



Steelcase

# 混合办公新纪元

全球报告

现在应当满足人们的真正需求



2022年2月

## 关于研究

自2020年3月疫情爆发以来，Steelcase 对全球超过57000名员工和企业领导者展开了逾12次调研，探寻这场疫情如何促使全员在工作方式和工作地点发生变革。

一份评测办公室员工当前心态的全球研究为其提供了洞察见解，本报告据此对员工在办公室工作和居家办公的经历、需求和期望进行调研。其**最新定量研究于2021年秋季展开**，受访对象包括**11个国家**共计**4986名参与者**。

Steelcase希望通过持续研究，探索在急剧变化的时代背景下，如何通过工作方式和办公室的转型，去打造更加舒适的空间，来帮助员工获得更胜往昔的工作体验。欢迎访问[steelcase.com/subscribe](https://steelcase.com/subscribe)，随时了解Steelcase的最新研究和洞察见解。

12+

项研究

11

个国家

57,000

名员工和领导者

### 内容:

#### 02 信任危机

04 员工现在的需求和期望

#### 05 重要发现

06 办公室的意义

12 远程办公VS专属空间

21 私密空间日益重要

#### 28 混合社群

29 更佳做法：专注于最重要之事

31 创建办公社群

32 设计理念

33 打造办公社区



## 信任危机

世界各地的企业正面临重大挑战，各种不确定性也接连不断。企业亟需解决人才危机和日渐淡薄的信任关系这两大主要问题，才能在当下错综复杂的商业环境中脱颖而出。人才市场十分火爆，员工离职人数也屡创新高。他们并不仅仅是为了追求更丰厚的薪酬。在疫情期间，员工的期望发生了重大变化，并重新审视自己的人生——包括个人生活和职场体验。虽然称呼可谓五花八门，“大辞职潮”、“大洗牌”、“大清算”或者“大表彰”，都表明领导者在竭尽所能吸引和留住人才。

员工在期望和价值观上的转变让他们变得更加主动。他们不再满足只是单纯一份工作。他们十分希望能为一个和自身价值观及信仰一致的企业工作，而且除了关注自身利益，他们还关心企业的宏伟愿景和社会政治立场。因此，员工的意见比以往更受重视，而且有了更深远的影响。员工在期望和价值观上的转变让他们变得更加主动。他们不再满足只是单纯一份工作。他们十分希望能为一个和自身价值观及信仰一致的企业工作，而且除了关注自身利益，他们还关心企业的宏伟愿景和社会政治立场。因此，员工的意见比以往更受重视，而且有了更深远的影响。

与此同时，企业正在经历《大西洋报》所称的“信任衰退”时代。这两年间员工一直面临线下隔离，所以他们之间的信任也饱受考验。最近针对5400余名芬兰员工进行的研究表明，“疫情期间员工彼此分开的时间越久，他们就越难以信任对方”。员工开始对身边同事的能力和性格产生怀疑。

日益淡薄的互信关系正在加剧人才危机。领导者需要“努力重建并维持其与员工、以及员工之间的互信关系”《哈佛商业评论》如是报道：“当信任崩盘时，不仅仅是士气低迷，员工流动率上升、工作效率降低并且创新陷入停滞等困境都会接踵而至。”





## 员工真正想要的是得到企业重视, 并获得归属感。



领导者竭尽所能采取正确有效的举措。他们不断提升员工薪酬和福利水平, 提供签约奖金, 并转为采取混合工作模式, 让员工拥有更多灵活性。然而麦肯锡研究表明, 上述举措可能会导致企业与员工形成一种交易关系, 而且或许难以满足他们的真正需求: 得到企业重视并获得归属感。

对全球员工展开的最新研究揭示了办公室在其中的重要作用。办公室可以是传递企业价值观的载体, 也可以成为让员工拥有归属感的社区。办公空间代表了一家企业的外在形象, 也直接体现出企业文化和领导者所重视的方面。本研究揭示了办公室对人们的重要性, 新形势下员工的真正需求, 以及工作场所如何服务于企业战略, 解决领导者当前所面临的复杂问题。

支持远程办公模式并为员工提供丰厚薪酬固然重要, 然而仅凭上述举措难以持续产生系统性变革。领导者还必须处理工作体验和办公空间这两大因素, 从而满足员工的全新需求, 建设抗逆力更强的企业, 从而在充满变化和不确定性的时代里繁荣发展。



# 员工现在的需求和期望

去年, Steelcase研究表明员工希望获得完全不同且更加舒适的工作体验。此外, 研究还发现员工五大关键诉求, 一旦能解决, 员工对公司的评价将大为改善。

## 归属感

拥有集体意识、相互信赖并且目标一致

## 掌控权

更自由地选择和掌控工作地点、工作时间和工作方式

## 高效率

为现场和远程员工提供平等支持, 使其集中精力、展开合作并建立联系

## 舒适感

可供调整状态并支持其幸福感的地方

## 安全感

身心健康安全并感到安全

这项研究继而表明要重视员工需求, 帮助企业确定可行方案, 从而充分发挥办公室的功能。办公室不仅是员工的工作场所, 还是帮助企业解决当前众多棘手问题的重要资源。

这项研究再次强调办公室的重要性, 而且员工是否喜欢他们的办公室非常重要。喜欢在办公室工作的员工有更高的参与度和效率, 还更加认同企业文化, 且离职率更低。



# 重要发现

这项全新研究再次强调办公室的重要性，并提出三大重要发现。

如果能理解这些发现，企业就能集中精力处理真正紧要之事，并对办公空间做出改变，从而为员工和公司业务带来积极影响。

## 重要发现 #1

办公室是连接员工与企业的重要载体——当员工喜欢在办公室工作时，他们就会更加：

- 深入参与
- 高效率
- 认同企业文化
- 可能留任

## 重要发现 #2

人们愿意用远程办公换取在办公室拥有专属工位的机会——虽然他们希望拥有混合办公的自主性和灵活性，但是他们也期待能够选择多种办公模式，获得掌控权和归属感。

## 重要发现 #3

员工拥有私密空间从未如此重要。与标题所述相反，员工希望办公室能够促进他们进行合作并保持专注。

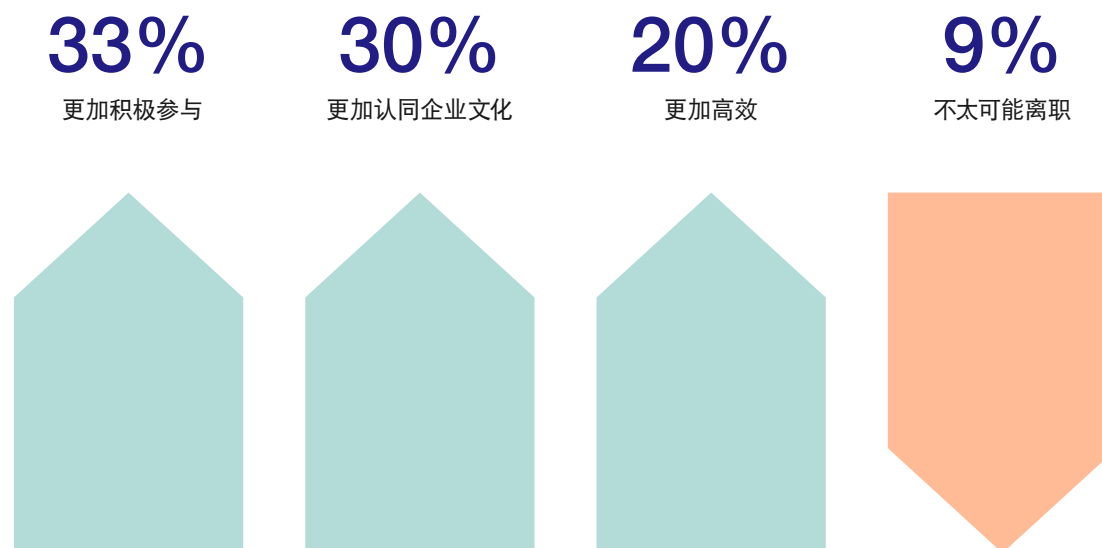


## 重要发现 #1

当员工喜欢在办公室工作时，他们更加深入参与，认同企业文化，工作效率更高，并有可能继续留任。

Steelcase的研究人员分析了各种影响员工工作成果的因素，比如员工参与度、工作效率、企业文化认同感和员工留任率。他们对众多企业正在采取的举措进行了研究，包括提升薪酬和实施混合办公模式。研究人员对其它因素也进行了研究，比如通勤时长、任职期限和企业规模。结果出乎意料，影响员工参与度、工作效率和企业文化认同感的首要因素是人们是否喜欢在办公室工作。员工留任率很大程度受到在公司任职期限的影响——其次是他们是否喜欢在办公室工作。

喜欢在办公室工作的员工



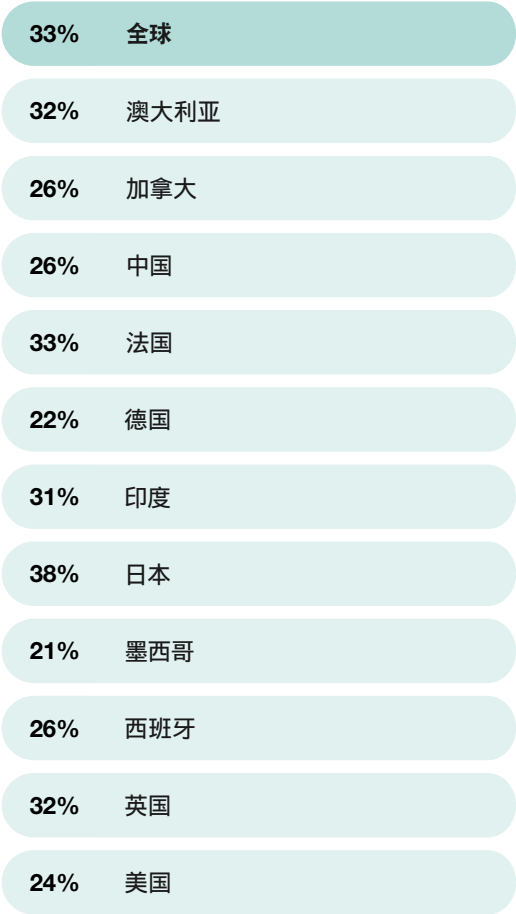
重要发现 #1

影响参与度和效率

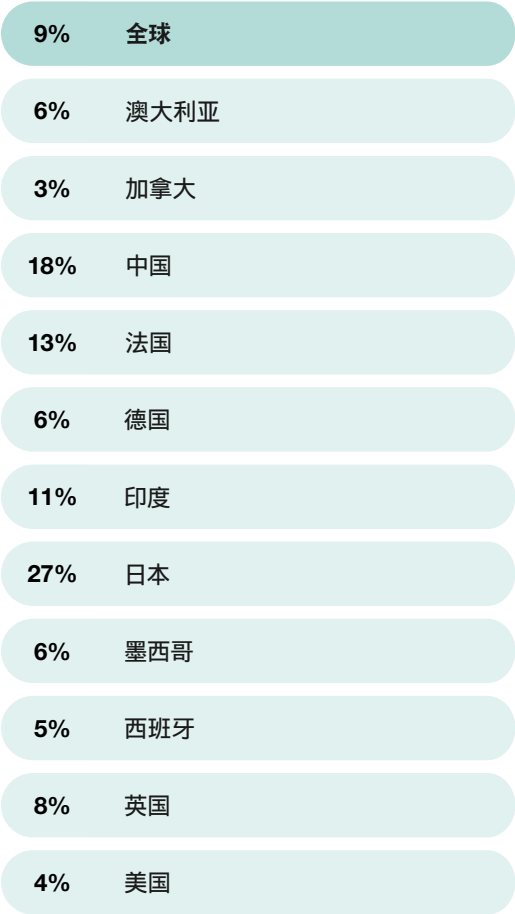
根据Steelcase在11个国家开展的研究发现，喜欢在办公室工作的员工拥有更高的参与度和效率。来自日本和法国的受访者表示它对工作参与度影响最大。然而来自日本、中国和法国的受访者认为它对工作效率的影响最大。

喜欢在办公室工作的员工

更加积极参与



更加高效





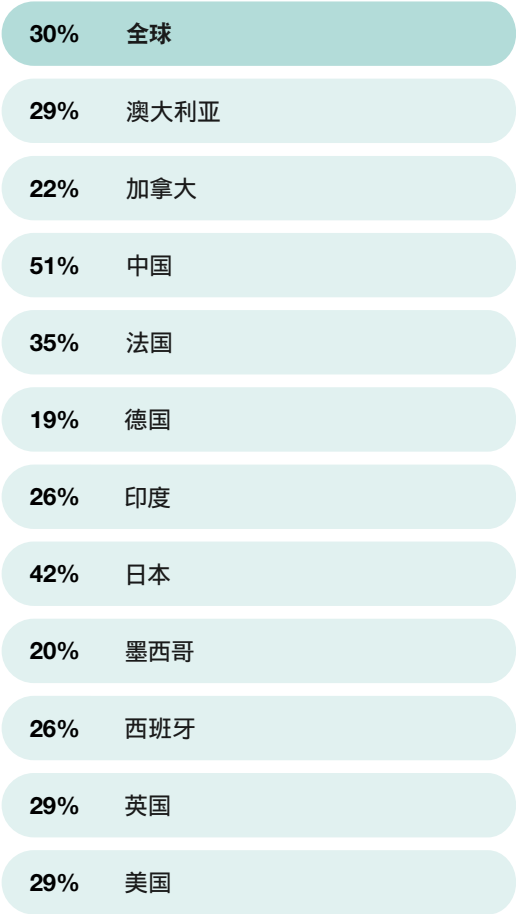
重要发现 #1

影响企业文化认同感和留任率

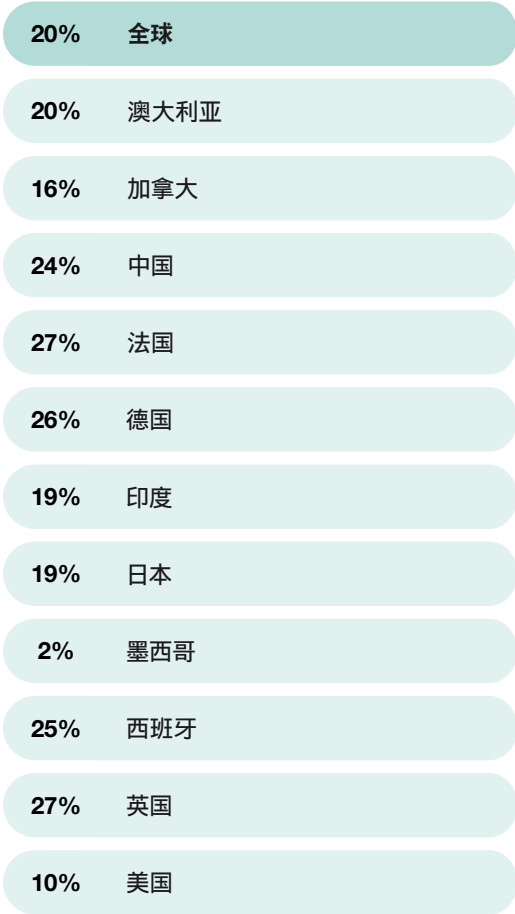
根据Steelcase在11个国家开展的研究发现，喜欢在办公室工作的员工更加认同企业文化，并且不太可能离开公司。来自中国、日本和法国的受访者表示前者对文化认同感的影响最大。然而来自英国、法国、德国和西班牙的受访数据表示，喜欢在办公室工作的员工，其离职率明显低于全球平均值。

喜欢在办公室工作的员工

更加认同企业文化



不太可能离职



## 重要发现 #1

## 办公室还是居家办公？

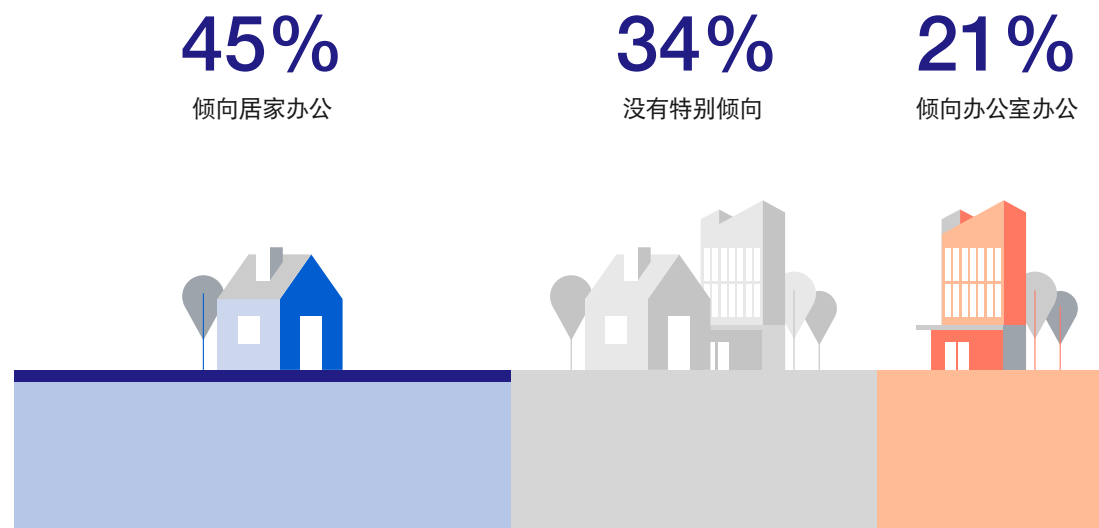
几乎所有员工（87%）每周至少呆在办公室工作几天，所以他们是否喜欢办公室至关重要。但是Steelcase研究人员发现，多数员工表示倾向居家办公而非来办公室工作。

如果企业能改善办公室体验，让那些没有明显偏好的员工改变主意，甚至争取到一些目前倾向居家办公的员工，那么企业在提升参与度、工作效率、企业文化认同感和人才保留方面等投资上会获得相应回报。

直接让喜欢居家办公的员工呆在家中甚至面临更大的风险。员工缺席办公室会让他们留在企业及认同企业文化的可能性降低。选择每周远程工作两天以上的员工，明显更可能流露出在未来六个月内离开企业的想法。那些倾向长期居家办公的员工在参与度和文化认同方面的得分也较低。虽然他们的工作效率没有受到影响，但他们缺少见面沟通的机会正导致员工与企业的整体脱节。

通过改变工作环境，进一步满足员工的需求和期盼，企业可以营造更胜往昔的办公体验，从而获得更加理想的结果。

## 员工更喜欢在何处办公





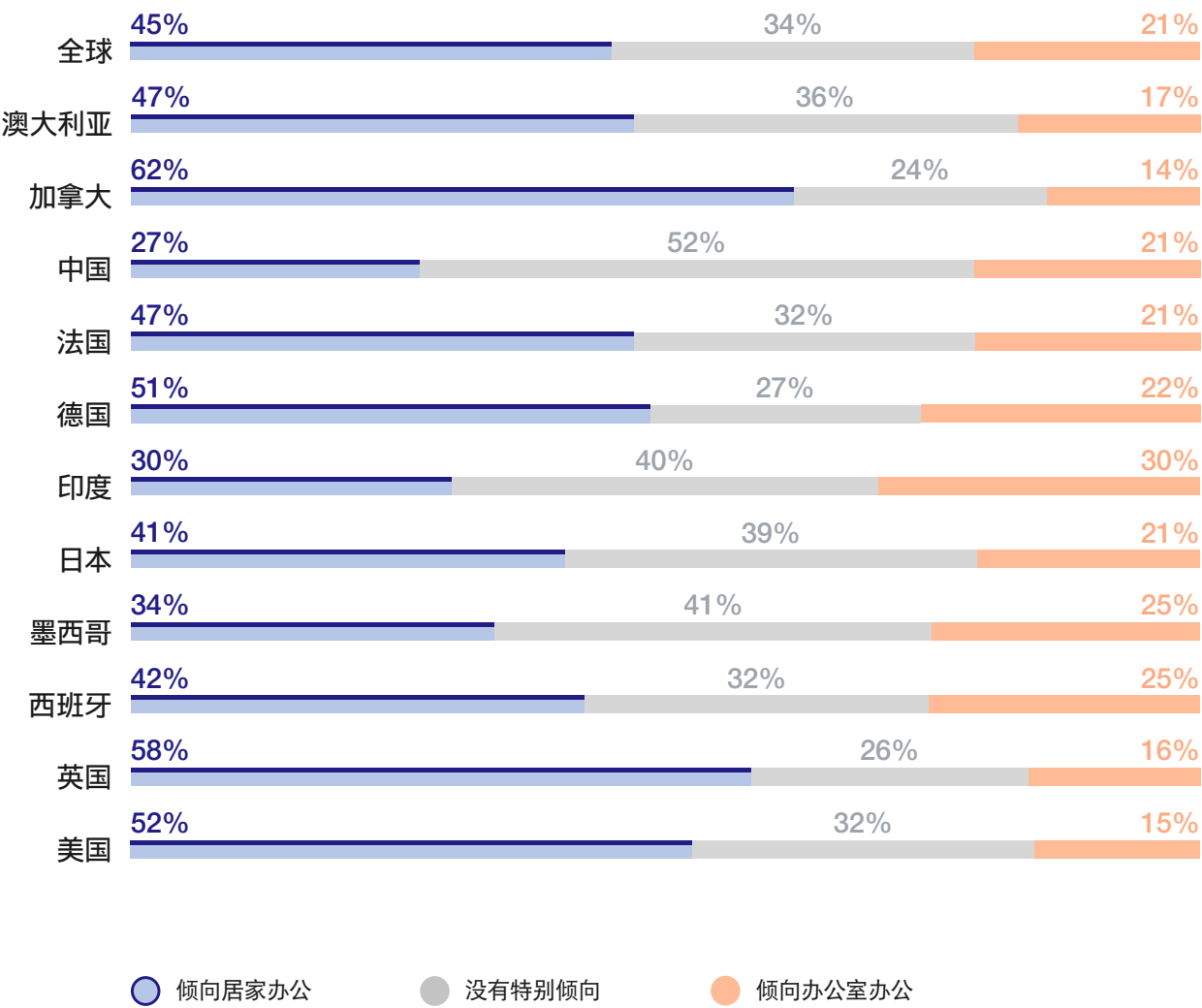
重要发现 #1

办公室还是居家办公？

在展开研究的各个国家中，多数员工倾向居家办公而非现场办公。相当多的员工没有特别偏好——这表明企业如果能改善办公体验，将极有可能改变员工对于重返办公室的看法。

值得注意的是：加拿大人最喜欢居家办公，而在中国和印度喜欢居家办公的人数分别只占27%和30%。在美国和加拿大喜欢现场办公的人数分别只占14%和15%。

员工更喜欢在何处办公



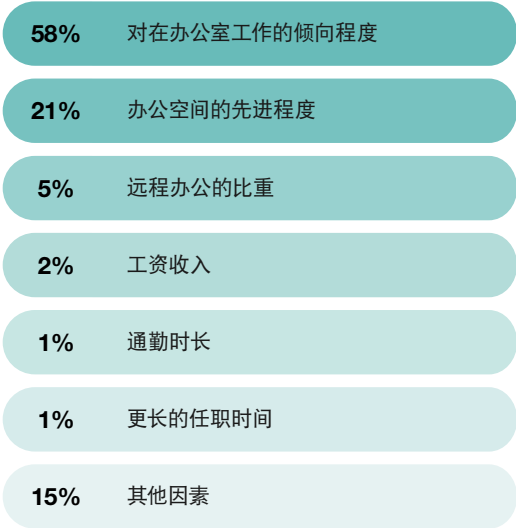
重要发现 #1

影响员工行为的因素

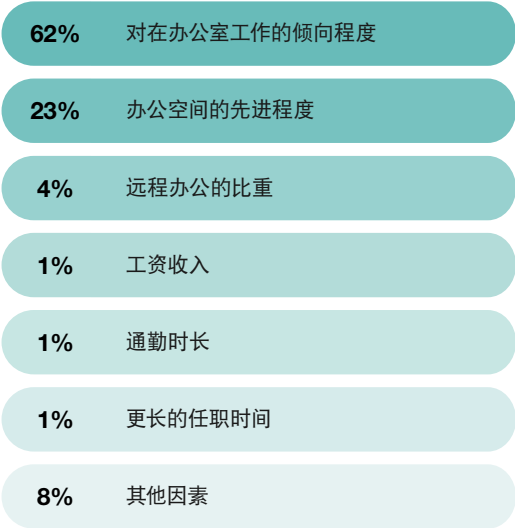
人们对在办公室工作的倾向程度，是影响员工的参与度、工作效率以及企业文化认同感的最重大因素。在留任率方面，它的影响力仅次于任职期限。它的影响力排名明显高于工资收入和远程办公模式等其他因素。

值得注意的是：为了衡量员工在参与度、工作效率和企业文化认同感层面的状况，研究人员采取了指数计分法从多个验证角度评估各项结果。之后，他们对影响结果的众多因素进行比较，从而确定哪些因素对得分情况影响最大。虽然留任率是单个问题，但其分析方法与其他结果相同。

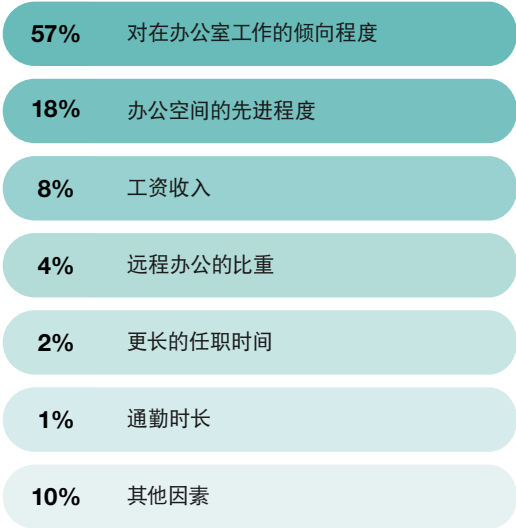
参与度



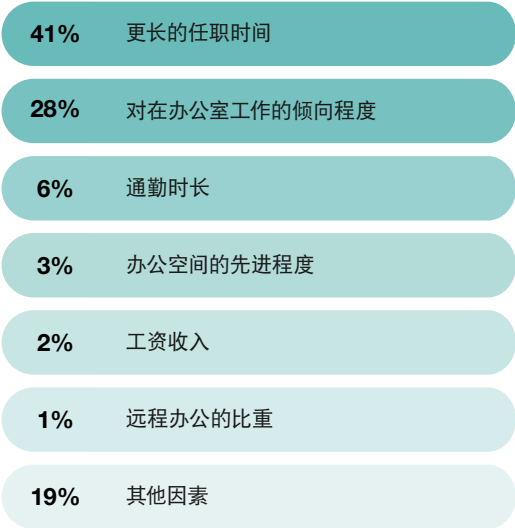
企业文化认同



工作效率



留职率



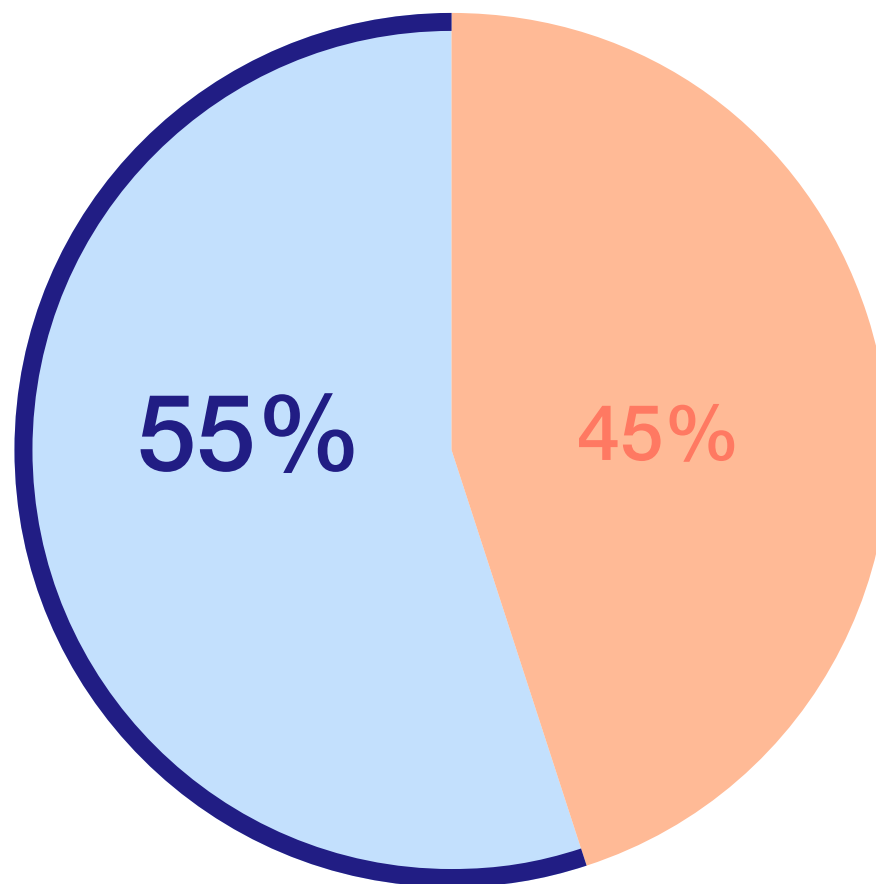


## 重要发现 #2

人们愿意用远程办公换取在办公室拥有专属工位。虽然员工渴望混合式办公的自主性和灵活性,但他们也希望拥有选择权、掌控权和归属感。

为了满足员工对办公灵活性和私密性的需求,各家企业正实施各种混合办公方案,从而让众多员工拥有在疫情前(42%的员工从未居家办公,20%的员工偶尔居家办公)从未有过的自主性。但是,仅靠混合办公并不能满足员工的整体需求。事实上,人们愿意用远程办公换取在办公室拥有更多私密性、舒适感和掌控权。当员工面临选择,多数员工表示他们倾向在办公室拥有专属工位,并减少居家办公的天数。

员工更倾向在专属工位上办公,而非远程办公。



专属工位办公+每周至少居家办公两天

没有专属工位+每周至少居家办公三天

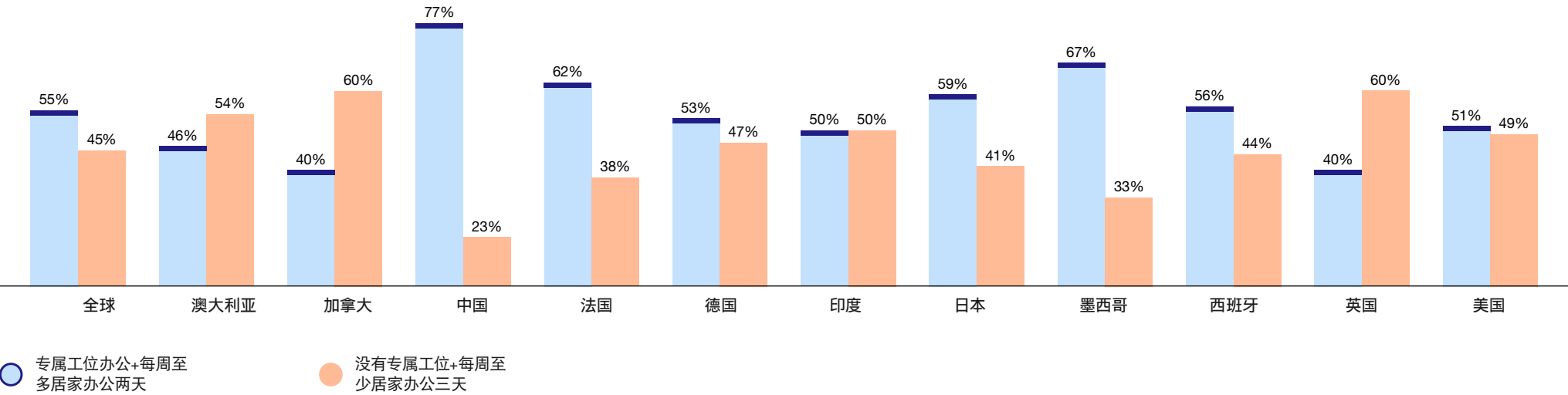
重要发现 #2

您会选择专属办公桌还是远程办公？

对于自认已通过多种混合办公方案来满足员工需求的企业，得知员工更希望拥有专属工位的消息或许出乎他们的意料。但是，在办公室有一处能称之为家的地方，这不仅让员工拥有归属感，同时也让他们获得支配空间的自由，打造专属于自己的个性化区域，然而许多领导尚未充分认识到这点的重要性。

值得注意的是：在展开研究的11个国家中，只有澳大利亚、加拿大和英国的员工更喜欢居家办公，而非在专属工位办公。

更多员工希望在办公室拥有专属工位





## 重要发现 #2

## 希望拥有专属办公区域

早在疫情爆发之前, 针对开放式办公空间的讨论络绎不绝。企业从科技初创公司极力推崇的开放式空间中获得启发, 而且为了促进协作和创新, 许多企业采取了开放式空间布局, 毕竟这样能充分利用办公室空间。随着员工流动性不断上升, 企业尝试打造更多非专属的办公空间。

但是, 企业推行开放式办公室的举措遭到了员工的反对。员工认为此举会影响自身隐私, 让他们难以全身心投入工作。不再拥有专属工位的员工可以在任何区域办公, 可一旦办公室缺少可以称之为家的地方, 他们也会感到心神不宁。随后, 新冠疫情爆发了。大量办公室员工被迫居家办公。对大多数员工而言, 这种经历并非完全糟糕。Steelcase 早年研究发现, 员工最抵触隔离带来的距离感, 但他们表示无需通勤是优势。随着人们逐渐适应这种方式, 许多员工发现在居家办公时拥有更多掌控权 (尽管这种经历对每位员工不尽公平。请阅读居家办公的隐性偏见)。全球多数员工 (70%) 在家中拥有专门的工作空间。



A horizontal bar chart with a blue segment representing 70% and a grey segment representing the remaining 30%.

| Category       | Percentage |
|----------------|------------|
| 员工在家中拥有专门的工作空间 | 70%        |
| 员工在开放式办公室工作    | 30%        |

的员工在家中拥有专门的工作空间



A horizontal bar chart with an orange segment representing 51% and a grey segment representing the remaining 49%.

| Category       | Percentage |
|----------------|------------|
| 员工在家中拥有专门的工作空间 | 70%        |
| 员工在开放式办公室工作    | 30%        |

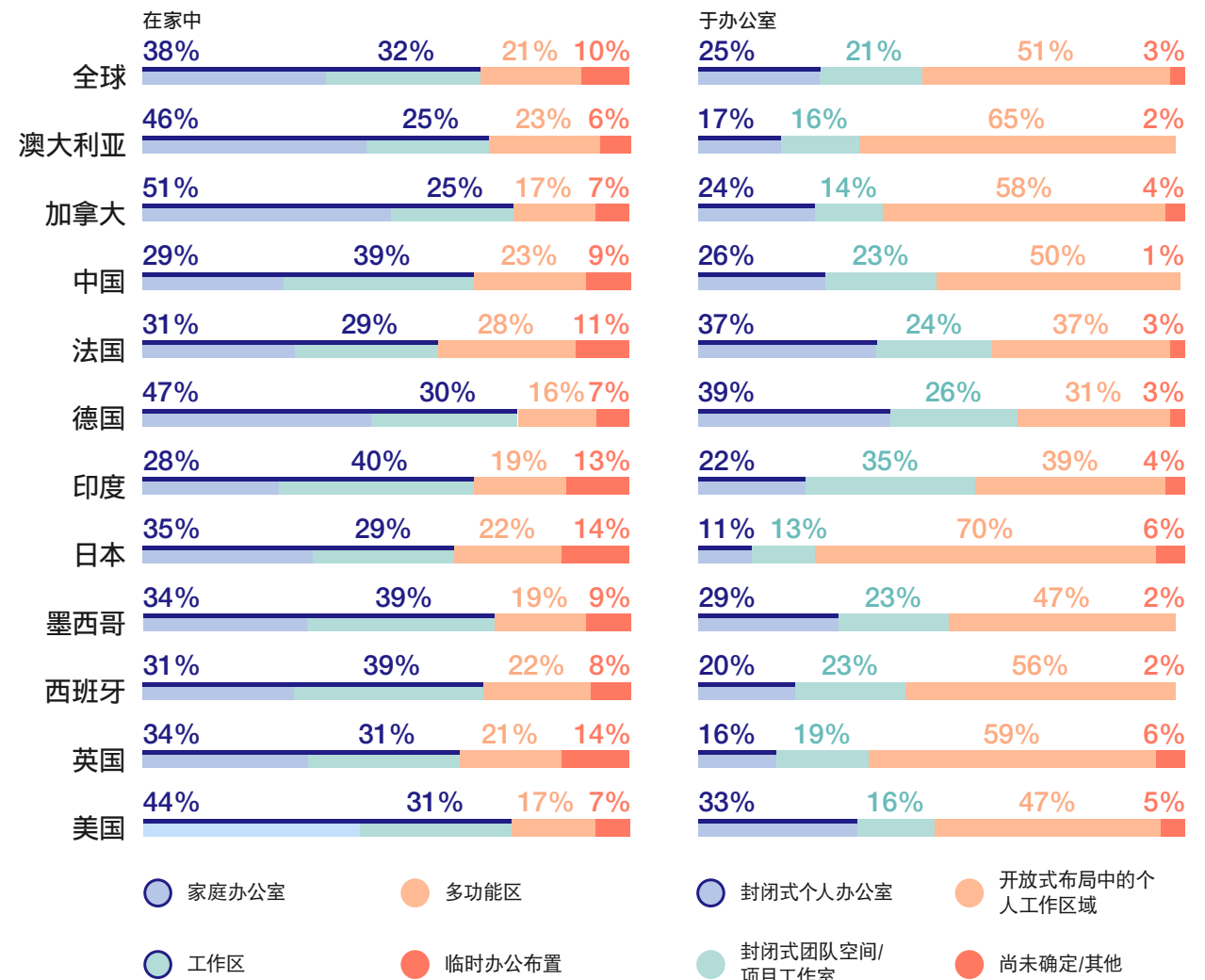
的员工在开放式办公室工作

## 重要发现 #2

## 员工的办公地点

在展开研究的11个国家中，多数员工在家中拥有一处专门工作区域（家庭办公室或工作区），在办公室甚至都没有。澳大利亚、日本和英国的员工最有可能在办公室的开放式空间工作。

相较于办公室，多数员工在家中拥有专门的工作区域



**家庭办公室：**专门用于办公的个人房间

**工作区：**在现有房间内布置办公家具的部分空间

**多功能区：**同时支持办公和个人活动的住宅家具（比如餐桌）

**临时办公布置：**支持工作和个人活动的区域（比如厨房柜台），无需办公就恢复其原始功能。

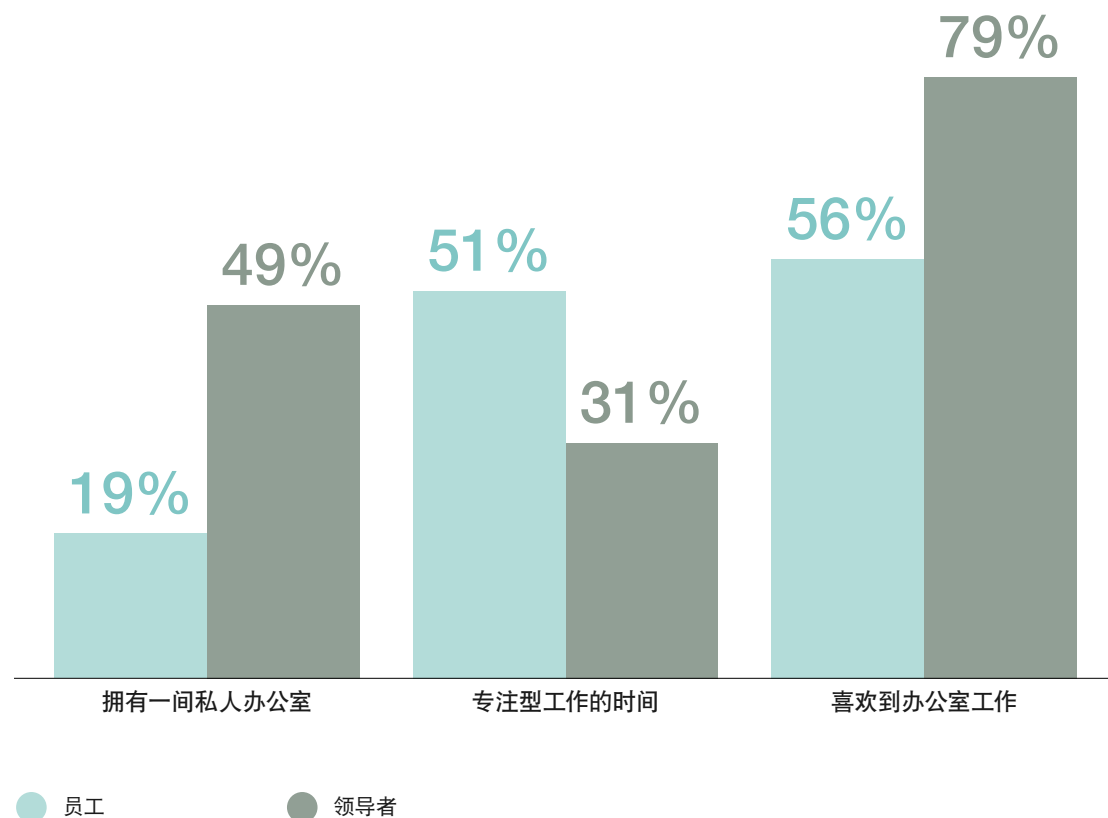
## 重要发现 #2

## 领导者拥有比员工更舒适的工作体验

虽然大部分人在家中拥有专门的工作区域,但多数情况下普通员工并不具备上述条件,而且他们在私人办公室工作的几率小于高管。然而,员工的专注型工作占比逾半,而领导却不足三分之一。鉴于许多办公室存在传统等级制度,因此员工表现出倾向居家办公的想法也就不足为奇了(即使他们不得不在沙发上工作),但是只有在家中的他们才更有可能在工作时获得更多掌控权和隐私。在全球范围内,领导比员工更愿意在办公室工作——毕竟他们的隐私得到保障,这并不令人惊讶。

**值得注意的是:**在澳大利亚、加拿大、英国和美国等国家,领导和员工之间的差异不断扩大。

领导者更可能拥有一间私人办公室,并喜欢在办公室工作





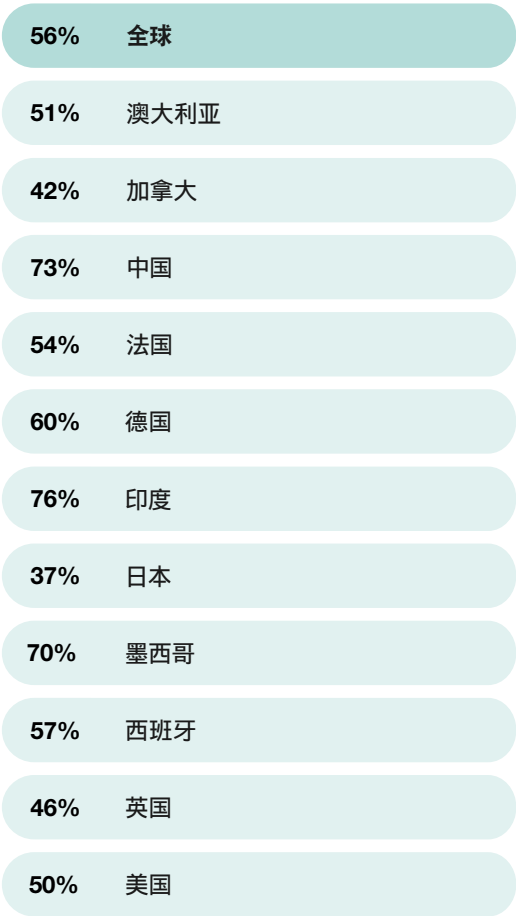
重要发现 #2

领导者更倾向在办公室工作

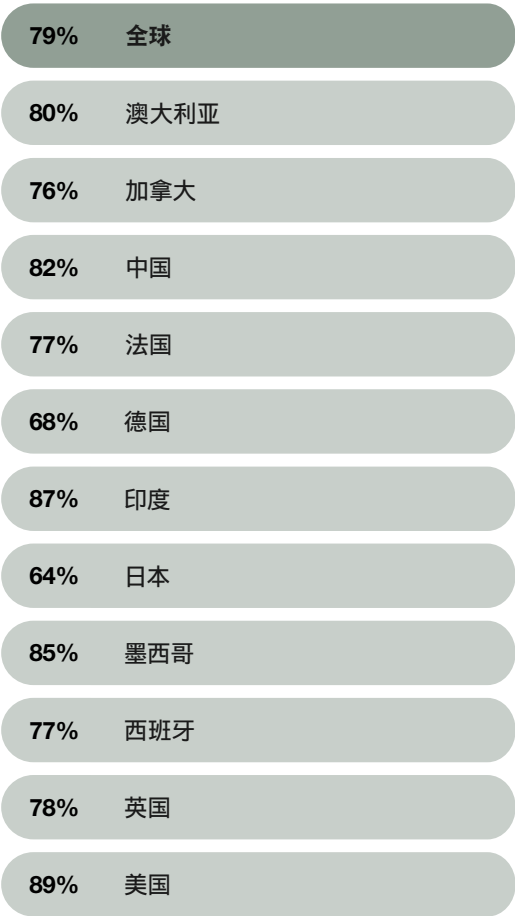
在展开研究的11个国家中，领导者比员工更倾向在办公室工作。  
在美国、加拿大、英国和澳大利亚，这种差异尤其显著。

谁更喜欢在办公室工作？

员工



领导者



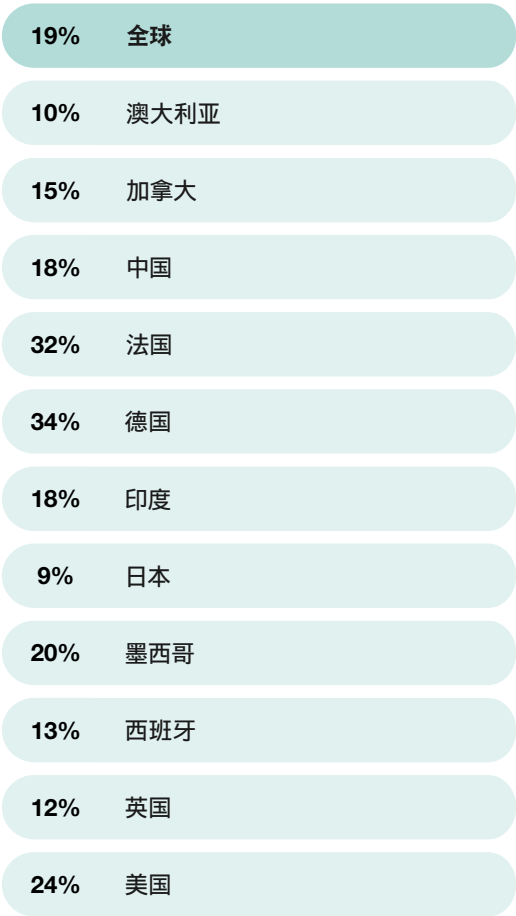
重要发现 #2

领导者和隐私

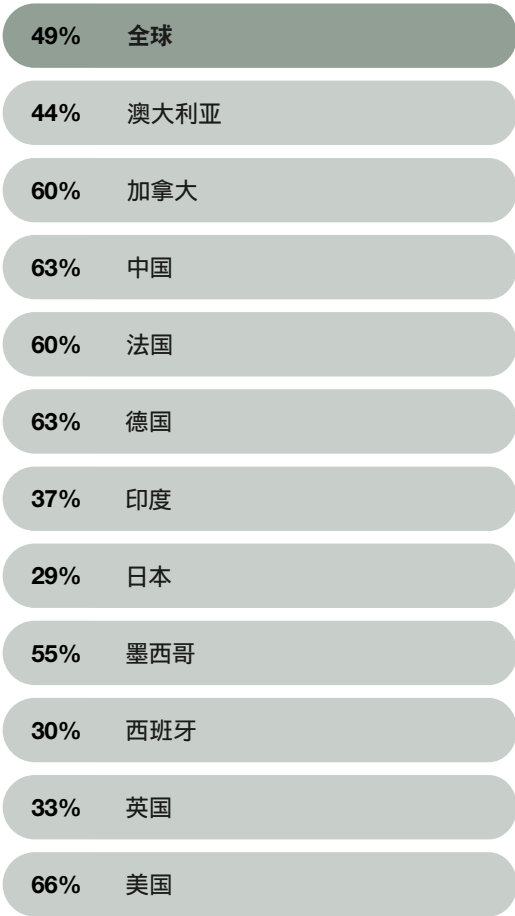
在展开研究的11个国家中，领导者比员工更可能拥有私人办公室，这并不令人惊讶。在美国、加拿大以及中国，这种差距最为显著。

谁更可能拥有一间私人办公室？

员工



领导者



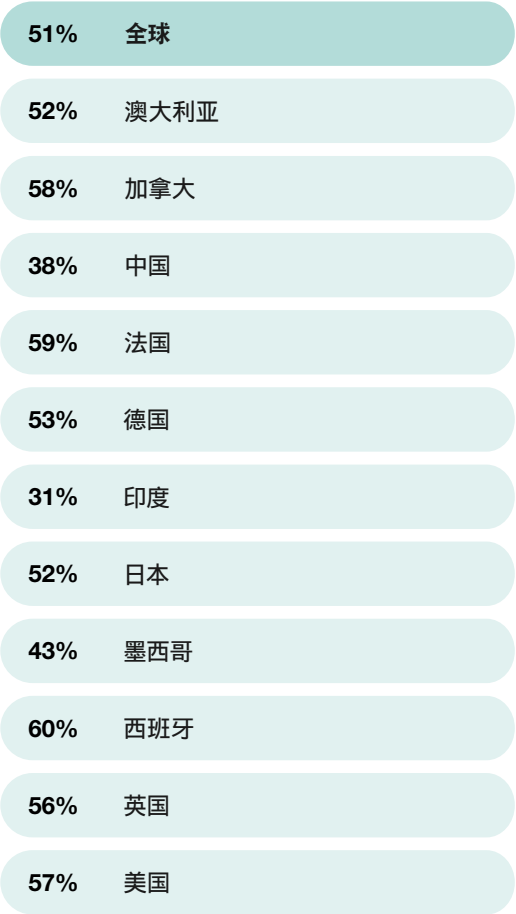
重要发现 #2

领导者和专注型工作

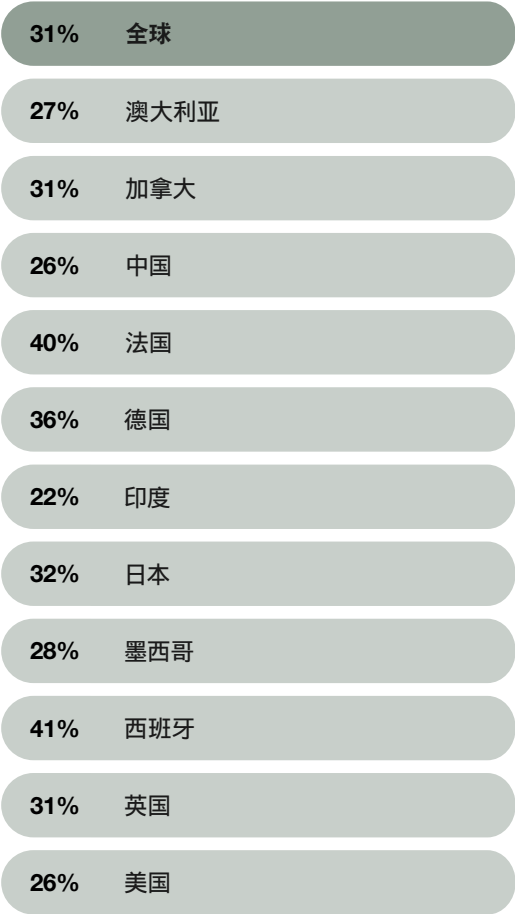
尽管领导者的隐私得到充分保障, 但是相比于员工, 他们的专注型工作不多。这种现象在研究的11个国家中十分普遍。

员工的专注型工作更多

员工



领导者





重要发现 #2

专属工位正在不断减少

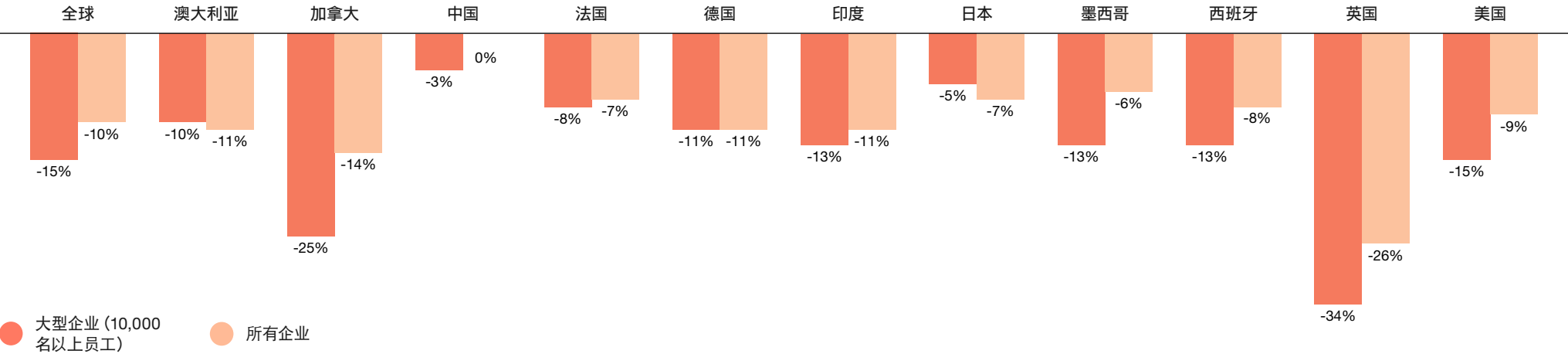
随着混合办公模式开始流行,各家企业正通过估算办公空间占用率来制定空间布局方案。其中一项决议是打造更多非专属办公桌来实现灵活性。在全球范围内,受雇于大型企业(10000名以上员工)的员工中有15%不再拥有专属工位;总而言之,无论企业规模如何,相比疫情之前,10%的员工不再拥有专属工位。

虽然数据表明企业应坚持专属办公桌,但打破定势思维去思考主导权的归属问题,充分考虑是采取团队主导、项目主导还是临时主导权,就可能创造出方便员工选择和掌控的工作区域,并给他们带来归属感。

虽然转而采取创造更多灵活办公空间的策略或许有助于节约空间成本,但其余难以衡量或即刻见效的成本将会增加。如果企业没有专门的工作区域,员工不清楚能在哪里进行个人工作,放置个人物品或者寻求团队合作,员工就难以获得归属感。不断增加的灵活办公人数愈发难以与企业保持紧密联系并获得归属感,更别提他们在疫情期间居家办公时所经历的孤独感和隔绝感了。

正如企业在改变战略来满足混合办公需求,办公空间理应发生改变。如果领导者希望员工重返办公室,就必须打造吸引人的办公空间,并为员工提供相比居家办公更加完善的空间和设施支持。

专属工位相比疫情前有所减少



# 重要发现 #3

员工拥有私人空间从未如此重要，尤其越来越多的工作转为线上进行。人们采用全新混合工作模式时，都希望办公室能帮助他们展开合作和集中精力。

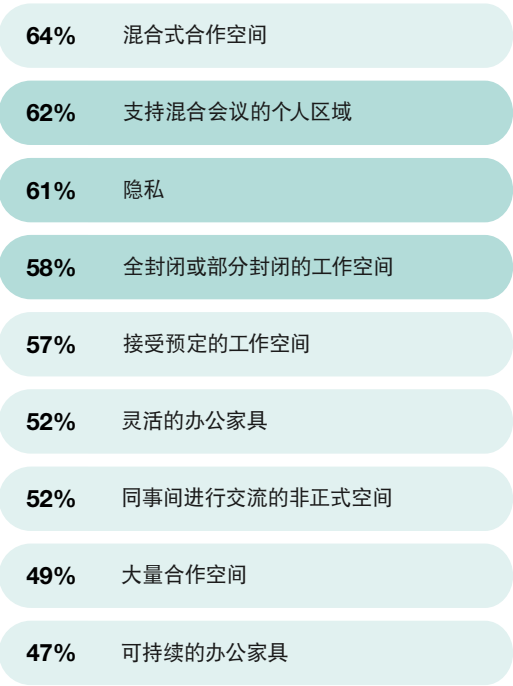
员工的工作方式和地点发生显著变化，并且随着企业不断改善政策来选择最合适的混合办公模式，这种趋势尤其明显。在这种不断变化的环境下，各家企业正努力为目前的办公场所挑选最佳方案，并且有人提议办公室在规划时要立足团队合作和职场社交——有人甚至建议办公室要更像一家会所。

毫无疑问，通过工作场所促进同事关系，这对营造稳固的企业文化并让员工获得期盼已久的归属感至关重要。但是，办公室还需要做得更多。员工进行视频会议的时长创下新高，这从根本上改变了工作方式。显然，技术平台只是解决方案的一部分——人们还需要空间能支持这种全新工作方式。

**值得注意的是：**当问及员工，办公室里哪种功能比疫情前更重要时，排在前两位的与混合会议空间有关。排在前三位的都与能有更多机会使用私人空间（以便进行视频会议和专注工作）有关。

## 当下员工在办公室里更看重什么

全球



重要发现 #3

当下员工在办公室里更看重什么

| 全球                | 澳大利亚              | 加拿大               | 中国                |
|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 64% 混合式合作空间       | 68% 混合式合作空间       | 64% 隐私            | 74% 混合式合作空间       |
| 62% 支持混合会议的个人区域   | 65% 支持混合会议的个人区域   | 62% 混合式合作空间       | 72% 全封闭或部分封闭的工作空间 |
| 61% 隐私            | 61% 全封闭或部分封闭的工作空间 | 59% 支持混合会议的个人区域   | 71% 接受预定的工作空间     |
| 58% 全封闭或部分封闭的工作空间 | 60% 隐私            | 53% 接受预定的工作空间     | 69% 支持混合会议的个人区域   |
| 57% 接受预定的工作空间     | 58% 接受预定的工作空间     | 52% 全封闭或部分封闭的工作空间 | 67% 隐私            |
| 52% 灵活的办公家具       | 56% 同事间进行交流的非正式空间 | 49% 灵活的办公家具       | 63% 可持续的办公家具      |
| 52% 同事间进行交流的非正式空间 | 55% 灵活的办公家具       | 45% 同事间进行交流的非正式空间 | 61% 同事间进行交流的非正式空间 |
| 49% 大量合作空间        | 51% 大量合作空间        | 40% 大量合作空间        | 58% 灵活的办公家具       |
| 47% 可持续的办公家具      | 51% 可持续的办公家具      | 39% 可持续的办公家具      | 58% 大量合作空间        |



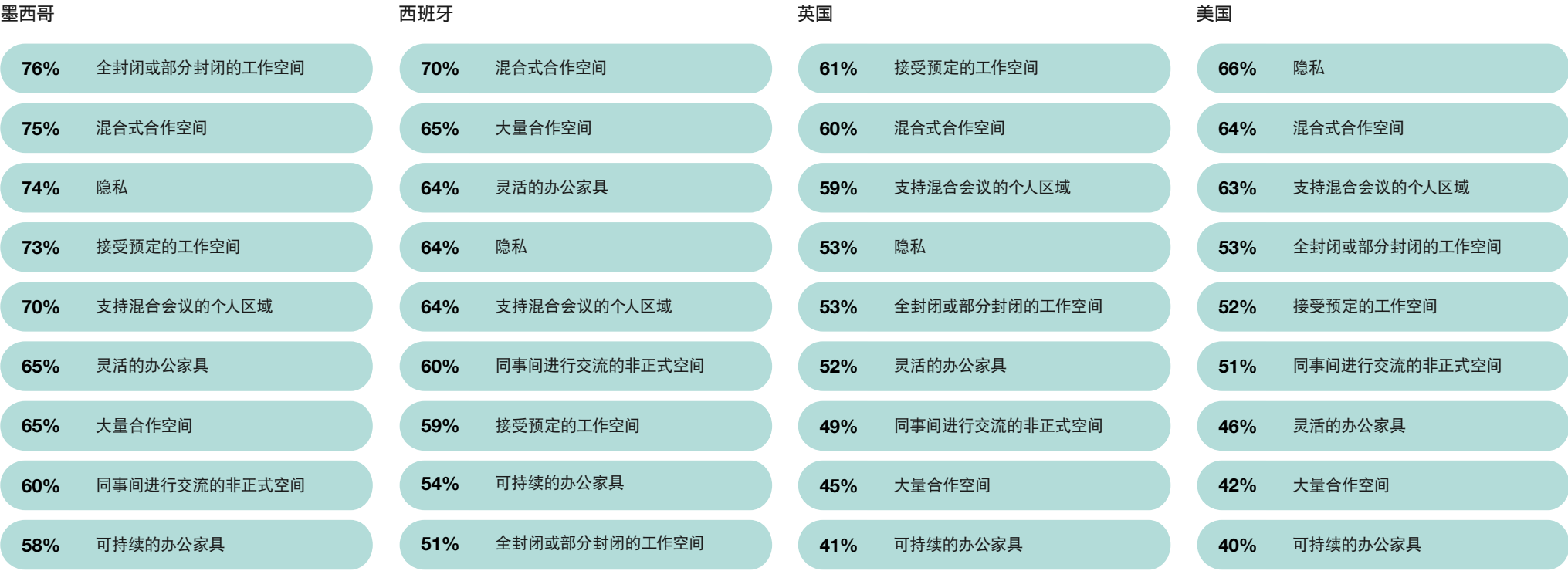
重要发现 #3

当下员工在办公室里更看重什么

| 法国                | 德国                | 印度                | 日本                |
|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 56% 混合式合作空间       | 58% 全封闭或部分封闭的工作空间 | 80% 隐私            | 50% 支持混合会议的个人区域   |
| 53% 支持混合会议的个人区域   | 57% 混合式合作空间       | 78% 混合式合作空间       | 46% 混合式合作空间       |
| 48% 隐私            | 56% 隐私            | 75% 灵活的办公家具       | 45% 隐私            |
| 48% 全封闭或部分封闭的工作空间 | 55% 支持混合会议的个人区域   | 75% 同事间进行交流的非正式空间 | 39% 全封闭或部分封闭的工作空间 |
| 45% 接受预定的工作空间     | 53% 同事间进行交流的非正式空间 | 74% 大量合作空间        | 32% 接受预定的工作空间     |
| 41% 同事间进行交流的非正式空间 | 48% 灵活的办公家具       | 73% 支持混合会议的个人区域   | 29% 灵活的办公家具       |
| 40% 灵活的办公家具       | 45% 接受预定的工作空间     | 73% 接受预定的工作空间     | 28% 同事间进行交流的非正式空间 |
| 36% 可持续的办公家具      | 42% 大量合作空间        | 70% 可持续的办公家具      | 28% 可持续的办公家具      |
| 33% 大量合作空间        | 40% 可持续的办公家具      | 69% 全封闭或部分封闭的工作空间 | 26% 大量合作空间        |

重要发现 #3

当下员工在办公室里更看重什么



## 重要发现 #3

## 人们需要办公室支持所有工作模式

当然，在疫情期间，与他人进行合作并保持联系相当困难。让每位员工平等参与还能面对面工作的场景不太可能实现。员工更愿意呆在办公室里与他人进行合作，一些员工认为使用联合办公家具也是可行方案，这并不出乎意料。

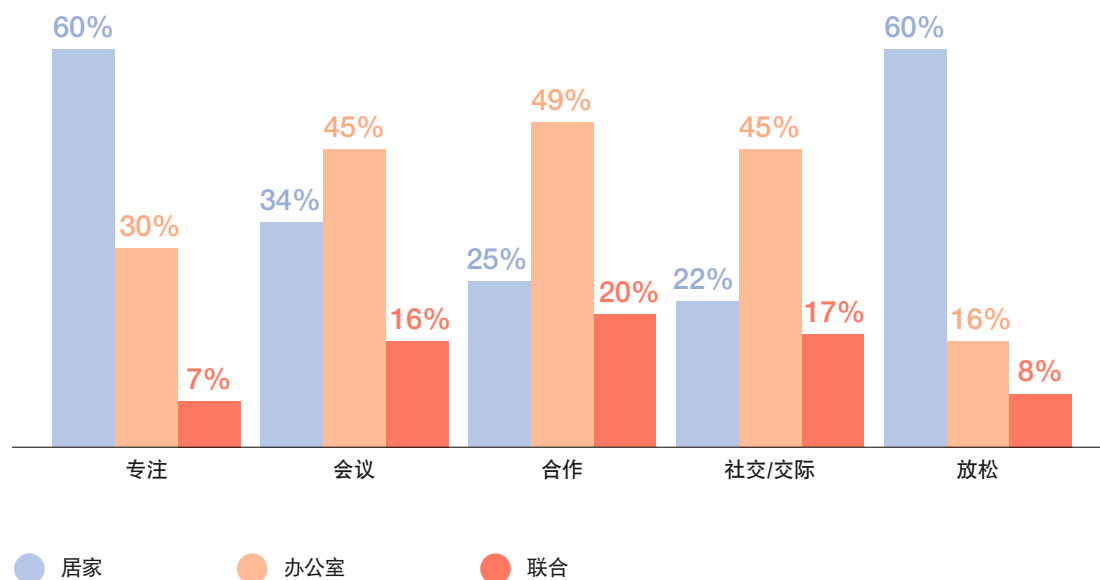
这就是为何当企业重新思考办公室在混合工作时代的作用时，有人提出办公室将专供团队合作和员工会面，而个人专注型工作就在家中完成。

问题在于工作并非这样开展。一周并不能简单地分成团队工作日和个人工作日，因为员工在一天当中既有团队工作也有个人工作。实际上高效合作会需要在团队办公和独自办公之间自由转换。而且，对大多数人来说，全天都在办公室和家之间来回通勤并不可行，也意味着如果工作场所未能保障员工私密性，人们将难以提高工作效率，在疫情期间这点对人们尤为重要。

员工倾向在家完成个人工作的原因可能在于，相比现在的开放式办公室，他们需要更多隐私（这也是多数人所面临的窘境）特别是当他们需要专注工作并花更多时间进行视频会议的时候。

合作可能会吸引员工重返办公室，但如果员工在那儿无法专注，加上来回通勤的消磨，他们会认为在办公室缺乏效率。

## 员工开展各类工作的理想区域

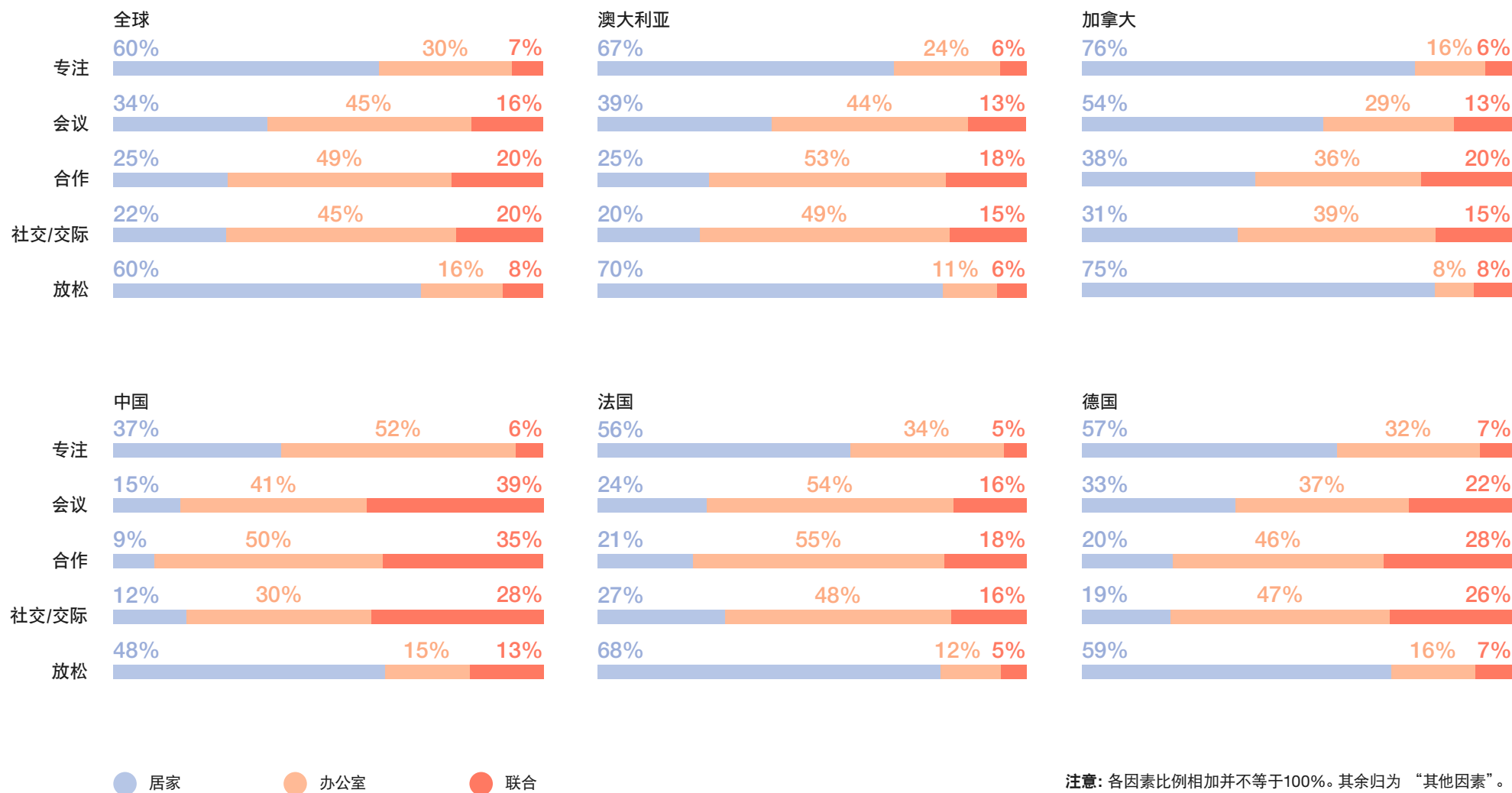


注意：各因素比例相加并不等于100%。其余归为“其他因素”。



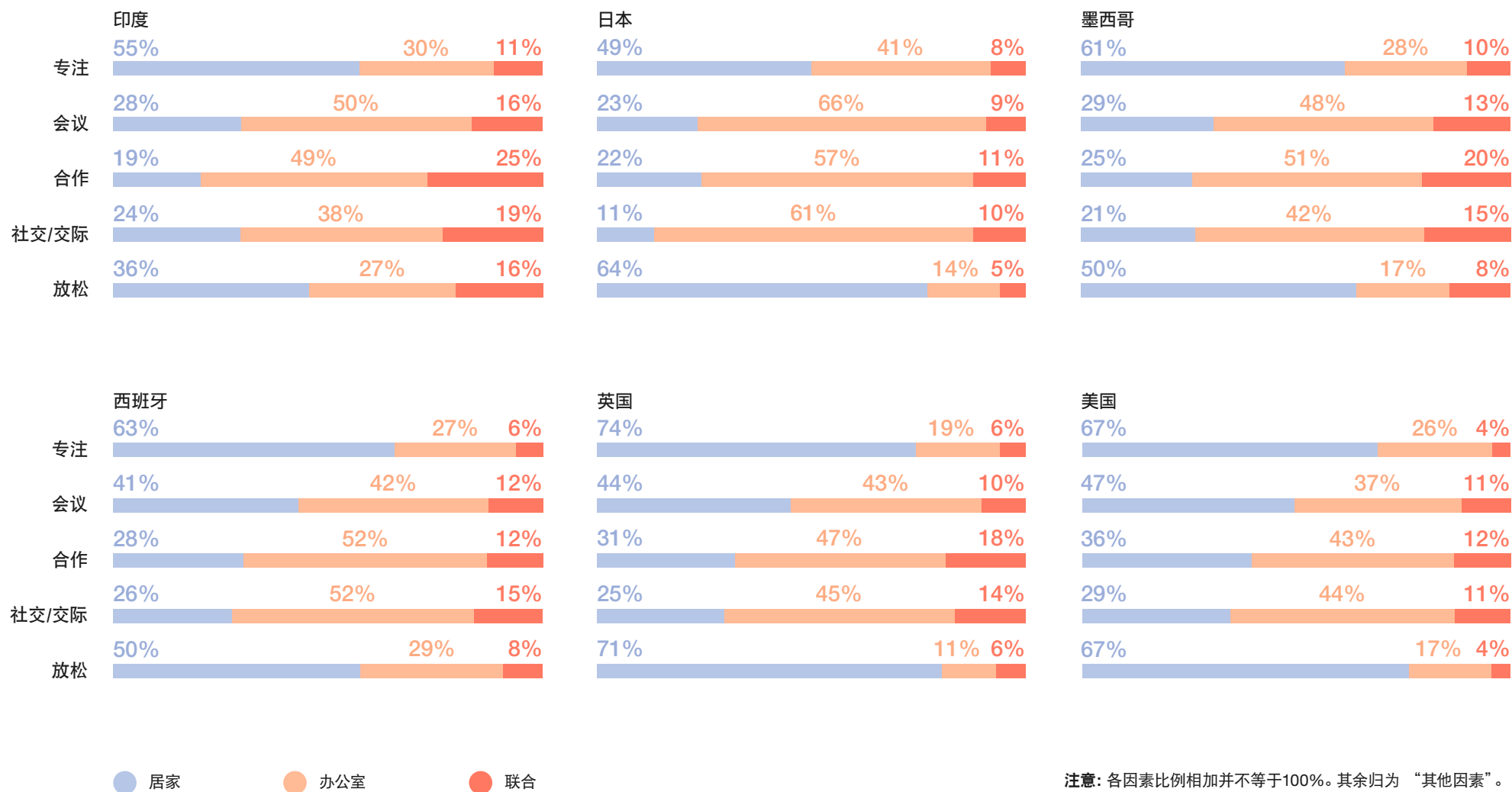
## 重要发现 #3

## 员工开展各类工作的理想区域



## 重要发现 #3

## 员工开展各类工作的理想区域



# 混合社群

混合式办公室就像一个蓬勃发展的社区，让员工获得归属感和方向感。

混合工作模式改变一切，员工对工作场所产生全新期待。办公室必须支持灵活易变的工作模式。混合型社区多元且包容，能时刻满足员工和企业当前的需求。



## 更佳做法：专注于最紧要之事



原先工作场所设计的指导模板已不再适用于现在。正如本研究所示，87%的员工仍会待在办公室工作，但其工作方式将与疫情前截然不同。员工的核心需求已经发生改变，工作方式也同样如此。办公室必须有所改变，以满足混合办公新纪元的实际需求。但是，办公室也必须实现员工对不同工作方式的需求和期望。简而言之，办公室必须让员工值得往返通勤。

**办公空间可以借鉴新的灵感来源，即我们赖以生活的活力社区。**

几十年前，《美国大城市的死与生》的作者简·雅各布斯(Jane Jacobs)表示，人们需要多元化社区来实现繁荣发展，住宅、喧嚣的人行道、商店、公园和公共空间鳞次栉比，“展示出无与伦比的多元性”。社区充满活力和能量——没有事物处于静止——空间 and 活动在不断调整变化。社区是人们形成关系、获得归属感并建立信任的地方。



**“一个以共同价值观将人们凝聚在一起，让人人都感到受重视，每个人的意见都能影响主要决策的社区，才是办公空间将要到达的更高境界。”**

Adam Grant

组织心理学家兼作家亚当·格兰特(Adam Grant)如今也赞成该观点。他表示：“一个以共同价值观将人们凝聚在一起，让人人都感到受重视，每个人的意见都能影响主要决策的社区，才是办公空间将要到达的更高境界。”最佳社区是那些崇尚包容并充满个性，鼓励创意并引领风潮的地方。这也正是办公室员工比以往更需要的东西。

企业可以在办公空间中创建多元化社区，借以传达企业价值观并转变企业文化。办公空间也可以提供如同坐在街边咖啡馆的感觉，让人们充满活力并轻松交流，也能营造犹如置身当地图书馆的氛围，让人们展开思想的交汇。







## 创建办公社群

办公社区就好比是人们共同生活的大集体，是每位员工和团队、部门或项目小组的大本营。其中包括各种互为关联的空间类型，从而支持多种办公需求，相得益彰切换自如。它们包括：

- 供个人使用或团队共用的个人空间
- 供线下和线上交流（支持各种合作方式）的合作空间
- 提供一定隐私的区域，供个人独自工作或独处及小憩
- 与同事集聚、交流和学习的区域

社区成为员工的归宿，让他们倍感舒适和自信，还可以寻求同事帮助并使用办公工具。



**立足三大重要设计理念的混合社区能实现全新工作方式和人们的期待。**

### 公平

为所有现场办公的员工创造更加公平和包容的体验，旨在消除现场和远程人员的距离感。

### 参与

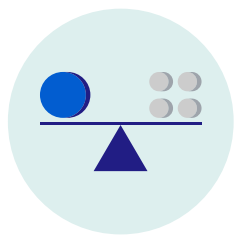
设计不同功能的区域，帮助员工充分参与，深入专注，在工作流中坚持更长时间。

### 舒适

营造各种直观的线上和线下体验。

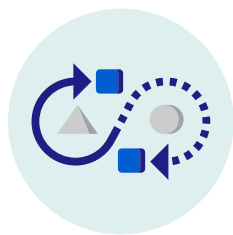
# 设计理念

虽然每个社区都有各自独特之处, 比如纽约的Soho与伦敦的Soho截然不同, 但以下四大设计理念可作为指导, 打造一处充满活力的社区。



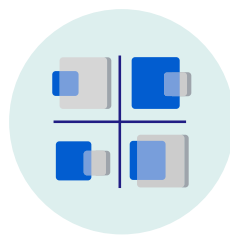
## 我+我们

正如城市社区里会有民宅和共享空间一样, 办公社区也要能支持个人工作和团队办公。每种功能空间的数量各有不同, 但办公社区会支持员工在每天内切换不同类型的工作。大多数员工表示他们一天中有55%的时间用于独自办公, 45%的时间用于与他人合作, 因此, 将办公室的功能局限于团队合作并寄希望于人们在家中完成个人工作并不现实。社区帮助人们在不同类型的工作间快速切换, 并让人们在同他人相处中有所收获。



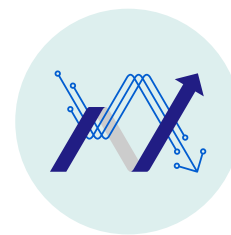
## 从固定到灵动

当有新人加入或新商店开业时, 优秀的社区会随需而变。在工作中, 变化是常态, 有时从微观来看团队需要更多员工, 或从宏观来看社区需要更多合作空间。全新混合社区中的空间具备多模式、可移动和多功能的特——支持不同类型的工作场景, 并且易于对空间进行重组和调整。



## 开放式+封闭式

办公室的隐私成为因疫情而更为突出的问题之一。之前人们对于开放式办公室流露出抵触情绪, 而现在, 居家办公之后, 员工对掌控自身隐私的需求变得更为敏感。优秀的社区同时提供私密和公共空间, 使社区变得多元化并充满活力, 这才是人们会选择在这里生活的地方。



## 线上+线下相结合

正如城市规划者正在建设智能城市一样, 混合办公社区也需采取同样做法。视频会议是办公室的一个新常态, 每位员工都需要看见并且听清彼此。专属空间减少后, 在线预订系统可以帮助人们找到一处属于自己的地方, 即使只有一天使用权。确保所有技术易于使用, 但大多数员工表示目前视频会议空间的最大问题在于空间狭小或令人不适。



## 打造办公社区

社区就是一个生命系统，它可以是供人们居住的地方，也可以是因共同目标而聚的集体。社区能够与时俱进，这就是社区在面对急剧变化的环境时的生存之道。社会学家艾里克·克里南伯格(Eric Klinenberg)的研究表明，一个社区的健康和抗逆力受“社会基础设施”(即，人们发展社会资本的现实场所)所影响，因此企业应该以欣欣向荣的社区为模板，为人们打造舒适的办公空间。人并非处于静态，工作也并非一成不变。如果企业希望其利益相关者繁荣发展，那么办公空间就不能一成不变。

**如果把办公空间设想成一个由不同社群所构成的社区，它应通过下述方面帮助员工：**

- 产生归属感并让同事间彼此更加信任
- 员工对整体工作体验有更多选择和掌控权
- 更多方案帮助员工平等使用个人区域
- 在团队合作和个人专注工作之间轻松转换
- 建立社交和相互学习

**对于企业来说，创建社群有助于：**

- 吸引员工重返办公室
- 提高参与度和工作效率
- 建立文化认同和社群意识，从而有助于留住员工
- 培养抗逆力
- 根据空间占用率不断进行调整

将办公空间视为一个由繁荣社群组成的社区，这对众人来说是一次巨变。办公室自产生以来，一直建立在传统思维和重视效率的基础上，而非人们的幸福以及对目标和进步的渴望。





## 疫情期间的工作经历使世界彻底重新思考员工的工作内容、工作方式以及获得成功并达成目标的所需途径。



居家办公凸显出专注的优势，却也展示了社交的必要性。人是群居动物，而工作本身就是一项社会事业。让员工紧守在电脑屏幕旁绝非良策，而一个无法帮助员工发挥最出色工作状态的办公室更应作出改变。

现在应该把人们的需求放在首位，利用设计理念及空间帮助员工和企业共同繁荣。任何一个优秀的社区能让人们心向往之，其魅力原因不仅在于楼栋和建筑和大楼，还在于人们在此感受到的活力、精神和集体感。

企业首先需要明确何为最重要之事，再在人力资本上进行投资。



## 我们的承诺

---





Steelcase致力于以持续研究去探索未来的趋势, 并分享我们的知识, 用全新产品、解决方案和创新设计, 帮助企业/组织打造更胜往昔的办公空间。现在立即访问 [steelcase.com/new](https://steelcase.com/new), 一起探索混合办公中的全新必需方案。

## 我们的服务

Steelcase携手业内领先的经销商网络, 共同为客户提供深入研究、专业知识、优质产品和可靠服务。在过去的一百多年里, 我们始终都是领先企业/组织久经考验且值得信赖的合作伙伴。

## 与我们互动:

---

-  [instagram.com/steelcaseapac](https://www.instagram.com/steelcaseapac)
-  [pinterest.com/steelcase](https://www.pinterest.com/steelcase)
-  [facebook.com/steelcase.apac](https://www.facebook.com/steelcase.apac)
-  [twitter.com/steelcase](https://twitter.com/steelcase)
-  [linkedin.com/company/steelcase](https://www.linkedin.com/company/steelcase)