

# 澳洲的身心健康

🕒 阅读 8分钟



## 一場虛擬的圓桌360訪問

澳大利亞的建築師、設計師和房產專業人士對於如何讓辦公場所支持身心健康有一些頗具新意的想法。

事實上，有着2300萬人口的澳洲對延伸至亞洲、歐洲、北美和南美有關工作環境中心身健康的項目有着深遠影響。

澳大利亞本身在身心健康的世界版圖上就有自己的一席之地。根據2013年的社會進步指數，澳大利亞在國民健康排名上名列前茅；根據哥倫比亞大學的全球幸福感報告，澳大利亞在生活平均滿意度方面名列第九，在平均幸福感指數上名列第十一。在快樂星球指數涵蓋151個國家的榜單上，澳大利亞在身心健康上名列第八，預期壽命排名第四。

為了研究身心健康是如何融入澳大利亞的工作環境的，360期刊訪問了5位澳大利亞辦公場所領域的思想領袖，他們在世界範圍內各個行業都有涉獵。這些談話集錦融合成了以下這場和專家進行的虛擬圓桌360訪問，這5位專家在辦公場所規劃、設計和建設方面的經驗加到一起要超過100年。

### 身心健康作為一個環境問題，對澳大利亞有多重要？

**Minnett**越來越重要。這裏的高級經理和其他地方的人一樣，傾向於關注成本、效率、生產力——如今他們明白身心健康對生產效力有影響，身心健康獲得了更多關注。

**McCourt** 工作環境應該能幫助人們實現他們的潛能，幫助他們培養歸屬感，感到自己身處超越自身、更大的使命中。客戶們如今都在詢問如何將這些問題一並解決，既解決身心健康的諸多問題，又創造出讓人們聚集到一起獲得特別體驗的社區感。

**Coster** 客戶們都在意識到辦公場所不再僅僅只是面積大小和辦公家具的事情，他們和人也有關。很明顯，身心健康是讓人們在工作中有最佳表現的關鍵因素。因此，當領導人意識到辦公場所能直接給員工提供支持時，有關身心健康的問題才能更堅決地被提上議程。

### 身心健康對你的客戶意味着什麼？

**Coster** 通常身心健康被理解成病假，畢竟相比健康的徵兆，生病的症狀更容易被描述和衡量。行業也只是看到環境能消除某些病症的能力，好讓員工更加健康。但是我希望我們能更進一步，用積極的意義來思考健康。對比讓人們覺得不那么病懨懨的措施，到底什麼能讓人們覺得自己很健康呢？我們如何能超越解決衛生問題，對人們的健康做出更積極的貢獻？

**Aznavoorian** 身心健康對他們來說意味着更好的企業績效。在澳大利亞，企業能理解員工的身心感受和其工作表現的關係。相對澳大利亞的國家大小，它的人才顯得有限，因此企業雇主對吸引人才、保持健康快樂的企業環境、以及敬業度有越來越強的意識。此外，我們人口較少，因此靈活度更高。層級較少，也沒有歷史包袱，因此變革相對更容易。澳大利亞關注健康背後另一個重要原因是我們沒有像北美和歐洲那樣受到近期經濟衰退的影響。這給了我們空間去關注影響績效的其他因素，比如員工的身心健康。

### 為什麼澳大利亞會成為辦公場所身心健康的思想領袖？

**Dowzer** 在澳大利亞，項目領導更多來自於企業部門和人力資源小組。當他們領導項目時，會讓企業組織更注重提供讓員工有選擇和授權的工作環境。澳大利亞的大企業裏層級也更少。此外，我們和世界其他國家的距離事實上是個好事儿。在開展這些項目的前期，妳不會受到全球總部組織結構或做事方式的影響。妳可以遠程把這些事儿用簡單快捷的方式完成了，因為我們不在任何人的雷達監視範圍內。

**McCourt** 追求身心健康不僅僅是一個理念，也是澳大利亞的一個法律要求。我們有工作安全法案，其中聲明了工作安全意味着要確保人們在工作中的健康、安全和身心健康。

**Coster** 澳大利亞是一個相對年輕的國家，沒有舊社會體制遺留的歷史包袱。它的文化裏有擁抱新事物的基因，比如對科技就是如此。相比其他國家，我們天性更喜好社交，社會結構也更扁平，這點在工作環境裏也有所體現。大體來講，人們覺得公司裏的各個層級之間都應該容易接近，我覺得這裏層級更少，部門也更少，妳可以爭辯，也可以遵從。

這裏也有有關企業結構的事情：相比世界上其他大的經濟體，在澳大利亞，租用辦公室的企業相對較少。比起英國和北美的同行，這裏辦公場所設計師的工作還涉及大樓設計。在這裏，讓企業租戶參與到基地建設的設計過程中來非常普遍，例如，通過將樓梯、中庭融入設計，來實現公司組織之間的連通性。

在澳大利亞，追求身心健康不僅僅是一個理念。

### 辦公場所裏有哪些事物能增進身心健康？

**Dowzer** 對每個公司而言都不盡相同。有些公司需要將較大的一塊地面積設立為社交空間，以支持合作和社交的需求。有些公司則需要將共享空間設立在日光強烈的位置，這樣一來工作時間過長或不規律的員工會得到生物鐘提醒，感到能量不足。有些公司需要在辦公場所裏設置淋浴房，供午休時間鍛煉身體的人使用，有些公司需要餐廳提供健康食物的選擇。

**Coster** 我覺得有四件重要的事情。第一，環境條件和健康之間的關係。第二，環境設計要能意識到身體活動是妳度過每個工作日中的重要組成部分，並對此做出支持。第三，心理健康。人們在工作的一天當中需要各種不同的空間。可以對此做出選擇能在心理層面上讓妳覺得對環境具有控制力，控制妳坐的方式、工作的地方等等。無助感和缺少控制力是壓力和焦慮甚至臨床憂慮症的症狀表現。如果妳能消除人們的無助感，幫助他們通過自己選擇來控制結果，那麼妳能讓他們對抑鬱症免疫。第四，在辦公場所表達對企業的認同感——這就是我們的員工想去的地方，因為他們認同公司的使命，並且希望為之貢獻力量。通過讓員工對自己每天都要努力發揮作用的辦公場所感到積極投入，妳能讓他們的身心更加健康。

**McCourt** 另一個有趣的現象是熱愛自然的天性，這個概念認為人和其他生命系統之間存在紐帶，因此自然元素，如植物，能讓人們感覺良好，能更好地進行思考。在我們的倫敦總部，我們放置了4000多盆植物，人均每人有8盆植物。這些植物能降低毒素，平衡濕度，增強身心健康。很多設計師對熱愛自然的天性持嚴肅態度，覺得它應該是辦公場所中身心健康的組成部分。

**Minnett** 最起碼，一個支持身心健康的辦公場所應該通過采用Green Star原則（澳大利亞版本的LEED）成為一個盡可能健康的內部環境，例如，讓人能在辦公場所接觸到自然光、新鮮的空氣、綠植。但是我們也相信，一個更靈活的辦公場所能推進身心健康，因為人們不會被要求一個位子上坐坐上一整天。他們能坐着上班，也能站着上班，能去沙發區上班，也能在辦公桌前上班。活動性和提供空間的各種選擇是促進身心健康的重要因素。這不是做對一件事情就萬事大吉，這需要很多方面都得以兼顧，並融入到一種更為自然的、能支持身心健康的工作方式中去。

**Aznavoorian** 活動是身心健康的重要組成部分。他們說坐着不動相當於另一種形式的抽煙；因此，如果辦公場所能提供各種不同的空間，則會鼓勵人們活動。坐/立辦公桌、連接上下層的樓梯，以及限制打印機的個數也是其他一些策略。我們在身體健康方面已經有了一些作為，現在我們需要關注員工的心理和情緒健康，讓當今的辦公場所充滿活力。

**Dowzer** 有了活動，人體工學則更為重要：可以坐，可以站，可以利用不同的工作環境，使用各種不同的設置。還有就是通過物理結構，如階梯，實現企業內的連通性。妳的工作環境越是開放、透明，妳的員工越可能站起來走過去和別人交談，而不是發一個郵件過去。將階梯和空位納入企業內部的建築結構，能從物理層面上將員工聯繫到一起，人們不用下意識地跑到電梯那裏，就能在公司上下穿梭。這是企業策略的根本，讓人們站起來，動起來。

### 企業如何能從支持身心健康的辦公場所裏受益？

**Aznavoorian** 如今的辦公場所越來越複雜。空間不再是獨立因素，我們不能將辦公場所或身心健康和其他各種影響因素割裂開來思考。我們需要認識到辦公空間、技術和人（身、心、智）之間的相互依賴的關係。結合到一起，它們能創造出給人靈感和動力的體驗，由此讓公司收獲更好的績效。我們現在還能探索虛擬環境怎樣和物理環境互動，讓這個體驗更好。

**McCourt** 如果妳單個審視這些改善身心健康的策略，那麼它們很難被自圓其說。如果妳聽說增加更多的自然光，生產效力就會提高一定的百分比，但事實並非如此。一組身心健康策略一並得以實施，才會改變現狀。但是每個公司的情況各有不同，同一套方法未必對每個公司都有同樣的效果。有許多改善身心健康的方法，放到一起來考慮一定會提高績效，但是沒有一個一應俱全的神奇妙方。

**Coster** 想想身份認同經濟學——人們做出經濟選擇時，會同時考慮金錢因素和自我身份認同。比如，妳為什麼願意花更多錢買這輛車而不是那一輛，即使兩輛車的技術性能一模一樣？妳願意支付的溢價背後是人們對於品牌認同的差異。那麼對於妳的辦公空間也同樣如此。讓員工在一個他們認同公司的地方工作，還是在不認同的地方工作，他們所願意接受的薪水會有所不同。妳可以衡量出這種差別所帶來的成本差異。辦公環境如果能體現出妳希望員工產生身份認同的價值體系，則能在某種程度上幫妳節省一部分錢——不然妳可能需要支付更高的酬勞讓他們為公司付出努力。

**Dowzer** 快樂/高產的員工這一假設其內涵其實頗為複雜。身心健康有很多種考量方式：士氣、壓力、工作滿意度、組織性結果（如：缺勤、客戶滿意度、離職率、撤銷、以及騷擾事件）。將環境設計納入身心健康的考慮因素則帶來更多複雜性。我覺得，企業對於身心健康的關注有一點是正確的：除非員工能高效率地工作，不然擁有一群快樂的員工也沒有太大的價值。但是，如果一家企業的高效是以員工的身心健康為代價的話，也沒有太大的價值。

**Minnett** 看下我們納入工作環境的因素——更多自然光、更安靜的環境、為瑜伽、按摩、健身提供的空間、支持移動辦公和活動的辦公室、以及在辦公場所裏提供各種選擇——這些都在幫助員工改善工作/生活的平衡和他們的身心健康。最終，這些因素會向企業自我證實：病假天數減少，離職率降低，生產力提高。

**在澳大利亞，企業能理解員工的身心感受和其工作表現的關係。**