



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

Viite:

Aaltonen, T., Hautamäki, T., Henriksson, L., Valokivi, H., & Zechner, M. (2022). Etsinnässä ihmistyön ammattieettisten ohjeistojen tunnejärjestelmät. Teoksessa T. Hautamäki, A. Aalto, A. Alaverdyan, & Silja Saarikoski (toim.), *Osallisuus ihmistyössä* (s. 41 - 61). (Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 177). Seinäjoen ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022122873919>



ETSINNÄSSÄ IHMISTYÖN AMMATTIEETTISTEN OHJEISTOJEN TUNNEJÄRJESTELMÄT

Tarja Aaltonen, YTT, yksityinen psykoterapeutti

Tiina Hautamäki, YTT, yliopettaja, SeAMK

Lea Henriksson, FT, dosentti, Helsingin yliopisto

Heli Valokivi, YTT, sosiaalityön professori, Jyväskylän yliopisto

Minna Zechner, YTT, sosiaali- ja terveystieteiden
apulaisprofessori, Helsingin yliopisto

1 JOHDANTO

Ammatit edustavat yhteiskunnallista valtaa, johon liittyy vastuu suorittaa työtehtäviä hyvin ja oikein. Ammateissa on arvopäämääriä, joiden toteutumista pyritään takaamaan muun muassa eettisin ohjeistoin (Airaksinen, 1991, s. 20; Kylliäinen, 2021, s. 196). Ohjeistoilla voidaan katsoa olevan merkittävä tehtävä ammattiin sosiaalistumisessa. Ammattietiikka liittyy ammattien asemaan ja tehtävään yhteiskunnassa ja sen avulla pyritään vaikuttamaan yksilöiden toimintaan ammattiensa edustajina. Kun tavoitteena on ohjata ihmisiä toimissaan, on syytä tarkastella tunteita osana ammattietiikkaa, sillä tunteet ohjaavat inhimillistä toimintaa (Nummenmaa, 2019, s. 11). Tunteet tuntuvat, ne ovat rakentamassa osallisuuden tai ulkopuolisuuden kokemusta ja ovat merkityksellisiä ammatti-identiteetin omaksumisessa. Siksi myös koulutuksessa on tarpeen vahvistaa sosiaalista, eettistä ja emotionaalista osaamista (Cohen, 2006).

Tunteiden merkityksestä ja vaikutuksesta työhön ja ammatissa toimimiseen tiedetään melko vähän (Moisander ym., 2016). Taustalla lieenee

oletus tunteiden taakasta tai niiden haitallisuudesta työssä ja siitä, että ne mielletään yksityiseksi asiaksi (McManus, 2021). Työelämää, ammatteja ja tunteita koskeva tutkimus on lisääntynyt 1980-luvulta. Etenkin myönteisten tunteiden on havaittu lisäävän tuottavuutta ja luovuutta työssä (Diener ym., 2019; Hakanen ym., 2012). Arlie Russell Hochschild (1983) otti käyttöön tunnetyön käsitteen ja nosti tarkasteluun sen tosiasian, että tunteet ovat osa työelämää. Hochschild (1983) korosti, että työntekijä tuntee työssään erilaisia tunteita, esimerkiksi iloitsee onnistumisistaan, kokee pettymyksiä tai kohtaa ristiriidan tunteita joutuessaan toimimaan arvojen vastaisesti. Tunnetyö on Sarah Banksin (2016, s. 37) mukaan etiikkatyötä, jota tehdään eettistä harkintaa vaativissa tilanteissa. Tällöin työntekijä osoittaa huolenpitoa, myötätuntoa ja empatiaa, hallinnoi tunteita, rakentaa luottamusta sekä reagoi toisen tunteisiin.

Tunteet ovat tietoisia elämyksiä, joihin liittyy kehon virittyminen. Fysiologinen aktivoituminen tuottaa tunnetilan, johon vaikuttavat biologian ohella tulkinnat ja tunteen herättävien kontekstien tarjoamat sosiaaliset vihjeet. Tunteet ovat läsnä kaikessa inhimillisessä toiminnassa toimien tulkkina ulkoiselle ja sisäiselle maailmalle. Tunteet ovat yhteydessä arvoihin, empatiaan ja etiikkaan. Hyvän ja pahan hahmottamiseen kytkeytyy positiivista ja negatiivista tunnesisältöä. On perusteltua kysyä, voivatko ammattieettiset ohjeet osallistaa lukijansa ammattikunnan tunnetyötä koskeviin tulkintoihin ja niiden rakentamiseen.

Tunteet ovat sosiaalisia, muun muassa sosiaaliluokka, etninen tausta, seksuaalinen suuntautuminen, uskonto ja kansallinen identiteetti muovaavat ihmisen tunnekokemuksia (Davis & Lang, 2003; Gilbert, 2009, 2015; Keinemans, 2015; Hochschild, 2019; Nummenmaa, 2019; McManus, 2021). Tunteet suuntaavat ihmisen toimintaa, tekoja ja kognitioita ja niitä opitaan ja opetetaan säätelemään ihmisen kehityksen kuluessa. Tätä säätelyä on kuvattu järjestelminä, jotka aktivoituvat tilanteen tarjoamista vihjeistä sekä automaattisesti että tietoisesti tilannetta arvioitaessa. Koska tunteet saavat ihmiset motivoitumaan, suuntautumaan kohti miellyttävää tai perääntymään pois haavoittavasta, myös eettinen päätöksenteko ja moraalinen toimijuus ovat tunnesidonnaisia.

Ammattiliitot ovat kirjanneet työetiikkaa ohjeistojen muotoon ja on perusteltua olettaa, että työntekijöiden toimintaa säätelemään pyrkivät etiikkannormit ohjaavat, määrittävät, tukevat tai rajaavat myös tunteita ja niiden roolia työelämässä. Normistojen oppiminen on osa ihmisyhteisöihin kuulumista ja niiden arvoperustaan sosiaalistumista. Tunteet liittyvät sekä työntekijän henkilökohtaiseen ja ammatilliseen että työorganisaation arvojärjestelmään (Keinemans, 2015; Martelius-Louniala, 2018). Eettiset ohjeistot tuottavat statusta ja asiantuntijuuden kontrollia sekä rajaavat oikeutta ammatinharjoittamiseen (Abbott, 1983, s. 871). On tärkeää huomioida, kenelle etiikkaohjeet on tarkoitettu, mikä niiden merkitys on ammattikunnan sisällä ja yhteiskunnassa laajemmin, muun muassa mikä on niiden suhde lainsäädäntöön (Eriksson ym., 2007, s. 16).

Monilla ammateilla on formaali, kirjallinen ja julkisesti nähtävissä oleva eettinen ohjeisto. Koska tunteet ohjaavat ihmisten ja ryhmien toimintaa ja eettisten ohjeiden tarkoituksena on ohjata ammattilaisten työtä, on tärkeää tutkia niiden tunneilmastoja. Tunneilmastolla (emotional climate) viitataan jonkin ryhmän keskinäisiin suhteisiin, joten kyse on sosiaalisesta ilmiöstä. Se on kokemuksellisuutta korostava käsite, joka kertoo työyhteisön vuorovaikutuksessa ilmenevistä, koetuista ja ilmaistuista kollektiivisista tunteista (Rivera & Páez, 2007). Laajennamme käsitteen alaa tutkimalla eettisten ohjeistojen tunneilmastoja. Olemme kiinnostuneita siitä, löytyykö ammattien eettisistä ohjeistoista tunteita ja kutsuuko niiden tunneilmasto noudattamaan ohjeita eli millä tavoin ne toimivat ammattikuntaan osallistavina teksteinä. Ennen tätä tarkennamme teoreettiset ja analyttiset lähtökohtamme.

2 TUNNEJÄRJESTELMÄT JA EETTISET OHJEISTOT

Paul Gilbert (2009, s. 2015) käsitteellistää tunteiden säätelyn kolmeksi järjestelmäksi. Tunteiden neuropsykologiaan perustuen hän erottaa toisistaan uhka- ja itsesuojelujärjestelmän, innostamaan ja resurssien hankkimiseen keskittyvän sekä rauhoittavan ja tyydytystä tuottavan järjestelmän. Mallissa viha, ahdistus, pelko ja inho liittyvät uhka- ja

itsesuojelujärjestelmään. Järjestelmän tehtävänä on suojella itseä, läheisiä tai omaa ryhmää pakenemalla, taistelemalla tai jähmettymällä. Innostava ja resurssien hankkimiseen keskittyvä järjestelmä virittää uteliaisuuden ja kiihottumisen tunteita. Se ohjaa kehittymään ja oppimaan, hankkimaan selviytymiseen ja menestymiseen tarvittavia resursseja. Järjestelmä on itseä aktivoiva ja tarmoa antava. Rauhoittava ja tyydytystä tuottava järjestelmä mahdollistaa palautumisen, kiintymyksen, ystävyuden, myötätunnon, turvallisuuden ja läheisyyden tuntein (ks. Taulukko 1).

Taulukko 1. Tunnejärjestelmät.

Tunnejärjestelmä	Määritelmä
Uhka- ja itsesuojelu	Järjestelmä aktivoituu koettaessa vihaa ja ahdistusta. Se ohjaa pakenemiseen, taistelemiseen tai jähmettymiseen.
Innostus ja resurssien hankkiminen	Järjestelmä aktivoituu koettaessa kiinnostusta ja uteliaisuutta. Se ohjaa oppimaan, kehittymään ja lisäämään resursseja.
Rauhoittava ja tyydyttävä	Järjestelmä aktivoituu tunnettaessa kiintymystä ja turvaa. Se ohjaa rauhoittumaan ja palautumaan.

Tunteiden säätelyjärjestelmillä on omat tehtävänsä, mutta niiden tulisi toimia myös dynaamisena kokonaisuutena, jossa osat toimivat tasapainossa suhteessa toisiinsa (Gilbert, 2015, s. 53–56). Tutkimuslähdekohtana on, että ammattien eettiset ohjeistot rakentavat työelämän tunneilmastoa, johon reagoidaan ja joka suuntaa ihmisten toimintaa aktivoitujen tunnejärjestelmiä. Nämä eettiset säännöt ovat eräänlaisia hiljaisia ohjeita, joissa yksi toimintatapa oletetaan toivottavaksi ja toinen vältettäväksi (Hochschild, 2019). Eettiset ohjeet sisältävät arvoasetelmia. Yhtäältä niiden tarkoitus on herättää luottamusta ja osoittaa, että ammattilaiset ajattelevat työn kohteen parasta, toisaalta ne kertovat, mitä ammattilainen tekee tai ainakin mitä hänen tulisi tehdä.

Eettiset ohjeistot ovat tiiviitä, retorisia, idealistisia ja ilmentävät toiveita ja pyrkimyksiä, mutta ne ovat usein myös ristiriitaisia ja monimutkaisia (Molander, 2003, s. 29–35). Työelämän tunnesäätelyyn liittyy moraalisia

kysymyksiä siitä, mitä tunteita pitää peittää, mitä on lupa näyttää ja mitä täytyy esittää ammatissa menestyäkseen. Ohjeistojen avulla säädellään, normalisoidaan tai neutraloidaan ammattilaisten tunteita ja tunnekäyttäytymistä, jotta ne palvelevat asiakkaita ja organisaatiota. Usko ja myötäsukaisuus ohjeita kohtaan vaikuttaa myönteisesti ammatin sisäiseen statukseen, sillä etenkin ammatin arvostetuimmat jäsenet luovat ja vahvistavat niitä kontrolloidakseen ammattikuntaa (Abbott, 1983). Ohjeistot normittavat miten työrooleissa tulee toimia, jotta on hyväksytty ammattiryhmänsä edustajana.

Analysoimme ammattien eettisten ohjeistojen tunneilmastoja tunnejärjestelmien avulla; uhka-, innostamis- ja rauhoittamisjärjestelminä. Tavoitteena on tunnistaa, millaiset sisällöt ja puhuttelutavat tuottavat vaikutelman tunteiden läsnä- tai poissaolosta.

2.1 Eettiset ohjeistot aineistona

Etsimme aineistoksi eettisiä ohjeita ihmisten kanssa ja ihmisten hyväksi tehtävään työhön liittyvistä ammateista. Löysimme internetistä ohjeistoja, joita ammattiliitot julkaisevat. Aineistodokumentit ovat julkisia, joten ne ovat suoraan tutkijoiden saatavilla (Bowen, 2009). Tutkimusaineisto käsittää 13 alan eettiset ohjeistot (Taulukko 2). Taulukosta ilmenee ohjeiston nimi, aineisto-otteissa käytettävät lyhenteet, dokumentin laatimisvuosi ja sanamäärä.

Taulukko 2. Aineistodokumentit.

Eettinen ohjeisto	Lyhenne	Vuosi	Sanamäärä*
Diakoniatyöntekijän eettiset ohjeet	D	2016	250
Eettinen koodisto, Poliisin arvot	PO	ei tiedossa	960
Fysioterapeutin eettiset ohjeet	F	2014	426
Lähihoitajan eettiset ohjeet	LH	2019	1 282
Lääkäriliitto: Eettiset ohjeet	LÄ	2014	307
Opettajan arvot ja eettiset periaatteet	O	ei tiedossa	436
Papin ammattietiikka	PA	2009	113

Pelastusalan arvot	PELA	2018	161
Psykologien ammattieettiset periaatteet	PS	1998	2 041
Sairaanhoidtajien eettiset ohjeet	SH	2021	468
Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet	SOS	2017	11 978
Työnohjauksen eettiset periaatteet	TO	ei tiedossa	257
Varhaiskasvatuksen eettiset periaatteet	VK	ei tiedossa	128

* Sanamäärä ei sisällä lähteitä tai liitteitä.

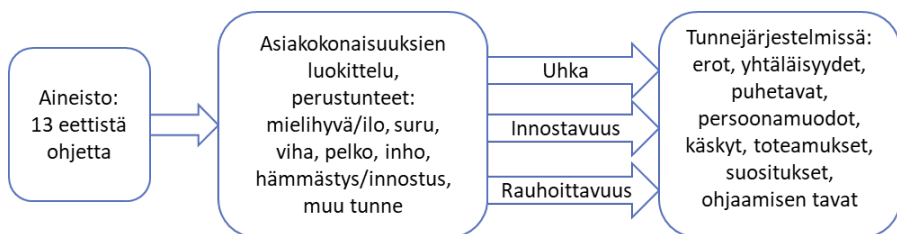
Eri tavoin nimetyt dokumentit luovat erilaisia odotuksia siitä, kenelle ne on kirjoitettu ja mikä on niiden käyttötarkoitus. Aineistodokumenteista kuusi on nimetty eettiseksi ohjeiksi, neljä eettiseksi periaatteiksi ja muita nimeämistapoja ovat arvot (2) ja ammattietiikka (1). Kun nimenä on ohjeet, on olemassa sekä ohjaava että ohjeistettava ryhmä. Periaatteet, koodisto ja arvot asettuvat abstraktimmalle tasolle häivyttäen laatijan ja jättäen enemmän tilaa tulkinnalle ja soveltamiselle. Viittaamme aineistoon pääasiassa termeillä ohjeet ja ohjeisto.

Aineistodokumenttien pituus ja muoto vaihtelevat. On huoneentaulumaisia yhden sivun listauksia ja muutaman sivun ohjeita, mutta myös pitkä kirjallinen sosiaalialan ohjeisto. Dokumenttien pituus vaihtelee 113 sanasta lähes 12 000 sanaan. Suurin osa ohjeistoista on muutaman sivun mittaisia. Niistä ohjeistoista, joissa laatimisen ajankohta on mainittu, vanhin on vuodelta 1998 ja uusin vuodelta 2021. Kahdeksasta dokumentista käy ilmi, että sen on laatinut työryhmä ja jokin toimielin ja liittokokous tai valtuuskunta on sen hyväksynyt. Useimmissa dokumenteissa viitataan lähteisiin: lakeihin, tutkimuksiin ja/tai kansainvälisiin ohjeistoihin.

2.2 Analyysin kulku

Aineistonkeruun jälkeen tutustuimme aineistoon perusteellisesti ja kuvasimme sen (Taulukko 2). Laadullisella sisällönanalyysillä luokitelimme systemaattisesti löydettävissä olevat perustunteet: mielihyvä/ilo, suru, viha, pelko, inho, hämmästyminen/innostus ja muu mahdollinen tunne (Hsieh & Shannon, 2005). Aineistolähtöinen luenta edellytti

yhteistä reflektointia, jotta ylipäättään tunnistimme tunteita ja saimme tunnejärjestelmät näkyviin (Bengtsson, 2016). Analyysiyksikkö oli tekstissä esiintyvä asiakokonaisuus. Lähiluvussa huomio kiinnitettiin puhuttelutapoihin, persoonamuotoihin, käskyihin, toteamuksiin ja suosituksiin. Etsimme aineistosta sitä, mistä uhka tulee, keitä innostetaan ja rauhoitetaan ja tulkitsimme, millä tavoin tunnejärjestelmien avulla ammattilaisia ohjataan ja motivoidaan toimimaan eettisesti. Tämän jälkeen aineiston tunnejärjestelmähavainnot tiivistettiin kokonaisuudeksi, josta kävi ilmi missä määrin ja millä perusteella siitä tunnistettiin usein implisiittisesti ilmaistu uhka, innostavuus ja rauhoittavuus (Bengtsson, 2016). Seuraavaksi tarkastelimme ohjeistojen tunnejärjestelmiä suhteessa toisiinsa kiinnittäen huomiota niiden yhtäläisyyksiin ja eroihin. Etsimme jokaisesta ohjeistosta esimerkkejä, joilla kuvattiin kutakin tunnejärjestelmää. Aineisto-otteisiin on liitetty sivunumero, mikäli se dokumentista löytyi. Analyysin eteneminen on kuvattu kuviossa 1.



Kuvio 1. Analyysin kulku.

Tulkintoihin vaikuttaa tutkijapositionamme. Olemme sisäpuolisia ja alan ammattilaisia joidenkin eettisten ohjeistojen suhteen (terveydenhuolto, sosiaaliala, terapiatyö), kun taas muut alat ovat vähemmän tuttuja ja niiden suhteen olemme ulkopuolisia lukijoita. Tämä tutkijaposition pohdinta johti kysymyksiin siitä, kenelle ohjeet oikeastaan on kirjoitettu: tuleeko ohjeiden olla kaikkien ymmärrettävissä vai onko ne kirjoitettu ensisijaisesti ammattikunnalle itselleen? Pohdimme myös sitä, miten ammatilliset hierarkiat ja statuserot näkyvät siinä, kuka ohjeistaa ketä ja millä tavoin.

3 TUNNEILMASTOT: UHKAA, INNOSTAMISTA JA RAUHOITTAMISTA

3.1 Keitä puhutellaan

Eettisten ohjeistojen puhuttelumuoto on ”minä” tai ”me”, ammatillainen kolmannessa persoonassa tai ne on kirjoitettu passiivissa. Samassa ohjeistossakin puhuttelu voi vaihdella. Tyypillisintä on, että toimijana on ammattiryhmän edustaja eli diakoniatyöntekijä, fysioterapeutti, lähihoitaja, lääkäri, opettaja, pappi, psykologi, sairaanhoitaja, sosiaalialan ammattihenkilö tai työnhajaaja. Poliisin ja pelastustoimen eettiset ohjeistot on kirjoitettu me-muodossa. Varhaiskasvatuksen ohjeistoissa käytetään puolestaan minä-muotoa. Lähihoitajien eettiset ohjeet päättyvät lupaukseen, juhlalliseen minämuotoiseen julistukseen siitä, miten lähihoitajan työtä luvataan tehdä. Vaikutelmana on, että ammattilaista puhuteltaessa pyritään huolehtimaan siitä, että hän on aktiivinen ja vastuuntuntoinen työnsä kehittäjä. Yleisölle, tavallisille ihmisille, asiakkaille ja potilaille halutaan osoittaa ammattilaisten luotettavuus ja eettisten pelisääntöjen tuntemus.

Vaikka aineistosta oli vaikea paikantaa tunteita, ohjeistoista löytyi lopulta kaikkia tunneluokkia. Sanaa tunne ei mainita kuin lähihoitajan ja sosiaalialan ohjeistoissa ja niissäkin sana on käytössä vain viitattaessa asiakkaan/potilaan osallisuuden tunteeseen. Uhka oli selkeimmin aineistosta tunnistettava tunne. Tämä on loogista, sillä ohjeistojen ydintavoitteena on estää epäeettinen toiminta. Esitämme analyysin tulokset kursivoituine aineisto-otteineen niiden ohjeistojen avulla, joissa kulloinkin esiteltävä tunneilmasto oli korostunein.

3.2 Uhkajärjestelmä: sisäisten ja ulkoisten uhkien välttäminen

Uhkajärjestelmän tunteet on mielletty negatiivisiksi: pelkoa, vihaa, inhoa ja häpeää. Tunneilmastona uhkaa esiintyy kaikissa analysoiduissa eettisissä ohjeissa. Se kohdistuu ulkoapäin työn tekemiseen, asiakkaisiin ja työntekijöihin. Uhka voi olla myös ammattikunnan sisäinen, jos

työntekijät eivät noudata ammattietiikkaa. Uhkajärjestelmää aktivoi myös työntekijän rajallisuus tehdä havaintoja tai valloilleen päässeet yllykkeet ja tunteet. Uhkaavuus alleviivaa työntekijän vastuuta toimia ammattietiikan mukaisesti tiedostaen ulkoiset ja sisäiset uhat ja toimien niitä vastaan.

Ulkoiset uhat tulevat yhteiskunnan ongelmista ja muutoksista, epätasa-arvoisuudesta, sairauksista, pahoista asioista ja ihmisistä. Esimerkiksi diakoniatyön ohjeissa painotetaan ulkoisten uhkien tunnistamista, sillä ammattilaisen tulee toimia ihmistä, yhteisöjä ja ympäristöä suojellen. Hänen tehtävänä on sosiaalisen, ekologisen ja taloudellisesti kestävä kehityksen turvaaminen ja epäoikeudenmukaisuuksien poistaminen (D).

Sosiaalialan eettisten ohjeiden sävy on painostava ja vakava luetellen yhteiskunnallisia uhkia, jotka velvoittavat työntekijää toimimaan syrjinnän vastaisesti (SOS, s. 22). Työntekijää kannustetaan tarttumaan ennakoimattomiin tilanteisiin ja hänellä tulee olla jatkuva toimintavalmius puuttua epäkohtiin (SOS, s. 8). Sosiaalialan ammattilainen ei voi hyväksyä epäoikeudenmukaisia toimintatapoja ja käytäntöjä. Hänen velvollisuutenaan ”on saattaa työnantajan, poliittisten päättäjien ja yhteiskunnan tietoon sellaiset epäkohdat, jotka ovat haitallisia ihmisten turvallisuudelle ja hyvinvoinnille. Sosiaalialan henkilöstön on kerrottava avoimesti havaitsemistaan tai muuten tietoon tulleista epäkohdista, kuten köyhyydestä tai väkivallasta” (SOS, s. 7).

Työntekijän laaja-alainen velvollisuus on suojella asiakkaiden turvallisuutta ja edistää heidän hyvinvointiaan eikä hän saa ummistaa silmiään eriarvoisuudelta, väkivallalta ja kaltoin kohtelulta. Ammattilaisella on yhteiskunnallinen tehtävä ja hän on velvoitettu tuomaan esille havaitsemansa epäkohdat ja toimimaan syrjinnän vastaisesti; havaittuja epäkohtia ei saa salata (SOS, s. 22).

Yksilötasolla sosiaalialan työntekijä kohtaa ristiriitaisia ja vaativia työtilanteita. Ohje muistuttaa, että eettinen harkinta on osa työntekijän ratkaisuja ja päätöksentekoa (SOS, s. 23) ja sen sisällöissä korostuu vastuu itsestä, omista tekemisistä ja tunteista. Työntekijän tulisi mielikuvaharjoituksin tiedostaa ja puhutella itseään:

Pakenenko esimerkiksi henkilökohtaista vastuuta ammatillisen roolini tai instituution selän taakse? Keksinkö näennäisoletuksia ratkaisuille, siis perusteluja, jotka eivät kestä lähempää tarkastelua? Onko asiakkaiden syyllistäminen minulle keino siirtää pois huomio omista tekemisistäni? Käytänkö asiakkaista sellaista kieltä, että kykenen sen avulla etäännyttämään heistä ja heidän eettisestä kohtelustaan? (SOS, s. 26.)

Aineisto-otteessa eettiset kysymykset kohdistetaan minä -muodossa suoraan työntekijälle, jonka tulee reflektoida omaa toimintaansa ja hallinnoida itseään säädellen sisäisiä uhkia ja tunteitaan.

Myös psykologien eettiset periaatteet sisältävät ulkoisia ja sisäisiä uhkia: "Yhteiskunnan muuttuessa uusia ongelmatilanteita ilmenee jatkuvasti. Siksi on tärkeää, että psykologit kiinnittävät huomiota omiin rajoituksiinsa" (PS). Ohje antaa ymmärtää, että uhkan torjumiseksi psykologin tulee havahtua sisäiseen uhkaan ja tiedostaa rajallisuutensa. Sisäiset uhat – rajoittuneisuus, uupuminen, asioiden tiedostamattomuus – sijaitsevat työntekijässä. Käsikirjatyyppisissä ohjeissa luetellaan lähes toimenpidetasoisia yksityiskohtia, joilla työntekijää veloitetaan ja ohjataan kohtaamaan oikein sisäisiä uhkia. Mikäli työntekijä uupuu, hänen velvollisuutensa on huolehtia itsestään ja jaksamisestaan. "Psykologi välttää vahingon aiheuttamista ja on vastuussa toiminnastaan" (PS). Viesti on, että työntekijän ei tule paeta uhkia, vaan pyrkiä suojautumaan niitä vastaan. Eettisesti oikea toiminta rauhoittaa uhkaavuutta ja siksi on tärkeää, että psykologi tunnistaa oikean ja väärän rajan.

Muista ohjeistoista poiketen, psykologin ohjeisiin on katsottu tarpeelliseksi sisällyttää yksi tarkkarajainen ja ehdoton kiello: "Psykologin ja asiakkaan kesken ei saa olla sukupuolista kanssakäymistä" (PS). Ihmistyössä sisäisenä uhkana voi ilmetä myös seksuaalisuus. Jos psykologi toimii vastoin kieltoa tai muuten vastuuttomasti, uhkana on, että hän aiheuttaa häpeää ja pilaa koko ammattikunnan maineen. "Psykologi on henkilökohtaisesti vastuussa ammattityönsä laadusta ja seurauksista, mutta on samalla tietoinen, että hänet mielletään oman ammattikuntansa edustajaksi" (PS). Sisäisen uhan torjunta on ammattilaisen henkilökohtaisella vastuulla.

3.3 Innostamisjärjestelmä: toimintaan kannustaminen ja motivointi

Innostamisjärjestelmän funktio on motivoida ja kannustaa ammatillaisia toimimaan eettisesti kestävin tavoin, se vakuuttaa asiakkaita ja kansalaisia siitä, että ammattilaiseen voi luottaa. Tunneilmastona tämä tarkoittaa myönteisellä tavalla kohti päämäärää vievää toimintaa. Ohjeista on löydettävissä innostamiseen liittyviä tunteita ja toimintaohjeita muun muassa uteliaisuus, hämmästys sekä hyvien asioiden etsiminen ja saavuttaminen. Tunteet aktivoivat toimia, jotka rikastuttavat työtä, ovat rakentavia, mahdollistavia, eteenpäin katsovia, rohkaisevia ja voimavaroja lisääviä. Innostamiseen liittyviä toimia ovat kehittäminen, edistäminen, ylläpitäminen, huomioon ottaminen, tunnistaminen, vaaliminen, yhteistyö, avoin vuorovaikutus, uuden omaksuminen, kunnioitus ja arvostus.

Eri alojen ohjeissa innostamisjärjestelmän tunneilmastot voivat olla myönteisen toiveikkaita, neutraalin toteavia tai vaativia, jopa käskyttäviä, jolloin raja uhkaavuuteen on hämärä. Ohjeet eroavat myös sen suhteen, millaisiin toimiin ja miten laaja-alaisesti aktivoitumista suunnataan, esimerkiksi oman työn ja persoonan kehittämiseen, ihmisen hyvään sekä työyhteisön, koko yhteiskunnan ja ihmiskunnan parhaaksi. Työtoverien kunnioittaminen ja arvostaminen sekä reilu työtoveruus korostuvat yhteisen hyvän edistämisessä, mikä puolestaan vahvistaa ammattiryhmän koheesiota ja siihen kuulumisen tunnetta.

Diakoniatyöntekijän 12-kohtaisessa huoneentaulussa innostamisjärjestelmä on sävyllään myönteisen valoisa: ”Diakoniatyöntekijän työn tavoitteena on tuoda toivoa ja iloa sekä mahdollistaa ihmisarvo kaikille ihmisille. = ILO JA TOIVO” (D). Kolmas persoona korostaa työntekijän asemaa ryhmässä. Se, miten ja mihin ammattilaisen toimia suunnataan, ilmaistaan lempeästi, luottamusta ja inhimillisyyttä herättäen, mutta työntekijää puhutellaan myös alleviivaten isoilla kirjaimilla. Onko ohjeistossa käytettävä isoja kirjaimia, jotta hyvät periaatteet tulevat kuulluiksi?

Monissa ohjeissa innostaminen ymmärretään laajasti ja ammatillaisia kannustetaan puuttumaan yhteiskunnallisiin epäkohtiin inhimillisen

elämän eri alueilla: ”Diakoniatyöntekijä suojelee haavoittuvaa ympäristöä ja vahvistaa kestäväää työelämää edistäen sosiaalista, ekologista ja taloudellista kestäväää kehitystä. = VASTUULLISUUS” (D). Näin kuvattuna vastuullisuus on lempeää ja suojelevaa, kun uhkajärjestelmää edustavissa aineisto-otteissa painottuvat vastuullisuuden kuristavuus ja pakottavuus.

Varhaiskasvattajien huoneentaulu on minä-muodossa: ”Kunnioitan ja kohtelen lasta (...)” (VK). Työn kiinnekohtana on lapsi ja lapsen oikeudet. Ohjeistoa voi lukea henkilökohtaisena lupauksena tai sitoumuksena tehdä työtä koko sydämellään ja persoonallaan. Eettiset periaatteet puhuttelevat myönteiseen sävyyn, jolloin ohjeisto korostaa kasvattajan hyveitä, luotettavuutta, vastuullisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Suhde työhön ja työyhteisöön ilmaistaan innostuneesti ja iloisesti: ”Edistan hyvää työilmapiiriä” (VK). Vastaavasti ”työnohjaaja kunnioittaa ohjattavan ammattitaitoa ja valintoja, mutta jättää riittävästi tilaa ohjattavan kasvuun, liikkumiseen – jopa perääntymiseen” (TO). Yhtä tärkeää kuin asiakkaan hyvän edistäminen on sensitiivisyys ja arviointikyky ammattilaisen omaa toimintaa kohtaan: ”Työnohjaaja huolehtii omien voimavarojensa turvaamisesta ja ammattitaitonsa kehittämisestä” (TO).

Fysioterapeutin ohjeiden toteava puhetapa kuvaa ammattilaista suvereenina toimijana ja ammattialansa jäsenenä, joka osaa toimia oikein ja on kykenevä raportoimaan, mistä oikein tekeminen muodostuu. Ohje vakuuttaa, että fysioterapeutti tuntee osaamisensa rajat:

Fysioterapeutti kunnioittaa oman ammattiryhmänsä ja muiden ammattiryhmien edustajien asiantuntemusta ja konsultoi tarvittaessa asiantuntijoita sekä antaa asiantuntija-apua muille tai suosittelee asiakkaalleen toisen asiantuntijan palveluja (F).

Opettajan etiikkaohjeissa korostuvat perusarvot: ihmisarvo, totuudellisuus, oikeellisuus sekä vastuu ja vapaus. Tunneilmasto on korostuneen aktivoiva ja normistoon nojaava, paikoin ylevä. ”Opettaja edistää kasvatuksen ja kasvun mahdollisuuksia” (O). Hän kunnioittaa oppijan oikeuksia ja työovereitaan. Hyvien asioiden edistämisen perustana on kunnioitus, vastuullisuus ja yhdenvertaisuus. Opettaja nähdään kokonaisuutena ihmisenä, joka tekee työtään tuntevana ja vastuullisesti

toimivana persoonana, mutta hänellä on myös ”oikeus tulla oikeudenmukaisesti kohdelluksi työssään” (O). Opettaja kuvataan ammattihenkilönä, joka ymmärtää, tukee, huolehtii ja täyttää normit, mutta hänellä on myös autonomiaa: ”Opettaja pyrkii yhdistämään voimavaroja sekä löytämään tasapainon oman autonomiansa ja työyhteisön välillä” (O). Voidaan ajatella, että autonomia ja oikeudet toimivat takuina sille, että opettajalla on edellytyksiä toimia innostajana ja kehittäjänä. Autonomia kertoo itsemääräämisoikeudesta ja omasta reviiiristä, jota muidenkin tulisi kunnioittaa.

Sairaanhoidajan eettiset ohjeet koskevat myös terveydenhoitajia, kätilöitä ja ensihoitajia. Ohjeiden tunneilmasto on tavoitteiltaan ylevä, mutta sävyltään velvoittava: ”Sairaanhoidaja edistää työilmapiiriä, jossa hoitotyön eettisyys toteutuu, ja puuttuu epäeettiseen toimintaan sen havaitessaan” (SH). Sairaanhoidajan vastuu jakautuu moneen suuntaan: potilaille, heidän läheisilleen, työnantajalle ja yhteiskunnalle. Hän vastaa omasta työstään ja osaamisestaan: ”Sairaanhoidajalla on oikeus ja velvollisuus osaamisensa ylläpitämiseen” (SH). Tätä voi lukea myös kaksoisviestinä, jossa yhtäältä innostavuus ja toisaalta velvoittavuus eli uhka sekoittuvat. Palkintona vastuunkannosta ja hyvän edistämisen mahdollistamisesta ohjeet mainitsevat ammatin arvostuksen, yhteistyöresurssit ja hyvät työolosuhteet. Sairaanhoidajalla on ”oikeus tulla kohdelluksi arvostavasti ammattiuransa kaikissa vaiheissa” (SH). Muista ohjeista poiketen tässä viitataan sukupolviin ja siihen, että jo opiskelijoilla tulee olla omat oikeutensa.

Ihanteiden saavuttamiseksi sairaanhoidajan tulisi ”edistää vastavuoroista moniammatillisuutta”. Tämän lisäksi ohje korostaa, että hänellä on ”oikeus työolosuhteisiin, joissa ammatillinen kehittyminen ja hoitotyön kehittäminen ovat mahdollisia” (SH). Toimiva yhteistyö, ammatin arvostus ja hyvät työolosuhteet ovat edellytyksiä sille, että ammattilainen voi toimia eettisesti.

3.4 Rauhoittamisjärjestelmä: luotettavat ja asialliset ammattilaiset

Eettisten ohjeiden yksi tarkoitus on rauhoittaa kansalaisia, jotka saavat luottaa siihen, että ammattilaiset toimivat osaamisensa pohjalta asiallisesti, asiakkaiden, potilaiden ja yhteiskunnan parhaaksi. Rauhoittamisjärjestelmään sisältyy liittyminen, läheisyys, kiintymys, ystävyys, myötätunto, ilo ja mielihyvä. Tunneilmastoltaan se on seesteinen ja tasapainottava. Eettisissä ohjeistoissa säädellään sitä, mihin rauhoittamisen tarve suuntautuu, kenen tulee tehdä asioita, jotka johtavat rauhoittumiseen ja kenen rauhoittumiseen.

Voimakas rauhoittamiseen viittaava tunne on pappien eettisissä ohjeissa, joissa mainitaan sana rakkaus: ”Pappi julistaa ja välittää evankeliumia niin, että Jumalan armo ja rakkaus kohtaavat ihmisen hänen elämäntilanteissaan ja kysymyksissään” (PA). Ohje kertoo, että papin tehtävänä ei niinkään ole rauhoittaa itse, vaan toimia korkeamman rauhoittavan ja myötätuntoisen voiman välittäjänä ihmisille heidän erilaisissa elämäntilanteissaan. Rakkauden kohteena oleminen on myönteinen ja mielihyvää tuottava kokemus.

Rakkaus ja työ liitetään harvoin yhteen. Esimerkiksi lähihoitajien, sairaanhoitajien ja lääkäreiden eettisiä ohjeita lukiessa syntyy käsitys siitä, että näillä ammattilaisilla on potentiaalinen mahdollisuus toimia tuhoavasti ja uhkaavasti. He työskentelevät lähellä ihmisten kehoa ja mieltä, joten ohjeisto ottaa huomioon, että epäeettinen toiminta voi aiheuttaa tuskaa ja mielipahaa ja niin ollen ohjeilla on rauhoittava tehtävä. Tämä ilmenee muun muassa tavassa, jolla lähihoitajien ja sairaanhoitajien työ esitetään etäännyttäen kolmannessa persoonassa: ”Lähihoitaja hoitaa työssään hyvin ja arvokkaasti jokaista ihmistä, puhutellen ja kohdellen häntä ainutkertaisena yksilönä” (LH).

Ohjeessa ei kyseenalaisteta, vaan todetaan, että näin lähihoitaja toimii. Hän hoitaa ja tekee työnsä hyvin ja arvokkaasti. Tämä on esimerkki siitä, miten ohjeistossa sisällöllisesti nostetaan esiin rauhoittava tema. Hoitaminen itsessään voidaan tulkita rauhoittavaksi toiminnaksi, joka lievittää kärsimystä ja edistää sairauksista paranemista. Ohjeisto

vakuuttaa, että omalla toiminnallaan lähihoitaja rauhoittaa tilanteita ja suhtautuu ihmisiin siten, että tuottaa iloa ja mielihyvää, vaikka kohtaa potilaita vaikeissa elämäntilanteissa. Tällöinkin lähihoitaja huomioi ihmisten yksilölliset mieltymykset, rauhoittaa heitä puhumalla ja kohtelemalla heitä hyvin.

Lääkärien eettisten ohjeiden puhetapa on pikemminkin käskevä kuin toteava: ”Lääkäriin velvollisuutena on ylläpitää ja edistää terveyttä, ehkäistä ja hoitaa potilaidensa sairauksia sekä lievittää heidän kärsimyksiään. Lääkäriin tulee kaikessa toiminnassaan kunnioittaa ihmisyttä ja elämää” (LÄ). Lääkärien tehtävä on parantaa sairauksia ja vähentää kärsimystä rauhoittaen potilaita, mutta mihin ohje tarvitsee käskymuotoa? Käskymuoto voi liittyä lääkärien yhteiskunnalliseen asemaan. Lääkäreillä on muihin terveydenhuollon ammattilaisiin verrattuna enemmän valtaa ja mahdollisuuksia aikaansaada haittaa ja kärsimystä, jolloin tarvitaan velvoittavampaa ohjeistusta. Kyse voi olla myös siitä, että terveydenhuollon hierarkian huipulla olevien ammattilaisten toimintaa olisi epäsopivaa kuvata liian pehmein ilmaisin esimerkiksi innostamisjärjestelmän sanastoin, kuten ylläpitää ja edistää. Lisäämällä velvoittavasti ilmaistuun perustehtävään ihmisyyden ja elämän kunnioittamisen, ohjeiston rauhoittava sävy vahvistuu alleviivatessaan normiston vahvaa arvopohjaa.

Yhteiskunnalliseen valtaan ja mahdollisiin väärinkäytöksiin ja niiden ehkäisemiseen viittaa myös poliisien ohjeisto: ”Olemme lahjomattomia, emmekä ota vastaan taloudellista tai muuta etuutta, joka voisi vaarantaa meitä kohtaan tunnettavaa luottamusta” (PO). Puhuttelu on me-muodossa, mikä luo rauhaa myös poliisikunnan sisällä; me yhdessä toimimme korruptiota vastaan. Poliisi on luottamuksen arvoinen, poliisiin voidaan turvautua rauhallisin mielin elämän hätätilanteissa, kun tiedetään että poliisi on luotettava, eikä toimi omaa etua edistäen vaan yhteistä tai asianosaisen etua ajatellen. Me-muodossa ohjeisto vakuuttaa, että ”(t)oimimme aina niin läpinäkyvästi kuin mahdollista ja toteutamme näin julkisuusperiaatetta” (PO). Julkisuuden ja läpinäkyvyyden periaatteet ovat koko kansalle rauhoittamista tuottavia elementtejä. Poliisi käsittelee myös paljon salassa pidettävää tietoa, joka liittyy niin yksilöihin kuin yhteiskuntaan laajemminkin. Siksi täydellistä läpinäkyvyyttä ei luvata.

Pelastustoimen ohje tiivistää arvonsa ytimekkäästi kolmeen sanaan: ”inhimillisesti, ammatillisesti, luotettavasti” (PELA). Ohjeissa kerrotaan, että muotoilu on tehty yhteistoiminnallisesti ja osallistavasti työryhmässä. Ihimillisuus tarkoittaa ihmisarvon kunnioittamista, ammatillisuus viittaa korkeaan ammattimoraaliin ja luotettavuus perustuu yhteistyöhön, kurinalaisuuteen ja jatkuvaan valmiuteen. Pelastustoimen tehtävä on samantyyppinen kuin poliisin, turvallisuuden luominen ja rauhoittaminen. Arvot kokoavaksi iskulauseeksi on määritetty: ”Turvallisuus on yhteinen asiamme” (PELA). Me-muoto ilmentää yhteishenkeä ja vakuuttaa ulospäin, että ammattikunta toimii yhtenäisesti. Arvojen esittelyä varten voi Suomen Sopimuspalokuntien Liiton internetsivuilta ladata diasarjan, jonka eräässä muistiinpanokohdassa todetaan: ”Joskus on hyvä miettiä, mitä tapahtuisi, jos meitä ei olisi olemassa tai jos toimintamme päätettäisiin lopettaa. Tuloksena olisi kasvava turvattomuus ja katastrofi” (Pelastustoimen arvot 2021). Pelastustoimen tehtävä on rauhoittaa ja turvata, mikä korostuu myös eettisissä ohjeissa. Ote on mahdollista tulkita myös uhkajärjestelmää aktivoivana lausumana.

Monissa ammattieettisissä ohjeistoissa rauhoittumista tuotetaan korostamalla oikeudenmukaisuutta, syrjimättömyyttä, tasa-arvoista kohtelua sekä ammattitaitoa ja sen jatkuvaa kehittämistä ja ylläpitämistä. Esimerkiksi ”pappi edistää globaalin oikeudenmukaisuuden toteutumista” (PA). Näiden lisäksi me-henki ja hyvät kollegiaaliset suhteet nostetaan rauhoittamisen keinoiksi. Lääkäreiden, kuten psykologienkin, ohjeissa korostetaan puolueettoman asiantuntijan asemaa, lääketieteellistä tietoa ja kokemusta sekä objektiivisiä havaintoja ja taustatietojen kriittistä tarkastelua.

4 MONITULKINTAISET AMMATTIEETTISTEN OHJEISTOJEN TUNNEILMASTOT

Tutkimme ihmistyön ammattieettisten ohjeistojen tunneilmastoja Gilbertin (2009, s. 2015) tunnejärjestelmäteorian viitekehyksessä. Taustalla on ajatus moraalin, eettisyyden ja tunteiden kytköksestä

sekä kysymys siitä, miten eettisissä ohjeistoissa pyritään motivoimaan ammattilaisia noudattamaan ohjeita ja siten ilmentämään sosiaalistuneensa ammatin normistoon. Tutkimus osoittaa, että tunteita ja tunnejärjestelmiä ilmaistaan aineistossa puhuttelutapojen, tekstimuotoilujen ja -sisältöjen avulla. Puhuttelu ja sen kohdentuminen vaihtelivat yhdenkin ohjeiston sisällä, mikä sai kysymään millaisia yleisöjä ohjeistot pyrkivät puhuttelemaan.

Analyysin toteuttaminen eli tunteiden jäljittäminen ammattieettisistä ohjeistoista oli varsin intuitiivista ja vaati paljon keskustelua tutkijoiden kesken (Bengtsson, 2016). Yhdessä kirjoittaminen on tapa, jolla työskentelimme ja se vaatii jatkuvaa keskustelua ollen siten työskentelymenetelmänä hyvin sosiaalinen ja kaikkien osallistumista edellyttävä (Aaltonen ym., 2020). Analysoimme ohjeistoja aineistolähtöisesti luokittelemalla perustunteita ja kokoamalla havaintomme tunnejärjestelmäteorian ohjaamana. Vaikka tunteista ei ohjeistoissa eksplisiittisesti juuri kirjoitettu, kaikista niistä oli mahdollista saada tunnejärjestelmiä näkyviin. Löysimme uhkaavia tekijöitä, innostamista ja rauhoittamista. Uhkaa ilmeni eniten psykologien ja sosiaalialan eettisissä ohjeistoissa. Innostaminen oli vahvaa ja näkyvää opettajien, varhaiskasvattajien, diakoniatyöntekijöiden, fysioterapeuttien, sairaanhoitajien ja työnohjaajien ohjeistoissa. Rauhoittamista sisälsivät etenkin lähihoitajien, lääkärien, pappien, pelastustoimen ja poliisin eettiset ohjeistot.

Tunnejärjestelmiin liittyvien tunteiden tulkinta on moniselitteistä ja järjestelmien rajat ovat liukuvia. Esimerkiksi innostamisjärjestelmän velvoittavat ja käskävät sävyt voidaan tulkita myös uhkajärjestelmään kuuluviksi. Edistäminen ja kehittäminen on mahdollistavaa ja resursseja luovaa, mutta se saattaa muuntua myös pakotetuksi ja kontrolloiduksi. Tällöin aineisto-otteissa ilmaistut toimet hyvän vaalimiseksi saattavat viitata myös uhkiin, joita on osattava välttää. Ohjeiden velvoittava sävy voi näin ollen antaa vihjeitä siitä, että vastuiden ja veloitteiden laiminlyömisestä voi olla seuraamuksia. Uhkien tunnistaminen ja niiden suhteen ammattieettisesti oikein toimiminen voivat puolestaan rauhoittaa tunneilmastoa. Toisinaan on vain tulkinnallinen aste-ero, milloin siirrytään tunnejärjestelmästä toiseen.

Jäimme miettimään yleisemmin ammattieettisiin ohjeistoihin ja niiden noudattamiseen liittyviä tekijöitä. Ammattilaisille tärkeä moraalinen toimijuus voi vaikeutua työelämän olosuhteiden vuoksi. Esimerkiksi työelämäsuhteiden yksilöllistäminen ja epätyypilliset työsuhteet ovat vahvistaneet työnantajan valtaa, ja samalla heikentäneet ammatikuntien tai työyhteisöjen kollektiivisia toimintamahdollisuuksia (Kettunen, 2021). Individualistisesti painottuvat etiikkaohjeistot sääntelevät yksittäisen ammattilaisen käyttäytymistä ja tämä on tärkeää käytännön työssä, mutta tärkeää olisi vahvemmin ottaa huomioon, miten taloudelliset, poliittiset ja sosiaaliset instituutiot mahdollistavat ja rohkaisevat käyttäytymään eettisesti (Freidson, 2001). Eettisten dilemموjen luonteeseen kuuluu, että formaalien sääntöjen ja ohjeiden noudattamisen välillä on aukko, joka edellyttää sääntöjen tulkintaa. Tulkinta taas edellyttää ymmärrystä siitä, mitä on eettisesti kestävä ja mahdollinen tapa toimia, sillä eri tai jopa samat eettiset ohjeet saattavat sisältää ristiriitaisuuksia, jotka hankaloittavat niiden tulkintaa ja soveltamista (Eriksson ym., 2007, s. 16).

Martti Lindqvist (1990) on peräänkuuluttanut henkilökohtaisen ja yhteisöllisen etiikan yhteensovittamista, sillä työntekijää ei tulisi jättää yksin uhkien ja velvoittavien eettisten ohjeiden ristivedossa. Peräänkuulutamme ammattilaisten sosiaalis-emotionaalisten taitojen huomiointia ja yhteisöllisyyttä, jonka piirissä eettisiä kysymyksiä ja niihin kiinnittyviä tunteita voidaan käsitellä yhdessä. Näitä on tarpeen oppia jo ammattilaisiksi kouluttautuessa, sillä ne myös edistävät osallisuutta (Cohen, 2006; Seppänen, 2021). Eettisten ohjeistojen lukutapaa ja tulkintaa ei tule jättää alan opiskelijoiden omalle vastuulle, vaan niihin on aiheellista paneutua siten, että eettisiä ohjeita opiskellaan yhdessä kasvavan ammattilaisen itsereflektion ja ammatillisen yhteisön reflektion välineeksi.

Nyky aika korostaa ammattilaisten välistä yhteistyötä. Yhä useammin työskennellään moniammatillisesti tai -alaisesti, myös organisaatioiden rajat ylittävissä tiimeissä. Voivatko erilaiset ammattieettiset painotukset vaikeuttaa yhteistyön toteutumista? Esimerkiksi lääkäreiden ammattietiikka painottaa objektiivisuutta ja ryhmäkuuluvuutta eettisen ammatillisuuden taustalla (Saxén, 2021). Sairaanhoidajien etiikan keskiössä on puolestaan refleksiivisyys, joka korostaa ammattilaisen

moraalista toimijuutta ja harkintakykyä. Poliisin työssä moniammatillisuus voi vaatia epävarmuuden kohtaamista ja ennakkoasenteiden työstämistä, jotta luottamuksen rakentaminen on mahdollista (Vanhanen, 2020).

Eri alojen ohjeistoissa etiikka käsitteellistetään ja sen merkitys määritellään eri tavoin, mikä muovaa toimintaa ja ammatilaisiin kohdistuvia odotuksia. Myös teknologian käytön lisääntyminen ihmistyössä on lisännyt tarvetta pohtia eettisiä kysymyksiä, mutta tämä ei vielä näy aineistossamme. Tutkimuksemme valossa näyttää siltä, että kollektiivisen tunneilmaston tarkastelua voisi hyödyntää tietoisemmin eettiseen päätöksentekoon sekä moraaliseen toimijuuteen ja vuorovaikutukseen kannustamisessa (Rivera & Páez, 2007). Kun kontekstit muuttuvat, esimerkiksi teknologian käytön lisääntymisen, pandemian tai ilmastomuutoksen vaikutuksesta, tulisi ammattieettisten ohjeistojenkin muuttua ja eettisiä vastuita tulisi tarkastella uuden tilanteen mukaan.

LÄHTEET

- Aaltonen, T., Hautamäki, T., Henriksson, L., Valokivi, H., & Zechner, M. (2020). Tieteellinen kirjoittaminen tutkijaryhmänä. *Tiedepolitiikka*, 45(2), 7–21. <https://journal.fi/tiedepolitiikka/article/view/98236>
- Abbott, A. (1983). Professional ethics. *American journal of sociology*, 88(5), 855–885. <https://doi.org/10.1086/227762>
- Airaksinen, T. (1991). Johdanto. Teoksessa T. Airaksinen (toim.), *Ammattien ja ansaitsemisen etiikka* (s. 9–15). Yliopistopaino.
- Banks, S. (2016). Everyday ethics in professional life: social work as ethics work. *Ethics and social welfare*, 10(1), 35–52. <https://doi.org/10.1080/17496535.2015.1126623>
- Bengtsson, M. (2016). How to plan and perform a qualitative study using content analysis. *NursingPlus Open*, 2, 8–14. <https://doi.org/10.1016/j.npls.2016.01.001>
- Bowen, G. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative research journal*, 9(2), 27–40. <http://dx.doi.org/10.3316/QRJ0902027>

Cohen, J. (2006). Social, emotional, ethical and academic education: Creating a climate for learning, participation in democracy, and well-being. *Harvard educational review*, 76(2), 201–237. <http://dx.doi.org/10.17763/haer.76.2.j44854x1524644vn>

Davis, M., & Lang, P. (2003). Emotion. Teoksessa M. Gallagher, & R. Nelson (eds.) *Handbook of psychology: Biological psychology: Vol 3* (s.405–439). John Wiley & Sons.

Diener, E., Thapa, S. & Tay, L. (2019). Positive emotions at work. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 7(1), 451–477. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044908>

Eriksson, S., Höglund, A. & Helgesson, G. (2007). Do ethical guidelines give guidance? A critical examination of eight ethics regulations. *Cambridge quarterly of healthcare ethics*, 17(1), 15–29. <https://doi.org/10.1017/s0963180108080031>

Freidson, E. (2001). *Professionalism, the third logic*. The University of Chicago Press.

Gilbert, P. (2009). Introducing compassion-focused therapy. *Advances in psychiatric treatment*, 15(3), 199–208. <https://doi.org/10.1192/apt.bp.107.005264>

Gilbert, P. (2015). *Myötätuntoinen mieli – uusi näkökulma arjen haasteisiin*. Basam Books.

Hakanen, J., Harju, L., Seppälä, P., & Laaksonen, A. (2012). *Kohti innostuksen spiraaleja*. Työterveyslaitos.

Hochschild, A. (1983). *The managed heart*. University of California Press.

Hochschild, A. (2019). Emotions and society: Introductory essay. *Emotions and society*, 1(1), 9–13. <https://doi.org/10.1332/263168919X15580836411805>

Hsieh, H.-F., & Shannon, S. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative health research*, 15(9), 1277–1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>

Keinemans, S. (2015). Be sensible: Emotions in social work ethics and education. *The British journal of social work*, 45(7), 2176–2191. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcu057>

Kettunen, P. (2021). Janus-kasvoinen osallisuus. Teoksessa P. Kettunen (toim.), *Työntekijän osallisuus* (s.178–188). Gaudeamus.

Kylliäinen, A. (2021). *Hyvän tekijät: Hyveet ja arvot yksilön ja yhteisön elämässä* [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. Helda. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-7582-3>

Lindqvist, M. (1990). *Auttajan varjo: Pahuuden ja haavoittuvuuden ongelma ihmistyön etiikassa*. Otava.

Martelius-Louniala, T. (2018). Arvot, tunteet ja hyvä johtajuus koetuksella irtisanomisissa? *Työelämän tutkimus*, 16(1), 63–70. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85268>

McManus, J. (2021). Emotions and ethical decision making at work: Organizational norms, emotional dogs and the rational tales they tell themselves and others. *Journal of business ethics*, 169(5), 153–168. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04286-6>

Moisander J., Hirsto, H., & Fahy, K. (2016). Emotions in institutional work: A discursive perspective. *Organization studies*, 37(7), 963–990. <https://doi.org/10.1177/0170840615613377>

Molander, G. (2003). *Työtunteet - esimerkkinä vanhustyö*. Työterveyslaitos.

Nummenmaa, L. (2019). *Tunnekartasto*. Tammi.

Rivera, J., & Páez, D. (2007). Emotional climate, human security, and cultures of peace. *Journal of social issues*, 63(2), 233–253. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2007.00506.x>

Saxén, S. (2021). *Ethics in professional discourse: An exploration of moral uncertainty and the diversity of ethics in healthcare professions* (Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies 247) [Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto]. eRepo. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-3757-5>

Seppänen, M. (2021). *Tunnetaidot voimavarana: opas sosiaali- ja terveysalalle*. PS-kustannus.

Vanhanen, S. (2020). Monialainen yhteistyö asiantuntijuuden muokkaajana. *Yhteiskuntapolitiikka*, 85(1), 31–41. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202002115171>