

# 包容性设计在行动

阅读 3 minutes

每个人都是独一无二的，有着自己的需求、偏好和能力。包容性设计要考虑到所有的人类体验，包括人们的能力、语言、文化、性别和年龄。其基本原则是让有不同生活经历的人参与到设计过程中，倾听他们的需求——与他们一起设计，而不仅仅是针对他们进行设计。这种设计方法可以实现更高的可及性，让每个人都感受到被重视、被赋予权力，获得归属感和心理安全感。

Steelcase 的全球人才团队最近搬进了位于公司大急流城园区中心位置的一个全新空间。该空间专为提高可及性，方便员工使用而设计。他们原先的办公空间远离人来人往的步行道，只有团队成员才能进入，主要是为了保护机密性。该团队希望新空间能帮助他们专注于员工关系和包容性工作并体现Steelcase员工的多样性。

全球人才团队（Global Talent）的新工作环境旨在支持人力资源的角色演变，拉近与员工的距离，并支持他们的新工作方式。

“**我们的目标是从多样性中寻找力量，打造以员工为中心的文化，成为员工值得信赖的合作伙伴。这要求我们提高敏捷性，设计一个不仅满足当前多样性需求，还能满足未来多样性期望的空间。**”

Donna Flynn, Steelcase, 首席人力资源官

该空间平衡了保密和隐私需求与协作和社交联系，并支持员工与世界各地的同事无缝连接。

“联合设计代替针对性设计”的一个关键部分是建立一个包容性设计咨询小组，由其在整个设计过程中对关键决策进行审核，以确保空间和体验满足所有员工以及任何 Steelcase 潜在员工的需求。咨询小组的大多数成员代表 Well Institute 定义的一个或多个维度（残障人士、第一代移民、神经多样性人士、种族和少数民族人口的代表性不足或投资不足的群体、LGBTQ+ 群体、主要照顾者和女性群体），并参与了整个设计过程的审核。

完备的屏蔽设置体现了对声音和视觉隐私的需求。

小组活动包括内部和外部研讨会、与社区合作伙伴联合进行无障碍审查、构建应用和技术原型以及调查和圆桌讨论。他们从 100 多名参与调查的居民和非居民处收集到了 1000 多个数据点。

“在整个过程中，我们努力发现障碍并减少不符合需求的情况。”包容性设计负责人 Kamara Sudberry 说道。“许多人可能会感觉工作场所与自己的能力和需求不匹配。我们从多样性、公平性和包容性的角度审视每一个环节，以确保我们的方法考虑到了生理、认知和文化差异。”

了解相互竞争的优先事项有助于团队确定关键点，比如空间如何平衡保密性和隐私需求与协作和社交需求。“通过包容性设计过程，我们能够做出明智的决策，在不增加预算或推迟工期的情况下，将员工的幸福感放在首位。” Sudberry 说道。

## 项目亮点

全球人才团队的工作环境设计目标如下：

**为新的混合办公模式而设计：重返办公室**” 的经验和独特见解推动了设计，并反映了全新的工作模式和期望。

**包容性设计：**园区内第一个全面重新设计并且有意用上我们的包容性设计框架和最佳实践的项目。

**联合设计代替针对性设计：**首次由第三方社区合作伙伴（肯特郡的残疾人权利促进组织）进行无障碍审核。

**创造性再利用：**项目采用了创造性可持续发展解决方案，以减少对地球的影响，并帮助建设一个更具可持续性和韧性的未来。68%的产品被重新使用、改造或修复。

**真实标签：**该项目提出了测试空间提示和标签的新方法的需求，以便进行寻路，并了解哪些空间最能支持不同的工作模式。

\*Well Institute 是一个致力于通过研究、教育和社区参与倡议增进健康福祉的组织。“Well 维度”是一个涵盖各方面福祉的框架，旨在全面增进人们的健康福祉。