



# **TYÖSKENTELY THAIMAASSA**

## **Opas Paratiisiin**

Mira Kuusela

Opinnäytetyö  
Huhtikuu 2011  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Yritystoiminnan suuntautumisvaihtoehto  
Tampereen ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Yritystoiminnan suuntautumisvaihtoehto

KUUSELA, MIRA: Työskentely Thaimaassa, Opas Paratiisiin

Opinnäytetyö 76 s., liitteet 44 s.  
Huhtikuu 2011

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa opas Thaimaahan lähteville työharjoittelijoille ja vaihto-opiskelijoille. Toimeksiantajana opinnäytetyössä oli Tampereen ammattikorkeakoulu. Tarkoituksena oli luoda tiivis, mutta kattava opas kertoen Thaimaan kulttuurista, tavoista, ihmisistä ja työnteosta thaimaalaisten kanssa.

Opinnäytetyö koostuu osaltaan omakohtaisista kokemuksista kuuden kuukauden työharjoittelusta Thaimaassa. Omat kokemukset on liitetty kerättyihin lähteisiin, jotka yhdessä rakentavat opinnäytetyön yhtenäiseksi kokonaisuudeksi.

Opinnäytetyö koostuu toiminnallisesta ja teoreettisesta osuudesta. Toiminnallinen osuus, Opas paratiisiin, käsittelee yleisesti Thaimaan kulttuuria, tapoja sekä ihmisiä niin arki- kuin työelämässäkin. Teoreettinen osuus käsittelee sopeutumisen eri vaiheita ulkomailla, monikulttuurista työyhteisöä sekä työn toteutuksen vaiheet.

Oppaan tarkoituksena on toimia apuna eri kulttuurien yhteentörmäyksissä. Opas paratiisin auttaa ulkomaille lähtijää ymmärtämään Thaimaan kulttuuria ja tapoja jo ennen lähtöä. Näin voidaan välttää kulttuurieroista johtuvia väärinymmärryksiä.

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Administration  
Entrepreneurship

KUUSELA, MIRA: Working in Thailand, a Guide to a Paradise

Bachelor's thesis 76 pages, appendices 44 pages  
April 2011

---

The purpose of this thesis was to produce a guide for interns and exchange students heading to Thailand. This thesis was commissioned by Tampere University of Applied Sciences. The aim was to create a compact, yet thorough, guidebook containing information on the culture of Thailand, the people, their habits, and working with them.

The thesis mainly consists of personal experiences gathered during a six-month internship in Thailand. The personal experiences combined with the information collected from various sources form a coherent ensemble.

The thesis consists of a functional and a theoretical part. The functional part discusses, in general, the culture and habits of Thailand and the people in their daily tasks and working lives. The theoretical part focuses on the different phases of adaptation abroad and the multicultural working environment, as well as the stages of creating this thesis.

The guidebook is to be of help when different cultures collide. A Guide to a Paradise helps a person to understand the culture and customs of Thailand before setting forth. This may prevent misunderstandings due to cultural differences.

---

Keywords: Thailand, internship, multicultural working environment.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 OMAT KOKEMUKSET THAIMAASTA .....	6
3 TAUSTATIETOJA ULKOMAILLE LÄHTEVÄLLE.....	8
3.1 Työharjoittelu ulkomailla.....	8
3.2 Muutto ulkomaille.....	9
3.3 Sopeutuminen.....	10
3.4 Kulttuurishokki .....	13
3.5 Paluu kotimaahan .....	14
4 MONIKULTTUURINEN TYÖYMPÄRISTÖ.....	16
4.1 Monimuotoistumisen vaiheita.....	16
4.2 Haasteet .....	18
4.3 Kommunikointi .....	19
4.4 Käyttäytyminen .....	20
4.5 Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys.....	22
5 TYÖN TOTEUTUS .....	24
5.1 Aikataulu .....	24
5.2 Toiminnallinen osuus .....	25
5.2.1 Idea.....	25
5.2.2 Sisältö.....	25
5.2.3 Muoto ja ulkoasu.....	26
5.2.4 Lähteet.....	26
5.2.5 Kyselyiden laadinta ja toteutus .....	27
5.2.6 Kyselyn tulokset.....	27
5.3 Teoreettinen osuus .....	29
5.3.1 Sisältö.....	29
5.3.2 Toteutus.....	29
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	30
LÄHTEET.....	32
LIITE 1.....	33
LIITE 2.....	37

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyönäni toteutin oppaan Thaimaahan lähteille harjoittelijoille ja vaihto-opiskelijoille. Aiheen opinnäytetyölleni sain suorittaessani opintoihini kuuluvaa työharjoittelua keväällä 2010 Thaimaassa, suomalaisten omistamassa Aava Resort & Spa:ssa, toimien hotellin vastaanotossa asiakaspalveluvastaavana.

Toimeksiantajana opinnäytetyössäni oli Tampereen ammattikorkeakoulu. Työni on tarkoitettu opiskelijoille ja se on vapaassa käytössä Tampereen ammattikorkeakoululla.

Opintäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, joka koostuu kahdesta osasta: teoreettisesta ja toiminnallisesta osuudesta (produkti). Teoreettisessa osuudessa paneudutaan ulkomaille muuttoon, sopeutumiseen, kulttuurishokkiin, monikulttuuriseen toimintaympäristöön sekä opintäytetyön toteutuksen kuvaukseen. Toiminnallista osuutta kuvaa Opas Paratiisiin (liite 2).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli koota yhteen Thaimaan kulttuurista, tavoista sekä työympäristöstä kertova tiivis, mutta kattava opas Thaimaahan lähtijöille. Tavoitteena oli, että opas tulisi helpottamaan Thaimaan kulttuuriin ja työtapoihin tutustumista.

Aiheen rajaus muuttui hiukan työnteon kuluessa. Aluksi työn piti sisältää kuvaus ainoastaan Thaimaan työkulttuurista. Työstä kuitenkin muodostui kattavampi, tutustuttaen lukijan yleisesti Thaimaahan sekä sen kulttuuriin ja helpottaen näin ymmärtämään työskentelytapojen lähtökohtia.

Thaimaan suosio opiskelijoiden keskuudessa on kasvussa ja opiskelijavaihdot sinne ovat yleistyneet. Opiskelijalle Thaimaa vaihtomaaksi onkin oiva valinta, sillä se tarjoaa upean kulttuurin, trooppisen ilmaston sekä edullisen hintatason.

Uskon oppaasta olevan hyötyä jokaiselle Thaimaan vaihtomaakseen valinneelle. Myös teoriaosuuden yleiskatsaus eri kulttuureissa elämiseen ja työskentelyyn on hyvänä pohjana vaihto-opiskelijalle sekä ulkomailta työharjoittelun suorittavalle.

## 2 OMAT KOKEMUKSET THAIMAASTA

Marraskuussa 2009 lähdin karkuun Suomeen saapuvaa lumista ja kylmää talvea Thaimaan trooppiseen ilmastoon. Työharjoittelupaikan Thaimaahan hain itse. Lähtö tuli nopeasti ja järjestelyille jäi vain vähän aikaa. Pikainen lähtö puolen vuoden työharjoitteluun Thaimaahan vaati sulattelua jo kotimaassa.

Työharjoitteluni suoritin Thaimaan itärannikolla, Khanomissa pienessä kalastajakylässä. Yrityksenä toimi suomalaisten omistama hotelli Aava Resort & Spa. Aava yhdistää perinteisen thaimaalaisen ystävällisyyden ja perhearvot skandinaaviseen laatuun ja designiin. Aavan arvot ovat syntyneet ajatuksesta palvella asiakkaita perinteisellä thaimaalaisella ystävällisyydellä, kuitenkin joustamatta korkeista pohjoiseurooppalaisista laatuvaatimuksista. (Aava Resort & Spa 2010.)

Mahdollisuus työskennellä suomalaisten omistamassa yrityksessä Thaimaassa oli mahdettava tilaisuus. Yksin lähtiessä tämä toi turvallisuuden tunnetta. Ongelmallisissa tilanteissa olisi mahdollista kommunikoida ja esittää asiat omalla äidinkielelläni.

Aavassa toimin puolen vuoden ajan asiakaspalveluvastaavan tehtävissä. Työssäni vastasin asiakkaiden hyvinvoinnista. Tämä oli minulle luonnollista, sillä suurin osa asiakkaista oli suomalaisia. Minulle oli helppoa kommunikoida heidän kanssaan ja heille oli helpompaa asioida minun kanssani. Sain puolen vuoden työharjoittelusta valtavan paljon kokemusta ja olen kiitollinen siitä, että minuun luotettiin ja että minulle annettiin paljon vastuuta.

Uskon, että asenteellani oli paljon vaikutusta kokonaisuudessaan vaihtoharjoitteluun. Lähdin matkaan yksin ja avoimin mielin. Olin valmistautunut siihen, etten pysty ennalta ennakoimaan kaikkea tapahtuvaa. Puolen vuoden aikana niin asiakaspalvelutyöni kuin työskentely thaimaalaisten kanssa toi lukuisia haasteita selviytyä kunnialla erilaisista tilanteista. Työharjoittelujakso ehdottomasti muutti ja kasvatti minua ihmisenä sekä opetti minut näkemään asioita eri näkökulmista.

Miellyttävintä työharjoittelukokemuksessa oli ehdottomasti uudesta kulttuurista oppiminen sekä oman kielitaidon kehittäminen. Vieraalla kielellä kommunikointi antoi rohkeutta puhua kieltä ja opin käyttämään sitä vaikeissa ja kiperissäkin tilanteissa. Työharjoittelujakson aikana opin myös työn ohessa hieman thaimaankielen alkeita. Muiden kulttuurien edustajien kohtaamisen kautta oppii paljon itsestään, asenteistaan ja arvoistaan. Onnistuneen vaihdon jälkeen oppii avarakatseisemmaksi, suvaitsevammaksi ja huomaavaisemmaksi toista sekä toisen taustaa kohtaan. Myös kotimaan asiat näyttävät usein uudella tavalla ja voivat saada uuden arvojärjestyksen, kuten omalla kohdallani kävi.

Thaimaassa oloaikani oli ikimuistoista aikaa. Vaikka odotin kovasti takaisin Suomeen palaamista ystävien ja perheen luokse, tuntuu että osa minusta jäi sinne. Thaimaassa oloaikana sain elinikäisiä ystäviä, joita en unohda koskaan. Kova tahto olisi päästä takaisin Khanomin lämpöön ja rauhaan. Ehkä vielä palaankin.

## 3 TAUSTATIETOJA ULKOMAILLE LÄHTEVÄLLE

### 3.1 Työharjoittelu ulkomailla

”Kansainvälisellä harjoittelulla tarkoitetaan ammattikorkeakoulun koulutusohjelmaan kuuluvaa, opetussuunnitelmassa määriteltyä ulkomailla suoritettua harjoittelua, jonka pituus vaihtelee koulutusohjelmittain ollen 30–120 opintopistettä, ja joka jakautuu eripituisiin jaksoihin.” (Vaasan ammattikorkeakoulu 2009a.) Harjoittelun tarkoituksena on tutustuttaa opiskelija ammattialaansa ja antaa mahdollisuus soveltaa opittua käytännössä (Tampereen ammattikorkeakoulu 2010).

Työharjoittelusta yleensä hyötyvät kaikki osapuolet. Innokas alaa opiskeleva työharjoittelija usein antaa työnantajalle uusia ideoita ja tuo piristystä työyhteisöön. Opiskelija saattaa saada työharjoittelunsa kautta opinnäytetyölleen aiheen sekä mahdollisesti työpaikan harjoittelun kautta. Opiskelijana on turvallista lähteä työharjoitteluun oppilaitosten rahallisen tuen sekä sen yhteydenpidon ansiosta. Uusissa rekrytointitilanteissa työkokemus ulkomailta osoittaa kykyä selviytyä vaihtelevissa ympäristöissä ja intoa kohdata uusia asioita. Oppilaitokset taas saavat kehittämisideoita työnantajan palautteen kautta sekä uusia kontakteja mahdollisille seuraaville harjoitteluun lähtijöille. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2009a.)

Työharjoittelu ulkomailla tarjoaa monia unohtumattomia kokemuksia. Ulkomailla ollessa harjoittelija kehittää kielitaitoaan, hän oppii uutta kulttuuria, tapaa uusia ihmisiä, itenäistyy sekä saa itseluottamusta joutuessaan itse ratkomaan ongelmia. Harjoittelu myös lisää työelämäntuntemusta, valmentaa alan työtehtäviin sekä tukee ja täydentää koulutusohjelman mukaista opiskelua.

Kun opiskelija harkitsee mahdollisuutta lähteä ulkomaille, hänen kannattaa hyvin tarkkaan punnita asian hyvät ja huonot puolet. Tärkein tekijä on se, että itse haluaa lähteä, eikä lähde muiden painostuksesta. Tärkeää on myös miettiä, miksi haluaa lähteä. Ulkomaille ei tulisi paeta ongelmiaan, esimerkiksi vaikeuksia kotona.

Mieti mihin maahan ja millaiseen kulttuuriin haluat. Ota huomioon se, kuinka erilaiseen kulttuuriin olet valmis sopeutumaan. Mitä kauemmas Euroopasta lähdet, sitä enemmän kulttuuri muuttuu. Epäröidessä lähtöä tulisi muistaa, että jokainen ulkomaille lähtijä saattaa tuntea olonsa osittain epävarmaksi. Tämä on täysin luonnollista, itse asiassa olisi hyvin epätavallista, jos ei epävarmuuden tuntemuksia olisi.

Opiskelija hankkii harjoittelupaikan ensisijaisesti itse sekä koulutusalan harjoittelusta vastaavat henkilöt ja kansainväliset palvelut auttavat tarvittaessa opiskelijaa pääsemään alkuun (Tampereen ammattikorkeakoulu 2010). Työharjoitteluun voi myös hakea eri järjestöjen kautta kuten esimerkiksi, Erasmus-ohjelman. Erasmus-ohjelman kautta tapahtuviin harjoitteluihin saa yleensä Erasmus-apurahan kustannusten kattamiseksi. Myös Kelalta on mahdollisuus hakea ulkomaille korotettua opintotukea ja kouluilta on mahdollista saada apurahaa lentolipun, viisumin yms. kattamiseksi.

### 3.2 Muutto ulkomaille

Kysymys ”paistaako ulkomailla arjessa aina aurinko”, on monen mielessä muuttoa suunnitellessa. Ulkomaille muutto saattaa aiheuttaa naapurikateutta, sillä se voidaan nähdä muuttamisena ikuisen auringon alle. Niin perheen kuin yksineläjänkin arki on kuitenkin arkea myös ulkomailla, vain erivärisessä muodossa.

Ulkomaille muuttamiseen liittyy paljon positiivisia asioita, kuten mahdollisuus tutustua uuteen kulttuuriin, oppia uutta kieltä, saada uusia ystäviä ja kehittää ammatillista pääomaa. Muuttoon liittyy myös haasteita; uusi työ, erilainen maa ja kulttuuri sekä käytännön muuttojärjestelyt. (Saviaro & Helaniemi 2005, 28.)

Harjoittelujakso ulkomailla ei välttämättä ole aina pitkäaikainen, silti se vaatii lähtijältä järjestelyjä ennen lähtöä jo kotimaassa. Lähtöä edeltävä aika saattaa olla hyvinkin stressaavaa, sillä monista asioista pitää huolehtia. Joillekin lähtö voi tulla äkkiä ja saattaa tuntua siltä, että kaikkeen tarvittavaan ei jää riittävästi aikaa. Huolellisetkin valmistelut saattavat mennä uusiksi ja voi tuntua siltä, että kaikki ei mene suunnitelmien mukaan. Jokaiselta ulkomaille muuttavalta vaaditaan kärsivällisyyttä, rauhallisuutta ja sopeutumista.

Ennen matkaan lähtöä tulisi lähtijän pohtia muutamia seikkoja; miksi haluan maailmalle ja mitä muutto ja työskentely vieraassa kulttuurissa merkitsevät. Kannattaa myös pohtia, miltä pitkäaikainen oleskelu tuntuu ja tuleeko toimeen vieraassa kulttuurissa. (Saviaro & Helaniemi 2005, 28.) Alkutaival uudessa maassa saattaa tuntua varsin työläältä. Uudessa maassa arjesta selviäminen uuden kielen varassa, vieraan kulttuurin, erilaisten ihmisten sekä outojen tapojen kiinni ottaminen ei käy käden käänteessä, vaan se vaatii paitsi aikaa myös paneutumista.

Läheisiä ihmissuhteita ulkomailla muuton alkuvaiheessa ei tavallisesti ole, kun maahan on vasta asetettu. Kontaktiverkosto ei myöskään välttämättä kasva huimalla vauhdilla. Tästä saattaa puolestaan seurata irrallisuuden ja ulkopuolisuuden tunne, jonka seurauksena koti-ikävä saattaa tuntua pahemmalta kuin koskaan. Uusien ystävien saaminen käy tietyissä maissa työstä ja uuden tukiverkon rakentaminen vie aikaa, jos sen luominen ylipäänsä on mahdollista.

Vaihtoon voi lähteä opiskelutoverin kanssa, jonka seura helpottaa selviämään arjen haasteista. Yksin lähtiessä on helpompaa mennä yritykseen, jossa työskentelee myös muita länsimaisia, joista löytää vertaisia ystäviä hetkessä. Koti-ikävää helpottamaan tulisi pitää yhteyttä kotimaahan. Nykypäivän viestintä mahdollistaa helpot ja halvat yhteydenotot, vaikkapa toiselta puolelta maailmaa. Näitä viestintätapoja ovat esimerkiksi *skype*, *sähköposti*, *facebook* ja *messenger*.

Kuitenkin kaiken kaikkiaan on ulkomaanvaihto vastoinkäymistään huolimatta jokaiselle ikimuistoinen ja kasvattava kokemus. Ulkomailla oloaikana voi myös oppia arvostamaan jo tylsäksi muuttanutta arkea kotimaassa.

### 3.3 Sopeutuminen

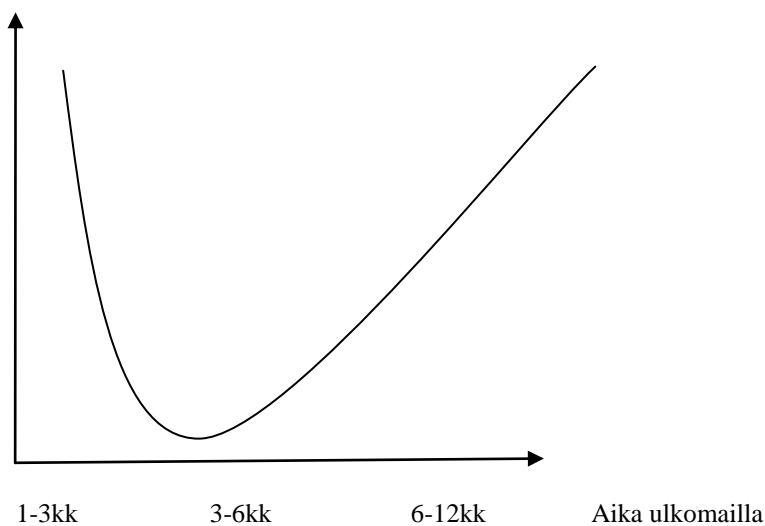
Ulkomailla ja vieraaseen kulttuuriin muuttaminen on aina iso elämänmuutos. Ihmisten arvomaailma ja siihen liittyvät asenteet, tavat sekä tottumukset poikkeavat joskus huomattavastikin tutusta. Nämä vaativat sopeutumiskykyä. Siirtyessä vieraaseen maahan ja kulttuuriin huomataan, että vähäpätöisiltä tuntuvat asiat, kuten tervehdykset, keskuste-

lun tyyli ja arkipäivän kanssakäyminen aiheuttavat helposti ongelmia. Myös työkuulttuuri poikkeaa usein huomattavasti siitä, mihin on totuttu. Aluksi saattaa joutua tilanteisiin, joita on vaikea hallita. Sopeutumisen lähtökohtana on vieraan kulttuurin hyväksyminen. On ymmärrettävä, että ympäristö ei muutu, vaan ihmisten on joustettava. Sopeutuminen muuton jälkeiseen elämään riippuu paljolti yleisestä sopeutumis- ja stressinsietokyvystä. (Saviaro & Helaniemi 2005, 74.)

Vaikka muutokseen sopeutuminen on henkilö- ja tapauskohtaista, voidaan silti usein havaita tiettyjä yhtäläisyyksiä ihmisten välillä. Saviaro ja Helaniemi (2005, 77) kuvailevat sopeutumisen vaiheita seuraavasti: ”Sopeutumista voidaan pitää prosessina, jossa on erotettavissa neljä eri vaihetta: alkuinnostus, turhautuminen, hyväksyminen ja sopeutuminen”.

Saviaro ja Helaniemi (2005, 78) kuvaavat sopeutumista ja sen vaiheita seuraavasti U-käyrällä (kuvio 1).

Sopeutuminen



KUVIO 1. U-käyrä (Saviaro & Helaniemi 2005, 78, muokattu)

U-käyräteorian eri vaiheita on kuvattu seuraavasti:

*Alkuinnostuksella* tarkoitetaan, että ensimmäiset kuukaudet uudessa työympäristössä kuluvat kuin huumassa. Puhutaan kuherruskuukausivaiheesta. (Sinkkonen 2008, 76.)

Uusi erilainen ympäristö kiehtoo uutuudellaan – halutaan tutustua kaikkeen. Kotimaa unohtuu, uudesta ympäristöstä havaitaan kaikki myönteiset puolet. Elämä on kuin lomailua ja aurinkokin tuntuu paistavan joka päivä. Kotimaasta muistetaan räntäsade ja loska. Kielestä saatetaan oppia suhteellisen nopeasti perusasioita, tervehdyksiä, kaupankäynnin sanastoa, numeroita yms. Arki ja työn rutiinit ovat vielä kaukana. (Saviaro & Helaniemi 2005, 78 – 79.)

*Turhautuminen* tapahtuu, kun uusi kulttuuri ja sen erilaisuus koetaan ahdistavina. Kuten tiedämme, kuherruskuukausi ei valitettavasti kestä ikuisesti. Erilainen työkuulttuuri tuottaa ongelmia, arjen rutiinit eivät suju ongelmitta. (Saviaro & Helaniemi 2005, 78 – 79.) Vieraan kulttuurin arkeen havahtuminen aiheuttaa monille turhautumista. Pienetkin asiat saattavat ärsyttää ja mielessä pyörii monenlaisia epävarmoja ajatuksia ja kysymyksiä. Mielen valtaavat ennemminkin väsymys, masennus ja koti-ikävä, eikä uusi ja erilainen kiinnostusta enää samalla tavalla. (Sinkkonen 2008, 76.) Kotimaasta palautuvat mieleen kaikki positiiviset asiat. Mielialan laskiessa olemme valmiita luovuttamaan, pakkaamaan tavaramme ja palaamaan kotiin.

*Hyväksyminen* tarkoittaa sopeutumisvaiheen alkamista, kun maahanmuuttaja lopulta hyväksyy tosiasian, että ympäristö ei tule muuttumaan, vaan hänen on itsensä muutettava ajatuksiaan ja toimintatapojaan. Maahanmuuttaja tiedostaa oman identiteettinsä ja sen, mikä siinä on olennaista. (Saviaro & Helaniemi 2005, 78 – 79.)

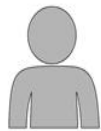
*Sopeutumisvaihe* alkaa, kun pikkuhiljaa tilanne rauhoittuu ja alamme vähitellen nauttia uudesta työympäristöstä. Tällöin arki sujuu jo helpommin. Sopeutumisvaiheet onnistuneesti läpikäynyt henkilö tiedostaa entistä selkeämmin oman kulttuuritaustansa ja sen vaikutukset. (Saviaro & Helaniemi 2005, 78 – 79.) Lopputuloksena koko kulttuurishokissa eli sopeutumisprosessissa on se, että alat tuntea olosi kotoisaksi uudessa kulttuurissa ja kohtaat yhä vähemmän kommunikaatio-ongelmia. (Sinkkonen 2008, 77.)

Täytynee kuitenkin muistaa, että sopeutumisvaiheet ovat hyvin yksilöllisiä. Toinen saattaa sopeutua toista nopeammin ja paremmin, kun taas toinen hitaammin ja huonommin. Kotimaassakin meillä on huonoja ja hyviä aikoja, joista selviämme kukin yksilöinä omia stressihallintakeinojamme käyttäen. (Saviaro & Helaniemi 2005, 79 – 80.)

### 3.4 Kulttuurishokki

Kun arjen tutut merkit ja merkitykset katoavat, iskee helposti stressi- ja jännitystilaa, jota kuvataan sanalla kulttuurishokki. (Pukkila 2002, 29.) Kulttuurishokilla tarkoitetaan Sinkkosen (2008, 79) mukaan muuttajan edustaman ja paikallisen kulttuurin yhteen törmäämistä.

Kulttuurishokin oireilu on lähtöisin sopeutumisprosessista. Pukkila (2002, 29) kuvailee kulttuurishokin vaiheita seuraavasti (kuvio 2): ensimmäisenä ihastellaan vieraan kulttuurin tapoja, liiketoimintaa, sivistystä, miehiä/naisia, vapautta, ekologisia määräyksiä tai mitä tahansa, mikä poikkeaa kotimaasta. Toisessa vaiheessa huomataan kaikki ympäristön ja vieraan kulttuurin huonot puolet. Kolmannessa vaiheessa sopeudutaan ja aletaan katsella sekä vierasta että omaa elämäntapaa hieman laaja-alaisemmin.





Ennen muuttoa ja saavuttaessa vieraaseen kulttuuriin (oma kulttuuri)



Kuukausi vieraassa kulttuurissa (vanha ja uusi kulttuuri sekoittuvat)



Noin vuosi vieraassa kulttuurissa (vanha ja uusi kulttuuri lokeroituvat)

 Oma kulttuuri  Vieras kulttuuri

KUVIO 2. Sopeutuminen uuteen kulttuuriin (Sinkkonen 2008, 81)

Asettuminen uuteen maahan, jonka kieli, kulttuuri ja ihmisten arvomaailma eroavat totutusta, vaatii joustavuutta ja sopeutumiskykyä. Vaikka kulttuurishokki on nimityksenä yleinen, on se ilmaisuna liioitteleva ja voidaan usein tulkita väärin. Sen voidaan luulla tarkoittavan kauhua, vihaa ja inhoakin vierasta kulttuuria kohtaan. Amerikkalainen kult-

tuurishokin asiantuntija JoAnn Graig puhuukin mielummin kulttuurin törmäysvaikutuksista. Lievimmillään kulttuurishokki on koti-ikävä ja epävarmuutta omasta kielitaidosta ja kyvystä asettua uuteen ympäristöön. Pahimmillaan se voi aiheuttaa masennusta ja jopa johtaa paluuseen kotimaahan. (Saviaro & Helaniemi 2005, 76.)

Niin kuin sopeutumisen ovat kulttuurishokinkin oireet yksilöllisiä ja poikkeavat iän, sukupuolen ja kokemuksen mukaan. Lisäksi joistakin oireista on vaikea määrittellä, milloin ne johtuvat kulttuurishokista, milloin jostain muusta syystä. Kulttuurishokkia ei ehkä täysin voida välttää, mutta siihen voidaan ennakolta varautua. Kulttuurishokkia ei tulisi ajatella kielteisenä ja ei-toivottuna kokemuksena vaan nähdä se henkisenä kasvuna sekä oppimisprosessina. (Saviaro & Helaniemi 2005, 77.)

Kulttuurishokin aikana voi omaksua uusia asenteita, tapoja ja elämänarvoja. Lievitystä shokkioireisiin tuo tutkitusti kaikkinaisen kulttuurintuntemuksen lisääminen. Sarvianon ja Helaniemen (2005, 77) mukaan eräät tutkimukset osoittavat, että kulttuurishokki on kansainvälisissä tehtävissä toimivien ”ammattitauti” ja luonnollinen osa ympäristön vaihdosta.

### 3.5 Paluu kotimaahan

Pudaksen (2002, 62) omien kokemusten mukaan, ”- - mitä kauemmin ulkomailla asuu, sitä vaikeammalta tuntuu palata takaisin Suomeen”. Jos ulkomaille muuttaessa ja sopeutuessa tulee eteen kulttuurishokki, on sama shokki varmasti edessä palatessa. Vaikka ulkomailla ollessaan kokisi kovaakin koti-ikävä, palatessa saattaa kulttuurishokin kokea hyvin voimakkaana.

Erilaiseen kulttuuriin sopeutuneet kokevat käänteisen sopeutumiskäyrän voimakkaana kotimaahan muuton yhteydessä. Sinkkosen (2008, 169) mukaan, mitä haasteellisempaa on sopeutumisprosessi ollut kohdemaahan mentäessä, sitä haasteellisemmaksi myös kotiinpaluu koetaan. Paluun yhteydessä koettu kulttuurishokki tulee monelle yllätyksenä ja tuntuu siksi monesta vaikeammalta kuin kotimaasta muuton yhteydessä. Tähänkin auttaa ennalta valmistautuminen ja tosiasioiden myöntäminen. (Sinkkonen 2008, 79.)

Usein kotimaahan palatessa paluun jälkeistä arkea ei koeta kotimaassa enää tarpeeksi mielekkäänä ja haasteellisena. Palaajalla on myös muuttoon ja muutokseen liittyviä haasteita ja usein tämä aiheuttaa turhautumista. (Sinkkonen 2008, 170.) Kotimaassa saatetaan kokea työpaikka, asunto ja jopa parisuhde tylsinä, ja näihin kaivataan muutosta. Sinkkonen (2009, 170) kehottaa kyseisissä tilanteissa, antamaan itselleen hieman aikaa sopeutua, ennen kuin tekee äkkinäisiä päätöksiä. Tulisi myös miettiä, mistä oikein on kysymys. Auttaako esimerkiksi työpaikan vaihto, jos kyseessä onkin henkilökohtainen vieraantuminen kotimaasta ja ystävistä.

Palaaja usein kokee itsensä avarakatseisemmaksi ja monella taholla kokeneeksi sekä muuttuneeksi ihmiseksi. Usein nähdäänkin asia niin, että kotimaassa mikään ei ole muuttunut, kaikki on pysynyt entisellään. Saviaron ja Helaniemen (2005, 138) mukaan on vaikea saada sulautettua yhteen uusi ja vanha minä, tulee väkisinkin tunne, että ei kuulu minnekään.

Turhautumisen tunteita saatetaan myös kokea huomattaessa muiden välinpitämättömyys ulkomaillaoloaikaa kohtaan. Muiden vähäinen mielenkiinto palaajan kokemuksiin kohtaan vaikuttaa paluun sujuvuuteen negatiivisesti. (Sinkkonen 2008, 170.) Ulkomailla olijalla on kokenut ikimuistoisen kokemuksen, saanut elinikäisiä uusia ystäviä, selviytynyt haasteellisistakin tilanteista sekä suoriutunut monesti vaikeuksien kautta voittoon. Nämä ovat asioita, joita palaaja haluaa jakaa läheisilleen. Sinkkonen (2008, 170) mukaan kuitenkin kuulija ei ole kokenut samaa, joten ”ei voisi vähempää kiinnostaa” -katse on hyvin yleinen.

Mitä erilaisempaa sopeutuminen kohdemaahan ja siellä eläminen on ollut, sitä luonnollisempaa on kaivata siellä elettyä elämää kotimaahan palatessa. Ulkomaillaoloaikana saatetaan kaivata kotimaata ja kaikkea kotimaista. Kuitenkin jossakin vaiheessa elämä ulkomailla on tasaantunut ja rauhoittunut. Ja paluun yhteydessä huomaa kaipaavansa kohdemaasta esimerkiksi ruokaa, säätä ja ystävällisiä ihmisiä. Paluussa onkin tärkeää nähdä itsessään nämä muutokset ja yhdistää entinen itsensä uuteen minäänsä. Mitä nopeammin työ- ja muut rutiinit pyörivät mahdollisimman normaalisti, sitä nopeammin paluuseen liittyvät sopeutumishaasteet voitetaan. (Sinkkonen 2008, 171.)

## 4 MONIKULTTUURINEN TYÖYMPÄRISTÖ

Monikulttuuriset työyhteisöt ovat tätä päivää, sillä yritykset toimivat globaalisti ja yhä useampi organisaatio haluaa kasvattaa kilpailuetuaan kansainvälistyvillä markkinoilla palkkaamalla ulkomaalaisia työntekijöitä. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2009b.) Soraisen (2007, 180) mukaan työyhteisöjen kulttuurista monimuotoisuutta on monissa yrityksissä lisätty sillä, että sen on tavalla tai toisella katsottu palvelevan yrityksen liiketaloudellisia etuja. Työyhteisön kulttuurinen monimuotoisuus voidaan esimerkiksi nähdä:

- kilpailukyvyn perustana
- helpottavan pääsyä uusille markkinoille
- palvelevan paremmin monimuotoistuvaa asiakaskuntaa
- parantavan työnantajan ja koko organisaation imagoa
- edistävän henkilöstön luovuutta ja jaksamista

Työyhteisöjen kulttuurinen monimuotoisuus tuo mukanaan sekä uusia mahdollisuuksia ja voimavaroja että haasteita työyhteisöjen toimivuuteen, päivittäiseen työntekoon ja asiakaspalvelun onnistumiseen. (Sorainen 2007, 180.) Erilaisista kulttuureista tulevien sovitautuminen työyhteisöön ja työyhteisön rakentuminen on eri etnisten ryhmien välillä työpaikkojen yhteinen haaste. Sosiaaliset kanssakäymiset ovat monikulttuurisen työyhteisön haaste sekä suuri mahdollisuus. On tärkeää, että erilaisista työkuulttuureista tulevat henkilöt löytävät yhteiset normit ja toimintatavat työpaikalla. Monikulttuuristen työyhteisöjen toimivuuden ylläpitäminen on erityisesti yhteisöjen esimiesten tehtävä. (Vartia, Bergbom, Giorgiani, Rintala-Rasmus, Riala & Salminen 2007, 18.)

### 4.1 Monimuotoistumisen vaiheita

*Kulttuurisen monimuotoisuuden vastustaminen* työyhteisössä on usein lähtökohta, josta monimuotoisuusstrategiaa lähdetään kehittämään. Ulkomaalaisen palkkaamista vieroksuvat yrityksen johto sekä työntekijäkunta. (Sorainen 2007, 182.) Syitä vieroksuntaan saattaa olla monia, esimerkiksi koetaan työhön perehdyttämiseen menevän liian kauan,

sillä ei löydy yhteistä kieltä tai ymmärrystä kulttuuriin ja tapoihin. Saatetaan myös ajatella, että ulkomaalaisia palkatessa yritys tullaan ulkoisesti kokemaan ”ulkomaalais-työnantajaksi” ja tämän uskotaan vaikuttavan yritykseen negatiivisesti.

Edellistä edistyneempi vaihe kulttuurisen monimuotoisuuden kehittämisessä on *erilaisten työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu*, perustuen valittuun toimintatapaan noudattaa yhdenvertaisuuslainsäädäntöä. Lainsäädännön noudattamiseen perustuvassa monimuotoisuusjohtamisessa yritys katsoo toimivansa tasa-arvoisesti ja toteuttavansa sosiaalista oikeudenmukaisuutta työnantajan moraalisen velvoitteenä. Kuitenkin tämä kaikki saatetaan nähdä kustannuksena. Niiden katsotaan syntyvän laajemmasta perehdyttämisestä, puutteellisesta kielitaidosta sekä ehkä pienemmästä työtehosta. Näin ollen katsotaan, että ulkomaalaisten tulisi sopeutua jo vallitsevaan työyhteisöön ja – kulttuuriin, jotta yrityksessä työskentelyä ja työntekoa voidaan arvioida kaikille työntekijöille yhtäläisin perustein. (Sorainen 2007, 183.)

Kolmannessa vaiheessa on *kulttuurisen monimuotoisuuden strateginen hyödyntäminen*. Työyhteisön monimuotoisuuden lisääminen perustuu tällöin liiketaloudellisiin hyödynäkölmiin. Työntekijäkunnan monimuotoisuudesta on saatavissa strategisia etuja, kunhan sitä hyödynnetään esimerkiksi markkinoinnissa, asiakaspalvelussa, tuotekehityksessä tai uusien markkinoiden saavuttamisessa. Kulttuurista monimuotoisuutta tuodaan esille julkisuudessa ja yrityskuvassa. Hyödyntämisen kehitysvaiheissa saattaa kuitenkin esiintyä kitkaa, esimerkiksi ongelmatilanteissa tuetaan pääosin enemmistöryhmien näkemyksiä. (Sorainen 2007, 183.)

Pitkälle viety vaihe työyhteisöjen kulttuurisen monimuotoisuuden kehittämisessä on *monimuotoisuudesta oppiminen*. Ei ole kyse vain erilaisten työntekijöiden sovittamisesta yritykseen ja kulttuuriin, tai siitä, miten työyhteisön monimuotoisuus toimii parhaiten strategisena keinona tavoiteltaessa menestystä liiketoiminnassa. Sen sijaan on kyse kulttuurisesti monimuotoisen henkilöstön ja yrityksen toimintatapojen ja rakenteen jatkuvasta toisiinsa sovittamisesta. Lähestyttäessä työyhteisön kulttuurista monimuotoisuutta oppimisen näkökulmasta, kulttuurisesti monimuotoinen henkilöstö tunnustetaan pääomana ja vahvuutena, jonka hyvä toimivuus on olennaista. (Sorainen 2007, 183.)

## 4.2 Haasteet

Eri kulttuurien kohdatessa tulisi unohtaa ennakkoluulot, suhtautua vuorovaikutustilanteisiin joustavasti ja työskennellä avoimin mielin, sallien vastoinkäymiset molemmin puolin. Ei tulisi pyrkiä välttämään väistämättömästi eteen tulevia yhteentörmäyksiä. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2009b.) ”Monikulttuurisessa työyhteisössä ristiriitojen syynä saattaa olla kulttuurinen väärinymmärrys” (Vaasan ammattikorkeakoulu 2009b). Ristiriitoja syntyy monikulttuurisesta työyhteisöstä huolimatta, näitä väärinymmärryksiä ei tulisi siis ottaa liian vakavasti.

Ulkomaille lähtijä saattaa monesti kokea itsensä valituksi, yläpuolella olevaksi ja paremmaksi kuin paikalliset. Kohdemaassa heidät kuitenkin nähdään useasti vähemmistöksi, ulkopuoliseksi ja erottuviksi. On inhimillistä ajatella, että enemmistöön kuuluminen koetaan helpompana kuin vähemmistöön kuuluminen. Erilaisuus ja ulkomaalainen tausta herättävät helposti epäluuloja eri kulttuureissa, tätä voisi sanoa jopa syrjinnäksi. Tämän voi odottaa kohdistuvan samansuuntaisesti, niin ajattelutapaan Suomessa ulkomaalaisia kohtaan kuin ulkomailla ajattelutapaan suomalaisia kohtaan. (Sinkkonen 2008, 23.)

Jokaiselle osapuolelle työyhteisössä saattaa aluksi olla vaikeaa tottua työskentelemään eri kulttuurien kanssa. Työskentelyn helpottamiseksi vaaditaan avointa mieltä sekä yhteisiä pelisääntöjä työympäristössä.

”Monikulttuurista osaamista ei voida ikinä täysin saavuttaa, sillä kulttuurien maailma on niin rikas ja jatkuvasti muuttuva, ettei kaikkia maailman kulttuureja voida ikinä yhdessä organisaatiossa täysin ymmärtää” (Vaasan ammattikorkeakoulu 2009b). Organisaation monikulttuurinen osaaminen on avoimuutta kulttuurienväliselle oppimiselle ja oman organisaation kulttuuristen tapojen avaamista, jotta muista kulttuureista tulevilla olisi mahdollisuus ymmärtää yrityksen toimintaperiaatteet. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2009b.)

Työskentely monikulttuurisessa työyhteisössä on haastavaa, mutta samalla myös rikastuttavaa. Eri kulttuureissa työskennellessä oppii arvostamaan uusia kulttuureja ja itse-

ään. Ulkomaalainen työharjoittelija olisi hyvä aloitus monikulttuuriseen työyhteisöön yrityksessä. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2009b.)

### 4.3 Kommunikointi

Kommunikoinnissa työyhteisössä saattaa olla kulttuurieroja, jotka voivat ilmetä työelämässä siinä, miten ohjeistus, palaute ja käskyt annetaan. Toinen saattaa ilmaista näkemysensä avoimesti ja taas toinen kierrellen ja hyvin epäsuorasti. Sinkkosen (2008, 29) mukaan esimerkiksi suomalaiset käyttävät paljon epäsuoraa kommunikaatiota. Koetaan, että jos jostain on yhteinen näkemys, ei kaikkea tarvitse ilmaista sanoin tai sanoa suoraan. Amerikkalaisten keskuudessa epäsuora kommunikaatio taas on harvinaista. He pitävät parempana, että ihmiset sanovat suoraan, mitä haluavat sanoa.

Suora palaute sekä mielipiteiden suora ilmaisu saattaa hämmentää vieraasta kulttuurista tulevaa, sillä joissakin kulttuureissa kasvojen säilyttäminen voi olla tietoa tärkeämpi elementti kommunikaatiossa, kuten esimerkiksi thaimaalaisessa työkulttuurissa. Tunteita ilmaistaan eri tavalla eri kulttuureissa. Avoimista kulttuureista tuleville saattaa tuntua, etteivät toiset ihmiset ole aidosti mukana ja kiinnostuneita siitä, mitä he tekevät. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2009c.)

Kansainvälisessä työympäristössä menestyksen edellytyksenä ovat ammattitaidon lisäksi sopeutuminen, vuorovaikutustaidot ja viestinnän osaaminen. (Sinkkonen 2008, 19) Kommunikoinnissa monikulttuurisessa työympäristössä tietenkin haasteena on eri kieli, mutta myös monia muita asioita tulee ottaa huomioon. Sinkkonen (2008,19) kuvailee sosiaalisia valmiuksia seuraavasti:

#### Vuorovaikutus

- tiedot kohdemaasta ja –kulttuurista
- viestintään tarvittavat taidot ja motivaatio
- ymmärrys toisen tavoista ja tottumuksista

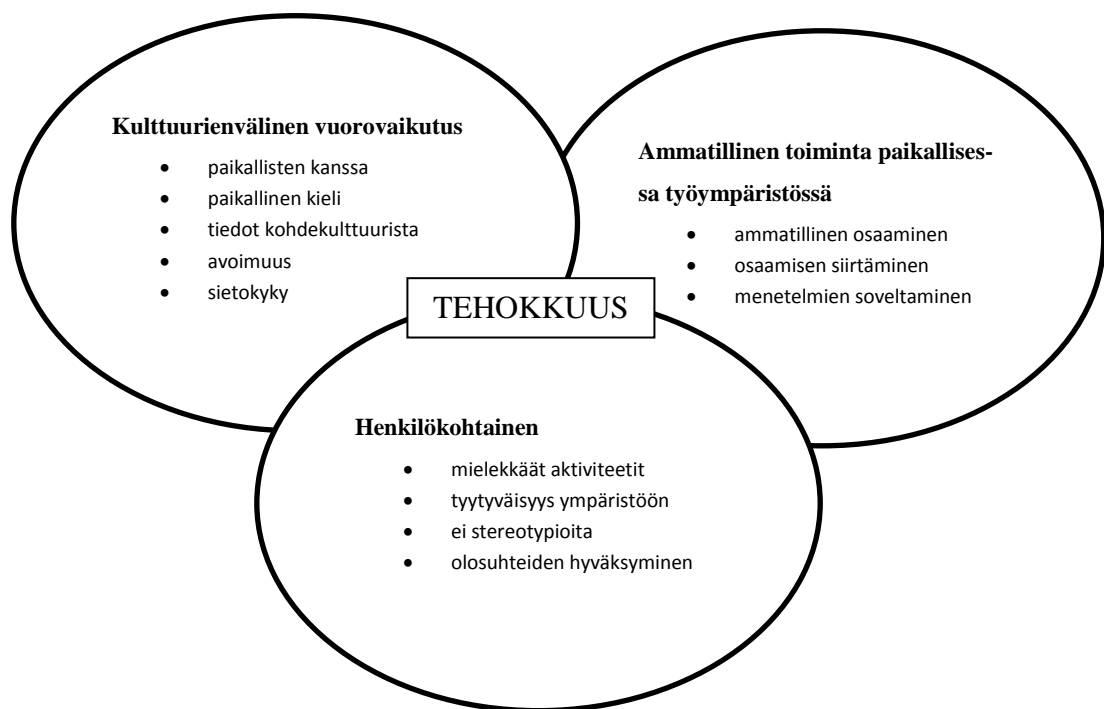
#### Ammattitaito

- asiantuntemus vastaa työtehtävää
- eläminen tässä ja nyt – asenteella, vaikka työskentely kohdemaassa väliaikaista
- innovatiivisuus – kahden kulttuurin yhdistäminen parhaalla mahdollisella tavalla

## Sopeutuminen

- paikallisten ajattelu- ja toimintatapojen hyväksyminen
- ympäristöön mukautuminen ja osallistuminen
- balanssi itsensä ja ympäristön kanssa

Sinkkosen (2008, 20) mukaan vuorovaikutustaitoja tulisi harjoitella etukäteen. Oma sopeutumiseen voi vaikuttaa ennakolta. Usein yritykset ja ulkomaille lähtijät painottavat ammattitaitoa eikä nähdä kahden muun osatekijän tärkeyttä. Menestyminen ja tehokkuus kansainvälisessä viestintäympäristössä muodostuvat näiden kolmen tekijän tasapainosta (kuvio 3).



KUVIO 3. Kulttuurienväläinen tehokkuus (Sinkkonen 2008, 20, muokattu)

## 4.4 Käyttäytyminen

Aikakäsitykset saattavat erota hyvinkin paljon erikulttuurisissa työyhteisöissä. Käsitys täsmällisyydestä vaihtelee eikä se ole kaikissa kulttuureissa suurin arvo. Käsitys ajan käytöstä eri kulttuureissa voi vaihdella suuresti. Toisissa kulttuureissa puolen tunninkin myöhästyminen ei ole iso asia, kun taas esimerkiksi Suomessa viisi minuuttia saattaa olla ratkaiseva tekijä. Länsimaalaisten päätöksentekotapaa pidetään nopeana ja joskus

jopa luovana, mutta esimerkiksi Thaimaassa suositaan muodollisempaa ja pidemmän aikaa vaativaa päätöksentekoa. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2009d.)

Kulttuureita toisistaan erottavat aikakäsitykset, jotka liittyvät epävarmuuden sietokykyyn. Vaasan ammattikorkeakoulun (2009) sivuilla kerrotaan, että ”kulttuureissa, joissa arvostetaan varmuutta, monet asiat ovat säädetty normatiivisesti; sääntöjä ja säädöksiä on paljon ja niitä tulee noudattaa. Sen sijaan kulttuureissa, joissa epävarmuutta siedetään hyvin, ei sääntöjen rikkominen ole yhtä vakava asia kuin epävarmuutta sietämättömissä kulttuureissa.” Tällaisissa kulttuureissa, ei ole niin tärkeää, jatkaako työntekoa virallisen työajan jälkeen, jos työt ovat vielä kesken. Kulttuureissa, joissa täsmällisyys ja järjestelmällisyys ovat työyhteisössä merkittävä tekijä, koetaan tilanteiden yllättävä muuttuminen stressaavana. Vähemmän organisoituneessa työyhteisössä käsitellään yllättäviä tilanteita joustavammin. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2009d.)

Kulttuurit eroavat myös siinä, miten niissä arvostetaan täsmällisyyttä tai joustavuutta työajoissa, sopimuksissa tai vaikkapa kokousaikatauluissa. Täsmällisyyden sijasta toiset pitävät parempana venyttää aikataulua ja tehdä työnsä kunnolla. Erilainen aikakäsitys saattaa ilmetä tapaamisten ja kokousten järjestelyissä. Moniaikaisesta kulttuurista tulevat henkilöt eivät välttämättä panosta tapaamisten ja kokouksien valmisteluun, sen sijaan kutsut, esityslista ja muu aineisto voidaan tehdä juuri ennen tilaisuutta. Yhteisöllisessä kulttuurissa ihmissuhteet menevät usein työn edelle, joten esimerkiksi sukulaisen sairastuminen saattaa olla este työpaikalle saapumiselle. Moniaikaisesta kulttuurista tuleva saattaa myös palvella samaan aikaan useampaa kuin yhtä asiakasta, mikä yksiaikaisen kulttuurin asiakkaasta voi tuntua epäkohteliaalta. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2009d.)

Usein toisen ymmärtämättömyys koetaan turhautumisena ja suuttumisena. Sinkkosen (2008, 21) mukaan, kun ihminen ei ymmärrä, mitä ympärillä tapahtuu tai kommunikointi eri kulttuurista tulevan kanssa on vaikeaa, ajattelemme itsepuolustukseksi toisen olevan ”tyhmä”. Unohdamme vain sen, että tunne on mitä suurimmalla todennäköisyydellä molemminpuolinen.

Työyhteisöissä olisi tärkeää luoda selkeät pelisäännöt näistä asioista ja tuoda ne selvästi esiin etenkin, kun on kyseessä työntekijä toisesta kulttuurista. Näin ollen käyttäytymisen normit ovat selkeämmät jokaiselle osapuolelle sekä työnteko yhdessä sujuvampaa.

#### 4.5 Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys

Vaikka eri alueiden kulttuurit eroavat toisistaan, maailma jaetaan yksilöllisyyttä ja yhteisöllisyyttä korostavaan kulttuuripiiriin (Väestöliitto 2011). Kollektiivisessa tai individualisessa kulttuurissa elänyt työntekijä käyttäytyy monesti eri tavoin työyhteisössä (Vaasan ammattikorkeakoulu 2009e). Jaon perusteena pidetään perhekäsityksiä, jotka vaikuttavat yksilön minäkuvaan, elämäkuvaan, perheen sisäisiin suhteisiin sekä suhteisiin lähiympäristön kanssa (Väestöliitto 2011).

Sinkkosen (2008, 64) mukaan individualistisessa, eli yksilöllisessä kulttuurissa, kasvaan odotetaan pitävän huolta itsestään ja lähimmäisistään. Perheeksi käsitetään ydinperhe. Väestöliiton (2011) mukaan yksilöllisessä kulttuurissa ihmisen identiteetti ja maailmankuva on minäkeskeinen. Kulttuurin edustajalle työyhteisössä oleellista on, että hän rehellisesti suoraan ilmoittaa, mitä hän ajattelee. Jokaisella on omat mielipiteensä. Tehokkuus ja suorittaminen katsotaan tärkeiksi. (Sinkkonen 2008, 64.) Side työpaikkaan perustuu sopimukseen (Vaasana ammattikorkeakoulu 2009e).

Sinkkosen (2008, 64) mukaan maailman maista ja kulttuureista arviolta noin 75 % edustaa yhteisöllisiä ja 25 % yksilöllisiä kulttuureja. Esimerkiksi Thaimaa kuuluu yhteisöllisen kulttuurinpiiriin, joiden normit ovat läsnä sekä arki- että työelämässä.

Kollektiivisessa yhteiskunnassa ryhmän etu menee yksilön edelle. Väestöliiton (2011) mukaan identiteetti ei perustu yksilöön vaan ryhmään, jonka jäsen kukin on syntymästään lähtien. Jokainen yksilö on riippuvainen yhteisöstään, joten yhteisön etu on myös kaikkien sen jäsenten etu. (Väestöliitto 2011.)

Ominaispiirteitä yhteisöllisessä työyhteisössä on, että sopusointua pyritään ylläpitämään ja suoraa välienselvittelyä välttämään. Ryhmä määrää mielipiteet ja ihmissuhteet ovat keskeisiä. (Sinkkonen 2009, 64.) Eturistiriitatilanteissa yhteisön tarpeet ohittavat

yksilöiden tarpeet. Yhteisöjen jäsenet eivät ole tasa-arvoisia, vaan jokaisella ryhmän jäsenellä on oma paikkansa yhteisössä. (Väestöliitto 2011.) Tämä tulee esille thaimaalaisessa työyhteisössä vallitsevan tiukan hierarkian kautta.

## 5 TYÖN TOTEUTUS

Toiminnalliseen opinnäytetyöhöni sisältyvät niin teoreettinen kuin toiminnallinenkin osuus. Toiminnallisena osuutena on Opas Paratiisiin (liite 2), joka pohjautuu erilaisiin lähteisiin, omiin kokemuksiin sekä osittain Thaimaassa asuville länsimaalaisille toteutettuun kyselyyn. Teoreettinen osuus on toteutettu toimimaan oppaan apuna, antamaan yleistä tietoa ulkomaille lähteville työharjoittelijoille sekä opiskelijoille.

### 5.1 Aikataulu

Työn ideointi sai alkunsa puolen vuoden työharjoittelujakson aikana. Huhtikuussa 2010 palattuani takaisin Suomeen lähdin kehittämään opinnäytetyötäni. Kuitenkin huomasin, että kokopäivätyön ja arkirutiineiden ohessa tarkoitettu aikataulu pääsi venymään. Välillä pääsinkin kovaan vauhtiin opinnäytetyön teossa ja taas toisinaan into saattoi laantua jopa pariaksi kuukaudeksi.

Tiedostin, että tekijänä olen ahkera mutta ilman sovittua päivämäärää saattaa työ venyä pidemmäksikin aikaa. Toisin sanoen työskentelen parhaiten paineen alla ja kiireessä. Tämä ajoittain tuntui turhauttavalta, sillä kaikki muut opintoni olin suorittanut ennen työharjoitteluni alkua. Valmistumiseni siis riippui opintäytetyöni valmiiksi saattamisesta.

Opinnäytetyöni sain päätöksen keväällä 2011, lähes tasan vuosi Suomeen paluuni jälkeen. En kuitenkaan koe, että työni tekemiseen minulla olisi mennyt liian kauan. Oli hyvä antaa työn välillä levähtää ja antaa ajatusten jatkaa työtä, sillä se loi paljon uusia ideoita. Muutenkin aika mahdollisti sen, että koko työstä tuli hieman kattavampi kuin alun perin suunnittelin. Tähän en olekaan muuta kuin tyytyväinen.

## 5.2 Toiminnallinen osuus

### 5.2.1 Idea

Kylmään, pimenevään ja sateiseen syksyyn 2009 sain polttavan matkakuumeen lähteä pidemmäksi aikaa ulkomaille. Selaillessani internetistä artikkeleita suomalaisista yrittäjistä Thaimaassa, löysin kiinnostavan lehtijutun, joka kertoi mikkeliläisistä hotellin omistajista Thaimaassa. Toiminnan ihmisenä etsin pariskunnan yhteystiedot käsiini ja hyvin nopeasti olikin jo sovittu työhaastattelu Helsinkiin. Tämän jälkeen kaikki muu etenikin kovalla vauhdilla. Sain tietää saaneeni paikan. Lähtöön minulla oli noin kuukausi aikaa, joten järjestelyille tuli kiire.

Lähtöni Thaimaahan tuli nopeasti eikä minulla ollut aikaa tutustua maan tapoihin ja kulttuuriin. Jännitys oli kova, sillä matkani Thaimaahan, tai yleensä Aasiaan, oli ensimmäinen kerta. Paikan päällä huomasin, että kulttuurierot olivat jopa suuremmat kuin olin osannut odottaa ja taustatutkimus ennen lähtöä olisi ollut paikallaan. Idean opinnäytetyöhöni sainkin Thaimaassa oloaikani tehtyäni monesti ”virheitä” thaimalaisessa kulttuurissa. Olisin itse ennen lähtöä ollut oppaan tarpeessa, jotta erilaisiin tilanteisiin olisin osannut varautua ennalta. Oppaaseen on koottu monista Thaimaan oppaista ja -kirjoista kulttuuriin tutustumisen kannalta merkittävät tiedot selviytyä niin arkipäivän tilanteista kuin työskentelystä Thaimaassa.

### 5.2.2 Sisältö

Opas Paratiisiin toimii apuna Thaimaahan lähteville työharjoittelijoille ja opiskelijoille. Sisällöltään opas kertoo yleistä tietoa Thaimaasta, kulttuurista, tavoista sekä työskentelystä Thaimaassa. Oma kokemukseni on ollut vahvasti läsnä tulkinnassa.

Työtä aloittaessani rajasin alueen ajatuskartan avulla. Ensimmäiseksi tein työlleni päätökset, joiden mukaan työn sisältöä oli helppoa lähteä rakentamaan. Tein itselleni jatkuvasti muistiinpanoja käsin uuden idean saatua tai hyvän lähteen löydyttyäni, jotka kokosin yhtenäisenä työhöni.

Koin ongelmana thaimaalaiseen kulttuuriin tutustuessani opaskirjojen puutteelliseen sisällön. Thaimaan opaskirjoja matkailijoille löytyy paljon, mutta vain harvaan on koottu yhdessä tietoa thaimaalaisista työskentelytavoista ja kulttuuri- ja tapaeroista. Oppaaseen halusinkin kerätä kattavan tiedon kaikesta tarvittavasta Thaimaahan työharjoitteluun lähteille.

### 5.2.3 Muoto ja ulkoasu

Opas ei ole kieliassultaan täysin kirjakielinen. Halusin tehdä oppaan helppolukuiseksi ja mukavaksi luettavaksi, jotta mielenkiinto pysyy lukijalla oppaan loppuun saakka. Teksti on näin eläväisempää. Kyselyiden tulokset tuovat kaivattua piristystä suorien lainausten muodossa. Ulkomuodoltaan opas on selkeä ja yksinkertainen.

Halusin panostaa oppaan ulkoasuun, jotta se herättäisi lukijan mielenkiinnon. Olen käyttänyt oppaassa paljon kuvia, osa kuvista on omiani ja osa internetistä haettuja. Kuvat tuovat oppaaseen lisäväriä ja näin tekstiä on mukavampi lukea.

### 5.2.4 Lähteet

Tutkimusmateriaalia etsiessäni huomasin opinnäytetyöni aiheen valinnan vaikeuden. Työskentelystä Thaimaassa länsimaalaisten näkökulmasta löytyy harvinaisen vähän materiaalia, joka yllätti minut täysin. Thaimaa on jo pitkän ajan ollut suomalaisten matkailijoiden suosiossa ja siellä suomalaisten asuvien määrä on suuri. Näin ollen on kummallista, että Thaimaan työskulttuurista kertovan materiaalin määrä on niin vähäinen.

Muutamia mielenkiintoisia lähteitä löysin työskulttuuriin liittyen, mutta osa niistä on useita vuosia vanhoja. Materiaalin puutoksen takia käytin myös näitä vanhempia lähteitä, kuitenkin tarkasti seuraten, mikä voisi olla vanhentunutta tietoa. Ilokseni huomasin, että onneksi yli kymmenen vuoden aikana thaimaalainen työskulttuuri ei ole muuttunut. Tämän vahvasti myös omat kokemukseni.

Lähteitä mielestäni minulla oli monipuolisesti ja kattavasti. Oppaan lähteet sijoitettiin oppaaseen ja teoriaosuuden lähteet teoriaosuuteen. Näin lähteitä on myös lukijan helpompi tulkita.

### 5.2.5 Kyselyiden laadinta ja toteutus

Kyselyt toteutin e-lomake ohjelmalla, jonka totesin helppokäyttöiseksi sekä hyväksi ohjelmaksi vastausten analysointiin. Kyselyt oli kohdistettu länsimaalaisille työntekijöille Thaimaassa. Vastaajien määrä oli toivottua vähäisempi. Oli vaikea vaikuttaa vastaajiin Suomesta käsin, sillä kyselyt lähetin sähköisesti, koska muuta kanavaa vastaajiin ei ollut.

Kyselyiden oli alun perin tarkoitus olla suurempi kokonaisuus osana opinnäytetyötäni. Vähäisen vastausten määrän takia sen osuus tuli kuitenkin olemaan pienempi. Kyselyiden vastauksien tutkiminen oli minulle henkilökohtaisesti mielekästä ja niiden lukeminen palauttikin mieleeni paljon muistoja omasta harjoitteluajastani.

Vastaajien kommentteja sijoitin oppaaseeni suorilla lainauksilla, niitä enempää analysoimatta. Vastaukset antoivat oppaaseen mielestäni lisää mielenkiintoa. Kyselyiden vastaajat halusivat pysyä nimettöminä, joten oppaassa vastaajiin viitataan henkilöinä 1-5.

Toteutin myös toisen kyselyn tarkoitettuna thaimaalaisille työntekijöille, halusin saada heidän mielipiteitään työskentelystä länsimaalaisten kanssa. Kuitenkaan kyseiseen kyselyyn en saanut vastauksia yhtään, joten tämä osio työssäni jäi toteutumatta.

### 5.2.6 Kyselyn tulokset

Kyselyn lähetin yhteensä 20 henkilölle, näistä 6 henkilöä vastasi siihen. Neljä vastaajista oli suomalaisia ja kaksi muuta vastaajaa kotoisin muista Euroopan maista. Toiset olivat jaksaneet vastata hieman yksityiskohtaisemmin ja toiset hieman yksinkertaisemmin.

Mielestäni vastaukset suurimmalta osin olivat vastaajien negatiivisia kokemuksia Thaimaassa. Ehkä vastaajat halusivat tuoda realistisen näkökulman Thaimaassa työskentelystä, jotta Thaimaahan lähtijöille mikään ei jäisi epäselväksi. Kuitenkin tiedän näiden ihmisten viihtyvän Thaimaassa, sillä he ovat asuneet siellä jo vuosia.

Suurin osa vastaajista on asunut ja työskennellyt Thaimaassa 1 – 3 vuotta tai 3 – 6 vuotta. Näistä yhtä lukuun ottamatta kaikki vastaajat toimivat esimiesasemissa tai omassa yrityksessään. Puolet vastaajista asuu tälläkin hetkellä Thaimaassa.

Thaimaassa asumisen syyksi vastaajat kertoivat halunneensa muutosta elämäänsä kotimaassaan. He kertoivat thaimaalaisten elämäntapojen, hymyilevien ihmisten sekä liike-elämän mahdollisuuksien vetävän maassa puoleensa. Eroavaisuuksia länsimaalaiseen työkuulttuuriin thaimaalaiseen työkuulttuurin verrattuna oli thaimaalaisten työntekijöiden ns. holhoaminen, tarkoittaen thaimaalaisten osaamattomuutta tehdä päätöksiä itsenäisesti.

Thaimaalaisia työntekijöitä kuvailtiin iloisiksi ja sosiaalisiksi. He ovat loistavia työntekijöitä, jos heitä osaa käsitellä oikein. Vastaajat ilmaisivat thaimaalaisten tarvitsevan työskentelyssään paljon opastusta. Ongelmana vastaajat pitivät thaimaalaisten puutteellista kielitaitoa ja työn hidasta etenemistä.

Thaimaalaisten suhtautuminen länsimaalaisiin työntekijöihin sekä työtapoihin koettiin hyvänä ja huonona. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että thaimaalaiset suhtautuvat länsimaalaisiin hyvin tai jopa erinomaisesti, kun taas puolet vastanneista oli valinnut kohdan ”kohtalaisesti”.

Kysyttäessä rasismista länsimaalaisia tai thaimaalaisia kohtaan, suurin osa vastaajista ei ollut nähnyt tai kokenut rasismia. Ongelmaksi thaimaalaisten kanssa työskentelystä oli koettu suuret kulttuurierot. Esimiehet kokivat hankalaksi saada thaimaalaisten luottamus puolelleen ja että thaimaalaiset eivät aina ymmärtäneet länsimaista logiikkaa toimia.

Kaiken kaikkiaan kuitenkin kerrottiin Thaimaan olevan loistava maa työskennellä, kunhan ensin tutustuu hyvin kulttuuriin, ihmisiin, heidän tapansa toimia sekä itse muistaa avoimen mielen. Vastaajat painottivat vinkkeinä Thaimaahan lähtijöille, että erityisesti

heidän tulisi varoa huijatuksi tulemista liikemaailmassa. Yksi vastaajista pitikin tärkeänä heti aluksi hankkia hyvä lakimies.

### 5.3 Teoreettinen osuus

#### 5.3.1 Sisältö

Teoreettinen osuus on mielestäni tärkeä osa kokonaisuutta työssäni, ilman tätä opas olisi hajanainen. Teoreettisessa osuudessa kerrotetaan yleisesti ulkomaille lähdöstä, sopeutumisesta, kulttuurishokista sekä monikulttuurisesta työyhteisöstä. Oppaassa viitataan elämiseen ja työskentelyyn Thaimaassa, kun teoreettisessa osuudessa puolestaan kerrotaan eri kulttuurien kohtaamisesta yleisellä tasolla.

#### 5.3.2 Toteutus

Koin työn teoreettisen osuuden mielekkääksi ja mielenkiintoiseksi tutkia ja kirjoittaa. Oppaassa monet tutkimani asiat olivat työharjoittelukokemusten kautta itsestään selviä. Teoriaosuuden aihealueita en ollut aikaisemmin itse käsitellyt, esimerkiksi kulttuurishokin kokeminen kotimaahan palattuani avautui minulle vasta tämän teorian avulla. En osannut ajatella kulttuurishokin mahdollisuutta palatessani tuttuun ja turvalliseen kotimaahan.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opintäytetyön tarkoituksena oli luoda tiivis, mutta kattava opas Thaimaahan lähtijöille. Oppaasta tuli mielestäni mielenkiintoinen ja siitä riittää luettavaa pitkäksi ajaksi. Sitä on myös helppoa silmäillä nopeasti, saadakseen kattavan tiedon Thaimaan kulttuurista useilta eri osa-alueilta.

Olen alusta alkaen ollut tyytyväinen työni aiheeseen. Missään vaiheessa työn kirjoittaminen tai aihealueen tutkiminen ei ole käynyt puuduttavaksi. Työtä oli erittäin mielenkiintoista tehdä, tietäen siitä olevan hyötyä Thaimaahan lähtijöille. Lisäksi se palautti mieleeni omia kokemuksiani työharjoittelustani Thaimaassa.

Toivon työstäni olevan hyötyä kaikille Thaimaahan lähteville sekä sitä vaihtomaaksi harkitseville, niin kuin siitä olisi ollut minulle työharjoitteluun lähtiessäni. Thaimaahan lähtijän tulisi silmäillä työtäni, ennen lähtöä, lähdön aikana sekä sen jälkeen. Oletan, että lähtijä löytää yhtäläisyyksiä työssään ja kokemuksissaan niin kulttuurissa, ihmisissä kuin työyhteisöissäkin.

Työn luotettavuus on lähtöisin lukemani ymmärtämisestä ja sen yhdistämisestä omiin kokemuksiini. Voin siis itse todistaa kaiken työssäni kirjoitetun todelliseksi ja koetuksi. En ole tehnyt työtä kenenkään muun silmin vaan olen itse henkilökohtaisesti kokenut Thaimaan kulttuurin ja siellä työskentelyn. Niin oppaassa kuin teoreettisessa osuudessa-kin olen viitannut käyttämiini lähteisiin ja työni toteuttamisesta olen kertonut laajasti ja yksityiskohtaisesti.

Työtä tehdessä oli hienoa sisäistää myös itsestäni asioita, joita en ennen ollut ymmärtänyt. Työstä on minulle itselleni hyötyä, kun uudestaan matkustan Thaimaahan tai Aasiaan. Tunnistan nyt kulttuurierot ja osaan jo etukäteen varautua niihin paremmin. Myös työn tekemisen hyöty on varmasti apuna tulevaisuudessa. Tätä tutkimusta tehdessäni koen oppineeni toteuttamaan johdonmukaista tekstiä, hyödyntämään materiaaleja ja lähteitä, tekemään kyselyjä sekä analysoimaan niitä - ja ennen kaikkea olemaan ylpeä tekemästäni työstä.

Kaiken kaikkiaan olen erittäin tyytyväinen työhöni. Varsinkin loppusuoralla työn valmiiksi saattaminen on ollut kovan työn takana. Aikataulullisesti tuli hieman kiire, kuitenkin sain kun sainkin työni valmiiksi mielestäni hyvin lopputuloksin.

## LÄHTEET

Aava Resort & Spa 2010. Luettu 12.4.2011. <http://www.aavaresort.com/aava.php>

Pukkila, J. 2002. Kulttuurisukellus – kohteena Aasia. Yliopistopainos. Helsinki: Kansainvälisen kaupan koulutuskeskus Fintra.

Pudas, K. 2002. Hymyllään kun tavataan. Fakta ja fiktiota Thaimaahan tuleville suomalaisille. Bangkok: Suomi-seura Ry.

Saviaro, M. & Helaniemi, M. 2005. Kun työ vie maailmalle. Helsinki: Kirja kerrallaan

Sinkkonen, R. 2008. Onnistu ulkomaan komennuksissa. Helsinki: WSOY.

Sorainen, O. 2007. Ulkomaalainen työntekijä. 1. Painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Tampereen ammattikorkeakoulu 2010. Kansainvälinen opiskelu- ja harjoitteluvaihto. Luettu 3.5.2011. [http://opinto-opas.tamk.fi/ops/OPINTOOPAS/kansainvalinen\\_opiskelu-\\_ja\\_harjoitteluvaihto.html](http://opinto-opas.tamk.fi/ops/OPINTOOPAS/kansainvalinen_opiskelu-_ja_harjoitteluvaihto.html)

Vartia, M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Rintala-Rasmus, A., Riala, R. & Salminen, S. 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Vaasan ammattikorkeakoulu 2009a. Yleistä harjoittelusta Vaasan ammattikorkeakoulussa. Luettu 4.4.2011. [http://www.puv.fi/en/com/harjoittelu/international\\_trainee\\_handbook/yleista\\_harjoittelusta/](http://www.puv.fi/en/com/harjoittelu/international_trainee_handbook/yleista_harjoittelusta/)

Vaasan ammattikorkeakoulu 2009b. Monikulttuurinen työyhteisö. Luettu 4.4.2011. [http://www.puv.fi/en/com/harjoittelu/international\\_trainee\\_handbook/monikulttuurinen\\_tyoyhteiso/](http://www.puv.fi/en/com/harjoittelu/international_trainee_handbook/monikulttuurinen_tyoyhteiso/)

Vaasan ammattikorkeakoulu 2009c. Suora vai epäsuora kommunikointi. Luettu 4.4.2011 [http://www.puv.fi/en/com/harjoittelu/international\\_trainee\\_handbook/yleista\\_harjoittelusta/](http://www.puv.fi/en/com/harjoittelu/international_trainee_handbook/yleista_harjoittelusta/)

Vaasan ammattikorkeakoulu 2009d. Täsmällisyys ja joustavuus. Luettu 4.4.2011 [http://www.puv.fi/en/com/harjoittelu/international\\_trainee\\_handbook/yleista\\_harjoittelusta/](http://www.puv.fi/en/com/harjoittelu/international_trainee_handbook/yleista_harjoittelusta/)

Vaasan ammattikorkeakoulu 2009e. Tiimipelaaja vai yksilösuorittaja. Luettu 4.4.2011 [http://www.puv.fi/en/com/harjoittelu/international\\_trainee\\_handbook/yleista\\_harjoittelusta/](http://www.puv.fi/en/com/harjoittelu/international_trainee_handbook/yleista_harjoittelusta/)

Väestöliitto 2011. Yhteisöllinen ja yksilöllinen kulttuuri. Luettu 13.4.2011. [http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/julkaisut\\_ja\\_tyomallit/monikulttuurinen\\_parisuhde/yhteisollinen\\_ja\\_yksilollinen\\_ku/](http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/julkaisut_ja_tyomallit/monikulttuurinen_parisuhde/yhteisollinen_ja_yksilollinen_ku/)

Tämän kyselyn tavoitteena on arvioida länsimaalaisten työkokemuksia Thaimaassa. Kysely on osana opinnäytetyötäni Tampereen Ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyö toimii oppaana Thaimaahan lähteille länsimaalaisille työntekijöille, sekä työharjoittelijoille.

Vastaukset tullaan julkaisemaan opinnäytetyössäni. Vastajien nimiä ei tulla julkaisemaan.

## TYÖSKENTELY THAIMAASSA

Vastaa kysymyksiin, jotka kuvaavat oleskeluasi Thaimaassa sekä työskentelyä thaimaalaisten kanssa.

[Tietosuojaseloste](#)

### Taustatiedot

Sukupuoli

- Nainen  
 Mies

Ikä

- 20 vuotta tai alle  
 21-30 vuotta  
 31-40 vuotta  
 41-50 vuotta  
 51 tai enemmän

Kansalaisuus

Asuinmaa tällä hetkellä

Kuinka kauan olet oleskellut/asunut Thaimaassa

### Työskentely

Kuinka kauan olet työskennellyt Thaimaassa

Työskenteletkö tällä hetkellä Thaimaassa

- Kyllä  
 En

Millä aloilla olet työskennellyt/työskentelet Thaimaassa ?

- Hotelli -ja majoitusala  
 Ravintola-ala  
 Sukellusopettaja  
 Toimistotyöskentely  
 Oma yritys  
 Jokin muu

Millaisissa tehtävissä olet työskennellyt Thaimaassa ?

- Työharjoittelija  
 Työntekijä  
 Esimies  
 Johtaja  
 Yrittäjä  
 Jokin muu

Millaisessa tehtävässä työskentelet tällä hetkellä

Kuvaile muutamalla lauseella miksi lähdit työskentelemään Thaimaahan

## Työskentely thaimaalaisten kanssa

Kuvaile muutamalla lauseella Thaimaassa työskentelyn eroavaisuuksia länsimaalaiseen työtapaan verrattuna

Kuvaile muutamalla lauseella thaimaalaisia työntekijöinä

Miten thaimaalaiset suhtautuvat länsimaalaisiin työtapoihin?

	Huonosti	Kohtalaisesti	Hyvin	Erinomaisesti
Valitse mielestäsi kuvaava vaihtoehto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten thaimaalaiset suhtautuvat länsimaalaisiin työntekijöihin?

	Huonosti	Kohtalaisesti	Hyvin	Erinomaisesti
Valitse mielestäsi kuvaava vaihtoehto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oletko kohdannut rasismia länsimaalaisia kohtaan työskennellessäsi Thaimaassa

- Kyllä  
 En

Jos vastasit kyllä, kerro esimerkki

Oletko kohdannut rasismia thaimaalaisia kohtaan työskennellessäsi Thaimaassa

- Kyllä  
 En

Jos vastasit kyllä, kerro esimerkki

Oletko kohdannut ongelmia työskennellessäsi thaimaalaisten kanssa? Jos olet, niin minkälaisia?

## Thaimaahan lähtijälle

Kerro vapaasti muita Thaimaan kokemuksiasi

Kerro vinkkejä Thaimaahan lähtevälle länsimaalaiselle työskentelijälle

## Tietojen lähetyks

KIITOS VASTAUKSESTASI!

The goal of this questionnaire is to evaluate the working experiences of western people in Thailand. This questionnaire is a part of my bachelor's thesis in Tampere University of Applied Sciences. The thesis is aimed to work as a guide to westerners on their way to Thailand.

## WORKING IN THAILAND

Answer the following questions, which describe your working in Thailand and with Thai people

### Background information

Gender

- Female  
 Male

Age

- 20 years or less  
 21-30 years  
 31-40 years  
 41-50 years  
 51 years or more

Nationality

Current country of residence

How long have you been/lived in Thailand

### Employment

How long have you been working in Thailand

Are you currently working in Thailand

- Yes  
 No

On what sectors have you been working/are currently working in Thailand ?

- Hotel industry  
 Restaurant industry  
 Diving instructor  
 Office work  
 Own company  
 Something else

Area of occupation in Thailand ?

- Trainee  
 Employee  
 Manager  
 Director  
 Entrepreneur  
 Something else

What is your current occupation

Shortly describe why you decided to go working in Thailand

### Working with Thais

Shortly describe the differences in working in

### Working with Thais

Shortly describe the differences in working in Thailand compared to the western way of working

Shortly describe the Thais as employees

How do the Thais respond to western ways of working?

Bad    Decent    Well    Excellent

Select the best option               

How do the Thais relate to western employees?

Bad    Decent    Well    Excellent

Select the best option               

Have you experienced racism towards westerners while working in Thailand

- Yes
- No

If yes, give an example

Have you experienced racism towards Thais while working in Thailand

- Yes
- No

If yes, give an example

Have you faced problems while working with Thais? If so, what sort of problems?

### For someone going to Thailand

Share freely other Thailand experiences you've had

Share tips to other western employees heading to Thailand

### Proceed

THANK YOU FOR YOUR ANSWER!

# OPAS PARATIISIIN



KUVA 1: Thaimaa (kuva: Mira Kuusela, 2010)

## SISÄLLYSLUETTELO

1 ALUKSI .....	3
2 THAIMAA .....	4
2.1 Yleistä .....	4
2.2 Ilmasto .....	5
2.3 Vuodenajat .....	5
2.4 Uskonto .....	6
2.5 Kuninkaallisten kunnioittaminen .....	9
3 NEUVOJA THAIMAAHAN LÄHTIJÄLLE .....	10
3.1 Kulttuuri .....	10
3.2 Tavat .....	10
3.2.1 Tervehtiminen .....	11
3.2.2 Kasvot .....	11
3.2.3 Rehellisyys .....	12
3.2.4 Kärsivällisyys .....	13
3.2.5 Jalat ja pää .....	13
3.3 Thaimaalaisten kielitaito .....	14
4 SUOMALAINEN THAIMAASSA .....	16
4.1 Asuminen .....	16
4.2 Terveys .....	17
4.3 Viisumi .....	18
4.4 Työlupa Thaimaassa .....	18
5 THAIMAAN TYÖKULTTUURI .....	20
5.1 Uskonto mukana työelämässä .....	20
5.2 Thaimaan liiketavat .....	22
5.3 Thaimaalainen työelämässä .....	23
5.4 Hierarkia .....	25
5.5 Länsimaalainen työntekijä Thaimaassa .....	26
5.6 Ennakkoluulot .....	27
6 TYÖKULTTUURIEN EROAVAISUUDET .....	30
6.1 Thaimaalainen työympäristö .....	30
6.2 Yhteisöllisyys .....	30
6.3 Henkilöstö .....	32
6.3.1 Kärsivällisyys työelämässä .....	33
6.3.2 Käyttäytyminen .....	34
6.3.3 Kommunikointi .....	35
7 LOPUKSI .....	38
LÄHTEET .....	39

# 1 ALUKSI

Tämä opas toimii oppaana Thaimaahan lähteville opiskelijoille ja työharjoittelijoille. Oppaan tarkoitus on auttaa länsimaalaisia ymmärtämään Thaimaan kulttuuria, tapoja ja ihmisiä sekä sopeutumaan paikallisiin oloihin.

Aasia mahdollistaa eri kulttuurien kohtaamisen kansainvälisessä ympäristössä. Siellä voi tutustua maailman nopeimmin kasvavaan talousalueeseen. Thaimaan ilmasto, vapaa-ajan mahdollisuudet, hintataso sekä ystävälliset ihmiset tekevät vaihto/harjoittelukokemuksesta ainutlaatuisen ja ikimuistoisen.

Thaimaa toteuttaa täydellisesti haaveet elämästä palmun varjossa. Thaimaalaiset ovat vapaita sieluja ja heidän asenteensa tarttuu pian Thaimaan kävijälle. Ilmastossa ja thaimaalaisten elämänasenteessa on jotakin, mikä saa jopa stressaantuneen länsimaalaisen rentoutumaan ja rauhoittumaan. Thaimaa antaa kävijälleen jokaisella kerralla jotakin uutta, niin kokeneelle Thaimaan kävijälle kuin ensi kertaa sinne menevällekin.

Thaimaan kulttuuri voi monelle länsimaalaiselle aiheuttaa kulttuurishokin. Tämän olotilan helpottamiseksi tulisi jokaisen Thaimaahan lähtijän perehtyä etukäteen thaimaalaisiin tapoihin, kulttuuriin, elämäntyyliin ja ihmisiin. On selvää, että eri kulttuureista tulevien ihmisten kohdatessa sattuu väärinkäsityksiä. Thaimaassa tapojen tunteminen on erittäin tärkeää. Thaimaalaiset ovatkin erittäin mielissään kohdatessaan ulkomaalaisia, jotka tuntevat heidän tapojaan.

Opas Paratiisiin sisältää yleistä tietoa Thaimaasta, kulttuurista, tavoista sekä työskentelystä Thaimaassa. Oppaan tekstin sisältöä varten toteutettiin kysely, länsimaalaisille työntekijöille Thaimaassa. Kyselyn vastauksia on sijoitettu oppaan tekstiin. Vastauksien oikeita nimiä ei mainita, vaan heihin viitataan henkilöinä 1-5.

## 2 THAIMAA

### 2.1 Yleistä

Ennen Thaimaa oli Siam. Tämä nimi vaihdettiin Thaimaaksi, sitten takaisin Siamiksi ja sen jälkeen taas Thaimaaksi. Thaimaa on yksi harvoista Kaakkois-Aasian maista, joka ei koskaan ole ollut Euroopan valtioiden siirtomaana. Se on nykyisen hallitsijasuvun aikana onnistunut säilyttämään suhteellisen hyvät välit myös naapurimaihinsa. Thaimaan asukasluku on noin 65 miljoonaa. Pinta-alaltaan Thaimaa on kutakuinkin Ranskan kokoinen. Rajanaapureina ovat Myanmar (Burma) lännessä, Laos pohjoisessa ja koillisessa, Kambodzha idässä sekä Malesia etelässä. (Pudas 2002, 3.)



Thaimaa jakautuu pinta-alaltaan neljään selvästi erilaiseen osaan, joille on vuosikymmenten mittaisen itsenäisen historian myötä kehittynyt omat elinkeinorakenteensa. Maanosat ovat Koillis-Thaimaa, Pohjois-Thaimaa, Keski-Thaimaa sekä Etelä-Thaimaa. Bangkok on suunnattoman laaja metropoli, jota pidetään kokonsa vuoksi omana alueenaan. (Rekiario 2009, 6.)

KUVA 2. Thaimaan kartta (www.ipeka.com, 2000)

## 2.2 Ilmasto

Thaimaahan lähtiessä on varauduttava todella kuumaan ja trooppiseen ilmastoon. Kuumuutta hieman helpottaa ilman kosteus, mutta silti ilmastoon totuttelemiseen menee muutama viikko. Totuttelun aikana kannattaa varautua jatkuvaan hikoiluun ja vaatteiden vaihtoon. Eikä houkuttelevasta merestä löydy kovinkaan paljon helpotusta, sillä vesi saattaa olla yli 30-asteista. Kannattaakin ainakin aluksi varautua ilmastoidulla asunnolla, että edes hetkittäin saisi viilennystä.

Bangkok on maailman kuumiin pääkaupunki. Vaikka Thaimaan lähtijä tämän tiedostaisikin, pääsee kuumuus yllättämään aina. Tulisi myös ottaa huomioon, että mitä etelämmäksi matkustetaan, sitä enemmän ilmasto lämpenee. (Persson 2008, 43.)

## 2.3 Vuodenajat

Thaimaa on suuri maa, joten ilmasto ja vuodenajat vaihtelevat maan eri osissa. Thaimaan eteläosassa vuodenajat jäivät periaatteessa kahteen, kuumaan ja hyvin kuumaan.

Ilmasto Thaimaassa on trooppinen ja vaihtelee paljolti monsuunien mukaan. Käytännössä tämä tarkoittaa, että alueella ei ole varsinaisesti kesää tai talvea vaan erilaisia kausia. Keski- ja Pohjois-Thaimaassa on kolme vuodenaikaa: kylmä, kuuma vuodenaika ja sadekausi. Marraskuun alusta maaliskuun alkuun maassa on "viileää" ja vähäsateista, lämpötila on hieman alle +30 astetta. Maaliskuu on hieman arvaamaton. Sää saattaa olla erinomainen, mutta myös painostava helle voi alkaa jo kuun puolivälissä. (Bergman 2006, 53.)



KUVA 3. Ilmasto (www.backpacking-tips-asia.com, 2008)

Thaimaassa ilmaston suhteen ikävintä aikaa on huhti-toukokuu, tällöin alkaa kuuma vuodenaika. Ilma on tuolloin seisovaa ja väreilevää +45 astetta hellettä. (Bergman 2006, 53.)

Sadekausi alkaa Thaimaassa kesäkuussa jatkuen aina lokakuun loppuun saakka. Turisteja ei tällöin juurikaan ole ja ilma on yleensä sateen vuoksi raikas ja pölytön. Sateet tulevat lyhyinä, voimakkaina kuuroina ja suurimmat sateet tulevat öisin. Sade kautena meressä uiminen saattaa olla hengenvaarallista voimakkaiden virtauksien takia. (Bergman 2006, 54.)

Käytännössä, eri kausista huolimatta, Thaimaa on aina riittävän lämmin suomalaiselle. Myös merivesi on sopivan lämmintä uimiseen. Ilmaston puolesta suomalaisen sopii oleskella Thaimaassa milloin vain.

## 2.4 Uskonto



KUVA 4. Buddha-patsaita (www.laturquie.eu, 2011)

‘Noin 95 % thaimalaisista on buddhalaisia. He uskovat jälleensyntymään ja karmaan eli syyn ja seurauksen lakiin. Jos ihminen on ollut tässä elämässä hyvä, hän saa seuraavalla kerralla paremman elämän. Saavutettuaan lopulta valaistuksen hän pääsee nirvanaan eikä joudu enää syntyään uudelleen.’ (Bergman 2006, 47.) Thaimalaiset ovat hyvin sallivia myös muiden uskontojen suhteen, eivätkä he koskaan tyrkytä uskomuksiaan muille. Suurimpana uskonnollisena vähemmistönä ovat muslimit, jotka ovat maan eteläosassa väestön enemmistönä. Pienempinä uskontoina ovat hindut, sikhit ja kristityt. (Pudas 2002, 9.)

Buddhalaisuus on syntyjään intialainen uskonto, joka tuli Thaimaahan noin 1500 vuotta sitten. Niin kuin Buddha itsekin opetti, ettei mitään jumalia ole, on buddhalaisuus osittain ateistinen uskonto. Kuitenkin Thaimaan buddhalaisuuteen kuuluu Buddhan itsensä palvominen miltei jumalana. Thaimaalaisessa kodissa on alttari, jossa säilytetään onnea tuottavia amuletteja sekä munkkien ja kuninkaallisten kuvia. Alttaria koristellaan ja kunnioitetaan joka päivä. Siinä poltetaan suitsukkeita ja sille tuodaan kukkia, hedelmiä, ruokaa ja juomia. (Bergman 2006, 48.)

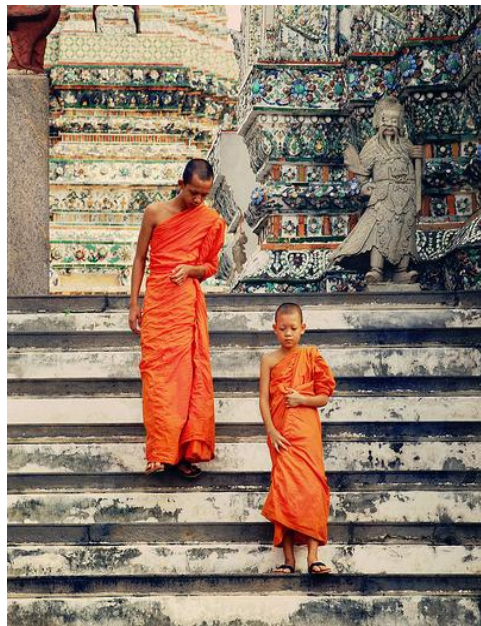


Buddhalaisuuteen kuuluu myös vahva uskomus erilaisiin henkiolentoihin. Talonrakennuskin aloitetaan yleensä etsimällä maapalasan hengelle sopiva asunnon paikka, jotta se ei pahastuisi rakentamisesta vaan suojelisi taloa ja sen asukkaita. Tämä asunto on talojen pihalla oleva pieni kaunis rakennus (henkien talo eli *spirit house*), jonne thaimaalaiset aamuisin vievät ruokaa, suitsukkeita ja juomia. (Pudas 2002, 8.)

KUVA 5. Henkien talo (www.tripadvisor.com, 2010)

Thaimaassa "kummitustarinat" rehottavat, niitä ei niinkään pidetä tarinoina vaan tositapahtumina ja niitä toisinaan julkaistaan myös paikallislehdissä. Tavallisesti on kyse jutusta, jossa "tuttavan tuttavan tuttavalle" on käynyt huonosti. Toinen yleisesti kiertävä tarina kertoo jonkun kuolleen ja heränneen yhtäkkiä hautajaisissa. Thaimaalaiset ovat taikauskaisia ja osaavat suojautua monin keinoin. Eräs tavallisimmista suojautumiskeinoista on amuletit. Amuletteja kannetaan yleensä kaulassa ja niitä on monenlaisia ja niitä voi olla jopa monta kiloa. Ne esittävät usein ansioitunutta munkkia ja Buddhaa. Amulettien uskotaan suojaavan liikenneonnettomuuksilta tai jopa ampumavammoilta tai antavan yleistä suojaa ja tuovan onnea. (Bergman 2006, 51.)

Thaimaahan mentäessä olisi hyvä muistaa muutama uskontoa koskeva sääntö. Nämä liittyvät lähinnä temppelivierailuihin, munkkeihin ja uskonnollisiin esineisiin. Buddhalaiseen temppeliin kaikki ovat tervetulleita. Naiset voivat tulla vapaasti, toisin kuin eräissä muissa uskonnoissa, mutta munkkia he eivät saa milloinkaan koskettaa. Kielto koskee myös lapsia; munkki ei saa koskettaa edes vastasyntynyttä tyttövauvaa. Linja-autossa munkkeille tulisi aina antaa istumapaikka, jos kaikki paikat ovat varattuja. Keskustellessa munkin kanssa on aina hyvä tervehtiä häntä *wailla*. Hän ei tee samaa sinulle, koska uskonnon säännöt kieltävät sen häneltä. (Hupli 2004, 49.)



KUVA 6. Munkki (www.flickr.com, 2011)

Munkki on erittäin korkeassa asemassa. Parasta meriittiä on munkkina oleminen, minkä lähes kaikki pojat jossakin vaiheessa elämäänsä tekevätkin, osa useamman kerran. Munkiksi ryhtymisen ei tarvitse olla loppuelämän valinta, vaan munkkina ollaan yleensä vain tietty ajanjakso.

Temppelissä vieraillessa tulisi muistaa aina riisua kengät ja jättää ne rakennuksen ulkopuolelle. Pukeutumiseen tulisi kiinnittää huomiota, temppeliin pitää tulla kunnioittavasti pukeutuneena, ei lyhyissä shortseissa tai pienessä topissa, asun tulisi peittää olkapäät ja polvet. Tämä koskee molempia sukupuolia. (Pudas 2002, 9.)



KUVA 7. Thaimaalainen temppeli (www.thailandmagic.com, 2011)

## 2.5 Kuninkaallisten kunnioittaminen

”Kaikki thaimaalaiset rakastavat kuningasta, on anteeksiantamatonta arvostella hiukankaan häntä tai hänen perhettään. Tämä ei ole pelkästään tabu, vaan se on laitonta!” (Bergman 2006, 46.)

Ulkomaalaisten tulisi aina arvostaa Thaimaan kuninkaallista perhettä ja kunnioittaa kaikkea, mikä heihin liittyy. Kuninkaallisista ei ole soveliasta vitsailla, sillä vakavammissa tapauksissa se voi johtaa jopa syytteesen majesteettirikoksesta. Kuninkaan kuvia on Thaimaassa joka puolella, niin seteleissä kuin kolikoissa, ihmisten kodeissa ja kaduilla. Kuvia ei tule ikinä häväistä, eikä edes seteleitä rypistää taskuun. Kuninkaan ja kuningattaren syntymäpäivät ovat julkisia vapaapäiviä ja ne ovat myös thaimaalaisten isän- ja äitienpäivä. (Hupli 2004, 47 - 48.)



KUVA 8. Kuningas ja kuningatar (www.imcat.nl.com, 2011)

## 3 NEUVOJA THAIMAAHAN LÄHTIJÄLLE

### 3.1 Kulttuuri

Thaimaalaisen kunnioituksen voi ansaita vain vastavuoroisella kunnioituksella. Länsimaalaista ja thaimaalaista kulttuuria itse yhteen soveltamalla, saatat saada thaimaalaisetkin kiinnostumaan länsimaisesta tavasta toimia. Oikealla käytöksellä ja avoimella mielellä takaat paremman ja viihtyisämmän oleskelun Thaimaan paratiisissa.

*"Kuten muuallakin, niin myös Thaimaassa on hyvä hiukan syventyä maan historiaan ja elämäntapoihin. Muutama sana paikallista kieltä auttaa monen ongelman ohi. Ja mikä tärkeintä, maassa maan tavalla tai maasta pois."  
(Henkilö 3)*

Thaimaahan ensi kertaa mentäessä olisi hyvä tutustua paikallisiin tapoihin. Niin kuin kaikissa maissa myös Thaimaassa on omat tapansa ja sosiaaliset norminsa. Jotkin näistä saattavat tuntua länsimaalaisille hyvinkin oudoilta. On tärkeää kunnioittaa maan tapoja sekä normeja. Thaimaalaiset ovat huonoja kuuntelemaan vitsejä heistä itsestään, niinpä missään nimessä ei saa ajatella, että heidän tapansa ovat vääriä tai sopimattomia, eikä niistä tulisi vitsailla paikallisten asukkaiden kanssa. (Hupli 2004, 39.)

*"Ole avoin ja halua oppia uudesta kulttuurista, thaimaalaisilla on paljon meille opetettavaa." (Henkilö 4)*

*"Learn some of the language in advance and have a open mind for there culture and respect it and you will do great." (Henkilö 5)*

### 3.2 Tavat

Tärkeimmät muistettavat tavat tulevat esille jokaiselle Thaimaahan lähtijälle joko ennen matkaan lähtöä tai paikan päällä. Thaimaalaiset eivät tietenkään tuomitse ketään maahan ensikertaa tulevaa, joka ei heti heidän tapojaan täysin ole omaksunut, mutta arvostavat kovasti, jos otat selvää kulttuurista etukäteen ja yrität toimia heidän tavallaan.

### 3.2.1 Tervehtiminen

Ihmisiä Thaimaassa puhutellaan etuliitteellä *Khun*, tätä käytetään myös länsimaalaisista henkilöistä, esimerkiksi *Khun Maija*. Vieras Thaimaassa otetaan vastaan wailla, thaimaalaisella tervehdyksellä. Thaimaalaiset eivät kättele vaan pitävät käsien vispaamista lähinnä huvittavina. Thaimaalaisten tervehdys on kaunis hymy ja wai. Wai tehdään laittamalla kämmenet vastakkain niin, että sormenpäät koskettavat toisiaan. Wai tehdään tilanteesta riippuen eri korkeudella, yleensä mitä korkeammalla, sitä kohteliaampi. Alempiarvoinen tekee wain yleensä ensiksi, aikuiset eivät "waittele" lapsia eivätkä munkit koskaan tee waita "tavallisille" ihmisille. Wai-tervehdys on loukkaavaa, jos se tehdään väärin. Yleensä ulkomaalaisia neuvotaankin olemaan tekemättä tätä, jos ei ole varmuutta, miten se tehdään. Tulisi kuitenkin muistaa, että tervehdyksen huomiotta jättäminen on yhtä suuri loukkaus kuin ojentaisit kätesi jollekin, eikä tämä tarttuisi siihen. Koska ulkomaalainen onnistuu tekemään wain yleensä väärin, ovat ystävällinen hymy ja kumarrus monesti parempi tervehtimisvaihtoehto. Poikkeuksena tästä säännöksestä ovat munkit ja kuninkaallisen perheen jäsenet, jotka eivät koskaan vastaa tervehdykseen. He ovat niin paljon ylempänä muita. (Bergman 2006, 10.)



KUVA 9. Wai-tervehdys (www.whywai.com, 2011)

### 3.2.2 Kasvot

Kasvojen menettäminen on thaimaalaisen painajainen. Thaimaassa arvo ja asema ovat erittäin tärkeitä. Vaikka maa on kuuluisa sen asukkaiden hymyilystä, eivät kaikki asiat ilahduta heitä.

Hupli (2004, 32) kuvailee Thaimaakirjassaan kasvojen menettämistä seuraavasti: "Kasvojen menettäminen tarkoittaa sitä, että olet tilanteessa, jossa

joku kyseenalaistaa auktoriteettiasi tai joka muutoin aiheuttaa sinulle arvon pysyvää tai tilapäistä laskemista.”

Jokaisen ihmisen käyttäytyminen tulisi olla sellaista, että se ei aiheuta toiselle kasvojen menetystä. Tämän voi välttää terveellä maalaisjärjellä ja olemalla ystävällinen. Kasvojen menetyks voi tapahtua esimerkiksi moittimalla vanhempia lastensa kuullen, esimiestä hänen alaitensa nähden tai alaisia esimiehen kuullen. Jos tähän on tarvetta, tee se kahden kesken. Ihminen yritetään asettaa hierarkiaan, täten hänen kaikkia tekemisiään arvostellaan. Itseänsä tulisi arvostaa ja tämä tulisi tuoda ilmi myös muille. (Bergman 2006, 9.)

Kasvojen saaminen on päinvastainen tilanne kasvojen menettämislle. Tällä tarkoitetaan sitä, kun joku ylistää asemaasi tai antaa myönteistä palautetta julkisesti tekemisistäsi. Kasvot voit antaa kehumalla myönteisellä palautteella sekä kertomalla positiivisia asioita henkilöstä. (Bergman 2006, 9.)

”Kasvojen säilyttäminen on kyseessä, kun pystyy torjumaan uhkaavan kasvojen menettämisen. Tähän törmää usein, kun thaimaalaiset kertovat sinulle vakavalla naamalla jotain, minkä tiedät varmasti olevan kaikkea muuta kuin totuuden. Länsimaalaiset pitävät thaimaalaisia tällaisessa tilanteessa valehtelijoina. Thaimaalaiset eivät itse koe tätä valehtelemisena vaan nimenomaan kasvojen säilyttämisenä” (Hupli 2004, 32.)

### **3.2.3 Rehellisyys**

Länsimaalaiset arvostavat rehellisyyttä, avoimuutta sekä odotamme muiden kertovan vastoinkäymisistään. Thaimaassa tämä ei päde, sinua pidetään heikkona ihmisenä, jos purat ongelmiasi julkisesti. Thaimaassa ongelmat piilotetaan. Thaimaalainen ei kerro tappioistaan vaan mieluummin liioittelee kaiken olevan hyvin. (Bergman 2006, 9.)

”Älä missään tapauksessa itke julkisesti - se on todellinen heikkouden merkki. Thaimaalaiset sanovat: Itke sisäpuolelle mutta älä ulkopuolelle.” (Bergman 2006, 9.)

Valehtelun voi kohdata myös kysymällä neuvoa etsimästäsi paikasta. Thaimaalainen ei voi myöntää olevansa tietämätön paikan sijainnista. Sinut saatetaan neuvoa jatkamaan matkaa eteenpäin ja thaimaalainen toivoo, että vastaan tulisi henkilö, joka tietäisi, missä paikka sijaitsee ja osaisi neuvoa sinut perille. Thaimaan matkaoppaissa kehoitetaan kyseisissä tilanteissa ky-

symään neuvoo viideltä vastaantulevalta henkilöltä. Jos kolme henkilöä neuvoo saman reitin, on hyvin todennäköistä, että reitti on oikea.

### 3.2.4 Kärshivällisyys

Thaimaalaisen kulttuurin ydin "*mai pen rai*" tarkoittaa "ei se mitään". Tämän sanonnan mukaan thaimaalaiset hyvin pitkälti elävät. Thaimaalainen saattaa olla esimerkiksi myöhässä tapaamisesta tunninkin verran ja tähän tulisi suhtautua "*mai pen rai*" sanonnalla. Vaikeampaa on, että myös sinulta odotetaan samanlaista suvaitsevaisuutta, kun lähetät kolmannen kerran kahvin takaisin tilattuasi teetä, tulisi siihen hymyillä sanoen "*mai pen rai*". (Bergman 2006, 9.)

### 3.2.5 Jalat ja pää

Jalat ovat thaimaalaisten uskomusten mukaan halpa-arvoiset ja pää tärkein osa ruumiista. Kampaajat saattavat ennen hiustenpesua tai leikkuuta pyytää anteeksi, että he joutuvat koskettamaan asiakkaan päätä. Pää on thaimaalaisille ihmisen pyhin alue. (Pudas 2002, 11.) Toisen päähän ei saisi ikinä koskea, ei taputtaa tai pörröttää, ei edes lapsen. Jos näet roskan toisen tukassa, tulisi aina kysyä lupa, saatko ottaa sen pois. Munkin ja kuninkaallisten lähellä tulisi päätä yrittää pitää alempana kuin heidän. Jaloilla osoittelu on kiellettyä, Thaimaassa jalat on tehty vain kävelemiseen. Jalkoihin kohdistuvat säännöt voivat länsimaalaisista tuntua oudoilta, mutta ovat thaimaalaisille hyvin herkkä asia. Jalkapohja on thaimaalaisten uskomusten mukaan ihmisen likaisin paikka, joten istumista tulisi välttää niin, että jalkasi voivat osoittaa jotakuta kohti. Tässä tapauksessa tulisi istua jalat tukevasti maassa eikä esimerkiksi niin, että toinen jalka on toisen päällä, sillä jopa tämä saatetaan kokea osoitteluksi. Jalkoja ei ikinä tulisi nostaa pään yläpuolelle. Thaimaalaisiin tapoihin kuuluu monesti istua tai vaikkapa ruokailla lattialla, tällöin ei missään tapauksessa saa harppoa istuvien läpi ja yli ja varsinkin, jos lattialla ruokaillaan. Tällöin tulisi hieman kumartua ja kävellä istuvien takakautta. (Bergman 2006, 11.)

Thaimaalaiset riisuvat aina kengät ennen sisään menoa, tapa joka suomalaisille ei tuota vaikeuksia. Paitsi, että kengät tulisi jättää talon ulkopuolelle, ei siis saisi astua taloon edes "eteiseen" kengät jalassa. Vanha tapa juontaa juurensa uskomuksesta, jonka mukaan kynnyksellä asustaa talon henki. Kengät on hyvä jättää oven ulkopuolelle. (Bergman 2006, 11.) Thaimaassa

suosituimmat kengät ovat sandaalit, jotka eivät hiosta jalkoja kuumassa ilmassa ja sandaalit (flip flopit) on helppo riisua. Jopa kauppaan tai kioskille mentäessä kengät tulisi jättää oven eteen, näin ollen on hyvä kulkea jalkineilla, jotka ovat helposti riisuttavat ja nopea sujauttaa takaisin jalkaan.

### 3.3 Thaimaalaisten kielitaito

Thaimaalaiset yllättyvät iloisesti, jos ulkomaalainen osaa sanoa jotakin heidän kielellään. He arvostavat ulkomaalaisten halua oppia heidän kieltään ja kokevat sen kunnioituksen osoitukseksi maata ja sen asukkaita kohtaan. Thaimaahan mentäessä tulisi yrittää oppia muutama yksinkertainen ilmaus, kuten vaikka "kiitos" ja "päivää". Thaimaan kieli on helppoa ja vaikeaa. Helppoa siksi, että jos osaa muutaman lauseen, osaa jo melko paljon. *Nam* tarkoittaa vettä, *nam som* appelsiinimehua (vesi appelsiini) ja *nam kaeng* (vesi kova) jääpalaa. Vaikeaksi Thaimaan kielessä osoittautuu *äng-äänne*. Monet sanat alkavat tällä äänteellä joka äännetään ilman ä-kirjainta, tämä vetää helposti kielen solmuun. Kielessä esiintyy viisi eri sävelkorkoa, tämä tarkoittaa sitä että monet sanat ovat täsmälleen samoja, paitsi että ne lausutaan laskevin, nousevin, matalina, keskikorkeina ja korkeina. Jos käyttää väärää sävelkorkoa, sana voi tarkoittaa jotain aivan muuta. (Bergman 2006, 26.)

Thaimaan englanti saattaa kuulostaa länsimaalaisten korvaan erikoiselta, tähän tottuu kuitenkin nopeasti ja oppii ymmärtämään hyvin myös heidän ääntämistään. Turistikohteissa englannin kielellä selviytyy oikein hyvin. Pie-nemmissä maalaiskylissä kielimuuri on korkeampi. Thaimaalaiset eivät pelkää puhua englantia, vaikka se ei kieliopillisesti aivan oikein menisikään. Thaimaalaiselle englantia puhuttaessa tulisi muistaa pitää lauseet mahdollisimman yksinkertaisina, näin juttelu sujuu helpommin, puolin sun toisin. Jutellessa tulisi jättää tarpeettomat sanat pois. Älä sano "may I have one more rice, please?" vaan "rice, please". Thaimaalaisten kanssa puhuessa saattaa esiintyä väärinkäsityksiä, he saattavat sanoa ymmärtävänsä asian, vaikka heillä ei olisi mitään käsitystä siitä, mistä puhutaan. Yleensä thaimaalaiset sanovat "can not", mutta jos joku sanoo "I can come" hän voikin tarkoittaa "I can't come". Näin helposti väärinkäsityksiä saattaa tapahtua ja pyydetty asia jäädä tekemättä. (Bergman 2006, 27.)

*"Ongelmaksi koin kieliongelmat ja puutteellisen englanninkielen."  
(Henkilö 2)*

Puhumalla edes muutaman sanan thaita saa ystäviä, menestystä ja vaikutusvaltaa. Hinnatkin saattavat tippua alemmaksi, kun vaikutat tuntevan maan kieltä.

Jokaisen lauseen loppuun tulee kohteliaisuussana, joka on miehillä *khrap* ja naisilla *kaa*. Tätä sanaa ei välttämättä käytetä jokaisessa virkkeessä tai puhuttaessa hyvin tutuille ihmisille, mutta se olisi tärkeää sanoa lyhyessä lauseessa.

Kyllä	Chai
Ei	Mai
Olkaa hyvä	garunah
Kiitos	korb-khun khrap/kha
Anteeksi	Kor-toht khrap/kha
Minun nimeni on	Phom/dichan chue
Mikä teidän nimenne on	Khun chue arai
Hyvää huomenta/päivää/iltaa	sawatdee khrap/kha
Mitä kuuluu	Sabaai-dee mai khrap/kha
Kiitos hyvää	Sabaai-dee khrap/kha

#### NUMEROT:

0 soon	1 nung	2 song	3 saam
4 see	5 hah	6 hok	7 jet
8 bpaet	9 gaow	10 sib	20 yee-sib
30 saam-sib	50 hah-sib	60 hok-sib	70 jet-sib
80 bpaet-sib	90 gaow-sib	100 nung-roi	1000 nung-pan

## 4 SUOMALAINEN THAIMAASSA

Thaimaassa kuulee usein sanan *Farang*. Kaikkia valkoisia ihmisiä kutsutaan farangeiksi (lausutaan usein *falang*). Se ei ole halveksuva ilmaus vaan peräisin sanasta *farangset*, joka tarkoittaa ranskalaista. Ranskalaiset olivat ensimmäisiä maahan tulleita valkoihoisia ja tätä myöten thaimaalaisille on jäänyt tämä kutsumanimi valkoihoisista.

Thaimaalaiset ovat kiinnostuneita ulkomaalaisista, heidän mielestään ulkomaalaiset ovat vähintään yhtä eksoottisia kuin he ovat meidän mielestämme. Vaikka he ovat hyvin suvaitsevaisia, se ei tarkoita, etteivät he olisi selvillä ulkomaalaisten tekemisistä. Yleiset puheenaiheet thaimaalaisilla on ruoka, mitä kukin aikoo syödä ja mitä haluaisi syödä. Paljon puhutaan myös rahasta. Ostaessa jotain kysytään aina hinta, jopa lahjan saadessaan saattaa thaimaalainen kysyä "mitä se maksoi". (Bergman 2006, 27.)

Länsimaalaisille on opetettu, että on soveliasta olla kyselemättä toisen henkilökohtaisia asioita, kuten esimerkiksi ansaitun palkan määrää. Thaimaalaiseen tutustuesssa on hyvin yleistä, että heitä kiinnostavat asiat ovat rahallinen omaisuutesi, arvosi, painosi ja ikäsi. He eivät kainostele näitä kysymyksiä esittäessään, eivätkä koe sitä epäkohteliaana.

### 4.1 Asuminen

Asuminen Thaimaassa on ulkoisilta puitteiltaan helppoa. Asunnot ovat hulppeita ja hyvin varusteltuja sekä edullisia. Hintataso kaupoissa on Suomeen verrattuna alhainen, apulainen tekee suurimman osan kotitöistä ja lämpötilakin pysyttelee lähes aina 20 asteen yläpuolella. Kuitenkin Thaimaahan sopeutuminen saattaa olla vaikeaa. Perinteet, tavat, uskomukset ja jokapäiväinen käyttäytyminen eroaa paljon länsimaisesta. Kulttuurishokki ei tule kenellekään yllätyksenä, jotkut sopeutuvat tähän paremmin ja nopeammin ja toiset taas huonommin ja hitaammin. Sopeutumiseensa voi jokainen vaikuttaa itse. (Pudas 2002, 20.)

Kulttuurishokin lieventämiseen auttaa mm. se että, Thaimaassa asuu paljon suomalaisia, näin ollen sieltä löytyy myös paljon suomalaisten omistamia yrityksiä, kuten esim. ravintoloita. Suomalaisiin törmääminen on enemmän kuin todennäköistä. Thaimaassa on myös helppoa jatkaa vanhoja harrastuksia tai aloittaa uusia.

## 4.2 Terveys

Terveystilanne vaihtelee maailmalla koko ajan, joten rokotukset on tarkistettava terveyskeskuksesta hyvissä ajoin ennen matkaa, sillä tietyt rokotukset on otettava moneen kertaan. (Bergman 2006, 55) Thaimaahan matkustavilta ei vaadita rokotuksia, jäykkäkouristus- ja poliorokotukset on kuitenkin syytä olla voimassa. Myös hepatiittisuoja on kaikille Thaimaahan matkustaville suositeltava. Keltakuumeen, lavantaudin ja malarian tartuntavaara on olemassa. Myös HIV-tartuntavaara sukupuoliyhteistyössä on suuri. Pohjois-Thaimaassa retkeileville on joinakin vuosina suositeltu malarian estolääkitystä. (Matkaajan rokoteopas 2011.)

Todennäköisin terveysongelma Thaimaassa on ripuli. Yleisesti Thaimaassa on puhdasta ja hygieenistä. Vatsanoireilun yleisin syy on yhtäkkinen tuoreiden hedelmien, äyriäisten ja vahvojen mausteiden syönti. Bakterikantakin on eri kuin Suomessa. Ripulin välttämiseksi tulisi pestä käsiä usein, käyttää desinfiointiainetta, juoda aina kaupasta ostettua pullovettä sekä syödä maitohappobakteeritabletteja ennen Thaimaahan lähtöä sekä pois lähtiessä. Tartuntariski on suurin sellaisessa ruoassa, jota on valmistuksen jälkeen säilytetty useita tunteja huoneenlämmössä. Jäitä ja jäätelöä kannattaa myös varoa. Bakterikanta vaihtuu myös palatessa takaisin Suomeen. On siis suositeltavaa, varsinkin Thaimaassa pidempään oleskelleille, palatessa syödä muutama viikko maitohappobakteeritabletteja jo ennen paluuta. (Persson 2008, 55.)

Yksi tavallisimmista sairauksista ulkomaalaiselle Thaimaassa on kuivuminen. Suuri riski saada nestehukka on olla juomatta tarpeeksi vettä. Vettä tulisi juoda päivän aikana yli 5 litraa, joista pari litraa mielellään mineraalivettä. Suola katoaa elimistöstä hikoillessa, joten ylimääräinen suola varsinkin alkumatkassa on tarpeen ruoan kanssa. (Persson 2008, 55.)

Omia ensiapulääkkeitä ripuliin ja nestehukkaan on hyvä ottaa mukaan sekä tietysti omat reseptilääkkeet. Reseptilääkkeitä kuljetettaessa maasta toiseen tulisi muistaa ottaa resepti mukaan mahdollisten tulliepäselvyyksien välttämiseksi kummassakin maassa.

Hyttysiä eli moskiittoja Thaimaassa on runsaasti. Niille tuntuu maistuvan erityisesti länsimainen veri. Nämä pienet porriäiset ovat oikea kiusakappale Thaimaassa. Moskiitot liikkuvat pääsääntöisesti öisin, sillä ne eivät pidä kuumasta ja auringon paisteesta. (Bergmann 2006, 54.) Thaimaan apteekeista löytyy hyttyskarkotesumutteita ja Thaimaahan lähtiessä voi jo Suomestakin ostaa karkotepullon mukaan. Puremiin ja kutinaan löytyy aptee-

keista voiteita ja hyvä paikallinen lääke on tiikeribalsami, joka auttaa kutinaan.

### **4.3 Viisumi**

Jokaiselta ulkomaalaiselta vaaditaan voimassaolevan passin lisäksi maahantuloviisumi sekä erikseen myönnettävä oleskelulupa, jos oleskelu Thaimaassa on tarkoitettu pysyväksi. Viisumia haetaan Suomen Thaimaan pääkonsulaatista Helsingistä. Viisumia tulisi hakea hyvissä ajoin ennen lähtöä. (Viisumi 2011.)

Maahantuloviranomaisten myöntämät viisumit ja oleskeluluvat koskevat ainoastaan maahan saapumista ja sallitun oleskeluajan pituutta. Mikäli henkilö aikoo työskennellä Thaimaassa, erilliset hakemukset on toimitettava työlupaviranomaisille. (Inkinen 1996, 74.)

Henkilön, jonka tarkoituksena on pitempiaikainen oleskelu, opiskelu tai työharjoittelu Thaimaassa, tulee hakea non-immigrant "ED" -viisumia. Oleskeluviisumi tyyppi "ED" yhdellä maahantulolla on voimassa 90 päivää ja monta maahantuloa yhden vuoden. Tämä tarkoittaa, että maahantulosi on tapahduttava viisumin voimassaoloajan sisällä. (Viisumi 2011.)

Viisumin umpeutuessa jatkoaikaa tulee anoa työntekopaikkakunnan Immigration -viranomaiselta tai poistua maasta ja anoa uutta viisumia toisesta maasta. Thaimaasta järjestetään "visarundeja" esimerkiksi Malesiaan, matkat kestävät muutaman päivän. Tämä on helpoin ja nopein tapa uusua viisumi, mutta matka on hieman uuvuttava.

### **4.4 Työlupa Thaimaassa**

Thaimaassa työskentelevä ulkomaalainen tarvitsee Thaimaan lain mukaan lähes poikkeuksetta työluvan. Työlupa tulee hankkia ennen työskentelyn aloittamista. Ulkomaalainen voi hakea työlupaa henkilökohtaisesti tai työnantaja voi tehdä sen hänen puolestaan. Työluvan hakijalla on oltava voimassa oleva oleskelupa Thaimaassa. Työlupa voidaan myöntää vain henkilön ollessa paikalla Thaimaassa. (Inkinen 1996, 78.)

Työluvan hakumenettelyn aikana työnteko on kielletty ja luvatta työskentelystä seuraa rangaistus. Thaimaan viranomaiset saattavat tehdä

tarkastuksia yrityksiin, joissa työskentelee ulkomaalaisia ja tarkastaa työlupien voimassaolot. Työluja on voimassa oleskeluluvan voimassaoloajan. (Inkinen 1996, 79.)

Työlujan saamiselle on muutamia ehtoja. Lupa voidaan myöntää, vain mikäli voidaan osoittaa, että työtehtävää ei voi hoitaa Thaimaan kansalainen. Työlupaa ei voida myöntää aloille, jotka ovat Thaimaan laissa määritelty ulkomaalaisilta suljetuiksi aloiksi. Työlujan myöntämisessä kiinnitetään huomiota yhtiön rekisteröidyn pääoman ja työntekijälle maksettavan palkan suuruuteen. Monet ulkomaalaiset sekä yritykset, joilla on ulkomaalaisia työntekijöitä, käyttävät työluja-asioiden hoitamisessa paikallista tai yrityksen omaa lakimiestä. Tämä ei tietenkään ole välttämätöntä, asiaa voi hoitaa myös henkilökohtaisesti. (Inkinen 2004, 79.) Palkatonta työharjoittelua ja opiskelua varten ei tarvitse työluja. Harjoitteluun tai vaihtoon lähtiessä tarvitaan kuitenkin voimassa oleva oleskeluluja.

## 5 THAIMAAN TYÖKULTTUURI

### 5.1 Uskonto mukana työelämässä

Uskonto, uskomukset ja henget ovat vahvasti mukana myös thaimaalaisessa työkulttuurissa. Viitaten aiemmin mainittuun "henkien taloon" (maan hengelle tai jumalalle omistettu alttari), tulee tämä myös pystyttää yritysten pihamaille. Suurimpia henkien taloja yleensä näkee hotellien ja liiketilojen edustalla. Henkien talon olisi hyvä olla hienompi kuin itse päärakennus, kultaa ja paljon koristeita. Uskotaan, että silloin henget asettuvat mieluiten siihen eivätkä itse päärakennukseen, henkien talosta henget vartioivat rakennusta ja pihaa. (Inkinen 1996, 24.) Henkien talojen uskotaan luovan taloudellista turvaa yritykselle. Hengiltä pyydetään ylennystä työssä tai esimerkiksi parempaa työpaikkaa.



KUVA 10. Yrityksen henkien talo ([www.kevinjames.wordpress.com](http://www.kevinjames.wordpress.com), 2008)

Ennen henkien talon rakentamista munkki laskee, missä kohtaa tonttia sen tulee olla ja milloin se on parasta pystyttää. Talon pystykseen liittyy sere-  
monia, suitsukkeita sekä erilaisia rituaaleja. Näitä rituaaleja ei missään  
nimessä saa unohtaa, sillä uskotaan, että muutoin henget saattavat pahoit-  
taa mielensä ja se toisi huonoa onnea yritykselle sekä sen työntekijöille.  
Henkien taloa ei saa siirtää neuvottelematta munkkien kanssa ja pitämättä  
siirtoseremoniaa. (Hupli 2004, 51.) Jos yritys on jo toiminnassa ja henkien  
taloa ei ole pystytetty, thaimaalaiset työntekijät syyttävät kaikesta pa-  
hasta sattuneesta henkien suututtamista. Vaikka kyseiset rituaalit  
saattavat länsimaalaisista tuntua oudoilta, ovat nämä tapahtumat hyvin tär-  
keitä jokaiselle thaimaalaiselle ja heidän uskomukselleen, että näin  
edistetään yrityksen menestymistä.

*"Monet länsimaalaiset eivät ymmärrä paikallisia tapoja ja uskomuksia. Näis-  
tä aiheutuu paljon ongelmia joillekin. Samahan koskee jokaista maata, missä  
uskonto on todella vahvasti esillä ihmisten arjessa." (Henkilö 3)*



KUVA 11: Budha-alttari Aava Resort & Spa:ssa (kuva: Mira Kuusela, 2010)



KUVA 12: Esimiesten siunaus (kuva: Mira Kuusela, 2010)

Uskonnollisia rituaaleja on monenlaisia thaimaalaisten uskomusten mukaan. Yrityksessä yleensä jokainen vanhempi sekä ylempiarvoisempi henkilö "kastetaan" ja siunataan. Kasteen antaa jokainen työntekijä ylempänä olevalle henkilölle kasteen heidän päälakensa siunatulla vedellä. Tämän uskotaan tuovan varakkuutta, onnea sekä menestystä yritykselle. Thaimaalaisen kutsuesassa länsimaalaisen osallistumaan rituaaleihin tulisi ottaa suurella kunnioituksella, eikä missään nimessä kieltäytyä.

## 5.2 Thaimaan liiketavat

Thaimaan liike-elämän keskus on maan pääkaupunki Bangkok. Nykypäivän Bangkok modernisoituu nopeasti ja liike-elämän säännöt ovat yhä kansainvälisemmät. On kuitenkin hyvä pitää mielessä maan historiallinen tausta länsimaisesta kolonialismista vapaana maana. Thaimaan liikekulttuuri ei periydy muilta siirtomaavalloilta vaan on kehittynyt itsenäisesti sellaiseksi kun se tänä päivänä on. (Inkinen 1997, 36.)

*"Jos aikoo investoida Thaimaahan pitää muistaa että kaikenlainen huijaus, väärennys ja lahjustoiminta on erittäin yleistä (etenkin ulkomaalaisin kohtaan). Tärkeää on ensimmäisenä hankkia hyvä lakimies." (Henkilö 1)*



KUVA 13. Bangkok (www.bestbangkokdeals.com, 2011)

Thaimaassa liike-elämä perustuu hyvin suhteisiin. Kylmä ja steriili liikesuhde ei ole maan tapa. Ystävyysverkostoa kannattaa alkaa rakentaa heti ensitapaamisesta lähtien ja panostaa ystävyysuhteisiin katkeamatta. Ystävyysuhteesta tulee usein luotettavan liikesuhteen tae, josta voi myöhemmin olla arvaamaton apu. (Inkinen 1997, 36.)

### **5.3 Thaimaalainen työelämässä**

Voisi olettaa, että suurista kulttuurieroista huolimatta länsimaalainen tekee työnsä samoin tavoin Thaimaassa kuin kotimaassa. Tämä on kuitenkin väärä oletus. Thaimaahan töihin lähtiessä ensisijainen muistisääntö on, että asioita ei tehdä samalla tavalla kuin kotimaassa on totuttu tekemään. (Hupli 2004, 50.)

Thaimalaisilla on oma tyyliensä tehdä töitä, eivätkä he tule sitä helposti muuttamaan. Ei tule ajatella, että "lähdetään heille opettamaan, miten asiat hoidetaan". Tämän kaltainen menettely johtaa hyvin nopeasti hankaluuksiin koko työyhteisön kanssa. (Hupli 2004, 50.)

*"Thaimaalainen ajattelumalli ei salli ulkomaalaisten "tietävän" asioita paremmin. Jos länsimaalainen neuvoo thaita, thai ei muuta ajatuksiaan vaan uskoo vanhoihin malleihin."* (Henkilö 4)

Työympäristössä thaimaalaisten luottamus ja kunnioitus tulee ansaita ja joskus tämä saattaa olla kovankin työn takana. Ansaittua kunnioitusta tulee myös muistaa pitää yllä, sillä sen voi muutoin menettää hyvinkin nopeasti.

*"Only problem was in the begging to get the older male staff to listen to you and make them take a order for a younger, female, western manager. You have to earn your respect and the staff will follow."* (Henkilö 5)



KUVA 14: Aava Resort & Spa:n henkilökunta (kuva: Mira Kuusela, 2010)

Menestykseen työelämässä tulisi koettaa etsiä seikkoja, joita thaimaalaisista työtavoista voisi soveltaa omaan käyttäytymiseen. (Hupli 2004, 50.) Thaimaalaisen nähtyä länsimaalaisen todellisen panostuksen ymmärtää, keitä he ovat, mitä he tuntevat ja kuinka he työskentelevät, he ovat anteeksiantavaisempia ulkomaalaisen tehtyä vakavampikin erehdys. Näin thaimaalaiset voivat myös olla ahkerampia ja motivoituneempia työskentelemään länsimaalaisten kanssa. (Holmes & Tangtongtavy 1997, xiii.)

*"They are great if you are fare square, they have much more respect for each other and for the managers that I have been used to before in other countries. They love to give service and smile, they make the work team in to a family feeling and always help each other."* (Henkilö 5)

## 5.4 Hierarkia

Thaimaalaisessa yhteiskunnassa jokaisella on hyvin tarkoin määritelty paikkansa eli Thaimaassa vallitsee tiukka hierarkia. Kun ihmiset tapaavat ensimmäisen kerran, he pyrkivät heti selvittämään, onko kanssaihminen arvojärjestyksessä hänen ylä- vai alapuolellaan. Käyttäytyminen ja kielenkäyttö riippuvat tuosta tiedosta. Hierarkioiden selvittämiseksi vaihdetaan tapaamisen aluksi käyntikortit: yrityksen nimi ja korttiin painettu titteli ratkaisevat henkilön aseman. (Pukkila 2002, 156.) Virka-asema, tulo- taso, perheen asema, varallisuus, ikä, sukulaisuussuhde - kaikki ne vaikuttavat.

Jutellessa thaimaalaisen kanssa hänen päällekyviltä vaikuttavat kysymyk- sensä vanhemmistasi, varallisuudestasi, iästäsi ja ammattinimikkeestäsi johtuvat hänen tarpeestaan luokitella tapaamansa henkilö. Yleensäkin tasa- arvon käsite on hyvin vieras aasialaisessa kulttuurissa. Ravintolassa asiakas on aina ylempänä tarjoilijaa, vaikka olisikin nuorempi. Mentäessä vierailulle thaimaalaisen kotiin, hänen vanhempansa ovat sinun yläpuolellasi ikänsä vuoksi. Thaimaassa ravintolalaskua ei koskaan jaeta, vaan ylimpänä hierarki- assa oleva maksaa aina kaiken. (Hupli 2004, 51.)

Istuvan aikuisen henkilön ohi kuljettaessa näkee alempana olevan henkilön kävelevän kumarassa. Tapana on, että vartaloa tulisi "alentaa", kun kuljetaan istuvan aikuisen ohi ja varsinkin, kun kyseessä on itseään ylempään statuksen omaava henkilö. Virallista kunnioitusta osoitetaan siten, että oma pää ei saa olla korkeammalla kuin istuvan pään, mutta jo pienikin kumarrus, pään laske- minen, osoittaa, että tavasta ollaan tietoisia ja tätä arvostetaan suuresti. Tapana ei ole kuitenkaan kumartaa alemman statuksen omaaville henkilöille. (Inkinen 1996, 27.)

Työkulttuuri Thaimaassa on selkeästi hierarkkisempaa ja valta keskit- tyneempää kuin esimerkiksi Suomessa. Jokaisella on oma paikkansa yrityksessä, johtajat yläpuolella ja alemmat työntekijät alapuolella. Saman- arvoiseksi asettuminen jokaisen henkilökunnan kuuluvan kanssa ei Thaimaassa ole tapana. (Inkinen 1996, 88.) Tavallista on, että työtehtävät aloitetaan vain pomon määräyksestä, luova ideointi ja oma-aloitteisuus on harvinaisempaa. Vanhempia työntekijöitä kunnioitetaan poikkeuksetta nuoria enemmän. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että ylennyksen saa useimmiten vanhempi työntekijä.

Jokainen on jonkun yläpuolella tai alapuolella ja näin esimerkiksi todellisten ystävyys-suhteiden luominen keskenään samanarvoistenkin ihmisten kesken

on vaikeaa. Sosiaalisen aseman tärkeydellä ei haluta osoittaa omaa paremmuutta tai kerätä sosiaalisia etuuksia vaan paremminkin löytää oma paikkapaikkansa sosiaalisessa kanssakäymisessä ja osata käyttäytyä sen mukaisesti. (Inkinen 1996, 42.)

Thaimaalaista työtoveria voi olla hankala saada tekemään toivottua edes kauniisti pyytämällä, jos olet työyhteisössä alempana. Thaimaalainen voi ajatella, että pyyntö ei koske häntä, sillä olisi ala-arvoista ottaa neuvoja vastaan häntä alempana olevalta henkilöltä.

Yhteisöllisissä maissa valta on keskittynyt johdolle ja organisaatiot ovat hierarkkisia. Tämän vuoksi yhteisöllisen kulttuurin edustaja saattaa odottaa johtajaltaan auktoriteetin mukaista itsevaltaista ja holhoavaa käytöstä työpaikalla, kuten esimerkiksi selvää käskynantoa ja työnteon tarkkaa ohjausta. Kontaktit ovat yleensä muodollisia ja kohteliaisuus on arvossaan. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2009e.)

Statuksen merkitys ei liity pelkästään siihen, oletko johtaja. Jokaisella työntekijällä tulee olla tarkoin määritelty työnimike ja työnkuvaus, mitä tähän työnkuvaukseen ei liity ei tarvitse eikä edes saisikaan tehdä. Jos henkilö on hotellissa vastaanottovirkailijan tehtävissä ja näkee kävellessään maassa roskan, ei hän voi sitä poimia, jos siivoaminen ei ole kuulu hänen työnkuvaukseensa. Jos kuitenkin vastaanottovirkailija päättäisi poimia roskan ja siivoajaksi nimitetty henkilö tämän näkisi, saattaisi hän pahoittaa mielensä. Tässä tapauksessa ns. siivoajan reviirille olisi astuttu ja tehty hänelle kuuluva työ häneltä kysymättä.

## **5.5 Länsimaalainen työntekijä Thaimaassa**

”Länsimaalaiset johtajat kokevat usein turhautumisen tunteita thaimaalaisten alaistensa kanssa, koska asioiden lähestymistapa ja kuinka tärkeinä tietyt asiat koetaan, ovat hyvin erilaisia näiden kahden ryhmän välillä. Thaimalaiset alaiset eivät koskaan esitä eriäviä mielipiteitä johtajiensa kanssa. Tämä johtuu siitä, ettei thaimalaisessa yhteiskunnassa ylempiarvoisen mielipidettä tule koskaan asettaa kyseenalaiseksi. Näin ollen kun länsimaalainen johtaja on esittänyt mielipiteensä ja kukaan ei ole esittänyt vastakkaisia mielipiteitä, hän kokee, että asia on sovittu. Kun sitten mitään ei tapahdukaan, hän kokee, että thaimalaiset ovat pettäneet hänet antamalla lupauksensa asioiden hoitamisesta. Vaikka vastaukseksi saisikin päännyökkäyksen ja kyllä vastauksen, merkitsee se sitä, että thaimaalainen on kyllä kuullut sanottavasi. Toisaalta, jos asiat eivät ole edenneet mihinkään, se ei

välttämättä tarkoita sitä, että thaimaalaiset eivät ole hyväksyneet mielipidettäsi. Asia on voinut yksinkertaisesti unohtua". (Hupli 2004, 52.) Voi myös olla, että thaimaalainen ei ole ymmärtänyt kerrottua ja kasvojen menettämisen pelossa hän ei kysy tarkempia ohjeita työn tekemiseen.

*"Olet saanut vastauksen kyllä ja todellisuudessa on tarkoitettu eitä." (Henkilö 4)*

*"Useat asiat täytyy vaatia tapahtuvaksi puolen vuoden ajan joka päivä ennenkuin ne tapahtuvat." (Henkilö 4)*

Oma kohtainen kokemukseni oli seuraavanlainen: Pyysin hotellin pizzerian lähettiä viemään tilatun pizzan vieressä asuvalle asiakkaalle, varmistaen hänelle useaan otteeseen keitä asiakkaat ovat, heidän asuntonsa sijainnin sekä rahastuksen hoidon. Pizzalähetti teki työtä käskettyä ja palatessaan varmistin, että työ oli tehty ohjeiden mukaisesti ja rahat oli vastaanotettu oikein. Lähetti kertoi saaneensa rahat ja hoitaneensa asian. Hiukan myöhemmin kuulin sivusta, kuinka lähetti puhui pizzan maistuneen hotellinomistajille. Selvisikin, että lähetti oli vienyt pizzan hotellinomistajille, jotka asuivat pizzan tilanneiden asiakkaiden vieressä. Iloisesti yllättyneenä omistajat olivat ottaneet pizzan vastaan ja syöneet sen hyvällä ruokahalulla. Rahaa ei myöskään ollut vastaanotettu pizzan viennistä, toisin kuin pizzalähetti kertoi. Asiakkaalle kuitenkin tehtiin uusi pizza ja pidin parempana viedä sen heille itse.

*"Länsimaalaisen on vaikea ymmärtää thaimaalaisten hitautta ja usein eittäin vaikeaselkoista ajatusmaailmaa." (Henkilö 3)*

*"Thaimaalaiset ovat työntekijöinä kuin lapsia. Työntekijöiden tyytyväisyys on tärkeintä ja vaikuttaa erittäin paljon työmoraliin. Thaimaalaiset eivät yleensä mieltä asioille seurauksia ja voivat epätyytyväisina toimia arvaamattomasti." (Henkilö 1)*

## 5.6 Ennakkoluulot

Thaimaata ei kutsuta turhaan hymyn maaksi. Usein tuntuu, että thaimaalaiset hymyilevät aina. Kannattaa kuitenkin muistaa, että hymyllä voi ilmaista useita eri asioita ja tunteita. Hymy voi ilmaista iloa tai huvittuneisuutta, mutta aivan yhtä hyvin myös pahoittelua, hämmennystä tai noloutta. Hymyllä kuitataan pienet epämukavuudet tai ikävät tapahtumat, oli kysymyksessä sitten vahingon tai ikävyyden aiheuttaja tai sen kohde. Hymyillen myös kiitetään. (Inkinen 1996, 26.) Hymyn mystiikka saattaa länsimaalaisessa herättää ristiriitoja thaimaalaisten aidosta ystävällisyydestä.

Thaimaalaisilla on välttämättäkin ennakkoluuloja länsimaalaisia ihmisiä kohtaan, onhan välimatka Euroopasta Aasiaan pitkä. Thaimaalaiset pitävät tiukasti yhtä ja varsinkin työyhteisössä on länsimaalaisen vaikea saada täysin heidän luottamuksensa ja päästä sisään tähän yhteisöön. Etenkin länsimaalaisessa yrityksessä thaimaalaiset saattavat kokea länsimaalaisen etuoikeutetuksi eivätkä he välttämättä kohtele länsimaalaista samoin tavoin kuin thaimaalaisia työtovereitaan. Aivan niin kuin thaimaalaisen sopeutuminen länsimaihin, saattaa länsimaalaiselle Aasiassa olla pysäyttävä kokemus olla ainoa erinäköinen, ainoa valkoihoinen, se, jonka tekemiset kaikki huomaavat ja jonka kaikki tuntevat.

Thaimaalaisilla saattaa olla ennakkoluuloina länsimaalaisia kohtaan länsimaalaisten rikkaudet, "valkoihoinen" koetaan yleensä varakkaaksi henkilöksi ja tämä aiheuttaa myös tavaroiden hintojen nousua länsimaalaisten ostosreissulla. Markkinoilla saattaa pussi sipulia maksaa länsimaalaiselle 100 bathia ja thaimaalaiselle 20 bathia. Tämä johtunee myös osittain siitä, että länsimaalaiset tunnetaan kovina "tinkijöinä" ja länsimaalaiset näkevät Thaimaana, jossa tinkiminen on mahdollista.

*"ÄLÄ IKINÄ LAITA MITÄÄN OMAISUUTTA TYTTOYSTÄVÄN, VAIMON TAI VASTAAVAN NIMIIN. RAHA ON RAKKAUTTA AASIASSA."*  
(Henkilö 4)

Thaimaalaiselle, joka ei ole vierailut länsimaissa, voi olla vaikea selittää länsimaalaisten palkkojen suuruutta thaimaalaisen palkkoihin verrattuna. He eivät välttämättä käsitä, että myös länsimaissa ruoka, matkustaminen, asuminen ja muut sellaiset maksavat hyvin paljon enemmän.

*"Alemmissä sosiaaliluokissa ei oikein hyväksytä länsimaalaisia yleensäkään. Useimpien luulo on, että meillä on rahaa loputtomasti, mikä aiheuttaa ongelmia silloin tällöin."* (Henkilö 3)

Ennakkoluulojen välttämiseksi tulisi jokaisessa yrityksessä muistaa yhdenvertaisuus. Thaimaalainen johtaja saattaa kohdella thaimaalaisia työntekijöitään paremmin yhteydessä vuoksi. Myös länsimaalainen johtaja saattaa kohdella erilalla länsimaalaisia kuin thaimaalaisia työntekijöitään, sillä myös länsimaalaiset yhdessä herkästi rakentavat oman verkoston ulkomaalaisessa yrityksessä. Sorainen (2007, 185) kertoo kirjassaan, että jos työpaikalla esiintyy syrjintää, siitä eivät kärsi vain sen kohteeksi joutuvat, vaan koko työyhteisö ja organisaatio. Syrjintä ei vaikuta ainoastaan työntekijöiden hyvinvointiin vaan myös työyhteisön yhdessä saavuttamaan tulokseen.

Ennakkoluuloja saattaa esiintyä myös, siitä, että Thaimaa tunnetaan seksiturisminsa vuoksi. Kuitenkin prostituutio on Thaimaassa vain pieni osa yhteiskuntaa. Näin ollen on selvää, ettei kaikkia naisia tule yhdistää prostituoituihin. Maksulliset naiset työskentelevät tietyillä alueilla ja muualla naisiin tulee suhtautua kunnioittavasti. Muunlainen käytös loukkaa thaimaalaista naista suuresti. (Inkinen 1996, 29.)



KUVA 15. Thaimaalainen (www.cringel.com, 2007)

## 6 TYÖKULTTUURIEN EROAVAISUUDET

### 6.1 Thaimaalainen työympäristö

"Luonteenpiirteet, joita thaimaalaiset arvostavat ovat ystävällisyys, ante-liaisuus ja tyyneys. Sellaiset seikat kuin täsmällisyys ja vastuunkantaminen eivät ole kovin luontaisia asioita heille ja tämä usein aiheuttaa ristiriitoja ja ongelmia länsimaalaisten ja thaimaalaisten välille, silloin kun he työskentelevät yhdessä. On erittäin yleistä, että thaimaalainen tulee myöhässä sovittuihin tapaamisiin tai joskus jopa jättää kokonaan tulematta, mutta unohtaa ilmoittaa siitä toiselle osapuolelle." (Hupli 2004, 50.)

*"Suurin ero on, että Suomessa työntekijälle annetaan vastuuta ja työntekijä haluaa vastuuta. Thaimaalainen ei osaa tehdä mitään päätöksiä itse ja jos tekee, se yleensä menee totaalisen väärin. Suurin puute on koulutukseen liittyvä tapa, jolla thaimaalaisia nuoria opetetaan vielä yliopistossakin. Tämä on täysin väärä, eikä kannusta itsenäiseen ajatteluun/toimimiseen."*  
(Henkilö 4)

*"Sometime is hot and frustrating that things takes longer time than promised (Thai time) or that you have repeat yourself because the language."*  
(Henkilö 5)

### 6.2 Yhteisöllisyys



Thaimaalaisessa yhteiskunnassa perheen hyvinvointi on yhtä tärkeä kuin yksilön hyvinvointi. Yhteisöllisessä kulttuurissa perheeksi käsitetään laaja perhe, johon kuuluu sukulaisia useammasta polvesta. Perheen jäsenet ovat aineellisesti ja henkisesti riippuvaisia toinen toisistaan. Pidetään itsestään selvyytenä, että koko perhe osallistuu vähempiosaisten perheenjäsenten hyvinvoinnin ylläpitämiseen. (Väestöliitto 2011.)

KUVA 16. Lapset tervehtivät (www.andamandiscoveries.com, 2006)

Yhteisöllisyys Thaimaassa tulee esille esimerkiksi heidän kyvyttömyydessään sanoa "ei" ja osaamattomuus ennakoida aikarajat ja aikataulut. Tämä on kulttuurisidonnainen piirre, joka johtuu kasvojen menettämisen pelosta. (Sinkkonen 2008, 65.)

Thaimaalaiset eivät halua nolata itseään, vanhempia ihmisiä tai kollegoita

- viestimällä, että he eivät tiedä tai ymmärrä jotakin joka heidän pitäisi tietää tai ymmärtää
- kritisoimalla jotakin suoraan heidän läsnä ollessaan
- vastaamalla kyllä pyyntöön tai tehtävään, vaikka tietäisivät, etteivät pysty siitä suoriutumaan eli tässä tapauksessa vältetään epäkohteliaisuuksia

*"Thaimaalaiset ovat iloisia, sosiaalisia ja yhteenkuuluvuuden tunne toisten työntekijöiden kanssa erittäin tärkeää. Erittäin osaavia, mutta vaativat paljon opastusta" (Henkilö 4)*

Jokaisen oletetaan käyttäytyvän roolimallien mukaisesti. Harmonian säilymistä yhteisössä pidetään yksilön henkilökohtaisia oikeuksia tärkeämpänä. Vanhempia ja muita korkeammassa asemassa olevia kunnioitetaan, eikä heidän sanomisiaan tai tekemisiään kyseenalaisteta. Omavaltainen käytös voi johtaa yhteisöstä pois sulkemiseen. (Väestöliitto 2011.)



KUVA 17: Thaimaalainen kimppakyyti (kuva: Mira Kuusela, 2010)

## 6.3 Henkilöstö

Thai-kielen sana "ngan" merkitsee sekä työtä että kutsuja. Kaikki tämä heijastuu myös ihmisten asenteisiin työtä tehdessä. Työ ei Thaimaassa ole vain keino ansaita rahaa vaan työpaikalla pitää myös viihtyä. Tämä on monelle ulkomaalaiselle vaikea asia käsittää. Työn ohessa saatetaan hyvinkin uppoutua syvällisiin keskusteluihin esimerkiksi edellisen päivän tapahtumista, ystävän häistä tai vaikkapa ruuasta. Keskustelu saattaa jatkua koko työpäivän ja kii-reellisetkin työtehtävät saattavat jäädä tekemättä. Lounaan syöminen on thaimaalaiselle huomattavasti suurempi tapahtuma kuin länsimaalaiselle. Thaimaalaisista on mukava syödä isommalla joukolla, yksin se olisi varsin tylsää. (Hupli 2004, 50.)

Harva thaimaalainen työntekijä on onnellinen työssään, jos se tarjoaa ainoastaan rahallista kannustusta eikä ole ollenkaan "hauskaa". (Inkinen 1996, 87) Tämä kulttuuriero on länsimaalaiselle työntekijälle positiivinen ja siihen on helppoa lähteä mukaan. Tämä kulttuuritapa pitäisi osittain ehdottomasti ottaa käytäntöön myös länsimaissa, jotta työnteko sujuisi jouhevammin ja että työntekijät viihtyisivät työyhteisössä paremmin. Thaimaassa tähän tiettenkin myös kuuluu dramatiikkaa sillä "selän takana puhuminen" kuuluu jokapäiväiseen elämään. Tämä saattaa joskus aiheuttaa negatiivista ilmapii-riä työyhteisössä sekä kitkaa työntekijöiden välille.

*"Yhteisöllisyys on tärkeä, mutta se aiheuttaa myös konflikteja henkilökunnan välille." (Henkilö 4)*

Vaikka työnteko saattaa länsimaalaisesta tuntua hauskalta ja rennolta, on se osittain uuvuttavaa. Thaimaalaiseen työkuulttuuriin kuuluu pitkät työpäivät sekä -viikot. Yleensä yksi päivä viikosta on vapaapäivä ja muina päivinä saatetaan tehdä jopa yli kymmenen tunnin päiviä. Työ uuvuttaa myös ilmaston kuumuuden takia. Länsimaalaisen tuleekin muistaa juoda paljon myös työpäivän aikana, pitää taukoja ja välttää pitkäaikaista oleskelua ulkona ja vilvoitella välillä ilmastoiduissa tiloissa.

Henkilökunnan huomioiminen thaimaalaisessa työkuulttuurissa on erittäin tärkeää. Thaimaassa ulkomaalaiset ovat usein kokeneet vaikeaksi saada paikallisen henkilökunnan motivoitumaan työhön ja pysymään samassa työpaikassa pidemmän ajan. (Inkinen 1996, 87.) Työntekijät Thaimaassa odottavat työstään tunnustusta. Tärkeää on pitää työntekijät motivoituneina kehumalla heitä ja muistamalla henkilökuntaa esimerkiksi tarjoamalla uudenvuoden illallinen, juhlia sekä muita virikkeitä.

*"Thaimaassa työskenntelyn suurimmat haasteet ovat henkilöstöhallinnassa, asioiden organisoinnissa ja tehokkuuden lisäämisessä. Työkulttuuri on paljon tunnepohjaisempaa ja tärkeintä on pitää hyvä perheyhteisöllinen ilmapiiri."* (Henkilö 1)

Thaimaalaiset pitävät tärkeänä, että yritys tarjoaa henkilökunnalleen työasun. Henkilökunta katsoo työasun olevan palkanlisä, joka säästää heidän varojaan vaatteiden hankinnassa. (Inkinen 1996, 87.) Thaimaalaiset viihtyvät työasuissaan. Tavallinen valkoinen pikee t-paita yrityksen logolla saattaa thaimaalaiselle olla niin hieno asustus, että sitä mielellään pidetään myös vapaa-aikana. Mikä voisikaan olla parempaa mainontaa yritykselle. Työasuja myös pidetään ja pestään hyvin. Työasu luo työpaikalle yhtenäisyyden tunnetta ja se katsotaan myös statussymboliksi.

### 6.3.1 Kärsivällisyys työelämässä

Thaimaassa arvostetaan kärsivällisyyttä ja rauhallista käytöstä. Rauhallisuus tulisi säilyttää kaikissa tilanteissa. Sanotaankin, että mikäli menetät tyyneyden, menetät kunnioituksen. Niitä, jotka pystyvät pitämään "viileän mielen", ihailaan ja taas "kuumamielisiä" ihmisiä halveksitaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, ettei malttia saa menettää missään tilanteessa. (Inkinen 1996, 26.)

*"Thaimaassa ei saa menettää malttiaan missään tilanteessa. Mikäli ei osaa pysyä rauhallisena tilanteessa kuin tilanteessa ei tule pääsemään pitkälle Thaimaassa."* (Henkilö 1)

Thaimaalaisen irtisanoutuessa työstä, saattaa hän vain seuraavana päivänä jättää tulematta työpaikalle, eikä kukaan ole tietoinen hänen aikovan lopettaa työtänsä eikä hän myöskään ole ilmoittanut asiasta kenellekään.

*"Työt lopetetaan ilman ennakoilmoitusta, ei vaan ilmestytä enää aamulla töihin."* (Henkilö 4)

Tämänkaltaisessa tilanteessa saattaa länsimaalaisen johtajan kärsivällisyys olla hyvinkin koetuksella.

Suoran kritiikin välttäminen on tärkeää myös työympäristössä ja oman henkilökunnan tai kenen tahansa thaimaalaisen kanssa. Inkisen (1996, 88) mukaan seuraavat ohjeet linjaavat yleisesti, miten kritisoida:

1. Vältä esittämästä tietylle henkilölle tarkoitettua kritiikkiä muiden kuullen, tapaa henkilö kahden kesken.
2. Varaa keskustelulle sopiva aika, ei silloin kun suututtaa.
3. Yhtä negatiivista kommenttia kohden tulisi miettiä "kymmenen" positiivista.
4. Jos mahdollista, esitä kritiikki ehdotusten muodossa. Muista diplomaattia ja suoran kritiikin välttäminen.
5. Säilytä ystävällinen asenne ja mahdollisesti tarjoa kahvit keskustelun aikana.

### 6.3.2 Käyttäytyminen

Työelämässä thaimaalaisille unohtaminen on hyvin useasti sopiva syy selittää, miksi asiat eivät ole edenneet mihinkään. Thaimaalaiset ajattelevat, että jos he sanovat unohtaneensa jonkin asian, heitä ei voi syyttää siitä, ettei asia ole tullut tehdyksi. He eivät halua tehdä jotain asiaa, mutta tätä ei voi sanoa, koska määräys on tullut ylemmältä taholta. Kun thaimaalainen ilmoittaa unohtaneensa asian, ei heitä voida syyttää asioiden tahallaan tekemättä jättämisestä. (Hupli 2004, 52.)

"Toinen tapa, jolla useasti selitetään passivisuutta, on päänsärky. Tämä voi tarkoittaa todellista kipua, mutta useimmiten se merkitsee, että asian eteenpäin vieminen on syystä tai toisesta liian raskas urakka. Koska asia tuo päänsärkyä, se on parempi jättää tekemättä." (Hupli 2004, 52.)

Thaimalaisen vastaanottaessa työtehtävä hän lupautuu hoitamaan tehtävän. Jos kuitenkin tehtävä osoittautuu liian hankalaksi suorittaa, ei thaimaalainen välttämättä tätä asiaa voi myöntää. Esimerkiksi omiin kokemuksiini pohjautuva kokemus, kun yrityksessä länsimaalainen johtaja pyytää thaimaalaista järjestämään syntymäpäiväjuhlat asiakkaalle, aikaa on kaksi viikkoa. Tilattavana on kakku sekä viihdykkeitä lastenkutsuja varten. Kahden viikon aikana thaimaalainen huomaa liian hankalaksi saada viihdykkeitä järjestettyä, tästä turhautuneena hän luovuttaa. Länsimaalaisen kysyessä, miten tilaukset sujuvat, thaimaalainen vastaa, että hienosti. Kuitenkin syntymäpäivien lähestyttyä thaimaalainen edellisenä päivänä ilmoittaa, että hän ei ole saanut mitään tilattua kutsuja varten. Tässäkin tapauksessa turhautuminen on turhaa, sillä thaimaalainen ei ole voinut myöntää olevansa kykenemätön hoitamaan asiaa. Ei edes kertomaan asiasta silloin, kun vielä olisi ollut mahdollista siirtää tehtävä toiselle tai auttaa häntä järjestelyissä. Tämä tapa eroaa suuresti länsimaalaisesta työkulttuurista ja voisi olla perusteena

työntekijän erottamiselle. Esimiehen tulisi yrittää tässäkin tapauksessa muistaa kärsivällisyys ja rauhallinen käytös palautteen antamisessa.

### 6.3.3 Kommunikointi

"Thaimaalaiset eivät vastaa mielellään kieltävästi. Jos thaimaalaiselta kysyy "ymmärrätkö", hän vastaa "kyllä", vaikka ei ymmärtäisikään asiaa tai kieltä, jolla kommunikoidaan. Kieltävä vastaus olisi suora kasvojen menetys. Kysymykset tulisi muotoilla niin, ettei odotettu vastaus ole kyllä tai ei." (Inkinen 1996, 41.)

Kun ongelmia syntyy länsimaalaisen esimiehen ja thaimaalaisen alaisen välillä tai thaimaalaisille keskenään, olisi aina parasta konsultoida jonkun vanhemman thaimaalaisen johtajan kanssa. Länsimaalaisen on vaikea ymmärtää kaikkia thaimaalaisen kulttuurin eri vivahteita. Ristiriitatilanteet tulisi selvittää niin, ettei kukaan menetä tilanteessa kasvojaan. Tai jos kasvonsa joutuu menettämään, sen tulisi olla minimaalista.

*"Thaimaalaisilla on aina ongelmia, joita valitettavasti joutuu selvittämään heidän puolestaan. Yleensä ongelmat johtuvat henkilökohtaisista välienselvittelyistä toisten thaimaalaisten kanssa. Monesti ongelmat syntyvät thaimaalaisten välisestä valtataistelusta, jolloin toisia yritetään mustamaalata näyttääkseen itse paremmalta. Isot palkkaerot aiheuttavat helposti kateellisuutta ja kitkaa ihmisten välillä." (Henkilö 1)*

*"Omistajalle ei haluta kertoa mitään negatiivisia asioita, vaan niitä ennemmin peitellään, koska pelätään että viestin tuoja ammutaan." (Henkilö 4)*

Thaimaalaiset alaiset eivät mitä todennäköisimmin tule asettumaan vastustusten länsimaalaisen johtajan kanssa, siis mistä voi tietää, onko thaimaalaisen ja länsimaalaisen välillä ongelmia. Yleensä tällaisessa tilanteessa thaimaalainen osoittaa vihamielisyyttään eleillään ja passiivisuudellaan. Thaimaalaisten välttäessä katsekontaktia se osoittaa, että he ovat vihaisia. Kaikesta huolimatta he saattavat tervehtiä kohteliaasti paikalle tullessaan. (Hupli 2004, 60.)

Asioista päättäminen poikkeaa suuresti länsimaalaisista tavoista. Thaimaalainen yhteiskunta on luokkayhteiskunta ja johtaja yrityksessä on ylempänä arvoasteikolla joka suhteessa. Suomessa monessa yrityksessä asioista keskustellaan yhdessä ja sen perusteella tehdään ratkaisut. Jokaisella, joka osallistuu keskusteluun, on mahdollisuus ilmaista mielipiteensä, mikä saattaa täysin erota johdon mielipiteestä. Näin ei ole Thaimaassa, johtaja yksinker-

taisesti tekee kaikki päätökset. Yrittäessä saada mielipidekeskustelua aikaan, pitävät thaimaalaiset tilannetta hyvin outona ja ehkä ajattelevat, että ylempänä olevalla henkilöllä ei ole kykyä toimia asemansa mukaisesti. (Hupli 2004, 57.)

*"Thaimaassa tulee olla: hienotunteinen, pitkäjänteinen, hyvin holhoava.  
Ei saa olla: hyökkäävä, temperamenttinen, liian nopea käänteissään."  
(Henkilö 3)*

Kokouksissa ja palavereissa länsimaalaisen johtajan ei tarvitse seurata perinteistä thaimaalaista tapaa, mutta tulisi varautua siihen, etteivät kokoukset tule olemaan samanlaisia kuin kotimaassa. Länsimaalainen johtaja tulee helposti huomanneeksi, ettei palavereissa juuri esitetä kysymyksiä, ehdotuksia saatikka kritiikkiä, varsinkin jos kokoukseen osallistuu paljon eri "statuksen" omaavia henkilöitä. Tällöin "alemman portaan" henkilöt ovat luultavasti koko ajan hiljaa. (Inkinen 1996, 40.)

Ongelmana thaimaalaisessa työkuulttuurissa on, että thaimaaliset erittäin harvoin ilmaisevat tyytymättömyytensä työhönsä. Voi päällisin puolin näyttää siltä, että kaikki on kunnossa. Tyytymättömyyden taustalla voi esimerkiksi olla palkka, jonka työntekijä katsoo pysyneen muuttumattomana liian kauan. Palkkaa ei pyydetä lisää tai muustakaan ongelmasta ei kerrota. Pienikin palkankorotus uudessa työpaikassa riittää monesti työpaikan vaihtoon. Työtä thaimaalaiset yleensä vaihtavatkin tiuhaan tahtiin. Koulutettujen henkilöiden työvoimapula aiheuttaa osaltaan nopeaa vaihtuvuutta työpaikoilla.

# THAIMAALAISTEN LAMPUNVAIHTO

Kuinka monta thaimaalaista tarvitaan vaihtamaan lamppu?

Toy työskentelee hämärässä huoneessa puolisen vuotta vaihtamatta lamppua, koska asia ei kuulu hänen toimenkuvaansa, ja nukkuu työtuolissaan joka työpäivän kaksi viimeistä tuntia, kun tulee liian pimeää.

Lek havaitsee ongelman ja tekee päätöksen lampun vaihtamisesta.

Aed allekirjoittaa ja leimaa päätöksen.

Nu ja Manee lopettavat yhdessä Toyn kanssa työt kokonaan tältä päivältä ja lähtevät juopottelemaan, koska työpaikalta on nyt todistettavasti palanut lamppu ja työnteko on siten käynyt mahdottomaksi.

Mong antaa Aed'n leimaamaa vaihtopäätöstä varten Chaalle rahat lampun ostoon.

Pui sattuu kuulemaan asian vierestä ja soittaa serkulleen Nohp'ille, että nyt olisi tarvetta lampulle.

Nohp juoksee ulos kodistaan, levittää kadulle maton ja avaa siihen lamppukaupan.

Pui kertoo Chaalle, että lamppu kannattaa ostaa hänen tuntemaltaan luotettavalta Nohp'ilta, jolla on kauppa lähistöllä, ja antaa ohjeet.

Gun tarjoaa Chaalle edullisia tuk-tuk -palveluita, kun tämä lähtee ostamaan lamppua Nohp'ilta.

(Tässä vaiheessa Gunin kuljettama tuk-tuk eksyy ja pysäytetään. Suojeluraha lankeaa maksettavaksi, koska on syllistytty liikennerikkeeseen: tuk-tukista on palanut lamppu, mutta sitä ei ole vaihdettu uuteen. Pysäyttäjää ei kuitenkaan lasketa mukaan, koska hän on vaihtoprosessissa ainoastaan väistämätön - ei välttämätön.)

Chaa palaa lampun kanssa ja antaa sen Aed'ille.

Aed pyytää, että Nee vaihtaisi lampun.

Lek palaa myöhemmin paikalle ja havaitsee, että lamppua ei ole vielä vaihdettu ja Toy, Nu ja Manee ovat olleet juopottelemassa jo kaksi viikkoa. Vahvistamattomien tietojen mukaan Toy on joutunut sairaalaan riisiviinamyrkytyksen seurauksena ja Nulle on tullut avioero.

Lek käskee Neetä vaihtamaan lampun välittömästi, koska pääjohtaja Khun Yai on tulossa tarkastuskäynnille illalla ja kaiken pitää olla kunnossa.

Nee havaitsee, että lampun kanta on vääränlainen.

Chaa lähetetään takaisin Nohp'n lamppukauppaan, mutta Nohp on lähtenyt kotikyläänsä.

Lek ajaa ylinopeutta omaan kotiinsa, ottaa olohuoneestaan sopivan lampun ja palaa työpaikalle vaihtamaan sen paikalleen viime hetkellä.

Yai tulee tarkastamaan tilat ja havaitsee, että kaikki on kunnossa. Lek saa kiitoksia ja Khun Yai puhuu mahdollisesta ylennyksestä.

Lek ottaa lampun ja vie sen takaisin olohuoneeseensa. (Thaimaapopas 2011.)

## 7 LOPUKSI

Tämän oppaan luettuasi olet valmis aloittamaan uuden kappaleen elämässäsi Thaimaan paratiisissa. Tulisi muistaa, että jokainen Thaimaan kävijä tulee kokemaan vastoinkäymisiä, joku enemmän ja joku vähän vähemmän. Kaikesta koetuista ongelmista huolimatta, voin taata, että Thaimaa tarjoaa jokaiselle ikimuistaisen ja elämää rikastuttavan vaihtokokemuksen.

Ehdottaisin lähtijälle vinkiksi etsimään itsestään meistä kaikista löytyvän huumorintajun, pakkaamaan mukaan aurinkorasvan ja lähtemään avoimin mielin. Nämä avut takaavat sinulle paremman, viihtyisämmän ja hauskemman oleskelun paratiisissa.

Toivotan jokaiselle Thaimaan vaihtomaakseen valinneelle, oikein hyvää matkaa. Sydämestäni toivon, että Thaimaa tarjoaa teille sen saman, mitä se tarjosi minulle.



KUVA 18: Koh Taon auringonlasku (kuva: Mira Kuusela, 2010)

## LÄHTEET

Bergman, B. 2006. Matkailijan Thaimaa. Suom. Kivelä, P. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava Oy.

Holmes, H. & Tangtongtavy S. 2000. Working with the thais. Alkuperäinen painos 1995. Bangkok: White Lotus Co., Ltd.

Hupli, O. 1997. Thaimaa. Tuhansien hymyjen maa. Uusittu toinen painos. 2004. Hua Hin: Bamboo Grove

Inkinen, S. 1996. Thaimaa liiketoiminta-alueena. Helsinki: Kansainvälisen kaupan koulutuskeskus Fintra. Julkaisunumero 104.

Matkaajan rokoteopas. Päivitetty 30.3.2011. Glaxo Smith Kline.  
<http://www.rokote.fi/matkaajanrokoteopas/>

Persson, M. 2008. Mondo matkaopas. Thaimaa. Suom. Helin A. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Pudas, K. 2002. Hymyllään kun tavataan. Fakta ja fiktiota Thaimaahan tuleville suomalaisille. Bangkok: Suomi-seura Ry.

Pukkila, J. 2002. Kulttuurisukellus - kohteena Aasia. Yliopistopainos. Helsinki: Kansainvälisen kaupan koulutuskeskus Fintra. Julkaisunumero 148.

Rekiaro, I. 2007. Thaimaa. Näe ja koe. Suom. Rekiaro, I. Päivitys 2009. Rekiaro P., alkuperäinen teos 2006. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Sorainen, O. 2007. Ulkomaalainen työntekijä. 1. Painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Sinkkonen, R. 2008. Onnistu ulkomaan komennuksissa. Helsinki: WSOY.

Thaimaaopas 2011. Kulttuuri. Kristian. Luettu 18.4.2011.  
<http://www.thaimaaopas.fi/290/kuinka-monta-thaimaalaista-tarvitaan-vaihtamaan-lamppu/>

Viisumi. 2011. Royal Thai Embassy. Luettu 20.3.2011.  
<http://www2.thaiembassy.fi/index.php/fi/visa-services-fin/do-i-need-a-visa-fin>

Vaasan ammattikorkeakoulu 2009e. Tiimipelaaja vai yksilösuorittaja. Luettu 4.4.2011.  
[http://www.puv.fi/en/com/harjoittelu/international\\_trainee\\_handbook/yleista\\_harjoittelusta/](http://www.puv.fi/en/com/harjoittelu/international_trainee_handbook/yleista_harjoittelusta/)

Väestöliitto 2011. Yhteisöllinen ja yksilöllinen kulttuuri. Luettu 13.4.2011.  
[http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/julkaisut\\_ja\\_tyomallit/monikulttuurinen\\_parisuhde/yhteisollinen\\_ja\\_yksilollinen\\_ku/](http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/julkaisut_ja_tyomallit/monikulttuurinen_parisuhde/yhteisollinen_ja_yksilollinen_ku/)

## KUVIEN LÄHTEET

Kuva 2. Länsi kohtaa Idän 2000. Rinne, Margaret. Otettu 16.4.2011.  
<http://www.ipeka.com/margaret/artesaani/>

Kuva 3. Thailand weather 2008. Otettu 16.4.2011. <http://www.backpacking-tips-asia.com/thailand-weather.html>

Kuva 4. Thailand Vacations - Thailand Travel Guide - Thailand Tourism 2011. Otettu 16.4.2011. <http://www.laturquie.eu/business-travel-guide/tag/guide>

Kuva 5. Spirit house 2010. Otettu 16.4.2011.  
<http://tripwow.tripadvisor.com/slideshow-photo/12-the-spirit-house-in-front-of-the-police-station-by-travelpod-member-linzstoker-umphang-thailand.html?sid=12675442&fid=tp->

Kuva 6. Children of the temple 2011. Otettu 16.4.2011.  
<http://www.flickr.com/photos/irene2005/5467515073/>

Kuva 7. Thai temple 2011. Otettu 16.4.2011. <http://www.thailandmagic.com/Wat-Chalong.html>

Kuva 8. Thailand royal family 2011. Otettu 16.4.2011.  
[http://www.imcat.nl/documents/thaise\\_gebruiken.html](http://www.imcat.nl/documents/thaise_gebruiken.html)

Kuva 9. Wai 2011. Otettu 16.4.2011. <http://www.whywai.com/>

Kuva 10. Spirit house 2008. Otettu 16.4.2011.  
<http://kevinjames.wordpress.com/2008/02/>

Kuva 13. Bangkok 2011. Otettu 17.4.2011. <http://www.bestbangkokdeals.com/>

Kuva 15. Beach vendor with a typical yoke, selling fruits 2007. Otettu 18.4.2011.  
<http://www.cringel.com/adia-2007-12-07>

Kuva 16. Thai children 2006. Otettu 18.4.2011  
<http://spiritproof.blogspot.com/2008/04/well-im-off-to-thailand-weve-connected.html>