

Jahresbericht 2014



Impressum

Zürcher Polizeischule ZHPS
Kasernenstrasse 49
Postfach
8021 Zürich

welcome@zhps.ch
www.zhps.ch

Redaktion, Lektorat

Kurt Hügi
Robert Gattiker
Mitarbeit: Franz Schwager, Stefan Büsser
Schulstab ZHPS

Gestaltung

Kantonspolizei Zürich, Kommunikationsabteilung, KA-MM, Martin Wermuth

Auflage

450

Druck

KDMZ

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort des Schulrats	2
2.	Vorwort des Direktors	3
3.	Chronik 2014	4
3.1.	Start der Lehrgänge	4
3.2.	Abgeschlossene Lehrgänge	6
3.3.	Schlüsselfunktion Klassenleiter	11
3.4.	Themen der Schulentwicklung	13
3.5.	Qualitätsmanagement an der ZHPS	15
4.	Leistungs- und Wirkungscontrolling	17
4.1.	Jahresziele 2014	17
4.2.	Wichtige statistische Daten	19
4.3.	Ausbilderbefragung und Transferevaluation	20
4.4.	Finanzen	21
5.	Personelles	25

1. Vorwort des Schulrats

Die Gruppenfotos der neuen und der abgeschlossenen Lehrgänge dokumentieren eindrücklich, was die ZHPS für die Zürcher Polizeien und für die Bevölkerung leistet. In den knapp drei Jahren seit der Inbetriebnahme am 2. April 2012 haben 528 bestens ausgebildete, motivierte Absolventinnen und Absolventen die Zürcher Polizeischule erfolgreich abgeschlossen und die anspruchsvolle Arbeit in ihrem Korps aufgenommen. Besonders erfreulich ist zudem, dass die Korps in den vergangenen Jahren vermehrt Frauen rekrutieren konnten. So wies die ZHPS per 31. Dezember 2014 gesamthaft eine Frauenquote von 26 % aus.

Die Ansprüche an die Polizeiarbeit werden in den kommenden Jahren weiter steigen, sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht. Umso wichtiger ist denn auch die Ausbildung der jungen Menschen, die sich für den Polizeiberuf entschieden haben. Im Bestreben, die Grundausbildung weiter zu entwickeln sowie die Prozesse gezielt zu optimieren, hat die ZHPS deshalb im vergangenen Jahr einen Schwerpunkt beim Qualitätsmanagement gelegt. Mit einem geeigneten Instrumentarium wie etwa quantitative und qualitative Befragungen, regelmässiger Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie aussagekräftige Kennzahlen hat die Schulleitung die Voraussetzungen für ein breit abgestütztes Qualitätsmanagement geschaffen.

Damit sorgt die an Jahren noch jugendliche, gesamtschweizerisch bereits sehr gut etablierte und anerkannte ZHPS dafür, dass die jungen Zürcher Polizistinnen und Polizisten auch künftig mit besten Voraussetzungen in ihr anspruchsvolles Berufsleben starten.

Im operativen Polizeialltag erweist sich der während der Ausbildung geknüpfte kameradschaftliche Kontakt – nebst der vereinheitlichten und optimierten Grundausbildung – wie erhofft als Vorteil der korpsübergreifenden, gemeinsamen Polizeischule. Die bis-

herige gute und enge Zusammenarbeit der Zürcher Polizeikorps wird aber nicht nur aus taktischen oder kameradschaftlichen Gründen, sondern im Hinblick auf die knappen personellen Ressourcen und aus ökonomischen Überlegungen weiter intensiviert werden müssen. Der an sich erfreuliche Umstand, dass die Kantonspolizei Zürich im vergangenen Jahr ihren Sollbestand erreicht hat und dadurch weniger Ausbildungsplätze belegt, wird für die ZHPS zur zusätzlichen Herausforderung. Die ZHPS erfüllt die in sie gesetzten hohen Erwartungen hinsichtlich Qualität der Ausbildung, Weiterentwicklung der Polizeiausbildung sowie Positionierung im gesamtschweizerischen Umfeld mit Bravour. Die Trägerkorps sind stolz darauf, dass sich die ZHPS in so kurzer Zeit als innovatives und leistungsfähiges Ausbildungsinstitut etablieren konnte und ausgezeichnete Dienstleistungen zu Gunsten des Polizeiwesens erbringt.

Im Namen des Schulrats danke ich dem verdienten Schuldirektor Dr. Kurt Hügi, seinem engagierten Team sowie den 760 kompetenten Ausbilderinnen und Ausbildern herzlich für den vorbildlichen Einsatz und die hervorragenden Leistungen und wünsche ihnen allen ein weiterhin begeistertes und erfolgreiches Wirken an der ZHPS. Den Absolventinnen und Absolventen gratuliere ich zu ihrem Ausbildungserfolg und wünsche ihnen alles Gute in ihrem Berufsalltag. Den Aspirantinnen und Aspiranten wünsche ich gutes Gelingen der Ausbildung und viel Erfolg bei der Berufsprüfung.

Und stellvertretend für die Kolleginnen und Kollegen in den Zürcher Polizeikorps gebe ich meiner Freude Ausdruck, dass wir dank der ZHPS auch künftig auf bestens ausgebildete Kameradinnen und Kameraden zählen können.

Stadtpolizei Zürich

Der Kommandant

Daniel Blumer

2. Vorwort des Direktors

Im Geschäftsjahr wurden die Lehrgänge acht bis elf gestartet und die Lehrgänge fünf bis acht abgeschlossen. Trotz dieses hohen Rhythmus ist die ZHPS nach ihrem zweiten Vollbetriebsjahr weit davon entfernt, in Routine zu verfallen. Was sich eingespielt hat, sind Prozesse, Strukturen, Stellvertreterregelungen sowie das qualitative und quantitative Ausbildungsmanagement. Keine Routine darf sich beim Anspruch an die permanente Weiterentwicklung des Schulprogramms in Richtung einer kompetenz- und praxisorientierten, soliden Grundausbildung entwickeln. Dazu wurde eine offene Gesprächs- und Feedbackkultur zu den Korps aufgebaut, und das Ringen um gemeinsame Lösungen soll auf dieser Basis weitergehen.

Erstmals in der jungen Geschichte der ZHPS wurden eine umfangreichere Ausbilderbefragung und eine Transferevaluation durchgeführt. Die Ausbilderinnen und Ausbilder äusserten im Allgemeinen eine hohe Zufriedenheit mit der Qualität ihres Unterrichts, dem Lernverhalten der Aspirantinnen und Aspiranten und der Zusammenarbeit mit dem Schulstab der ZHPS. Es fiel auf, dass die Stadtpolizei Zürich in verschiedenen Punkten eine leicht kritischere Haltung einnahm als die Kantonspolizei Zürich. Die Ursachen für diese unterschiedliche Wahrnehmung sind weiter zu analysieren und mit den Trägern zu bereinigen. Mit einer Transferevaluation wurden die ehemaligen Aspirantinnen und Aspiranten der ZHPS und ihre Vorgesetzten befragt. Handlungsbedarf wurden deutlich im Bereich einzelner Fächer und bei der weiteren Vernetzung der gesamten Ausbildung und ihrer verschiedenen Ausbildungsorten.

Im Geschäftsjahr verliess Thomas Winistörfer, DV Schulbetrieb, die ZHPS um eine neue Aufgabe bei der Kantonspolizei Zürich zu übernehmen. Am 1. Dezember 2014 konnte Fw mbA Thomas Schib, Kantonspolizei Zürich, neu in den Schulstab aufgenommen werden.

Es ist ein wichtiges Anliegen der ZHPS, sich mit den anderen Polizeischulen der Schweiz und weiteren Bildungsinstitutionen im Sinne eines Benchmarks auszutauschen und sich in nationalen Projekten der Polizeiausbildung einzubringen. Im Vordergrund standen hier die Workshops mit den Direktoren der Schweizer Polizeischulen und den Verantwortlichen der Militärakademie an der ETH (MILAK) und das Engagement im Rahmen der Evaluation des Bildungspolitischen Gesamtkonzepts des Schweizerischen Polizei-Instituts.

In diesem Jahresbericht sollen drei wichtige Themen, welche auch von der Strategie und der Kultur her Schlüsselrollen einnehmen, etwas detaillierter behandelt werden. Es geht dabei um die Rolle des Klassenleiters, die Themen der Schulentwicklung und das gelebte Qualitätsmanagement.

Wir danken den Behörden von Kanton und Stadt Zürich, dem Schulrat, den Polizeikorps, die ihre Aspirantinnen und Aspiranten an der ZHPS ausbilden lassen, und allen Ausbilderinnen und Ausbildern für das geschenkte Vertrauen und die angenehme und konstruktive Zusammenarbeit.

Der Direktor

Dr. Kurt Hügi



3.3. Schlüsselfunktion Klassenleiter

In einem Ausbildungssystem mit ausschliesslich nebenamtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern wird es schwierig, die Rolle des Klassenlehrers durch einen Ausbilder zu besetzen. Deshalb übernimmt diese Funktion an der ZHPS der Schulstab und delegiert pro Klasse eine Klassenleiterin oder einen Klassenleiter (KL). Nach internen Arbeitszeiterhebungen beansprucht eine Klassenleitung ein Arbeitspensum von ungefähr 30%.

Wochen bevor ein neuer Lehrgang beginnt, befasst sich der KL mit seiner Klasse. Die nötigen organisatorischen, administrativen und materiellen Vorbereitungen sind anzupacken, um einen guten Schulstart zu garantieren. Am ersten Schultag muss die neue Klasse mit den Schulabläufen, den Örtlichkeiten, der Schul- und Hausordnung sowie den ZHPS-Strukturen vertraut gemacht werden. Der KL bereitet die Aspirantinnen und Aspiranten auf die Besonderheiten und die Kultur des Polizeiberufes vor und unterstützt so den reibungslosen Einstieg ins Stammkorps.

Aus einer zufällig zusammengestellten Gruppe junger Leute wird möglichst rasch eine gut organisierte, arbeits- und leistungsfähige Klasse geformt, die trotz einem grossen Altersgefälle (21 bis 35 Jahre) harmonisiert und selbstständig funktioniert. Nebst der Startphase bildet die Zeit nach dem Praktikum einen zeitintensiven Höhepunkt in der Klassenleitung. Sämtliche Praktikumsarbeiten müssen beurteilt und besprochen werden. Gleichzeitig beginnt auch die Vorbereitungszeit für die eidgenössische Berufsprüfung. In dieser Phase unterstützt der KL seine Aspirantinnen und Aspiranten mit strukturierten Selbstlernaktivitäten und trägt dadurch wesentlich zu einem erfolgreichen Abschluss bei. Wie die Polizei im Team arbeitet, soll an der ZHPS auch in Teams und Gruppen gelernt werden und zwar korpsübergreifend. Die gegenseitige Unterstützung und das gemeinsame Erreichen von Zielen sollen für die Klassen im Hinblick auf den Berufseinstieg prägend werden.

Der KL sucht stets nach Lösungen und sein Handeln ist geprägt von einer Denkweise, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt. Der KL ist das Bindeglied zwischen Aspirantinnen und Aspiranten, der Schulleitung, der Lehrerschaft und den Korps. Er wirkt als Coach, Mentor, Vertrauter, Motivator, Partner und Dienstleister. Für die Aspirantinnen und Aspiranten stellt er die erste Ansprechperson, für die Schulleitung, die Lehrerschaft und die Korpsleitungen ein unverzichtbarer Beobachter und eine wichtige Informationsquelle dar. Der KL kennt seine Aspiranten sehr genau und ist mit ihren Stärken und Schwächen vertraut. Nicht selten ist der KL die erste Person, die in einem frühen Stadium erkennen kann, wenn die Berufswahl nicht optimal war und zusammen mit dem Korps das Anstellungsverhältnis geprüft werden sollte.

Diese Klassenleitung darf als strategischer Erfolgsfaktor der ZHPS bezeichnet werden. Der von andragogischen Grundsätzen und einem positiven Menschenbild geleitete KL verfügt über ein weitreichendes Aufgabengebiet. Mit seiner Arbeit, seinem Ausbilderverständnis, seinem Vorbild und seiner polizeilichen Erfahrung prägt der KL die Klasse und das künftige Berufsverständnis der jungen Polizistinnen und Polizisten entscheidend mit.

Franz Schwager, Klassenleiter



3.4. Themen der Schulentwicklung

Eine Schule befindet sich im permanenten Wandel. Die Gesellschaft und damit die Ansprüche an eine Bildungsinstitution verändern sich; Unterrichtsmethoden werden aufgrund von Forschung, Erfahrung und Erkenntnissen angepasst. Unterrichtsmittel werden erneuert und das Verhalten der Teilnehmenden ändert sich. Um diesen Herausforderungen gewachsen zu sein, muss sich eine Schule weiterentwickeln.

Schulentwicklung findet nicht im Büro statt. Sie muss von den Ausbilderinnen und Ausbildern getragen und umgesetzt werden und alle Anspruchsgruppen der Schule sind einzubeziehen. Die gezielte Information und Weiterbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder, das Sammeln von Fakten, Daten und Beobachtungen und der Quervergleich zu ähnlichen Bildungsinstitutionen sind dabei Schlüsselfaktoren.

In den ersten Jahren der ZHPS wurden zum Beispiel die folgenden Veränderungen umgesetzt:

- Die Ausbildung zum Ausländergesetz wurde vom 4. Modul vor das Praktikum verschoben.
- Der SIPO-Grundkurs II wurde um einen Tag verlängert, damit mehr Zeit für praktische Arbeiten und das Festigen zur Verfügung steht.
- Teile der Fächer KRIPO praktische Übungen“ und „Rapportlehre“ konnten harmonisiert werden. So wurden Ladendiebstahl, Einbruchdiebstahl, Körperverletzung und häusliche Gewalt über beide Fächer koordiniert und vom ersten Angriff bis zur Erstellung des Rapports praktisch und ganzheitlich behandelt.

Als grössere Themen der Schulentwicklung werden zurzeit bearbeitet:

- **Ortskenntnisse:** Das im Rahmen des Projekts ZHPS entwickelte Konzept ging davon aus, allen Aspirantinnen und Aspiranten Grundkenntnisse der Ortskunde im Kanton Zürich und den grossen Städten Zürich und Winterthur zu vermit-

teln. Dies stellte die Korps im Nachhinein nicht zufrieden und sie wünschten eine spezifischere, korpsabhängige Instruktion. Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Fachlehrern und Mitgliedern des Schulstabs hat ein angepasstes Konzept erarbeitet, welches ab dem Sommerlehrgang 2015 umgesetzt wird.

- **Deutsch:** Die Voraussetzungen der Aspirantinnen und Aspiranten sind sehr heterogen und die Ansprüche an die Muttersprache haben sich generell verändert. Ab Herbst 2015 soll ein neues Konzept umgesetzt werden, das zurzeit im Rahmen eines Submissionsverfahrens evaluiert wird.
- **Fitness:** Seitens der Aspirantinnen und Aspiranten wurde immer wieder erwähnt, dass der Sport für alle obligatorisch sein müsste. Das fördere die Teambildung, motiviere diejenigen, welche die geforderten Limiten im Sport noch nicht erreicht hätten. Die gelben Ampeln im Bereich Sport am Schluss der Ausbildung belegen, dass hier Handlungsbedarf besteht.
- **Schuldatenbank Swissmentor:** Die fehlende Miliztauglichkeit dieser Anwendung konnte durch einen neu entwickelten WebClient, welcher sich zurzeit in der Testphase befindet, verbessert werden. Der WebClient soll im Frühling 2015 in Betrieb genommen werden.

Umsetzungen, welche den Stundenplan betreffen, können meist erst ein halbes oder sogar ein ganzes Jahr später erfolgen. Dies hängt mit dem entsprechenden Planungsvorlauf zusammen, der den Ausbilderinnen und Ausbildern Sicherheit bezüglich ihrer Einsatzdaten bieten will. Anpassungen, welche die Inhalte nicht aber den Stundenplan betreffen, werden sofort umgesetzt.

Robert Gattiker, DC Schulbetrieb



3.5. Qualitätsmanagement an der ZHPS

Die ZHPS ist nach ISO 9001:2008 und eduQua 2012 zertifiziert. Damit sollen die folgenden Ziele verfolgt werden:

- **Kunden** zufriedenstellen (Schulrat, Korps, Ausbilderinnen und Ausbilder, Aspirantinnen und Aspiranten)
- Eine hohe **Betreuungsintensität der Klassen** über die Klassenleiter garantieren und einen eigenverantwortlichen, sozialen Lernprozess in Gang setzen
- **Fehler** reduzieren und **Prozesse** beschleunigen sowie vereinfachen
- Innovative **Projekte der Schulentwicklung**, die sich an den Trends der Erwachsenenbildung orientieren, fördern und umsetzen.

Dazu setzt die ZHPS die folgenden Werkzeuge ein:

- Qualitative und quantitative Befragungen bei den Aspirantinnen und Aspiranten
- Aussprachen zwischen Klassenchefs, ihren Stellvertretern und der Schulleitung
- Rapporte mit den Personal- und Ausbildungschefs der Träger
- Zufriedenheitsumfragen bei den Ausbilderinnen und Ausbildern
- Transfer- und Wirkungsevaluation der Ausbildung
- Runder Tisch mit allen Bildungsbereichsverantwortlichen
- Datencockpit und Kennzahlen
- Interne und externe Qualitätsaudits.

Der hohe Rhythmus mit dem viermaligen Lehrgangsstart in jedem Jahr erhöht die Motivation, Prozesse und Abläufe rasch zu optimieren. Routine kann dabei eine angemessene Dokumentation und den kontinuierlichen Verbesserungsprozess nicht ersetzen. Zudem geht es darum, das Wissen auch bei personellen Veränderungen an der ZHPS zu erhalten.

Ursprünglich ergänzten sich die beiden Normen ISO 9001:2008 und eduQua für Bildungsinstitutionen ideal. ISO 9001:2008 widmete sich dem ge-

samtbetrieblichen Managementansatz und eduQua fokussierte auf den Prozessablauf der Ausbildung. Mit einer Korrelationsmatrix wurden Redundanzen identifiziert und die Audits sowie die Dokumentation entsprechend angepasst. Mit der Version 2012 hat eduQua nun einen gesamtbetrieblichen Ansatz integriert. Dadurch vergrösserten sich die Überschneidungen zu ISO 9001:2008, ohne dass daraus ein Mehrwert für das Qualitätsmanagement entsteht.

Zukünftig dürfte die neue Norm ISO 29 990:2010 eine mögliche Alternative sein. Diese Norm vereinigt sozusagen Betrieb und Bildung im Gesamtpaket und konzentriert sich auf die üblichen sechs ISO-Standards, Lenkung von Q-Dokumenten, Lenkung von Aufzeichnungen, internes Audit, Lenkung fehlerhafter Prozesse, Korrekturmassnahmen und Vorbeugemassnahmen.

Stefan Büsser, DC Schulverwaltung



4. Leistungs- und Wirkungscontrolling

4.1. Jahresziele

Qualitative Ziele:

Ziel erreicht oder übertroffen (>100%)	Ziel nahezu erreicht (80 bis 100%)	Ziel teilweise erreicht oder nicht erreicht (0 bis 80%)
--	------------------------------------	---

Ziel	Bemerkungen
Den ZHPS-Guide überarbeitet und neu herausgegeben.	Der Guide wurde überarbeitet und mit einem integrierten Lehrplan erweitert. Zudem wurden die Informationen zum Ampelsystem, den Leistungsnormen Fitness sowie zu Uniformen und militärischen Formen erweitert. Für die Ausbilderinnen und Ausbilder wurden Checklisten „guter Unterricht“ und „gute Lernzielkontrollen“ integriert.
Die Transparenz bezüglich der Anforderungen mit einem Lehrplan für Aspirantinnen und Aspiranten sowie Ausbilderinnen und Ausbilder erhöhen.	Mit dem als Portfolio dargestellten Lehrplan im ZHPS-Guide verwirklicht.
Die Zufriedenheit der Ausbilderinnen und Ausbilder mittels Umfrage und abgeleiteten Massnahmen erhöhen.	Realisiert, siehe Kapitel 4.3.
Die Wirksamkeit der Ausbildung mit einer Transferevaluation bei den ehemaligen Aspirantinnen und Aspiranten der ZHPS in Zusammenarbeit mit den Trägerkorps überprüfen.	Realisiert, siehe Kapitel 4.3.
Massnahmen zur Vereinfachung der Kostenrechnung quantifizieren und vorschlagen.	Zwei Anträge wurden an der Sitzung des Schulrats vom 12. September 2014 abgelehnt (Vereinheitlichung der Stundenansätze, Abschaffung der 16 Freilektionen). Bei der Ausbilderumfrage gab es nur wenige kritische Rückmeldungen zum Entschädigungssystem. Die Koppelung der Kostenrechnung mit dem Stundenplan und den Tagesrapporten hat sich bewährt.
Administration vereinfachen (weniger Stundenplanverschiebungen, weniger Formulare und Weisungen, einfachere Abläufe und Transportpläne, klare Verantwortlichkeiten).	Internes Audit vom 29. Oktober 2014 zu diesem Thema. Die Stundenplanverschiebungen haben leicht abgenommen, weil der Planungshorizont verlängert wurde und Stellvertretungen in vielen Fächern funktionieren. Das Ziel wird 2015 weiter verfolgt.
Bedienungsfreundlichkeit von Swissmentor für die Ausbilderinnen und Ausbilder erhöhen (WebClient).	Projektabschluss am 10. Dezember 2014. Das Aufschalten bei Kantonspolizei und Stadtpolizei Zürich setzt neue Versionen voraus, sollte bis 31. März 2015 abgeschlossen sein.
Methodisch-didaktisches Schwergewicht: Lernzielüberprüfungen bezüglich Aufwand, Ertrag, Wirkung und Bewertung optimieren.	4 Workshops mit insgesamt 25 Ausbilderinnen und Ausbildern, welche Prüfungen in ihren Fächern durchführen. Immer mehr Fächer führen Kurzprüfungen durch.
Vision Höhere Fachschule: Zusammen mit den Trägern mögliche Konzeptvarianten erarbeiten und die Auswirkungen auf Korps und ZHPS studieren.	Mit den Chefs Ausbildung stand der Projektarbeiten besprochen. In beiden Trägerkorps sind die Voraussetzungen grundsätzlich gegeben, Schule und heutige Berufseinführung zu einer Höheren Fachschule zusammenzuführen. Mitarbeit bei der Evaluation des Bildungspolitischen Gesamtkonzepts des Schweizerischen Polizei-Instituts. Schweizweit ist das weitere Vorgehen noch nicht geklärt.



Quantitative Ziele:

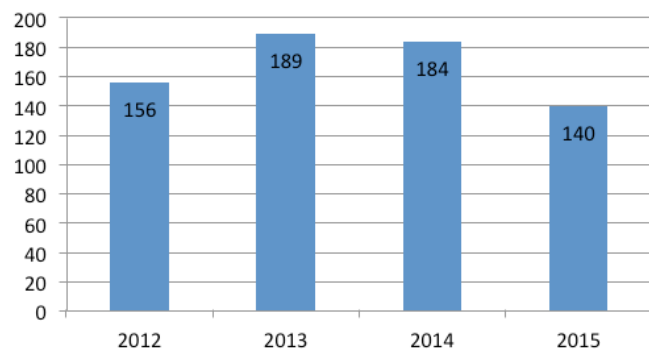
	Soll	Ist 2014
Erfolgsquote ZHPS	>97%	96.5%
Erfolgsquote eidgenössische Berufsprüfung	>98%	98.5%
Anzahl Aspiranten/Jahr	>180	184.25
Schlusszeugnis ZHPS, Ampel grün, Anteil der Aspiranten	>94%	92%
Strukturierte Unterrichts-Hospitationen/Jahr	>50	55
Quantitative Evaluation Modul 1 (Gesamtbeurteilung)	>4.9	5.0
Quantitative Schlussevaluation Modul 4 (Gesamtbeurteilung)	>4.9	5.0
Kosten pro Aspirant (Nettoaufwand)	< CHF 40'000.-	38'056.-
Abweichung Rechnung – Budget	<+/-8%	-9.5%

4.2. Wichtige statistische Daten

Aspirantinnen und Aspiranten pro Jahr

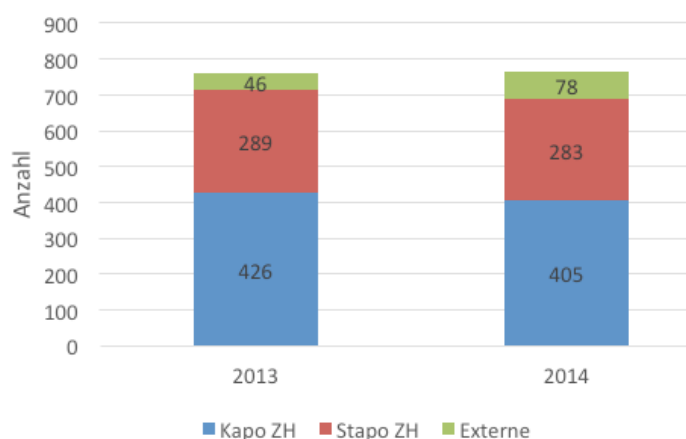
Die mittlere Klassengrösse betrug im Geschäftsjahr 23 Aspirantinnen und Aspiranten. 88% der Aspirantinnen und Aspiranten stammen aus den beiden Trägerkorps Kantonspolizei und Stadtpolizei Zürich. Die Stadtpolizei von Winterthur und Uster, die Gemeindepolizei Horgen und die Kantonspolizei Glarus liessen Aspirantinnen und Aspiranten an der ZHPS ausbilden.

Mit dem Erreichen des Sollbestandes bei der Kantonspolizei Zürich wird die Anzahl der Aspirantinnen und Aspiranten zurückgehen, wie die Prognose 2015 verdeutlicht.



Anzahl Ausbilderinnen und Ausbilder

In den beiden Vollbetriebsjahren 2013 und 2014 erteilten rund 760 Ausbilderinnen und Ausbilder Unterricht. Das durchschnittliche Pensum pro Jahr betrug 2014 bei der Kantonspolizei Zürich 39 Lektionen, bei der Stadtpolizei Zürich 36 Lektionen und bei den Externen 53 Lektionen. Insgesamt wurden im Geschäftsjahr 29 952 Lektionen erteilt. Pro Klasse werden gemäss Stundenplan 1 400 Lektionen angeboten. Somit waren pro Klasse und Lektion 2.7 Ausbilderinnen und Ausbilder im Einsatz. Dies ist ein Indikator für den hohen Anteil an praktischen Ausbildungen und Handlungstrainings, die sehr personalintensiv sind und üblicherweise in Kleingruppen (Halb- oder Drittelklassen) stattfinden.

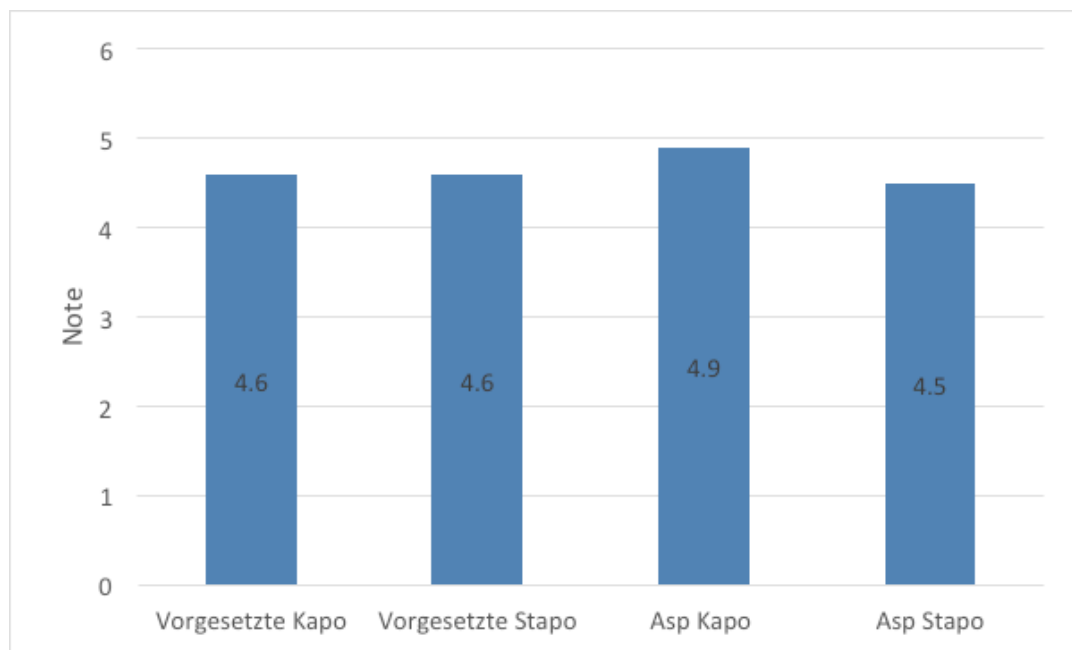


4.3. Ausbilderbefragung und Transferevaluation

160 Ausbilderinnen und Ausbilder nahmen 2014 an einer Online-Befragung teil. Mit der Qualität ihres Unterrichts, dem Lernverhalten der Aspirantinnen und Aspiranten, der Unterstützung und Information durch den Schulstab waren die Ausbilderinnen und Ausbilder im Allgemeinen zufrieden. Die mittlere Bewertung betrug bei der Kantonspolizei Zürich 5.1, bei der Stadtpolizei Zürich 5.0 und bei den externen Ausbilderinnen und Ausbildern 5.2. Auffallend war die leicht kritischere Haltung der Ausbilderinnen und Ausbilder der Stadtpolizei Zürich bezüglich Infrastruktur, Weiterbildungsbedürfnissen und dem Vergleich zu früher. Die Gründe dafür sind weiter zu analysieren und mit entsprechenden Massnahmen anzugehen.

Im Rahmen einer Transferevaluation wurden die ehemaligen Aspirantinnen und Aspiranten sowie deren

Vorgesetzte der beiden Trägerkorps befragt. Es nahmen 132 ehemalige Aspirantinnen und Aspiranten sowie deren 116 Vorgesetzte oder Mentoren an der Umfrage teil. Im Zentrum des Interesses stand die Frage, ob an der ZHPS die nötigen Grundlagen für den erfolgreichen Berufseinstieg vermittelt worden waren (siehe Abbildung). Die gleiche Frage wurde dann auch zu den einzelnen Fächern oder Bildungsbereichen gestellt. Die Vorgesetzten beurteilten den Ausbildungsstand in den meisten Fächern als richtig. Die Aspirantinnen und Aspiranten wünschten mehr Lektionen bei den praktischen Bereichen, bei Taktik, sicherheitspolizeilicher Ausbildung, Ordnungsdienst und Sport. Rückmeldungen zu den Fächern Deutsch und Ortskunde bestätigten den Handlungsbedarf, der bereits zuvor erkannt worden war.



Verfügen die ehemaligen Aspirantinnen und Aspiranten über die notwendigen Grundlagen für den erfolgreichen Berufseinstieg?

Vorgesetzte sowie Aspirantinnen und Aspiranten beurteilen diese Frage ähnlich. Dass die Werte nicht höher liegen, dürfte damit zusammenhängen, dass die Grundausbildung mit der einjährigen ZHPS nicht abgeschlossen ist. Die Anwendungsstufe und das Sammeln eigener Erfahrungen (Praxisbezug) finden erst im zweiten Jahr im Korps statt. Heute sind diese beiden Ausbildungsteile strikte voneinander getrennt, was in der Kultur einer dualen Ausbildung eigentlich nicht nötig wäre.

4.4. Finanzen

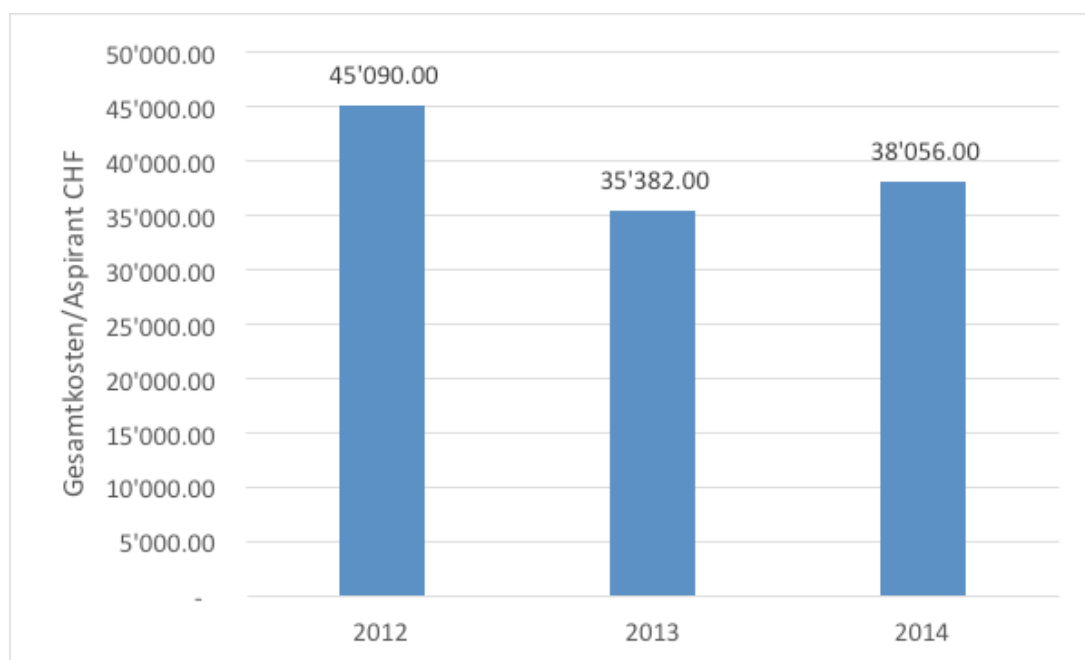
Im Vergleich zum Budget wurde der Aufwand 2014 um 4.2% unterschritten und die Erträge um 34.7% überschritten (siehe untenstehende Tabelle). Damit konnte der Nettoaufwand des Budgets um insgesamt 9.5% unterschritten werden.

Die erfreuliche Entwicklung bei den Erträgen geht auf die hohe Anzahl auszubildender Aspirantinnen

und Aspiranten der Stadtpolizei Winterthur (2013 und 2014 starteten 25 Aspirantinnen und Aspiranten die Ausbildung) und der Kantonspolizei Glarus (14) zurück. Zusätzlich nutzten auch die Stadtpolizei Uster und die Gemeindepolizei Horgen die Ausbildungsmöglichkeit an der ZHPS.

	Rechnung	Budget	Abweichung Budget - Rechnung
Gesamtaufwand	7 011 765.40	7 317 000.00	-305 235.00
Erträge (Schulgelder)	625 000.00	957 560.00	332 560.00
Nettoaufwand	6 054 205.40	6 692 000.00	-637 795.00
Gesamtaufwand/Aspirant	38 055.70	40 203.30	-2 147.60

*in CHF



Gesamtkosten pro Aspirantin und Aspirant

Die Gesamtkosten pro Aspirantin und Aspirant sind stark von der jährlichen Auslastung der ZHPS abhängig. Die Kosten pro Lehrgang waren in den beiden Vollbetriebsjahren 2013 und 2014 nahezu konstant (CHF 1.7 Mio). Die im Finanzreglement definierte Abrechnungsart stellt sicher, dass die Kosten pro Aspirantin oder Aspirant bei beiden Trägern identisch sind.

Auf die Erhebung des Sockelbeitrags bei den Trägern wurde verzichtet. Die von den Trägern im Verlauf des Jahres bezahlten Eigenleistungen kompensierten Sockelbeitrag und Akontozahlungen. Unter Berücksichtigung der eingenommenen Schulgelder musste die Stadtpolizei Zürich eine Nachzahlung von CHF 724 323.25 zum Rechnungsausgleich bezahlen. Dieser Betrag begründet sich im Umstand, dass die laufenden Kosten im Rahmen der administrativen Zuweisung mehrheitlich über die Kantonspolizei Zürich abgewickelt wurden.



Übersicht Jahresrechnung und Kostenteiler (in CHF):

1. Gesamtaufwand		ZHPS		
Fixkosten	Schulstab	1 542 540.55		
	Miete, Nebenkosten	1 049 882.00		
Total Fixkosten		2 592 422.55		
Variable K.	Ausbilder intern	1 907 532.02		
	Ausbilder extern	547 637.20		
	Sachaufwand	1 273 474.11		
	Informatik	425 301.27		
	techn. Inventar	265 398.25		
Total variable Kosten		4 419 342.85		
Total Kosten		7 011 765.40		
2. Kostenteiler			Kapo ZH	Stapo ZH
Fixkosten (60:40%, kalkuliert)		2 592 422.55	1 555 453.53	1 036 969.02
Totale Kosten		7 011 765.40		
	abzüglich Beiträge Dritter	-957 560.00		
Nettogesamtkosten		6 054 205.40		
Aufteilung nach Aspi- ranten *		6 054 205.40	3 632 523.24	2 421 682.16
	abzüglich Eigenleistungen		5 314 406.49	1 697 358.91
Saldo 1			-1 681 883.25	724 323.25
	abzüglich bezahlter Sockelbeitrag		-	-
	Ausgleich Stapo ZH		724 323.25	
	plus Beiträge Dritter		957 560.00	
Saldo 2			0.00	
Gesamtaufwand pro Lehrgang		1 752 941.00		
Gesamtaufwand pro Aspirant	Basis: 184.25 Aspiranten (Mittelwert pro Quartal)	38 055.70		
	*Aspiranten der Träger: Mittel- wert/Quartal		96.25	65.00
	Prozentsatz für den Kostenteiler 2014		60%	40%



