



Arbeitswelt im Wandel

Geschäftsbericht 2020

OVERALL

Wirtschaft und Gesellschaft erlebten im vergangenen Jahr eine von aussen verordnete Entschleunigung – und trotzdem war 2020 das Jahr der schnellen Entscheide: Vieles musste rasch und immer wieder neu entschieden werden, kurzfristig, flexibel und dabei ohne Anspruch auf Dauerhaftigkeit. Mit Covid-19 rückten neue Herausforderungen wie Kurzarbeit in den Mittelpunkt, ebenso der vertiefte Umgang mit Flex Desk und Homeoffice sowie ein laufender und in besonderem Masse sorgfältiger Blick auf Zahlen und Liquidität. Entscheide für passende Kommunikationstools und deren zeitnahe Einbetten in das Unternehmen wurden notwendig, um den Integrationsauftrag von Overall mit den passenden Schutzkonzepten weiterhin bestmöglich zu erfüllen. Dabei profitierte die Organisation merklich davon, dass sie bereits vor der Krise vorausschauend Möglichkeiten und Chancen der Digitalisierung geprüft und zielführend eingesetzt hat.

Der Verwaltungsrat war auch unter erschwerten Rahmenbedingungen mit dem Unternehmen verbunden; Meetings fanden digital und dabei unverändert konstruktiv wie produktiv statt. Grosses Thema neben Covid-19 blieb die Einbettung der Bauteilbörse Basel in die Prozesse und die IT-Infrastruktur von Overall. Die Generalversammlung, üblicherweise gekrönt von einem köstlichen Apéro riche von Overall Gastro, fand 2020 nur mit einer Handvoll Genossenschafterinnen und Genossenschaftern statt, deren Anwesenheit jedoch umso mehr geschätzt und verdankt wurde.

2020 hat den Mitarbeitenden von Overall einiges abverlangt und dieser Zustand geht 2021 weiter anspruchsvoll in die Verlängerung. Das gesamte Team engagiert sich auch in dieser herausfordernden Zeit in bemerkenswerter Weise, sucht kreative Lösungen und ist dabei flexibel unterwegs. Ihm gebührt grosse Anerkennung und Dank.

## **Dominik Prétôt** Verwaltungsratspräsident



59

Festangestellte engagieren sich in den Overall Betrieben für die Arbeitsintegration



766

Personen nutzten 2020 die Integrationsangebote von Overall



69%

Vermittlungserfolg bei Stellensuchenden



65%

Vermittlungserfolg beim Übertritt von der Ausbildung ins Erwerbsleben

# Vom persönlichen Arbeitsplatz zu Flex Desk

Im September 2019 startete die neue Geschäftsführung von Wörking. Natürlich wollte sie gleich ihren Arbeitsplatz in Besitz nehmen; das hübsch gerahmte Familienfoto hatte sie bereits dabei. Denn schliesslich wollte sie sich vom ersten Tag an wohlfühlen und sich wie gewohnt einrichten. Jedoch: Die neuen Kolleginnen und Kollegen meinten, es gäbe keinen fixen Platz für sie.

## Auf zu neuen Arbeitsformen

Spätestens an jenem Tag begann im Wörking-Staff ein Entwicklungsprozess zu Flex Desk und New Work. Er nimmt Zeit in Anspruch, denn Umweltfaktoren und technische Ausstattung haben sich nicht verändert. Zudem waren und sind wir immer wieder mit der Tatsache konfrontiert, dass der Mensch ein Gewohnheitstier ist. Dennoch: Der Veränderungsprozess in unserer Haltung und Arbeitsphilosophie ist im Gange.

## Flex Desk ist angekommen ...

Mit der Umsetzung von Flex Desk stellt sich im Staff täglich die Frage, was es heute zu tun gibt und welcher Arbeitsplatz sich dafür optimal eignet. Vielleicht braucht ein Staff-Member für seine heutigen Arbeitsziele ein kreatives Umfeld oder einen Doppelbildschirm; vielleicht ist jemand in der Host-Rolle und arbeitet am Host-Arbeitsplatz, wo Wörker und Besuchende empfangen werden. Dem Staff steht es frei, mit dem Laptop dort zu arbeiten, wo es mag, sofern es der Betrieb und die personelle Besetzung erlauben.

## ... ebenso Homeoffice

Durch Covid-19 haben wir vertiefte Erfahrungen mit Homeoffice gemacht. Diese Form der Arbeit stellt uns vor neue Herausforderungen und eröffnet gleichzeitig Chancen für das Vorankommen in der Projekt- und Konzeptarbeit. Eine Herausforderung zeigt sich in der Kommunikation. Während der Informationsfluss bei Anwesenheit aller über das Pult, in der Pause oder an der Kaffeemaschine erfolgt, braucht es bei Homeoffice neue Formen für den zielgerichteten Informationsverlauf. Deshalb treffen wir uns morgens und abends jeweils in einem digitalen Kurzmeeting. Mit diesem Vorgehen bleibt das Staff in Verbindung, Störungen können direkt bearbeitet werden und es wird Verbindlichkeit für die Tagesziele geschaffen. Weiter testen wir ein webbasiertes Kommunikations- bzw. Kollaborationstool, das den effizienten sowie themen- und personenbezogenen Informationsfluss gewährleistet. Die Flex-Desk-Policy deckt einen Teil der New-Work-Philosophie ab. Sie schafft mehr Abwechslung im Alltag, ermöglicht agiles Arbeiten und gibt dem zentralen Wert der Freiheit Raum. Mittlerweile ist nicht mehr nur die Geschäftsführung ohne fixen Platz, sondern das ganze Wörking-Staff. Wörking wird diese Entwicklung weiterführen und weiteren Werten der «Neuen Arbeit» Einlass gewähren. Flex Desk ist der Anfang für noch mehr Spass an und Erfüllung in der Arbeit.

**Sarah Hueber**  
Wörking



Der Begriff «New Work» fällt heute meist, wenn wir uns mit Themen wie Flex Desk, Homeoffice oder im Allgemeinen mit der Digitalisierung von Arbeitsplätzen beschäftigen. Weniger bekannt ist, dass das Konzept von New Work viel weitreichender ist als angenommen.

## Eine ganze Bewegung<sup>1</sup>

Die Idee von New Work – übersetzt «Neue Arbeit» – begründete in den Achtzigerjahren der Philosoph Frithjof H. Bergmann. Sein Anliegen war es, ein Gegenmodell zu Sozialismus und Kapitalismus zu entwerfen. Es mündete in einer progressiven, gesellschaftlichen Bewegung. Im Kern stand die Ansicht, dass der Mensch nicht nur über Entscheidungsfreiheit, sondern vor allem auch über Handlungsfreiheit verfügen sollte. Dabei war ein Gedanke, dass jeder Mensch derjenigen Arbeit nachgehen sollte, «die er wirklich will»<sup>2</sup>. Die Haltung war: Das bisherige hierarchische Arbeitssystem und die Gefangenschaft in der Jobarbeit haben in der Entwicklung der Menschen ausgedient.

## Der Bezug zur Technologie

Technologischer Fortschritt war dabei kein Selbstzweck; er galt vielmehr als der grosse Ermöglicher. Durch den Einsatz von Technologien, vor allem durch die Automatisierung ganzer Wirtschaftsbereiche, würden zeitliche und räumliche Ressourcen freigesetzt. Die Meinung war, dass diese neuen Ressourcen nun dazu dienen müssten, die Handlungsfreiheit auszubauen. Der Mensch sollte freier und befähigter werden in der Wahl und Gestaltung seiner Lebens- und Berufswelt.

## Fünf Prinzipien für den Rahmen

New Work umfasst als Grundwerte neben der persönlichen Freiheit auch Selbstständigkeit und Teilhabe an der Gemeinschaft, auch immer einhergehend mit Verantwortung. Denn mit den Worten der Publizistin Marion Gräfin Dönhoff (1909–2002) formuliert: «Freiheit ohne Selbstbeschränkung zerstört sich selbst.» 2019 setzte der Psychologe Markus Väth<sup>3</sup> eine New-Work-Charta für die Umsetzung der «Neuen Arbeit» für Unternehmen mit fünf Prinzipien auf: Freiheit, Selbstverantwortung, Sinn, Entwicklung und Soziale Verantwortung.<sup>4</sup> Bei der von New Work geforderten Handlungsfreiheit geht es also nicht um ein «Lustprinzip des Einzelnen». Gewollt ist ein gemeinsames und bewusstes Mitgestalten der Arbeitswelt durch die Mitarbeitenden. Mit dem Ziel, dass jeder Mensch sich mit seinen Neigungen und Talenten darin wiederfinden und am produktivsten sein kann. Dies führt nicht zu einer Vereinheitlichung, sondern zu einem Nebeneinander von verschiedenen Arbeitswelten, denn die optimale Leistung jedes Menschen gestaltet sich individuell. Die technologische und digitale Ausstattung eines Betriebes eröffnet dabei neue Freiheiten. Aber: Sie ist eine wichtige, jedoch nur *eine* von vielen Dimensionen bei New Work.

**Ortrud Biersack**

Projekte & Innovation

1 Quelle: [https://de.wikipedia.org/wiki/Frithjof\\_Bergmann#New\\_Work](https://de.wikipedia.org/wiki/Frithjof_Bergmann#New_Work), abgerufen am 08.03.2021

2 Quelle: siehe ebenda.

3 Quelle: [https://de.wikipedia.org/wiki/Markus\\_V%C3%A4th](https://de.wikipedia.org/wiki/Markus_V%C3%A4th), abgerufen am 10.03.2021

4 Quelle: <https://humanfy.de/new-work-charta/>, abgerufen am 02.03.2021

Im Rückblick auf 2020 kommen wir kaum an Covid-19 vorbei. Doch die Pandemie stand nicht immer im Mittelpunkt unseres Schaffens und wir waren trotz erschwerter Umstände innovativ unterwegs. Gemeinsam mit unseren Partnern aus den Sozialversicherungswerken haben wir verschiedene Integrationsmodule weiterentwickelt, die auch nach der Krise Chancen für Menschen auf Stellensuche schaffen. Auf die Zukunft ausgerichtete Projekte haben uns trotz widriger Umstände beflügelt; so zum Beispiel Overall Gastro mit spannenden Catering-Kooperationen oder angehende Partnerschaften in der Kreislaufwirtschaft im Bau mit Fokus auf die Wiederverwendung von Bauteilen. Was aufgrund von Covid-19 nicht umsetzbar war, bleibt auf unserer To-do-Liste, die wir mit viel Engagement und Herzblut weiterverfolgen.

Auch innerhalb Overall hat sich einiges getan. So rückte die Bauteilbörse immer näher an Overall heran und ist weiterhin auf bestem Weg, gut in die Prozesse und die Overall-Infrastruktur implementiert zu werden. Überdies haben wir im Rahmen der Organisationsentwicklung die Grundsteine für ein agiles und kollegial geführtes Unternehmen gelegt.

Jedoch hat Covid-19 Overall auch herausgefordert. Unsere verschiedenen Angebote mussten mit unterschiedlichen Ansätzen angepasst werden, zum einen, um weiterhin Menschen auf Stellensuche unterstützen zu können, zum andern auch für die Kundschaft von Overall und die Mitarbeitenden des Unternehmens. Gewisse Betriebe erlebten eine Form von Stillstand, andere Bereiche hingegen mussten und müssen weiterhin zusätzliche arbeitsintensive Herausforderungen jenseits des Tagesgeschäfts bewältigen. Getroffene Massnahmen und unkomplizierte Unterstützung seitens des Kantons und des Bunds haben wesentlich dazu beigetragen, dass wir bisher keine einschneidenden Massnahmen ergreifen mussten und heute auf ein akzeptables 2020 zurückschauen können.

Letztes Jahr habe ich an dieser Stelle allen Menschen innerhalb und ausserhalb von Overall für ihr Engagement, ihr Vertrauen und das gemeinsame Schaffen von Zukunftsperspektiven in schwierigen Zeiten gedankt. Ein Jahr später und mit dem Wissen, dass der kurz- bis mittelfristige Weg weiterhin kein leichter sein wird, wiederhole ich diesen Dank aus ganzem Herzen. Gemeinsam unterwegs zu sein und gemeinsam an Lösungen zu arbeiten, motiviert und macht Mut für die Zukunft.

**Eva Lehner**

Direktorin



# Bewerbungsprozesse im Zeitalter der digitalen Revolution

Mit dem Übergang von der analogen in die digitale Welt mit Computern, Datenspeicherung und digitaler Vernetzung hat eine Transformation nahezu sämtlicher Lebensbereiche eingesetzt, so auch bei den Bewerbungsprozessen, die durch die technologische Umwälzung eine grosse Veränderung erfahren. Was das für die Bewerbungskurse bei Overall in den Berufssparten Bau, Gastronomie und House Keeping bedeutet und welche Entwicklung wir beobachten, möchten wir hier festhalten. Die berücksichtigte Zeitspanne umfasst die Jahre 2015 bis zur Gegenwart.

## **Verlagerung des Bewerbungsverfahrens in digitale Räume**

Das Selbstverständnis der Arbeitgebenden, Bewerbungsverfahren auf digitaler Basis durchzuführen, ist gewachsen – auch in Berufen, in deren alltäglicher Arbeitsverrichtung das Digitale (noch) nicht im Vordergrund steht, wie beispielsweise in den Sparten Bau, Gastronomie und House Keeping. Der zentrale Ort von Stellenausschreibungen ist der digitale Raum: Es sind die Websites der Firmen, die Portale von Jobbörsen und Stellenvermittlungsbüros, die einen Überblick über freie Arbeitsplätze bieten. Passend zur digitalen Form der Ausschreibung soll die Bewerbung meist entsprechend erfolgen. Die Möglichkeit, Bewerbungen per Post an Arbeitgebende zu senden, existiert nach wie vor. Auch das persönliche Abgeben des Bewerbungsdossiers ist, beispielsweise in der Gastronomie, noch immer Praxis. Jedoch sind diese Varianten stark von der Grösse des Unternehmens, das eine Stelle zu besetzen hat, und damit von der Organisationsstruktur abhängig. Grundsätzlich lässt sich feststellen: Je grösser der Betrieb, desto selbstverständlicher ist die digitale Form der Bewerbung gefragt.

## **Digitalisierung als Herausforderung für Menschen auf Stellensuche**

Für Personen, die uns als Stellensuchende im Rahmen einer vorübergehenden Beschäftigung zugewiesen werden und die neben der praktischen Arbeit bei Overall auch Bewerbungskurse besuchen, bedeutet diese Entwicklung eine Herausforderung. Viele verfügen über ein Smartphone und damit über Zugang zur digitalen Technologie. Für eine einfache Nutzung sind die Geräte oftmals in ihren Grundeinstellungen fest eingerichtet. Den Stellensuchenden fehlen jedoch oft die Kompetenzen in der eigenständigen Übertragung und Erweiterung ihres Wissens auf den Umgang mit PC, E-Mail, Internet sowie Stellenportalen. Für viele ist es nicht selbstverständlich, über einen eigenen PC zu verfügen oder zu einem Gerät Zugang zu haben. Der Zugriff auf die Technik sowie die Kenntnis in der Handhabung davon werden so zum Filter im Bewerbungsprozess, unabhängig von der individuellen beruflichen Kompetenz.

## **Erweiterung des Overall-Bildungsangebots**

Dem wachsenden Bedürfnis nach digitaler Kompetenz im Bewerbungsprozess sowie im gesellschaftlichen Leben überhaupt will Overall mit der Entwicklung eines PC-Kurses für digitale Einsteigerinnen und Einsteiger Rechnung tragen. Hier sollen den Stellensuchenden grundlegende Kenntnisse vermittelt werden. Der Schub, den der Umgang mit digitaler Technologie seit Beginn der Pandemie im Berufsalltag erfahren hat, ist ein Hinweis darauf, wie wichtig die Vermittlung dieser Inhalte ist.

**Nicole Schöpfer**

Bildung & Kurse

## Förderzweck 2020

**Wörking** → Wörking musste Covid-19-bedingt im vergangenen Jahr Projektziele anders als geplant handhaben. Jedoch auch unter erschwerten Gegebenheiten wurde Wörking weiterentwickelt und in einer kurzen Verschnaufpause im Sommer fanden unter striktem Einhalten aller Schutzmassnahmen sogar gesellschaftsrelevante Talks mit Gästen aus Politik und Gesellschaft zu spannenden Themen statt.

Wörking mit der Vision neuer Arbeitsformen von Zeitarbeit sowie Events, Raumvermietung und Community fand Anklang auch im Jahr 2020 bei Gesellschaft, Wirtschaft und Politik. Allen Institutionen, Unternehmen, Stiftungen und Privatpersonen, die das Projekt ideell und finanziell unterstützen, danken wir ganz herzlich.

**Donatorinnen und Donatoren** → Bio Suisse, Basel; Customfuture SA, Baar; DROSOS Stiftung, Zürich; Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft, Liestal

**custom  
future**

**drosos (...)**

 Römisch-katholische  
Kirche im Kanton  
Basel-Landschaft

**Overall Bildung & Kurse** → Covid-19 forderte auch die Bildung heraus, Menschen auf Stellensuche weiterhin und unter Einhaltung der BAG-Vorgaben zu qualifizieren. Das Durchführen von Kursen musste neu organisiert werden; Homeoffice, Flex Desk und der Umgang mit Technologien und Digitalität rückte auch hier in den Vordergrund. Für mehr Flexibilität konnten wir dank der Unterstützung der GGG Basel Laptops anschaffen, um so Menschen auf ihrem Weg in den 1. Arbeitsmarkt auch während der Pandemie zielführend zu unterstützen. Der GGG danken wir sehr herzlich für das Mittragen unseres Engagements.

 **GGG** Basel

**Spenderinnen und Spender** → Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde Binningen-Bottmingen, Binningen; Röm.-kath. Kirchgemeinde Binningen-Bottmingen, Binningen; Röm.-kath. Kirchgemeinde Aesch, Aesch

**Spenden und Legate** → Overall engagiert sich für neue Formen von Arbeitsplätzen und Ausbildungen und orientiert sich dabei am aktuellen wirtschaftlichen Wandel. Mit einer Spende oder einem Legat tragen Sie wesentlich dazu bei, zukunftsgerichtete Projekte und Arbeitsformen zu ermöglichen. Die Geschäftsstelle gibt Ihnen gerne Auskunft.

Overall steht als C-Organisation unter dem Patronat der GGG Gesellschaft für das Gute und Gemeinnützige Basel.

## Jahresrechnung

<b>Bilanz (TCHF)</b>	<b>31.12.2020</b>	<b>31.12.2019</b>
Flüssige Mittel	1'114	911
Forderungen	906	876
Aktive Rechnungsabgrenzungen	55	60
<b>Umlaufvermögen</b>	<b>2'075</b>	<b>1'847</b>
Mobile Sachanlagen, Finanzanlagen	11	11
<b>Anlagevermögen</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
<b>Total Aktiven</b>	<b>2'086</b>	<b>1'858</b>
Verbindlichkeiten	166	265
Passive Rechnungsabgrenzungen	456	355
<b>Kurzfristiges Fremdkapital</b>	<b>622</b>	<b>620</b>
Verzinsliches Darlehen	200	-
Garantierückstellungen	80	80
<b>Langfristiges Fremdkapital</b>	<b>280</b>	<b>80</b>
<b>Spendenfonds</b>	<b>630</b>	<b>455</b>
<b>Fondskapital</b>	<b>630</b>	<b>455</b>
Genossenschaftskapital	50	50
Gesetzliche Reserven	25	25
Fonds	604	604
Bilanzgewinn	25	22
Jahresverlust/-gewinn	-150	2
<b>Organisationskapital</b>	<b>554</b>	<b>703</b>
<b>Total Passiven</b>	<b>2'086</b>	<b>1'858</b>

<b>Betriebsrechnung (TCHF)</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Ertrag Produktion und Dienstleistung	1'531	1'925
Aufwand Produktion und Dienstleistung	-237	-385
<b>Bruttogewinn Produktion und Dienstleistung</b>	<b>1'294</b>	<b>1'540</b>
Ertrag Integrationsmandate	3'799	4'062
Ertrag Lehrverbund	78	102
Spenden und Subventionen	446	703
<b>Ertrag Integration, Spenden, Subventionen</b>	<b>4'323</b>	<b>4'867</b>
Allgemeine Projektkosten	-26	-41
Personalaufwand	-3'854	-4'091
Personalaufwand Taglohn, Lernende	-1'000	-1'075
Raumaufwand	-346	-373
Betrieblicher Aufwand	-504	-665
<b>Aufwand</b>	<b>-5'730</b>	<b>-6'245</b>
<b>Bruttoergebnis</b>	<b>-113</b>	<b>162</b>
Finanzertrag	12	16
Ausserordentlicher Erfolg	126	-8
<b>Jahresergebnis vor Fondsergebnis</b>	<b>25</b>	<b>170</b>
Verwendung/Zuweisung Fondskapital	-175	-168
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>-150</b>	<b>2</b>

Detaillierte Angaben finden Sie auf [www.overall.ch](http://www.overall.ch).

Die Rechnungslegung entspricht den Grundsätzen nach Swiss GAAP FER 21.





### Partnerschaften mit der Wirtschaft

Adullam Spital- und Pflegezentren, Basel → Alters- und Pflegeheim Marienhaus, Basel  
 → Alterszentrum Wesley-Haus, Basel → Asel AG, Reinach → Baier Baumanagement,  
 Binningen → Büro Systems AG, Muttentz → Coiffeur Liebevoll, Basel → Cavuldak Treuhand,  
 Basel → Dynimpex Baudienstleistungen Ltd., Allschwil → Ed Schumacher, Malen + Gipsen /  
 Kunst am Bau, Basel → Église française de Bâle, Basel → FT Logistics, Pratteln → Gasthof  
 Mühle, Aesch → Genossenschaft Migros, Basel und Gelterkinden → Grisard Management  
 AG, Basel → Gustav Benz Haus, Basel → Hirslanden Klinik Birshof, Münchenstein → irides  
 AG, Basel → IKEA Pratteln, Pratteln → Isowal Abdichtungen GmbH, Basel → ISS Facility  
 Services AG, Basel → K5 Basler Kurszentrum, Basel → Kinder- und Jugendmagazin tut,  
 Basel → KMU Jobs AG, Pratteln → Kopfwerk Basel AG, Basel → Kantonsspital Baselland,  
 Liestal → Kunstmuseum, Basel → Kvalito AG, Basel → Kyburz Made, Münchenstein →  
 Manor AG Hauptsitz, Basel → Manpower AG, Basel und Liestal → Mereas GmbH, Basel →  
 Musik Hug AG, Allschwil → OBI Bau- und Heimwerkermärkte, Basel → Postfinance Post-  
 filiale St. Clara, Basel → Pressebüro Basel, Basel → Prodoba AG, Binningen → Regimo  
 Basel AG, Basel → Rudin Reinigungen AG, Basel → Sattelen AG, Basel → Sozialdienst  
 Gemeindeverwaltung Pratteln, Pratteln → Schweizerisches Rotes Kreuz, Basel → Stamford  
 Consultants AG, Basel → Sternenhof – Leben und Wohnen im Alter, Basel → Stiftung  
 Obesunne, Basel → Sun Services GmbH, Basel → SuperDrecksKëscht, Rheinfelden →  
 Sv. Stefan GmbH, Binningen → Templum Immobilien, Basel → Tiefbauamt Basel-Stadt,  
 Stadtreinigung, Basel → Timo Schöpfer Malergeschäft, Basel → Treuhand C. Brodbeck,  
 Therwil → Universitätsspital Basel, Basel → UPK Universitäre Psychiatrische Kliniken  
 Basel, Basel → W. Oser Schreinerei, Basel → Waldhauser + Hermann AG, Münchenstein



**Impressum** Redaktion: Regine Minio, Overall

Poster: vvh-basel.ch



Papier: Superopak FSC® | Druck: Tanner & Bosshardt AG, Basel

© 2021 Overall, Nonnenweg 36, 4055 Basel, T +41 61 269 14 15

[info@overall.ch](mailto:info@overall.ch), [www.overall.ch](http://www.overall.ch)

## Arbeitsmarktintegration

### Overall Geschäftsstelle

Arbeitsmarktintegration  
Nonnenweg 36, 4055 Basel  
info@overall.ch  
www.overall.ch

### Overall Kompetenz Center Integration

Arbeit, Bildung, Coaching, Vermittlung,  
Case Management  
Nonnenweg 36, 4055 Basel  
info@overall.ch  
www.overall.ch

### Overall JobStart

Jugend und Beruf, Berufliche Grundbildung,  
Lehrverbund, Supported Education, Coaching,  
young profit, Vermittlung  
Nonnenweg 36, 4055 Basel  
jobstart@overall.ch  
www.overall-jobstart.ch

### Overall Bildung

Berufsbezogene Bildung  
Bürofachkurs – kaufmännisches Training,  
PC-Kurse (ECDL), Bewerbungsworkshops,  
Deutschkurse, fachspezifische Kurse  
Picassoplatz 4, 4052 Basel  
bildung@overall.ch  
www.overall-bildung.ch

### Unik

Beratung und Coaching zu Arbeit und Beruf für  
Private, Arbeitgebende und Versicherungen  
Byfangweg 6, 4051 Basel  
info@unik-beratung.ch  
www.unik-beratung.ch

## Business Units

### Overall House Keeping

Lingerie: Waschen und Bügeln, Näherei,  
Reinigungsdienste  
Byfangweg 6, 4051 Basel  
housekeeping@overall.ch  
www.overall-housekeeping.ch

### Overall Baubetriebe

Baumeister-, Abbruch- und Rückbauarbeiten,  
Fassaden- und Malerarbeiten, Gipserarbeiten,  
Holzwerkstatt  
Dammstrasse 66, 4142 Münchenstein  
baubetriebe@overall.ch  
www.overall-baubetriebe.ch

### Bauteilbörse powered by Overall

Demontage & Werkstatt, ReUse, UpCycling  
Barcelona-Strasse 4, 4142 Münchenstein  
bauteilboerse@overall.ch  
www.overall-bauteilboerse.ch

### Overall Gastronomie

Ristorante Borromeo  
Mittagessen, Catering  
Byfangweg 6, 4051 Basel  
borromeo@overall.ch  
www.overall-borromeo.ch

### Overall Informatik

Informatik- und Telefoniedienstleistungen:  
Support, Wartung, Netzwerke, Schulung  
Picassoplatz 4, 4052 Basel  
informatik@overall.ch  
www.overall-informatik.ch

### Wörking

Zeitarbeit, Events, Cowörking & Community  
Elsässerstrasse 2, 4056 Basel  
woerking@overall.ch  
www.woerking.ch

Das vielfältige Angebot  
verschiedener Dienst-  
leistungen wurde auch  
2020 rege genutzt.

**Wir sagen danke für  
Ihre Treue.**

## Angestellte und Lernende am 31. März 2021

### Geschäftsleitung

Eva Lehner  
Daniela Guggenheim

### Finanzen/HRM

Sonja Klötzli

### Administration

Dario Bitonti  
Gianni Petrillo  
Lydia Shuker  
Sophie Schmid  
Rahel Widmer

### Informatik

Oliver Hartmann  
Christian Karrer  
Peter Stettler

### Logistik

Michel Böni  
Carmen Martin

### PR/Marketing

Regine Minio  
Johannes Voges

### Gremien

#### Verwaltungsrat

Dominik Prétôt  
Sven Hoffmann  
Thomas Grüter  
Beat Lüthi  
Christian Moesch  
Marcel Rünzi

Svenja Schmidt  
Niklaus Schwarb

#### Revisionsstelle

Ursula Weber

### Coaching, Vermittlung

Mona Ammann  
Lea Baldoni  
Ianne Bosch  
Isiah Evans  
Gudrun Grebu  
Melanie Krause  
Carlo Magno  
Qendresa Morina  
Silvia Pagnozza  
Sandro Pasetto

### Gastronomie

Remo Engel  
Christian Mariniello  
Karin Wutholen

### House Keeping

Netice Demir  
Sara Riggio  
Ursula Schütze

### Projekte

Ortrud Biersack  
Präsident  
Vizepräsident, Recht  
Personal  
Unternehmensführung  
Öffentlichkeit, Behörden, Unternehmensführung  
Vertreter der Römisch-Katholischen Kirchen BS/BL,  
Bauwesen, Kontakte zu Behörden  
Strategieplanung, Versicherungen, Finanzen  
Finanzen

Bando Treuhand AG, Ettingen

### Wörking

Sarah Hueber  
Alena Lachmann  
Ramon Misteli  
Francisco Tasende

### Baubetriebe

Saimen Bearth  
Engin Göksel  
Manuel Herzog  
Damir Matijevic  
Jonas Stäger

### Baubetriebe

Saimen Bearth  
Melanie Dörre  
Marc Frey  
Manuel Herzog  
Reto Herzog  
Ramon Schäublin

### Bildung

Marilena Branco  
Ana Fischer  
Oskar Flück  
Anja Hübner

Oliver Manzoni  
Philipp Rosenthaler  
Nicole Schöpfer

### JobStart

Debora Di Bella  
Nathalie Klaus  
Christine Suter  
Angela Trenkle  
Derya Ünek

### Lernende

Aaron Abasolo  
Yanic Fuhrer  
Sven Greber  
Ali Isik  
Kavya Mazzilli  
Ruben Olas Paula  
Sevda Sari  
Elias Schweizer  
Fiona Troxler  
Ivett Völgyi



Wir danken dem Verwaltungsrat für sein wertvolles, ehrenamtliches Engagement für Overall.