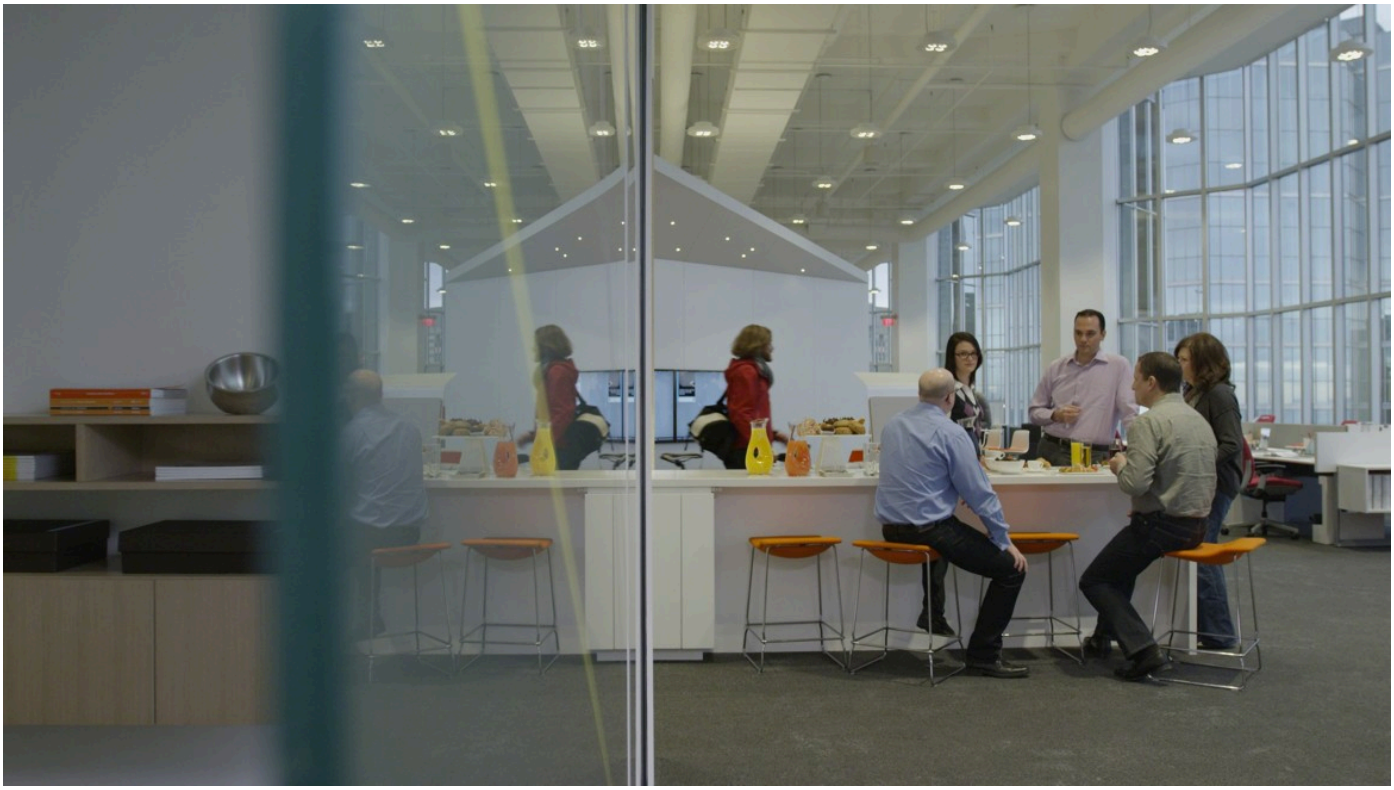
身心健康

辦公場所身心健康的六個維度

阅读 21分钟



Steelcase團隊的研究彙總找到了身心健康會受到物理環境設計影響的六個維度。這個連接六個維度的概念基礎就是被Steelcase稱為“互聯化的辦公場所”——它能給員工提供去哪裏工作以及如何工作的控制權和選擇權。

“要能促進身心健康，員工就需要有各種各樣的工 作環境可以選擇，”de Benoist說道。“以往傳統的辦 公室設計，都只是考慮如何讓工作更高效，有時會采 取‘一體適用’的設計方式。但是這無法讓員工針對 自己的工作選擇最為合適的辦公環境。當員工可以自 己選擇時，他們會有一種掌控感，覺得被賦予了更大 的權利，從而對工作更投入，壓力更小。”

能提供這種選擇權和控制權的三個關鍵原則是：

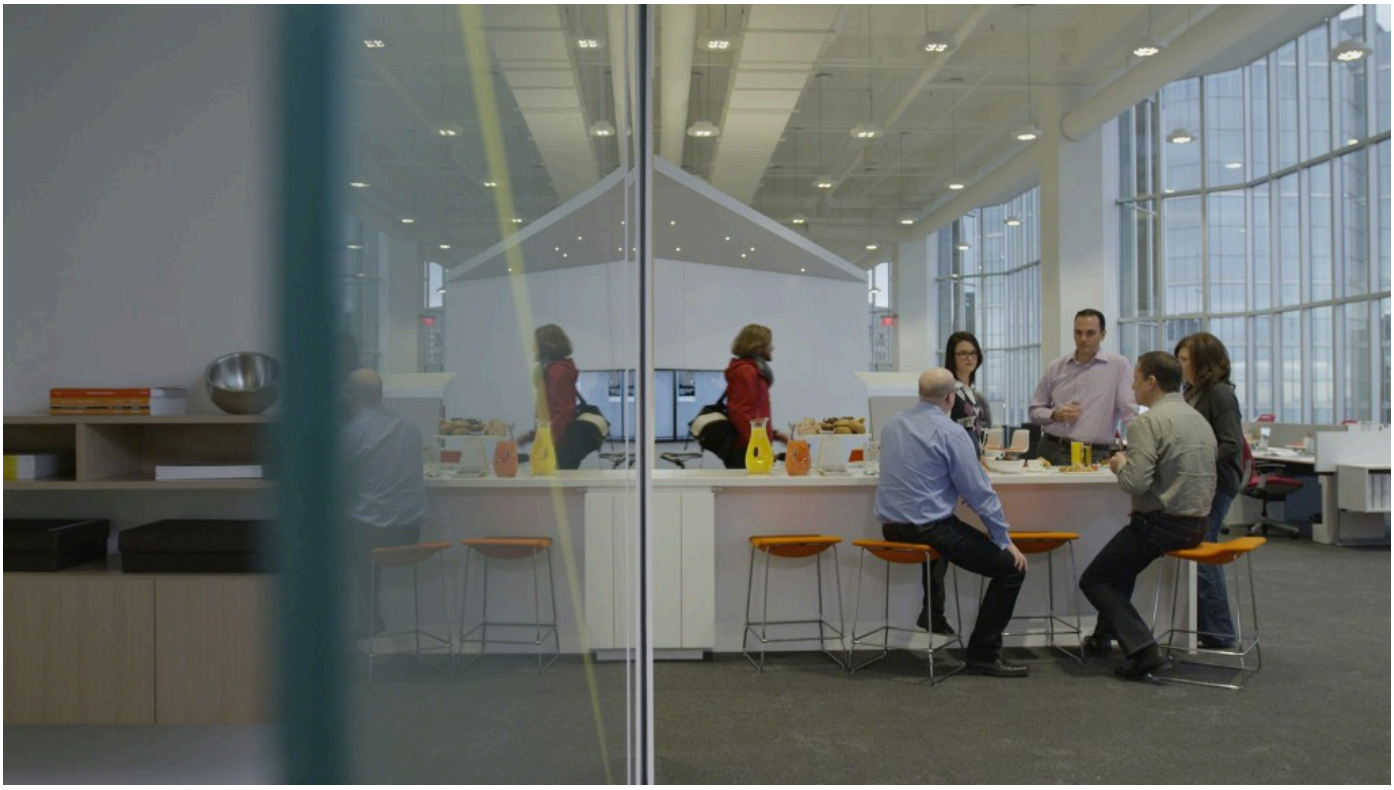
一系列場所
互聯化的場所和布置之間存在一個共生系統，為用戶提供廣泛的空間選擇，支持他們不同類型的工作。

一系列姿勢
提供一系列解決方案鼓勵人們可以坐着、站着、甚至在移動中工作，同時支持他們所使用的各種科技設備。

一系列存在方式
在辦公場所中提供混合各種存在方式（物理和虛擬）的一系列體驗，增強人與人之間的互動。

與辦公場所的設計相結合，這些原則為Steelcase研究人員發現改善員工身心健康的六個關鍵維度打下了基礎。

1. 積極樂觀 促進創造力和創新
2. 專注性 全情投入
3. 真實性 真我
4. 歸屬感 與他人聯通
5. 意義 使命感
6. 活力 起身活動



1. 積極樂觀 – 促進創造力和創新

積極樂觀不僅僅只是期待生活各個方面都有正面的結果。積極樂觀還意味着勇于去探索和發現，傾向于嘗試新方式，而不是過于規避風險；意味着用樂觀的視角闡述和回憶過往，在當下創造快樂，並且看見未來的無限可能。

加州大學的研究人員最近發現：我們的樂觀精神、自尊心以及掌控感（能正面改進生活的能力）是存在于基因裏的。但是他們也指出，基因並不決定命運，人的活動、關系和所處的環境在關系式中有同樣大的影響力。情緒在我們積極樂觀的傾向性上扮演着重要角色。害怕則培養出消極悲觀的情緒。

積極樂觀的能力對于當今企業所需要的工作類型——創造力和創新——尤為關鍵。它能影響一系列行為，如：能看見大局、探索新想法、思維開放、願意冒險並且承擔更難的任務。它也讓人願意接受改變。在這番理解下，員工的積極樂觀對企業的靈敏度和複原力有着重要影響。正因如此，積極樂觀的員工在當今的經濟環境中更容易成為高效的員工。

“積極樂觀也許是21世紀最為重要的工作技能，” de Benoist說道，“企業面臨那麼多無常的變化和壓 力，能超然于恐慌和焦慮之上的員工能幫助公司營 建出可以在當今世界裏蓬勃發展的企業文化。”

在辦公場所培養積極樂觀的心態fa

賦予員工主動權的辦公場所鼓勵員工進行持續的試 驗研究，用積極的方式展示品牌以及企業留下的文 化資產，體現出企業一路走來的進步和未來的無限 可能。“員工需要感受到自己對于自身以及企業的 環境有個人的影響力和控制力，而不是一味感到被 標准和規矩所束縛。”de Benoist建議道。

設計考慮要素：

1. 讓人們可以選擇並且控制在哪裏工作，如何工作。
2. 創建允許個人化、定制化的空間，而不是被辦公場所的標准嚴格束縛。
3. 提供功能布置和可見性，讓人們覺得工作得到了支持。
4. 設計有透明感，人們能看見和被看見，建立信任關系。
5. 欲了解在辦公場所支持身體、精神、心理健康的設計應用概念，請參見身心健康暢想



2. 專注性 – 全情投入

專注性指的是既能平衡生活的緊張節奏，又能完全投入在當下時刻。當今的科技給同時處理多種任務提供了各種可能，讓人們可以身處于一個會議中，但是心神早已落到郵件裏去了。

隨着企業主意識到科技、市場和全球化戰場上的迅猛變化給企業帶來了無常的波動、不確定、混沌和模糊性，商業中的專注性在企業裏得到成倍的關注。現實的狀況給企業中的員工布下了各種導致壓力的因素，企業需要一種全新的領導方式予以應對。

著名心理學家以及引起廣泛影響的書“Flow”的作者 Mihaly Czsikzsentmihalyi說：“flow”這一概念源于 他對于幸福感和創造力的研究。它是多線程處理工 作的對立面，也是專注性的直接產物——如，感覺自 己完全沉浸于這樣一種感覺裏：有着通電般的專注， 全情參與，享受正在做的事情。

“專注是身體和心智的融合，此時妳已經沒有了時間 流逝的感覺，”de Benoist說道。“這不意味着只有妳 一個人的時候才能實現專注。人們在專注中也可以一 起工作，就仿佛一支爵士樂隊在表演，全都集中于當 下的時刻。”

在辦公場所培養專注性

“員工需要能在日常生活中幫助他們管理認知超載的物理空間，又能完全投入在當下時刻。”deBenoist說道。

設計考慮要素：

1. 設計能讓人們面對面聯系的空間，一對一，臉對臉，不只是通過科技設備。
2. 設計能讓員工控制自己感官刺激的區域，讓他們自由調節高低。
3. 通過材料、質地、顏色、燈光和事業，提供恬靜舒緩的場地。
4. 創造能讓人們的聯系不被幹擾和打斷的場地。



3. 真實性 – 真我

在那個年代的辦公場所裏（經Dilbertville和“廣告狂人”推廣），在工作中允許自己脆弱或者流露出情感是不能被接受的。由于“戰鬥或逃跑”的情緒在高速運轉，許多員工還是習慣于偽裝完美狀態或表現出被期待的行為來給自己設防，這往往會導致挫敗感、怨氣和不健康的行為。

與之相反，身心健康是通過自我表達來培養的——無論是工作中還是生活裏，都有做自己的自由。

蓋勒普十多年來的調查數據揭示了在工作中保持身心健康最重要的因素是有一位工作中的好朋友。情感關系能加固人對大企業的承諾。擁有一位親密的朋友和積極的互動少不了信任，這就需要保持真實性。“即使在講究集體主義多過個人主義的東方文化裏，在工作中保持真我並且能自由表達對于保持身心健康也越來越重要了。”Arantes說道。

在辦公場所中培養真實性

“員工需要能感覺到對企業文化有歸屬感的空間，並且被鼓勵去表達自己的想法和價值，”Arantes說道。“領導人要樹立真實性的標准和通調，而可定制化的工作環境和社交布置能強化這個訊息。”

設計考慮要素：

1. 創建能幫助人們自在表達自我和分享想法的空間。
2. 納入非正式、無限制的環境，就仿佛在家裏一樣。
3. 設計能讓人們將個人價值與品牌價值聯系起來的空間。



4. 歸屬感 – 與他人聯通

有意義的生活需要感覺到自己和他人有聯系。工作中的社交聯系是持久的，感到自己對別人有用是產生積極情感的重要方式。

心理學家Abraham Maslow在他著名的普遍人類需 求層級中將歸屬感放在了第三層，只有生理需求（食 物、水、水面等）和安全需求排上其之上。多項研究和 實驗都指向人生來就需要彼此這一結論，蓋勒普的 數據也為此提供了經驗實證：在工作中有親密的朋友 和積極的互動能大大提升人們的工作敬業度。

情感關系能加固人對企業、品牌及其使命的承諾。如果員工之間沒有有意義的連接，公司看上去就會像無名氏一樣。因為如此，能滿足移動性、另辟蹊徑的工作策略以及跨地區的遠程在位必須經過有意圖的設計，員工才不會丟失歸屬感。

“移動性可以是積極正面的，因為妳給人們帶來了靈活性，視頻會議正快速成為一項日常工作，對全球團隊尤其如此。但是人們還是要能與他人保持足夠多的聯系，並且看到自己無論身處何處，都對公司有價值。員工需要知道自己是超越自身的大環境中不可或缺的一份子，並且知道公司裏有別人關心自己。”Arantes說道。

在辦公場所裏培養歸屬感

“隨着工作變得越來越移動化和全球化，創建歸屬感比起以往挑戰要來得更大，但重要性卻一點也沒有減少，”Arantes說道。“領先的企業讓他們的辦公場所變得方便員工與他人合作，與科技聯通，由此讓員工覺得有理由選擇在裏面工作。他們努力為移動辦公、分布各地辦公以及身處辦公室內的員工創建出平等的社區感、歸屬感。”

設計考慮要素：

1. 入口的創建要讓那些不經常在這裏工作的員工感覺受到歡迎。
2. 為移動辦公或常駐辦公的員工提供空間和設備都充分的空間，讓他們可以獨立工作或者團隊合作。
3. 提供視頻會議的設置，讓遠程參與者可以看見房間內和牆上的內容，並且清晰地聽到每個人說話。
4. 為社交（無論是面對面還是虛擬社交）設計非正式區域。



5. 意義 – 使命感

人們需要用到自己的所長，看到自己的影響力、以及 自己如何對公司的目標作出了貢獻。Edward Diener 是蓋勒普公司的資深科學家，昵稱“幸福博士”，他說 大家所謂的“使命感定向”——人們真正所熱衷的事 情，從本質上來說最有回報。

使命感能幫助企業主建設出一個基于信任和合作的 有適應力的公司。它將“能做”的態度和精神注入到 企業中去，de Benoist說道。

“信念是一個社區每天分享的儀式，”他說道。“在最完美的情況下，一個人生活的意義和公司的使命是相通的，並且可以互相促進。當我們周圍的人都對同一件事情持有信仰，在同一個空間裏為相似的目標努力工作，這就營造出了和諧的感受。”

“品牌並不僅僅對客戶有意義，”Arantes說道。“品牌也要讓公司裏的員工對品牌象征有理解，並且能在他們的日常工作中時時留心到。”

“如果對于想成就的事情沒有共同的理解，讓大伙兒都在同一條路徑上往同一個目標努力就會變得困難。人們需要意義，才能明白他們的工作不是浪費生命。即使是一大組人，只要他們目標和使命一致，行動起來也能很迅速。”

在辦公場所中培養意義

“我們如何支配時間，用對的方式做對的事情，能在 很大程度上影響身心健康，”de Benoist說道。“如果 空間的設計宗旨能幫助人們實現有意義的目標，則能 讓員工的個人工作表現和整體企業績效大有不同。”

設計考慮要素：

- 大廳以外的空間也能強化公司品牌、使命、曆史和文化。
- 利用垂直空間，讓思考和進展可視化。
- 用科技展現實時信息。
- 創造一個空間的生態系統，為人們提供選擇，能高效地獨立工作或協作工作。



6. 活力 – 起身就走

人的身體和心智是怎樣如一個互聯化的體系一樣運 行的——科學家在這個方面不斷有突破性的發現。 腦化學專家、美國國家衛生研究院的神經學家Dr. Candace Pert在她1997年的著作“情感的分子”中 寫到，在人體中掌管每個系統運行的受體和肽創建了 她所謂的“身心智能”。

作為對生命力科學領域的持續探索，在業界頗有聲 譽的期刊（如歐洲糖尿病研究協會）以及大眾媒體（ 如紐約時報）上發表的醫學研究提高了大眾對于久坐 不動帶來的負面效應的認識。梅奧診所的James A. Levine博士是在不活動領域領先的研究學者，他表 示該領域的研究量近期有了爆發性的增長，“因為不 活動帶來的醫療健康的成本實在太高了。”

不活動帶來的風險和身體、心智都有關，因為肌肉不活動會帶來一系列不良的代謝效應，包括給大腦的養分供給變慢，降低機敏度。

可見，讓身體保持活動狀態，對保持工作中的身心活 力很重要。“活動是思想的身體語言，”de Benoist 說道。“采用不同的姿勢能刺激思想，健康的環境能 鼓勵人們活動，健康飲食，健康鍛煉。”

此外，工作環境中的感官體驗也很重要。我們常常在空間環境的情境中互動，利用感官和神經系統，處理觸感、燈光、聲音以及其他影響身心狀態的刺激因素。因為刺激因素往往都有直接或即知的正面或負面結果，人們自然地會想要對環境有選擇和控制的能力，尋找讓我們“感覺好”的地方。

“當妳來到辦公場所時，妳想要能支持妳工作的工具和環境，無論是獨立工作，還是團隊合作，還是在一個愉快的地方吃一頓飯，還是在室外呆一會兒，”Arantes說道。“提供一系列支持頻繁活動的場所是保持活力的基礎。”

在辦公場所培養活力

我們對一個地方的體驗能影響我們的行動。對工作場所投入能完全改變員工的態度和行為，創建一個全新的空間氛圍，在相對較短的時間裏提升員工動力和績效。

設計考慮要素：

1. 空間的設計要讓人們可以控制周圍的感官刺激水平。
2. 提供調節起來簡單方便的家具，能適配各種尺寸、需求和偏好，鼓勵人們多活動。
3. 提供健康食物選擇的咖啡廳。
4. 利用日光、事業、通風、露台等，將大自然帶入辦公室。
5. 通過建設位于中心的樓梯、戶外步行小道、自行車支架等設施，支持有活力的、健康的生活方式。

提高員工績效

IBM的CEO研究指出：公司向着具有合作精神、善于溝通、富有創意又靈活應變的方向轉變不僅僅是HR的事兒。CEO們看到了這一挑戰對其企業的關鍵性，正計劃要讓全體高管共同參與到其中，並親自領導這一舉措。

公司裏的各級領導如果能把對身心健康的注重納入企業策略，則能在實現這一目標上獲得更大的牽引力。企業主對于員工投入巨大，希望長期來說有正面的投資回報。對于那些理解到員工的身心健康是企業實現利潤迫切之需的企業而言，潛在的收益是巨大的。相反，如果工作環境不足以支持員工的工作，沉悶無靈感之光，不僅僅會損害員工的身心健康，也無法激發員工的潛能，是短視又有風險的做法。

“企業知道他們比起以往任何時候都更需要有創新的產物投入市場。那就需要讓員工自身能大放異彩，”Arnates說到。“過去，領導人可能沒有意識到員工的身心健康所帶來的影響。這點正在變化，這需要不同的思維。”

身心健康是當今商業世界裏的競爭力。要獲取它，員工要有支持性的環境，從中培養出的身體和心智的健康，這樣的環境能賦予他們積極解讀和體驗各種事件的情緒掌控力，並轉化成高效、積極的行為。最佳的場所通過為員工提供實現工作中的身心健康之所需，讓人們能全身心地投入到所做的事情中去。

結果可以是自我續存的：身心健康是一種影響全身的感受，很容易散發出積極的感染力，提升個人、團隊乃至整個企業的績效。.

Next:

Steelcase全球调研报告：敬业度与全球办公场所状况

根据Steelcase的最新研究，在全球17个最重要的经济体中，三分之一的员工的敬业度不理想。Steelcase与国际调研机构益普索（Ipsos）合作，《Steelcase全球调研报告》首次探索敬业度与办公场所之间的关系。

特色产品