

Glazed workplace

Office design, without the guesswork.
Clarity before change.

WAAROM KANTOREN STEEDS VAKER WRINGEN



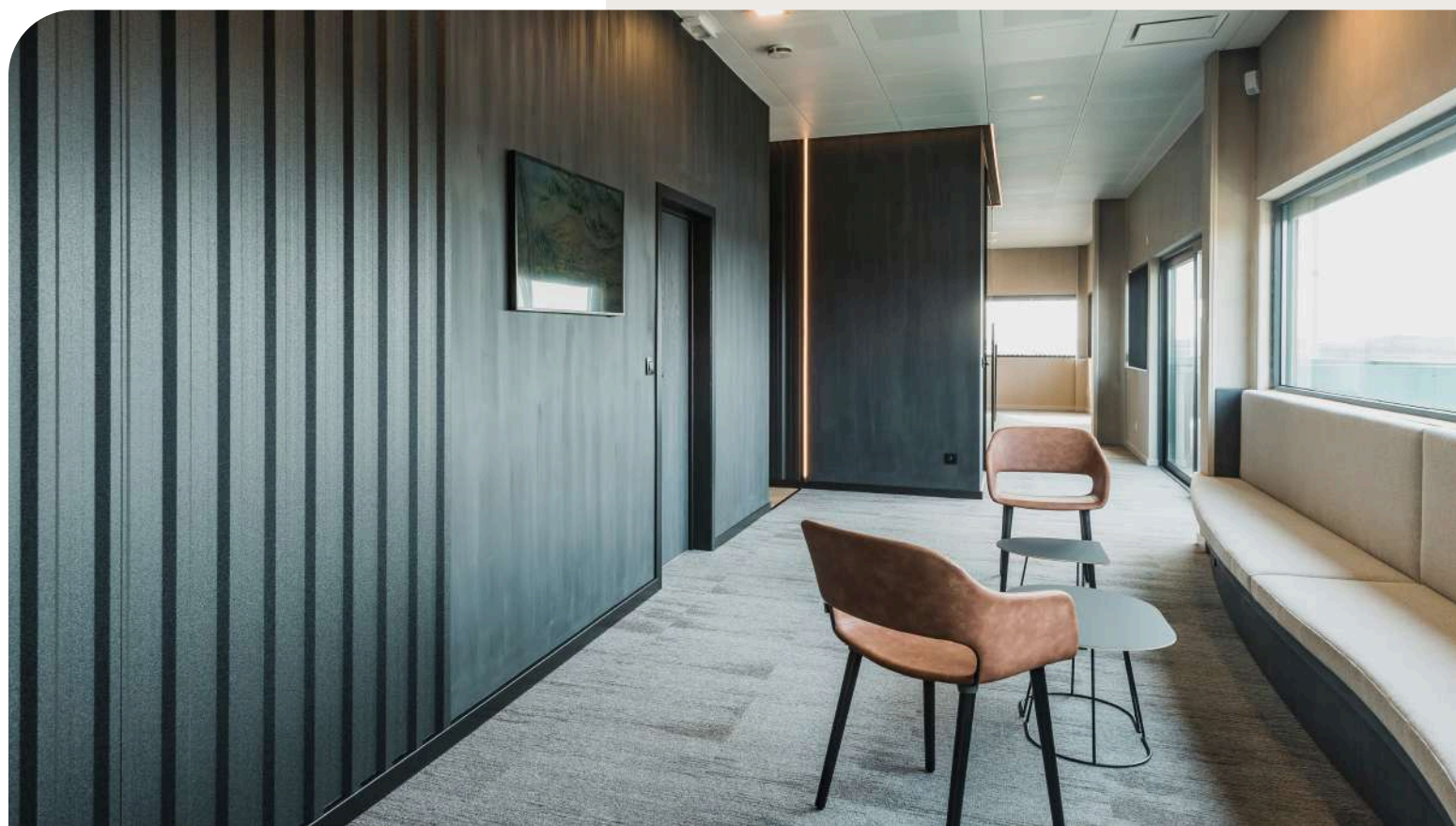
Bij veel organisaties loopt het vandaag niet meer vanzelf in het kantoor, omdat **werken** fundamenteel veranderd is.

We werken vandaag op een nieuwe manier samen, terwijl veel kantoren nog ontworpen zijn voor een oude realiteit.

Teams werken vaker **hybride**: deels thuis, deels op kantoor. Organisaties groeien, herstructureren of sturen anders aan. Tegelijk is er ook druk op **kosten** en **efficiëntie**. Medewerkers verwachten terecht meer dan “een bureau en een stoel”; ze zoeken een plek waar ze kunnen samenwerken, focussen én tot rust komen.

Toch blijven veel kantoren hangen in een model van vroeger, met een kantoor dat vooral **praktisch** moest zijn.

Vandaag botst dat. Wat vroeger werkte, werkt nu soms tegen.





Je voelt het op verschillende plekken tegelijk.

HR ziet het in **betrokkenheid** en **verloop**.

Facility ervaart dagelijkse frictie: te weinig geschikte plekken om groeiende afdelingen op te vangen, te veel storingen, te veel ad-hoc wijzigingen.

Operations merkt dat samenwerking stroef loopt of dat mensen elkaar mislopen. **Finance** ziet investeringen waar het **rendement** onduidelijk blijft. En **directie** voelt: "dit klopt niet meer."

Het **resultaat** is een kantoor dat niet meer meewerkt, maar stilaan tegenwerkt. Niet omdat het lelijk is, maar omdat het niet langer aansluit bij de huidige manier van werken en de ambities voor morgen.



DE VERBORGEN KOST VAN VERKEERDE KANTOORSBESLISSINGEN



Een kantoor lijkt op papier soms een “facility-dossier”.

In werkelijkheid is het één van de meest impactvolle keuzes die je maakt, omdat het mensen, werking en budget tegelijk raakt.

Veel trajecten starten vanuit druk: het gebouw is verouderd, er is groei, klachten, deadlines, een aflopend huurcontract. Het gevoel ontstaat: “we moeten iets doen.” Begrijpelijk. Alleen: als je begint met plannen en tekenen vóór je weet wat je echt nodig hebt, dan bouw je al snel op aannames.

De gevolgen zijn vaak subtiel, maar duur. Je krijgt **bijsturing** onderweg, extra ingrepen achteraf, discussies over keuzes die eigenlijk eerder hadden moeten landen.

Het wordt een traject met veel meningen, weinig richting, en uiteindelijk een investering die niet het effect heeft dat je hoopte.

Wat het écht kost, staat zelden op één factuur.

Het zit in **verlies aan focus, verminderde productiviteit, ruis** tussen teams, en de stille kost van mensen die minder graag naar kantoor komen. Ook het gevoel dat het kantoor “nooit af” is, weegt door.

Een werkomgeving kan een **hefboom zijn**. Zonder duidelijke keuzes wordt ze vaak een **lek**: van tijd, energie en budget.

Daarom is dit geen **designvraag**. Dit is een **organisatievraag**.

DE VRAAG DIE ZELDEN GESTELD WORDT



Als het over een kantoor gaat, gaat het gesprek al snel over vierkante meters, indelingen, budgetten en timing. Over wat technisch kan en wat esthetisch “mooi” is. Dat is logisch... maar het is zelden de kern. De kern is één vraag. En die wordt opvallend weinig gesteld:

Wat moet dit kantoor onze organisatie opleveren?

Niet alleen vandaag, maar ook in de komende jaren. Moet het een plek zijn voor **samenwerking**?

Voor **focus**? Voor **groei**? Voor **onboarding** en **cultuur**? Voor **klantenbeleving**? Of vooral voor **rust** en **structuur** in de dagelijkse werking?

Zonder doordachte keuze wordt het al snel een compromis.

HR, Operations, Facility, Finance en directie verdedigen elk hun perspectief, maar zonder gedeelde richting.

En dan gebeurt iets voorspelbaars: je investeert veel, maar je wint te weinig. Niet omdat er verkeerd ontworpen is, maar omdat er te weinig **besloten** werd.

Wij geloven dat een werkomgeving pas echt werkt wanneer je eerst de juiste keuzes maakt. Het traject hoeft alleen de juiste volgorde te hebben.

Eerst **helderheid**, dan **richting** en dan pas **ruimte**.

Een kantoor is geen verzameling meubels, maar een strategische beslissing over de manier van werken.

WAT WIJ DOEN



Glaede workplace helpt organisaties om betere keuzes te maken over hun **werkomgeving**. Niet door meteen te ontwerpen, maar door eerst scherp te krijgen waar het wringt en wat er écht nodig is.

We starten met luisteren en kijken: hoe wordt er vandaag gewerkt? Waar loopt samenwerking vast? Waar lekt energie? Waar botst het gebouw met de realiteit? We brengen de verschillende perspectieven samen, zodat het gesprek niet blijft hangen in “meningen”, maar vooruit kan naar duidelijke keuzes.

Daarna helpen we om die keuzes te vertalen naar een helder besluit: wat doen we wel, wat doen we niet, en waarom?

Pas wanneer die richting klopt, vertalen we dat naar **ontwerp** en **realisatie** — op een manier die werkbaar blijft voor iedereen.

Je krijgt dus geen los ontwerp. Je krijgt een traject dat begint bij **inzicht** en eindigt in een werkomgeving die klopt voor mensen én organisatie. Zo wordt een kantoor geen discussiepunt, maar een gedragen beslissing.



ONZE AANPAK IN DRIE STAPPEN. HELDER EN WERKBAAR.



Onze aanpak is bewust eenvoudig gehouden, omdat helderheid vertrouwen geeft. In grote lijnen werken we altijd in drie stappen: **inzicht**, **keuzes** en **vertaling**.

In de **eerste stap** bouwen we **inzicht** op. We luisteren naar de juiste mensen, observeren hoe ruimtes gebruikt worden, en brengen scherp waar de frictie zit. Niet alleen “wat er staat”, maar vooral “wat er gebeurt”.

Dat levert een eerlijk beeld op: waar loopt het vlot, waar loopt het vast, en wat vraagt dit van de werkomgeving?

In **stap twee** maken we samen keuzes. Hier zetten we het gesprek vast in duidelijke prioriteiten.

Wat moet absoluut beter? Wat is nice-to-have? Welke elementen moeten vermeden worden? We maken het concreet, zodat iedereen hetzelfde verstaat.

Dit is vaak het moment waarop er rust komt: omdat het niet meer voelt als losse meningen, maar als één verhaal.

In **stap drie** volgt de **vertaling** naar ruimte. Pas daarna worden ontwerp, budget en planning uitgewerkt.

Indien gewenst wordt ook de volledige uitvoering begeleid. Zo blijft het traject beheersbaar en realistisch.

De kern: **eerst besluiten, dan bouwen**.

WANNEER ORGANISATIES ONS BELLEN

We worden gecontacteerd wanneer er al iets in de lucht hangt. Niet altijd een crisis, maar wel een gevoel van:

“dit begint te wringen.” Groei brengt druk op ruimte. Hybride werken zorgt voor lege dagen én overvolle momenten. Teams werken hard, maar samenwerking kost te veel energie.

Soms is er een concrete trigger: een verbouwing, een nieuwe locatie, een huurcontract dat afloopt, of een nieuw directieteam. Soms is het subtieler: medewerkers komen minder graag naar kantoor, er zijn klachten over akoestiek, er is ruis over werkplekken, of onboarding en cultuur voelen moeilijker.

Wat we in veel organisaties horen, is geen aarzeling maar bestuurlijke zorgvuldigheid: de nood aan verandering is duidelijk, maar verkeerde keuzes wil men vermijden.

Meningen zijn versnipperd, het overzicht ontbreekt. En net daarom leeft de behoefte om het traject in één keer juist aan te pakken.

Wat we in die context vaak horen, is geen twijfel maar verantwoordelijkheid: er moet iets gebeuren, zonder verkeerde keuzes te maken.

Standpunten zijn er genoeg, maar het totaalbeeld ontbreekt. De ambitie is duidelijk: het in één keer goed doen.

Als dat herkenbaar is, dan is dit het juiste moment om het gesprek te starten.



WAT JE WINT WANNEER JE HET SLIM AANPAKT

Wanneer je eerst helderheid creëert en dan pas investeert, verandert het traject. Er komt **rust** in beslissingen, minder discussie onderweg en minder "achteraf corrigeren."

Je wint **draagvlak**. Mensen begrijpen waarom keuzes gemaakt worden en voelen zich betrokken. Dat maakt een werkomgeving niet alleen mooier, maar ook beter in gebruik. Teams vinden vlotter hun plek: voor overleg, voor focus, voor contact met klanten, voor samenwerken over afdelingen heen. Je investeert gerichter, budget gaat naar **wat echt impact heeft**. En je vermijdt de klassieker: een kantoor dat na twee jaar opnieuw ter discussie staat omdat het niet mee bleek te werken met de realiteit.

Maar het belangrijkste is misschien dit: een werkomgeving die klopt, **geeft energie terug** en ondersteunt de gewenste manier van werken.

Het resultaat is een kantoor dat **werkt**.



VOOR ORGANISATIES DIE BEWUST WILLEN INVESTEREN

Glaede workplace is er voor organisaties die voelen dat hun werkomgeving te belangrijk is om er zomaar iets van te maken. Voor organisaties die willen dat een investering in huisvesting ook echt bijdraagt aan **werking**, **cultuur** en **groei**.

Dat betekent niet dat je een groot project moet hebben. Wel dat je bereid bent om stil te staan bij de juiste vragen. En dat je keuzes wilt maken die op de langere termijn kloppen.

Voor wie bewust wil investeren, is dit precies waar het verschil zit.

EEN EERSTE GESPREK IS GEEN VERKOOPMOMENT

Een eerste gesprek met Glaede workplace is geen pitch en geen offerte. Het is een verkenning. Een moment om te kijken: klopt je gevoel dat het kantoor begint te wringen? Waar zit dat precies? En wat zou een logische volgende stap zijn — of net niet?

Soms is één gesprek genoeg om scherp te krijgen waar het probleem zit. Soms blijkt dat je met een kleine ingreep al veel kan oplossen. Soms wordt duidelijk dat er echt een strategische beslissing nodig is. En soms is de conclusie: “nu nog niet.” Ook dat is waardevol, omdat het rust geeft.

Wat je in elk geval krijgt, is **duidelijkheid**. Over de vraag achter de vraag, en over hoe je dit intern kan bespreken.

Een goede investering start niet met bouwen, maar met een **goed gesprek**.



DE MENSEN ACHTER GLAEDE

Glaede workplace wordt geleid door **Erik van den Aarsen (CEO)** en **Stefanie Soetens (COO)**. Samen met hun team, ondersteunen zij organisaties bij strategische keuzes rond werkomgeving, samenwerking en efficiëntie — met focus op helderheid vóór investering.

Erik leidt het strategisch gesprek. Hij brengt scherp in complexe vraagstukken en helpt organisaties benoemen wat vaak impliciet blijft. Zijn rol is het creëren van richting: het verbinden van organisatiedoelstellingen, manier van werken en ruimtelijke implicaties tot een helder besliskader.

Stefanie staat in voor de regie van het traject. Zij bewaakt structuur, voortgang en besluitvorming, en zorgt ervoor dat keuzes expliciet worden gemaakt en vastgehouden. Zo blijft het proces beheersbaar, werkbaar en afgestemd op de realiteit van de organisatie.

Samen positioneren zij Glaede workplace niet als een klassiek ontwerp bureau, maar als een strategische partner. Een partner die organisaties helpt om eerst de juiste keuzes te maken — en die keuzes vervolgens consequent te vertalen naar een werkomgeving die functioneert, gedragen wordt en toekomstgericht is.

Warm in contact, helder in keuzes, sterk in uitvoering.

Wij geloven dat een werkomgeving pas werkt wanneer mensen zich gehoord voelen en beslissingen helder en transparant zijn.

**Het begint bij vertrouwen.
En vertrouwen begint bij mensen.**

Daar staan wij persoonlijk voor.



ERIK VAN DEN AARSSSEN

CEO & STRATEGIC ADVISER

+32 470 08 26 00
erik@glaede.be

OFFICE

Glaede BV
+32 3 201 05 90
info@glaede.be
www.glaede.be

Glaede
workplace

