

Unternehmenspartner



Partnerschaft mit 42 Zürich



Warum Partner werden?



Rekrutieren

Erhalten Sie Zugang zu einzigartigen Tech-Profilen, die durch Praxis und Zusammenarbeit ausgebildet sind.
Rekrutieren Sie Ihre zukünftigen Entwicklerinnen und Entwickler sowie Systemarchitektinnen und -architekten über unsere Job Datings.



Kommunizieren

Stärken Sie Ihr Image als innovatives und engagiertes Unternehmen. Kommunizieren Sie Ihre Partnerschaft mit 42 Zürich gegenüber Kundschaft und Kolleginnen und Kollegen.



Informationen über verschiedene Technologien erhalten

Nehmen Sie an exklusiven Tech-Events teil und gestalten Sie daraus gemeinsame Projekte mit hoher Wertschöpfung.



Ihre ESG-Strategie bestärken

Unterstützen Sie ein kostenloses, zugängliches Bildungsprojekt mit hoher sozialer und technologischer Wirkung.

Partner von 42 Switzerland



ERNST GÖHNER
STIFTUNG



AUDEMARS PIGUET
Le Brassus



infomaniak



calendly.com/cristina42zurich/30min



www.42zurich.ch



cristina@42zurich.ch

Talente rekrutieren



Fallstudie



Über Groupe Mutuel

- Schweizer Marktleader in der Krankenversicherung mit 1,2 Mio. Kundinnen und Kunden und 4,2 Mrd. CHF Jahresprämien.
- Über 2'000 Mitarbeitende an 60 Standorten, für Privat- und Firmenkundschaft.
- In voller digitaler Transformation, mit Prioritäten in Modernisierung, Serviceprozessen und Kundenplattformen.



Herausforderungen

- Rekrutierung zwischen Senior und Berufseinstieg kombinieren, um vielfältige Teams aufzubauen.
- Tech-Talente identifizieren, die sich ins Unternehmen integrieren können.
- Juniors schnell operativ integrieren in einem regulierten Umfeld mit Java / Spring / SQL / Kafka Stack.
- Einschränkungen durch das akademische Jahr

Unsere Lösung

- „Try-before-hire“-Praktikums-Kohorten aus 42 Lausanne ermöglichten den Aufbau eines betreuten Junior-Pipelines: schnelle Vorselektion, sofortiger Start, Präsenz vor Ort.
- Geführt von einer Senior-Person arbeiten zwei bis drei 42-Junior-Talente an der Umsetzung und entwickeln dabei ihre Kompetenzen weiter – was die Kosten pro zusätzlicher Funktionalität spürbar reduziert.

Resultat

Herausforderungen am Anfang der Partnerschaft

- Zurückhaltung, Junior-Praktika aufzunehmen
- „Klassischer“ Rekrutierungsprozess führt zum Verlust von Kandidatinnen und Kandidaten
- Unpassendes Mentoring/Coaching

Evolution mit 42

- Auf Praktikantinnen und Praktikanten abgestimmtes IT-Onboarding
- Rekrutierung basierend auf Peer-Empfehlungen
- Ganzjährige Verfügbarkeit der Praktikantinnen und Praktikanten
- Aus 42-Junior-Talenten werden Seniors, die ihr Wissen weitergeben und neue 42-Juniors systematisch einarbeiten.
- Über 17 erfolgreiche Rekrutierungen aus 42 Lausanne

