

联结学习和创新

核心问题

🕒 阅读 3分钟

Steelcase可以如何创造全新办公体验，启发、连系不同职位和地点的同事和客户，激发创新精神，鼓励持续学习？

CORE STATEMENT OF PROJECT INTENT

全新Learning & Innovation Center (LINC) 的目的从一开始已经十分明确，它并非单纯要为公司增加物业数量，而是旨在彻底转变Steelcase在EMEA地区的运营模式。此外，我们的领袖也深知LINC必须为员工、领导、客户、建筑师、设计师，以及慕尼黑的居民和访客，缔造意义深远、深刻难忘的体验。因此，在构思出任何建筑蓝图前，Steelcase先要构思出以人为本的体验蓝图，以此指引LINC的设计方向。

公司为更清晰了解项目应该如何推行，花费了24个月进行项目规划，通过不同职位的深入设计思考过程，彻底了解每个使用者的需要和期望，探讨能真正启发、协助和满足LINC员工和访客的事物。

IDEO的首席执行官兼总裁Tim Brown将“设计思考”定义为“以人为本的创新方案。它由设计师的创作方式启发，并糅合人类的需要、科技的可能性，以及业务成功的条件。”

项目团队

Steelcase组成了专属团队，分别监察十个项目范畴，彻底监督项目过程，包括：设计、传讯、学习及发展、客户体验、设施、模型工作室、应用研究、IT、管理转变，以及财务。

团队围绕核心问题开展项目，找出全新空间要解决的问题：

“Steelcase可以如何创造全新办公体验，启发、连系不同职位和地点的同事和客户，激发创新精神，鼓励持续学习？”

每个范畴的工作小组同步进行项目，并借助Steelcase应用研究团队的一系列工作坊，推动项目向前发展。由此，Steelcase发掘出带领LINC迈向成功的五大重点领域：员工体验、学习、领导、创新、访客体验。

有见及此，Steelcase成立五个小组，为五大领域构思实际的行动框架，指引LINC的设计方向。

传讯策略

为凝聚动力，并让员工清楚知悉项目进程，Steelcase以一系列措施，推行全球传讯策略，例如大型员工会议、介绍项目现状及原因的记录式视频，以及LINC内联通讯网（LINC Intranet Communications Portal）。内联网会定期发布最新消息，员工也可以在此提交问题。

[下一章——员工体验](#)

[上一章——简介](#)
