



Stadt Zürich
Polizeidepartement

Strategischer Plan des Polizeidepartements 2013–2017

Strategischer Plan des Polizeidepartements 2013–2017

1	Vorwort des Polizeivorstehers	5
2	Vision	7
3	Mission	9
4	Strategie Polizeidepartement	11
4.1	Öffentlicher Raum: Nutzungskonflikte gut managen	11
4.2	Individuelle Sicherheit: Überall und für alle	13
4.3	Kollektive Sicherheit: Planen und vorsorgen	13
4.4	Verkehrsmanagement: Sicher ankommen	13
4.5	Departementskultur: Handeln in urbanen Spannungsfeldern	14
4.6	Mitarbeitende: Der Beruf als Berufung	14
4.7	Prozesse und Infrastruktur: Einfach, schnell und zweckmässig	16
4.8	Nachhaltigkeit: Lokal handeln	16
5	Strategie Stadtpolizei	17
	Allgemeine Strategie der Stadtpolizei	17
5.1	Öffentlicher Raum	18
5.2	Individuelle Sicherheit	21
5.3	Kollektive Sicherheit	24
5.4	Verkehrsmanagement	25
5.5	Departementskultur	26
5.6	Mitarbeitende	28
5.7	Prozesse und Infrastruktur	32
5.8	Nachhaltigkeit	36
6	Strategie Schutz & Rettung	37
6.1	Strategische Rahmenbedingungen der Dienstabteilung	37
6.2	Öffentlicher Raum	38
6.3	Individuelle Sicherheit	39
6.4	Kollektive Sicherheit	40
6.5	Departementskultur	41
6.6	Mitarbeitende	42
6.7	Prozesse und Infrastruktur	44
6.8	Nachhaltigkeit	46
7	Strategie Dienstabteilung Verkehr	47
7.1	Öffentlicher Raum	47
7.2	Individuelle Sicherheit	48
7.3	Kollektive Sicherheit	49
7.4	Verkehrsmanagement	50
7.5	Departementskultur	52
7.6	Mitarbeitende	52
7.7	Prozesse und Infrastruktur	54
7.8	Nachhaltigkeit	56
8	Strategie Stadtrichteramt	57
8.1	Öffentlicher Raum	57
8.2	Departementskultur	58
8.3	Personal	59
8.4	Prozesse und Infrastruktur	62
8.5	Nachhaltigkeit	65
	Impressum	66

1 Vorwort des Polizeivorstehers



Vor Ihnen liegt die mittlerweile elfte Ausgabe des Strategischen Plans des Polizeidepartements. Das gut etablierte Führungsinstrument, das auf allen Führungsstufen eingesetzt werden kann und soll, erfreut sich also einer langen Tradition.

Trotzdem unterscheidet sich der aktuelle Strategische Plan in wesentlichen Teilen von früheren Ausgaben. Nach gut zwei Jahren Erfahrung als Polizeivorsteher habe ich beschlossen, verschiedene Bereiche neu zu gewichten: War der Strategische Plan bisher vor allem auf die Prozesse im Polizeidepartement ausgerichtet, werden künftig die politische Ausrichtung und die Inhalte der Arbeit im Polizeidepartement stärker im Fokus stehen.

Der neue Strategische Plan ist schlanker geworden, weil zwei bisherige Kapitel «selbständig» geworden sind: Der Sicherheitsbericht ersetzt als eigenständiger Bericht die Umfeldanalyse und erscheint im Frühling 2013 mit aktuellen Daten der polizeilichen Kriminalstatistik. Und die Beschreibung des Departements und seiner Dienstabteilungen wird neu eine Lose-Blatt-Sammlung, die nach Bedarf aktualisiert und auch für weitere Zwecke verwendet werden kann.

Die Strategie des Polizeidepartements gliedert sich in acht Bereiche (vgl. Kapitel 4), von denen die ersten vier politische Schwerpunkte beschreiben (Öffentlicher Raum, Individuelle Sicherheit, Kollektive Sicherheit, Verkehrsmanagement). In den weiteren vier Bereichen stehen die Organisation und die Mitarbeitenden im Zentrum (Departementskultur, Mitarbeitende, Prozesse und Infrastruktur, Nachhaltigkeit).

Die acht Bereiche des Departements werden jeweils auf die Dienstabteilungen herunter gebrochen, wo inhaltliche Schwerpunkte definiert sind. Diese wiederum sind einheitlich gegliedert in eine kurze Darstellung des IST-Zustandes, eine Formulierung der zu erreichenden Ziele und eine Beschreibung der geplanten Massnahmen. Ganz konkret wird zum Schluss jeden Abschnitts das Jahresziel 2013 formuliert.

Ein Lesebeispiel: Auf Stufe Departement ist der Umgang mit dem öffentlichen Raum als erster Bereich genannt. Unter dem Leitsatz «Nutzungskonflikte gut managen» ist einerseits das bekannte Spannungsfeld zwischen der 24-Stunden-Gesellschaft und dem Ruhebedürfnis weiter Bevölkerungsteile dargestellt. Schwerpunkte bilden bei diesen Nutzungskonflikten die Themen Ausgehstadt (24-Stunden-Gesellschaft), Sport ohne Gewalt, Prostitutionsgewerbe und «Freiräume» für Jugendliche.

Die Stadtpolizei nimmt in ihrem Teil des Strategischen Plans das Thema «Öffentlicher Raum» auf und beschreibt für alle vier Bereiche geplante Aktivitäten nach vorgegebenem Muster.

Schutz & Rettung (SRZ) nimmt das Thema «Ausgeh-Stadt» auf und beschreibt die SRZ-spezifischen Vorhaben, vor allem für die Rettungskräfte.

Auch die Dienstabteilung Verkehr (DAV) hat sich die «Ausgeh-Stadt» zum Thema gemacht und fokussiert sich dabei auf das Verkehrsmanagement im Langstrassenquartier, das zur Verbesserung der Wohnqualität beitragen soll. Ausserdem besetzt sie das Thema «Individuelle Sicherheit» für sich und stellt dabei die Interventionszeiten von Rettungsfahrzeugen ins Zentrum ihrer Aktivitäten. Auch die Themen «Kollektive Sicherheit» und – naturgemäss – «Verkehrssicherheit» werden von der DAV fachspezifisch aufgenommen.

Das Stadtrichteramt, die «vierte» Dienstabteilung, die dem Polizeidepartement lediglich administrativ unterstellt ist, nimmt ebenfalls das Thema «Ausgeh-Stadt» auf und setzt sich zum Ziel, die Lebensqualität in der Stadt Zürich durch eine einheitliche, mit der Stadtpolizei koordinierte Verzeigungspraxis – namentlich bei Übertretungen der Prostitutionsgewerbeverordnung durch Freier – zu erhöhen.

Ich bin überzeugt, dass der neu strukturierte Strategische Plan des Polizeidepartements gleichermassen die bewährte Tradition weiterführt und die Arbeit aller Führungsstufen mit diesem Instrument vereinfacht.

2 Vision

«Sicherheit findet stadt»

Zürich hält weltweit den Spitzenplatz bezüglich Lebensqualität und Sicherheit rund um die Uhr und an jedem Ort.

Die Vision wollen wir engagiert, professionell, vernetzt und partnerschaftlich erreichen. Dabei lassen wir uns durch folgende Prinzipien (Mission) leiten:

3 Mission

Das Polizeidepartement erreicht seine Ziele unter Anwendung des Leitbilds der Stadt Zürich:

Wir arbeiten für Zürich.

Wir arbeiten für Zürich, damit sich unsere Stadt weiterentwickelt,
Wirtschaft und Kultur blühen und die Menschen gern hier leben und arbeiten.

3.1 Identifikation: Wir arbeiten für Zürich

Wir identifizieren uns mit der Stadt Zürich und sind uns bewusst, dass wir im Auftrag und zum Wohl der Bevölkerung arbeiten.

Wir steigern Motivation, Verantwortung und Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Stufen. Indem wir Verantwortung delegieren, Spielräume geben und Perspektiven aufzeigen, bauen wir für alle Hierarchiestufen ein motivierendes Arbeitsklima auf. Wir fördern den offenen Erfahrungsaustausch und das innovative Denken aller Mitarbeitenden. Die Bereitschaft, auch über den eigenen Aufgabenbereich hinaus zu denken, soll sich lohnen. Wir stellen auf Stufe Departement und Dienstabteilungen ein professionelles Personalmanagement sicher, das die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten fördert, die individuelle Aus- und Weiterbildung in angemessenem Rahmen unterstützt sowie eine differenzierte und gerechte Mitarbeiterbeurteilung mit (möglichst) individuellen Zielvereinbarungen vorsieht. Wir mildern mit gezielter Ausbildung, mit Betreuung und mit geeigneten Anlaufstellen in den Dienstabteilungen die Auswirkungen von Gewalt und Drohung gegen Mitarbeitende und setzen alles daran, sie zu verhindern. Die Führungskräfte setzen alles daran, Burn-outs der Mitarbeitenden zu vermeiden.

Durch zukunftsgerichtete und moderne Berufsbilder sollen die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Polizeidepartements gefördert werden. Die laufenden Modernisierungen in den Bereichen Stadtpolizei sowie Schutz- und Rettungsdienste sollen nicht nur zu bevölkerungsnäheren Organisationen und Abläufen führen, sondern auch die

Attraktivität der Arbeitsinhalte für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen. Die Durchlässigkeit zwischen den Dienstabteilungen und deren Abteilungen soll erleichtert werden.

3.2 Zusammenarbeit: Wir sind ein Team

Wir arbeiten und reden miteinander, um gemeinsame Lösungen zu finden und Konflikte zu regeln.

Wir gewährleisten die Gleichstellung und Gleichberechtigung von Männern und Frauen durch spezifische Förderung des jeweils untervertretenen Geschlechts in Kaderpositionen. Jede und jeder von uns weiss und kann etwas. Deshalb respektieren wir uns und nehmen gegenseitig Rücksicht. Wir sind überzeugt, dass nur eine tragfähige Gemeinschaft mit allen möglichen Partnern gute Resultate zeigt und die hochgesteckten Ziele erreichbar macht. Wir zeigen eine hohe Sozialkompetenz und gehen dabei souverän mit Fehlern um, indem wir eine offene Feedback-Kultur fördern, die Ursachen gemeinsam und partnerschaftlich benennen und die notwendigen Veränderungen herbeiführen. Damit ermöglichen wir einen kontinuierlichen Lernprozess aller. Zudem wissen wir, dass die Übertragung von Verantwortung für die Wahl von Mitteln und Wegen notwendige Voraussetzung für Motivation und Initiative ist.

Wir beschaffen und geben uns alle erforderlichen Informationen, indem wir alle zur Verfügung stehenden Kommunikationsplattformen nutzen.

Interdisziplinäre Themen werden dienstabteilungsübergreifend koordiniert.

3.3 Kundenorientierung: Wir sind dienstleistungsbewusst

Wir erfüllen die Aufträge, Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden mit angemessener Qualität, kompetent und freundlich.

Die Einsatz- und Spezialformationen in den Bereichen Polizei, Sanität, Feuerwehr, Zivilschutz, Feuerpolizei, der Dienstabteilung Verkehr und des Stadtrichteramts setzen sich rund um die Uhr für den bestmöglichen Schutz und die Sicherheit der Zürcher Bevölkerung ein.

Zur verbesserten Leistungs- und (finanziellen) Steuerung der städtischen Sicherheitsdienstleistungen sind Führungsinstrumente zu entwickeln und umzusetzen, die eine politische und administrative Steuerung und eine flexible Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen ermöglichen. Dabei ist eine effiziente Aufgabenerfüllung zu gewährleisten, indem städtische Sicherheitsdienstleistungen transparent und mit messbaren Zielvorgaben definiert werden.

Wir orientieren die städtischen Sicherheitsdienstleistungen auf allen Stufen vorab an den Bedürfnissen der Einwohnerinnen und Einwohner und der hier ansässigen Unternehmen der Stadt Zürich und fördern insbesondere die bürgernahe Sicherheitsarbeit in den Quartieren (Community Policing). In der Orientierung auf Kundinnen und Kunden sind auch neue Wege zu suchen. Strukturen und Arbeitszeiten usw. werden am Kundennutzen gemessen und gehorchen einem hohen Mass an Flexibilität. Dabei hat vor allem die Polizei eine Doppelrolle zu erfüllen, die auch Widersprüche birgt: Einerseits soll sie – im Sinne des Community Policing – freundliche, hilfsbereite und kompetente Ansprechinstanz für unbescholtene Bürgerinnen und Bürger sein. Andererseits muss sie bei Gesetzesverstössen mit der nötigen Konsequenz intervenieren.

Das Polizeidepartement garantiert ein bevölkerungsnahes und qualitativ hochstehendes Angebot an städtischen Sicherheitsdienstleistungen, welches das Vertrauen der Bevölkerung kontinuierlich fördert. Der Bürgerin und dem Bürger soll im Bedarfsfall professionell, rasch, und umfassend geholfen werden.

3.4 Glaubwürdigkeit: Wir sind vertrauenswürdig

Wir sichern unsere Glaubwürdigkeit durch Zuverlässigkeit, Transparenz und die Übereinstimmung von Reden und verbindlichem Handeln.

Wir kommunizieren nach innen und aussen auf der Basis von Transparenz, Glaubwürdigkeit und Dialog. Kommunikation ist eine Aufgabe der Führungskräfte aller Stufen wie auch aller Mitarbeitenden. Wir informieren rechtzeitig, wahrheitsgetreu und offen, um Vertrauen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie auch bei der Bevölkerung und bei den Medien zu schaffen.

3.5 Verantwortung: Wir sind initiativ

Wir ergreifen die Initiative für nachhaltige Lösungen, handeln eigenverantwortlich und gehen sorgfältig mit allen uns anvertrauten – auch natürlichen – Ressourcen um.

Wir konzentrieren unsere Kräfte auf das Wesentliche und vermeiden Verzettelungen der personellen und finanziellen Ressourcen, mit denen wir sorgfältig umgehen. Wir fördern die Kostensenkungsmaßnahmen auf allen Stufen. Vorteile, die sich mit der Anwendung neuer Technologien zur Optimierung der Verkehrssteuerung, zur Stärkung der Prävention, zur Verkürzung der Interventionszeiten, zur wirksameren Verbrechensbekämpfung und für den Einsatz der Schutz- und Rettungsdienste ergeben können, nutzen wir konsequent. Auch im Kontakt mit der Bevölkerung setzen wir auf modernste Mittel. Das alles bedingt sowohl fachliche Kompetenz als auch innovatives, visionäres Denken.

3.6 Innovation: Wir sind offen für Neues

Wir sind bereit, Neues zu wagen und Bewährtes zu festigen, Wissen und Erfahrungen auszutauschen, um unsere Aufgaben noch effizienter zu erledigen.

Wir sind offen für neue Formen der Zusammenarbeit, der Organisationsstrukturen und den Einsatz neuer Technologien. Dazu arbeiten wir eng mit anderen Departementen und mit vergleichbaren Diensten in anderen Städten zusammen.

Um von den Besten zu lernen (best practice), pflegen wir mit anderen Städten im In- und Ausland einen intensiven Erfahrungsaustausch. Wir stellen die optimale Bewältigung schwieriger Situationen sicher dank einer partnerschaftlichen und eng vernetzten Arbeit der städtischen Sicherheitsorgane und aller involvierten Dienststellen untereinander und zusammen mit anderen Gemeinden, dem Kanton und dem Bund.

3.7 Führung: Wir sind Vorbild

Wir verstehen Führung als Mittel, um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Erreichung gemeinsamer Ziele zu unterstützen und ihre Eigeninitiative und persönliche Entwicklung zu fördern.

Wir setzen politische und betriebliche Zielvorgaben stufengerecht um. Zur Zielformulierung und zur Überprüfung der Zielerreichung und des Erfolgs stehen zweckmässige Führungsinstrumente zur Verfügung.

Wir dezentralisieren und delegieren die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten von städtischen Sicherheitsdienstleistungen stufengerecht und soweit als möglich: Mittels Controlling und Berichterstattung auf Stufe Departement und Dienstabteilungen gewährleisten wir die politische wie auch die operative Führung. Wir erfassen Potenziale und fördern die berufliche Laufbahn der Mitarbeitenden.

Öffentlicher Raum	Individuelle Sicherheit	Kollektive Sicherheit	Verkehrsmanagement	Departementskultur	Mitarbeitende	Prozesse, Infrastruktur	Nachhaltigkeit
Prostitutionsgewerbe	Urbane Kriminalität	FIBAL	Veloverkehr	Community Policing	Personelle Ressourcen (Sicherheit 2020)	Prozessmanagement	Ökologie
«Raum» für Junge	Interventionszeiten	Crowd Management	Verkehr Kreis 10	Zürich positiv sehen	Arbeitszeitmodelle	KISS	Ökonomie
Sport ohne Gewalt	Häusliche Gewalt		Stadtraum und Temporegimes klären	Verhalten gegenüber Bevölkerungsgruppen	Führungsverhalten	E-Government	
Ausgeh-Stadt Zürich	Verkehrssicherheit			Fehlerkultur	Diversity Management	Infrastruktur	
					Job attraktiv gestalten/halten	Forensisches Institut	
					Aus- und Weiterbildung	Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen	
					Dienstplicht statt Wehrpflicht	Verkehrsrechner Zürich	
						Modellierungs- und Simulationskompetenzen	
						Verlustscheininkasso	
						Gebühren	

4 Strategie Polizeidepartement

4.1 Öffentlicher Raum: Nutzungskonflikte gut managen

In der Stadt Zürich ist die 24-Stunden-Gesellschaft Realität. Vielfältige Freizeit-, Unterhaltungs-, Vergnügungs- und ÖV-Angebote, verlängerte Öffnungszeiten der Geschäfte und Restaurants sowie veränderte Arbeitszeiten lassen das Leben rund um die Uhr pulsieren. Dies wirkt sich auf die Nutzung der öffentlichen und halböffentlichen (z. B. Bahnhöfe) Räume aus. Einzelne dieser Räume sind Tag und Nacht genutzt, je nach Uhrzeit durch jeweils verschiedene Nutzergruppen mit unterschiedlichen Ansprüchen. An verschiedenen Orten in der Stadt lösen diese unterschiedlichen Ansprüche immer wieder Nutzungskonflikte aus. Das Bedürfnis nach Ruhe eines Teils der Bevölkerung kollidiert mit dem Bedürfnis nach permanenter Unterhaltung eines andern Teils. Das führt nicht nur zu Lärm- sondern auch zu Abfall- und Hygieneproblemen.

Das Polizeidepartement bearbeitet zusammen mit dem Sozialdepartement, dem Gesundheits- und Umweltsdepartement und dem Schul- und Sportdepartement in der Stadtratsdelegation «Stadtleben im öffentlichen Raum» Konflikte und Probleme rund um die Nutzung des öffentlichen Raums. Zwischen den sich widersprechenden Bedürfnissen verschiedener Bevölkerungsteile soll ein Gleichgewicht gefunden werden.

Die Nutzungskonflikte, die durch spontane Aneignung des öffentlichen Raums, das Prostitutionsgewerbe, die Forderung junger Menschen nach mehr Freiräumen, Drogenkonsum und -handel oder übermässigen Alkoholkonsum entstehen, werden in der Stadt Zürich interdisziplinär angegangen. Die Sicherheitskräfte sind in der Lage, auf kurzfristig organisierte Aktionen schnell und angemessen zu reagieren, wobei sie die 3-D-Strategie (Dialog, Deeskalation und Durchgreifen) situativ anwenden. Und die Bevölkerung merkt dadurch: Die Stadt Zürich handelt.

Die Schwerpunkte im Bereich öffentlicher Raum sind:

- Ausgehstadt
- Sport ohne Gewalt
- Prostitutionsgewerbe
- «Freiräume» für Junge

Strategisches Projekt

Rotlicht – Prostitutionsgewerbe und Menschenhandel

Das Projekt steht unter der Vision «In der Stadt Zürich existiert ein Prostitutionsgewerbe, das keine störenden Einflüsse auf das Stadtleben hat, das den Gesundheitsschutz und die Menschenwürde aller Beteiligten gewährleistet und das Selbstbestimmungsrecht der sich Prostituierten beachtet.» Es gelten die folgenden Ziele:

- Die verschiedenen polizeilichen, sozialen, ausländerrechtlichen und gesundheits-schützerischen Massnahmen beruhen auf gemeinsam getragenen Zielen und sind innerhalb der Stadtverwaltung und mit anderen Stellen koordiniert
- Das Prostitutionsgewerbe wird nur in den von der Stadt vorgegebenen Gebieten ausgeübt.
- Die staatlichen Steuerungsmassnahmen beschränken sich auf den Schutz der öffentlichen Ordnung, der Gesundheit und der sozialen Integration.
- Menschenhandel und organisierte Kriminalität im Milieu werden nicht geduldet.
- Opfer von Menschenhandel werden betreut und es wird mit ihnen ein Ausweg aus ihrer Situation erarbeitet.
- Es existieren Angebote für realistische Ausstiegshilfen und Rückkehrunterstützung, die genutzt werden.
- Die Verbreitung sexuell übertragbarer Krankheiten durch das Prostitutionsgewerbe ist gesunken.
- Die Attraktivität des Prostitutionsgewerbes in der Stadt Zürich für Freier und Prostituierte ist im Vergleich zum Stand von 2011 gesunken.

Strategisches Projekt

Zentrale Ausnüchterungs- und Betreuungsstelle ZAB

Während eines dreijährigen Pilotbetriebs vom 1. 4. 2012 bis zum 31. 3. 2015 (sogenanntes «ZAS+») sollen die Leistungen der heute bestehenden ZAS zu einer Zürcher Ausnüchterungs- und Betreuungsstelle («ZAB») ausgebaut werden. Gleichzeitig wird in der Stadt Zürich ein dauerhafter, geeigneter Standort gesucht.

Die erbrachten medizinischen Leistungen innerhalb des Polizeidepartements sollen dabei analysiert und mögliche Synergien genutzt werden.

4.2 Individuelle Sicherheit: Überall und für alle

Individuelle Sicherheit misst sich am subjektiven Sicherheitsgefühl, an der statistisch erfassten Kriminalstatistik und an der Verkehrssicherheit.

Die Bevölkerungsbefragung 2011 der Stadt Zürich zeigt, dass sich knapp 80 % der Wohnbevölkerung nachts unterwegs im eigenen Quartier sicher fühlen. Das Sicherheitsgefühl hat über die vergangenen zwölf Jahre deutlich zugenommen (+22 %).

Die polizeiliche Kriminalstatistik weist für die Stadt Zürich seit mehreren Jahren leicht sinkende Zahlen auf (PKS 2011, S. 64).

Die Verkehrsunfälle haben auf den Strassen der Stadt Zürich einen neuen Tiefststand seit 1945 erreicht (Statistik DAV).

Die Stadtpolizei bietet der Bevölkerung mit einer kurzen Reaktions- und Interventionszeit schnelle Unterstützung und trägt zu einer hohen Aufklärungsquote bei. Sie ist mit Fahrzeugen und zu Fuss im öffentlichen Raum häufig an den örtlichen und zeitlichen Brennpunkten präsent. Mit einer starken Polizeipräsenz in der Nacht (durch Uniformpolizei und Detektive, insbesondere an Wochenenden) wird den gesellschaftlichen Veränderungen – z. B. 24-Stunden-Gesellschaft, Mobilität – Rechnung getragen. Durch die gute Erreichbarkeit und das dialogorientierte Handeln von Fuss- und Velopatrouillen wird eine grosse Kundennähe erreicht («Community Policing»).

Im Bereich der urbanen Kriminalität werden schwergewichtig die negativen Auswüchse aus dem Sexmilieu (Menschenhandel) verfolgt und die Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen von Kanton und Bund verstärkt. Die Massnahmen zum Schutz vor häuslicher Gewalt werden konsequent umgesetzt. In den übrigen Gebieten der Kriminalität und im Bereich der Verkehrssicherheit wird das aktuelle Niveau gehalten.

Die Schwerpunkte im Bereich individuelle Sicherheit sind:

- Urbane Kriminalität
- Interventionszeiten
- Häusliche Gewalt
- Community Policing
- Verkehrssicherheit

4.3 Kollektive Sicherheit: Planen und vorsorgen

Mit dem Konzept und den Grundsätzen der «Führung in besonderen und ausserordentlichen Lagen (FIBAL)» ist die Stadt Zürich vorbereitet, grössere Ereignisse bis hin zu einer Katastrophe zu bewältigen und möglichst rasch wieder die Alltagssituation herbeizuführen. Gemäss FIBAL werden Ereignisse je nach Eskalationsstufe (grün = Alltag; gelb = besondere Lage/mittleres Ereignis; orange = besondere Lage/Grossereignis; rot = ausserordentliche Lage/Katastrophe) durch modular zusammengesetzte Stäbe bewältigt. Im Fall der Katastrophe setzt der Stadtrat den «Führungsstab der Stadt Zürich (FSZ)» ein, der interdisziplinär zusammengesetzt ist.

Eine optimale Vorbereitung bedingt neben den Einsatzmitteln der Blaulichtorganisationen und des Bevölkerungsschutzes moderne

und jederzeit betriebsbereite Infrastrukturen (Führungsräumlichkeiten, Verbindungsmittel) und Führungsmittel (Checklisten) für die Stäbe, gut ausgebildete und trainierte Stabsmitglieder sowie vorbereitete Hilfe (Hotline, Care-Organisation) zugunsten der Bevölkerung.

Zu diesem Zweck werden im FSZ ein «G5» (Leiter Planung FIBAL) und ein «G7» (Ausbildungschef) eingesetzt, die zum einen die Stabsunterlagen à-jour halten und zum andern das oberste Führungsorgan (Behördendelegation des Stadtrats) und die Mitglieder des FSZ schulen.

Die Schwerpunkte im Bereich kollektive Sicherheit sind:

- Vorbereitung der im Jahr 2014 stattfindenden nationalen Übung des Sicherheitsverbunds Schweiz (SVU 14)
- Grundsätze etablieren für das Crowd Management

4.4 Verkehrsmanagement: Sicher ankommen

Die Stadt Zürich steht bezüglich Verkehr vor grossen Herausforderungen: Es gilt, sowohl den Binnenverkehr der Einwohnerinnen und Einwohner der Stadt als auch den Verkehr, der von aussen in die Stadt drängt (Arbeit, Ausbildung, Freizeit) zu regeln. Das Netz des öffentlichen Verkehrs (Bus, Tram, S-Bahn) ist zwar hervorragend ausgebaut, aber es hat seine Kapazitätsgrenzen erreicht. Für den motorisierten Individualverkehr fehlt es an leistungsstarken Transitachsen oder an einem kompletten Ring um die Stadt. Für den Veloverkehr steht zu wenig Strassenraum zur Verfügung.

Neben dem Ausbau der Infrastruktur für den öffentlichen Verkehr ist die Förderung des Veloverkehrs voranzutreiben. Der Veloverkehr muss im Modalsplit einen markant höheren Anteil erreichen. Der in die Stadt Zürich einflussende motorisierte Individualverkehr wird entsprechend den städtischen Verkehrszielen dosiert. Der gesamte Autoverkehr ist so zu managen, dass auf den «Achsen» der Transitverkehr durch die Stadt und der Verbindungsverkehr zwischen den Stadtteilen flüssig fliesst. In den «Kammern» (den Quartieren) gilt es, Schleichverkehr zu vermeiden und den Ziel- und Quellverkehr möglichst zu beruhigen.

Die Schwerpunkte im Bereich Verkehrsmanagement sind:

- Förderung des Veloverkehrs
- Klärung der Temporegimes

4.5 Departementskultur: Handeln in urbanen Spannungsfeldern

Die Stadt Zürich ist die grösste Stadt der Schweiz. Zürich wächst und Umfragen zeigen regelmässig, dass viele Menschen gern hier leben und sich wohl und sicher fühlen. Gesellschaftliche Entwicklungen zeigen sich in den Städten oft besonders früh und besonders ausgeprägt. Bei den positiven Entwicklungen ist dies erfreulich und trägt vieles zur Attraktivität von Zürich bei. Ein urbanes Zentrum hat aber immer auch Schattenseiten und trägt die Hauptlast von negativen gesellschaftlichen Entwicklungen – eine erhebliche Belastung für die Sicherheitskräfte. Die Ansprüche an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Polizeidepartement sind hoch: In einem Departement, in dem viele hoheitliche Aufgaben ausgeübt werden, stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wieder im Fokus besonderer Aufmerksamkeit.

Im Sinne einer lernenden Organisation stellt sich das Polizeidepartement den verschiedenen Entwicklungen und sensibilisiert die Öffentlichkeit für die Bedingungen, unter denen im urbanen Umfeld für Sicherheit gesorgt wird. Aber auch die Mitarbeitenden müssen immer wieder für die positiven Seiten der Vielfalt sensibilisiert werden, die zu einer grossen und lebendigen Stadt gehört.

Die Schwerpunkte im Bereich Handeln im urbanen Umfeld sind:

- Community Policing
- Zürich positiv sehen
- Gleichbehandlung aller Bevölkerungsgruppen
- Fehlerkultur/lernende Organisation

4.6 Mitarbeitende: Der Beruf als Berufung

Die verschiedenen Berufe im Blaulicht-Umfeld werden oft unter schwierigen Rahmenbedingungen (Schichtdienst, Überzeit, Akzeptanzprobleme oder sogar Übergriffe durch die Bevölkerung) ausgeübt. Trotzdem sind sie attraktiv zu halten. Die Vorgesetzten aller Stufen sind gefordert, die notwendigen Massnahmen zu ergreifen.

Die Nachfolge- und Nachwuchs-Planungen auf der obersten Kaderstufe der Dienstabteilungen werden auf der Ebene des Departements koordiniert und konsolidiert. High Potentials sind erfasst und werden gefördert.

Für die erfolgreiche Ausübung der aktuellen Funktion wie auch für das Anstreben einer Fach- oder Führungskarriere ist ein guter Ausbildungsstand unabdingbar. Lernen ist deshalb ein dauernder Prozess. In der Regel soll jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter während drei Tagen pro Jahr eine aufgaben- und stufenbezogene Weiterbildung absolvieren.

Die Erfahrungen mit Diversity Management¹ zeigen, dass Verschiedenartigkeit der Herkunft und Art der Mitarbeitenden eines Betriebes eine Bereicherung für ein Unternehmen bedeuten kann. Diesem Aspekt ist in der Personalpolitik des Polizeidepartements und seiner Dienstabteilungen noch mehr Nachachtung zu verschaffen. Insofern ist bei der Rekrutierung verstärkt darauf zu achten, dass einerseits Personen mit einem starken Bezug zur Stadt (das heisst, hier aufgewachsen sind, sich hier ausbilden liessen und hier leben) und andererseits Personen mit einem Migrationshintergrund berücksichtigt werden. Bei der Personalentwicklung gilt es, den Frauenanteil im Kader zu erhöhen.

- Job attraktiv gestalten
- Aus- und Weiterbildung
- Arbeitszeitmodelle

¹ Diversity Management bedeutet so viel wie der Umgang mit Vielfalt, Heterogenität, Verschiedenartigkeit der Mitarbeitenden in Bezug auf Lebensstile, Arbeitsformen und unterschiedlicher Identitätsmerkmale.

Strategisches Projekt

Betrieb Ausbildungszentrum Rohwiesen

Der Aus- und Neubau des ehemaligen Zivilschutzzentrums Rohwiesen (Opfikon) zu einer eigentlichen Ausbildungsstätte für Blaulichtorganisationen soll auf städtischer Ebene die Ausbildungen aller Berufe (mit Ausnahme der theoretischen Ausbildung der Zürcher Polizeischule ZHPS) und aller Milizfunktionen im Blaulichtbereich unter einem Dach vereinen. Das neue Zentrum soll sich als Lehrstätte für alle Sicherheitsberufe etablieren und ein Renommée weit über die Stadtgrenzen hinaus entwickeln. Das Kompetenzzentrum soll durch Partnerschaften Synergien gewinnen und mit einem breiten Angebot an Kursen eine führende Stellung erreichen.

Für Kaderangehörige von professionellen Rettungsorganisationen (FW, SAN, ZS) soll ein Führungslehrgang geschaffen werden.

Vorgesehen ist auch die Schulung von Externen im Sinne der Prävention (zu denken ist beispielsweise an Brandschutz in Altersheimen/Schulen; Feuerpolizei im Architekturstudium; Kriminalberatung an Hochschulen; Stabsarbeit bei der Bewältigung von Grossereignissen; usw.). Nicht zu kurz kommen darf schliesslich die Aus-/Weiterbildung der Mitarbeitenden des Departements (Führungsverständnis, Sprachen, Psychologie, Verständnis für Kulturen, usw.).

4.7 Prozesse und Infrastruktur: Einfach, schnell und zweckmässig

Prozesse und Abläufe werden in komplexen Verwaltungen oft immer komplizierter. Wo immer möglich werden Abläufe zugunsten der Stadtbewohnerinnen und -bewohner und der Kundinnen und Kunden trotzdem so einfach wie möglich gehalten.

Eine moderne, zweckmässige Infrastruktur ist eine zentrale Grundlage erfolgreicher Arbeit: Büro- und Einsatzgebäude am richtigen Ort, geeignete Fahrzeuge für unterschiedliche Einsätze und Büroarbeitsplätze, an denen effizient gearbeitet werden kann.

Die Raumstrategie des Polizeidepartements basiert auf dem Grundsatz «so zentral wie möglich, so dezentral wie nötig». Alle standortgebundenen Organisationseinheiten (wie z. B. typischer-

weise die Wasserschutzpolizei, aber auch die Regionalwachen der Stadtpolizei oder die Stützpunkte von Schutz & Rettung) benötigen Räumlichkeiten vor Ort. Alle nicht-standortgebundenen Organisationseinheiten sind aus Gründen der Synergie und der vereinfachten Betriebsabläufe möglichst zu konzentrieren (Projekt der Stapo «Zentrales Polizeigebäude ZEP» und Projekt von Schutz & Rettung «Zentrale Einsatzlogistik ZEL»).

Die Schwerpunkte im Bereich Prozesse und Infrastruktur sind:

- KISS: keep it simple and stupid
- E-Government
- Infrastruktur
- Forensisches Institut
- Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen/Kooperationen
- Verlustscheininkasso
- Gebühren

Strategisches Projekt

Aus- und Neubau Ausbildungszentrum Rohwiesen (AZR)

Das ehemalige Zivilschutzzentrum Rohwiesen (Opfikon) soll zu einer eigentlichen Ausbildungsstätte für Blaulichtorganisationen umgebaut werden. Das Siegerprojekt des seinerzeitigen Architekturwettbewerbs («numerobis» von Astrid Stauer) soll umgesetzt werden. Dazu wird in einem nächsten Schritt beim Gemeinderat ein Projektierungskredit beantragt. Wenn in der Folge der Souverän dem Objektkredit zustimmt, kann die Eröffnung des neuen AZR im Jahr 2017 erfolgen.

4.8 Nachhaltigkeit: Lokal handeln

Die Stadt Zürich hat in der Gemeindeordnung das Ziel der 2000-Watt-Gesellschaft verankert. Das Polizeidepartement und seine Dienstabteilungen, aber auch die Mitarbeitenden, leisten konkrete Beiträge in ihrem Verantwortungsbereich, um dieses Ziel zu erreichen.

Mit der regelmässigen Information an die Mitarbeitenden, insbesondere den Kennzahlen in den Bereichen Papier-, Strom- und Wärmeenergieverbrauch und über die interne Mobilität, wer-

den die Mitarbeitenden zu vermehrtem ökologischem Verhalten motiviert. Beim Gebäudeenergieverbrauch wird eine enge Zusammenarbeit mit der Immobilien-Bewirtschaftung (Immo) angestrebt.

Die Ausgaben des Polizeidepartements orientieren sich an ökonomischen Grundsätzen. Bei der Beschaffung von Betriebsmitteln oder der Vergabe von Aufträgen wird den zur Verfügung stehenden Mitteln und der aktuellen Situation der städtischen Finanzen Rechnung getragen.

Die Schwerpunkte im Bereich Nachhaltigkeit sind:

- Ökologische Beschaffung und Bewirtschaftung
- Interne Mobilität
- Finanzen

Öffentlicher Raum	Individuelle Sicherheit	Kollektive Sicherheit	Verkehrsmanagement	Departementskultur	Mitarbeitende	Prozesse, Infrastruktur	Nachhaltigkeit
Prostitutionsgewerbe	Urbane Kriminalität	FIBAL	Veloverkehr	Community Policing	Personelle Ressourcen (Sicherheit 2020)	Prozessmanagement	Ökologie
«Raum» für Junge	Interventionszeiten	Crowd Management		Zürich positiv sehen	Arbeitszeitmodelle	KISS	
Sport ohne Gewalt	Häusliche Gewalt			Verhalten gegenüber Bevölkerungsgruppen	Führungsverhalten	E-Government	
Ausgeh-Stadt Zürich	Verkehrssicherheit			Fehlerkultur	Diversity Management	Infrastruktur	
					Job attraktiv gestalten/halten	Forensisches Institut	
					Aus- und Weiterbildung	Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen	

5 Strategie Stadtpolizei

Allgemeine Strategie der Stadtpolizei

Im Zusammenhang mit der Neuorganisation der Stadtpolizei per 1. 4. 2003 (Projekt Stapo 200X) hat die Stadtpolizei die Geschäftsfelder Grundversorgung, Gewässer, Brennpunkt, Spezial, Bewilligungen, Prävention und Sonderleistungen definiert. Zudem wurde die folgende auf 7 Doktrinbausteinen aufbauende allgemeine Strategie erarbeitet:

Baustein 1

Auf urbane Grundversorgung setzen

Die polizeiliche Grundversorgung im urbanen Raum ist zu verstärken und so auszugestalten, dass sie durch die Stadtpolizei selbst abgedeckt werden kann.

Baustein 2

Auf Prävention und Intervention in der Polizeiarbeit setzen

Die Stadtpolizei ist so auszurichten, dass neben der Leistung von Interventionen der präventive Charakter in der Polizeiarbeit (§ 7 Polizeiorganisationsgesetz) verstärkt wird. Die Stadtpolizei muss entstehende Problemgebiete frühzeitig, rasch und mit relativ geringem Personalaufwand in den Griff kriegen können.

Baustein 3

Personelle Präsenz steigern

Insgesamt ist die Stadtpolizei so auszurichten, dass die wahrnehmbare physische Präsenz der Polizeiangehörigen erhöht wird. Diese schafft ein nachhaltiges Sicherheitsempfinden.

Baustein 4

Der Spezialisierung und Administrierung entgegen treten

Die bestehenden Abgrenzungen zwischen frontorientierten Generalisten und Spezialisten im rückwärtigen Raum und in Fachgruppen sind laufend zu optimieren. Der Grossteil der Geschäftsfälle soll in den Regionen abschliessend erledigt werden können.

Baustein 5

Im Zweifel die Mittel den Regionen geben

Den Polizeiregionen sind genügend Mittel zuzuweisen, damit sie die Grundversorgung auch mittel- und längerfristig autonom sicherstellen können.

Baustein 6

Territoriale Verantwortung stärken

Die Kader der Grundversorgung haben ein territoriales und gesamtheitliches Verantwortungsbewusstsein für die ihnen anvertrauten Quartiere. Die Vernetzung mit der Quartierbevölkerung und anderen Dienstabteilungen hat einen hohen Stellenwert.

Baustein 7

Grundversorgung entlasten

Die Grundversorgung ist auf den Kernauftrag – Intervention, Prävention und Repression – zu fokussieren. Die anderen Abteilungen entlasten und ergänzen die Grundversorgung.

5.1 Öffentlicher Raum

5.1.1

Ist	<p>Ausgeh-Stadt Zürich</p> <p>Zürich ist in den letzten Jahren zu einer Ausgeh-Stadt geworden. Eine vielfältige Bar- und Clubszene und der Ausbau des öffentlichen Verkehrs führen dazu, dass jedes Wochenende zusätzlich Personen aus der ganzen Schweiz nach Zürich kommen.</p> <p>Diese Entwicklung bringt für Anwohnerinnen und Anwohner negative Begleiterscheinungen wie z. B. zusätzlichen Lärm und Abfall. In verschiedenen Gebieten ist verstärkte Polizeipräsenz notwendig und die Einsätze der Rettungskräfte sind gestiegen.</p>
Ziel	<p>Mit koordinierten Massnahmen tritt die Stadtverwaltung der Beeinträchtigung der Wohnqualität entgegen und sorgt für die Gewährleistung der objektiven und subjektiven Sicherheit. Die Belastungssituation für die Einsatzkräfte wird reduziert. Erhöhung der Akzeptanz der Polizistinnen und Polizisten in den Ausgeh-zonen.</p>
Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sensibilisierung von Politik und Bevölkerung durch geeignete Kommunikation ■ Sicherstellung einer hohen sichtbaren Polizeipräsenz ■ Prüfung der Schaffung einer speziellen Einsatzmöglichkeit an den Wochenendnächten ■ Vernetzung mit andern Dienstabteilungen und privaten Interessenorganisationen ■ Strategisches Projekt: Zentrale Ausnüchterungsstelle (ZAS+)
Jahresziel 2013	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konzept für eine erhöhte Polizeipräsenz in den Nächten an den Wochenenden erarbeiten ■ Die ZAS+ ist an 7 Nächten pro Woche geöffnet

5.1.2

Ist	<p>«Raum» für Junge</p> <p>Mit dem Nutzungsdruck im öffentlichen Raum, der Verdichtung der Siedlungsfläche und der Umnutzung von Brachen werden auch die Freiräume für Jugendliche und junge Erwachsene enger. Öffentliche Räume als Übungsräume, um Erfahrungen zu sammeln und sich zu treffen, sind rar. In diesem Spannungsfeld ist der Umgang mit Jugendlichen im öffentlichen Raum nicht einfach und anfällig für Störungen.</p>
Ziel	<p>Mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen in einen Dialog treten, um frühzeitig Konflikte zu erkennen und angehen zu können. Dieser Dialog soll niederschwellig und auch unabhängig von aktuellen Konfliktpunkten aktiv gepflegt werden. Die Deeskalation im Partybereich soll weiter fortgeführt werden.</p>
Massnahmen	<p>Mit modernen Kommunikationsinstrumenten, wie Social Media, niederschwellige und attraktive Kontakt- und Dialogangebote schaffen. Diese sind im Austausch mit Jugendlichen jeweils der aktuellen Lage anzupassen.</p>
Jahresziel 2013	<p>Die aus dem Pilot gewonnenen Erkenntnisse sind umgesetzt.</p>

5.1.3

Ist**Sport ohne Gewalt**

Die Gewaltbereitschaft in und um die Fussballstadien sowie der regelmässige Einsatz von pyrotechnischem Material stellen die Polizei, das Sicherheitspersonal, die Clubs und die Fanarbeitenden immer wieder vor grosse Herausforderungen.

Ziel

- Rückgang der Gewalt und Gewaltbereitschaft sowie Verschwinden des Einsatzes illegaler Pyros bei Heim- und Auswärtsspielen.
- Der Einsatz der Polizeikräfte kann im Vergleich zu den Vorjahren verringert werden.
- Die Swiss Football League und die Fussballclubs FCZ und GC nehmen ihre Verantwortung wahr und unterstützen Präventionsmassnahmen aktiv.

Massnahmen

- Bewilligungspflicht gemäss Konkordat über Massnahmen gegen Gewalt anlässlich von Sportveranstaltungen mit Auflagen für Fussballspiele von FCZ und GC.
- Prüfung neuer Prozesse für die An- und Abreise der Kurvenfans zur Verhinderung von Straftaten anlässlich von unbewilligten Fanmärschen (z. B. Kombiticket mit Anreise der Fans mit Cars).
- Verstärkte Zusammenarbeit mit den Sportclubs, ihren Fans und allen beteiligten Stellen von Stadt, Kanton und KKJPD zur Verhinderung von Gewalt im Umfeld von Sportveranstaltung.
- Finanzieller Beitrag der Veranstalter für die Leistungen der Polizei aufgrund des Aufwandes soll beibehalten werden.
- Koordinierte Massnahmen; z. B. bauliche Massnahmen für eine konsequente Fantrennung, Dialog mit den Fangruppierungen, Sanktionen.
- Präventionskampagne auf der Basis einer wissenschaftlichen Problemanalyse.

Jahresziel 2013

Die Neuerungen des Konkordats über Massnahmen gegen Gewalt anlässlich von Sportveranstaltungen sind eingeführt und erzielen einen spürbaren Beitrag zu weniger Gewalt und Straftaten.

5.1.4

Ist**Prostitutionsgewerbe**

Die Anzahl der Prostituierten und der Fälle von Menschenhandel hat in den letzten Jahren zugenommen. Die durch das Prostitutionsgewerbe verursachten Immissionen, insbesondere am Sihlquai, und in den Bereichen des unteren Niederdorfes sind gestiegen. Der Gemeinderat hat am 7. März 2012 eine Prostitutionsgewerbeverordnung (PGVO) verabschiedet und das Volk hat der Finanzierung eines Strichplatzes in der Abstimmung vom 11. März 2012 zugestimmt.

Ziel

Die Bevölkerung ist vor den negativen Auswirkungen des Prostitutionsgewerbes geschützt. Der Schutz der öffentlichen Ordnung, der öffentlichen Gesundheit und der die Prostitution ausübenden Personen vor Ausbeutung und Gewalt ist gewährleistet.
Der Aufwand für Bewilligungsverfahren ist für alle Beteiligten möglichst klein.

Massnahmen

- Strategisches Projekt: Rotlicht – Prostitutionsgewerbe und Menschenhandel
- Ständige Anpassung der Massnahmen zum Schutze der Bevölkerung an die veränderte Situation
- Einführung einer einfach ausgestalteten Bewilligungspflicht und effizienter Kontrollen für Strassenprostituierte und Salons
- Bau eines Strichplatzes am Depotweg
- Reduktion des Strassenstrichs und der Fensterprostitution auf wenige Örtlichkeiten, sobald der Strichplatz in Betrieb ist.
- Die Umsetzung der Massnahmen wird von einer Fachkommission mit Beteiligung der involvierten städtischen und kantonalen Stellen und den nicht staatlichen Organisationen (NGO) begleitet.
- Effiziente Bekämpfung des Menschenhandels in Zusammenarbeit mit Kanton und Bund
- Das Polizeidepartement setzt sich für den ausserprozessualen Schutz der Opfer von Menschenhandel ein.

Jahresziel 2013

- Die mit Inkraftsetzung der PGVO eingeführten Bewilligungsverfahren für Strassenprostituierte und Bordellbetriebe sind evaluiert und optimiert.
- Die Ausbreitung der illegalen Strassenprostitution ist gestoppt und deren Attraktivität für Ausbeuter vermindert.
- Die für den erfolgreichen Betrieb des Strichplatzes Depotweg sowie die damit einhergehende Schliessung des Sihlquais notwendigen polizeilichen Begleitmassnahmen sind in enger Zusammenarbeit mit den verschiedenen Partnerorganisationen rechtzeitig geplant und (unter Vorbehalt des Eintritts der Rechtskraft) erfolgreich umgesetzt.

5.2 Individuelle Sicherheit

5.2.1

		<p>Urbane Kriminalität</p> <p>Die Kriminalität in der Stadt Zürich ist im Vergleich mit anderen Grossstädten relativ tief und das subjektive Sicherheitsempfinden weitgehend hoch.</p>
Ist		
Ziel		<p>Die Kriminalität in der Stadt Zürich bleibt sowohl im sichtbaren öffentlichen wie auch im nichtöffentlichen Bereich tief. Das subjektive Sicherheitsempfinden der Bevölkerung sowie das Vertrauen in die Polizei bleiben hoch.</p>
Massnahmen		<ul style="list-style-type: none"> ■ Hohe Polizeipräsenz in Gebieten mit erhöhter Kriminalität im öffentlichen Raum ■ Analog zur hohen Polizeipräsenz im öffentlichen Raum starke Fahndungs- und Ermittlungskräfte zur Bekämpfung der Kriminalität im nichtöffentlichen Bereich (z. B. Gastwirtschaftsbetriebe, häusliche Gewalt). ■ Zur Bekämpfung der urbanen Kriminalität und ihren Auswirkungen in der Stadt Zürich werden die notwendigen Ermittlungsverfahren im Zuständigkeitsbereich der Stadtpolizei selbstständig geführt, zur Steigerung der Effizienz und Effektivität wird eng mit den Partnerdiensten von Bund und Kantonen zusammengearbeitet und es werden die notwendigen Technologien zur Aufklärung, Ermittlung und Beweisführung verwendet.
Jahresziel 2013		<ul style="list-style-type: none"> ■ Die sichtbare polizeiliche Präsenz, insbesondere der Fuss- und Velopatrouillen, ist in allen Quartieren auf einem hohen Niveau gehalten, mit Schwergewicht in den Gebieten mit erhöhter Kriminalität. ■ Effizienz und Effektivität der Ermittlungsverfahren im Zuständigkeitsbereich der Stadtpolizei Zürich, namentlich in den Bereichen der urbanen Kriminalität, sind überprüft, das Optimierungspotenzial eruiert und erste Massnahmen umgesetzt.

5.2.2

		<p>Interventionszeiten</p> <p>Die Interventionszeiten sind dank der hohen mobilen Präsenz kurz. Wegen den Social Media können Anlässe mit zahlreichen Beteiligten innert kurzer Zeit unbemerkt organisiert werden.</p>
Ist		
Ziel		<p>Trotz zunehmender Bevölkerungszahl und hoher Verkehrsdichte bleiben die Interventionszeiten in Abhängigkeit der verfügbaren personellen Ressourcen tief. Die Stadtpolizei ist in der Lage, bei spontanen Ereignissen innert kurzer Zeit die notwendigen Kräfte zur Bewältigung anzubieten.</p>
Massnahmen		<ul style="list-style-type: none"> ■ verkehrsgünstige Standorte der Regionalwachen ■ Sicherstellung der notwendigen personellen und logistischen Ressourcen ■ Anpassung der Aufgebotsmöglichkeiten für im Dienst und ausser Dienst stehende Mitarbeitende
Jahresziel 2013		<p>Ein Pilotprojekt für eine auf Handytechnik basierende Alarmierung der in der Freizeit befindlichen Polizeimannschaft ist eingeführt.</p>

5.2.3

Ist

Häusliche Gewalt

- Durch konsequente Anwendung der einschlägigen Normen des Strafgesetzbuchs, der Strafprozessordnung sowie der Massnahmen des Gewaltschutzgesetzes greift die Polizei bei Vorfällen von häuslicher Gewalt zum Schutz der Opfer rechtzeitig und angemessen ein.
- Bisher fehlen anerkannte Instrumente zur Einschätzung von Wiederholungs- und Ausführungsgefahr, namentlich bei angedrohter schwerer Gewalt

Ziel

- Mögliche Fälle von häuslicher Gewalt werden rechtzeitig erkannt und möglichst verhindert.
- Wiederholungs- und Ausführungsgefahr sowie drohende Eskalation können mittels Einführung und Anwendung von wissenschaftlich anerkannten Analyseinstrumenten (Risk Assessment) rechtzeitig erkannt werden.
- Ein effektives und effizientes Massnahmenmanagement (Risk Management) wird eingeführt.

Massnahmen

- Ausbau Warnsysteme mit anderen Stellen
- Aktive Zusammenarbeit mit den verschiedenen staatlichen und nichtstaatlichen Betreuungsorganisationen.
- Mitarbeit in der interinstitutionellen kantonalen Arbeitsgruppe zur Optimierung der Massnahmen gegen Häusliche Gewalt
- Implementierung der von dieser Arbeitsgruppe vorgeschlagenen und vom Regierungsrat zustimmend zur Kenntnis genommenen Analyseinstrumente

Jahresziel 2013

Risk Assessment und Risk Management im Bereich häuslicher Gewalt sind unter Berücksichtigung kantonalen Vorgaben konzeptionell weiterentwickelt und erste Verbesserungen umgesetzt.

5.2.4

Ist**Verkehrssicherheit**

Mit den technischen und baulichen Massnahmen und den automatischen Verkehrsüberwachungsanlagen konnten die Unfallzahlen in den letzten Jahren massiv gesenkt werden. Die Aufmerksamkeit aller Verkehrsteilnehmenden gegenüber dem Verkehrsgeschehen hat jedoch abgenommen.

In der Stadt Zürich haben sich, infolge der Eröffnung der Westumfahrung und den daraus umgesetzten flankierenden Massnahmen, Verkehrsführungen und Unfallschwerpunkte verändert bzw. verlagert.

Ziel

Die Verkehrsteilnehmenden sind auf die Gefahren im Strassenverkehr sensibilisiert. Die Verkehrssicherheit ist erhöht und die Zahl der Verkehrsunfälle ist gesunken. Alle Verkehrsteilnehmenden nehmen ihre Verantwortung wahr und schenken ihre Aufmerksamkeit vollumfänglich dem Strassenverkehr.

Massnahmen

Die Stadtpolizei engagiert sich innerhalb des departementsübergreifenden Projekts «Verkehrssicherheit 2020», analysiert Unfallrisiken und -ursachen und evaluiert mögliche langfristige, nachhaltige polizeiliche Gegenmassnahmen (Prävention und Repression).

Seitens Prävention werden Informationskampagnen durchgeführt, die teilweise ergänzt werden durch repressive Massnahmen. Zielgruppen sind alle Verkehrsteilnehmenden je nach Thematik.

Standorte für automatische Verkehrskontrollanlagen werden auch durch Begehren aus der Bevölkerung erhoben.

Jahresziel 2013

Die Verkehrsunfallzahlen der Vorjahre sind analysiert und zur Senkung der Unfallzahlen geeignete polizeiliche Massnahmen (Prävention und Repression) sind ergriffen.

Die gegenseitige Rücksichtnahme und Eigenverantwortung aller Verkehrsteilnehmenden ist erhöht.

5.3 Kollektive Sicherheit

5.3.1

Ist**FIBAL**

Damit die Stadt Zürich bei Ereignissen bis hin zur Katastrophe genügend vorbereitet ist, gilt das Konzept für die Führung in besonderen und ausserordentlichen Lagen (FIBAL). FIBAL sieht vor, dass Ereignisse je nach Eskalationsstufe (grün = Alltag; gelb = mittleres Ereignis, besondere Lage; orange = Grossereignis, besondere Lage; rot = ausserordentliche Lage, Katastrophe) durch modular zusammengesetzte Stäbe bewältigt werden.

Ziel

Dieses Konzept gilt es bei Grossereignissen weiter einzuspielen und wo nötig aufgrund der in der Praxis gemachten Erfahrungen zu optimieren und zu justieren.

Massnahmen

- Die Mitglieder des Führungsstabes der Stadt Zürich (FSZ) sollen weiter ausgebildet und mit Stabsrahmenübungen geschult werden.
- Ein Schwergewicht bilden die Ausbildung und das Training der Gesamteinsatzleiter und Stabschefs sowie des obersten Führungsorgans (Stadtrat). Die Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen wird berücksichtigt und in die Ausbildung miteinbezogen.
- Die taktischen Einsatzkonzepte sind dem Führungsstab bekannt.

Jahresziel 2013

- Ein «G 5» (als «Leiter Planung FIBAL») ist etabliert. Dieser bringt den FIBAL-Ordner à-jour.
- Der «G 7» führt die Geschäftsstelle der Behördendelegation.
- Eine Stabsübung mit Stufe Szenario ROT ist durchgeführt.

5.3.2

Ist**Crowd Management**

Es finden ca. 25 Grossveranstaltungen im öffentlichen Raum pro Jahr statt. Es existiert noch keine systematische Beachtung der Grundsätze zur Sicherung von Fluchtwegen bei Massenpaniken.

Ziel

- Sicherheit bei Grossveranstaltungen im Fall von Massenpanik ist gewährleistet
- Einfache Lösungen, Aufwand für Stadt und Veranstalter ist verhältnismässig
- Veranstalter tragen Verantwortung

Massnahmen

- Bei der Stadtpolizei wird ein Konzept für eine Ansprechstelle für interne und externe Anfragen im Zusammenhang mit Crowd Management geplant.
- Die Stadtpolizei beteiligt sich zusammen mit der DAV am KTI-Projekt (Kommission für Technologie und Innovation) zur Entwicklung eines Tools für die makroskopische Simulation.

Jahresziel 2013

Bei der Stadtpolizei ist das Konzept für eine Ansprech- und Koordinationstelle für die internen und externen Belange des Crowd Managements erarbeitet.

5.4 Verkehrsmanagement

5.4.1

Ist

Veloverkehr

- Relativ tiefer, stagnierender Anteil des Veloverkehrs am Modalsplit
- Mangelhafte Infrastruktur für den Veloverkehr, insbesondere fehlende durchgehende und sichere Routen, vor allem in der Innenstadt und auf grossen Knoten
- Hoher Verdrängungsdruck von der Fahrbahn durch dichten, teilweise rücksichtslosen motorisierten Verkehr
- Tiefes Sicherheitsgefühl der Velofahrenden
- Punktuell hohe Übertretungsquote der Velofahrenden (u. a. Trottoirfahren, Rotlicht missachten, Fahren ohne Licht, Fahren in angetrunkenem Zustand)
- Relativ hohe Unfallquote beim Veloverkehr
- Zurückgehende Nutzung des Velos bei Kindern und Jugendlichen

Ziel

- Senkung der Verkehrsunfälle mit beteiligten Velofahrenden
- Einhalten der Verkehrsregeln
- Die Velofahrenden werden als vollwertige Verkehrsteilnehmende auf der Fahrbahn akzeptiert und respektiert
- Verbesserung des Verkehrsklimas
- Treffen von Massnahmen zugunsten der Verkehrssicherheit mit E-Bike

Massnahmen

Masterplan «Velo 2025»: Das in Co-Leitung mit dem Tiefbau- und Entsorgungsdepartement zu entwickelnde Projekt – das eingebettet ist in das Konzept «Verkehr Zürich 2025» – soll unter anderem im Strassennetz der Stadt Zürich markante Verbesserungen für den Veloverkehr erreichen. Das Polizeidepartement leistet mit der Dienstabteilung Verkehr und der Stadtpolizei seinen Beitrag zur Erreichung der Ziele, insbesondere bei der Erhöhung der Sicherheit, der Förderung der Akzeptanz, der Verbesserung der Routenführung sowie bei der Ausbildung in den Schulen und bei weiteren Bevölkerungskreisen.

Durch die Prävention werden Informationskampagnen durchgeführt die teilweise ergänzt werden durch repressive Massnahmen. Zielgruppen sind alle Verkehrsteilnehmenden je nach Thematik. Beispiele: Kampagnen «Gasse für 's Velo», Befahren Trottoir, Rotlichtmissachtungen, Vortrittsmissachtungen, Alkohol und Drogen, Velo/Fussverkehr. Alle geplanten Massnahmen in diesem Bereich richten sich nach dem Masterplan Velo.

Jahresziel 2013

- Mit Prävention und Repression ist ein spürbarer Beitrag zur Durchsetzung der Rechte der Velofahrenden geschaffen. Die motorisierten Verkehrsteilnehmenden sind für die «Gasse für 's Velo» sensibilisiert.
- Mit geeigneten präventiven sowie auch repressiven Massnahmen ist ein spürbar besseres Einhalten der Verkehrsvorschriften der Velofahrenden sowie eine bessere Rücksichtnahme gegenüber den zu Fuss Gehenden erreicht.

5.5 Departementskultur

5.5.1

Ist**Community Policing**

Community Policing strebt eine Partnerschaft zwischen der Polizei, den verschiedenen städtischen Abteilungen, dem ansässigen Gewerbe und der Bevölkerung an. Community Policing fördert die Zusammenarbeit sowie das gegenseitige Vertrauen und erleichtert damit die Erarbeitung von Problemlösungen zur Förderung der Sicherheit und der Lebensqualität.

Ziel

- Steigerung des Sicherheitsgefühls für die Bevölkerung und das Gewerbe in der ganzen Stadt, insbesondere in den belasteten Quartieren.
- Die Polizeikräfte können rasch und situationsgerecht intervenieren und kennen die aktuellen Gegebenheiten in ihrem Umfeld.

Massnahmen

- Spür- und nachweisbare Erhöhung der sichtbaren Präsenz in allen Quartieren in Abhängigkeit von den zur Verfügung stehenden Ressourcen.

Jahresziel 2013

- Der Kontakt mit der Bevölkerung und dem Gewerbe ist weiter optimiert und fördert das Vertrauen in der Zusammenarbeit. Problemstellungen sind erkannt und gemeinsam gelöst.
- Die bürgernahe Strategie ist weiter ausgebaut und wird vor allem in den intensiv belasteten Gebieten gemeinsam umgesetzt.

5.5.2

Ist**Zürich positiv sehen**

Städte sind Orte, an denen sich viele gesellschaftliche Entwicklungen zum ersten Mal und früh zeigen. Die Polizei und die Institutionen der Sicherheit im Allgemeinen sind oft mit den negativen Auswirkungen konfrontiert. Die meisten Entwicklungen bieten neben den Risiken aber auch Chancen – und die Städte können als wirtschaftliche, soziale und kulturelle Motoren angesehen werden.

Ziel

Diese Chancen sollen in der Alltagsarbeit im Polizeidepartement ebenfalls zum Tragen kommen.

Massnahmen

- Sensibilisierung der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber auf die positiven Aspekte einer grossen Stadt und die damit verbundenen polizeilichen Aufgaben und deren Erschwernisse.
- Positivstimmen zur Stadt und zur Arbeit werden explizit auf- und wahrgenommen und promotet (Ausgleich zu den lauten Negativstimmen).

Jahresziel 2013

- Der Informationsabend für die künftigen Bewerberinnen und Bewerber sowie Medienauftritte (Imagekampagnen) sind hinsichtlich dieses Aspekts überprüft. Wo notwendig sind Massnahmen eingeleitet.
- In der internen Kommunikation sind Aktivitäten eingeleitet, um auch positive Botschaften zu platzieren.

5.5.3

Ist**Verhalten gegenüber Bevölkerungsgruppen**

Die Gesellschaft erwartet, dass sich die Polizei gegenüber sämtlichen Bevölkerungsgruppen (Personen aller Nationalitäten, Religionen, Ethnien, Hautfarben sowie unterschiedlichster sexueller Orientierung) stets vorbildlich und korrekt verhält und dass sie jegliche Diskriminierungen, wie z. B. Racial Profiling, vermeidet.

Ziel

Die verschiedenen Bevölkerungsgruppen werden durch die Polizei ohne Unterschied behandelt.

Massnahmen

- Berücksichtigung des Themas in der Rekrutierung sowie Aus- und Weiterbildung
- Die Kader aller Stufen fordern ein vorbildliches Verhalten ein
- Konsequentes Vorgehen bei Vorkommnissen
- Enge Zusammenarbeit mit Anspruchsgruppen

Jahresziel 2013

- Berechtigte Vorwürfe oder Beschwerden in Bezug auf dieses Thema bleiben unverändert tief.
- Das Thema ist auch in die Ausbildung an der neuen gemeinsamen Zürcher Polizeischule (ZHPS) eingeflossen.

5.5.4

Ist**Fehlerkultur/lernende Organisation**

In jeder Gesellschaft und bei jeder Arbeit kommt es zu Fehlern. In der Verwaltung und speziell bei hoheitlichen Funktionen können sich aber spezielle Verhaltensweisen einschleifen, die einerseits wegen der Angst, Fehler zu machen, zu unflexiblem Verhalten führen und andererseits wegen der Angst vor Sanktionen oder Reputationsverlust zu erleiden, zu intransparentem Verhalten gegenüber Kundinnen und Kunden führen.

Ziel

Im Polizeidepartement herrscht die Haltung, und wird vom Kader vorgelebt, dass man aus Fehlern lernen kann und soll und dadurch besser wird und andererseits auch Glaubwürdigkeit gewinnt.

Massnahmen

- Das Thema Fehlerkultur findet Eingang in die Aus- und Weiterbildung. Mut zum Entscheiden und Handeln.
- Das Feedbackmanagement reagiert über die Linienvorgesetzten bei erkannten Mängeln und Fehlern und führt ein Controlling über die Verbesserungsmassnahmen.
- Entschuldigungen für Fehlverhalten erfolgen schnell und offen.
- Die Kader aller Stufen tragen die Fehlerkultur aktiv mit.

Jahresziel 2013

Die Bearbeitung des Themas Fehlerkultur ist Bestandteil der täglichen Führungsarbeit.

5.6 Mitarbeitende

5.6.1

Strategisches Projekt Stadtpolizei

Personelle Ressourcen (Sicherheit 2020)

Ist Im Projekt «Sicherheit 2020» wurde dargelegt, wie viele zusätzliche Stellen die Stadtpolizei zur Bewältigung ihrer Aufgaben bis ins Jahr 2020 benötigt.
Für das Jahr 2012 wurden durch den Gemeinderat 15 zusätzliche Stellen zur Erhöhung der Frontpräsenz bewilligt. Für das Jahr 2013 sind weitere 15 Frontstellen geplant.

Ziel Gestaffelte Schaffung der gemäss «Sicherheit 2020» benötigten zusätzlichen Stellen

Massnahmen Überzeugen der politischen Verantwortungsträger- und trägerinnen von der gemäss «Sicherheit 2020» angestrebten Erhöhung des Sollbestandes der Stadtpolizei.

Jahresziel 2013 Der Sollbestand der Stadtpolizei wird um 15 Frontstellen erhöht.

5.6.2

Arbeitszeitmodelle

Ist Bei der Stadtpolizei finden unterschiedliche Arbeitszeitmodelle Anwendung. Diese verfolgen neben der Sicherstellung der Einsatzbereitschaft auch die Balance zwischen den Bedürfnissen der Arbeitgeberin und der Mitarbeitenden. Bedingt durch die 24 Stunden-Bereitschaft ist ein Grossteil der Mitarbeitenden im Schichtdienst tätig. Dies stellt an die betroffenen Mitarbeitenden besondere Herausforderungen. Die heute geltenden Arbeitszeitmodelle tragen der gesellschaftlichen Entwicklung zu wenig Rechnung. Für Teilzeitangebote für Frauen und Männer, für eine höhere Verfügbarkeit an den Wochenenden und speziell in der Nacht besteht Handlungsbedarf.

Ziel Mit den vorhandenen personellen Ressourcen soll der Auftrag der Stadtpolizei auch an Wochenenden und in der Nacht sichergestellt werden. Eine professionelle Personaleinsatzplanung und optimale Arbeitszeitmodelle unterstützen dabei. Es ist sicherzustellen, dass Mitarbeitenden mit belastenden Aufgaben genügend Erholungszeit zur Verfügung steht. Teilzeitarbeit für Männer und Frauen soll vermehrt ermöglicht werden; notwendige Voraussetzungen sind zu schaffen.

Massnahmen

- In Zusammenarbeit mit dem Polizeibeamtenverband (PBV) werden bestehende Modelle kontinuierlich überprüft und wo notwendig Anpassungen vorgenommen.
- Vorbehalte und hemmende Faktoren für Teilzeitarbeit sind zu prüfen

Jahresziel 2013

- Die eingesetzte Ständige Paritätische Kommission Arbeitszeiten (SPKA) nimmt ihre Aufgabe regelmässig wahr. Optimierungsbedarf wird identifiziert und Massnahmen sind eingeleitet.
- Ein Projekt «Teilzeitarbeit» schafft Rahmenbedingungen, die Teilzeitarbeit v. a. in der Frontmannschaft besser verankern.

5.6.3

Ist	<p>Führungsverhalten</p> <p>Die Führungsarbeit der Stadtpolizei ist geprägt von dualen Führungsstilen (Führung im Einsatz und situative Führung im Arbeitsalltag). Während sich die Einsatzführung und die fachliche Führung auf hohem Niveau bewegen, muss die Personalführung noch optimiert und deren Stellenwert erhöht werden. Die Führungsgrundsätze geben Orientierung dazu. Führungskräften aller Stufen steht ein vielfältiges Bildungs- und Beratungsangebot unterstützend zur Verfügung.</p>
Ziel	<p>Alle Führungskräfte sind für eine aufgabenorientierte und Wirkung erzielende, menschliche Führung in ihrem Bereich verantwortlich. Die gelebte Führungskultur entspricht den Führungsgrundsätzen.</p>
Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Überprüfung der Führungsqualität (bspw. ZBG) ■ Verbesserung der Feedbackkultur (Klima des Vertrauens) ■ Vorbildfunktion der Führungskräfte wird vorgelebt und eingefordert ■ Konsequenzen-Kultur in Bezug auf Verbindlichkeiten und Massnahmen ■ Ressourcen stehen zur Verfügung (Führungsarbeit erhält einen höheren Stellenwert)
Jahresziel 2013	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bei der Besetzung von Führungsfunktionen wird den Führungskompetenzen ein hoher Stellenwert beigemessen. HR wird bei der Rekrutierung aller Kaderstellen einbezogen. Die verwendeten eignungsdiagnostischen Instrumente unterstützen die Identifikation von Potenzial. ■ Das Angebot an Bildungsmassnahmen und Beratungsangeboten wird wo notwendig ausgebaut.

5.6.4

Ist	<p>Diversity Management</p> <p>Die Erfahrungen mit Diversity Management zeigen, dass Verschiedenartigkeit der Herkunft und Art der Mitarbeitenden eines Betriebes eine Bereicherung für ein Unternehmen bedeuten kann. Dieser Aspekt findet in der Personalpolitik des Polizeidepartements und seiner Dienstabteilungen noch zu wenig Beachtung.</p>
Ziel	<p>Im Polizeidepartement soll «Anders sein» einerseits mehr wertgeschätzt werden, andererseits sollen die Dienstabteilungen Anstrengungen unternehmen, bei der Personalwerbung vermehrt Bevölkerungskreise anzusprechen, die heute im Personalkörper untervertreten sind. Das gilt namentlich für:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Anteil der Frauen, vor allem auch im Kader ■ Personen, die in der Stadt aufgewachsen sind oder leben ■ Personen mit Migrationshintergrund <p>Diversity Management ist in diesem Sinne nicht ein Sonderprogramm für Minderheiten, sondern macht das Polizeidepartement leistungsfähiger.</p> <p>Der Frauenanteil vor allem im Kader der Stadtpolizei wird erhöht. Es werden Möglichkeiten für Teilzeitarbeit auch auf Kaderstufe geschaffen. Bei der Auswahl der Mitarbeitenden wird darauf geachtet, dass sich vermehrt Personen aus der Stadt Zürich und mit Migrationshintergrund bewerben. ►</p>

Massnahmen

- Sicherstellung, dass bei jeder Stellenbesetzung für Führungsfunktionen in Frontfunktionen (erster Schritt Kaderstufe 3 und 4, später 1 und 2) in der Regel mindestens eine Kandidatin vorgeschlagen wird. Bei gleichwertiger Qualifikation ist der Frau der Vorrang zu geben.
- Jobsharing ist auf allen Stufen zu fördern
- Bei den Personalmarketingaktivitäten wird der Fokus vermehrt auf die Zielgruppe Frauen ausgerichtet um diese gezielt anzusprechen und für den Beruf der Polizistin zu interessieren.
- Entscheidungsträger werden vermehrt für den Gender- und Migrationsaspekt sensibilisiert.
- Bei der Rekrutierung ist ein besonderes Augenmerk auf Personen zu richten, die in der Stadt Zürich wohnen und aufgewachsen sind.

Jahresziel 2013

- Formelle und informelle Rekrutierungskriterien sind überprüft und bei Bedarf angepasst
- Ein Personalmarketingkonzept ist erstellt resp. so angepasst, dass die Zielgruppe Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und die junge Bevölkerung in der Stadt Zürich deutlicher angesprochen und ermuntert wird.

5.6.5

Job attraktiv gestalten

Ist

Die vielfältigen und herausfordernden Aufgaben der Stadtpolizei sowie eine ausgezeichnete Aus- und Weiterbildungspolitik aber auch die guten Anstellungsbedingungen und die Arbeitsplatzsicherheit machen die Stadtpolizei zu einer attraktiven Arbeitgeberin. Die engen personellen Ressourcen erfordern oftmals Überzeiten und häufige Wochenendeinsätze. Das gesellschaftliche Phänomen der steigenden Burnoutzahlen ist auch in der Stadtpolizei erkennbar. Übergriffe und Gewalt an Polizisten sind ernstzunehmende Aspekte, denen mit geeigneten Massnahmen begegnet werden muss.

Ziel

Die Stadtpolizei ist eine attraktive Arbeitgeberin, die eine generationengerechte Arbeitswelt gestaltet und den Herausforderungen eines Monopolberufs gerecht wird. Die Mitarbeitenden sind positive Botschafter und Botschafterinnen ihres Berufs. Durch geeignete Massnahmen haben Polizistinnen und Polizisten eine hohe Akzeptanz in der Bevölkerung, insbesondere in den Ausgehzone.

Massnahmen

- Identitätsstiftende Elemente des Berufs finden und geeignet kommunizieren
- Vermehrte Laufbahnberatung (prioritär für die Zielgruppe Mitarbeitende 50+)
- Hohes Gewicht bei der Aus- und Weiterbildung auf Kommunikation und Deeskalation
- Die Ausrüstung zum Schutz der Mitarbeitenden wird stets den neuen Erfordernissen angepasst

Jahresziel 2013

- Die Erkenntnisse aus dem Pilotprojekt «fit im job» sind aufbereitet und ein Rollout ist vorbereitet.
- Das Überzeit-Controlling wird durch die Führungskräfte proaktiv wahrgenommen. Dabei werden sie von HR unterstützt.
- Die Begleitung von betroffenen Mitarbeitenden, die Gewalterfahrung im Einsatz erlebt haben, ist konsequent umgesetzt.

5.6.6

Ist**Aus- und Weiterbildung**

Das Aus- und Weiterbildungsangebot für Mitarbeitende der Stadtpolizei ist auf hohem Niveau, umfassend und wird rege genutzt. Es unterstützt in allen Kompetenzfeldern (Fach-, Methoden-, Sozial- und Führungskompetenz) die Mitarbeitenden, um ihre Aufgaben heute und künftig erfolgreich erfüllen zu können. Die Personalentwicklung (PE) ist in den Bereichen Bildungsangebote und Eignungsdiagnostik auf einem professionellen Stand. In den Bereichen Laufbahngestaltung und Arbeitsstrukturierung besteht Handlungsbedarf.

Ziel

Die Nachfolge- und Nachwuchs-Planungen auf der obersten Kaderstufe der Dienstabteilungen werden auf der Ebene des Departements koordiniert und konsolidiert. High Potentials sind erfasst und werden gefördert.

Die Stadtpolizei stellt eine systematische und abteilungsübergreifende Personalentwicklung sicher. Es bestehende Laufbahnpfade, Potenziale werden kontinuierlich identifiziert und Nachfolgeplanungen werden geregelt. Die Führungskräfte anerkennen diese Aufgabe als wichtige Führungsaufgabe, die nicht delegiert werden kann.

Lernen ist ein dauernder Prozess. In der Regel soll jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter während drei Tagen pro Jahr eine aufgaben- und stufenbezogene Weiterbildung absolvieren.

Massnahmen

- HR-Ressourcen für die Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten werden bereitgestellt. Führungskräfte stellen Ressourcen für die operative Umsetzung bereit und fordern die Führungsarbeit im eigenen Verantwortungsbereich ein.
- Zielklarheit und Grundsätze zum Thema Personalentwicklung schaffen und Kulturaspekte berücksichtigen (inkl. Genderaspekt)
- Potenziale werden regelmässig identifiziert. Dies erfolgt in Zusammenarbeit zwischen HR und Linie.
- Das Angebot an Personalentwicklungsmassnahmen wird ausgebaut und hat eine ganzheitliche Perspektive
- Ein Bildungskonzept dokumentiert die Angebote. Dieses wird regelmässig dem Bildungsbedarf angepasst
- Aktivitäten wie Projekte und Einsätze werden im Sinne von «lesson learned» evaluiert mit dem Ziel, sich kontinuierlich zu verbessern

Jahresziel 2013

- Die kontinuierliche Verbesserung ist Bestandteil der täglichen Arbeit.
- Aktivitäten für die Nachfolgeplanung und Laufbahngestaltung sind eingeleitet.
- Führungskräfte aller Stufen stellen die Evaluation nach Projekten und Einsätzen sicher.
- Ein Bildungscontrolling wird von den verantwortlichen Führungskräften durchgeführt (z. B. im Rahmen des ZBG).

5.7 Prozesse und Infrastruktur

5.7.1	<p>Strategisches Projekt Stadtpolizei</p> <p>Prozessmanagement</p> <p>Ist Die Stadtpolizei Zürich verfügt innerhalb der Organisation über kein gesamtheitliches Prozessmanagement. Der bisherige Freiraum in der Behandlung von Prozessen hat zwischen den Abteilungen zu wesentlichen Unterschieden geführt. Entsprechende Unterschiede sind in der Qualität von Führungs-, Kern- und Unterstützungsprozessen auszumachen. Im Rahmen des abgeschlossenen Projekts KALA wurden unter anderem rund 50 Frontprozesse neu definiert, ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) wurde angedacht und weitere Prozessstrukturen aufgebaut.</p> <p>Ziel Das erarbeitete Wissen und die Ergebnisse aus KALA sollen für die Zukunft in die Arbeitsweise der Stadtpolizei einfließen.</p> <p>Massnahmen Aufbau eines institutionalisierten Prozessmanagements über die ganze Stadtpolizei. Die Umsetzung bzw. der Abschluss des Projekts ist auf Ende 2014 terminiert.</p> <p>Jahresziel 2013 Ein Detailkonzept mit Fokus auf die Dokumentation der IST-Prozesse ist ausgearbeitet. Die Realisierungsphase ist gestartet. Die Projektphase Einführung und ausrollen der ersten Prozesse sowie die flächendeckende Einführung des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses für 2014 ist vorbereitet.</p>
5.7.2	<p>KISS (keep it short and simple)</p> <p>Ist 97% aller Befragten sind mit den Dienstleistungen des Büros für Veranstaltungen zufrieden bis sehr zufrieden. Beim Detaillierungsgrad der Auflagen gehen die Aussagen der Befragten auseinander. Während rund die Hälfte der Befragten die Auflagen als eine kundenorientierte Dienstleistung empfindet, ist die andere Hälfte der Ansicht, dass die Auflagen zu detailliert und umfangreich sind.</p> <p>Ziel Die Bewilligungen als solche sind inhaltlich auf das Notwendige zu beschränken. Zudem sind die Auflagen wenn immer möglich zu vereinfachen, jedoch ohne Abstriche bei der Verständlichkeit bzw. der Verbindlichkeit/Erzwingbarkeit.</p> <p>Massnahmen Überprüfung der Auflagen in folgenden Bereichskategorien:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Abteilungsintern (Abteilung Bewilligungen) ■ Stadtpolizeiintern ■ Polizeidepartementsintern ■ Innerstädtisch (ausserhalb Polizeidepartement) <p>Jahresziel 2013 Sämtliche stadtpolizeiinternen Bewilligungsaufgaben sind überprüft, wo immer möglich vereinfacht, jedoch ohne Abstriche betr. Verständlichkeit bzw. Verbindlichkeit/Erzwingbarkeit.</p>

5.7.3

Ist**E-Government**

E-Government ist in der «Strategie Zürich 2025» sowie im «Legislaturenschwerpunkt Stadt Zürich 2010–2014» erwähnt. Zurzeit existieren auf städtischer, kantonaler und nationaler Ebene verschiedene Bestrebungen, um Online-Schalter der Polizei zu realisieren. Damit sollen einerseits die Prozesse innerhalb der Polizeiorganisation vereinfacht und andererseits die Serviceleistungen für die Bevölkerung optimiert werden.

Ziel

Es werden zwei grundlegende Aspekte zu unterscheiden:

- Optimierung von Abläufen (prozessual) mit gezieltem Technologieeinsatz zugunsten der Polizeiarbeit.
- Das Angebot moderner Dienstleistungen (Technologie) zugunsten der Bevölkerung.

Vorliegend gilt der Grundsatz der Entlastung der Frontmannschaft im administrativen Bereich, unter Berücksichtigung verschiedener technischer Hilfsmittel wie beispielsweise iPad.

Massnahmen

Suisse ePolice: Im Rahmen des Programms HPI (Harmonisierung Polizeiinformatik) wurde das Projekt Suisse ePolice gestartet. In einem ersten Schritt werden einfache Anzeigen über eine schweizweit einheitliche Plattform erfasst und anschliessend an die einzelnen Polizeikorps über definierte Schnittstellen weitergegeben (virtueller Polizeiposten). In einem zweiten Ausbauschnitt sind weitere Anzeigetypen und allenfalls eine zentrale Prüfung und Unterstützung der Anzeigersteller angedacht.

Rapportierung+: Rapportierung+ (ehemals EasyRap) ist ein Projekt der Kantons- und Stadtpolizei Zürich. Bestandteil dieses Projekts ist eine Onlineschnittstelle, die geeignet ist, die Abläufe zu optimieren. Dabei werden insbesondere technische Hilfsmittel zur elektronischen Erfassung von Rapportdaten vor Ort evaluiert.

Jahresziel 2013

Die Vorbereitungsarbeiten für Rapportierung+ sind abgeschlossen, der Pilot ist ausgewertet und die technischen Voraussetzungen für die Umsetzung sind geschaffen.

5.7.4

Ist**Infrastruktur**

Die Einheiten der Stadtpolizei Zürich sind grundsätzlich räumlich so untergebracht, dass sie operativ gut tätig sein können. Schwachpunkte bei der Infrastruktur sind jedoch vorhanden. Die Abteilungen und Einheiten sind zum Teil dezentral untergebracht. Die Synergienutzung ist eingeschränkt. Der Standort Wasserschutzpolizei Mythenquai ist für den Ersatzneubau in Bearbeitung.

Ziel

Alle nicht standortgebundenen Einheiten der Stadtpolizei Zürich sind an einem zentralen Ort (z. B. Förlibuck, Duttweiler-Areal) untergebracht. Die weitere Nutzung der Zeughausstrasse 11/21 sowie die Klärung des Standortes Zürich-Nord stehen ebenfalls im Vordergrund. Es gilt der Grundsatz, «so zentral wie möglich, so dezentral wie nötig».

Massnahmen

- Flächenreservierungen sollen an geeigneten Standorten vorgenommen werden. Die Räumliche Masterplanung von planconsult ist zu überarbeiten bzw. aktuell zu halten.
- PJZ (Polizei- und Justizzentrum): Die Vertragssituation sowie die Belegung Zeughausstrasse 11/21 ist nach Auszug der Kantonspolizei und des Forensischen Instituts ins PJZ zu überprüfen und zu bereinigen.
- Standort Zürich Nord: Ein geeigneter Standort für eine neue Regionalwache Zürich-Nord ist zu planen und eine eventuell gleichzeitige Reduktion des Standortes Regionalwache Oerlikon anzustreben.

Jahresziel 2013

Das Bedürfnis bzw. die Anforderungen an die Raumbedürfnisse sind evaluiert.

5.7.5

Ist**Forensisches Institut FOR**

Ende 2007 haben der damalige Vorsteher der Sicherheitsdirektion des Kantons Zürich und die damalige Vorsteherin des Polizeidepartements der Stadt Zürich beschlossen, die wissenschaftlichen Dienste ihrer beiden Korps (Kriminaltechnische Abteilung [KTA] der Kantonspolizei sowie Wissenschaftlicher Dienst [WD] und Wissenschaftlicher Forschungsdienst [WFD] der Stadtpolizei) unter einer gemeinsamen Trägerschaft zu vereinen. In einem ersten Schritt erfolgte per 1. März 2010 die organisatorische Zusammenführung zum «Forensischen Institut Zürich» (FOR). Der politische Vernehmlassungsprozess für ein neues Rechtskleid als selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt unter der gemeinsamen Trägerschaft von Kanton und Stadt ist abgeschlossen. Die Auswertung und der Entscheid sind noch offen. Der Standort für das FOR ist im neuen Polizei- und Justizzentrum (PJZ) vorgesehen.

Ziel

Die Zusammenführung der beiden Organisationseinheiten bezweckt, dass das Forensische Institut Zürich zu einem führenden Kompetenzzentrum der Schweiz – mit internationaler Anerkennung – für kriminal- und unfalltechnische Untersuchungen sowie deren wissenschaftlichen Auswertungen wird.

Massnahmen

Schaffung einer gemeinsamen Identität. Eine enge konstruktive Zusammenarbeit mit der Kantonspolizei Zürich stellt sicher, dass das angestrebte Ziel erreicht und das Paritätsprinzip in der künftigen Rechtsform des Forensischen Instituts Zürich optimal umgesetzt werden können.

Jahresziel 2013

Die Überführung bzw. Abgrenzung der altrechtlichen Strukturen WD/WFD in die neue Struktur des Forensischen Instituts Zürich (FOR) sowie die Regelung der künftigen Schnittstellen und Prozesse zwischen der Stadtpolizei und des FOR sind abgeschlossen.

5.7.6

Ist**Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen/Kooperationen**

Die Stadtpolizei arbeitet bereits heute mit städtischen Stellen und mit der Kantonspolizei Zürich im Bereich Logistik, Beschaffung sowie Aus- und Weiterbildung zusammen.

Ziel

Der guten Zusammenarbeit mit Bund, Kantonen und Gemeinden wird hohe Aufmerksamkeit geschenkt. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit kantonalen Stellen, insbesondere mit der Kantonspolizei, ist institutionalisiert und es werden Synergien soweit wie möglich genutzt.

Die bestehende partnerschaftliche Zusammenarbeit mit der Zürcher Polizeischule (ZHPS), dem Schweizerischen Polizeiinstitut (SPI) und bei gemeinsamen Bildungsangeboten mit anderen Korps wird, wo sinnvoll, weiter ausgebaut.

Massnahmen

- Die Zusammenarbeit mit Partnerkorps wird intensiviert (Austausch, Anwendung von Instrumenten, Benchmark).
- Künftige Submissionen werden so ausgestaltet, dass die Partner davon profitieren und auf dieser Basis eigene Beschaffungen durchführen können.

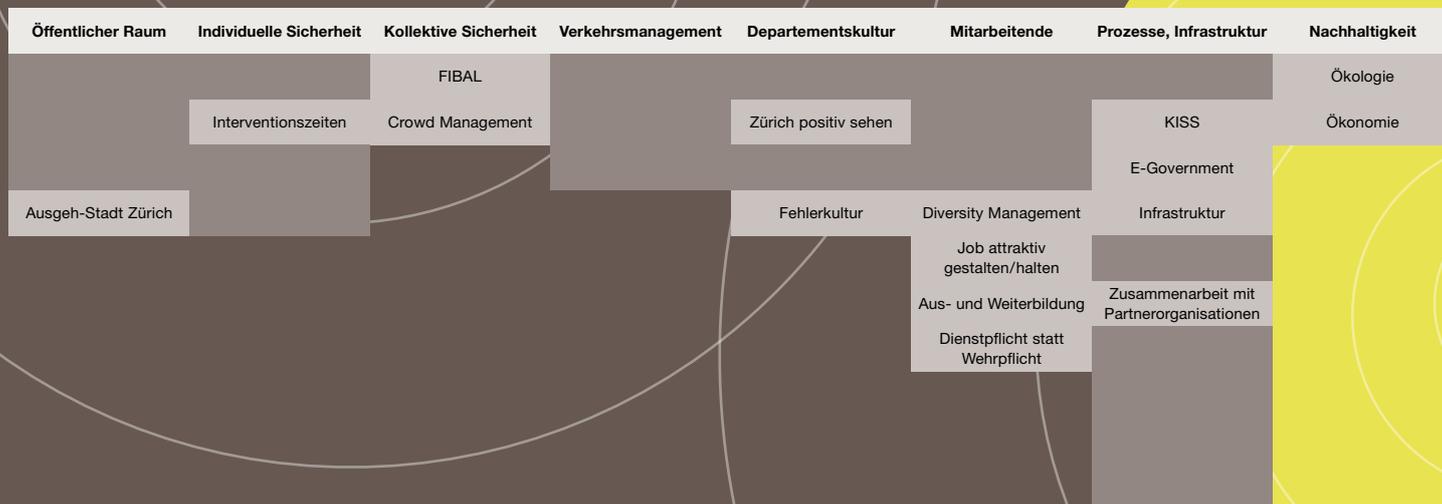
Jahresziel 2013

Gemeinsame Submission Stadtpolizei/Kantonspolizei für Unterziehwesten.

5.8 Nachhaltigkeit

5.8.1

	Ökologie
Ist	Die Stadt Zürich hat sich die 2000-Watt-Gesellschaft zum Ziel gesetzt. Die Federführung für die Umweltpolitik in der Stadt liegt beim Gesundheits- und Umweltdepartement. Die Querschnittsdienstabteilungen und Fachstellen, wie z. B. Immo, Amt für Hochbauten, zentrale Beschaffung beachten in ihren Bereichen die Grundsätze der Nachhaltigkeit. Den Dienstabteilungen bleiben wenige Bereiche für eine eigenständige Umsetzung der Nachhaltigkeit.
Ziel	Die Belastungen der Umwelt durch die Tätigkeiten der Dienstabteilungen werden verringert und die finanziellen Aufwendungen erfolgen aufgrund der vorhandenen finanziellen Mittel. Die sozialen Aspekte haben einen grossen Stellenwert. Damit leisten das Polizeidepartement und seine Dienstabteilungen auch einen Beitrag zum Ziel der 2000-Watt-Gesellschaft.
Massnahmen	Die Anforderungen der Nachhaltigkeit (ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeit) werden bei der Beschaffung von Material (Fahrzeuge, Ausrüstung, Verbrauchsmaterial usw.) und beim Betrieb und Unterhalt der Infrastruktur (Energie, Wasser usw.) in allen Dienstabteilungen des Polizeidepartements beachtet. Der Delegierte auf Departementsstufe führt semesterweise einen Erfahrungs- und Informationsaustausch mit den in den Dienstabteilungen verantwortlichen Personen durch und rapportiert regelmässig zu Händen der Geschäftsleitung des Polizeidepartements. In den ordentlichen Entscheidungsprozessen und Geschäftsabläufen sind die Themen Nachhaltigkeit und das Ziel der 2000-Watt-Gesellschaft als institutionalisierte Entscheidungskriterien verankert. Auf Stufe Polizeidepartement werden jährlich 3–4 Kennzahlen zu den Themen Raumnutzung, interne Mobilität und Büroökologie erhoben und verglichen.
Jahresziel 2013	Der Papierverbrauch ist um 3% gesenkt.



6 Strategie Schutz & Rettung

6.1 Strategische Rahmenbedingungen der Dienstabteilung

Bis zum Vorliegen des Sicherheitsberichts 2012 des Polizeidepartements basiert die Strategie von Schutz & Rettung auf den bisherigen Grundlagen. Diese bestehen aus einer Umfeldanalyse (Strategischer Plan des Polizeidepartements 2012–2016) und der SRZ-3K-Strategie. Diese umfasst die Risikoanalyse, den Fokus auf die 3K's (Kunden, Kompetenzen, Konzentration) sowie den Leistungsauftrag (Kern- und Zusatzleistungen). Als internes Steuerungs- und Controllinginstrument wird die Balanced Scorecard (BSC) eingesetzt. Kennzahlen werden in ein Cockpit eingegeben, das diverse Indikatoren für Massnahmen enthält.

Im Rahmen des Projekts «SRZ 2013plus» erarbeitet Schutz & Rettung eine neue Vision sowie Mission und implementiert eine neue Organisationsstruktur. Im Verlaufe des Jahres 2013 wird die Strategie von Schutz & Rettung umfassend überarbeitet.

6.2 Öffentlicher Raum

6.2.1

Ist

Ausgeh-Stadt Zürich

Zürich ist in den letzten Jahren zu einer Ausgeh-Stadt geworden. Eine vielfältige Bar- und Clubszene und der Ausbau des öffentlichen Verkehrs führen dazu, dass jedes Wochenende Personen aus der ganzen Schweiz nach Zürich kommen.

Diese Entwicklung bringt für Anwohnende zusätzlichen Lärm und Abfall. In verschiedenen Gebieten ist verstärkte Polizeipräsenz notwendig. Für die Rettungskräfte sind sowohl die Einsatzzahlen als auch die Belastung in Zusammenhang mit diesen Einsätzen gestiegen.

Ziel

Mit koordinierten Massnahmen tritt die Stadtverwaltung der Beeinträchtigung der Wohnqualität entgegen und sorgt für die Gewährleistung der objektiven und subjektiven Sicherheit der Anwohnenden. Ausserdem wird die Belastung für die Einsatzkräfte reduziert.

Massnahmen

Die Einsätze werden sowohl quantitativ (Einsatzzahlen) als auch qualitativ (Gewalt gegenüber Rettungskräften) erfasst und daraus Indikatoren als Grundlage für geeignete Massnahmen abgeleitet.

Jahresziel 2013

Im Allgemeinen Finanzplan 2012–2016 ist ein zusätzlicher Rettungswagen vorgesehen. Ausserdem ist die Belastung durch betriebliche Anpassungen und zusätzliche Massnahmen weiter reduziert. Unter anderem ist der Umgang mit bedrohenden und belastenden Situationen in Zusammenarbeit mit der Stadtpolizei gezielt geschult.

6.3 Individuelle Sicherheit

6.3.1

Ist

Interventionszeiten

Als Vorgabe gilt, dass die Feuerwehr ab Alarmierung innert zehn Minuten mit zehn Mann am Ereignisort eingetroffen sein muss. Der Rettungsdienst muss ebenfalls innert zehn Minuten mit einem Rettungstransportwagen vor Ort sein. Die Interventionszeiten der Rettungskräfte sind dank kurzen Anfahrtswegen in den meisten Stadtgebieten kurz. Die Zeitlimiten werden aber noch nicht in allen Stadtquartieren durchwegs erreicht.

Ziel

Auch die peripheren Stadtteile werden mit dem gleich hohen Dienstleistungsstandard im Rahmen der geforderten Interventionszeiten abgedeckt. Eine grosse Bedeutung kommt dabei dem Offenhalten von Interventionsachsen zu.

Massnahmen

- Im Rahmen der neuen ELZ-ZH werden ehemals getrennte Systeme zusammengeführt. Dadurch können verfügbare Einsatzmittel gezielter und effizienter aufgeboden werden.
- Die Standorte von Einsatzkräften im 24h-Betrieb sind an verkehrstechnisch günstigen Standorten und in der Nähe der Brennpunkte beizubehalten oder für die Zukunft entsprechend zu planen.
- Die Echtzeitdaten des aktuellen Verkehrsaufkommens werden analysiert und Möglichkeiten für Anpassungen am Verkehrsleitreechner zur Routenplanung geprüft.

Jahresziel 2013

Das für den öffentlichen Verkehr im Einsatz stehende System zur Priorisierung der Fahrzeuge bei der Ampelsteuerung (SESAM) ist für die Fahrzeuge der Feuerwehr wirksam. Die Raumbedürfnisse für die neuen Standorte Wache Ost, Wache West sowie eine zentrale Einsatzlogistik sind in der städtischen, räumlichen Masterplanung aufgenommen und auf dieser Basis auch budgetiert.

6.4 Kollektive Sicherheit

6.4.1

Ist**FIBAL**

Damit die Stadt Zürich bei grossen Ereignissen bis hin zur Katastrophe genügend vorbereitet ist, gilt das Konzept für die Führung in besonderen und ausserordentlichen Lagen (FIBAL). FIBAL sieht vor, dass Ereignisse je nach Eskalationsstufe (grün = Alltag; gelb = mittleres Ereignis, besondere Lage; orange = Grossereignis, besondere Lage; rot = Katastrophe, ausserordentliche Lage) durch modular zusammengesetzte Stäbe bewältigt werden.

Ziel

Dieses Konzept wird bei Grossereignissen weiter eingespielt und wo nötig aufgrund der in der Praxis gemachten Erfahrungen optimiert und verbessert.

Massnahmen

- Die Mitglieder des Führungsstabes der Stadt Zürich (FSZ) sollen weiter ausgebildet und mit Stabsrahmenübungen geschult werden.
- Ein Schwergewicht bilden die Ausbildung und das Training der Gesamteinsatzleiter, der Stabschefs sowie des Stadtrats als oberstem Führungsorgan.
- Die Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen wird berücksichtigt und in die Ausbildung miteinbezogen.
- Die Beiträge von Schutz & Rettung zum Führungshandbuch FIBAL sind geplant, dokumentiert und geschult.

Jahresziel 2013

Schutz & Rettung stellt die erforderlichen Funktionärinnen und Funktionäre von Feuerwehr, Rettungsdienst und Zivilschutz aus der Stufe A-Dienst für den Gesamteinsatzleiter-Pool FIBAL zur Verfügung. Weitere für den Führungsstab der Stadt Zürich geeignete Mitarbeiter absolvieren die Grundausbildung.

Die Leiter der Führungsgrundgebiete 5 (Planung) und 7 (Ausbildung) werden beim Anlegen von Übungen und der Durchführung von Ausbildungen durch Schutz & Rettung aktiv unterstützt.

6.4.2

Ist**Crowd Management**

Im öffentlichen Raum finden pro Jahr ca. 25 Grossveranstaltungen statt. Die bestehenden Grundsätze zur Sicherung von Fluchtwegen bei Massenpaniken und zur Aufstellung des Sanitätsdienstes gemäss den erarbeiteten Richtlinien des Polizeidepartements werden zu wenig systematisch angewandt.

Ziel

- Die Vorgaben für den Sanitätsdienst sind den Veranstaltern klar.
- Die Veranstalter übernehmen Verantwortung und halten die Vorgaben ein.
- Die Sicherheit bei Grossveranstaltungen im Fall von Massenpanik ist gewährleistet.
- Der Aufwand für die Stadt Zürich und die Veranstalter ist verhältnismässig und es wird nach einfachen Lösungen gesucht.

Massnahmen

- Schutz & Rettung überprüft die eingereichten Konzepte der Veranstalter in Anlehnung an die Leistungsvereinbarung mit der Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich.
- Es werden einheitliche Grundsätze für die sanitätsdienstlichen Konzepte bei Grossveranstaltungen mit über 30 000 Besuchenden als Voraussetzung für die Erteilung der Bewilligung erstellt.
- Es wird ein Grundlagenpapier erstellt mit internen Richtlinien des Polizeidepartements, abgeleitet von der Maurer-Formel.

Jahresziel 2013

Die aktuellen Erkenntnisse bezüglich Crowd Management sind in die Erarbeitung der Einsatzkonzepte für Grossanlässe eingeflossen.

6.5 Departementskultur

6.5.1

Ist**Zürich positiv sehen**

Städte sind wirtschaftliche, soziale und kulturelle Schmelztiegel. Sie sind Orte, in denen sich viele gesellschaftliche Entwicklungen zum ersten Mal zeigen. Die meisten dieser Entwicklungen bieten sowohl Chancen als auch Risiken. Die Institutionen der Sicherheit, somit auch Schutz & Rettung, sind oft mit den negativen Auswirkungen konfrontiert. Dies prägt teilweise auch die Haltung einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber der Stadt Zürich.

Ziel

Im Arbeitsalltag der Mitarbeitenden des Polizeidepartements sollen auch die positiven Aspekte und Chancen des Stadtlebens zum Tragen kommen.

Massnahmen

- Ein Think Tank hält verschiedene Anliegen in einem Themenspeicher fest.
- Die Beiträge von SRZ für die Planung 2013 des Polizeidepartements werden unter Einbezug externer Referenten erstellt.

Jahresziel 2013

Die Mitarbeitenden von SRZ werden in einem regelmässigen «Gefäss» über aktuelle Entwicklungen informiert (über Mittag, freiwillig usw.)

6.5.2

Ist**Fehlerkultur/lernende Organisation**

In jeder Gesellschaft und bei jeder Arbeit kommt es zu Fehlern. In der Verwaltung und bei hoheitlichen Funktionen speziell können sich unflexible und intransparente Verhaltensweisen einschleifen. Dies einerseits aufgrund der Angst, Fehler zu machen und andererseits aufgrund der Angst vor Sanktionen oder Reputationsverlust.

Bei SRZ stehen bereits verschiedene Elemente wie der kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP), das Wissensmanagement und das Critical Incident Reporting System (CIRS) im Einsatz. Eine vertiefte Konsolidierung von CIRS und Wissensmanagement hat noch nicht stattgefunden.

Ziel

Im Polizeidepartement wird die Haltung gepflegt und von den Kaderangehörigen vorgelebt, dass man aus Fehlern lernen kann, sich dadurch verbessert und an Glaubwürdigkeit gewinnt.

Massnahmen

- Das Thema Fehlerkultur wird in die Aus- und Weiterbildung miteinbezogen (z. B. keine «Angst vor Strafverfahren»).
- Entschuldigungen für Fehlverhalten erfolgen schnell und offen.

Jahresziel 2013

Fehler in den Arbeitsprozessen werden laufend durch das Verfahren des KVP behoben. Das innerhalb des Rettungsdienstes etablierte CIRS ist erfolgreich auf die Berufsfeuerwehr ausgeweitet. Die Resultate des SRZ-Projektes «Wissensmanagement» sind umgesetzt.

6.6 Mitarbeitende

6.6.1

Ist

Diversity Management

Die Erfahrungen mit Diversity Management zeigen, dass Verschiedenartigkeit der Herkunft und Art der Mitarbeitenden eines Betriebs eine Bereicherung für ein Unternehmen bedeuten kann. Diversity Management ist in diesem Sinne nicht ein Sonderprogramm für Minderheiten. Es bringt vielmehr unterschiedliche Sichtweisen in das Polizeidepartement ein und macht es leistungsfähiger. Dieser Aspekt findet in der Personalpolitik des Polizeidepartements und seiner Dienstabteilungen noch zu wenig Beachtung.

Ziel

«Anders sein» soll allgemein mehr wertgeschätzt werden. Die Dienstabteilungen sollen bei der Personalwerbung Anstrengungen unternehmen, vermehrt Bevölkerungskreise anzusprechen, die heute im Personalkörper untervertreten sind.

Der Frauenanteil im Kader sowie die Anzahl Personen mit Migrationshintergrund werden erhöht. Es werden Möglichkeiten für Teilzeitarbeit auch auf Kaderstufe geschaffen.

Massnahmen

Unter Berücksichtigung des Personalrechts werden Rahmenbedingungen geschaffen, die das Diversity Management fördern.

Jahresziel 2013

SRZ rekrutiert neue Mitarbeitende unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen des Diversity Managements.

6.6.2

Ist

Job attraktiv halten

Schutz & Rettung ist eine attraktive Arbeitgeberin. Die Aufgaben sind vielfältig, interessant und herausfordernd. Die Aus- und Weiterbildungspolitik ist ausgezeichnet, die Anstellungsbedingungen und die Arbeitsplatzsicherheit sind sehr gut. Das persönliche Sicherheitsgefühl der Einsatzkräfte wird allerdings durch Übergriffe und Gewalt an Mitarbeitenden beeinträchtigt, eine Entwicklung, der mit geeigneten Massnahmen begegnet werden muss.

Ziel

Schutz & Rettung gestaltet als attraktive Arbeitgeberin eine generationengerechte Arbeitswelt. Sie begegnet den Herausforderungen, die sich den Rettungskräften aufgrund ihrer Monopolberufe stellen, mit geeigneten Massnahmen. Die Mitarbeitenden sind positive Botschafterinnen und Botschafter ihres Berufs.

Massnahmen

- Es werden identitätsstiftende Elemente des Berufs ausgearbeitet und geeignet kommuniziert.
- Es wird vermehrt Laufbahnberatung angeboten, prioritär für die Zielgruppe Mitarbeitende 50+.
- Die Ausrüstung zum Schutz der Mitarbeitenden wird stets den neuen Erfordernissen angepasst.
- Es wird Job Rotation zwischen Wachen und wo möglich bereichsübergreifend ermöglicht
- Stages werden angeboten, auch ausserhalb des Kerngeschäfts, insbesondere in den rückwärtigen Diensten und im Support. ►

		<p>Die Ausbildung zur Erweiterung und zum Erhalt von Kompetenzen ist für jede Hierarchiestufe initiiert. Die Vorgabe des Polizeidepartements, drei Tage Ausbildung pro Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin durchzuführen, ist erfolgreich umgesetzt. Die Führungskräfte nehmen das Überzeit-Controlling pro-aktiv wahr. Dabei werden sie vom Bereich Human Resources unterstützt. Mitarbeitende, die Gewalterfahrung im Einsatz erlebt haben, werden konsequent begleitet.</p>
<p>6.6.3</p>	<p>Jahresziel 2013</p>	<p>Dienstpflicht statt Wehrpflicht</p> <p>Ist Heute gilt in der Eidgenossenschaft die allgemeine Wehrpflicht. Faktisch ist diese allerdings untergraben. Aus verschiedenen Gründen werden nur noch rund 60% der stellungspflichtigen Männer in die Armee aufgenommen. Ein Teil der übrigen jungen Männer wird dem Zivildienst zugeteilt. Ein anderer Teil leistet alternativ Zivildienst. Und ein nicht unbeträchtlicher Teil wird als dienstuntauglich qualifiziert.</p> <p>Im Feuerwehrewesen ist im Kanton Zürich die Feuerwehrpflicht seit längerer Zeit abgeschafft. Es lassen sich je länger je weniger Freiwillige finden, die bereit sind, Milizfeuerwehrdienst zu leisten, fachlich geeignet sind und ihren Arbeitsort in zweckmässiger Nähe haben, um auch tagsüber ausrücken zu können.</p> <p>Ziel Die Berufsfeuerwehr wird aus Gründen der Effizienz mit einer starken Milizfeuerwehr ergänzt.</p> <p>Massnahmen Es ist auf politischer Ebene die Frage aufzuwerfen, ob die allgemeine Wehrpflicht durch eine allgemeine Dienstpflicht abgelöst werden kann. Man kann sich vorstellen, dass die Milizfeuerwehr neu nicht nur durch Freiwillige alimentiert wird, sondern junge Männer anstatt Militärdienst eine «Durchdienerzeit» bei der Feuerwehr leisten und anschliessend als Angehörige einer Milizkompanie im Ereignisfall zur Verfügung stehen.</p> <p>Jahresziel 2013 Das Anliegen der Stadt Zürich ist durch die Vertreter des Polizeidepartementes bzw. Schutz & Rettung beim Kanton (GVZ) und beim Bund (BABS) deponiert und es ist eine Aussage bezüglich politischer Machbarkeit erfolgt.</p>
<p>6.6.4</p>	<p>Jahresziel 2013</p>	<p>Aus- und Weiterbildung</p> <p>Ist Anders als bei der Polizei (SPI Neuenburg) gibt es im Rettungswesen keine schweizweite Kader-/Offiziersausbildungsstätte.</p> <p>Ziel SRZ bietet in Zusammenarbeit mit professionellen Partnerorganisationen (u. a. Rettung Basel, Bern u. a. m.) einen Kaderlehrgang für Offiziere von professionellen Rettungsorganisationen (FW, RD, ZS) an.</p> <p>Massnahmen Der Lehrgang wird mit Unterstützung von Schutz & Rettung geplant.</p> <p>Jahresziel 2013 Die «Organisationen der Arbeitswelt» von Feuerwehr und Rettung haben als Träger dieses Unterfangens einen Lehrgang für Offiziere skizziert und veranlasst.</p>

6.7 Prozesse und Infrastruktur

6.7.1	Ist	<p>KISS</p> <p>Die im QMS abgebildeten Prozesse sind in den Vorgaben von ISO 9001:2008 abgebildet. Diese sind jedoch noch nicht vollumfänglich festgehalten oder weisen Fehler auf.</p>
	Ziel	<p>Die Prozesse und damit auch die KPI (Key Performance Indicators) stellen die Qualität der Kennzahlen sicher. Mit der Überarbeitung der Prozesse werden die Chancen und Risiken der einzelnen Aktivitäten festgehalten sowie erforderliche Massnahmen ergriffen.</p>
	Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die anlässlich des Rezertifizierungsaudits vom April 2012 festgestellten «Abweichungen» sind behoben. ■ Die Prozesse werden hinsichtlich Compliance (Rechtmässigkeit) auditiert. ■ Falls gesetzliche Grundlagen zu Unwegsamkeiten führen, ist zu prüfen, ob Anpassungen/Revisionen zu initiieren sind.
	Jahresziel 2013	<p>Das interne Zwischenaudit ist erfolgreich vollzogen. Beiträge zum Cockpit des Polizeidepartements sind pünktlich und qualitativ einwandfrei erhoben, erfasst und abgeliefert.</p>
6.7.2	Ist	<p>E-Government</p> <p>Im Rahmen des Legislatorschwerpunktes «eZurich» wurde die Zielnavigation und mobile Datenkommunikation als sogenannte «Fertigkeit» realisiert. Diese Lösung bietet viele Möglichkeiten zur elektronischen Abwicklung von Geschäftsprozessen zwischen SRZ und Bürgerin/Bürger (sog. Business to Consumer) sowie SRZ und anderen Organisationen (sog. Business to business). Hinderlich für die elektronische Abwicklung von Geschäftsprozessen sind sogenannte «Medienbrüche», bei denen Daten in einer anderen Form weitergereicht werden müssen, als sie empfangen werden. Beispiel: Formulare, die handschriftlich ausgefüllt werden und dann manuell oder teilweise automatisiert in die Auftragsabwicklung überführt werden müssen.</p>
	Ziel	<p>Um die elektronische Abwicklung im Zusammenhang mit den einzelnen erforderlichen Arbeitsschritten zu verbessern, werden all jene Prozesse festgehalten, die «Medienbrüche» aufweisen.</p>
	Massnahmen	<p>Mittels entsprechender QMS-Audits werden all jene Prozesse bei SRZ lokalisiert, die mittels organisatorischer oder technischer Massnahmen eine Verbesserung der Durchgängigkeit von Daten erzielen könnten.</p>
	Jahresziel 2013	<p>Es sind Verbesserungsinitiativen für mögliche Prozesse mit «Medienbrüchen» formuliert im Hinblick auf deren Behebung im Jahr 2014.</p>

6.7.3

Ist**Infrastruktur**

Mit dem immer grösser werdenden Verkehrsaufkommen und den durch die Bautätigkeit im Norden, Osten und Westen der Stadt stetig steigenden Bevölkerungszahlen, lassen sich die Vorgaben für Interventionszeiten immer weniger einhalten (siehe auch Kap. 7.3.1).

Ziel

Im Rahmen der städtischen Standortstrategie werden optimale Voraussetzungen geschaffen, um den Generalauftrag «Schützen und Retten» zu erfüllen. Dazu gehört ein Standort für eine «Zentrale Einsatzlogistik (ZEL)», die ein Logistikzentrum beherbergt, mit dem die Wachen von Feuerwehr und Rettungsdienst effizient bewirtschaftet werden können. Für die urbanen Entwicklungsgebiete Zürich-West und Zürich-Ost sind Vorkehrungen zu treffen, dass die Interventionszeiten von maximal 10 Minuten eingehalten werden können. Zu prüfen ist demnach die Errichtung neuer Wachen als Nebenstützpunkte West und Ost.

Massnahmen

Nach der Erstellung des Betriebskonzeptes «Standortstrategie» werden zusammen mit dem Hochbaudepartement die weiteren Arbeiten vorangetrieben, um möglichst gemäss Allgemeinem Finanzplan die Inbetriebnahme der Zentralen Einsatzlogistik per 2018 zu ermöglichen.

Jahresziel 2013

Der Projektierungskredit für die ZEL ist genehmigt.

6.7.4

Ist**Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen/Kooperationen**

Schutz & Rettung arbeitet eng mit Kantons- und Stadtpolizei zusammen. Die rettungsdienstlichen Anliegen werden innerhalb der Städtevereinigung, der Vereinigung der Berufsfeuerwehren sowie der Interessengemeinschaft der Rettungsdienste der Kantone Zürich, Schwyz und Schaffhausen gemeinsam vorangetrieben. Die Kontakte mit der Gebäudeversicherung (GVZ), der Gesundheitsdirektion (GD), der Flughafen Zürich AG (FZAG) sowie weiteren Kunden und Vertragsgemeinden werden regelmässig gepflegt.

Ziel

Der guten partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit Bund, Kantonen und Gemeinden wird hohe Aufmerksamkeit geschenkt. Die Zusammenarbeit mit kantonalen Stellen (insbesondere GD, GVZ und Amt für Militär und Zivilschutz) ist institutionalisiert und es werden Synergien soweit wie möglich genutzt.

Massnahmen

- Zusammen mit anderen Rettungsdiensten werden einheitliche Kleider für Rettungssanitäter/innen beschafft.
- Es wird geprüft, ob auch Fahrzeuge gemeinsam eingekauft werden können.
- In der Ausbildung wird eine übergeordnete Zusammenarbeit beispielsweise beim Kaderlehrgang für Offiziere von Rettungsorganisationen (BF, RD, ZS) angestrebt.
- Mit Hilfe der entsprechenden Arbeitsgruppen werden weitere mögliche Synergien hinsichtlich Ausbildung, Logistik, Softwarelösungen, usw. eruiert.

Jahresziel 2013

Im Rahmen der Kooperation sind mindestens drei Tätigkeitsfelder definiert, innerhalb derer konkrete Synergien abgeleitet werden können.

6.8 Nachhaltigkeit

6.8.1

Ist**Ökologie**

Die Stadt Zürich hat sich die 2000-Watt-Gesellschaft zum Ziel gesetzt. Die Federführung für die Umweltpolitik in der Stadt liegt beim Gesundheits- und Umweltdepartement. Die Querschnittsdienstabteilungen und Fachstellen wie z. B. Immo, Amt für Hochbauten oder zentrale Beschaffung beachten in ihren Bereichen die Grundsätze der Nachhaltigkeit. Den Dienstabteilungen bleiben wenige Bereiche für eine eigenständige Umsetzung der Nachhaltigkeit.

Ziel

Die Belastungen der Umwelt durch die Tätigkeiten von Schutz & Rettung werden verringert.

Massnahmen

- Die ökologischen Anforderungen wie Ressourceneffizienz und CO₂-Reduktion werden bei der Beschaffung von Material (Fahrzeuge, Ausrüstung, Verbrauchsmaterial usw.) und beim Betrieb und Unterhalt der Infrastruktur (Energie, Wasser usw.) beachtet.
- Der Delegierte auf Departementsstufe führt semesterweise einen Erfahrungs- und Informationsaustausch mit den in den Dienstabteilungen verantwortlichen Personen durch und rapportiert regelmässig zu Händen der Geschäftsleitung des Polizeidepartements. In den ordentlichen Entscheidungsprozessen und Geschäftsabläufen sind die Themen Nachhaltigkeit und das Ziel der 2000-Watt-Gesellschaft als institutionalisierte Entscheidungskriterien verankert.
- Auf Stufe Polizeidepartement werden jährlich 3–4 Kennzahlen zu den Themen Raumnutzung, interne Mobilität und Büroökologie erhoben und verglichen.

Jahresziel 2013

Es sind zweckmässige Massnahmen ermittelt, die einen signifikanten Beitrag an die «2000-Watt-Gesellschaft» erbringen. Technische Sofortmassnahmen sind implementiert, die problemlos und kurzerhand umgesetzt werden können (z. B. Programmierung von Lichtschaltern usw.). Eine Reduktion oder mindestens keine Vergrösserung des Fahrzeugbestandes wird weiterhin verfolgt und wo möglich werden Containersysteme eingeführt zwecks Reduktion der Trägerfahrzeuge.

6.8.2

Ist**Ökonomie**

Der durchschnittliche Kostendeckungsgrad lag in den letzten 4 Jahren (2008–2011) knapp über 50 %.

Ziel

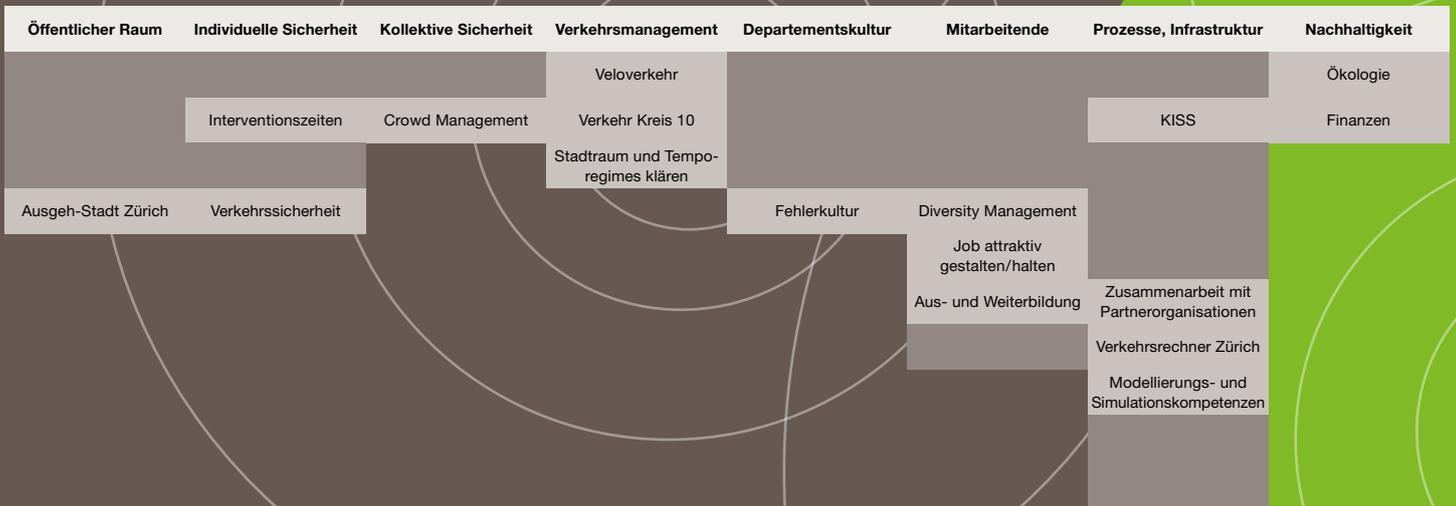
Eine Verbesserung des Kostendeckungsgrades wird angestrebt.

Massnahmen

- Mit der Inbetriebnahme der neuen Einsatzleitzentrale werden die zwei bisherigen Zentralen an einem Standort zusammengeführt. Dadurch werden die laufenden Kosten optimiert. Gleichzeitig wird mit der Gebäudeversicherung des Kantons Zürich eine Leistungsvereinbarung abgeschlossen, die zu Mehreinnahmen führt.
- Das Kundenverhältnis zu den bestehenden Vertragsgemeinden wird gepflegt, damit sie gehalten werden.
- Zusätzliche Gemeinden können gewonnen werden.
- Damit Mehreinnahmen generiert werden können, werden bestehende Verträge hinterfragt und wo nötig überarbeitet.

Jahresziel 2013

Die Budgetvorgaben sind optimal bewirtschaftet und eingehalten.



7 Strategie Dienstabteilung Verkehr

7.1 Öffentlicher Raum

7.1.1

Ist

Ausgeh-Stadt Zürich

Zürich ist in den letzten Jahren zu einer Ausgeh-Stadt geworden. Eine vielfältige Bar- und Clubszene und der Ausbau des öffentlichen Verkehrs führen dazu, dass jedes Wochenende Personen aus der ganzen Schweiz nach Zürich kommen. Diese Entwicklung bringt für Anwohnerinnen und Anwohner zusätzlichen Lärm und Abfall. In verschiedenen Gebieten ist verstärkte Polizeipräsenz notwendig und die Einsätze der Rettungskräfte sind gestiegen. An verschiedenen Orten sind Nachtfahrsperrn in Betrieb.

Ziel

Mit koordinierten Massnahmen tritt die Stadtverwaltung der Beeinträchtigung der Wohnqualität entgegen und sorgt für die Gewährleistung der objektiven und subjektiven Sicherheit. Die Belastungssituation für die Einsatzkräfte wird reduziert.

Massnahmen

Mit transparenter Informationspolitik und guter Vernetzung mit den Gewerbe- und Quartiervereinen werden alltagstaugliche Verkehrslösungen für alle Mobilitätsformen gefunden.

Jahresziel 2013

Die DAV setzt das Verkehrsregime Langstrasse gemäss Projektplan des Tiefbauamtes Zürich um. Die Schranke wird nach Genehmigung Kosten durch den Gemeinderat installiert und in Betrieb genommen. Die Wirksamkeit wird im 2013 überprüft.

7.2 Individuelle Sicherheit

7.2.1

Strategisches Projekt der Dienstabteilung Verkehr

Interventionszeiten

Ist Die Einsatzfahrzeuge von Schutz & Rettung benutzen seit Jahren erfolgreich die Trassees von Tram und Bus. Die Einsatzzentrale kann zudem auf 12 fixen Routen die Fahrt beeinflussen.

Ziel Blaulichtfahrten von Schutz & Rettung Zürich werden auf wichtigen Einsatzrouten bevorzugt.

Massnahmen Die Bevorzugung der SRZ-Fahrzeuge ist in die bestehende Steuerung der Lichtsignalanlagen einzuarbeiten. Fahrzeuge und Strecken werden mit Sendern/Sensoren ausgerüstet.

Jahresziel 2013 Fünf Fahrzeuge von SRZ sind mit einem Sensor ausgerüstet. Die Langstrasse und der General-Guisan-Quai sind mit einer Bevorzugung für SRZ-Fahrzeuge versehen.

7.2.2

Strategisches Projekt der Dienstabteilung Verkehr

Verkehrssicherheit

Ist Seit 1990 verunfallen in der Stadt Zürich unverändert jedes Jahr rund 1300 Personen im Strassenverkehr. Die Stagnation der Unfallzahlen ist vor dem Hintergrund stetig ansteigender Mobilität als Erfolg zu werten. Im internationalen Vergleich gehören die Strassen von Zürich damit zu den sichersten der Welt. Weitere Fortschritte können auf diesem hohen Niveau nur durch einen strategisch koordinierten Ansatz mit breiter Abstützung und langfristiger Ausrichtung gelingen.

Ziel Das Ziel des Rahmenprogramms ist, die Zahl der im Strassenverkehr Verletzten noch einmal markant zu senken. Im Vordergrund stehen dabei besonders exponierte Verkehrsteilnehmende wie Kinder und Betagte sowie der Fuss- und Veloverkehr.

Massnahmen Die Dienstabteilung Verkehr legt mit dem Rahmenprogramm Verkehrssicherheit die Basis für die Verkehrssicherheitsarbeit bis zum Jahr 2020.

Jahresziel 2013 Der Bericht «Rahmenprogramm Verkehrssicherheit» (Massnahmenpaket) ist erstellt.

7.3 Kollektive Sicherheit

7.3.1

Ist

Crowd Management

In Zürich finden jedes Jahr mehrere Grossanlässe statt (z. B. Streetparade, Sechseläuten). Die Personendichte (P/m^2) ist an gewissen Stellen augenfällig hoch. Diese Menschenansammlungen bergen im Falle einer Panik grosse Gefahren. Die Sicherheit bei Grossanlässen in der Stadt Zürich ist schwierig zu beurteilen. Über das Gefahrenpotenzial sind kontroverse Einschätzungen vorhanden.

Ziel

Mit der Stadtpolizei sind quantitative Situationsanalysen bei ausgewählten Grossanlässen vorzunehmen, um einerseits das Gefahrenpotenzial zu beurteilen und andererseits die Auflagen gegenüber den Festbetreibern massvoll und verständlich zu definieren. Für die städtischen Regimeanpassungen wie Baustellensicherung, Personenlenkung mit Absperrmaterialien, Verändern von Verkehrseinrichtungen usw. sind Grundsätze zu definieren.

Massnahmen

An Grossanlässen wird die Personendichte erfasst und ausgewertet. Die Wechselwirkung der Personenströme und der Infrastruktur wird in Zusammenarbeit zwischen der Stapo, der DAV, der ZHAW und der Firma ASE Zürich simuliert.

Jahresziel 2013

Die DAV sammelt Erfahrungswerte bei Grossanlässen. Zusammen mit der Stadtpolizei wird das Gefahrenpotenzial ermittelt und die Entscheidungsgrundlagen für Absperrungen usw. werden entwickelt.

7.4 Verkehrsmanagement

7.4.1

Strategisches Projekt der Dienstabteilung Verkehr

Veloverkehr**Ist**

Der Veloanteil in der Stadt Zürich stagniert seit Jahren. Das städtische Routennetz weist gewichtige Lücken auf. Umfragen ergaben, dass die Velofahrenden sich in der Stadt unsicher fühlen und von allen Verkehrsteilnehmenden die Infrastruktur am schlechtesten beurteilen. Dieser subjektive Eindruck wird durch die Zunahme der Unfallzahlen bei Velofahrenden um rund 50 Prozent seit 2006 bestätigt (2011: 350 Unfälle mit Velobeteiligung). Der Veloverkehr weist zudem punktuell eine hohe Übertretungsquote der Verkehrsregeln auf (z. B. Rotlichtmissachtung, Trottoirfahren, Fahren ohne Licht). Obschon in der Stadt Zürich seit Langem auch spezifische Veloangebote für Kinder bestehen (z. B. Schulinstruktion), hat die Velobennützung bei Kindern und Jugendlichen in Zürich seit 1994 um rund 40 Prozent abgenommen. Diese Fakten machen deutlich, dass für das Erreichen der verkehrspolitischen Ziele des Stadtrats auch seitens des Polizeidepartements grosser Handlungsbedarf besteht.

Ziel

Es wird eine markante Zunahme des Veloverkehrs und Reduktion der Unfallbeteiligung erreicht. Velofahren wird für alle Personengruppen zu einer realen Option.

Massnahmen

Masterplan Velo: Das in Co-Leitung mit dem Tiefbau- und Entsorgungsdepartement entwickelte Projekt – das eingebettet ist in das Programm «Stadtverkehr 2025» – soll im Strassennetz der Stadt Zürich markante Verbesserungen für den Veloverkehr erreichen. Das Polizeidepartement leistet mit der Dienstabteilung Verkehr und der Stadtpolizei seinen Beitrag zur Erreichung der Ziele, insbesondere bei der Erhöhung der Sicherheit, der Verbesserung der Routenführung sowie bei der Ausbildung in den Schulen und bei weiteren Bevölkerungskreisen.

Jahresziel 2013

Die DAV realisiert laufend im öffentlichen Raum wahrnehmbare Verbesserungen der Infrastruktur für den Veloverkehr, zum Beispiel durch zusätzliche Markierungen oder Optimierungen der Lichtsignalanlagen. Im Jahr 2013 werden voraussichtlich acht Routen mit einer Gesamtlänge von 24 Kilometer umgesetzt. Es wird darüber hinaus ein Standard für die Veloführung im Bereich von Baustellen entwickelt und getestet, um überall eine durchgehende, klare und sichere Veloführung zu gewährleisten.

7.4.2

Strategisches Projekt der Dienstabteilung Verkehr

Verkehr Kreis 10**Ist**

Im Zürcher Stadtkreis 10, bestehend aus den Quartieren Höngg und Wipkingen, stehen in den kommenden Jahren mehrere wichtige Verkehrsprojekte an.

Ziel

Aufgrund der räumlichen und zeitlichen Zusammenhänge zwischen diesen Projekten soll eine ganzheitliche und übergeordnete Planung die entscheidende Voraussetzung für das Gelingen der Vorhaben sein, sowohl während deren Ausführung als auch in der anschließenden Betriebsphase.

Massnahmen

Die Dienstabteilung Verkehr erarbeitet zusammen mit den einschlägigen Partnern deshalb ein übergeordnetes Konzept, das die Abhängigkeiten und Auswirkungen der geplanten Projekte aus verkehrlicher Sicht darstellt und griffige Lösungsansätze liefert.

Jahresziel 2013

Nach Abschluss des Mitwirkungsverfahrens Verkehr Kreis 10 werden die Erkenntnisse in einer Synthese zusammengeführt und die weiteren Arbeitsschritte zur Umsetzung vorbereitet.

7.4.3

Ist**Stadtraum und Temporegimes klären**

Heute überlagern sich für den rollenden Verkehr in der Stadt die Geschwindigkeitslimiten 80, 60, 50, 30 und 20 mit weiteren Verkehrsregimes (Einbahn, Nachtfahrverbote usw.), wobei die Anwendung zum Teil pro Strassenraum unterschiedlich, zum Teil auch historisch gewachsen ist, so dass das Temporegime nicht immer ganz einsichtig und manchmal auch unübersichtlich ist.

Ziel

Die signalisierten Tempolimiten und Verkehrsregimes sollen der Verkehrssicherheit dienen, eine sinnvolle Erschliessung der Stadt mit den unterschiedlichen Verkehrsmitteln unterstützen, eine optimale Nutzung und Gestaltung des Stadtraumes ermöglichen und die negativen Begleiterscheinungen des Verkehrs bekämpfen (Lärm, Abgase, Zerschneidungseffekte usw.). Dabei muss man sich bewusst sein, dass Zielkonflikte entstehen können.

Massnahmen

Die DAV entwickelt anhand einer Ist-Zustandsanalyse eine Vision, wie die Wechselwirkung zwischen Stadtraum und Temporegime optimiert werden könnte. Sie untersucht mögliche Ansätze wie z. B.:

- Der Transitverkehr wird über attraktive, periphere Hochleistungsstrassen geführt
- Hierarchiesystem der städtischen Strassen gewährleisten (Erschliessungs-, Sammelstrassen und Hauptverkehrsachsen)
- Quartierzentren und Begegnungszonen fördern
- T30 auf Hauptachsen klären
- Veloverdrängungsdruck von der Fahrbahn vermindern
- Unterschiedliche Tempolimits je nach Tageszeit prüfen
- Visionäre Gedanken: Zonen für CO₂-freie Mobilität; Zonen mit Mobility Pricing

Jahresziel 2013

Es wird eine Projektskizze entwickelt.

Die Strassenlärmsanierung mittels T 30 ist gemäss Projektzeitplan umgesetzt.

7.5 Departementskultur

7.5.1	Ist	<p>Fehlerkultur/lernende Organisation</p> <p>In jeder Gesellschaft und bei jeder Arbeit kommt es zu Fehlern. In der Verwaltung und speziell bei hoheitlichen Funktionen können sich aber spezielle Verhaltensweisen einschleifen, die einerseits wegen der Angst, Fehler zu machen, zu unflexiblem Verhalten führen und andererseits wegen der Angst vor Sanktionen oder Reputationsverlust zu erleiden, zu intransparentem Verhalten gegenüber Kundinnen und Kunden führen.</p>
	Ziel	<p>Im Polizeidepartement herrscht die Haltung und wird vom Kader vorgelebt, dass man aus Fehlern lernen kann und soll und dadurch besser wird und Glaubwürdigkeit gewinnt.</p>
	Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Das Thema Fehlerkultur findet Eingang in die Aus- und Weiterbildung. ■ Entschuldigungen für Fehlverhalten erfolgen schnell und offen. ■ Weitere Massnahmen
	Jahresziel 2013	<p>Das Kader der DAV wird für das Thema Fehlerkultur sensibilisiert und achtet bei der Erfüllung ihrer Aufgaben auf Transparenz und Gleichbehandlung im Umgang mit ihren Kundinnen und Kunden. Die Kundinnen und Kunden merken, dass ihre Anliegen ernst genommen werden.</p>

7.6 Mitarbeitende

7.6.1	Ist	<p>Diversity Management</p> <p>Die Erfahrungen mit Diversity Management zeigen, dass Verschiedenartigkeit der Herkunft und Art der Mitarbeitenden eines Betriebes eine Bereicherung für ein Unternehmen bedeuten kann. Diesem Aspekt soll in der Personalpolitik des Polizeidepartements und seiner Dienstabteilungen noch mehr Beachtung geschenkt werden.</p>
	Ziel	<p>Im Polizeidepartement soll «Anders sein» einerseits mehr wertgeschätzt werden, andererseits sollen die Dienstabteilungen Anstrengungen unternehmen, bei der Personalwerbung vermehrt Bevölkerungskreise anzusprechen, die heute im Personalkörper untervertreten sind. Das gilt namentlich für:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Anteil der Frauen, vor allem auch im Kader ■ Personen mit Migrationshintergrund. <p>Diversity Management ist in diesem Sinne nicht ein Sonderprogramm für Minderheiten, sondern macht das Polizeidepartement leistungsfähiger.</p>
	Massnahmen	<p>Bei der Lehrstellenvergabe werden Jugendliche mit Migrationshintergrund oder Behinderungen berücksichtigt.</p>
	Jahresziel 2013	<p>Bei der Lehrstellenvergabe wird ein Augenmerk auf Personen mit Migrationshintergrund bzw. Behinderung gerichtet.</p>

7.6.2

Ist**Job attraktiv halten**

Das Wissen der Mitarbeitenden wird aktuell gehalten, um Veränderungen im Aufgabenbereich der Dienstabteilung Verkehr zu erfüllen.

Durch regelmässiges Überprüfen und Vereinfachen der Prozesse werden Personalressourcen für die Erledigung neuer Aufgaben generiert.

Mit der kontinuierlichen Entwicklung der technischen Hilfsmittel wird das wachsende Aufgabenvolumen erfüllt.

Ziel

Ältere und jüngere Mitarbeitende sollen trotz unterschiedlicher Werte und Verhaltensweisen erfolgreich zusammenarbeiten. Bei Neubesetzungen von Stellen werden die Altersstruktur, die Verjüngung und der Erhalt des Wissens zu einem wichtigen Thema. Die Werte und Verhaltensweisen der verschiedenen Generationen sollen sich ergänzen.

Massnahmen

Damit das Thema «Führen von verschiedenen Generationen» weiterhin im Bewusstsein bleibt, werden entsprechende Workshops/Seminare für das Kader organisiert.

Jahresziel 2013

Es wird ein Think Tank zum Thema «Wissen erhalten – Wissensaustausch» mit verschiedensten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DAV durchgeführt.

7.6.3

Ist**Aus- und Weiterbildung**

Der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden der DAV wird seit Jahren eine hohe Priorität eingeräumt. Rund 14 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter/Jahr wurden im vergangenen Jahr dafür aufgewendet. Es ist insbesondere wichtig, auf dem neusten Stand der Verkehrstechnologien zu bleiben und dieses Wissen in die Arbeit der DAV einfließen zu lassen.

Ziel

Die Nachfolge- und Nachwuchs-Planungen auf der obersten Kaderstufe der Dienstabteilungen werden auf der Ebene des Departements koordiniert und konsolidiert. High Potentials sind erfasst und werden gefördert.

Lernen ist ein dauernder Prozess. In der Regel soll jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter während drei Tagen pro Jahr eine aufgaben- und stufenbezogene Weiterbildung absolvieren.

Massnahmen

Das Weiterbildungsangebot wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der DAV aktiv angeboten.

Das Wissensmanagement in den Fachgruppen der Dienstabteilung Verkehr ist organisiert.

Jahresziel 2013

Es wird darauf geachtet, dass das Bildungsangebot über die Jahre hinweg von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden kann und die Beteiligung ausgeglichen ist.

7.7 Prozesse und Infrastruktur

7.7.1

Strategisches Projekt der Dienstabteilung Verkehr

KISS/Weniger ist mehr

Ist

In der Stadt Zürich stehen historisch gewachsen rund 60 000 Signaltafeln, die sich an die Verkehrsteilnehmenden richten. Diese Fülle beeinträchtigt die Verkehrssicherheit und das Erscheinungsbild der Stadt Zürich.

Ziel

Die Dienstabteilung Verkehr ist im Hinblick auf die Verkehrssicherheit, weniger Regulierung und das Erscheinungsbild des Strassenraums bestrebt, die Signalisation und Wegweisung auf das notwendige Minimum zu beschränken.

Massnahmen

Die Grundsätze und Richtlinien für die Signalisation und Wegweisung auf den Strassen von Zürich werden im Rahmen von Neubauprojekten einheitlich umgesetzt. Bestehende Signalisationen und Wegweisungen werden fortlaufend überprüft.

Jahresziel 2013

Es werden mindestens zwei T30-Zonen mit der umfassenden Zonensignalisation umgerüstet. Es werden der Bucheggplatz und das Bellevue (bauabhängig) bezüglich der Wegweisung überarbeitet.

7.7.2

Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen/Kooperationen

Ist

Der ganzheitlichen Betrachtung der Mobilität und der nachhaltigen Entwicklung des Verkehrsaufkommens kommt sowohl aus Sicht der Stadt als auch des Kantons ein grosser Stellenwert zu.

Ziel

Der guten partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit Bund, Kantonen und Gemeinden wird hohe Aufmerksamkeit geschenkt. Die Zusammenarbeit mit kantonalen Stellen, insbesondere mit der Kantonspolizei und dem Amt für Verkehr, ist institutionalisiert und es werden Synergien soweit wie möglich genutzt.

Massnahmen

Die RL RVZ trägt durch die Abstimmung der Nationalstrasse mit den Hauptachsen des Kantons und den städtischen Strassen zur Erreichung dieser Zielsetzung bei. Die Aufnahme des Betriebs der RL VRZ bei der Kantonspolizei im Letten erfolgte am 1. Juli 2011. Im Laufe des Jahres 2012 wurde die Zusammenarbeit bei übergeordneten Verkehrsmassnahmen intensiv geprüft und kontinuierlich verbessert.

Jahresziel 2013

Arbeiten im planerischen und betrieblichen Verkehrsmanagement gemäss Trägerschaftsvereinbarung und Verkehrsmanagementplänen gemäss Vorgaben des Leitungsteams RL VRZ sind umgesetzt.

7.7.3

Strategisches Projekt der Dienstabteilung Verkehr**Verkehrsrechner Zürich****Ist**

Die Verkehrsrechner bilden zusammen mit dem Verkehrsleitreechner das Herzstück des städtischen Verkehrssystems. Mit dem Zürcher Modell hat sich diese Rechnerarchitektur in der Verkehrswelt einen Namen gemacht. Relativ einfach aufgebaute, standardisierte Hardwarekomponenten machen das System sehr stabil. Zusammen mit der von der ETH Zürich entwickelten Programmiersprache «Modula» ist es den Mitarbeitenden der Dienstabteilung Verkehr somit möglich, verkehrstechnische Anforderungen schnell in entsprechende Steuerlogik umzusetzen.

Ziel

Die seit 1992 im Einsatz stehenden Verkehrsrechner werden laufend abgelöst. Anschliessend wird der Verkehrsleitreechner ersetzt werden müssen.

Massnahmen

Die Verkehrsrechner werden in den kommenden Jahren erneuert. Dabei wird die Datenversorgungskette für die Anforderungen der zukünftigen verkehrstechnischen Applikationen ausgebaut. Die Funktionalitäten der Verkehrsrechner werden auf die Prozesse innerhalb der DAV (Bereich R+E) abgestimmt.

Jahresziel

Ein Prototyp Verkehrsrechner mit Anschluss an eine echte Verkehrsregelungsanlage ist in Betrieb.

7.7.4

Strategisches Projekt der Dienstabteilung Verkehr**Modellierungs- und Simulationskompetenzen****Ist**

Die Verkehrsmodellierung gewinnt immer mehr an Bedeutung in der Projektierung und im Betrieb von Verkehrsanlagen.

Ziel

Die Verkehrsmodellierung ist eine Kernkompetenz der Dienstabteilung Verkehr. Die Mikrosimulation ist etabliert und wird in der Projektbearbeitung eingesetzt.

Massnahmen

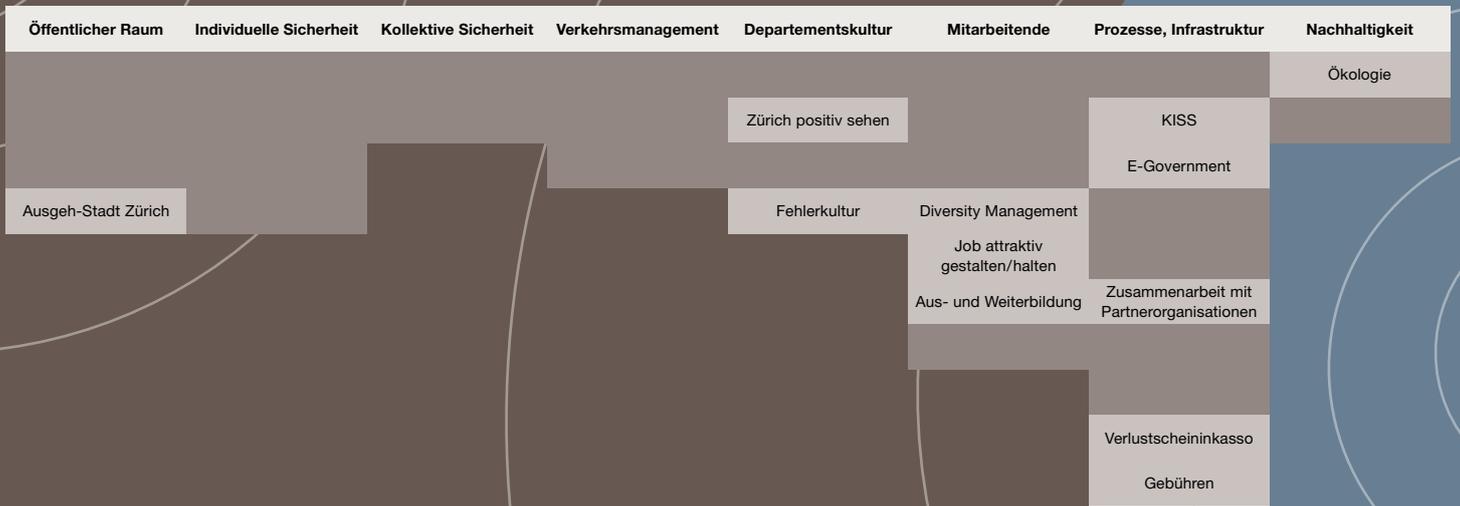
Auf der Grundlage des kantonalen Gesamtverkehrsmodells und unter Einbezug der effektiven zürcherischen Verkehrssteuerung wird das Stadtnetz abgebildet, womit eine zuverlässige Planungs- und Entscheidungsgrundlage zur Verfügung steht.

Jahresziel 2013

Das Stadtnetz wird laufend erweitert und umfasst die Gebiete, in denen mittelfristig grössere Verkehrsvorhaben bevorstehen.

7.8 Nachhaltigkeit

7.8.1	Ist	<p>Ökologie</p> <p>Die Stadt Zürich hat sich die 2000-Watt-Gesellschaft zum Ziel gesetzt. Die Federführung für die Umweltpolitik in der Stadt liegt beim Gesundheits- und Umweltdepartement. Die Querschnittsdienstabteilungen und Fachstellen wie z. B. Immo, Amt für Hochbauten, zentrale Beschaffung beachten in ihren Bereichen die Grundsätze der Nachhaltigkeit. Den Dienstabteilungen bleiben wenige Bereiche für eine eigenständige Umsetzung der Nachhaltigkeit.</p>
	Ziel	<p>Die Belastungen der Umwelt durch die Tätigkeiten der Dienstabteilungen werden verringert und die finanziellen Aufwendungen erfolgen aufgrund der vorhandenen finanziellen Mitteln. Die sozialen Aspekte haben einen grossen Stellenwert.</p> <p>Damit leisten das Polizeidepartement und seine Dienstabteilungen auch einen Beitrag zum Ziel der 2000-Watt-Gesellschaft.</p>
	Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Anforderungen der Nachhaltigkeit (ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeit) werden bei der Beschaffung von Material (Fahrzeuge, Ausrüstung, Verbrauchsmaterial usw.) und beim Betrieb und Unterhalt der Infrastruktur (Energie, Wasser usw.) in allen Dienstabteilungen des Polizeidepartements beachtet. ■ Der Delegierte auf Departementsstufe führt semesterweise einen Erfahrungs- und Informationsaustausch mit den in den Dienstabteilungen verantwortlichen Personen durch und rapportiert regelmässig zu Händen der Geschäftsleitung des Polizeidepartements. In den ordentlichen Entscheidungsprozessen und Geschäftsabläufen sind die Themen Nachhaltigkeit und das Ziel der 2000-Watt-Gesellschaft als institutionalisierte Entscheidungskriterien verankert. ■ Auf Stufe Polizeidepartement werden jährlich 3–4 Kennzahlen zu den Themen Raumnutzung, interne Mobilität und Büroökologie erhoben und verglichen.
	Jahresziel 2013	<p>Die Zahlen der Dienstabteilung Verkehr in den Bereichen Papierverbrauch und interne Mobilität (gefahrenre km und Treibstoffverbrauch) werden departementsintern publiziert und interpretiert. Der Strom-, Wasser- und Wärmeenergieverbrauch wird ebenfalls einbezogen, sofern die entsprechenden Daten von der Immobilienverwaltung der Stadt Zürich für die Mühle-gasse 18/22 geliefert werden können.</p>
7.8.2	Ist	<p>Finanzen</p> <p>Finanzplanung und Budget sind wichtige Grundlagen zur Erfüllung der Aufgaben der DAV.</p>
	Ziel	<p>Langfristige Sicherstellung der notwendigen Mittel zur Erfüllung der Verkehrsmanagementaufgaben, zum Betrieb der Verkehrsinfrastruktur und der Bewirtschaftung der Parkflächen der Stadt Zürich.</p>
	Massnahmen	<p>Mittels Verwaltungsrechnung DAV und Betriebsrechnungen «Parkgebühren» und «Blaue Zonen» sind transparente finanzielle Verhältnisse gegeben und es ist eine frühzeitige Einleitung von Massnahmen zur Erreichung der finanziellen Zielsetzung der einzelnen Rechnungen (Erhalt des Ertrags der Parkgebühren und kostendeckende Blaue Zonen) möglich.</p>
	Jahresziel 2013	<p>Die Budgetvorgaben werden optimal bewirtschaftet und eingehalten.</p>



8 Strategie Stadtrichteramt

8.1 Öffentlicher Raum

8.1.1

Ist

Ausgeh-Stadt Zürich

Zürich ist in den letzten Jahren zu einer Ausgeh-Stadt geworden. Eine vielfältige Bar- und Clubszene und der Ausbau des öffentlichen Verkehrs führen dazu, dass jedes Wochenende Personen aus der ganzen Schweiz nach Zürich kommen.

Ziel

Diese Entwicklung bringt für Anwohnerinnen und Anwohner zusätzlichen Lärm und Abfall. Mit koordinierten Massnahmen tritt die Stadtverwaltung der Beeinträchtigung der Wohnqualität entgegen und sorgt für die Gewährleistung der objektiven und subjektiven Sicherheit.

Massnahmen

Vertretung der Interessen und Bedürfnisse einer urbanen Bevölkerung sowie der speziellen Anliegen einer Grossstadt in Gesetzgebung und Rechtsprechung auf kommunaler, kantonaler und nationaler Ebene.

Jahresziel 2013

Die Allgemeine Polizeiverordnung (APV) und deren Nebenerlasse sowie die Prostitutionsgewerbeverordnung (PGV) sind eingeführt und werden einheitlich angewandt. Zusammen mit der Stadtpolizei ist eine einheitliche Verzeigungspraxis namentlich in Bezug auf neue Straftatbestände, wie die Übertretung der PGVO durch freunde Personen, etabliert.

8.2 Departementskultur

8.2.1

Ist**Zürich positiv sehen**

Städte sind Orte, an denen sich viele gesellschaftliche Entwicklungen zum ersten Mal und früh zeigen. Das Stadtrichteramt und die Institutionen der Sicherheit im Allgemeinen sind oft mit den negativen Auswirkungen konfrontiert. Dies prägt teilweise auch die Haltung von einzelnen Mitarbeitenden gegenüber der Stadt Zürich. Die meisten Entwicklungen bieten neben den Risiken aber auch Chancen – und die Städte können als wirtschaftliche, soziale und kulturelle Motoren angesehen werden.

Ziel

Diese Chancen sollen in der Alltagsarbeit im Stadtrichteramt ebenfalls zum Tragen kommen.

Massnahmen

- Sensibilisierung der Bewerberinnen und Bewerber auf die positiven Aspekte einer grossen Stadt und des damit verbundenen sehr breiten und praxisprägenden Aufgabengebietes einer kommunalen Überwachungsbehörde mit integrierter Wertschöpfungskette.
- Positivstimmen zur Stadt und zur Arbeit werden explizit auf- und wahrgenommen und weitergetragen (Ausgleich zu den lauten Negativstimmen).

Jahresziel 2013

- Stelleninserate und Bewerbungsgespräche sind hinsichtlich dieses Aspekts überprüft. Wo notwendig sind Massnahmen eingeleitet.
- Wir stellen sicher, dass Informationen zum Thema Zürich positiv sehen (wie Errungenschaften, Angebote, usw.) in geeigneter Form allen Mitarbeitern bekannt gegeben werden.

8.2.2

Ist**Fehlerkultur/lernende Organisation**

In jeder Gesellschaft und bei jeder Arbeit kommt es zu Fehlern. In der Verwaltung und speziell bei hoheitlichen Funktionen können sich aber spezielle Verhaltensweisen einschleifen, die einerseits wegen der Angst, Fehler zu machen, zu unflexiblem Verhalten führen und andererseits wegen der Angst vor Sanktionen oder Reputationsverlust zu erleiden, zu Vertuschungen und Abwimmeln der Kundschaft führen.

Ziel

Im Polizeidepartement herrscht die Haltung, und wird vom Kader vorgelebt, dass man aus Fehlern lernen kann und soll und dadurch besser wird und andererseits auch Glaubwürdigkeit gewinnt.

Massnahmen

- Das Thema Fehlerkultur findet Eingang in die Aus- und Weiterbildung. Der Mut zum Entscheiden und selbstverantwortlichen Handeln wird bei allen Mitarbeitenden gefördert durch Feedbackkultur.
- Das Feedbackmanagement reagiert über die Linienvorgesetzten bei erkannten Mängeln und Fehlern und führt ein Controlling über die Verbesserungsmaßnahmen.
- Entschuldigungen für Fehlverhalten erfolgen schnell und offen.
- Bei Fehlverhalten, das auf ein Muster oder sogar Vorsatz schliessen lässt, haben die betroffenen Personen ein Konzept zur Vermeidung zukünftiger ähnlicher Fehler zu erarbeiten und dessen Einhaltung einzufordern.

Jahresziel 2013

Bei jedem Fehlverhalten mit Impaktpotenzial sind Massnahmen umgesetzt.

8.3 Personal

8.3.1

Ist

Diversity Management

Die Erfahrungen mit Diversity Management zeigen, dass Verschiedenartigkeit der Herkunft und Art der Mitarbeitenden eines Betriebes eine Bereicherung für ein Unternehmen bedeuten kann. Dieser Aspekt findet in der Personalpolitik des Polizeidepartements und seiner Dienstabteilungen noch zu wenig Beachtung. Das Stadtrichteramt hat im Vergleich zu anderen, ähnlich ausgerichteten Dienstabteilungen nicht nur einen hohen Anteil an Frauen im Kader, sondern auch an Personen mit Migrationshintergrund bei den Mitarbeitenden.

Ziel

Im Polizeidepartement soll «Anders sein» einerseits mehr wertgeschätzt werden, andererseits sollen die Dienstabteilungen Anstrengungen unternehmen, bei der Personalwerbung vermehrt Bevölkerungskreise anzusprechen, die heute im Personalkörper untervertreten sind. Das gilt namentlich für:

- Anteil der Frauen, vor allem auch im Kader
- Personen mit Migrationshintergrund

Diversity Management ist in diesem Sinne nicht ein Sonderprogramm für Minderheiten, sondern macht das Polizeidepartement leistungsfähiger.

Massnahmen

Sämtliche offenen Stellen werden in der weiblichen und männlichen Form ausgeschrieben. Bei der Auswahl von Lernenden wird darauf geachtet, dass die Geschlechter ausgewogen vertreten sind.

Das Stadtrichteramt stellt junge Frauen in Mitarbeitenden- und Kaderfunktionen an. Die Möglichkeit, den regulären Mutterschaftsurlaub durch einen unbezahlten Stillurlaub zu verlängern und danach in einem Teilzeitpensum in der gleichen Funktion weiter zu arbeiten, ist weiterhin gegeben.

Der Migrationshintergrund einer sich bewerbenden Person ist kein Selektionskriterium.

Jahresziel 2013

Bewahrung der Offenheit für den im städtischen Vergleich hohen Anteil an Frauen im Kader und an Personen mit Migrationshintergrund bei den Mitarbeitenden des Stadtrichteramts.

8.3.2

Ist	<p>Job attraktiv halten</p> <p>Mit der Einführung von drei neuen, das Verfahrensrecht des Stadtrichteramts bestimmenden Gesetzen (Revision des Strafgesetzbuches [AT StGB] per 1. Januar 2007; des Informations- und Datenschutzgesetzes [IDG] per 1. Oktober 2008; der Schweizerischen Strafprozessordnung [CH StPO] per 1. Januar 2011) hat der Zeitaufwand, der für die juristische Bearbeitung pro Geschäftsfall betrieben werden muss, markant zugenommen. Diese Zunahme ist vor allem auf neue strafprozessuale Anforderungen, kombiniert mit der abnehmenden Bereitschaft der – in der Regel rechtsschutzversicherten – beschuldigten Personen, einen Strafbefehl des Stadtrichteramts zu akzeptieren, zurückzuführen. Die Akzeptanz der stadtrichteramtlichen Beurteilung hat insbesondere bei Geschäftsklassen wie Verkehrsunfällen und Tötlichkeiten nachgelassen; gerade bei diesen Geschäftsklassen werden aufwändige Beweismittelerhebungen verlangt und oft auch durchgeführt. Wegen der zivilrechtlichen Wirkung der Strafverfahren sind zudem je länger je weniger Einspracherückzüge zu erwarten. Zusammen mit den übrigen strafprozessualen Neuerungen führte dies im Jahre 2011 gegenüber dem Durchschnitt der vorangegangenen vier Jahre zu einer Verdoppelung (Zunahme von 100 %) der Fälle, die dem Bezirksgericht Zürich zum Entscheid überwiesen werden mussten. All das, sowie personelle Engpässe (unter anderem wegen mehrmonatiger krankheitsbedingter Abwesenheiten, bezahlter und unbezahlter Urlaube im Zusammenhang mit Mutterschaft) in den vergangenen Jahren haben – trotz interner Massnahmen zur Effizienzsteigerung – dazu geführt, dass zwar eine erhöhte Erledigungszahl bei den Einsprachen erreicht, aufgrund der erhöhten Einsprachezahl die Verfahrenszeit aber nicht wesentlich gesenkt werden konnte. Um eine Fallverjährung, die nebst einem finanziellen Verlust einen enormen Reputationsschaden zur Folge hat, zu vermeiden, und unter dem Aspekt, dass ab 2013 die etwa 10 000 Schwarzfahrerfälle, die seit einer Bundesgerichtsentscheid vom 25. Januar 2011 nicht mehr bestraft werden können, wieder dazukommen, muss per 1. Januar 2013 eine zusätzliche Juristenstelle (ausserordentliche Stellvertretung des Stadtrichters, ao. Stv. StRi) geschaffen werden.</p> <p>Die Besetzung der im Verlustscheininkasso (VSI) seit langer Zeit offenen Stellen ist deshalb sehr schwierig, weil die geforderten Marktlöhne sich mit der städtischen Einreihung dieser Stellen nicht vereinbaren lassen. Dies gilt – wenn auch in einem weniger virulenten Ausmass – auch für das Inkasso.</p>
Ziel	<p>Die Attraktivität einer Stelle beim Stadtrichteramt ist gesichert. Die Motivationsfähigkeit der Mitarbeitenden ist als vor allem intrinsischer Prozess erkannt und wird unterstützt.</p> <p>Das Stadtrichteramt verfügt über einen Stellenplan, der den qualitativen und quantitativen Anforderungen gerecht wird und seine Position am Arbeitsmarkt stärkt.</p>
Massnahmen	<p>Es ist eine zusätzliche juristische Kaderstelle zu schaffen.</p> <p>Die Einreihung der Stellen im VSI (und allenfalls im Inkasso) ist zu überprüfen, wobei dem Lohngefüge innerhalb des Stadtrichteramts besondere Beachtung zu schenken ist.</p>
Jahresziel 2013	<p>Die auch und vor allem mit den Rechtsänderungen (StGB, IDG, StPO usw.) der vergangenen wenigen Jahre verbundene Zunahme von Komplexität und Arbeitslast namentlich im juristischen Bereich wird mit der Besetzung einer im Jahre 2012 geschaffenen zusätzlichen juristischen Kaderstelle aufgefangen. Die Dauer eines durchschnittlichen Einspracheverfahrens liegt unter einem Jahr.</p> <p>Die Einreihung der Stellen im VSI (und allenfalls im Inkasso) ist überprüft.</p>

8.3.3

Ist**Aus- und Weiterbildung**

Der Novellierungsrhythmus und die Komplexität in der Gesetzgebung nehmen rasant zu. Das hat analoge Auswirkungen namentlich auf die IT-Architektur. Die Mitarbeitenden haben gelegentlich Mühe, den Durchblick zu behalten und die Änderungen so aufzunehmen, dass sie die Instrumente effektiv und effizient einsetzen können.

Ziel

Die akademischen und nichtakademischen Mitarbeitenden des Stadtrichteramts können dank der Ausbildungsinitiative den rechtlichen und technischen Anforderungen, die an ihr Stellenprofil gestellt wird, gerecht werden und die verfügbaren Instrumente effektiv und effizient einsetzen.

Die Nachfolge- und Nachwuchs-Planungen auf der obersten Kaderstufe der Dienstabteilungen werden auf der Ebene des Departements koordiniert und konsolidiert. High Potentials sind erfasst und werden gefördert.

Lernen ist ein dauernder Prozess. In der Regel soll jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter während dreier Tage pro Jahr eine aufgaben- und stufenbezogene Weiterbildung absolvieren.

Massnahmen

Nachfolgekandidaturen für die obersten Kaderstufen im Stadtrichteramt werden regelmässig evaluiert und benannt. High Potentials sind erfasst und werden gefördert.

Zudem wird die akademische und nichtakademische Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden auf die zunehmend wachsenden Anforderungen ausgerichtet und konsequent sowohl in theoretischer als auch in praktischer Hinsicht gefördert.

Jahresziel 2013

Ausbildungsmodulare für die Entwicklung und Festigung von IT-Anwender-Fachkompetenzen sind angeboten und genutzt.

8.4 Prozesse und Infrastruktur

8.4.1	Ist	<p>KISS</p> <p>Das Stadtrichteramt hat in der Gestaltung seiner Tätigkeit und seiner Prozesse ausserordentlich wenig Spielraum, weil es an übergeordnetes gesetzliches Verfahrens- und Organisationsrecht gebunden und hier vital auf den Austausch mit Parteien und namentlich übergeordneten Instanzen angewiesen ist.</p>
	Ziel	<p>Das übergeordnete gesetzliche Verfahrens- und Organisationsrecht ist im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten mitarbeitendenfreundlich und leistungsadressatengerecht angewandt.</p>
	Massnahmen	<p>Im Austausch mit den Partnern (Behörden, Gerichte, Parteien) werden Möglichkeiten gesucht und evaluiert, um im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften den Verkehr möglichst einfach und einheitlich zu gestalten. Das setzt gegenseitiges Vertrauen voraus.</p>
	Jahresziel 2013	<p>Im Austausch mit Behörden, Gerichten und Parteien ist das gegenseitige Vertrauen gefördert und gefestigt.</p>
8.4.2	Ist	<p>E-Government</p> <p>Unter der neuen Schweizerischen Prozessgesetzgebung (StPO, ZPO) sollen alle an einem Verfahren beteiligten Personen und Behörden über eine vom Bund anerkannte und sichere Plattform rechtsgültig elektronische Eingaben an das Stadtrichteramt machen können. Dazu hat der Bundesrat eine entsprechende Verordnung erlassen (VO über die elektronische Übermittlung im Rahmen von Zivil- und Strafprozessen sowie von Schuldbetreibungs- und Konkursverfahren, SR 272.1). Heute wickeln Parteien und Behörden ihren Dokumenten- und Aktenverkehr grösstenteils noch in Papierform ab. Das gilt auch für das Stadtrichteramt und seine Hauptansprechpartner, wie Polizei, Betreibungsämter und Gerichtsbehörden.</p>
	Ziel	<p>Den Dokumenten- und Aktenverkehr mit Personen und Behörden wickelt das Stadtrichteramt vorwiegend elektronisch ab.</p>
	Massnahmen	<p>Das Stadtrichteramt baut und nutzt eine System-Infrastruktur für den elektronischen Verkehr zwischen Behörden und Verfahrensbeteiligten und stellt deren stabilen und reibungslosen Betrieb durch stetige Anwendung, Ausbildung und Elimination von Applikations- und Ausbildungsdefiziten sicher.</p>
	Jahresziel 2013	<p>Die Plattform, auf der Personen und Parteien rechtsgültig elektronische Eingaben an das Stadtrichteramt machen können, läuft stabil und reibungslos. Der elektronische Verkehr mit Behörden – und hier namentlich mit Betreibungsämtern – ist konzeptionell angedacht.</p>

8.4.3

Ist**Verlustscheininkasso**

Das Stadtrichteramt betreibt ein Kompetenzzentrum für Verlustscheinbewirtschaftung für die Stadtverwaltung. Damit werden einerseits die Rechtsicherheit und das Vertrauen in die Verwaltung gestärkt. Andererseits wird die Gleichbehandlung aller städtischen Debitoren gewährleistet.

Ziel

Bei Nachweis einer Werthaltigkeit, die ihre systematische Bewirtschaftung für die Stadt Zürich rechtfertigt, werden die Verlustscheine der Sozialen Dienste übernommen, und die Strukturen des Verlustscheininkassos sind im Rahmen der personellen, organisatorischen und räumlichen Möglichkeiten an die neue Aufgabe angepasst. Die strategische Ausrichtung des Verlustscheininkassos auf Gewährleistung der Rechtssicherheit, Stärkung des Vertrauens in die Verwaltung und Gleichbehandlung aller städtischen Debitoren ist vom Stadtrat bestätigt.

Massnahmen

Bei gegebener Werthaltigkeit dieser Verlustscheine und stadträtlicher Bestätigung der strategischen Ausrichtung des Verlustscheininkassos wird ein Konzept erarbeitet, das in Zusammenarbeit mit den Sozialen Diensten (SD) einerseits die Parameter definiert, unter denen die Verlustscheine übernommen werden können, andererseits die Überführung dieser Verlustscheine sicherstellt. Gestützt auf dieses Konzept wird eine Projektorganisation geschaffen, welche die organisatorischen, personellen und räumlichen Anpassungen der Strukturen des Verlustscheininkassos vornimmt.

Jahresziel 2013

Der formelle Auftrag des Stadtrats, gegebenenfalls die Verlustscheine der Sozialen Dienste zu übernehmen und das Verlustscheininkasso entsprechend auszubauen, liegt vor. Zudem wird die Reorganisation der Dokumentenvorlagen und der hinterlegten Prozesse im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen weitergeführt.

8.4.4

Ist**Gebühren**

Der stadtrichteramtliche Finanzumsatz ist weitgehend fremdbestimmt. Dem Kostendeckungs- und Äquivalenzprinzip wird unter Berücksichtigung der ortspolizeilichen Aufwendungen besondere Beachtung geschenkt. Die Direktion der Justiz und des Innern (DJI) hat unter dem 18. Mai 2012 Richtlinien über die Gebührenansätze der Übertretungsstrafbehörden erlassen, die am 1. August 2012 in Kraft traten.

Ziel

Die Richtlinien der Direktion für Justiz und Inneres (DJI) sind auf dieser Basis für die nächsten Jahre zu konsolidieren.

Massnahmen

- Die bisherigen Gebühren des Stadtrichteramts sind an die neuen Gebührenrichtlinien der DJI anzupassen, und diese sind in ihrer Anwendung zu konsolidieren.
- Das Stadtrichteramt begleitet die Arbeiten der DJI bei der Validierung der Gebührenrichtlinien und bei der Prüfung deren Vereinbarkeit mit dem Kostendeckungs- und Äquivalenzprinzip.

Jahresziel 2013

Anwendung der Gebührenrichtlinien der Direktion für Justiz und Inneres und Überprüfung des Kostendeckungsprinzips.

8.4.5

Ist**Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen/Kooperationen**

Das Stadtrichteramt arbeitet sehr eng mit Personen und Behörden zusammen. Der Dokumenten- und Aktenverkehr ist in der grossen Mehrzahl der Fälle an Papier gebunden.

Ziel

Der guten partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit Bund, Kantonen und Gemeinden wird hohe Aufmerksamkeit geschenkt. Die Zusammenarbeit mit kantonalen Stellen, insbesondere mit der Kantonspolizei, ist institutionalisiert und es werden Synergien soweit wie möglich genutzt.

Massnahmen

Das Stadtrichteramt sucht nach Möglichkeiten, zusammen mit den Partnern den Verkehr mit Personen und Behörden im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu vereinfachen und die Chancen, die der elektronische Austausch von Akten und Dokumenten bietet, zu nutzen.

Jahresziel 2013

Die Plattform, auf der Personen und Parteien rechtsgültig elektronische Eingaben an das Stadtrichteramt machen können, läuft stabil und reibungslos. Der elektronische Verkehr mit Behörden – und hier namentlich mit Betreibungsämtern – ist konzeptionell angedacht. Dazu kommt die Weiterverfolgung der Absicht, eine Schnittstelle zum Unfalltechnischen Dienst der Stadtpolizei (UTD) einzurichten mit dem Ziel, Zugriff auf alle Fotos der UTD-Bilderdatenbank zu erlangen, die im Stadtrichteramt pendente Geschäfte betreffen. Gleiches gilt für den Ausbau der Schnittstelle zum Kommissariat «Zentralstelle für Verkehrs- und Ordnungsbussen (ZVO)» der Stadtpolizei mit dem Ziel, auch Aktenergänzungen durch die ZVO mit einem der Rückweisung ähnlichen Verfügungstyp und Verfahren papierlos darüber abwickeln zu können.

8.5 Nachhaltigkeit

8.5.1

Ist

Ökologie

Die Stadt Zürich hat sich die 2000-Watt-Gesellschaft zum Ziel gesetzt. Die Federführung für die Umweltpolitik in der Stadt liegt beim Gesundheits- und Umweltdepartement. Die Querschnittsdienstabteilungen und Fachstellen wie z. B. Immo, Amt für Hochbauten, zentrale Beschaffung beachten in ihren Bereichen die Grundsätze der Nachhaltigkeit. Den Dienstabteilungen bleiben wenige Bereiche für eine eigenständige Umsetzung der Nachhaltigkeit.

Ziel

Die Belastungen der Umwelt durch die Tätigkeiten der Dienstabteilungen werden verringert und die finanziellen Aufwendungen erfolgen aufgrund der vorhandenen finanziellen Mitteln. Die sozialen Aspekte haben einen grossen Stellenwert.

Damit leisten das Polizeidepartement und seine Dienstabteilungen auch einen Beitrag zum Ziel der 2000-Watt-Gesellschaft.

Massnahmen

- Die Anforderungen der Nachhaltigkeit (ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeit) werden bei der Beschaffung von Material (Fahrzeuge, Ausrüstung, Verbrauchsmaterial usw.) und beim Betrieb und Unterhalt der Infrastruktur (Energie, Wasser usw.) in allen Dienstabteilungen des Polizeidepartements beachtet.
- Der Delegierte auf Departementsstufe führt semesterweise einen Erfahrungs- und Informationsaustausch mit den in den Dienstabteilungen verantwortlichen Personen durch und rapportiert regelmässig zu Handen der Geschäftsleitung des Polizeidepartements. In den ordentlichen Entscheidungsprozessen und Geschäftsabläufen sind die Themen Nachhaltigkeit und das Ziel der 2000-Watt-Gesellschaft als institutionalisierte Entscheidungskriterien verankert.
- Auf Stufe Polizeidepartement werden jährlich 3–4 Kennzahlen zu den Themen Raumnutzung, interne Mobilität und Büroökologie erhoben und verglichen.

Jahresziel 2013

Die erhobenen Kennzahlen werden verglichen und wo möglich Verbesserungsmassnahmen eingeleitet.

Strategischer Plan des Polizeidepartements 2013–2017

Stadt Zürich, Polizeidepartement
Amtshaus I, Postfach, 8021 Zürich

Verfasst durch: Erweiterte Geschäftsleitung des Polizeidepartements

Gestaltung und Realisation: Frameset, Zürich

Druck: Stadt Zürich, Print Shop

Gedruckt auf RecyStar Polar, 100 % Recyclingpapier, zertifiziert: FSC, Blauer Engel, EU-Blume

www.stadt-zuerich.ch/pd

Stadt Zürich
Polizeidepartement

Amtshaus 1
Postfach
8021 Zürich

www.stadt-zuerich.ch/pd