CALTRIX®

PRODUKTBROSCHÜRE · LERNEN UND ENTWICKLUNG

Caltrix® Campus

Wissen weitergeben statt nur aufschreiben. Lernpfade mit Pate, Führungskraft und Frist, Veranstaltungen, Mentoring, Kompetenzen und die Übergabe, wenn jemand wechselt oder geht.

Lernpfade · Veranstaltungen · Schulungen · Mentoring

Mit Preistabelle und Reifecheck am Ende.

4	5	4
Bausteine, einzeln zuschaltbar	Schritte bis zum Start	Dimensionen im Reifecheck

Herausgegeben von Caltrix Software UG (haftungsbeschränkt) · Betrieb in Deutschland

DER ZWECK

Wofür Campus gebaut ist

Für wachsende Betriebe ohne eigene Lernabteilung, in denen Einarbeitung heute an Menschen hängt und nicht an einem Ablauf. Der typische Zustand: Es gibt eine Checkliste aus dem letzten Jahr, doch 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. Mehr Dokumentation hilft dagegen nicht, denn Wissen geht weiter, wenn klar ist, wer es wem bis wann beibringt.

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.

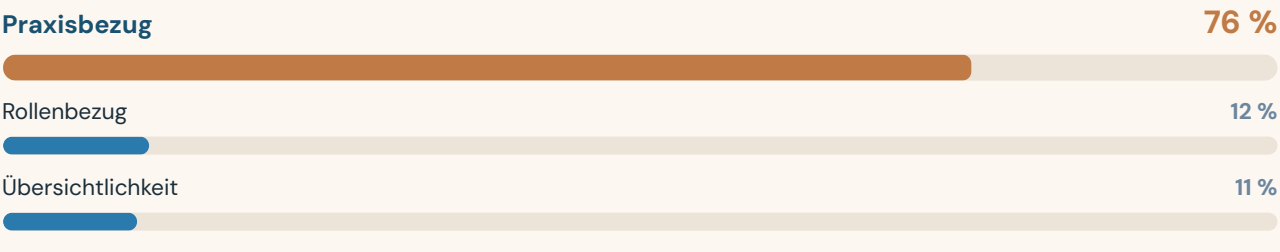
2. **Wer ist dafür zuständig?**
   Jeder Baustein trägt eine benannte Person, dazu Pate und Führungskraft. Ein Plan ohne Namen wird nicht ausgeführt. Das ist die häufigste Ursache dafür, dass eine gute Einarbeitung im Alltag versandet.

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.

Zwei gesperrte Module, die nennen, woran es liegt; rechts die letzte Aktivität, Ansprechpartner und Begleitung. Demo-Mandant.

Was ein Baustein sein kann

- Ein Inhalt: eigene Aufnahme, hochgeladenes Video mit Untertiteln, Dokument, Link, Text, eingebettete Seite, ein eingekauftes SCORM-Paket oder ein selbst gebauter Kurs
- 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.

Fristen, die mit dem Alltag rechnen

Fristen hängen am Eintrittsdatum, und Abwesenheit hält sie an: Zwei Wochen Urlaub verschieben die Frist um zwei Arbeitswochen, statt für Tage zu mahnen, an denen die Person fehlte.

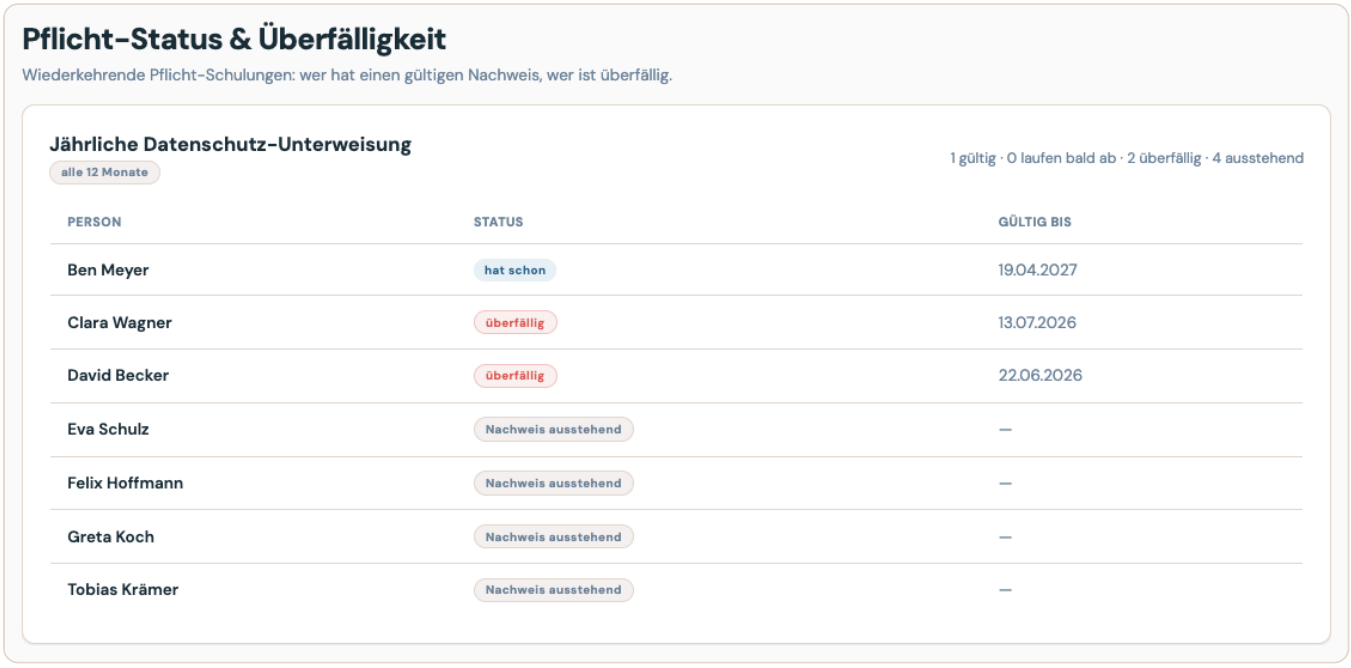
Aufgenommen statt produziert

Wissen wird am Bildschirm oder vor der Kamera aufgenommen und kommt als Entwurf in die Bibliothek. Untertitel, Transkript und Fragen schlägt auf Wunsch die KI vor, ein Mensch gibt sie frei.

BAUSTEINE

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.



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.

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.

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 Feedbackgespräch** 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.
- **Die Übergabe**: Wer die Rolle wechselt oder geht, übergibt mit Thema, Empfänger und Frist. Was übergeben wird, kann als Baustein in die Einarbeitung der Nachfolge wandern.

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 oder, ohne dienstliche Adresse, Personalnummer 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 Personio samt Rückschreiben der Nachweise, Kalender-Abo, xAPI an ein LRS und SCORM herein.

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 Bausteine sind frei wählbar und preisneutral**: Bezahlt wird die Ausbaustufe, nicht die Zahl der Module. Wer weniger Bausteine 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. Die Ausbaustufe gilt für das ganze Unternehmen: Kommt Caltrix Staff dazu, rechnet der Aufschlag von Entwicklung oder Compliance einmal auf die höhere der beiden Zahlen.

Was in welcher Ausbaustufe steckt

Aufbau	Die vier Bausteine, Lernpfade, Assessments, Base Camp, Vorlagen, Pilot-Rollout, soziales Lernen am Pfad, Feedbackgespräch, Wissensübergabe beim Austritt, KI-Entwürfe mit der eigenen KI
Entwicklung	zusätzlich Kompetenz-Matrix, Entwicklungspläne, Karrierepfade, Microlearning, Lessons Learned, Kurs-Baukasten, Analytik, Integrationen
Compliance	zusätzlich Pflichtunterweisungen als Gerüst samt Turnus und Nachweis, Qualifikations-Matrix, vier Augen bei der Rollenvergabe, signiertes Audit-Bundle, White-Label, eigener Server

Daneben, als eigene Positionen

- **Support**: in jeder Ausbaustufe enthalten, per Ticket, ab Entwicklung bevorzugt und mit Hotline, in Compliance mit festen Ansprechpartnern
- **Einrichtung**: in Aufbau und Entwicklung selbst und ohne Gebühr, in Compliance einmalig 1.800 € mit einem Tag Begleitung; Beratungstage lassen sich dazubuchen
- **Eigener Server**: in Compliance immer dabei, ab 200 € im Monat
- **Gastzugänge**: Lernen über die Belegschaft hinaus, als Jahres-Kontingent
- **Speicher**: 10 GB für eigene Videos und Dateien enthalten, mit der Größe mehr, darüber in Paketen
- **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	TEILS	NEIN
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	TEILS	NEIN
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	TEILS	NEIN
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	TEILS	NEIN
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 Leitfaden „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 Leitfaden als PDF:
caltrix.de/onboarding-selbstcheck

Und wenn die Personalverwaltung dazugehört

Caltrix führt neben Campus ein zweites Produkt: **Caltrix Staff** mit Personalakte, Verträgen, Anträgen, Zeiterfassung und Recruiting. Beide lassen sich einzeln kaufen. Wo beide laufen, liefert die Personalakte die Anlässe zur Weitergabe: Der Eintritt startet die Einarbeitung, eine neue Position bietet die Pfade der neuen Rolle an und der Austritt startet die Übergabe. In der Gegenrichtung steht die Ausschreibung auf einem Stellenprofil. Das Arbeitszeugnis kennt die abgeschlossenen Weiterbildungen. Dazu gibt es eine eigene Broschüre.

Caltrix Software UG (haftungsbeschränkt) · Am Steeg 4 · 65239 Hochheim/Main · Amtsgericht Wiesbaden HRB 37080 · USt-IdNr. DE465899967
Alle Preise netto zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. Angaben zum Funktionsumfang beziehen sich auf den Stand zum Jahresende 2026; maßgeblich für einen Vertragsschluss ist das schriftliche Angebot.
Eine Tochtergesellschaft der Eid Hub GmbH. Das Caltrix-Logo ist eine eingetragene Wort-/Bildmarke der Eid Hub GmbH (DPMA 30 2026 245 801).