



**UNIVERSITY  
OF TURKU**

This is a self-archived version of the article published originally by the  
Westermarck Society in the journal:

*Sociologia*

**AUTHOR(S)**

Korhonen, M., Siivonen, P., Henttu, R., & Mutanen, H.

**TITLE**

"Oikea" ja "väärä" sosiaalinen verkostoituminen nuorten kauppatieteilijöiden tulkitsemana

**YEAR**

2024

**CITATION**

Korhonen, M., Siivonen, P., Henttu, R., & Mutanen, H. (2024). "Oikea" ja "väärä" sosiaalinen verkostoituminen nuorten kauppatieteilijöiden tulkitsemana. *Sociologia*, 61(2). Noudettu osoitteesta <https://journal.fi/sociologia/article/view/146557>

**VERSION**

Published version

**LICENSE**

© This version has been published under A Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0) license;  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>

# "Oikea" ja "väärä" sosiaalinen verkostoituminen nuorten kauppatieteilijöiden tulkitsemana

Maija Korhonen, Päivi Siivonen, Riikka Henttu ja Heli Mutanen



VERTAISARVIOITU  
KOLLEGIALT GRANSKAD  
PEER-REVIEWED  
www.tsv.fi/tunnus

## Abstrakti

Uusliberalistisessa yliopistossa ja työelämässä opiskelijoita kehoitetaan verkostoitumaan oman työllistettävyyden parantamiseksi. Artikkelissa tutkimme kriittisestä kasvatussosiologisesta näkökulmasta, miten yliopisto-opiskelijat ja vastavalmistuneet omista tulkinnoissaan omaksuvat ja vastustavat verkostoitumisen vaadetta. Nuorten kauppatieteilijöiden haastattelujen kategoria-analyysi osoittaa, että tavoiteltavana ja hyvänä pidettyyn verkostoitumiseen liittyy tosiasiaa monenlaisia moraalisia ristiriitoja, jotka asettuvat yksilöiden ratkottaviksi. Haastateltavat ratkovat näitä ristiriitoja neuvottelemalla verkostoitumisen oikeista ja vääristä intresseistä ja tavoista siten, että he pystyvät esittämään itsensä kunniallisina ja pätevinä työelämätoimijoina. Tulkinnot rakentavat verkostoitumisen moraalista järjestystä, jonka mukaan verkostoitumisen merkitys tulee tunnistaa, mutta se ei saa tapahtua pakotetusti, teennäisesti, valheellisesti tai toisia hyväksikäyttämällä. Verkostoitumisen on perustuttava omaehtoisuudelle, rehellisyydelle ja aidoille, mieluiten työelämässä solmituille ihmissuhteille sekä ekstrovertille luonteenlaadulle. Suotavaa on työllistyä omin avuin. Tutkimuksen perusteella verkostoitumisen ihanne on ulossulkeva. Verkostoitumiseen liittyy luokkaistuneita ja sukupuolittuneita merkityksiä, eikä kaikilla välttämättä ole esimerkiksi perheen tai työkokemuksen suomia verkostoja tai verkostoitumisen edellyttämiä luonteenpiirteitä.

ASIASANAT: korkeakoulutetut, verkostoituminen, kategoria-analyysi, moraalinen järjestys, selonteot

## Johdanto

Uusliberalistiseksi kutsuttu eetos on pitkään muokannut korkeakoulupolitiikkaa, koulutuksen käytäntöjä ja opiskelijoiden käsityksiä itsestään. Yliopiston sivistystehtävän rinnalla tai jopa sen sijaan korostetaan vastaamista työelämän tarpeisiin ja akateemisesti koulutettujen työelämätaitoja (Komulainen ym. 2019; Siivonen ym. 2023). Tutkinto ja muodollinen pätevyys eivät

enää riitä kilpailullisilla työmarkkinoilla, vaan yksilön on kyettävä tekemään itsestään houkutteleva "paketti", jonka avulla hän erottautuu kilpailevista työnhakijoista ja lunastaa paikkansa työelämässä (Brown ym. 2003; Tomlinson 2008). Tämän seurauksena yliopisto-opiskelijoilta vaaditaan "työllistettävyyttä", jolla viitataan pelkän työpaikan saamisen sijaan yksilön yrittäjämäisiin ominaisuuksiin ja taitoihin, joita tämä käyttää re-

surssinaan ja myyntivalttinaan sekä työnhaussa että työelämässä (Komulainen ym. 2015).

Sosiaalinen verkostoituminen on yksi keskeinen työllistettävyyteen liitetty taito, jota korostetaan monissa yhteyksissä niin yliopisto-opintojen aikana kuin työelämään siirtymisen jälkeen. Opiskelijoita ja valmistuneita kannustetaan luomaan sosiaalisia suhteita oman työllistymisen ja työelämässä menestymisen edistämiseksi (Batistic & Tymon 2017; English ym. 2021; Tomlinson 2017). Valtavirran työllistettävyytutkimuksessa ja julkisessa keskustelussa verkostoituminen mielletään pitkälti juuri yksilön verkostoitumistaidoiksi, joita jokainen voi halutessaan kehittää. Työllistettävyyys ylipäätään nähdään yleisenä ja yhtäläisesti kaikkia yliopisto-opiskelijoita koskevana ihanteena sosiaalisista rakenteista ja eroista riippumatta, vaikka todellisuudessa sekä työllistettävyyys että sosiaaliset verkostotkin eriytyvät luokan, sukupuolen ja iän mukaan (Haltia ym. 2023; Siivonen ym. 2016). Yksilö- ja työllistymiskeskeinen näkökulma sivuuttaa sosiaaliin suhteisiin liittyvät moraaliset näkökulmat, kuten sen, millainen verkostoituminen nähdään oikeanlaisena ja arvokkaana, millainen taas vääränlaisena ja ei-suotavana. Se myös jättää huomiotta, millaisten suhteiden luominen työelämässä näyttäytyy kenellekin mielekkäänä ja mahdollisena.

Tässä diskurssianalyttisessä tutkimuksessa tarkastelemme sosiaalista verkostoitumista yksilöitä vastuullistavana normatiivisena vaatimuksena. Keskitymme siihen, miten yliopisto-opiskelijat ja vastavalmistuneet omaksuvat ja vastustavat verkostoitumisen vaadetta omissa merkityksensänoissaan. Tutkimuksemme ottaa etäisyyttä aikaisemman tutkimuksen lähestymistapaan, jossa verkostoitumista on pidetty itsestään selvästi tavoiteltavana ja hyvänä, kaikkien yhtäläisesti saavutettavana asiana (Badoer ym. 2021; Batistic & Tymon 2017; English ym. 2021). Tuomme uusia näkökulmia kriittiseen kasvatussosiologiseen työllistettävyyss-

tutkimukseen, jota on ylipäätään tehty melko vähän (Brown ym. 2003; Burke ym. 2017; Holmes 2013; Siivonen ym. 2023; Siivonen & Isopahkala-Bouret 2016; Tholen 2015) ja erityisen vähän verkostoitumiseen liittyen (Mutanen ym. 2023).

Analyyssimme perustuu nuorten kauppatieteilijöiden haastatteluille (n = 19), jotka on tehty osana laajempaa tutkimushanketta *Korkeakoulusta valmistuneiden työllistettävyyys ja sosiaalinen positioituminen työmarkkinoille (HighEmploy)*. Haastateltavat ovat joko yliopisto-opintojensa loppusuoralla tai hiljattain valmistuneita. Nuo ret kauppatieteilijät ovat aiheemme kannalta kiinnostava joukko ensinnäkin siksi, että työllistettävyyden vaatimus kohdistuu erityisen vahvasti nuoriin vastavalmistuneisiin, joiden on kokemattomina noviiseina kyettävä vakuuttamaan työnantajat omasta arvostaan (Korhonen ym. 2024) esimerkiksi osoittamalla verkostoitumiskykyään. Toiseksi kauppatieteiden koulutuksessa työelämäverkostojen luomista halutaan edistää opintojen alusta lähtien. Kauppatieteiden opiskelukulttuurissa ja bisnesmaailmassa yrittäjämäisyys sekä kilpailullinen ja kunnianhimoinen uran tavoittelu on lisäksi vakiintunut ja harvemmin kyseenalaistettu toimintatapa (Laalo & Heinonen 2016; Varman ym. 2011).

Analyysoimalla haastatteluja kategoria-analyysin keinoin kysymme, millaisia verkostoitujan jäsenkategorioita nuoret kauppatieteilijät rakentavat neuvotellessaan verkostoitumisen vaateesta ja jäsentäessään itseään työelämätoimijoina. Olemme kiinnostuneita siitä, millaisia käsityksiä "oikeasta" ja "väärästä" verkostoitumisesta kategorioiden käyttö ilmentää. Artikkelin metodologinen lähestymistapa mahdollistaa kerronnallisessa toiminnassa rakentuvien tulkintojen hienosyisen tarkastelun. Kategoria-analyysi valottaa verkostoitumisen moraalista järjestystä eli käsityksiä siitä, millaista verkostoitumista pidetään tavoiteltavana ja vältettävänä sekä arvokkaana ja arvo-

mana. Teemme myös näkyväksi selontekoja, joilla kauppatieteilijät vastaavat tämän moraalisen järjestyksen murtumiin eli perustelevat ihanteista poikkeamista.

Seuraavaksi esittelemme tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat, tutkimusaineiston ja kategorianalyysin kulun. Tulosluvussa analysoimme haastattelupuhetta kerronnallisena toimintana, jossa kertojat aktiivisesti luovat ja ottavat kantaa erilaisiin verkostoitumisen merkityksiin. Erittelemme haastateltavien tulkinnoissa rakentuvia itsen ja toisten kategorisoinnin tapoja. Tulosten perusteella esitämme, että verkostoituminen ei ole opiskelijoille ja vastavalmistuneille itsestään selvästi tavoiteltavana ja hyvänä näyttäytyvä asia. Se sisältää erilaisia moraalisia ristiriitoja, jotka asettuvat yksilöiden ratkottaviksi. Kerronnallinen neuvottelu palvelee näiden ristiriitojen käsitteilyä tavalla, joka mahdollistaa itsen esittämisen kunniallisena ja pätevänä työelämätoimijana. Artikkelin lopuksi kokoamme tuloksia yhteen kiteyttämällä kategorioiden käytön rakentaman verkostoitumisen moraalisen järjestyksen, joka on ulossulkeva: verkostoitumiseen liittyy luokkaistuneita ja sukupuolittuneita merkityksiä eikä se välttämättä ole esimerkiksi perhetaustan, työkokemuksen ja luonteenpiirteiden puolesta kaikille samalla tavalla mahdollista.

## Verkostoitumisen vaade osana työllistettävyyden ihannetta: Moraalisten järjestysten ja selontekojen näkökulma

Työllistettävyydestä on tullut keskeinen tapa jäsentää korkeakoulutuksen tavoitteita ja korkeasti koulutettujen suhdetta työmarkkinoihin ja työelämään. Työllistettävyyteen liitetään monenlaisia yrittäjämäiseksi miellettyjä ominaisuuksia ja taitoja, kuten oma-aloitteisuus, aktiivisuus, sosiaalinen kyvykyys, vuorovaikutustaidot, joustavuus, luovuus ja rohkeus (Laalo ym. 2019; Siivonen ym.

2023). Tämänkaltaiset persoonaan menevät ja suhteisiin liittyvät ominaisuudet nähdään niin sanottuina siirrettävinä taitoina, jotka kulkevat kätevästi mukana kuin matkalaukku työpaikasta toiseen (Payne 2000). Niiden ajatellaan tekevän yksilöstä houkuttelevan, erottuvan ja hyödyllisen työnantajan silmissä (Siivonen & Isopahkala-Bouret 2016).

Yhtenä tärkeänä työllistettävyyttä edistävänä ydintaitona on pidetty sosiaalista verkostoitumista, jota myös yliopistojen odotetaan edistävän (Badoer ym. 2021). Verkostojen tuottamat resurssit ja kyky hyödyntää niitä on yliopistosta valmistuneille sosiaalista pääomaa, jonka nähdään edistävän valmistuneiden suhteita ja mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja täten työllistettävyyttä (Tomlinson 2017). Tutkimus on kuitenkin osoittanut, että paitsi työllistettävyyden myös sosiaaliset verkostot eriytyvät sukupuolen, luokan ja iän mukaan (Haltia ym. 2023; Siivonen ym. 2016). Esimerkiksi työväenluokkaisella perheenäidillä, joka on valmistunut yliopistosta aikuisena, ei ole samalla tavalla pääsyä sosiaaliin verkostoihin ja niiden tuottamiin resursseihin kuin akateemisessa perheessä varttuneella nuorella miehellä (Siivonen ym. 2016).

Tutkimuksessa on korostettu ammatillisten verkostojen kehittämistä jo opiskeluaikana työelämälähtöisen oppimisen ja suhteiden luomisen sekä sosiaalisen median käytön opettelun kautta (English ym. 2021). Lisäksi on painotettu yliopiston ulkopuolisten verkostojen merkitystä työllistettävyydelle (Bridgstock 2017). Verkostoituminen voi perustua aitoihin sosiaaliin suhteisiin tai välineelliseen verkostojen hyödyntämiseen (Baltistic & Tymon 2017; Mutanen ym. 2023), ja persoonallisuuden piirteiden on nähty edesauttavan sitä (Davis ym. 2020). Pelkät verkostot eivät kuitenkaan riitä, vaan strateginen verkostoituminen edellyttää verkostojen tavoitehakuista ja aktiivista hyödyntämistä (Bardoer ym. 2021; Baltistic & Tymon 2017; Benson ym. 2014; Davis ym. 2020). Verkostoitu-

misen vaatimus korostuu rekrytointitilanteissa työnhakijan pyrkiessä vakuuttamaan työnantaja omasta arvostaan, ja se liitetään kykyyn markkinoida ja brändätä itseä. Näin se kytkeytyy akateemisilta toimijoilta edellytettävään suoritekeskeisyyteen (Jauhiainen ym. 2015) ja itsen näkyväksi tekemisen vaatimukseen (Lund 2018).

Tässä artikkelissa esitämme, että työllistettävyyden ihanne ilmentää uusliberalistista eetosta, jossa yliopiston tehtävänä on ennen kaikkea talouden ja työelämän tarpeisiin vastaaminen. Uusliberalismi voidaan ymmärtää poliittiseksi rationaliteetiksi, joka puhuttelee yksilöitä valintoja tekevinä ja riskejä hallinnoivina itsevastuullisina toimijoina (Olssen & Peters 2005). Tämän mukaisesti yliopisto-opiskelijat nähdään opiskeluun ja työhön yrittäjämäisesti suhtautuvina yksilöinä. Yrittäjämäinen yksilö kantaa itse vastuun omista valinnoistaan ja ennakoii työmarkkinoiden vaatimuksia kehittämällä ja optimoimalla sellaisia ominaisuuksia ja taitoja, jotka tekevät hänestä tuottavan, pärjäävän ja halutun (Laalo ym. 2019; Siivonen & Isopahkala-Bouret 2016). Asettaessaan uudenlaisia odotuksia yliopisto-opiskelijoille työllistettävyyden uusliberalistisena eetoksena muokkaa yksilöiden käsityksiä itsestään ja siitä, mitä on olla "hyvä" ja oikeanlainen opiskelija ja työntekijä (Komulainen & Korhonen 2021).

Tämän artikkelin keskiössä ovat kauppatieteistä valmistuneiden verkostoitumista koskevat merkitysneuvottelut, joilla valmistuneet vastaavat heihin kohdistuviin odotuksiin. Lähestymme työllistettävyyden ja verkostoitumisen uusliberalistisia ihanteita moraalisesta järjestyksen käsitteen avulla. Moraalinen järjestys sisältää jaettuina käsityksiä siitä, mitä tiettyssä paikallisessa kulttuurissa, kuten yliopistossa tai erityisesti kauppatieteissä, pidetään tavallisena ja epätavallisena, suotavana ja ei-suotavana, tavoiteltavana ja vältettävänä (Harré 1983, 244-246; ks. myös Ylijoki 2000). Akateemisten tieteenalakulttuurien moraalisia järjestyksiä tutkineen

sosiologi Oili-Helena Ylijoen (2000, 341) mukaan moraalilla järjestyksellä on normatiivista valtaa yksilöihin, koska yksilön käyttäytymistä, toimintaa ja saavutuksia arvioidaan moraalisesta järjestyksen mukaan. Toisaalta moraalinen järjestys tarjoaa myös tulkinnallisia resursseja ja toimii kompassina, jonka avulla yksilö orientoituu kulloiseenkin kontekstiin ja sen vaatimuksiin ja pyrkii selittämään ja ymmärtämään omaa ja muiden toimintaa.

Moraalinen järjestys on sisäänrakennettu instituutioiden, kuten yliopiston ja sen eri tieteenalakulttuurien ajattelutapoihin, rutiineihin ja käytäntöihin (emt.). Se tulee erityisen näkyväksi, kun näistä rutiineista poiketaan, eli kun toiminta ei vastaa odotuksia tai ole oikeassa suhteessa moraalisesta järjestykseen. Tällöin syntyy moraalisesta järjestyksen murtuma, joka aiheuttaa selontekovelvollisuuden. (Juhila 2012.) Diskurssianalyttisesti katsoen selonteko on erityinen puhetapa, jossa on kyse epätavallisen tai ongelmallisen selittämisestä (emt.; Scott & Lyman 1968). Sosiologit Marvin Scott ja Stanford Lyman (1968) ovat tunnistaneeet kolmenlaisia selontekoja. Puolustavia selontekoja käytetään poistamaan vastuuta oudosta tai tuomitusta käyttäytymisestä. Oikeuttavassa selonteossa epätavallinen tai epäihanteellinen toiminta myönnetään, mutta esitetään moraalisesti perustelluksi. Syyttävässä selonteossa toimija myöntää vastuunsa ja syyllisyytensä. Koska selonteot tuovat esiin toiminnan moraaliset ulottuvuudet ja toimijan moraaliset oikeudet ja velvollisuudet (Juhila 2012), niitä tutkimalla voidaan tarkastella esimerkiksi juuri verkostoitumisen moraalista järjestystä.

## Aineisto ja menetelmä: Kauppatieteilijöiden haastattelujen kategoria-analyysi

Tutkimuksemme aineistona ovat yliopistosta kauppatieteistä hiljattain valmistuneiden tai valmistumassa olevien haastattelut (n = 19). Haastattelut ovat osa laajempaa tutkimushanketta, jossa

tarkasteltiin yliopistosta ja ammattikorkeakoulusta valmistuneiden työllistettävyyttä ja sosiaalista asemoitumista työmarkkinoilla. Hankkeessa haastateltiin vuonna 2019 yhteensä 76 kaupallisen alan korkeakoulututkinnon suorittanutta. Vuonna 2020 tehtiin seuranta-haastattelut, joissa haastateltiin 44 henkilöä. Eri ikäiset ja eri tavoin työkokemusta omaavat haastateltavat olivat opiskelleet neljässä eri suomalaisessa yliopistossa ja kahdessa ammattikorkeakoulussa. Haastattelut kestivät noin 1,5–3 tuntia, ja ne tehtiin kasvokkain, puhelimitse tai videoyhteydellä.

Tässä artikkelissa halusimme tarkastella erityisesti nuorten aikuisten tulkintoja sosiaalisesta verkostoitumisesta, joten keskityimme 24–30-vuotiaisiin kauppatieteen opiskelijoihin. Haastateltavista kahdeksan on naisia ja yksitoista miehiä. Kaikki ovat kantasuomalaisia ja suhteellisen hyvissä työelämäasemissa opiskelualansa mukaisissa töissä. Kymmenellä on niin sanottu keskiluokkainen ja yhdeksällä työväenluokkainen tausta, joskin yhteiskuntaluokan määrittely ei ole yksiselitteistä. Tässä tutkimuksessa oletamme, että luokkataustasta kertoo vanhempien koulutus ja ammatti. Lisäksi olemme ottaneet huomioon haastateltavien omat määritelmät ja käsitykset luokkataustastaan (ks. myös Haltia ym. 2023).

Aineistonkeruumenetelmänä käytimme temaattisia kerronnallisia haastatteluja. Niissä haastattelija etenee joustavasti haastateltavan mukana kannustaen tätä tuottamaan kertomusmuotoista puhetta ja tulkintaa käsiteltävistä teemoista. Haastatteluissa käsiteltiin koulutus- ja työpolutta, yliopisto-opiskeluun liittyviä kokemuksia, työllistymistä ja työelämää, nykyistä elämäntilannetta sekä tulevaisuuden näkymiä ja tavoitteita. Sosiaaliseen verkostoitumiseen liittyvää puhetta esiintyi usean haastatteluteeman kohdalla, ja yksi kysymyskokonaisuus koski suoraan verkostoitumista: "Millainen merkitys sosiaalisilla suhteilla (esim. ihmissuhteilla, kontakteilla ja sosiaalisil-

la verkostoilla) on ollut sille, miten ja mihin olet työllistynyt? Ketkä ihmiset ja yhteisöt ovat olleet tärkeitä oman työllistymisesi kannalta? Oletko luonut yhteyksiä työelämään vanhempiesi (tai muiden sukulaistesii) kautta?".

Tähän artikkeliin valikoitu haastatteluaineisto käsittää yhteensä 734 sivua litteroitua tekstiä. Aineiston analyysimenetelmänä hyödynnämme kategoria-analyysia. Kyseessä on etnometodologisesti painottunut diskurssianalyysin suuntaus, joka sijoittuu menetelmän mikro- ja makrotasojen välimaastoon. Kategoria-analyysin avulla tutkitaan ensinnäkin, kuinka kategorioita käytetään vuorovaikutuksessa. Toiseksi kategoria-analyysi tuottaa tietoa tarkasteltavan ilmiön yliyksilöllisistä merkityksistä, sillä kategorioiden käytön tutkimus on ihmisten arkisessa toiminnassa ilmenevän kulttuurisen tiedon ja moraalisten järjestysten tutkimista (Juhila ym. 2012a; ks. myös Nikander 2010).

Kategorioiden käyttö eli kategorisaatio tarkoittaa itsen ja toisten luokittelua ja tässä luokittelussa syntyviä nimeämiä, joiden seurauksena tuotetaan jäsenkategorioita. Juhila ja kumppanit (2012a, 2012b) viittaavat Oliver Sacksin jäsenyysskategorisoinnin analyysiin luonnehtiessaan, että jäsenkategorioihin liitetään kategoriasidonnaisia toimintoja ja muita määreitä. Esimerkiksi opiskelijaan voidaan liittää nuoruuden ja kokemattomuuden määreet. Kategoriasidonnaiset määreet sisältävät tietoa siitä, mitä kategorian jäseneltä odotetaan. Jäsenkategoriat esiintyvät pareittain, joiden oletamme kuuluvan kulttuurisesti yhteen, kuten opiskelija-valmistunut, työtön-työssäkäyvä, noviisi-seniori. Kategoriaparin yhden osapuolen mainitseminen tekee myös vastinparin, "toisen", diskursiivisesti läsnäolevaksi (Nikander 2010, 244). Kategoria-analyysissa korostetaan, että kategoriat eivät ole valmiina ihmisen mielessä kognitiivisina edustuksina. Sen sijaan kategorisoinnissa on kyse toiminnasta, jossa luodaan ja esitetään erilaisia versioita itsestä ja toisista kul-

loisenkin kontekstin ja tilanteen mukaisesti. (Jokinen ym. 2012b; Korhonen & Komulainen 2018.)

Kategorioiden käytöllä on siis tilannekohtaisia funktioita eli käyttötarkoituksia. Jäsenkategorisointia käytetään esimerkiksi selittämään ja arvioimaan itsen ja toisten toimintaa, määrittelemään itseen ja toisiin kohdistuvia moraalisia odotuksia ja velvollisuuksia, sekä oikeuttamaan ja puolustamaan ongelmallista asiantilaa tai toimintaa (Depperman 2013; Juhila 2012). Kategorioiden käyttö on myös seurauksellista toimintaa: sen kautta arvotetaan ominaisuuksia ja toimintaa "oikeaan" ja "väärään" sekä rakennetaan näiden mukaisia sosiaalisia identiteettejä.

Kategoria-analyysin ensimmäisessä vaiheessa kolmas kirjoittaja kävi läpi haastattelulitteraatiot ja merkitsi kaikki puhekohdat, joissa kertoja puhui sosiaalisesta verkostoitumisesta. Toisessa vaiheessa sosiaalista verkostoitumista koskevat kohdat teemoiteltiin. Teemoittelun tuloksena havaitsimme, että kertojat käsittelivät puheessaan ensinnäkin sitä, miksi, miten, missä ja keiden kanssa he verkostoituvat. Toiseksi he pohtivat, miksi ja miten he käyttävät verkostoja. Kolmanneksi he arvoivat, miten he oman persoonansa puolesta täyttävät hyvän verkostoitujan kriteerit. Näiden havaintojen perusteella nimesimme kolme teemaa, jotka ilmentävät erilaisia verkostoitumiseen liittyviä neuvottelun aiheita: 1) verkostoitumisen intressit ja tavat, 2) verkostojen merkitys ja hyödyntäminen työnhaussa ja 3) omat luonteenpiirteet suhteessa verkostoitumiseen.

Kolmanneksi erittelimme, miten kertojat kategorisoivat itseään ja toisia näiden teemojen alla. Nimesimme jäsenkategorioita tunnistamalla kategorioiden viihjaavia määreitä (Jokinen ym. 2012b). Tämän jälkeen kiinnitimme huomiota siihen, mitä kategorioiden käytöllä tehtiin eli millaisia kerronnallisia funktioita se palveli. Näitä funktioita voivat olla esimerkiksi jonkin asiantilan selittäminen,

puolustaminen tai oikeuttaminen. Selontekoa ja niiden luonnetta tunnistamalla teimme tulkintoja siitä, mikä näyttäytyi verkostoitumisen osalta suotavana ja mikä puolestaan ongelmallisena ja siten selitystä vaativana. Tässä vaiheessa joitakin alun perin muodostettuja tulkintoja ja jäsenkategorioiden nimeämisiä tarkennettiin.

Taulukossa 1 on esitetty yhteenveto analyysissä tunnistetuista jäsenkategorioista määreineen. Verkostoitumisen intressejä ja tapoja pohdittaessa rakentui rehdin ja tiedostavan verkostoitujan sekä opportunistiverkostoitujan kategoriat. Tulkinnat verkostoitumisen merkityksestä työnhaussa puolestaan rakensivat omin avuin ja suhteilla työllistyjän kategorioita. Omia luonteenpiirteitä suhteessa verkostoitumiseen jäsennettiin ekstrovertin ja introvertin kategorioiden avulla. Käymme seuraavaksi tuloksia läpi yksityiskohteisemmin. Kaikki tekstissä esiintyvät nimet ovat pseudonyymejä. Lisäksi olemme poistaneet aineistonäytteistä muita tunnistetietoja haastattelujen henkilöllisyyden suojaamiseksi.

## Verkostoitumisen intressit ja tavat: Rehtejä vai opportunistisia verkostoitujia?

Neuvottelu verkostoitumisen intresseistä ja tavoista virisi erityisesti haastateltavien luonnehtiessa, mitä he ajattelevat kauppatieteiden koulutuksessa vallitsevasta verkostoitumisen vaatimuksesta. Tällöin haastateltavat pohtivat, millaisilla tarkoituksiperillä, keinoilla ja keiden kanssa he itse ovat luoneet tai jättäneet luomatta opiskelu- tai työelämäaikaisia verkostoja. He asettuivat rehdin ja tiedostavan verkostoitujan jäsenkategoriaan, johon liitettiin verkostoitumisen tarpeen tiedostaminen, mutta myös kyky omaksua oikeanlaisia verkostoitumisen intressejä ja tapoja. Kategoriapariiksi rakentui teennäinen, omaa etuaan ajava opportunistiverkostoituja, johon otettiin etäisyyttä. Tätä

TAULUKKO 1. Teemoittain esiintyvät jäsenkategoriat ja niiden vastinparit määreineen

Teema	Jäsenkategoriat ja niihin liitetyt määreet	Kategoriaparit ("toinen") ja niihin liitetyt määreet
Verkostoitumisen intressit ja tavat ( <i>miksi, miten, missä ja keiden kanssa verkostoituu</i> )	<i>Rehti ja tiedostava verkostoituja</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• solmii ja arvostaa aitoja ihmissuhteita</li> <li>• tiedostaa valveutuneesti verkostoitumisen merkityksen, mutta osaa suhtautua siihen kriittisesti</li> <li>• verkostoituu pitkäjänteisesti, pidempikestoissa sosiaalisissa suhteissa</li> <li>• verkostoituu ja tekee itseään näkyväksi harkitusti ja strategisesti</li> <li>• verkostoituu luonnostaan ja omaehtoisesti</li> <li>• omaa valmiit piirit, tuntee ihmisiä</li> <li>• verkostoituu relevanteissa yhteyksissä (kuten työelämässä)</li> </ul>	<i>Opportunisti-verkostoituja</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ajaa omaa etuaan, pönkittää itseään, pitää meteliä itsestään</li> <li>• nostaa röyhkeästi omaa häntäänsä</li> <li>• valehtelee, käyttää muita hyödyksi</li> <li>• verkostoituu itsetarkoituksellisesti ja ylenpalttisesti mahdollisimman monen kanssa, kerää ympärilleen ihmismassaa</li> <li>• verkostoituu paineen alla ja pakon edessä</li> <li>• solmii suhteita yksin jäämisen pelossa</li> <li>• todistelee joukkoon kuulumista, yrittää löytää piirejä</li> <li>• verkostoituu teennäisissä ja hyödyttömässä yhteyksissä (kuten opiskelijabileissä)</li> </ul>
Verkostojen merkitys ja hyödyntäminen työnhaussa ( <i>miksi ja miten käyttää verkostoja</i> )	<i>Omin avuin työllistyjä</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• työllistyy omien kykyjensä ja hyvän työntekijyytensä ansiosta / antaa kykyjen ja osaamisen puhua puolestaan</li> <li>• ei joudu turvautumaan suhteisiin työnhaussa</li> <li>• turvautuu "aitoihin", läheisiin ja pidempikestoisiin suhteisiin</li> </ul>	<i>Suhteilla työllistyjä</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• saa työpaikan ilman omia ponnisteluja</li> <li>• tarvitsee verkostoja työllistyäkseen</li> <li>• hyödyntää työnhaussa pinnallisia ja yksittäisiä suhteita</li> </ul>
Omat luonteenpiirteet suhteessa verkostoitumiseen ( <i>miten täyttää persoonansa puolesta hyvän verkostoitujan kriteerit</i> )	<i>Ekstrovertti</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ulospäinsuuntautunut, avoin</li> <li>• yhteisöllinen</li> <li>• menevä, monessa mukana</li> <li>• osallistuu aktiivisesti opiskelijatoimintaan ja juhliin</li> <li>• omaa paljon ystäviä</li> <li>• viihtyy isossa porukassa</li> </ul>	<i>Introrvertti</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ujo, hiljaisempi</li> <li>• ei niin avoin ja menevä</li> <li>• ei hallitse small talkia</li> <li>• jää taustalle ja varjoon</li> <li>• arka tai haluton tutustumaan ja ottamaan kontaktia toisiin</li> <li>• viihtyy pienissä porukoissa</li> </ul>

kategoriaa käytettiin alleviivaamaan omaa moraalisesti ylempää ja kunniallista verkostoitumisen tapaa.

Eryityisesti naiset kritisoivat välineellistä suhteiden hyödyntämistä ja esittivät suotavan verkostoitu-

misen perustuvan aidoille ihmis- ja ystävyys-suhteille. Esimerkiksi Katriina tulkitsi työelämässä solmittujen ystävyys-suhteiden tarjoavan vertaistukea nuoriin työntekijöihin kohdistuvissa työelämän paineissa ja auttavan suoriutumaan paremmin:

No tavallaan ne ystävyysuhteet – koska me ollaan kaikki samalla alalla töissä, niin ne on ollu hirveen sinänsä helpottavia, koska me pystytään keskustelemaan meidän työhön liittyvistä ongelmista, ja sparraamaan toisiamme tosi paljon niinku silleen kaveripiirissä – ja myös se, että ku – me ollaan aika samanikäisiä kaikki, niin tällä hetkel on aika paljon töitä – niin se on myös semmonen hyvä – vertaistuki siinä – ku emmä töissä valita, emmä sano, et mua väsyttää tai mul on liikaa töitä – mut – niiden kans mä voin sit jakaa, ja ne ymmärtää sitä. (Katriina)

Sara puolestaan asettui rehdin ja tiedostavan verkostoitujan kategoriaan ja rakensi kuulua koulutusalan markkinoiman ihanteen ja oman arvomaailmansa sekä itsensä ja muiden kauppatieteilijöiden välille.

Siis tuntuu, et heti, ku koulu alko, verkostoitukaa ihmiset, verkostoitukaa. Hirveesti jotain kaikkii tapahtumia. Ollaa ystäviä. Must tuntuu, et se on vaan sitä kauppatieteen – aika monella meidän kauppatieteil- niinku ihmisistä – ni niil on ollu aina semmonen oma agenda, että nyt mä verkostaudun sun kanssa, mä tunnen sut, siit on mulle jotain hyötyä. Ni mun mielest tää on tosi outo ajatus ja sellanen ikävä näkökulma ja ite en oo ehkä halunnu lähtee siihen muutenkaan niin mukaan – en ees jaksa mennä minnekään sosiaaliseen mediaan kattoo mitään tämmöst digitaalist ihmisten itsensä pönköitys -juttuu – se paistaa tosi paljon läpi, et jos jollain on oikeesti sellanen niinkun – teennäinen, et haluu vaan niinku verkostoitua, et se on se oma etu, mitä sä ajat siinä – ja mä nään taas sen niinku verrattavissa vähän niinku valehteluun tai semmoseen harhaan johtamiseen – se on mun mielest jotenki sotinu vastaan niinku omia periaatteita – mä oon arvostanu enemmän aina niinku elämässä sit niit oikeita aitoja ystävyysuhteita kun niitä teennäisiä silleen – vähän niinku vaalien aikaan, et kaikil on sellasii hei, mä voin olla se ihminen sulle – sillä ajatuksella niinkun verkostoidutaan ja

yritetään kerätä itselleen paljon ihmismassaa, et yrittää olla tuttuja kaikkien kaa, et jos vaikka elämässä sit tulee joku mahollisuus, missä sä sä voit sit käyttää niitä ihmisiä hyödyksi. (Sara)

Katkelmassa, kuten haastatteluissa laajemminkin, otetaan etäisyyttä opportunistiverkostoitujaan liitettyihin epäaitouden, oman edun tavoittelun ja kanssaihmisistä hyötymisen määreisiin. Vertaus poliitikkojen vaalipuheisiin alleviivava verkostoitumiseen yhdistyviä harhaan johtamisen ja huijaamisen merkityksiä. Tällöin voi itse näyttäytyä moraalisesti arvokkaana toimijana, joka arvostaa rehellisyyttä ja aitoja ystävyysuhteita välineellisten ihmissuhteiden sijaan. Kategorisointi ilmentää aidon, "autenttisen" minän ja brändätyn minän välistä jännitettä (Banet-Weiser 2012; Whitmer 2021). Se kertoo myös kauppatieteiden alan kilpailullisesta toimintakulttuurista (Isopahkala-Bouret ym. 2022), johon omaa etua ajava verkostoituminen joidenkin haastateltavien tulkinnoissa yhdistyi.

Vaikka verkostoitumisen tuputtamista kouluksessa ja sen itsekkääksi määrittäviä intressejä kyseenalaistettiinkin monin paikoin, rehdin ja tiedostavan verkostoitujan jäsenkategoriaan liitettiin myös valveutuneisuus suhteessa verkostoitumisen merkitykseen työelämässä. Haastateltavat esiintyivät uskottavina akateemisen viiteryhmänsä jäseninä (Ylijoki 2000) ja osoittivat sisäistäneensä kauppatieteissä vallitsevan moraalisen järjestyksen, jonka mukaan työelämäkontaktien luominen jo opintojen aikana on tärkeää (Päiviö 2008). Myös seuraavassa otteessa haastateltava kommentoi kriittisesti opiskelualan verkostoitumisen vaa-detta ja kategorisoi itsensä rehdiksi, mutta samalla tiedostavaksi verkostoitujaksi, joka ymmärtää verkostoitumisen "faktat" muttei verkostoidu itsetarkoituksellisesti tai hyväksikäyttömielellä:

Se [verkostoituminen] on kans yks sellanen, mitä meille on niin ku painotettu just alusta asti, et pitää

verkostoituu ja blaa blaa – aina ällöttää verkostoituminen verkostoitumisen vuoksi, mut siis – kyl se on kuitenkin fakta – et kyl sitä niinku tietää, et aa, okei, et tuol yritykses onki mun vanha koululainen, ja sit näkee jossain tapahtumis tuttuja – et ne sit kuitenkin tutut, ne samal taval sijottuu sinne yritys-elämään – ehkä itellä sellanen suhtautuminen tohon verkostoitumiseen, et ei halua sitä tehä vaan tekemisen vuoksi, et hei, nyt mä verkostoidun – koska sit joskus mä voin hyötyä tästä ihmisestä. (Rebecca)

Seuraava sitaatti ilmentää, että haastateltavat tunnustivat nuorille kauppatieteilijöille asetetun vaatimuksen verkostoitua siksi, että verkostoituminen saattaa oikeasti parantaa heidän työllistymismahdollisuuksiaan. Opiskeluaikana luodut verkostot näyttäytyvät asiana, jolla pyritään rakentamaan omaa arvoa työmarkkinoilla:

Siihen [verkostoitumiseen] kannustetaan aktiivisesti varsinkin opiskelijoita, koska sitä myydään opiskelijoille sillai, että tää on nyt todella hyvä tsäänsi niinku, löytää itsellensä töitä tai mahdollisuuksia. Ehkä nykyään se on niin, et sitä pidetään myös jonain mittarina, että kuinka hyvät verkostot sulla on, et se on tärkeintä. Että your network is your net worth. (Samuel)

Jotkut haastateltavista kategorisoivat itsensä rehdeiksi ja tiedostaviksi verkostoitujiksi rakentamalla itsestään kuvaa strategisina työelämätoimijoina, jotka taitavat kauppatieteiden alalla tarvittavan itsen markkinoinnin, vaikka eivät tee sitä mielellään tai liian päällekkäyvästi. Kun verkostoitumista pohdittiin sinänsä tarpeellisenä pidetyn itsen markkinoinnin näkökulmasta, siihen liitettiin sopimaton itsekehu. Uusliberalismin ruokkima suoritekeskeisyys kannustaa omien saavutusten näytteillepanoon, sepitteisiin, joilla tavoitellaan tarkoin harkittua näkyvyyden tilaa (Jauhiainen ym. 2015). Tämä palvelee yksilöiden kunnianhimoa, hyväksyntää, palkkausta ja urakehitystä (Ball 2003; 2006; Jauhiainen ym.

2015), minkä haastateltavat tunnustivat vaikka kritisoivatkin ylenpalttista omilla saavutuksilla kerskailua. "Röyhkeä oman hännän nostaminen" verkostoitumistarkoituksessa tuotti selontekoja, joissa eräänlaisena vaikutelman hallintana torjuttiin lausumatonta syytöstä opportunistista ja osoitettiin omaa moraalista oikeanlaisuutta:

Varsinkin jos niinku täällä [kauppatieteissä] ollaan, niin kyl se [työelämässä pärjääminen ja menestyminen] vähän varmaan edellyttää myös semmost pientä röyhkeyttä, välillä oman hännän nostamista. Metelin pitämistä itsestään. Mut sit toisaalt, edelleen mää haluaisin uskoo siihen – että teet asiat hyvin ja se, et ku ihmiset huomaa, et sä teet hyviä asioita, niin ne haluaa tehdä sun kaa duunii. Ja sitä kautta tietää, et tän kaa kannattaa tehdä hommii – mut et varmaan se myös, niinku että se tulee kaikille tietoon, niin se vaatii sitä oman hännän nostamista – ite en ihan hirveesti siitä tykkää. (Sakari)

Työväenluokkaisesta perheestä tulevan haastateltavan sitaatissa korostuu hyvän työntekijän idean mukainen ajatus siitä, että itsen markkinoinnin vaateesta huolimatta lopulta "hyvien asioiden tekeminen hyvin" edesauttaa arvostuksen saamista ja pärjäämistä työelämässä. Alla olevassa otteessa samankaltaisen perhetaustan omaava haastateltava ottaa etäisyyttä suoritekeskeiseen itsekehuminen kulttuuriin (Jauhiainen ym. 2015; Lund 2018) ja korostaa tosielämässä solmittujen aitojen ihmissuhteiden merkitystä verkostoitumiselle. Spontaanisti saadut suositukset näyttäytyvät itsensä pönkittämistä suotavampana työllistymiskeinona:

Se [itsen markkinoinnin] on jotenki itselle tosi vierasta, ku jo se et joutuu niinku tuomaa niitä omia hyviä puolia esiin. Siis miust oli tosi kiva ku hain työpaikkaa ja miul oli mahdollisuus näyttää, et hei täs on edelliseltä projektipäällikköltä tämän vähän niinku suosituskirje mis hän oli ke-

hunu minua ja täs on tämmöne, mie olin ehdolla vuoden työntekijäks ja sit kuvaus niinku et minkä takia oon ehdolla vuoden työntekijäks. Et miust on kivempi antaa niitten puhua puolestaan ku sit itse tuoda sitä ilmi – mie ymmärrän et toisille ihmisille se toimii, enkä mie koe sitä ehkä myöskää sellasena niinku luotaantyöntävänä tai, et se ei vaikuta miun mielikuvaan heistä. Mut – ei sopis itselle, et emmie pystyis olemaan niinku sillä lailla, somessa markkinoimaan itseäni. (Tea)

Haastateltava perustelee suositusten hyödyntämistä työhaussa sillä, että itsen markkinoiminen on hänelle vastenmielistä. Aineistosta on laajemmin tulkittavissa, että vaikka suhteiden hyödyntäminen näyttää olevan nuorille kauppatieteilijöille ongelmallista, on niiden hyödyntäminen kuitenkin hyväksyttävämpää kuin itsen siekailematon markkinoiminen, joka määrittyy potentiaalisesti "luotaantyöntäväksi" toiminnaksi.

Verkostoitumisen intressejä ja tapoja pohdittiin haastattelussa myös siitä näkökulmasta, verkostoidutaanko omaehtoisesti ja luontevasti vai pakotettuna paineen alla, ja missä yhteyksissä on hyödyllistä verkostoitua. Seuraavassa otteessa keskiluokkainen perhetausta tuottaa etuoikeuksia moniin opiskelutovereihin nähden. Viittaus pääkaupunkiseutuun, "valmiisiin piireihin" ja vanhempiin kertoo, että ennen opintoja kertynyt sosiaalinen pääoma tuo yksilölle kilpailuetua myös verkostoitumisen suhteen (Tomlinson 2017; Haltia ym. 2023). Se antaa itsevarmuutta ja vapautta keskittyä olennaiseen pakonomaisen verkostoitumisen sijaan:

Et silleen, et on [kotoisin opiskelupaikkakunnalta pääkaupunkiseudulta] ja – tietää jo kuka on ja mistä tulee ja on tavallaan ylpee siitä mitä on ja mistä tulee. Ni tuntu et ei tarvii todistella mitään eikä tarvii pakolla lähtee mihinkään mukaan jos ei halua ihan vaan siks et tavallaan ei jäis yksin – kaikkein aktiivisimpia oli tietty ne, jotka tuli jostain

muualta. Jotka halus löytää kavereita ja piirejä ja tekemistä ja muuta – [itsellä] oli jo valmiit piirit ja vanhemmat asu täällä – ja sit tavallaan tuns paikkoja ja ihmisiä ja tavallaan ei ollu – sellast painetta siihen, et pitäs lähtee mukaan tai tehä – mä luulen et siin tuli sit se tietty kääntöpuoli, et tavallaan varmasti ois voinu enemmänki osallistuu ja tavata ja tehä kaikkee. Mut sit kun oli olemassa jo kaikkee valmista, mihin aikansa laittaa niin sit myöskään ei tullu sitä mikä tuntu, että ehkä joillekin tota varsinki tuolla kauppikses tulee, et se on koko maailma ja kaikki pyörii sen opiskelijatoiminnan ympärillä. (Otso)

Luonnollisesti karttuneet verkostot näyttäytyvät kotikenttätunnetun, jolla voi selittää vähäisempää opiskeluaikaista verkostoitumista. Pakon edessä verkostoitujiksi määrittyvät pääkaupunkiseudun ulkopuolelta tulevat opiskelijat, joilla on tarve todistella joukkoon kuulumista ja solmia kontakteja yksin jäämisen välttämiseksi. On esitetty, että työväenluokkaisista taustoista tulevat opiskelijat ovat vaarassa jäädä ulkopuoliseksi, joten heidän täytyy osallistua juhliin ja muuhun opiskelijatoimintaan tullakseen mukaan otetuiksi (Isopahkala-Bouret ym. 2023).

Kauppatieteiden ihanneopiskelija arvioi ja suuntaa toimintaansa ennen kaikkea työmarkkinoiden eli bisnesmaailman eikä yliopistomaailman standardien mukaisesti (Päiviö 2008). Juulia määrittelee työelämässä luontaisesti tapahtuvan verkostoitumisen "hyödylliseksi" verkostoitumiseksi. Tätä vasten opiskelukontekstissa tapahtuva verkostoituminen näyttäytyy joidenkin toisten vähempiarvoisena puuhana:

Oon aina vihannu verkostoitumispuhetta, se on ollu oikeestaan opinnoissakin semmonen mikä ärsytti tosi paljon, että et ku sitä jauhettiin jotenkin tosi paljon – et muistakaa verkostoitua ja muistakaa verkostoitua – et mie koen, että et sie et pysty ihmisen kaa verkostoitumaan silleen et sie tapa

sen kerran ja – et siit ois oikeesti kellekkään mitään hyötyä, ni siks oon myös aatellu et turhaan ravata missään opiskelijabileissä tai tällasissa vaan sen niinku verkostoitumisen takia – et tietyllä tapaa sitä verkostoo on alkanu rakentumaan itsestään siitä et ku on paljon tätä työkokemusta ja muuta, et mie koen et se niinku oikeeta niinku tällasta hyödyllistä verkostoo. (Juulia)

Sitaatti ilmentää haastateltavien tapaa esittää itsensä työelämätoimijoina, joiden aidot ja samalla "hyödylliset" verkostot karttuvat kuin itsestään runsaan työkokemuksen ansiosta. Tällöin erityinen vaivannäkö verkostoitumisen eteen ei ole tarpeen. Työelämässä muodostuneita verkostoja omaamattomat opiskelijat ovat pakonomaisia verkostoitujia, jotka osallistuvat opiskelijatapah-tumiin itsetarkoituksellisen verkostoitumisen intressein. Opiskeluaikana hankittu oman alan työkokemus ja sitä kautta muodostuneet verkostot määrittävät siis arvokasta verkostoitumista. Tällainen verkostoituminen on kuitenkin eri tavoin mahdollisia erilaisista perheistä ja sosiaalisista taustoista tuleville opiskelijoille (Haltia ym. 2023).

## Verkostojen merkitys ja hyödyntäminen työnhaussa: Omin avuin vai suhteilla työllistyjä?

Haastateltavat neuvottelivat puheessaan myös siitä, missä määrin ja millä tavoilla on hyväksyttävää hyödyntää verkostoja ja suhteita työhaussa vai tulisiko työpaikka ansaita täysin omin avuin. He myös arvioivat, onko sosiaalisilla suhteilla ollut merkitystä omalle työllistymiselle. Haastateltavat asettuivat pääasiassa omin avuin työllistyjän jäsenkategoriaan, johon liitettiin työpaikan saaminen omien ominaisuuksien, kykyjen ja hyvän työntekijyyden ansiosta. Suhteita hyödyntävä työllistyminen vaati selitystä. Haastateltavat perustelivat eri tavoin sitä, miksi ja miten he ovat hyödyntäneet suhteita työhaussa. He myös ar-

gumentoivat, millaiset ja keiden kanssa solmitut suhteet ovat työllistymisen kannalta suotavia ja arvokkaita. Seuraavan katkelman haastateltava kategorisoi itsensä omin avuin työllistyjäksi korostaen omien kykyjensä merkitystä ensimmäisen työpai-kan saannissa, mikä näyttäytyy ylpeyden aiheena:

En mä ikinä ole suhteilla päässyt mihinkään duuniin. Siitä mä oon kyl ihan ylpeäkin. Suhteilla mä sain sen – kämpän, kun se oli mun koulukaveri se vuokratilittäjä siinä. Et eka kerran mä jotain sain suhteilla – ei kyllä mä olen ihan omilla kyvyilläni mennyt elämässä eteenpäin – mä olen ihan ylpeäkin siitä. Monethan, just kauppiksessa – kun, ne on kauppiksien tai lakimiesten lapsia – niin sit ne – tekee jotain mukavaa taloushallinnon hommaa esimerkiksi, kun jostain äitin kautta tai jonkun sukulaisen kautta. Ja tietenkä siitä on sit paljon helpompi – monethan just saa jollain suhteitten kautta sen ekan oman alan duunin. (Sebastian)

Sebastian esittää itsensä päteväenä työntekijänä korostaen, että asunnon saanti on ollut ainoa asia, jossa hän on hyötynyt suhteista. Hänen tulkinnassaan perhetaustalla ratsastaminen on ei-suotavaa ja omin kyvyin työllistyminen arvostettavaa. Työväenluokkataustaiseksi itsensä identifioiva Sebastian kategorisoi toiset kauppatieteen opiskelijat suhteilla työllistyjiksi, jotka saavat "mukavat" työpaikkansa helposti korkeasti koulutettujen vanhempiensa avustuksella. Suhteilla työllistyjään liitettiin hyväosaisuus, mikä rakentaa luokkaistuneita verkostoitumisen merkityksiä.

Omin avuin työllistyjän kategoriaan asettuva Sara neuvottelee perhesuhteen kautta saadusta hyödyistä tulkiten sitä hyväksyttäväksi, sillä perhesuhde on "oikea" suhde. Sara tekee arvottavaa jaottelua "intiimeihin" ja pinnallisempiin suhteisiin. Hän oikeuttaa työpaikan saamista entisen esihenkilön suosituksesta sillä, että pohjimmiltaan työnsaantiin ovat vaikuttaneet omat ansiot eli hyvä työntekijyys:

Suhteet on eri juttu joo, et jos sul on oikeesti joku sit suhde, mitä kautta saa työpaikan. Mut seki on sinänsä vaikka joku perhesuhde tai ex-työkaveri, joka niinku ehdottaa, et hei meil on tääl vaik joku paikka. Mikä on vähän intiimimpi suhde ku sit se, et sul on joku verkosto sitte, missä sul on joku yksittäinen sitte – suhde on sit enemmän semmonen sitte niinku läheisempi – et niinku mitä kautta sen työn sit saa, mut en sano, et oisin tarvinnu mitään verkostoa – ehkä kriteeri oli se, et – nykyselle esmiehelle sit soitettii ja kysyttii, minkälainen mä oon, oonks mä hyvä työntekijä – et se oli ehkä se niinku ratkasevampi tekijä myös sit siinä. (Sara)

Työhakua ja siihen liittyvää verkostoitumista koskevissa neuvotteluissa otettiin kantaa myös novii-siudesta johtuvaan työkokemuksen puutteeseen (ks. myös Korhonen ym. 2024). Yrittäjäperheestä tulevan Samuelin tulkinta havainnollistaa, että selonteissaan haastateltavat oikeuttivat suhteiden hyödyntämistä työsaannissa nuoresta iästä johtuvalla työkokemuksen puutteella:

Mulla oli siinä mielessä hyvä tilanne, että mä olin voinut mennä mun kotipaikkakunnalle töihin ihan tuotantolaitokseen, mutta sitten mun isä on yrittäjä ja hän tarjos sitten mulle mahdollisuutta, et tuu hänen hänen yritykseen taloushallintoon töihin – sehän nyt oli mulle todella helppo päätös, emmää olis niin vastuullista ja niinku monipuolista ja tavallaan vaativaa työpaikkaa saanut muualta – näin nuorena ja alkuvaiheessa. Niin se oli sitte semmonen kokemus, joka kantaa kyl mulle hedelmää vieläkin, et mitä silloin pääs näkeen. (Samuel)

Samuel perustelee isänsä työtarjoituksen hyväksymistä sillä, ettei muuten olisi uransa alkumetreillä päässyt yhtä vastuulliseen ja vaativaan työhön. Hän näyttäytyy ikäisiinsä ja opiskelutovereihinsa nähden etuoikeutettuna perhetaustansa vuoksi, koska on voinut valita eri vaihtoehtoista arvoistetumman työn. Työkokemuksen puutteen muodostamaa ongelmaa käsiteltiin aineistossa myös

hieman eri näkökulmasta. Perhesuhteiden lisäksi selonteon kohteeksi asetui sosiaalisen median yhteisöpalveluissa mukana oleminen:

Oon kokenu sen, että niinku pitää olla tietyllä tavalla – läsnä vaikka LinkedInissä – mikä toisaalta on myös ihan hyvä tapa tuoda esille – omia taitoja ja ajatuksia laajemmin työnantajalle – ku se, että laitat vaan hakemuksen – et jos saa jotenkin clickbaitattua sen rekrytoijan painamaan mun profiilia – olen kokenut sellaista melkeinpä pitää tehdä. Varsinkin jos – se cv on vielä aika kaponen – jos sulla on vaan muutama vuos kokemusta, niin sitten jos siihen hakee joku henkilö, jolla on 10 vuotta samasta tehtävästä kokemusta, niin se voi olla, että niinku tällä, jolla on kaks vuotta kokemusta, niin ois oikeesti paremmat eväät siihen tehtävään, mutta sitä on hankala näyttää, niin ehkä se itsensä markkinoiminen vaikka niinku sosiaalisen median kautta, niin on sellanen yks keino siihen. (Kasper)

Haastattelukatkelma havainnollistaa haastateltavien tapaa esiintyä työelämätoimijana, joka tiedostaa verkostoitumisen merkityksen työsaannin kannalta erityisesti työuran alkuvaiheessa. Sosiaalisessa mediassa verkostoituminen kuvautuu yhtäältä välttämättömänä ja normimukaisena ("pitää"), toisaalta harkittuna ("ihan tarkoituksellisesti") ja jossakin määrin taktisena vaikutelman luontina ja siten sekä epäaitona että selitystä vaativana. Ainutlaatuisuuden ja aitouden lisäksi henkilöbrändin kannalta on tärkeää erottua kilpailijoista ja osoittaa oma sopivuus haettavaan työhön (Mutanen ym. 2023; Parmentier ym. 2013). Tämä edellyttää edellä kuvatun kaltaista "kuratointia" eli kulloiseenkin tilanteeseen soveltuvaa omien ansioiden harkittua keräilyä ja esittämistä (Banet-Weiser 2012; Duffy & Pooley 2017). Tällainen hyötymielessä tapahtuva laskelmoiva verkostoituminen saa Kasperin tulkinnassa oikeutuksensa juuri nuoresta iästä johtuvasta työkokemuksen puutteesta.

## Luonteenpiirteet suhteessa verkostoitumiseen: Ekstrovertti vai introvertti?

Haastateltavat neuvottelivat myös siitä, millaisia luonteenpiirteitä verkostoituminen edellyttää ja arvioivat omia luonteenpiirteitään suhteessa verkostoitumisen vaateeseen. He määrittivät ulospäinsuuntautuneen sosiaalisuuden työllistävyyttä edistäväksi luonteenpiirteeksi kauppatieteiden alalla. Valtaosa haastateltavista kategorisoi itsensä ekstrovertiksi verkostoitujaksi, jolta sujuvat luontevasti kontaktien ottaminen muihin, esilläolo ja vuorovaikutustilanteet. Heidän voi tulkita tunnistaneen, että kaupallisella alalla arvostetaan työnhakijan olemusta, persoonaa ja yleistä vakuuttavuutta, ja työnantajat etsivät karismaattisia työntekijöitä (Lepistö & Ihantola 2018).

Seuraavassa sitaatissa haastateltava asettaa sekä itsensä että valtaosan kauppatieteen opiskelijoista ekstrovertin jäsenkategoriaan, johon liitettyjä määreitä ovat ulospäinsuuntautuneisuus, yhteisöllisyys, monessa mukana oleminen ja menevyys. Menevyydestään huolimatta ekstrovertit kauppatieteen opiskelijat suhtautuvat opiskeluun vakavasti. "Ne", eli toiset, määrittyvät hiljaisempina ja "taustalle jäävinä" introvertteina kauppatieteilijöiden vähemmistöksi. Kysyttäessä, miten haastateltava Tea kuvailisi, millaisia opiskelijoita tai opettajia kauppatieteiden alalla on, hän vastaa:

Kyl mun mielest aika sellast ulospäin suuntautunutta ja tietyl tavalla – tietyl taval sellasii tosi yhteisöllisiä ja, no, ulospäin suuntautuneisuus on ainaki opiskelijoissa semmonen yhtenäinen tekijä. Onhan kaupiksessaki hiljasempia ja ekstrovertimpia ihmisiä, mut ehkä ne jäi sitte sen verran enemmän taustalle, että niinku oma mielikuva kaupiksien opiskelijoista on kyl semmonen – ehkä monessa mukana oleva, aika semmonen menevä ihminen, et toisaalta opiskellaan niinku kunnolla, mut sit toisaalta tykätään myös niist juhlista ja olla mukana toiminnassa. (Tea)

Kauppatieteiden alan ihanteellinen toimija on luonteva ja rento sosiaalisissa tilanteissa (Lepistö & Ihantola 2018). Siksi osa haastateltavista joutui käsittelemään itsessä havaittuja puutteita suhteessa ekstrovertin verkostoitujan hahmoon ja selittämään vähäistä kiinnostustaan verkostoitumiseen. Selonteissa oikeutettiin vähäisempää tai halutonta verkostoitumista psykologisella kategorisaatiolla (Juhila 2012), eli vetoamalla omiin luonteenpiirteisiin kuten ujouteen ja introverttiyteen. Sisäsyntyisiksi ja siten pysyväisluonteisiksi määrittyvinä nämä luonteenpiirteet poistavat itseltä verkostoitumisen vastuuta, sillä luonteenpiirteitä ei voi oppia (emt.; Komulainen ym. 2015). Esimerkiksi työväenluokkaisesta perheestä tuleva Kasper asettuu introvertin jäsenkategoriaan ja tulkitsee olevansa ujoutensa takia huono luomaan sosiaalisia kontakteja ja verkostoja. Kun häneltä kysytään, millaisia sosiaalisia suhteita tai verkostoja hänelle rakentui opintojen aikana, hän vastaa:

No hyvin vähän, mikä johtuu varmaan niinku suurlta osin siitä, että oli niin erilainen perhetilan- tai niinku elämäntilanne, ja ei ollu juurikaan mahdollisuuksia siihen sellaseen perinteisen opiskelijaelämän viettämiseen, – ja toisaalta myös – varsinkin siinä opintojen alkuvaiheessa oli sellanen hyvin vahva sellanen niinku ujous tai sellanen, että hankala oli ottaa kontaktia kehenkään, hyvin vähäksi jäi ne opiskelupuolelta saadut niinku sosiaaliset kontaktit tai verkostot – en ehkä oo niinku luontaisesti kovin sellainen sosiaalisesti ulospäinsuuntautuva, niin sitten ehkä helposti tuntuu, että jää varjoon sitten jossain sellasessa tilanteessa, jossa on joku sellanen hirveen, hirveen ulospäinsuuntautunu henkilö, jolla sitten helpommin tulee jotain small talkia ku multa. (Kasper)

Kasper määrittelee itsensä altavastaajaksi rentoa jutustelua edellyttävissä sosiaalisissa tilanteissa, joissa puheliaammat ja vuorovaikutuksessa taidokkaammat opiskelijatoverit ovat kuin kotonaan.

Hän oikeuttaa "luontaisella" ujuudellaan sitä, ettei ole ollut kovin ahkera verkostoitumaan opiskeluaikana. Toisaalta hän selittää verkostoitumisen puutetta toisiin opiskelijoiden nähden poikkeavalla elämäntilanteella: perheestä huolehtiminen näyttääytyy hyväksyttävänä syynä vähäisemmälle verkostoitumiselle. Itsevarmuus ja itsensä tykö tekeminen sosiaalisissa tilanteissa ovat keskiluokkaisia ja kilpailulliseen maskuliinisuuteen kytkeytyviä akateemisen olemisen tapoja, jotka saattavat näyttäytyä ei-akateemisesta taustasta tuleville haasteltaville hankalina, epämieluisina ja vieraina (Käyhkö 2020; ks. myös Lund 2018). Myös yksilöllisenä ominaisuutena pidetyssä ujuudessa voi olla kyse luokkaistuneesta epävarmuudesta (Käyhkö 2020). Kasperin tavoin Sara kategorisoi itsensä ujoksi introvertiksi korostaen kuitenkin, etteivät nämä kauppatieteilijälle epätyypilliset ominaisuudet ole muodostuneet työnsä menestymisen esteeksi:

Aina niinku tietysti pienelle porukalle on aina ollu kuitenkin silleen vähän niinku oma itensä – isossa porukassa ja tämmösessä on ollu selkeästi sellanen niinku introvertti ihminen. Ja äitiki sano, että et mä olin aina just sellanen tosi ujo ihminen – ikinä ei ollu mitään suurta kaveriporukkaa, jonka kanssa on ollu tai niinkun paljon paljon ihmisiä. Ja en ollu sellanen tosi avoin ja menevä ihminen – nytkin mulla on vaan ne samat ystävät, joiden kaa on, et ei oo oikeestaan yliopistossakaan ollu hirveen suurta intressiä tutustuu ihmisiin, mikä on ehkä sit taas periaattees aika päinvastast, jos miettii niinku kauppatieteit. Heti ku tullaa tänne ni verkostoitukaa ihmiset – verkostoituminen on tärkeätä, että pääsette töihin. Ei jaksu tehdä sitä – mut siis silti niinku pääs töihin. (Sara)

Toisaalla haastattelussa Sara tulkitsee, että nykytyöelämässä hyväksytään myös muunlaiset kuin ulospäinsuuntautuneet sosiaaliset tyypit: "semmoset niinkun introvertimmat ihmiset, et ei kaikkien tarvitse olla niitä, jotka vaan juttelee koko

ajan, jaksaa olla semmosii tosi sosiaalisia". Tälläkin tavoin hän puolustaa omaa arvoaan työntekijänä, vaikka omat henkilökohtaiset ominaisuudet poikkeavatkin ihanteellisen verkostoitujan ominaisuuksista.

## Pohdinta

Tässä artikkelissa olemme analysoineet, miten nuoret kauppatieteilijät kategorisoivat itseään ja toisia käsitellessään työllistettävyyden ihanteeseen liittyvää verkostoitumisen vaatetta. Analyysimme valottaa moninaisia tapoja, joilla kauppatieteilijät tulkinnoissaan omaksuvat ja vastustavat verkostoitumisen vaatimusta. Kategorioiden käyttö paljastaa, mitkä asiat näyttäytyvät verkostoitumisen kannalta yhtäältä suotavina ja toisaalta ongelmallisina ja selitystä vaativina. Haastateltavien tavat kategorisoida itseä ja toisia voidaankin ymmärtää neuvotteluksi oikean- ja vääränlaisesta verkostoitumisesta.

Verkostoitumista koskevat neuvottelut rakentavat ensinnäkin moraalista järjestystä, jossa verkostoitumisen merkitys tulee ymmärtää, mutta verkostoituminen ei saa tapahtua itsetarkoituksellisesti, pakotetusti, teennäisesti, epärehellisesti tai toisia ihmisiä hyväksikäyttämällä. Kieltäytyminen kauppatieteiden koulutuksen korostamista itsen markkinoimisen tavoista ja verkostoitumisen intensiteetistä tuottaa selontekovelvollisuuden. Toiseksi tulkinnoissa hahmottuvan moraalisen järjestyksen mukaan työllistymisen tulisi tapahtua omien kykyjen ja työelämässä hankittujen meriittien perusteella, joten suhteilla työllistymisen vaatii selittämistä. Hyväksyttäväksi määritetty työelämässä solmittujen suhteiden ja perhe- ja ystävyysuhteiden hyödyntäminen, mikä toisaalta on ristiriidassa omin avuin pärjäämisen ihanteen kanssa. Kolmanneksi verkostoitumisen moraaliseen järjestykseen kuuluu ulospäinsuuntautuneisuus, sosiaalisuus ja menevyys verkostoitujan henkilökohtaisina määreinä, jolloin verkostoitu-

misen puutetta selitetään ujuudella tai introvertillä persoonalla.

Tutkimuksemme täydentää kriittistä kasvatus-sosiologista työllistettävyytutkimusta tekemällä näkyväksi yliopisto-opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden kyseenalaistavan ja vastahankaisenkin suhtautumisen verkostoitumisen vaateeseen. Aikaisemmassa tutkimuksessa on pikemminkin osoitettu heidän myötäilevän työllistettävyyden ihanteita (Hirvonen ym. 2023; Korhonen ym. 2024). Tutkimuksemme keskeinen tulos on, että kaupallisen alan yliopisto-opiskelijat ja vastavalmistuneet ottavat kriittistä etäisyyttä verkostoitumiseen, koska siihen liittyy monenlaisia moraalisia ristiriitoja ja siten tasapainoilua erilaisten hyveiden ja paheiden välillä.

Läpäisevänä verkostoitumisen moraalisenä jännitteenä näyttäytyy aitous ja epäaitous, joka koskee niin verkostoitumisen intressejä, tapoja kuin ihmissuhteita. Aidon itsen korostaminen on tulkittavissa työllistettävyyden ihanteen ilmentymäksi, sillä moderniin yksilöön liitetty autenttisuuden ihanne kietoutuu uusliberalistisiin yksilöllistä vastuuta ja yksilöllisyyttä kilpailuvaltina korostaviin ideoihin (Foster 2015). Esimerkiksi itsen markkinoinnin ja brändäyksen ytimessä on autenttinen minä, jota on kyettävä esittämään strategisesti ja vakuuttavasti työnhakutilanteesta toiseen (Gershon 2016; Mutanen ym. 2023). Nuoret kauppatieteilijät tekevät kuitenkin eron "minän" ja "markkinoiden" välille. Siinä missä minä esitetään ainutlaatuisena ja aitona, markkinat, ja toisten toiminta siellä, kuvataan kilpailullisena, välineellisenä ja epäautenttisenä (Pagis & Ailon 2017). Tällaisen minä vastaan markkinat- ja minä vastaan muut -eronteon kautta tehdään itsestä hyveellistä toimijaa.

Hyveelliseen verkostoitumiseen liittyy myös perinteinen meritokraattinen ihanne omin avuin ja ansioin menestymisestä. Uusliberalistisessa yliopistossa omin avuin pärjäämisen vaatimus voi-

mistuu, kun autonomisen yksilön nähdään olevan itse vastuussa työllistettävyydestään ja siihen liittyvien riskien hallinnasta (Korhonen ym. 2022). Tutkimuksemme haastateltavat esittävät itsensä omillaan pärjäävinä ja strategisina työelämätoimijoina. Samalla he kuitenkin kritisoiivat ylenpalttista ja päällekkäystä oman erinomaisuuden esille tuomista, eli akateemisesti koulutettuihin enenevässä määrin kohdistuvaa itsekehun ja -pönkitämisen vaatimusta (Lund 2018). Haluttomuus itsen markkinointiin itsetehostusmielessä kielii siitä, että suomalaisessa kulttuurissa tällaista "kevyempää" ja pinnalliseksi ajateltua sosiaalisuutta vierastetaan. Toisaalta se kertoo verkostoitumisen luokkaistuneista ja sukupuolittuneista merkityksistä, sillä verkostoitumisen edellyttämät ominaisuudet ja toimintatavat, kuten itsevarmuus, määrätietoisuus ja röyhkeäkin itsen esille tuominen ovat keskiluokkaisiksi ja maskuliinisiksi määrittyviä (emt.). Näin ollen niiden omaksuminen saattaa olla työväenluokkataustaisille yliopisto-opiskelijoille ja naisille hankalampaa ja vierasta (Käyhkö 2020), mikä on omiaan synnyttämään vastarintaa koko verkostoitumisen vaatimusta kohtaan. Tutkimuksemme kysymyksenasettelu ja analyysi ei kuitenkaan ole kohdistunut siihen, miten luokka ja sukupuoli elettyinä sosiaalisina asemina muovaavat verkostoitumistulkintoja, jotten aihe vaatii jatkotutkimusta.

Sosiaaliset suhteet saavat keskenään ristiriitaisia merkityksiä: yhtäältä työelämässä solmitut suhteet määrittyvät moraalisesti ongelmallisina hyötysuhteina, toisaalta aitoina ja intiimeinä ystävyyksinä. Uusliberalistisen yksilön ominaisuutena pidetään toisinaan laskelmoivaa oman edun tavoittelua ja luonnollista asettumista kilpailuun muita vastaan, ja toisaalta muista ihmisistä saadun hyödyn maksimoimista (Foster 2015). Myös nuorten kauppatieteilijöiden puheessa omaa etuaan ajava ja ihmissuhteita välineellisesti hyödyntävä verkostoituminen on vahvasti läsnä. Kuitenkin erityisesti nuoret naiset ottavat tällaiseen

verkostoitumiseen määrätietoisesti etäisyyttä korostaen aitoja ihmissuhteitaan. Suhteiden läheisyys, aitous ja vastavuoroisuus ovat myös aikaisemman tutkimuksen mukaan erityisesti naisten verkostoitumisessaan korostamia asioita, ja naiset kokevat verkostojen välineellisen hyödyntämisen epämukavaksi (Greguletz ym. 2019).

Verkostoitumiseen on myös aikaisemmassa tutkimuksessa huomattu liittyvän negatiivisia mielenlyhtymiä, jotka kytkeytyvät nimenomaan hyödyn tavoittelun aiheuttamaan moraaliseen huoleen. Verkostoituminen mielletään epärehellisenä etenkin silloin, kun se nähdään sosiaalisia suhteita välineellisesti hyödyntävänä yksilön etua ajavana toimintana. (Kuwabara ym. 2018.) Tällainen toiminta tuottaa moraalisen likaisuuden tunnetta ja puhdistautumisen tarvetta (Casciaro ym. 2014). Hyveellisen verkostoitumisen tarkasteleminen spontaanisti solmittujen ystävyysuhteiden kautta onkin ymmärrettävissä moraaliseksi puhdistautumiseksi, jossa minä vastaan muut -asetelma käännetään me yhdessä -mentaliteetiksi. Korostettaessa kollegiaalisuutta, solidaarisuutta ja ystävyyttä oman verkostoitumisen hyveinä irrottaudutaan samalla kulttuurisesti kielteisiksi määrittyvistä kauppatieteilijän kategorijäsenyyteen liitetystä määreistä eli pinnallisuudesta ja omaa etua ajavasta kilpailullisuudesta.

Ekstroverttiyden mieltäminen suotuisaksi yksilön ominaisuudeksi ilmentää sekin uusliberalistista eetosta, jossa oman persoonan likoon laittaminen on arvokasta pääomaa, ja pehmeät taidot kuten ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot muuntuvat taloudelliseksi arvoiksi (Urciuoli 2008). Introverttiys ja ujous merkitsevät poikkeavuutta suhteessa uusliberalistisen yliopiston toimijoilta edellytettävään itsevarmaan sosiaalisuuteen (Käyhkö 2020). Ujous saattaa olla ongelmallinen puute erityisesti kauppatieteiden moraalisisessa järjestyksessä, jossa ihanneopiskelija on sosiaalinen, aktiivinen ja osallistuva (Päiviö 2008; Korhonen ym. 2024).

Toisaalta samanlainen ihanne vallitsee monien muidenkin tieteenalojen opiskelukulttuureissa ja yleisemmin työelämässä, jossa nykyään ihannoidaan laajalti sosiaalisia taitoja.

Moraalisiin järjestyksiin keskittyvä sosiologinen tarkastelu paljastaa kiinnostavasti, että verkostoitumisen vaatimuksessa on kyse paljon muustakin kuin yksilön verkostoitumistaidoista ja niiden yhteydestä työllistymiseen. Siihen liittyy moraalisia kysymyksiä ihmissuhteiden merkityksestä ja arvosta, solidaarisuudesta ja lojaliteetista, yksilön itsenäisyydestä ja riippuvuudesta työelämässä sekä oman persoonan arvosta työmarkkinoilla.

Tuloksemme viittaavat siihen, että verkostoitumisen vaatimus on ulossulkeva. Vaikka haastattelut puhuvat verkostoitumisesta monin paikoin individualistisesti painottaen omia ansioitaan, toimintaansa ja henkilökohtaisia ominaisuuksiaan, hyveellisen verkostoitujan määreet ovat edellä kuvatulla tavalla luokkaistuneita ja sukupuolittuneita. Sosiaalisten verkostojen luominen ja hyödyntäminen ei myöskään näytä olevan kaikille yhtä luontevaa tai helppoa. "Oikeanlainen" verkostoituminen näyttäytyy haastateltavien tulkintojen valossa mahdollisena erityisesti niille, joilla on perheen ja työkokemuksen suomia suhteita. Sen sijaan vähemmän hyväosainen perhetausta, pienemmät piirit ja työkokemuksen puute yhdistyvät teennäiseen, pakonomaiseen ja siten "vääränlaiseen" verkostoitumiseen. Vaikuttaa siis siltä, että yliopisto-opiskelijat ovat keskenään eriarvoisissa asemissa suhteessa suotuisan verkostoitumisen edellyttämiin resursseihin. Tämä kertoo työllistävyyden eriytyvistä sosiaalisista pääomista (Haltia ym. 2023; Siivonen ym. 2016) ja siitä, että korkeakoulutettujen mahdollisuudet työelämässä eivät ole tasa-arvoiset, vaikka Suomessa on tapana näin olettaa (Vuorinen-Lampila 2016).

Tuloksemme johtavat pohtimaan laajemminkin nuoriin yliopisto-opiskelijoihin ja vastavalmistu-

neisiin kohdistuvia yhteiskunnallisia odotuksia ja heidän asemaansa työelämässä. Heidät nähdään yhtäältä tuottavuuspotentiaalina, toisaalta työkokemuksen puutteen vuoksi ongelmallisena joukkona. Kenties tästä syystä haastateltavat oikeuttavat suhteiden hyödyntämistä työnhaussa nimenomaan vähäisellä työkokemuksella. (ks. myös Korhonen ym. 2024.) Esiintymällä strategisen valveutuneina ja autenttisina verkostoitujina he myös osoittavat kykyään sovittautua työelämän rakenteellisiin muutoksiin, kuten digitalisaatioon ja yksilöllistymiseen (Lehtinen 2022). Kaiken kaikkiaan haastateltavat ratkovat verkostoitumisen moraalisia ristiriitoja taitavasti tavalla, joka mahdollistaa itsen esittämisen kunniallisena ja pätevänä työelämätoimijana. Tällainen kerronnallinen toiminta vahvistaa työelämän noviisien omanarvontuntoa ja osoittaa heidän pätevyytään itselle ja muille. Toinen kysymys on, missä määrin kriittisyyden on mahdollista ylittää tosielämän kilpailutilanteisiin, joissa pelissä on oma työllistyminen ja ura.

Tutkimuksemme keskittyy suomalaisessa yliopistossa opiskeleviin ja suhteellisen hyvissä työelämäasemissa oleviin nuoriin kauppatieteilijöihin. Jatkotutkimusta olisi kiinnostavaa kohdistaa siihen, millaisia verkostoitumisen moraalisia järjestyksiä eri maissa ja muilla tieteenaloilla ja työelämän areenoilla rakentuu. Tärkeää olisi myös tietää, miten erilaisia työllisyystilanteita ja uravaiheita elävät eri ikäiset ihmiset käsittelevät verkostoitumisen vaadetta. Jos kaupallisen alan yrittäjämäisen ja kilpailullisen toimintakulttuurin (Laalo & Heinonen 2016; Varman ym. 2011) omaksuneet noviisit ovat verkostoitumisen suhteen näinkin kriittisiä, niin miltä verkostoitumisen vaatimus näyttää toisenlaisilta opiskelu- ja työelämäpaikoilta katsottuna? Lisää tutkimusta tarvitaan myös erilaisista perhe- ja etnisistä taustoista tulevien ja eri sukupuolten tavoista neuvotella verkostoitumisen vaateesta. Verkostoituminen ei ole missään mielessä neutraali tai ongelma-

ton vaan läpeensä arvolutautunut, erontekoja ja eriarvoisuutta ruokkiva ilmiö. Siksi sitä on syytä jatkossakin tutkia kriittisesti ja selvittää tarkemmin, keille ja millä ehdoilla hyveellisenä pidetty verkostoituminen oikeastaan on mahdollista.

## Kiitokset

Artikkeli perustuu Suomen Akatemian projektiin numero 315796 (Itä-Suomen yliopisto).

## Kirjallisuus

- BADOER, EMILIO, YVETTE HOLLINGS & ANDREA CHESTER. 2021. "Professional Networking for Undergraduate Students: a Scaffolded Approach." *Journal of Further and Higher Education* 45:2, 19–210.
- BANET-WEISER, SARAH. 2012. *Authentic TM: the Politics and Ambivalence in a Brand Culture*. New York: New York University Press.
- BALL, STEPHEN. 2003. "The Teachers' Soul and Terrors of Performativity." *Journal of Education Policy* 18:2, 215–228.
- BALL, STEPHEN. 2006. "Performativity and Fabrications in the Education Economy: Towards the Performativity Society." Teoksessa *Education, Globalization & Social Change*, toim. Hugh Lauder, Philip Brown, Jo-Anne Dillabough & Albert Henry Halsey. Oxford: University Press, 692–701.
- BATISTIC, SASA & ALEX TYMON. 2017. "Networking Behaviour, Graduate Employability: a Social Capital Perspective." *Education + Training* 59:4, 374–388.
- BENSON, VLADLENA, STEPHANIE MORGAN & FRAGKISKOS FILIPPAIOS. 2014. "Social Career Management: Social Media and Employability Skills Gap." *Computers in Human Behavior* 30:1, 519–525.
- BRIDGSTOCK, RUTH. 2017. "The University and the Knowledge Network: a New Educational Model for Twenty-First Century Learning and Employability." Teoksessa *Graduate Employability in Context Theory, Research and Debate*, toim. Michael Tomlinson & Leonard Holmes. London: Palgrave Macmillan, 339–358.
- BROWN, PHILLIP, ANTHONY HESKETH & SARA WILIAMS. 2003. "Employability in Knowledge-Driven Economy." *Journal of Education and Work* 16:2, 107–126.
- BURKE, CIARAN, TRACY SCURRY, JOHN BLENKINSOPP & KATY GRALEY. 2017. "Critical Perspectives on Graduate Employability." Teoksessa *Graduate Employability in Context. Theory Research and Debate*, toim. Michael Tomlinson & Leonard Homes. London: Palgrave Macmillan, 87–107.

- CASCIARO, TITZIANA, FRANCESCA GINO & MARYAM KOUCHAKI. 2014. "The Contaminating Effects of Building Instrumental Ties: How Networking Can Make Us Feel Dirty." *Administrative Science Quarterly* 59:4, 705-735.
- DAVIS, JOANNA, HANS-GEORG WOLFF, MONICA L. FORRET & SHERRY E. SULLIVAN. 2020. "Networking via LinkedIn: An Examination of Usage and Career Benefits." *Journal of Vocational Behavior* 118:1, 1-15.
- DEPPERMAN, ARNULF. 2013. "Editorial: Positioning in Narrative Interaction." *Narrative Inquiry* 23:1, 1-15.
- DUFFY, BROOKE ERIN & JEFFERSON D. POOLEY. 2017. "Facebook for Academics": The Convergence of Self-Branding and Social Media Logic on Academia.edu." *Social Media + Society* 3:1, 1-32.
- ENGLISH, PETER, MARGARIETHA JOHANNA DE VILLIERS SCHEEPERS, DAVID FLEISCHMAN, JACQUELINE BURGESS & GAIL CRIMMINS. 2021. "Developing Professional Networks: the Missing Link to Graduate Employability." *Education + Training* 63:4, 647-661.
- FOSTER, ROGER. 2015. "Therapeutic Culture, Authenticity and Neo-Liberalism." *History of the Human Sciences* 29:1, 99-116.
- GERSHON, ILANA. 2016. "'I'm Not a Businessman, I'm a Business, Man'. Typing the Neoliberal Self into a Branded Existence." *Hau: Journal of Ethnographic Theory* 6:3, 223-246.
- GREGULETZ, ELENA, MARJO-RIITTA DIEHL & KARIN KREUTZER. 2019. "Why Women Build Less Effective Networks than Men: The Role of Structural Exclusion and Personal Hesitation." *Human Relations* 72:7, 1234-1261.
- HALTIA, NINA, ULPUKKA ISOPAHKALA-BOURET & HELI MUTANEN. 2023. "Getting a Head Start: Capital Inheritance and the Labour Market Entry of Finnish Business Graduates." *British Journal of Sociology of Education* 44:4, 669-686.
- HARRÉ, ROM. 1983. *Personal Being. A Theory for Individual Psychology*. Cambridge: Harvard University Press.
- HIRVONEN, INKA, PÄIVI SIIVONEN & KATRI KOMULAINEN. 2023. "Finnish University Students Constructing Their Ideal Employable Identities: A Case Study of Top Performing Experts." Teoksessa *Rethinking Graduate Employability in Context: Discourse, Policy and Practice*, toim. Päivi Siivonen, Ulpuokka Isopahkala-Bouret, Michael Tomlinson, Maija Korhonen & Nina Haltia. Lontoo: Palgrave Macmillan, 275-297.
- HOLMES, LEONARD. 2013. "Competing Perspectives of Graduate Employability: Possession, Position or Process?" *Studies in Higher Education* 38:4, 538-554.
- ISOPAHKALA-BOURET, ULPUKKA, PÄIVI SIIVONEN & NINA HALTIA. 2023. "'Some People May Feel Socially Excluded and Distressed': Finnish Business Students' Participation in Extracurricular Activities and the Accumulation of Cultural Capital." *Journal of Education and Work* 36:1, 52-64.
- JAUHIAINEN, ARTO, ANNUKKA JAUHIAINEN & ANNE LAIHO. 2015. "Akateemiset huomiotoloudessa." Teoksessa *Koko elämä töihin. Koulutus tietokykykapitalismissa*, toim. Kristiina Brunila, Jussi Onnismaa & Heikki Pasanen. Tampere: Vastapaino, 123-146.
- JUHILA, KIRSI. 2012. "Ongelmat, niiden selittäminen ja kategoriat." Teoksessa *Kategoriat, kulttuuri ja moraali. Johdatus kategoria-analyysiin*, toim. Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. Tampere: Vastapaino, 131-173.
- JUHILA, KIRSI, ARJA JOKINEN & EERO SUONINEN. 2012a. "Kategoria-analyysin teesit". Teoksessa *Kategoriat, kulttuuri ja moraali. Johdatus kategoria-analyysiin*, toim. Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. Tampere: Vastapaino, 45-87.
- JUHILA, KIRSI, ARJA JOKINEN & EERO SUONINEN. 2012b. "Kategoria-analyysin juuret". Teoksessa *Kategoriat, kulttuuri ja moraali. Johdatus kategoria-analyysiin*, toim. Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. Tampere: Vastapaino, 17-43.
- KOMULAINEN, KATRI, INKA HIRVONEN, KATARIINA KASKES, KATI KASANEN & PÄIVI SIIVONEN. 2019. "Asiantuntijoita, monitaitoisia ja akateemisia yrittäjiä." *Aikuiskasvatus* 39:2, 122-137.
- KOMULAINEN, KATRI & MAIJA KORHONEN. 2021. "The Formation of and Resistance to Enterprising Labouring Subject in Academia: A Case Study of a Translation Graduate Entering the Labour Market". Teoksessa *New Movements in Academic Entrepreneurship*, toim. Päivi Eriksson, Ulla Hytti, Katri Komulainen, Tero Montonen & Päivi Siivonen. Cheltenham: Edward Elgar, 125-143.
- KOMULAINEN, KATRI, MAIJA KÄRKKÄINEN, MAIJA KORHONEN, HANNU RÄTY, PÄIVI SIIVONEN, KATI KASANEN & RIITTA RAUTIAINEN. 2015. "Kun mikään ei riitä: akateeminen kykyminuus puntarissa." Teoksessa *Koko elämä töihin: koulutus tietokykykapitalismissa*, toim. Kristiina Brunila, Jussi Onnismaa & Heikki Pasanen. Tampere: Vastapaino, 147-170.
- KORHONEN, MAIJA & KATRI KOMULAINEN. 2018. "The Moral Orders of Work and Health: A Case of Sick Leave Due to Burnout." *Sociology of Health & Illness* 41:2, 219-233.
- KORHONEN, MAIJA, PÄIVI SIIVONEN & ULPUKKA ISOPAHKALA-BOURET. 2022. "Sinnikkään työntekijän ihanne ja haavoittuvuus naisten asiantuntijatyössä". Teoksessa *Haavoilla - käsite ja kokemus: aikuiskasvatuksen näkökulmia rikkoviin elämäntilanteisiin*, toim. Erja Laakkonen, Tiina Sotkasiira, Iiris Lehto & Mirva Heikkilä. Jyväskylä: SoPhi, 109-134.
- KORHONEN, MAIJA, PÄIVI SIIVONEN, ULPUKKA ISOPAHKALA-BOURET, HELI MUTANEN & KATRI KOMULAINEN. 2024. "Young and/but Successful: Business Graduates Performing Themselves as Valuable Labouring Subjects." *Journal of Youth Studies* 27:5, 668-684.

- KUWABARA, KO, CLAUDIUS A. HILDEBRAND & XI ZOU. 2018. "Lay Theories of Networking: How Laypeople's Beliefs About Networks Affect Their Attitudes Toward and Engagement in Instrumental Networking." *The Academy of Management Review* 43:1, 50–64.
- KÄYHKÖ, MARI. 2020. "Osaanko mä nyt olla tarpeeksi yliopistollinen?: työläistäustaiset yliopisto-opettajanaiset ja luokan kokemukset." *Sociologia* 57:1, 7–25.
- LAALO, HANNA & JARNA J. HEINONEN. 2016. "Governing the Entrepreneurial Mindset: Business Students' Constructions of Entrepreneurial Subjectivity." *European Educational Research Journal* 15:6, 696–713.
- LAALO, HANNA, HEIKKI KINNARI & HANNU SILVENNOINEN. 2019. "Setting New Standards for Homo Academicus: Entrepreneurial University Graduates on the EU Agenda". *European Education* 51:2, 93–119.
- LEHTINEN, EMMI. 2022. "Sosiaalisten verkostojen hyödyntäminen työnhaussa ei ole kaikille yhtä helppoa." *Ilmiö – sosiologinen media kaikille*. Blogikirjoitus 1.12.2022. <https://ilmiomedial.fi/artikkelit/sosiaalisten-verkostojen-hyodyntaminen-tyonhaussa-ei-ole-kaikille-yhta-helppoa/> (Luettu 1.2.2024)
- LEPISTÖ, LAURI & EEVA-MARI IHANTOLA. 2018. "Understanding the Recruitment and Selection Processes of Management Accountants: An Explorative Study." *Qualitative Research in Accounting & Management* 15:1,104–123.
- LUND, REBECCA. 2018. "The Social Organization of Boasting in the Neoliberal University." *Gender and Education* 32:4, 466–485.
- MUTANEN, HELI, MAIJA KORHONEN & PÄIVI SIIVONEN. 2023. "Employability as Self-Branding in Job Search Games: A Case of Finnish Business Graduates". Teoksessa *Rethinking Graduate Employability in Context: Discourse, Policy and Practice*, toim. Päivi Siivonen, Ulpuukka Isopahkala-Bouret, Michael Tomlinson, Maija Korhonen & Nina Haltia. Lontoo: Palgrave Macmillan, 319–339.
- NIKANDER, PIRJO. 2010. "Jäsenkategoria-analyysi ja haastattelun kulttuuriset järjestykset." Teoksessa *Haastattelun analyysi*, toim. Johanna Ruusuvaara, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen. Tampere: Vastapaino, 242–268.
- OLSEN, MARK & MICHAEL A. PETERS. 2005. "Neoliberalism, Higher Education and the Knowledge Economy: From the Free Market to Knowledge Capitalism." *Journal of Education Policy* 29:3, 313–345.
- PAGIS, MICHAL & GALIT AILON. 2017. "The Paradoxes of Self-Branding: An Analysis of Consultants' Professional Web Pages." *Work and Occupations* 44:3, 243–267.
- PARMENTIER, MARIE-AGNÉS, EILEEN FISCHER & REBECCA A. REUBER. 2013. "Positioning Person Brands in Established Organizational Fields." *Journal of the Academy of Marketing Science* 41:1, 373–387.
- PAYNE, JONATHAN. 2000. "The Unbearable Lightness of Skill: The Changing Meaning of Skill in UK Policy Discourses and Some Implications for Education and Training." *Journal of Education Policy* 15:3, 353–369.
- PÄIVIÖ, HANNA. 2008. "The Moral Order of Business Studying." Teoksessa *Cultural Perspectives on Higher Education*, toim. Jussi Välimaa & Oili-Helena Ylijoki. New York: Springer, 59–74.
- SCOTT, MARVIN B. & STANFORD M. LYMAN. 1968. "Accounts." *American Sociological Review* 33:1, 46–62.
- SIIVONEN, PÄIVI & ULPUKKA ISOPAHKALA-BOURET. 2016. "Adult Graduates' Negotiations of Age(ing) and Employability." *Journal of Education and Work* 29:3, 352–372.
- SIIVONEN, PÄIVI, KATRI KOMULAINEN, HANNU RÄTY, MAIJA KORHONEN, KATI KASANEN & RIITTA RAUTIAINEN. 2016. "Salvation or a Broken Promise? Two Adult Graduates' Social Positioning in Education and Working Life." *Scandinavian Journal of Educational Research* 60:1, 110–125.
- SIIVONEN, PÄIVI, ULPUKKA ISOPAHKALA-BOURET, MICHAEL TOMLINSON, MAIJA KORHONEN & NINA HALTIA. 2023. *Rethinking Graduate Employability in Context: Discourse, Policy and Practice*. Lontoo: Palgrave Macmillan.
- THOLEN, GERBRAND. 2015. "What Can Research into Graduate Employability Tell Us about Agency and Structure?" *British Journal of Sociology of Education* 36:5, 766–784.
- TOMLINSON, MICHAEL. 2008. "The Degree is not Enough: Students' Perceptions of the Role of Higher Education Credentials for Graduate Work and Employability." *British Journal of Sociology of Education* 29:1, 49–61.
- TOMLINSON, MICHAEL. 2017. "Forms of Graduate Capital and Their Relationship to Graduate Employability." *Education + Training* 59:4, 338–352.
- URCIUOLI, BONNIE. 2008. "Skills and Selves in the New Workplace". *American Ethnologist* 35:2, 211–228.
- VARMAN, ROHIT, BISWATOSH SAHA & PER SKÅLÉN. 2011. "Market Subjectivity and Neoliberal Governmentality in Higher Education." *Journal of Marketing Management* 27:11–12, 1163–1185.
- WHITMER, JENNIFER M. 2021. "'Between a Regular Person and a Brand': Managing the Contradictions of the Authentic Self-Brand." *Sociological Quarterly* 62:1, 143–160.
- VUORINEN-LAMPILA, PÄIVI. 2016. "Gender Segregation in the Employment of Higher Education Graduates." *Journal of Education and Work* 29:3, 284–308.
- YLIJOKI, OILI-HELENA. 2000. "Disciplinary Cultures and the Moral Order of Studying – A Case Study of Four Finnish University Departments." *Higher Education* 39:3, 339–362.