

PERCEPȚIA NOULUI SPAȚIU DE LUCRU: Între identitatea companiei și identitatea individului

PERCEPTIONS OF THE NEW WORKPLACE: Between Company Identity and Individual Identity

Irina-Mihaela MOISE drd. arh./ PhD. stud. arch.

irinamoise.stud21@uauim.ro

Universitatea de Arhitectură și Urbanism „Ion Mincu”, București, RO
“Ion Mincu” University of Architecture and Urban Planning Bucharest, RO

Rezumat

Spațiul biroului este supus unui proces continuu de adaptare la societatea aflată în continuă schimbare. Evoluțiile în sistemele de informații și comunicare, schimbarea climatică, globalizarea și, mai nou, pandemia, adaugă provocări fără precedent în proiectarea spațiului. În era de-contextualizării, în care toate clădirile arată similar, poziția și atractivitatea angajatorului pe piața muncii se obțin și se păstrează mai greu ca niciodată. Se observă în acest sens o tendință către instaurarea unei identități corporative, care să contracareze uniformizarea, care să realizeze imagini de neconfundat. Lucrarea de față dorește să identifice și să analizeze relația interdependentă individ-corporație prin analizarea unor proiecte contemporane de spații interioare din clădiri de birouri în Germania, urmând să expună câteva direcții principale pentru implementarea unor spații simbolice,

Abstract

The office space is subject to a continuous process of adaptation to a changing society. Developments in information and communication systems, climate change, globalization and, more recently, the pandemic are adding unprecedented challenges to workspace design. In the age of decontextualisation, when all buildings look similar, the employer's position and attractiveness on the market are harder to achieve and maintain than ever before. There is a trend towards the establishment of a corporate culture that counteracts uniformity and creates unique images. The present paper aims to identify the interdependent individual-corporate relationship by analyzing contemporary office interior projects and to set out some directions for the implementation of symbolic, authentic, specific spaces that satisfy the desires of the individual and help them resonate and identify with a

autentice, specifice, care să satisfacă dorințele individului și să îl ajute să rezoneze și să se identifice cu spațiul în concordanță cu formele contemporane de lucru.

Cuvinte cheie: spațiu de lucru, cultură corporativă, identitate, materialitate

Despre uniformizare

În clădirile de birouri se desfășoară preponderent muncă intelectuală. În decursul unei zile lucrătoare, fiecare angajat își petrece mai mult de jumătate din timp în birou, unde desfășoară o activitate de care depind familia sa, compania, economia, întreaga societate. Spațiul biroului este supus unui proces continuu de adaptare la societatea aflată în schimbare. Evoluțiile sistemelor de informații și comunicare, schimbarea climatică, globalizarea etc. adaugă provocări fără precedent în proiectarea spațiului.

Clădirile de birouri sunt constrânse să se adapteze cerințelor spațiale, operaționale sau de utilizare în schimbare într-un ritm mult mai accelerat decât în cazul oricărei alte funcțiuni. Această capacitate de modificare, de versatilitate a structurii spațiului și de fluiditate în funcționarea sa poate fi asigurată doar de un obiect arhitectural care a fost conceput, dezvoltat și proiectat de la început în conformitate cu criteriile tehnologice, structurale și ale instalațiilor, gândite și orientate în mod explicit spre flexibilitate. Satisfacerea acestei cereri este deosebit de importantă în cazul tipurilor de clădiri supuse unor schimbări rapide și continue, cum ar fi arhitectura spațiilor de birouri. Realizarea de spații flexibile este astfel răspunsul firesc al adaptării arhitecturii la societatea al cărei ritm este din ce în ce mai accelerat, strategie comunicată de Richard Rogers sub formă de manifest:

Impactul accelerării schimbării asupra formei fizice a orașului este radical. ... Și acum este obișnuit să anticipăm că o clădire va supraviețui scopului pentru care a fost construită în câțiva ani. Viața modernă nu mai poate fi definită pe termen lung și, prin urmare, nu poate fi cuprinsă într-o înșiruire statică de clădiri și spații simbolice. ... Clădirile nu mai simbolizează o ordine ierarhică statică; în

space in accordance with the contemporary forms of working.

Keywords: workspace, corporate culture, identity, materiality

On uniformity

Intellectual work takes place in office buildings. In the course of a working day, each employee spends more than half of their time in the office, doing work on which their family, the company, the economy and society as a whole depend. The office space is subject to a continuous process of adaptation to a changing society. Developments in information and communication systems, climate change, globalization, etc. are adding unprecedented challenges to workspace design.

Office buildings are forced to adapt to changing spatial, operational or usage requirements at a much faster pace than any other type of building. This capacity for change, versatility of space structure and fluidity of operation can only be provided by an architectural object that has been conceived and developed from the outset with technological, structural and installation criteria that are explicitly designed and oriented towards flexibility. Satisfying this demand is particularly important in the case of building types that are subject to rapid and continuous change, such as office architecture. Making spaces flexible is thus the natural response to adapting architecture to an increasingly fast-paced society, a strategy communicated by Richard Rogers in the form of a manifesto:

The impact of accelerating change on the physical form of the city is radical. [...] and it is now commonplace to anticipate that a building will outlive the purpose for which it is built in a matter of a few years. Modern life can no longer be defined in the long term and consequently cannot be contained within a static order of symbolic buildings and spaces. [...] Buildings no longer symbolize

schimb, au devenit containere flexibile pentru a fi utilizate de o societate dinamică. (Rogers, 1997, p.163-164)

a static hierarchical order; instead, they have become flexible containers for use by a dynamic society. (Rogers, 1997, p.163-164)

În istoria recentă a noului spațiu de lucru, materializat în spațiul de tip *open space*, arhitectul pendulează între anticiparea vagă a utilizărilor, generată de activitățile predominante ale angajaților (*activity based workplace*) și o abținere în a planifica spațiul. Acesta devine un fond, un cadru lăsat deschis către configurații viitoare (Kim, 2013). Mirajul flexibilității, tradus în spații care pot adăposti o serie din ce în ce mai extinsă de funcțiuni diferite pentru oameni din ce în ce mai diferiți, conduce încet-încet la impersonalizarea spațiului de lucru. Organizarea spațială a birourilor actuale mizează în special pe structuri deschise, neierarhizate, în care toți angajații sunt tratați egal. Într-un caz nefericit, proiectanții ajung să realizeze un spațiu neutru, un fundal pentru amplasarea mai multor birouri laolaltă, pornind de la premisa că spațiul de lucru și clădirea de birouri trebuie să îndeplinească exclusiv criterii funcționale. Transformările apar la nivel global, iar diferențele în imaginea spațiilor interioare ale clădirilor de birouri sunt aproape insesizabile și necondiționate de locul în care se inserează. Chiar și la exterior arhitectura birourilor este adesea epurată de orice legătură cu locul, reprezentând însăși esența globalizării.

În acest sens al de-contextualizării, în care toate clădirile arată similar, poziția și atractivitatea angajatorului pe piața muncii se obține și se păstrează mai greu ca niciodată. Din perspectiva critică asupra flexibilității, aceasta trebuie analizată dincolo de asocierea sa cu conceptul de formă. Adaptabilitatea trebuie abordată holistic, mult mai extins, ținând cont de faptul că singura modalitate de a avea un sens final al termenului în arhitectură este prin legătura sa atât cu sustenabilitatea, cât și cu individul. Posibilitatea creării unui spațiu, sau a transformării acestuia într-un alt tip de spațiu, trebuie să aibă astfel în vedere minimizarea consumului de resurse, energetice sau economice, dar să țină cont în același timp și de locul sau cultura în care se inserează și să indice o preocupare sporită pentru facilitarea aproprierii spațiului.

In the recent history of the new workspace, embodied in the open space, the architect oscillates between a vague anticipation of uses, generated by the predominant activities of employees (*activity-based workplace*) and a reluctance to plan the space. It becomes a background, a framework left open to future configurations (Kim, 2013). The mirage of flexibility, translated into spaces that can accommodate an ever-expanding array of different functions for ever more different people, is slowly leading to the impersonalization of the workspace. The spatial organization of today's offices relies mainly on open, non-hierarchical structures in which all employees are treated equally. At the worst, designers end up creating a neutral space, a backdrop for placing several offices together, on the assumption that the workspace and the office building must meet exclusively functional criteria. Transformations occur on a global scale, and the differences in the image of office building interiors are almost invisible and unrelated to the place in which they are inserted. Even on the outside, office architecture is often purged of any connection to the place, representing the very essence of globalization.

In this sense of decontextualization, where all buildings look similar, the employer's position and attractiveness on the market are harder to achieve and maintain than ever. From a critical perspective on flexibility, it must be considered beyond its association with the concept of form. Adaptability needs to be approached holistically, much more broadly, bearing in mind that the only way to make ultimate sense of the term in architecture is through its link to both sustainability and the individual. The possibility of creating a space, or transforming it into another type of space, must thus consider the minimization of consumption, whether of energy or economic resources, but at the same time consider the place or culture in which it is inserted and indicate a greater concern for making the space feel congenial.

Despre *noua* identitate corporativă

Reflectarea supremației companiilor pe piață prin arhitectură nu reprezintă deloc un concept nou. Clădirile de birouri au ocupat de la început și întotdeauna un loc privilegiat în peisajul urban, dominând prin înălțime, iluminare, reflexii și evocând victoria în raport cu tehnologia sau cu economia. Totuși, se observă în ultimii ani o schimbare de paradigmă și o nouă direcție în ceea ce privește instaurarea culturii corporative. Odată cu abolirea generalizată a sistemelor totalitare, prin accesul sporit și la nivel global la educație, la informație și prin creșterea generalizată a nivelului de trai, individul ajunge să ocupe un loc primordial. Scena de desfășurare a modificărilor sociale este constituită de spațiul activităților intelectuale. Democratizarea accentuată a muncii declanșează o concurență acerbă între angajatori, iar presiunea asupra angajatului scade. Acesta nu mai riscă să își piardă locul de muncă, ci angajatorul riscă să piardă un element-cheie în obținerea de profit. Spațiul de lucru este perceput ca o „arenă de exploatare și explorare a talentelor personale pentru beneficiul omenirii” (de Botton, 2019), iar avantajele trebuie să se facă vizibile bidirecțional.

Arhitectul nu mai este astfel nevoit să realizeze exclusiv imagini inconfundabile, vizibile la exterior. În acest mediu artificial se detașează un nou sistem de valori, care le completează pe cele din mediul societății contemporane. La elaborarea unui răspuns cât mai adecvat se afliază specialiști din domenii diferite, atât din sfera științelor exacte, cât și a celor umane, care să analizeze holistic nevoile angajatului: ingineri de instalații, sociologi, psihologi, antropologi etc.

Heidegger situează spațiile de exercitare a muncii tot în interiorul domeniului larg al locuirii pe acest pământ. Pentru a defini întinderea domeniului locuirii, Heidegger pornește de la etimologia cuvântului *buan* (a locui) din germana veche, evidențiind adaptarea în timp în cuvântul *bauen* (a construi), de la care se formează perechea *bin/bist* (eu trăiesc/tu trăiești). Astfel, *a locui* reprezintă însăși împlinirea de a fi om, de a fi în lume, de a exista. Asocierea locului cu clădirea/construcția – care, la rândul său,

On the *new* corporate culture

Reflecting companies' market supremacy through architecture is by no means a new concept. Office buildings have always had a privileged place in the urban landscape, dominating through height, lighting, reflections and evoking victory over technology or over the economy. In recent years, however, there has been a paradigm shift and a new direction in the establishment of corporate culture. With the widespread abolition of totalitarian systems, increased access to education and information on a global level, and a general rise in living standards, the individual has come to occupy a central role. The stage for social change is the space of intellectual activity itself. The increasing democratization of work is triggering fierce competition between employers while the pressure on employees is diminishing. Employees no longer risk losing their jobs, but employers risk losing a key element of making a profit. The workplace is seen as an “arena for the exploitation and exploration of personal talents for the benefit of mankind” (de Botton, 2019) and the benefits need to be made visible bidirectionally.

From now on, the architect need no longer be confined to the creation of unmistakable, outwardly visible images. In this artificial environment, a new system of values is emerging to complete those of the contemporary social environment. The most appropriate response can be found by involving specialists from different fields, both from the exact sciences and the humanities, who analyse the needs of the employee holistically.

Heidegger situates workplaces within the broad domain of living on Earth. To define the breadth of the living domain, he starts from the etymology of the Old German word *buan* (to dwell), highlighting the adaptation over time in the word *bauen* (to build), from which the pair *bin/bist* (I live/you live) is formed. Thus, to live is the very fulfilment of being human, of being in the world, of existing. The association of the place with the building/construction – which in turn coincides with the place of gathering – allows humans

coincide cu locul de adunare – permite omului să acceadă spațiul adecvat ființei sale. În această structură, ființa umană este în lume și, în cele din urmă, capătă identitate și coerență (Heidegger, 1995).

Persistența, sau mai degrabă exploatarea acestei idei, conduce în contemporaneitate la definirea spațiului de lucru ca fiind spațiu de viață, de trai (din germ.: *Lebensraum*), expresie încă actuală, folosită uzual în promovarea arhitecturii spațiilor de lucru în Germania. Câștigul companiilor în acest sens este destul de clar, dar cum profită angajatul propriu-zis de spațiul în care lucrează și ce spațiu i se oferă efectiv sunt întrebări care preocupă specialiștii.

Despre individualizare în arhitectură

În istoria arhitecturii, Postmodernismul, prin rezistența față de monotonia și uniformizarea moștenite în urma funcționalismului, oferă o prima redeschidere către înglobarea diversității formale, a tradiției sau a istoriei, în toată amploarea sa. În cadrul acestuia, structuralismul, regăsit des în arhitectura birourilor, realizează trecerea de la un răspuns arhitectural orientat către colectiv, la un răspuns modelat pe nevoile individului (Habscheid-Führer și Grothaus, 2016). Arhitectura lui Herman Herzberger este descrisă ca deținând „o calitate etică imediată, care oferă posibilitatea individualizării sociale prin intermediul diferențelor formale, care descrie/înfățișează spațiul colectiv atât social, cât și formal și îi conferă astfel substanță” (Klotz et al., 1985, p. 117-118).

Conform sociologului Hartmut Rosa, omul are absolută nevoie să rezoneze cu mediul în care își desfășoară activitatea, datorită structurii lui fizico-psiheice. Prin aceasta, el se referă la relații atât pe plan corporal/fizic, cât și psihologic, „care permit și facilitează subiecților să se simtă susținuți și integrați de o lume receptivă și accesibilă” (Rosa, 2016). Lipsa acestei rezonanțe riscă să conducă la apariția non-locurilor (concept teoretizat de antropologul Marc Augé), în care legătura/raportul individului cu mediul lipsește cu desăvârșire (Romeiß-Stracke, 2018).

to access the space appropriate to their being. In this structure, the human being is in the world and ultimately acquires identity and coherence (Heidegger, 1995).

The persistence, or rather the exploitation of this idea, leads to the contemporary definition of the workspace as a living space (from German: *Lebensraum*), an expression that is still currently used and is commonly employed to promote workspace architecture in Germany. The gain for companies in this respect is quite clear, but how does the individual employee benefit from the space in which they work and what kind of space is offered to them?

On individualisation in architecture

In the history of architecture, Postmodernism, by resisting the monotony and uniformity inherited from functionalism, offers a first re-opening to embrace formal diversity, tradition or history in all its breadth. Within this framework, structuralism, often found in office architecture, achieves a shift from an architectural response oriented towards the collective to one shaped by the needs of the individual (Habscheid-Führer & Grothaus, 2016). Herman Herzberger's architecture is described as having “an immediate ethical quality, which offers the possibility of social individuation through formal differences, which describes/portrays the collective space both socially and formally and thus gives it substance” (Klotz et al., 1985, p. 117-118).

According to sociologist Hartmut Rosa, human beings have an absolute need to resonate with their environment because of their physical-psyche structure. By this, he means relationships on both the bodily/physical and psychological levels, “which enable and facilitate subjects to feel supported and integrated by a responsive and accessible world” (Rosa, 2016). The lack of this resonance risks leading to the emergence of non-places (a concept theorised by anthropologist Marc Augé), where the individual's connection/relationship to the environment is completely missing (Romeiß-Stracke, 2018).

Scopul este mereu acela de a ne genera o relație creatoare cu mediul. Când ne vedem valorile reflectate în tot ceea ce ne înconjoară, asta ne satisface nevoia narcisistă și desființează distanța dintre subiect și obiect. Este ca și cum ... fragmentele se integrează întregului, iar individul este inclus într-o totalitate armonioasă (Leach, 2016, p. 36).

The goal is always to generate a creative relationship with the environment. When we see our values reflected in everything around us, this satisfies our narcissistic need and dissolves the distance between subject and object. It is as if ... the fragments are integrated into the whole, and the individual is included in a harmonious totality (Leach 2016, p. 36).

Studii de caz

Studiile de caz ilustrează două proiecte ale arhitecților de interior Ippolito Fleitz Group din Stuttgart, Germania. Direcțiile urmate în proiectarea spațiului atât în cazul unei clădiri de birouri noi, cât și în cazul unei intervenții pe o clădire existentă, arată o atenție sporită individualității și diversității angajaților prin elemente de design inclusiv și abordabil.

Wörwag, Stuttgart, Germania

Client: Karl Wörwag Lack- und Farbenfabrik GmbH & Co. KG
Loc: Stuttgart, Germania
Arie: 3500m²

În cazul clădirii de birouri a firmei producătoare de lacuri recunoscute pe plan internațional Wörwag, arhitectura interioară compensează imaginea relativ austeră și convențională a exteriorului (Fig. 1). În urma unui dialog strâns cu personalul, au fost abordate și rezolvate în mod specific soluții personalizate. Birourile sunt repartizate într-un amestec de zone deschise și închise, oferind angajaților numeroase oportunități de retragere. Astfel, a fost demontată ipoteza conform căreia un birou într-un spațiu deschis duce, din principiu, la o capacitate mai redusă de concentrare și la mai puțină intimitate. Spațiile dispun de diverse grade de intimitate, prin dozarea controlată a suprafețelor vitrate, a configurației șicanate a coridoarelor sau prin includerea plantelor. În cazul locului de lucru propriu-zis, multitudinea de culori folosite invită la individualizarea fiecărui birou în parte și exprimă totodată obiectul de activitate al firmei (Fig. 2). Panourile colorate au și un scop funcțional, acestea fiind realizate din materialele cu proprietăți de absorbție a sunetului, prin care se asigură confidențialitatea, atât

Case studies

The case studies illustrate two projects by interior designers Ippolito Fleitz Group from Stuttgart, Germany. The directions followed in the space design of both a new office building and of an intervention in an existing building pay keen attention to the individuality and diversity of employees through inclusive and approachable design elements.

Wörwag, Stuttgart, Germany

Client: Karl Wörwag Lack- und Farbenfabrik GmbH & Co. KG
Location: Stuttgart, Germany
Area: 3500sqm

In the case of the office building of the internationally recognized lacquer manufacturer Wörwag, the interior architecture compensates for the relatively austere and conventional image of the exterior (Fig. 1). Following a close dialogue with the staff, tailor-made solutions were specifically envisaged and adopted. The offices are distributed in a mix of open and closed areas, offering employees plenty of opportunities for retreat. The assumption that an open-plan office necessarily leads to less concentration and less privacy has thus been dismantled. The spaces have varying degrees of privacy, through the careful distribution of glazed areas, the patterned configuration of corridors or the inclusion of plants. In the workplace itself, the variety of colours used invites the individualisation of each office and references the company's field of activity (Fig. 2). The coloured panels also serve a functional purpose, as they are made of sound-absorbing materials that ensure privacy, both within the team and individually. Through the use of biophilic design, of curtains, open kitchens, armchairs and comfortable

în cadrul echipei, cât și privat. Prin utilizarea designului bioflic, perdele, bucătăria deschisă, fotolii, nișe comode pentru micile pauze de respiro, spațiul interior capătă un caracter locuibil, cald, primitiv, relaxat, în care angajatul se poate simți inclus și parte a unui compus care e pus în mișcare și datorită lui (Fig. 3).

niches for short breaks, the interior space takes on a livable, warm, welcoming, relaxed character, where the employee can feel included and part of a compound that is also set in motion thanks to them (Fig. 3).

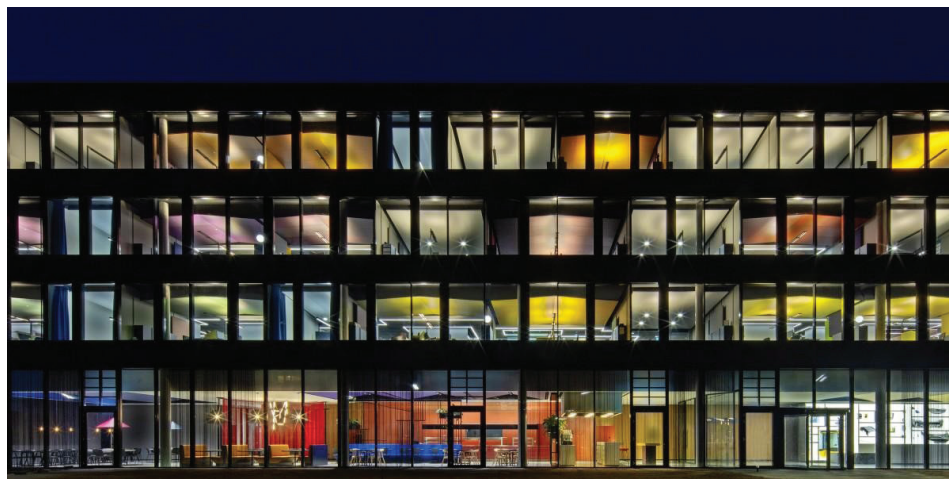


Fig. 1. Sediul Würwag, Stuttgart, 2019. Fațada./ Würwag headquarters, Stuttgart, 2019. Facade.
Sursa: Fotograf Eric Laignel (Anon, 2019a)/ Source: Photographer Eric Laignel (Anon 2019a)

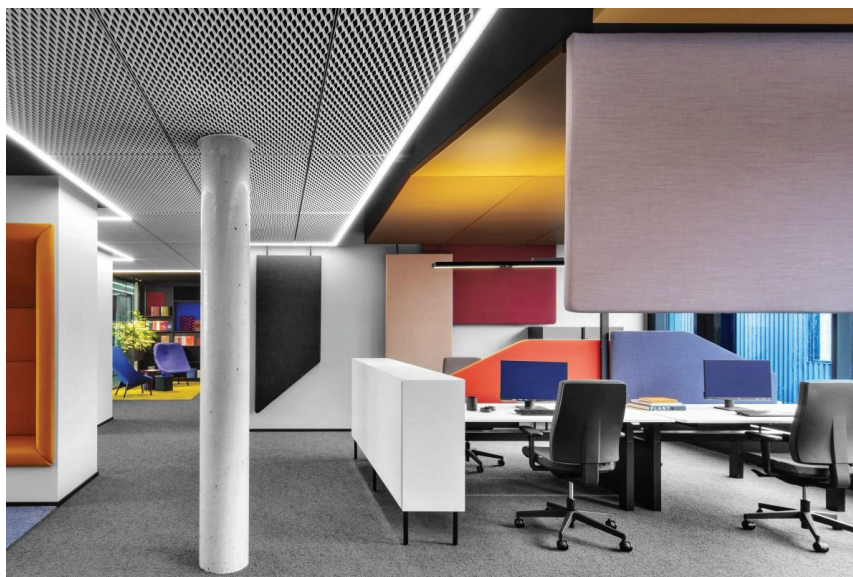


Fig. 2. Sediul Sediul Würwag, Stuttgart, 2019. Spații individuale de lucru./ Würwag Headquarters, Stuttgart, 2019. Individual workspaces.
Sursa: Fotograf Eric Laignel (Anon, 2019a) / Source: Photographer Eric Laignel (Anon 2019a)

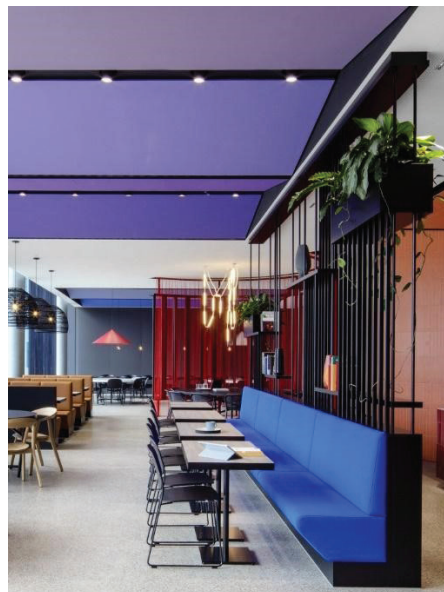


Fig. 3. Sediul Wörwag, Stuttgart, 2019. Spații comune de lucru./ Wörwag headquarters, Stuttgart, 2019. Shared workspaces.
Sursa: Fotograf Eric Laignel (Anon, 2019a) / Source: Photographer Eric Laignel (Anon 2019a)

Aktion Mensch, Bonn, Germania

Client: Aktion Mensch e.V.

Loc: Bonn, Germania

Arie: 4.295m²

Aktion Mensch, Bonn, Germany

Client: Aktion Mensch e.V.

Location: Bonn, Germany

Area: 4.295sqm



Fig. 4. Sediul Aktion Mensch, Bonn, Germania, 2020. Spații individuale de lucru. Fotograf: Philip Kottlorz (Anon 2020b)/ Aktion Mensch headquarters in Bonn, Germany, 2020. Individual workspaces. Photographer: Philip Kottlorz (Anon 2020b)

Proiectul pentru Aktion Mensch (Fig. 4) introduce o nouă provocare în elaborarea soluției arhitecturale ca intervenție într-un spațiu existent. Organizația germană Aktion Mensch se implică de peste 50 de ani în realizarea, promovarea și finanțarea de proiecte și inițiative

The project for Aktion Mensch (Fig. 4) introduces a new challenge in the shaping of the architectural solution as an intervention in an existing space. The German organisation Aktion Mensch has been involved for more than 50 years in the realisation, promotion and funding of projects and

sociale care vin în sprijinul persoanelor cu dizabilități. Dincolo de rezolvarea pragmatica a criteriilor legate de accesibilitate, concomitentă cu demontarea barierelor fizice în reconfigurarea spațiului, soluția explorează ideea incluziunii sociale în mod profund și integrativ. Comunicarea și interacțiunea socială necesare lucrului în echipă se desfășoară în spații specifice, inspirate din organizarea firească a comunităților tradiționale, în jurul unui element central de atracție, al unui reper. Rezultă opt spații reprezentative de întâlnire, ce se diferențiază tematic: festival, port, teren de sport, grădină, bibliotecă, piață etc. Prin distribuirea controlată a acestor noduri în peisajul biroului, spațiul prinde coerență, devine lizibil, familiar și ușor de abordat. Pentru facilitarea orientării, nodurile se detașează în mod tridimensional de restul birourilor individuale printr-o tratare formală distinctă (Fig. 5). Corpurile de iluminat circulare supradimensionate, culorile și înălțimile tavanelor concentrează atenția către centru și invită la interacțiune.

Mobilierul poate fi adaptat la utilizări multiple – atins, mutat, mișcat – în funcție de necesități individuale. Formele moi, geometria imperfectă și culorile mixte oferă spațiului o atmosferă familiară și tolerantă, care atrage atenția asupra unicității fiecăruia.



social initiatives that support people with disabilities. Beyond pragmatically addressing accessibility criteria while dismantling physical barriers in the reconfiguration of space, the solution explores the idea of social inclusion in a profound and integrative way. The communication and social interaction necessary for teamwork takes place in specific spaces, inspired by the natural organisation of traditional communities, around a focal point of attraction, a landmark. The result are 8 symbolic meeting spaces, thematically differentiated: the festival, the harbour, the sports field, the garden, the library, the market, etc. Through the controlled distribution of these nodes in the office landscape, the space becomes coherent, readable, familiar and easy to approach. For ease of orientation, the nodes stand out in a three-dimensional way from the rest of the individual offices through a distinct formal approach (Fig. 5). Oversized circular light fittings, colours and ceiling heights focus attention towards the centre and invite people to interact.

The furniture can be adapted to multiple uses – the items can be touched, moved or rearranged according to individual needs. The soft shapes, imperfect geometry and mixed colours give the space a familiar and tolerant atmosphere that draws attention to the uniqueness of each of us.



Fig. 5. Sediul Aktion Mensch, Bonn, Germania, 2020. Spații de întâlnire. Fotograf: Philip Kottlorz (Anon 2020b)/ Aktion Mensch headquarters, Bonn, Germany, 2020. Meeting spaces. Photographer: Philip Kottlorz (Anon 2020b)



Fig. 6. Sediul Aktion Mensch din Bonn, Germania, 2020. Spații individuale de lucru. Fotograf: Philip Kottlorz (Anon 2020b)/ Aktion Mensch headquarters in Bonn, Germany, 2020. Individual workspaces. Photographer: Philip Kottlorz (Anon 2020b)

Concluzii

În urma mutațiilor sociale substanțiale, percepția locului de lucru suferă modificări, iar repercusiuni în arhitectură nu întârzie să apară. Respectarea nevoilor angajaților este un minim răspuns din partea angajatorului, care duce în mod nemijlocit la creșterea atractivității sale pe piața muncii. Un loc de muncă este durabil, eficient și sănătos dacă, pe de o parte, ia în considerare sănătatea și bunăstarea angajaților și, pe de altă parte, alegerea echipamentelor, mobilierului

Conclusions

As a result of substantial social change, the perception of the workplace is changing and this has immediate effects on architecture. Respecting the needs of employees is the minimal response to be expected from the employer, leading directly to their increased attractiveness on the labour market. A workplace is sustainable, efficient and healthy if, on the one hand, it takes into account the health and well-being of employees and, on the other hand, the choice of equipment, furniture and materials is determined

și materialelor este determinată în concordanță cu factorii sociali și de sustenabilitate.

La nivel de concept, în procesul de proiectare al spațiilor colective ne stau la dispoziție filosofia companiei sau a produsele create de companie. Aceste pot transforma un spațiu generic, standard, creat pentru oricine, într-un spațiu valoros, cu care nu numai prestigiul companiei/angajatorului la exterior crește, dar și cu care angajatul se va putea identifica, cu care acesta va putea să rezoneze. Diferențierea spațiilor chiar prin simpla utilizare a unei multitudini de culori sau de texturi influențează în mod pozitiv.

Noua arhitectură a birourilor se rezumă de multe ori la o reconfigurare spațială limitată, la o rezolvare în primul rând a unei deficiențe în materie de confort. Noile tehnologii permit o îmbunătățire substanțială a condițiilor fizice ale mediului și sunt parte integrantă a unei abordări holistice care însă nu trebuie să excludă nevoia umană intrinsecă de afirmare, de identificare sau de apartenență. Bunăstarea angajatului este plurivalentă, un produs complex, asupra căreia compensația nu are un efect direct. Satisfacția, motivația și performanța fiecărui individ în parte sau a echipei, ajungând să aibă implicații până la nivel organizațional, au totodată efecte directe asupra profitului companiei.

De aceea, spațiul arhitectural nu mai poate fi gândit pentru un utilizator colectiv, ci modelat pe nevoile individului. Printr-un grad pronunțat de variabilitate și diferențiere, întreg ansamblul arhitectural capătă identitate și coerență.

Ideile enunțate în cadrul analizei studiilor de caz pot furniza un aport substanțial nu numai în cazul proiectării noilor proiecte, cât și în proiectarea intervențiilor, conversiilor sau reconversiilor fondului construit existent. Având în vedere necesitatea adaptării accelerate la cerințele spațiale, operaționale sau de utilizare în schimbare, în reorganizarea interiorului arhitectul mizează pe structuri flexibile, adaptabile, fără a trece cu vederea componenta continuității culturale în mod sustenabil.

in accordance with social factors and sustainability considerations.

At the conceptual level, the design process of shared spaces is based on the company's philosophy or the company's products. These can transform a generic, standard space, created for everyone, into a valuable space, which not only increases the prestige of the company/employer to the outside world, but is also one with which the employee will be able to identify and resonate. Making spaces stand out, even by simply using a multitude of colours or textures, has a positive impact.

The new office architecture often consists only in a limited spatial reconfiguration, mainly to solve a comfort deficiency. New technologies allow substantial improvement in the physical conditions of the environment and are part of a holistic approach, but they must not exclude the inherent human need for self-affirmation, identification or belonging. Employee well-being is multifaceted, a complex product on which financial compensation has only limited direct effect. The satisfaction, motivation and performance of each individual or team, with implications up to the organisational level, clearly have a direct impact on company profits.

Therefore, architectural space can no longer be designed for a collective user but must be shaped by the needs of the individual. Through a pronounced degree of variability and differentiation, the whole architectural ensemble acquires identity and coherence.

The ideas set out in the analysis of the case studies provide a substantial contribution not only to designing new projects, but also in the case of renovations, extensions or conversions to the existing built environment. Given the need to adapt to accelerated changes in spatial, operational or usage requirements of buildings, the architect should rely on flexible, adjustable structures, without overlooking the aspect of sustainable cultural continuity.

Referințe/References

- Anon. 2019a. „Der Leuchtturm unter den Arbeitswelten Wörwag Headquarters”. *ifgroup.de*. Preluat în 30 aprilie 2022 (<https://ifgroup.org/de/projekt/13585/woerwag-headquarters/>).
- Anon. 2020b. „Das WIR gewinnt. Aktion Mensch Headquarters”. *ifgroup.de*. Preluat în 30 aprilie 2022 (<https://ifgroup.org/de/projekt/14320/aktion-mensch-headquarters/>).
- de Botton, A. 2019. *Alain de Botton, Work and emotional intelligence*.
- Habscheid-Führer, T., și Grothaus C.J. 2016. *Über den Zusammenhang von Unternehmenskultur und Architektur*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Heidegger, M. 1995. *Originea operei de artă*. București: Humanitas.
- Kim, Y. 2013. „On Flexibility in Architecture Focused on the Contradiction in Designing Flexible Space and Its Design Proposition”. *Architectural Research* 15(4):191–200. doi: 10.5659/AIKAR.2013.15.4.191.
- Klotz, H., Höpfner, R. și Fischer, V. 1985. *Moderne und Postmoderne. Architektur der Gegenwart 1960–1980*. Braunschweig/Wiesbaden: Vieweg.
- Leach, N. 2016. *Uitați-l pe Heidegger*. București: Paideia.
- Rogers, R. 1997. *Cities for a small planet*. Faber and Faber Limited.
- Romeiß-Stracke, F. 2018. „Rezonzanz”. *Portal*. Preluat în 31 ianuarie 2022 (<https://www.hoermann.de/portal/portal-44-kultur-tourismus/de/rezonzanz/>).
- Rosa, H. 2016. *Resonanz. Eine Theorie der Weltbeziehung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.