

Caltrix Campus

Einarbeitung, die zum Entwicklungsweg führt. Lernpfade mit Reihenfolge und Verantwortlichkeit, Veranstaltungen, Mentoring, Kompetenzen, und der Anschluss danach.

Lernpfade**Veranstaltungen****Schulungen****Mentoring**

Mit Preistabelle und Reifecheck am Ende.

4

Bausteine, einzeln zuschaltbar

5

Schritte bis zum Start

4

Dimensionen im Reifecheck

DER ZWECK

Wofür Campus gebaut ist

Für wachsende Betriebe, in denen Einarbeitung heute an Menschen hängt und nicht an einem Ablauf. Der typische Zustand: Es gibt eine Checkliste, sie ist aus dem letzten Jahr, und die eigentliche Einarbeitung macht die Kollegin am Nebentisch, wenn sie Zeit hat.

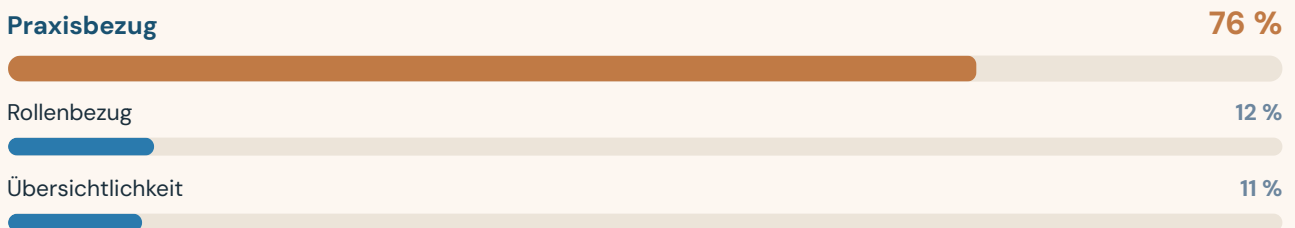
Das funktioniert bis etwa hundert Mitarbeitenden erstaunlich gut. Danach bricht es, und zwar nicht laut, sondern leise: Zwei Neue in derselben Rolle werden verschieden eingearbeitet, niemand merkt es, und ein halbes Jahr später steht der eine da, wo der andere nach acht Wochen war.

Die vier Fragen, die Campus beantwortet

- 1 Was gehört in die ersten neunzig Tage?**
 Ein Pfad je Rolle mit Bausteinen in Reihenfolge, Voraussetzungen und Fristen: nicht eine Liste, sondern ein Ablauf mit einem Anfang und einem Ende.
- 2 Wer ist dafür zuständig?**
 Jeder Baustein trägt eine benannte Person. Ein Plan ohne Namen wird nicht ausgeführt, und das ist die häufigste Ursache dafür, dass eine gute Einarbeitung im Alltag versandet.
- 3 Woran sehe ich, dass es läuft?**
 Fortschritt je Person und je Team, Fristen mit Erinnerung, Eskalation bei überfälligen Pflichtpfaden, dazu eine Sicht für die Führungskraft, die nicht das ganze Unternehmen zeigt.
- 4 Und was kommt danach?**
 Der Anschluss an Kompetenzen, Entwicklungsplan und Karrierepfad. Einarbeitung, die am Tag 90 endet, ist eine verpasste Gelegenheit.

EIGENE LINKEDIN-UMFRAGE · 08/2026

„Was fehlt Lernplattformen oft?“



Eigene LinkedIn-Umfrage, n = 104 · 2 × „etwas anderes“, erhoben 08/2026, nicht repräsentativ.

WAS DAS BEDEUTET

Drei von vier vermissen den Bezug zur eigenen Arbeit, und nicht mehr Kurse. Deshalb steht in Campus der Pfad je Rolle im Mittelpunkt und nicht der Katalog: Ein Baustein hat einen Platz in einer Reihenfolge, eine verantwortliche Person und eine Frist. Ohne diesen Rahmen ist auch guter Stoff nur ein Angebot.

KERN

Lernpfade

Ein Lernpfad ist eine geordnete Folge von Bausteinen für eine Rolle. Er hat einen Zeitanker, meistens den ersten Arbeitstag, und daraus ergeben sich alle Fristen von selbst.

FORTGESCHRITTEN

Modul 3
Datenpannen und Meldepflichten

FORTGESCHRITTEN 30 min **1 Medium** · Inhalt öffnen

Voraussetzung: Personenbezogene Daten erkennen

Lesezeichen Hilfreich? 0 0

Kommentare (0)

Gesperrt

Modul 4
Technische Maßnahmen nach Art. 32

FORTGESCHRITTEN 40 min **1 Medium** · Inhalt öffnen

Voraussetzung: Personenbezogene Daten erkennen

Lesezeichen Hilfreich? 0 0

Kommentare (0)

Gesperrt

ÜBER DIESEN PFAD

Restdauer	2 h 25 min
Pflichtpfad	✓ Ja
Frist	01.09.2026

BEI FRAGEN

TK Tobias Krämer
Ansprechpartner

DISKUSSION & FRAGEN

Austausch und Q&A direkt an diesem Pfad, mit deiner Lerngruppe.

Zur Diskussion

Zwei gesperrte Module, die nennen, woran es liegt; rechts Restdauer, Frist und Ansprechpartner. Demo-Mandant.

Was ein Baustein sein kann

- Ein Inhalt: Video, Dokument, Link, Text oder eingebettete Seite
- Ein Quiz oder eine Prüfung, die das Verstehen prüft statt der Anwesenheit
- Eine Veranstaltung oder Schulung mit Termin und Anwesenheit
- Eine Aufgabe mit Abgabe und Rückmeldung
- Ein Meilenstein, den eine benannte Person bestätigt

Drei Dinge, die den Unterschied machen

Voraussetzungen statt Nummerierung

Bausteine können einander voraussetzen. Wer intern wechselt, überspringt damit automatisch, was er längst kann, ohne dass jemand einen zweiten, kürzeren Pfad pflegen muss.

Der Zeitanker

Fristen hängen am Eintrittsdatum, nicht am Zuweisungstag. Ein Pfad, der drei Wochen vor dem ersten Arbeitstag zugewiesen wird, mahnt nicht drei Wochen lang.

Abwesenheit hält die Frist an

Wer zwei Wochen Urlaub hat, bekommt die Frist um zwei Arbeitswochen verschoben. Eine Mahnung für Tage, an denen jemand gar nicht da war, ist unbrauchbar, und eine Eskalation an die Führungskraft, die den Urlaub selbst genehmigt hat, erst recht.

PRODUKTE

Veranstaltungen und Schulungen

Beides steht auf demselben Terminsockel und unterscheidet sich in dem, was danach passiert: Eine Veranstaltung ist ein Termin mit Anmeldung. Eine Schulung ist ein Termin, der einen Nachweis erzeugt.

Pflicht-Status & Überfälligkeit

Wiederkehrende Pflicht-Schulungen: wer hat einen gültigen Nachweis, wer ist überfällig.

Jährliche Datenschutz-Unterweisung

alle 12 Monate

1 gültig · 0 laufen bald ab · 2 überfällig · 4 ausstehend

PERSON	STATUS	GÜLTIG BIS
Ben Meyer	hat schon	19.04.2027
Clara Wagner	überfällig	13.07.2026
David Becker	überfällig	22.06.2026
Eva Schulz	Nachweis ausstehend	—
Felix Hoffmann	Nachweis ausstehend	—
Greta Koch	Nachweis ausstehend	—
Tobias Krämer	Nachweis ausstehend	—

Woran der Unterschied hängt: Der Nachweis einer Schulung hat ein Ablaufdatum, und daraus ergibt sich je Person von selbst, wer gültig, wer überfällig und wer noch ohne ist. Demo-Mandant, erfundene Namen.

Anmeldung und Warteliste

Kapazität, Warteliste mit Position, sichtbare Stornofrist, Erinnerungen 24 Stunden und eine Stunde vorher.

Räume und Ressourcen

Räume, Geräte und Fahrzeuge werden je Termin reserviert; Doppelbelegungen werden abgewiesen.

Nachweise mit Gültigkeit

Zertifikate mit Ablaufdatum und Wiederholungszyklus, die Grundlage für Pflichtunterweisungen.

Live und auf Abruf

Übertragung als Sendung, als Zweitausspielung aus der Aufnahme oder als Abruf ohne Termin, samt Abstimmungen.

Mentoring

Mentoring ist keine Veranstaltung, sondern eine Beziehung: Tandems mit Zielen, Sitzungen über eine Laufzeit, offene Sprechstunden und ein Abschlussbogen. Der Pool der Mentorinnen und Mentoren wird gepflegt wie ein Trainerpool, und eine Zuordnung kann an Kompetenzen hängen.

Mentorin
Thomas Krueger
Mentee
Hans Müller

Aktiv

Stunden-Tracking: 2.8 / 12 Std.

Ein Tandem läuft auf eine vereinbarte Stundenzahl zu, nicht auf einen Termin. Demo-Mandant.

DER ANSCHLUSS

Kompetenzen und Entwicklung

Hier endet die Einarbeitung und beginnt die Entwicklung. Der Übergang ist keine neue Anwendung, sondern derselbe Pfad mit einem anderen Ziel.

Gap-Analyse

Vergleicht die Ist-Skills je Person gegen die Soll-Skills ihres Stellenprofils und schlägt für jede Lücke den passenden Lernpfad vor.

PERSON	STELLENPROFIL	OFFENE LÜCKEN	AKTIONEN
Thomas Berg	C#-Dev	1 / 2	Details

Lücken von Thomas Berg

[Bilanzgespräch](#)

SKILL	SOLL	IST	STATUS	EMPFEHLUNG
Architektur	Fortgeschritten	Grundlagen	Zu niedrig	➤ SRE Foundations
C#	Fortgeschritten	Versiert	Erfüllt	—

Die Empfehlung wird nicht geraten: Zuerst steht der Lernpfad, der im Katalog an diesen Skill verdrahtet ist (➤). Wer ihn abschließt, bekommt den Skill. Darunter stehen die Module, die diese Skill-Facetten tragen; ein Modul erbt seine Facetten aus seinen Inhalten. Bleibt die Spalte leer, ist der Skill weder an einen Pfad verdrahtet noch an einem Inhalt verschlagwortet.

Soll und Ist nebeneinander, je Kompetenz eine Zeile: Was das Stellenprofil verlangt, was die Person hat, und wo die Lücke ist. Die Empfehlung daneben ist nicht geraten, sondern der Pfad, der im Katalog an diesen Skill verdrahtet ist. Verglichen wird eine Person mit ihrem Profil, nie mit anderen Menschen. Demo-Mandant, erfundene Namen.

- **Stellenprofile** beschreiben, welche Kompetenz eine Rolle in welcher Stufe braucht. Sie sind die Bezugsgröße für alles Weitere, und die Ausschreibung einer offenen Stelle steht später auf demselben Profil.
- **Die Kompetenz-Matrix** stellt Soll und Ist nebeneinander, je Person und je Team, und macht Lücken sichtbar. Sie zeigt auch, welche Kompetenz im Unternehmen nur eine einzige Person trägt.
- **Das Bilanzgespräch** am Ende der Einarbeitung ist ein Bogen, kein Formular: Was geht jetzt, was kommt als Nächstes, was braucht es dafür.
- **Entwicklungsplan und Karrierepfad** übersetzen das Ergebnis in Bausteine, wieder als Pfad, wieder mit Verantwortung und Frist.

Was Campus ausdrücklich nicht tut

Keine Leistungsbewertung von Menschen durch die Software, keine Rangliste, keine automatische Note aus Lernfortschritt. Die Matrix stellt zusammen; die Beurteilung bleibt bei der Führungskraft. Das ist keine Einschränkung, sondern die Bedingung dafür, dass ein Betriebsrat zustimmt.

RAHMEN

Betrieb, Rechte und Anbindung

Betrieb in Deutschland

Eigene Datenbank je Mandant: Die Trennung ist eine Verbindungsgrenze und keine Filterbedingung. Auf Wunsch im eigenen Rechenzentrum.

Rollen und Geltungsbereiche

Eine Rolle gilt organisationsweit, für eine Abteilung samt Unterabteilungen oder für ein Team. Berechtigungen sind im Code definiert, die Zuordnung ist Ihre Sache.

Anmeldung

E-Mail und Passwort, Zwei-Faktor-Authentisierung, auf Wunsch Single Sign-on über OpenID Connect oder SAML gegen Ihr Verzeichnis.

Schnittstellen

Öffentliche API, Nutzerabgleich über SCIM, Anbindung an ein Personalsystem, Kalender-Abo und xAPI an ein LRS.

Einführung in fünf Schritten

1. Ziel und Zuständigkeit klären: wer baut den ersten Pfad, wer pflegt ihn
2. Technik und Zugänge: Mandant, Rollen, Anmeldung
3. Den **ersten** Pfad für **eine** Rolle bauen
4. Mit einer echten Neueinstellung starten
5. Danach ausrollen, Rolle für Rolle statt alle gleichzeitig

Das Base Camp: eingearbeitet wird im eigenen System

Ihre Administration, HR und die Führungskräfte werden mit fertigen Einführungspfaden eingearbeitet, die beim Einrichten mitkommen, also mit genau der Mechanik, die sie danach für ihre Leute nutzen. Nebeneffekt: Das Wissen über die Einrichtung hängt nicht an einer Person.

WAS ES KOSTET

Preise

Ein Preis je Nutzer und Monat, gestaffelt über die Größe. **Die vier Produkte sind frei wählbar und preisneutral:** Beahlt wird der Ausbaustand, nicht die Zahl der Module. Wer weniger Produkte nutzt, zahlt nicht weniger; wer mehr braucht, zahlt keinen Aufpreis.

Abgerechnete Nutzer	Aufbau	Entwicklung	Compliance
100	3,00 €	4,00 €	5,40 €
250	2,60 €	3,45 €	4,70 €
500	2,25 €	3,00 €	4,05 €
1.000	1,90 €	2,50 €	3,40 €

Durchschnittspreis je Nutzer und Monat an den genannten Größen, netto. Gerechnet wird über Grenzsätze, ein Nutzer mehr kostet also nie weniger. Mindestabnahme 100 Nutzer. Größere Unternehmen auf Anfrage.

Was in welchem Ausbaustand steckt

Aufbau	Die vier Produkte, Lernpfade, Assessments, Base Camp, Vorlagen, Pilot-Rollout, soziales Lernen am Pfad, Bilanzgespräch
Entwicklung	zusätzlich Kompetenz-Matrix, Entwicklungspläne, Karrierepfade, Microlearning, Wissenssicherung, Lessons Learned, Analytik, Integrationen
Compliance	zusätzlich Pflichtunterweisungen samt Content-Abo, Qualifikations-Matrix, vier Augen bei der Rollenvergabe, signiertes Audit-Bundle, White-Label

Daneben, als eigene Positionen

- **Support und SLA:** je abgerechnetem Nutzer und Jahr, nie in der Staffel versteckt
- **Einrichtung:** einmalig, nach Ausbaustand; ab 1.000 Nutzern kommt eine Rollout-Komponente dazu
- **Gastzugänge:** Lernen über die Belegschaft hinaus, als Jahres-Kontingent
- **On-Premises:** Betrieb im eigenen Rechenzentrum, als Abo oder als Einmalzahlung

ZUM ANKREUZEN

Wo steht Ihre Einarbeitung?

Zwölf Aussagen in vier Dimensionen. Kreuzen Sie an, was zutrifft. Kein Test, keine Punktwertung, und Sie brauchen uns dafür nicht. Die Auswertung steht auf der nächsten Seite.

Struktur

JA TEILSNEIN

Für jede häufig besetzte Rolle gibt es einen schriftlichen Ablauf der ersten Wochen.

☐ ☐ ☐

Zwei Neue in derselben Rolle bekommen nachweislich dieselbe Einarbeitung.

☐ ☐ ☐

Der Ablauf wurde in den letzten zwölf Monaten aktualisiert.

☐ ☐ ☐

Verantwortlichkeit

JA TEILSNEIN

Für jeden Schritt ist eine namentlich benannte Person zuständig.

☐ ☐ ☐

Die Führungskraft hat feste Termine mit der neuen Person, nicht nur „bei Bedarf“.

☐ ☐ ☐

Fällt die einarbeitende Person aus, läuft die Einarbeitung trotzdem weiter.

☐ ☐ ☐

Sichtbarkeit

JA TEILSNEIN

Sie können heute sagen, wie weit eine bestimmte Person ist, ohne jemanden zu fragen.

☐ ☐ ☐

Überfällige Pflichtinhalte fallen auf, bevor jemand danach sucht.

☐ ☐ ☐

Es gibt einen Nachweis darüber, wer was wann abgeschlossen hat.

☐ ☐ ☐

Anschluss

JA TEILSNEIN

Am Ende der Einarbeitung steht ein Gespräch mit einem festen Bogen.

☐ ☐ ☐

Aus diesem Gespräch entsteht ein nächster Schritt mit Termin.

☐ ☐ ☐

Es ist bekannt, welche Kompetenzen die Rolle braucht und wo die Person steht.

☐ ☐ ☐

WAS DAS HEISST

Die Auswertung

Zählen Sie je Dimension: **ja** zwei Punkte, **teils** einen, **nein** keinen. Sie bekommen vier Zahlen zwischen null und sechs, eine je Dimension. Bilden Sie **keinen** Durchschnitt.

Die Regel: Die Kette bricht am schwächsten Glied

Ihre Stufe ist die **niedrigste** Ihrer vier Dimensionen, nicht der Mittelwert. Ein Unternehmen mit perfekter Struktur, das niemanden benennt, hat kein Struktur-Problem, sondern ein Verantwortlichkeits-Problem, und das hält die anderen drei auf.

Punkte je Dimension	Stufe	Was das bedeutet
0–1	Ad hoc	Es gibt keinen Ablauf, sondern hilfsbereite Menschen. Funktioniert, solange die Menschen bleiben.
2–3	Dokumentiert	Es gibt Unterlagen, aber niemand weiß, ob sie benutzt werden.
4–5	Geführt	Der Ablauf läuft mit Verantwortung und Fristen und ist sichtbar.
6	Verzahnt	Die Einarbeitung mündet in die Entwicklung; beides ist derselbe Weg.

Der eine nächste Schritt, je Engpass

- **Struktur schwach:** Schreiben Sie den Ablauf *einer* Rolle auf. Einer, nicht aller. Zwei Stunden mit der Person, die es zuletzt gemacht hat.
- **Verantwortlichkeit schwach:** Schreiben Sie hinter jeden Schritt einen Namen. Wo keiner hinpasst, haben Sie den Engpass gefunden.
- **Sichtbarkeit schwach:** Legen Sie fest, woran man den Abschluss eines Schritts erkennt. Ohne diese Definition ist Fortschritt eine Meinung.
- **Anschluss schwach:** Setzen Sie ein Gespräch an Tag 90 an, mit vier festen Fragen, und tragen Sie es heute in den Kalender ein.

Denselben Check gibt es ausführlicher als Selbstcheck-Blatt im Report „Onboarding & Entwicklung“ und online unter caltrix.de/onboarding-selbstcheck.

DER NÄCHSTE SCHRITT

Sprechen Sie uns an

Der übliche Weg ist ein Gespräch an Ihrem eigenen Fall: eine Ihrer Rollen, in einer Stunde eingerichtet, während Sie zusehen. Keine Vorführung mit erfundenen Daten.

Kontakt

Web	caltrix.de
Gespräch	caltrix.de/demo
Selbstcheck	caltrix.de/onboarding-selbstcheck
E-Mail	kontakt@caltrix.de
Telefon	+49 1520 6145 297



Selbstcheck und Report als PDF:
caltrix.de/onboarding-selbstcheck

Und wenn die Personalverwaltung dazugehört

Caltrix führt neben Campus eine zweite Linie: **Caltrix Staff** mit Personalakte, Verträgen, Anträgen, Zeiterfassung und Recruiting. Beide Linien lassen sich einzeln kaufen. Wo beide laufen, entfällt der Abgleich zwischen zwei Datenbeständen: Der Eintritt löst den Onboarding-Pfad aus, die Ausschreibung steht auf einem Stellenprofil, und das Arbeitszeugnis kennt die abgeschlossenen Weiterbildungen. Dazu gibt es eine eigene Broschüre.