



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Laura Kokki

Työelämätaitoja & yhteisöllisyyttä

Tutkimus naisten työelämäverkostoista Suomessa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Medianomi (ylempi AMK)

Digitaaliset mediapalvelut

Opinnäytetyö

17.10. 2021

Tekijä Otsikko	Laura Kokki Työelämätaitoja & yhteisöllisyyttä
Sivumäärä Aika	65 sivua + 1 liitettä 17.10.2021
Tutkinto	Medianomi (ylempi AMK)
Tutkinto-ohjelma	Digitaaliset mediapalvelut
Suuntautumisvaihtoehto	suuntautumisvaihtoehdon nimi
Ohjaaja	tuntiopettaja Raisa Omaheimo
<p>Tämän opinnäytteen tavoitteena on tutkia suomalaisia naisten työelämäverkostoja ja verkostoitumisen hyötyjä työelämässä. Tutkimuksen pohjana toimii verkostoitumista koskevat tutkimukset sekä tutkimusta varten tehdyt haastattelut.</p> <p>Opinnäytteen aineistonhankintamenetelmä on puolistrukturoitu teemahaastattelu. Tutkimuksessa haastatellaan viittä naisten työelämäverkostoja edustavaa asiantuntijaa. Haastatteluaineistoa on analysoitu teemoittelemalla, ja peilaamalla haastatteluista kumpuavia havaintoja teorialähteitä vasten. Haastattelujen kautta kerätään tietoa naisten työelämäverkostojen hyödyistä, tarpeellisuudesta, ja erilaisista syistä kuulua työelämäverkostoon. Tutkimuksessa perehdytään myös siihen, miksi naiset tarvitsevat omia verkostojaan ja millaiselta näyttää naisten työelämäverkostojen tulevaisuus Suomessa.</p> <p>Tutkimuksessa saadut haastattelutulokset ovat suurimmaksi osaksi linjassa verkostoitumista koskevien tutkimusten kanssa. Molemmissa todetaan verkostoitumisesta olevan hyötyä työelämän kannalta. Sekä tutkimusten että haastattelujen mukaan verkostoituminen vaikuttaa positiivisesti esimerkiksi uusien työpaikkojen löytämiseen, tietotaidon karttumiseen, ja uralla etenemiseen. Verkostoitumisesta aiheutuvia haittoja tutkimuksessa löytyy vähän tai ei lainkaan. Tutkimukset osoittivat, että naiset ja miehet hyötyvät erilaisista verkostoista, ja tyypillisesti myös muodostavat erilaisia verkostoja. Nykyisin naisten työelämäverkostoissa painopiste siirtymässä intersektionaalisempaan suuntaan.</p> <p>Opinnäytetyön johtopäätöksenä todetaan, että verkostoitumisesta on laajasti hyötyä työelämän kannalta. Naiset tarvitsevat omia työelämäverkostojaan mm. edistääkseen työelämän tasa-arvoa. Opinnäyte toimii katsauksena Suomessa toimiviin naisten työelämäverkostoihin ja niiden toimintaan. Opinnäyte voi toimia oppaana esimerkiksi omaa työelämäverkostoaan etsivälle.</p>	
Avainsanat	verkostot, verkostoituminen, naisten työelämäverkostot

Author(s) Title	Laura Kokki Working life skills and social bonding
Number of Pages Date	65 pages + 1 appendices 17 October 2021
Degree	Master of Arts
Degree Programme	Digital Service Design
Specialisation option	
Instructor(s)	Raisa Omaheimo, Lecturer
<p>The purpose of this master's thesis is to study the benefits of professional networking. It is limited to Finnish professional networks for women and minorities. The data collection method of the study was semi-structured theme interviews. The interview data was compared to prior studies about networking. The whole material was analysed by thematic analysis.</p> <p>In addition to the benefits of networking, the study describes five different professional networks for women. These professional networks include Ompeluseura, Mothers in Business, WomenSuite, Future Female and Tiistai Klubi. Interviews were carried out with the key members of the networks such as founders or operational directors. The study can serve as a guide for those looking for their own network.</p> <p>The first part of the thesis reviews the importance of networking in today's professional lives. It also introduces key research on networking, the history of women's networking and the impact of social media on networking. The latter part of the thesis concentrates on the benefits of networking and the reasons why women need their own networks to support their career. It also discusses the future of women's professional networks.</p> <p>Both the interviews and networking studies showed that networking is beneficial for a career. Professional networks can be useful in finding a new job, increasing wages and developing professional know-how. There were few or no disadvantages of networking found in the study. The study also showed that men and women benefit of different kind of networks. Women have needed their own networks to promote equality in working life. Today networks also work to improve the equality of minorities such as the handicapped or people of colour.</p>	
Keywords	#networking, #professional networks for women, #networks

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Lähtökohtani tutkimuksen tekemiselle ja tutkimuksen merkitys	1
1.2	Lähtökohtani tutkimuksen tekemiselle ja tutkimuksen merkitys	2
1.3	Tutkimuskysymys ja tutkimuksen tavoitteet	3
1.4	Tutkimusmenetelmät	4
1.5	Tutkimuksen keskeisimmät käsitteet	6
2	Verkostotutkimuksen ja naisten verkostoitumisen historiaa	10
2.1	Merkittäviä tutkimuksia verkostoitumisesta	10
2.2	Naisten verkostoituminen Suomessa	14
3	Haastateltavien valinta	17
3.1	Milla Halme – Ompeluseura	18
3.2	Maija- Leena Hyppölä – WomenSuite	21
3.3	Pauliina Ullner Di Pietrantonio – Tiistai-klubi	23
3.4	MiB, Mothers in Business Ry – Annica Moore	26
3.5	Haastattelukysymykset	28
4	Sosiaalisen median rooli verkostojen syntymisessä	28
4.1	Sosiaalisen median rantautuminen Suomeen	29
4.2	Sosiaalisen median voima verkostoitumisessa	30
4.3	Sosiaalisen median hyödyt verkostoitumisessa	31
5	Vastauksia tutkimuskysymyksiin	35
5.1	Mistä syistä naisten verkostoja perustetaan ja miksi niihin liitytään	35
5.2	Mitä hyötyä on verkostoon kuulumisesta	42
5.3	Onko työelämäverkostoon kuulumisesta haittaa	46
5.4	Miksi naiset tarvitsevat omia verkostojaan työelämässä	49
5.5	Naisten työelämäverkostojen tulevaisuus	56
6	Yhteenveto, tulokset ja pohdinta	59
6.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tulokset	59
6.2	Miten tutkimuksessa onnistuttiin	62
	Lähteet	65
	Liitteet	

Liite 1. Haastattelukysymykset

1 Johdanto

Tässä luvussa esitellään tutkimukselle asetetut tavoitteet ja pohditaan hieman tutkimuskysymyksiä. Kappaleen alussa tutustutaan verkostojen merkitykseen työelämässä ja naisten työelämäverkostoihin. Tämän jälkeen käydään läpi tutkimuskysymykset, tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusmenetelmä. Lopuksi määritellään tutkimuksen kannalta tärkeimmät käsitteet.

1.1 Lähtökohtani tutkimuksen tekemiselle ja tutkimuksen merkitys

Työelämän verkostoilla ja verkostoitumisella ajatellaan olevan suuri vaikutus työelämän urakehitykseen (Kallunki 2016). Verkostoitumisen uskotaan vaikuttavan erityisesti työllistymiseen, sillä avautuvista työpaikoista lähes 80 % ei tule koskaan yleiseen hakuun, vaan ne täytetään muita reittejä. Puhutaan niin sanotuista piilotyöpaikoista, joihin pääsemiseen vaikuttavat erityisesti verkostot. (Jämsen & Keltanen 2017.) Sitran (Suomen itsenäisyyden juhlarahasto) teettämän tutkimuksen mukaan kaksi kolmasosaa suomalaisista uskoo, että verkostoitumistaidoilla on kymmenen vuoden sisällä merkitystä työssä pysymisessä ja työn saannissa. Kuitenkin vain 6 % tutkimukseen vastanneista piti verkostoitumistaitoja vahvuutenaan. (Sitra 2016.) Työllistymisen ja urakehityksen kannalta painetta verkostoitumiselle siis olisi, mutta kuitenkin hyvin pieni osa suomalaisista kokee olevansa verkostoitumisessa vahvoilla.

2010-luvun alussa Suomeen alkoi syntyä naisille suunnattuja työelämäverkostoja (Kilpamäki 2016). Tunnetuin näistä lienee Facebookissa toimiva Ompeluseura. Sitä, kuinka paljon naisille suunnattuja työelämäverkostoja on, on vaikea selvittää. Yhdistysrekisteristä sanoilla naiset, naisten ja verkosto löytyy muutamia kymmeniä naisten verkostoja. Epäviralliset listaukset naisverkostoista ovat pääasiassa aikakauslehtien artikkeleita tai

blogipostauksia, joissa esitellään vaikkapa 10 Suomessa toimivaa naisverkostoa. Kattavin löytämäni listaus löytyy LinkedInista, Turussa toimivan naisverkoston vetäjän listamana. Listalla on 25 verkostoa. (Hyrynsalmi 2018.) Huomaan kuitenkin sieltä puuttuvan monta verkostoa, joihin olen tutkimusta alustaessani törmännyt. Vaikka luotettavaa listaa verkostojen määrästä ei olekaan saatavilla, voidaan varmasti sanoa, että Suomessa naisille suunnattuja työelämän verkostoja on useita kymmeniä.

1.2 Lähtökohtani tutkimuksen tekemiselle ja tutkimuksen merkitys

Kuten Suomen Itsenäisyyden juhlarahaston teettämästä tutkimuksesta kävi ilmi, vain pieni joukko suomalaisista kokee verkostoitumisen vahvuudekseen. 94 % suomalaisista koki, ettei verkostoituminen ole heidän erityinen vahvuutensa. (Sitra 2016.) Koen itse myös kuuluvani tähän joukkoon. Suhtautumiseni verkostoitumiseen on kuin sohvaperunan suhtautuminen liikuntaan: tiedän sen olevan minulle hyväksi, varmasti se olisi jopa mukavaa, kunhan vauhtiin pääsisi mutta aloittaminen tuntuu hirveän hankalalta. Omalle alalleni, digitaaliseen mediaan ja markkinointiin, suunnattuja verkostoja on useampia. Olen muutamien verkostojen Facebook-jäsen, mutten ole koskaan vaivautunut osallistumaan verkostojen järjestämiin tapahtumiin. Kahden pienen lapsen äitinä, täyspäiväisenä työntekijänä ja opiskelijana aika on kortilla. Koska haluan kuitenkin mennä mukaan verkostojen toimintaan ja näin edistää myös omaa verkostoitumistani, on järkevää tehdä hieman taustatyötä. Tutkimuksen tekemisen ja aiheen valinnan kannalta, minulla on siis oma lehmä ojassa. Toivon tutkimuksesta olevan hyötyä muillekin verkostoitumisen kanssa jahkaileville. Ehkä tutkittu tieto verkostoitumisen hyödyistä tuo motivaatiota jollekulle, joka sitä verkostoitumisen suhteen tarvitsee. Tutkimuksessa tullaan myös tutustumaan viiteen erilaiseen naisten työelämäverkostoon, ja tuodaan siten verkostojen toimintaa ja mahdollisuuksia tutummaksi tutkimuksen lukijoille.

Tutkimuksen kannalta kiinnostava aspekti on myös naisten asema työelämässä. Vaikka Suomi on yksi maailman tasa-arvoisimmista maista, ei työelämän tasa-arvo ole täälläkään silti vielä täysin toteutunut. Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen teettämän tasa-

arvobarometrin mukaan 70 % naisista ja 78 % miehistä oli sitä mieltä, että tasa-arvo toteutuu hyvin suomalaisessa työelämässä. Tulos on hyvä, mutta esimerkiksi joka neljäs nainen koki tulleen vähätellyksi työpaikalla ja miehistä taas joka kymmenes. Eroa miesten ja naisten välillä siis on. (Attila, Pietiläinen, Keski-Petäjä, Hokka & Nieminen 2018.) Kehitystäkin tapahtuu. Tänä vuonna on astunut voimaan mm. perhevapaa uudistus, jonka tarkoitus on kannustaa perhevapaiden tasapuolisempaan jakautumiseen (Hakala 2019). Naisten asemaa työelämässä on leimannut epätasa-arvo mm. seksuaalisen häirinnän vuoksi. 2017 ilmiöksi nousut #metoo- liike toi seksuaalisen häirinnän yleisyyden ennennäkemättömällä tavalla esille (Kelkka 2019). Tapaukset levisivät sosiaalisen median ja internetin kautta salamannopeasti, ja vaikuttivat tekijöidensä työpaikkojen ja maineen menettämiseen. Harvardin yliopistossa tehdyn tutkimuksen mukaan #Metoo-liikkeellä on ollut todellista vaikutusta myös seksuaalisen häirinnän vähentymiseen. Kyselytutkimuksen mukaan vuonna 2016 25 prosenttia kyselytutkimukseen vastanneista oli kokenut seksuaalista pakottamista. Vuonna 2019 luku oli laskenut 14 prosenttiin. Vuonna 2016 66 prosenttia ilmoitti kärsineensä ei-toivotusta seksuaalisesta huomioista. Tämä luku oli laskenut 25 prosenttiin vuonna 2019. Seksuaalista häirintää kokeneet myös ilmoittivat herkemmin kokemastaan häirinnästä vuonna 2019. Luku oli noussut 76 prosentista 92 prosenttiin. (Johnson, Keplinger, Kirk & Barnes 2019.) 2010-luvun alussa, jolloin monet naisille suunnatuista työelämäverkostoista saivat alkunsa, #Metoo-liikettä ei ollut vielä alkanut. Yksi tutkimukseni hypoteeseista on, että työelämän epätasa-arvo oli yksi painavimmista syistä siihen, miksi naiset alkoivat 2010-luvulla perustamaan omia verkostojaan. On kiinnostavaa kuulla haastateltavieni ajatuksia asiasta ja heidän näkemyksiään siitä, millainen on naisten työelämäverkostojen tulevaisuus.

1.3 Tutkimuskysymys ja tutkimuksen tavoitteet

Opinnäytteeni päätutkimuskysymys on: Mitä hyötyjä naisten työelämäverkostoon kuulumisesta on ja miksi naisten työelämäverkostoja tarvitaan? Opinnäytteesäni tutkitaan Suomessa toimivia 2010-luvun jälkeen perustettuja, vain naisille avoimia työelämäverkostoja. Tutkimusmateriaali kerätään teemahaastatteluina. Olen saanut tutkimukseen mukaan viisi haastateltavaa, jotka ovat joko verkostonsa perustajajäseniä, pitkäaikaisia

jäseniä tai mukana verkoston hallituksessa tai toiminnassa merkittävällä tavalla. Haastattelujen avulla pyritään selvittämään syitä verkostoon liittymiselle. Oman uran vauhdittaminen ja tukeminen lienee monen naisen syy liittyä työelämä verkostoon. Onko verkostoon kuulumisesta ollut konkreettista hyötyä uran kannalta, ja jos on niin millaista? Ovatko verkostojen jäsenet/perustajat kokeneet painetta verkostoon liittymiselle tai sellaisen perustamiselle? Millainen mahtaa olla naisten työelämäverkostojen tulevaisuus? Naisten työelämäverkostot lähtivät yleistymään Suomessa samaan aikaan kuin sosiaalinen media, miten sosiaalisen median tulo on vaikuttanut verkostojen syntymiseen

Tutkimuksessa perehdytään myös verkostotutkimukseen. Tavoitteena on selvittää, millä tavalla käytännön kokemukset korreloivat tutkimuksista löydetyn teorian kanssa. Lisäksi opinnäytteen tavoitteena on luoda katsaus viiteen erilaiseen naisille suunnattuun työelämäverkostoon. Oma henkilökohtaisena agendanani on selvittää itselleni sopiva verkosto, jonka toimintaan olisi hauska lähteä mukaan.

1.4 Tutkimusmenetelmät

Tässä tutkimuksessa verkostoja lähestytään laadullisen tutkimuksen näkökulmasta. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevaa asiaa/ilmiötä, tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden avulla. (Puusa & Juuti 2020.) Tässä tapauksessa tutkin siis verkostoitumista ja sen hyötyjä haastattemieni henkilöiden avulla

Päätin kerätä tutkimukseni aineiston haastatteleamalla. Olisin voinut saada kerättyä aineistoa tutkimukseeni esimerkiksi lähettämällä kyselylomakkeen naisten työelämäverkostojen jäsenille. Halusin kuitenkin tutkimuksessani päästä kurkistamaan hieman syvemmälle niihin syihin miksi naiset tarvitsevat, liittyvät ja perustavat omia verkostoja. Us-

kon teemahaastattelujen olevan siihen paras keino. Koska haluan tutkimuksessani selvittää mm. sen, miksi naiset ovat perustaneet verkostonsa, pystyn haastattelujen kautta valitsemaan haastateltaviksi juuri ne ihmiset, jotka ovat olleet mukana perustamassa verkostoja tai muuten olleet keskeisesti mukana niiden toiminnassa. Teemahaastattelun etuna pidän myös sitä, että se soveltuu hyvin abstraktien ilmiöiden (kuten verkostoitumisen ja siitä saatujen hyötyjen) tutkimiseen. Se on myös aineistonhankintamenetelmänä joustava, koska haastattelun aikana on mahdollista kysyä tarkentavia kysymyksiä ja pyytää selittämään jotain haastattelun aikana esille tullutta asiaa tarkemmin. (Puusa & Juuti 2020.) Haastatteluja tehdessäni huomasinkin useampaan kertaan, että olin valinnut oikean metodin. Osa haastatteluista muodostui hyvinkin keskustelunomaisiksi, jolloin haastattelun lomassa nousi lisää ajatuksia ja kysymyksiä, jotka syventyivät aihetta. Ja koska haastattelussa puhuttiin haasteltavien henkilökohtaisista kokemuksista, uskon että keskustelunomainen haastattelutilanne on tutkimusmetodina hedelmällisempi kuin pelkkä kyselylomakkeen avoin kysymyskenttä.

Koska en ole kovin kokenut haastattelija, halusin valmistella kysymykset valmiiksi ennen haastatteluja. Kysymysten avulla halusin varmistaa, että haastattelut kattaisivat kaikki tutkimuksen kannalta keskeisimmät aiheet. Muodostin kysymykset melko laajoiksi ja väljiksi, jotta ne jättäisivät haastateltavalle tilaa kertoa omista kokemuksistaan haastattelukysymyksiin liittyen. Valmiita vastausvaihtoehtoja en halunnut antaa. Haastatteluja, joissa käydään läpi tietty kysymyspatteristo, siten että haastateltavat saavat vastata vapaasti omin sanoin kysymyksiin, kutsutaan puolistrukturoiduksi haastatteluksi. Tämä on siis tutkimuksessani käyttämä haastattelumetodi. Puolistrukturoidun haastattelumetodin etuna pidetäänkin juuri sitä, että kysymysten avulla saadaan kaikki tutkimuksen keskeiset aiheet käytyä varmasti läpi, mutta haastattelevilla on kuitenkin mahdollisuus kertoa aiheesta melko vapaasti. Haastattelumetodin haasteena on, että haastattelun avulla on mahdollista saada selville ainoastaan haastateltavan oma tulkinta haastateltavasta teemasta, jonka minä vielä haastattelijana tulkiten. Haastattelu on siis aina tulkittavan tulkintaa, joka täytyy osata erottaa itse asiasta/ilmiöstä. (Puusa & Juuti 2020.) Haastattelujen kautta kerätyn aineiston tulen analysoimaan teemoittelun avulla. Teemoittelussa, etsin ja haastatteluista nousseita aiheita ja peilaan haastatteluista kumpuavia havaintoja teorialähteitäni vasten. (Puusa & Juuti 2020.) Haastattelussa nousevat teemat tulevat todennäköisesti noudattamaan ainakin osittain haastattelurunkoa ja haastattelukysymyksiä.

1.5 Tutkimuksen keskeisimmät käsitteet

Seuraavaksi määritellään tarkemmin tutkimuksen kannalta keskeisimmät käsitteet.

Verkostoituminen

Vaikka verkostoitumista on tutkittu suhteellisen paljon, verkostotutkimus ollut pirstaloitunutta, ja sitä koskevan tutkimuksen suurimpana ongelmana mainitaan usein yhteneväisen määritelmän puuttuminen. (Gibson, Hardy & Buckley 2014, 146–161). Ensimmäisen määritelmän siitä, mitä verkostoituminen on, tekivät Sam Gould ja Larry Penley tutkimuksessaan vuonna 1984: ”Verkostoitumisella tarkoitetaan urakehityksen kannalta relevanttia tietoa ja tukea tarjoavien suhteiden, kontaktien ja verkostojen luomista oman työorganisaation sisä- ja ulkopuolella” (Gould & Penley 1984). Tämä määritelmä pätee hyvin myös tässä tutkimuksessa. Myöhemmissä määritelmissä verkostoitumista on avattu vielä hieman enemmän tai toisaalta myös rajattu tiukemmin koskemaan esimerkiksi vain oman organisaation ulkopuolella tapahtuvaa verkostoitumista (mm. Orpen 1996). James Michaelin ja Gary Yuklin mukaan verkostoituminen on ”Toimintaa, joka tähtää epämuodollisten ihmissuhteiden rakentamiseen oman organisaation sisä- ja ulkopuolella. Verkostoitumiseen liittyy erilaisten tunteiden tai hyötyjen vaihto (ystävyyden, toisista pitäminen, informaatio, hyödyt, vaikuttaminen).” Michael ja Yukl myös tutkivat ja listasivat erilaisia toimia, joita voidaan käyttää verkostojen rakentamiseen ja ylläpitoon. Näitä olivat mm. ihmisille soittaminen ja vierailminen, seurustelu ennen virallisia tapahtumia ja niiden jälkeen, sosiaaliin aktiviteetteihin osallistuminen, mentorointi, epäviralliset keskustelut tai juoruilu. (Michael & Yukl 1993.) Suurin osa noista toimista on edelleen työelämäverkostoilla paljon käytössä (tosin soittelu on varmasti ainakin osittain korvautunut sosiaalisella medialla ja WhatsUpilla) Omista tutkittavastani esimerkiksi Mothers in Businessillä on juuri parhaillaan käynnissä mentoriohjelma. He järjestävät myös säännöllisesti ”mingelejä” eli epäviralliseen keskusteluun tarkoitettuja tapahtumia. Kaikilla tutkimuksissa olevilla verkostoilla on käytössä myös sosiaaliin aktiviteetteihin osallistuminen, epäviralliset keskustelut ja vierailut. Juoruilua ei yhdelläkään tutkimistani verkostoista ollut virallisella agendallaan, mutta eiköhän sitä mahdu myös jonkun verran epävirallisten keskustelujen joukkoon.

Ronald Buckley, Carter Gibson ja Jay Hardy kokosivat tutkimuksessaan yhteen verkostotutkimuksien määritelmiä verkostoitumisesta ja etsivät niistä yhteisiä piirteitä. Määrittelemistä oli löydettävissä kolme yhteneväistä piirrettä. Ensimmäinen yhteneväinen piirre on, että verkostoitumista tapahtuu sekä oman organisaation sisä- että ulkopuolella. Jotkut tutkijat ovat sitä mieltä, että oman organisaation ulkopuolella tapahtuva verkostoituminen olisi hyödyllisintä, jotkut taas painottavat, että verkostoituminen sekä oman organisaation sisä- että ulkopuolella on yhtä tärkeää. (Gibson ym. 2014.)

Toinen yhteneväinen piirre määritelmissä on, että verkostoituminen on jatkuva prosessi ja se pitää sisällään muutakin kuin pelkästään ihmisten tapaamista. Verkostoitumisella luotuja suhteita kannattaisikin arvioida niiden laadun ja hyödyllisyyden kannalta. (Gibson ym. 2014.) Tämän tutkimuksen näkökulmasta edellä mainittu pitää hyvin paikkansa. Nykyään työsuhteet saattavat olla melko lyhyitä, ja harva pysyy enää koko työuraansa samassa työpaikassa. Työpaikan vaihtamisen myötä verkostot laajanevat ja muuttuvat jatkuvasti. Toisaalta verkostoista tulee myös entistä tarpeellisempia, koska ne saattavat vaikuttaa merkittävästi uuden työpaikan löytämiseen. Nykyinen lyhyiden työperiodien kulttuuri siis vaatii vahvoja verkostoja, mutta myös osaltaan auttaa niiden kehittämisessä.

Kolmas yhteneväinen piirre verkostoitumisen määritelmissä on, että verkostoituminen on tavoitteellista toimintaa. Se eroaa tavanomaisesta rennommasta sosiaalisesta kanssakäymisestä siksi, että verkostoitumisen toivotaan tuottavan myös hyötyä. Tutkimuksissa mainittuja hyötyjä, joita verkostoitumisella tavoitellaan, ovat mm. eteneminen uralla, vaikutusvallan ja resurssien saaminen sekä tiedon ja ammattitaidon lisääntyminen. (Gibson ym. 2014.) Tässä tutkimuksessa verkostoitumisella tarkoitetaan tietojen ja ideoiden vaihtoa ihmisten välillä, jotka jakavat yhteisen intressin, kiinnostuksen kohteen tai alan. Tutkimuksessa puhutaan vain ammatillisesta ja työelämään liittyvästä verkostoitumisesta. Usein verkostoituminen tapahtuu tilaisuuksissa ja tapahtumissa, joissa käydään tutustumassa uusiin ihmisiin, opitaan oman alan trendeistä ja suuntauksista, ja parannetaan näin tulevia työllistymismahdollisuuksia.

Tutkimuksessa verkostoitumiseksi katsotaan myös internetissä tapahtuva verkostoituminen. Tällöin verkostoituminen tapahtuu usein erilaisilla verkostoitumiseen erikoistuneilla alustoilla kuten LinkedInissa tai Facebookin verkostoitumisryhmissä. Online-palvelut tarjoavat paikan, jossa voidaan olla yhteydessä muihin ammattilaisiin. Niissä voidaan etsiä työpaikkailmoituksia, julkaista oma ansioluettelo ja jakaa tietoa ja kokemuksia muiden ammattilaisten kanssa. (Kagan 2020.)

Sosiaalinen media

Tässä tutkimuksessa mukana olleiden verkostojen syntymiseen on vaikuttanut sosiaalisesta mediasta erityisesti Facebook. LinkedIn on tarkoitettu työelämäverkostojen kehittämiseen ja verkostoitumiseen, ja on siksi myös tutkimuksen kannalta merkittävä sosiaalisen median alusta. Sosiaalisen median yleistymisellä ja työelämäverkostojen yleistymisellä on suora yhteys, johon tutkimuksessa syvennytään tarkemmin myöhemmin. Vaikka sosiaalisen median alustat ovat suurimmalle osalle tuttuja, on itse sosiaalinen media käsitteenä niin laaja, että se kaipaa tarkempaa määrittelyä. Tässä tutkimuksessa sosiaalinen media viittaa tietyn aikakauden digitaaliseen verkkoviestintään sekä viestintän monikanavaisuuteen ja -aistisuuteen. Sosiaalinen media ankkuroituu muutamiin kansainvälisiin suosikkipalveluihin, jotka perustuvat sisältöjen jakamiseen sekä verkostojen ja yhteisöjen rakentamiseen ja ylläpitämiseen. Sosiaalisen media ja sen palvelut ja käyttötavat muuttuvat jatkuvasti. (Suominen Östman Saarikoski & Turtiainen 2013.)

Verkosto

Verkosto on joukko asioita, jotka muodostavat keskenään yhteenliittymän, jota eri vahvuiset ja laatuiset siteet yhdistävät (Airala 2021). Verkostotutkimuksessa verkosto kuvataan kokoelmana pisteitä, jotka linkittyvät jonkun tyyppisen assosiaation kautta. Pisteet verkostossa voivat edustaa mitä tahansa asiaa (ihmisiä, paikkoja, resursseja) ja linkit voivat edustaa millaista tahansa suhdetta pisteiden välillä (esimerkiksi, reittiä, välimatkaa, perheen jäsentä tai kollegaa). Sosiaalista verkostoa kuvattaessa pisteet ovat ihmisiä ja linkit niiden välillä edustavat suhdetta heidän välillään. Kuvaamalla verkostot graa-

fisesti pyritään löytämään malleja, ja selvittämään missä olosuhteissa tietyt mallit syntyvät, ja mitä seurauksia niillä on. Ihmisten toiminta, kun on riippuvaista heidän ympärillään olevasta sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. Verkostoja tutkitaan paljon myös empiirisesti ja laadullisesti, kuten tässä tutkimuksessa tehdään. (McCulloh Armstrong & Johnson 2013.)

Verkostoja on kaikkialla, ja näin digitaalisella aikakaudella eläessämme voisi sanoa, että verkostot ympäröivät meitä. Elämme tieto ja verkostoyhteiskunnassa. Jos mietin kaikkia sosiaalisen median tilejäni, entisiä ja nykyisiä kollegoja ja opiskelukavereitani, perheitäni, ystäviäni ja sukulaisina verkostoina, huomaan, että elämäni on ympäröity verkostoilla. Moni asia on myös verkostojeni varassa. Internetin (joka itsessään on yksi suuri valtava teknologian luoma verkosto) myötä yhteiskunta on, oman näkemykseni mukaan, verkostoituneempi kuin koskaan aikaisemmin.

Verkostoja on aina ollut, niin sosiaalisia verkostoja kuin myös teknologian luomia/teknisiä verkostoja. Ennen digitaalista aikaa teknologian luomia verkostoja ovat olleet esimerkiksi laiva ja junaliikenneverkostot. Verkostoyhteiskunta, jossa nykyisin elämme, ei ollut kuitenkaan ollut mahdollista ennen internetiä. Verkostolle tyypillisiä piirteitä ovat joustavuus, nonlineaarisuus ja rajoittamattomuus. Ne ovat hajautettuja ja koostuvat useista eri kontaktipisteistä, joiden välillä ja ympärillä tieto kulkee. Tietoa ja tiedon saantia pystytään rajoittamaan ylhäältä käsin, kuten esimerkiksi Kiinan tai PohjoisKorean valtiot tekevät. Verkostoja sen sijaan on hyvin vaikea kontrolloida ja hallita ylhäältä käsin. Kun verkosto on teknisessä muodossa, kuten vaikkapa internetissä, on helppo huomata, kuinka helposti tieto verkostossa ohittaa sen eteen asetetut esteet. (Jones & Holmes 2011.)

Esimerkki siitä, miten verkostossa tiedon leviämistä on lähes mahdotonta estää, on vaikkapa internetiin leviävät videot. Ne leviävät edelliseltä katsojalle seuraavalle ja vaikka alkuperäinen video saataisiinkin poistettua, on sitä mahdotonta saada kokonaan poistettua, koska uusi kopio leviää aina seuraavalle käyttäjälle. Viime vuosina Yhdysvalloista on tullut useampikin esimerkki siitä, millainen voima verkkoon menneellä videolla voi

olla. Virkavallan voimankäyttöä USA:n mustaa väestöä kohtaan protestoiva Black Lives Matter- liike pääsi kansainvälisiin otsikoihin, kun poliisi tappoi pidätyksen yhteydessä George Floydin, ja siitä kuvattu video levisi internetiin. Joe Bidenin virkaanastujaispäivänä Yhdysvaltain kongressiin hyökänneiden ihmisten kasvot levisivät kuvien ja videoiden kautta ympäri maailman. Internetin muodostaman verkoston kautta tieto leviää silmänräpäyksessä joka puolelle maailmaa. Opinnäytteessäni verkostolla tarkoitetaan Suomessa toimivia työelämän verkostoja, jotka on nimetty ja joilla on tai on ollut säännöllistä toimintaa ja joiden toimintaan on mahdollista liittyä mukaan. Tutkimuksessani verkosto voi toimia internetissä, reaaliaikaisessa maailmassa tai molemmissa.

2 Verkostotutkimuksen ja naisten verkostoitumisen historiaa

Tässä luvussa esitellään lyhyesti merkittäviä verkostoitumista koskevia tutkimuksia. Sen jälkeen käydään tiiviisti läpi naisten verkostoitumisen historiaa Suomessa.

2.1 Merkittäviä tutkimuksia verkostoitumisesta

Verkostojen tutkimus juontaa juurensa 1970-luvun alkuun, tarkemmin sanottuna vuoteen 1973, jolloin julkaistiin kaksi tutkimusta, joista verkostojen tutkimisen voidaan katsoa alkaneeksi. Toinen oli Mark Granovetterin artikkeli *The strength of weak ties* ja toinen Henry Mintzbergin kirja *The Nature of Managerial Work*. (Gibson ym. 2014.) Sosiologian tutkija Mark Granovetter todisti artikkelissaan, kuinka verkostot muodostuvat, ja näytti sen matemaattisten kaavioiden avulla. Yksinkertaisimmillaan kaavio näyttää esimerkiksi tältä:

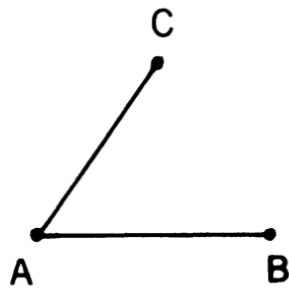


FIG. 1.—Forbidden triad

Kuvio 1. Mark Granovetterin kaava verkostoitumiselle (Granovetter 1977).

Tässä henkilöllä A on side henkilöön C ja B, mutta henkilöllä B on side vain A:han. Granovetter todistaa tutkimuksessaan, että tämä skenaario ei itse asiassa koskaan tapahdu. Henkilö A nimittäin muodostaa sillan henkilön B ja henkilön C välille. Hän kutsuu tätä yhteyttä henkilön C ja B välillä löyhäksi siteeksi. Granovetter todistaa tutkimuksessaan, kuinka nämä löyhät siteet muodostavat yhteyksiä todennäköisemmin erilaisten ryhmien välille kuin vahvat. Vahvat siteet keskittyvät hyvin spesifien ryhmien sisälle, eivätkä ala muodostamaan verkostoja niin todennäköisesti kuin löyhät siteet. (Granovetter 1977.) Tässä saattaa olla yksi selitys työelämäverkostojen voimalle. Työelämässä ihmiset on harvemmin sidottu toisiinsa vahvoihin siteisiin (kuten esim. perhesuhteissa) ja tällöin he myös Granovetterin (1977) mukaan verkostoituvat todennäköisemmin muiden erilaisten ryhmien kanssa ja tekevät heidän kanssaan yhteistyötä.

Toinen tutkimus verkostotutkimuksen alussa oli Henry Mintzberg esimiesten toimintaa koskeva tutkimus. Mintzberg seurasi esimiehiä heidän työssään ja jakoi sitten heidät sen perusteella erilaisiin rooleihin. Hän myös tutki, millä tavalla hänen tutkimuksensa kohteet loivat ja ylläpitivät sosiaalisia verkostoja. (Mintzberg 2015.)

Pian näiden tutkimusten jälkeen tutkijat alkoivat kiinnostumaan verkostoitumisesta urakehityksen kannalta. Sam Gould ja Larry Penley julkaisivat vuonna 1984 tutkimuksen, jossa keskityttiin tutkimaan seitsemää erilaista strategiaa, joiden avulla voisi edetä uralla

siten, että myös palkka nousisi. Näitä olivat mm. ylitöiden tekeminen, ohjauksen hakeminen mentorilta, itsensä ja saavutustensa esille tuominen esihenkilöille ja työntekijää ylempänä oleville, sekä verkostoituminen. Tutkimuksessa seurattiin ja tutkittiin useita työntekijöitä eri aloilta, ja tehtiin erilaisia hypoteeseja nais ja miestyöntekijöistä. Oletus oli, että miespuoliset työntekijät tekisivät enemmän ylitöitä, kun taas naispuoliset hakisivat enemmän ohjausta ja tukea, ja myöskin verkostoituisivat enemmän. Hypoteesi piti siltä osin paikkaansa, että naiset ilmoittivat tutkimuksessa hakevansa miehiä enemmän ohjausta. Miehet taas ilmoittivat verkostoituvansa naisia enemmän. Tutkimuksen seitsemästä eri strategiasta eniten vaikutusta palkkaan päällikkötasolla oli verkostoitumisella ja itsensä esille tuomisella. (Gould & Penley 1984.)

Löyhien siteiden lisäksi, tutkivat ovat tutkineet myös vahvoja siteitä. Herminia Ibarra 1990-luvun loppuun sijoittuvan tutkimuksen mukaan, vahvoista siteistä on hyötyä erityisesti epävarmoissa ja muutostilanteissa. Esimerkiksi silloin kun pitäisi löytää uusi työpaikka. Ibarra jakoi tutkimuksessaan verkostot epämuodollisiin ja muodollisiin. Muodollisia verkostoja olivat mm. esihenkilöiden ja alaisten väliset suhteet. Heidän kanssakäymistään määrittelee se, että suhde tulee ylhäältä annettuna. Heidän on oltava keskenään kanssakäymisissä saadakseen esimerkiksi työtehtävät hoidettua. Ibarra tutkimuksen mukaan sekä vahvoista että löyhistä siteistä on hyötyä työuran kannalta. Epämuodollisissa suhteissa kanssakäyminen perustuu enemmän omaan kiinnostukseen. Se voi olla työhön liittyvää tai sosiaalista tai molempia. Ibarra tutkimuksessa naisilla ja vähemmistöillä todettiin olevan enemmän vahvoja kuin heikkoja siteitä. (Ibarra 1996.)

Granovetter todisti löyhien siteiden merkityksen verkostoitumisessa (Granovetter 1977). Ibarra tutkimus taas osoitti, etteivät kaikki hyödy löyhistä siteistä samalla tavalla. Heikoista siteistä oli kaikkein eniten hyötyä johtavissa asemassa toimiville valkoisille miehille ja vähiten naispääliköille. Naispääliköt hyötyivät eniten siitä, että heillä oli vahva side strategiseen kumppaniin, esimerkiksi mentoriin, joka pystyi tutustuttamaan naisen omille verkostoilleen ja vahvistamaan näin naispäälikön omaa verkostoa ja suhteita. Lisäksi epävarmoissa työtilanteissa, esimerkiksi työttömyyden uhatessa, vahvat siteet olivat hyödyllisiä ja merkityksellisiä. Heikot siteet taas hyödyttivät vahvassa asemassa olevaa etenemään urallaan entisestään. (Ibarra 1996.)

HansGeorg Wolff ja Klaus Moser tutkivat verkostoitumisen merkitystä urakehityksen kannalta. Pitkittäistutkimuksessa pyrittiin tutkimaan verkostoitumisen vaikutuksia syvällisemmin ja pidemmältä ajalta kuin aiemmat tutkimukset olivat tehneet. Tutkimuksessa otettiin huomioon sekä työntekijän oman organisaation sisällä tapahtuva verkostoituminen kuin organisaation ulkopuolella tapahtuva verkostoituminenkin. Tutkimus tehtiin kyselytutkimuksena kolmen vuoden aikana (jokaisena vuonna lähetettiin uusi kysely), jossa osallistujat vastasivat moninaisesti verkostoitumiseen ja työhön liittyviin kysymyksiin ja ilmoittivat myös tarkat palkkansa. Tutkimushypoteeseina oli mm., että verkostoituminen vaikuttaa positiivisesti palkkakehitykseen ja tyytyväisyyteen omaa uraa kohtaan. Nämä hypoteesit pitivät paikkansa. Tutkimuksessa osoitettiin, että organisaation sisäisten sekä ulkoisten yhteyksien rakentaminen ja ylläpito vaikuttivat merkittävästi tyytyväisyyteen ja palkkakehitykseen. (Wolff & Moser 2009.)

2000-luvulle tultaessa naisten verkostoitumista pidettiin ensiarvoisen tärkeänä lasikattojen¹ murtamisessa (Forret & Dougherty 2004). Monica Forret ja Thomas Dougherty tutkivat, miten verkostoitumisen avulla luodut suhteet helpottivat naisten pääsyä organisaatioiden ylempiin kerroksiin. Tutkimustulokset kuitenkin osoittivat, etteivät naiset hyötynneet verkostoitumisesta yhtä paljon kuin miehet, vaikka he olisivat panostaneet verkostoitumiseen yhtä paljon tai jopa enemmän. Lopputulos saattoi olla jopa negatiivinen, eli naisten saamat korvaukset ja palkat laskivat. Syyksi arveltiin sitä, että naiset joutuivat ottamaan ajan verkostoitumiselle vapaa-ajastaan, toisin kuin miehet, jotka pystyivät tekemään sitä työaikana. Kun otettiin vielä huomioon se, että naiset vastasivat suurelta osin kotitöistä, vei verkostoituminen voimavaroja mutta ei tuottanut toivottuja tuloksia. Miesten myös oletettiin olevan hanakampia neuvottelemaan itselleen korkeampia palkkoja ja korvauksia kuin naisten. Oman profiilin nostaminen organisaation sisällä, esimerkiksi tekemällä organisaatiossa esillä olevia työtehtäviä tai osallistumalla työryhmiin, vaikutti positiivisimmin naisten työuriin. (Forret & Dougherty 2004.)

¹ Sukupuolten tasa-arvokeskustelussa käytetty vertauskuva näkymättömästä esteestä, joka estää naisten urakehityksen kaikkein korkeimpiin virkoihin. (Wikipedia.org)

Viime vuosikymmeninä verkostojen tutkimuksessa on keskitytty ura ja palkkakehityksen lisäksi mm. sukupuolen ja persoonallisuuden vaikutuksiin verkostoitumisessa. Verkostotutkimus on kuitenkin ollut pirstaloitunutta, eikä se ole pysynyt median verkostoitumista kohtaan kasvavan kiinnostuksen perässä. (Wolff, Moser & Grau 2008.)

2.2 Naisten verkostoituminen Suomessa

Feminismin historia ja siihen liittyvät teemat ovat aiheena niin laaja kokonaisuus, että siitä voisi kirjoittaa hyllyllisen kirjoja. Tämän luvun pieni historiikki on siis vain pintaraapaisu aiheeseen. Feminismin historiaa on kuitenkin syytä käydä hieman läpi, koska naisten verkostoituminen Suomessa kulkee käsi kädessä Suomessa tapahtuneen feministisen liikehdinnän kanssa. Naisten asioita ajavia yhdistyksiä ja verkostoja on perustettu niinä aikoina, kun suomalaiset naiset ovat yhdistäneet voimansa ajaakseen asioitaan ja oikeuksiaan eteenpäin. Liikehdintä on ollut aaltomaista, nousuineen ja tasankovaiheineen. (Karasteenpää 2018.)

Suomalaisen naisasialiikkeen ensimmäinen taistelukausi sijoittuu vuosille 1884–1908. Kautta kutsutaan myös feminismin ensimmäiseksi aalloksi. Naisen asema oli tuolloin kotiin sidottu. Naisilla ei ollut äänioikeutta eikä oikeutta omistaa. Tähän asiaan ensimmäisen aallon feministit halusivat saada muutoksen. Suomessa naiset saivatkin äänioikeuden ensimmäisenä Euroopassa, vuonna 1907. Samaan aikakauteen sijoittuu naisten ensimmäisten omien yhdistysten ja järjestöjen synty. (Jallinoja 1983, 32–91.)

Suomen ensimmäinen naisasiajärjestö, Suomen Naisyhdistys, perustettiin jo vuonna 1884. Se ajoi naisten kansalaisyhteisyyksiä ja oikeuksia koulutukseen ja työelämään. Seuraavaksi syntyi edelleen voimissaan oleva Marttaliitto (entiseltä nimeltään Sivistystä Kohteille). Myös 1900-luvun alkupuolella perustetut Naisjärjestöjen keskusliitto ja Suoma-

lainen naisliitto ovat edelleen olemassa. Vuonna 1922 perustettiin Suomen Akateemisten naisten liitto, joka on edelleen toiminnassa. (Kilpamäki 2016.) Itsenäistymisen jälkeen naisliike kuitenkin laantui pitkäksi aikaa. Naisasiajärjestöt keskittyivät kotivalistustyöhön, ja sille asialle jäätiin sitten vuosikymmeniksi. Naisten jäivät marginaaliin politiikassa ja äidin paikan ajateltiin olevan kotona. Ajateltiin, että perheen toimeentulosta huolehtiminen kuuluu isälle ja ainoastaan nainen on sopiva huolehtimaan lapsista. Rasakaaksi tulleet tytöt erotettiin koulusta, kun taas poikia ei juuri koskaan rangaistu seksistä. Korkeakoulu opiskelijoista jo puolet oli naisia, mutta heistä suuri osa keskeytti opinnot häiden jälkeen. Päivähoitomahdollisuudet lapsille olivat heikot. (Jallinoja 1983, 112.)

1960-luvun loppupuolella alkoi syntyä uusia naisten yhteiskunnallista asemaa edistäviä ryhmiä työelämään siirtyvien naisten toimesta. Alkoi suomalaisen naisasialiikkeen toinen taistelukausi. Tällöin syntyi Yhdistys 9niminen järjestö, joka ajoi mm. oikeutta subjektiiviseen päivähoitoon ja aborttiin. Yhdistys 9 agendana oli hävittää sukupuolijako sieltä missä sitä ei nähty tarpeelliseksi. Yhdistyksessä haluttiin edistää sitä, että molemmilla sukupuolilla olisi mahdollisuus käydä töissä ja jäädä kotiin hoitamaan lapsia. Lisäksi haluttiin päivähoitopaikkoja lapsille. Silloin naisten oli vaikea mennä työelämään jo senkin vuoksi, ettei päivähoitopaikkoja ollut tarjolla. Puhuttiin miesten ahtaasta roolista tunteiden näyttämisen suhteen, ja kaksinaismoralismista mikä vaati naisilta siveellisyyttä mutta miehiltä ei. Yhdistys 9 ajoi myös abortin vapauttamista ja ehkäisyn tuomista kaikkien ulottuville. He onnistuivat asioiden läpi viemisessä. Saatiin päivähoitolaki, isyysloma ja abortin vapautus. Myös ravintolat, jonne naisille ei ollut aiemmin asiaa, avautuivat nyt myös naisille. Yhdistys 9 oli toiminnassa vuosina 1966–1970 ja sai aikaan myös sen, että naisasia levisi päättäjille saakka. (Jallinoja 1983, 123–185.)

1970-luvulle tultaessa kansainvälinen vasemmistonuorten liikehdintä ja poliittinen elämäntapa levisivät myös Suomeen. Feminismistä puhuttiin kuitenkin tuolloin lähinnä suomenruotsalaisten piireissä. Suomenkieliseen Suomeen feminismi aatteena tuli 1980-luvulle tultaessa. Tällöin akateeminen feminismi alkoi syntyä, ja yliopistoissa alettiin tutkia naiseen liittyvää historiaa, jota oli aiemmin pidetty vähäpätöisenä. Järjestöjen kannalta kiinnostavaa on, että nuoret feministit kaappasivat vanhan naisasiajärjestön Naisten Unionin. Siitä tuli Suomenkielisen feministisen toiminnan pääpaikka. Myös muut liikkeet

tulivat mukaan toimintaan mm. Seta ja ympäristöliike. 90-luvulla feministinen liikehdintä näkyi esimerkiksi kettutyttöilmionä ja 2010-luvulla #metoo-liikkeenä. (Karasteenpää 2018.)

Tällä hetkellä elämme feminismin neljättä aaltoa. Neljännessä aallossa puhutaan paljon intersektionaalisesta feminismistä, jolla tarkoitetaan useiden sortavien asioiden, kuten luokan, vammaisuuden tai seksuaalisen suuntautumisen huomioon ottamista. Tämän vuosikymmenen feministinen liikehdintä näkyy erityisesti internetissä, ja leviää laajemmin kuin koskaan aikaisemmin. Pääpaino ei ole enää miesnaisjaottelulla, vaan nyt puhutaan vähemmistöjen oikeuksista. Kun liikehdintä alkaa vakiintua alkaa sen ympärille muodostumaan järjestötoimintaa, yrityksiä ja verkostoja. Nykyään feministisiä asioita tuovat esille Suomessa mm. feministinen ja antirasistinen FemR- järjestö ja feministinen miesten järjestö Mies Ry. (Karasteenpää 2018.) Feminismin neljännelle aalloille ominaista on tiedon nopea leviäminen internetin välityksellä. Esimerkiksi #metoo kampanja levisi hyvin lyhyessä ajassa maailmanlaajuisesti ilmiöksi, internetin ja sosiaalisen median välityksellä. Neljännen aallon feminismiin kuuluu myös ryhmäytyminen. Aikaisemmissa feminismin aalloissa ihmisillä ei ollut aina mahdollisuutta tavata tai kommunikoida keskenään. Neljännessä aallon feministiseen liikehdintään kuuluu ryhmäytyminen, niin verkossakin kuin reaali maailmassakin. Kun kommunikointi tapahtuu sekä verkossa, että kasvokkain, ihmisten väliset suhteet muodostuvat vahvoiksi. Ryhmille on tyypillistä myös, että niissä tapahtuvan vuorovaikutuksen ja verkostoitumisen perusteella muodostuu tietyille aiheille omistautuneita ryhmiä. Näillä ryhmillä on paljon tietoa ja tahtoa ajaa heidän valitsemiaan spesifejä aiheita. Kun ryhmä on vahva, heillä on myös paremmat mahdollisuudet saada oikeaa vaikutusta aikaiseksi. Ryhmiin järjestyneet naiset saavat tukea toisiltaan, ja käyttävät ryhmiä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tällaisten ryhmien toiminta luo kansainvälisen feministisen aktivismin rakenteen, joka ylittää paikalliset poliittiset tai maantieteelliset olosuhteet. (Peroni & Rodak 2020.)

3 Haastateltavien valinta

Tässä luvussa esittelen haastateltavani ja verkostot, joita he edustavat. Haastattelin viisi henkilöä, joista jokainen edustaa omaa verkostoaan. Valitsin haastateltaviksi henkilöitä, jotka ovat olleet merkittävällä tavalla mukana verkostonsa toiminnassa. He ovat olleet joko perustamassa, johtamassa tai aktiivisina jäseninä verkostoissaan useamman vuoden. Jokaisella haastateltavallani on kuitenkin hieman toisistaan poikkeava rooli/lähtökohta verkostoonsa nähden. Pidän tätä tutkimuksen kannalta mielenkiintoisena. Toiveisiani oli saada mukaan tunnettuja ainakin muutama hyvin tunnettu verkosto. Lisäksi halusin valita verkostoja, joiden perustamamisajankohta sijoittuu 2010-luvun alkuun, jolloin naisten työelämäverkostot alkoivat yleistymään Suomessa. Tämä onnistui hienosti, jokainen haastateltava, jolle lähetin kutsun, suostui haastatteluun. Sain mukaan jäsenmäärältään pienen kaupungin kokoisen Ompeluseuran, tunnetun ja erittäin aktiivisesti toimivan Mothers in Businessin. 2010-luvun uranuurtajia edustavat Tiistaiklubin ja Future Femalen ja uutta ja tuoretta lähestymiskulmaa edustavan WomenSuiten.

Koska tämä opinnäyte on medianomin yamk- linjalle, valitsin mukaan verkostoja, joihin media/markkinointi/digitaalisella alalla työskentelevän olisi mahdollista liittyä. Tutkimuksen kannalta oli kuitenkin mielekästä valita toisistaan muuten erovia verkostoja, jotta haastatteluista saadaan monipuolista aineistoa. Media, viestintä ja markkinointi alaa tutkimuksessa edustavat Tiistaiklubi ja WomenSuite. Myös Ompeluseuralla on markkinoinnille ja viestinnälle omat alaryhmänsä. Future Female on digitaalisen median, teknologian ja ICT alalla työskenteleville suunnattu verkosto, ja osuu myös näin samaan ryhmään. Mothers in Business on rajaukseltaan laajempi, koska kohderyhmä on urasuuntautuneiden äitien verkosto, heillä yhteinen nimittäjä on siis perheellisyys.

WomenSuite edustaa pientä ja nuorta verkostoa, joka toimii yhden vetäjän varassa. Ompeluseura on taas tutkimuksen suurin verkosto, jossa kiinnostavaa on myös se, että kyseessä on oikeastaan valtava Facebook-ryhmä, jonka ympärille on sitten alkanut muodostua muita toimintoja. Tiistaiklubi edustaa verkostoa, jonka toiminta on jo päättynyt ja Future Female taas verkostoa, jonka toiminta oli jo päässyt hiipumaan mutta heräteltiin uudelleen henkiin. Millaisia kokemuksia näiden ryhmien edustajilla on verkostoistaan ja poikkeavatko ne kovasti toisistaan?

Digitaalisuus on toinen tekijä, joka yhdistää tutkimukseni verkostoja. Digitaalisuus on luonnollisesti vahva osa media/viestintä/markkinointi ja teknologia aloja, ja se on myös mullistanut kaikki edellä mainitut alat perin pohjin. Onko digitaalisten asioiden parissa työskentelevillä naisilla ollut erityinen tarve omille verkostoille, vai ovatko he vain osanneet parhaiten hyödyntää digitaalisia kanavia verkostojen perustamisessa? Kaikki tutkimukseen osallistuneet verkostot toimivat tai ovat toimineet myös digitaalisilla alustoilla. Koronavuosi on myös pakottanut verkostot siirtymään digitaalisiin ratkaisuihin entistä enemmän. Tapahtumat ovat muuttuneet webinaareiksi ja tapaamiset etätapaamisiksi. Osa haastatteluista tehtiin kesällä, jolloin pystyin tapaamaan haastateltavat kasvokkain. Loput haastatteluista tehtiin etäyhteyden kautta syksyllä, jolloin kasvokkain tapaaminen ei enää ollut suositeltavaa. Esittelen seuraavaksi lyhyesti haastateltavani ja heidän verkostonsa.

3.1 Milla Halme – Ompeluseura

Ompeluseura on todennäköisesti ainakin nimenä tuttu suurimmalle niistä naisista, jotka työskentelevät asiantuntijatehtävissä Suomessa, niin isoksi verkosto on kasvanut sen perustamisvuodesta 2012. Facebook-alustalla toimivassa naisten työelämäverkostossa on jo noin 34 000 jäsentä, pienen suomalaisen kaupungin verran. Osa jäsenistä on aktiivisia ja osa vähemmän aktiivisia, osa saattaa olla täysin unohtanut kuuluvansa ryhmään. (Halme 26.06.2020.)

Jotta kaikille Ompeluseuran jäsenille olisi oman alan kannalta relevanttia sisältöä ja keskustelua, on ompeluseuran sisällä kymmeniä alaryhmiä mm. Ompeluseuran talousgurut, Ompeluseuran järjestöryhmä, Ompeluseuran viestintä-, markkinointi- ja media-ammattilaiset ja Ompeluseuran Level Up- koodarit. Ryhmissä keskustellaan nykypäivän työelämästä, jaetaan vinkkejä ja kokemuksia, pureudutaan nykypäivän työelämän haasteisiin ja jaetaan mm. työpaikkailmoituksia. (Ompeluseura 2021.)

Kun aloin miettimään sopivia verkostoja tutkimukseeni, Ompeluseura tuli ensimmäisenä mieleen. Kuulun itsekin Ompeluseuran Facebook-ryhmään, sekä muutamaankin alakohtaiseen alaryhmään. Olin myös törmännyt ompeluseuran perustajajäsenien haastatteluihin, joissa he valottavat sitä, miksi suomalaiset naiset ja naiset identifioituvat tarvitsevat oman työelämäverkoston. Tämä on yksi tutkimukseni ydinkysymyksistä. Kiinnostavaa tutkimukseni kannalta oli myös se, että Ompeluseura toimii digitaalisella alustalla.

Ompeluseuran jäsenet voivat halutessaan järjestää tapahtumia ja tapaamisia, kunhan aihe on sellainen, että se hyödyttää muita jäseniä. Verkoston alaryhmät saattavat olla hyvinkin aktiivisia ja järjestää paljon tapahtumia ja tapaamisia jäsenilleen, mm. CV-kliinikoita, työpaikkavierailuja ja tapahtumia, jotka tapahtuvat muualla kuin verkossa (koronapandemia on tosin rajoittanut tapaamisia merkittävästi). Ompeluseura poikkeaa kuitenkin muista tutkimuksessani mukana olevista verkostoista siinä, että se on ytimeltään Facebookissa toimiva ryhmä, jolla ei ole ylläpitäjien, hallituksen tms. tarjoamia tapahtumia/toimintaa. Tapaamiset, CV-klinikat ja muu toiminta on jäsenien organisoimaa. Kuka tahansa Ompeluseuran jäsen voi perustaa alaryhmän olemalla yhteydessä ylläpitoon ja esittelemällä ideansa alaryhmästä, jonka haluaisi perustaa. (Halme 26.06.2020.)

Tutkimukseni kannalta kiinnostavan Ompeluseurasta tekee myös sen perustamisajankohta. Ompeluseura syntyi 2010-luvun alussa, kuten moni muukin naisten työelämäverkostot. Naisverkostojen yleistyminen ajoittuu samaan ajankohtaan kuin sosiaalisen me-

dian yleistyminen Suomessa, näiden asioiden yhteys on kiinnostavaa tutkimukseni kannalta. Facebook-ryhmänä Ompeluseuraa ei voisi olla olemassa ilman sosiaalista mediaa.

Korkeasti koulutettuna pääkaupunkilaisena olen tyypillinen Ompeluseuran jäsen, sekä korkeakoulutus että pääkaupunkilaisuus korostuvat ryhmässä. Myös ikäni puolesta edustan keskiverto-ompeluseuralaista: ryhmässä on mukana eniten 25–50-vuotiaita, eli aktiivisessa työelämässä olevia ihmisiä. Kaikista eniten mukana on kolmekymppisiä, joihin itsekin vielä nipin napin kuulun. (Halme 26.06.2020.)

Ompeluseuraryhmä sai alkunsa Ompeluseuran toisen perustajan Marja Teikarin ideasta. Molemmat perustajat, Marja Teikari ja Milla Halme, olivat tuolloin uransa alkutaipaleella. Teikari törmäsi työelämässä tilanteeseen, jota piti räikeän epärealistisena. Tilanteesta siisuuntuneena hän laittoi viestin kaverilleen Halmeelle, ja kysyi, olisiko työelämän haasteista keskustelemiseen tarkoitettun Facebook-ryhmän perustaminen hyvä idea. Naisten toimesta perustettiin Facebook-ryhmä. Ryhmään kutsuttiin heidän verkostoistaan samassa elämän tilanteessa olevia naisia, jotka olivat kiinnostuneita keskustelemaan työelämästä. Ryhmässä oli aluksi muutama kymmenen jäsentä, jotka jakoivat keskenään työpaikkavinkkejä, kokemuksia, kysymyksiä ja neuvoja työelämään liittyen. Jäsenet kutsuivat mukaan lisää ihmisiä ja hyvin pian tultiin siihen tilanteeseen, että ryhmään piti suuren jäsenmäärän vuoksi alkaa luomaan sääntöjä, ja muutaman vuoden päästä myös lisätä ylläpitäjiä. Parin vuoden sisällä Ompeluseura-ryhmän struktuuri muodostui ja ryhmä sai mm. oman logonsa. Alusta asti oli selvää, että ryhmä olisi avoin ainoastaan naisille ja sukupuolivähemmistöille. Vaikka Teikari ja Halme olivat ompeluseuran perustamisen aikoihin vasta uransa alussa, he olivat ehtineet jo törmätä työelämässä tilanteisiin, joissa tasa-arvo sukupuolten välillä ei toteutunut. Tilanne, joka toimi ompeluseuran perustamisen alkusysäykseni liittyi sekin niin ikään tasa-arvokysymykseen. Sukupuolten välisestä epätasa-arvosta jäsenillä oli henkilökohtaista kokemusta, ja siihen he kokivat voivansa tarttua. (Halme 26.06.2020.)

Haastattelin toista Ompeluseuran perustajaa Milla Halmetta syksyllä 2020 etäyhteyden kautta. Ompeluseuran perustamisen aikoihin Halme oli juuri saanut päätökseen hallintotieteidenmaisterin opinnot. Nykyään hän toimii lastenoikeusjärjestö Plan International Suomen vaikuttamistyön johtajana. Pyydän haastatteluissa haastateltaviani ensimmäiseksi määrittelemään verkoston ja heidän oman verkostansa. Halme määrittelee verkoston joukoksi ihmisiä, joihin olemme jollain tavalla kytköksissä. ”Se on yhteisö, jonka jäsenillä on jokin yhteinen nimittäjä tai agenda. Esimerkiksi keskusteluryhmä, joka Ompeluseurakin on, voi olla verkosto. Ompeluseura on verkostona aika löyhä. Suuren jäsenmääränsä vuoksi sinne mahtuu paljon erilaisia motiiveja kuulua joukkoon, tai seurata keskustelua. Ompeluseuralla on kuitenkin hyvin selvä ja syy olla koolla, työelämäkeskustelun tarve.” (Halme 26.06.2020.)

3.2 Maija- Leena Hyppölä – WomenSuite

Baronan Head of contenttina työskentelevän Maija-Leena Hyppölä luotsaama WomenSuite on verkostona tutkimukseni nuorin. Se on perustettu 2017. (Hyppölä 16.06.2020.) Vaikka monien naisille suunnattujen työelämäverkostojen alku sijoittuu 2010-luvun alkupuoliskolle, syntyy uusia verkostoja edelleen. WomenSuiten tarina osoittaa, ettei työelämässä toimivien naisten verkostoitumisen tarve ole ainakaan vähentynyt viime vuosikymmenen alusta.

WomenSuite syntyi sattumalta. Hyppölä laittoi Ompeluseuran markkinoinnin ja viestinnän alaryhmän Facebook-seinälle postauksen, jossa kysyi, kiinnostaisiko ketään ryhmässä olevaa lähteä After Workseille ja tutustua näin muihin alalla työskenteleviin ihmisiin. Viestiin tuli yli sata vastausta. Samassa viestiketjussa järjestyi tapaamiselle tilat ja Hyppölä keksi tapaamiselle myös teeman. Ensimmäiseen tapaamiseen tuli noin 100 osallistujaa ja siitä toiminta lähti pyörimään. Nykyään WomenSuiten Facebook-ryhmässä on noin 1400 jäsentä. (Hyppölä 16.06.2020.)

Tutkimuksessani WomenSuite edustaa media-alan verkostoja, se on suunnattu markkinointi- ja viestinnän sekä media-alan ammattilaisille. Halusin tutkimukseeni mukaan ainakin muutaman toisistaan poikkeavan media-alan verkoston. WomenSuite on tutkimuksen tuorein verkosto, kun taas toinen tutkimuksessa mukana oleva media- ja viestinnän alan verkosto Tiistai-klubi on jo päättänyt toimintansa. WomenSuite poikkeaa muista tutkimuksessa mukana olevista verkostoista myös siinä, että sen pääpaino on, matalankynnyksen verkostoitumisessa. WomenSuiten tarkoitus on, että samalla alalla ja samalla alueella työskentelevät naiset voisivat oppia tuntemaan toisensa, ilman pönöttämistä, henkilökohtaisella tasolla.

Hyppölä kertoo WomenSuiten olevan kaverihenkkinen ammattiverkosto. Siellä jaetaan tietoa, mutta painopiste on toisiin ihmisiin tutustumisessa. Verkoston tarkoitus on oppia tuntemaan samalla alueella ja samalla alalla työskenteleviä ihmisiä, jolloin oma verkosto kasvaa luontaisella tavalla. Vaikka WomenSuite on työelämäverkosto, siellä keskustellaan paljon henkilökohtaisella tasolla. Tämän koetaan olevan juuri WomenSuiten vahvuus ja sitä halutaan vaalia. (Hyppölä 16.06.2020.)

WomenSuite verkosto toimii Helsingissä ja live-tapaamiset ovat usein paikallisten yritysten tiloissa. Korona-aikana tapaamiset ovat siirtyneet verkkoon, ja näin ollen myös muualla kuin Pääkaupunkiseudulla asuvilla on mahdollisuus osallistua WomenSuiten tapahtumiin ja toimintaan. Tapahtumissa on ensin vierailijan puhujan/puhujien puheen vuoro, jossa keskitytään yleensä johonkin alaan liittyvään teemaan. Tapahtumissa on pureuduttu mm. virtuaalifasilitointiin, asiakastutkimukseen, sisältömarkkinointiin ja vastuullisuuteen. Puheenvuorojen jälkeen on vapaata jutustelua ja hengailua eli verkostoitumista. (WomenSuite 2020.) Vaikka WomenSuite tapahtumien kaava on hyvin pitkälti samanlainen kuin muissakin tapahtumia järjestävissä verkostoissa, poikkeaa WomenSuite niistä kevyen rakenteensa vuoksi. WomenSuitella ei ole hallitusta, jäsenmaksuja tai vapaaehtoisiin perustuvaa toimintaa. Koko toiminta ja verkosto on täysin Maija-Leena Hyppölän hyppysissä, hän vetää toimintaa itsenäisesti. (Hyppölä 16.06.2020.)

3.3 Pauliina Ullner Di Pietrantonio – Tiistai-klubi

Tiistai-klubin alku sijoittuu 2000 ja 2010- luvun taitteeseen, jolloin naisille suunnattuja työelämäverkostoja alkoi ilmaantua enemmänkin Suomeen. Tiistai-klubi on median, viestinnän ja markkinoinnin alalla työskenteleville suunnattu verkosto.

Verkostossa oli sen aktiiviaikana noin 200 jäsentä vuosittain ja toimintavuosien aikana jäsenmäärä oli yhteensä noin 1000. Ihan kuka tahansa ei voinut vain marssia mukaan Tiistai-klubin tapahtumiin, vaan verkostoon pystyi liittymään hakemuksen kautta. Hakemuksessa tuli avata mitä annettavaa hakijalla oli verkostolle. Verkoston jäsenet maksoivat myös jäsenmaksua. Tiistai-klubin toiminta perustui live-tapaamisiin, joita oli noin 20 vuoden aikana. Tapaamisissa oli puhujavieraita, jotka kertovat omasta työstään ja alastaan. Puheenvuoron lisäksi tilaisuuksissa oli vapaata keskustelua puheenvuoron herättämistä aiheista ja kanssakäymistä osallistujien kesken. Puhujavieraat edustivat työelämää laidasta laitaan, vähemmän tunnetuista puhujista presidentti Tarja Haloseen. Jäsenille oli mahdollista myös järjestää omia tilaisuuksia ja tapahtumiaan. Tilaisuuksien osallistujamäärä riippui tilaisuuden luonteesta. Pienissä CV-työpajoissa mukana saattoi olla 10 henkilöä, kun taas tunnetut puhujat vetivät paikalle osallistujia useita kymmeniä. (Ullner Di Pietrantonio 18.06.2020.)

Tiistai-klubi edustaa tutkimuksessa verkostoa, jolla ei ole enää aktiivista toimintaa. Toiminnan päättymisen herättää kiinnostavia kysymyksiä. Miksi toiminta päätettiin lopettaa? Olivatko kaikki jäsenet jo niin hyvin verkostoituneita, ettei Tiistai-klubille ollut enää tarvetta? Alkoiko verkoston pyörittäminen vapaaehtoisvoimin olla liian aikaa vievää? Kasvoivatko jäsenet ulos verkostostaan vai siirtyivätkö he uusiin verkostoihin? Näihin ja muihin kysymyksiin etsin vastausta haastattelemalla Tiistai-klubin pitkäaikaista jäsentä, entistä Tiistai-klubin hallituksen puheenjohtajaa ja rahastonhoitajaa Pauliina Ullner Di Pietrantoniota.

Ullner Di Pietrantonio oli mukana Tiistai-klubissa lähes sen koko olemassaolon ajan perustamisvuodesta 2010 2020-vuoden alkuun, jolloin Tiistai-klubi päätti lopettaa toimintansa yhdistysmuotoisena. Tämän jälkeen Tiistai-klubin toiminta on hiipunut. Ullner Di Pietrantonio kertoo, että viimeisinä vuosina järjestettyihin tilaisuuksiin ei osallistunut enää samoissa määrin ihmisiä, kuin aiempina vuosina. Syynä mitä todennäköisimmin se, että 2010-luvun loppupuolella naisille suunnattuja ammatillisia verkostoja oli paljon enemmän kuin verkoston alkuaikoina. Myös sellaisia, joiden jäsen ei tarvinnut olla osallistuakseen tilaisuuksiin, eikä liioin maksaa osallistumisestaan. (Ullner Di Pietrantonio 18.06.2020.)

Ullner Di Pietrantonio kouluttaa ja suunnittelee visuaalisia esitysmateriaaleja omassa Pauliina Ullner Creative yrityksessään. Hänen viimeisin tutkintonsa on Master of Business Administration, in International Business Management. Ullner Di Pietrantonio kuvailee työelämäverkostoja liike/työelämän tuttavuuksien ryhmäksi, joiden kautta voi löytää oikeita kontakteja esimerkiksi työpaikan saamiseen ja sparrailuun. Työelämän verkostot ovat löyhiä ja niihin voi kuulua, vaikka puolison työelämän tuttavuuksia. Ne eivät siis rajoitu vain yhteen verkostoon, vaan sisältävät lähes kaikki omaa alaa sivuavat verkostot. Suomen kokoisessa maassa kuka tahansa työelämän tuttu saattaa olla tulevaisuuden esimies tai kollega. (Ullner Di Pietrantonio 18.06.2020.)

Future Female – Maija Typpi-Häkkinen

Future Female oli ensimmäisiä naisille suunnattuja työelämäverkostoja, joka on tullut tietosuuteeni. Vuosi oli 2010 ja kollegani jakoi työpaikalla Future Female- tarroja. Future Female on syntynyt ICT, teknologia, ja digitaalisella alalla työskennelleiden naisten keskustelujen pohjalta. Nämä naiset halusivat tasoittaa tietä digitaalisilla aloilla työskenteleville naisille, ja tehdä alasta hieman inspiroivampaa, houkuttelevampaa ja helpompaa. (Future Female about 2020.)

Future Female haluaa edistää työelämän tasa-arvoa tuomalla esiin mm. uramahdollisuuksia ja työelämän roolimalleja. Verkosto tarjoaa jäsenilleen work shoppeja, isoja tapahtumia/webinaareja, joissa on useita puhujia ja verkostoitumiseen keskittyviä after-work- tilaisuuksia. Workshopeja on järjestetty yhdessä isojen yritysten mm. Googlen kanssa. Puhujina ovat usein tunnetut ja alallaan arvostetut henkilöt. (Future Female news 2020.)

Future Female on perustettu juuri edellisen vuosikymmenen alussa, jolloin naisille suunnattuja työelämäverkostoja alkoi syntyä Suomessa. Future Female keskittyy vahvasti digitaalisuuteen ja teknologiaan, ja soveltuu siksi hyvin yhdeksi tutkimuskohteistani. Kiinnostavaa on myös se, että verkosto on täysin avoin ja sen toimintaan voi osallistua kuka tahansa, myös mieheksi itsensä identifioivat henkilöt. Heitä onkin mukana verkoston toiminnassa. Verkosto ei ole koskaan kerännyt jäsenmaksuja, ja kaikki verkostoa seuraavat ovat osa verkostoa. Future Female verkosto pyörii täysin vapaaehtoisvoimin, ydintimissä on tällä hetkellä 4 jäsentä. Toimintaa johtavat digikonsultointiyritys Franticin Business Unit Director and Management Team Member Maija Typpi-Häkkinen ja kyberturvallisuuden parissa työskentelevä liiketoimintavastaava Anu Laitila. Maija Typpi-Häkkinen mukaan verkosto on löyhästi määriteltynä ryhmä ihmisiä, jotka ovat kiinnostuneet samoista asioista, ja keskustelevat kiinnostuksen kohteesta ryhmän sisällä. Verkostot voivat sisältää laajan joukon ihmisiä, joita on tavannut eri elämän vaiheissa, kollegoista lapsuuden ystäviin. Future Female verkostossa yhdistävänä tekijänä on kiinnostus teknologiaa kohtaan ja työskentely teknologia alalla. Lisäksi verkoston jäseniä yhdistää halu tuoda esiin ja edistää työelämän tasa-arvoa. (Typpi-Häkkinen 19.9.2020.)

3.4 MiB, Mothers in Business Ry – Annica Moore

Kiinnostuin Mothers in Business RY:stä sen jälkeen, kun olin saanut esikoiseni. Asuin Helsingin Viiskulmassa ja Mothers in Businessin tilat olivat lähistöllä. Monet tuoreet äidit kaipaavat päiviinsä järkevää täytettä vauvan hoidon lisäksi. Äitiysloma saattaa aiheuttaa sosiaalisen tyhjiön, koska äitiyslomalla ollessa ei nähdä työkavereita ja myös ystävät ja tuttavat käyvät päivätöissä. Toimintaa päiville löytyy vauvamuskaareista perhekerhoihin, mutta ne ovat hyvin lapsilähtöisiä. On äitejä, jotka kaipaavat ammatillista keskustelua ja kehittymistä myös perhevapaiden ajalle. Mothers in Business on perustettu tähän tarpeeseen. (Moore 11.09.2020.)

Tämä äitiyteen ja perheeseen kytkeytyminen tekee MiB:stä myös tutkimuksen kannalta kiinnostavan. Perheen perustamisen katsotaan usein olevan urakehityksen esteenä tai hidastajana. Tarvitseeko perheellistyneet äidit erityisesti ammatillisia verkostoja ja onko työelämää saatu tasoitettua perheellistyneille naisille? MiB on kasvanut alusta alkaen voimakkaasti ja toimintaa on ympäri Suomea. Kysyntää ja tarvetta toiminnalle siis on.

Mothers in Business perustettiin vuonna 2015. Alussa MiB oli Facebook-ryhmä. Ryhmä lähti kasvamaan todella nopeasti, eikä pelkkä Facebook enää riittänyt ryhmän tarpeisiin. Siirryttiin live-tapaamisiin ja järjestetympään toimintaan, kuten yritysvierailuihin. Ajatuksena oli kuitenkin pitää toiminta melko pienimuotoisena. Tarkoituksena oli tarjota vaihtoehto perinteisille paikoille, joissa perhevapaata viettävät äidit yleensä tapaavat (vauvamuskarit, leikkipuistojen toiminnat jne.). Ryhmän tapaamisissa äideillä olisi mahdollisuus tavata samanhenkisiä ihmisiä, jotka ovat kiinnostuneet urasta ja ammatillisesta kehitymisestä myös perhevapaiden aikana. (Moore 11.09.2020.)

Vuonna 2016 yhdistys päätti ottaa toimintaan mukaan myös vaikuttamistoimintaa, tavoitteenaan työelämän tasa-arvon ja työelämän perheystävällisyyden edistäminen. Nykyään vaikuttamistoiminta on keskeinen osa Mothers in Businessin toimintaa. MiBiin liitytään yhä usein perhevapaiden aikana. Suurin osa jäsenistä pysyy mukana vielä perhevapaiden päätyttyä, koska kokevat työelämän kehittämisen, perheystävällisyyteen ja yhteiskunnallisen keskustelun herättämisen tärkeänä. (Moore 11.09.2020.)

MiB on avoin järjestö, johon voi liittyä kuka tahansa, joka hyväksyy järjestön säännöt. Järjestön lisäksi MiB:llä on myös laajempi verkosto ja toimintoja, joihin voi osallistua ilman, että tarvitsee olla järjestön jäsen. MiB keskittyykin paljon jäseniensä verkostoitumisen edistämiseen. Tällöin verkostot ja yhteistyö ulottuvat laajemmalle kuin ainoastaan järjestön sisälle. Järjestössä on mukana 4000–5000 jäsentä. Tapaamisia on monenlaisia eripuolella Suomea. Tyypillisiä tapaamisia ovat esim. tutustumiseen ja vapaamuotoiseen verkostoitumiseen keskittyvät tapaamiset, joissa osallistujat edustavat tiettyä ammattikuntaa tai ryhmää. Lisäksi on hyvin aktiivista tapahtumatoimintaa, joka on korona-aikana muuttunut webinaaritoiminnaksi. Tapahtumia on ollut noin 400–500 vuodessa. MiB verkostolla on 300 vapaaehtoista jäsentä, jotka järjestävät tapahtumia ja mm. kehittävät ja koordinoivat toimintaa paikallisesti. Vapaaehtoisten toiminta on sekä paikallista että toimintakohtaista. Vapaaehtoiset voivat siis esimerkiksi järjestää tapahtumia omalla paikkakunnallaan, tai vaikkapa kehittää tiettyä toimintaa, esimerkiksi viestintää. Vapaaehtoistoiminta on hyvä väylä tutustua syvällisemmin muihin verkoston jäseniin ja vapaaehtoiisiin. Viralliseen työsuhteeseen Mothers in Business työllistää 4 ihmistä. Toimintaa johtaa yhteiskuntatieteiden – ja filosofian maisteri, Annica Moore. Moore liittyi Mothers in Businessiin vuonna 2016, vuosi yhdistyksen perustamisen jälkeen. Moore oli aktiivijäsen ja yhdistyksen hallituksessa muutaman vuoden, kunnes siirtyi yhdistyksen palkkalistoille. Haastattelin häntä syksyllä 2020 etäyhteyden kautta. Haastattelun aikana Moore oli perhevapaalla ja toimi tästä syystä, MiB:n toiminnan johtajana osa-aikaisesti. Kun pyydän Moorea haastattelussa määrittelemään verkoston, hän toteaa määritelmän riippuvan asiayhteydestä. Työelämäverkosto on esimerkiksi joukko ihmisiä, joihin on työelämän varrella tutustunut, ja joiden kanssa voi auttaa vastavuoroisesti tarvittaessa. Verkostomaisuus ja verkostona toimiminen on taas sitä mihin MiB perustuu. ”MiB on löyhä yhteenliittymä ihmisiä, johon kuuluu enemmän ihmisiä, kuin itse verkostossa on jäseniä. Verkosto ulottuu siis laajemmalle, pidemmälle ja useampaan suuntaan.” (Moore 11.09.2020.)

3.5 Haastattelukysymykset

Haastatteluja varten valmistelin seitsemän haastattelukysymystä, jotka toimivat haastattelujen runkona. Olin päättänyt kysymysten järjestyksen etukäteen, ja pääkysymysten lisäksi esitin myös muutamia alakysymyksiä, jotka syvensivät jo esitettyä kysymystä. Haastatteluista kaksi ehdin järjestää kasvokkain, kesällä 2020. Syksyyn mennessä koronatilanne oli jälleen mennyt huonompaan suuntaan, joten loput haastatteluista järjestettiin etätapaamisena. Tämä vei haastattelutilanteista jonkin verran interaktiota pois, koska esimerkiksi haastateltavien eleet tai ilmeet eivät välity niin hyvin etäyhteyden kautta. Tilanne oli mikä oli, ja mielestäni haastattelut kuitenkin onnistuivat hyvin. Tallensin kaikki haastattelut puhelimen nauhurilla, ja etäyhteydessä äänenlaatu saattoi mennä välillä huonommaksi. Onneksi kaikista vastauksista saa kuitenkin tallenteesta selvää. Ennen virallista haastattelua esitin muutamia taustakysymyksiä, joissa kysyttiin haastateltavien nimet ja työelämän taustat. Haastattelussa esittämäni kysymykset löytyvät liitteestä 1.

4 Sosiaalisen median rooli verkostojen syntymisessä

Tässä luvussa pohditaan sosiaalisen median vaikutusta työelämäverkostojen syntyyn. Lisäksi syvennytään hieman myös siihen millä tavalla sosiaalinen media tuli Suomeen, ja mitkä olivat sen vaikutukset. Lopuksi perehdytään siihen, miksi sosiaalinen media on niin voimakas väline verkostoitumiseen, ja miten sosiaalisen verkostoitumisen alustat kuten Facebook ja LinkedIn ovat muuttaneet verkostoitumista.

4.1 Sosiaalisen median rantautuminen Suomeen

Facebook tuli Suomeen suunnilleen samaan aikaan kuin muihinkin Pohjoismaihin, syksyllä 2007. Pian rantautumisen jälkeen sekä käyttäjämäärät että Facebookista tehty uutisointi Suomessa kasvoi voimakkaasti. Facebook ei markkinoinut itseään mitenkään aktiivisesti, vaan kysymys oli pikemminkin lumipalloefektistä ja puskaradiosta, kun ihmiset kutsuivat ystäviään liittymään uuteen sosiaaliseen alustaan internetissä. Syksyllä 2007 Facebook sai Suomessa joka tunti satoja uusia käyttäjiä. Lehtitietojen mukaan, vuoden 2007 lokakuun lopussa Facebookissa oli 160 000 rekisteröitynyttä suomalaiskäyttäjää. Maailmanlaajuisesti käyttäjämäärä oli kaksinkertaistunut joka kuukausi, ja 2007 vuoden syksyllä Facebookilla oli jo 60 miljoonaa käyttäjää ympärimaailmaa. 2010 vuoteen mennessä suurin osa suomalaisista oli jo Facebookissa, ja siitä oli tullut eniten käytetty sosiaalisen median palvelu. Voidaan sanoa, että Facebook oli kahmaissut itselleen muunkin internetin kuva-albumeineen, pikaviesteineen ja sisällönjakopalveluineen. (Suominen Östman Saarikoski & Turtiainen 2013, 128.)

Facebookin määrittely ei ollut helppoa. Sitä kutsuttiin yhteisösivustoksi, sosiaalisesti verkostopalveluksi ja kaveripalstaksi. Sitä pidettiin toisaalta tietoisena itsenä brändäämisen välineenä, ja toisaalta taas turhanpäiväisenä tai jopa vaarallisena. Pelättiin, että Facebookissa pyöriminen voisi viedä työnantajilta ”miljardeja dollareita” työajassa, vaarantaa yksityisyyden ja levittää työnantajasta luottamuksellisia tietoja. Vaikka Facebookia aluksi verrattiinkin muihin palveluihin, kuten MySpaceen ja IRC-Galleriaan se alkoi hyvin pian toimia esikuvana ja verrokkina kaikille muille palveluille. (Suominen ym. 2013, 131.)

Myös termi sosiaalinen media alkoi vakiintua vuonna 2007. Se korosti käsitteenä vuorovaikutusta, yhteisöllisyyttä, sisällöntuotantoa ja sisällönjakamista. Keskustelua käytiin siitä, miten uusi media tulee vaikuttamaan ”vanhaan mediaan”, yritystoimintaan ja käyttäjiinsä. Samaan aikaan sosiaalista mediaa alettiin myös tutkia enemmän, erityisesti sosiaalisia verkkoja ja verkostopalveluja. (Suominen ym. 2013.)

Facebook ryhmineen ja sosiaalinen media ylipäättään on mahdollistanut sen, että verkostoja on Suomessa syntynyt 2010-luvulta eteenpäin kiihtyvällä tahdilla. Facebook tarjosi teknisen alustan ryhmien perustamiselle. Tutkimuksessani mukana olevista verkostoista Ompeluseura toimii hyvin pitkälti Facebookissa, ja suurin osa tuntee sen nimenomaan Facebook-ryhmänä. Toinen Ompeluseuran perustajista, Milla Halme, kertoo että Facebookin olemassaololla oli suuri vaikutus Ompeluseuran syntymiseen vuonna 2012. Suuri osa heidän omasta ikäluokastaan oli jo tuolloin Facebookin käyttäjiä, ja sinne oli jo mahdollista perustaa ryhmiä. Ompeluseuran perustamisen aikoihin Facebook alkoi suosia algoritmeissaan ryhmiä, joten uudet ryhmät saivat hyvin näkyvyyttä ja nousivat muiden käyttäjien tietoisuuteen. (Halme 26.06.2020.)

4.2 Sosiaalisen median voima verkostoitumisessa

” Ompeluseurassa tiivistyy yleensä ihmisten viisaus ei tyhmyys. Siellä aktiivisesti paneudutaan ihmisten ongelmiin, yritetään auttaa ja kommentoida” (Halme 26.06.2020)

Kuten luvussa 4.1 kerrottiin, sosiaalinen media tuli Suomeen ja maailmaan hyökyaallon lailla, eikä sen voittokulku näytä hidastumisen merkkejä. Facebookin rinnalle on tullut liuta muita sosiaalisen median alustoja, ja sosiaalisessa mediassa käytetty aika on tullut osaksi ihmisten elämää. On poikkeuksellista, jos ihmisellä ei ole yhtäkään sosiaalisen median tiliä. Miksi sosiaalinen media on sitten niin suosittua? Salaisuus piilee samoissa löyhissä siteissä, jotka Mark Granovetter urauurtavassa artikkelissaan esitteli (The strength of weak ties) 1970-luvun alkupuolella. Sosiaalinen media nimittäin tarjoaa loistavan alustan luoda ja ylläpitää löyhiä siteitä. Sosiaaliset suhteet, joiden ylläpitämiseen ja solmimiseen vaaditaan vain vähän tai ei ollenkaan emotionaalista panostusta, ja joiden ylläpitämiseen ei tarvita säännöllistä kommunikointia, määritellään löyhiksi siteiksi. Niiden ylläpitämiseen ei siis tarvitse juurikaan panostaa aikaa eikä energiaa, ja juuri tämä tekee niistä erittäin voimakkaita. Kun kommunikointi on epäsäännöllistä, on informaatio, joka kulkee löyhien siteiden läpi usein uutta, ja tulee uudesta näkökulmasta. Granovetter osoitti, että löyhät siteet ovat erittäin tärkeitä mm. työnhakutilanteessa. Ihmiset, joilla oli

vain yksi tai muutama vahva side, eivät saaneet tietoa uusista avoimista työpaikoista. Sen sijaan ihmiset, joilla on löyhin sitein solmittu verkosto, pääsivät hyvin käsiksi uuteen tietoon ja pystyivät luomaan uusia kauaskantoisia yhteyksiä. (Tsesovat & Kouznetsov 2011.)

Sosiaalinen media, kuten myös muut digitaaliset tieto ja- viestintäteknikat, ovat mullistaneet tavan millä teemme töitä, ja olemme toistemme kanssa kanssakäymisissä. Urakehityksen kannalta sosiaalinen media tarjoaa edullisen, nopean ja helpon alustan ammatilliselle verkostoitumiselle, työpaikkojen etsimiselle, oman henkilökohtaisen brändin rakentamiselle, ja sen viestimiseen kuka olet ammatillisesti ja yksityisessä elämässäsi. (Donelan 2016.) Sosiaalisen medioiden alustoista edellä mainitut korostuvat erityisesti LinkedInissa. LinkedIn perustettiin vuonna 2002 ajatuksena luoda alusta työelämän verkostoitumiselle. LinkedIn poikkeaa muista sosiaalisen median alustoista siinä, että se keskittyy ainoastaan ammatillisiin asioihin. Käyttäjäprofiili muistuttaa CV:tä ja ”kaverit” ovat pääasiassa työelämän tuttavuuksia. Facebookiin verrattuna LinkedIn suosio lähti käyntiin maltillisemmin, siitä tuli kannattava vasta vuonna 2007, viisi vuotta perustamisen jälkeen. Tällä hetkellä LinkedIn kattaa kuitenkin lähes koko asiantuntija kentän globaalisti. Lähes jokaisella asiantuntijatehtävissä työskentelevällä on LinkedIn-profiili. (CEO Magazine 2021.) LinkedInin mukaan sillä on käyttäjiä yhteensä 740 miljoonaa yli 200 maassa (LinkedIn.com 2021).

4.3 Sosiaalisen median hyödyt verkostoitumisessa

Sosiaalisen median ja erityisesti LinkedInin hyötyä verkostoitumisessa ja uran edistämisen kannalta on tutkittu melko vähän. Sosiaalista mediaa koskevissa tutkimuksissa on keskitytty sosiaalisen median hyötyihin ja tavoitteisiin ihmisten yksityiselämän kannalta, sosiaalisen median vaikutuksia työelämään ei sen sijaan ole juurikaan tutkittu. (Davis Wolff Forret & Sullivan 2020.) Muutamat tutkimukset, joissa on keskitytty työelämään keskittyviin sosiaalisen median alustoihin, ovat pystyneet osoittamaan, että niillä on mer-

kitystä työelämän tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Vuonna 2014 tehdyssä tutkimuksessa osoitettiin LinkedIn profiilin omistamisen ja LinkedIn kontaktien määrän vaikuttavan uraan myönteisesti. Toisista sosiaalisen median tileistä, kuten Facebookista ja Twitteristä taas ei ollut hyötyä, niistä saattoi olla uran kannalta jopa haittaa. (Nikitkov & Sainty 2014.) Sullivan, Forret ja Archana taas havaitsivat tutkimuksessaan, että sosiaalisen median kontaktit Facebookissa ja LinkedInissa vaikuttivat haastatteluihin pääsemiseen työnhakutilanteessa. Itse työpaikan saamiseen niillä taas ei ollut merkitystä. (Sullivan Forret & Archana 2014.)

Vuonna 2020 tehdyssä tutkimuksessa perehdyttiin nimenomaan LinkedInin vaikutuksiin uran kannalta. Kyselytutkimukseen osallistui 322 työssäkäyvää asiantuntijaa, joilla on profiili LinkedInissa. Tutkimuksessa todettiin ekstrovertin luonteen ja muuntautumiskykyisyyden vaikuttavan LinkedInin kontaktien määrään, sekä päivitys – ja käyttöiheyteen. Mitä ekstrovertimpi ja muuntautumiskykyisempi ihminen, sitä enemmän LinkedIn kontakteja käyttäjillä oli, ja sitä säännöllisemmin he myös tekivät päivityksiä. Muuntautumiskyky uran suhteen taas ennusti hyviä verkostoitumistaitoja. Verkostoitumistaidot taas puolestaan vaikuttivat LinkedInin kontaktien määrään ja LinkedIn profiilin käyttöiheyteen. Ihmiset, joilla oli eniten verkostoitumistaitoja, oli myös eniten kontakteja LinkedInissa, ja he päivittivät ja käyttivät LinkedInia useimmin. Huomionarvoista tässä oli se, että ekstroverttiys ei vaikuta ainoastaan kasvokkain tapahtuvaan verkostoitumiseen, vaan sillä on vaikutusta myös verkossa tapahtuvaan verkostoitumiseen ja verkostojen hyödyntämiseen. (Davis ym. 2020.)

Tutkimuksessa pystyttiin myös todistamaan myös, että verkostossa tapahtuvasta verkostoitumisesta on hyötyä uran kannalta. Hyötyjä olivat mm. tuen ja avun saannin lisääntyminen, tiedon ja ideoiden saaminen, sosiaalinen tuki, työn haun helpottuminen, rahallinen tuki työssä ja liike-elämässä sekä suojan ja poliittisen ohjauksen saaminen.

Eniten hyötyä saivat LinkedInissa aktiivisesti käyttävät ihmiset, jotka toivat itseään siellä säännöllisesti esille, eli siis tekivät päivityksiä ja osallistuivat keskusteluihin. Suurella kontaktien määrällä ei sen sijaan ollut suurta merkitystä urahyötyjen kannalta. Kontakteista suuri osa saattaa olla täysin passiivisia, jolloin niistä ei ole hyötyä. Löyhien siteiden

muodostaminen ja ylläpitäminen vaatii panostusta, vähäistä, mutta kuitenkin jonkinlaista jotta siteet pysyvät aktiivisina. LinkedIn ja muut verkostointipalvelut tarjoavat käyttäjilleen mahdollisuuden saada valtavasti tietoa heidän kontakteistaan, näin ollen he myös tietävät kenen puoleen kannattaa kääntyä, kun he tarvitsevat apua. Tämä tarkoittaa myös sitä, että saadakseen hyötyä LinkedInista on käyttäjien kerrottava omista taidoistaan ja mielenkiinnon kohteistaan LinkedIn tileillään. Ylipäätään tutkimuksessa todettiin LinkedInia aktiivisesti käyttävien menestyvän monipuolisemmin urillaan kuin LinkedInia passiivisesti tai ei olleenkaan käyttävien henkilöiden. (Davis ym. 2020.)

Tutkimuksessa mukana olevien järjestöjen olemassaoloon ja syntyyn sosiaalinen media on vaikuttanut merkittävästi. MiB oli ihan toimintansa alussa Facebook-ryhmä, jonka toiminta laajeni ryhmän kasvaessa myös Facebookin ulkopuolelle (Moore 11.09.2020). Ompeluseura taas on Facebook-ryhmänä merkittävä jo ihan kokonsakin vuoksi, sillä on lähes 30 000 jäsentä. Sen toiminta keskittyy myös hyvin pitkälle Facebookin, ja se onkin nimenomaan Facebookissa toimiva verkosto, jonka jäsenet itse organisoivat myös Facebookin ulkopuolella tapahtuvaa toimintaa. Facebook on kuitenkin Ompeluseuran ydin. Facebookin ryhmät myös osaltaan vaikuttivat Ompeluseuran syntyyn. Ompeluseuran perustamisen aikoihin Facebookissa käytiin vilkasta tasa-arvoon liittyvää keskustelua. Keskusteluja käytiin niihin keskittyneissä Facebook-ryhmissä ja Ompeluseuran perustajat olivat tuolloin itse mukana keskusteluissa, ja seurasivat niitä aktiivisesti. Kun Facebookissa oli jo olemassa tasa-arvoasioihin keskittyneitä ryhmiä, oli helpompi ideoida myös uusi työelämän tasa-arvoon keskittyvä Facebook-ryhmä. (Halme 26.06.2020.)

Kaikilla tutkimukseen osallistuneilla verkostoilla on omat Facebook-ryhmänsä ja verkostojen tulevista tapahtumista ja muista asioista tiedotetaan pitkälti Facebookin kautta. Ryhmien koko vaihtelee Ompeluseuran lähes 30 000 WomenSuiten 1400 jäsenen välillä. Mothers in Businessin Facebook-ryhmässä jäseniä on 4600, Future Female:lla 6600 ja Tiistai-klubilla 1600. Korona-aikana Facebookin ja muiden sosiaalisten medioiden merkitys verkostoille on kasvanut. Haastateltavat kertovat haastatteluissa siirtäneensä toimintansa, tapahtumansa ja tapaamisensa verkkoon, sosiaalisella medialla on ollut tässä suuri rooli. Mothers in Businessilla on valtava määrä verkkoluentoja, jotka tapahtuvat MiB:n Facebookissa tai Youtube-kanavalla live-lähetyksinä. Verkostot tiedottavat

tapahtumistaan Facebookissa ja tapahtumia järjestetään mm. Zoomin tai muiden etäta-
paamispalveluiden kautta. Kiinnostavaa kyllä LinkedIn ei ole verkostojen keskuudessa
lainkaan niin suosittu kanava kuin Facebook. Mothers in Businessilla on keskustelun
avauksia, päivityksiä ja julkaisuja usein myös LinkedIn puolella, Future Female ilmoittaa
tapahtumistaan myös LinkedInissa, mutta muilla verkostoilla ei ole siellä aktiivisia profii-
leita. Facebookin etu on se, että ryhmissä tehtävät postaukset ovat rajattu juuri ryhmissä
oleville jäsenille. Jokainen ryhmässä oleva henkilö on myös itse halunnut liittyä ryhmään,
joten informaatio on kohdennettua.

Työelämäverkostot lähtivät yleistymään samaan aikaan sosiaalisen median kanssa ja
yhteys näiden välillä on selvä. Ilman sosiaalista mediaa ryhmien kokoaminen, niiden toi-
mintaan mukaan liittymään, toiminnasta tiedottaminen ja ryhmissä käytävä keskustelu
olisi huomattavasti vaikeampaa. Kuten aiemmin tässä luvussa todettiin, sosiaalisen me-
dian suosio ja voima johtuu mm. siitä, että sen kautta mahdollista ylläpitää ja luoda löyhiä
siteitä hyvin vähällä vaivalla (Tsesovat & Kouznetsov 2011). Sosiaalisen median avulla
ryhmän jäsenille voidaan viestiä nopeasti, helposti ja reaaliaikaisesti yhdellä postauk-
sella. Sosiaalinen media mahdollistaa myös sen, että ihmisillä on tasa-arvoisemmat
mahdollisuudet liittyä verkostoihin, kuka tahansa kiinnostunut voi laittaa liittymishake-
muksen. Tieto tai kiinnostuminen verkostoista ei kuitenkaan tunnu yltävän kaikille sa-
malla tavalla. Esimerkiksi Ompeluseurassa suurin osa verkostojen jäsenistä on korkeasti
koulutettuja asiantuntijoita, vaikka Ompeluseuraan on mahdollista liittyä kaikilta aloilta.
Silti korkeasti koulutetut pääkaupunkilaiset ovat siellä yliedustettuina. (Halme
26.6.2020.) Myös muut tutkimuksessa mukana olevat verkostot ovat pääasiassa korke-
asti koulutetuille suunnattuja. Facebook-ryhmien suosio ei näytä laantumisen merkkejä.
Vuonna 2017 Facebookin ryhmissä oli 100 miljoonaa jäsentä, määrä kasvoi 400 miljoo-
naan vuoteen 2019 mennessä. Tämä on ollut tarkoituksellista Facebookin puolelta.
Vuonna 2016, Facebookin perustaja, Mark Zuckerberg siirsi Facebookin painopisteen
Facebookin-ryhmiin. Ennen tätä siirtymää Facebook käyttäjän seinällä näkyi enimmäk-
seen uutisia ja kavereiden päivityksiä, siirtymän jälkeen Facebookin algoritmi näyttää
suureksi osaksi ryhmissä tapahtuvia päivityksiä ja keskusteluja. Näin käyttäjät pystyvät
seuraamaan heitä kiinnostavien ryhmien ja asioiden keskustelua ja tapahtumia. (Rodri-
guez 2020.) Niin kuin aiemmin esittelemäni tutkimus osoittaa LinkedIn voi toimia hyvänä

apuvälineenä yksilön uran edistämiseksi (Davis ym. 2020) Ryhmässä verkostoitumiseen ja verkoston ylläpitämiseen ja tiedottamiseen Facebook taas näyttää olevan tällä hetkellä lyömätön alusta.

5 Vastauksia tutkimuskysymyksiin

Tässä osassa käydään läpi tutkimuksen tuloksia. Tutkimuskysymykset käsitellään erikseen kokoamalla tutkimuksista tullutta tietoa, jota sitten peilataan haastattelutuloksiin. Ensimmäisessä luvussa perehdytään siihen, miksi työelämäverkostoja perustetaan, ja mitkä syyt saavat liittymään niihin. Seuraavaksi keskitytään verkostoon kuulumisen hyötyihin, ja lopuksi mietitään miksi naiset tarvitsevat omia verkostojaan ja pohditaan työelämäverkostojen tulevaisuutta.

5.1 Mistä syistä naisten verkostoja perustetaan ja miksi niihin liitytään

Kuten naisten verkostoitumisen historiaa käsittelevässä luvussa 2.2 tuli ilmi, naiset ovat verkostoituneet ja perustaneet yhdistyksiä jo pitkään. Tavoitteina on ollut epätasa-arvoisten rakenteiden murtaminen ja naisten oikeuksien vieminen eteenpäin. (Karasteenpää 2018.) Tavoitteet ovat usein kytkeytyneet työelämään, esimerkiksi 60-luvun Suomessa, kun naiset halusivat yhtäläisen mahdollisuuden käydä töissä miesten kanssa. (Jallinoja 1983.) Tutkimuksessa mukana olevat verkostot sijoittuvat samaan kaanoniin Suomen historian naisjärjestöjen kanssa. Ne ovat järjestyneitä, ja niillä on tavoitteissa vaikuttaa ja tasa-arvoistaa työelämän rakenteita. Toisaalta niitä leimaa tälle ajalle tyypilliset käytännöt, esimerkiksi internetin ja sosiaalisen median hyödyntäminen tiedon jakamisessa ja yhteyden pidossa. Nämä ja esimerkiksi intersektionaalisen feminismen teemat, ovat tyypillisiä piirteitä neljännen aallon feminismille. Nykypäivän naisten työelämäverkostot edustavat siis ainakin osittain feminismin neljännettä aaltoa. (Peroni & Rodak 2020.)

Jotta voisimme ymmärtää, miksi naisten työelämäverkostoja alkoi 2010-luvun alussa syntyään, on syytä luoda katsaus 2010-luvun alkupuolen työelämään Suomessa. 2010-luvulla naisten ja miesten osuus työmarkkinoilla oli 50/50. Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n vuonna 2013 tekemän tutkimuksen mukaan naisten työssäkäynti oli itsestään selvyyttä, jota ei kyseenalaistettu. (Sajavaara & Haapasalmi 2013, 21.) Itse asiassa vuonna 2012 naiset olivat jo korkeakoulutetumpia kuin miehet kaikissa ikäryhmissä (Kanelius 2014, 7). Naisten asema työelämässä oli siis tuolloin saavutettu.

Suomalainen työelämä oli kuitenkin 2010-luvun alussa yksi Euroopan jakautuneimmista. Kansainvälisissä vertailuissa suomalaiset työmarkkinat jakautuivat poikkeuksellisen voimakkaasti miesten ja naisten töihin. Jakautuminen oli EU:n kuudenneksi korkeinta. Suomea ennen tilastoissa olivat vain Slovakia, Viro, Bulgaria, Kypros ja Liettua. Toimialojen jakautumisessa Suomi sijoittui vielä huonommin, ja aloittainen jakautuminen oli EU:n neljänneksi voimakkainta. Työmarkkinoiden jakautuminen miesten ja naisten aloihin vaikuttaa palkkaeroihin. Naisvaltaisilla aloilla palkat ovat matalampia kuin miesvaltaisilla, ja monissa tehtävissä myös etenemismahdollisuudet ovat huonot. 2000-luvun aikana naiset olivat monipuolistaneet selvästi miehiä enemmän koulutus- ja ammatinvalintojaan. Tämä näkyi naisten osuuden lisääntymisenä monilla perinteisillä miesten aloilla. Sen sijaan miehet näyttivät tekevän edelleen perinteisiä valintoja ja pysyttelevän miesvaltaisilla aloilla. (Sajavaara & Haapasalmi 2013.)

2010-luvun alussa perheellisyys ja lapsien saaminen vaikutti miesten uraan positiivisesti, naisilla vaikutus taas oli päinvastainen. Pörssiyrityksien johtotehtävissä naisia oli 15,8 %. Johtajia valittaessa koettiin, etteivät naiset osaa tuoda esille omaa osaamistaan, ja että heiltä ei löytynyt riittävää määrää tahtoa ja asennetta miehiin verrattuna. Naisten osuus yritysten hallituksissa oli kuitenkin tuolloin Euroopan kärkeä, naisia oli niissä 30 %. Naisia toimi tuolloin paljon myös asiantuntijoina, toimihenkilöinä ja tiimin vetäjinä. Ylimpään johtoon asti he kuitenkin harvoin pääsivät. Jos näin kävi, olivat naiset korkeammin koulutettuja kuin johtavassa asemassa olevat miehet. (Sajavaara & Haapasalmi 2013.)

Tallinen oli siis tilanne suomalaisessa työelämässä, kun naisten työelämäverkostoja alkoi syntyä 2010-luvun alkupuolella. Kuten aikaisemmassa naisten verkostoitumisen historiaa käsittelevässä luvussa tuli ilmi, naisten järjestäytyminen ja verkostoituminen on ajoittunut historian kohtiin, jolloin naiset ovat halunneet edistää omaa asemaansa yhteiskunnassa ja työelämässä (Karasteenpää 2018). 2010-luvun alun työelämää tarkastellessa herää oletus, että näin on tapahtunut myös 2010-luvun taitteessa. 2000-luvun aikana naisten olivat panostaneet koulutukseen ja siirtyneet miesvaltaisille aloille. Korkeasta koulutuksesta ja uusille aloille siirtymisestä huolimatta, eteneminen uralla ei edennyt samaan tahtiin kuin miehillä. Naiset olivat harvoin johtavissa tehtävissä, ja jos olivatkin niin suurimmaksi osaksi naisvaltaisilla aloilla. Naisten keskiansio oli noin 87 % miesten keskiansioista. (Sajavaara & Haapasalmi 2013.) Suomen sadan parhaimmin ansaitsevan joukossa oli vuonna 2010 neljä naista (Niemitalo 2010). Työelämän tasa-arvo oli tuolloin myös esillä laajasti mediassa. Lähdemateriaalia etsiessäni löysin kymmeniä artikkeleita 2010-luvun alkupuolelta työelämän tasa-arvoa koskien. Ainakin mediassa oli tuolloin herätty siihen epäkohtaan, etteivät naiset korkeasta koulutuksesta ja laadukkaasta työstä huolimatta päässeet työelämän johtopaikoille. Vaikka naiset olivat siirtyneet ja kouluttautuneet 2000-luvulla myös miesvaltaisille aloille, heidän osuutensa miesvaltaisissa yrityksissä saattoi olla hyvin pieni. Tämä aiheutti sen, ettei naisilla ollut mahdollisuutta verkostoitua keskenään samalla tavalla kuin miehillä. Tarve omille verkostoille oli siis todellinen ja naiset tarvitsivat toisiaan päästäkseen eteenpäin työelämässä. Naisten omien verkostojen puutteella on saattanut olla osaltaan vaikutusta myös miesten ja naisten palkkaeroihin. Gould ja Penleyn tutkimus, todisti jo vuonna 1984, verkostojen vaikuttavan positiivisesti palkkakehitykseen. (Gould & Penley 1984.) Miesten verkostot ovat siis voineet vahvistaa myös heidän palkkakehitystensä naisiin verrattuna. Palkkakehityksen lisäksi verkostojen vähyys hankaloittaa työpaikan vaihtoa ja uralla etenemistä (Granovetter 1977). Miehillä on siis ollut etulyöntiasema naisiin verrattuna myös tässä suhteessa.

Voidaan tietysti kysyä, miksei naiset sitten verkostoituneet työpaikoillaan olevien miesten kanssa? Varmasti he ovatkin tehneet sitä, mutta esimerkiksi Ibarran verkostoitumista koskevan tutkimuksen mukaan, mukaan ihmiset yleensä verkostoituvat luontevimmin samaan ihmisryhmään kuuluvien henkilöiden kanssa. Miehet miehien, naiset naisten ja

esimerkiksi nuoret nuorien kanssa. (Ibarra 1996.) Tästä syystä naisilla ei välttämättä ole ollut yhtä helppoa pääsyä miesten verkostoihin kuin miehillä. Naisten omille työelämäverkostoille oli siis tarvetta. Samaan aikaan tapahtui myös sosiaalisen median tulo Suomeen, jonka ansiosta uusi verkostoja oli helppo perustaa ja niiden toiminnasta oli helppo tiedottaa verkostojen jäsenille. (Suominen ym. 2013.) Aika oli siis otollinen naisten työelämäverkostojen synnylle.

2010-luvun alun työelämän olosuhteet tulevat esiin myös tekemissäni haastatteluissa. Future Femalen Maija Typpi-Häkkinen kertoo, että kun Future Female, vuonna 2010 perustettiin ei teknologia-alan naisverkostoja käytännössä ollut. Verkoston perustajat kokivat, että teknologia alalla ei ollut riittävästi naisesikuvia ja alan naisasiantuntijat ja yrittäjät eivät nousseet esiin mediassa. (Typpi-Häkkinen 19.09.2020.) Niin kuin edellisessä luvussa tuli ilmi, Suomen työmarkkinat kuuluivat tuolloin Euroopan jakautuneimpiin (Sajavaara & Haapasalmi 2013). Teknologia-ala on tyypillisesti ollut miesvaltainen, Future Femalen kaltaiset verkostot ovat tuolloin alkaneet ajamaan muutosta, muuttaakseen työelämän rakenteita, sosiaalinen media ja internet apuvälineinään.

Future Female -verkoston perustamisen aikaan Maija Typpi-Häkkinen oli äitiysvapaalla ja huolissaan työelämäänsä tulevasta tauosta. Niinpä hän päätti liittyä mukaan Future Female verkostoon, pysyäkseen kartalla teknologia alan trendeistä. Hän toimi tuolloin teknologia-alalla ja hänellä oli kokemusta siitä millaista, on olla ainoa nainen yrityksessä. (Typpi-Häkkinen 19.9.2020.) Myös Tiistai-klubin Ullner Di Pietrantonio oli työpaikkansa ainoa nainen, kun hän vuonna 2010 sai kutsun Tiistai-klubin ensimmäiseen tilaisuuteen kollegansa tuttavien kautta. Tuttava oli kuullut, että mainostoimistossa, jossa Ullner Di Pietrantonio tuolloin työskenteli, oli naispuolinen työntekijä ja kutsui hänet mukaan Tiistai-klubiin. (Ullner Di Pietrantonio 18.06.2020.) Nämä haastatteluissa esiin tulleet esimerkit sopivat tilastoihin 2010 – luvun alkupuolen työmarkkinoista Suomessa. Korkeakoulutettuja ja asiantuntevia naisia oli tuolloin työelämässä jopa enemmän kuin miehiä. He saattoivat kuitenkin olla miesvaltaisilla aloilla työpaikkojensa ainoita naisia, ja heiltä puuttui verkostot muiden alalla työskentelevien naisten kanssa. Naisten perheellistymisen koettiin uhkana ja naiset eivät päässeet etenemään johtajien paikoille. (Sajavaara & Haapasalmi 2013.) 2010- luvun alussa perustetut naisten työelämäverkostot halusivat

edistää naisten asemaa työelämässä, ja auttaa naisia verkostoitumaan keskenään. (Ullner Di Pietrantonio 18.06.2020; Halme 26.06.2020; Typpi-Häkkinen 19.09.2020.) Johdannossa esitin hypoteesiksi työelämän tasa-arvon edistämisen saattaneen olla yksi verkostojen syntyymiseen vaikuttanut seikka. Sekä tilastoiden, että haastattelujen perusteella hypoteesi näyttää pitävän paikkansa.

Ompeluseura sai alkusysäyksensä työelämän epätasa-arvoisesta tilanteesta ja tarpeesta työelämäkeskustelulle. Toinen ompeluseuranperustajista, Milla Halme kertoo haastattelussa, että feministisiä ja tasa-arvoon liittyviä keskusteluja käytiin siihen aikaan paljon. Erityisin suosittuja olivat Facebookin tasa-arvo- ja feministisiin asioihin keskittyneet ryhmät, joissa keskusteluja käytiin ahkerasti. (Halme 26.06.2020.) Kuten aiemmin todettiin 2010-luvun alussa työelämän tasa-arvo, oli paljon esillä mediassa, tämä on todennäköisesti vaikuttanut myös Facebookissa käytävien keskustelujen vilkkauteen. Ompeluseuran perustamisvuonna 2013 oli mm. Tahdon-kampanja, joka sai laajaa näkyvyyttä (Halme 26.06.2020). Tahdon 2013 kampanjoi samaa sukupuolta olevien avioliiton puolesta. Kampanja sai alkunsa kansalaisaloitteesta ja laki samaa sukupuolta olevien oikeudesta mennä naimisiin meni läpi 2014. Vaikka tahdon kampanjassa ei keskitytty miesten ja naisten välisiin kysymyksiin, se oli kuitenkin vahvasti tasa-arvon asialla. Ompeluseurakin perustettiin sillä ajatuksella, että halutaan tehdä rakentavasti muutosta työelämän epätasa-arvoon. ”On tutkittu fakta, että naiset edelleen kohtaavat syrjintää työelämässä puhumattakaan sukupuolivähemmistöistä”, Halme toteaa haastattelussa. (Halme 26.06.2020.)

Erityisesti 2010-luvun alussa perustettujen verkostojen agendalla korostuu tasa-arvo asiat ja omien verkostojen luominen miesvaltaisilla aloilla (Typpi-Häkkinen 19.09.2020; Ullner Di Pietrantonio 18.06.2020). Vuonna 2014 Helsingissä asiantuntija- ja erityisasiantuntijan tehtävissä työskenteli jo enemmän naisia kuin miehiä, kuitenkin melko pienellä prosentuaalisella erolla (Henriksson, Peltonen & Salorinne 2017). Naiset pääsivät työelämässä asiantuntijoiksi ja esimieheksi saakka, mutta johtotehtävissä toimiminen oli harvinaisempaa (Sajavaara & Haapasalmi 2013). Monilla aloilla naiset olivat vielä harvinaisuus (kuten teknologia-alalla) ja omat verkostot saattoivat puuttua. Toisaalta naisia oli myös paljon asiantuntija ja erikoisasiantuntijatehtävissä. (Sajavaara & Haapasalmi

2013.) Haastatteluissakin tuli esille, että 2010-luvun alussa verkostoihin liittyttiin mukaan sillä ajatuksella, että sitä kautta voisi mahdollisesti päästä paremmin etenemään uralla ja samalla haluttiin myös muuttaa työelämän epätasa-arvoisia rakenteita. Tällä hetkellä työelämän asiantuntijatehtävät ovat jakautuneet lähes tasan miesten ja naisten kesken, varsinkin pääkaupunkiseudulla (Henriksson ym. 2017). Onko tarve työelämän tasa-arvon edistämiseen sitten muuttunut 2010-luvun alusta tähän päivään?

WomenSuite on tutkimuksessani mukana olevista verkostoista nuorin. Se on perustettu 2017 ja se keskittyy toiminnassaan vahvasti verkostoitumiseen, mutta ei tee vaikuttamistoimintaa tasa-arvoasioissa. Vaikka WomenSuiten agendalla ei ole tasa-arvon edistämiseen liittyvää vaikuttamistoimintaa, haluttiin toiminta kuitenkin rajata vain naisille. Hyppölä kertoo haastattelussa, että verkostossa käytävää keskustelua ei voisi käydä yhtä avoimesti/vapautuneesti jos paikalla olisi myös miehiä. (Hyppölä 16.06.2020.) Yhtenä syynä vain naisille suunnattujen verkostojen vetovoimaan, pidetäänkin niiden tuomaa turvallista tilaa. Naiset kokevat keskustelutilan turvallisemmaksi ja avoimmemmaksi, kun paikalla on ainoastaan naisia (Kempas 2018). Ompeluseuran Milla Halme puhuu myös turvallisesta keskusteluympäristöstä haastattelussaan. Ompeluseura päätettiin rajata avoimeksi vain naiseksi itsensä identifioiville ja sukupuolivähemmistöille, juuri turvallisen keskustelutilan takaamiseksi. ”Jos ryhmä olisi avoin kaikille, niin siellä ei olisi enää turvallista keskustella, niin se vaan on. On uuvuttavaa, jos pitää vakuuttaa toinen ihminen kokemastaan syrjinnästä. Jos ryhmässä on mukana ihmisiä, jotka eivät jaa kokemusta syrjinnästä, niin keskustelussa ei koskaan päästä siitä pidemmälle.” (Halme 26.06.2020.) Vaikka tasa-arvo asioiden edistämässä painopiste on verkostoissa siirtynyt nais – ja mies jaottelusta intersektionalisempaan suuntaan (Halme 26.06.2020; Typpi-Häkkinen 19.9.2020), tarve turvalliselle, miehiltä suljetulle tilalle, on edelleen olemassa.

Perhevapaat vaikuttavat edelleen negatiivisemmin naisten uriin miehiin verrattuna. Tämä johtuu siitä, että naiset käyttävät suurimman osan perhevapaista. Terveiden ja Hyvinvoinnin laitoksen mukaan naiset käyttävät 98 % vanhempien kesken jaettavista perhevapaapäivistä. Viidennes isistä ei käytä vanhempainvapaitaan lainkaan. Perhevapaisten aiheuttamat riskit työelämässä kohdistuvat siis pääosin naisiin. (Keyriläinen

2019.) Perhevapaan vaikutus naisten urakehitykseen on kielteisempi korkeakouluteuilla. Tutkimuksen mukaan, mikäli äiti palasi perhevapaiden jälkeen takaisin työelämään alle kahdessa vuodessa, palkka pieneni noin 8–11 % verrattuna naisiin, joilla ei ole lapsia. Jos tauko työelämästä taas kestää kolme vuotta tai kauemmin, ansaitsevat naiset välittömästi töihin paluun jälkeen lähes 19 % vähemmän lapsettomiin naisiin verrattuna. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2021) Perhevapaiden epätasainen jakautuminen on ollut aiheena paljon pinnalla tänäkin vuonna. Perhevapaaudistuksesta päätettiin hallituksessa 16.02.2021, ja sen tavoitteena on perhevapaiden tasaisempi jakautuminen (Hakala 2021). Mothers in Business verkoston teemat keskittyvät työelämän tasa-arvoistamiseen, erityisesti perheellistyneiden näkökulmasta. Teemoina heillä on työelämän perheystävällisyyden ja työn ja perheen yhteen sovittamisen mahdollistaminen, yhteiskunnallisen keskustelun luominen näistä asioista, ja vaikuttaminen työnantajiin. Vaikuttamistoiminta aloitettiin vuonna 2016. (Moore, 11.09.2020.) Lapsia saaneiden naisten kohdalla tasa-arvoasiat ovat laahanneet perässä (Keyriläinen 2019). Perhevapaaudistuskin on tätä kirjoittaessani vasta noin kuukauden vanha.

Tekemistäni haastatteluista käy ilmi, että syitä verkostojen perustamiseen ja niihin liittymiseen olivat oman uran kehittäminen ja oman alan trendeistä ajan tasalla pysyminen, verkostoituminen ja tasa-arvon edistäminen työelämässä (Typpi-Häkkinen 19.9.2020; Ullner Di Pietrantonio 18.06.2020; Halme 26.06.2020). Verkostojen perustajat ja jäsenet ovat olleet oikeilla jäljillä. Tutkimusten mukaan verkostoituminen vaikuttaa mm. palkka-kehitykseen (Gould & Penley 1984), uusien työpaikkojen löytämiseen (Granovetter 1977) sekä tyytyväisyyteen omaa uraan kohtaan (Wolf & Moser 2009). Verkostoitumisesta on myös hyötyä lasikattojen murtamisessa (Forret & Dougherty 2004

5.2 Mitä hyötyä on verkostoon kuulumisesta

”Koko se energia, kun tullaan yhteen. Ilmapiiri on tosi avoin ja luottavainen ja olemme siellä koska haluamme auttaa toisiamme. Siitä jo pelkästään saa hyvää virtaa ja energiaa.” (Ullner Di Pietrantonio 18.6.2020)

Tutkimuksien mukaan verkostoituminen vaikuttaa positiivisesti mm. palkka- ja urakehitykseen sekä työtyytyväisyyteen (Gould & Penley 1984). Verkostoituminen kehittää ammattitaitoa, tuo lisää tietoa oman uran kannalta tärkeistä aiheista sekä nostaa itseluottamusta ja ammatillista profiilia muiden silmissä (O’Neil, Hopkins & Sullivan 2011). Verkostojen kautta voi saada myös tukea ja apua ammatillisissa kysymyksissä sekä luoda ystävyysuhteita (Chen, Doherty & Vinnicombe 2012). Tekemissäni haastatteluissa suurin osa näistä tutkimuksissakin todetuista hyödyistä tulee myös esille.

Koska tässä tutkimuksessa tutkitaan nimenomaan naisten verkostoitumista, on syytä perehtyä hieman myös juuri naisten verkostoitumista käsitteleviin tutkimuksiin. Naisten verkostoitumisen hyötyjä kartoitettiin 90-luvulla mm. EU:n toimesta. Yhdeksänkymmentä luvun lopulla (vuosina 1998–1999) EU rahoitti projektin, jonka tarkoituksena oli kehittää malli, jossa pienyrittäjinä toimivat naiset löytäisivät ammatillista vahvistusta verkostoitumisen kautta. Suurin osa projektiin osallistuvista naisista oli Ruotsista. Heidän lisäksi osallistujia oli Saksasta, Italiasta, Belgiasta ja Hollannista. Projekti toteutettiin vuosien 1998–1999 aikana ja se sisälsi erilaisia tapaamisia, workshopeja, seminaareja ja harjoituksia. Samalla kaikesta tehtiin tieteellistä tutkimusta, ja tulosten avulla kehitettiin verkostoitumismalli. Tutkimuksen lopussa osallistujat haastateltiin ja he vastasivat kyselyyn, jossa oli avoimia kysymyksiä. Vastauksien perusteella pystyttiin keräämään ja listamaan hyödyt, joita projektiin osallistujat olivat verkostoitumisesta saaneet. Projektiin osallistuneet olivat hyötyneet verkostoitumisesta mm. seuraavilla tavoilla: ammatillisten verkostojen kasvaminen, yrityskontaktien kasvaminen, ammattitaidon kehittyminen, kielitaidon kehittyminen, itsevarmuuden kasvaminen, uusien ystävien ja keskustelukumppaneiden löytäminen ja tietojenkeruutaitojen kehittyminen. (Jonson & Samuelsson 1997. 88–97.)

Haastattelut vahvistavat tutkimuksen tuloksia verkostoitumisen sosiaalisista hyödyistä. Hyppölä, Moore, Typpi-Häkkinen ja Ullner Di Pietrantonio mainitsivat kaikki verkostoon kuulumisen olennaiseksi hyödyksi omien työelämän verkostojen laajenemisen. Haastattelussa tuli esille myös verkoston kautta tuleva yhteenkuulumisen tunne. Milla Halme kertoo suurimman annin Ompeluseurassa olevan se, kun saa oppia ihmisten kokemuksista, nähdä kuinka joku saa pulmaansa ratkaisun ryhmässä käytävistä keskusteluista, ja positiiviset palautteet ja kommentit, joita ryhmässä annetaan. Myös Halmeen omat läheiset verkostot ovat vahvistuneet. Hän on tullut hyväksi ystäväksi ryhmän ylläpitäjä/ydinporukan kanssa, ennen Ompeluseuraprojektia he eivät tunteneet toisiaan lainkaan. Nyt he ovat jopa kirjoittaneet kirjan yhdessä. (Halme 26.06.2020.) Pauliina Ullner Di Pietrantonio kertoo, kuinka energisoivaa Tiistai-klubin tapahtumiin osallistuminen oli hänelle: ”Koko se energia, kun tullaan yhteen. Ilmapiiri on tosi avoin ja luottavainen. Olemme siellä koska haluamme auttaa toisiamme. Siitä jo pelkästään saa hyvää virtaa ja energiaa.” (Ullner Di Pietrantonio 18.06.2020.) Haastateltavat kertovat saaneensa jäseniltään palautetta paljon juuri yhteenkuuluvuuden tunteesta, kokemusten jakamisesta ja vertaistuesta tilanteissa, jotka ilman verkostoa voisi kuvitella koskevan vain itseä (Halme 26.06.2020; Hyppölä 16.06.2020).

Vuonna 2011 tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin naisten työelämäverkostojen kautta saatuja hyötyjen lisäksi myös sitä, miten työnantajaorganisaatiot hyötyivät työntekijöidensä verkostoitumisesta. Verkostoituminen vaikutti positiivisesti tutkimuksessa olleiden naisten urakehitykseen, ja toi heille lisää mahdollisuuksia kehittyä sekä työssään, että verkostoitumisessa. Työnantajat hyötyivät, kun verkostoitumisen avulla heidän työntekijöidensä strategiset taidot kehittyivät, ja nämä lähtivät rohkeammin kehittämään, innovoimaan ja kasvattamaan yrityksiensä toimintaa. (O’Neil ym. 2011.) Työntekijän verkostoitumisesta ei siis hyödy ainoastaan työntekijä, se vaikuttaa myös työnantajaorganisaatioon positiivisesti. Haastattelutuloksissa WomenSuiten Maija-Leena Hyppölä kertoo, että verkoston pyörittämistä arvostetaan paljon. Verkoston pyörittäminen ja sen kautta saadut laajat verkostot, mainittiin yhdeksi syyksi, kun hän sai ylennyksen työpaikallaan. (Hyppölä 16.06.2020.) Mothers in Businessin Annica Moore taas työllistyi suoraan verkostoonsa, hän toimii MiBin toiminnan johtajana. Moore on toiminut verkostossa myös

puheenjohtajan paikalla ja ollut paljon esillä Mib:iin liittyen. Hän kertoo verkostoon kuulumisen olemisen nostaneen hänen profiiliaan työelämässä huomattavasti. Verkosto on tarjonnut hänelle työllistymismahdollisuuksia ja rekrytoijat ovat olleet häneen yhteydessä paljon aiempaa enemmän. Työllistymisen kannalta verkostoon kuulumisesta voi olla hyötyä myös rekrytoijan näkökulmasta, Maija Typpi-Häkkinen kertoo löytäneensä hyviä verkostostaan hyviä kandidaatteja paikkoihin, joihin on itse ollut etsimässä uutta työntekijää. Myös hän mainitsee oman näkyvyytensä nousseen alalla verkoston kautta. (Typpi-Häkkinen 19.9.2020.)

Taiwanilaisten naismanagerien verkostoitumiseen perehtyvä tutkimus vuodelta 2012 on mielenkiintoinen. Tutkimuksen mukaan naiset saivat verkostoitumisen avulla mm. lisää ammatillista tukea, tietoa, kontakteja ja näkyvyyttä organisaation ylemmille tasoille. He saivat myös lisää tietoa ja ymmärrystä omalta alaltaan, sekä asiakkaista. Verkostoitumisen avulla naiset oppivat paremmin hyödyntämään vahvuuksiaan. Verkostoitumisen tapojen todettiin olevan osittain kulttuurisidonnaisia, eikä verkostoituminen Kiinassa ole täysin samanlaista kuin esimerkiksi länsimaissa. (Chen ym. 2012.) Haastateltavani kertoivat saaneensa verkostoitumisesta samantyyppisiä hyötyjä. Tiedon lisääntymisestä ja jakamisesta puhui useampikin haastateltava. Future Femalen Typpi-Häkkinen kertoo haastattelussa, että vaikka Future Femalella onkin tasa-arvon edistäminen agendalla, on substanssi eli IT-alan ajankohtaiset aiheet, tiedon jakaminen ja karttuminen ollut aina heillä toiminnan keskiössä. Hän kertoo saaneensa verkoston kautta laajemman näkemys IT-alasta ja sen trendeistä, kuin mitä olisi muuten saanut. (Typpi-Häkkinen 19.9.2020.) Myös WomenSuiten Maija-Leena Hyppölä kertoo pysyvänsä kartalla markkinointialan kehityksestä, trendeistä ja ilmiöistä, verkoston pyörittämisen ja tapahtumien kautta (Hyppölä 16.06.2020). MiBin Annica Moore kertoo verkostossa käytyjen keskustelujen avanneen paljon ajatuksia siitä, miten hän näkee tulevaisuutensa työelämässä. Verkoston kautta hän on myös päässyt perehtymään lisää Suomen sisäiseen työelämäpolitiikkaan ja työelämän kehittämisen teemoihin, ja kehittynyt näiden asioiden osaajaksi. (Moore 11.09.2020.) Myös Ompeluseuran Milla Halme, kertoo pysyvänsä mukana työelämän keskustelunaiheissa moderoidessaan ja seuratessaan Ompeluseurassa käytävää keskustelua (Halme 26.06.2020).

Myös uudemmat tutkimukset osoittavat naisten verkostoitumisen hyödyt. Puolassa 2019 tehdyssä tutkimuksessa todettiin, että Puolassa verkostoitumisessa oli eniten hyötyä naisille uutta työpaikkaa tai positiota etsittäessä. Menestyksekkään uran rakentamiseen vaikuttavat taas erityisesti oman brändin rakentaminen ja vaativien työtehtävien tekeminen. Tutkimuksessa todettiin tulosten poikkeavan Yhdysvalloissa tehtyjen verkostoitumista koskevien tutkimusten tuloksista. (Fryczynska & Ivanova 2019.) Tämä vahvistaa edellisessä luvussa olleet tutkimuksen tuloksia siitä, että verkostoitumisen tavat on kulttuurisidonnaisia (Chen ym. 2012). Mielenkiintoista tuloksissa oli myös se, että niiden mukaan verkostoitumisen hyödyt olivat suurempia, jos verkostoituminen tapahtui kasvokkain ja keskittyi enemminkin työhön liittymättömiin asioihin. Työhön liittyvät sosiaaliset yhteydet, eivät nostaneet työtyytyväisyyttä. Verkostoitumisen hyödyt olivat sitä suurempia, mitä paremmin henkilöt tunsivat toisensa, eli mitä vahvemmat siteet heillä oli keskenään. (Fryczynska & Ivanova 2019.) Tämä käy yksiin esimerkiksi luvussa kaksi esitellyn Ibarra tutkimuksen kanssa. Ibarra todisti tutkimuksessaan, että erityisesti naiset ja vähemmistöt hyötyivät vahvoista siteistä, kun taas löyhät siteet hyödyttivät eniten valkoisia miehiä. (Ibarra 1996, 63.) Työelämän verkostoissa on mahdollista solmia sekä löyhiä, että vahvoja siteitä. Muodollisia ja epämuodollisia suhteita. Suhteet verkostossa tavattu- jen ihmisten kanssa voivat jäädä tuttavuuksiksi, löyhiksi siteiksi tai kehittyä ystävyys- suhteiksi saakka.

Jo Granowetter (1977) todisti löyhien siteiden hyödyllisyyden työnhakutilanteessa. Ihmi- set, joilla on löyhiä siteitä sisältävä verkosto pääsevät hyvin käsiksi uuteen tietoon ja voivat luoda sen kautta uusia yhteyksiä (Tsesovat & Kouznetsov 2011). Tämä tulee ilmi myös saamissani haastatteluissa. Tiistai-klubin Pauliina Ullner Di Pietrantonio kertoo esi- merkiksi, että verkoston kautta tulee tietoiseksi mielenkiintoisista yrityksistä ja työnanta- jista, jotka ei välttämättä muuten tulisi mieleen mahdollisia työpaikkoja mietittäessä. Hän mainitsee myös, että verkoston kautta on mahdollista päästä työhaastatteluun tai saada uuden työpaikan. Hänellä on kokemusta kummastakin, hän on päässyt mukaan haastat- teluun, johon ei olisi muuten päätyntä ja myös saanut työpaikan verkoston jäsenen vink- kaamana. (Ullner Di Pietrantonio 18.06.2020.)

Kuten luvussa neljä todettiin, sosiaalisen median voima on löyhissä siteissä, joiden ylläpitämiseen ja luomiseen ei tarvitse juurikaan panostaa. Sosiaalisen median kautta on mahdollista luoda helposti ja nopeasti laajakakin verkosto, joka muodostuu löyhistä siteistä. Tämän tyyppiset verkostot mahdollistavat sen, että niiden läpi kulkee jatkuvasti uutta informaatiota. (Tsesovat & Kouznetsov 2011.) Uuden informaation saaminen somen kautta tulee ilmi esimerkiksi Annica Mooren haastattelussa: ”Jo sillä, että altistaa itsensä MiBin kaltaiselle monialaiselle verkostolle ja on aktiivinen meidän somessamme, saa tosi paljon uusia virikkeitä, ideoita ja työllistymismahdollisuuksia.” (Moore 11.09.2020.) Verkostojen omissa Facebook-ryhmissä jaetaan myös työpaikkailmoituksia ja vinkkejä avoimista työpaikoista. Moore kuvailee tätä rekrytointin turvallisen tilan malliksi. Tällöin hakijat tietävät, että paikka on todella auki ja voisi mahdollisesti sopia heidän profiililleen. Facebook-ryhmässä on turvallista keskustella työnhausta esimerkiksi, sellaisissa tilanteissa kun työnhakija on raskaana, sillä hetkellä vailla työtä, tai määräaikaisten sopimusten välissä. Työnhaku voi olla noissa tilanteissa haastavaa ja stressaavaa, turvallisen rekrytointin tila tuo siihen helpotusta. (Moore, 11.09.2020.)

5.3 Onko työelämäverkostoon kuulumisesta haittaa

”Jos joku tulisi mulle tarjoamaan WomenSuitessa käyntikorttia, mä olisin ihan, että what?” (Hyppölä 16.06.2020)

Kuten edellisessä luvussa todettiin, on verkostoitumisella työelämässä monenlaista hyötyä. Voiko työelämäverkostoon kuulumisesta sitten olla jotakin haittaa? Mikä on esteenä esimerkiksi ihmisille, jotka tietävät, että aktiivinen verkostointi olisi hyödyllistä, mutta eivät silti tartu tuumasta toimeen. Aalto-yliopiston työelämäprofessori, Lauri Järvillehto kertoo monien vierastavan ajatusta verkostoitumisesta siksi, että se mielletään ihmissuhteiden välineellistämiseksi. Mielikuvat verkostoitumisesta saattavat olla sitä, että mennään verkostoitumistapahtumaan tekemään diilejä ja jakamaan käyntikortteja. (Luoma-Aho 2021.)

Aiheesta on tehty tutkimustakin. Toronton ja Harvardin yliopistoissa tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin millaisia tunteita työelämän verkostoituminen herättää ihmisissä. Tutkimuksessa keskityttiin nimenomaan ammatilliseen verkostoitumiseen, jonka tavoitteena on sosiaalisten siteiden luominen ammatillisten tavoitteiden tueksi. Tutkimuksessa, tätä kutsutaan välineelliseksi verkostoitumiseksi. Tutkimuksen hypoteesi on, että välineellinen verkostoituminen, jolla pyritään saavuttamaan ammatillisia tavoitteita, voi tuntua moraalityttömältä, ja voi siten saada ihmisen tuntemaan itsensä halvaksi. Tutkimuksen tutkimusoletus on, että nuo verkostoitumisesta aiheutuvat ikävät tunteet saavat ihmiset verkostoitumaan vähemmän, mikä taas vaikuttaa negatiivisesti heidän suoriutumiseensa työelämässä. Tutkimuksessa tehtiin neljä erilaista tutkimusta, sekä kenttä- että laboratorio olosuhteissa. Tutkimuksessa tutkittiin mm. Pohjoisamerikkalaisten lakitoimistojen työntekijöitä, ja heidän suhtautumistaan verkostoitumiseen. Tutkimustulokset osoittivat, että ne henkilöt, jotka kokivat verkostoitumisen jollain tavalla epämoraaalisena, tekivät sitä harvemmin, mikä taas vaikutti heidän menestymiseensä työelämässä negatiivisesti. Tutkimuksessa saatiin myös selville, että mitä parempia tuloksia verkostoitumisella saatiin, sitä vähemmän ikäviä tunteita se aiheutti. Hyvät tulokset siis lievittivät välineellisestä verkostoitumisesta aiheutuvia tunnontuskia. Mielenkiintoista tuloksissa oli myös näyttö siitä, että mitä enemmän henkilöillä oli valtaa työpaikallaan, sitä vähemmän verkostoituminen aiheutti heissä likaisuuden ja halpuuden tunteita. Tämä taas aiheutti epätasa-arvoisuutta työpaikoilla; alhaisemmissa tai epäedullisissa asemissa olevilla työntekijöillä oli harvoin mahdollisuutta verkostoitumiseen, ja he saattoivat kokea sen epämiellyttävänä. Näin he eivät myöskään päässeet osallisiksi verkostoitumisen hyödyistä. Valta-asemissa työskentelevät taas saivat verkostojen kautta mahdollisuuksia, tietoja ja poliittisia näkemyksiä, jotka edelleen vahvistivat heidän valta-asemaansa. (Casciaro, Gino & Kouchaki 2014.)

Ajatus verkostoitumisesta ihmissuhteiden välineellistämisenä tuli esille haastattellessani WomenSuiten Maija-Leena Hyppölää. Hyppölä kertoi haastattelussa WomenSuiten olevan vahvasti kaverihenkkinen verkosto, jossa painotetaan ihmisten luontaista tutustumista toisiinsa. Ihmissuhteiden välineellistäminen tai ajatus siitä, että verkostoidutaan ensisijaisesti hyötymistarkoituksella ei sopisi verkoston henkeen. ”En itse pidä yhtään pönöttämisestä ja koko WomenSuite on tavallaan luotu sille konseptille. Jos joku tulisi WomenSuitessa tarjoamaan minulle käyntikorttia, olisin hyvin ihmeissäni. WomenSuite

ei ole verkostona sellainen mihin tullaan etsimään sellaista hyötyä, että etsitään tapahtuman korkeimmalla tittelillä varustettu ja puhutaan sille. Tarkoitus on, että nimenomaan opitaan tuntemaan tämän alueen tekijöitä, jolloin verkostot kasvavat luontaisesti pikkuhiljaa.” (Hyppölä 16.06.2020.)

Kun kysyin haastateltaviltani, olivatko he kokeneet heidän omassa työelämäverkostoisensa mukana olemisesta jonkinlaista haittaa. Vastaukset olivat hyvin samanlaisia, haittapuolia ei tullut mieleen. Kaikki haastateltavat mainitsivat kuitenkin ajankäytön, verkoston pyörittäminen ja siinä mukana olo vie paljon aikaa. Haastateltavat eivät kuitenkaan nähneet sitä haittana, kysymys on omasta valinnasta ja mielenkiinnonkohteesta mihin aikaa käyttää mielellään. MiBin Annica Moore mainitsi haastattelussa myös äiteihin kohdistuvat ennakkoluulot työelämässä. ”Äiteihin kohdistuu työelämässä valitettavan paljon ennakkoluuloja, stereotyyppioita ja ikäviä syrjintätapauksia. ”Kun Cv:n ensimmäisellä rivillä lukee ”mother” on aika selvää, että tässä ollaan nyt rekrytoimassa äitiä.” (Moore 11.09.2020.) Moore toteaa äitiyden olevan hänelle asia, josta hän on ylpeä. ”Kuitenkin jos on työelämässä epävarmassa tilanteessa, vaikkapa määräaikaisten sopimusten välissä, voi joutua miettimään kuinka paljon omaa äitiyttään tuo työnhakutilanteessa esille. Perheellisyyden vuoksi syrjityksi tuleminen työnhakutilanteessa on laitonta, mutta valitettavasti sitä silti tapahtuu.” Moore haluaakin MiBin kautta olla mukana muuttamassa työelämän asenteita äitejä kohtaan. (Moore 11.09.2020.)

Haastateltavat eivät kautta linjan kokeneet painetta verkostoitumiselle tai itsensä brändäämiselle, eivätkä kokeneet verkostoitumisesta olevan minkäänlaista haittaa. Onkin mielenkiintoista pohtia, edellisiin tutkimuksiin peilaten, mistä johtuu se, ettei verkostoitumisen välineellisyys tullut haastatteluissa esiin, lukuun ottomatta WomenSuitea. Kysymys voi olla kulttuurieroista, verkostoituminenhan on kulttuurisidonnaista (Chen ym. 2012). Onko esimerkiksi suomalainen työelämä ja työelämäverkostoituminen arvoiltaan pehmeämpää ja vähemmän välineellistä kuin esimerkiksi USA:ssa, missä tutkimus välineellisestä verkostoitumisesta oli tehty? Tai koetaanko verkostoituminen täällä eri tavalla? (Casciaro ym. 2014) WomenSuiten Hyppölä kuvasi hyötymistarkoituksessa tapahtuvaa verkostoitumista laskelmoituna tapahtumana, jossa tietoisesti etsitään kor-

keimmalla tittelillä varustettu ihminen ja keskustellaan hänelle (Hyppölä 16.06.2020). Tekemissäni haastatteluissa tuli esille toisten tukeminen, yhdessä oppiminen ja yhteenkuuluvuuden tunne verkostoissa. Löyhien siteiden lisäksi luotiin siis myös vahvoja siteitä ja ystävyyssuhteitakin. Koetaanko verkostoitumista tällöin enää välineelliseksi, vaikka ystävyyssuhteista olisikin hyötyä työelämässä ja tapahtumapaikkana on työelämäverkosto?

5.4 Miksi naiset tarvitsevat omia verkostojaan työelämässä

”Mitä enemmän me verkostoidutaan ja saadaan työelämä- ja urarohkeutta, sen parempi meille kaikille!” (Moore 11.09.2020)

Syitä siihen, miksi naiset ovat perustaneet omia työelämäverkostojaan on jonkin verran jo taustoitettu aiemmissa luvuissa. Naiset ovat joutuneet raivaamaan tietään työelämään päästäkseen samaan asemaan miesten kanssa (Jallinoja 1983). Tasa-arvossa on silti edelleen tehtävää. Naiset käyttävät esimerkiksi edelleen käyttävät suurimman osan perhevapaista ja niistä aiheutuvat riskit työelämässä kohdistuvat pääasiassa naisiin (Keyriläinen 2019). Naisten omia työelämäverkostoja on perusteltu myös turvallisella tilalla, keskustelua voidaan käydä vapaammin ja turvallisemmin kun paikalla on vain naisia ja naiseksi itsensä identifioivia (Kempas 2018). Verkostoitumisesta on myös tutkitusti hyötyä. Mutta miksi naiset tarvitsevat nimenomaan omia naisille suunnattuja verkostoja?

Ibarran 1990-luvun loppupuolella tehdyssä tutkimuksessa todettiin naisten ja etnisten vähemmistöjen verkostoista olevan vähemmän hyötyä työuran kehityksen kannalta, kuin miesten vastaavissa. Tämä johtui siitä, että naiset työskentelivät tuolloin alemmissa asemissa miehiin verrattuna, jolloin heidän verkostonsa eivät yltäneet riittävän pitkälle. Heillä ei myöskään ollut pääsyä työpaikkojen ja organisaatioiden verkostoihin. Verkostoitumiskäyttäytymistä tutkittaessa todettiin myös, että ihmiset verkostoituvat mieluiten itsensä kaltaisten ihmisten kanssa. Naiset naisten, ja miehet miesten kanssa. Lisäksi samaa etnistä ryhmää edustavat verkostoituivat mieluiten keskenään. Verkostot ovat siis usein homogeenisiä. Päästäkseen johtavaan asemaan tai esimerkiksi mentoroiduksi, naisten

tai etniseen vähemmistöön kuuluvan, tuli ensin todistaa oma pätevyytensä tullakseen valituksi. Valkoisilla miehiltä taas samanlaista oman pätevyyden todistamista ei tarvittu, heidän valittiin tehtäviin muutenkin. (Ibarra 1996.)

Miesten etumatka työelämässä naisiin verrattuna tuli esille myös haastatteluissa. Ompeuseuran Halme, WomenSuiten Hyppölä ja MiBin Moore totesivat kaikki haastatteluissa, että naiset tarvitsevat omia verkostojaan siksi että, naiset ovat olleet vähemmän aikaa työelämässä kuin miehet. Tästä syystä työelämän pelisäännöt ja rakenteet on luotu miesten lähtökohdista käsin, eivätkä ne palvele samalla tavalla miehiä ja naisia. Tämä taas aiheuttaa työelämään epätasa-arvoa. (Moore 11.09.2020; Halme 26.06.2020; Hyppölä 16.06.2020.) ”Perustelen naisten ja sukupuolivähemmistöjen omat verkostot sillä, että miehillä on satojen vuosien etumatka työelämän pelisääntöihin. Vaikka me aloittaisimme vasta modernista työelämästä teollisen vallankumouksen jälkeen, niin miehet ovat määritelleet sen, miten työelämä toimii ja mitkä ovat sen pelisäännöt. Tästä syystä me edelleen käydään keskusteluja esimerkiksi vanhempainvapaista, koska maailma on aikanaan rakennettu toisin. Tällöin on perusteltua, että meillä, jotka tulemme perässä on yhdessä mahdollisuus pohtia sitä, miten tämän voisi hoitaa paremmin.” (Halme 26.06.2020.) Haastateltavat kertoivat naisten työelämäverkostojen olevan keino tasoittaa työelämän historiasta johtuvia eroja miesten ja naisten välillä.

2019 tehdyssä amerikkalaisessa tutkimuksessa tutkittiin, miten verkostoitumistavat vaikuttivat hyvien työpaikkojen saamiseen kauppakorkeakoulun käyneiden keskuudessa. Tutkimukseen osallistui 4,5 miljoonaa yhdysvaltalaisista kauppakorkeakoulusta valmistunutta. Sekä miehet että naiset hyötyvät keskeisestä asemasta verkostossaan. Keskeinen asema antaa heille pääsyn ympärillä olevaan tietoon, esimerkiksi uusista avautuvista työpaikoista, palkoista ja muista uraan vaikuttavista asioista. Verkoston koolla ei ollut tulevan menestyksen kannalta merkitystä, vaan sillä ketä verkostoon kuului. Keskeisyydellä tarkoitetaan siis oikeiden ihmisten tuntemista. (Yang, Chawla & Uzzi 2019.) Myös haastateltavat korostivat verkostojen merkitystä työllistymisen kannalta. Esimerkiksi MiBin Moore ja WomenSuiten Hyppölä totesivat haastatteluissa monien työpaikkojen täyttyvän verkostojen kautta, ilman että ne tulevat koskaan julkiseen hakuun (Hyp-

pölä 16.06.2020; Moore 11.09.2020). Ullner Di Pietrantonio taas sai oman yrityksen perustettuaan valtavasti apua siitä, että hänen oman verkostonsa jäsenet ovat suositelleet häntä ja hänen yritystään Facebookissa (Ullner Di Pietrantonio 18.06.2020).

Samassa amerikkalaisessa tutkimuksessa todettiin johtotehtäviin etenevillä naisilla olevan läheinen sisäpiiri naiskontakteja. Kontaktien avulla he saivat kriittistä yksityistä tietoa esimerkiksi organisaation suhtautumisesta naisjohtajuuteen tai perheen perustamiseen liittyen. Nämä vahvat siteet olivat naisille merkityksellisiä, koska johtotehtäviä hakiesaan he törmäivät usein kulttuurisiin esteisiin joihin miehet eivät törmää (ns. lasikatto). Vahvojen suhteiden avulla he pystyivät murtamaan lasikaton. (Yang ym. 2019.) Vahvojen suhteiden merkitys tuli myös haastatteluissa esille. WomenSuiten Hyppölän mukaan naiset tarvitsevat omat ”hyvä sisko verkostonsa” jossa naiset tukevat toisiaan, oppivat tuntemaan alansa tekijät ja puskevat toisiaan hyvälle paikoille (Hyppölä 16.06.2020). Myös MiBin Mooren mielestä sillä, että naiset tuntuivat toisensa ja pystyisivät siten auttamaan toisiaan, on todella paljon hyötyä työelämässä. Hän kertoo MiBin olevan yhteisö, jossa vahva ”autetaan toisiamme mentaliteetti”. (Moore 11.09.2020.) Mielenkiintoista tässä amerikkalaisessa tutkimuksessa oli myös se, että miesten on läheisillä suhteilla, ei ollut vaikutusta uralla etenemiseen. Sen sijaan naiset, joilla oli keskeinen asema verkostossaan ja vahva 1–3 henkilön sisäpiiri pääsivät johtotehtäviin 2,5 kertaa todennäköisemmin kuin naiset, joilla ei ollut tätä asemaa verkostossaan. Mielenkiintoista on myös, että naiset, joiden verkostot muistuttivat eniten menestyneiden miesten verkostoja, päätyivät tehtäviin, jotka olivat alhaisimpia palkan ja aseman suhteen. Naiset ja miehet hyötyivät siis erilaisista verkostoista. Naisten menestys riippui myös sisäpiirin laadusta. Eniten hyötyä oli sisäpiiristä, jonka jäsenet olivat, tiivisti yhteydessä toisiinsa ja joiden jäsenten verkostot olivat erilaisia keskenään, siten ettei niissä ollut paljon samoja kontakteja. Näin jokainen sisäpiirin jäsen hyötyi toisistaan ja samalla toistensa verkostojen kontakteista. Miesten verkostojen sukupuolijakaumalla ei sen sijaan ollut merkitystä tulevan työpaikan suhteen. Tämän arvellaan johtuvat siitä, että miehet eivät tarvitse samanlaista nimenomaan sukupuoleen liittyvää tietoa urallaan kuin naiset tarvitsevat siirtyessään miesvaltaisille aloille. Tutkimuksessa ei löytynyt todisteita myöskään sille, että miehillä olisi omia suljettuja sikarikerhojaan, vaikka tällaiseen olettamukseen usein törmätäänkin. (Yan ym. 2019.) Keskeisyyden ja sisäpiirin lisäksi naiset hyötyivät verkostojen monipuolisuudesta. Verkosto, jossa oli kontakteja eri aloilta ja eri asemista olivat hyödyllisimpiä.

Verkostoitumisessa oli parempi panostaa laatuun kuin määrään. Verkostojen homogeenisyys, osoittautui tässäkin tutkimuksessa verkostoa heikentäväksi tekijäksi. Tutkimuksen mukaan on hyödyllisempää, jos verkostoon kuuluu monipuolisesti erilaisissa asemissa olevia ihmisiä. Näin saatiin enemmän oivalluksia ja uusia yhteyksiä, joita ei muuten syntyisi. Tutkimuksessa osoitettiin myös, että naisten verkostoitumisella oli haastavampaa löytää uusia mahdollisuuksia uralla. Naisten täytyi sekä luoda laaja löyhien siteiden verkosto että pieni vahvojen siteiden verkosto, saadakseen parhaat mahdolliset asemat ammatillisesti. Kuitenkin fiksun verkostoitumisen avulla naisilla oli mahdollisuus päästä hyviin positioihin työelämässä, ja samalla he myöskin auttoivat uransa alkupuolella olevia ja muita kontaktejaan tekemään sanoin. (Yang ym. 2019.)

Vuonna 2018 tehdyssä tutkimuksessa haastateltiin 37 saksalaista korkean profiilin naisjohtajaa. Tutkimuksessa todettiin, että naisten suurin este verkostoitumisen tiellä oli perheellisyys. Korkeissa asemissa toimivat naiset kokivat, että vaativan työn hoitaminen virallisen työajan sisällä oli jo itsessään haastavaa. Jos tämän lisäksi halusi vielä viettää aikaa perheen kanssa, ei verkostoitumistapahtumiin ja tilaisuuksiin osallistumiselle työajan ulkopuolella ei jäänyt enää aikaa. (Greguletz, Diehl & Kreutzer 2018, 13–17.) Perheellisyyden haastavuus nimenomaan naisille, liittyy työelämän epätasa-arvoisiin rakenteisiin, kuten perhevapaiden epätasaiseen jakautumiseen miesten ja naisten välillä (Keyriläinen 2019). Työelämän tasa-arvon teemat nousivat haastatteluissa vahvasti esille. Verkostoissa naisilla on mahdollisuus keskustella työelämän epätasa-arvoisista rakenteista. Pitämällä keskustelua yllä ja auttamalla toisia eteenpäin, haluttiin myös päästä muuttamaan rakenteita tasa-arvoisemmiksi. ”Meillä on työelämässä rakenteita, jotka ei palvele naisia erityisen hyvin. Se että naiset tuntevat enemmän ihmisiä ja saavat työelämävalmiuksia ja saa itseluottamusta työelämää kohtaan, on mielestäni tosi tärkeää” (Moore 11.09.2020). Myös palkoista keskusteleminen koettiin tärkeäksi. ”On uskomatonta millainen kirjo palkoissa on. Kun aletaan keskustelemaan siitä mitä kukin saa mistäkin tehtävästä, erot ovat ihan älyttömiä! Avoimuus palkoista, jotta jengi pääsisi kartalle siitä mistä mistäkin tehtävästä voi saada palkkaa on äärimmäisen tärkeää” (Hyppölä 16.06.2020). MiBin Moore totesi haastattelussaan, ettei palkkaerot miesten ja naisten välillä ole naisten vika. ”Vaikka paljon puhutaan siitä, etteivät naiset pyydä tarpeeksi palkkaa tai uskalla pyytää palkankorotuksia, niin ei heille myöskään anneta palkankoro-

tuksia! Mitä enemmän me saadaan tätä meidän jengiämme verkostoiduttua ja työelämärohkeutta ja urarohkeutta (niille ketkä sitä haluavat) niin sen parempi meille kaikille! (Moore 11.09.2020.)

Saksalaisia naisjohtajia koskevassa tutkimuksessa nousi ongelmana esiin myös verkostojen homogeenisyys. Ihmiset verkostoituvat mieluiten kaltaistensa kanssa, ja kun organisaation johdossa suurin osa on miehiä, heille on luontevampaa verkostoitua keskenään. Kun suurin osa korkeassa johtoasemassa työskentelevistä on organisaatiossa miehiä, naiset jäävät ulkopuolelle. Lisäksi naisten integroitumista haittasi, jos yrityksellä oli pitkä historia miesjohtajista, ja samat johtajat olivat olleet yrityksessä vuosikymmeniä. Tutkimuksen naiset kuvailivat näitä suljetuiksi ”miesten klubeiksi”. Miesvaltaisissa organisaatioissa yhteiset työpaikan virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumat painottuivat miehille tyypillisten harrasteiden ympärille, kuten jalkapalloon tai golfiin. Naiset myös kokivat, että miehet ottivat mieluiten suojatikseen ja mentoroitavakseen toisen miehen, mielellään mahdollisimman samankaltaisen kuin itse ovat. Naiset totesivat miesten mieluiten täytävän vapaat työpaikat ”klooneillaan”, mikä haittasi naisten etenemistä. (Greguletz ym. 2018) Tämä tuli esille haastatteluissa erityisesti johtotehtävistä puhuttaessa. WomenSuitsin Hyppölä ja MiBin Moore totesivat verkostojen merkityksen kasvavan, jos on halua edetä johtotehtäviin, koska johtotehtävät täytetään usein verkostojen kautta. (Hyppölä 16.06.2020, Moore 11.09.2020) Moore toteaa naisten olevan tällöin aina hieman paitsiossa, koska johtotehtävissä on enemmän miehiä, joilla taas on verkostoissaan enemmistö miehiä (Moore 11.09.2020). Haastatteluissa mm. Halme, Ullner Di Pietrantonio ja Hyppölä perustelivat naisten tarvitsevan omia verkostojaan myös siksi, että keskustelua voidaan käydä vapaammin, kun paikalla ei ole miehiä. Tähän syynä, oli ajatus siitä, että jos kaikki paikalla olijat eivät pysty samaistumaan paikalla käsiteltäviin työelämän haasteisiin, olisi omista kokemuksista tai epävarmuuksista, kuten vaikkapa huijarisyndroomasta, puhuminen hankalampaa. Keskustelu pelkästään naisten kesken todettiin mukavammaksi, koska naisilla on eri näkökulma työelämäään ja tällöin on vähemmän pelkoa siitä, että joku paikalla olija kyseenalaistaisi esille tulleita työelämäään liittyviä kokemuksia. (mm. Halme 26.06.2020; Ullner Di Pietrantonio 18.06.2020)

Kolmas saksalaisessa tutkimuksessa esiin tullut este naisten etenemisessä urallaan, oli välineellisen verkostoitumisen vierastaminen. Tutkimuksessa mukana olleet naiset, kokivat verkostoitumisen hyötymistarkoituksessa olevan epämiellyttävää. He korostivat, että suhteet, joita he ovat luoneet, ovat muodostuneet ”luonnollisesti”. Lisäksi moni tutkimuksessa mukana ollut nainen toi esille, että välineellistä verkostoitumista tapahtuu enemmän miesten keskuudessa ja verkostoitumisen pelkästään hyötymistarkoituksissa häiritsevän miehiä vähemmän. Naiset myös kokivat velvollisuudekseen luoda verkostoja heitä alempana toimivien työntekijöiden kanssa, tukeakseen heitä heidän työssään. ”Jokainen ihminen on mielenkiintoinen. En koskaan välitti henkilön nimestä, toiminnasta tai roolista”, totesi yksi tutkimuksessa olevista naisista. Kun miehet pyrkivät päästä tekemisiin korkeimman mahdollisen henkilön kanssa, naiset käyttivät aikaa ikäistensä tai alemman tason kollegoidensa kanssa. (Greguletz ym. 2018.) Edellisessä, välineellistä verkostoitumista koskevassa luvussa, pohdin muodostavatko naiset mielellään verkostoja, joissa on vahvoja siteitä, jolloin verkostoituminen ei tunnu niin välineelliseltä? Tutkimusten mukaan tämä olisi myös hyödyllistä sillä, naiset myös hyötymään verkostoista, joissa on myös vahvoja siteitä (Ibarra 1996) ja tehokkaimmat naisten verkostot ovat rakenteeltaan erilaisia kuin miesten. Erityisesti naiset hyötymään verkostoista, jossa on verkostossaan vahva muutaman henkilön sisäpiiri, joka tukee toisiaan (Yang ym. 2019).

Sukupuoliroolien ja sukupuolittuneen kasvatuksen on todettu vaikuttavan naisten uravaliintoihin. Saksalaisen tutkimuksen mukaan neljäs naisten uria hidastava tekijä oli sukupuoleen perustuva vaatimattomuus. Naisilla oli paljon epäilyksiä omia kykyjään kohtaan. Moni tutkimuksessa mukana olleista naisista painotti, kuinka tärkeää usko omiin kykyihin on ollut uran etenemisen kannalta. Omien kykyjen esille tuominen on tärkeää uralla etenemisen kannalta. Haastateltavat kokivat naisille tyypillisen liiallisen vaatimattomuuden kumpuavan stereotyyppisestä kulttuurista ja koulutusjärjestelmästä, jossa tytöiltä odotetaan hiljaista pakertamista ja vaatimattomuutta. Vaatimattomuus liittyy läheisesti itseluottamuksen puutteeseen. Eräs tutkimukseen osallistunut nainen kertoi, että hänen lähipiiristään naiset esimerkiksi usein jättivät hakematta työpaikkaa, mikäli eivät täyttäneet kaikkia työpaikkailmoituksessa listattuja kriteerejä. Miehet taas hakivat, vaikka kaikki kriteerit eivät täytyneetkään. (Greguletz ym. 2018.) Törmäsin samaan esimerkkiin myös haastatteluissa. Sekä MiBin Moore ja Tiistai-klubin Ullner Di Pietrantonio, totesivat nai-

sien olevan kovin itse kriittisiä, mikä saattaa esimerkiksi työnhakutilanteessa johtaa siihen, että jätetään hakematta johonkin kiinnostavaan paikkaan siksi, ettei kaikki työpaikkailmoituksessa olevat vaatimukset aivan täyty. Molemmat myös toteavat, ettei se tyyppillisesti estä miehiä hakemasta kiinnostavaa työpaikkaa. ”Me olemmekin Klubissa usein muistutettu toisiamme siitä, että jos on joku mielenkiintoinen työpaikka ja haluat hakea siihen, niin älä anna sen estää, jos et täytä kaikkia kriteerejä. Nainen saattaa ajatella, että jos yksi kymmenestä kriteeristä jää täyttymättä, niin voiko hakea. Miehillä taas riittää, näin kärjistettynä, että yksi kriteereistä täyttyy.” (Ullner Di Pietrantonio 18.06.2020.) Saksalaisen tutkimuksen naisista moni tunnisti liiallisen vaatimattomuuden naispuolisissa kollegoissaan. Naisilla oli taipumusta olla liian itsekriittisiä ja keskittyä siihen mitä he eivät osaa. Tämä taas heikensi uralla etenemistä. (Greguletz ym. 2018.)

Sukupuolirooleihin liittyy myös se, että naiset jäävät tutkimusten mukaan usein paitsi epävirallisista keskusteluista, jotka edistävät miesten verkostoitumista. Tällaisia ovat keskustelut, joita käydään perinteisesti miesten hallitsemisissa ympäristöissä, kuten pukukopeissa ja sikarikerhoissa. Miehet voivat tuntea olonsa helpommaksi puhuessaan ja työskennellessään muiden miesten kanssa, jotka yhteiskunta on sosiaalistanut samalla tavalla, ja joiden kanssa he puhuvat samaa kieltä. Naiset jäävät usein näiden keskusteluiden ulkopuolelle. Virallisten naisten verkostojen luominen monissa organisaatioissa onkin alkanut siksi, että naisilla ei ole ollut pääsyä miesten hallitsemiin verkostoihin. Korkeissa asemissa työskentelevistä naisista suurin osa ilmoittaa heidän uransa etenemisen ensisijaiseksi esteeksi sen, ettei heillä ole ollut pääsyä organisaation verkostoihin. (O’Neil ym. 2011, 733–754)

Forret & Dougherty vuonna 2004 tehdyssä tutkimuksessa todettiin, että naisten ja miesten verkostoituminen saattavat erota toisistaan, ovat sekä naiset ja miehet yhtä tietoisia verkostojen merkityksestä uralla etenemisen kannalta. Erityisen hyödyllisiä verkostot ovat uran alkuvaiheessa. Uran edetessä senior-tasolla naisten ja miesten verkostoitumistavat alkavat erota toisistaan. Miehet käyttävät verkostojaan strategisemmin ja enemmän hyötyä tavoitellen kuin naiset. Senior-asemassa olevat naiset taas toivovat verkostoiltaan enemmän sosiaalisista hyötyä, kuten tukea ja kokemusten jakamista. (Forret &

Dougherty 2004.) Uudemmissa tutkimuksissa kuitenkin todetaan naisten hyötyvän eniten verkostoista, joissa he voivat tukea toisiaan ja jakaa esimerkiksi työpaikkojen kannalta merkittävää tietoa (Yang ym. 2019). Se mikä on miesten kannalta strategisinta, ei välttämättä ole sitä naisille, koska naiset ja miehet hyötyvät erilaisista verkostoista. (Yang ym. 2019; Ibarra 1996)

5.5 Naisten työelämäverkostojen tulevaisuus

”Maailma nykyään niin individualisoitunut ja kun ihmisillä kuitenkin on syvempi tarve kuulua yhteisöön, niin siihen yhteisöön kuuluminen on ollut kyllä sydäntä sykkähdyttävää.” (Ullner Di Pietrantonio 18.6.2020)

Kuten luvussa 2.2, (jossa kävin lyhyesti läpi naisten verkostoitumisen historiaa Suomessa) todettiin, naisten verkostoituminen on kulkenut käsi kädessä feministisen liikehdinnän kanssa. Verkostot, joita naiset ovat perustaneet, ovat mukailleet sen ajan feminististä liikehdintää ja ajaneet kulloinkin pinnalla olevia asioita. (Karasteenpää 2018.) Tällä hetkellä meneillään on feminismin neljäs aalto, jolle tyypillisiä piirteitä ovat nopea tiedon leviäminen internetin välityksellä, ryhmäytyminen, erilaisten ryhmien muodostuminen ja intersektionaalinen feminismi, jolla tarkoitetaan useiden sortavien ominaisuuksien huomioon ottamista (kuten, seksuaalinen suuntautuminen tai etninen tausta). (Peroni & Rodak 2020.) Neljännen aallon feminismin piirteet tulivat myös selkeästi esille haastateltavieni vastauksissa koskien naisten työelämäverkostojen tulevaisuutta.

Intersektionaalinen feminismi on yksi feminismin neljännen aallon tyypillisistä piirteistä. Työelämäverkostojen tulevaisuutta koskevissa haastatteluvastauksissa, intersektionaalinen näkökulma tuli myös esille. Future Femalen Typpi-Häkkinen vastasi toivovansa, etteivät tasa-arvo näkökulmat olisi enää tulevaisuudessa relevantteja. Samaan hengen vetoon hän kuitenkin toteaa, että valitettavasti vuonna 2020 ei tasavertaisuus ole vielä toteutunut. Typpi-Häkkinen uskoo, että tulevaisuudessa työelämäverkostojen painotus siirtyy vielä enemmän monimuotoiseen suuntaan. Siten, että sukupuolen lisäksi puhutaan esim. etnisen taustan, koulutuksen ja kulttuurin vaikutuksesta tasa-arvoon. (Typpi-Häkkinen 19.9.2020.) Myös Ompeluseuran Halme uskoo intersektionaalisuuden tulevan

tulevaisuudessa vielä entistä enemmän esille työelämäverkostoissa: ”Luulen, että verkostoissa tullaan ottamaan intersektionaalisuutta vielä enemmän mukaan. Kaltoinkohdelluimpia ryhmiä työelämässä Suomessa ovat varmaankin romanit, vammaiset ja rodullistetut. Tällöin keskustelu työelämän tasa-arvosta näiden ja muiden vähemmistöjen kannalta on väistämätöntä, ja sitä pitää käydä enemmän. (Halme 26.06.2020.)

Työelämäverkostojen tulevaisuutta koskevan kysymyksen vastauksissa, nousi esille myös tiedon levittäminen internetin välityksellä, ja omille teemoilleen omistautuneet verkostot. Kumpikin osuu aiheena myös neljännen aallon feminismiin tyypillisiin piirteisiin (Peroni & Rodak 2020). Tein haastatteluja kesällä ja syksyllä 2020. Alku kesästä tehdyissä haastatteluissa, uutta koronaviruksen aiheuttamaa etäarkea ja eristäytymistä oli eletty muutamia kuukausia. Syksyllä tehdyissä haastatteluissa korona-aikaa oli ehditty elää jo yli puoli vuotta. Haastateltavat olivat itse siirtyneet etätöihin ja samoin verkostojen toiminta oli siirtynyt live-tapaamisista verkkotapahtumiin. Future Femalen Maija Typpi-Häkkinen arvio sen, että painotus tapahtumissa on siirtynyt fyysisistä tapahtumista verkkoon tuovan uusia mahdollisuuksia. ”Future Female on ollut vahvasti pääkaupunkiseutulainen ja osallistuminen muualta ei ole ollut mahdollista. Olen jo huomannut sen, että kiinnostus kasvaa, koska mistä vaan voi osallistua. Nyt ei tarvitse työpäivän jälkeen tulla fyysisesti paikalle. Kun sellaiset rajoitteet poistuvat siinä on paljon mahdollisuuksia, vaikka se muuttaakin tapahtuman luonnetta. (Typpi-Häkkinen 19.9.2020.) Toisille verkostoille digitaalisuus on elinehto. Ompeluseuran Halme uskoo Ompeluseuran tulevaisuuden kytkeytyvän Facebookiin. Niin kauan kuin Facebook on se paikka, jonne ryhmiä luodaan ja jonne keräännytään keskustelemaan, on Ompeluseurakin olemassa. Halme ei usko, että Ompeluseuraa pystyttäisiin enää luomaan samalla tavalla muualle. (Halme 26.06.2020.)

Neljännen aallon feminismille tyypillistä on, spesifien aiheiden ympärille muodostuva ryhmät. Aiemmissa feminismin aalloissa ryhmät keskittyivät ajamaan tasa-arvoasioita kokonaisvaltaisesti. Nyt on internetin myötä mahdollista jakaa tietoa nopeasti ja myös muodostaa ryhmiä helposti vain tietyn asian ympärille. (Peroni & Rodak 2020.) Haastateltavani ennustivat samansuuntaista kehitystä myös työelämäverkostoille. Moore, Ullner Di

Pietrantonio ja Halme arvioivat kaikki, että tulevaisuudessa isot verkostot saattavat pirstaloitua pienemmiksi verkostostoiksi, jotka keskittyvät eri aiheiden äärelle (mm. Moore 11.09.2020, Halme 26.06.2020) Halme arvelee alakohtaisten verkostojen lisääntyvän, ja ihmisten näin pääsevän verkostoitumaan vielä hyödyllisemmin (Halme 26.06.2020.) Myös Moore ennustaa eri aiheisiin keskittyneiden mikroverkostojen lisääntyvän (Moore 11.09.2020). Tiistai-klubin Ullner Di Pietrantonio kertoo haastattelussa huomanneensa eri aiheiden ympärille keskittyneiden ryhmien lisääntyneen viime aikoina. ”Uusia verkostoja on tullut nyt enemmän, ehkä keskittyneenä eri aiheiden ääreen, kuten vaikka ”Mimit sijoittaa” ryhmä. Aiheet ovat tosi spesifejä. Some mahdollistaa sen, että jos sinulla on kiinnostuksen kohde ja haluat tehdä siihen liittyen luovaa sisältöä, niin kanavat ja työvälineet on valmiina.” (Ullner Di Pietrantonio 18.06.2020.)

Kaikki haastateltavat uskovat verkostoitumisen tarpeen jatkuvan myös tulevaisuudessa. ”Tietysti ihmisten kohtaaminen tulee aina olemaan relevanttia. Nähtäväksi jää millä tavalla ihmiset kohtaavat, mutta kyllä se toisten ihmisten kohtaaminen ja ajatusten vaihto, vertaistuen saaminen tarpeena säilyy.” (Typpi-Häkkinen 19.9.2020.) WomenSuiten Hyppölän mukaan vertaistuelle on erittäin paljon tarvetta, erityisesti naisten keskuudessa. Hän uskoo myös ihmisten verkostoituvan entistä enemmän, kun huomaavat millaisia hyötyjä muut verkostoitumisesta saavat. (Hyppölä 16.06.2020.) Moore Mothers in Businessista pohti haastattelussa, tuleeko verkostojen suosio mahdollisesti tasaantumaan, koska ihmiset kyllästyvät nykyään helposti ja maailma hyvin nopeasyklinen. Hän toteaa myös, että naisten työelämäosallistuminen ei ole katoamassa ja erityisesti työn ja perheen yhteensovittamiseen ja työelämän tasa-arvoon liittyvät asiat ovat koko ajan vain enemmän ja enemmän esillä. ”Naiset ovat nykyään niitä korkeammin koulutettuja ja voivat olla myös perheessä myös korkeammassa tuloluokassa. Tämä on aika uusi tilanne, ja työelämä ja sen rakenteet vasta totuttautuvat tähän. Meidän systeemimme rakentuvat vielä mieskeskeiselle työelämälle ja järjestelmätkin on rakennettu sellaisena aikana, kun mies oli töissä ja nainen kotona. Nyt niitä rakenteita sitten vähitellen muutetaan.” (Moore 11.09.2020.) Tiistai-klubin Ullner Di Pietrantonio puhuu haastattelussaan siitä, kuinka paljon verkoston tapaamisen ovat hänelle antaneet. Hän uskoo tarpeen verkostoille jatkuvan, eikä usko, että esimerkiksi LinkedIn voisi täysin korvata tiiviimpiä verkostoja, joissa ihmiset tapaavat toisiaan. ”Välillä näkee, esimerkiksi LinkedInissa että ”lähettäkää

verkostoitumispyyntö”. Tuota kautta voi kyllä hyvin saada lisää yleisöä LinkedIn postauksille, mutta minun mielestäni se ei ole vielä verkostoitumista. Koen että Tiistai-klubissa me rakennettiin tosi vahva, aito verkosto.” (Ullner Di Pietrantonio 18.06.2020.)

6 Yhteenveto, tulokset ja pohdinta

Tässä luvussa kerrataan tutkimuksen tavoitteet, tulokset ja pohditaan missä tutkimuksessa onnistuttiin ja missä ei. Lisäksi mietitään tutkimuksen menetelmiin, luotettavuuteen ja käyttökelpoisuuteen liittyviä rajoituksia. Lopuksi pohditaan, miten tuloksia voitaisiin hyödyntää ja jatkokehittää.

6.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tulokset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia hyötyjä verkostoitumisesta on työelämän kannalta katsottuna. Verkostoitumisesta koetaan olevan suuresti hyötyä esimerkiksi työpaikan löytämisessä. Tutkimuksen päätutkimuskysymys oli: Mitä hyötyjä naisten työelämäverkostoon kuulumisesta on ja miksi naisten työelämäverkostoja tarvitaan? Lisäksi tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, onko verkostoon kuuluminen vaikuttanut konkreettisesti uran edistymiseen, ja onko haastateltavat kokeneet painetta verkostoon liittymiselle tai sen perustamiselle. Tavoitteena oli myös pohtia naisten työelämäverkoston tulevaisuutta ja sosiaalisen median ja verkostojen yleistymisen yhteyttä. Omalla agendallani oli selvittää löytyisikö tutkimuksessa tai sen ulkopuolella olevista verkostoista itselleni sopiva verkosto.

Verkostoitumisen hyötyjä kartoitettiin tutkimuksessa sekä haastattelujen että olemassa olevin tutkimusten avulla. Tutkimusten mukaan verkostoituminen vaikuttaa positiivisesti

niin uralla etenemiseen, palkkaan kuin työllistymiseenkin. Haastatteluiden kautta saadut tulokset olivat yhteneväisiä tämän kanssa. Useampi haastateltava oli saanut tai löytänyt työpaikan verkostonsa kautta. Haastateltavat kokivat verkoston ylipäättään lisänneen työllistymismahdollisuuksia. Palkkakehityksestä en kysynyt haastatteluissani mutta tutkimusten mukaan verkostoituminen voi vaikuttaa myös palkkakehitykseen positiivisesti (mm. Gould & Penley 1984; Wolff & Moser 2009). Tutkimusten mukaan verkostoituminen kehittää ammattitaitoa, lisää itsevarmuutta ja auttaa omien vahvuuksien löytämisessä ja hyödyntämisessä. (mm. O'Neil ym. 2011; Jonson & Samuelsson 1997; Chen ym. 2012). Näistä hyödyistä haastatteluissa nousi esille erityisesti ammatillinen kehittyminen. Verkostojen järjestämissä tapahtumissa yleinen kaava on että, tapahtuman alussa on vierailijan pitämä puheenvuoro, joissa perehdytään alaan liittyviin aiheisiin. Haastateltavat kertoivat verkostojen tapahtumien auttavan heitä ammatillisessa kehittämisessä ja pysymään mukana alan trendeissä. Haastatteluissa sosiaaliset hyödyt nousivat enemmän esille kuin tutkimuksissa. Haastateltavat kokivat saaneensa verkostoiltaan vertaistukea, jakamisen kokemuksia ja yhteenkuuluvuuden tunnetta (mm. Hyppölä 16.06.2020; Halme 26.06.2020.) Tutkimuksissa verkostoitumisen sosiaalisista hyödyistä korostuivat tuen saaminen uralla. Myös ammatillisen itsevarmuuden vahvistumisesta löytyi tutkimuksissa näyttöjä. Tutkimusten mukaan naiset hyötyivät erityisesti, jos heillä oli verkostossaan mukana vahvoja siteitä, löyhien siteiden lisäksi, esimerkiksi mentoroimisesta oli erityisesti hyötyä naisille (mm. Ibarra 1996). Hyödyllistä oli myös, jos verkostoon mahtui eri alojen ja urallaan eri vaiheessa olevia ihmisiä. Kukaan haastateltavista ei ollut kokenut painetta verkostoon liittymiselle tai sen perustamiselle, tämä ei myöskään tullut esille teoria aineistossa. Osassa tutkimuksista tuotiin kuitenkin esille se, että jotkut kokivat välineellisen verkostoitumisen (verkostoitumisen, jolla tavoitellaan hyötyä esimerkiksi oman uran kannalta) epämiellyttäväksi. Tämä johti tutkimusten mukaan siihen, että nämä henkilöt verkostoituivat vähemmän eivätkä näin päässeet osallisiksi verkostoitumisen hyödyistä. (Casciaro ym. 2014; Greguletz ym. 2018)

Tutkimuskysymyksen toisessa osassa kysyttiin, miksi naiset tarvitsevat omia verkostojaan. Verkostotutkimuksissa todettiin naisten verkostojen olleen merkittävässä asemassa, jotta työelämän lasikattoja on saatu murrettua. Verkostot ovat auttaneet naisia pääsemään organisaation ylimpiin kerroksiin ja näin murtamaan työelämässä olevia lasikattoja (Forret & Dougherty 2004). Ylipäättään naisten verkostot ovat olleet vahvasti mukana, aina kun naisten asemaa työelämässä on ajettu eteenpäin (Jallinoja 1983).

Tutkimuksissa tuotiin esille myös se, että tutkimusten mukaan naisten verkostot eivät aina ole olleet yhtä tehokkaita kuin miesten. Erityisesti perheellisyys haittasi naisten verkostoitumisen ja verkostojen tehokkuutta. Kun iso osa energiasta meni työn lisäksi perheen pyörittämiseen, jäivät verkostoitumisesta saadut hyödyt laihoiksi. (Forret & Dougherty 2004; Yang ym. 2019). Mielenkiintoista oli myös, että mikäli naisten muodostamat verkostot muistuttivat miesten vastaavia, hyödyt olivat pienemmät kuin jos verkosto oli enemmän naisille tyypillinen (eli verkosto, jossa oli löyhien siteiden lisäksi myös rinki vahvoja siteitä. (Yang ym. 2019.) Tutkimukset, joissa todetaan naisten verkostojen olevan tehottomampia ovat 2000-luvun alkupuolelta (Forret & Dougherty 2004). Kun taas tutkimukset, joissa todetaan naisten hyötyvän vähiten verkostoista, jotka muistuttavat miesten verkostoja ovat viime vuosilta (Yang ym. 2019). Olisikin kiinnostavaa tutkia tarkemmin alettiinko naisten verkostoja alussa muodostamaan ja tutkimaan miesten verkostoista saadun mallin mukaan ja käytettiinkö arvioinnissa miesten verkostoille tarkoitettuja mittareita, jolloin tulokset jäivät laihemmiksi. Vai onko naiset 2020-luvulle tultaessa naiset alkaneet muodostamaan oman näköisiä verkostoja, jolloin hyödytkin ovat kasvaneet? Tutkimusten mukaan verkostointi ja verkostoitumistavat ovat myös kulttuurisidonnaisia (Chen ym. 2012). Ei voida siis suoraan vetää johtopäätöstä, että naisten verkostojen tehottomuus miesten verkostoihin verrattuna koskisi Suomessa perustettuja verkostoja. Historiallisesti katsottuna naisten verkostot ovat saaneet Suomessa paljon aikaa, niin työelämässä kuin sen ulkopuolella (Jallinoja 1983).

Haastateltavat perustelivat naisten työelämäverkostojen tarpeellisuutta muun muassa sillä, että naisten ovat olleet työelämässä vain vähän aikaa miehiin verrattuna. Koska työelämän pelisäännöt ja rakenteet on luotu miesten lähtökohdista käsin, ne eivät palvele samalla tavalla miehiä ja naisia, mikä aiheuttaa työelämään epätasa-arvoa. (Moore 11.09.2020, Halme 26.06.2020, Hyppölä 16.06.2020). Oma hypoteesini tutkimusta aloittaessani oli, että työelämän epätasa-arvo oli yksi painavimmista syistä, miksi naisten työelämäverkostoja lähdettiin 2010-luvulla perustamaan. Hypoteesi piti osittain paikkansa. Tasa-arvoasiat olivat kaikilla verkostoilla agendalla, ja esimerkiksi Ompeluseura sai alkunsa työelämän epätasa-arvoisen tilanteen kirvoittamana (Halme 26.06.2020). Mothers in Business verkosto on ottanut toimintaansa mukaan myös vaikuttamistoimintaa, jonka tavoitteena on työelämän tasa-arvon ja työelämän perheystävällisyyden edistäminen (Moore 11.09.2020). Kuitenkin esimerkiksi Future Femalen Typpi-Häkkinen korosti haastattelussa substanssin olleen aina heille verkostossa pääasia, tasa-arvo asiat

tulivat vasta tämän jälkeen (Typpi-Häkkinen 19.9.2020). Naisten verkostojen tarpeellisuutta perusteltiin myös sillä, että omissa verkostoissaan naiset voivat käydä keskustelua turvallisemmin ja vapautuneemmin (Halme 26.06.2020, Ullner Di Pietrantonio 18.6.2020; Hyppölä 16.06.2020.) Työelämäverkostojen tulevaisuutta pohdittaessa haastatteluissa tuotiin esille ryhmiä, joiden tilanne työelämässä on tällä hetkellä haasteellisin, esimerkiksi romanit, vammaiset ja rodullistetut (Typpi-Häkkinen 19.09.2020; Halme 26.06.2020). Tällä hetkellä meneillään oleva feminismin neljännen aallon tyyppillisiin piirteisiin kuuluva intersektionaalinen feminismi (Peroni & Rodak 2020) sekä tiedon nopea leviäminen internetin välityksellä, tuli siis esille myös haastateltavien naisten työelämäverkostojen tulevaisuutta koskevilla pohdintoilla.

6.2 Miten tutkimuksessa onnistuttiin

Tutkimuksen alussa esitettiin liuta tutkimuskysymyksiä, joihin haluttiin löytää vastaukset verkostoitumista käsittelevien tutkimusten, sekä tekemieni teemahaastattelujen avulla. Vaikka tutkimuskysymyksiä oli paljon, onnistuttiin niihin suurimmaksi osaksi löytämään vastauksia. Toisaalta kysymysten suuri määrä osoittautui haasteeksi. Kysymyksiin liittyvät asiakokonaisuudet olivat niin laajoja, että kysymyksiin pystyttiin keskittymään pinta-puolisella tasolla. Esimerkiksi sosiaalisen median vaikutuksista verkostojen syntymiseen olisi saanut tehtyä kokonaan oman tutkimuksensa, sama koski muitakin tutkimuskysymyksiä. Koska tutkimus kysymyksiä oli paljon, pyrin löytämään kysymyksiin vastauksia siten, että muodostuisi kokonaiskuva työelämäverkostojen hyödyistä ja naisten työelämäverkostoista Suomessa.

Aineistonkeruu menetelmänä puolistrukturoitu haastattelu oli mielestäni onnistunut valinta. Sain hyviä kattavia vastauksia tutkimuskysymyksiin haastattelujen kautta. Erityisesti kuva siitä, millaista toimintaa suomalaisilla naisverkostoilla on, perustuu pitkälti nimenomaan haastattelujen kautta tulleisiin tietoihin. Rajoituksena aineistonkeruussa oli haastateltavien määrä. Vastaukset perustuvat vain viiden ihmisen kokemuksiin verkostoista, ja eivät voi näin antaa täysin kattavaa kokonaiskuvaa siitä, millaisia esimerkiksi

verkostoista saadut hyödyt ovat. Onneksi verkostoitumista koskevista tutkimuksista löytyi tuoreita tutkimuksia, jossa oli laajoja otoksia, esimerkiksi Yhdysvaltojen kauppakorkeista valmistuneiden parissa toteutettu tutkimus, jossa valtava 4,5 miljoonan henkilön otos (Yang ym. 2019). Omaa tutkimustani olisin voinut laajentaa esimerkiksi tekemällä kyselytutkimuksen Suomessa toimivien naisten työelämäverkostojen jäsenille. Kuten jo luvussa 1.3 todettiin, haastattelu on myös aina haastattelijan tulkintaa haastateltavasta ja tämä asettaa rajoitteita tutkimustuloksien luotettavuudelle. (Puusa ym. 2020.) Tutkimuksessa onnistuttiin myös kartoittamaan niitä lähtökohtia, joista naisten työelämäverkostoja lähdettiin 2010-luvulla rakentamaan (Sajavaara & Haapasalmi 2013) sekä kartoittamaan millaisia esteitä naisten urakehityksen tiellä saattaa olla (Greguletz ym. 2018), sekä miten verkostoituminen voi auttaa näiden esteiden raivaamisessa (mm. Yang ym. 2019)

Mihin saamiani tutkimustuloksia voisi sitten käytännössä hyödyntää ja keiden kannattaisi lukea tämä opinnäytetyö? Opinnäyte voi toimia esittelynä verkostojen toiminnasta niille ihmisille, jotka ovat kiinnostuneita verkostojen toiminnasta ja etsivät itselleen sopivaa verkostoa. Vaikka tutkimuksessani on mukana vain viisi verkostoa, se antaa kuitenkin yleiskuvaa siitä millaista toimintaa naisten työelämäverkostoilla on. Lähtiessäni tekemään tutkimusta halusin myös vakuuttaa itseni verkostoitumisen hyödyllisyydestä. Tässä mielessä tutkimuksesta oli hyötyä, verkostoitumisen hyödyt tulivat kiistattomasti esille niin tutkimuksien kuin haastattelujenkin kautta. Alkoi tuntua tyhmydeltä olla ottamatta osaa verkostoitumiseen, kun hyödyt olivat niin ilmeisiä. Löysin myös itselleni sopivan verkoston, ehkä jopa useamman. Yksilötasolla tutkimukseni voisi siis toimia kannusteena liittyä mukaan johonkin työelämäverkostoon. Lisäksi tutkimuksesta saa tietoa, siitä millaisista verkostoista erityisesti naiset hyötyvät ja missä tilanteissa. (mm. Yang ym. 2019) Tutkimusten mukaanhan verkostoista oli erityisesti hyötyä uran alussa ja epävarmoissa tilanteissa (Ibarra 1996), toisaalta myös esimerkiksi johtotehtäviin haluavat tarvitsivat tutkimusten ja haastattelujen mukaan verkostoja. Tutkimus luo myös yleiskatsauksen naisten asemaan työelämässä Suomessa, erityisesti 2010-luvulta tähän päivään. Jatkokehityksenä olisi mielenkiintoista ja hyödyllistäkin koota Suomessa toimivat naisten työelämäverkostot johonkin helposti löydettävään paikkaan, esimerkiksi omalle verkkosivulle tai applikaatioon. Verkostot kertovat kyllä kattavasti toiminnastaan omilla sivuillaan, mutta jotta sivulle löytää pitää ensin olla tietoinen verkostosta. Jonkinlainen

listaus toiminnassa olevista verkostoista olisi verkostoa etsivälle erittäin hyödyllinen ja tällainen listaus suomesta tällä hetkellä puuttuu.

Naisten työelämäverkostojen suosio ei näytä olevan hiipumassa (Kilpamäki 2016). Suomen työmarkkinoiden valtava piilotyöpaikkojen määrä varmasti osaltaan vaikuttaa siihen, että ihmiset kokevat tarpeelliseksi panostaa verkostoitumiseen. Tutkimuksien mukaan työelämän epätasa-arvo vaikutti erityisesti perheellistyneisiin naisiin (Greguletz ym. 2018). Perhevapaat jakautuvat Suomessakin edelleen hyvin epätasaisesti miesten ja naisten välille ja työelämään kohdistuvat riskit perheellistymisestä kohdistuvat pääasiassa naisiin (Keyriläinen 2019). Jos työelämän epätasa-arvoa onkin saatu kurottua, niin perheellistyneiden naisten kohdalla kuilu näyttää edelleen suurelta. Myös palkkaerot ovat edelleen huomattavia. Vaikka myynnin ja markkinoinnin ala on Suomen vähiten segregoitunut (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021), tuli tänä vuonna julkaistussa tutkimuksessa ilmi hurjat palkkaerot miesten ja naisten välillä markkinoinnin alalla. Miesten keskimääräinen palkka alalla oli viime vuonna 5500 €/kk, kun taas naisten oli vain 4470 €/kk. (Markkinointiutiset 2021). Tehtävää siis vielä on, haastateltavieni tavoin uskon, että naisten työelämäverkostoille on tarvetta myös tulevaisuudessa.

Lähteet

Airala Annaleena, 2021, Toimiva yhteistyö Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Väitöskirja. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/37743>

Attila Henna, Pietiläinen Marjut, Keski-Petäjä Miina, Hokka Päivi, Nieminen Markku, 2018. Tasa-arvobarometri 2017. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Casciaro Tiziana, Gino Francesca, Kouchaki Maryam, 2014. The Contaminating Effects of Building Instrumental Ties: How Networking Can Make Us Feel Dirty. Boston. Harvard Business School. <https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/14-108_dacbf869-fbc1-4ff8-b927-d77ca54d93d8.pdf>

Chen Aurora, Doherty Noeleen, Vinnicombe Susan, 2012. The perceived value of networking through an EMBA: a study of Taiwanese women. Career Development International. Vol. 17 No. 7, S. 645–662. Cranfield, UK. School of Management, Cranfield University. <https://www.researchgate.net/publication/279421200_The_perceived_value_of_networking_through_an_EMBA_A_study_of_Taiwanese_women>

Davis Joanna, Wolff Hans-Georg, L. Forret Monica, Sullivan Sherry E, 2020. Networking via LinkedIn: An examination of usage and career benefits. Journal of Vocational Behavior. Nro 118. <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000187912030021X#>>

Donelan Helen, 2016, Social media for professional development and networking opportunities in academia. Journal of Further and Higher Education, Vol. 40. Nro. 5. S. 706–729. <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0309877X.2015.1014321>>

Ompeluseura. Facebookin Ompeluseuran sivut. Facebook.com <<https://www.facebook.com/groups/110279152363407>> (Viitattu 11.11.2020)

WomenSuite. Facebookin WomenSuite sivut. Facebook.com <<https://www.facebook.com/groups/303599120078776>> (Viitattu 20.11.2020)

Fryczynska Marzena, Ivanova Alena, 2019. The impact of networking behaviours and individual social capital related to work on perceived career satisfaction and its prospects: The case of Poland. *Journal of East European Management Studies*. 24(2):324–346. <<https://www.researchgate.net/publication/333302503> The impact of networking behaviours and individual social capital related to work on perceived career satisfaction and its prospects The case of Poland>

Future Female about, 2020. Futurefemale about <<https://www.futurefemale.com/about/>> (Viitattu 30.11.2020)

Future Female about, 2020. Futurefemale news <<https://www.futurefemale.com/news/>> (Viitattu 30.11.2020)

Gibson Carter, Hardy Jay H. III, Buckley M. Ronald, 2014. Understanding the role of networking. *Career Development International*. Vol. 19 No. 2, pp. 146–161. <<https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0111>>

Gould Sam, Penley Larry E, 1984. Career strategies and salary progression: a study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organizational Behavior & Human Performance* Vol. 34, nro 2. S. 141–282.

Granovetter Mark, 1977. The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, Vuosikerta 78. numero 6. S. 1360-1380.

Greguletz Elena, Diehl Marjo-Riittta, Kreutzer Karin. 2018. Why women build less effective networks than men: The role of structural exclusion and personal hesitation. Human Relations. 72 issue: 7, S. 1234–1261. <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726718804303>>

Hakala Kristiina, 22.09.2021. Perhevapaaudistus. eduskunta.fi. <https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/perhevapaaudistus.aspx> (Viitattu 01.02.2021)

Henriksson Anu, Peltonen Juho, Salorinne Minna, 2017. Ammattilaisten Helsinki, tilastoja. Helsingin kaupunki. Kaupunkitutkimus- ja tilastot. <https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/17_12_14_Tilastoja_19_Henriksson_Peltonen_Salorinne.pdf> (Viitattu 30.01.2021)

Hyrynsalmi Sonja, 23.04.2018. Naisverkostot etsinnässä! LinkedIn.com <<https://www.linkedin.com/pulse/naisverkostot-etsinn%C3%A4ss%C3%A4-sonja-hyrynsalmi/>> (Viitattu 16.06.2020)

Ibarra Herminia, 1996. Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. The Academy of Management Review. Vol 18. S.56.<<https://www.jstor.org/stable/258823>

Jallinoja Riitta, 1983. Suomalaisen naisasialiikkeen taistelukaudet. Porvoo. WSOY.

Johnson S, Keplinger K, Kirk J, Barnes L, 18.07.2019, Has Sexual Harassment at Work Decreased Since #MeToo? Harvard Business Review. <<https://hbr.org/2019/07/has-sexual-harassment-at-work-decreased-since-metoo>> (Viitattu 17.08.2021)

Jones Paul, Holmes David, 2011. Key Concepts in Media and Communications. Lontoo: Sage Publications Ltd. S. 160

Jonson, Samuelsson, 1997. Networking Through empowerment and empowerment through networking. Results from a practical experiment using networking through empowerment to enhance women's entrepreneurship. Jönköping. JIBS Re-search Reports

Jämsen Perttu, Keltanen Taru, 05.06.2017. Työelämä tutkimus 2017: Somen kautta voi löytää töitä tai tulla löydettyksi. Sitra.fi <<https://www.sitra.fi/uutiset/tyoelamatutkimus-2017>> (Viitattu 16.06.2022)

Kagan Julia, 2020. What Is Networking? investopedia.com <<https://www.investopedia.com/terms/n/networking.asp>> (Viitattu 23.08.2020)

Kallunki, Elisa, 21.3.2016. Uravalmentajan vinkit verkostoitumiseen – "Kukaan ei enää pärjää työelämässä täysin ilman niitä". Yle.fi. <<https://yle.fi/uutiset/3-8749701>> (Viitattu 16.06.2020)

Kanelius Aleks, 2012. Suomalaisen koulutus rakenteen kehitys 1970–2030, Helsinki. Opetus ja kulttuuriministeriö. <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75236>>

Karasteenpää Tero, 2018, Feminismi etenee neljänteen aaltoonsa – näin kolme aiempaa aaltoa Suomessa nousivat ja laskivat. 82-vuotias Margareta Mickwitz kirjoitti 53 vuotta sitten lehteen artikkelin, josta alkoi suomalaisen feminismin toinen aalto – vaikka feminismistä kuultiin Suomessa vasta vuosien päästä. Hs.fi <<https://www.hs.fi/kuukausiliite/art-2000005943909.html>> (Viitattu 13.09.2020)

Kelkka Nella, 2019. #Metoo: Väkinen suutelu, kourimista ja huonoja vitsejä. Pro gradu -tutkielma. Helsinki. Helsingin yliopisto Valtiotieteellinen tiedekunta. <<https://helda.helsinki.fi/handle/10138/302921>>

Kempas Karla, 2018. Miehitä suljetut sparrausryhmät auttavat naisia etenemään uralaan. Hs.fi. <<https://www.hs.fi/talous/art-2000005619117.html>> (Viitattu 20.01.2021)

Keyriläinen Marianne, 2019. Perhevapaan vaikutus naisten urakehitykseen kielteisempi korkeakoulutetuilla. tilastokeskus.fi. <<https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/perhevapaan-vaikutus-naisten-urakehitykseen-kielteisempi-korkeakoulutetuilla/>> (Viitattu 22.01.2021)

Kilpamäki Heini, 2016, 14.8.2016. Naisverkostojen suosio lähti kasvuun – Mihin naiset tarvitsevat toisiaan näinä aikoina niin kovasti? HS.fi. <<https://www.hs.fi/ura/art-2000002915579.html>> (Viitattu 16.06.2020)

LinkedIn about, 2021. linkedin.com < <https://about.linkedin.com/>> (Viitattu 30.11.2020)

Luoma-aho Veera, 2021. Verkostoitumisen taide. Hs.fi. < <https://www.hs.fi/visio/art-2000007897570.html>> (Viitattu 22.02.2021)

Marketing Finland, 2021. Palkkatutkimus 2020: Myyntialan merkitys näkyy palkkapussissa. mrktng.fi. < <https://www.mrktng.fi/markkinointiuutiset/palkkatutkimus-2020-myyntialan-merkitys-nakyy-palkkapussissa/>> (Viitattu. 12.08. 2021)

McCulloh Ian, Armstrong Helen, Johnson Anthony, 2013. Social Network Analysis with Applications. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc. S. 41

Michael James, Yukl, Gary, 1993. Managerial Level and Subunit Function as Determinants of Networking Behavior in Organizations. Group & Organization Management. Vol1 8 (3), S. 138. < https://www.researchgate.net/publication/247738171_Correlates_of_Networking_Behavior_for_Manual_and_Professional_Employees> (Luettu 22.08.2020)

Mintzberg Henry, 1974. The Nature of Managerial Work. Michigan USA: Harper & Row

Monica Forret, Dougherty Thomas, 2004. Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? Journal of Organizational Behavior. Vol. 25(3). S. 419–437. <<https://www.jstor.org/stable/4093697>>

Niemitalo Mirja, 06.11.2010. Naiset, työelämän luuserit. Kaleva.fi. < <https://www.kaleva.fi/naiset-tyoelaman-luuserit/2217098>> (Viitattu 12.01.2021)

Nikitkov Alexei, Sainty Barbara, 2014. The role of social media in influencing career success. International journal of accounting and information management. Vol. 22. Nro. 4, S. 273–294. <<https://ideas.repec.org/a/eme/ijaipp/v22y2014i4p273-294.html>>

O'Neil Deborah, Hopkins Margaret, Sullivan Sherry, 2011. Do women's networks help advance women's careers? Career Development International 29 November, Vol.16(7), S. 733–754. <https://www.researchgate.net/publication/242342736_Do_women's_networks_help_advance_women's_careers_Differences_in_perceptions_of_female_workers_and_top_leadership>

Orpen Christopher, 1996. Dependency as a moderator of the effects of networking behavior on managerial career success. The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied. Vol 130 (3), S. 245–248. <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00223980.1996.9915006>> (Luettu 22.08.2020)

Peroni Caterina, Rodak Lidia, 2020. The fourth wave of feminism: From social networking and self-determination to sisterhood. Oñati Socio-Legal Series. Nro 10. S. 9 – 10. <https://www.researchgate.net/publication/347961344_Introduction_The_fourth_wave_of_feminism_From_social_networking_and_self-determination_to_sisterhood/citation/download>

Puusa Anu, Juuti Pauli, 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki. Gaudeamus.

Rodriguez Salvador, 2020. focus to groups after the 2016 election, and it's changed how people use the site. cnbc.com. <<https://www.cnbc.com/2020/02/16/zuckerbergs-focus-on-facebook-groups-increases-facebook-engagement.html>> (Viitattu 15.12.2020)

Sajavaara Anu, Haapasalmi Jari, 2013. Miehet ja naiset työelämässä. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto EK. <https://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maalis-kuu2013.pdf>

Sullivan Sherry, Forret Monica, Archana Samtani, 2014. Looking for Jobs in All the Right Places? Job Search Behaviors in the Boundaryless Career Era. Academy of Management Proceedings. Vo. 2014. Nro 1. <https://www.researchgate.net/publication/276895964_Looking_for_Jobs_in_All_the_Right_Places_Job_Search_Behaviors_in_the_Boundaryless_Career_Era>

Suominen Jaakko, Östman Sari, Saarikoski Petri, Turtiainen Riikka, 2013. Sosiaalisen median lyhyt historia. Helsinki. Gaudeamus.

Terveysten ja Hyvinvoinnin laitos, 30.06.2021. Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio. thl.fi. <<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregatio>> (Viitattu. 12.08.2021)

Terveysten ja Hyvinvoinnin laitos, 30.6.2021. Perhevapaiden käyttö ja kustannukset. thl.fi. <<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/perheet-ja-vanhemmuus/perhevapaiden-kaytto-ja-kustannukset>> (Viitattu 30.01.2021)

The CEO Magazine, 2021. LinkedIn: History, Journey and Future of LinkedIn. theceo.in <<https://www.theceo.in/blogs/what-is-linkedin>> (Viitattu 30.11.2020)

Tsesovat Maksim, Kouznetsov Alexander, 2011. Social Network Analysis for Startups: Finding Connections on the Social Web. California USA: O'Reilly Media

Suomen Itsenäisyyden juhlarahasto, 2016. Uuden työn valmiudet ja reitit työelämään Kyselytutkimuksen tuloksia 2016. Suomen Itsenäisyyden juhlarahasto Sitra

Wikipedia, 2019. Lasikatto. Wikipedia.org. <<https://fi.wikipedia.org/wiki/Lasikatto>> (Luettu 03.09.2020)

Wolff Hans-Georg, Moser Klaus, 2009. Effects of Networking on Career Success: A Longitudinal Study. The Journal of applied psychology. Vol. 94. S. 196–206. <https://www.researchgate.net/publication/23971043_Effects_of_Networking_on_Career_Success_A_Longitudinal_Study>

Wolff Hans-Georg, Moser Klaus, Grau Andreas, 2008. Networking: Theoretical foundations and construct validity. Readings in applied organizational behavior from the Lüneburg symposium - Personality at work. Mering: Rainer Hampp, S. 101–118. <https://pub.uni-bielefeld.de/download/1785292/2314817/wolff_moser_grau_2008_networking_S.101_115.pdf>

Yang Yang, Chawla V, Nitesh, Uzzi Brian, 2019. A network's gender composition and communication pattern predict women's leadership success. National Academy of Sciences. vol. 116 no. 6. S. 2033–2038. <<https://www.pnas.org/content/116/6/2033>>

Haastattelut

Halme Milla 2020. Ompeluseura. 26.6.2020

Hyppölä Maija-Leena 2020. WomenSuite. 16.6.2020

Moore Annica 2020. Mothers in Business. 11.9.2020

Typpi-Häkkinen Maija 2020. Future Female. 19.9.2020

Ullner Di Pietrantonio Pauliina 2020. Tiistai-klubi. 18.6.2020

Haastattelu kysymykset

Taustakysymykset:

Nimi:

Opiskelupaikka & tutkinto/tutkinnot:

Valmistumisvuosi/vuodet:

Titteli/työpaikka:

Haastattelukysymykset:

1. Mitä sana verkosto merkitsee sinulle ja miten määrittelisit oman verkostosi?
2. Miksi päätit perustaa/liittyä naisten työelämäverkostoon?
 - Koitko painetta verkostoitumiselle/itsesi brändäämiselle?
3. Onko verkostoon kuulumisesta ollut konkreettista hyötyä urasi kannalta, jos on niin millaista? Entä haittaa?
4. Koska perustit/liityit verkostoosi? Oliko silloisessa ajassa jotain erityistä mikä vaikutti verkoston perustamiseen?
5. Millaista palautetta olette saaneet verkostosi jäseniltä?
 - Mitkä ovat olleet suurimpia haasteita verkostoon kuulumisessa?
 - Entä suurin anti?
6. Miksi juuri naisille suunnattuja verkostoja tarvitaan?

7. Mikä on näkemyksesi naisille suunnattujen työelämäverkostojen tulevaisuudesta?

+ Haluatko vielä kertoa jotain haastatteluun ja työelämän verkostoihin liittyen?