

Erilaiset ihmistyypit merellä

Vahvuudet ja heikkoudet

Johanna Gustafsson

Opinnäytetyö

Koulutus, Merikapteeni

Turku 2020



OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Johanna Gustafsson

Koulutus ja paikkakunta: Merikapteeni (AMK), Turku

Suuntautumisvaihtoehto/Syventävät opinnot:

Ohjaaja(t):

Nimike: Erilaiset ihmistyyppit merellä – Vahvuudet ja heikkoudet

Päivämäärä

Sivumäärä

Liitteet

Tiivistelmä

Tämä opinnäytetyö on tehty parantamaan turvallisuutta merellä. Ärtyminen, suuttuminen ja pelko kaventavat ihmisen näkökulmaa ja ovat todellisuudessa omiaan lisäämään virheiden tekemistä. Tämä on tuttua vaikkapa liikenneturvallisuutta tutkittaessa. Miten sitten estää ärtymystä ja pelkoa?

Ihmisillä on erilaiset vahvuudet ja aivot toimivat hyvin eri tavoin eri ihmisten kyseessä ollessa. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan Jungin MBTI-teorian mukaisia vahvuuksia. Miten aivomme keräävät tietoa ja miten tekevät päätöksiä? Kun toisella ihmisellä on vastakkainen tyyppi kuin itsellä, niin se voi olla ärsyttävää. Toinen ihminen toimii ”väärin” käyttäessään vahvuuksiaan. Miten tämä ”väärin toimiminen” vaikuttaa turvallisuuteen merellä? Ja miten voimme pienentää haitallista vaikutusta?

Kun ymmärtää Jungin teoriaa, niin havaitsee, mitä hyötyä yhteistyölle on ihmisestä, jonka vahvuudet ovat vastakkaiset kuin omani. Toinen työskentelee vahvuuksillaan siellä, missä itse räpiköin heikkouksieni kanssa.

Opinnäytetyössä on myös rakennettu yksinkertainen malli MBTI-tyyppiteorian 16 tyyppin mallin tilalle. Yksinkertaistaessa jää aina paljon mielenkiintoista pois ja ihmisten välisen yhteistyön työkalu supistuu. Merellä ei kuitenkaan ole aikaa opiskella tyyppiteoriaa päiväkausia, siksi tein tämän raskaan päätöksen ja jätin suosikkityökalustani paljon pois. Kehitetty malli on yksinkertainen. Ei kirjainyhdistelmiä ja siinä on vain 4 tyyppiä. Idea mallista on mahdollista sisäistää tunnin mittaisen valmennuksen aikana.

Kieli: Suomi

Avainsanat: Ihmisten erilaisuus, meriMBTI, 16 tyyppiä merellä

BACHELOR'S THESIS

Author: Johanna Gustafsson

Degree Programme: Sea Captain (AMK)

Specialization:

Supervisor(s):

Title: 16 types at sea – strengths and weaknesses

Date

Number of pages

Appendices

Abstract

This study has been done to improve safety at sea. Irritation, anger, and fear narrow a person's perspective and are likely to increase mistakes made. This is familiar, for example, from studying road safety. How then to prevent irritation and fear?

People have different strengths and the brain works very differently for different individuals. This study examines the strengths of different types at sea according to the MBTI theory of Jung. How does our brain collect information and make decisions? When another person has the opposite preference of myself, it can be annoying. Another person works "wrongly" when using his strengths. How does this "wrong" affect safety at sea? And how can we reduce the harmful effect?

When you understand Jung's theory, you will discover the benefits of cooperation with a person whose strengths are opposite to yours. The other person is working with his strengths where I fail using my weaker sides.

In the study I have also built a simpler model to replace the 16 type model of MBTI type theory. Simplifying will always leave a lot of interesting aspects out and the spectrum for different kinds of collaboration between people will shrink. However, there is no time at sea to study type theory for days, so I made this difficult decision to leave some aspects out of my favourite tool. The developed model is simple. No difficult to remember letter combinations and only 4 types. The idea of the model can be internalized within one hour of training.

Language: Finnish

Key words: Different people, seaMBTI, 16 types at sea

Sisältö

1	Johdanto.....	1
2	Ihmisten erilaisuus, teoria.....	2
	MBTI-analyysi.....	2
	MBTI-ulottuvuudet.....	3
	2.1.1 Miten aivomme keräävät tietoa?.....	4
	Miten aivomme tekevät päätöksiä?	5
	MBTI- tyyppi ja kulttuurierot.....	14
3	MIKÄ TYYPPITEORIASSA ON TÄRKEÄÄ MERELLÄ?	16
4	HAVAINTOJA LIITTYEN TURVALLISUUTEEN.....	19
5	HAASTATTELUT	20
6	JOHTOPÄÄTÖKSET HAASTATTELUISTA.....	22
7	TOIVEITA LAIVOILLA liittyen ihmisten erilaisuuteen, kulttuurieroihin ja käyttäytymiseen.....	23
8	MISSÄ ONGELMA ON OIKEASTI?	25
9	MITEN TYYPPITEORIA PARANTAA TURVALLISUUTTA?	26
10	YKSINKERTAISTETTU MALLI MERIKÄYTTÖÖN	28
	ANALYYSI.....	29
	10.1.1 Questionnaire to find your type	31
	10.1.2 Merityyppien kuvaukset.....	32
11	JOHTOPÄÄTÖKSET	33
12	LÄHTEET.....	35

1 Johdanto

Turvallisuus on merellä ehdottomasti tärkein asia. Sitä ei voi koskaan korostaa liikaa, eikä työ turvallisuuden parantamiseksi ole koskaan valmis. Omassa elämässäni turvallisuus on myös ykkösjuttu, välillä jopa naurettavuuksiin asti. Olen treenannut laivamatkoilla yömyöhään sitä, miten pelastaudun yksinäni 5 alle kouluikäisen lapseni kanssa. Olen kulkenut silmät kiinni laivan käytäviä pelastusveneille. Olen kantanut mukani pelastusliivejä lapsille, koska laivoilta ei välttämättä löydy tarpeeksi alle 20 kg lapsen pelastusliivejä. Solas, Chapter III, valitettavasti antaa luvan alle 24 tunnin matkoille matkustajalaivoilla hankkia alle 15 kg lapsen pelastusliivejä 2,5 % matkustajien määrästä, vaikka vauvamatkustajia olisi enemmän. Kaikilla rahtilaivoilla, vaikka kuljettaisivat maksimissaan 12 matkustajaa, on oltava vain lasten pelastusliivejä, ei ollenkaan alle 15 kg vauvojen. Olen myös pukunut lapsille liivit päälle illalla nukkumaan käydessä varmistaakseni nopean pelastautumisen. Hätätilanteessa en voi luottaa siihen, että saan apua muilta. Se miten ihminen toimii, kun on oikea hätä ei vain harjoitus, on aina kysymysmerkki. Harjoitella toki voi, yrittää miettiä turvallista toimintatapaa sekä poistaa varaa aiheuttavia yksityiskohtia. Näistä viimeiseen tässä työssäni pyrin.

Olen tehnyt töitä 20 vuotta maissa isojen ja keskisuurten yritysten kanssa henkilöstön koulutus ja kehitystehtävissä. Esimiesvalmennusten perustana on ollut ihmiskuva, muiden ihmisten kunnioitus, erilaisuuden sietäminen ja hyödyntäminen. Tähän tarkoitukseen on Jungin teoria ihmisten erilaisuudesta ja MBTI-malli ollut oiva työkalu. Tässä opinnäytetyössä haluan tutkia, miten tämä erilaisuusmalli toimii merenkulkijoiden joukossa. MBTI-työkalu on melko monimutkainen ja sen sisäistäminen vie minimissään muutaman päivän. Perusteellinen ymmärtäminen ihmisten aivojen eroavaisuuksista Jungin teorian mukaan vie kymmeniä vuosia. Jopa oman tyypin löytäminen voi vaatia vuosikausia. Siksi olen työn loppupuolella kehittänyt yksinkertaisemman mallin merikäyttöön. Mallin tarkoituksena on lisätä ymmärrystä ihmisten erilaisista vahvuuksista, tämän mukanaan tuomasta erilaisesta toiminnasta sekä poistaa erilaisuuden aiheuttamaa ärtymystä, suuttumusta ja pelkoa.

2 Ihmisten erilaisuus, teoria

Carl Jung, Sveitsiläinen psykiatri, psykoanalyttikko ja tiedemies, kehitti muiden tutkimustensa ohessa teorian ihmisten aivojen erilaisuudesta (Auvinen, 2001, 9). Jungin mukaan synnymme tietynlaisilla aivojen ominaisuuksilla varustettuna, eivätkä tämä ominaisuudet muutu koko elämämme aikana (Carl Jung, 2016, 12). Jung kehitti teorian yli sata vuotta sitten (Auvinen, 2001, 9). Jungin aikalainen Katharine Briggs ja hänen tyttärensä Isabel Briggs-Myers tekivät tästä Jungin teoriasta maailmankuulun (Helin, 2004, 10). He myös kehittivät Jungin erilaisuus teorian pohjalta analyysin, joka auttaa oman tyyppin löytämisessä. Analyysiä kutsutaan nimellä MBTI, Myers-Briggs Type Indicator (Auvinen, 2001, 9). MBTI on maailman käytetyin personallisuus-analyysi (Helin, 2004, 10). Monta miljoonaa ihmistä on sen avulla yrittänyt löytää oman tyyppinsä ja sitä kautta paremmin ymmärtää itseään, ympärillä olevia ihmisiä ja kehittää yhteistyötään muiden kanssa (Auvinen, 2001, 11).

MBTI-analyysi

MBTI on nimenomaan apuväline oman tyyppin löytämiseen eli analyysi, ei testi, joka antaisi oikean vastauksen (Auvinen, 2001, 8). On tärkeää, että ihminen itse tutustuu teoriaan ja ymmärtää siitä tarpeeksi löytääkseen oman tyyppinsä itse oman ajattelunsa pohjalta. Indikaattori voi auttaa asiassa ja vahvistaa omaa näkökantaa. Indikaattorista on hiukan erilaisia versioita, mutta siinä on yleensä noin 90 kysymystä, joihin vastattuaan ihminen saa nelikirjaimisen tyyppin. Tätä tyyppiä verrataan oman ajattelun ja tutkimustyön tuottamaan tyyppiin. Nämä kaksi yhdistämällä saadaan sen hetken paras arvio omasta tyypestä, jota voidaan vielä ajan kuluessa muokata. Oman kokemukseni mukaan, pidettyäni 20 vuotta ihmisten erilaisuus kursseja olen havainnut, että suurin osa ihmisistä, jopa 75 %, saa vähintään yhden kirjaimen väärin indikaattorin täytettyään. Tämä on iso haaste indikaattorin kanssa. On mahdotonta tehdä itsearviointi-indikaattoria, joka antaisi kysymysten perusteella aina varmasti oikean tyyppin. Ihmisen aivot ovat sen verran monimutkainen laitos, että ihan tarkkaa varmuutta tästä oikeasta tyypestä on monien

vaikea saada. Itsetutkiskelun ja läheisten ihmisten kanssa käytyjen keskusteluiden kautta oma tyyppi useimmiten kuitenkin löytyy. MBTI-teorian ymmärtämisestä ja hiukan epävarmastakin omasta tyypistä on kuitenkin suurta hyötyä kanssakäymisessä muiden ihmisten kanssa.

MBTI-ulottuvuudet

Kun Jung alkoi kehittää teoriaansa, hän yksinkertaisti aivojen toimintaa niin, että valitsi tarkasteltavaksi vain kaksi toimintoa joita hän piti keskeisimpinä ajattelumme moottoreina (Auvinen, 2001, 11):

1. Miten ihminen kerää ja käsittelee tietoa
2. Miten hän tekee päätöksiä

Näihin molempiin Jung löysi, taas yksinkertaistaen vahvasti, kaksi tapaa joita hän kutsui funktioiksi (Helin, 2004, 92). Jotta asia ei olisi liian yksinkertainen Jung kirjoittaa, että meillä kaikilla ihmisillä on molemmat tavat ja niihin liittyviä taitoja. Toinen funktio on Jungin ajatuksen mukaan hallitseva (Helin, 2004, 68) . Samalla tavalla kuin kätemme toimivat toisen ollessa hallitseva, niin myös tämän MBTI-teorian ominaisuuksista toinen on vahvuutemme. Briggs ja Myers kutsuivat näitä erilaisia vahvuuksia preferensseiksi ja niiden yhdistelmiä tyypeiksi (Auvinen, 2001, 11). Jungin teorian mukaan näitä tyyppejä on 16 (Auvinen, 2001, 30). Informaation ja päätöksenteon funktioiden lisäksi Jung löysi kaksi muutakin ulottuvuutta, joita hän tutki. Nämä neljä akselia ja kaikissa kaksi ääripäätä, muodostavat siis yhteensä 16 erilaista tyyppiä. Jokainen tyyppi on nimetty ominaisuuksia kuvaavien kirjainlyhenteiden avulla eli neljällä eri kirjaimella, esimerkkinä vaikkapa ”ENTJ”. Mitä tämän lyhenteen ja tyyppin takaa löytyy sekä mitä kirjaimet tarkoittavat selviää seuraavissa kappaleissa (Auvinen, 2001, 11).

2.1.1 Miten aivomme keräävät tietoa?

S tyyppi

Voimme kerätä tietoa viidellä aistillamme, näkemällä, kuulemalla, haistamalla, maistamalla ja tuntemalla. Kun ihminen kerää tietoa aistiensa avulla, määritteli Jung tämän tavan nimellä SENSING ja käytti tästä kirjainlyhennettä S. (Auvinen, 2001, 18)

Ihminen, jolla on S vahvuutena kerätessään tietoa tai hahmottaessaan uusia asioita, haluaa myös lähteä alusta ja edetä järjestyksessä askel askeleelta. Ajattelu on myös melko konkreettista. (Auvinen, 2001, 18)

N tyyppi

Toinen Jungin löytämä tapa kerätä tietoa ja hahmottaa ympäristöä oli INTUITION, josta Jung käytti lyhennettä N. Henkilö, jonka vahvuutena on N tietoa kerätessään ei yleensä halua lähteä liikkeelle alusta eikä välttämättä edetä tietyssä järjestyksessä. Hän sitä vastoin haluaa ensin ymmärtää, mistä tässä on kyse eli löytää kontekstin. Kun yleinen konteksti, jonkinlaiset asian raamit, on selvitetty, haluaa N vahvuuden omaava henkilö seuraavaksi tietää muutaman mielenkiintoisen yksityiskohdan. Näiden avulla hän sitten luo asiasta oman teoriansa, eli selittää itselleen mistä tässä asiassa on kysymys. Jos asia on mielenkiintoinen saattaa N tyyppi selvittää itselleen paljonkin yksityiskohtia siitä. (Auvinen, 2001, 19)

Molemmat tyypit, eli S ja N vahvuuden omaavat ihmiset pyrkivät siis hahmottamaan kokonaisuuden, mutta eri järjestyksessä. Toinen, S, lähtee alusta, tai jostain loogisesta nurkasta liikkeelle ja kerää kaikki mahdolliset yksityiskohdat ja saatavilla olevan tiedon muodostaakseen kokonaiskuvan. Tämän kokonaiskuvan aikaansaamiseen menee S tyyppillä kauemmin aikaa kuin N tyyppillä, mutta lopputulos on täydellisempi. S tyyppin ajattelun aika-akseli on kuitenkin yleensä lyhyempi kuin N tyyppin. Mukavuusalueellaan S tyyppi on, kun puhutaan noin vuoden aikajänteestä ajassa taaksepäin tai tulevaisuuteen. N tyyppille sen sijaan 10 vuoden tai jopa satojen vuosien aikajänne on mielenkiintoinen ja relevantti. (Auvinen, 2001, 19)

Miten aivomme tekevät päätöksiä?

T tyyppi

Lyhenne T tulee sanasta THINKING, sen vahvuuden omaava ihminen tekee päätöksiä perustuen matemaattiseen, analyyttiseen ja loogiseen ajatusketjuun. Mikäli ihmisellä on edellisen kohdan vahvuutena S, koostuu tämä ketju konkreettisista faktoista. Mikäli vahvuus tietojen keräyksessä on N, niin ajatusketju koostuu todennäköisimmin omista teorioista ja ideoista. (Auvinen, 2001, 22)

T tyyppi on hyvä antamaan kriittistä palautetta. Hän näkee helposti virheet ja pullonkaulat ja on myös halukas korjaamaan asioita parempaan suuntaan. T tyyppin tyyli palautteen annossa voi tästä syystä olla aika karkeaa, kuten myös hänen huumorinsa. (Auvinen, 2001, 22)

T tyyppi kiinnostuu asioista enemmän kuin ihmisistä. Hänen on helppo mennä tavallaan tilanteen ulkopuolelle katsomaan, miltä se näyttää ilman että tunnetilat liiallisesti häiritsevät tätä näkymää. (Auvinen, 2001, 22)

F tyyppi

Sana, jota Jung käytti päätöksenteon toisen tavan kuvaamiseen on FEELING. F vahvuuden omaava ihminen tekee päätökset pohjautuen omiin arvoihinsa. Päätös on joskus nopeammin valmis kuin T tyyppillä, mutta se voi olla vaikeampi perustella toisille ihmisille. Oma arvokarttaa ei ole aina helppoa avata toisille. (Auvinen, 2001, 23)

F tyyppi haluaa, että harmonia säilyy. Hän arvostaa yhteisymmärryksen korkealle. Toisen ihmisen loukkaaminen on teko, jota ei voi helposti korjata. Asioiden tonkiminen pohjamutia myöten ei ole harmonian menettämisen arvoista. F tyyppin mielestä on parempi, että joitain asioita ei selvitetä, vaan säilytetään sopu. F tyyppi on yleensä taitava antamaan positiivista palautetta ja hän luonnostaan arvostaa toisen tekemää työtä. F tyyppit tekevät ympäristöstään yleensä mukavan paikan elää kaikille ihmisille, mutta stressaantuessaan F tyyppit voivat myös olla todella pisteliäitä ja kovia. Erityisesti, jos heidän arvojaan pahasti loukataan. (Auvinen, 2001, 23)

F tyyppin kiinnostuksen kohteina ovat ehdottomasti ihmiset, ei niinkään esimerkiksi raha. F tyyppi kokee asiat hyvin omakohtaisesti. Hän katsoo ihmisryhmässä aina jokaista yksilönä, ja hänen on vaikea tehdä päätöksiä, joissa joku ihminen joutuu kärsimään muiden kustannuksella. (Auvinen, 2001, 23)

Kun Jung tutki näitä ulottuvuuksia, miten ihmisen aivot hahmottavat olemassa olevaa ja uutta sekä miten ne tekevät päätöksiä, hän totesi aivojen tarvitsevan tähän energiaa. Fysiologisen energian, glukoosin, lisäksi tarvitaan henkistä energiaa. (Auvinen, 2001, 14)

Energiaa aivot saavat Jungin mukaan myös kahdella tavalla. Ja taas meillä kaikilla on ne molemmat tavat, mutta toinen tuottaa paremmin energiaa ja on siten vahvempi. (Auvinen, 2001, 14)

E tyyppi

Jung havaitsi ihmisen aivojen voivan saada energiaa, tavallaan lataavan akkujaan ulkoisen maailman tuomalla innostuksella. Jung nimesi tämän tavan ekstraversioksi, erotuksena englannin kielen sanasta extroversion. Jungin Ekstravertti ei välttämättä ole puhelias, vaikka usein näin on. Hän saa energiansa ulkoisesta maailmasta, olemalla muiden ihmisten kanssa, tekemällä yhdessä asioita, kuuntelemalla ja puhumalla. (Auvinen, 2001, 14)

I tyyppi

Introvertti, joka Jung itsekin tunnisti olevansa, saa energiansa pääosin rikkaasta, sisäisestä maailmasta. Kun ihminen on sisäisessä maailmassa, hän ei kuule, eikä näe mitään. Tällöin hänen maailmansa täyttää oma ajattelu. Hän on tavallaan itse luomassaan kuplassa, johon muut eivät pääse häiritsemään. Jos tapahtuu jotain vakavaa, niin kova ääni tai kirkas valo herättävät ihmisen tästä sisäisestä maailmasta. Me kaikki käymme jatkuvasti sisäisessä maailmassa, mutta introvertit tuntevat kiusausta jäädä sinne pidempään. (Auvinen, 2001, 15)

Jung havaitsi vielä, että toinen funktioista, joko tiedon keräys (S–N akseli) tai päätöksen teko (T–F akseli), on sisäisessä (introvertissa) maailmassa ja toinen ulkoisessa (ekstrovertissa) maailmassa. Tämä sisäisen ja ulkoisen maailman järjestys on jokaiselle tyyppille yksilöllinen. (HELIN, 2004, 55)

Näin saamme viimeisen ulottuvuuden, J – P akselin.

J tyyppi

Mikäli henkilö tekee päätöksiä ulkoisessa maailmassa kutsutaan häntä J tyyppiksi. J tulee sanasta JUDGING, päättävä, tuomitseva. Tällainen ihminen pyrkii ulkoisessa maailmassa ollessaan organisoimaan ja järjestämään asioita sekä ympäristöään. Hänen kotinsa, kaappinsa ja työpöytänsä ovat yleensä järjestyksessä. Hän haluaa tehdä työt ensin ja vasta sitten levätä tai huvitella. J tyyppi tekee annetut tehtävät yleensä niin pian kuin järkevästi pystyy. Hän ei tyypillisesti jätä kesken sillä hetkellä tekemäänsä työtä, mutta aikatauluttaa uuden tehtävän niin pian suoritettavaksi kuin mahdollista. Hän on yleensä valmis paljon ennen deadlinea. (Auvinen, 2001, 26)

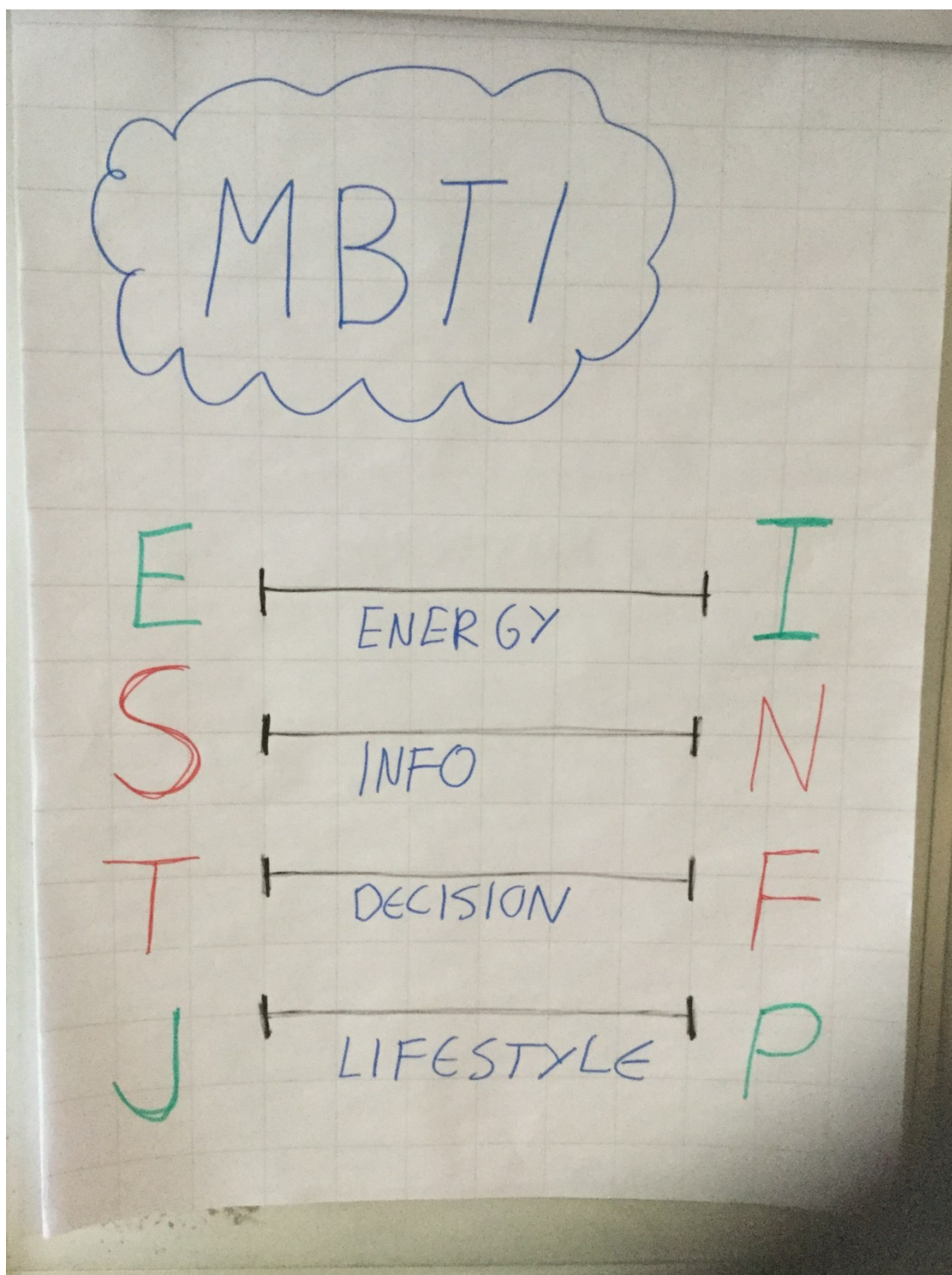
P tyyppi

Mikäli ihminen ulkoisessa maailmassa ollessaan käyttää SN akselia eli kerää tietoa, kutsutaan häntä P tyyppiksi. P tulee sanasta PERCEIVING, hahmottava ja joustava. P tyyppi innostuu helposti uusista asioista ja aloittaa niiden tekemisen heti. Hän jättää aiemmin tekemänsä työn kesken ja saattaa kokonaan unohtaa palata siihen. Jos uusi tehtävä on kiinnostava ryhtyy P tyyppi innolla sitä tekemään, mutta todennäköisesti homman katkaisee jokin muu tehtävä, ennen kuin se on valmis. Tyypillisesti P tyyppi saa tehtävät valmiiksi juuri ennen deadlinea tai jopa hiukan sen jälkeen, jos ylipäänsä saa tehtävän valmiiksi. P tyyppin aikakäsitys on optimistinen. Koska P tyyppi ei yleensä aikatauluta tekemisiään, niin hänelle tulee tiukkoja tilanteita, joissa on tullut luvattua liikoja. (Auvinen, 2001, 27)

P ja J ominaisuus on eniten työelämää ja erityisesti perhe-elämää kuorimittava eroavaisuus ihmisten välillä. J tyyppiä ärsyttää suuresti P tyyppi, joka ei pysy aikataulussa, ei saa lupaamiaan tehtäviä tehtyä ja on valmis rentoutumaan, vaikkei kaikki työt ole tehty. J tyyppin vahvuuksia arvostetaan työelämässä. P tyypeistä on kuitenkin myös suurta hyötyä, kun suunnitelmiin tulee viime hetken muutoksia tai kun uusi mahdollisuus ilmaantuu. Tällöin J tyyppi on ärsyntynyt ja poissa vahvuusalueeltaan tai jättää

mahdollisuuden huomioimatta, mutta P tyyppi sen sijaan on vahvimmillaan ja usein täynnä intoa ja energiaa. P tyyppi uhraa mielellään yönensä ennen tärkeää tapahtumaa painamalla hommia ja tekemällä työn valmiiksi. Tällöin hän pystyy myös käyttämään viimeistä saatavilla olevaa tietoa. (Helin, 2004, 48)

Tyypiteorian akselit / ulottuvuudet on esitetty seuraavassa kuvassa.



Tyypiteorian ulottuvuudet.

Kuva: piirros ja valokuva / Johanna Gustafsson

4 kirjaimen tyyppi

Nyt olemme käyneet läpi kaikki Jungin tutkimat ominaisuudet, akselit. Jokaiselta akselilta ihmiselle löytyy oma vahvuus ja sen mukanaan tuoma kirjain. Kirjaimista koostuu ihmisen oma Jungin teorian mukainen tyyppi seuraavassa järjestyksessä (Helin, 2004, 58):

energia (E tai I),

tiedon keräys (S tai N),

päätöksen teko (T tai F) ja

ulkoisen maailman elämän tapa (J tai P).

Jos ihminen esimerkiksi

- saa energiansa pääasiassa ulkoisesta maailmasta (E)
- kerää tietoa lähtien alusta 5 aistin avulla (S)
- tekee päätöksiä mateemaattis-loogisen ketjun perusteella (T) ja
- toimii ulkoisessa maailmassa ollessaan organisoijana (J),

on hänen tyyppinsä ESTJ. ESTJ on etevä organisoimaan käytäntöön vaikkapa yrityksen strategian tai muun annetun tehtävän. ESTJ tyyppisiä on usein paljon yrityksen keskijohdossa.

Jos henkilö

- saa energiansa pääasiassa sisäisestä maailmasta (I)
- kerää tietoa intuitiivisesti kokonaisuudesta lähtien ja omilla teorioilla maustaen (N)
- tekee päätöksiä omiin arvoihin perustuen (F) ja
- toimii ulkoisessa maailmassa ollessaan kehittäjänä tai suunnittelijana (P),

on hänen tyyppinsä INFP.

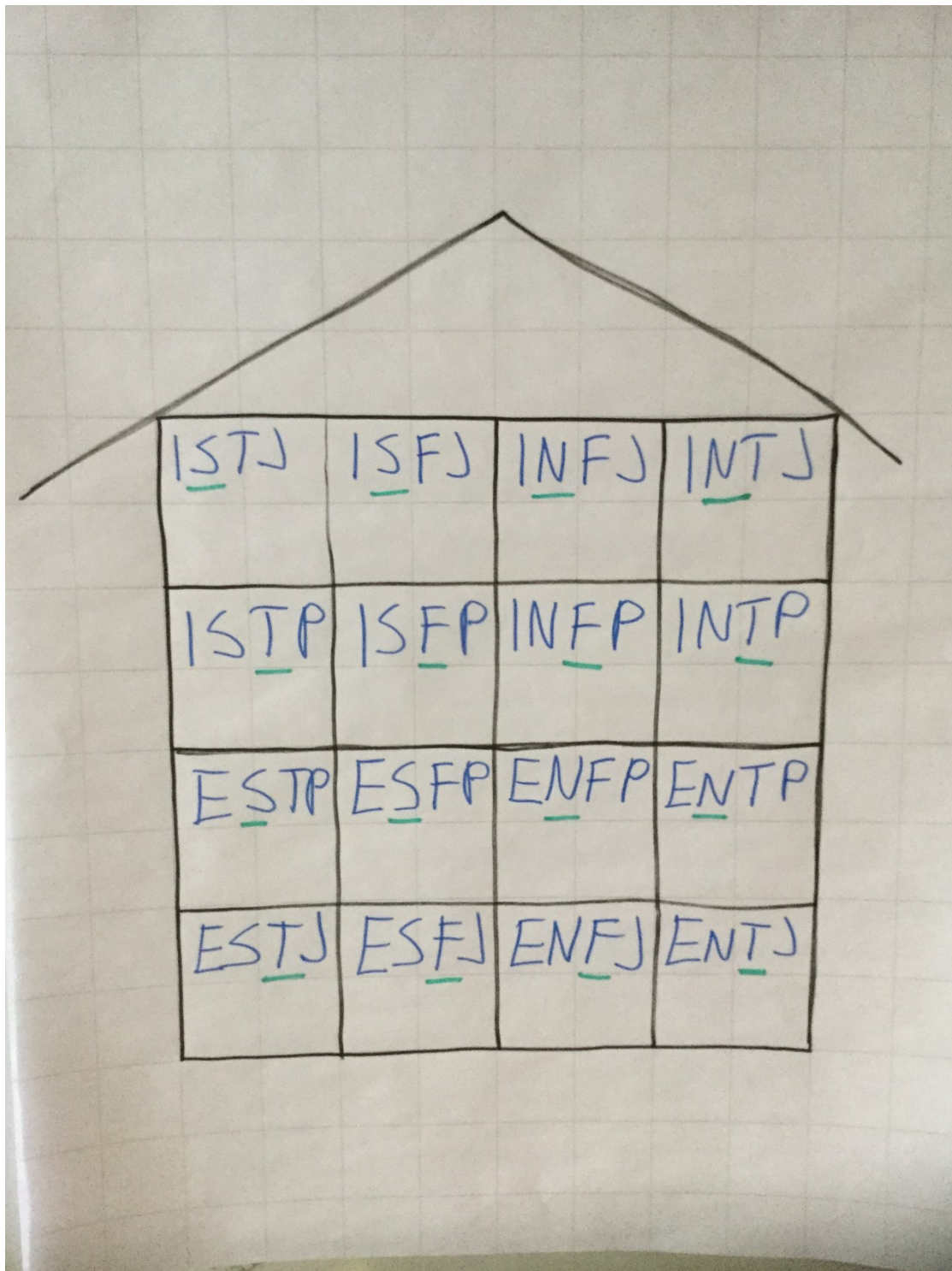
(Helin, 2004, 48)

INFP ajattelee yleensä hyvin eri tavalla kuin kukaan muu. Originellien ajatusten lisäksi INFP:lle on tärkeää inhimillisuus, ihmisten huomioon ottaminen ja hänen, INFP:n omien arvojen mukainen toiminta. INFP kehittää usein omassa rauhassaan maailmaa paremmaksi. (Isabel Briggs Myers. 1995, 15)

Samanlaisen kuvauksen voi kirjoittaa kaikista 16 tyypistä. Tässä opinnäytetyössä keskitytään kuitenkin sen sijaan yksinkertaisempaan malliin eli merityyppeihin.

Viimeisessä kappaleessa juuri ennen johtopäätöksiä (sivulla 28) on kuvattuna 4 merityyppiä.

Kuva MBTI-talosta antaa havainnollisesti kirjainyhdistelmän kaikista 16 tyypistä (Auvinen, 2001, 58).



Kuva: MBTI-talo, vahvuudet alleviivattuna. Piirros ja valokuva / Johanna Gustafsson

Copyright MBTI-taloon, The Myers&Briggs Foundation

MBTI- tyyppi ja kulttuurierot

Jungin teorian mukaan ihminen syntyy tietynlaisten ominaisuuksien kanssa, eli hänellä on oma tyyppinsä jo syntyessään. Tyyppi ei muutu elämän aikana. Ihminen voi eri elämänvaiheissa käyttää eri lailla ominaisuuksiaan, oppia arvostamaan myös toista puolta kuin omaa vahvuuttaan ja kiinnostua kehittämään heikkouksiaan. Luontainen tyyppi kuitenkin säilyy. (Auvinen, 2001, 9).

E tyyppisiä on tutkimusten mukaan arviolta 55 % ihmisistä. Jolloin I tyypeille jää 45 %. S tyyppisiä on jopa 75 % ja N tyyppisiä siis ainoastaan 25 %. T tyyppisiä on noin puolet eli 50%. Usein oletetaan, että naisissa on F tyyppisiä enemmän kuin miehissä, mutta tämä ei pidä paikkaansa. Sukupuoli ei vaikuta tähän. J ja P tyyppisiä on myös noin puolet ja puolet ihmisistä. (Peter Geyer, 2014,12)

Kun katsotaan eri kulttuureja, on niissä käyttäytyminen tyyppiteorian valossa hyvin erilaista. Esimerkiksi Yhdysvalloissa arvostetaan ekstroverttityypistä käyttäytymistä suuresti. Suomessa taas suuremman arvostuksen saa introvertti, joka punnitsee tarkoin puheensa ennen kuin sanoo mitään turhaa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että Suomessa olisi enemmän introvertteja kuin Amerikassa. Ainoastaan arvostus on erilaista ja maan kulttuuri sanelee monia käyttäytymissääntöjä. Suomessa vieraille ei puhuta, bussissa ollaan hiljaa, eikä small talk ole tapana. (Peter Geyer, 2014,13)

Etelä-Euroopan maissa on P tyyppinen kulttuuri, kuten myös Etelä-Amerikassa. Kutsutaan tätä nyt vaikkapa manana meiningiksi. Aasian maissa on vahva F tyyppinen kulttuuri, jopa niin pitkälle menevä, ettei sanaa ”ei” juuri käytetä. Saksalainen kulttuuri on hyvin S tyyppinen, pohjautuen faktoihin ja tarkkoihin pelisääntöihin, kun taas Italiassa ja Ranskassa ollaan innovatiivisempia. Tällä innovatiivisuudella kompensoidaan myös P kulttuurin tuomia ongelmia. (Peter Geyer, 2014,15)

Suomen tyyppittäisin ISTJ kulttuuriksi, Saksan ESTJ tyyppiseksi, Ranskan ENFP tyyppiseksi ja vaikkapa Filippiinit ESFP tyyppiseksi. Palaan näihin kulttuurien välisiin eroihin

opinnäytetyöni loppupuolella tarkastellessani turvallisuutta monikulttuurisen miehistön omaavassa laivassa.

3 MIKÄ TYYPPIITEORIASSA ON TÄRKEÄÄ MERELLÄ?

Olen tutkinut tyyppiteorian toteutumista kontekstina ”turvallisuus” 8 kuukautta usealla eri laivalla. Tärkeimpinä turvallisuuden kannalta pidän niitä eroja, jotka ärsyttävät ihmisiä eniten tai jotka vaikeuttavat ymmärrystä vuorovaikutuksessa. Laivalla nämä erot löytyvät SN akselilta, eli tiedon hankitaan ja asian/kokonaisuuden ymmärtäminen. Merityö on melko vanhanaikaista. Monissa uskomuksissa ja tekniikassakin eletään kymmeniä vuosia maaorganisaatioita jäljessä. Tiimityö on alalla lapsen kengissä.

Hierarkia laivassa on suurta ja yhden ylimmän henkilön, kapteenin, varassa on paljon. Voi edelleen tapahtua, että jopa suomalaisissa laivoissa kapteeni ilmoittaa, ”älä ajattele, minä ajattelen teidän kaikkien puolesta”. Myöhemmin hän ystävällisesti kysyy, että ”et kai ottanut itseesi, tämä vain on minun paikkani päteä”. Kaikki tämä lisää S tyyppisen ajattelun arvostusta. Tehdään niin kuin on tehty ennenkin. Näin tiedämme, että asiat toimivat oikein, kuten ennenkin. (Helin, 2004, 141)

N tyyppinen ajattelun saattaa suuresti ärsyttää muitakin kuin hierarkian yläpäässä olevia. Uudella ihmisellä on väärä ajatusta, väärä ideoita, ihminen seisoo väärässä paikassa, puhuu väärään aikaan ja erityisesti vielä väärälle ihmiselle. Laivalla, jossa työskentelee 16 ihmistä, ei matruusi saa esittää ajatustaan kapteenille, joka seisoo siinä puolentoista metrin päässä, ilman edes sen suurenpana sen hetkistä kiirettä. Matruusin on sen sijaan etsittävä käsiinsä poosu, jonka kautta kysymys tai idea voi sitten kulkea kapteenille. Täytyy tajuta, ettei voi hypätä kahden yli. (Helin, 2004, 142)

Toinen ärtymystä aiheuttava seikka on E I akseli. Ei pidä puhua turhia, ei kysellä. Kysymyksiin pitää ansaita oikeus. Harjoittelijat tungetaan vähitellen laivan kulttuurin mukaiseen muottiin. Oma-aloitteisuudesta rankaistetaan ja ideoita pilkataan. Nopeasti oppii, että on parempi olla hiljaa. (Helin, 2004, 12)

Oman mausteensa tähän soppaan tuo monikulttuurinen miehistö. Erityisesti eurooppalaisten ja filippiiniläisten välillä on iso hierarkiaero, mutta myös tarkat käyttäytymissäännöt. Aasialaisessa kulttuurissa vastataan ”Yes sir”, jos eurooppalainen

esimies kysyy. Filippiiniläisillä on pitkät puolen vuoden törnit. Heillä on tarve yhteisöllisyyteen ja yhteistä tekemistä ovat mm. karaokeillat. Karaoke taas ärsyttää monia suomalaisia. Harvemmin näkee aikaa vietettävän yli kansallisuusrajojen tai kulttuurirajojen. Suomalaiset saunovat ja filippiiniläiset laulavat omissa porukoissaan.

Hiukan ärtymystä aiheuttaa myös J P akseli. Kun tavarat löytyvät väärästä paikasta tai katkenneen köyden tilalle ei ole laitettu uutta, ollaan helposti konfliktin partaalla. Toki P tyyppinen toiminta aiheuttaa vaaratilanteita laivalla Usein kuitenkin yleistetään koko filippiiniläismiehistö jättämään työkalut juuri siihen, missä vahti loppuu, vaikka kyse on yksittäisistä henkilöistä. (Helin, 2004, 80)

Tyyppiteorian tärkein oivallus on se, että ihmiset toimivat, viettävät aikaa ja keräävät energiaa sekä sisäisessä että ulkoisessa maailmassa (Randy Larsen, 2017, 55) Kaikki kulkevat jatkuvasti näiden kahden maailman välillä. Toisessa kerätään tietoa ja toisessa tehdään päätöksiä. Kummin päin ihminen toimii riippuu siis teorian viimeisestä akselista, ulottuvuudesta. Koska Jungin mukaan tyyppi on synnynnäinen eikä muutu elämän aikana, myös tämä ominaisuus, missä maailmassa ihminen kerää tietoa ja missä tekee päätöksiä, säilyy läpi elämän. (Helin, 2004, 89)

Kaikki J tyytit tulevat kokouksiin ja tilaisuuksiin tekemään päätöksiä, vaikka näiden agendalla olisi pohtia ratkaisuja. Tämä siksi, että tällöin toimitaan ulkoisessa maailmassa. Ideat ja uuden oppimisen J tyyppi tekee itsekseen sisäisessä maailmassaan. Tämä voi toki tapahtua muiden läsnä ollessa, mutta keskittymistä auttaa hiljaisuus. (Helin, 2004, 92))

P tyytit tulevat kokouksiin pohtimaan yhdessä ja heille päätöksen tekeminen muiden kanssa ulkoisessa maailmassa on käytännössä hyvin vaikeaa. (Helin, 2004, 93)

Tyyppiteoriaa monimutkaistaa vielä se, että jokainen funktio (S, N, T ja F) on melko lailla erilainen sisäisessä ja ulkoisessa maailmassa. J tyypin S ja N funktiot ovat aina sisäisen maailman funktioita, kun ne P tyypillä ovat ulkoisen maailman funktioita. Sisäisen maailman S (eli Si) on ratkaisun tai tiedon etsimistä muistelemalla, kun taas ulkoisen maailman S (Se) on asioiden tekemistä. Ne on yhdessä kehittämistä, kun Ni on alitajunnan hyväksikäyttöä. J tyypin T tai F funktio on aina ulkoisen maailman funktioita. P tyypin T ja F sisäisen maailman funktioita. Te on organisoimista. Ti on analysointia. Fe on muiden huomioon ottamista ja Fi on päätöksen tekoa omiin arvoihin verraten. (Helin, 2004, 51)

Oman oleellisen mausteensa teoriaan antaa vielä funktioiden välinen järjestys. Sivun 16 kuvassa (MBTI-talo) on vihreällä värillä alleviivattu jokaisen tyypin vahvin eli ykkösfunktio. Se ihmisen tärkein ja tehokkain työkalu. Kakkosena tulee toinen tyypin vahvuuksista eli funktioista, siis se kirjain joka on keskellä kirjain yhdestelmää alleviivatun vieressä. Kolmantena on kakkosen vastapari ja neljäntenä vahvimman vastapari. Neljäs funktio hyppää usein käyttöön stressitilanteessa. Koska se ei ole vahvuus vaan on heikkous, niin sen käyttö ei yleensä ole harjoiteltua, vaan näkyy lapsellisena toimintana. S ominaisuus pikkuasioihin keksittymisenä tai faktojen korostamisena. N ominaisuus tulevaisuuteen keskittymisenä, mutta epätoivon vallassa. Kaikki näyttää mustalta. T ominaisuus näkyy stressireaktiona vahvana kritiikkinä ihmiseltä, joka yleensä on ystävällinen ja osaa käyttäytyä hyvin muut huomioon ottaen. F funktio hyppää esiin T tyypillä stressissä niin, että normaalisti kovapintainen ihminen on yhtäkkiä erittäin tietoinen tunteista, siitä miltä nyt tuntuu. Ja miltä se tuntuu siinä tilanteessa, epätoivoiselta tietysti. T tyypin F stressifunktion käyttö on siis omien tunteiden korostamista ja usein hallinta pettää ja käyttäytyminen johtaa muille huutamiseen. (Helin, 2004, 164)

4 HAVAINTOJA LIITTYEN TURVALLISUUTEEN

Suurimpia turvallisuusriskejä ovat havaintojeni pohjalta ärtymys, suuttumus ja pelko. Nämä puolestaan isolta osalta aiheutuvat tyyppieroista, vaikka toki muitakin syitä on. Kun toinen tekee työn "väärin", puhuu "väärin" ja näyttää "vääränlaista" iloista naamaa, on tämä huolestuttavaa, vaarantaa oman aseman ja ärsyttää. Ärtymys taas tekee ihmisen katsannon kapeaksi ja toiminnan onnettomuuksien kannalta otolliseksi. Tällöin ei huomaa tärkeitä asioita, koska on keskittynyt omaan suuttumukseensa.

Kolikon toinen puoli on pelko. Toisen suuttumus ja ärtymys aiheuttavat toisessa osapuolella pelkoa. Euroopan ulkopuolelta tulevilla merimiehillä on paljon pelissä. Heillä on ehkä oman perheen lisäksi koko suku elätettävänä. Lisäksi on aasialaisille kulttuureille tyypillinen kasvojen menettämisen pelko. Jos teet virheen ja menetät työpaikan, niin pahimmassa tapauksessa lapsesi kuolevat nälkään. Vaikka Eurooppalainen varustamo olisi valmis ottamaan merimiehen takaisin hommiin, niin välissä oleva aasialainen agenttitoimisto pitää kirjaa palautteista, eikä tarjoa enää mokanneelle henkilölle mahdollisuutta uuteen kontraktiin. Samoin kuin suuttumus, tekee myös pelko kapeaksi. Tällöin ei näe vaaran merkkejä, eikä huomaa tärkeitä signaaleja muuttuneesta turvattomasta tilanteesta. Päätökset ovat varmanpäälle, mutta ei uskalleta kysyä neuvoa, eikä pyytää apua. Mikähän on vastaus usein toistuvaan kysymykseen "Did you understand?"

5 HAASTATTELUT

Haastattelin ihmistä kysyen, mikä heitä ärsyttää työkavereissa, heidän toiminnassaan ja totutuissa tavoissaan. Vuosina 2018-2020 haastattelin 38 ihmistä. Heistä suurin osa oli laivojen miehistöä, mutta mukana oli myös 2 henkilöä, jotka tekevät työtä merenkulun piirissä maissa, sekä 2 merivartijaa.

Haastattelukysymykset ja vastaukset:

Mikä ärsyttää työkavereissa?

Puhuu liikaa	Myöhästely
Ei kuuntele	Ei luota
Ei puhu juurikaan	Tuuliviiri mielipiteissään
Ei tervehdi	Huutaa
Ymmärtää väärin	Vitsailee asiattomasti, pilkkaa
Toimii väärin	Tosikko
Ei kerro tärkeistä asioista	Näsäviisas
Pimittää tietoa	Tyhmä
Pettää lupauksen	Aloitteeton
Itsekkyyys	Tohelo
Välinpitämättömyys	Hitaus
Määräilee	Syyttää muita omista virheistä
Tyly	Ei tajua
Osaamattomuus	Ei kerro kun ei tiedä/tajua
Ikävä asenne	Epäoikeudenmukaisuus

Auttaako ihmisten erilaisuuden ja erilaisuusteorian ymmärtäminen sietämään paremmin työkavereitani?

Vastaukset	kpl
Ei ollenkaan	2
Vähän	3
Jonkin verran	5
Paljon	20
Erittäin paljon,	8
YHTEENSÄ	38

6 JOHTOPÄÄTÖKSET HAASTATTELUISTA

Suurinta osaa ärsyttää monikin asia työkavereissa. Nämä ärsytyksen kohteet juontavat usein persoonallisuuspiirteistä. Onko ihminen ekstrovertti vai introvertti? Puhuuko paljon vai ei juurikaan? Toimiiko ihminen totutulla tavalla vai keksiikö uusia ratkaisuja? Hoitaako asiat nopeasti tai aikataulussa loppuun vai jättääkö viime tippaan? Näistä persoonallisuuspiirteistä aiheutuviin ärsytyksen kohteisiin vaikutti ihmisten erilaisuusteorian ymmärtäminen vahvasti. 73,68% kertoi erilaisuusteorian auttavan paljon tai erittäin paljon sietämään työkaverin toimintaa.

Kun ymmärtää ja sietää työkaverin toimintaa paremmin kuin ennen, on tällä myös suuri merkitys turvallisuuden kannalta. Edellisessä kappaleessa käsiteltiin aihetta, miten ärtymys vaikuttaa turvallisuuteen. Kun katsotaan lukua 73,68 %, eli sitä miten montaa ihmistä tämä erilaisuusteoria auttaa paljon tai erittäin paljon, niin saadaan melko vahva signaali sille, että tämän erilaisuusteorian kehittäminen, testaaminen ja käyttäminen laivoilla kannattaa. Tämä saattaa olla jopa vahvasti turvallisuuteen vaikuttava toimi.

7 TOIVEITA LAIVOILLA liittyen ihmisten erilaisuuteen, kulttuurieroihin ja käyttäytymiseen

Kun on saatu selville, miten ihmisten erilainen persoonallisuus vaikuttaa yhteistyöhön ja sitä kautta turvallisuuteen, halusin ymmärtää, miten kulttuurien väliset erot liittyvät tähän kokonaisuuteen. Seuraavalla avoimella kysymyksellä sain melko paljon hämmennettyä kulttuurien välistä soppaa.

Mitä toivoisit muuttuvan tiimityössä, yhteistyössä?

Ongelmat ovat eri kulttuurien välillä.

Ehdottomasti yleisin toive on, että filippiiniläismiehistö (toki muutkin) uskaltaisivat kysyä, kun eivät ole varmoja, mitä tehdä.

Hyvänä kakkosena tulee, että uskallettaisiin kertoa, kun jotain menee rikki.

”Ne jättää kaiken niille sijoilleen. Ne ei siivoa jälkiään. Ne ei ymmärrä englantia, eivätkä varsinkaan tätä meidän suomi/englantia. Ei vaikka bad English on maailman puhutuin kieli. Niillä ei ole mitään väliä turvallisuudella. Ne ei välitä laivasta. Ne ei välitä meidän suomalaisten turvallisuudesta. Kun syttyi tulipalo, niin filippiiniläismiehistö istui pelastusveneessä yrittämättäkään auttaa sammutustöissä. Ne ei kiinnitä trailereita kunnolla. Ne ei vaihda katkennutta köyttä luotsileidareihin, vaan käyttävät kastliinan pätkää sitomiseen. Aina on vahdittava, kontrolloitava, mentävä perässä. Kuin pienet lapset, ei voi luottaa.”

Osittain samanlaisia ongelmia koettiin myös oman maan kansalaisten kanssa. ”Mutta niiden kanssa voi puhua. Perkele!”

Konepäällikkö pohtii: ”Olen sanonut niin monta kertaa, että minulle uskaltaa kertoa, kun on rikkonut jotain. Miksei se mene perille?”

Tai poosu ihmettelee, ”Miksei ne voi kysyä. Sanon aina, että aina että kysy, jos on epäselvää. Silti ohjeeni jälkeen kuuluu ”yes sir” ja mies lähtee täysin väärään suuntaan.”

Seuraavassa kappaleessa käsitellään sitä, mistä nämä ongelmat oikeasti saattavat kertoa. Kyse ei ehkä lopulta ole kuitenkaan siitä, ettei eri kulttuureista olevat ihmiset voisi tehokkaasti työskennellä yhdessä. Ärtymys tulee erilaisuuden pelosta ja luottamuspulasta.

8 MISSÄ ONGELMA ON OIKEASTI?

Ongelma on sekä luottamuksessa että kommunikoinnissa. Asia ei ratkea sanomisella eikä huutamisella. Ei varsinkaan, jos kommunikoinnin aikana vielä ollaan vihaisia tai jopa huudetaan: "DID YOU UNDERSTAND?"

Luottamusta luodaan hitaasti, järjestelmällisellä ja pitkäjännitteisellä työllä. Epäluulot eri kulttuurien välillä juontavat juurensa toisinaan eri ihmistyyppien välisistä eroista. Kun on oletta-
mus kulttuurieroista, nähdään muutaman yksilön olettamuksen suuntainen toiminta koko tiettyä kansalaisuusryhmää koskevana. On tärkeää nähdä jokainen ihminen yksilönä. F tyyppinen ihminen pystyy ehkä helpommin kehittämään omaa johtamistaan luottamusta tuottavaan suuntaan. Jokainen tekee virheitä. Virheet ovat nopein tapa oppia. Siksi virheet on sallittava. Kunhan saadaan ero virheiden ja vaarallisten virheiden välille. Henkeä tai laivaa vaarantavat virheet on toki pystyttävä eliminoimaan. Jos kuitenkin ollaan liian tiukkoja virheiden kieltämisen kanssa, saadaan paradoksaalista kyllä aikaan vain entistä varmemmin virheitä, joita piilotellaan ja joiden vaikutukset siten voivat kasvaa suuremmiksi ennen kuin ne paljastuvat.

Toinen iso ongelma-alue on kommunikointi. Tässä ei Suomen introverttityyppinen kulttuuri ole parhaimmillaan. Mistä tiedät, että sanoma on mennyt perille? "Ymmärsitkö?", on huono kysymys. Nimittäin kun ei ymmärtänyt, niin silloin ei myöskään ole ymmärtänyt, mitä ei ymmärtänyt. Parempi on kysyä, miten tämän ymmärsit? Armeijatyylinen "toista", ei myöskään ole paras mahdollinen tapa. Toistaa voi, vaikka ei ymmärtäisi sanaakaan. Kun ihminen omin sanoin kertoo sanoman, niin se on ainoa keino varmistaa, paljonko hän ymmärsi. Aukot ymmärryksessä voidaan sitten vielä paikata ja väärinymmärrykset korjata.

Puhumalla, ihan vaan small-talkillakin, luodaan myös luottamusta ihmisten ja kansallisuuksien välille.

9 MITEN TYYPPIETEORIA PARANTAA TURVALLISUUTTA?

Turvallisuudelle suuri uhka on ärtymys, suuttumus, pelko ja väärinymmärrys. Mikäli näitä voidaan vähentää ymmärtämällä ihmisten erilaisuutta, lisääntyy samaa tahtia turvallisuus. Myös työn ilo ja viihtyvyys laivalla paranevat samalla. (Helin, 2004, 91)

Kun tajuaa, että toinen ihminen toimii vahvuuksillaan hyvin eri lailla kuin itse toimisi vastaavassa tilanteessa, on se helpompi hyväksyä. Toinen ei olekaan tahallaan ärsyttävä, tai tyhmä, tai tietämätön vaan saa parempaa jälkeä aikaiseksi, parempia tuloksia toimiessaan omalla tavallaan. Tämä on tärkeä oivallus. (Otto Kroeger and Janet M. Thuesen, 1993, 34)

Kun toisella henkilöllä on hyvin erilaiset vahvuudet kuin minulla, niin hän kattaa hienosti minun heikkous-alueeni ja minulla on suurta hyötyä yhteistyöstä. Opin uusia asioita, saan erilaisen katsantokannan ja ennen kaikkea toinen tekee hyvin ne hommat, joissa itse olen heikko tai joissa minulla kuluu suhteettoman paljon energiaa, kun ne eivät ole vahvuusalueillani. Miten suuri ero onkaan, kun havaitsen, ettei toisen tapa ole väärin, vaikka se on erilainen kuin omani.

Usein puhuttaessa turvallisuudesta mennään liian kanssa sääntöviidakon taakse. Tutkin Solasta ja LSA:ta; toki määräyksiä on paljon, mutta ne kaikki pyrkivät turvallisuuteen. Palo- ja pelastusharjoituksissa olisi syytä antaa monille ihmisille vastuuta ja mahdollisuuksia kehittää omien taitojen lisäksi prosessia jatkuvasti paremmaksi. Ei tietyllä samalla tavalla vuosikaudet tehty harjoitus ole paras mahdollinen. Onnettomuustilanne on aina uusi. Jotain on hajalla, jotain on väärässä paikassa, joku tärkeä ihminen on loukkaantunut, myrskyää, on pimeää, black-out, tulipalo. Tilanne on aina uusi ja ennakoimaton. Ennakoidut ja harjoitellut tilanteet yleensä hallitaan, ilman että ne riistäytyvät käsistä.

Yllättävästä tilanteesta selviämisessä on tärkeää, että monilla ihmisillä on ymmärrystä muustakin kuin omasta hommastaan. On mietitty pelastautumista monesta näkökulmasta, harjoiteltu erilaisia tilanteita. Pelkkä totteleminen ei riitä. Yksi ihminen ei voi johtaa tehokkaasti koko hommaa, ei ainakaan kaikkia yksityiskohtia. Tarvitaan rohkeita ihmisiä, jotka eivät jäädy tiukassa tilanteessa, vaan pystyvät myös omaan

ajatteluun. Keskustelin näistä ajatuksista entisen Ruotsin armeijan laivaston kapteenin kanssa. Naapurimaassa on jo kymmeniä vuosia tajuttu yksilön merkitys ja erilaisuuden tuoma vahvuus. Harjoitellaan vastuunottoa, eikä tottelemista. Samaan lopputulokseen tähtää tyyppiteoria. Annetaan erilaisuuden tuottaa lisäarvoa ja uutta, pelon ja ärtymyksen sijaan.

Miten hyvä yhteistyöpari S ja N tyyppi onkaan. Toinen näkee nopeammin kokonaisuuden (N) ja toinen taas on selvillä isosta määrästä yksityiskohtia (S), (Otto Kroeger and Janet M. Thuesen, 1993, 34). Kun nämä tiedot yhdistää, erityisesti tiukassa tilanteessa, on lopputulos aika lailla parempi kuin kahden samaa tyyppiä olevan ihmisen yhteistyö. Kunhan vain päästään yli alun tuomasta järkytyksestä ja ärsytyksestä, että eri tyyppin omaava ihminen toimii ”väärin”, eli puhuu eri asioista ja näkee ne eri tavalla. (Helin, 2004, 53)

Erilaisuus, erilainen, kulttuuri, erilainen ulkonäkö, erilainen puhetapa, murre, erilaiset arvot, omista poikkeavat ajatukset, pelottavat ja ärsyttävät ihmisiä. Kun oppii ymmärtämään, mistä erot johtuvat, siis tässä tapauksessa esimerkiksi erilaisesta luontaisesta tyypistä ja erilaisista vahvuuksista, on erilaisuus helpompi hyväksyä. Kun nähdään erilaisuuden tuomat hyödyt, niin silloin yhteistyössä päästään ihan uudelle tasolle. (Helin, 2004, 55)

10 YKSINKERTAISTETTU MALLI MERIKÄYTTÖÖN

MBTI-teoria on melko monimutkainen. Viikon voi hyvin käyttää alusta loppuun teorian opiskeluun, ja vielä jää paljon oppimatta. Siksi olen kehittänyt yksinkertaisemman mallin laivoille, joissa tiimityön harjoitteluun on vain tunti käytettävissä silloin tällöin.

Valitsin tärkeimmiksi erilaisuuden kohteiksi S–N ja E–I ulottuvuudet, koska ne aiheuttavat ehkä eniten hankaluuksia laivoilla. T–F ulottuvuus on tärkeä monissa maaorganisaatioissa, koska siinä toinen ihminen toimii todella väärin vastakkaisen vahvuuden omavan henkilön mielestä. (Isabel Briggs Myers and Mary. H. McCaulley, 1985, 22). Laivoilla elämä kuitenkin on sen verran karskimpaa, että T–F ero ei aiheuta niin suurta ärtymystä. P–J ulottuvuus, joka perinteisesti aiheuttaa suurimmat skismat, on myös laivoilla sivuosassa, koska aikatauluja, vahteja, sovittuja toimintatapoja ja rutiineja kunnioitaan.

Tehdäkseni näistä erilaisuuksista keskustelemisen vielä helpommaksi ja visuaalisen muistin hyödyntämiseksi loin alkuperäisten sanojen ja kirjainlyhenteiden tilalle neutraalit värilliset kuviot. S:n eli Sensing tilalle ajattelin nelikulmion. N:n eli iNtuition tilalle hahmottelin ympyrän. Ne on paljon helpompi muistaa ja hahmottaa kuin kirjaimet.

Ekstroverttia kuvaamaan suunnittelin punaisen värin ja introvertille sinisen.

Näin meillä on siis koko tyyppiteoria typistetty punaiseen ja siniseen nelikulmioon sekä punaiseen ja siniseen ympyrään. Nämä ovat aika lailla helpompia hahmottaa kuin 16 erilaista neljän kirjaimen yhdistelmää.

ANALYYSI

Vielä tarvitaan analyysi, miten löydän oman tyyppini. Tähän hahmottelin neljä yksinkertaista kysymystä.

1. Tykkäätkö jutella muun miehistön kanssa, myös vapaa-ajalla ja myös uusien tai tuntemattomien miehistön jäsenten kanssa?

Do you like to talk/chat with the rest of the crew, also when off-duty and with new or unknown crew members?

Jos kyllä, niin saat **punaisen** värin.

2. Vietätkö mieluummin aikaa omissa oloissasi, omassa rauhassa, katsoen elokuvaa, lukien tai muuten rentoutuen?

Would you rather spend time on your own, watching a movie, reading or otherwise relaxing?

Jos kyllä, niin saat **sinisen** värin.

3. Pidätkö siitä, että hommat tehdään niin kuin ne on aina tehty?

Do you like to do things as they have always been done?

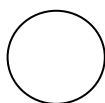
Jos kyllä, niin saat neliön .




4. Innostutko uusista ajatuksista ja tykkäätkö kehittää omia teorioita?

Do you get enthusiastic about new ideas and do you like creating your own ideas/theories/models?

Jos kyllä, niin saat ympyrän.



Jos et saanut yhtään kyllä vastausta, niin voit käyttää tyyppinäsi keltaista

kysymysmerkkiä 

Tämä hyvin paljon yksinkertaistettu analyysi on vasta kokeiluasteella. On epävarmaa, kuinka oikean tuloksen nämä kysymykset antavat. Testaamme tätä parhaillaan laivoilla. Luotettavan analyysin kehittäminen vie vuosia. Olen ollut mukana Suomessa kehitettäessä LTA, Luontaiset taipumukset analyysiä (Englanniksi NTA, Natural Tendency Analysis). Työ on valtava ja testaus yksinään kestää vuosia. Ei ole helppoa keksiä kysymyksiä, jotka jokaisella ihmisellä antavat oikeanlaisen tuloksen. Siksi kysymyksiä yleensä on paljon, jopa sata. Tällöin analyysin täyttäminen vie noin tunnin. Analyysin kehittäminen taas vie, kuten sanottu vuosia. Siksi päädyin näin lyhyeen ja yksinkertaiseen kyselyyn.

Questionnaire englanniksi on kuvattuna seuraavalla sivulla.

10.1.1 Questionnaire to find your type

1. Do you like to talk/chat with the rest of the crew, also when off-duty and with new or unknown crew members?
2. Would you rather spend time on your own, watching a movie, reading or otherwise relaxing?

Give 5 points altogether for questions 1 and 2, divided according to your own understanding of yourself. The more true a statement is for you the more points you give it out of the five. Give all 5 points to the two alternatives.

If question number 1 got more points, you get the colour **red**.

If question number 2 got more points, you get the colour **blue**.

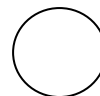
3. Do you like to do things as they have always been done?
4. Do you get enthusiastic about new ideas and do you like creating your own ideas/theories?

Give again 5 points for questions 3 and 4, divided according to your own understanding of yourself.

If question number 3 got more points, you get the shape of a square.



If question number 4 got more points, you get the shape of a circle.



10.1.2 Merityyppien kuvaukset



Sininen neliö on introvertti S tyyppi. Hän kaipaa omaa rauhaa ja rasittuu jatkuvasti sosiaalisuuden tarpeesta sekä muiden kanssa keskustelusta. Hän haluaa tehdä asiat, kuten ne on ennenkin tehty. Näin varmistetaan toimivuus.



Punainen neliö on ekstrovertti S tyyppi. Hän haluaa jutella ja viettää aikaa muiden kanssa saaden siitä energiaa. Hän haluaa tehdä asiat, kuten ne on ennenkin tehty. Näin varmistetaan toimivuus.



Sininen ympyrä on introvertti N tyyppi. Hän kaipaa omaa rauhaa ja rasittuu jatkuvasti sosiaalisuuden tarpeesta sekä muiden kanssa keskustelusta. Hän innostuu uusista ratkaisuehdotuksista ja kaipaa vaihtelua. Juttu, jota ei ole koskaan kokeiltu on kiinnostava ja motivaatio sen toteuttamiseen on suuri.

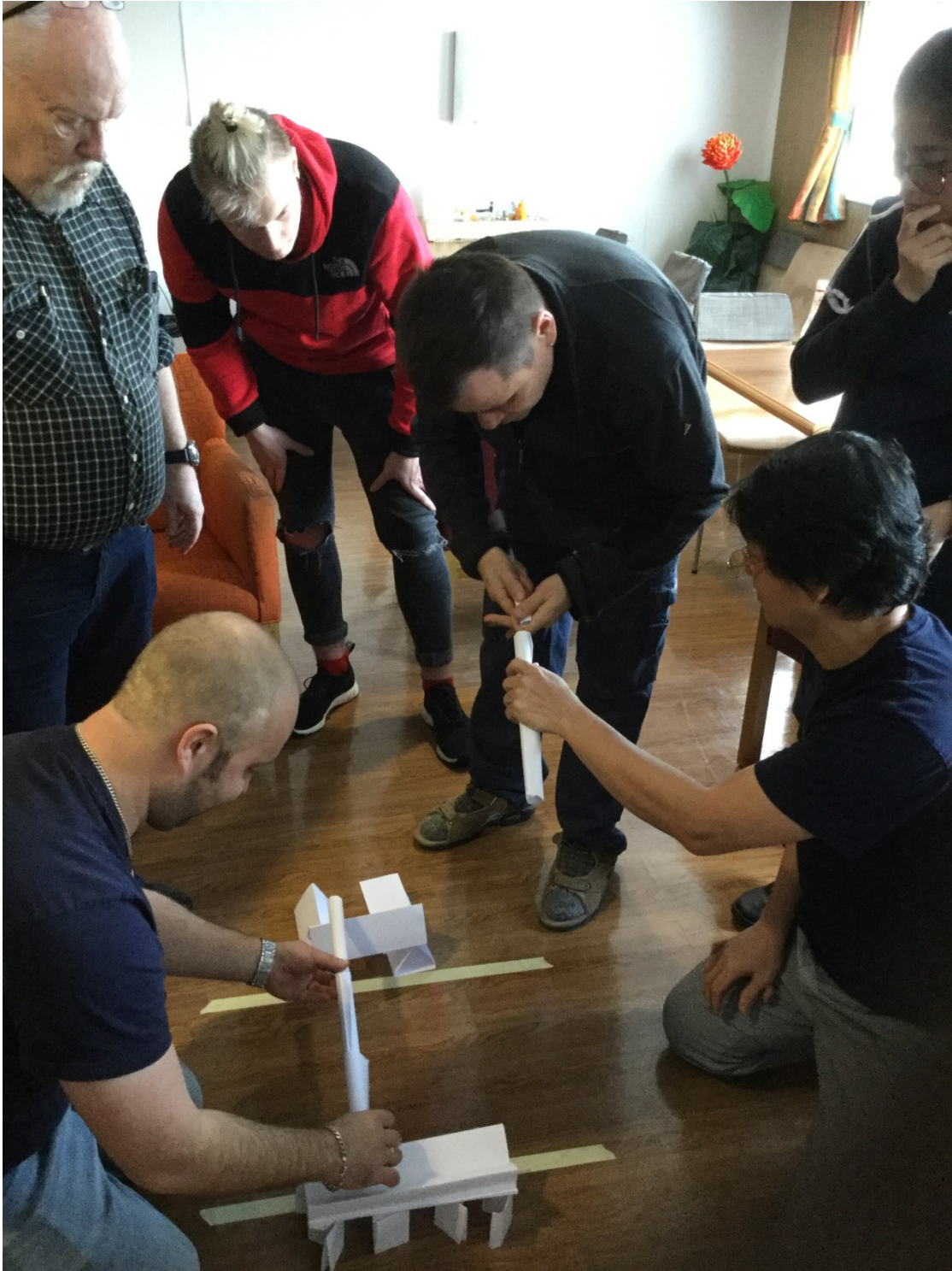


Punainen ympyrä on ekstrovertti N tyyppi. Hän haluaa jutella ja viettää aikaa muiden kanssa saaden siitä energiaa. Hän innostuu uusista ratkaisuehdotuksista ja kaipaa vaihtelua. Juttu, jota ei ole koskaan kokeiltu on kiinnostava ja motivaatio sen toteuttamiseen on suuri.

11 JOHTOPÄÄTÖKSET

Jungin tyyppiteoria on jo yli sata vuotta vanha (Auvinen, 2001,9). MBTI-on maailman käytetyin persoonallisuus analyysi. MBTI-teoriaa käytetään henkilöstöhallinnon ja tiimityön , sekä esimiestoiminnan ja johtamisen apuna tuhansissa yrityksissä ympäri maailmaa (Helin, 2004, 10). Itse olen työskennellyt MBTI:n parissa 20 vuotta. Siitä on ollut minulle suurta apua yrittäessäni ymmärtää ihmisten käyttäytymistä. Olen pitänyt koulutuksia aiheesta kymmeniä vuosia. Lähes poikkeuksetta ihmiset ovat ihastuneet näihin erilaisuus-ajatuksiin. Se on antanut selityksen monille konflikteille ja uutta uskoa satoihin ihmissuhteisiin myös minun pitämässäni MBTI-koulutuksissa. Siksi haluan tuoda tämän mallin myös merimiesten maailmaan. Uskon, että tällä pystytään luomaan uudenlaista yhteistyötä haastavaan työympäristöön laivoille ja antamaan apua erityisesti monikulttuurisille miehistöille. Turvallisuus on aina merellä tärkein asia. Kommunikointi ja yhteistyö ovat turvallisuuden perusta. Tämä tutkimus ihmisten erilaisuudesta merellä on tehty päätavoitteena parantaa turvallisuutta. Sivutuotteena saada parempaa yhteistyötä ja entisestään parannetaan työilmapiiriä laivoilla. MBTI-malli on monimutkainen, vaikkakin kiehtova. Kun sitä yksinkertaistetaan 16 tyypestä neljään, niin menetetään aina paljon alkuperäisestä hienoudesta. Näitä yksinkertaistuksia, neljän tyyppin malleja on maailmassa paljon. On värianalyysiä, (punainen, keltainen, vihreä ja sininen ihmistyyppi). On DISC mallia ja paljon muita yritelmiä. Aina ne ovat olleet minulle pettymys alkuperäiseen MBTI-malliin verrattuna. Tässä tilanteessa, laivoilla, ajan ollessa erittäin rajattua ja ihmisten väsyneitä, on minun pakko myöntää, että mallin yksinkertaistusta tarvitaan. Siihen tarpeeseen on kehitetty tämä merimalli. Aika näyttää, miten tämä symboleilla yksinkertaistettu merimalli otetaan vastaan laivoilla. Toivon, että mallista tulee olemaan apua merimiehille heidän yrittäessään ymmärtää tai edes sietää "outoa" kollegaa.

Valokuvassa harjoittelemme laivalla tiimityötä sekä tutustumme merelle kehitettyyn erilaisuusmalliin.



Valokuva: Johanna Gustafsson

12 LÄHTEET

Olen työskennellyt MBTI-analyysin ja Jungin teorian parissa 20 vuotta. Vuonna 2001 suoritin ohjaajankurssin Floridassa ja tapasin siellä mm. Mary McCaulleyn sekä pääsin työskentelemään Isabel Briggs Myersin työpöydän ääressä. Kurssin suoritettuani sain oikeuden MBTI-koulutusten pitämiseen ja suojattujen materiaalien tilaamiseen. Olen vetänyt valmennuksia suomalaisten yritysten lisäksi EU:ssa, Kiinassa, Yhdysvalloissa, monissa Euroopan maissa. Olen myös kouluttanut MBTI-valmentajia Ranskassa, Ruotsissa ja Suomessa. Iso osa tiedosta on omaa ajattelua ja itse kehitettyä eli sellainen tapa kertoa, joka minulla tuntuu toimivan ryhmien kanssa.

Kuvat ovat itse piirtämiäni.

Laitan tähän listaan useita lähteitä, joista ensimmäisessä suomenkielisessä kirjassa persoonani on sisäänkirjoitettuna esimerkkinä ENTJ-typistä ja kaksi seuraavaa olen itse kustantanut. Muut ovat olleet materiaalina käymissäni ja pitämissäni valmennuksissa.

Kari Helin. 2004. *Ihmisten erilaisuus – 16 tyyppiä työelämässä*, Hämeenlinna: Innotiimi

Sirkka Auvinen. 2001. *16 persoonallisuustyyppiä, Työkirja*, Helsinki: Innotiimi Products Oy

Sirkka Auvinen and Heli Vähätiitto. 2007. *16 persoonallisuustyyppiä, Käsikirja*. Helsinki: Innotiimi Oy

Englanninkielinen kirjallisuus:

Peter Geyer. 2014. *Isabel Briggs Myers, Psychological Type, and the Spirit of C.G. Jung*. Mooroolbark, Viktoria, Australia: Conference, Embodying the Spirit of the C. G. Jung Retreat

Carl Jung. 2016. *Psychological Types*. Englanti: Routledge

Isabel Briggs Myers. 1995. *Gifts Differing*. Englanti: Davies-Black

Randy Larsen. 2017. *Personality: Domains of Knowledge about Human Nature*. Englaniti: Mc Graw-Hill Inc.

Isabel Briggs Myers and Mary. H. McCaulley. 1985. *Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers.Briggs Type Indicator*. Palo Alto: Consulting psychologists Press , Inc.

Otto Kroeger and Janet M. Thuesen. 1993. *Type Talk at Work*. Canada: Delacorte Press.