



La diseñadora de interiores Sevil Peach acerca de las oficinas actuales.

Vitra: ¿Cómo procede a la hora de diseñar el espacio de trabajo de una empresa? O, dicho de otro modo ¿cuál es su primer paso en un proyecto?

Sevil Peach: Hace algunos años, los clientes solían acudir a nosotros con una lista de requisitos definidos: queremos un número x de escritorios y un número de salas de reuniones para un número z de empleados. Ahora, cada vez más clientes nos presentan sus aspiraciones o sus enfoques cualitativos en lugar de especificaciones cuantitativas y numéricas. Estas pretensiones menos tangibles, como "queremos lograr una mejor colaboración, comunicación, interacción", etc. implican que los proyectos son más bien un vehículo para el cambio cultural y no una simple actualización del entorno. Por lo tanto, el primer paso es eliminar de nuestra mente todas las ideas preconcebidas y partir de cero con una mente abierta y crítica. Sólo entonces puede uno comenzar un diálogo y comprender las aspiraciones, los objetivos empresariales y las necesidades del cliente. Para poder empezar a diseñar con acierto, primero hay que comprender, cuestionarse y plantar cara a todo esto.

Vitra: ¿Puede concretar un poco más en qué han cambiado las especificaciones de los clientes?

SP: Hoy día, la mayoría de las empresas se están desmarcando del enfoque taylorista por lo que

respecta a los métodos de trabajo. Desde el punto de vista del entorno, la jerarquía, los modelos espaciales, los patrones repetitivos, los métodos estáticos y las tareas asignadas se están quedando obsoletos. A nivel empresarial, la flexibilidad y el multitasking son imprescindibles para ser competitivo en la economía global actual. Y a nivel personal, la diversidad, la capacitación y la autodeterminación son también cuestiones importantes.

La especificación directa de un determinado número de productos ya no desempeña ninguna función, al menos para nosotros. El cliente nos dice lo que quiere conseguir con las nuevas oficinas, p. ej., mejorar la comunicación o crear un entorno en el que los empleados se encuentren bien y se sientan motivados. En última instancia, desean un espacio de trabajo que maximice la productividad de la plantilla de forma positiva.

Vitra: ¿No es eso lo que buscan todos los clientes?

SP: No. No todos los clientes acuden a nosotros con este tipo de encargo. Algunos no son conscientes del potencial que ofrece un cambio de entorno. Pero si podemos entablar un buen diálogo con un cliente, no importa lo conservadora que sea su visión inicial, siempre intentamos hacerles ver otras posibilidades y potenciales dentro del proyecto.

Vitra: Usted trabaja con numerosos sectores, procesos empresariales y culturas corporativas diferentes. ¿No le resulta difícil conocer a fondo a todos ellos?

SP: La comprensión se basa en el diálogo. Organizamos talleres, nos reunimos con los directivos, los jefes de sección y los empleados. Así, averiguamos mucho sobre la imagen que tiene la empresa sobre sí misma y cómo se ve cada persona dentro de ella. Pero, al mismo tiempo, mantenemos nuestra propia perspectiva como juez imparcial. Cuanto más variadas sean las opiniones, más intensa será la colaboración.

Vitra: Muchas empresas tienen objetivos similares. ¿Se parecen entre sí las soluciones de oficina que ofrece a clientes distintos?

SP: Es cierto que casi todas las empresas tienen una serie de objetivos comunes: colaboración, comunicación, conexión, interacción, toma rápida de decisiones y comercialización rápida. Por eso, el diseño de una oficina de hoy en día debe ser compatible con todas estas aspiraciones. La flexibilidad también es un factor decisivo. Una empresa podría cambiar perfectamente su estrategia en cuestión de meses después de rediseñar sus oficinas. El diseño debe permitir que se realicen ajustes con facilidad en lugar de obligarnos a comenzar desde el principio. Pero, más allá de estos atributos organizativos y prácticos, también debemos hacer frente al estrés de la cultura laboral actual creando entornos humanos, alentadores y placenteros. Estamos convencidos de que las oficinas deben poder seguir ofreciendo individualidad e intimidad a las personas que trabajan en ellas. En cierto modo, las diferencias que presentan nuestras soluciones de oficina entre sí están determinadas por el abanico de objetivos, necesidades y deseos de cada cliente. Por lo tanto, no somos dogmáticos: la típica oficina de espacios abiertos no es la única solución. Sólo es válida si satisface las necesidades de la empresa. Si los despachos individuales suponen una mejor solución para el tipo de negocio, si tienen sentido dentro del contexto, entonces están justificados. Por otra parte, trabajamos con una empresa en la que el presidente tiene su escritorio justo en medio de una oficina de espacios abiertos, rodeado por multitud de otros empleados. Independientemente del enfoque que se aplique a un espacio de oficinas, éste debe permitir que la empresa alcance sus objetivos en las mejores condiciones humanas y funcionales.

Vitra: Usted concede un gran valor a la palabra "humano". ¿Qué es exactamente una oficina humana para usted?

SP: En nuestra opinión, un espacio humano es un entorno que ampara y tiene sentido de igual modo para el individuo y para la organización. Se trata de un entorno que permite a las personas trabajar en una escala y con un orden comprensible, un lugar luminoso, aireado, bien organizado y variable. Cuando trabajo en casa, me instalo en el sitio en el que me siento más cómodo y en el que puedo rendir más. Suelo acabar en la mesa de la cocina; a veces trabajo en el sofá o en la cama, o en el jardín si hace buen tiempo. Al igual que una casa, un espacio de trabajo humano es aquél que ofrece una amplia gama de posibilidades. Lo que quiero decir es que no hay una única forma de trabajar. Los entornos de trabajo deberían admitir y plasmar que trabajamos de distinto modo a lo largo del día. Deberían permitirnos elegir el espacio de trabajo y las herramientas que mejor se adapten a la tarea que estamos realizando.

do en cada momento. Deberían permitir que las personas trabajen en privado o en equipo, fomentando la concentración o la comunicación.

Vitra: Muchas de sus afirmaciones me recuerdan nuestro nuevo enfoque "Net 'n' Nest".

¿Qué opina sobre este concepto?

SP: Si quiere darle un nombre, sí, puede decir que Net 'n' Nest es de lo que estamos hablando. Pero la gente debe entender que no hay que asociar "Nests" con una especie de escondite en el que descansar y relajarse. Vamos a la oficina a trabajar, pero deberíamos tener la posibilidad de realizar nuestro trabajo del modo que mejor se adapte a nuestras tareas, del modo que podamos alcanzar la máxima motivación y la máxima productividad. Ésta es nuestra interpretación de Net 'n' Nest. Es lógico que Vitra haga hincapié ahora en este enfoque. Después de todo, Net 'n' Nest es la manifestación actual de un proceso continuo de exploración y desarrollo del paisaje de la oficina, algo que hemos estudiado en las propias oficinas de Vitra y con muchos de nuestros otros clientes. Espero que el enfoque teórico de Vitra acerca de Net 'n' Nest estimule el desarrollo de productos nuevos, útiles y sorprendentes.

Vitra: Ya sean las soluciones Net 'n' Nest o sus propias ideas sobre nuevos entornos de trabajo humanos, ¿no es posible que algunas empresas las consideren demasiado modernas?

¿Qué tiene que ocurrir para que arraiguen estos tipos de métodos y estructuras de trabajo novedosos?

SP: El tipo de trabajo que estoy explicando requiere a menudo un cambio cultural de proporciones más o menos drásticas, no sólo para los empleados, sino también para la dirección. Se requiere mucho esfuerzo, pedagogía y poder de persuasión para convencer a las personas de que pueden trabajar en la cafetería, por ejemplo, si eso les resulta más conveniente. Y también se requiere mucho esfuerzo para convencerles de que, si lo hacen, su jefe no los tendrá en menos. Hay que romper los clichés. Pero es importante recordar que los cambios (grandes o pequeños) requieren tiempo. Y siempre habrá que vencer cierta resistencia; esto ocurre con todos los cambios. A veces se da el caso de que la nueva estructura de trabajo o el nuevo entorno de oficina no satisface a todos los individuos. Esto es inevitable, independientemente del sentido del cambio. Sin embargo, si se establece una estructura de proyecto global desde el principio, y las personas afectadas participan en el proceso y comprenden los motivos, se minimizarán el miedo y la resistencia al cambio y se podrá realizar una transición más agradable.

Sevil Peach es la directora fundadora del estudio de diseño con sede en Londres Sevil Peach Gence Associates, que lleva mas de 10 años colaborando con Vitra en la creación de espacios de trabajo con y para Vitra y una serie de importantes empresas internacionales.