

连系学习和创新

文化转变并非一个工作项目，它是不会有结束的一天的。思想改变会导致行为变化，而这正是由员工的工作体验造就的。

🕒 阅读 3分钟

“文化转变并非一个工作项目，它是不会有结束的一天的。思想改变会导致行为变化，而这正是由员工的工作体验造就的。”

LAURENT BERNARD | Vice President, Global Talent Management

应用研究与谘询（ARC）团队将Steelcase众多研究结果化为意义深远的行动和可供量度的成果，与客户携手引领转变。在项目中，团队活用其专业知识加以协助，为慕尼黑Learning & Innovation Center（LINC）点出项目重点，同时增添意义。

ARC与罗森海姆和斯特拉斯堡各个职位的员工合作，以空间、文化和科技为基准，分析他们当时的工作体验。

分析的渠道包括:

- 深入文化评核
- 工作场所调研
- 实地考察
- 空间使用分析

团队根据以上发现，发掘出多个机遇：

协作

员工利用约一半工作时间与其他人协作。

远程协作

员工利用22%工作时间与同侪进行虚拟协作。

创意和创新

只有40%员工同意他们的办公场所是培育创意和鼓励学习的地点。

决策

大部分员工表示他们想拥有更大的决策自主权。

Steelcase为公司的转变打下稳固基础，邀请所有层面的员工参加工作坊，让他们利用ARC的独特方法和工具，一同积极缔造理想的工作体验。在工作坊中，参加者分为多个小组，探讨他们的个人需要和企业重视事项之间的关系，并了解企业可以如何演变，从而减少两者的落差。邀请员工参与这类重要活动，有助他们做好转变的准备。

工作坊结束后，大部分参加者的心态都焕然一新，变得乐观积极，并怀着“来一起努力转变”的信念，迈步向前。

员工体验团队利用这些发现，综合出几项指导原则，指引LINC办公场所的设计方向。

赋予更大自主权 + 建立更稳固信任

在紧密连结的企业中，赋予员工所需的自主权力，协助他们高效、灵活办公。

勇于实验

将持续学习融入日常工作，包括探索新事物、勇于冒险，以及从失败中学习。

员工协作

让员工有更大权力与不同部门和地点的同事进行跨职位协作，有效利用全球资源和经验。

真诚自我

鼓励员工展现真我，自由表达和分享观点，并以真实、自我的方式作出贡献。

营造归属感

协助员工放远目光，由将自己视为部门或团队的一部分，变Steelcase全球紧密连系的一分子。

[下一章——学习原则](#)

[上一章— The Central Question](#)
