HAWORTH

全球办公场所研究

了解和驾驭混合性工作



2024年6月发布



6大关键洞察

混合办公模式将持续存在并不断演变	3
地方和地区差异影响政策	4
改善员工表现仍是主要动力	5
声学问题仍是首要痛点	6
已分配与未分配空间的比例发生逆转	7
空间变化带来对混合办公政策的更高满意度	8
总结	9

全球办公场所研究

决策者和员工继续关注办公模式，建立对工作时间和地点的新理解。员工可以选择的工作方式多种多样，但其核心是坚持以人为本的员工体验，让员工以最佳状态投入工作。

混合办公模式让员工既可以在办公室现场办公，也可以在不同地点远程办公，或因其灵活性而受到青睐。然而，混合办公并不是一个放之四海而皆准的模式，无法解决所有的问题。

企业必须不断探索不同情况下的细微差别和影响，以做出塑造未来工作的明智决策。空间设计是企业可以把控的其中一个方面，可以影响员工的敬业度、工作表现和身心健康。

海沃氏在北美（美国和加拿大）、APAC（亚太地区）和EMEA（欧洲、中东和非洲）三个地区开展了一项全球性研究，从政策及其对空间影响的角度出发，研究办公空间设计与员工表现之间的关系，从而更好地了解混合办公模式的现状。

客户询问：
如何提高员工敬业度和工作效率？如何创造能够吸引和留住人才的空间？

洞察#1

混合办公模式将持续存在并不断演变

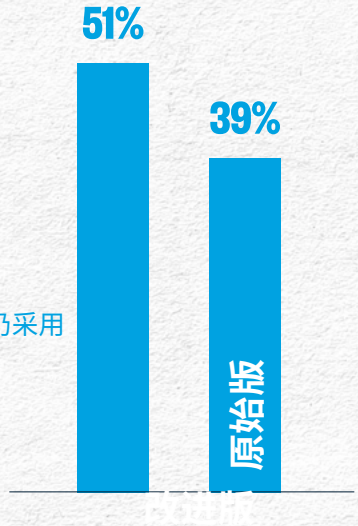


尽管对混合办公的定义不尽相同，全球已有超过84%的企业接受了这一术语，用它来描述在家办公、办公室办公、远程地点办公并行的情况。

77%的企业

正式采用混合办公政策。简而言之：员工在多个地方工作。





为了满足不断变化的期望，51%的企业改进了混合办公政策，而39%的企业仍采用最初出台的版本。

43%的企业采用2020-2021年间出台的政策，另有同样比例的企业采用出台不足两年的政策。

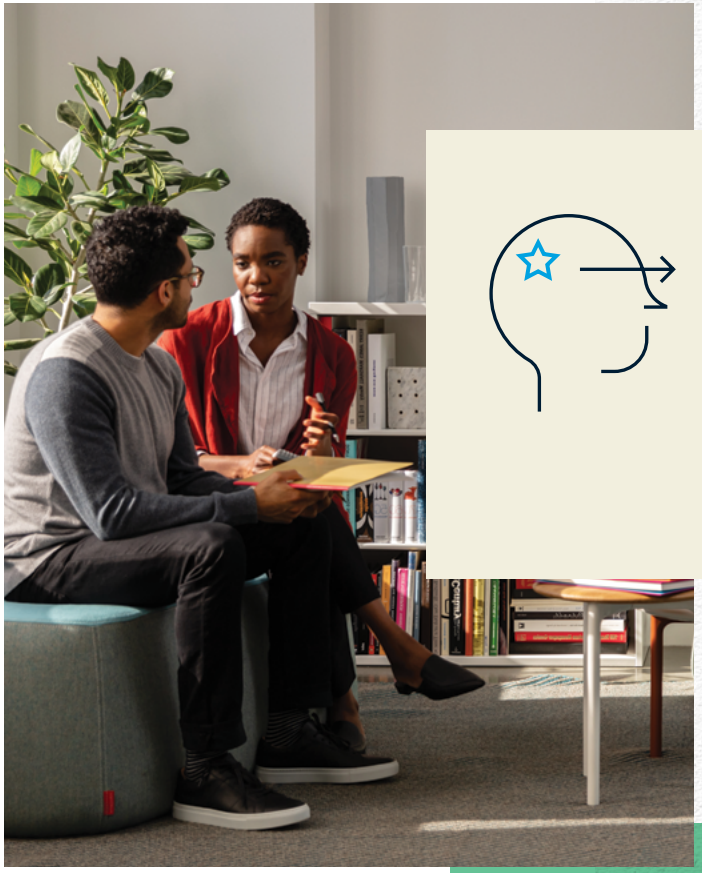
企业仍在全球范围内试验混合办公，以探索灵活办公的程度和本质。例如，38%的企业采取混合办公政策，让员工可以完全自由地选择工作时间和地点。另有类似比例的受访企业规定了核心工作时间，要求每个团队成员在该时段内必须呆在办公室。最后，14%的企业实施灵活办公政策，允许每周工作四天，每天工作八小时。

顺着这种趋势，政策变化应会持续下去，因为领导层和员工认为混合办公可能影响顶尖人才的表现、招聘和留任，希望能够正式推行混合办公模式。

洞察#2

地方和地区差异影响政策

虽然每个接受调查的地区都有类似比例的组织制定了混合工作政策，但不同地区在这些政策的细节方面存在明显差异。



相较于EMEA（62%）和APAC（60%），北美（73%）的混合办公更常由高管或组织授权管理。鉴于APAC企业更偏向层级制管理，这一发现出人意料。



在APAC，与领导层的愿景保持一致是最初制定政策的主要动力，而在EMEA和美，动力则是提升员工体验和雇主吸引力。

不过，EMEA的政策规范化程度似乎更高。EMEA有更多企业（68%）需要经过预先批准才能进行远程/混合办公，而北美（58%）和APAC（57%）企业的该比例相近。

不同地区对预算的考虑也不尽相同。与EMEA（48%）和APAC（47%）相比，北美客户（31%）最不可能为远程工作者提供任何形式的津贴、补助或家具支持。另一方面，EMEA相比其他地区更有可能（可能性高出15%到20%）为办公空间的升级或改造编制预算，以更好地支持混合办公。

与全球其他地区相比，北美企业更新政策的时间离现在更近。与此相关的是，EMEA和APAC开始实行混合办公政策的时间普遍早于北美地区。
综合来看，这些发现表明北美以外的企业在政策方面可能更加稳定。

洞察#3

改善员工表现仍是主要动力

对员工的影响显然是世界各地实行混合工作场所政策的主要原因。企业重视以人为本的成果（提升员工体验和吸引员工），对其关注度远远高于财务影响。
事实上，只有不到10%的组织是出于与混合工作相关的成本节约考虑。



另一个支持性证据是为远程办公提供适度的津贴和补助，这一直接成本可以更好地支持员工，无论他们在世界的哪个地方工作。

最引人注目的是用来衡量混合办公政策成效的指标。

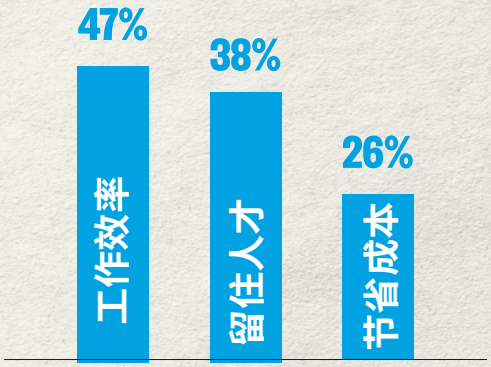


全球有54%的企业

将员工敬业度选为衡量成功的首要指标。

其他热门答案包括工作效率（47%）和员工留存率（38%）。只有26%的企业表示房地产或节省成本是衡量成功的决定性指标。

这表明，改善工作表现的关键在于员工满意度，而不是运营和资本配置。



洞察#4

声学问题仍是首要痛点

在各受调地区，与混合办公相关的大多数空间设计属性都被评为“效果良好”，但有一个明显的例外。

全球有

48%

的企业认为声学效果佳是个问题。

▶▶▶

虽然这并不是一个新问题，但办公室的目的已经转向协作和联系。
这反映在全球各地团体空间和辅助空间的增加上。
例如，在北美焦点小组会议上，
我们听说由于开放式办公室中虚拟通话的数量不断增加，
人们对噪音的敏感度也在增加。



解决办公场所噪音干扰的其中一种方法是，
确保提供专门用于专注工作以及私下接打电话的空间。

支持性数据显示，为了减少声学干扰的影响，
59%的企业增加了专注空间的数量，
62%的企业增加了私人隔间或办公室隔音间的数量。

“办公室里的礼仪是个问题，
可能是因为这两年主要是
一个人在家工作，
所以大家的声音普遍比以
前大”。

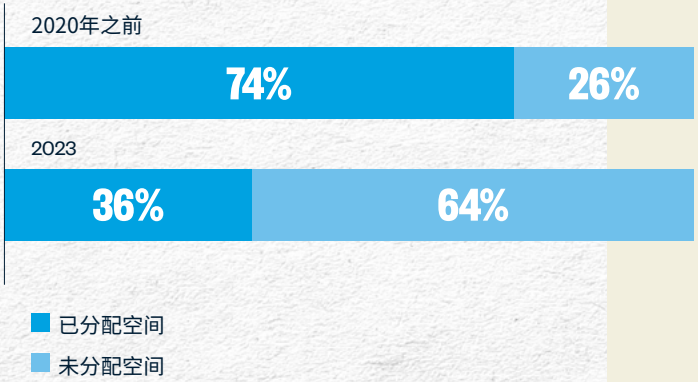
——受访者

要点：如果不能使用封闭式空间，员工可能难以集中注意力，
进而影响工作效率和身心健康。

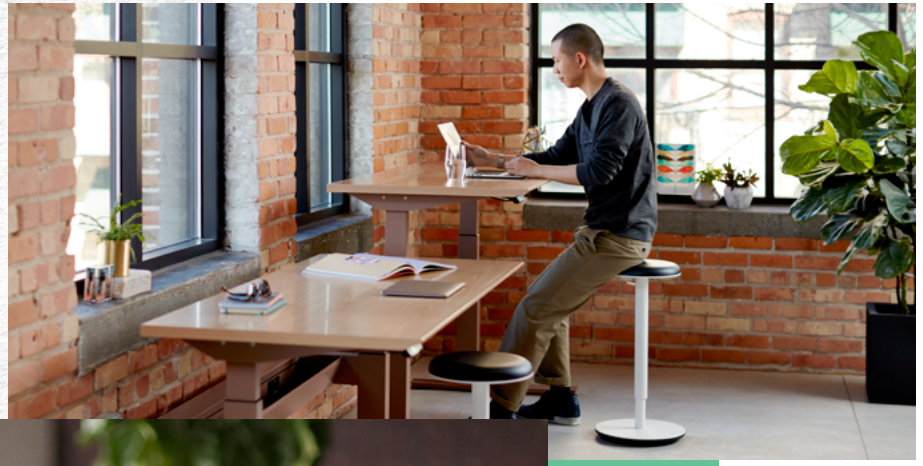
洞察#5

已分配与未分配空间的比例发生逆转

在空间分配方面，也许最显著的变化是已分配与未分配空间的比例发生了巨大变化。



如今，两者的比例发生逆转。这种转变的幅度在全球范围内是一致的，且有数据支撑。所有地区的数据都证明了这一点，这些数据显示，以活动为基础的工作规划有所增加，而这通常是在未分配的空间进行的。





此外，72%的企业表示正在增加共享工位的数量，69%的企业表示正在增加临时工位的数量。

总体而言，未分配的工位或办公空间可最大限度地提高灵活性，以适应员工的偏好、混合办公政策和活动变化以及每日变化的办公室人员的需求。

洞察#6

空间变化提高了对混合政策的满意度





与未对办公空间做出任何改变的企业相比，自2020年始改造办公空间的企业里，员工对混合办公政策的满意度更高。

为了更好地支持混合办公而改造空间的企业中，

84%

的企业 对混合办公的推行进展感到满意，满意度比未进行空间改造的企业高出15%。

楼层布局也发生了改变，其中EMEA的变化最大，APAC则在空间分配上保持一致。

2020年前，所有组织都将60%的楼层划分为个人办公空间，到2023年，这一比例降至49%。团体空间（封闭式和开放式会议室）的比例从26%跃增至32%，社交和恢复性活动空间（休闲和社区空间）则从14%增加到19%。

总结

显而易见，全球正在迈向混合办公的时代。
为了让办公场所不负员工的新期望，可以通过精心设计的空间来提高办公室面对面互动的频率和质量。
关注员工表现可提升整体工作体验。

海沃氏将继续跟踪发展趋势并分享研究发现，以便人们更好地了解空间设计及其对工作表现的影响。

方法
数据收集分为两个阶段。
2023年初，北美（美国和加拿大）的办公室员工完成了一项关于混合办公的抽样调查。
研究人员还对六个主要建筑和设计市场的客户进行了采访。

同年，海沃氏国际构想(Ideation)团队再次对全球企业进行了抽样调查。调查结果汇总到三个地区：北美、APAC（亚太地区）和EMEA（欧洲、中东和非洲）。

海沃氏办公场所研究与洞察团队负责调查、探索和测试产品与办公场所设计、员工行为、健康及工作表现之间的联系，同时密切关注用户体验。我们转化、应用并分享所学知识，为产品开发提供指导，并帮助客户塑造他们的工作环境。

如需进一步了解此话题或获取其他海沃氏研究资源，请访问haworth.com。

撰稿人

研究团队负责人
Eric Novotny博士
Aaron Haworth

研究团队撰稿人
Anjell Karibian
Kristin Reddick

策略/构想团队撰稿人
Brad Burrows
Alessandro Cesana
Marion Toison Flichy
Nishtha Bali
Stefan Kiss
John Scott
Doug Sitzes

HAWORTH® 是海沃氏公司的注册商标。
©海沃氏公司。保留所有权利。2024年6月24日
haworth.com | 800 344 2600