



Naar je werk ging je in de jaren vijftig

in ieder geval niet in de file. Die was er nog niet. Je ging op je fiets of met het openbaar vervoer. Om acht uur moest iedereen er zijn. Je stempelde je kaart in de prikklok af, en ging door de hoge koude gang naar je afdeling. Je hoopte natuurlijk dat iemand anders de kolenkachel al had opgepord en bijgevuld. Je afdeling kon bestaan uit vijf kantoorwerkers, maar ook uit dertig. In de ruimte, met wat groezelige, grijzige muren hingen misschien al de eerste TL buizen aan pendels. Op de vloer linoleum, de bureaus strak geordend, om zo min mogelijk ruimte te verspillen. Die bureaus waren letterlijk en figuurlijk zwaar. Het blad was met linoleum bekleed, dat in de loop van de tijd wat fettig was geworden.

De souschef verdeelde het werk. Hij was de brug naar de echte chef, die in een met een glazen wand afgeschermd hokje in de werkruimte zat en als enige de beschikking had over een mooie zwarte bakelieten telefoon. Geen platte organisatie, geen koffiehok, geen individuele werkplek. De organisatie was steil, opgedeeld in veel stapjes. Het kantoorwerk leek simpel: verwerken en vastleggen van informatie. Hulpmiddelen: papier op folio formaat, mechanische schrijfmachines en mechanische rekenmachines. Als je meerdere kopieën wilde hebben gebruikte je carbonpapier.

De werktijden waren lang, er was weinig of

# HET

# KAN

# TOOR

Wie in de jaren vijftig van de vorige eeuw op kantoor werkte

had nooit kunnen vermoeden dat zijn werk een halve eeuw later zo ingrijpend zou zijn veranderd.

JAN JACOBS, hoogleraar aan de TU Delft, werkte lange tijd

bij Gispen en kijkt terug op veertig jaar veranderingen en

ontwikkelingen op kantoor. Van prikklok en kolenkachel via

kamerkantoor en kantoortuin naar MEOS.

geen privacy, en het werk zelf was aan strikte regels gebonden. Je verdiende 'op kantoor' misschien wat meer dan 'in de fabriek', maar het was buitengewoon weinig. Een zekere luxe had je gelukkig wel als kantoor-medewerker: omstreeks half elf kwam de koffiejuffrouw met haar kar en kon je aan je bureau een kopje koffie drinken.

#### Meer ruimte

Toen het in de jaren zestig economisch beter ging, kwam er ruimte voor iets nieuws. Nieuwe kantoorgebouwen met meer licht, afgezonderde werkruimtes en lagere plafonds. In sommige gevallen waren die nieuwe kantoren duidelijk beïnvloed door de Amerikaanse architectuur, zoals het smaakmakende hoofdkantoor van Johnson Wax. Anderen werden meer ontworpen vanuit een Europese invalshoek. Het kantoor waar grote afdelingen in een ruimte waren samengebracht werd zo gaandeweg vervangen door het kamerkantoor, dat het mogelijk maakte om kleinere groepen te huisvesten of meer personen een eigen kamer te geven. Dat kamerkantoor werd de norm. Ook wat status betreft.

Er ontstond ook meer financiële armslag om de directe kantooromgeving zelf te verbeteren. Terwijl de meubels, de bureaus en de stoelen eerst nog duidelijk naar Amerikaans model werden ontworpen, nam de invloed

van het Duitse meubel in de volgende periode toe. De zware Amerikaanse meubels maakten plaats voor slanke en strakkere bureau's, waarbij de maten van de laden gebaseerd werden op de A-formaten.

Het 'systeem meubilair' deed zijn intrede. Dat betekende dat de bladafmetingen gebaseerd waren op een eenduidig maatstelsysteem, waardoor het schakelen van tafels eenvoudiger werd. Eerst waren de bladafmetingen afgeleid van een standaardmaat van 78x156 cm., later werden de maten veelvoud van 15 cm. En ook de laden en de ladehoogten werden gestandaardiseerd. Gispens ontwikkelde in die tijd samen met een Duits bedrijf het Gispens AZ programma, en liep daarmee precies in de pas van de ontwikkelingen. Het zal niemand verbazen dat er in Duitsland een koppeling ontstond tussen de functie van de kantoorwerker en de grootte van het blad en onderkastje. Uit die tijd stammen ook de vele handboeken, waarin tot op de millimeter wordt uitgerekend welk bureau en welke ruimte bij welke functie in de organisatie hoort.

Omdat de bureaus en werktafels slanker werden, werd het kantoor transparanter. Soms kreeg de medewerker zelfs een verstelbare draaistoel. Voor kleinere groepen kwam er een gemeenschappelijke telefoon. Het interieur werd ook voorzichtig wat kleuriger. De sombere grijs tinten van de direct

naoorlogse periode maakten plaats voor lichtere grijzen, en soms een voorzichtige aanzet van een ladefront in oranje of gedekt blauw. De verlichting was nu helemaal TL. Er kwam ook steeds meer licht, omdat er een rechtstreeks verband tussen de hoeveelheid licht en de productiviteit werd verondersteld.

#### De kantoorruimte

Terwijl de maatschappij in de jaren zestig een tumultueuze periode doormaakte ging dat in eerste instantie bijna volledig voorbij aan het kantoor en het kantoorwerk.

Popmuziek, provo's, anti-autoritair gedrag; op kantoor was er aanvankelijk weinig van terug te vinden. Wat er wel gebeurde: er kwam een Europese normering. In eerste instantie gericht op een afstemming van allerlei maten, zodat meubels van verschillende fabrikanten op elkaar zouden kunnen aansluiten. Iets later ontstond ook belangstelling voor het comfort van de kantoorwerker en werden de eerste normen voor kantoorstoelen ontwikkeld.

De kantoorwereld werd pas echt opgeschud in het volgende decennium. De consequenties van de jaren zestig drongen door, en in Duitsland ontstonden de eerste experimenten met kantoren waar alle kantoorwerkers in eenzelfde ruimte hun plaats kregen: het "Grossraumbüro". >



GISPEN ONTWIKKELDE SAMEN  
MET EEN DUIJS BEDRIJF  
HET GISPEN AZ PROGRAMMA,  
EN LIEP DAARMEE PRECIES  
IN DE PAS VAN  
DE ONTWIKKELINGEN.  
HET ZAL NIEMAND VERBAZEN  
DAT ER IN DUITSLAND  
EEN KOPPELING ONTSTOND  
TUSSEN DE FUNCTIE VAN DE  
KANTOORWERKER EN  
DE GROOTTE VAN HET BLAD  
EN ONDERKASTJE.



In Nederland werd met het gebouw voor Centraal Beheer van architect Herman Herzberger de eerste invulling gegeven aan een open gebouw met open werkplekken. Om het gebrek aan privacy te compenseren werd rond de open werkplek veel toegevoegd. Overal stonden plantenbakken, en mensen namen zelfs aquaria en parkieten in kooitjes mee.

In feite probeerde men een grote stap te maken van het steeds verder in zichzelf verzandende kamerkantoor naar een inrichting en organisatie die flexibeler en veel communicatiever zou kunnen zijn. De eerste berekeningen over een verhoogde efficiency kwamen uit Duitsland. Tot op de milliseconde werd uitgerekend hoeveel sneller de papierstromen zich wel niet door het open kantoor verplaatsten. Omdat de arme kantoorwerkers, verjaagd uit hun kamers met

hun eigen sfeer en spullen, niet echt konden of wilden wennen, werd er actie ondernomen. Om de ruimte visueel kleinschaliger te maken werden er oerwouden van planten aangelegd (de kantoortuin). Er kwamen ook nieuwe voorzieningen als koffiehoecken en pauzeruimten.

De bijkomende problemen werden echter niet opgelost. De over-communicatie bijvoorbeeld, die steeds contra-productiever werkte; de grote sociale controle die als storend werd ervaren, de werkplek zelf als te onpersoonlijk. De kantoorwanden die speciaal met het oog op privacy werden ontwikkeld, konden daar weinig aan verbeteren. Dat de kantoortuin, of de vele verschillende andere daarop lijkende kantoorvormen, toch doorzette kwam vooral door de gestaag toenemende kantoorautomatisering.

### Computers

In de eerste grotere, open kantoren werden aanvankelijk nog traditionele systeemmeubels geplaatst, omdat er nu eenmaal nog niets anders was. Omdat deze meubels volgens bepaalde communicatiestromen kriskras werden opgesteld, ontstond er een nogal chaotisch beeld. Het met Gispens ontwikkelde KT meubel trachtte daar een oplossing voor te bieden, maar was slechts gericht op de enkele werkplek, terwijl er juist vraag was naar verschillende werkplekken per functie. Het idee om werkplekken tot bijvoorbeeld grotere eilanden te combineren was er nog niet.

De grote verandering kwam dankzij de voortschrijdende kantoorautomatisering. Was de informatieverwerking tot die tijd nog steeds grotendeels gebaseerd op en rond 'papier', waar we in feite ook de ponskaarten nog

## 1993 PILOT DYNAMISCH KANTOOR RGD HAARLEM

### Gispens Coconkantoor in de praktijk

Gispens ontwierp en realiseerde begin jaren negentig een van de vroegste voorbeelden van kantoorinnovatie: het Coconkantoor bij de Rijksgebouwendienst Haarlem.

Deze pilot bood een afdeling van 23 medewerkers een combinatie van COMuniceren en CONcentreren in verschillende ruimtes. Met het Coconkantoor van Gispens wilde de Rgd, de bouwer en inrichter van de overheid, zelf kantoorinnovatie onderzoeken en in de praktijk uittesten. De Rgd vond dat de ruimtes van de overheid met een gemiddelde bezettingsgraad van slechts 30% wel erg ineffectief gebruikt werden. Niet alleen bij de overheid, maar ook bij het bedrijfsleven komt dit bezettingspercentage veel voor. Het pilotproject was een belangrijke inspiratiebron voor de uiteindelijke inrichting van deze rijksdienst in Haarlem. Geconcentreerd werken vond plaats in kleine ruimtes rondom een gemeenschappelijke middengebiet. Dat was de plek voor overleg, vergaderen en

archiveren. Er waren ook wat grotere ruimtes voor de medewerkers van de pilotafdeling, die vaak met elkaar moesten overleggen.

#### Openheid

Marcel Maassen, destijds portefeuillemanager bij de Rgd, momenteel zelfstandig adviseur herinnert zich de lichte, open ruimte van het Coconkantoor. "De kleine, één- en tweepersoonskamers langs de gevels stonden dankzij glazen binnenwanden in directe verbinding met de rest van de kantoorruimte. Dat was heel wat anders dan de gebruikelijke kantoren met lange gangen en dichte kamers, waardoor je niet kunt zien wie er werken. De openheid was heel prettig en ging niet ten koste van de privacy. Want de afspraak was: deuren dicht als je niet gestoord wil worden." Bijzonder aan dit concept was ook de efficiency in het gebruik van de ruimte. De kamers waren kleiner dan de gebruikelijke 10 m<sup>2</sup> en bevatten wisselplekken. Ze waren beschikbaar voor

iedereen die zich ongeveer 2 uur per dag wilde concentreren. Het Coconkantoor bleek een omgeving die teamwork bevorderde. De Rgd medewerkers voelden zich thuis in de gezamenlijke ontmoetingsruimte die met witte schermelementen was afgescheiden. Maassen: "Ze konden er wel overheen kijken, waardoor er contact bleef met de rest van de afdeling. Dit concept werd een succes. Zelfs het afdelingshoofd, dat eerst nog een eigen kamer met spreektafel wilde, ging na enkele maanden meerouleren op de flexplekken." Voor Maassen was het Coconkantoor een bevestiging dat werken op een kantoor een belangrijke sociale functie heeft. "Dat wordt door managers wel eens vergeten."

#### Groepsgevoel

Productief functioneren is veel meer dan van 9 tot 5 aan het bureau werken. Persoonlijk contact, ook over privé zaken, zorgt voor een hechter groepsgevoel en daarmee voor betere prestaties."



# Flexibel werken in monumentaal Den Haag

> Het voormalige Rijksarchief, een monumentaal pand in hartje Den Haag, huisvestte een aantal jaren een flexibel kantoorconcept: het Hotelkantoor Bleyenburg, ingericht door Gispen. Net als een verblijf in een hotel, was dit kantoor van de Rijksgebouwendienst Den Haag aan het Bleyenburg opgezet voor tijdelijk gebruik. Het hotelkantoor was all-in: compleet ingericht en beheerd,

met officemanager, catering en kopieerapparaten. In de jaren negentig was het een geliefde plek voor adhoc projectteams van ministeries. Ook externe individuele medewerkers kwamen er graag.

## Variatie

"Gispen liet zien dat het voor flexibel werken helemaal niet nodig is om telkens wanden te verplaatsen. Het gebouw zelf voorzorg in een grote variatie

aan ruimtes en bood zo keuzes. Vrijdbaar en schakelbaar meubilair maakte de flexibiliteit af." Rob Teunissen, destijds kantoorinnovatie adviseur bij de Rgd Den Haag, momenteel freelance-adviseur en procesmanager beschrijft een karakteristiek pand met kantoorcellen om voor afzondering en geconcentreerd werken en grotere kamers voor meer groepsgericht werk. Maar ook een leeszaal, waarin individuele medewerkers zich konden terugtrekken zonder in een kamer apart te hoeven zitten. Teunissen: "Het meubilair was ook speciaal op die flexibiliteit gemaakt. Bijvoorbeeld bureautafels waarmee je een vergadertafel kon samenstellen. Ze hadden een flexibele bekabeling, waardoor je ze kon verplaatsen. Speciaal voor dit project werd door Gispen een systeem ontwikkeld, waardoor

data en 220v bekabeling gecombineerd konden worden met het verlichtingssysteem. De werkplekken konden hierop met een speciale verticale bekabeling 'aanloggen'."

## Meerwaarde

Het Hotelkantoor beantwoordde aan de wens van de Rgd om kantoorinnovatie te verkennen. Er was reserve kantoorcapaciteit nodig voor (inter)departementale teams. Dit experiment was meteen een goede aanleiding om met mede risicodragende commerciële partners samen te werken. "Gispen kwam met een concept op maat en wilde daarbij ook zelf risico nemen. In combinatie met de architectuur kreeg deze werkomgeving grote meerwaarde. Het was een kantoorhotel met allure."

'GISPEN LIET ZIEN DAT HET VOOR FLEXIBEL WERKEN HELEMAAL NIET NODIG IS OM TELKENS WANDEN TE VERPLAATSEN.'



1995 GISPEN HOTELKANTOOR

toe moeten rekenen; nu vond verwerking en opslag plaats op onzichtbare magnetische dragers. Eerst was alles nog onhandelbaar groot, zodat er zelfs allerlei karretjes voor het transport van deze schijvenpakketten en magneetbandcassettes werden ontwikkeld, maar met de komst van beeldscherm en PC werd alles compacter en meer bruikbaar op de werkplek zelf. Een probleem leek vooral de bekabeling, maar dat was redelijk oplosbaar door een meubel te introduceren dat niet meer op zichzelfstaand was, maar waarbij verschillende werkplekken aan elkaar konden worden gekoppeld. In de werkplekken en vooral ook in de schakelbladen konden kabelgeleidingen en kabelopslag hun plek vinden. Dat paste wonderwel in het reeds eerder door Gispen ontwikkelde ST-programma, met schakelbare tafels die tot werkeilanden konden worden samengesteld, inclusief bekabeling en verstelbaarheid.

Omdat deze grotere opstellingen vanzelfsprekend hun ruimte nodig hadden was een continuering van het 'Grossraum' de beste oplossing. Rond de tweede helft van de jaren zeventig zien we dan ook kantoorgebouwen waar de inrichting grotendeels gebaseerd is op het toepassen van grote ruimten, met soms dubbele vloeren voor kantoorautomatisering en een steeds verdere integratie van luchtbehandeling en verlichting. Na de 'energiecrisis' van 1973 kwam de discussie op gang of iedere vierkante meter in een kantoor wel op die hoge, gebruikelijke, verlichtingswaarde moest worden gehouden, of dat dat genuanceerder zou kunnen. In veel kantoren werd de algemene verlichting in sterkte teruggebracht en werd de werkplekverlichting geïntroduceerd. Omdat de lampen die hiervoor werden ontworpen altijd nogal specifiek waren is deze vorm van verlichting nooit echt een succes geweest.

Overigens werd niet alleen het licht naar de werkplek gebracht, er waren ook fabrikanten die systemen op de markt brachten waar de uitstroomopeningen van de airco in de werkplek waren verwerkt. Niet alleen gruwelijk lelijk, want het waren grote blaasbollen die aan het bureau geschroefd werden, maar ook nog eens een ramp voor de in het kantoor gewenste mogelijkheid om de werkplekken te kunnen verplaatsen.

## Welzijn op kantoor

Hoe stond het intussen met de normering en de aandacht voor het welzijn van de kantoorwerker? Het is droevig om te constateren, maar de in Europees verband gestarte normering rond de kantoorplek bleek een weinig dynamisch proces. Waren het in eerste instantie vooral de vertegenwoordigers van verschillende overheden en fabrikanten die eindeloze discussies voerden of >

# Ommekeer in organisatie

8

> Het Gispens MEOS-kantoor bij de verkoopdivisie van Philips Lighting in Eindhoven was een schot in de roos. Dit rond 1997 gerealiseerde kantoor werd met zijn speelse, en architectonisch bijzondere vormgeving zeer gewaardeerd. Het werkproces verliep efficiënter, de ruimte werd beter benut. En het was met veel licht en natuurlijke kleuren ook een zeer aangename werkomgeving. Talrijke bezoekers binnen en buiten bedrijf kwamen kijken naar de vijfde verdieping van Philips Nederland. Het Multi Environment Office Space (MEOS)-concept betekende ook een ommekeer in de organisatie van de verkoopdivisie. Alle medewerkers – van de ontwerpers en verkopers tot en met de afdelingshoofden – kregen een activiteit gerelateerde werkplek. Daarmee gingen de heilige huisjes van de hiërarchie omver. De inrichting stimuleer-

de juist een flexibel, open werkproces. Het was een nieuwe manier van werken.

## Afstemming

Op een oppervlak van bijna 1500 vierkante meter kwamen er 60 werkplekken voor 90 mensen. Gispens bracht de verschillende soorten activiteiten in kaart. Gispens onderscheidde de functies ontmoeten, overleggen, verwerken, concentreren, samenwerken en afzonderen. "MEOS leidde tot een grote grote variëteit aan ruimtes, die op deze werkzaamheden waren afgestemd", vertelt Berend van Egmond, directeur van VEG Interior Building Systems BV in Eindhoven, destijds als projectmanager bij deze opdracht betrokken. Hij schetst het beeld van afgeschermdes ruimtes met zitjes en fauteuils voor ontmoeten en overleggen. Snel informatie verwerken voor de in en uit lopende ver-

tegenwoordigers gebeurde op afzonderlijke flexplekken. De ontwerpers van de designafdeling zaten op de tekenkamer, ingericht op concentratie. Medewerkers van de binnendienst konden kiezen tussen ruimtes van 4, 6 of 8 personen voor verwerken.

## Inspirerend

De architectonische layout van het kantoor, een ontwerp van Staal/Christensen Architecten gaf de ruimte een bijzonder cachet. Van Egmond: "De ruimte was ingedeeld in driehoeken. De diagonale lijnen kwamen terug in de stroken van de vloerbedekking en in het plafond. De dichte kantoorgedeeltes voor de binnendienst en directie liepen vanaf de gevel in een zaagtandvorm. In de oksel van de zaagtanden kwamen de afzonderlijke flexplekken voor de vertegenwoordigers. Heel bijzonder waren de

glazen cocons bedoeld voor afzondering die her en der in de open ruimtes, als een soort hutjes in het kantoorlandschap stonden. Philips had zelf een verlichtingssysteem ontworpen dat op de wisselende activiteiten was afgestemd. Samen met de warme kleuren – dus afwijkend van het gebruikelijke Philips grijs en blauw – kreeg de verkoopdivisie een kantoorruimte, waarin je het gebouw bijna niet meer herkende. Iedereen wilde er wel werken." De pilot met het Gispens MEOS-kantoor in Eindhoven heeft volgens Van Egmond Philips en andere bedrijven geïnspireerd tot activiteit gerelateerde herinrichting van de werkomgeving. Voor Philips zelf was dit concept een belangrijke stap voorwaarts in de ontwikkeling van haar eigen kantoorverlichtingssystemen.

## 1997 GISPEN MEOS-KANTOOR PHILIPS EINDHOVEN

UITEINDELIJK WAS JE  
AAN HET VERWERKEN,  
AAN HET VERGADEREN,  
AAN HET NADENKEN,  
AAN HET LUNCHEN.  
EN MISSCHIEN WAREN  
ER NOG HEEL VEEL MEER  
NIET ECHT GEDEFINIEERDE  
TAKEN DIE INVLOED  
HADDEN OP HET WERKEN  
EN DE PRODUCTIVITEIT.

bladmaten van bureaus nu veelvoud van 19, 15 of 20 centimeter zouden moeten zijn, met de discussie over stoelen schoven ook de ergonomen mee aan tafel.

Dat leidde bijvoorbeeld tot merkwaardige semi-wetenschappelijke discussies of de werkplekken voor een goede houding niet juist veel lager (rond de 72 cm.) of juist hoger zouden moeten zijn (meer dan 78 cm.), omdat in sommige landen de Europeaan nu eenmaal vreselijk aan het groeien was. Het compromis in deze discussie werd uiteindelijk gevonden in de instelbaarheid of verstelbaarheid van de meubels.

Voorals het om zitten en stoelen ging, bleken de belangen aanzienlijk, en de discussies eindeloos. De hoogte van de zitting, de breedte en het profiel van de rug, de vraag of armleggers verstelbaar moeten zijn - er werd jaren over gesproken. Soms met aanbevelingen die tot op de millimeter werden vast-

gelegd, waarbij critici wel eens verzuchtten dat het belangrijkste onderwerp van al dit touwtrekken niet genormeerd was: de mens en zijn kleding. Voor de relatie stoelhoogte en comfort bijvoorbeeld maakt het immers nogal wat uit of je dikke kleding en hoge hakken draagt, of dunne kleding en een platte zool. Het zou nog geruime tijd duren voordat er een compromis werd bereikt tussen de verschillende landen en vooral ook de verschillende visies en invalshoeken van de ergonomen, die inmiddels het heft strak in handen hadden gekregen. Meestal volgden de fabrikanten de normen op de voet, zoals ook Gispens. Maar men was wel bij voortduring sceptisch ten aanzien van alle regels, zeker toen de normen ook in regelgeving als de Arbo-wet werden bevroren.

In de jaren tachtig veranderde er in feite niet dramatisch veel. Er ontstonden mengvormen



tussen het kamerkantoor en de grotere kantoorruimten, maar er was eerder sprake van een vertraging van de ontwikkelingen dan van echte vernieuwing. De systeem-meubelprogramma's ontwikkelden zich verder, maar wel vanuit het perspectief van de jaren tachtig, en dat perspectief is zeker voor de beginperiode vooral somber. Wat wel definitief een plaats kreeg, was de door de ergonomen gewenste verstelbaarheid van de meubels. Met de automatisering van kantoortaken en de komst van deeltijdwerk was het bijvoorbeeld bij telefoondiensten al gebruikelijk werkplekken te delen, en dus nam de behoefte aan verstelmogelijkheden toe. Dat betekende dat het meubel, dat net de intocht van de computer met bijvoorbeeld alle kabelproblemen had doorstaan, nu ineens weer de integratie met allerlei verstelbare onderstellen en bladen te verwerken kreeg. Meestal werd het meubel er niet mooier of interessanter door.

### MEOS

Pas in het laatste decennium voor de eeuwwisseling was er weer sprake van een werkelijke kantoorinnovatie, die net zo ingrijpend zou zijn als de introductie van de kantoortuin. Stond het lange tijd buiten discussie dat de verschillende kantoortaken aan één en dezelfde werkplek werden uitgevoerd, met de opkomst van de flexwerker, of de kantoornomade, kwam ook het inzicht dat die arme kantoorwerker natuurlijk niet de hele dag hetzelfde werk deed. Uiteindelijk was je aan het verwerken, aan het vergaderen, aan het nadenken, aan het lunchen. En misschien waren er nog heel veel meer niet echt gedefinieerde taken die invloed hadden op het werken en de productiviteit. Samen met de TU Delft, Faculteit Industrieel Ontwerpen, bracht Gispén de diverse activiteiten in kaart en werd een nieuw kantoorconcept ontwikkeld: MEOS, met per kantoortaak een andere en stimu-

**MET DIT CONCEPT WERD VEEL ANDERS:  
DE INRICHTING, HET MEUBEL,  
DE WIJZE VAN WERKEN EN  
DE INZET VAN DE AUTOMATISERING.**

lerende werkomgeving. In feite zijn de vele, tot op de dag van vandaag gepresenteerde 'nieuwe' kantoorconcepten klonen van de ideeën en gedachten die toen op papier werden gezet. Met dit concept werd veel anders: de inrichting, het meubel, de wijze van werken en de inzet van de automatisering. De kantoormedewerker die in de jaren vijftig hoopte dat de kachel al aan zou staan had hiervan alleen maar durven dromen. <