

ADAPTIONS SCORECARD DER TRAVEL MANAGER BLICK

57 %

**~ Die Nutzung des Tools / einer Plattform bei
Meetingplanern, wenn eine Lösung intern im Unternehmen
eingeführt wurde**

96 %

**~ Planer, die die Lösung und Plattform nutzen, und Vorteile
und Mehrwert für ihre tägliche Arbeit sehen**

WARUM DIE EINFÜHRUNG KLARER PROZESSE ENTSCHEIDEND IST

ZUFRIEDENHEIT

SKALIERBARKEIT

TRANSPARENZ

FEHLERREDUKTION

KOSTENKONTROLLE

EFFIZIENZGEWINNE

COMPLIANCE

STANDARDISIERUNG

PRÜFBARKEIT (AUDITABILITY)

EMPOWERMENT

DIE REALITÄT IM MANAGEMENT VON MEETINGS UND GRUPPEN

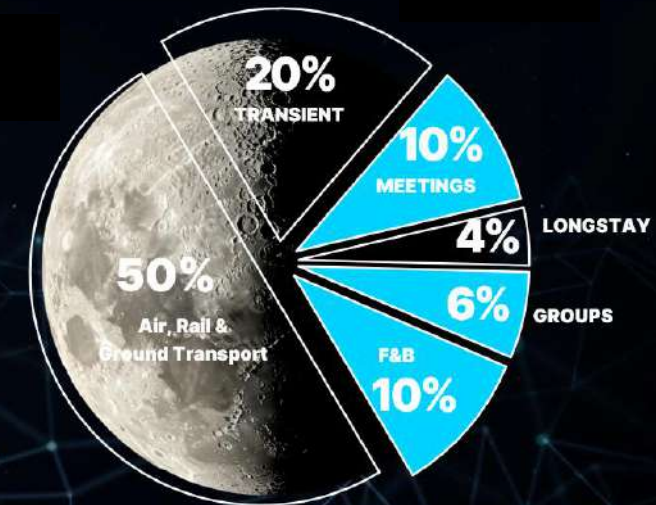
AKZEPTANZ STAGNIERT DORT, WO GEWACHSENE ARBEITSWEISEN AUF FEHLENDE STEUERUNG TREFFEN.

VERHALTENSBEZOGENE HERAUSFORDERUNGEN (AUS DER PERSPEKTIVE DES PLANERS)

- Fehlende Unterstützung durch das Top-Management
- Geringe interne Akzeptanz über verschiedene Geschäftsbereiche hinweg
- Unklare Governance sowie fehlende Zuständigkeiten
- Mangelnde Abstimmung zwischen Travel, Einkauf, Finance und Legal
- Widerstände seitens betroffener Stakeholder
- Unzureichendes Change Management und fehlende Kommunikation
- Begrenzte Kapazitäten für Enablement und Schulungen
- Wahrgenommenes Risiko, bestehende „funktionierende“ Prozesse zu stören

FEHLENDE ZENTRALE STEUERUNG (AUS UNTERNEHMENSPERSPEKTIVE)

- Etablierte Schattenprozesse
- Wahrgenommener zusätzlicher Aufwand
- Hohe reputative und operative Risiken
- Angst vor Verlust von Geschwindigkeit und Flexibilität
- Begrenzte Transparenz über das „Warum“
- Erfolg wird an Umsetzung gemessen, nicht an Compliance



DIGITALE TRANSFORMATION IST KEIN IT-PROJEKT

ERFOLG ENTSTEHT DANN, WENN PLANER EINEN MESSBAREN, PERSÖNLICHEN MEHRWERT ERLEBEN

Ein Planer lässt sich nicht allein von Strategien überzeugen, sondern von persönlichen Vorteilen, die messbar sind in:

- Zeitersparnis
- Reduzierung von Stress
- Weniger Fehler
- Bessere Vergleichbarkeit
- Höhere Transparenz bei Partnern und Konditionen

Ein Planer wird den neuen Prozess mit folgender Erfahrung akzeptieren:

„Endlich habe ich alles auf einen Blick.“

„Das System unterstützt mich dabei, bessere Entscheidungen zu treffen.“

„Mit HRS Connect erledige ich automatisch alles korrekt.“

„Weniger Chaos, weniger E-Mails, weniger Rückfragen.“

Ein Planer ist überzeugt, wenn:

- ✓ Weniger Zeitaufwand erforderlich ist
- ✓ Weniger Stress empfunden wird
- ✓ Bessere Entscheidungen möglich sind.
- ✓ Mehr Transparenz und Kontrolle gewonnen wird.
- ✓ Die eigene Leistung sichtbar wird.

Dies wird dann möglich, indem Planern Daten bereitgestellt werden, die sie als Einzelpersonen stärken — nicht nur die Organisation.

PLATFORM EINFÜHRUNG – ERFOLGS METRIKEN

KPI FÜR DEN GEZIELTEN ÜBERBLICK

Diese Scorecard bietet Ihnen eine klare Grundlage, um Fortschritt und Wirkung anhand relevanter Nutzungs- und Interaktionskennzahlen der Planer zu bewerten

- ✓ Transparent wie die Plattform von Ihren Planern genutzt wird
- ✓ Frühzeitige Signale was gut funktioniert
- ✓ Einblicke wo zusätzliche Unterstützung oder Guidance erforderlich ist

Der Fokus liegt auf Nutzungs- und Verhaltensmustern, nicht auf individueller Leistung

MESSUNG DER WICHTIGSTEN ERFOLGSFAKTOREN

	ZIEL	ERREICHT
NUTZER ERFAHRUNG		
→ Umfrage an die Planer zur Nutzbarkeit der Plattform und zur Zufriedenheit mit dem Support Team	7 of 10	
→ Support Team Antwortzeit (SLA 48h)	+95 %	
ZUSAMMENARBEIT PARTNER		
→ RFP Response Time (Zeit bis zur ersten Rückmeldung)	48h	
→ RFP Response Ratio (% Anzahl der Hotels mit Rückmeldung)	+70%	
→ RFP Offer Ratio (% Anzahl der Hotels mit Angebot)	+40%	
NUTZUNG		
→ Anfragen (Anzahl pro Nutzer / pro 2 Monate)	+5	
→ Aktive User (+1 Anfrage) gemessen an Anzahl trainierter Nutzer	+70%	
→ Conversion (Anfrage zu Buchung)	+48%	
→ Technology Uptime	+99%	

WIE PLANER GEMEINSAM MIT IHNEN ERFOLG VORANTREIBEN

1 Zweck & Story (Das Warum) – Orientierung schaffen

Veränderung wird nur dann angenommen, wenn Klarheit besteht über:

- den Zweck der Veränderung
- das angestrebte Zielbild
- das konkrete Problem, das gelöst wird
- den direkten Mehrwert im Arbeitsalltag

Ohne eine klare, emotional verankerte Story gibt es keine Akzeptanz.

2 Partizipation & Empowerment – Mitarbeitende zu Mitgestaltern machen

Nachhaltiger Wandel entsteht nicht durch Vorgaben, sondern durch aktive Einbindung.

- Pilotgruppen und frühzeitige Einbindung
- Schulungen, strukturiertes Onboarding und klare Leitplanken
- „Connect Champions“ als interne Multiplikatoren

Mitarbeitende tragen das mit, was sie mitgestalten – und setzen das um, was sie wirklich verstanden haben.

3 Sichtbarer Erfolg – Wirkung messbar machen

Veränderung wird real, wenn Fortschritte sichtbar sind.

- Quick Wins
- Dashboards & KPIs
- Vorher-/Nachher-Vergleiche
- Erfolgsgeschichten & positives Feedback

Erfolg motiviert – und Daten beweisen, dass sich die Transformation lohnt.