

WHITEPAPER

Een Leercultuur Creëren

Van Incidenteel Leren naar Continu Ontwikkelen



Inhoudsopgave

- 1 **Waarom een krachtige leercultuur een must is** | pag. 3
- 2 **Een leercultuur als strategisch kapitaal** | pag. 4
- 3 **De ROI van leren en ontwikkelen: investeren met impact** | pag. 6
- 4 **Skillsgericht ontwikkelen: zo maak je L&D toekomstbestendig** | pag. 9
- 5 **Aan de slag met een leercultuur die inspireert en innoveert** | pag. 11
- 6 **BCS: Jouw Employee Journey, onze HR-software!** | pag. 14

1 **Waarom een krachtige leercultuur een must is**

Technologische ontwikkelingen volgen elkaar in rap tempo op, de arbeidsmarkt verandert voortdurend en de vraag naar nieuwe vaardigheden neemt exponentieel toe. Dit stelt organisaties voor de uitdaging om niet alleen talent aan te trekken, maar vooral ook om medewerkers duurzaam inzetbaar en betrokken te houden. Leren & Ontwikkelen is daarom niet langer een bijzaak, maar een strategisch kapitaal dat onmisbaar is voor een toekomstbestendige bedrijfsvoering.

In dit whitepaper onderzoeken we waarom een krachtige leercultuur essentieel is voor organisaties die willen groeien, wendbaar willen blijven en aantrekkelijk willen zijn voor talent. Je ontdekt hoe je een leercultuur kunt inzetten als strategisch kapitaal voor jouw organisatie. We nemen je mee langs de belangrijkste thema's, waaronder:

- Waarom een leercultuur niet langer een leuk extraatje is, maar is uitgegroeid tot een harde noodzaak
- Hoe je de ROI van leren en ontwikkelen meet en zo investeringen met impact doet;
- Op welke manier skillsgericht ontwikkelen jouw L&D-strategie toekomstbestendig maakt;
- Praktische handvatten om aan de slag te gaan met een leercultuur die inspireert en innovatie stimuleert.



2 Een leercultuur als strategisch kapitaal



In een tijd waarin technologische ontwikkelingen elkaar razendsnel opvolgen, functies continu veranderen en de vraag naar nieuwe vaardigheden blijft groeien, is een sterke leercultuur een strategische noodzaak. Organisaties die actief investeren in Leren & Ontwikkelen zijn innovatiever, wendbaarder en aantrekkelijker voor zowel huidige als nieuwe medewerkers. Daarnaast vergroot een krachtige leercultuur de betrokkenheid en inzetbaarheid. Het zorgt ervoor dat leren niet iets is wat je af en toe doet, maar een continu proces wordt dat verweven is met het dagelijks werk.

Wendbare organisaties koppelen leerstrategieën aan businessdoelen

Wendbaarheid is een kerncompetentie geworden. In organisaties die vooroplopen, is leren stevig verbonden met de strategische doelstellingen. Denk aan leerprogramma's die bijdragen aan digitale transformatie, het versterken van klantgerichtheid of het versnellen van innovatie. Leren wordt nu een integraal onderdeel van veranderprocessen, gedragen door leiderschap op alle niveaus. Niet alleen de HR- of L&D-afdeling voelt zich eigenaar, maar het hele management erkent de waarde van leren als onderdeel van groei¹.

Een leercultuur die in lijn is met de bedrijfsstrategie maakt het verschil. Het zorgt ervoor dat medewerkers over de juiste vaardigheden beschikken, op het juiste moment, in de juiste context.

“Skill-based organisaties” groeien

Traditionele loopbaanpaden en functiehuisen verliezen terrein. De arbeidsmarkt vraagt om flexibiliteit en organisaties spelen daarop in met

een skillsgerichte benadering, niet alleen in het werven van talent, maar ook bij het behouden van personeel. In plaats van te denken in vaste functies, kijken steeds meer organisaties naar vaardigheden. Denk aan: wat kunnen mensen nu, wat kunnen ze leren en hoe sluiten die vaardigheden aan op toekomstige behoeften?

Skill-based organisaties stellen niet de functie centraal, maar de inzetbaarheid en het ontwikkelpotentieel van hun mensen². Dit stimuleert interne mobiliteit, maakt gerichte ontwikkeling mogelijk en vergroot de wendbaarheid van teams. Medewerkers krijgen zo meer regie over hun loopbaan en kunnen zich gericht ontwikkelen, gebaseerd op hun talenten en de strategische koers van de organisatie.

Een krachtige leercultuur stimuleert dit proces door inzicht te geven in welke vaardigheden nodig zijn en welke al aanwezig zijn. Daarnaast faciliteert het persoonlijke groei en maakt het leren vanzelfsprekend en continu onderdeel van het werk.

¹ McKinsey & Company. (z.d.). Building a learning culture that drives business forward. Via <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/building-a-learning-culture-that-drives-business-forward>

² eLearning Industry. (z.d.). Empowering The Modern Workforce: The Rise Of Skill-Based Organizations. Via <https://elearningindustry.com/empowering-the-modern-workforce-the-rise-of-skill-based-organizations>

Groei van leerecosystemen en de opkomst van LMS en LXP

Moderne organisaties hebben behoefte aan een leeromgeving die flexibel, schaalbaar en doelgericht is. Naast leercontentaanbieders, zien we ook de opkomst van “learning software”, zoals het [Learning Management System \(LMS\)](#) en [Learning Experience Platform \(LXP\)](#). Deze technologische ontwikkelingen maken het mogelijk om leerecosystemen op te bouwen die aansluiten op de realiteit van hybride werken en continu leren. Bovendien geven dashboards en learning analytics HR- en L&D-teams beter inzicht in gebruik, voortgang en leerimpact.

Leercultuur als employer branding-instrument

Een cultuur waarin leren vanzelfsprekend is, doet meer dan prestaties verbeteren. Het vergroot de aantrekkingskracht als werkgever. Zeker in een krappe arbeidsmarkt zoeken (jonge) professionals naar werkgevers die investeren in hun groei en ontwikkeling. Een sterke leercultuur is dan ook een belangrijk onderdeel van employer branding.

Door Leren & Ontwikkelen vanaf de eerste werkdag onderdeel te maken van de employee journey, van onboarding tot doorgroei, laat je zien dat je medewerkers serieus neemt. Bovendien vergroot een goede leercultuur de onderlinge samenwerking en kennisdeling binnen teams en afdelingen. Het verhoogt betrokkenheid, motivatie en loyaliteit. Medewerkers voelen zich gezien, uitgedaagd en gesteund in hun ambities.



3 De ROI van leren en ontwikkelen: investeren met impact

Leren & Ontwikkelen is onmisbaar voor wendbare organisaties, maar hoe zorg je ervoor dat initiatieven op dit gebied worden gezien als een investering in plaats van een kostenpost? Door de impact van leren inzichtelijk te maken met duidelijke KPI's, slimme tools en onderbouwde modellen, toon je aan dat investeren in een leercultuur bijdraagt aan strategische doelstellingen en tastbare resultaten.

Gelukkig zijn er inmiddels een aantal modellen die helpen om de impact van leertrajecten in kaart te brengen. We behandelen de belangrijkste twee:

Het Kirkpatrick-model

Het Kirkpatrick-model³ is opgebouwd uit vier evaluatieniveaus. Niveau 1 kijkt naar de reacties van deelnemers: hoe hebben zij de training ervaren? Niveau 2 meet wat deelnemers daadwerkelijk hebben geleerd: welke kennis of vaardigheden zijn ontwikkeld? Niveau 3 richt zich op gedrag: is het geleerde toegepast in de praktijk? En niveau 4 kijkt naar het effect op organisatieniveau: denk aan productiviteitswinst, betere klanttevredenheid of minder fouten. Door deze stappen te volgen ontstaat een volledig beeld van de effectiviteit van een leerinterventie.

Het Five-Level ROI Evaluation Framework (Jack Phillips)

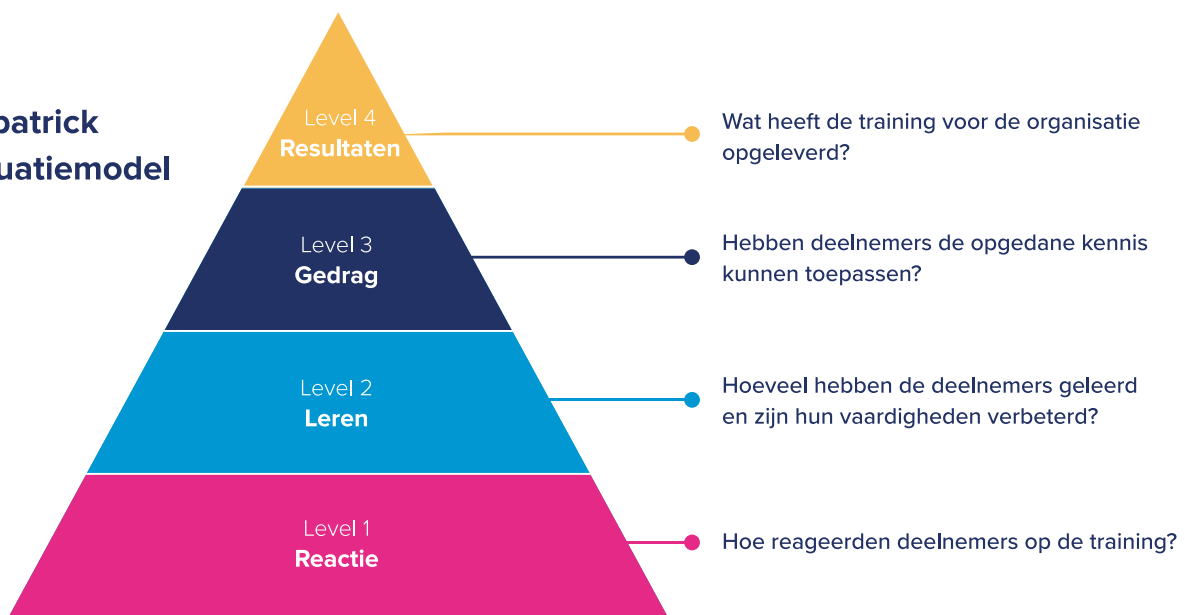
Het model van Jack Phillips⁴ bouwt voort op Kirkpatrick en voegt een cruciale vijfde stap toe: het berekenen van de Return on Investment. Hierbij worden de kosten van een leerprogramma afgezet tegen de opbrengsten. Denk aan verbeterde prestaties, tijdwinst of verhoogde klantloyaliteit. Dit maakt het mogelijk om de zakelijke waarde van leren te onderbouwen in geld. Daarnaast daagt het model organisaties uit om vooraf duidelijke doelen en verwachtingen te formuleren, zodat succes meetbaar én strategisch relevant wordt.

³ Kirkpatrick, Donal L. (2024), Maekacademie, 5 niveaus waarmee je aantoonbaar maakt wat jouw trainingen opleveren! Via <https://maekacademie.nl/5-niveaus-waarmee-je-aantoonbaar-maakt-wat-jouw-trainingen-opleveren/>

⁴ Philips, Jack. (2024), Maekacademie, 5 niveaus waarmee je aantoonbaar maakt wat jouw trainingen opleveren! Via <https://maekacademie.nl/5-niveaus-waarmee-je-aantoonbaar-maakt-wat-jouw-trainingen-opleveren/>



Kirkpatrick Evaluatiemodel



Wat zijn handige KPI's?

Een sterke L&D-strategie begint bij het bepalen van de juiste KPI's. Dat betekent verder kijken dan het aantal gevolgde trainingen of behaalde certificaten. Door deze cijfers structureel te meten, bouw je aan een datagedreven L&D-aanpak. Enkele waardevolle KPI's zijn:

- **Time to proficiency:** Hoe snel krijgen medewerkers nieuwe vaardigheden onder de knie? Deze KPI helpt bepalen hoe effectief leertrajecten zijn in het versnellen van de onboarding of bijscholing, en geeft inzicht in hoe snel een investering in training rendeert.
- **Performanceverbetering:** Is er een meetbare verbetering in productiviteit, kwaliteit of klanttevredenheid na afronding van het leertraject? Dit cijfer maakt duidelijk of leren ook echt leidt tot betere prestaties op de werkvloer.
- **Retentie cijfers:** Blijven medewerkers langer binnen de organisatie dankzij ontwikkelmogelijkheden? Ontwikkelkansen zijn een belangrijke reden waarom mensen blijven. Door verloopcijfers te koppelen aan leerinterventies, wordt de waarde van L&D zichtbaar.
- **Engagementscores:** Zijn medewerkers meer betrokken als ze toegang hebben tot passende leermogelijkheden? Betrokkenheid is vaak hoger bij teams die ruimte krijgen om te groeien. Een stijging in engagement na het aanbieden van leerprogramma's is een krachtige indicator van succes.
- **Mobiliteitscijfers:** Hoeveel medewerkers stromen intern door na deelname aan een leertraject? Interne mobiliteit wijst op effectieve skillsontwikkeling en laat zien dat leerinspanningen bijdragen aan wendbaarheid én loopbaanontwikkeling binnen de organisatie.

5 Lepaya. (z.d.). Are trainings helping you to be better at your job? Via <https://www.lepaya.com/nl/blog/are-trainings-helping-you-to-be-better-at-your-job>





De rol van software en learning analytics

Technologie is een cruciale motor achter een toekomstgerichte leercultuur. Moderne leerplatformen bieden krachtige dashboards en uitgebreide learning analytics die niet alleen inzicht geven in voortgang en prestaties, maar ook direct waarde toevoegen aan je HR-strategie.

Met learning analytics breng je leerprocessen helder in kaart: je krijgt inzicht in wie wat leert, hoe snel de voortgang is en waar bijsturing nodig is. Dit geeft je de mogelijkheid om sneller en gericht bij te sturen. Daarnaast levert het cruciale inzichten die strategische beslissingen ondersteunen, zoals het versnellen van onboarding en het verbeteren van compliance. Door leerdata te verbinden aan organisatie-doelen, versterk je onder andere:

- **Talentmanagement:** door minder tijd kwijt te zijn aan administratieve taken, komt er meer ruimte vrij voor persoonlijke begeleiding en strategisch talentbeleid.
- **Meetbare ontwikkeling:** leerresultaten en impact worden inzichtelijk, wat zorgt voor betere onderbouwing van investeringen in L&D.
- **Effectievere onboarding:** door leeractiviteiten te koppelen aan onboarding, versnel je de tijd tot productiviteit voor nieuwe medewerkers.
- **Minder administratieve druk:** dankzij automatische registratie, rapportage en certificering worden veel handmatige processen overbodig.

- **Inzicht in compliance:** je monitort eenvoudig of medewerkers voldoen aan verplichte trainingen of certificeringen.
- **Ondersteuning van strategische personeelsplanning:** met inzicht in aanwezige én ontbrekende vaardigheden, kun je toekomstige capaciteitsbehoeften beter voorspellen en invullen.

ROI als strategisch communicatiemiddel

Als L&D echt strategisch wil worden, dan moet je het gesprek aan kunnen gaan met stakeholders op directieniveau⁶. Hierbij draait het niet alleen om motivatie en leerplezier, maar juist ook om meetbare waarde voor de organisatie. ROI-cijfers helpen om leren duidelijk te positioneren als een business driver in plaats van een kostenpost.

Gebruik behaalde successen actief in je communicatie: laat zien hoe leerinterventies niet alleen engagement en medewerkerstevredenheid verhogen, maar ook leiden tot betere prestaties en lagere uitstroom. Zo bouw je vertrouwen op en versterk je de rol van HR en L&D binnen de organisatie⁷.



⁶ Hone. (z.d.). Training ROI. Via <https://honehq.com/glossary/training-roi/#:~:text=The%20definition%20of%20the%20return,cost%20of%20running%20those%20programs.>

⁷ Maek Academie. (z.d.). 5 niveaus waarmee je aantoonbaar maakt wat jouw trainingen opleveren. Via <https://maekacademie.nl/5-niveaus-waarmee-je-aantoonbaar-maakt-wat-jouw-trainingen-opleveren/>

4 Skillsgericht ontwikkelen: zo maak je L&D toekomstbestendig

De arbeidsmarkt is in beweging en daarmee ook de manier waarop we naar Leren & Ontwikkelen kijken. Klassieke loopbaanpaden en functiebeschrijvingen maken steeds vaker plaats voor een skillsgerichte benadering, waarin talent en groeipotentieel centraal staan. Wie klaar wil zijn voor de toekomst, moet als organisatie nu al inzetten op upskilling en reskilling en investeren in een strategische L&D-aanpak die skills als fundament gebruikt. In dit hoofdstuk laten we zien hoe je dat aanpakt.

Skills als nieuwe 'valuta' op de werkvloer

Vroeger draaide alles om diploma's, jaren ervaring en functietitels. Vandaag de dag is dat anders: een skillsgerichte benadering van talent is in opkomst⁸. Niet wie iemand is, maar wat iemand kan, bepaalt de waarde van een medewerker binnen de organisatie.

Steeds meer organisaties stappen over op skills-profielen: dynamische overzichten van vaardigheden die medewerkers bezitten of nodig hebben, in plaats van statische functieomschrijvingen. Deze benadering maakt het makkelijker om talent intern te herkennen en gericht te ontwikkelen, sneller in te spelen op veranderende marktvraag en personeel flexibeler in te zetten. Door continu inzicht te hebben in beschikbare en ontbrekende skills, kunnen bedrijven proactief inspelen op strategische kansen en risico's. Dit vergroot niet alleen de wendbaarheid van een organisatie, maar levert ook een duidelijk concurrentievoordeel op. Door sneller te innoveren, beter in te spelen op klantbehoeften en efficiënter te organiseren, lopen deze organisaties voor op concurrenten die nog vasthouden aan traditionele functiemodellen.

Waarom skillsgericht ontwikkelen in je L&D-strategie thuishoort

Een skillsgerichte benadering⁹ zorgt voor een fundamentele verschuiving binnen L&D. In plaats van generieke trainingen, draait het steeds vaker om gepersonaliseerde leerpaden die inspelen op zowel de organisatiedoelen als de ambities van medewerkers. Dit heeft meerdere voordelen:

- **Gerichte ontwikkeling:** medewerkers leren precies wat ze nodig hebben om door te groeien of zich aan te passen aan nieuwe taken.
- **Snellere inzetbaarheid:** minder tijd en kosten voor werving, onboarding en training van extern talent.
- **Meer betrokkenheid:** medewerkers voelen zich gezien en gesteund in hun ontwikkeling.

Bovendien sluit deze aanpak naadloos aan bij strategische personeelsplanning. Door inzicht te hebben in aanwezige en ontbrekende skills, kun je als organisatie gericht anticiperen op toekomstige behoeften.

⁸ Edyoucated. Skill-Based Learning: Why Skills Are the Future of Work. Via <https://edyoucated.org/en-us/blog/skill-based-learning>

⁹ Studytube (z.d.). Upskilling: Wat is het en waarom is dit nu belangrijker dan ooit? Via <https://www.studytube.com/nl/blog/upskilling-wat-is-het-en-waarom-is-dit-nu-belangrijker-dan-ooit>



Upskilling & reskilling: intern ontwikkelen i.p.v. extern inhuren

De sleutel tot een wendbare organisatie ligt niet (alleen) in extern talent aantrekken, maar in het ontwikkelen van je huidige mensen. Upskilling (het verdiepen van bestaande vaardigheden) en reskilling (het aanleren van compleet nieuwe skills) maken dit mogelijk.

Een goed voorbeeld: een customer servicemedewerker met sterke communicatieve vaardigheden kan, met de juiste begeleiding, doorstromen naar een commerciële functie. Of een medewerker in een verdwijnende rol kan worden opgeleid tot data-analist. Door deze ontwikkeling actief te faciliteren, voorkom je kennisverlies, bespaar je wervingskosten en vergroot je loyaliteit.

Investeren in upskilling en reskilling is volgens PwC¹⁰ een strategisch antwoord op de snel veranderende skill demands in vrijwel elke sector. Organisaties die hun L&D-strategie daarop afstemmen, waarborgen niet alleen continuïteit en duurzame inzetbaarheid, maar bouwen ook aan een veerkrachtige, toekomstbestendige organisatie. Met skills als kompas stuur je gericht op groei, mobiliteit en wendbaarheid.



Whitepaper tip!

Skill-based hiring verandert de manier waarop we talent werven. De focus verschuift van diploma's en functies naar concrete vaardigheden. In het whitepaper "Skill-based hiring: de nieuwe standaard in recruitment" nemen we je mee in de belangrijkste trends en ontwikkelingen in recruitment en geven we je praktische handvatten voor het implementeren van een eigen skill-based hiring strategie!

¹⁰ PwC. Workforce Transformation. Via <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business-transformation/workforce-transformation.html>

5 Aan de slag met een leercultuur die inspireert en innoveert

Een sterke leercultuur ontstaat niet vanzelf. Het vraagt om bewust investeren in de juiste voorwaarden, betrokken leiderschap en het stimuleren van medewerkers om zich continu te blijven ontwikkelen. In dit hoofdstuk zetten we de theorie om in concrete actiepunten. Zo creëer je als organisatie een omgeving waar leren echt leeft en innovatie vanzelfsprekend wordt.

Lifelong learning als uitgangspunt

In een snel veranderende wereld is leren geen eenmalige gebeurtenis, maar een continu proces. Daarom staat lifelong learning centraal in moderne organisaties. Dit betekent voortdurend ontwikkelen van kennis, vaardigheden en competenties gedurende iemands loopbaan. Het gaat om investeren in een cultuur waarin leren op elk moment mogelijk en wenselijk is. Het helpt medewerkers om wendbaar te blijven en zich aan te passen aan nieuwe technologieën, klantbehoeften en organisatiedoelen.

Slim inzetten op LMS en LXP

Digitale leerplatforms zoals Learning Management Systems (LMS) en Learning Experience Platforms (LXP) spelen een cruciale rol bij het faciliteren van een leercultuur. Deze tools maken leren toegankelijk, persoonlijk en meetbaar. Een LMS helpt bij het structureren en monitoren van leertrajecten, terwijl een LXP vooral inspeelt op gepersonaliseerd leren, sociale interactie en leerervaringen in de dagelijkse workflow¹¹.

Door slimme dashboards en learning analytics geven deze systemen ook inzicht in leerprogressie en betrokkenheid. Zo kun je gericht bijsturen en leren integreren in de dagelijkse werkpraktijk. Een modern leerecosysteem zorgt ervoor dat leren altijd binnen handbereik is, precies op het moment dat het relevant is.

BCS Learning: LMS en LXP in één krachtig leerplatform

Software voor Leren en Ontwikkelen? Daar weten we bij BCS alles vanaf. Maak kennis met BCS Learning, onze learning software waarmee je leren en ontwikkelen faciliteert voor je hele organisatie. Door persoonlijke leertrajecten te combineren met slimme automatisering, overbruggen we skill gaps en compliance-uitdagingen moeiteloos. Voor teams die meer willen bereiken met minder inspanning.

¹¹ Josh Bersin, How To Build A High-Impact Learning Culture, 2010. <https://joshbersin.com/2010/06/how-to-build-a-high-impact-learning-culture/>



Eigenaarschap bij medewerkers

Een leercultuur wordt pas echt krachtig wanneer medewerkers eigenaarschap nemen over hun eigen ontwikkeling. Wie zelf het initiatief neemt om te groeien, leert effectiever en is beter in staat om intern door te stromen. Maak medewerkers daarom bewust van hun groeipotentieel.

Geef medewerkers de ruimte door niet alles voor te kauwen, maar hen juist te stimuleren zelf na te denken over hun leerdoelen, ambities en de trainingen die daarbij passen. Door medewerkers actief te betrekken bij hun eigen leerpad, vergroot je het gevoel van autonomie en motivatie.

Leidinggevendenden kunnen dit versterken door goede vragen te stellen, opties aan te reiken (of medewerkers zelf opleidingen te laten kiezen) en ontwikkeling regelmatig te bespreken in voortgangsgesprekken.

Leiderschap en voorbeeldgedrag

Een inspirerende leercultuur begint bij managers die het goede voorbeeld geven. Zij bepalen de toon en maken Leren & Ontwikkelen bespreekbaar in teams. Door zelf te blijven leren en open te zijn over hun eigen ontwikkeltrajecten, inspireren zij medewerkers om hetzelfde te doen.

Leren in de flow van het werk

Om leren echt onderdeel te maken van de werkdag, is het belangrijk dat ontwikkelmogelijkheden toegankelijk zijn tijdens het werk en niet alleen ernaast. Denk aan microlearnings,

snacktrainingen en toegang tot informatie op het moment dat het nodig is, bijvoorbeeld via een kennisbank. Dit noemen we ook wel “learning in the flow of work” en verlaagt de drempel, verhoogt de toepasbaarheid en zorgt voor directe impact op prestaties¹².

Belonen en waarderen van leerinitiatieven

Wat je aandacht geeft, groeit. Dat geldt ook voor leren. Door leerinspanningen zichtbaar te waarderen via feedback, interne erkenning of zelfs loopbaankansen, geef je het signaal dat Leren & Ontwikkelen ertoe doet. Medewerkers voelen zich gezien in hun ontwikkeling, wat bijdraagt aan motivatie en betrokkenheid¹³.

Dit kan in de vorm van officiële erkenning, zoals certificaten of interne awards, maar ook door waardering in teammeetings of het koppelen van leerprestaties aan persoonlijke ontwikkelingstrajecten. Door successen te delen, inspireer je anderen om ook stappen te zetten in hun leerproces.



¹² Josh Bersin, A New Strategy For Corporate Learning: Growth In The Flow Of Work, 2022. <https://joshbersin.com/2022/08/a-new-strategy-for-corporate-learning-growth-in-the-flow-of-work/>

¹³ Josh Bersin, A New Paradigm For Corporate Training: Learning In The Flow Of Work, 2018. <https://joshbersin.com/2018/06/a-new-paradigm-for-corporate-training-learning-in-the-flow-of-work/>



Conclusie: een sterke leercultuur als groeimotor

Leren & Ontwikkelen is allang geen “extraatje” meer, maar een onmisbare voorwaarde voor toekomstbestendig organiseren. In dit whitepaper heb je gelezen hoe je met slimme technologie, betrokken leiderschap, eigenaarschap bij medewerkers en verankering in het dagelijks werk een duurzame leercultuur bouwt.

Daarmee is leren niet alleen een investering in mensen, maar ook een strategisch voordeel voor de hele organisatie. Wie werk maakt van lifelong learning, maakt werk van groei van vandaag en morgen.

Een sterke leercultuur:

- Verhoogt motivatie en betrokkenheid
- Versnelt kennisdeling en innovatie
- Verbetert prestaties op de werkvloer
- Helpt organisaties om sneller in te spelen op verandering



6 BCS: Jouw employee journey, onze HR-software!



Iedere fase in de employee journey vraagt om een gerichte aanpak. BCS biedt oplossingen die jou daar volledig in ondersteunen. Van het eerste contact met een kandidaat tot doorgroei binnen de organisatie: onze software beweegt mee. Dat doen we met specialistische software voor recruitment, onboarding, HRM, salarisadministratie, leren en ontwikkelen, flexibele arbeidsvoorwaarden en verzuim- en dossierbeheer.

Onze oplossingen zijn gebruiksvriendelijk, flexibel en betrouwbaar. Los inzetbaar of naadloos geïntegreerd wanneer je het nodig hebt. Het resultaat? Een 'alles onder één paraplu'-aanpak die het verschil maakt.

- Modulaire oplossingen die zowel zelfstandig functioneren als naadloos integreren.
- Flexibele systemen die meegroeien met jouw organisatie.
- Geen verstikkende structuren of verborgen implementatiekosten.

Het creëren van een effectieve leercultuur begint bij software die leren echt toegankelijk maakt. De tools die jij nodig hebt om eigenaarschap van medewerkers te stimuleren, groei meetbaar te maken en leren te verankeren in de dagelijkse praktijk, komen samen dankzij BCS.



HR-software die écht het verschil maakt

BCS automatiseert jouw HR-processen. Zo ben jij veel minder tijd kwijt met administratieve taken en kun jij je bezighouden met waar HR écht om draait: strategisch beleid, een sterke cultuur en het ontwikkelen en behouden van talent binnen je organisatie.





BCS HR Software

Het Zuiderkruis 29

5215 MV 's-Hertogenbosch

Nederland

E verkoop@bcs.nl

T 088 123 28 28

www.bcs-hr.com