



# Jahresbericht OPRA

2018

—

OPRA Arbeitsmarktprogramm  
Rhonesandstrasse 32  
3900 Brig



## Inhaltsverzeichnis

OPRA in Kürze .....	2
Glossar .....	3
Vorwort des Präsidenten .....	4
Vorwort des Geschäftsführers .....	5
Vorstand .....	7
Alle Gemeinden um Verein OPRA .....	8
Mitarbeitende OPRA .....	9
Arbeitsmarktliche Massnahmen .....	10
Wichtige Partnerschaften.....	11
Finanzen .....	12
Teilnehmerzahlen.....	13
Fachkurse .....	14
Saisonales PVB (SAL).....	16
Handwerk und Beschäftigung.....	20
Hotellerie und Gastronomie.....	26
Jugendsemester Oberwallis.....	31
Hotel-Admin und D&A EDV Training .....	33
ADEAM .....	37
DANKSAGUNG .....	38

## OPRA in Kürze

Das qualifizierende Arbeitsmarktprogramm OPRA ist eines von acht kantonalen Arbeitsmarktprogrammen der nationalen Arbeitslosenversicherung.

Das Hauptziel ist die rasche und dauerhafte Integration von Stellensuchenden in den 1. Arbeitsmarkt. Dabei werden die Vorgaben des Departements für Volkswirtschaft und Bildung, vertreten durch die Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit (DIHA), eingehalten.

Das Anforderungsprofil für die Integration entspricht dem Bedarf vom 1. Arbeitsmarkt.

Die Ausbildung und das Training der geforderten fachlichen und sozialen Kompetenzen stehen in der OPRA im Vordergrund. In den Abteilungen Handwerk, Tourismus und Dienstleistungen kann die OPRA (siehe auch [www.opra.ch](http://www.opra.ch)) eine Vielzahl der geforderten Massnahmen für den 1. Arbeitsmarkt bereitstellen.

Diese Massnahmen werden durch die Leistungsvereinbarung zwischen dem Verein OPRA und der Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit (DIHA), sowie der Logistik arbeitsmarktlischer Massnahmen (LAM) des Kantons Wallis definiert.

Im Jahre 2018 feierte der Verein **OPRA das 25-jährige Jubiläum**. „1993 bis heute“

Nach der GV am 09. Mai 2018 wurden die Vertreter der Gemeinden und Partnerorganisation zu einer kleinen Feier eingeladen.

Bei dem feierlichen Event wurde auf die Entwicklung der OPRA in den letzten 25 Jahren zurückgeschaut. Die ehemaligen Vereinspräsidentinnen und Vereinspräsidenten erzählten in einem Interview, wie sie die Aufgaben und Verantwortung der OPRA in den verschiedenen Zeitabschnitten wahrgenommen hatten.

Dem Vereinspräsidenten Edi Kuonen und dem Geschäftsführer der OPRA, Guido Matter, war es wichtig den Rückblick auch mit Verdankungen und verschiedenen Bildausstellungen nachdrücklich zu präsentieren.

Mit musikalischer Unterhaltung und einem feien Essen wurde den Vertretern für die Treue und die Zusammenarbeit mit der OPRA gedankt.

## Glossar

AMM	Arbeitsmarktliche Massnahmen
JUSEMO	Das Jugendsemester Oberwallis (JuSemo) ist ein Arbeits- und Bildungsprogramm für stellensuchende Jugendliche, welche nach der Schule keine Lehrstelle gefunden oder eine begonnene Ausbildung abgebrochen haben.
PROGRAMM ZUR VORÜBERGEGHENDEN BESCHÄFTIGUNG (PVB)	Von der Arbeitslosenversicherung finanzierte Programme mit dem Zweck, die berufliche Eingliederung bzw. Wiedereingliederung der Versicherten zu erleichtern. Sie ermöglichen den Teilnehmenden, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und neue Fähigkeiten zu fördern. Die vorübergehende Beschäftigung kann auch im Rahmen von Berufspraktika im Unternehmen und in der Verwaltung oder in Motivationssemestern für Schulabgänger erfolgen.
REGISTRIERTE ARBEITSLOSE	Personen, welche bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum gemeldet sind, keine Stelle haben und sofort vermittelbar sind. Dabei ist unerheblich, ob diese Personen eine Arbeitslosenentschädigung beziehen oder nicht.
REGISTRIERTE TELLENSUCHENDE	Alle arbeitslosen und nichtarbeitslosen Personen, welche beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum gemeldet sind.
SAL	Saisonales Beschäftigungsprogramm
ST	Saisonales Beschäftigungsprogramm Sommertime in Turtmann
WT	Saisonales Beschäftigungsprogramm Wintertime in Turtmann
QUALIFIZIERENDES PROGRAMM BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG (QP)	Ein QP Arbeitsvertrag wird im Rahmen der kantonalen Massnahme zur beruflichen Wiedereingliederung abgeschlossen. Diesem Abschluss liegt ein formeller Entscheid der Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit (DIHA) zugrunde, welche die Bewilligung der Massnahme genehmigt.

## Vorwort des Präsidenten

Das 25-jährige Jubiläum der OPRA wurde im Mai 2018 mit viel Kreativität und bestem Ambiente in den Räumlichkeiten der OPRA gefeiert. Das Jubiläum war gleichzeitig der Startschuss für meine Übernahme des Präsidiums im Verein.

Das Tagesgeschäft hatte uns sofort eingeholt und zusammen mit dem Vorstand wurden die anstehenden Entscheide besprochen und beschlossen.

*Der Vorstand ist, nach Vorgabe der Dienststelle DIHA, namentlich verantwortlich für die strategische Führung des qualifizierenden Arbeitsmarktprogramms OPRA.*

So steht es in den Statuten des Vereins.

Ein strategischer Entscheid ist die Sicherstellung des Standortes im Rhonesand in Brig. Nach intensiven Gesprächen aller Akteure, hat der Vorstand beschlossen, die bestehende Infrastruktur beizubehalten und permanent den Bedürfnissen anzupassen.

Die Idee, eine Koordinationsstelle zu schaffen, wurde im Vorstand ausgiebig diskutiert. Zusammen mit der Dienststelle vom Kanton haben wir uns auf ein Pflichtenheft und die Ausschreibung geeinigt. Die Vorgabe, Doppelspurigkeiten zu vermeiden und mehr Präsenz in den Gemeinden zu erreichen, wird dauernd überwacht und entsprechende Massnahmen getroffen.

Die anhaltend ausgezeichnete Beschäftigungslage im Oberwallis ist für die OPRA eine echte Herausforderung. Der Stand der Stellensuchenden hat einen neuen Tiefpunkt erreicht und die Angebote des Arbeitsmarktprogrammes stehen unter Druck.

Es ist Aufgabe von allen mit konstruktiven und praktikablen Vorschlägen, die Minimalstruktur des Arbeitsmarktprogrammes aufrecht zu erhalten. Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass die Beschäftigung und mit ihr die Arbeitslosigkeit einem wechselseitigen Wellental ausgesetzt sind.

Ich bin sicher, dass wir gut aufgestellt sind und für die Zukunft die richtigen strategischen Entscheide treffen werden.

Für die gute Zusammenarbeit im Vorstand bedanke ich mich an dieser Stelle bei allen Mitgliedern. Ein Dankeschön im Namen des Vorstandes möchte ich an die Mitarbeitenden und an die Geschäftsleitung aussprechen. Ein besonderer Dank gebührt den Kontaktpersonen der kantonalen Dienststelle und dem RAV, sowie weiteren Partnern.

Ich schliesse mit dem Zitat von Helmut Schmidt:

*„In der Krise beweist sich der Charakter“*



**Bernhard Imhof**  
**Präsident Verein OPRA**

## Vorwort des Geschäftsführers

Die Wirtschaftsentwicklung in der Schweiz und speziell im Oberwallis zeigte sich auch 2018 sehr kräftig. Dadurch konnten die bereits tiefen Arbeitslosenzahlen von den vergangenen Jahren weiter gesenkt werden. Die Arbeitslosenzahlen sind so tief wie vor 10 Jahren.

Mit einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote 2018 in der gesamten Schweiz von 2.6%, (im Wallis 3.1%) hat sich die Arbeitslosenquote gegenüber 2017 in der CH um 0.6% und im Oberwallis um 0.2% verbessert.

Im Oberwallis haben wir seit Jahren eine ausgeprägt tiefe Arbeitslosenstatistik. In Zusammenarbeit mit den Stellensuchenden und den Partnerorganisationen konnten einerseits die grosse saisonale Schwankung von Sommer und Winter verkleinert werden (siehe Statistik unten). Zudem zeigt sich auch im Oberwallis eine gut ausgelastete Wirtschaft, die uns eine sehr gute Auslastung im Arbeitsmarkt ermöglicht.

Die Arbeitslosenquote im Oberwallis sank 2018 um 0.2 Prozentpunkte auf 1.1%. (2017 bei 1.3%)

Als Vergleich die saisonale Schwankung im Oberwallis:

- Februar 2017: 1.8 % (765 Arbeitslose)
- Februar 2018: 1.2 % (519 Arbeitslose)
- Februar 2019: 1.1% (476 Arbeitslose)
- Juli 2017: 1.0 % (449 Arbeitslose)
- Juli 2018: 0.7 % (306 Arbeitslose)

Die Schwankung innerhalb vom Kanton VS ist nach wie vor sehr gross.

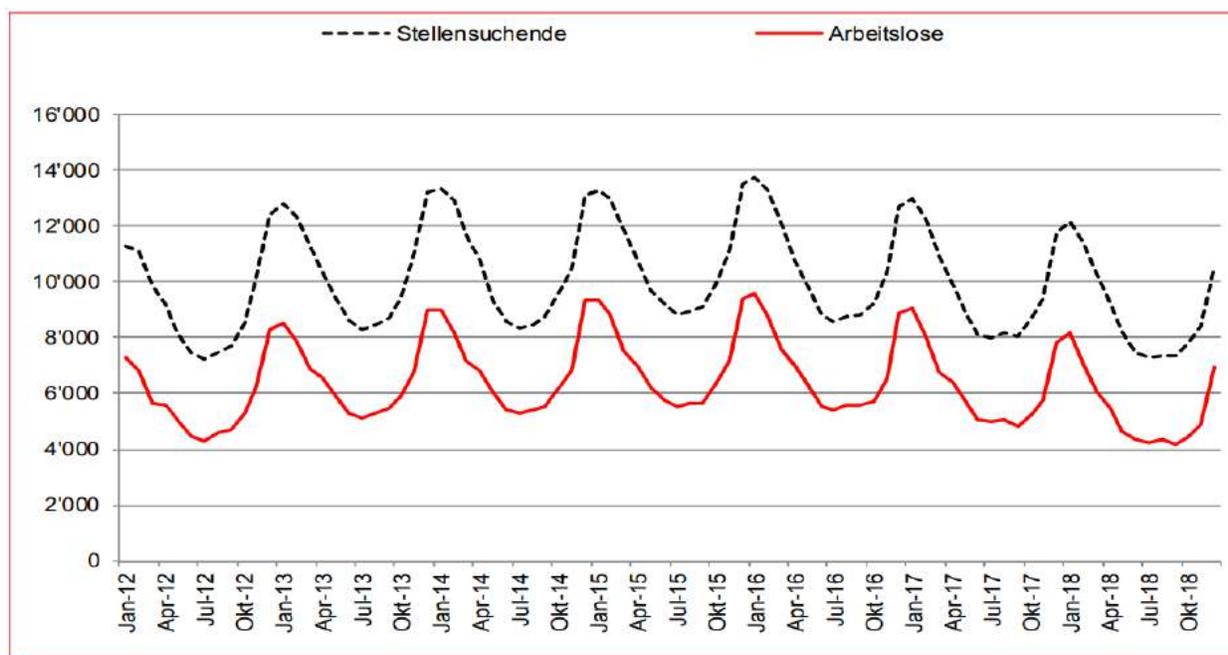
Dazu der aktuelle Vergleich vom Februar 2019:

- CH: 2.7% (119'473 Arbeitslose)
- Wallis: 3.5% (6'124 Arbeitslose)
- Oberwallis: 1.1% (476 Arbeitslose)
- Mittelwallis: 4.2% (2'845 Arbeitslose)
- Unterwallis: 4.4% (2'798 Arbeitslose)



Diese tiefen Arbeitslosenzahlen sind einerseits als Erfolg in der ALV zu verzeichnen. Im Oberwallis ist diese erfreuliche Tendenz schon seit mehreren Jahren spürbar. Andererseits zwingt uns diese gute Auslastung in der Wirtschaft auch das Angebot in der ALV bzw. in der OPRA anzupassen. Wie jede Unternehmung müssen wir uns bei rückläufigen Aufträgen (tiefe Arbeitslosenquote) auch entsprechend anpassen. So musste die OPRA seit vielen Jahren erstmals Ende 2018 Personalreduktionen umsetzen.

Es ist wichtig, dass die OPRA aufgrund der tiefen Arbeitslosenzahlen im Oberwallis ihr Angebot anpasst und neue Tätigkeitsfelder stärkt und ausbaut.



Die Lage auf dem **Walliser Arbeitsmarkt** bis Ende Dezember 2018 (mit 6'919 Arbeitslose per 31.12.2018)



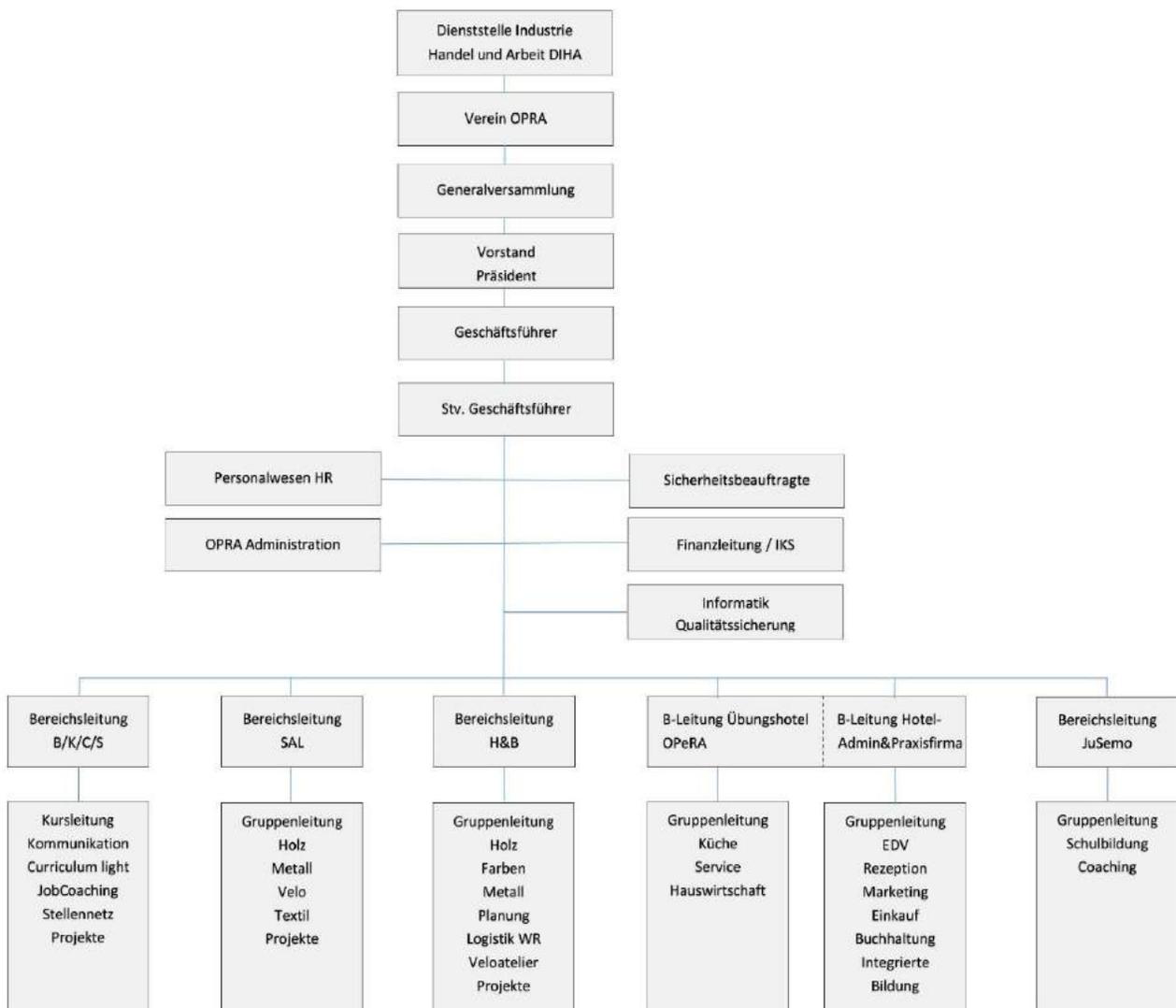
**Guido Matter**  
Geschäftsführer OPRA

## Vorstand

### Verein OPRA

Bernhard Imhof,	Naters,	Präsident
Paul Burgener,	Visp,	Vize-Präsident
Michel Hildbrand,	Raron,	Aktuar
Kurt Anthamatten,	Saas-Almagell,	Kassier
Petra Allet,	Varen,	Mitglied
Edgar Kuonen,	Bitsch,	Mitglied und Vertreter Futurowal GmbH
Mathias Bellwald,	Brig-Glis,	Mitglied und Vertreter Futurowal GmbH

### Organigramm



## Alle Gemeinden im Verein OPRA

Alle Gemeinden im Oberwallis sind Mitglieder vom Verein OPRA:

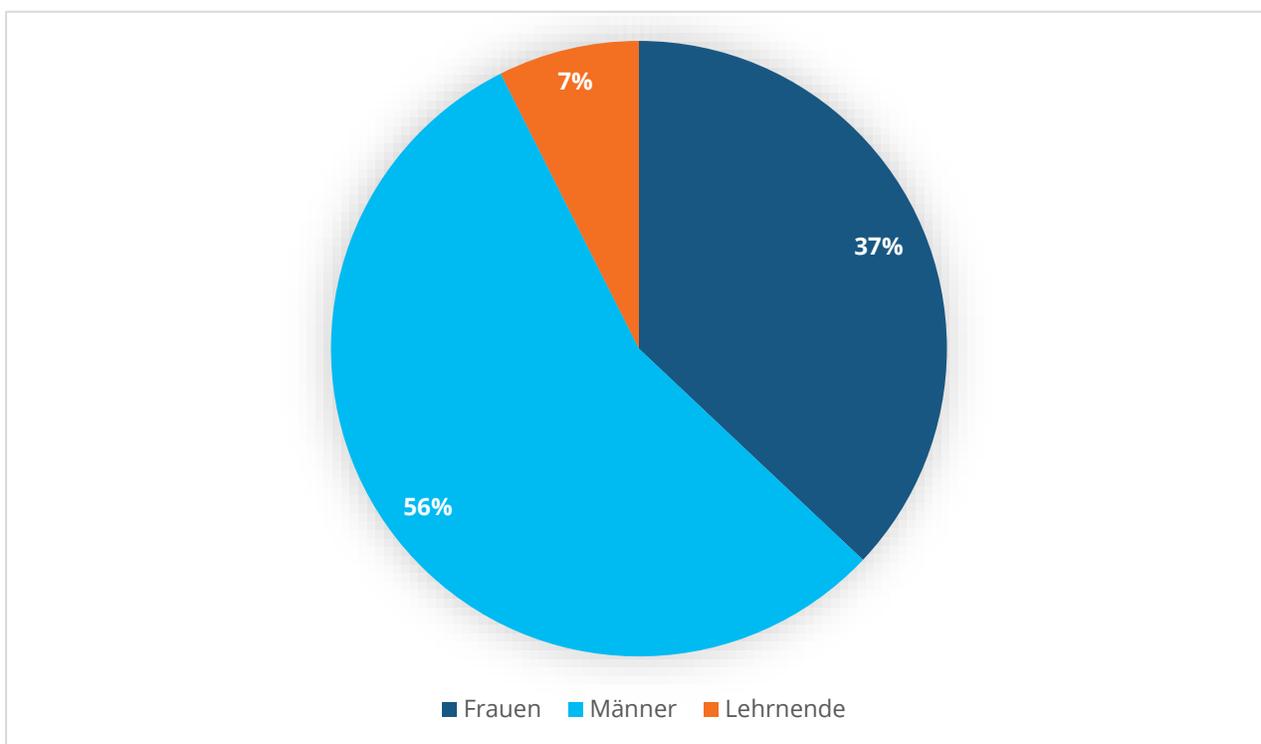
AGARN	GOMS	SAAS-BALEN
ALBINEN	ZWISCHBERGEN	SAAS-FEE
AUSSERBERG	GRÄCHEN	SAAS-GRUND
BALTSCHIEDER	GRENGIOLS	SALGESCH
BELLWALD	GUTTET-FESCHEL	SIMPLON
BETTMERALP	INDEN	STALDEN
BINN	KIPPEL	STALDENRIED
BISTER	LALDEN	STEG-HOHTENN
BITSCH	LAX	ST.NIKLAUS
BLATTEN	LEUK	TÄSCH
BRIG-GLIS	LEUKERBAD	TERMEN
BÜRCHEN	MÖREL-FILET	TÖRBEL
EGGERBERG	NATERS	TURTMANN-
EISCHOLL	NIEDERGESTELN	UNTEREMS
EISTEN	OBEREMS	UNTERBÄCH
EMBD	OBERGOMS	VAREN
ERGISCH	RANDA	VISP
ERNEN	RARON	VISPERTERMINEN
FERDEN	RIED-BRIG	WILER
FIESCH	RIEDERALP	ZENEGGEN
FIESCHERTAL	SAAS-ALMAGELL	ZERMATT
GAMPEL-BRATSCH		

## Mitarbeitende OPRA

Die OPRA beschäftigte 2018, 10 weibliche und 15 männliche Angestellte. Zusätzlich werden noch zwei Lernende in der OPRA ausgebildet.

Von den 25 Mitarbeitenden sind:

- 10 weibliche Angestellte
- 15 männliche Angestellte
- 1 Mediamatiker-Lernender
- 1 Kauffrau-Lernende



---

*Total 2200% Vollzeitstellen*

---

*25 Mitarbeitende (10 Frauen und 15 Männer)*

## Arbeitsmarktliche Massnahmen

Die OPRA strebt in enger Zusammenarbeit mit dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) und weiteren Partnern die Integration der Stellensuchenden im 1. Arbeitsmarkt an.

Die Sektion Logistik arbeitsmarktlicher Massnahmen (LAM) der Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit (DIHA) erteilt folgende Aufgaben an das qualifizierende Arbeitsmarktprogramm der OPRA in Brig:

### Massnahmen der OPRA für eine rasche und dauerhafte Eingliederung

#### Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) und Anstellungen von Teilnehmenden für die kantonalen, qualifizierenden Programme (QP)

- Handwerk und Beschäftigung (H&B) Holz, Metall, Farben und Projektarbeiten
- Übungshotel OPeRA Hotel und Gastronomie (OPeRA) Abteilung Küche, Service und Hauswirtschaft
- Dienstleistung und Administration (D&A) EDV-Training
- AdeAM (Abklärung Arbeitsmarktfähigkeit)

#### Saisonales PvB (Programm für vorübergehende Beschäftigung)

- Wintertime Bau
- Sommertime Tourismus

#### Jugendsemester Oberwallis JuSemo

##### Hotel Admin (Praxisfirma)

- Kaufmännische Praxisfirma mit Schulungselementen aus dem Bereich der Hotel-Admin

##### Kurse

- Kommunikationskurs
- Seilbahnkurs
- Verputzarbeiten / Gipser

##### Integrierte Bildung

- Abklärung der Sozialkompetenzen in Bezug auf Arbeitsmarktfähigkeit
- Einstufung der Sprachkompetenzen nach internationalem Sprachenportfolio
- Erweiterung der Fachkompetenzen

Das Stellennetz des PvB OPRA bietet nebst Abklärungen in der OPRA auch Einsätze direkt im 1. Arbeitsmarkt an. Der Bedarf IIZ Oberwallis (Abklärung der Restarbeitsfähigkeit) wird im Rahmen der Arbeitsmarktfähigkeit-AdeAM) abgedeckt. Die Finanzierung wird durch die Arbeitslosenversicherung und den Kanton Wallis und externe Partner (IV, SMZ, etc.) gewährleistet.

## Wichtige Partnerschaften

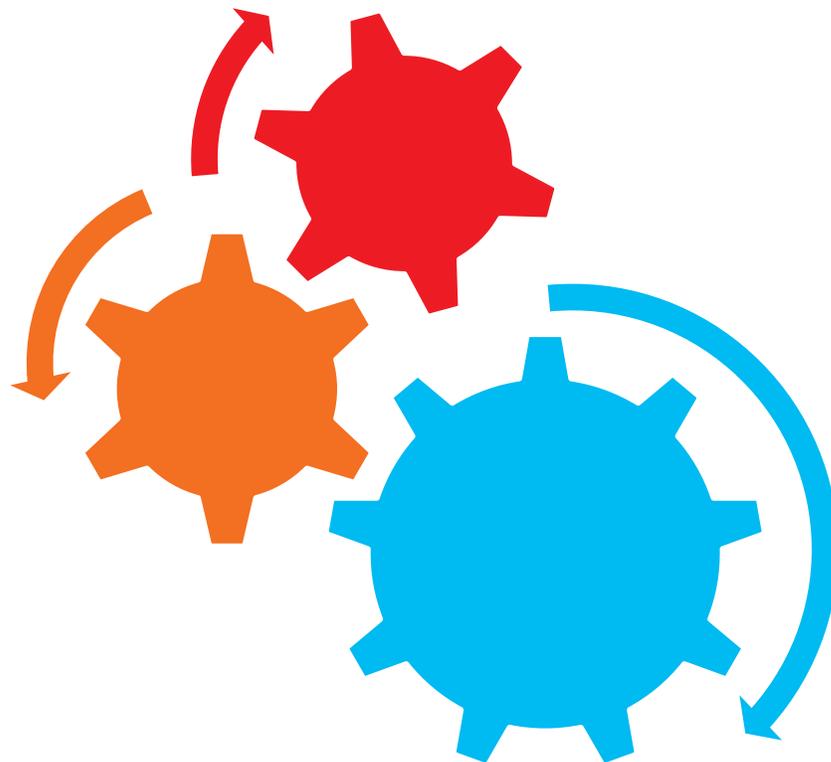
Die Zusammenarbeit mit den Partnern ist für die OPRA ein wichtiger Bestandteil.

### Bei den zuweisenden Partnern unterscheiden wir zwischen:

- 97.5 % Arbeitslosenversicherung (ALV) durch Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV)
- 0.7 % Qualifizierendes Programm (QP/Kantonaler Beschäftigungsfond)
- 1.4 % Invalidenversicherung (IV)
- 0.4 % Sozialmedizinisches Zentrum (SMZ)

### Weitere Partner der OPRA sind:

- Kantonale Behörden DIHA, LAM, RAV
- Vorstand Verein OPRA (strategische Ebene)
- Gemeinden beim Stellennetz und Projektarbeiten
- Berufs-, Studien-, Laufbahnberatung (BSL)
- Arbeitslosenkassen

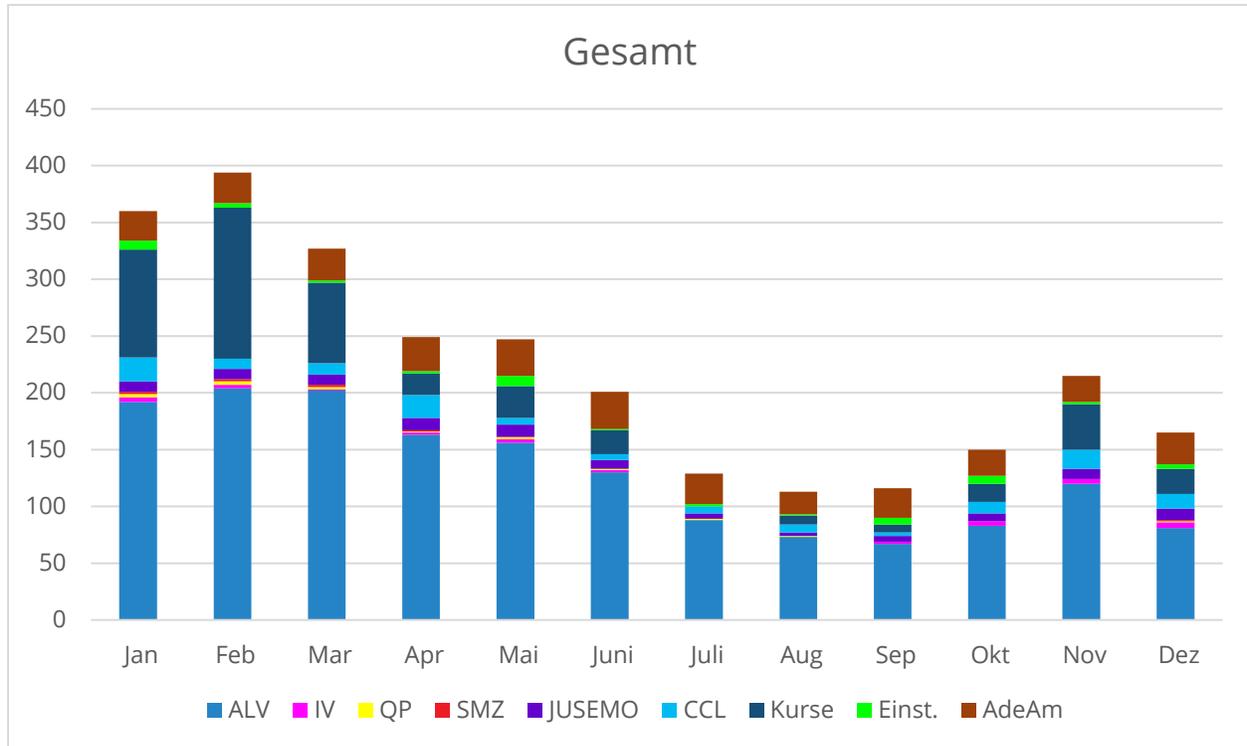


## Finanzen

OPRA Arbeitsmarktprogramm		Bilanz		
Aktiven	31.12.2018		Vorjahr	
	CHF	%	CHF	%
Flüssige Mittel	848'160.21	55.3	494'924.02	36.5
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	92'290.90	6.0	106'235.45	7.8
Andere Forderungen	18'091.40	1.2	5'630.05	0.4
Aktive Rechnungsabgrenzung	574'323.64	37.5	750'806.05	55.3
<b>Umlaufvermögen</b>	<b>1'532'866.15</b>	<b>100.0</b>	<b>1'357'595.57</b>	<b>100.0</b>
Finanzanlagen	200.00	0.0	200.00	0.0
<b>Anlagevermögen</b>	<b>200.00</b>	<b>0.0</b>	<b>200.00</b>	<b>0.0</b>
<b>Total Aktiven</b>	<b>1'533'066.15</b>	<b>100.0</b>	<b>1'357'795.57</b>	<b>100.0</b>
Passiven	31.12.2018		Vorjahr	
	CHF	%	CHF	%
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	104'060.43	6.8	193'917.80	14.3
Kurzfristige Finanzverbindlichkeiten	1'256'656.00	82.0	924'800.00	68.1
Andere kurzfristige Verbindlichkeiten	54'110.67	3.5	86'193.27	6.3
Passive Rechnungsabgrenzung	115'674.05	7.5	149'704.50	11.0
<b>Kurzfristiges Fremdkapital</b>	<b>1'530'501.15</b>	<b>99.8</b>	<b>1'354'615.57</b>	<b>99.8</b>
Übrige langfristige Verbindlichkeiten	2'565.00	0.2	3'180.00	0.2
<b>Langfristiges Fremdkapital</b>	<b>2'565.00</b>	<b>0.2</b>	<b>3'180.00</b>	<b>0.2</b>
<b>Fremdkapital</b>	<b>1'533'066.15</b>	<b>100.0</b>	<b>1'357'795.57</b>	<b>100.0</b>
Bilanzgewinn	0.00	0.0	0.00	0.0
<b>Eigenkapital</b>	<b>0.00</b>	<b>0.0</b>	<b>0.00</b>	<b>0.0</b>
<b>Total Passiven</b>	<b>1'533'066.15</b>	<b>100.0</b>	<b>1'357'795.57</b>	<b>100.0</b>
OPRA Arbeitsmarktprogramm		Erfolgsrechnung		
	1.1.-31.12.2018		Vorjahr	
	CHF		CHF	
Erlös	3'715'068.08		4'409'977.54	
<b>Betriebsertrag</b>	<b>3'715'068.08</b>		<b>4'409'977.54</b>	
Waren, Material- und Dienstleistungsaufwand	-565'833.57		-944'627.56	
Aufwandminderungen	3'082.90		698.81	
Personalaufwand	-2'514'338.87		-2'809'391.91	
Raumaufwand	-358'908.24		-332'571.85	
URE mobile Sachanlagen	-65'736.25		-112'145.89	
Fahrzeugaufwand	-54'998.60		-48'403.25	
Sachvers., Abgaben, Gebühren, Bewilligungen	-11'193.55		-8'640.40	
Energie- und Entsorgungsaufwand	-10'055.35		-16'551.65	
Verwaltungs- und Informatikaufwand	-128'181.15		-140'218.49	
Finanzerfolg	-40.40		-47.20	
Ausserordentlicher Erfolg	-8'865.00		1'921.85	
<b>Total Aufwand</b>	<b>-3'715'068.08</b>		<b>-4'409'977.54</b>	
<b>Jahresgewinn</b>	<b>0.00</b>		<b>0.00</b>	

## Teilnehmerzahlen

Auslastung OPRA 2018 mit Anzahl Teilnehmer:



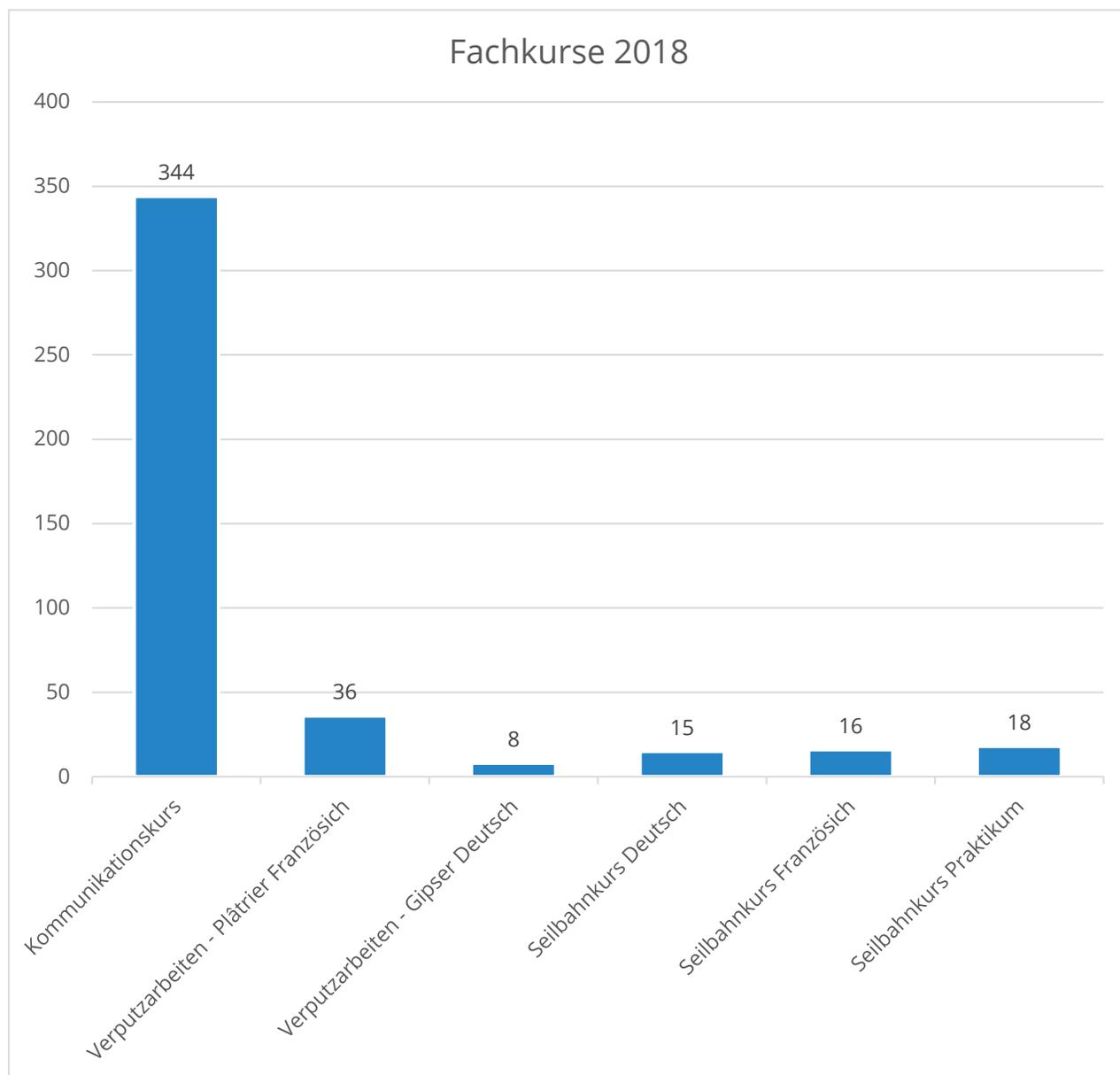
## Fachkurse

### Kurse 2018 in der OPRA

344 Teilnehmende verteilt auf 7 Kommunikationskurse mit unterschiedlichen Niveaus

44 Teilnehmende in vier Gipserkursen. Ein Kurs Oberwallis mit 8 TN, drei Kurse für das Unterwallis mit 36 TN

31 Teilnehmende im Kurs Walliser Seilbahnen. Kurs Oberwallis 15 TN, Kurs Unterwallis 16 TN. Total 18 TN in Praktika bei verschiedenen Stationen.



## Fazit zu den einzelnen Kursen:

### Kommunikationskurse

Kommunikationskurs 2018 mit 7 Kursen und 344 Teilnehmenden:

Die Zusammenarbeit mit der Sprachschule academia hat sich auch im Jahre 2018 bestens bewährt. Im Vergleich zu früheren Jahren, haben wir im Bereich der Grundkenntnisse Deutsch weitere Fortschritte erzielt, so dass ab 2018 wesentlich weniger TN in den Kommunikationskursen versetzt wurden.

### Verputzarbeiten / Gipser

Gipserkurs 2018 mit vier Kursen und 44 Teilnehmenden:

Die Rückmeldungen der Kursteilnehmenden für das Kennenlernen der Gipsmaschine in einem ausführlichen theoretischen Teil und praktischen Übungen mit Zementgrundputz und Weissputz in einer Gesamtdauer von jeweils 4 Tagen hat bei den Kursteilnehmern eine durchwegs positive Rückmeldung ergeben. Die Ausbildungskonzentration auf den Teil Gipsmaschine hat sich bestens bewährt und eine hohe Effizienz erreicht mit einer Nachhaltigkeit, welche durch Abgabe von Checklisten bestärkt wird.

### Seilbahnkurs

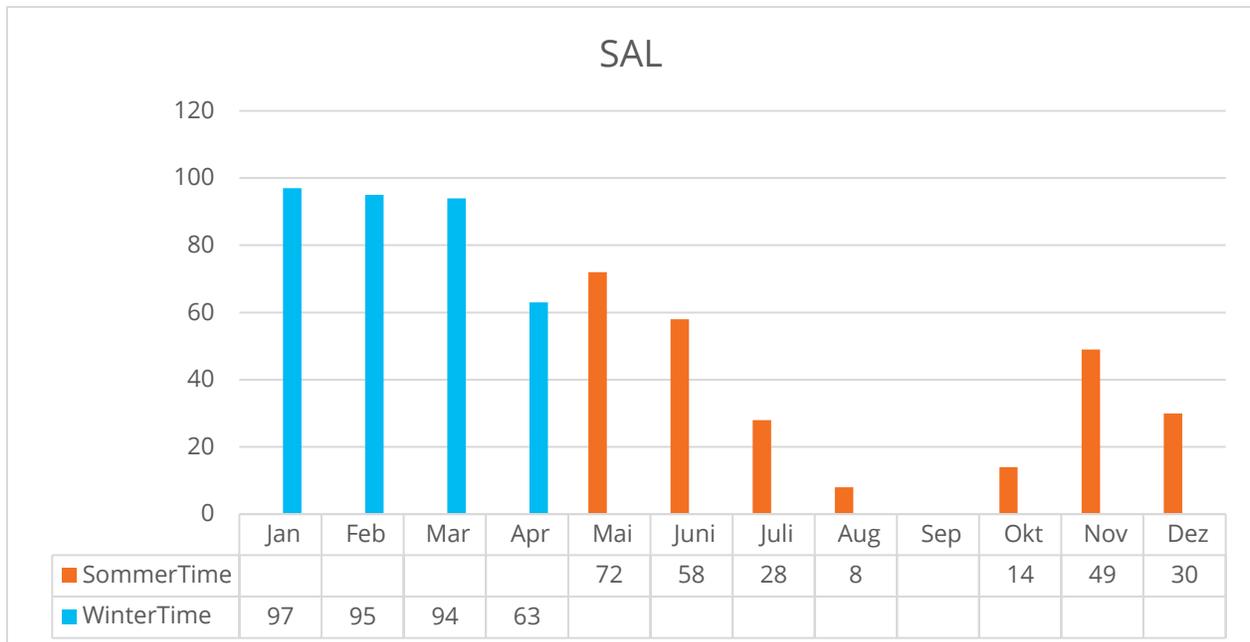
Seilbahnkurs mit zwei Kursen und 31 Teilnehmenden:

Der Kurs in Brig und Siders ist schon seit mehreren Jahren sehr erfolgreich, da nach dem theoretischen Kurs von einer Woche anschliessend ein Praktikum direkt im Seilbahnbetrieb vor Ort absolviert werden kann. Mit 18 Teilnehmenden wurde nach dem theoretischen Teil das Praktikum begonnen. 12 Teilnehmende erhielten auch eine Anstellung für die restliche Saison und ein Job-Angebot für das nächste Jahr.



## Saisonales PVB (SAL)

Anzahl TN pro Monat im SAL Turtmann



### Wintertime

Die saisonale Massnahme zur Beschäftigung von Stellensuchenden im Winter (Wintertime) wurde wie jedes Jahr im Hangar Turtmann für die Monate Januar bis Ende April eröffnet.

Die saisonalen Stellensuchenden im SAL Turtmann sind hauptsächlich aus dem Bauhaupt- und Baunebengewerbe, welche in den Wintermonaten auf Stellensuche sind. Zusammen mit diesen Stes werden im SAL verschiedene Arbeiten umgesetzt.



## Ausgeführte Arbeiten im Hangar 2018

### **Wallisrollt**

Jährliche Renovation von 2-3 Stationscontainern von 14 Gesamtstationen von Wallisrollt [www.wallisrollt.ch](http://www.wallisrollt.ch) betreute Velostationen von Bouveret bis Brig. Renovationsarbeiten werden im Hangar Turtmann ausgeführt.

### **VelAfrica**

Zusammenarbeit mit verschiedenen Organistoren in der Schweiz. Die OPRA hatte in Turtmann 500 Velos repariert und in einen Container verladen. Zudem 200 reparierte Velos zur Zentrale nach Liebefeld transportiert.

### **Varen**

Renovation von 2 Triel's und 10 neuen Picknicktischen für die Gemeinde

### **Bitsch**

Renovation von 30 Festbankgarnituren für die Gemeinde

### **Salgesch**

Erstellen von 20 Ruhebänken für die Gemeinde

### **Albinen**

12 Ruhebänke renovieren und 4 neue Ruhebänke erstellen

### **Saas-Almagell**

Drei neu Ruhebänke erstellen

### **Agarn**

2 Picknicktische und 4 Holzbänke renovieren. Grünes Zimmer: Umzäunung erstellen

### **Gampel**

12 Ruhebänke renoviert



## Sommertime

Erstellen von verschiedenen Geschenkartikeln für den Weihnachtsmarkt, welche durch die Futurowal GmbH angekauft und vertrieben wird.

Beispiele:



## Arbeiten im SAL Turtmann:

In den verschiedenen Werkstätten im Hangar Turtmann bieten wir viele Arbeiten an:

### Holzwerkstatt

Renovieren und neu Erstellen von Holzbänken, Ruhebänken, Picknickbänken, etc.

### Malerwerkstatt

Schleifarbeiten von verschiedenen Materialien und verschönern mit neuen Farbanstrich

### Velowerksatt

Reinigen und reparieren von Velos

### Metallwerkstatt

Verschraubungen, Schweißen, Schleifarbeiten, allg. Konstruktionen, etc.

## Arbeiten für die Zukunft:

Der Unterhalt der Stationen Wallisrollt wird uns auch in den nächsten Jahren beschäftigen.

Auch die Velowerkstatt für VelAfrica hat noch ein Stock von über 1'000 Velos für die Reparatur.

Unterhalt von Holzbänken, Ruhebänken, Festbankgarnituren, etc. bei den verschiedenen Gemeinden wollen wir auch in Zukunft anbieten.

Unter Berücksichtigung der Konkurrenzklausele gegenüber der Privatwirtschaft sind wir weiterhin an einer Zusammenarbeit mit den Gemeinden im Oberwallis interessiert.

## Fazit:

Das Wintertime mit unseren Fachbetreuern hat in den vergangenen Jahren mit dieser SAL-Massnahme wesentlich zur Bekämpfung der saisonalen Arbeitslosigkeit beigetragen. Mit viel Engagement motivieren sie die Stellensuchenden sich mit der Winterarbeit fit zu halten.

Im Sommertime setzten wir auf die Erfahrung unserer langjährigen Mitarbeiterin. Sie ist es gewohnt mit Frauen aus verschiedenen Sprachregionen zusammenzuarbeiten und aus diesem multikulturellen Team im Textilatelier schöne und nachhaltige Produkte herzustellen.



## Handwerk und Beschäftigung

### Übersicht H&B 2018

Erfreulich ist die grosse Anfrage für die Abklärung der Arbeitsmarktfähigkeit (AdeAM). Diese TN benötigen wohl einen grösseren Betreuungsaufwand und werden in naher Zukunft den Grossteil der TN ausmachen. AdeAM TN sind während durchschnittlich einem Tag bei den zuständigen JobCoach's in Betreuung, die restlichen 4 Tage arbeiten und qualifizieren sie sich in den einzelnen Arbeitsbereichen. Daher sind auch die Werkstätten für die TN vom AdeAM sehr wichtig.

Erfolgreich umgesetzt wurde auch die integrierte Bildung, welche jeweils den ganzen Dienstag in Anspruch nimmt. In der Ausbildung der Arbeitssicherheit werden fachspezifische Themen in Form einer Schulung mit den TN bearbeitet. Mit dieser Form der integrierten Bildung kann der nachhaltige Erfolg überprüfen und individuell belegt werden.

Die H&B Jahresziele konnten weitestgehend erreicht werden.

### H&B Jahresziele 2018

#### **Betreuung der Teilnehmer durch integrierte Bildung**

- Einführung der integrierten Sprachkurse
- Optimierung der Fachspezifischen Bildung mittels dem Schulungstag (jeweils Dienstag)

#### **Steigerung der Qualifizierung der Teilnehmer in den Werkstätten**

- Abteilung Farben erfolgte die Qualifizierung in erster Linie individuell
- Abteilung Holzwerkstatt erfolgte die Qualifizierung individuell oder im Kollektiv. Die Qualifizierung fand dort in den Bereichen der Materialkunde sowie der Maschinenkunde statt.

## Ausführung von diversen internen und externen Projekten unter Einhaltung der Kantonalen Vorgaben

- Schriftliche Anfragen von Gemeinden, wohltätigen Institutionen oder Vereinen mit öffentlichem Charakter
- Unterzeichnung der Konkurrenzklausele durch Auftraggeber
- Schriftliche Offerte durch die OPRA an Auftraggeber mit Unterteilung der anrechenbaren und nicht anrechenbaren Kosten

## Qualitätssicherung der ausgeführten Arbeiten

- Die Qualitätskontrolle erfolgt während der Produktion laufend durch den Gruppenleiter. Endkontrolle wird durch den Bereichsleiter und schlussendlich durch den Kunden ausgeführt.
- Guter Kontakt zu den Anspruchsgruppen (Kunden, Lieferanten, Institutionen usw.)

## Ziele H&B 2018

- Konsolidierung und Weiterentwicklung der integrierten Bildung / Transfer zu Moodle

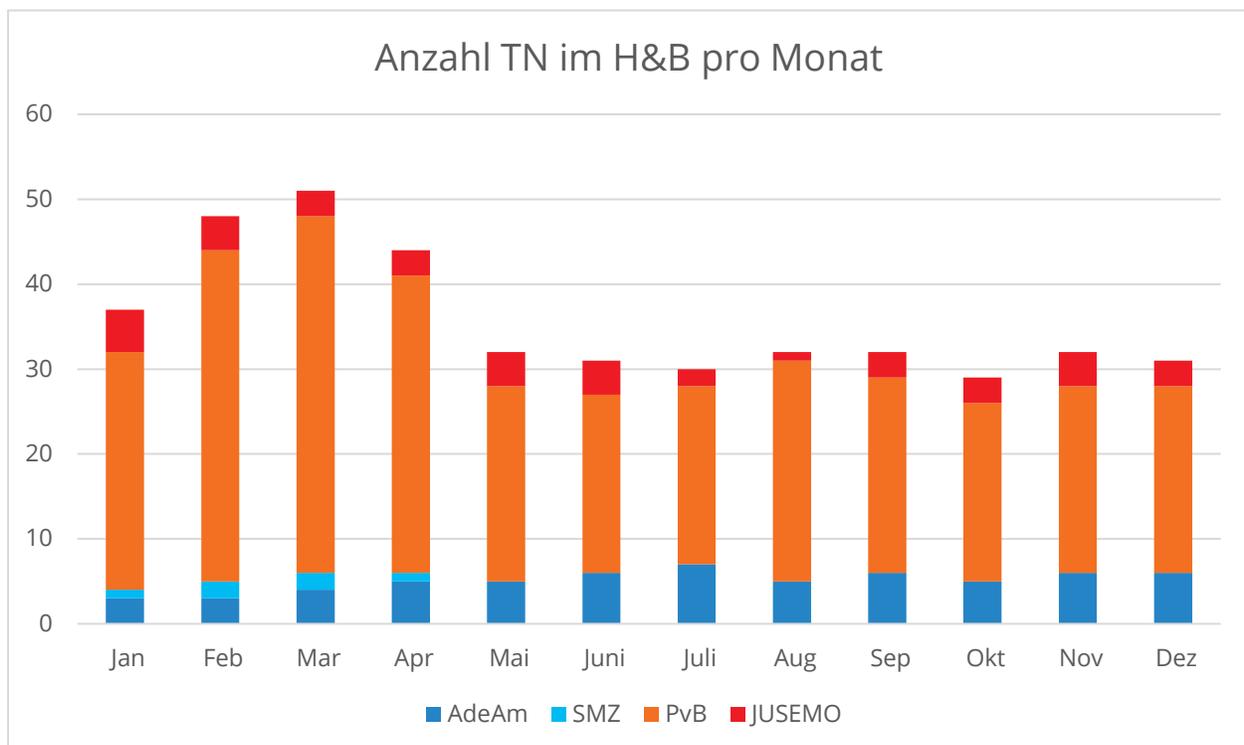


## Übersicht H&B

Bei der Statistik ist gut erkennbar, dass im Jahr 2018 die Auslastungsspitzen in den Monaten Januar bis April ausgeprägt waren. In diesen 4 Monaten betrug die durchschnittliche Auslastung der Werkstätten rund 50 TN pro Monat.

Die restlichen Monate verliefen ausgewogen mit einer Auslastung von ca. 30 TN in den Werkstätten.

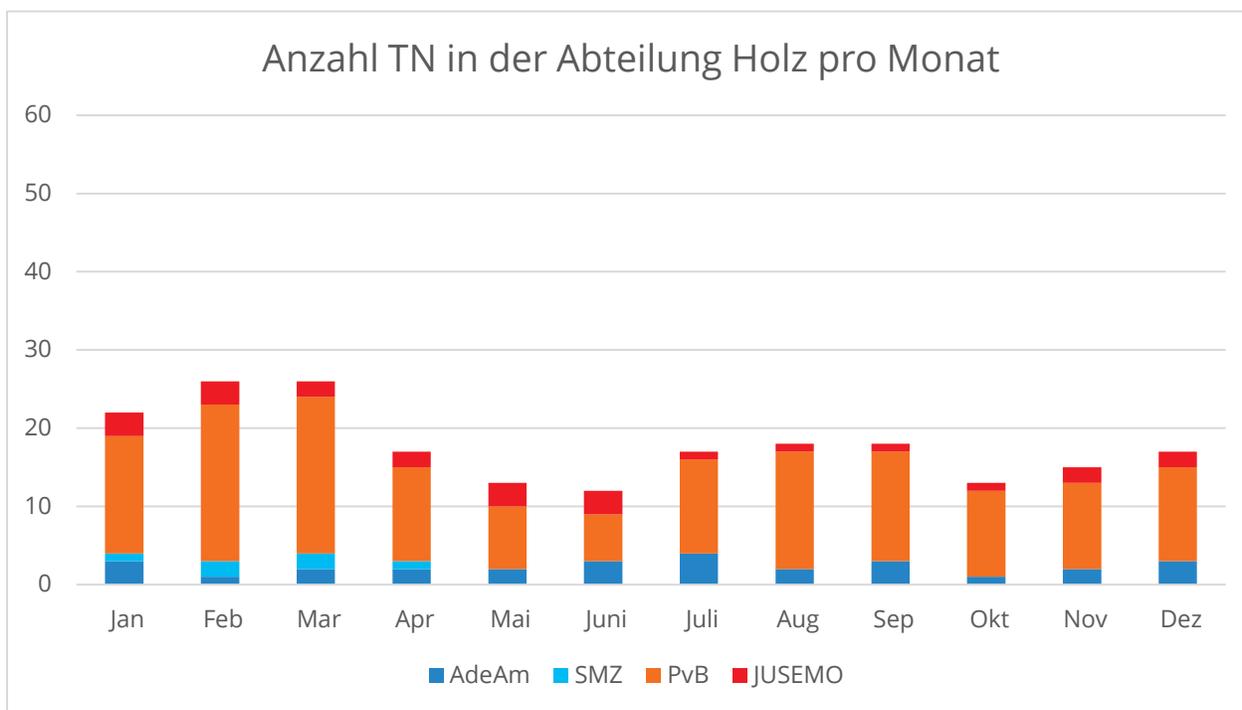
In den Werkstätten H&B steht die Abklärung (Eignung) und die fachliche Qualifikation (Ausbildung) an erster Stelle. Nach der Abklärung und Qualifizierung wird in Zusammenarbeit mit den Auftraggebern eine berufliche Integration im 1. Arbeitsmarkt extern angestrebt. Ziel ist eine Anstellung bei einem Arbeitgeber. Oft wird vorgängig auch ein Praktikum von einigen Wochen absolviert, da die Kenntnisse der TN für eine Anstellung noch nicht ausreichen. Externe Arbeitseinsätze werden von JobCoach's begleitet. Dabei betreut der CobCoach die TN und den Arbeitgeber bei allfälligen Problemen, um eine erfolgreiche Integration bzw. Anstellung zu ermöglichen.



## Abteilung Holz

Die monatliche, durchschnittliche Belastung in der Holzwerkstatt lag 2018 bei 17.83 verfügbaren Personen. Unter Fachbetreuung lernen die TN den selbständigen Umgang mit kleinen und grossen Maschinen in der Werkstatt. Um in Berufen rund ums Holz in der Integration erfolgreich zu sein, sind folgende Anforderungen notwendig:

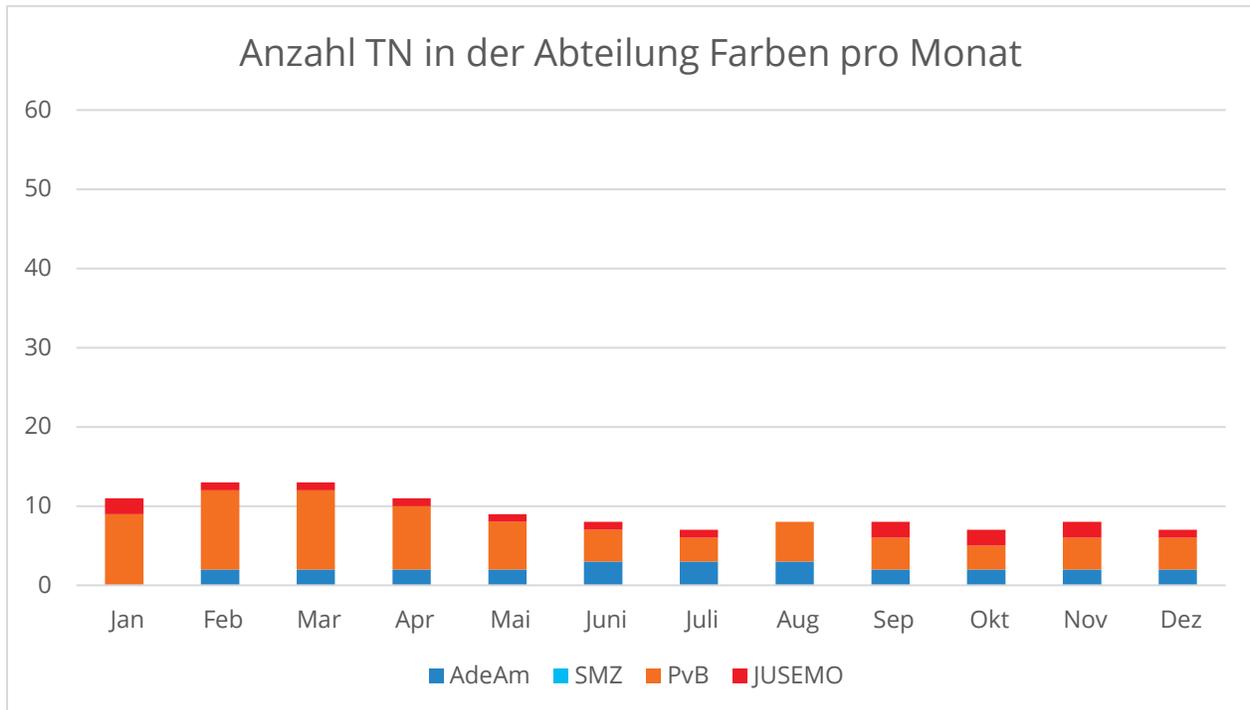
- Deutschkenntnisse in der Anforderung zur mündlichen Kommunikation
- Fähigkeit und Qualifikation zum Planlesen
- Aufgrund von Stückliste zuschneiden von Holzteilen
- Qualifikation zur selbständigen Bedienung der verschiedenen Holzzuschnittsmaschinen



## Abteilung Farben

Die Malerwerkstatt ist weiterhin für TN mit einer Mehrfachproblematik sehr gut geeignet Abklärungen durchzuführen. Vor allem TN aus dem AdeAM werden häufig zur Abklärung der Restarbeitsfähigkeit in die Malerwerkstatt verfügt.

Die durchschnittliche Belegung in der Malerwerkstatt lag bei 9.16 verfügbaren Personen.



## Abteilung Metall und Schweißen

Den Werkstätten Metall und Schweißen wurden 2018 keine TN zugewiesen. Daher wird die Metallwerkstatt zunehmend in die Velowerkstatt integriert. Wir hoffen mit dieser Anpassung auch die Velowerkstatt aufzuwerten.

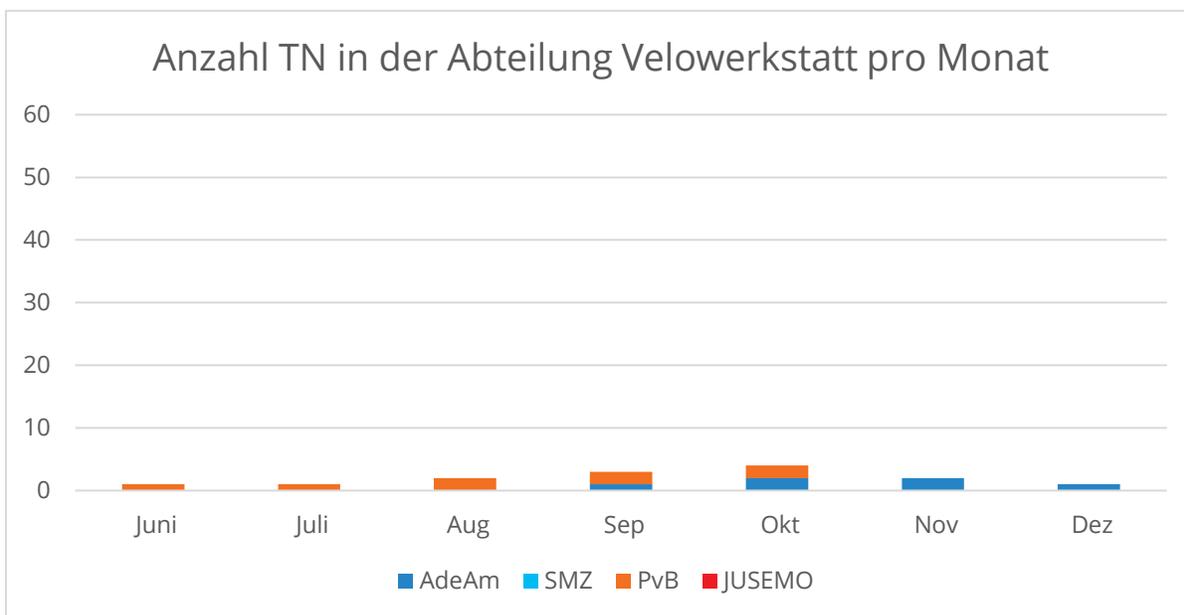
## Abteilung Velowerkstatt

In der Velowerkstatt werden einerseits kleine Reparaturen und Service für Wallisrollt ausgeführt.

Die Arbeiten werden bei freien Kapazitäten auf VeloAfrica ausgeweitet. Dabei werden für VeloAfrica gesammelte Velos wieder fahrtüchtig gemacht.

Dieses Programm der OPRA ist bei den zuweisenden Auftraggebern beliebt, da in der Velowerkstatt eine gute Abklärung der Arbeitsmarktfähigkeit gemacht werden kann. Auch die Restarbeitsfähigkeit vom AdeAM kann bei sitzenden und stehenden Arbeiten gut abgeklärt werden.

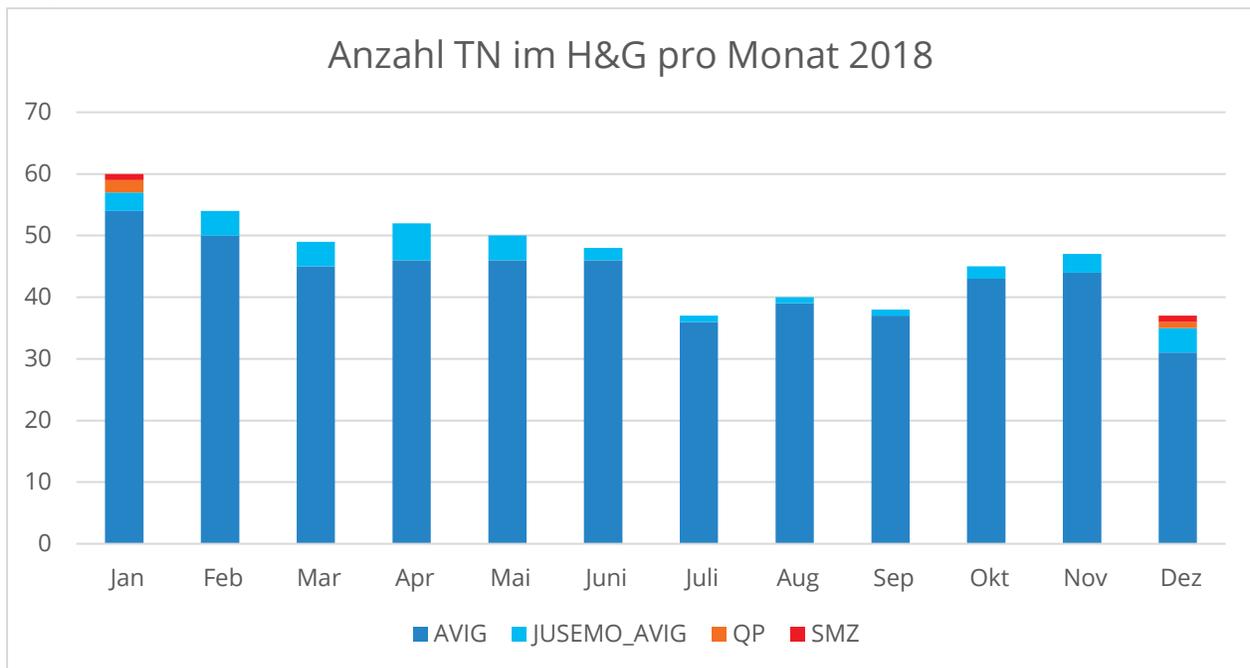
Die monatlich durchschnittliche Belastung in der Velowerkstatt lag bei 1.16 verfügbaren Personen.



## Hotellerie und Gastronomie

### Übersicht H&G 2018

Die Teilnehmerzahlen im Bereich H&G waren das ganze Jahr über sehr schwankend. Teilnehmer mit Mehrfachproblematik (AdeAM) nahmen jedoch merklich zu. Obwohl die TN vom AdeAM von den JobCoach's betreut werden, so sind diese TN doch 4 Tage pro Woche in den Bereichen der OPRA, vor allem im H&B, H&G und im D&A zur Abklärung und Qualifizierung zugeteilt.



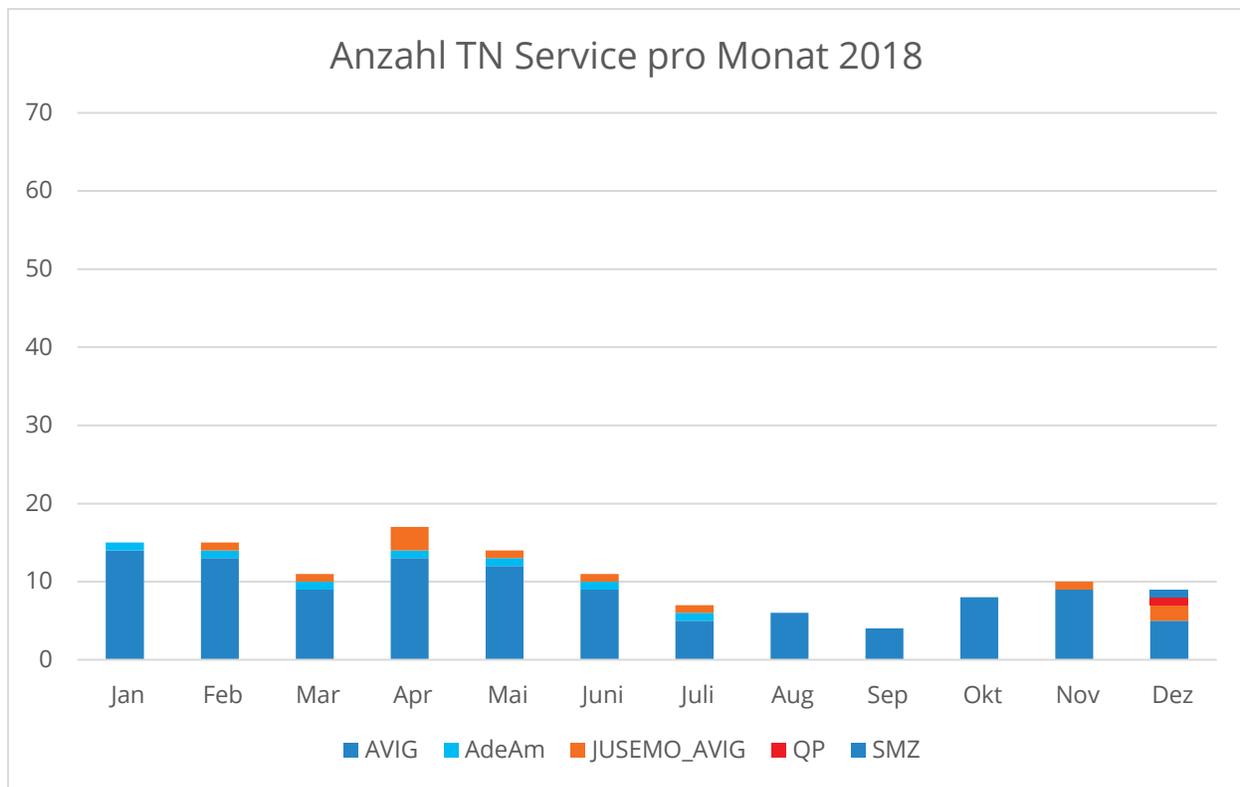
## Abteilung Service

Die Teilnehmerzahlen im Service waren während dem ganzen Jahr sehr schwankend. Trotz dieser Herausforderung konnte trotzdem ein guter Service aufrechterhalten und ausgebaut werden.

Die grosse Herausforderung im Service ist nebst der fachlichen Qualifikation die Deutschkenntnisse, welche im Umgang mit den Kunden zwingend nötig sind. Vor allem junge Leute erleben oft grosse Freude im Umgang mit Gästen und erarbeiten sich so eine neue berufliche Möglichkeit. Der freundliche Umgang mit Kunden im Gastgewerbe hilft über manche Schwierigkeit hinweg und motiviert TN im Service ihre beruflichen (Neu) Erfahrungen und Qualifikationen zu vertiefen.

Im Moment stehen wir in der Planung für den Umbau 2019 unseres Restaurant Schuberts. Nach dem Umbau sollen sich unsere Gäste bei uns noch wohler fühlen.

Unser Ziel ist, dass die Programmteilnehmenden in einem Restaurant, welches dem 1. Arbeitsmarkt möglichst nahe ist, professionell und motiviert mitarbeiten können.



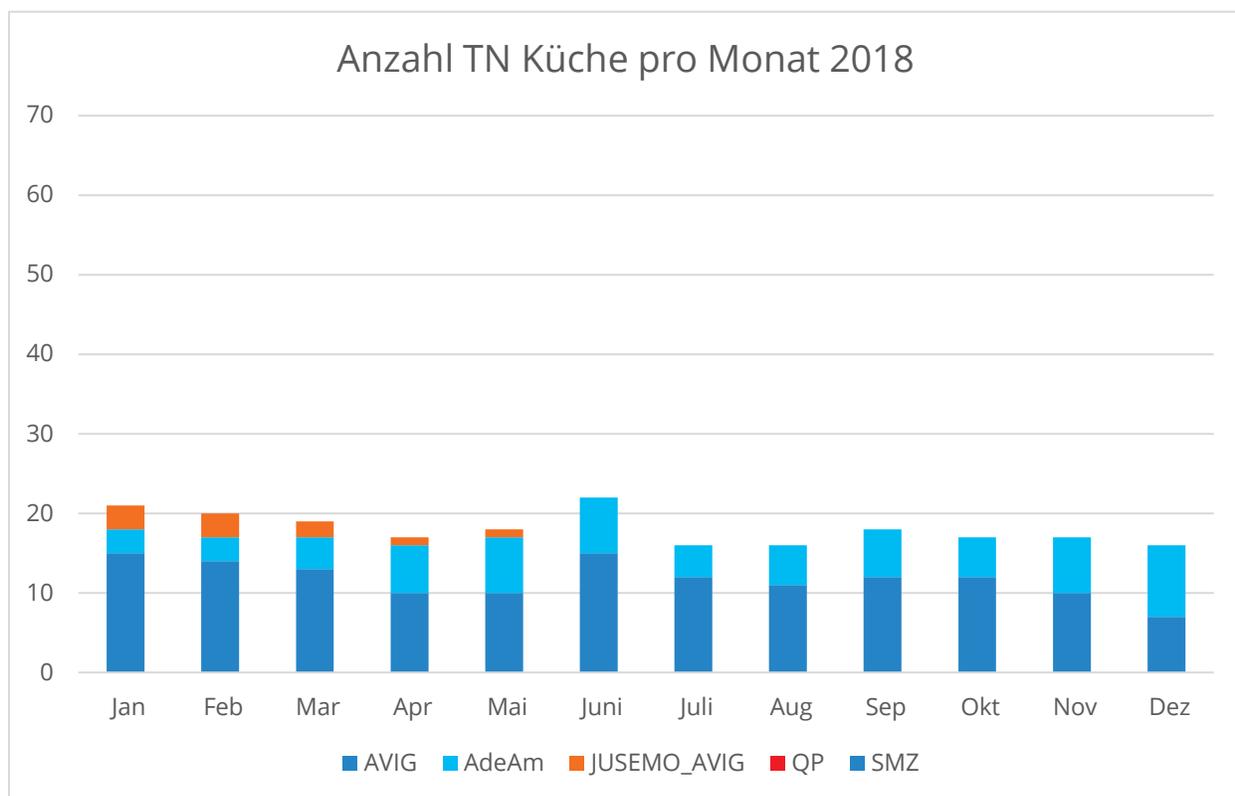
## Abteilung Küche

Die Gruppenleitung in der Küche war täglich mit der schwankenden Teilnehmerzahl gefordert termingerecht und qualitativ auf hohem Niveau zu arbeiten.

Sei es für die Einteilung eines Fahrers für den Einkauf und für die Lieferung der 'Spillchishta' oder für die Bereitstellung der Mise en place sowie Herstellung der Menüs. Die Küche meistert diese Aufgabe professionell und fördert und fordert die Teilnehmenden.

Die Zusammenarbeit mit der 'Spillchishta' Visp ist sehr kooperativ, wir dürfen die Kinder mit einer ausgewogenen, gesunden und genussvollen Mahlzeit täglich beliefern.

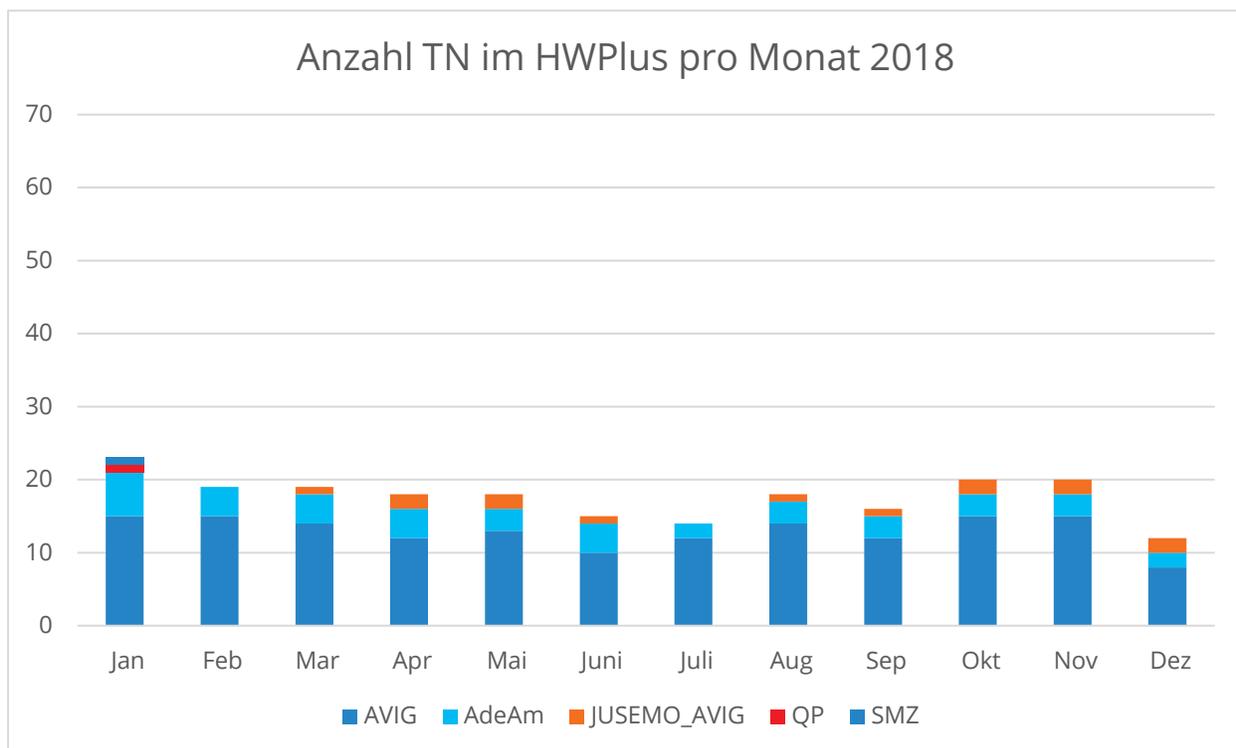
Erfreulich ist, dass wir den Mittagstisch für die 'Spillchishta' um eine Kindergartengruppe ausbauen konnten. Seit Beginn des neuen Schuljahres 2018 dürfen wir für 10 Gruppen, täglich insgesamt 120 kindergerechte Mittagessen (Fourchette verte), mit den Programmteilnehmenden kochen.



## Abteilung Hauswirtschaft

Die Gruppenleitung HWplus betreut, begleitet die Programmteilnehmenden engmaschig und fördert ihre Fach- und Methodenkompetenzen sowie Training on-the-Job im Hausdienst und in der Wäscheversorgung sehr effizient und fachkundig.

In der Wäscheversorgung werden hausinterne und externe Aufträge ausgeführt. In der Wäscherei werden einseitige Körperhaltungen nach Möglichkeit vermieden. Deshalb wurde im 2018 auch die Infrastruktur mit höhenverstellbaren Arbeitstischen und einer ergonomischen Bügelstation erweitert. So wird eine gesunde Abwechslung zwischen sitzender und stehender Arbeit erreicht.



## Ausblick für 2019

- Ressourcenschwache Teilnehmer auf das Niveau des ersten Arbeitsmarktes bringen.
- Umbau Restaurant Schubert

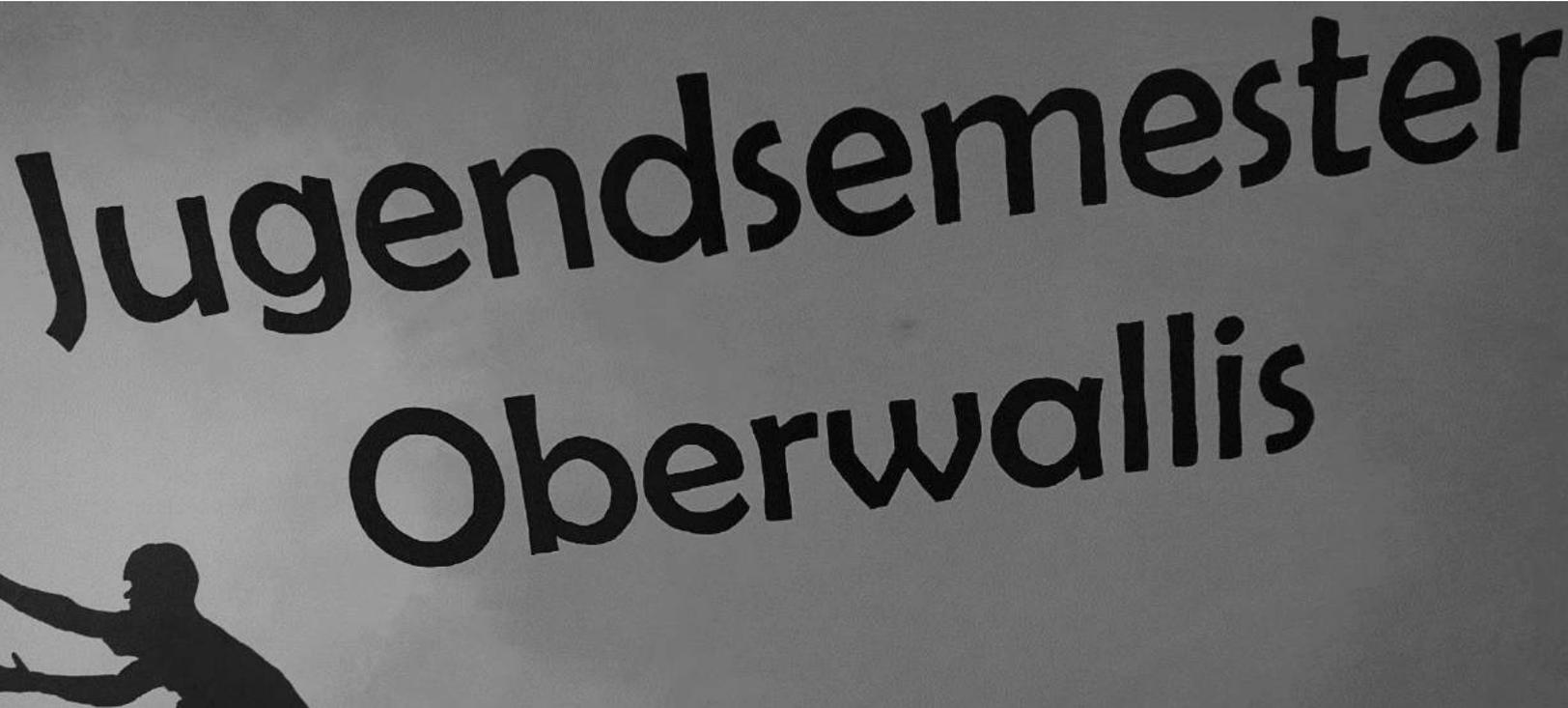


## Jugendsemester Oberwallis

Das Jugendsemester Oberwallis (Abk. JuSemo) ist ein Arbeits- und Bildungsprogramm für stellensuchende Jugendliche und junge Erwachsene, welche nach der Schule keine Lehrstelle gefunden oder eine begonnene Ausbildung abgebrochen haben. Mit dem Programm JuSemo wird die Förderung der sozialen und beruflichen Integration von Jugendlichen angestrebt. In erster Linie bezweckt das Programm, dass die Chancen der Jugendlichen erhöht werden, einen Ausbildungsplatz zu finden.

Arbeitsmarktliche Massnahmen im Bereich Jugendarbeitslosigkeit werden auch in den nächsten Jahren von Bedeutung sein. Folgende Gründe sprechen hierfür:

- Eine berufliche Perspektive ist für die Identitätsentwicklung und das Selbstwertgefühl der Jugendlichen von grosser Bedeutung. Eine Generation von Jugendlichen ohne Aussichten auf ein berufliches Fundament, um aktiv an der Gesellschaft teilzunehmen, bringt Unruhe und Unzufriedenheit, was zu Krisen führen kann.
- Die Anzahl der Jugendlichen mit sozialen und schulischen Problemen steigt. Eine frühzeitige Intervention soll verhindern, dass die Jugendlichen längerfristig die Sozialversicherungen und das Gesundheitssystem belasten.
- Die Auswirkungen der Erwerbslosigkeit auf Jugendliche sind sehr vielfältig. Insbesondere können bei Betroffenen folgende Probleme auftreten: Gefühl der Nutzlosigkeit, Motivationsverlust, fehlen von Tagesstruktur (in den Tag hineinleben, Orientierungslosigkeit), psychische Probleme (Depressionen, Angst, Störung des Selbstbewusstseins), Suchtproblematiken, Abrutschen in die Kriminalität, Autonomieverlust (finanzielle Abhängigkeit), familiäre Spannungen, soziale Isolation, Stigmatisierung.

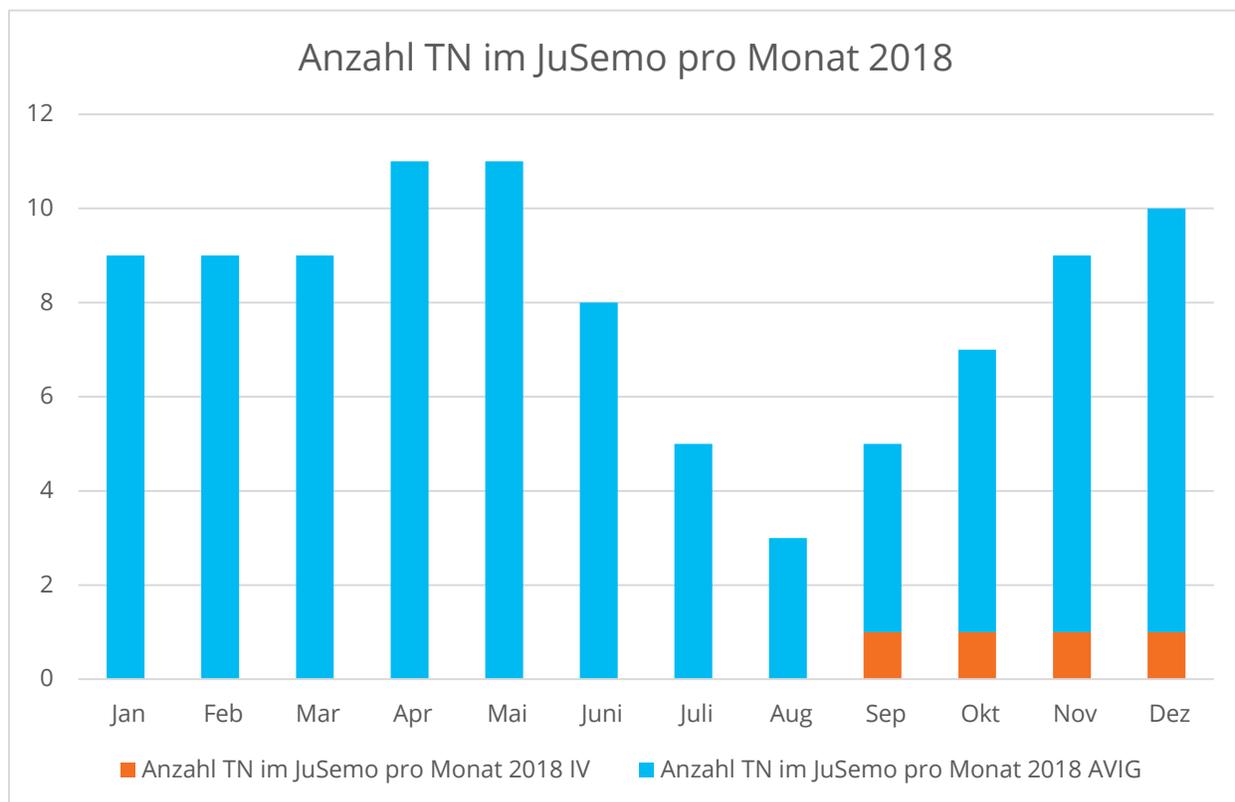


Durch die Pfeiler „Arbeit“, „Bildung“ und „Coaching“ bietet das JuSemo den Jugendlichen eine Art Auffangnetz. Es soll verhindert werden, dass die Jugendlichen in den Teufelskreis der Arbeitslosigkeit geraten, aus dem sie nicht mehr herauskommen.

## Rückblick

Im Schuljahr 2017/2018 nahmen insgesamt 25 Jugendliche und junge Erwachsene am JuSemo teil. 20 Teilnehmende (80%) fanden auf den Sommer 2018 eine Anschlusslösung. Die Quote der Jugendlichen, die erfolgreich beruflich integriert wurden, ist erfreulicherweise sehr hoch. Dieser Aspekt kann als positives Ergebnis angesehen werden und zeigt einmal mehr, welche wichtige Arbeit das JuSemo leistet. Gerade durch die enge individuelle Betreuung der Jugendlichen ist ein solches Resultat möglich.

Die Zusammenarbeit mit dem RAV gestaltete sich als sehr angenehm und konstruktiv. Einmal im Monat finden Standortgespräche mit dem zuständigen RAV-Personalberater, mit der Kontaktperson JuSemo und den einzelnen Jugendlichen statt. Wichtig bei der Arbeit mit Jugendlichen ist auch der Einbezug der Eltern, daher finden auch regelmässig Elterngespräche statt.



## Hotel-Admin und D&A EDV Training

### Allgemeine Situation im Hotel-Admin (PF) und D&A EDV Training 2018

- Erstellung und Versand des Hotelkataloges 2018
- Vorbereitung der 25 Jahrfeier OPRA
- Erstellung und Versand der Weihnachtskarten OPRA
- Ausführung von diversen Aufträgen für alle OPRA Abteilungen
- Zusammenarbeit Wallisrollt:
  - Diverse Mailings an Hotels und Vereine
  - Newsletter und Medienmitteilungen 2018

### Schweizerisches Informatik Diplom (SIZ)

In der Abteilung Dienstleistung und Administration wird den Programmteilnehmenden die grundlegenden Fachkenntnisse der MS-Office Palette im begleiteten Selbststudium vermittelt. Zudem erhalten diese die Möglichkeit das Schweizerische Informatik Zertifikat (SIZ) zu erlangen.

Im Jahr 2018 konnten 13 TN D&A und Hotel-Admin (PF) erfolgreich das Diplom Informatik Anwender 1 (SU1, SU3 und SU4) in Empfang nehmen. Erfreulich ist ebenfalls, dass alle TN, welche die Prüfungen angetreten haben, das Diplom erhalten haben. Die Nachfrage ist im Vergleich zu 2017 erneut angestiegen.



## Aussicht 2019

### Neuorientierung der Praxisfirma

Das Angebot der Praxisfirma wird aufgrund rückläufiger Teilnehmerzahlen angepasst. Die Praxisfirma wird neu nur noch an drei halben Tagen mit anderen Praxisfirmen zusammenarbeiten, welche die gleiche Angebotsstruktur haben. Das Marketing sowie die Administration werden zukünftig nur noch reale Aufträge ausführen. Dafür werden wir zunehmend mit internen und externen Partnern wie Wallisrollt, Tierpension Eyholz, Futurowal, interne Abteilungen OPRA, etc. zusammenarbeiten.

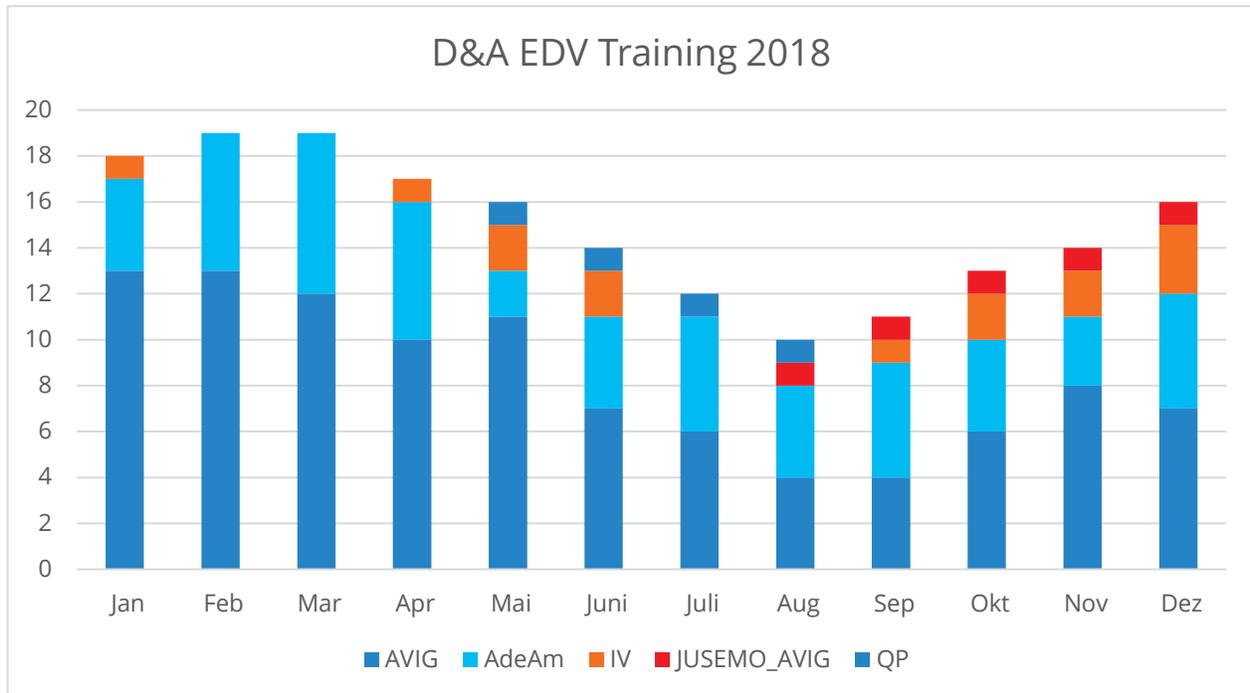
Im Verlauf des Jahres 2019 werden die Abteilungen D&A und Praxisfirma zusammengeführt.

### Bereichsziele D&A / Hotel-Admin (PF)

Qualitätssicherung:

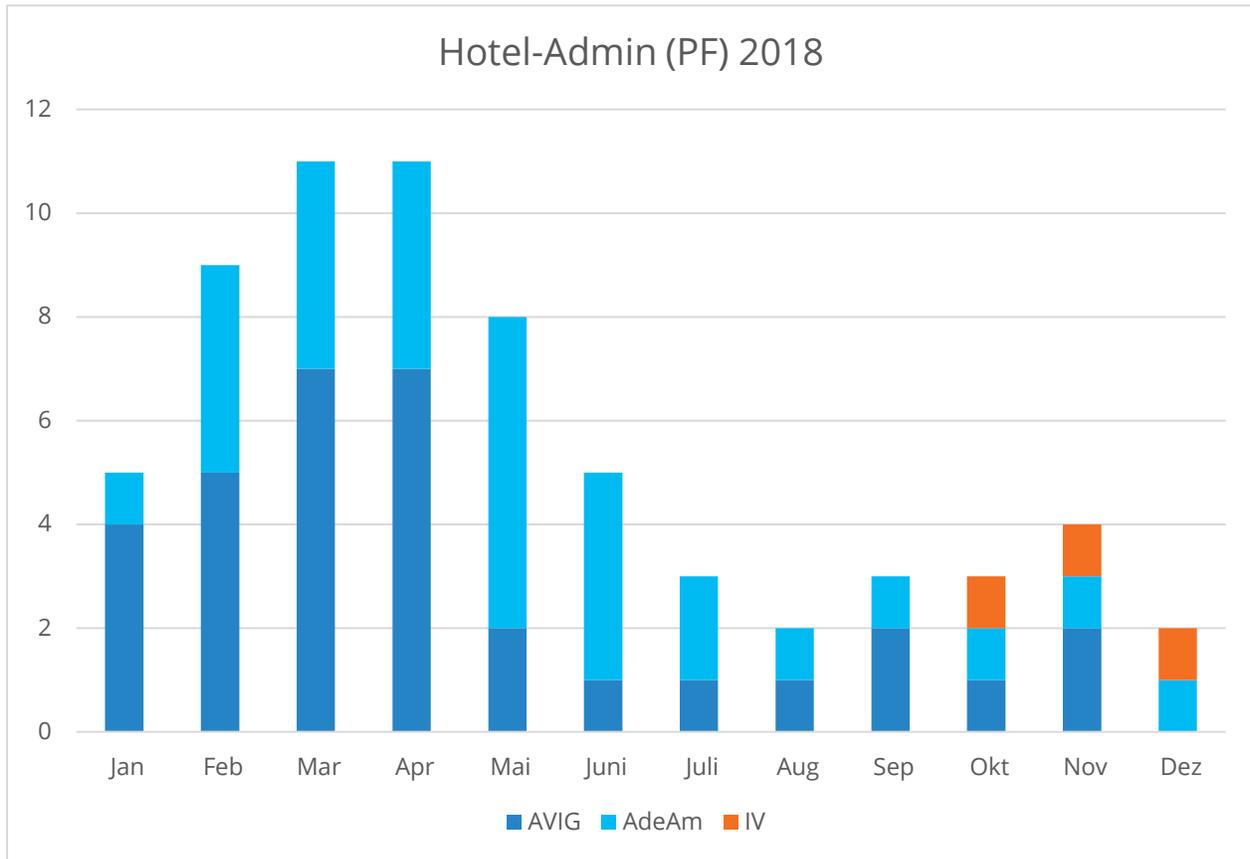
- beim Produkt (Auftrag extern und intern)
- bei Dienstleistungen (Berichte, etc.)

## Abteilung D&A



Die Teilnehmerzahlen im D&A waren während dem ganzen Jahr mehrheitlich konstant. Das Hotel-Admin (PF) unterlag hingegen vermehrt Schwankungen. Besonders im Sommer und Ende Jahr waren wenig Teilnehmende im Programm tätig.

## Abteilung Hotel-Admin (PF)



## Vorbereitung 25 Jahrfeier OPRA

Alle Bereiche der ORPA trugen zu diesem gelungenen Anlass bei.

Die TN der Praxisfirma waren mit der Gestaltung und Aufstellung der Stellwände sowie der Tischdekoration für die Ausstellung „Geschichte der OPRA von 1993 bis Heute“ stark ausgelastet. Das Team der Praxisfirma wurde hierbei von den TN D&A EDV-Training tatkräftig unterstützt. Ein JuSemo TN erstellte eigens für diesen Anlass ein Gedicht.

H&B erstellte die Stellwände sowie die Bühne für die Feier und zeichnete sich verantwortlich für das Anbringen der Vorhänge, die elektrischen Installationen sowie die Beleuchtung.

H&G übernahm die Bereitstellung der Tische sowie die kulinarische Verpflegung der Gäste und den Service.

BOIT kümmerte sich um das Tuning der Mikrophone und der Lautsprecher sowie die Installation des Fernsehers.



## ADEAM

### **AdeAM – Abklärung der Arbeitsmarktfähigkeit**

Die AdeAM TN sind seit Jahren trotz sinkender Arbeitslosigkeit im steigenden Trend. Mit durchschnittlich 27 TN pro Mt. ist diese Massnahme am stärksten ausgelastet.

Dies zeigt auf, dass die verbleibenden Stellensuchenden im Oberwallis eine verstärkte Betreuung im AdeAM benötigen.

Aufgrund der gemeinsam erstellten Zielvereinbarung werden die zugewiesenen Teilnehmer in internen Arbeitsbereichen eingesetzt.

Beim AdeAM werden bei Stellensuchenden mit Mehrfachproblematik die Restarbeitsfähigkeit abgeklärt und durch sogenannte JobCoachs eng betreut.

Die Restarbeitsfähigkeit wird in verschiedenen Arbeitsbereichen in der OPRA getestet.

Je nach Einsatzmöglichkeiten, Fähigkeiten und Neigungen folgen berufsspezifische, externe Arbeitseinsätze.

Gleichgestellt dem 1. Arbeitsmarkt werden hier Leistungsfähigkeit und Präsenzzeit abgeklärt und erprobt.

Die Massnahme, um die Arbeitsfähigkeit und Einsatzmöglichkeit abzuklären, beinhaltet:

- Körperliche Belastbarkeit
- Stand der berufsspezifischen Fähigkeiten
- Förderung durch Arbeitstraining
- Erarbeiten und Erhalten der Tagesstruktur
- Förderung der Eigenverantwortung
- Feststellen der vorhandenen Ressourcen METHODIK
- Individuelles Coaching und Standortgespräche
- Einsätze im 1. Arbeitsmarkt



## DANKSAGUNG

All diesen Mithelfer/innen dankt die OPRA für die gute Zusammenarbeit:

- Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der OPRA
- Dem aktiven Vorstand, Verein OPRA
- Der kantonalen Dienststelle DIHA, LAM und RAV
- Den Gemeinden im Oberwallis
- Allen Arbeitgebern, speziell denjenigen, welche uns bei Praktikums unterstützen
- Den Partnerorganisationen wie BSL, IV, SMZ, Arbeitslosenkassen, etc.
- Der Presse wie WB, RZ, Kanal 9 und rro, sowie der Informationsabteilung Kanton VS
- Den ehemaligen Mitarbeiter/innen OPRA und Vorstandsmitgliedern Verein OPRA
- Allen Sympathisanten und Helfern der OPRA

Brig, im April 2019

Guido Matter

Geschäftsführer OPRA



