



**Ibotta + Degreed = Aprendizagem
por vivência e crescimento profissional**

Cliente

ibotta®

Sede

Denver, Colorado, EUA

Setor

Tecnologia

Colaboradores

Mais de 750

Recursos utilizados

Aprendizagem por vivência, planos e trilhas

Aplicações

Oportunidades profissionais, mentorias, retenção de colaboradores, upskilling, reskilling

Desafio

A Ibotta queria reter colaboradores motivados e aumentar a produtividade oferecendo a eles formas de aprender no dia a dia, em qualquer lugar e no ritmo de cada um, usando uma gama de conteúdos personalizados, habilidades práticas e oportunidades de desenvolvimento profissional.

História de sucesso: Ibotta

Solução

A Ibotta escolheu a LXP e a plataforma de upskilling da Degreed. Com o recurso de aprendizagem por vivência, a empresa conecta pessoas e suas habilidades a oportunidades relevantes de crescimento profissional, como projetos, atribuições desafiadoras, mentorias e vagas internas.

Resultados

Os colaboradores da Ibotta estão trilhando suas próprias trajetórias de aprendizagem e escolhendo conteúdos e experiências que estão em sintonia com o aprimoramento de suas habilidades pessoais e necessidades de desenvolvimento. Já a área de aprendizagem e desenvolvimento tem acesso a estatísticas sobre os conjuntos de habilidades de cada um e a relação de oferta e demanda de habilidades em toda a empresa. Com todos esses esforços, os colaboradores conseguem ver as habilidades de que precisam para aproveitar oportunidades de crescimento, e os gestores conseguem identificar mais facilmente novos líderes e os pontos fortes de suas equipes.

Resumo

A Ibotta, desenvolvedora de um app de cashback, devolve a seus usuários (carinhosamente chamados de “poupadores”) uma parte do que gastam em mercado e outras compras do dia a dia em lojas físicas e online. A empresa tem parceria com mais de 2.700 grandes marcas e varejistas e já pagou mais de US\$ 1 bilhão em recompensas.

Fundada em 2012, a Ibotta precisava de um jeito de oferecer novas oportunidades de aprendizagem e crescimento à sua força de trabalho jovem e motivada para manter o engajamento dos colaboradores, retê-los e ajudá-los a crescer junto com a empresa.

Com a Degreed, a Ibotta oferece uma gama de conteúdos educativos aos colaboradores e os ajuda a desenvolver habilidades por meio de aprendizagem por vivência e de um acompanhamento cada vez maior do sucesso de cada um. Enfim, a empresa conquistou seu maior objetivo de aprendizagem e desenvolvimento: fundar uma nova cultura de aprendizagem.



Desafio

Uma nova forma de aprender e progredir profissionalmente

Na maioria das empresas promissoras do setor de tecnologia, a força de trabalho costuma ser jovem, antenada e motivada. A idade média dos colaboradores da Ibotta está na casa dos 30 anos. Para muitos, esse é o primeiro emprego após se formarem na universidade ou no curso de programação.

A força de trabalho da Ibotta tem sede de mentorias e de desenvolvimento de habilidades por meio de novas oportunidades profissionais. A liderança da Ibotta busca sempre apoiar seus colaboradores e sabe que o desenvolvimento é importante para conquistar esse objetivo. Por adotar o esquema de trabalho remoto para a maioria do quadro, a liderança tem consciência de como é fácil para seus colaboradores migrarem para oportunidades parecidas em outras empresas no setor de tecnologia. Nos últimos anos, tem aumentado a pressão para se criar uma experiência melhor para que os colaboradores queiram permanecer na empresa por motivos que vão além dos benefícios financeiros, como “Eu me envolvo em trabalhos interessantes” ou “A Ibotta ouve os meus desejos”.

E isso é compreensível: ao longo dos últimos 10 anos, a aprendizagem na Ibotta foi uma experiência desarticulada. Em grande parte desse tempo, não havia uma função de aprendizagem e desenvolvimento, tão comum nas startups. Os colaboradores aproveitavam alguns treinamentos ou eventos educativos, mas mesmo assim eram difíceis de encontrar, pouco frequentes e dependiam da disponibilidade de alguém para comandar esses encontros presenciais. A participação em um curso externo ou congresso exigia uma burocracia que nem todo mundo conseguia desvendar. Nem esquemas de aprendizagem assíncrona funcionavam bem.

“A intenção era criar uma experiência em que os nossos colaboradores pudessem aprender habilidades relevantes às funções que desempenhavam e que ainda desejavam desempenhar. Precisávamos conectar as pessoas em tempo real a novas oportunidades como mentorias, com a nossa orientação e com as ferramentas que dessem autonomia para as pessoas se desenvolverem por conta própria.”

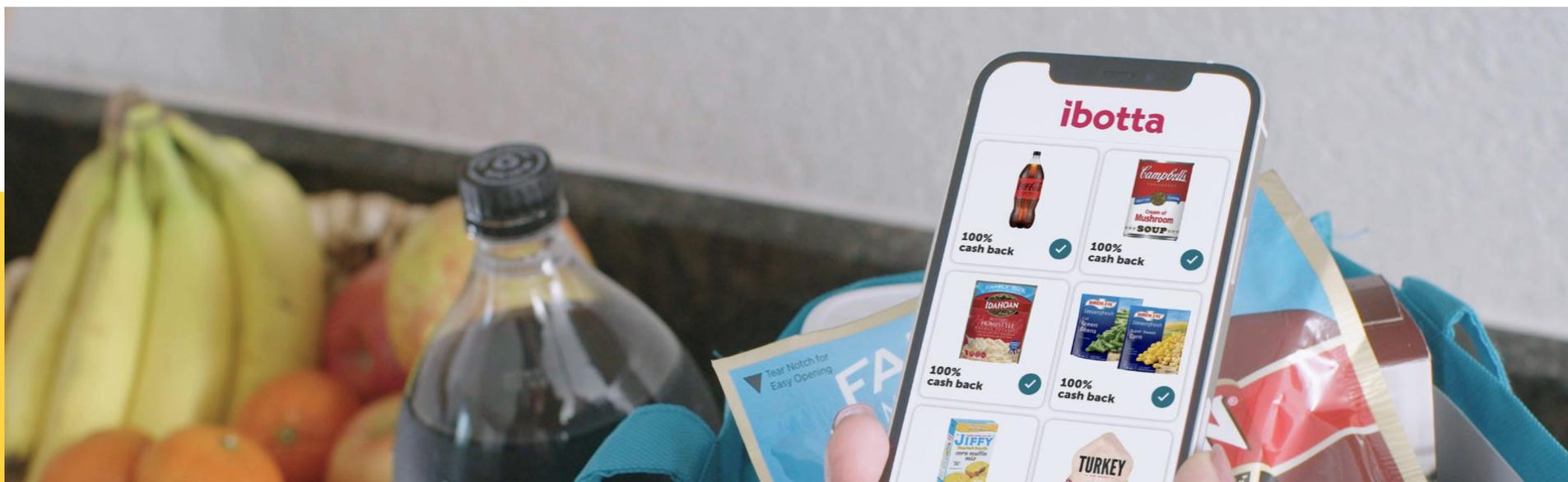
—**Ryan Arpin**

Diretora de aprendizagem, desenvolvimento e eventos da Ibotta

“Nosso ritmo de crescimento é acelerado. Precisávamos adotar as ferramentas certas para garantir que os nossos colaboradores conseguissem crescer conosco. Nós achávamos que poderíamos ser melhores – bem melhores. A intenção era criar uma experiência em que os nossos colaboradores pudessem aprender habilidades relevantes às funções que desempenhavam e que ainda desejavam desempenhar. Precisávamos conectar as pessoas em tempo real a novas oportunidades como mentorias”, conta Ryan Arpin, diretora de aprendizagem, desenvolvimento e eventos da Ibotta.

“Lançar os conteúdos educativos em uma planilha para depois distribuí-los precariamente pelo Google Drive só nos afastava dos nossos objetivos. Até bem pouco tempo, o nosso processo era assim. Claro que ele nos permitia fazer uma certa divulgação dos conteúdos, mas não tínhamos uma maneira confiável de saber se os colaboradores sequer olhavam o que enviávamos”, complementa a diretora.

A Ibotta precisava de um jeito de atribuir a aprendizagem de forma proativa e de criar atividades de acompanhamento. Era preciso ter um lugar onde as pessoas pudessem aprender todos os dias, em qualquer lugar. A ideia era que cada colaborador aprendesse no seu ritmo, mas com personalização e propósito. As pessoas precisavam se sentir com autonomia para investir em suas carreiras e, para isso, a empresa deveria conectá-las a novas oportunidades internas.



Solução

Degreed

A jornada rumo a uma nova cultura de aprendizagem na Ibotta começou de fato com a busca por um sistema de gestão de aprendizagem (LMS, na sigla em inglês). A empresa encontrou a LearnUpon e, logo em seguida, ficou sabendo da parceria com a plataforma de experiência de aprendizagem (LXP, na sigla em inglês) e solução de upskilling da Degreed.

“Nós rapidamente adotamos a Degreed e a LearnUpon para distribuir conteúdos educativos para os nossos colaboradores. Agora, eles podem participar de treinamentos conduzidos por mim e fazer cursos on-demand, por exemplo. Temos feito momentos de integração e treinamentos na Degreed, e a sensação é de que nossa equipe se sente realmente à vontade com a ferramenta”, relata Arpin.

Com o recurso de aprendizagem por vivência da plataforma da Degreed, a Ibotta conecta pessoas e suas habilidades a oportunidades relevantes de crescimento profissional, como projetos, atribuições desafiadoras, mentorias e vagas internas.

“Estamos recrutando e preenchendo mais vagas internas, criando funções que jamais tivemos. Isso gerará muitas oportunidades internas de crescimento e desenvolvimento profissional. Com mais colaboradores, departamentos e iniciativas, é certo que todo mundo vai conseguir crescer, se desenvolver e se desafiar na Ibotta”, complementa.

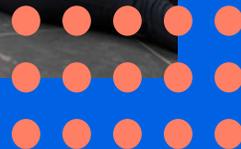




“Estamos recrutando e preenchendo mais vagas internas, criando funções que jamais tivemos. Isso gerará muitas oportunidades internas de crescimento e desenvolvimento profissional.”

—**Ryan Arpin**

Diretora de aprendizagem, desenvolvimento e eventos





Resultados

Aprendizagem prática para todos

Com a Degreed, os colaboradores da Ibotta estão trilhando suas próprias trajetórias de aprendizagem e escolhendo conteúdos e experiências que estejam em sintonia com o aprimoramento de suas habilidades pessoais e necessidades de desenvolvimento. Já a área de aprendizagem e desenvolvimento tem acesso a estatísticas sobre os conjuntos de habilidades de cada um e sobre a relação de oferta e demanda de habilidades em toda a empresa. Usando esses dados sobre habilidades, a equipe de aprendizagem e desenvolvimento passou a recomendar conteúdos internos e externos que são relevantes e valiosos para todos. Com apenas um clique, a equipe de aprendizagem e desenvolvimento ou um gestor pode compartilhar com os colegas cursos, vídeos, artigos, livros e muito mais, de dezenas de provedores de conteúdo.

E, quando o assunto é oferecer às pessoas as oportunidades que elas buscam, Arpin é clara: “Os colaboradores conseguem ver as habilidades de que precisam para aproveitar as oportunidades de crescimento na Ibotta e assumem o desafio ou têm um entendimento mais claro do que precisam fazer para se qualificarem. Por sua vez, a gestão consegue identificar mais facilmente novos líderes e os pontos fortes de suas equipes.”

Arpin acredita que as rédeas do desenvolvimento profissional devem estar nas mãos dos colaboradores e explica: “Com a Degreed, eu consigo oferecer as oportunidades de treinamento mais adequadas para os colaboradores. Eles têm acesso a diversos cursos conduzidos por instrutores e podem se organizar para estudar sozinhos antes, depois ou durante o expediente, dependendo do que se enquadra melhor no dia a dia”.



Além disso, a Ibotta está ajudando seus colaboradores ao:

- Oferecer a recém-contratados trilhas de integração** que abordam os desafios de colaboradores remotos e presenciais, encurtando o tempo de eficiência de seis para quatro meses.
- Estar sempre presente para os colaboradores no dia a dia**, proporcionando conteúdos relevantes e on-demand sempre que precisam.
- Identificar de quatro a seis competências para todas as funções**, ajudando os colaboradores a se preparem para novos cargos em menos tempo (e os gestores a definirem parâmetros de sucesso).

Com a LearnUpon, a equipe de aprendizagem e desenvolvimento tem o poder de criar treinamentos internos personalizados para upskilling, treinamentos conduzidos por instrutores, compliance e muito mais.

De olho no futuro: mensuração do sucesso

Para aumentar a produtividade, Arpin conta que a equipe de aprendizagem e desenvolvimento da Ibotta planeja mensurar o tempo de eficácia de recém-contratados, na esperança de que eles estejam prontos em quatro meses, e não mais em seis meses. “Para fortalecer a retenção, estamos divulgando nossos indicadores de intenção de permanência na empresa e acompanhando de perto os resultados de todas as pesquisas aplicadas nas turmas que montamos internamente”, complementa.

Para avaliar a eficácia de forma mais precisa, particularmente no tocante à funcionalidade de aprendizagem por vivência, a Ibotta planeja realizar pesquisas com mentores e mentorados, além de conduzir check-ins e grupos focais em que prestará muita atenção ao tempo para conquistar a produtividade máxima e às taxas de retenção e de promoções internas como as principais medidas de sucesso. “Continuarei avaliando as taxas de promoção de quem participa das nossas iniciativas de aprendizagem. Seria ótimo termos mais apoio às movimentações laterais e vermos nossa taxa de promoções internas dobrar no próximo ano. Eu considero isso possível”, prevê Arpin.

A área de aprendizagem e desenvolvimento da Ibotta espera que a Degreed tenha impactos positivos também no âmbito das equipes. “Meu objetivo é chegar a um ponto em que as equipes possam usar a plataforma para cruzar conjuntos de habilidades e colaborar em projetos interdisciplinares ou, até mesmo, criar comitês interdisciplinares para iniciativas especiais”, revela Arpin.

“Eu também adoraria perceber um impacto positivo em algo mais difícil de mensurar, mas igualmente importante: a autoconfiança. Em especial, seria um prazer ver mais motivação entre as mulheres, inclusive entre as participantes do Webotta, nosso programa de diversidade, inclusão e pertencimento (DIB).” 



**Você tem as habilidades necessárias
para assumir novos desafios?**

Acesse

degreed.com

Envie um e-mail

info@degreed.com

Siga

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