

Intensiivinen ilta eettisyyden äärellä

Eettisyys on puhutteleva aihe; samalla laaja ja syvälinen kuten saimme huomata jäsenillassamme 15.9.2016. Meillä oli ilo kuulla kolmea, eri näkökulmaa edustavaa, kokenutta puhujaa - vastaava yhdistelmä on harvoin koolla. Osallistujina jäseniä EMCCstä, ICFstä ja SCYstä.

Pia Pihlajasaari alusti organisaatioiden eettisen kulttuurin vaikutuksista työntekijöiden kuormittuneisuuteen ja työhyvinvointiin sekä johtajien työpaikan vaihtoihin. Pia tutki myös eettisen epätietoisuuden ja arvoriititojen kytkeytymistä henkilöstön työuupumusoireisiin. Pia väitteli aiheesta aiemmin tänä vuonna.

Pia toimii työterveyspsykologina ja kohtaa viikoittain työntekijöitä, jotka työssään ja työyhteisössään painivat erilaisten eettisten ristiriitojen kanssa. Hän toi puheenvuorossaan esille eettisiä dilemmoja, jotka aiheuttavat stressiä. Ihmiset voivat olla epätietoisia oikeista ja hyvistä toimintatavoista. He kokevat myös ristiriitoja omien arvojen ja vallitsevien sääntöjen ja normien välillä.

Voi vain arvailla kuinka paljon arvoriititakysymysten kokeminen on lisääntynyt viime aikojen muutospainneissa eri organisaatioissa. Työelämän jatkuva uudistaminen ja tuottavuuspaineet aiheuttavat usein ristiriitaa siitä, miten uudistukset toteutetaan.

On erittäin ajankohtaista ja tärkeää herättää keskustelua eettisyydestä, jotta vastaavat tutkimukset tulisivat tutuksi myös erilaisten organisaatioiden ylimmälle johdolle. Juuri konkreettinen tieto on varmasti omiaan edistämään tietoisuutta eettisten ristiriitojen kuormittavuudesta.

Toinen vierailtava puhujamme, **Vesa Nuorva**, toimii koulutuspäällikkönä Centria-ammattikorkeakoulussa ja on yhteisöpedagogikoulutuksen yliopettaja. Hänen opetusalueella on vahva panostus ammattietiikkaan. Vesa pohti esityksessään kysymystä etiikan perusteiden opetettavuudesta.

Esityksensä aluksi Vesa viittasi Yhdysvalloissa tehtyyn tutkimukseen, jossa business-kouluissa lisättiin etiikan opetusta ja huomattiin, ettei liike-elämän käyttäytyminen muuttunut yhtään eettisemmäksi. Oliko opetuksesta siis mitään hyötyä?

Vesa lähti tarkastelemaan aihetta kolmen filosofin ajattelun kautta ja innoitti meitä samalla palaamaan etiikan juurille

- Kohlberg, jonka mukaan moraali on tietoa.
- Phillips, joka mukaan eettiset ongelmat ovat kielellisiä sekaannuksia. Hänen mukaansa etiikasta ei voi puhua eikä sitä voi opettaa, vaan opettajan tulisi näyttää mikä on oikein.

- Nussbaum, jonka mukaan eettinen toiminta työelämässä edellyttää empaattisuutta, jota opitaan vain opiskelemalla taideaineita.

Etiikkaa ei siis varsinaisesti voikaan opettaa vaan etiikka omaksutaan *näyttämällä*. Siksi etiikan opetuksen lisääminen ei sinänsä johda eettisempään toimintatapaan – voiko tähän päteä sanonta ei se määrä vaan laatu. Tämä viittaa myös siihen, että muiden (ja erityisesti johdon) esimerkki työpaikoilla on oleellinen. Jos epäeettiseen toimintaan ei puututa muuttuvat normit ja ajan myötä siis käsitykset oikeasta ja väärästä.

Marianne Borg Hyökki on yksi coachingin uranuurtajia Suomessa ja hänen puheenvuoronsa näkökulma oli eettisyys coachin ja mentorin työssä. Käytännössä tulevat esille mm. rajanveto sekä yllättävät tilanteet. Organisaatioympäristö vaikuttaa suoraan coachin toimintaan. Ihmisillä on pääsääntöisesti halu toimia oikein, mutta pienistä rikkeistä saattaa syntyä eettinen dilemma. Totuuden muokkaamisessa on se vaara, että sen pohjalle lähtee rakentumaan täysin uusi oikeuskäsitys. Myös ryhmäpaine ja itsensä huijaaminen voivat viedä eettisesti arveluttavalle tielle.

Ennakointi kuten esim. toimeksiantojen kirjallinen sopiminen selkiyttävät puolin ja toisin. Coachilla ja mentorilla on hyvä olla eettinen nenä. Hän tarvitsee myös tahon, jonka kanssa luottamuksellisesti pohtia esiin tulevia eettisiä tilanteita. Coachilta ja mentorilta vaaditaan aina myös rohkeutta tarttua tarvittaessa havaitsemaansa eettisesti kyseenalaiseen tilanteeseen.

Toni Hinkka, CXOn toimitusjohtaja toimi panelin vetäjänä ja onnistui tiukasta aikataulusta huolimatta luotsaamaan panelimme jäsenet mielenkiintoisen kysymysasettelun ääreen. Toni aloitti paneelikeskustelun kysymällä panelisteilta mihin arvoihin he pohjaavat oman toimintansa. Esille nousivat sellaiset arvot kuin huolenpito, oikeudenmukaisuus, rehellisyys, kestävyys, luottamus ja luovuus.

Seuraavaksi käsiteltiin esimerkkejä epäeettisestä toiminnasta. Panelistit toivat esiin mm. mentorin toiminnan, jolla hän johtaa aktoria harhaan ja aiheuttaa hänelle haavoittavia kokemuksia. Toisena esimerkkinä työntekijä, joka toimii kestävyysääriajoilla ja aiheuttaa toiminnallaan vahinkoa hoidettavalle.

Tonin seuraava kysymys “Mitä ei saa tehdä?” nosti esiin vahvojakin toteamuksia kuten: älä satuta /tapa, älä esitä, älä valehtele, älä ahnehdi.

Kysymykseen “vaikuttiko ikä/kokemus/sukupuoli eettisten dilemموjen kokemiseen” saimme kuulla, että mitä enemmän oli ikää/työkokemusta, sitä vähemmän ihmiset kokivat eettisiä dilemموja. Opimme myös, että miesvaltaisten oppilaitosten (poliisi, palomies) opiskelijat saivat korkeimmat pisteen huolenpidon etiikassa, sukupuoli ei vaikuttanut tähän.

Ennalta saamaamme kysymykseen: Miten oikeasti toimia, juridisesti, kun tulee tietoon että esim. coaching asiakas toimii epäeettisesti? Tai hänen työnantajansa? Pyysimme vastausta juristi Kaisa Isännäiseltä:

- Asiakassuhteessa on lähtökohtana luottamuksen suoja ja salassapitovelvollisuus, mutta rajan hakeminen/löytäminen vaatii aina tapauskohtaista harkintaa.
- Soveltaen varhaisen puuttumisen askelkuvioita, voidaan kysyä osaako mentori ohjata, selvittää ja tukea asiakasta ensin näkemään epäeettinen toiminta ja ohjata häntä siitä pois. Tai neuvoa miten lähestyä työnantajaa asian korjaamiseksi.
- Ratkaisevaa mentorille on epäasiallisen toiminnan vakavuuden arviointi ts. ollaanko rikottu lainsäädännön ja hyväksytyjen toimintamallien rajoja. Jos kyseessä on rikollinen ja

rangaistava toiminta, (esim. lapsiin kohdistuvaa, talousrikostyyppistä tms.) astuu kuvaan velvollisuus ilmoittaa asiasta viranomaiselle (jolloin ylitetään luottamuksensuoja - toiminta on siis jo toista henkilöä tai yhteiskunnan sääntöjä räikeämmin loukkaavaa).

- Aina on tietysti mahdollisuus käyttää nimettömänä poliisin tai verottajan vihjepuhelinta/nettiä.
- Kokonaisuutena kaiketi mentorin tehtäviin kuuluu tukea asiakasta niin, että hän saisi vahvuutta toimia itse epäeettisen toiminnan päättämiseksi.

Ettinen toimikunta esittäytyi ja toimikunnan roolista löytyy jatkossa tietoa EMCCn, ICFn ja SCYn sivustoilta. Tällä kertaa verkostoitumisaikaa oli vain ennen tilaisuuden virallista alkamista, koska ohjelma oli tiivis. Tapaamisiin eettisten asioiden parissa, seuraavan yhdistystemme yhteisen jäsenillan järjestää ICF.

Turun akatemian professori Michael Wexionius kirjoitti 1642: "Kaikkien ihmistoimien sääntönä on oltava, että valitaan hyvä ja vältetään paha. Sen takia moraalifilosofit ovat antaneet viisaudelle kolminkertaisen silmän: muistin, jolla se tarkastelee mennyttä, ymmärryksen, jolla se tarkastelee nykyhetkeä ja huolenpidon jolla se tarkastelee tulevaa."

Kaikki jäseniltään liittyvät materiaalit löytyvät EMCC Finlandin kotisivuilta:

<http://www.emccouncil.org/fi/fi/tapahtumat/tapahtumakalenteri>

Kiittäen kaikkia läsnäolleita antoisasta illasta,

EMCC Finlandin hallituksen puolesta

Riitta Helekoski, Rosita Gustafsson-Nyman ja Minna Saarinen