

MAY, 2026



特刊

15Years

獨立Z世代的生活哲學

德國10年磨礪

英國的奇幻旅程

紅酒與商業的優雅轉身



INDEX

03 前言

04 專刊特派員

06 專訪歐青第15屆會長
_ 陳妍 *ENYA CHEN*

28 專訪歐青第12屆會長
_ 戴翌軒 *SHANE DAY*

10 專訪歐青第13屆會長
_ 劉宗翰 *HARRY LIU*

34 專訪歐青第07屆會長
_ 邱甯雅 *FAIRY CHIU*

Table of Contents

前言

歐青迎來15週年，目前有12個會員國。起初會想要做歷屆會長的專訪，是因為想要更瞭解「這些年青商都經歷了什麼？」。隨著時代的變遷，在歐洲要留下來比以前更加困難，透過「打拼」的故事，讓我們也更加理解，在歐洲生存的不容易，且要認識一群志同道合的台灣人，更是難得可貴。特別感謝歐總第32屆李欣恬總會長的支持，讓我們15週年的特刊可以在年會上與各位前輩分享，也非常謝謝願意花時間接受採訪的歐青名譽會長們，最後更要感謝我的兩位特派員宜秀和萬里的協助，讓我們專刊順利產出。

15週年特刊發起人 陳妍

**Q 15年來，
歐青會長分別是來自哪些國家？**



鍾宜秀 LIANN FROM UK



目前為愛丁堡大學東亞研究所準博士生、114年度公費留學生。

曾榮獲九歌109年度童話選文、
礪溪文學營文學小說獎。

著有破萬點閱熱門文章〈你真的了解「魔法碩士」嗎？〉於換日線雜誌、出版詩集《眼淚是珍珠》以及十七萬字的日記《我的花和尚》。

感言：首先謝謝陳妍會長讓我有機會參與這麼有趣的專刊製作，由於我參加商會的資歷與眾多會員相比仍尚淺，由我撰寫的專題訪問方向，主要是想從我自己對商會的好奇，以及想要了解更多脈絡、會長個人故事的動機出發，希望可以幫助像我一樣還未全盤理解商會但偶爾會撇過一絲疑惑「不知道商會究竟如何成為現在的樣貌」的成員們，也透過這次的專訪，實際感受到了青商會歷屆的會長們都有自己的風格與思路，在這樣不同的人格下，讓我重新理解了商會的脈絡與知識、觀感或是願景。隨著歷屆會長的個人哲學，商會風格各屆有所不同，但可以確定的是，唯有想要幫助他人的心是促使商會持續運作的不二法則。身為新世代的一員，透過這次的專訪，很慶幸自己在海外遇見了一個歷史悠久且背負著任務與榮譽的台灣人團體。

古萬里 WALLY FROM PORTUGAL



曾任蕃薯藤公關處負責人
& 旅遊美食記者。

感言：訪談中，發現歷屆領導人都具備兩種領導特質，一種是「韌性」，是極誠懇的律己；一種是「理性」，將商會視作公司經營，打破國界攬才，對體制不斷精進做科學改良。

會長們在異國他鄉，面對繁重的稅制或身處他國的寂寞，沒有停留在抱怨自身處境的痛苦中，而是學會轉彎，在現實中扎根，且在小細節的付出能看出功不唐捐，無論是建立人才庫還是處理繁瑣文書，這些看似磨人的功夫，最終都成了各位立足歐洲的真本事。

總而言之，採訪過程收穫頗豐，最深刻的感觸是：海外創業與領導，是一場耐得住寂寞的修煉。凡走過的，必留下痕跡；唯有在死胡同前學會轉彎，才能在異鄉的土地上，種出屬於自己的果實。

新世代與舊架構 當商會遇上 Z 世代

專訪歐青第15屆會長_陳妍 *ENYA CHEN*

首位來自葡萄牙的歐青會長陳妍，
帶著她的好奇心與責任感，
試圖在全球「最 CHILL」的歐洲大陸，
建構一個以互助為本的哲學。



**在變動的時代，
傳統組織如何擁抱獨立自主的 00 後？**

隨著 Z 世代（特別是 00 後）陸續邁入職場，他們正逐漸成為社會主要的勞動力與經濟體族群。這群重視生活平衡、個性獨立、善用數位工具的年輕人與強調人脈網絡、資源分享的傳統組織—商會，會有什麼跨世代將面臨的困境？

挑戰：獨立世代的「單打獨鬥」哲學

新世代比較獨立，
他們不會想要一群人黏在一起，
更傾向單打獨鬥。對他們來說，
GOOGLE 一下就能找到答案，
不一定需要商會這樣的平台。

—— 陳妍

特派員LIANN：身為歐青最新的會長，在面對 00 後這群新世代成員時，妳是否有注意到什麼之前的會長可能不太會遇到的新形態挑戰？

陳妍：我覺得社會形態正在經歷一個巨大的轉變。新一代的年輕人（00 後）在出來工作時，更著重於「生活平衡」。相較於早期剛出國的新移民喜歡群聚討論或是分享資源，新一代似乎比較「獨立」。他們不傾向一群人黏在一起，更像是單打獨鬥的類型。

這種獨立性也反映在面對困難的態度上，工作上不開心，他們可能覺得「換一份工作就好了」，不像老一輩會傾向詢問同儕如何解決問題。又在資訊發達的年代，很多事情 **GOOGLE** 一下或看前人的文章就有答案，他們覺得不一定需要商會這樣的社交平台來獲取資訊，加入商會還需要支付會費。這也導致現在大家加入商會的目的性變得非常強烈，可能覺得要等到自己變穩定、有足夠財富或社會地位時再來加入，這與早期「單純互相幫忙」的初衷很不一樣。

轉變：從資訊平台到互助會與資源對接

資訊獲取的管道變多，年輕人對於社團的熱衷程度也降低，那如何去重新定義商會的角色？

陳妍：我覺得商會本質上應該是一個「互助會」的概念。以歐洲為例，很多台灣人想來發展，第一個想到的就是找商會幫忙。但我們必須反思：我們真的有足夠的資源提供給他們嗎？這需要我們這邊的歐洲青年有意願加入組織，我們才有辦法把資源分享出去。

我遇到很多住在歐洲的人，正處於創業草創期，甚至只是想追求自由、不想按部就班工作的想法，進而選擇創業。商會裡其實有很多創業型的前輩，甚至是低調的自由接案工作者的成員。我們需要多做宣傳，讓大家知道商會擁有這些資源可以幫助想在歐洲創業的人。

當我們整合了各行各業的資源，有足夠的 DATABASE，台灣那邊有需求時，我們才有辦法幫他們做資源的對接跟互換。這是一個互助的關係，我也希望歐洲這邊已經事業有成的長輩們可以分享他們的故事。

好奇心 與無目的性的意外驚喜

特派員LIANN：回到妳自己身上，在成為歐青會長之前，妳認為自己經歷了哪些重要的階段，讓它成為妳的養分？

陳妍：我覺得很幸運的一點是，我剛加入商會時完全沒有任何目的性，純粹就是好奇和想交朋友。正因為如此，我獲得的反而比別人更多。我常常跟想加入商會的年輕人說，如果帶得太有目的性，往往會覺得失望。加入任何組織，試著把它當成一個平台，不要一直想著要獲得什麼。在不計較獲得的路上，你反而會收穫一些意料之外的東西。

這當中，「好奇心」非常重要。第一次開會你一定完全聽不懂，像是理事是什麼？到底在幹嘛？但因為有好奇心，你才會想去學習、去參與，進而認識人脈、了解活動流程。

這些都是未來的養分，雖然不一定馬上用到，但有一天你會用到。有時候是有人帶著你做，你才會思考下一步：如果換我做，可以做得更好嗎？我覺得人脈是需要靠時間累積的，不可能參加一次活動就有商機，這是一個過程。

願景：用責任心創造商會凝聚力

特派員LIANN：作為一個會長，妳覺得應該具備哪些先決條件？

陳妍：絕對是「責任心」。商會的流程其實都很制式化、固定，你要如何在規定的傳承下，去完成你想做的事情？會長在內心需要有一個想法：理想中開會的樣子是什麼？你可以只是把流程走完，還是你想帶給參加者什麼樣的感受？

我不希望商會活動變成只是「走流程」，因為一個人一生可能就當這麼一次會長。你要很清楚知道你想帶給

來參加的人帶走什麼東西？有時候這不是實質禮物，而是一種感受：讓他們覺得很開心、很漂亮，進而期待下一次的會議，這其實就是一種創造凝聚力的方式。



在最CHILL的歐洲 摸索第一代移民的路

特派員LIANN：對於即將接任或考慮加入歐青的新會員（年輕世代），妳會給予什麼樣的建議？

陳妍：我覺得不用擔心自己的能力不夠，每個人都有自己的強項。歐洲商會目前的風氣還在培養階段，葡萄牙的人數真的很少，但我會把他們拉到歐洲、甚至世界商會去學習，讓他們先看到一個好的範本（從見習生開始），才會有動力想要更投入。

轉型是很重要的課題，歐洲跟亞洲、北美不同，這裡的大部分都還是第一代移民（讀書留下來工作），都還在摸索職場、還沒定下來（猶豫要留在歐洲還是搬回台灣）。在還沒穩定前，花心力參加商會是一個負擔，再加上歐洲的生活非常 CHILL，大家可能覺得與其參加活動，不如跟朋友出去玩。這讓我們很難真的做到商業上的連結。雖然我們每年會拜會台灣政府與外交部歐洲司長交流僑胞問題或在地商機，但這需要一定的背景，歐洲現在有這樣背景的人其實是非常少的，大家都在摸索。

「要放手讓年輕人去嘗試。我們是成年人，不是在學校，不需要被檢查功課。互相尊重、和平相處，比起權力抓緊緊更重要。」



— 陳妍

特派員LIANN：歐青是一個隸屬在政府底下的一個非營利社團組織，妳認為青商會應該要扮演什麼樣的角色？

陳妍：因為是非營利組織，所以參加的人真的要有「熱情」與「榮譽感」。台灣在國際情勢上的定位比較複雜、尷尬，很多台灣政府在海外不能直接做的事情，其實都是透過商會的名義去做宣傳和拓展當地的人脈。我們透過邀請當地駐外代表、貿協，同時邀請當地的議員或官方人員，以商友的概念促成交流。這一切常常要從零開始，社團自己要 HANDLE 所有事情，不一定每次都有贊助。既然政府提供機會，我們就要思考如何互利，幫助台灣政府在海外做宣傳。只要具備榮譽感與熱心，僑胞其實就是台灣政府對海外溝通重要的橋樑。

**商會是一個認識朋友的平台。
生意交流不會一開始就成型，
很多是變成了好朋友之後，
透過聊天轉介的方式促成商機。**

— 陳妍

■ 鍾宜秀採訪

／陳妍FEAT. GEMINI編輯報導



15年12國會員國

2011



英國



德國



比利時

2013



法國



西班牙

2015



瑞典

2016



奧地利

2021



土耳其

2017



荷蘭

2022



葡萄牙

2018



盧森堡

2024



瑞士

從青商會長到創業之路 德國十年磨礪

專訪歐青第13屆會長_ 劉宗翰 *HARRY LIU*

從最初因為「學費便宜」
的單純契機踏上德國土地，
到面對求學與就職的非典型挑戰，
再到勇敢跨出創業的一步！

整合歐洲多國資源、建立人才庫，
展現了新一代海外台灣人的領導力與國際視野

在當今全球化的浪潮中，越來越多台灣青年選擇遠赴他鄉，
尋求更廣闊的發展空間。德國以其嚴謹的工藝精神與強大的經濟實力，
成為許多理工與商學人才的嚮往之地。

整合歐洲：打破國家藩籬的團隊建立

特派員萬里：您擔任歐洲青商會會長期間，最大的挑戰是什麼？對您的領導風格與職涯有何影響？

HARRY：我接手時面臨比較大的挑戰，是如何做到「各個國家的整合」。歐洲涵蓋的國家數量多，文化背景差異大，每個人參加商會的想法、對於生活與做事的態度甚至是理念都不盡一致。要如何整合這些不同的想法，找到合適的團隊，對我當初來說是一個巨大的挑戰。在我過往幾屆的會長中，大部分會傾向「自己的團隊就是自己的國家」，例如我在德國，那我的團隊成員就在德國找。前幾屆會長可能也有過不同的嘗試，但我特別想要去整合不同的國家，把不一樣的力量集合在一起。

既然我們是一個「商會」，講到「商」，大家會想這是一個經商的環境。如果我們是這麼大的組織架構，是否以公司化的方式去經營商會？雖然我們沒有利益上面的問題，但還是要想像：今天你成為這個團體的領導者，要如何把工作往下分配？向下管理的主管就可能是各個國家的會長，那接下來的溝通是否有效的傳遞？

以「公司化」思維經營無利益團體

—— 劉宗翰

特派員萬里：嘗試將不同國家納入幹部系統，在地理條件與文化不同的情況下，您具體是怎麼去做整合的？

HARRY：對！這是一個很好的問題。因為我們青商是一個無給職、沒有利益的團體。就會需要找到有「向心力」的人，是不是真的有想要積極地參與。如果硬把不適合人的放到某個幹部職位，不出席也不會努力幫忙承擔任務，那就沒有意義。所以在那段時間，我會去觀察：哪一些人對於這個團體是比較用心的？例如在活動中比較容易踴躍發言、討論、表達意見，那這些人未來就有機會在這個組織裡面嶄露頭角或是發揮他們長處的人。當然也有一部分人，他們不是很積極踴躍發表意見，但其實他們也很想要加入這個團隊，只是比較害羞一點，比較不會勇於發表自己的意見。這些人也是有的，那就要透過私底下跟他們聊天，做一些簡短的溝通，問他們有沒有興趣。如果是台灣長大的人，通常都會比較不會那麼主動去表達自己的意見，通常都會希望別人來問你：「有沒有興趣做這個事情啊？你有沒有什麼想法？」

在那個時候，我就有針對一些在經驗上、參與度或是對於整個團隊向心力來說不錯的人，主動去跟他們聊天，漸漸地把我自己的團隊組建起來。在組建這個團隊的過程中，我一直認為會長雖然是領導者，但我的想法是：我不是要把它當做我是權力的中心，我只是這個會的負責人。所有要做的事情是要靠所有人，包含我自己、我的團隊、各個國家的會長，一起共同努力完成，才可以成就最後的這個結果。

我那時的想法就是把所有事情都交給不同的人去做，我只要負責規劃我們先要做什麼事情，我們要怎麼做，才可以達到這個成功的效果。

雖然最後有可能不會成功，這個責任就是要由會長來扛的。會長不是要把權力抓在手上，而是你要負所有的責任。最後的成敗大家只會記得：這一屆做得好不好，只會記得這一屆的會長是誰，不會記得這一屆的財務或是秘書長是誰。這就是我那時整體的想法，想辦法把這個團隊集合在一起。

會長的責任：
扛起成敗，而非抓緊權力

—— 劉宗翰

青商與台商：溝通、磨合與妥協的藝術

特派員萬里：我們青商畢竟跟台商的關係是非常密切的，甚至有些資源或是支持我們需要台商。在這種台商跟青商之間有時候需求不同的情況下，我們怎麼去做平衡？還有我們在任內又怎麼樣去做一些新的創新或是改革的方法？

HARRY：我當會長的那個階段，剛好是青商快要轉換成台商的階段，我也一直在做兩邊的適應。因為台商的歷史比較長一點，他們有他們的想法，青商也有青商的想法。

我認為青商它處在一個不管是你已經出來創業也好或是你以後想要創業也好，你進入青商這個團體，我認為：既然你是青商，你還有比較大的容錯率，那何不努力地去嘗試？

溝通的橋樑就是會長的責任，因為我們跟台商還是有輔導的關係存在。講個比較實際的例子，我們要如何取得經費上的贊助，辦活動的場地資源，都需要跟台商去做溝通，如何去做分配那就是要會長去做溝通銜接。

有時候最終的成果或是決定，不見得

是青商這邊可以完全接受的，在想法上面的認知差異，又或是產生「為什麼沒有得到支持？」的想法。但我都可以理解，因為我覺得這就是一個磨合的過程，台商的組織有他們認為的方向，青商這邊比較大膽和創新，我們敢去做我們想要做的事情，達到內部的共識後，就要努力地往這一塊去做。

有時候，你不見得可以抓到一個完美的平衡點。

至少在我的任內，你必須要做出一些妥協，畢竟我們不是一個完全獨立的組織。有時候你還是要在創新底下做出一些妥協：我們想要怎麼做，那他們覺得怎麼樣或是他們認為可以怎麼樣，我們不想要這樣，最後還是要達到一個平衡。



制度與人才：任內的創新舉措

HARRY：商會都會有組織章程，如果內容已經不合時宜，那就會需要去做調整。我任內也有跟台商爭取一些我們認為需要調整的內容，最後也有得到正向的答覆，我覺得這是一件好事也是一個在制度上面的創新。

這屆做了一個類似人才庫的計畫，認真說起來，歐青總共大概有三四百人，那為什麼沒有把這些人與資源聚集起來？這是我們之前可能沒有做好的部分。

我們收集大家的產業別和國家，幫助之後進來的新成員，可以比較容易得到資源。比如說我在德國，想要找威尼斯什麼樣的資源，就可以透過資料庫去做媒合。

海外台灣人的 共同使命： 做台灣的實地樣貌。

特派員萬里：作為連接台灣跟歐洲的橋樑，您認為歐洲青商會對於促進台歐貿易來說扮演什麼樣的角色？

HARRY：雖然你說我們是在青商這個組織，青商的組織只是在我們身上加了一個這樣子的稱號而已。不管你是不是青商，你只要是在海外的人，其實都有差不多的一個使命。因為如果你對這個國家有責任，那你當然就會對於——你是經商的，你在商業上面、文化上面，或者說你的生活態度上面，你就要展現說：「這就是我們台灣人」，讓人家看到我們的態度。

就像我們在這邊有時候，我覺得都會有點歧視，像是我們在腦海裡面都會有一個主觀意思：「這個國家的人怎麼樣，那個國家的人怎麼樣」。我們不說是哪一些國家，但在這個過程裡面，我們要讓別人的腦袋裡面知道說：「台灣人我是怎麼樣的一個想法」，我覺得這點蠻重要的。

等於說我們每一個人都是台灣的一個實地樣貌。對於青商會來說的話，可能最主要的就是關於商業上面、文化上面，或是跟當地政府或一些組織上面的交流。這是我認為青商在這個階段裡面需要努力去做的事情，而不是只有我們來這邊交個朋友，然後增加你的 CONNECTION，就這樣子而已。我覺得不管怎麼樣，還是要跟當地的政府組織，或是說文化組織，或是一些經貿組織多一些的交流，了解別人在想什麼，進而讓我們商會裡面的人可以看到更多不一樣的東西，而不是只有在這個圈圈裡面大家交換意見而已。

青商會： CP值極高的「練功廠」

特派員萬里：那對於下一代的青商，您有什麼建議呢？特別是在不只侷限於商會圈，還能提升台灣人的能見度、深入當地組織、讓更多人認識台灣這方面。

HARRY：到底有沒有收穫？在參與的當下你可能沒有感覺，但是過幾年之後你回過頭來看，你就會發現說：「欸！真的有（得到東西）」。你可能不是真的得到什麼很實質上面的東西，可以放進你的口袋或是什麼金錢上面的，這個是沒有的，那個是要靠你自己去創造。商會這個平台，不管是台商還是青商也好，台商 30 幾年，青商也是 10 多年，這個平台就在那邊，你不主動去接近它的話，不要說青商好了，你各個國家都有各種不同的文化組織、經貿組織，你有沒有試著嘗試去接觸他們？因為他們就在那邊，你不去接觸他們，你就沒有辦法得到任何東西。所以就是要跨出去和積極參與。不管你只是一般的會員，或者你有機會能成為理事，亦或是團隊裡面的幹部，甚至成為某一個分會，甚至是總會的會長都一樣。你不是說要全心全意把它當工作去做，而是在某種程度上，你要對這個團隊有一個認同。就像一開始我說的，要有這個團隊的認

同感，那你加入這個團隊這個組織的時候，你才会有辦法在裡面吸收到一些東西。

另外一個角度是說，因為商會是一個沒有利益的地方，所以說它的「CP 值很高」。他們不會要你付出太多的東西，但你要付出你的時間，你有時候當然要參加會議和活動，都會付出一些金錢。

但是相對於其它來說的話，它是一個很好的「練功廠」。因為人與人之間的利益衝突幾乎是沒有，又因為是青商，我們「犯錯的空間非常大」。因為還年輕，要進來學習東西。不管是經商還是相處之道，這都是一個很好的平台。

在國際交流中汲取養分， 創造不可取代的價值。

當然再加上國際之間的交流，像我們歐洲就有很多的國家，13、14 個國家，那就有機會可以跟不同的國家的人交流。當然因為我們都是台灣人，在台灣長大然後來到這邊，我們不能說我是德國人，你是葡萄牙人，不能這樣講。但是我們可以從彼此的對談裡面，或是對於生活的認知來說，我們會吸收到一些不同國家給予我們的影響，這是慢慢會呈現在你的人格特質上面。



德國 歐洲中心的機械夢

特派員萬里：當初去德國的契機是什麼？以及在德國打拼的故事。

HARRY：當初來到德國的契機，因為我一開始也是學機械工程，你就會想要來到德國這邊繼續進修，這是一個主要的原因。另外一個想法是說，德國是歐洲的中心（雖然每個國家

都說自己是歐洲中心），但以位置來說的話，它四周圍分布了很多不同的國家。那時候第一個想法是，我來念書，這裡相對於其他國家不算太過昂貴，再來就是它周邊有很多其他的國家。主要就是這樣子的影響之下，那我就來德國了。

非典型留德之路 與創業十年

從研究助理到工作簽證

特派員萬里：其實讀完書到最後真的留下來，中間的 GAP 也是蠻大的，請問您當時如何克服這個問題？

HARRY：一般比較正規留下來的方式是：唸完書會有找工作的簽證可以申請，工作幾年後可以取得永居。我是直接來德國念語言學校，一邊念語言學校，我一邊找教授。很幸運的是在一年左右我找到教授了，那我就進入教授研究室當他的研究助理。



這中間就算是一個工作，我還是拿學生簽證，做了幾年之後，剛好這個計畫結束，我就跟著一批德國人同時離開了這個實驗室。因為沒有辦法繼續吃老本留在德國，就選擇先離開。離開之後很幸運的找到一份台灣跟中國合資的企業，在德國開的公司。他們也很信任我，幫我換了工作簽證。所以在這中間我沒有去經歷太長的說「我求學結束之後，然後我去找工作」這一塊，這是比較幸運的部分。那我就後來還回台灣換工作簽證，然後再一次來到這裡，中間大概隔了三個月左右。

從研究助理到工作簽證

特派員萬里：那個時候的環境條件跟現在的差異性你覺得大嗎？可能有些人還想要在那邊用工作簽或是讀書就是學生簽，想辦法留下來的話，還有整體的開放度是？

HARRY：對，學生簽是絕對不會有問題的。因為你要怎麼樣取得學生簽，這個是規定死的。你要怎麼樣才可以來到這邊念書，這個是沒有別的

路可以走，就是按照在台協會規定的，還有德國外交部規定的這些條件去滿足，你就可以來到這邊念書。那會比較不一樣的就是，你在念書然後轉換成工作的這一段，很多人有不同的走法。就像我，我就不是完全正規的，畢業畢業以後然後找工作，我是沒有畢業，然後找工作，公司願意幫我換工作簽證，那我就留下來。當然公司也可以說他不要幫我換工作簽證，這當然是當時的一個風險。以現在來說的話，其實我認為從台灣如果要直接來這邊找工作也不是不行。我有認識一些朋友是直接找到德國的工作，德國公司就願意幫他辦簽證，也不一定硬是一定要走讀書然後找工作這條路。

如果是做打工度假的，幫他轉換成工作簽證，那他就回去換工作簽證。但因為德國是一個聯邦，每一個城市每一個邦，有時候他們的做法也不太一樣。這也是德國比較需要你去做嘗試的地方。有一些地方是可以直接讓你在德國直接幫你換工作簽證，那有一些地方他就會要求你必須回台灣換工作簽證。但以正規來說應該是要回台灣換工作簽證。至於說有一些地方政

府他們可以讓你在德國直接換工作簽證的話，那個就是他們地方自己的決定。

所以目前來說的話，我認識的朋友，大部分都是至少留在德國 10 年以上。其實在德國，6 到 8 年大概是一個「坎」。因為你在這邊念書，第一個你可能念了兩年的語言學校，然後念了四年或是五年的大學或是研究所，這個大概就是 6、7 年左右的時間。那接下來就是你有沒有找到工作，你找工作應該一年半左右，所以大概 8 年是大概是一個坎。如果你跨過這個 8 年，基本上你就會時間比較長留在這邊；那你沒有跨過，要不就是沒找到工作，那可能就是學業沒有那麼順利的原因，然後就是回台灣或是去其他國家發展。

特派員萬里：那通常講，你說的這個「坎」，它通過的機率大概是多少？以你自己目前看到的情況來說。

HARRY：我目前看到的情況，德國是一個你要「耐得住寂寞」或者說你要「耐得住無聊」的一個國家。因為他的娛樂比較少，在比較大的城市裡娛樂比較多，但是不會所有人都到大城市去工作。

至於這個比例的話，我覺得也說不準。因為當我來的那個時候，大概可能有 1/3 會留下來。因為有一些人他們只是要來念書，他們期待念完了博士，回台灣找尋一個教職。那有一些朋友是念了音樂（德國是古典音樂），不見得每一個音樂家都有辦法找到那個樂團的工作，或是有辦法找到在這邊合適的工作，很多人也是離開或是到別的國家再去深造。所以我自己的身邊的朋友可能大概 1/3 不到留下來，這個挑戰也是蠻大的。



創業契機： 先有客人，才有公司



特派員萬里：據我所知，您現在是已經有自己的公司，然後正在RUNNING 這個公司。那因為剛剛您有提到說您是先去上班之後，這中間的轉折點大概是什麼？然後為什麼會決定來創業，為什麼是現在做的這個方向？可以跟大家分享一下嗎？

HARRY: 後來決定要創業，我那時候住在漢堡，而漢堡是一個港口城市，跟台灣有沒有什麼貿易可以做？比較幸運的是，開公司的契機其實是台灣有長輩問說：「欸，你幫我處理一下這個貿易，這個產品的進出口」。這樣子等於說是「先得到了客人，然後才去做了開公司這件事情」。

當然心裡一直覺得說，我可能想要做一點什麼貿易，但一直沒有選定一個方向或是一個領域，直到有一個長輩來問，他說：「那不然就來做這一塊試試看」這樣子到現在就 10 年。

跨文化商務：融入當地的眉角與教育客人

特派員萬里：那在做這個貿易的過程中，中間可能在文化的習慣上最大差距是什麼？就是你跟德國當地人共事，還有跟台灣人共事，這中間最大的 GAP 或是困難點是什麼？或是你可能遇到的 CULTURE SHOCK 之類的，可以跟大家分享一下嗎？

HARRY: 一開始你要習慣的就是你跟你的供應商在對談，不管是 EMAIL 或是電話上面也好，你要知道說他講這句話是什麼意思。就跟我們台灣人，我們在講話，我可能講一句什麼話，然後你大概就知道是什麼意思，

有可能是軟性的拒絕你，有可能是背後有不同的意思。

一開始你就像一隻小綿羊嘛，你剛到一個沒有去過的地方，什麼都很新鮮的，那你就覺得別人跟你講什麼就是什麼。但是漸漸你就會發現，不是這樣子，就是他們「話中有話」。那你就漸漸去了解他們的文化：「這句話什麼意思？」

合作久了你就會知道，說：「原來他現在很忙，但他不會跟你說他現在很忙，他可能會跟你說別的話，要表達出來說他現在很忙，沒有辦法立刻幫助你」。對，就是一些小小的，就是在工作上面一些眉角，你就要慢慢地去體會。你不用我們與生俱來那種什麼事都很急的那種態度去面對這邊的經銷商啊，或者說面對這邊的供應商啊，你就沒有辦法這樣子，因為你就是要「融入他們的文化」。

甚至我還要確定我在台灣的客人，一開始的時候他們半夜也會打電話給我（因為有時差），一開始在做的時候你就會想說「服務至上」我要服務著客人，有時候晚上 11 點等電話接起來一講講 3 個小時，到凌晨 2 點，那就沒有辦法睡覺。

慢慢的你就是會要「教育這些客人」也好，你要告訴他們說你們是有時差的。對，就是在工作的時間裡面的話，我會盡力幫你完成事情，但是工作之外的話，你們也要休息啊。不是

說我要休息而已，希望你們也可以，某種程度上取得一些生活啊，跟工作就是 WORK-LIFE BALANCE 這一塊。

某種程度上，你還是要去在意一下這些事情，尤其我們不是說我們到歐洲就特別重視這個事情，可能台灣的一些老一輩的經商的人或是工作的人會（甚至現在也有），他們就不會去重視。就是說我現在這個事情馬上就要得到解決，可是這往往你在週末打電話給我，我沒有辦法幫你解決這個事情。

所以就是慢慢地去了解這些東西。包含例如說在德國，你可能下午 3、4 點以後你打電話去找你的合作夥伴，他不見得那個時候就有辦法回覆你什麼事情。因為 3、4 點以後很多人都已經準備要下班（跟在台灣可能 6 點下班不同）。那這邊 3、4 點以後，他們上班時間比較早，或者說他們不見得是全職，這你都不知道。所以就盡量避免在某一些時間點，你就要知道說這個時間點打電話給他們可能沒有這麼合適，但不代表你是「白做工」，而是不會得到一個好的答覆，會降低效率的意思。甚至禮拜一到禮拜五哪一天是比較適合去做這些溝通的，都有一定的一些頻率，或者說預定的一些規則在那邊可以抓出來，這都是要靠慢慢地跟他們去溝通，然後去了解。

當然這個跟產品也會有不一樣，像我們是做的汽車產業，那汽車產業這部

分他們就會比較的認真——我的意思是說，他們會更積極，因為他們會比較喜歡把東西賣出來。但是有一些產業的話，他們公司去討論這個事情，「我現在有人現在不在了」，就是無所謂啊。所以就是看產業了。

德國十年觀察： 歧視感覺變少， 環境依然安全

這十年來肯定是有變化的，包含我們自己也有變化，從學生然後開始工作，開始有了家庭，小孩出生了！，這是我自己這邊的變化，接觸到的人也會跟著不一樣了！

那普遍來說，大部分的德國人，他們都其實蠻喜歡抱怨的，其實每個國家的人都一樣的。他們其實對於民生上面的事情比較看重，常常會有一些不滿，大部分的人基本上對於目前的經濟環境都不是很樂觀，那就會覺得說：「唉，現在還有一份工作，然後你就先做著吧，然後你就不用去想太多，先把這段時間渡過去這樣子」。德國的汽車產業這幾年也是蠻慘的。那轉變來說的話，我覺得也是整個氛圍啊。可能也是我對於德國來說已經比較了解這邊，然後也比較融入這邊，我不太會去認為說他們會歧視我們。這個感覺反而已經我認為比較少一點了。就是可能我 15 年前我剛來

的時候可能會比較——那種他們是不是沒有見過這麼多亞洲人，或是沒有見過這麼多台灣人，會有一點覺得說他們不是那麼歡迎我們的存在。但是漸漸地我可能也適應了這個國家，然後也比較不會去認為說他們對於歧視會影響到我。可能也是這個社會對於這個議題來說有比較重視，所以我沒有辦法完全地去評斷這件事情。但對我個人而言，我認為我沒有感覺到太嚴重。尤其是我現在，我們家可能會預計會搬到搬到另外一個城市，那另外城市這邊可能是屬於東德，我也不會覺得說對我們來說會有什麼影響。因為整個整體的環境來說，我是覺得還是蠻安全的。相對於一些其他的國家，你進到那個國家的城市裡面，你會覺得說：「欸，是不是要注意一下這樣子」。但在這裡我是覺得一直以來都保持一個蠻安全的一個感覺，這十年來，我沒有覺得有太大太大的變化。對於生活上面，我覺得是還好。

給未來的移民者： 適合來，也要待得下來

HARRY：我覺得要進來德國根本就不是什麼問題。我覺得討論的只是說你要在哪個時間點，因為他們討論的是你要怎麼樣成為德國人這件事情。對，那當然以現在的風氣，或者說以現在社會上面的聲音，會比較限制說你如何成為德國人這個規則。

去年通過了國籍法，現在德國可以擁有雙重國籍。那我們身邊也有朋友申請入籍，那一等就要等兩年！其實時間也是蠻長的。我覺得他們不是說不歡迎你來，可能在某種程度上他們也是要做一些限制，不是所有人，或者說當只要你符合資格，你就可以提出這個申請。但是他們可能會把條件變嚴格，時間可能會退回去原本的 5 年或者是甚至更長也不一定。因為現在基本上所有國家都對於移民這一塊，政策都有點限縮。

我覺得來德國根本不會是問題，你想要來德國發展，我覺得我是覺得適合來也歡迎來。那至於你待不待得下來，那個就是你自己對於這個社會、這個文化、這個環境有沒有辦法接受。不管去什麼國家，我覺得是都一樣的。■ 古萬里採訪編輯報導

那場在英國 開啟的奇幻旅程

專訪歐青第12屆會長_ 戴翌軒 SHANE DAY



從「很好玩」開始的緣分

翌軒的商會故事，始於 2019 年。雖然家中長輩與身邊前輩一直鼓勵他參與海外台商組織，但直到那一年，因緣際會下，在當時歐青會長許伯偉的帶領下，他才真正踏入了這個圈子。

「那時候我資歷很淺，什麼都不知道。」翌軒笑著回憶。剛好那年的年會在英國舉辦，讓他有機會近距離觀察這個組織。

初次的接觸，翌軒的感覺非常直觀：「覺得很好玩，也很特別。」

那是一個以商業活動為目的的海外臺灣人組織，但場面之盛大令人印象深刻。他看到中華航空、長榮航空等知名企業贊助機票；駐外大使、副大使及代表處官員親臨現場。「很多人來站臺，整體感覺非常得體、正式。」這種不同於普通社交場合的氛圍，深深吸引了他，雖然當下未想太多，但一顆種子已在心中悄悄發芽。

理解商會背後的民間外交力量

隨著參與程度的加深，翌軒慢慢理解到商會之所以呈現出如此「得體」的樣貌，背後有著深刻的歷史背景與功能。

臺灣商會系統往往是駐外代表處最支持的海外社團。早期在僑務系統的推廣下，成立了「世界臺灣商會」及各地區商會（如歐總）。其核心邏輯在於凝聚海外從商僑民的力量，團結臺灣人，同時在國際上展現臺灣的民間力量。

翌軒深刻領悟到：「在外交上，很多事情透過在地人與民間組織管道，會比政府組織更快、更靈活，呈現方式也更有彈性。」前人的奉獻與政府早期的支持，造就了今日商會的規模，讓現在的年輕世代能享受這些成果。

商會的歷史背景與功能

SHANE：我後來慢慢理解：如果我們不參與內部運作、只看表面，確實會覺得它很得體。因為駐外代表處會支持這個組織。基本上，代表處最支持的海外社團，往往就是臺灣商會系統。早期在僑務系統的推廣之下，成立了「世界臺灣商會」以及各地區商會。包含歐洲臺灣商會、以及各國的臺灣商會。

它背後的核心邏輯是：海外僑民很多是從商的，所以透過海外僑民的力量，可以團結海外臺灣人，同時也在國際上用民間力量展現臺灣。

在外交上，很多事情如果透過在地的人、透過民間組織的管道，會更快、更靈活。相較政府組織，非政府組織（NGO）在呈現方式上也更有彈性，能展現不同色彩。這也是為什麼像「世界臺灣商會聯合總會」這類組織能在世界各地遍地開花：早期有政府支持與輔導，也有經費挹注。雖然現在經費相對減少很多，但組織規模已經壯大到一定程度，也能靠自身能力成長茁壯。我們也很感謝前人奉獻，讓我們今天能享受這些成果。

商會的目的：重商與交流

SHANE：商會的目的，其實就是「重商」與「交流」。不管世界各地商會章程怎麼寫，前面幾條宗旨通常都離不開：促進商業活動、促進百工百業交流、促進商機、促進僑民之間的情誼與聯誼亦或是凝聚海外臺灣人的力量，讓臺灣被看見（也包含某種外交功能）。

只要有合法居留身分，在海外就可以被視為僑民的一份子。商會提供一個平台，讓在海外打拼的人凝聚在一起。在「經商交流」的目的下，增進感情、促進商機，也讓臺灣力量能發光發熱。

青年商會加入的原因

SHANE：後來青年商會體系（已經十五屆了）開始意識到一件事：

早期的海外臺商長大了，有小孩了。就會面臨二代接班與世代傳承的問題。所以青商會的方向，也加入了：促進二代交流聯誼、世代傳承和永續經營。



新會員 為什麼會持續參與？

SHANE：至於新會員為什麼會持續參與，我覺得要講得更直白一點：第一，會費說穿了就是一種誠意與象徵性投入。因為真的要把活動做好，很多時候會費其實是不太夠的。真正的誘因在於：這是一個老牌組織，而且號召力很大。如果你願意為組織奉獻，代表處往往會為你站臺、支持你；前輩們也多半會認同與支持你，因為你是在為整個組織服務。另外，各地商會通常會以地區團體的形式存在，向上繳交註冊並繳交會費成為成員國。例如英國臺灣商會每年向歐總繳會費，成為合法會員團體。因為它是重點僑團系統的一部分，所以能獲得相對穩定的支持與連結。所以我覺得，持續參與很重要的原因是：這個組織的號召力最大、凝聚力最強，參與本身會帶來歸屬感。

「商會會長」應具備的特質

SHANE：我個人的觀察是：適合當商會會長的人，通常是別人覺得他適合，他自己不一定覺得自己適合；而不是自己去爭、去搶。

最重要的原則是：不要用商會的名義去達成自私目的。商會本質上是一個服務性的社團平台組織。大家進來基本上是為眾人服務。如果一個領導者是抱著「謀求私利」的心態，我通常會覺得不適合。因為他可能會把商會做成像公司一樣，以盈利為導向；但商會本質應該追求收支平衡，以服務及公共目的為優先：服務、凝聚臺灣人、擴大公共影響力及台灣能見度。所以我認為最適合當會長的特質是：服務精神、圓融、願意傾聽、不一定要「很熱情」，但要能做事、能協調。很多時候會長是眾望所歸才出任，而不是自己去爭。因為自己去爭、去搶，背後就容易帶著私心，方向也比較容易走偏。

對於歷屆青商會長的分布有什麼看法？

英國6屆、法國4屆、德國2屆、瑞典、土耳其以及葡萄牙各1屆

SHANE：我覺得這其實反映的是人口結構（DEMOGRAPHICS），某種程度也符合公平原則。我用一個很簡單的邏輯來看：法國有多少臺灣人？英國有多少臺灣人？德國有多少臺灣人？瑞典與土耳其又有多少臺灣人？如果依照人口比例與參與基數來看，會長出現的分布，本來就會有一定的比例差異。以英國為例，我記得2022年人口普查大概顯示英國有四萬四千到四萬五千左右的臺灣人。法國我不確定，但我想應該也不少。德國、瑞典、土耳其的臺灣人數目依序更少。所以整體看起來，這樣的分布其實是合理的。

其實這也有點像歐盟在表決或席次安排上，也會考慮人口數與代表性，程序上兼顧公平性與代表性。歐青這個分布，我認為就是很直接反映出歐洲臺灣人的分布結構。但第二個部分其實也很關鍵，是各個地方的成熟度與參與強度。有些國家分部長期比較活躍、幹部梯隊比較完整、也比較常承擔跨國協調工作，久了就會形成信任與路徑依賴，所以更容易被推舉出

來。所以我不會把它解讀成「誰比較強」，而是「人口結構＋組織投入」共同反映出來的結果。

下一步如果要更理想，我會期待歐青能更有系統地培力各國的潛在團隊接棒，讓不同國家更容易接棒，這樣代表性跟永續性會更好。

當初如何更深入參與商會活動？包含疫情期間的經歷。

我接觸歐青的起點，主要是因緣機會認識當時的歐青會長許伯偉，然後開始參加年會、參加商會活動。後來我回到臺灣，也參加了相關體系的活動，包含世總與青年商會體系。疫情期間有一個很關鍵的轉折點：那段時間我剛好人卡在臺灣，活動非常多，僑委會及商會幾乎每週都有活動。而且那時候整個世界的臺商及青商都在臺灣，排場也很大。我也因此更理解整個體系在做什麼，同時也在那個階段交到很多非常好的朋友。同時也因為歐青會長許伯偉無法參加「世總回國拜會團」，所以就變成我代替他去參加拜會團，拜會各大部會，拜會層級十分得體，印象非常深刻。如果要講一個脈絡，其實我某種程度上是：先從「世界台商體

系」接觸，再回到英國本地青年商會去服務。大概 2021 年左右，我被選為英國青年商會會長，開始投入本地的組織服務。也很感謝前一任會長（法國的游惟涵）的推薦，以及前輩許伯偉的協助，讓我能在英國安排與舉辦相關活動，大家也都很開心。

資源有限時，如何整合各地青商會力量？有遇過什麼困難？

我覺得歐青的運作，核心其實很務實：主要還是以辦活動為主。通常就是每年把一個大活動辦好，讓大家有機會聚在一起交流、交換商機。現在也可以搭配一些線上講座。但坦白說，整合跨國資源本來就很難。原因很現實：第一，沒有太多資源。第二，跨國整合需要大量時間與精力。第三，也是最現實的：你今年整合完，明年就換人，延續性不容易。所以很多人會覺得：如果要做很大規模的整合工程，投入成本高、但明年不一定能延續，那大家就會比較保守，不想投入太多。因此多數共識就會回到一個務實做法：把年度核心活動辦好。也就是：歐青：把歐青年會辦好以及配合歐總：把歐總年會的協辦任務做好。在有限資源下，用最小資源達到最大效果。

歐青、英國青商會與臺商會，在運作上的差別在哪？

我覺得可以分三層來看：英國本地青商、歐青、臺商會，各自定位不一樣。

1) 英國本地青年商會：服務本地、彈性很大。英國本地青年商會因為是服務本地，所以可以做各式各樣活動：講座、交流音樂會、各種 NETWORKING、商機媒合、接待台灣訪團等等。玩法很多，也比較彈性。

2) 歐青：跨國上層的協調平台
歐青的定位比較像「跨國上層的協調平台」，主要功能是：協調與連結各地、做一些簡單監管、若各地有紛爭，提供某種調解機制。它的功能性不算大，但我認為它的存在是必要的。活動面主要就是年會，以及一些線上形式的講座。

3) 臺商會：外界期待高、形象與程序要求更高。臺商會跟青商會又不太一樣。青商會相對關注度小一點。你怎麼做，大家意見不會太多；只要有活動、大家能參與就好。我那時候找會計師、律師、投資銀行家、科技業高層、臺灣企業高層來分享，做求職與職涯活動；也跟學生會合作辦活動、辦音樂交流，還做慈善公益。大家知道你有做事，但整體關注度沒那

麼高。臺商會則是關注度高很多，外界期待也更高：活動要更漂亮、程序要更得體、形象要更穩重。而且資源也更容易主動往臺商會靠攏—贊助、社會連結、各種資源常常會自己找上門。臺商會一出去辦活動，大家會看、會評論，所以更不能隨便。

給考慮加入歐青商會的年輕世代什麼建議？歐青未來該關注哪些議題？

任內最具代表性的活動

SHANE：在英國舉辦、結合多重元素的精采三日行程：

- DAY 1：參訪長榮海運歐洲總部，晚間於歷史博物館附近舉辦正式晚宴。
- DAY 2：於帝國理工學院舉辦「臺英商業論壇」，晚間安排 FORMAL 餐敘與高空酒吧社交。
- DAY 3：牛津一日遊，並以一場 FORMAL 晚宴收尾。

這個活動完美結合了企業參訪、論壇內容、正式社交與文化交流，具體呈現了商會想打造的「連結」與「平台」功能。



由戴翌軒提供照片與文字

我覺得青年商會最核心的價值之一，是：交朋友、情感交流與支持。尤其對海外二代、打工度假、留學生等來說，這是一種精神上的支持與歸屬感。你會知道你不是一個人在外面打拼，你背後有一群人可以互相照應。如果你願意長期留下來，其實也可以在這個體系裡持續發展。

因為這個「世界台灣商會」這個組織在臺灣商業界有一定的諮詢地位：政府在做商業決策或政策諮詢時，會重視三個具代表性的組織：1.工總、2.商總、3.世總。所以如果你是用「服務的心態」在這個體系裡繼續投入，我認為是很值得的。

至於歐青未來應該關注哪些議題，我覺得它提供的主要仍是：連結與支持。你在世界各地都能找到一群人，有點像是你到每個地方都有一個家；你去世界各地，都有青年商會的朋友與人脈，會覺得很溫暖。我也希望大家能繼續留在體系裡：從歐青、到各地商會、到世總，繼續投入。不要太利益導向，不要覺得「我得不到我想要的就走」。其實你只要待著，很多東西會慢慢累積，最後都會不錯。

在紅酒與商務間 優雅轉身

專訪歐青第7屆會長_邱甯雅 *FAIRY CHIU*

重重拿起，輕輕放下。
在能力範圍內放膽去做，
遇挫折時坦然放下。
這是無酬工作的意義，也是人生的智慧。



與時間賽跑的準媽媽，接下歐青風暴中的帥印

Fairy 在法國打拼的歷程，是一段深入法國文化核心產業的旅程。她曾在著名的拉法葉百貨酒窖工作，之後更創立了自己的葡萄酒貿易公司。在這每一個成功的背後，都凝結著她不懈的努力與獨特的智慧。

關鍵鑰匙：語言能力與堅毅的心

想深耕法國主流社會，語言是第一把鑰匙。FAIRY 直言：「不會法文，根本進不去他們的信任圈。」尤其葡萄酒是法國人的驕傲，若無法用母語溝通，很難真正打入核心。每當遇到困境的時候，她都會反問自己：「我真的要離開這行嗎？」而答案始終是「不」。既然不想走，那就學會「轉彎」。她告訴自己：這條路行不通沒關係，同一個產業裡，一定有更適合我的角色，換個方向繼續前進就好。

創業契機： 看見天花板，大膽尋找新天地

談到從酒窖員工轉向創業的契機，FAIRY 展現坦率的一面，那份工作雖然穩定，卻沒有業績獎金且升遷機會渺茫。「估計你餓不死，但也發不了財。」並且看見公司在制度上的隱形天花板，不傾向讓百貨部門的業務進入辦公室內部。一旦工作失去挑戰，同時也會失去學習的動力。

她不想讓自己的生活陷入「MÉTRO, BOULOT, DODO」（地鐵、工作、睡覺）的無聊循環，當時的她也準備好創業迎來更大的挑戰。

商會的力量： 人脈與上天的助力

在異國創業極其不易，FAIRY 的人脈成了她立足的基礎。

創業初期，她在商會認識的朋友提供許多實質的幫助與建議，並在決定尋找台灣進口商時，經過輾轉介紹也成功踏出第一步。但合作過程並非一帆風順，因對方資本額有限，她仍需買下貨物並負責 80% 以上的銷售，但對方解決了物流與倉儲的問題，這對於貿易公司而言，無疑是至關重要的穩定因素。

給未來旅法者的建議： 帶上歐洲經驗， 回亞洲闖蕩！

在法國生活多年，觀察到整體的變化，對於還想去法國留學的朋友，FAIRY 仍是非常推薦，因為熱情能讓人學到東西。如果想要創業，目前的社會形態能賺錢的機會已大不如前，且政府稅收較重。

「不如就在法國找個好一點的公司，福利可能還比較好一點，發揮的所長可能還比較多。」她坦言。若進不了

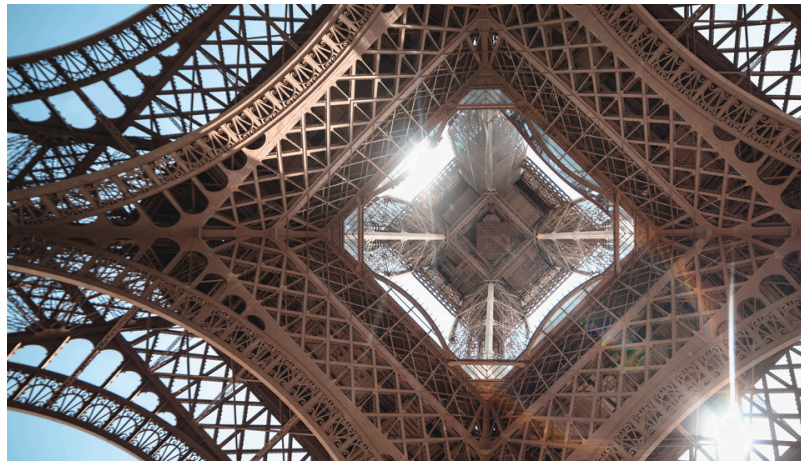
大公司，就得想辦法自己闖出一片天。綜合自身的經歷，FAIRY 給出了一個務實的建議：帶著在法國學習到的經驗與對歐洲環境的了解，回到亞洲尋找機會。「亞洲的創業機會還是比較多。」她認為，帶著歐洲視角回亞太區發展，或許是一條更好的康莊大道。





會長的責任 V.S 準媽媽的身份

FAIRY：接任2007年歐青會會長之前，大概參加了兩三年，那時候我們歐洲的會員數大概10到15人左右。上任之後，我第一個遇到的困難就是我剛好懷孕了！然後我的預產期就在我要交接的年會期間！就等於說我可能剛生完孩子不久還在坐月子的路上。當時希望提前進行歐青的選舉以及交接，但是就會遇到歐總年會青商可能缺席的狀況，且我們與歐總當時是不可分割的。那時候我覺得這是心理上的一個壓力，因為我會覺得說，我只是想要做好這件事情，我只是想把事情順利交接，但是最後顧慮到總會的安排以及其他的擔憂，我還是在生完不到一個月，如舊在五月進行年會。那年也讓我印象非常深刻，因為那屆出現兩位歐青會長候選人，且出席人數高達25位理監事。那所以也是自此之後，歐青才會出現更多的國家，從一開始的荷蘭、盧森堡，然後到現在有葡萄牙，甚至還有瑞士。但我真的覺得，這就是一種突破，因為這本來就是一件希望更多台灣人來參與的組織。



跨世代：溝通沒有準則

FAIRY：我當時能夠順利完成交接這件事情，一方面不是單純因為我是歐青的會長，另外一方面其實也是因為我先生跟我的婆婆都有在這個團體裡面。當我在溝通的時候，我不能讓家人太為難，要顧及到規則或者是組織利益去考量。但我又必須要去改變，這就會出現可能我們年輕一代跟上面長輩一代之間溝通的問題，需要花時間跟力氣去做協調。有些你必須要堅持的東西，或者說你也必須要放柔軟的地方，但不是說有一個規則或者是有一條準則，而是說現在你必須要親身去跟大家真正接觸了之後，你才會知道要怎麼樣去處理或者去講述。

特派員萬里：您當會長的期間，如何整合各地青商的力量？

FAIRY：會長不只是形式上的，我希望大家都是像朋友一樣相處，然後不會過於有距離，但又要互相尊重。因為不是所有的人都會想要參與所有的活動，或者是對商會的事情義不容辭。私底下還是要當朋友跟花時間去

了解，也許他不喜歡處理文書，因為從小就在國外長大，真的看不懂那麼多中文，那就需要幫忙他。這種關係也是建立在互相的基礎上，當你和大家打好關係的時候，見面三分情，也會覺得我跟你好像有比較熟一點，那你發起的活動我就會更有意願參加。當時我的做法是這樣子，因為我會覺得再多的網路文字都不及實際上當面相處的感覺。

特派員萬里：歐青在促進這個台歐經貿關係上扮演什麼樣的角色？

FAIRY：世界的局勢近幾年轉變很大，那現在越來越多的歐青成員，其實有很多是在這邊長大的，就是二代、三代後。他們在觀察歐洲人的處事方式或者是相處方式，一定是跟像我們這樣過來的人帶著不同的視角，然後一定有不同的想法。我覺得其實應該要藉由這樣子的力量，推動讓大家看見說現在歐洲的潮流，或者是他們趨勢的部分。然後讓台灣是在技術、能力、文化上，其實是可以做上更好的交流的一些新的、新穎的活動

而不是只是侷限於過去的論壇、旅遊，或者是很片面的、很淺的交流。應該真的要有機會深入到歐洲的一些企業，然後去觀看和認識，我覺得這是自帶的力量。因為對新事物的觀察總是會比大輩的人來得靈敏。

特派員萬里：回顧您過往的經歷，想給新成員什麼建議？

FAIRY：重重拿起，輕輕放下。就是打起精神，如果認真看待接下來的職務，我覺得放膽地去做。就是說在能力範圍，覺得有趣或者是覺得可行的活動，就大膽地去做，放膽地去做。但是這中間也有可能遇到困難，或者是一些溝通上比較不合理，或者會比較灰心的地方的時候，就要放下。

**這是人生中的一個歷程，
用放遠的角度來看，
它存在的時間其實很短。**

—— 邱甯雅

所以太過在意或者是介意，就把那些不太好的心情或者是失望的心情放在心裡的話，就失去了做這份無酬工作的意義。■ 萬里採訪／陳妍編輯報導





特刊 15Years

