

## 混合型办公空间需要避免的五种错误

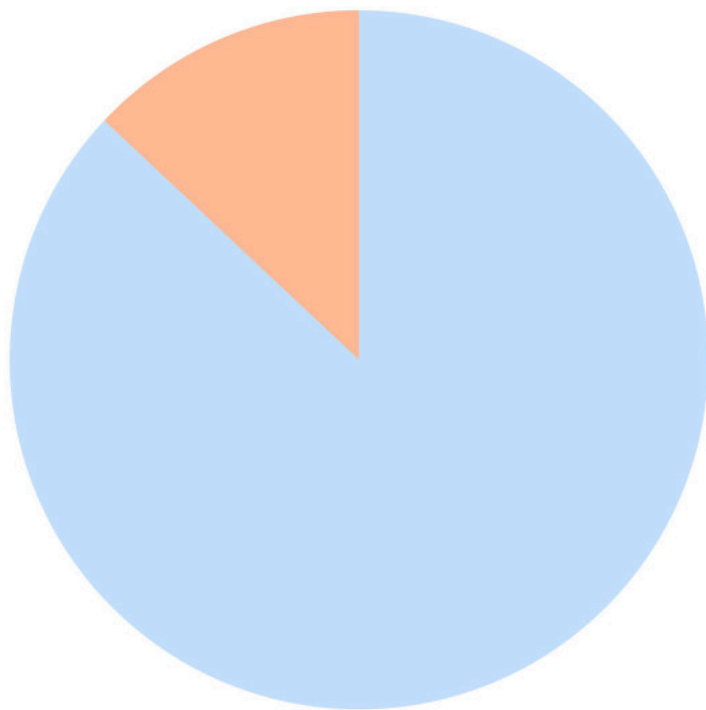
若要让员工开心，绝不能仅靠提升薪资和实施远程办公。

🕒 阅读 8分钟

“重返办公室”、“混合办公”、“大辞职潮”——这些头版头条成为人们现在会议室和餐桌上热议的话题。新冠疫情永远地改变了工作的定义。公司面临着来自四面八方的问题，也许它们会影响企业到底是走向衰落还是繁荣。

Steelcase是一家专注工作场所逾百年的企业，在其对全球各地工作人员进行的最新一轮调研中，不少发现都令人震惊，而且更佐证了其他研究。例如，倾向于居家办公的员工人数是选择重回办公室的两倍之多，他们宁愿常常伏案于餐桌旁或者本供休闲的沙发上，而非一个理应帮助人们更好工作的办公室里。那到底是哪里出了问题？

我们也了解到异地的距离感无法让员工之间的感情变得更深。《大西洋报》将这种现象称为“信任衰退”。数据表明人们彼此分开的时间越久，他们就越难以信任对方。不仅领导和员工之间会出现这种情况，同事之间也是如此。如果员工无法信任彼此，那么企业在创新力、生产力和人才保留方面都将面临重重挑战。领导者清楚他们需要让员工们团结一心——根据Steelcase最近的研究，预计约有87%的员工将至少呆在办公室内工作一段时间。



87%

的员工将呆在办公室内  
工作一段时间

除此之外，企业还面临着前所未有的人才危机。《福布斯》报道称，领导者正在竭尽所能去留住和吸引人才。除了实施更加灵活的办公模式，他们还采取了提升薪酬、增加福利和提供留任奖金的方法。但是，根据Steelcase最新研究，他们忽略了一些更关键的地方。

2021年秋季，Steelcase WorkSpace Futures的研究人员对来自11个国家的近5000名办公人员的回答进行了分析。这些数据揭示了在利用工作场所满足员工实际需求方面，领导者可能会犯的五种重大错误。

## 错误一：把宝贵人才视为可以进行交易的对象

《哈佛商业评论》报道称：“企业领导努力重建并维持其与员工、以及员工之间的互信关系十分重要。而未采取这种做法的话，就可能面临员工流动率上升，企业生产力降低并且创新陷入停滞的困境。”

员工希望能在公司获得归属感，感到受重视，很好地平衡工作与生活。而且令人惊讶的是，麦肯锡最近的一项研究表明，远程办公或者不够艳羡的薪水并非那么重要。当然这也并不是说人们不希望灵活办公或赚更多的钱。但是把吸引和留住人才的所有努力全部集中到提升薪资和实施远程办公政策上，就会形成一种交易关系。领导者尚未意识到办公空间的重要性。

当Steelcase的研究人员对工资收入、通勤时长、任职期限和支持混合办公等因素进行比较时，他们惊讶地发现：

**在员工的参与度、工作效率和企业文化认同层面，最重要的驱动因素是人们是否喜欢在办公室工作。**

在留住人才方面，只有任职期限比人们是否喜欢在办公室工作的排名更高。

喜欢在办公室工作的人：



要旨：员工是否喜欢他们的办公室至关重要，但员工的表达方式使许多领导者难以察觉。喜欢在办公室工作的员工，明显更加积极主动而且认同企业文化，离职的可能性更低，工作效率也得到稳步提高。

[浏览更多资源并了解所有11个国家的调研结果。](#)

## 错误二：改变企业政策，而非办公地点

通过采用混合办公模式并转而打造更多不指定功能的空间，企业迎来了一支能够自由选择办公场所的新团队。员工在办公室里并没有真正固定办公的地点。虽然这样也许能节省房产成本，但领导者同样需要应对人们在过去两年中感受到的孤独和分离情绪。混合型办公需要全新的工作模式，员工的期望已经发生改变——过去的办公室无法满足这些全新需求。

## 为何人们可能会更喜欢居家办公

在家中 70% 的人拥有自己的家庭办公室或者专门的办公区域	在办公室 51% 的人在开放式环境中工作
-------------------------------------	----------------------------

不出意外，当人们在办公室工作时，他们更有可能呆在开放式环境中办公，而且身边的同事可能远比孩子或狗更让人分心。根据现有的办公室布置风格，越来越多的个人（57%）比管理者（37%）更倾向于在开放式环境中办公，这种现象不足为奇。员工身处家中与呆在办公室相比，他们对隐私权的掌控程度极为不同，因此才会有一些员工宁愿在餐桌旁办公。

但现在，各家公司的员工纷纷表示专属工位正在不断减少。

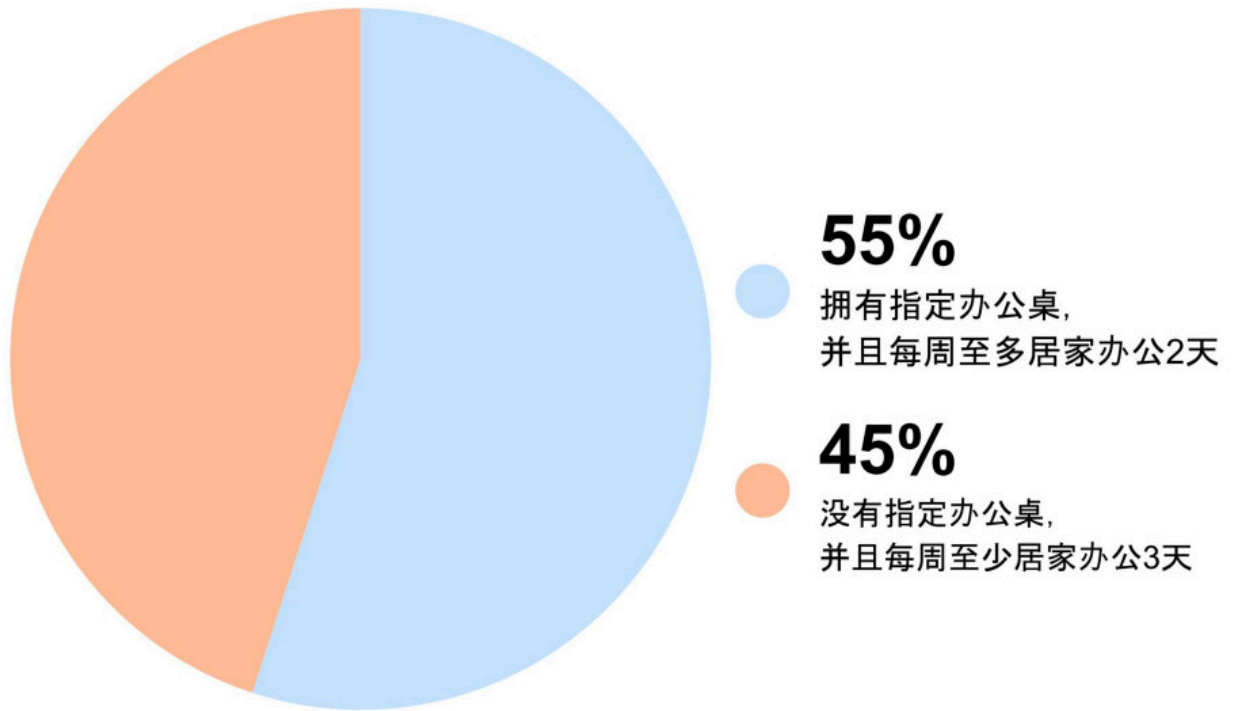
所有企业减少 -10%	大型企业*减少* -15% *超过10,000名员工
----------------	----------------------------------

要旨：办公空间需要发生改变，从而适应全新的行为习惯和办公模式，才能更好地吸引员工，营造引人入胜的企业文化。为员工提供专属区域（比如说团队社区），可以让员工获得归属感，因为他们能在舒适熟悉的场所里找到团队伙伴，并有家的感觉。如果空间未经分配，可预定办公空间能够让人们掌握自己到达办公室后的行程。根据企业愿景，了解吸引员工回归办公室工作的原因，就能让领导者将混合办公政策与地产战略保持一致。例如，与其根据员工职级来分配办公室或工作场所，还不如根据人们呆在办公室的频次进行分配。

### 错误三：没有抓住重点：人们希望拥有掌控权并获得归属感

领导者致力于制定更加灵活的政策，但仅依靠混合模式并不足以应对其他重要因素，比如希望拥有掌控权、归属感以及隐私需求。令人吃惊的是，许多员工非常希望能对自己的办公空间拥有更多自主掌控权。

**人们愿意用远程办公换取在办公室里拥有自己的办公桌。**



在进行调研的11个国家中，只有澳大利亚、加拿大和英国与这一趋势背道而驰，他们更喜欢拥有更多灵活性而非一处指定办公空间。员工一方面说他们希望居家办公，另一方面又希望在办公室里拥有一处指定办公空间，这两极体现出重要的一点，就是员工想要对其工作体验拥有更多自主控制权。

要旨：许多领导者转为混合办公模式的初衷是好的——给予人们更多自主权，让他们把控各自工作生活节奏。但是，仅靠混合办公政策并不能解决人们寻求自主掌控权和归属感的问题。他们希望在工作时能拥有一个去处和一个可以称之为家的地方。

#### 错误四：忽略重点

全新的混合式办公意味着人们要花更多时间进行远程视频——单独或者与现场同事一起参加线上会议。事实上，人们表示混合式合作紧扣当前办公室里两大首要需求，并且相较疫情爆发前，它们现在显得格外重要。但是，合作并不是办公室里的唯一需求。因此，尽管有些人正在考虑创建一个“纯合作”的办公场所，如果领导者打算吸引员工重返办公室，那么就需要为员工安排一些私密空间。如果无法保证私密性，办公场所将无法承担完成工作的功能。来办公室上班的员工不可能一整天都在与他人合作。他们也需要能独处的空间。

#### 现在办公室里哪种因素更重要

64% - 混合式合作空间

62% - 支持混合式会议的个人区域

61% – 隐私

58% – 全封闭或部分封闭的工作站

57% – 接受预定的办公空间

52% – 灵活的办公家具

52% – 同事间进行交流的非正式空间

49% – 大量协作空间

47% – 可持续的办公家具

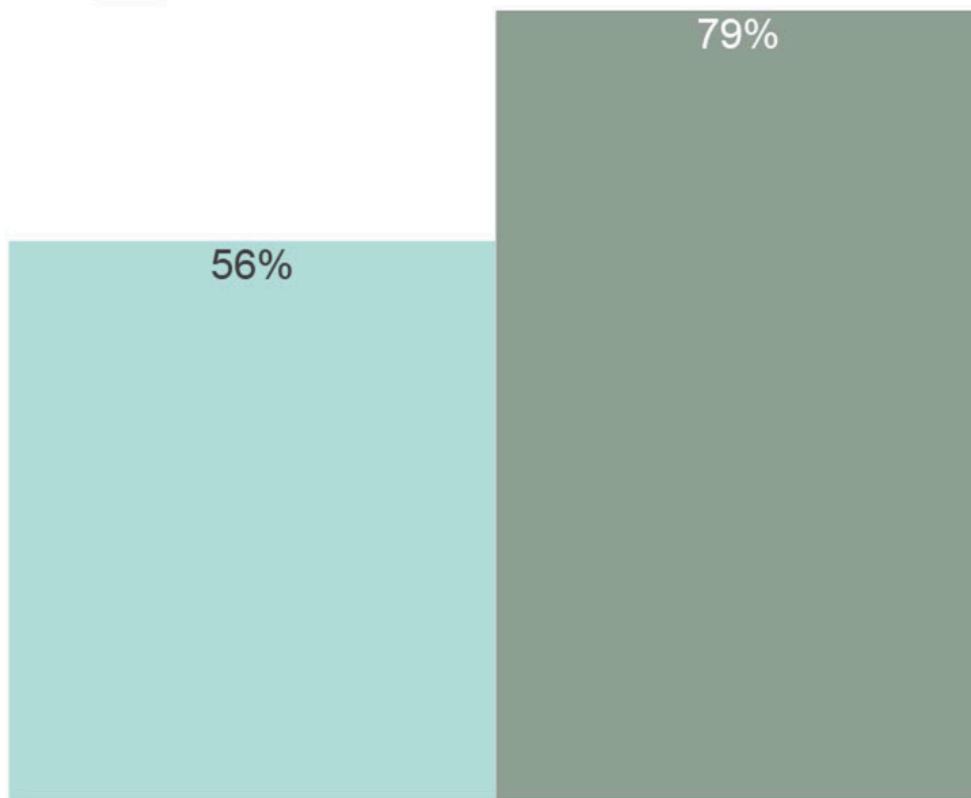
要旨：现在是重新定义“所有权”的时候，无论员工是否拥有单独的办公室，都要为他们提供隐私选项。在很多层面，我们对于“所有权”的定义已经发生变化。例如，当我们使用“爱彼迎（Airbnb）”时，我们可以舒适地“拥有”别人的房子。有多个方案可以满足员工对隐私的需求——私人办公室、通过视线遮挡来保护隐私的个人区或接受预定的个人区域或办公空间。

## 错误五：领导偏见

早期研究发现，领导者居家办公时拥有更加舒适的空间，然而最新一轮的研究发现，重返办公室的领导同样获得更胜往昔的办公体验。虽然他们的职能需要的是不同类型的办公空间，但关键是领导者不能只看到自己的积极体验，而未能对众多办公室员工的现实经历感同身受。

### 谁更喜欢在办公室工作？

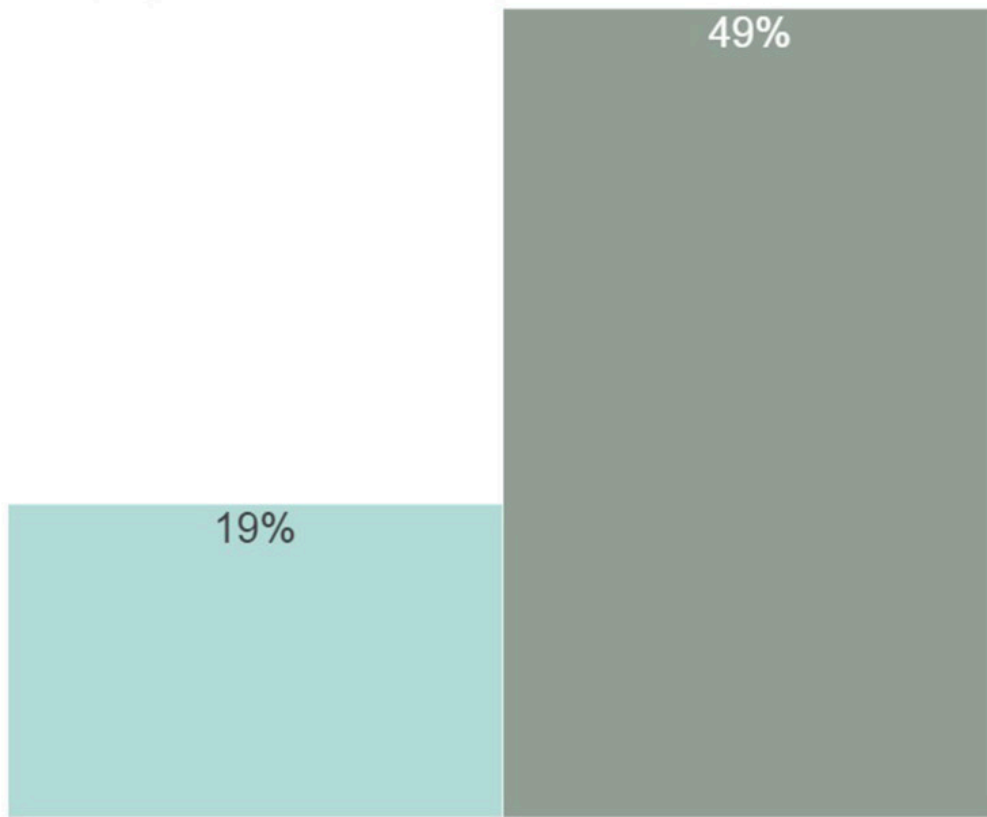
■ 员工    ■ 领导



领导者更喜欢办公室，因为它能够保障其隐私，这点并不意外。相比员工（51%），领导专注于工作的时间更少（31%），但是他们却更有可能拥有私人办公室。

**谁更可能拥有私人办公室？**

■ 员工 ■ 领导



要旨：员工相较以往任何时候都更有发言权。领导者必须考虑如何满足员工的需求（特别是对于那些长期居家办公然后重返办公室的员工），并且要认识到自身经历很可能与大多数员工有所区别。领导者应该考虑改变工作场所，从而支持庞大的员工群体。

若您要了解此项研究中各个国家的详细情况，以及如何为新时代的混合办公创造一个极具吸引力的全新办公空间解决方案。

```
hbspt.forms.create({  
  region: "na1",  
  portalId: "1822507",  
  formId: "4cfefdcb-316a-40db-b013-3639d857e948"  
});
```