



Ibotta + Degreed =
体験型学習とキャリア成長

クライアント



本社

アメリカ、コロラド州デンバー

産業分野

テクノロジー

従業員数

750人以上

使用機能

体験学習、プラン、パスウェイ

利用シーン

キャリアオポチュニティ、メンターシップ、
従業員リテンション、アップスキリング、
リスキリング

チャレンジ

Ibotta社は、毎日、どこでも、自分のペースで学習できる方法を提供することで、やる気のある従業員を維持し、生産性を向上させることを目的としています。

解決方法

Ibotta社は、Degreed LXPおよびアップスキリングプラットフォームを選択しました。同社は、経験学習機能を使用して、プロジェクト、ストレッチアサインメント、新しい役割、メンターなど、関連するキャリアアップの機会に従業員とそのスキルを結び付けています。

結果

Ibotta社の従業員は、各自のアップスキリングと能力開発のニーズに合わせてコンテンツを選択し、各自のラーニングパスを切り開いています。L&Dは、従業員のスキルセットと、組織全体のスキルの需要と供給に関する洞察を得ることができます。さらに、従業員は成長のために必要なスキルを確認することができます。同様に、マネージャーは新しいリーダーをより簡単に特定し、チームの強みを理解することができます。

概要

Ibottaは、キャッシュバック方式のショッピングアプリで、ユーザー（愛称「Saver」）が実店舗やオンラインストアで食料品やその他の日常的な買い物をするとお金が戻ってきます。Ibotta社は2,700以上の大手ブランドや小売業者と提携しており、これまでに10億ドル以上の謝礼を支払っています。

2012年に設立されたIbotta社は、意欲的で比較的若い従業員に新しい学習とキャリアの機会を提供し、従業員の意欲を維持し、会社とともに成長できるような方法を必要としていました。

Ibotta社はDegreedを使用して、従業員に幅広い学習コンテンツを提供し、OJTによる経験的学習を通じてスキルを身につけさせるとともに、従業員の成功をますます測定するようになりました。そして、同社はL&Dの最高目標である新しい学習文化の創造を達成したのです。



チャレンジ

新しい学びとキャリア開発

成長中のテクノロジー企業には、若くて経験豊富でやる気のある人材がいるものです。Ibotta社で働く社員の平均年齢は30歳。多くの人にとって、大学やコーディングスクールを卒業した後の最初の仕事です。

Ibottaの従業員は、メンターや新しいキャリアの機会を通じてスキルを身につけることに飢えています。Ibotta社のリーダーシップは、長期的に従業員をサポートしたいと考えており、その目標を達成するために開発が重要であることを理解しています。また、Ibotta社の従業員の多くはリモートワークしているため、リーダーたちは従業員が簡単にテクノロジー業界で同様の機会を得るために退職することができることを理解しています。ここ数年、「面白い仕事に携われる」「自分の希望を聞いてくれる」など、金銭的な報酬以外の理由を増幅させる最高クラスの従業員体験を作り出すことが企業に求められています。

当然ながら、過去10年間のIbotta社での学習はバラバラな体験でした。その間、スタートアップにありがちなL&D機能は存在していませんでした。時折、ランチ&学習やトレーニング・セッションがあり、従業員は恩恵を受けていました。しかし、そのようなセッションを見つけるのは難しく、頻繁に開催されるわけでもなく、セッションをリードできる人が物理的に存在するかどうかにかかっていることがよくあります。外部のコースやカンファレンスに参加するには、事務的な手続きが必要で、そのことを知らない人もいました。また、効果的な非同期学習はあまり期待できなかったのです。

『私たちは、従業員が現在の職務や目指す職務に関連したスキルを学べるような体験を作りたいかったです。私たちのガイドのもと、また、従業員が自ら進んで学べるようなツールを提供することで、従業員をメンタリングなどの新しい機会にリアルタイムでつなげていく必要がありました。』

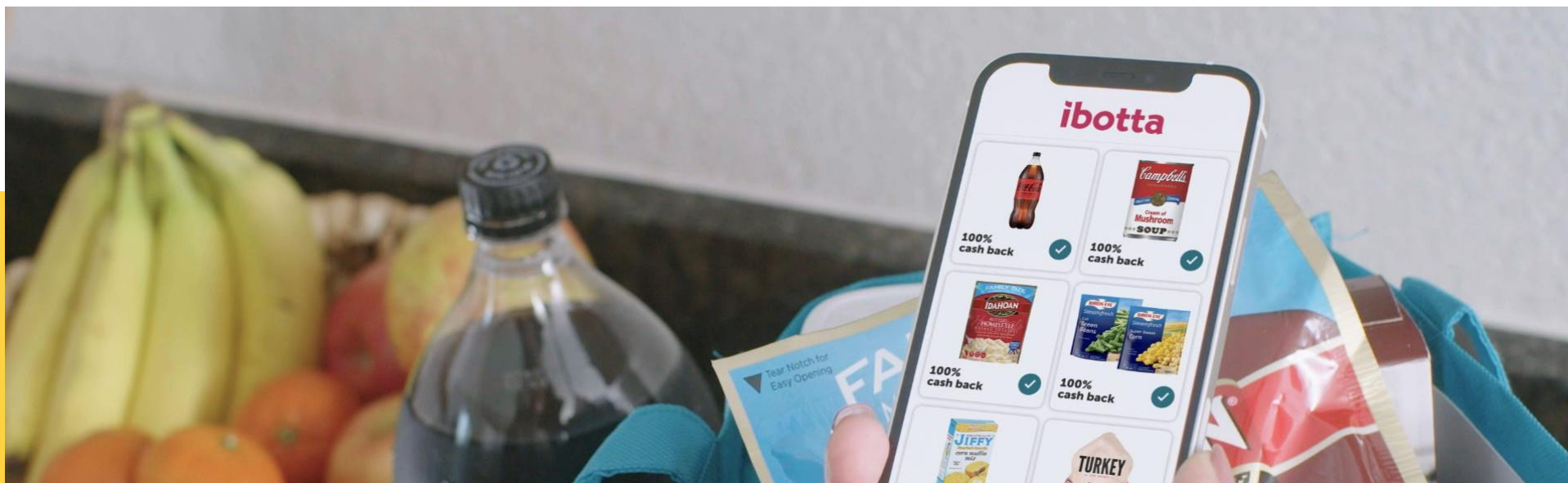
- Ryan Arpin

Learning and Development & Events
ディレクター Ibotta社

『私たちは急成長しています。従業員が共に成長できるよう、適切なツールを導入する必要がありました』と、Learning and Development & EventsディレクターのRyan Arpin氏は述べています。『私たちは、これまでよりもずっと良いことができると思いました。私たちは、従業員が現在の職務や目指す職務に関連したスキルを学べるような体験を作りたいと思いました。そのためには、私たちのガイドのもと、社員が自ら学ぶためのツールを提供し、メンタリングなどの新しい機会にリアルタイムでつなげる必要がありました。』

『学習コンテンツをスプレッドシートで記録し、Google Driveで限定的に配布するだけでは、ここまでのことしかできません』とArpin氏は言います。『つい最近まで、それが私たちのやり方でした。確かに、コンテンツを配信することはできますが、ユーザーがそれを見たかどうかを確実に把握する方法はありませんでした。』

Ibotta社は、積極的に学習の機会を創造し、フォローアップ活動を必要としていました。そして、毎日、どこでも学習できる場が必要だったのです。リーダーシップは、従業員に自分のペースで学習させるだけでなく、パーソナライズされた方法で、ガイドを受けながら学習することを望んでいました。また、従業員が自分のキャリアに投資する力を感じ、それが社内の新しい機会を意味することも知っておく必要がありました。



解決方法

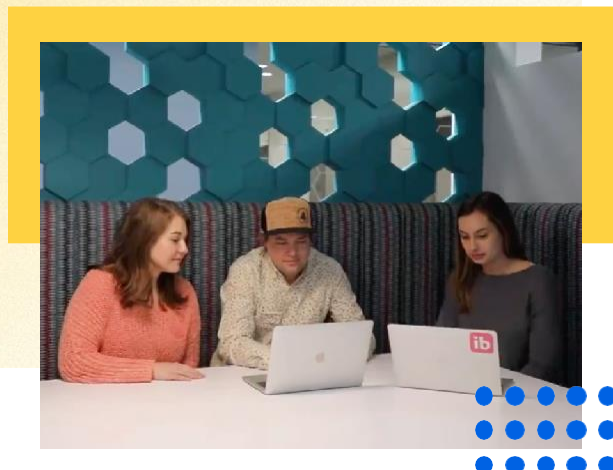
Degreed

Ibotta社の新しい学習文化に向けた旅は、学習管理システム（LMS）を探ることから本格的に始まりました。同社はLearnUponを見つけ、その後すぐにDegreed Learning eXperience Platform (LXP)およびアップスキリングソリューションとのパートナーシップを知りました。

『我々はすぐにDegreedとLearnUponを立ち上げ、学習コンテンツを従業員に配信しています。』とArpin氏は述べています。『従業員は、私と一緒にインストラクター主導のトレーニングに参加することができます。また、オンデマンドのコースも見ることができます。また、Degreedでオフィスアワーを開催しています。私たちは、Degreedでトレーニングセッションを開催し、チームがこのツールに慣れ、快適に過ごせるようにしています。』

Ibotta社は、Degreedプラットフォームの体験学習機能を利用して、プロジェクト、ストレッチアサインメント、新しい役割、メンターなどの関連するキャリア成長の機会に人とそのスキルを結び付けています。

『私たちは、より多くのポジションを採用して満たし、これまでにない役割を構築しています。そしてこれは、社内の従業員の専門的な成長と発展のために、多くのキャリアの機会を提供することになります。』とArpin氏は述べています。『より多くの従業員、部門、イニシアチブを持つことは、誰もがIbotta社で成長し、開発し、自分自身を伸ばすことができるようになることを意味します。』





『私たちは、より多くのポジションを採用して満たし、これまでにない役割を構築しています。そしてこれは、社内の従業員の専門的な成長と発展のために、多くのキャリアの機会を提供することになります。より多くの従業員、部門、イニシアチブを持つことは、誰もがIbotta社で成長し、開発し、自分自身を伸ばすことができるようになることを意味します。』

- **Ryan Arpin**

Learning and Development & Eventsディレクター



結果

誰でも学べるOJT

Ibotta社では、Degreedを使用することで、各自がラーニングパスを切り開き、個人のリスキリングと能力開発のニーズに沿ったコンテンツを選択することができるようになりました。さらに、L&Dは、社員のスキルセットと、組織全体のスキルの需要と供給に関する洞察を得ることができます。このスキルデータをもとに、L&Dは関連性の高い、価値の高い社内またはサードパーティーのコンテンツを推奨できるようになりました。L&Dやマネージャーは、ボタンをクリックするだけで、数十のコンテンツプロバイダーが提供するコース、ビデオ、記事、書籍などをメンバーに共有することができます。

『従業員は、Ibotta社での成長のために必要なスキルを確認し、その候補に立候補するか、より高い資格を得るために必要なスキルを理解することができます。同様に、マネージャーも新しいリーダー候補を見つけやすく、自分のチームのどこが強いかを理解することができます。』とArpin氏は述べています。

『私たちは、キャリア開発は従業員が自分で采配するべきものだと強く感じています。』とArpin氏は述べています。『そして、Degreedを活用することで、従業員にとって最適な時にトレーニングの機会を与えることができるようになりました。従業員は、講師による集合研修の複数のコースを選択することができます。彼らは自分でトレーニングを見つけて、勤務時間外や早朝、日中など、自分のスケジュールに最適な時間に受講することができます。』

さらに、Ibotta社は次のような方法で従業員を支援しています。

新入社員には、リモートワークの課題に対応したオンボーディングパスウェイを提供します。を6ヶ月から4ヶ月に短縮しました。

従業員の日常生活に寄り添い、必要な時に必要なコンテンツをオンデマンドで提供します。

すべての役割について4~6つのコンピテンシーを特定することで、新しい役割への準備をより迅速に行えるようにします。また、マネージャーが成功を定義できるようにします。

L&Dチームは、LearnUponを使用して、スキルアップ、集合研修（ILT）、コンプライアンスなどのための必須の社内トレーニングコースを作成する力を備えています。

未来への展望：成功の測定

生産性を高めるために、Ibotta社のL&Dは新入社員のパフォーマンス発現までの時間を測定し、6ヶ月かかっていた立ち上げを4ヶ月にすることを計画しているとArpin氏は述べ、従業員の定着率を高めるために、『定着率確認のために、社内で作ったすべてのクラスについて調査しています』と付け加えました。

Ibotta社は、特に体験学習機能の効果をさらに測定するために、メンターとメンティーを調査し、チェックインとフォーカスグループでの対話を実施する計画で、主要な成功指標として生産性までの時間、定着率、社内昇進に特に注意を払っているとArpin氏は述べています。『そして、参加した人の昇進率も評価するつもりです。今後数年間で、部門横断のサポートがますます充実し、社内昇進の割合が2倍になることを期待し、できると思います。』

L&Dは、Degreedがチームレベルでも良い影響を与えることを期待しています。『私の目標は、チームがDegreedを使用してスキルセットを相互参照し、機能横断的なプロジェクトでお互いに助けを求めたり、特別な取り組みのために機能横断的なコミッティを設立したりできるようにすることです。』とArpin氏は述べています。

『さらに、測定は困難ではありますが、同様に重要なもの、つまりお客様の信頼にプラスの影響を与えることを期待しています。また、DIB（Diversity, Inclusion and Belonging）プログラム「Webotta」に参加している人たちを含め、女性の活躍を後押ししたいですね。』





新しいことにチャレンジできる
スキルをお持ちですか？