksi muita henkilöitä. Se parantaa tutkimuksen tulosten luotettavuutta siitä näkökulmasta, että koko aineisto on käsitelty yhdenmukaisesti, samaa ajatuskulkua seuraten. Toisaalta kaikki tulokset perustuvat tutkijan tekemiin valintoihin. Tutkija on kuitenkin parhaan kykynsä mukaan pyrkinyt aineiston analyysissä johdonmukaiseen pelkistämiseen ja teemoitteluun. Tutkimus on tehty tutkimusmenetelmiin huolellisesti tutustuen, niitä käytännössä tarkasti soveltaen ja tulokset julkisesti esittäen. Tämän perusteella tutkimusta voidaan pitää tieteellisesti luotettavana.

### **Jatkotutkimusmahdollisuuksia**

Laadullinen tutkimus ei koskaan tuota absoluuttista totuutta, vaan tulokset ovat aina aikaan, paikkaan ja tutkijan valintoihin sidottuja. Tutkimuksen informaatioarvo ja luotettavuus kasvavat, jos tutkimuksia myöhemmin toistetaan ja saadaan samansuuntaisia tuloksia. (Saarinen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Aihepiiristä olisi jatkossa mahdollista tehdä useita erilaisia jatkotutkimuksia. Erityisen mielenkiintoista olisi tutkia, miten verkostot konkreettisesti auttavat jäseniään kasvattamaan kyvykkyyttään. Verkostotutkimuksen menetelmin voisi selvittää, miten verkostoituneita toimeksiantajan Facebook-ryhmän jäsenet ovat. Kiinnostavaa olisi tutkia myös verkoston jäsenten erilaisia rooleja tietyn verkoston sisällä. Uratarinoiden merkitystä vertaistuen kokemuksena olisi mielenkiintoista selvittää. Konkreettinen jatkotutkimuskohde voisi kuitenkin olla laajempi selvitys toimeksiantajan Facebook-ryhmän jäsenten tilanteesta suhteessa heidän työuransa vaiheeseen: miten moni on työnhakuvaiheessa, suunnittelemassa tai suorittamassa jatko-opintoja tai vaihtamassa toimialaa. Tällaisen tutkimuksen tuloksia voisi hyödyntää ryhmän toiminnan kohdentamisessa palvelemaan jäsenistöään entistä paremmin.

## 7 VERKOSTOISTA VOIMAA TYÖELÄMÄN KÄÄNTEISIIN

Verkostossa on useita toimijoita, jotka ovat yhteistyössä keskenään ja saavat siitä lisäarvoa omaan toimintaansa. Verkostojen toiminta on vastavuoroista ja perustuu luottamukseen ja vapaaehtoisuuteen. Uramuotoilu puolestaan on hyvin käytännöllinen lähestymistapa työn ja työuran kehittämiseen. Sen avulla on mahdollista edistää uratoiveita pieniä kokeiluja hyödyntäen. Tämä kasvattaa yksilön omaa osaamista, jolloin ura kehittyy ja siihen liittyvät toiveet konkretisoituvat. Uramuotoilussa on apua siitä, että yksilö pääsee testaamaan ja peilaamaan omia ajatuksiaan ja toiveitaan toisten vertaisten kanssa. Työhön liittyvät verkostot voivat merkittävästi tukea yksilön työuran kehittymistä.

Tutkimuksessa selvitettiin työhön liittyvien verkostojen roolia työuran muotoilussa. Tutkimukseen osallistuneet valittiin toimeksiantajan työelämän käännteisiin keskittyvän Facebook-ryhmän jäsenistöstä. Tutkimus toteutettiin haastattelututkimuksena ja siihen osallistui 6 työikäistä henkilöä. Tutkimuksen aineisto litteroitiin ja analysoitiin teemoittelun periaatteita noudattaen.

Tutkimuksen tuloksena selvisi, että työhön liittyvien verkostojen toimintaan osallistuminen tyydyttää yksilön perustarpeita. Verkostomaiseen toimintaan osallistuminen oli hyvin motivoivaa. Tutkimuksessa tunnistettiin superverkostoitujia, joilla oli hyvin laajat työhön liittyvät verkostot, ja he käyttivät myös huomattavan paljon aikaa näissä verkostoissa. Superverkostoitajat olivat aktiivisempia osallistujia verkostoissaan kuin vähemmän verkostoituneet henkilöt. Roolit vaihtelivat taustalla tarkkailijasta verkoston keskustelualan moderaattorin rooliin. Superverkostoitujatkaan eivät olleet aktiivisia kaikissa työhön liittyvissä verkostoissaan, vaan roolit eri verkostoissa vaihtelivat runsaasti myös heillä. Työhön liittyvät verkostot eivät olleet muuttumattomia, vaan ne vaihtuivat työuran vaiheiden mukana.

Työhön liittyviltä verkostoilta odotettiin eniten mahdollisuutta kasvattaa omaa kyvykkyyttä. Niistä haettiin tietoa, osaamisen kasvattamista ja konkreettista hyötyä oman työn tai työnhaun tueksi. Työhön liittyvillä verkostoilla nähtiin kuitenkin suuri rooli myös vertaistuen paikkoina: toisten uratarinoihin oli mahdollista peilata omaa tilannetta ja saada niistä voimaa. Verkostossa voi kokea, ettei ole yksin, vaan osa yhteisöä. Työhön liittyvät verkostot lisäsivät yhteenkuuluvuuden tunnetta ja toimivat sosiaalisten kontaktien maailmana. Niiden rooli korostui työelämän taitekohdissa kuten työnhaun tai jatkokoulutuksen aikana.

Verkostomaiseen toimintaan liittyy aina ajatus myös hyväntekemisestä ja toimiakseen optimaalisesti verkosto vaatii jäseniltään aktiivista osallistumista. Tarkkailijan roolissa ei pääse verkoston ytimeen, jossa syntyy kaikkein suurin hyöty verkoston jäsenelle. Afrikkalaisen sanonnan mukaan kannattaa kulkea yksin, jos haluaa edetä nopeasti, mutta yhteistyö kannattaa, jos haluaa päästä pitkälle. Ajatus sopii myös verkostoajatteluun ja uramuotoiluun. Molemmissa on hyötyä omien ajatusten jakamisesta ja tilanteen peilaamisesta toisten vertaisten kanssa. Ongelmien ratkaisua helpottaa usein se, että pystyy asettamaan ongelman tiettyihin raameihin ja tämän jälkeen tutkimaan sitä eri näkökulmista. Verkostomainen toiminta tukee uramuotoilua. Uramuotoilu parantaa yksilön mahdollisuuksia kasvattaa kyvykkyytään työmarkkinoilla. Työhön liittyvien verkostojen kehittäminen jäsenistön tarpeita kohtaavaksi on hyödyllistä ja parantaa verkostojen jäsenten mahdollisuuksia vastata muuttuvien työmarkkinoiden odotuksiin.



## LÄHTEET

- Aro, J. 2011. Yhteisöllisyys ja sosiaalinen side. Teoksessa Kangaspunta, S. (toim.) Yksilöllinen yhteisöllisyys. Avaimia yhteisöllisyyden muutoksen ymmärtämiseen. Tampere: Tampere University Press, 35–60.
- Clutterbuck, D. 2014. Everyone needs a mentor. 5th edition. Lontoo: The Chartered Institute of Personnel and Development.
- Deci, E. & Ryan, R. M. 2000. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*. Vol. 11, No. 4, 227-268.
- Dorst, K. 2011. The core of ‘design thinking’ and its application. *Design studies*, 32(6), pp. 521–532.
- Dunn, M. B. 2017. Early Career Developmental Networks and Professionals’ Knowledge Creation. *Journal of Management*. Vol. 45 No. 4. pp. 1343-1371.
- Freeman, L. C. 2004. The Development of Social Network Analysis. North Charleston, South Carolina: BookSurge, LLC.
- Gronow, A. 2017. Pään sisällä vai ihmisten välisissä yhteyksissä? Kulttuurin leviäminen sosiaalisissa verkostoissa. Teoksessa Gronow, A. & Kaidesoja, T. (toim.) Ihmismielen sosiaalisuus. E-kirja. Gaudeamus.
- Hari, R. 2017. Miten ymmärrämme toisiamme: neurotieteilijän näkökulma. Teoksessa Gronow, A. & Kaidesoja, T. (toim.) Ihmismielen sosiaalisuus. E-kirja. Gaudeamus.
- Harmaja, T. 2019. Verkostojohtamisen opas. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 2019:12. Viitattu 2.5.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-710-9>
- Heinonen, U. 2008. Sähköinen yhteisöllisyys. Kokemuksia vapaa-ajan, työn ja koulutuksen yhteisöistä verkossa. Kulttuurituotannon ja maisemantutkimuksen laitoksen julkaisuja XIV. Väitöskirja. Humanistinen tiedekunta. Pori: Turun yliopisto.
- Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2018. Tutki ja kirjoita. 22. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Holmström, B. & Toivanen, O. 2019. Kasvu perustuu tietoon. Teoksessa Honkapohja, S. & Vihriälä, V. Suomen kasvu – Mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa? Helsinki: Taloustieto Oy.
- Holopainen, T. 2014. Design Thinking ja synteetit. *Yhdyskuntasuunnittelu*, 1, pp. 91–92. Viitattu 12.12.2020. <http://www.yss.fi/journal/design-thinking-ja-synteetit/>
- Johanson, J.-E.; Mattila, M. & Uusikylä P. 1995. Johdatus verkostoanalyysiin. Menetelmäraportteja ja käsikirjoja 3/1995. Kuluttajatutkimuskeskus.
- Järvensivu, T. 2019. Verkostojen johtaminen. Opi ja etene yhdessä. E-kirja. Helsinki: BoD – Books on Demand GmbH.
- Kallio, A. 2021. Litterointi. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Viitattu 18.2.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/palvelut/menetelmaopetus/>
- Kauhanen, A. 2019. Osaavan työvoiman tarjonta ja työmarkkinat. Teoksessa Honkapohja, S. & Vihriälä, V. Suomen kasvu – Mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa? Helsinki: Taloustieto Oy.

Kettunen, J., Lee, J. & Vuorinen, R. 2020. Exploring Finnish Guidance Counselors' Conceptions of Career Management Skills. SAGE open, 10(4).

Kohti osaamisen aikaa. 30 yhteiskunnallisen toimija yhteinen tahtotila elinikäisestä oppimisesta. 2019. Sitran selvityksiä 146. Helsinki: Erweko.

Krackhardt, D. & Hanson, J. R. 1993. Informal networks: The company behind the chart. Harvard Business Review.

Laimio, A. & Karnell, S. 2010. Vertaistoiminta - kokemuksellista vuorovaikutusta. Artikkelikirjassa Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA.

Martela, F. 2011. Älä puhu yksilöstä, puhu suhdelosta! Blogi. Viitattu 24.1.2021. <https://frank-martela.fi/2011/03/25/ala-puhu-yksilosta-puhu-suhdelosta/>

Martela, F. 2017. Kolme syytä miksi merkityksellisyys on keskeistä tulevaisuuden työelämän ymmärtämisessä. Blogi. Viitattu 23.1.2021. <https://sorsafoundation.fi/kolme-syyta-merkityksellisyys-keskeista-tulevaisuuden-tyoelaman-ymmartamisessa/>

Martela, F. & Jarenko, K. 2015. Draivi – Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? E-kirja. Talentum pro.

Miettinen, R.; Toikka, K.; Tuunainen, J.; Lehenkari, J. & Freeman, S. 2006. Sosiaalinen pääoma ja luottamus innovaatioverkoissa. Tutkimusraportteja 9. Kasvatustieteen laitos. Helsinki: Helsingin yliopiston toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen yksikkö.

Mustikkamäki, N. 2008. Välittäjät bioteknologia-alalla – Tiedon välityksestä sosiaalisiin rooleihin. Teoksessa Mustikkamäki, N. & Sotarauta, M. Innovaatioympäristön monet kasvot. Tampere: Tampere University Press.

Osaamisen joustava hyödyntäminen. Hankkeen loppuraportti. 2019. Valtiovarainministeriö. Viitattu 22.1.2021. [https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/5f237a41-d2b3-4573-a4a6-11e1cea8a955/95bb913c-e885-4dca-93fa-09939e757632/JULKAISU\\_20190619154836.pdf](https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/5f237a41-d2b3-4573-a4a6-11e1cea8a955/95bb913c-e885-4dca-93fa-09939e757632/JULKAISU_20190619154836.pdf)

Penzenstadler, B. 2020. When Does Design Help Thinking, and When Does Design Thinking Help? IEEE software, 37(2), pp. 6-9.

Puusa, A.; Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. e-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Ristikangas, V.; Ristikangas M.-R. & Alatalo, M. 2019. Valmentava mentorointi. Helsingin seudun kaupunkamari.

Ryynänen, J.; Simonen, A. & Karkkola, P. 2020. Psykologiset perustarpeet työelämässä – autonomian edistämiseksi kohti työn imua. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 18 (3), pp. 246-260.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Viitattu 18.2.2021. <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>.

Sotarauta, M. & Linnamaa, R. 2003. Alueellinen kehittäjäverkosto ja sen pullonkaulat. Teoksessa Sotarauta, M. & Viljamaa, K. Tulkintoja kaupunkiseutujen kehityksestä ja kehittämisestä. Tampere: Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry.

The Future of Jobs Report 2018. 2018. World Economic Forum. Verkkojulkaisu. Viitattu 17.2.2021. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf)

The Next Era of Human/Machine Partnerships. Emerging Technologies's Impact on Society & Work in 2030. 2017. Institute for the Future for Dell Technologies. Raportti. Viitattu 17.2.2021.

[https://www.delltechnologies.com/content/dam/delltechnologies/assets/perspectives/2030/pdf/SR1940\\_IFTFforDellTechnologies\\_Human-Machine\\_070517\\_readerhigh-res.pdf](https://www.delltechnologies.com/content/dam/delltechnologies/assets/perspectives/2030/pdf/SR1940_IFTFforDellTechnologies_Human-Machine_070517_readerhigh-res.pdf)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vanhatalo, R. 2014. Vuorovaikutuksen yhteys verkoston rakenteeseen, toimintaan ja toimijoiden kokemuksiin. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 1979.

Varamäki, A. 2019. Future proof: Tulevaisuuden työkirja. e-kirja. Jyväskylä: Docendo.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

# Kutsu haastatteluihin

Virittämö - työelämän tuunaajat

+ Kutsu

Q

...

---

**Heidi Kannisto**  
Ylläpitäjä · 10. helmikuuta kello 8.10 · 🗨️

⋮

Kerro minulle uratarinasi! Etsin **haastateltavia** tutkimukseen, jonka tulosten avulla kehitämme Virittämön toimintaa. Tutkin työhön liittyvien verkostojen merkitystä ja niihin kuulumisen motiiveja ja odotuksia osana opinnäytetyötäni Turun Ammattikorkeakouluun (tradenomi, YAMK). Jos sinua kiinnostaa kertoa oma uratarinasi ja kuulut vähintään pariin työhön liittyvään verkostoon (joko kasvokkain kohtaanisiin perustuvaan tai virtuaaliseen esim. täällä Facebookissa, WhatsAppissa tai Linkednissä), laita minulle viestiä! Etsin viittä haastateltavaa, jotka toivottavasti edustavat vähän erilaisia työelämän näkökulmia: voit olla nuori, vasta muutaman vuoden työelämässä seikkaillut tai varttuneempi konkari. Taustallasi voi olla pitkä työura yhdeltä alalta, mutta voit olla myös alan vaihtaja.

Haastattelut toteutetaan helmi-maaliskuun aikana virtuaalisesti. Haastattelu kestää arviolta 45-60 minuuttia. Se voidaan järjestää päivällä tai ilta-aikana sinun toiveitasi mukaan. Kiinnostuneille lähetän lisätietoa sekä tarkemmat tiedot suostumuksesta ja henkilötietojen keräämisestä. Voit lähettää minulle viestin Messengerin kautta tai sähköpostilla: heidihannele.kannisto@edu.turkuamk.fi

👍
❤️

1 kommentti

👍
Tykkää

💬
Kommentti

**Tietoja**

Mitä työelämä on tänä päivänä? Mitä me voimme oppia siitä toisiltamme? Tässä ryhmässä keskustellaan kaikista työelämän muutoksista ja jaetaan ko... [Näytä lisää](#)

- 🔒 **Yksityinen**  
Vain jäsenet voivat nähdä, keitä ryhmässä on ja mitä jäsenet julkaisevat.
- 👁️ **Näkyvä**  
Kuka tahansa voi löytää tämän ryhmän.
- 👥 **Ryhmä: Yhteisöllinen oppiminen**

**Suosittu aiheet tässä ryhmässä** ⓘ

**#linkedin**  
1 julkaisu

Tiedote tutkimuksesta

10.2.2021

## TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

### Verkostojen rooli uramuotoilussa.

#### 1. Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan verkostojen roolia uramuotoilussa. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä.

#### 2. Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta jäsenyyteenne Virittämö-ryhmässä tai YTK-yhdistyksessä.

Osallistuminen tutkimukseen katsotaan suostumukseksi tutkimuksessa kysyttyjen tietojen tutkimuskäyttöön. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta.

#### 3. Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on saada syvempi ymmärrys tutkittavien motiiveista ja odotuksista uraverkostoja kohtaan. Tulosten avulla YTK-yhdistyksen Virittämö-ryhmän toimintaa voidaan kehittää vastaamaan paremmin näitä odotuksia.

#### 4. Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimuksen toteuttaa ja siitä vastaa Turun Ammattikorkeakoulun jatko-opiskelija Heidi Kannisto. Toimeksiantajana on YTK-yhdistys ry. Tutkimus on osa julkista opinnäytetyötä, jonka tutkija laatii Turun Ammattikorkeakoulun Liiketalouden kehittämisen koulutukseen.

#### 5. Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimus toteutetaan haastattelututkimuksena Teams-sovelluksen avulla verkossa. Haastattelu edellyttää osallistujalta nettiyttyä ja haastatteluun soveltuvaa kuuloke-mikrofoni-yhdistelmää. Haastattelu kestää noin 45–60 minuuttia.

Tutkimus toteutetaan siten, että haastattelija ja haastateltava sopivat haastatteluajankohdan. Haastateltava saa haastattelukysymykset etukäteen, joihin haastattelijalla on toivoo haastateltavan tutustuvan etukäteen. Haastattelut nauhoitetaan. Tutkimuksessa kerättävä aineisto koostuu haastattelumateriaalista (nauhoitteet ja litteroinnit). Aineisto koodataan siten, että tutkimuksessa kerättävät henkilötiedot (nimi ja sähköpostiosoite, erillisessä tiedostossa) yhdistetään aineistoon vain koodin avulla.

#### 6. Kustannukset ja niiden korvaaminen osallistujalle

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

#### 7. Tutkittavien vakuutusturva

Vakuutusturvaan liittyvät kysymykset ratkaistaan tapauskohtaisesti.

**8. Tutkimustuloksista tiedottaminen**

Tutkimuksen tulokset julkaistaan opinnäytetyössä, joka julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa. Haastateltavia ei ole mahdollista tunnistaa vastauksista.

**9. Tutkimuksen päätyminen**

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen Force majeure -syistä. Tutkimuksen tulosten valmistumisesta ilmoitetaan tutkimukseen osallistuneille sähköpostitse.

**10. Lisätiedot**

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä opinnäytetyötä tekeväälle tutkijalle ja/tai opinnäytetyön ohjaajalle, joiden yhteystiedot ovat alla.

**11. Tutkijoiden yhteystiedot**

Tutkija, opinnäytetyötekijä

Nimi: Heidi Kannisto

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: [REDACTED]

Opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Yliopettaja

Nimi: Marita Antikainen

Tekniikka ja liiketoiminta

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: [REDACTED]

## TIETOSUOJASELOSTE/-ILMOITUS EU:n yleinen tietosuoja-asetus 13 ja 14 artiklat

**Tietoa henkilötietojen käsittelystä Turun ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä.  
Opinnäytetyö nimi on Verkostojen rooli uramuotoilussa.**

### OPINNÄYTETYÖNÄ TEHTÄVÄÄN TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVALLE

Olet osallistumassa Turun ammattikorkeakoulussa opinnäytetyönä tehtävään tutkimukseen. Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinuun ei kohdistu mitään negatiivista seuraamusta, jos et osallistu tutkimukseen tai jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen. Tämän ilmoituksen lopussa kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on.

## 1. Opinnäytetyötutkimuksen rekisterinpitäjä

Nimi: Heidi Kannisto / [REDACTED]

Osoite: [REDACTED]

Puhelinnumero: [REDACTED]

Sähköpostiosoite: [REDACTED]

Yhteyshenkilö tutkimusta koskevissa asioissa:

Nimi: Heidi Kannisto / [REDACTED]

Osoite: [REDACTED]

Puhelinnumero: [REDACTED]

Sähköpostiosoite: [REDACTED]

## 2. Kuvaus opinnäytetyötutkimuksesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tutkimuksen tarkoituksena on saada syvempi ymmärrys tutkittavien motiiveista ja odotuksista uraverkostoja kohtaan. Tulosten avulla YTK-yhdistyksen Virittämö-ryhmän toimintaa voidaan kehittää vastaamaan paremmin näitä odotuksia. Henkilötietoja käytetään yhteydenpitoon tutkijan ja tutkimukseen osallistuvien välillä. Henkilötietoja käsitellään niin, että tutkimuksen tuloksia ei ole mahdollista yhdistää tutkittaviin.

### 3. Opinnäytetyön ohjaaja

Nimi: Marita Antikainen  
Osoite: Joukahaisenkatu 3, 20520 Turku  
Puhelinnumero: [REDACTED]  
Sähköpostiosoite: [REDACTED]

### 4. Opinnäytetyötutkimuksen henkilötietojen käsittelyyn osallistuvat

Tutkimuksen kuluessa henkilötietoja käsittelevät seuraavat henkilöt tai tahot: Heidi Kannisto.

### 5. Opinnäytetyön nimi, luonne ja tutkimuksen kestoaika

Opinnäytetyön nimi: *Verkostojen rooli uramuotoilussa.*

Kertatutkimus  Seurantatutkimus

Henkilötietojen käsittelyn kesto: opinnäytetyön valmistumiseen asti.

### 6. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuojasetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella:

- suostumus
- rekisterinpitäjän lakisääteisen veloitteen noudattaminen
- yleistä etua koskeva tehtävä/rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttö:
- tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi
  - tutkimusaineistojen ja kulttuuriperintöaineistojen arkistointi
- rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttaminen
- mikä oikeutettu etu on kyseessä:



## **7. Mitä henkilötietoja tutkimusaineisto sisältää**

Tutkimuksessa kerätään haastateltavan nimi ja sähköpostiosoite.

## **8. Erityiset henkilötietoryhmät**

Tutkimuksessa ei käsitellä erityisiä henkilötietoryhmiä.

## **9. Mistä lähteistä henkilötietoja kerätään**

Tallennettavat tiedot saadaan tutkittavalta itseltään.

## **10. Tietojen siirto tai luovuttaminen tutkimusryhmän ulkopuolelle**

Henkilötietoja ei siirretä tutkimusryhmän ulkopuolelle.

## **11. Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle**

Henkilötietoja ei siirretä EU:n tai ETA:n ulkopuolelle.

## **12. Henkilötietojen suojauksen periaatteet**

Fyysisten, kuten paperiaineistojen suojaaminen: Kaikki henkilötiedot tallennetaan tutkimuksen ajaksi VPN-suojattuun tietoverkkoon. Tutkimuksessa muodostuva henkilörekisteri sisältää henkilön nimen ja sähköpostiosoitteen. Henkilötietoja käytetään yhteydenpitoon tutkijan ja tutkimukseen osallistuvien välillä. Henkilötietojen vastaanottajana on rekisterinpitäjä.

Henkilötietoja ei tallenneta osallistuvien organisaatioiden toimesta ja tutkimusaineisto koodataan henkilötietojen salaamiseksi.

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot:

- käyttäjätunnus  salasana  käytön rekisteröinti  kulunvalvonta
- muu, mikä:

Suorien tunnistetietojen käsittely:

- Suoria tunnistetietoja ei käsitellä
- Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa
- Aineisto analysoidaan suorien tunnistetiedoin, koska:

### 13. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

- Henkilötietoja sisältävä tutkimusaineisto hävitetään
- Henkilötietoja sisältävä tutkimusaineisto arkistoidaan:
- ilman suoria tunnistetietoja  suorien tunnistetiedoin

Mihin aineisto arkistoidaan ja miten pitkäksi aikaa:

### 14. Mitä oikeuksia sinulla on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 1 mainittu henkilö.

#### Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritetun käsittelyn lainmukaisuuteen.

#### Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi hankkeessa ja mitä henkilötietojasi hankkeessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

#### Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

#### Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
- d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

#### Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa ammattikorkeakoulu voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- c) ammattikorkeakoulu ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odottaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeudet perusteet rekisteröidyn perusteet.

### Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada ammattikorkeakoululle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle ammattikorkeakoulun estämättä, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

### Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin ammattikorkeakoulu ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Ammattikorkeakoulu voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

### Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki

Vaihde: 029 56 66700

Faksi: 029 56 66735

Sähköposti: tietosuoja(at)om.fi

## Haastattelu

Verkosto on useamman toimijan välinen yhteistyösuhde ja arvontuottamismalli (Harmaja 2019, 13). Järvensivun (2019) mukaan verkostotyö perustuu vapaiden toimijoiden luottamus pohjaiseen ja vastavuoroiseen yhteistyöhön. Verkostoyhteistyö on vapaaehtoista, luottamukseen perustuvaa ja vastavuoroista yhdessä tekemistä.

Verkosto perustuu tasavertaiseen vuorovaikutukseen. Se on itseorganisoituva yhteistyösuhde, jonka kaikki osapuolet kokevat hyödylliseksi. Verkostoon liittytään siis ilman ulkoista pakkoa ja kukin valitsee verkostonsa omasta hyötynäkökulmastaan. Vastavuoroisuus ei kuitenkaan välttämättä toteudu samanaikaisesti tai täysin symmetrisesti. Silti verkoston perusluonteeseen kuuluu oletus, että verkostoon panostettu aika maksaa itsensä takaisin. Vapaaehtoisuus ja vastavuoroisuus luovat perustan verkostoon sitoutumiselle ja toimintaan osallistumisen motivaatiolle. (Harmaja 2019, 14.)

**Tässä haastattelussa halutaan selvittää, millainen rooli työhön liittyvillä verkostoilla on haastateltavan työuralla. Työhön liittyviä verkostoja voivat olla esimerkiksi työtehtävään, ammattiin tai koulutukseen liittyvät verkostot. Ne voivat olla fyysisiä, jotka perustuvat tapaamisiin, tai verkossa toimivia, esim. Facebook-, WhatsApp- tai LinkedIn-ryhmiä.**

Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään työuran käännekohtiin keskittyvän Virittämö-verkoston kehittämiseen.

### Taustatiedot

Ikäryhmä:

- alle 25 vuotta
- 25–40
- 41–55
- yli 55 vuotta

Koulutustausta:

- peruskoulu
- ammatti- tai opistotutkinto
- alempi korkeakoulututkinto
- ylempi korkeakoulututkinto

Sukupuoli:

- nainen
- mies
- muu
- en halua kertoa

Työkokemus vuosina:

- alle 5 vuotta
- 6–15 vuotta
- 16–25 vuotta
- yli 25 vuotta

Ammattiala:

- Sotilas
- Johtaja
- Erityisasiantuntija
- Asiantuntija
- Toimisto- tai asiakaspalvelutyöntekijä
- Palvelu- tai myyntityöntekijä
- Maanviljelijä tai metsätyöntekijä
- Rakennus-, korjaus- tai valmistustyöntekijä
- Prosessi- tai kuljetustyöntekijä
- Muu työntekijä
- Tunteaton

## Haastattelukysymykset

1. Millainen työura sinulla on takanasi?
  - Ovatko suunnitelmasi tai haaveesi muuttuneet vuosien varrella?
  - Oletko suunnitellut työuraasi tietoisesti?
  - Mikä työtilanteesi on nyt?
  
2. Nimeä työhön liittyviä verkostoja, joihin kuulut.  
*Työhön liittyviä verkostoja voivat olla esimerkiksi työtehtävään, ammattiin tai koulutukseen liittyvät verkostot. Ne voivat olla fyysisiä, jotka perustuvat tapaamisiin, tai verkossa toimivia, esim. Facebook-, WhatsApp- tai LinkedIn-ryhmiä.*
  - Miten olet löytänyt työhön liittyvät verkostosi?
  - Miksi olet liittynyt työhön liittyviin verkostoihin?
  
3. Mitä työhön liittyvään verkostoon kuuluminen merkitsee sinulle?
  
4. Mitä hyötyä työhön liittyvästä verkostoista on ollut työurallasi?
  - Onko työhön liittyvistä verkostoista hyötyä kaikissa ammateissa?
  
5. Mitä toivot saavasi työhön liittyvien verkostojen avulla?
  - Millaisia tavoitteita sinulla on tulevaisuudelle?
  - Palvelevatko työhön liittyvät verkostot urasi suunnittelua näissä tavoitteissa?
  - Minkälainen olisi toimiva työhön liittyvä verkosto, joka palvelisi sinua tavoitteissasi?
  
6. Miten aktiivinen olet työhön liittyvissä verkostoissasi?
  - Miten paljon käytät aikaasi työhön liittyviin verkostoihin viikossa?
  - Miten osallistut työhön liittyvien verkostojen toimintaan? Osallistutko keskusteluun vai tarkkailetko taustalla?
  
7. Jos mietit itsellesi tärkeintä työhön liittyvää verkostoa, millaisia tunteita se herättää?
  - Millaisilla adjektiiveilla kuvailisit itsellesi tärkeintä työhön liittyvää verkostoa?
  - Millaisilla adjektiiveilla kuvailisit unelmien työhön liittyvää verkostoa?