



**Ibotta + Degreed =  
erfahrungsorientiertes Lernen und  
Karriereförderung auf die smarte Art**

## Kunde

**ibotta**<sup>®</sup>

## Hauptsitz

Denver, Colorado

## Branche

Technologie

## Mitarbeitende

Über 750

## Eingesetzte Funktionen

Erfahrungsorientiertes Lernen,  
Lernpläne, Lernpfade

## Anwendungsfälle

Karriereförderung, Mentorings, Bindung von  
Mitarbeitenden, Up- und Reskilling

## Herausforderung

Ibotta wollte Mitarbeitende besser binden und ihre Motivation durch Weiterbildungsmöglichkeiten fördern. Weiterbildungsmöglichkeiten sollten jederzeit und überall anwendbar und außerdem im Tempo der Lernenden selbst umsetzbar sein. Hierzu brauchte es personalisierte Lerninhalte sowie Konzepte für Skillaufbau und Karriereentwicklung in Form von On-the-Job-Learning.

Erfolgsgeschichte: Ibotta

## Lösung

Die Lösung fand sich in der Learning Experience Platform von Degreed: Dank ihr gelang es dem Unternehmen, erfahrungsorientiertes Lernen zu ermöglichen, indem es Mitarbeitende und deren Skills nahtlos mit zu ihnen passenden Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten zusammenbrachte. Von attraktiven Projekten und anspruchsvollen Aufgaben bis hin zu neuen Rollen und Mentorings hat es auf der Upskilling-Plattform alle entscheidenden Aspekte komplett zentral vereint.

## Ergebnisse

Mitarbeitende stellen sich ihre eigenen Lernpfade mit Inhalten zusammen, die ganz auf ihre Upskilling-Anforderungen und Karriereentwicklung zugeschnitten sind. L&D-Verantwortliche wiederum erhalten datengestützte Einblicke zu in der Belegschaft vorhandenen Skill-Sets und so auch darüber, wo im Unternehmen Lücken bestehen. Zugleich gibt dies Mitarbeitenden Orientierung rund um die Skills, die sie zum Aufstieg in ihrer Karriere benötigen. Im gleichen Zuge werden für Manager:innen potenzielle Führungspersönlichkeiten sowie auch die Stärken ihrer Teams leichter erkennbar.

## Zusammenfassung

Ibotta ist Anbieter von Cashback-Services und bezeichnet Nutzer:innen seiner App liebevoll ironisch als „Spende“. Über die App werden Gutschriften, Gutscheine und Prämien für Einkäufe des alltäglichen Lebens in Aussicht gestellt, die Nutzer:innen sowohl in Geschäften als auch im Online-Handel tätigen. Dazu unterhält Ibotta Partnerschaften mit mehr als 2.700 führenden Herstellern und Einzelhändlern. Die an Spendende ausgezahlten Gutschriften belaufen sich insgesamt auf über eine Milliarde US-Dollar.

Bei dem 2012 gegründeten Unternehmen haperte es jedoch an den Möglichkeiten zur Skill- und Karriereentwicklung, die es seiner noch vergleichsweise jungen Belegschaft bot. Um Mitarbeitende in ihrer Motivation fördern und sie langfristig binden zu können, brauchte es adäquate Lern- und Weiterbildungsangebote.

Mit Degreed gelang es Ibotta nicht nur, ein enorm breites Spektrum an Lerninhalten für seine Mitarbeitenden verfügbar zu machen, sondern auch Wege zum erfahrungsorientierten Lernen „on the job“ zu eröffnen und dabei zudem Erfolge und Fortschritte klarer zu messen. So ließ sich schließlich auch das oberste Ziel seiner L&D-Strategie umsetzen: der Aufbau einer modernen Lernkultur.



# Herausforderung

## Neue Konzepte für Weiterbildung und Karriereentwicklung

Aufstrebende Tech-Unternehmen wie Ibotta speisen ihren Erfolg in aller Regel aus dem Talent hoch motivierter junger Menschen mit großen Ideen. So liegt das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden von Ibotta bei 30 Jahren. Nicht selten haben diese bei dem Unternehmen ihren ersten Job nach dem Studium oder einer Fachschule für Softwareprogrammierung.

Die Unternehmensführung möchte ihre Belegschaft dabei langfristig für sich gewinnen und ist sich gleichzeitig darüber bewusst, wie wichtig dafür adäquate Entwicklungsmöglichkeiten sind. Außerdem gibt es angesichts des stark auf Remote-Arbeit ausgelegten Geschäftsmodells, das sein Unternehmen und die Tech-Branche insgesamt prägt, eine breite Auswahl an Alternativen für seine Mitarbeitenden. Noch stärker machte sich dies in den vergangenen Jahren bemerkbar: Motivationsgründe dafür, bei einem Arbeitgeber zu bleiben, wie ein herausragendes Mitarbeitererlebnis, treten immer mehr in den Vordergrund. Sie liegen noch vor dem finanziellen Aspekt. So hatten interessante Aufgaben und ein Verständnis ihrer Sorgen und Wünsche auch für die Belegschaft von Ibotta zunehmend an Bedeutung gewonnen.

Bei einem Unternehmen wie Ibotta war Weiterbildung in den vergangenen 10 Jahren verständlicherweise noch eher unstrukturiert vonstattengegangen: Wie bei den meisten Start-ups hatte es lange Zeit etwa keinen eigenen Funktionsbereich für L&D gegeben. Vereinzelt hatte es zwar durchaus Lunch-and-Learn-Angebote oder auch Schulungen gegeben. Doch waren diese nur schwer aufzufinden, fanden nur unregelmäßig statt und setzten zudem voraus, dass eine Person diese vor Ort abhielt. Externe Kurse oder Konferenzen wiederum waren mit Anmeldeverfahren verbunden, die nicht allen in der Belegschaft bekannt gewesen waren. Und an effektiven Konzepten für asynchrone Weiterbildung hatte es quasi gänzlich gefehlt.

„Wir wollten es Beschäftigten ermöglichen, gezielt sowohl die Skills aufzubauen, die für ihre aktuelle Tätigkeit relevant sind, als auch solche, die sie für die von ihnen angestrebten Rollen benötigen. Über Weiterbildungsmöglichkeiten wie Mentorings sollten sie in Echtzeit informiert werden – dies mit der nötigen Orientierung durch uns und durch Tools, über die sie selbstgesteuert lernen können.“

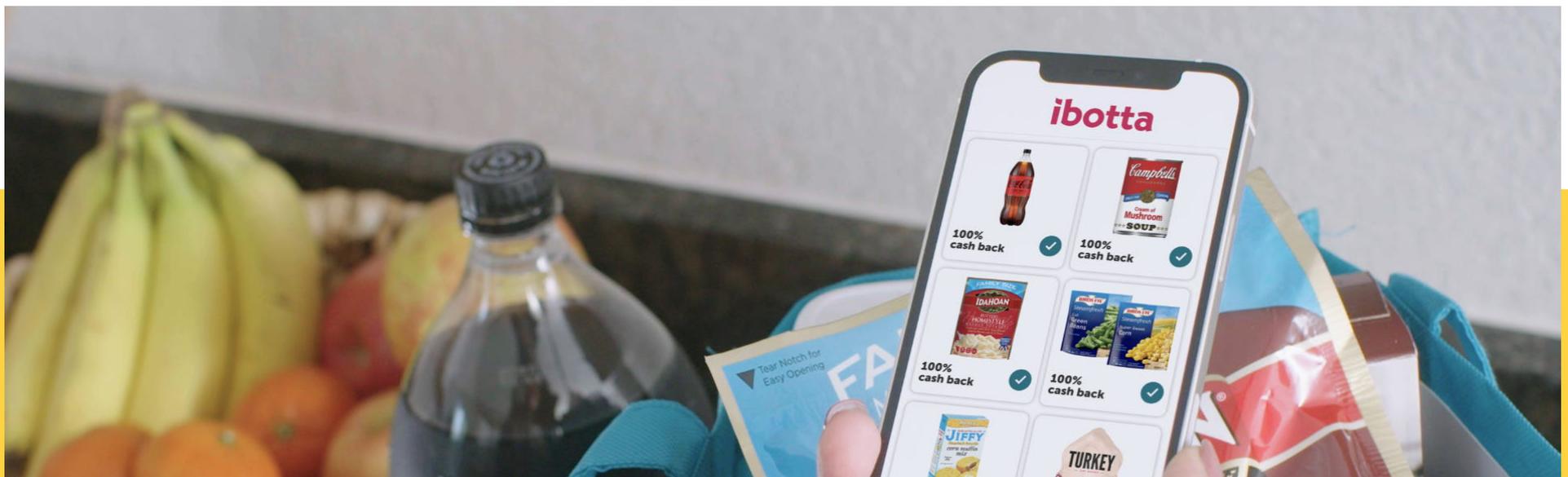
– **Ryan Arpin**

Director, Learning and Development & Events bei Ibotta

„Unser Unternehmen wächst rasant. Daher galt es, unseren Mitarbeitenden Konzepte an die Hand zu geben, mit denen sie mit uns mitwachsen können“, kommentiert Ryan Arpin, Director Learning and Development & Events bei Degreed. „Was wir ihnen bis dato geboten hatten, war mehr als ausbaufähig gewesen. Das erkannten wir selbst auch. Deshalb wollten wir es den Beschäftigten nun ermöglichen, gezielt sowohl die Skills aufzubauen, die für ihre aktuelle Tätigkeit relevant sind, als auch solche, die sie für die von ihnen angestrebten Rollen benötigten. Über Weiterbildungsmöglichkeiten wie Mentorings sollten sie in Echtzeit informiert werden – dies mit der nötigen Orientierung durch uns und durch Tools, über die sie selbstgesteuert lernen können.“

„Konzepte, Lerninhalte in irgendwelchen Tabellen zu erfassen und via Google Drive zu verteilen, kommen ziemlich schnell an ihre Grenzen“, gibt Arpin zu bedenken. „Bis vor Kurzem lief das bei uns so. Auf diese Weise bekommt man die Lerninhalte zwar womöglich dorthin, wo sie hin sollen. Doch ob sie dann auch durchgearbeitet werden, lässt sich dabei nicht zuverlässig nachweisen.“

Ibotta brauchte eine Möglichkeit, proaktiv Lerninhalte zuzuweisen und Folgeaktivitäten zu erstellen. Und es brauchte einen Ort, an dem Mitarbeitende jederzeit und überall lernen konnten. Zudem sollten sie in ihrem eigenen Tempo und auf ihre individuelle Art lernen können, dabei aber auch die nötige Anleitung erhalten. Denn es sollte ihnen das Gefühl vermittelt werden, dass sie ihre Karriere selbst in die Hand nehmen können. Hierfür war klar, dass es neue interne Angebote brauchen würde.



# Lösung

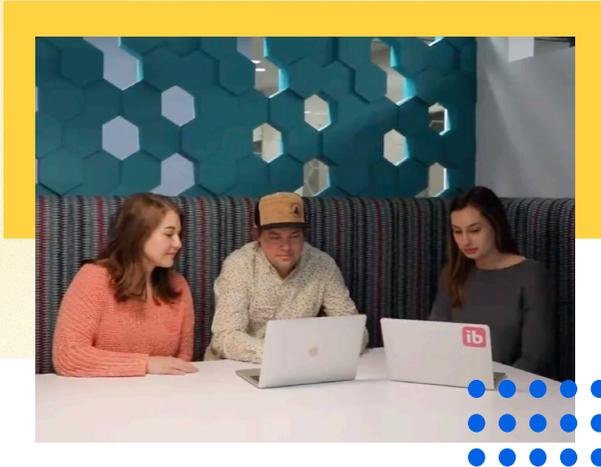
## Degreed

Der Weg zu einer modernen Lernkultur fand seinen Beginn bei Ibotta, als das Unternehmen nach einem für seine Anforderungen geeigneten Learning Management System (LMS) suchte. So kam Ibotta auf LearnUpon und bald darauf schließlich auch auf die Learning Experience Platform (LXP) und Upskilling-Lösung von Degreed, da die beiden Technologieanbieter eine Partnerschaft unterhalten.

„Degreed und LearnUpon ließen sich binnen kürzester Zeit bei uns einrichten. Seither bilden sie für unsere Teams die zentrale Anlaufstelle für Lerninhalte“, so Arpin. „Präsenzs Schulungen können wir dort für sie ebenso mühelos zur Verfügung stellen, wie sie Aufzeichnungen von Kursen on demand absolvieren können. Termine zu Schulungen, Schulungen zu Degreed selbst, all dies haben wir auf der Plattform zentralisiert, damit unsere Teams sich damit vertraut machen können.“

Mit der Degreed-Plattform setzt das Unternehmen erfahrungsorientiertes Lernen um, indem es seine Mitarbeitenden und deren Skills nahtlos mit zu ihnen passenden Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten zusammenbringt. So etwa mit attraktiven Projekten und anspruchsvollen Aufgaben sowie auch mit neuen Rollen und Mentorings.

„Wir haben zahlreiche völlig neue Rollen geschaffen, haben zudem diverse Neuzugänge. Daraus wiederum entstanden unzählige neue Möglichkeiten für unsere bestehenden Mitarbeitenden, bei uns beruflich zu wachsen und ihre Karriere voranzubringen“, beschreibt Arpin die Effekte. „Mehr Rollen, Abteilungen und Initiativen eröffnen für alle bei Ibotta mehr Perspektiven zur persönlichen Weiterentwicklung.“

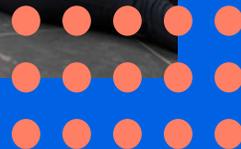




„Wir haben zahlreiche völlig neue Rollen geschaffen, haben zudem diverse Neuzugänge. Daraus wiederum entstanden unzählige neue Möglichkeiten für unsere bestehenden Mitarbeitenden, bei uns beruflich zu wachsen und ihre Karriere voranzubringen.“

– **Ryan Arpin**

Director, Learning and Development & Events





# Ergebnisse

## Mehr Erfolg mit On-the-Job-Learning für alle

Degreed ermöglicht es Mitarbeitenden, ihre eigenen Lernpfade zusammenzustellen – zudem mit komplett auf ihre Upskilling-Anforderungen und Karriereentwicklung zugeschnittenen Inhalten. L&D-Verantwortliche wiederum erhalten datengestützte Einblicke über in der Belegschaft vorhandene Skill-Sets. So können sie auch präzise feststellen, wo diesbezüglich Lücken im Unternehmen bestehen. Auf Grundlage dieser Daten gibt das L&D-Team Empfehlungen für relevante Lerninhalte, sowohl aus dem eigenen Fundus als auch aus hochwertigen Quellen von Drittanbietern. So kann das Team oder alternativ auch eine Führungskraft individuell für sämtliche Mitarbeitenden passende Kurse, Videos, Artikel, Buchinhalte und andere Materialien von dutzenden Anbietern einfach per Mausklick vorschlagen.

Entsprechend einfach gelöst sind damit auch die von den Mitarbeitenden erwarteten Aufstiegsmöglichkeiten: „Die Skills, die sie hierfür benötigen, können sie direkt einsehen, zugleich ihr Interesse für Karrierechancen bekunden und Klarheit über die zugehörigen Anforderungen erhalten“, erklärt Arpin hierzu. „Für Manager:innen wiederum werden potenzielle Führungspersönlichkeiten sowie auch die Stärken ihrer Teams leichter erkennbar.“

„Wir sind überzeugt, dass Mitarbeitende die Entwicklung ihrer Karriere selbst am besten steuern können“, so Arpin. „Und mit Degreed können wir sie dabei optimal durch genau die Weiterbildungsangebote unterstützen, die ihnen jeweils am besten zusagen. Präsenzs Schulungen etwa stehen nun in großer Zahl zur Auswahl. Zudem können sie sich die für sie passenden Kurse selbst herausuchen und diese flexibel etwa nach Feierabend absolvieren, genauso gut aber auch morgens oder wann immer es ihr Arbeitspensum zulässt.“



Darüber hinaus unterstützt Ibotta seine Teams wie folgt:

- Lernpfade für Neuzugänge**, durch die Herausforderungen rund um Remote- und Vor-Ort-Arbeitsplätze effektiv bewältigt werden und so die Zeitspanne der Einarbeitung von sechs auf vier Monate verkürzt wird
- Jederzeit mögliche Weiterbildung für Mitarbeitende** durch On-Demand-Zugang zu relevanten Lerninhalten genau dann, wenn sie benötigt werden
- Identifikation von vier bis sechs Kernkompetenzen für jede einzelne Rolle**, die Beschäftigten dabei helfen, schnell auf neue Ziele hinzuarbeiten, und Führungskräften zugleich die Bestimmung zugehöriger Erfolgskriterien erleichtern

Die genannten Angebote rund um Upskilling, interne Präsenzs Schulungen, Compliance-Kurse und mehr erstellt das L&D-Team dabei über LearnUpon.

### **Ausblick: Klarheit durch präzise Erfolgsmessung**

Künftig will das L&D-Team die Zeitspanne verkürzen, die Neuzugänge zur Einarbeitung benötigen. „Durch gezielte Messung begleitet von Maßnahmen zur Steigerung der Produktivität zielen wir auf eine Verkürzung von sechs auf vier Monate ab“, erklärt Arpin und ergänzt: „Um zudem klarer feststellen zu können, wie wir unsere Mitarbeitenden am besten halten können, wollen wir für sie ein entsprechendes Bewertungssystem sowie Umfragen zu den von uns intern ausgearbeiteten Schulungen einrichten.“

Um die Effektivität insbesondere der Angebote rund um erfahrungsorientiertes Lernen noch genauer einzuschätzen, plant Ibotta darüber hinaus die Durchführung von Umfragen für Mentor:innen und Mentees sowie von Check-ins und Fokusgruppengesprächen. Als zentrale Erfolgskennzahlen sollen hier die Zeitspanne bis zur Produktivität, die Bindung an das Unternehmen und interne Beförderungen fungieren. „Die Beförderungsquote der Personen, die die Angebote nutzen, ist mir dabei besonders wichtig: Ideal wäre es, die lateralen Bewegungen weiter zu fördern, dabei zudem die Zahl der internen Beförderungen zu verdoppeln. Ich bin jedoch äußerst zuversichtlich, dass uns dies gelingen wird.“

„Hier stellen wir uns vor, dass sich Teams entsprechend ihren Skill-Sets gegenseitig Projekte empfehlen, funktionsübergreifende Initiativen ausgestalten und womöglich auch spezifische Fachgruppen für diese bilden“, so Arpin.

„Außerdem – was sich allerdings nur schwer quantifizieren lässt – würde ich mir von all dem einen positiven Effekt auf das Selbstvertrauen unserer Mitarbeitenden wünschen. Oder konkreter: eine – insbesondere bei den Frauen in unserer Belegschaft – zunehmende Teilnahme an Webotta, einem Programm, das wir zur Förderung von Vielfalt, Inklusion und Zugehörigkeitsgefühl bei Ibotta ins Leben gerufen haben.“ 



# Haben Sie die Skills, um sich neuen Herausforderungen zu stellen?

**Besuchen Sie**

[degreed.com](https://degreed.com)

**Senden Sie ein E-Mail an**

[info@degreed.com](mailto:info@degreed.com)

**Folgen Sie**

[Degreed](#)