

WHITEPAPER

Leren in de Flow van Werk

Integratie van L&D in de Dagelijkse Praktijk



Inhoudsopgave

- 1 **Leren in de Flow van Werk** | pag. 3
- 2 **De huidige staat van L&D: tijd voor verandering** | pag. 4
- 3 **Wat is Leren in de Flow van Werk?** | pag. 7
- 4 **De nieuwe rol van leiderschap binnen L&D** | pag. 9
- 5 **Van inzicht naar actie: aan de slag met Leren in de Flow van Werk** | pag. 11
- 6 **Hoe software Leren in de Flow van Werk versterkt** | pag. 14
- 7 **BCS: Jouw Employee Journey, onze Hr-software!** | pag. 16

1 Leren in de Flow van Werk

Stel je voor: een medewerker van jouw organisatie start zijn dag, opent de mail en ziet dat er een nieuwe e-learning klaarstaat om ‘na werktijd even te volgen’. *“Moet ik dit nu ook nog doen?”*, denkt de medewerker. De dag is al vol. Het gevoel van verplichting overheerst en de motivatie verdwijnt. Terwijl de behoefte aan groei en ontwikkeling juist groter is dan ooit.

Dat kan anders. De wereld van werk verandert razendsnel. Hybride teams, digitale tools en veranderende vaardigheden maken traditionele trainingen te statisch en te ver verwijderd van de praktijk. Gelukkig vindt er een nieuwe ontwikkeling plaats binnen de wereld van L&D: **Leren in de Flow van Werk**. Daarbij wordt leren geen extra taak, maar een vanzelfsprekend onderdeel van de werkdag. Medewerkers leren terwijl ze hun werk doen, feedback krijgen, samenwerken en uitdagingen aangaan. Zo groeit kennis daadwerkelijk en neemt de impact op de organisatie toe.

In dit whitepaper laten we zien hoe je L&D opnieuw kunt positioneren. Ook lees je:

- waarom traditionele leertrajecten vaak tekortschieten;
- hoe leren een integraal onderdeel wordt van de dagelijkse praktijk;
- welke rol leiderschap speelt bij continu leren;
- en hoe technologie deze aanpak ondersteunt en versnelt.



2 De huidige staat van L&D: tijd voor verandering



De werkvloer van vandaag is continu in beweging en dat vraagt om een andere manier van leren. Medewerkers worstelen met het vinden van relevante content, ervaren trainingen als gefragmenteerd en passen het geleerde zelden direct toe. HR- en L&D-professionals zien hun initiatieven niet altijd het gewenste effect hebben, ondanks de tijd en het budget die in leerprogramma's worden geïnvesteerd. Het resultaat: een kloof tussen leren en werken, die vraagt om een nieuwe, geïntegreerde aanpak.

Het nieuwe leerlandschap

De manier waarop we leren verandert snel, vooral door drie grote trends die HR- en L&D-professionals dagelijks raken:

Hybride werken

Allereerst is er het **hybride werken**. Medewerkers zijn deels thuis en deels op kantoor. Hierdoor sluit het traditionele, uniforme leertraject steeds minder goed aan. Leren moet flexibel en toegankelijk zijn, waar en wanneer het hen uitkomt, zonder dat het gevoel ontstaat dat leren losstaat van hun werk.

Skills Gaps:

Daarnaast zien we groeiende **skills gaps**. Door technologische ontwikkelingen zoals AI en digitalisering veranderen de benodigde vaardigheden razendsnel. Organisaties worstelen met het bijhouden van die veranderingen en ervaren dat veel medewerkers moeite hebben om bij te blijven. Dit vraagt om een wendbare leerstrategie die gericht is op het continu ontwikkelen van relevante skills.

Een versnipperd leeraanbod

Tot slot worstelen veel bedrijven met de **versnippering van het leeraanbod**. Er zijn talloze tools, platforms en trainingen beschikbaar, maar die zijn vaak niet goed geïntegreerd. Medewerkers zien door de bomen het bos niet meer en ervaren leren daardoor als gefragmenteerd en tijdrovend. Uit onderzoek¹ blijkt dat 58% van L&D-leiders het dichten van skill gaps en de adoptie van AI als hun grootste uitdagingen ziet.

Samen vormen deze trends een uitdagend speelveld. Traditionele, formele leertrajecten schieten vaak tekort, omdat ze te statisch zijn en onvoldoende aansluiten op de dagelijkse praktijk. Wat nodig is, is een nieuwe aanpak waarbij leren naadloos samenvalt met het werk, inspeland op individuele behoeften en ondersteund door slimme technologieën die overzicht en samenhang brengen.

¹ ETHRWorld, 2025 Study

De pijnpunten van de traditionele aanpak

Hoewel leerplatforms, e-learnings en interne academies de afgelopen jaren flink zijn gegroeid, worstelen veel organisaties nog steeds met dezelfde terugkerende problemen:

- **Lage betrokkenheid:** medewerkers ervaren leren als 'iets erbij', los van hun dagelijkse werk.
- **Beperkte impact:** trainingen leveren zelden direct meetbare resultaten op.
- **Gebrek aan relevantie:** generieke leertrajecten sluiten onvoldoende aan op individuele ontwikkelbehoeften of rollen.

Wat is het gevolg? Kostbare leerinterventies zonder merkbare gedragsverandering of performanceverbetering, maar ook aan loyaliteit.

Het 70-20-10 leermodel

Het bekende 70-20-10 leermodel² geeft inzicht in hoe mensen het beste leren, verdeeld over drie elementen:

- **70% van het leren gebeurt door ervaring op de werkvloer.** Door nieuwe taken op te pakken, problemen op te lossen en dagelijkse uitdagingen aan te gaan, ontwikkel je continu nieuwe vaardigheden.
- **20% van het leren komt via interactie met anderen,** zoals feedback, coaching en samenwerken. Door kennis te delen en van collega's te leren, verbeter je je competenties en inzichten.
- **10% van het leren vindt plaats via formele trainingen,** zoals cursussen en workshops, waarin je gestructureerde kennis opdoet.

Organisaties staan voor de uitdaging van hybride werken, versnipperde leeromgevingen en snel veranderende skillseisen. Het model benadrukt dat leren vooral geïntegreerd moet worden in het dagelijkse werk en dat sociale interactie een belangrijke rol speelt.

Whitepaper tip!

Het 70-20-10 leermodel is al jaren een geliefd denkkader binnen L&D. Maar in een snel veranderende werkomgeving is een frisse blik wel nodig. In ons whitepaper "Leren in moderne organisaties: kijk voorbij het 70-20-10-leermodel" ontdek je hoe je dit model kunt toepassen in een geïntegreerde leerstrategie die past bij de moderne werkvloer.

[Lees het whitepaper](#)

Met een slim ingericht [Learning Management System \(LMS\)](#) kunnen organisaties deze drie vormen van leren ondersteunen. Zo wordt leren niet langer iets wat 'ernaast' gebeurt, maar een natuurlijk onderdeel van de werkdag. Dit vergroot de betrokkenheid, zorgt voor betere resultaten en helpt medewerkers om sneller te groeien in hun rol en de organisatie vooruit te helpen.

² Cloke, Harry. "The 70:20:10 Model: A Guide to Optimising Your Training Strategy," Growth Engineering, 9 februari 2024, <https://www.growthengineering.co.uk/70-20-10-model/>

Leren moet anders: richting de flow van werk

De urgentie is duidelijk! Organisaties hebben behoefte aan een meer strategische benadering van leren. Eén die aansluit op de praktijk, doorgevoerd is in het dagelijks werk en die medewerkers echt helpt groeien. Kortom, het is tijd om te investeren in **Leren in de Flow van Werk**. Informeel leren door middel van feedback, samenwerking, en mentoring blijkt effectiever, sneller en duurzamer³. Medewerkers ontwikkelen zich niet omdat ze een cursus volgen, maar omdat ze in hun werk continu worden geprikkeld om te verbeteren. Dat is de kern van Leren in de Flow van Werk.

De komende hoofdstukken van dit whitepaper laten zien hoe organisaties deze transitie kunnen maken: van losstaande leerinterventies naar een cultuur van continu leren, ondersteund door technologie en verankerd in de dagelijkse praktijk. Want alleen zo wordt L&D een strategisch wapen voor groei, retentie en innovatie.



³ Sociaal-Economische Raad. (z.d.). Informeel leren en een vanzelfsprekende leercultuur. Van <https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/informeel-leren>

3 Wat is Leren in de Flow van Werk?

Leren in de Flow van Werk (LIFOW) is een aanpak waarbij leren naadloos wordt geïntegreerd in de dagelijkse werkzaamheden. In plaats van leeractiviteiten los te plannen vóór of na het werk, vindt leren plaats tijdens het werk, precies op het moment dat nieuwe kennis of vaardigheden nodig zijn. We leggen uit wat deze benadering precies inhoudt, waar het vandaan komt en waarom het juist nú zo relevant is.

Definitie en herkomst

De term Leren in de Flow van Werk⁴ werd in 2018 geïntroduceerd door Josh Bersin, een invloedrijke denker op het gebied van HR en corporate learning. Hij zag een duidelijke trend: medewerkers kregen het steeds drukker, leerinterventies werden steeds vaker overgeslagen en het traditionele model van formele trainingen werkte onvoldoende⁵.

Volgens Bersin draait LIFOW om gerichte, direct toepasbare leerinterventies. Medewerkers krijgen de ondersteuning precies op het moment dat ze die nodig hebben, bijvoorbeeld tijdens een taak, bij het oplossen van een probleem of bij een nieuwe werkuitdaging. Denk aan microlearnings, checklists, stappenplannen of korte how-to-video's die via het intranet of LMS direct op de werkplek toegankelijk zijn⁶.

Deze aanpak sluit dan ook naadloos aan bij het

bekende 70-20-10 leermodel, dat stelt dat 70% van het leren ontstaat door ervaring op de werkvloer, 20% via sociale interactie en slechts 10% via formele training⁷. LIFOW benut met name de kracht van die 70% en maakt het mogelijk om kennis op te doen op het exacte moment van behoefte.

Waarom is Leren in de Flow van Werk juist nu zo relevant?

De arbeidsmarkt van nu vraagt om snelle wendbaarheid, continue ontwikkeling en directe toepasbaarheid van kennis. Toch laten cijfers zien dat werknemers gemiddeld maar 24 minuten per week besteden aan formeel leren⁸. Klassikale trainingen of uitgebreide e-learning's botsen met de realiteit van drukke agenda's, hybride werkmodellen en snel veranderende skill requirements.

Daarnaast kampen veel organisaties met een skills gap. Medewerkers moeten nieuwe tools leren gebruiken, omgaan met AI-technologie of zich aanpassen aan nieuwe

4 Together Mentoring Software. (z.d.). What is Learning in the Flow of Work? Definition, Best Practices & Examples. Van <https://www.togetherplatform.com/blog/what-is-learning-in-the-flow-of-work-definition-best-practices-examples>

5 Bersin, J. (2018, 3 juni). A New Paradigm for Corporate Training: Learning in the Flow of Work. Van <https://joshbersin.com/2018/06/a-new-paradigm-for-corporate-training-learning-in-the-flow-of-work/>

6 HowToo. (z.d.). What is Learning in the Flow of Work. Van <https://www.howtoo.co/posts/what-is-learning-in-the-flow-of-work>

7 Simpson, N. (2024, 16 september). What is Learning in The Flow of Work and Why is it so Important? Van <https://www.reelyze.com/blog/what-is-learning-in-the-flow-of-work-and-why-is-it-so-important>

8 SAP. (z.d.). Learning in the flow of work: A more engaging learner experience. Van <https://www.sap.com/resources/8learning-in-the-flow-of-work>

processen. Als leren dan pas weken later in een training plaatsvindt, is het vaak al te laat. LIFOW biedt hier een antwoord op door leren te verweven met de werkdag zelf. Geen afleiding, geen aparte sessies, maar learning nuggets⁹ precies op het moment dat ze nodig zijn.

Ook de beleving van de medewerker speelt een rol. Werknemers willen leren als onderdeel van hun werk zien, niet als extra taak bovenop hun to-dolijst. LIFOW sluit perfect aan bij de opkomst van een meer persoonlijke en flexibele leerervaring, waarbij autonomie, relevantie en directe waarde centraal staan¹⁰.

Wat zijn de voordelen van Leren in de Flow van Werk?

Organisaties die Leren in de Flow van Werk omarmen, merken al snel belangrijke voordelen. Denk bijvoorbeeld aan:

- **Meer betrokkenheid:** Omdat het leren direct aansluit bij de praktijk, voelen medewerkers zich meer gemotiveerd. Ze zien de directe relevantie van wat ze leren.
- **Snellere toepassing:** Nieuwe kennis wordt meteen in de praktijk gebracht. Dit leidt tot een kortere leercurve en snellere, betere prestaties.
- **Betere kennisretentie:** Leren in de context van

een echte taak vergroot de kans dat informatie wordt onthouden¹¹.

- **Tijdswinst en efficiëntie:** Geen lange trainingdagen, maar korte en gerichte leermomenten. Dit maakt het makkelijker om leren in te passen in een druk werkschema.
- **Lagere kosten:** Omdat dure klassikale sessies of externe trainingen minder nodig zijn, dalen de kosten voor leren en ontwikkelen.
- **Versterking van de leercultuur:** Doordat leren een natuurlijk onderdeel van het werk wordt, ontstaat er een cultuur waarin medewerkers continu verbeteren.

Leren als vanzelfsprekend onderdeel van werk

Leren in de Flow van Werk is meer dan een nieuw buzzwoord. Het is een noodzakelijke transformatie in hoe we leren benaderen. Het past bij de realiteit van de moderne werkdag en biedt een antwoord op de uitdagingen waar veel organisaties vandaag tegenaan lopen. Het maakt leren effectiever, relevanter en meer geïntegreerd dan ooit.

Voor organisaties die een toekomstbestendig leermodel willen bouwen, vormt LIFOW een logische volgende stap. Niet alleen verhoogt het de impact van leren, het versterkt ook de prestaties, het aanpassingsvermogen én het werkplezier van medewerkers.

9 De Knecht, A. (2023, 14 juni). Leren in nuggets? Zo hou je je medewerkers gemotiveerd! MyCademy. Van <https://mycademy.com/site/leren-in-nuggets-zo-hou-je-je-medewerkers-gemotiveerd/>

10 Sherman, C. (2023, 2 januari). Research shows workforce experience drives loyalty and retention. Deloitte Digital. Van <https://www.deloittedigital.com/us/en/insights/perspective/workforce-experience-by-design.html>

11 InStride. (2024, 29 maart). Wat is leren in de flow van werk? Alles wat je moet weten. Van <https://www.instride.com/insights/learning-in-the-flow-of-work/>

4 De nieuwe rol van leiderschap binnen L&D

Leren in de Flow van Werk is geen kant-en-klaar concept dat je simpelweg ‘aanzet’. Het vraagt om een cultuur waarin leren vanzelfsprekend is, verweven met het dagelijkse werk en gedragen door de organisatie. De sleutel? Die ligt bij leidinggevendenden. Managers en teamleiders spelen namelijk een cruciale rol in het creëren van een leerklimaat met impact. Zij hebben de positie én de invloed om leren onderdeel te maken van de werkdag, medewerkers eigenaarschap te geven en de juiste voorwaarden te scheppen.

Leren stimuleren begint bij leidinggevendenden

Hoewel L&D-programma's vaak centraal worden uitgerold, is de impact van leren op de werkvloer grotendeels afhankelijk van direct leidinggevendenden. Zij bepalen in grote mate of medewerkers zich veilig voelen om vragen te stellen, fouten te maken, feedback te geven en te experimenteren. Het zijn allemaal essentiële onderdelen van informeel en werkplekgericht leren¹².

Onderzoek van Harvard Business Review¹³ benadrukt dat effectieve managers leren actief moeten aanmoedigen. Dat betekent: vragen stellen in plaats van antwoorden geven, ruimte bieden voor reflectie, en leermomenten erkennen en waarderen. Als leren geen expliciete prioriteit krijgt binnen het team, verdwijnt het snel naar de achtergrond onder druk van targets en deadlines. Leren moet dus zichtbaar worden ondersteund: door tijd te reserveren voor leermomenten, mensen de ruimte te geven nieuwe dingen uit te proberen en successen (en missers) bespreekbaar te maken.

Eigenaarschap stimuleren

Eén van de meest krachtige dingen die leidinggevendenden kunnen doen, is medewerkers eigenaarschap geven over hun ontwikkeling. In plaats van top-down leerplannen op te leggen, werkt het beter om medewerkers zelf verantwoordelijkheid te geven voor wat, wanneer en hoe ze leren. Leidinggevendenden kunnen hierin faciliteren door richting te geven, maar ook door vertrouwen en autonomie te bieden.

Volgens onderzoek van de Open Universiteit¹⁴ draagt het actief betrekken van medewerkers bij hun eigen leerproces bij aan een hogere motivatie en langdurige inzetbaarheid. Als medewerkers leren gaan zien als iets wat bij het werk hoort (net als samenwerken, plannen of rapporteren) ontstaat er vanzelf een lerende mindset.

¹² Andreev, I. (2025, 13 januari). Learning in the flow of work: A guide for managers. Valamis. Van <https://www.valamis.com/blog/learning-in-the-flow-of-work>

¹³ Tupper, H., & Ellis, S. (2023, 15 februari). How to Help Your Team Learn in the Flow of Work. Harvard Business Review. Van <https://hbr.org/2023/02/how-to-help-your-team-learn-in-the-flow-of-work>

¹⁴ Caniëls, M., van Oortmerssen, L., & Adamska, K. M. (2021, 28 mei). Wat maakt dat medewerkers op hun werk in een 'flow' komen? Open Universiteit. Van <https://www.ou.nl/-/wat-maakt-dat-medewerkers-in-een-flow-komen>

Een lerende cultuur vraagt om voorbeeldgedrag

Een krachtig leerklimaat ontstaat niet zomaar. Het groeit door het dagelijkse gedrag van mensen, waarbij leidinggevenden het goede voorbeeld geven. Managers die open zijn over hun eigen leerproces, actief om feedback vragen en delen wat ze weten, bepalen de sfeer binnen hun team. Bovendien moeten leidinggevenden ruimte creëren om te leren. Dat betekent soms bewust vertragen: ruimte maken voor reflectie, terugblikken na een project of stilstaan bij wat goed en minder goed ging. Dat is geen productiviteitsverlies, maar een investering in duurzame groei¹⁵.

Volgens Josh Bersin¹⁶ is deze vorm van ‘sturen op leervermogen’ zelfs essentieel om organisaties wendbaar te houden in een onvoorspelbare wereld. Leiderschap is daarbij niet alleen een kwestie van richting geven, maar ook van ruimte maken, waardoor leren vanzelfsprekend wordt in de flow van werk.

Leiderschap als hefboom voor leren

De rol van leidinggevenden binnen L&D verandert fundamenteel. Niet langer zijn ze alleen verantwoordelijk voor prestaties, maar ook voor de groei en ontwikkeling van hun mensen, geïntegreerd in het dagelijkse werk. Door eigenaarschap te stimuleren, ruimte te maken voor reflectie en zelf het goede voorbeeld te geven, bouwen ze aan een cultuur waarin leren werkt. Organisaties die dit goed organiseren, zijn beter voorbereid op de toekomst. Want in een wereld die continu verandert, is het leerklimaat de enige constante waarmee je op lange termijn succesvol blijft.



15 Young, S., Diaz, J., DeCoutere, B., & Downs, H. (2022). Leadership development in the flow of work: Leveraging technology to accelerate learning. Center for Creative Leadership. <https://doi.org/10.35613/ccl.2022.2047>

16 Bersin, J. (2022, 10 augustus). A new strategy for corporate learning: Growth in the flow of work. Josh Bersin. Van <https://joshbersin.com/2022/08/a-new-strategy-for-corporate-learning-growth-in-the-flow-of-work/>

5 Van inzicht naar actie: aan de slag met Leren in de Flow van Werk

Nu je weet wat Leren in de Flow van Werk inhoudt en waarom het belangrijk is, rijst de volgende vraag: hoe zet je dit om in de praktijk? In dit hoofdstuk richten we ons op de vertaalslag van strategie naar uitvoering. We bieden praktische handvatten om Leren in de Flow van Werk te ontwerpen, organiseren en stevig te verankeren in je L&D-beleid.

Stap 1. Maak Leren in de Flow van Werk onderdeel van je L&D-strategie

Leren in de Flow van Werk is geen los project, maar een andere manier van kijken naar leren. Het begint dus bij je strategische keuzes. Integreer deze nieuwe aanpak expliciet in je L&D-strategie door bijvoorbeeld leerdoelen te koppelen aan werkdoelen, samen te werken met teamleiders en leren op te nemen in performancegesprekken. Ook belangrijk: creëer op maat gemaakte leerervaringen, gebaseerd op behoeften die ontstaan in de praktijk en niet alleen op basis van functiebeschrijvingen of jaargesprekken.

Zoals Valamis¹⁷ stelt: de relevantie van leren wordt groter wanneer het direct aansluit op wat iemand vandaag nodig heeft om zijn werk beter te doen. Het gaat dus niet alleen om 'wat je moet leren', maar vooral om wanneer en waarom.

Tip: Gebruik inzichten uit agile learning¹⁸ om leeraanpakken flexibel, iteratief en wendbaar op te zetten. Denk klein, test snel, en schaaft bij op basis.

Stap 2. Ontwerp leerinterventies die meebewegen met het werk

Workflow learning betekent leren op het moment dat het werk erom vraagt. Het is geen aparte training, maar een manier om leren naadloos in de dagelijkse werkzaamheden te verweven. Het gaat om korte, relevante leerinterventies die medewerkers direct kunnen toepassen. Denk bijvoorbeeld aan;

- korte coaching na uitdagende taken;
- peersessies of feedbackrondes tijdens projecten;
- reflectievragen die gekoppeld zijn aan dagelijkse routines.

Volgens Growth Engineering¹⁹ ligt de kracht van deze aanpak in de directe toepasbaarheid van wat medewerkers leren. Daardoor blijft kennis beter hangen, wordt het sneller omgezet in gedrag en krijgt leren zichtbaar effect op de werkvloer.

Belangrijk: focus niet alleen op *informatie*, maar ook op *gedrag*. Wat moet iemand anders gaan doen en hoe ondersteun je dat met leren?

17 Andreev, I. (2025, 13 januari). Learning in the flow of work: A guide for managers. Valamis. Van <https://www.valamis.com/blog/learning-in-the-flow-of-work>

18 Assessio. (2019, 8 juli). Agile werken en Learning Agility – a match made in heaven? HR Praktijk. Van <https://www.hrpraktijk.nl/cultuur/talentmanagement/agile-werken-en-learning-agility-a-match-made-in-heaven/>

19 Cloke, H. (2024, 21 februari). Learning in the Flow of Work: The Ultimate Guide. Growth Engineering. Van <https://www.growthengineering.co.uk/learning-in-the-flow-of-work/>



Stap 3. Creëer ruimte via cultuur en leiderschap

Leren in de Flow van Werk heeft pas écht waarde als medewerkers het gevoel hebben dat ze mogen leren. Dat betekent dat medewerkers voelen dat er ruimte is om fouten te mogen maken, vragen te stellen en stil te staan bij wat beter kan. Die ruimte ontstaat niet vanzelf. Volgens TrainingIndustry.com²⁰ zijn managers hierin cruciaal: zij kunnen het verschil maken door leren te benoemen in team overleggen, successen te vieren en leerinitiatieven te koppelen aan teamdoelen. Het is aan leidinggevendenden om leren zichtbaar te normaliseren!

Actiepunt: Train leidinggevendenden niet alleen op inhoud, maar ook op hun rol als leercoach. Maak dit onderdeel van leiderschapsontwikkeling.

Stap 4. Technologie als versterker

Technologie speelt een ondersteunende (maar wel belangrijke) rol in Leren in de Flow van Werk. De juiste tools maken leren makkelijker vindbaar, beter meetbaar en meer gepersonaliseerd, maar het echte succes hangt af van hoe het in het werkproces is geïntegreerd. Ravinder Tulsiani²¹ benadrukt dat technologie pas echt impact heeft als het “altijd aanwezig, maar nooit storend is”.

Denk aan:

- LMS'en met embedded content;
- kennisbanken gekoppeld aan workflows;
- contextuele hints of notificaties in software;
- AI-ondersteunde persoonlijke leeradviezen.

Software tip:

BCS Learning is een LMS en LXP ineen. Met onze software voor leren en ontwikkelen organiseer, beheer en monitor je jouw complete opleidingsbeleid, vanuit één centraal systeem.

[Meer over BCS Learning](#)

Wat vraagt dit van HR en L&D?

Om Leren in de Flow van Werk te laten slagen, moeten ook HR- en L&D-professionals anders gaan denken en werken. Een paar verschuivingen zijn:

- **Van cursusontwikkelaar naar leerarchitect:** je ontwerpt leerervaringen die verweven zijn met werk, in plaats van losse modules.
- **Van controle naar vertrouwen:** medewerkers krijgen meer eigenaarschap over hoe ze leren, L&D faciliteert en ondersteunt.

²⁰ Training Industry. (2022, 15 februari). 4 strategies to integrate learning into the flow of work. Van <https://trainingindustry.com/articles/strategy-alignment-and-planning/4-strategies-to-integrate-learning-into-the-flow-of-work/>

²¹ Tulsiani, R. (2024, 4 oktober). Learning in the flow of work: A seamless approach to employee development. Van <https://ravindertulsiani.org/2024/10/04/learning-in-the-flow-of-work-a-seamless-approach-to-employee-development/>



- **Van eenmalig naar continu:** leren wordt onderdeel van de dagelijkse praktijk, niet iets wat je afvinkt.
- **Van KPI's naar impact:** de vraag is niet 'hoeveel mensen hebben een training gevolgd?', maar 'welke veranderingen zijn zichtbaar?'.

Volgens eLearning Industry²² ligt de sleutel in een nauwe samenwerking tussen L&D, teamleiders en medewerkers met voortdurende afstemming op de werkpraktijk.

Strategisch leren

Leren in de Flow van Werk is geen quick fix, maar een duurzame strategische keuze. Het vraagt om lef, aanpassingsvermogen en nauwe samenwerking tussen HR, L&D en de mensen op de werkvloer. Maar de beloning is groot: medewerkers die leren als vanzelfsprekend ervaren, organisaties die wendbaar blijven, en leerinspanningen die échte impact hebben. Laat leren geen extra taak zijn en maak het een logisch onderdeel van het werk.



²² Pappas, C. (2023, 16 oktober). How to implement learning in the flow of work in 6 steps. eLearning Industry. Van <https://elearningindustry.com/how-can-workflow-learning-fit-into-your-employee-training-strategy>



6 Hoe software Leren in de Flow van Werk versterkt

Leren in de Flow van Werk vraagt om meer dan alleen visie, cultuur en leiderschap. Technologie speelt ook een belangrijke rol in het mogelijk maken van deze manier van leren: als versterker, versneller en verbinder. Moderne learning oplossingen, en met name LMS-software, maken het mogelijk om leren écht onderdeel te laten zijn van het dagelijkse werk. Niet als extra taak, maar als stille kracht op de achtergrond die groei vanzelfsprekend maakt.

Learning technology: wat is er allemaal?

De wereld van leertechnologie is breed en continu in ontwikkeling. Onderstaand overzicht laat zien welke digitale oplossingen momenteel het meest relevant zijn in het faciliteren van Leren in de Flow van Werk:

- **Learning Management Systems (LMS):** centrale platforms om leercontent te beheren, distribueren en volgen.
- **Learning Experience Platforms (LXP):** bieden gepersonaliseerde, Netflix-achtige leerervaringen op basis van interesses en gedrag.
- **Microlearning tools:** apps en platforms die korte, hapklare content aanbieden (denk aan quizjes, video's, checklists).
- **Performance support tools:** geïntegreerde hulp tijdens het werk, zoals contextuele tips, tooltips of embedded how-to's.
- **Knowledge sharing platforms:** sociale leeromgevingen gericht op peer learning en kennisdeling binnen teams.
- **AI-gedreven persoonlijke leeradviezen:** slimme technologie die op basis van gedrag en profiel

leerinhoud suggereert.

Volgens Enthral.ai²³ ligt de kracht van technologie in de directe beschikbaarheid van kennis. Medewerkers hoeven niet te zoeken, te plannen of te wachten, want de juiste kennis is beschikbaar, precies wanneer ze die nodig hebben.

Hoe software Leren in de Flow versterkt

Software ondersteunt Leren in de Flow van Werk op drie fronten: **toegankelijkheid**, **relevantie** en **continuïteit**.

Toegankelijkheid: leren op het juiste moment

Digitale tools maken het mogelijk om leren precies daar aan te bieden waar het nodig is: in het systeem, in het proces, in het moment. LMS-software met API-integraties kan content koppelen aan tools die medewerkers dagelijks gebruiken, van Microsoft Teams tot CRM- of HR-systemen.

Microlearning is hierbij een effectieve aanpak. Korte, gerichte leerprikkels zijn makkelijker op te nemen in de werkdag en verhogen volgens The European Business Review²⁴ de retentie en motivatie van medewerkers aanzienlijk.

23 Training Industry. (2022, 15 februari). 4 strategies to integrate learning into the flow of work. Van <https://trainingindustry.com/articles/strategy-alignment-and-planning/4-strategies-to-integrate-learning-into-the-flow-of-work/>



Relevantie: gepersonaliseerd en taakgericht

Met moderne LMS-functionaliteiten kun je leerpaden op maat aanbieden. Denk aan gepersonaliseerde dashboards, rol gebaseerde content en automatische aanbevelingen op basis van gedrag. Dit sluit direct aan op de principes van Leren in de Flow van Werk: alleen leren wat je nu nodig hebt. Niets meer, niets minder. Volgens TrainingIndustry.com²⁵ bevordert dit de betrokkenheid en voorkomt het overbelasting. Leren wordt een hulpmiddel, geen extra last.

Continuïteit: meten, verbeteren, verankeren

Door slimme dashboards, automatische rapportages en feedbackloops helpt software om leren continu te monitoren en te optimaliseren. Daarmee krijgt L&D een strategische rol: inzicht in wat werkt, waar bijgestuurd moet worden, en hoe leren bijdraagt aan prestaties.

Technologie creëert de brug tussen leren en werk, maar het zijn de data die zorgen voor de borging²⁶.

Zo versterkt een modern LMS jouw L&D-strategie

Een goed LMS doet veel meer dan trainingen aanbieden: het ondersteunt de volledige leercyclus en versterkt de verbinding tussen leren en werken.

BCS Learning maakt leren zichtbaar, relevant en direct toepasbaar, precies op de momenten dat medewerkers het nodig hebben. Ons LMS helpt je om leren slimmer, persoonlijker en effectiever te organiseren.

- Plan, organiseer en beheer alle leeractiviteiten binnen jouw organisatie
- Ontwikkel complete leerpaden, waar diverse leervormen samenkomen
- Leg leerdoelen en -afspraken vast binnen de POP-module
- Maak zelf eenvoudig trainingen, blogs en kennisartikelen aan
- Inzichtelijke dashboards en rapportages voor HR, L&D en managers
- Best-in-class ondersteuning met meer dan 125

[Lees de brochure](#)

Waarom je niet meer om Leren in de Flow van Werk heen kunt

Leren in de Flow van Werk is geen trend die vanzelf weer voorbijgaat. Het is dé manier waarop moderne organisaties leren organiseren. Technologie speelt daarin een faciliterende en versterkende rol. Door slim gebruik te maken van software – van LMS tot microlearningtools – wordt leren eenvoudiger, relevanter en beter geïntegreerd in het dagelijks werk.

Organisaties die dit nu al omarmen, bouwen aan een cultuur van continu leren, blijven wendbaar in een snel veranderende markt en versterken de prestaties én betrokkenheid van medewerkers. Met de juiste technologie blijft Leren in de Flow van Werk geen toekomstvisie, maar wordt het dagelijkse praktijk.

²⁴ Eiss, E. (2024, 10 november). 10 benefits of microlearning in the workplace. The European Business Review. Van <https://www.europeanbusinessreview.com/10-benefits-of-microlearning-in-the-workplace/>

²⁵ El Design. (2019, 15 oktober). 3 microlearning strategies to promote learning in the flow of work. Training Industry. Van <https://trainingindustry.com/articles/content-development/3-microlearning-strategies-to-promote-learning-in-the-flow-of-work-spon-ei-design/>

²⁶ Matos, K. (2025, 27 maart). Unlocking performance through learning: The impact of LMS-supported development. HiBob. Van <https://www.hibob.com/blog/lms-supported-learning-benefits/>

7 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, interne communicatie, slimme gesprekken 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 zelfstandig functioneren en naadloos integreren
- Flexibele systemen die meebewegen met jouw organisatiedoelen
- Geen verstikkende structuren of verborgen implementatiekosten

Jouw leercultuur begint bij software die leren echt toegankelijk maakt. De tools die nodig hebt om eigenaarschap van medewerkers te stimuleren, groei meetbaar te maken en Leren in de Flow van Werk echt toe te passen 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 van talent op basis van hun vaardigheden en toekomstpotentieel.

[Meer over onze oplossingen](#)





BCS HR Software

Het Zuiderkruis 29
5215 MV 's-Hertogenbosch
Nederland

E verkoop@bcs.nl

T +31 088 123 28 28

www.bcs-hr.com