

Onboarding und Cross-boarding mit der LXP

Wie Unternehmen Einarbeitung strukturieren, Wissen sichern und Produktivität beschleunigen können.



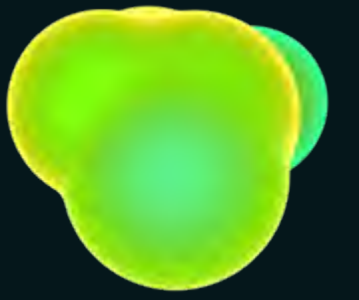
Learning Experience Plattform
Die Wissensplattform für
moderne Organisationen

Inhalt

Reality-Check	1
Das klassische Onboarding-Szenario	2
Die Learner Journey im Überblick	3
Die Lösung: Onboarding & Crossboarding mit der LXP	9



Reality-Check



Neue Mitarbeitende und Mitarbeitende in neuen Rollen benötigen häufig mehrere Monate, um produktiv arbeiten zu können. Gleichzeitig verschärfen Fachkräftemangel, Fluktuation und die demografische Entwicklung den Bedarf an strukturierten, skalierbaren Einarbeitungsprozessen. Onboarding und Crossboarding werden damit zu zentralen Bausteinen für **Stabilität, Wissenssicherung und Effizienz**.

Zentrale Herausforderungen

- Unübersichtliches und verteiltes Wissen
- Lange Time-to-Productivity bei neuen und wechselnden Rollen
- Hoher Aufwand für persönliche Einarbeitungen in den Fachbereichen
- Unterschiedliche Prozessqualität je nach Team oder Standort
- Risiko für Wissenslücken und inkonsistente Abläufe



Studien bestätigen die Herausforderung →

Studienlage

Gallup, 2022

- 2,6-fach höhere Bindung neuer Mitarbeitender
- +18 % Produktivität im ersten Jahr

IW Köln, 2024

- 5 Millionen mehr Menschen gehen bis 2035 in Rente als nachrücken
- Schrumpfung des Arbeitsmarkts und Finanzierungslücke im Rentensystem

StrongDM, 2024

- 82 % längere Verweildauer bei strukturiertem Onboarding
- 70 % höhere Produktivität der New Hires



Das klassische Onboarding-Dilemma

Eine neue Mitarbeiterin oder ein neuer Mitarbeiter startet im Unternehmen. **Vieles ist neu:** Abläufe, Tools, Erwartungen. Die ersten Tage sind geprägt von Orientierungssuche und dem Wunsch, schnell zu verstehen, wie alles funktioniert.

Genau an diesem Punkt setzt die **LXP** an und begleitet den Einstieg strukturiert, nachvollziehbar und im richtigen Moment.



Name: Anton Ankomende:r
Rolle: Mitarbeitende oder Rollenwechsler, oft in großen Themen oder großen Teams.
Alter: 45
Region: DACH
Typ: Frisch gestartet oder gerade in neuer Rolle. Sucht Sicherheit und Orientierung.
Motto: „Ich will schnell verstehen, wie hier alles läuft.“



Learning-Jobs

„Wenn ich in einer neuen Rolle starte, möchte ich schnell relevante Infos und Basics lernen, sodass ich Sicherheit gewinne und produktiv arbeiten kann.“



Ziele

- Interne Abläufe, Tools und Strukturen verstehen
- Orientierung in Unternehmenskultur und Werten
- Grundlegende Soft Skills aufbauen
- Schnell arbeitsfähig und selbstwirksam sein



Barrieren

- Informationsflut und fehlende Orientierung
- Unklarheit über Erwartungen
- Unterschiedliche Wissensstände bei digitalen Tools



Verhalten in der LXP

- Nutzt Suche für Basics („Wie buche ich Urlaub?“)
- Klickt sich durch empfohlene Inhalte („Startpaket“)
- Bricht ab bei zu langen Inhalten oder Fachjargon



Die **Learner Journey** im Überblick

Phase 1: Orientieren & Bedarfe erkennen

Anton bekommt zum Start eine klare, strukturierte Orientierung über Rollen, Tools und erste Schritte, damit er ohne Overload versteht, was wichtig ist.

Durch passende Lernpfade, kurze Videos und soziale Impulse fühlt er sich schnell willkommen und macht sichtbare Fortschritte.

Phase 2: Wissen aufbauen & vertiefen

Anton findet Antworten auf seine ersten praktischen Fragen jederzeit über die dialogische Suche und erhält genau dann Unterstützung, wenn er sie braucht.

Parallel begleitet ihn die LXP beim Ausprobieren echter Aufgaben durch klare Schritt-für-Schritt-Guides.

Phase 3: Wissen anwenden & transferieren

Anton versteht zunehmend, wie sein Beitrag in den größeren Unternehmenskontext passt und vertieft sein Wissen durch praxisnahe Lernpfade und kollegiale Einblicke.

Durch adaptive Quizzes und gezielte Microlearnings erhält er objektives Feedback, erkennt Lernfelder und wird sichtbar Teil der Lernkultur.

Phase 4: Reflektieren & Weiterentwickeln

Anton nutzt die LXP nun, um seine persönlichen Arbeitsweisen weiterzuentwickeln und gezielt an Skills zu arbeiten.

Durch Reflexion, sichtbar gemachte Fortschritte und Peer-Feedback erkennt er seinen eigenen Entwicklungspfad und wird schließlich selbst zum aktiven Teil des Lernsystems, etwa als Buddy für neue Kolleg:innen.

Phase 1: Orientieren & Bedarfe erkennen



Funktion	Setup	Onboarding
Warum?	Anton steht vor seinem ersten Arbeitstag – viele neue Begriffe, Tools, Gesichter. Er will wissen: „Was erwartet mich hier – und womit fang ich an?“	Nach zwei Tagen offene Fragen: „Wie läuft Kommunikation hier? Was ist informell wichtig?“
Was & Wie?	Die LXP begrüßt ihn mit einem „First Week Guide“. Automatische Daten aus HR & Teamprofil. Kacheln: Erste Schritte, Mein Team, Meine Tools.	Lernpfad „So ticken wir“: Kurzvideos, Kultur, Werte, Kommunikationswege. Mini-Übungen.
Wozu?	Kein langes Suchen, kein Overload. Klarer Start und Überblick.	Anton fühlt sich willkommen, nicht belehrt.
Was dann?	Checkliste: Heute erledigen, Bis Ende der Woche, Später vertiefen.	Erfolge je Abschnitt sichtbar im Dashboard.

Phase 2: Wissen aufbauen & vertiefen



Funktion	Explorieren	Anwenden
Warum?	Konkrete Fragen tauchen auf: „Wie buche ich Meetingräume?“ „Wie teile ich Dateien?“	Erste Aufgaben: Ticket erstellen, Meeting vorbereiten.
Was & Wie?	Dialogische Suche liefert Schritt-für-Schritt-Guides, Tutorials, FAQs.	vLernpfad „Erste Aufgaben sicher meistern“: Simulationen, Selbst-Checks.
Wozu?	Zeit- und Frustersparnis. Lernen Just-in-Time.	Lernen direkt im Tool, im Kontext.
Was dann?	Kollektion „Mein Arbeitsalltag“. KI ergänzt passende Themen.	Dashboard zeigt Fortschritt: 3 von 5 Tasks gemeistert.

Phase 3: Wissen anwenden & transferieren

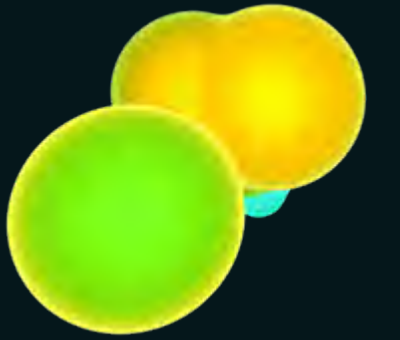


Funktion	Vertiefen Transferieren	Überprüfen
Warum?	Anton möchte verstehen, wie sein Beitrag ins große Ganze passt.	Anton will prüfen, ob er das Wichtigste verstanden hat.
Was & Wie?	Lernpfade zu Wertschöpfung & Teamerfolg. Kolleg:innen-Videos.	Adaptives Quiz kombiniert Wissen & Szenarien. Ergebnisse ins Skill-Profil.
Wozu?	Erkennt Sinn & Zusammenhänge – stärkt Motivation.	Objektives Feedback & klare Lernfelder.
Was dann?	Teilt Tipps, kommentiert Inhalte, sichtbar in der Lernkultur.	Micro-Module passend zu Ergebnissen.

Phase 4: Reflektieren & Weiterentwickeln



Funktion	Anpassen	Verbessern
Warum?	Woche 4: Vieles läuft, aber Anton will besser priorisieren.	Anton blickt zurück: Was hat geholfen? Wo steht er?
Was & Wie?	„Meine Skills aktualisieren“: Lernpfade zu Organisation, Zeitmanagement, Kommunikation.	Lernreise: Module, Skills, Peer-Feedback, Bewertungen.
Wozu?	Lernen wird persönliche Entwicklung.	Reflexion wird Bestätigung.
Was dann?	Mini-Lernpfad „Fokus halten im Alltag“. Tipps mit Kolleg:innen teilen.	Einladung als Buddy – Kreislauf schließt sich.



Die Journey zeigt Antons Lernweg in vier Phasen – von der Orientierung bis zur Weiterentwicklung.

Phase	Phase 1: Orientieren & Bedarfe erkennen		Phase 2: Wissen aufbauen & vertiefen		Phase 3: Wissen anwenden & transferieren		Phase 4: Reflektieren & weiterentwickeln	
Funktion	Setup	Onboarding	Explorieren	Anwenden	Vertiefen Transferieren	Überprüfen	Anpassen	Verbessern
Warum?	Anton steht vor seinem ersten Arbeitstag – viele neue Begriffe, Tools, Gesichter. Er will wissen: „Was erwartet mich hier – und womit fang ich an?“	Nach zwei Tagen offene Fragen: „Wie läuft Kommunikation hier? Was ist informell wichtig?“	Konkrete Fragen tauchen auf: „Wie buche ich Meetingräume?“ „Wie teile ich Dateien?“	Erste Aufgaben: Ticket erstellen, Meeting vorbereiten.	Anton möchte verstehen, wie sein Beitrag ins große Ganze passt.	Anton will prüfen, ob er das Wichtigste verstanden hat.	Woche 4: Vieles läuft, aber Anton will besser priorisieren.	Anton blickt zurück: Was hat geholfen? Wo steht er?
Was & Wie?	Die LXP begrüßt ihn mit einem „First Week Guide“. Automatische Daten aus HR & Teamprofil. Kacheln: Erste Schritte, Mein Team, Meine Tools.	Lernpfad „So ticken wir“: Kurzvideos, Kultur, Werte, Kommunikationswege. Mini-Übungen.	Dialogische Suche liefert Schritt-für-Schritt-Guides, Tutorials, FAQs.	Lernpfad „Erste Aufgaben sicher meistern“: Simulationen, Selbst-Checks.	Lernpfade zu Wertschöpfung & Teamerfolg. Kolleg:innen-Videos.	Adaptives Quiz kombiniert Wissen & Szenarien. Ergebnisse ins Skill-Profil.	„Meine Skills aktualisieren“: Lernpfade zu Organisation, Zeit management, Kommunikation.	Lernreise: Module, Skills, Peer-Feedback, Bewertungen.
	Kein langes Suchen, kein Overload. Klarer Start und Überblick.	Anton fühlt sich willkommen, nicht belehrt.	Zeit- und Frustersparnis. Lernen Just-in-Time.	Lernen direkt im Tool, im Kontext.	Erkennt Sinn & Zusammenhänge – stärkt Motivation.	Objektives Feedback & klare Lernfelder.	Lernen wird persönliche Entwicklung.	Reflexion wird Bestätigung.
Was dann?	Checkliste: Heute erledigen, Bis Ende der Woche, Später vertiefen.	Erfolge je Abschnitt sichtbar im Dashboard.	Kollektion „Mein Arbeitsalltag“. KI ergänzt passende Themen.	Dashboard zeigt Fortschritt: 3 von 5 Tasks gemeistert.	Teilt Tipps, kommentiert Inhalte, sichtbar in der Lernkultur.	Micro-Module passend zu Ergebnissen.	Mini-Lernpfad „Fokus halten im Alltag“. Tipps mit Kolleg:innen teilen.	Einladung als Buddy – Kreislauf schließt sich.

Die Lösung: Onboarding & Crossboarding mit der LXP

Die Learning Experience Plattform dient als zentrale Anlaufstelle für Einarbeitung, Rollenwechsel und Wissensvermittlung.



Single Point of Entry

Alle relevanten Inhalte zentral gebündelt, leicht auffindbar, mit Skills verschlagwortet - und über verknüpfte Systeme intelligent miteinander verbunden.



Lern- und Onboarding-Pfade

Strukturierte Abläufe für Mitarbeitende auf ihre Rollen zugeschnitten.



Social Learning und Community

Direkter Austausch mit Kolleg:innen und Expert:innen zu spezifischen Themen sowie unkomplizierter Zugriff auf Expert:innen.



Skill-Mapping und klare Lernziele

Einarbeitung wird messbar, nachvollziehbar und steuerbar.



Business Impact

- Reduzierung der Time-to-Productivity
- Einheitliche Qualität bei Onboarding und Crossboarding
- Entlastung der Fachbereiche durch skalierbare Wissensvermittlung
- Höhere Bindung und schnellere Wirksamkeit neuer Mitarbeitender
- Sicherung von Unternehmenswissen trotz Generationswechsel

Kontakt

Sie können den Wandel der Welt
nicht langsamer machen. Aber Ihre
Organisation schneller.

Sprechen Sie mit unserem Experten.



Manuel Yasli
Senior Sales Consultant

manuel.yasli@haufe-akademie.de
+49 151 200 04 96



Demotermin vereinbaren



Learning Experience Plattform
Die Wissensplattform für
moderne Organisationen

Über die **Learning Experience Plattform**

Die Learning Experience Plattform (LXP) der Haufe Akademie bündelt Wissen, beschleunigt Lernen und entfaltet das Potenzial Ihrer Mitarbeitenden. Über einen zentralen Zugang – den Single Point of Entry – macht sie interne und externe Inhalte sowie das Know-how von Expertinnen und Experten unternehmensweit verfügbar, stellt diese KI-gestützt zusammen und ermöglicht selbstorganisiertes Lernen.

Funktionen wie Skill-Mapping, persönliche Lernpfade und Social Learning fördern gezieltes Upskilling, stärken die Lernkultur und erhöhen die Anpassungsgeschwindigkeit Ihres Unternehmens. So wird Lernen nicht nur zum Wettbewerbsvorteil, sondern auch zum Schlüssel für Ihre Zukunftsfähigkeit.

Jetzt informieren

+49 151 200 04 96
manuel.yasli@haufe-akademie.de
haufe-akademie.de/lxp

