

Wertewandel bei Chinas junger Generation

Ein Überblick zur umfangreichen SinaLingua-Umfrage

von Christian Goedel

In China findet man anders als in Deutschland deutlich stärkere Brüche zwischen den Generationen. Gerade die nach 1980 geborenen Chinesen sind geprägt von der Ein-Kind-Politik und der wirtschaftlichen Öffnung Chinas. Diese „Nach 80er“ Generation der „kleinen Kaiser“ ist aufgewachsen in einer Welt des rasanten Wirtschaftswachstums, der Hinwendung zum Materialismus und der Last großer Erwartungen ihrer Eltern auf den Schultern. Eltern, die noch zur Generation der „blauen Ameisen“ gehörten, die in der Zeit großer kommunistischer Umwälzungen lebten und oftmals harte Entbehrungen in einem abgeschotteten China aushalten mussten.

Umfrage unter jungen Chinesen

Oft hören wir in unseren interkulturellen Seminaren, dass die heutigen jungen Chinesen ja schon sehr modern und westlich seien. Sie seien gar nicht mehr „typisch Chinesisch“ und sehr westlich geprägt. SinaLingua wollte mit einer Umfrage herausfinden, ob diese Beobachtungen tatsächlich zutreffen und welche Schlussfolgerungen man aus den Umfrageergebnissen für die praktische Arbeit vor Ort in China ziehen kann.

Hierzu haben wir über 80 Chinesen in Deutschland und China zwischen 21 und 31 Jahren befragt. 37,5% von ihnen waren zwischen 21-25 und 50% zwischen 26-30 Jahre alt. Die Interviews mit jeder Person dauerten ca. eine Stunde und bestanden aus einem Gespräch mit Fragen und Antworten sowie einem schriftlichen Teil. 65% aller Befragten waren Frauen, 35% Männer.

Themenbereiche dieser umfangreichen Umfrage waren vor allem:

- Werte und Wertewandel
- Bildungssystem und Erziehung
- Umgang mit Kritik und Konflikten
- Arbeitseinstellung, Arbeitsmotivation, Führungsideale
- Freizeitbeschäftigungen und Freundschaften
- Ideale und Zukunftsperspektiven

Bei der Umfrage wurde besonderen Wert auf freie Antwortmöglichkeiten gelegt. Zudem wurde ein Schwerpunkt auf das Berufsleben gesetzt, um möglichst konkrete Ergebnisse für unsere interkulturellen Management-Seminare und China-Beratungen ableiten zu können.

Die Werte Ihrer chinesischen Kollegen und Mitarbeiter

Ein Ergebnis unsere Befragung war, dass die Werte und Normen, die junge Chinesen für sich selbst als am wichtigsten betrachten **Beziehungen (Guanxi)**, **Harmonie** und **Konsens** waren. Also „typisch“ chinesische Werte, die die stärkere Personenbezogenheit der chinesischen

Gesellschaft verdeutlichen. Trotz aller ihrer Modernität im oberflächlichen Verhalten haben auch die „kleinen Kaiser“ ein sehr chinesisches Wertemuster.

Beziehungen wurden von den Befragten zwar auch als allgemein menschliche Beziehungen aufgefasst. Bei weiterem Nachfragen stellte sich jedoch heraus, dass für die Mehrzahl Beziehungen dem persönlichen Nutzen und dem Erreichen eigener Ziele nutzen sollen. So mag die größere Selbstbezogenheit beim Umgang mit Beziehungen auf eine stärkere Ich-Bezogenheit der jungen Chinesen hindeuten. Jedoch spiegelt diese Einstellung durchaus auch die allgemeine Auffassung von Guanxi wieder: Eine Hand wäscht die andere. Ich helfe Dir, und dafür hilfst Du mir.

Fluktuation und Stabilität

Ein häufiges Problem in China ist die starke Mitarbeiterfluktuation. Deutsche Unternehmen tun sich oft schwer damit, gute Mitarbeiter zu halten, gerade von der gut ausgebildeten und ehrgeizigen „Nach 80er“ Generation. Was hat unsere Umfrage an Einsichten ergeben?

Der meistgenannte Motivationsfaktor für das Arbeitsleben war eine **„harmonische Arbeitsatmosphäre“**. Das Thema Harmonie wurde bereits bei den Grundwerten am häufigsten genannt und spiegelt sich auch bei den Motivationsfaktoren für die Arbeit wieder. Zwischenmenschliches Miteinander, gegenseitige Sympathie und Unterstützung sind also sehr wichtig für junge Chinesen und sollten auch von deutschen Unternehmen und Vorgesetzten gefördert werden.

Als wichtigste Gründe für den Jobwechsel wurden **begrenzte Möglichkeiten der Einkommenserhöhung** und **geringe Beförderungschancen** am häufigsten genannt. Oft stoßen chinesische junge Mitarbeiter auch in deutschen Firmen sehr schnell an eine „gläserne Decke“, die für sie undurchdringbar scheint oder sogar ist. In China ist ein Jobwechsel oft viel schneller möglich als in Deutschland. Und gerade gut ausgebildete Chinesen machen von der Marktlage des leichten Wechsels Gebrauch. Auch hier sind für deutsche Unternehmen in China Maßnahmen angezeigt, die der chinesischen Schnelligkeit beim beruflichen Aufstieg und gleichzeitig auch dem Wissensdurst und Ehrgeiz der „kleinen Kaiser“ Rechnung tragen.

Weitere berufsorientierte Fragen der Umfrage

Unsere Umfrage beschäftigte sich noch weitaus tiefer gehend mit dem Thema Arbeitswelt und Berufsleben in China. Interessante Erkenntnisse wurden gewonnen zu Fragen wie:

- Welche weiteren Werte im Arbeitsleben sind jungen Chinesen wichtig?
- Wie sehen sie die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung Chinas?
- Wie bewerten die nach 1980 geborenen das Schulsystem und wie stellen sie sich ideales Lernen, auch im Berufsleben, vor?
- Was bedeutet „Erfolg“ für jungen Chinesen und was motiviert sie?
- Was erwarten sie von Vorgesetzten?
- Wie kommuniziert man unter Kollegen und wie drückt man Kritik aus?

Möchten Sie mehr über die Umfrage-Ergebnisse und deren Bedeutung für Ihre Zusammenarbeit mit Chinesen erfahren? Besuchen Sie einfach einen unserer beiden Workshops speziell zu diesem Thema:

[12. März und 19. Oktober 2012: Workshop „Wertewandel bei Chinas junger Generation“ in Heidelberg](#)

Erfahren Sie, was die Umfrageergebnisse für das heutige Arbeitsleben und die Personalführung in China bedeuten. Wir zeigen Ihnen auf, welche praktischen Handlungsempfehlungen man aus den Umfrage-Ergebnissen ableiten kann. Für Ihren Geschäftserfolg in China und den Ihres gesamten Unternehmens!

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme, Ihr SinaLingua-Team

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich einfach uns:

SinaLingua e.K., Christian Goedel, Rohrbacherstraße 18, 69115 Heidelberg

Tel.: 06221-5880980

info@sinalingua.de