

第一太平戴维斯研究部预计,随着各公司调整新的工作方式,欧洲整体对办公空间的需求将减少8-10%

文: KELCIE SELLERS, 分析师, 第一太平戴维斯世界研究部

工作新时代

新科技应用、人口变化和新冠疫情改变了我们对工作地点和方式的观念。我们强调科技、人才多元化的价值,以及工作环境如何促进健康和生产力



新 冠疫情使工作生活产生了重大的改变,但放眼未来,这只是办公世界面临的众多挑战之一,办公室的作用和设计也产生变革。

在未来几十年,商业活动即将面临人口老龄化、员工背景多样化、权利意识增长而生产力达到瓶颈期的局面。

老龄化是主要的长期挑战之一。大多数国家——尤其是发达国家——无法达到目标人口更替率,劳动力供应缩减。没有人口迁入、人口下降、劳动力和领取养老金的人数比例失衡,这是不远的未来即将发生的场景。

在长达几十年的一胎政策后,中国

的生育率在世界最低的行列。即使政策已撤销,一孩家庭已经成为常态。在意大利,一个家庭里一般会有至少四个小孩,而现在数字降到平均两个以下。美国的数据因为年轻人口的增长而比较突出,但这主要是因为移民因素,国家的生育率已从1950年开始稳定下滑。

只有发展中国家呈现完全不同的局面。受到生育率居高不下及死亡率下滑的支撑,非洲的54个国家中超过半数在2050年前会达到人口翻倍。

人才及多元化需求

多元化已成为大多数员工重视的因素,公司也努力吸引并留住人才。吸纳被边缘化的群体、增加女性及年纪更长的员工招聘,这些都是必要操作。而招聘过程需要一视同仁,起点公平,弥合薪资福利差距。公司需采取灵活办公的模式打赢人才战争。混



合模式工作安排（混合或远程办公）、更多年假、时间更灵活或每日工作时长缩短等员工的需求将获得更多关注。

大辞职潮

与此同时，疫情也让职工更多认识到自身的权利。新的工作模式和弹性需求未得到满足，或形势促使个体重新思考职业路径而导致员工大规模离职，即我们现在所了解到的“大辞职潮”。

员工力量上涨推动了工会化的发展，尤其是在工会成员一度持续下降的美国。在过去几十年生产盈余并没有转化成更高的实际工资，而集体诉求的力量开始推动工资与生产力增长水平相匹配。

伴随其他变化的还有生产力的放缓。自1949年起，生产力增长率一直维持在实际工资上涨率的3.5倍，但即使拥有科技加持，增速也进入了迟滞的阶段。冰岛等国已经开始试行一周四日工

作制，希望能够提高员工生产力和满意度。阿联酋的工作日也调整到周一至周五，与西方和亚洲市场保持一致。

公司会更多借助机器人和自动化等科技的力量，更多任务能够通过人工智能和复杂的算法自动完成。这将改变岗位类型、数量及人们对其价值的认知。

替代了按部就班进行惯例工作的员工（专业服务领域），能够解决问题、有领导力和创造力的员工比较优势则被放大。但在制造和服务业，大量劳动力需求撤销导致工人失业，也出现劳动力中空的风险。

这些趋势都将缓慢改变办公室现状，而办公室现在则需要证明自身价值。疫情前出现的零工经济和随之而来的弹性办公兴起现在则很可能成为办公文化的一部分。2021年第一太平戴维斯办公室FIT调查发现12%的员工对共享办公感兴趣，比上一年增长3%。

灵活办公空间预计将更为多元，在市中心和城郊均有分布。第一太平戴维斯业主弹性研究发现咖啡店、酒店、客户办公室均为热门灵活办公地点，介于家和办公室之间——一个不需要通勤的办公场所。

总体来看，大辞职潮还将导致灵活办公需求增加，因为更多人会选择自由职业工作。在英国，灵活办公空间需求比疫情前高出82%。

第一太平戴维斯研究部预测，随着各公司调整新的工作方式，欧洲整体对办公空间的需求将减少8-10%，部分空间将被改建适应灵活办公需求，剩下的则可能被改造为住宅等用途。

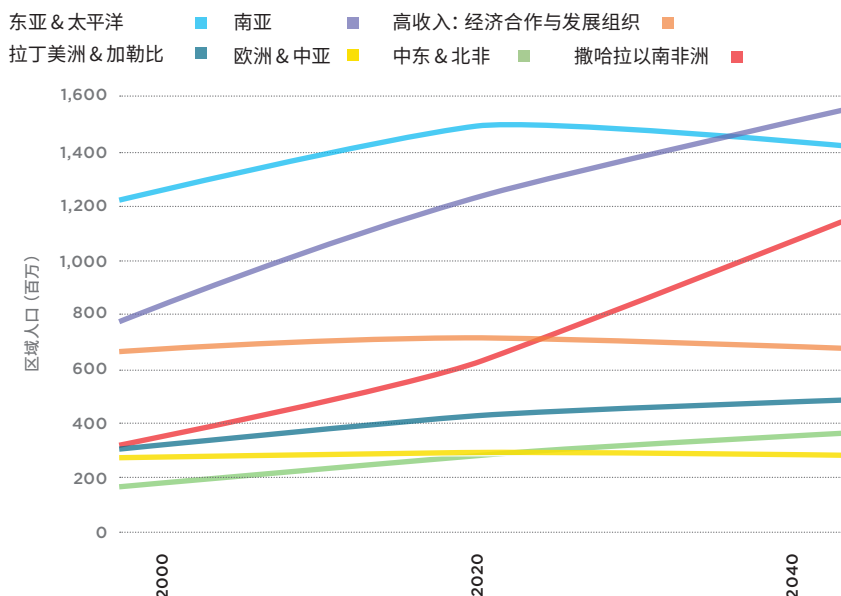
从区域上来说，市中心仍是有吸引力的办公地点。在美国，以中心向外辐射的模式或许更为流行，灵活办公空间围绕住宅周边分布。

近期来看，本地或国内劳力可通过正向的净人口迁移得到补充。长期来看，公司可能会偏好在新兴城市寻找更多的劳动年龄人口，企业在中东的埃及和阿拉伯运营就是一个例子。

在办公空间内，雇主要想赢回雇员，需要在公司内部设计上有效整合文化和品牌，反映多元价值。办公生活似乎又争得一点人气：2021年第一太平戴维斯办公室FiT调查发现，63%的受访者表明在办公室内才能更好地与同事合作，而25%的受访者（2020年为16%）表示在办公室里才能达到最佳的专注状态。

在居家办公延长之后，更多人（28%，上一年为18%）认为办公室最有助于心理健康。办公室设计需要有意识地变得更包容、满足人们这些需求；作为人们相会并建立联系的场所，它应该能够充分调动员工感官促进生产力和健康。

2000-2040年全球劳动年龄人口变化，按区域



来源 第一太平戴维斯根据牛津经济研究院数据整理



北美 与雇员连接

Ann Duncan, 北美第一太平戴维斯
副董事长, 首席战略官&首席多元化官

因疫情而出现的弹性工作开始让美国和加拿大的员工经历个人化的办公体验，北美第一太平戴维斯的Ann Duncan说。“很多人居家办公已经两年了，这段时间里大家都发生了改变。员工对工作和弹性的要求更高了。”

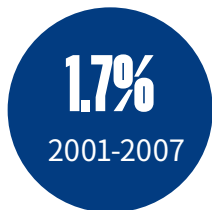
2022年微软办公场所趋势指数显示，73%的员工希望之后还能保留弹性工作，但半数以上的领导希望员工能够完全回到办公室办公。“很多公司还在制定或试验新的办公政策，希望能在符合组织要求和文化的同时还保持对人才的吸引力。”

“领导也都意识到公司文化的重要性以及实体空间（办公室）是能够包含及传达文化的重要载体，”她表示。“打造健康、舒适、安全的办公室是最基本的需求，但在内部开发多样空间可供员工选择，能够激发员工更好的工作状态。”

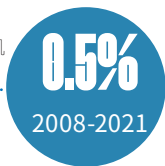
了解你的工作团队及其多样性非常重要。“你可能会以为年纪更大的人会想要回归传统的工作模式，但情况并非如此。而年轻人反而希望能够得到点拨和指导。”

“不管在哪里工作，人们都希望有参与感，”Duncan评价道。“更新合作技术，并创造每个人都能被看到、被听到的新常态。改善出发点、关注应当关注的问题，很多组织都能创造更好的工作方式。”





全球经济危机



中东 改造满足空间新需求

Paula Walshe, 迪拜第一太平戴维斯国际企业服务部主管

位于开罗和利雅得的新兴中东企业办公室吸引力不断上升,得益于年轻且受到良好教育的劳动力。“这两个市场内的年轻人口比例较高,我认为各个公司也从中看到机会,”迪拜第一太平戴维斯Paula Walshe说。

科技、医药、专业服务等领域录得显著增长。“如果你是制造商或科技领域开发商,那这些区域市场则因为年轻一代充满吸引力,它们就是下一个目标市场,”Walshe说。

阿拉伯为经济增长及石油天然气之外的多元发展制定了雄心勃勃的计划,并且规定自2024年起,企业如果想要和政府开展合作,则必须在国内设立总部。

在阿联酋等更传统的写字楼聚集区,疫情封闭并没有延长,意味着希望混合弹性办公并不是当地的趋势。相反国际企业租户想要为员工实行跟企业全球政策一致的方案。

许多国际企业仍在原址办公,但对办公区域进行改造以符合混合办公标准。“改造后他们拓宽了合作的区域,可容纳更多人和同事互动,而不是只是坐在办公桌前,”Walshe说。阿联酋的部分办公室也改造出了用于视频会议的房间,而在疫情前这样的空间非常有限。

部分公司出于争夺人才和ESG方面的考虑对办公室升级改造,更关注空间质量。



亚太 服务式办公: 居中地带

Simon Smith, 亚太第一太平戴维斯研究与咨询部区域主管

亚太地区较广,不能一概而论,但在新加坡、香港、东京、上海等较为先进的写字楼市场,让公司把工作地点移出办公室驱动因素有限。这些城市均为拥有现代快速通勤系统的、服务业就业发达的中枢。

此外,从文化的角度看,这里的生活对居家办公并没有助益;用全球标准来衡量,区域内住宅空间较小,住宅区人口密集(总有工地噪音),几代人共同居住。夏天吹着空调的办公室几乎是雇员的庇护所。

跨国公司更有可能考虑混合办公的模式,在办公场所设计上也会做出更多改动,包括灵活的办公桌区域、分组讨论区域,茶水间也会更常见。

“现在我们更关注配套便利设施及开放式设计,”亚太第一太平戴维斯的Simon说。“过去高级职员办公室总是用玻璃分隔开的,但是现在这种设计更少见了。”

区域内的服务式办公场所也可能从混合办公模式中受益,因为他们提供的是介于办公室和家之间的空间,Simon评论道。

受到经济形势影响,混合办公模式仍会有一定需求。“在亚洲最昂贵的写字楼市场,裁减办公空间可以省去一大笔费用,因此混合办公模式对很多人来说也颇具吸引力。”



全球 员工愉悦 文化留存

Katrina Kostic Samen, KKS第一太平戴维斯办公室策略及设计部主管, 董事

“很多公司在决策的时候也会涉及感性因素,因为他们会考虑到和员工还有和工作空间的关系,”KKS第一太平戴维斯的Katrina Kostic Samen评论道。“现在的重点不是甲级办公楼或是高级的装潢,而是这个地方是不是重视员工的体验。”

在员工对弹性的需求及公司从团队中得到相应价值之间需要通过平等对话找到一个合理平衡。“天平总是倾向雇主这边,但我认为还是存在一个回旋的空间,”她说。

“我们明显能看到在回归办公室的问题上,员工的期望及工作感受得到更多尊重,”Kostic Samen说。

在这些方面有立竿见影的成效,尤其是在能明显感受到的方面:墙面粉刷多了色彩,增添了艺术品摆设及绿植。空间或被分割成更小的部分用于视频会议,或更大的部分用于团队合作——这比设想的困难,因为还需要声学或空气流通装置的支持。

虽然工作模式仍将不断变化,但重要的是着手开始改变。

“顺势而为,随机应变,你可以设计得很好,以包容的心态去面对工作策略和设计,”Kostic Samen说。“如果想要等一个完美的时机再开始设计完美的办公室,你只会失去保持公司文化完整的机会。”