



Stadt Zürich
Polizeidepartement

Strategischer Plan des Polizeidepartements 2014–2018

Strategischer Plan des Polizeidepartements 2014–2018

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	14
4.4	Verkehrsmanagement: Sicher ankommen	14
4.5	Departementskultur: Handeln in urbanen Spannungsfeldern	15
4.6	Mitarbeitende: Der Beruf als Berufung	16
4.7	Prozesse und Infrastruktur: Einfach, schnell und zweckmässig	17
4.8	Nachhaltigkeit: Lokal handeln	18
5	Strategie Stadtpolizei	19
5.1	Öffentlicher Raum	19
5.2	Individuelle Sicherheit	23
5.3	Kollektive Sicherheit	26
5.5	Departementskultur	27
5.6	Mitarbeitende 28	
5.7	Prozesse und Infrastruktur	32
5.8	Nachhaltigkeit	33
6	Strategie Schutz & Rettung	35
6.1	Öffentlicher Raum	35
6.2	Individuelle Sicherheit	36
6.3	Kollektive Sicherheit	37
6.4	Departementskultur	38
6.5	Mitarbeitende	39
6.6	Prozesse und Infrastruktur	42
6.7	Nachhaltigkeit	43
7	Strategie Dienstabteilung Verkehr	45
7.1	Öffentlicher Raum	45
7.2	Individuelle Sicherheit	46
7.4	Verkehrsmanagement	47
7.6	Mitarbeitende	50
7.7	Prozesse und Infrastruktur	50
7.8	Nachhaltigkeit	51
8	Strategie Stadtrichteramt	53
8.1	Öffentlicher Raum	53
8.2	Individuelle Sicherheit	54
8.3	Departementskultur	54
8.4	Mitarbeitende	55
8.5	Prozesse und Infrastruktur	57
8.6	Nachhaltigkeit	59
9	Übersicht Projektcockpit	61
	Impressum	62

1 Vorwort des Polizeivorstehers



Zürich ist eine lebenswerte Stadt. Nicht nur wegen dem See, den nahen Hügeln und den fernen Bergen, dem vielfältigen Kulturangebot, sondern auch – und das wird in vielen Rankings immer wieder hervorgehoben – weil Zürich zu den sichersten Städten weltweit gehört. Das ist nicht nur für die Bewohnerinnen und Bewohner der Stadt wichtig, sondern auch für die hier ansässigen nationalen und internationalen Unternehmen und, nicht zuletzt, für die Besucherinnen und Besucher der Stadt.

Ein umfassender Sicherheitsbegriff schliesst neben der individuellen und der kollektiven auch die soziale, wirtschaftliche und ökologische Sicherheit ein. Der vorliegende Strategische Plan 2014–2018 konzentriert sich indes auf sicherheitsrelevante Themen aus Sicht des Polizeidepartements.

Sicherheit ist kein Zufall, sondern Ergebnis sorgfältiger Analyse, Planung und Umsetzung geeigneter Massnahmen, kurz: einer mittel- und langfristigen Strategie, die regelmässig überprüft wird. Der vorliegende Strategische Plan des Polizeidepartements 2014–2018 hält diese Strategie fest. Er zeigt, mit welchen Themen sich das Departement und die einzelnen Dienstabteilungen beschäftigen, welche Ziele sie sich setzen, und mit welchen Massnahmen sie diese Ziele erreichen wollen.

Zu den wichtigsten Themen, die uns in den nächsten Monaten und Jahren beschäftigen werden, gehören etwa Nutzungskonflikte im öffentlichen Raum (Stichwort: 24-Stunden-Gesellschaft, Grossveranstaltungen), die individuelle und die kollektive Sicherheit und das Verkehrsmanagement. Aber auch die nötige Infrastruktur ist Thema im Strategischen Plan. Dazu gehört die (längerfristige) Planung neuer Wachen für Schutz & Rettung in

Zürchs Osten und Westen genauso wie die Sicherstellung von Rettungsachsen für die grossen Fahrzeuge der Feuerwehr oder eine Teilzentralisierung der Einheiten der Stadtpolizei.

Eine Strategie kann aber nur dann wirksam sein, wenn er die Menschen in den Mittelpunkt stellt, die sich täglich für die Sicherheit in unserer Stadt engagieren – bei Schutz & Rettung, bei der Polizei, beim Verkehrsmanagement und in vielen anderen Bereichen ausserhalb des Polizeidepartements. Der Strategische Plan 2014–2018 des Polizeidepartements beinhaltet deshalb auch Themen wie Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung, Arbeitszeitmodelle, Diversity Management¹, Führungsverhalten und personelle Ressourcen.

Die hier festgehaltene Strategie muss im Alltag Wirkung entfalten, damit Zürich auch in Zukunft seinen Spitzenplatz beim Thema Sicherheit halten kann.

Richard Wolff, Stadtrat
Polizeivorsteher

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

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 Verzettlungen 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
Nachtleben in Zürich	Urbane Kriminalität	FIBAL	Veloverkehr	Community Policing	Personelle Ressourcen	Infrastruktur	Ökologie
Raum für Junge	Interventionszeiten	Videoüberwachung	Temporegimes	Verhalten gegenüber Bevölkerungsgruppen	Arbeitszeitmodelle	Prozessmanagement	Finanzen
Sport ohne Gewalt	Bedrohungsmanagement	Dienstplicht statt Wehrpflicht	Parkgebühren	Lernkultur	Führungsverhalten	Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen	
Prostitutionsgewerbe	Verkehrssicherheit		Stadtverkehr 2025		Diversity Management	Organisationsstruktur	
Ressourceneinsatz in der Drogenkriminalität	Kompetenzzentrum Übertretungsstrafrecht		Verkehrsrechner Zürich		Personalentwicklung	Q-System	
					Aus- und Weiterbildung	KISS	
						E-Government	
						Forensisches Institut	

4 Strategie Polizeidepartement

4.1 Öffentlicher Raum: Nutzungskonflikte gut managen

In der Stadt Zürich ist die 24-Stunden-Gesellschaft Realität. Vielfältige Freizeitangebote, verlängerte Öffnungszeiten der Geschäfte und Restaurants, das ZVV-Nachtnetz 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 Hygiene-problemen.

Das Polizeidepartement bearbeitet zusammen mit dem Sozialdepartement, dem Gesundheits- und Umweltschutzdepartement sowie 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 auch durch die 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:

- Nachtleben in Zürich
- Sport ohne Gewalt
- Prostitutionsgewerbe
- Freiräume für Junge
- Überprüfung Ressourcen in der Drogenkriminalität

Projektcockpit**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 Prostituiierenden beachtet.» Es gelten die folgenden Ziele:

- Die verschiedenen polizeilichen, sozialen, ausländerrechtlichen und gesundheits-schützerischen Massnahmen beruhen auf den 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 Rückkehr-unterstützung, die genutzt werden.
- Die Verbreitung sexuell übertragbarer Krankheiten durch das Prostitutions-gewerbe ist gesunken.

Projektcockpit**Zürcher Ausnüchterungsstelle (ZAS+)**

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.

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

Projektcockpit**Nachtleben in Zürich**

Zürich hat sich in den letzten Jahren zu einem wichtigen Ausgehzentrum entwickelt. Die meisten Einwohnerinnen und Einwohner schätzen die grosse Vielfalt an Ausgeh-Möglichkeiten und die Lebendigkeit, die Zürich damit gewonnen hat. An verschiedenen Orten in Zürich pulsiert das (Nacht-)leben zumindest am Wochenende bis in die frühen Morgenstunden und teilweise sogar rund um die Uhr.

Neben all den positiven und geschätzten Eigenschaften führen die Anzahl der Clubs und Restaurants sowie die Anzahl der Personen zu negativen Begleiterscheinungen wie Lärm, Littering, Vandalismus und teilweise auch zu einer Zunahme von Gewalt.

Mit der Erarbeitung einer Strategie will sich die Stadt Zürich positionieren und Handlungsfelder aufzeigen, um die negativen Begleiterscheinungen anzugehen.

Projektcockpit**Weihnachtsmärkte**

Im Auftrag des Stadtrates erarbeiten das Polizeidepartement und die Stadtentwicklung Zürich eine Strategie für die Weihnachtsmärkte auf öffentlichem Grund in der Stadt Zürich. Grundlage dafür bilden eine Bedürfnisabklärung, eine Konkurrenzana-lyse der bestehenden Weihnachtsmärkte sowie eine Referenzanalyse ausgewählter Weihnachtsmärkte in europäischen Städten.

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 2013 der Stadt Zürich zeigt, dass sich über 85 % der Wohnbevölkerung nachts unterwegs im eigenen Quartier sicher fühlen. Das Sicherheitsgefühl hat über die vergangenen zwölf Jahre deutlich zugenommen (2003: 71 %).

Die Anzahl Straftaten gegen Leib und Leben (Tötungsdelikte, einfache und schwere Körperverletzungen, Tötlichkeiten, Angriffe) hat seit 2009 tendenziell abgenommen.

Im Jahr 2012 hat die Zahl der gemeldeten Verkehrsunfälle auf den Strassen der Stadt Zürich einen neuen Tiefststand seit 1945 erreicht. Auch die Anzahl Verletzter nahm erneut etwas ab. Allerdings waren mehr Schwerverletzte zu verzeichnen, was auf eine Verlagerung der städtischen Mobilität zu weniger geschützten Formen hindeutet.

Die Stadtpolizei bietet mit einer kurzen Reaktions- und Interventionszeit schnelle Unterstützung der Bevölkerung 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-Stundengesellschaft, 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 schergewichtig die negativen Auswüchse aus dem Sexmilieu (Menschenhandel) verfolgt und die Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen von Kanton und Bund wird verstärkt. Mit dem Aufbau eines Bedrohungsmanagements begegnet die Stadtpolizei Fällen von zielgerichteter und häuslicher Gewalt. In den übrigen Gebieten der Kriminalität und im Bereich der Verkehrssicherheit wird das aktuelle Niveau mindestens gehalten.

Die Schwerpunkte im Bereich individuelle Sicherheit sind:

- Urbane Kriminalität
- Interventionszeiten
- Bedrohungsmanagement
- Verkehrssicherheit
- Kompetenzzentrum Übertretungsstrafrecht

Projektcockpit

Verkehrssicherheit

Die Stagnation der Unfallzahlen ist vor dem Hintergrund stetig ansteigender Mobilität als Erfolg zu werten. Dennoch gilt es, mit einem Rahmenprogramm anzustreben, die Zahl der im Strassenverkehr Verletzten zu senken. Im Vordergrund stehen dabei besonders exponierte Verkehrsteilnehmende wie Kinder und Betagte sowie der Fuss- und Veloverkehr. Grosse Aufmerksamkeit ist der Verkehrsführung bei Baustellen zu schenken. Dem Veloverkehr sind durchgehende und sichere Routen anzubieten. Die Trottoirs sind den zu Fuss Gehenden vorbehalten. Mit geeigneten präventiven sowie auch repressiven Massnahmen ist ein spürbar besseres Einhalten der Verkehrsvorschriften durch sämtliche Verkehrsteilnehmenden zu erreichen.

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.

Die Schwerpunkte im Bereich kollektive Sicherheit sind:

- Videoüberwachung im öffentlichen Raum
- FIBAL
- Dienstpflicht statt Wehrpflicht

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 kommt an seine Kapazitätsgrenzen. Für den motorisierten Individualverkehr fehlt es an leistungsstarken Transitachsen oder an einem kompletten Ring um die Stadt. Für den Veloverkehr und die Fussgänger/-innen fehlt genügend Infrastruktur.

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:

- Veloverkehr
- Temporegimes
- Parkgebühren
- Stadtverkehr 2025
- Verkehrsrechner Zürich

Projektcockpit

Veloverkehr

Mit dem «Masterplan Velo» wird unter anderem beabsichtigt, im Strassennetz der Stadt Zürich markante Verbesserungen für den Veloverkehr zu erreichen. Dies geschieht eingebettet in das Konzept «Stadtverkehr 2025» und in Kooperation mit dem Tiefbau- und Entsorgungsdepartement. Die Velofahrenden werden als vollwertige Verkehrsteilnehmende auf der Fahrbahn akzeptiert und respektiert. 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. Damit soll eine markante Zunahme des Veloverkehrs und eine Reduktion der Unfallbeteiligung erreicht werden. Für breite Kreise der Bevölkerung wird Velofahren auch in der Stadt Zürich attraktiv.

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 zur Attraktivität von Zürich bei. Ein urbanes Zentrum hat aber immer auch Schattenseiten und trägt einen grossen Teil der Last von negativen gesellschaftlichen Entwicklungen – eine erhebliche Belastung für die Sicherheitskräfte. Die Ansprüche an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Polizeidepartement sind hoch: Als Departement, in dem viele hoheitliche Aufgaben ausgeübt werden, stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wieder im Fokus besonderer Aufmerksamkeit. Im Sinne einer Lernkultur 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
- Gleichbehandlung aller Bevölkerungsgruppen
- Lernkultur

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 Management² zeigen, dass die 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 und dass andererseits Personen mit einem Migrationshintergrund berücksichtigt werden. Bei der Personalentwicklung gilt es, den Frauenanteil im Kader zu erhöhen.

Die Schwerpunkte im Bereich Mitarbeitende sind:

- Personalentwicklung
- Arbeitszeitmodelle
- Diversity Management
- Führungsverhalten
- Personelle Ressourcen
- Aus- und Weiterbildung

² Diversity Management bedeutet so viel wie der Umgang mit Vielfalt, Heterogenität, Verschiedenartigkeit der Mitarbeitenden in Bezug auf Lebensstile, Arbeitsformen und unterschiedliche Identitätsmerkmale.

Projektcockpit

Betrieb Ausbildungszentrum Rohwiesen

Der Aus- und Neubau des ehemaligen Zivilschutzentrums Rohwiesen (Opfikon) zu einer eigentlichen Ausbildungsstätte für Blaulichtorganisationen soll auf städtischer Ebene die Ausbildung 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) sollen Führungslehrgänge 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 wie 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, soweit das vernünftig und finanziell tragbar ist (Schutz & Rettung: Projekt «Zentrale Einsatzlogistik ZEL») respektive die Anzahl Standorte zu reduzieren (Stadtpolizei: längerfristig Rückgabe der teuren Fremdmieten und Zusammenfassung der rückwärtigen Dienste in einem neuen Verwaltungszentrum).

Die Schwerpunkte im Bereich Prozesse und Infrastruktur sind:

- Prozessmanagement
- Infrastruktur
- Forensisches Institut
- Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen/Kooperationen
- Organisationsstruktur
- KISS/Weniger ist mehr
- Q-System
- E-Government

Projektcockpit

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.

Projektcockpit

ECM PD (Enterprise Content Management Polizeidepartement)

Die juristischen, technischen und internen Anforderungen an die Aktenverwaltung und an die Aufbewahrung sind stark gewachsen. Die Geschäfte werden immer mehr als Prozesse abgebildet, deren Nachvollziehbarkeit und Transparenz sichergestellt werden müssen. Das Polizeidepartement beabsichtigt die Ablösung der bestehenden Geschäftskontrolle durch eine benutzerfreundliche Fachapplikation, die die visualisierte, strukturierte und prozessgesteuerte Verwaltung von Akten und Dokumenten unterstützt. Die Dokumente sollen digitalisiert und elektronisch unterschrieben werden können. Ausserdem soll die elektronische Langzeitaufbewahrung und die Integration in SAP für die Belege eingeführt werden. Die Anwendung soll offen ausgelegt sein, sodass auch Film- und/oder Tonaufnahmen integriert werden können.

4.8 Nachhaltigkeit: Lokal handeln

Die Stadt Zürich hat in der Gemeindeordnung das Ziel der 2000-Watt-Gesellschaft verankert. Die Federführung für die Umweltpolitik in der Stadt liegt beim Gesundheits- und Umwelddepartement. Die Querschnittsdienstabteilungen und Fachstellen wie z. B. IMMO, Amt für Hochbauten oder zentrale Beschaffung beachten in ihren Bereichen die Grundsätze der Nachhaltigkeit. Das Polizeidepartement und seine Dienstabteilungen, aber auch die Mitarbeitenden, leisten konkrete Beiträge in ihrem Verantwortungsbereich, um dieses Ziel zu erreichen.

Die ökologischen Auswirkungen werden bei den Entscheiden der Geschäftsleitungen des Departements und den Dienstabteilungen berücksichtigt.

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
Nachtleben in Zürich	Urbane Kriminalität	FIBAL		Community Policing	Personelle Ressourcen (Sicherheit 2020)	Infrastruktur	Ökologie
Raum für Junge	Interventionszeiten	Videoüberwachung		Verhalten gegenüber Bevölkerungsgruppen	Arbeitszeitmodelle		Finanzen
Sport ohne Gewalt	Bedrohungsmanagement			Lernkultur	Führungsverhalten		
Prostitutionsgewerbe					Diversity Management	Organisationsstruktur	
Ressourceneinsatz in der Drogenkriminalität					Personalentwicklung		
						Forensisches Institut	

5 Strategie Stadtpolizei

5.1 Öffentlicher Raum

5.1.1

Ist

Nachtleben in 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 zusätzlich Personen aus der ganzen Schweiz nach Zürich kommen.

Diese Entwicklung hin zu einer 24h-Gesellschaft bringt für Anwohnerinnen und Anwohner auch negative Begleiterscheinungen wie z. B. zusätzlichen Lärm und Abfall. In verschiedenen Gebieten ist verstärkte Polizeipräsenz notwendig und die Einsätze der Rettungskräfte sind gestiegen.

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. Primäres Ziel ist es, durch Präsenz und den Dialog mit der Bevölkerung, Partygängern usw. die Voraussetzungen zu schaffen, dass es nicht zu negativen Auswirkungen kommt und die gesamte Stadtpolizei entlastet wird.

Massnahmen

- Sicherstellung einer hohen sichtbaren Polizeipräsenz.
- Die Abteilung Brennpunkt wird schrittweise verstärkt und stellt in den belasteten Quartieren in den Wochenend-Nächten eine stärkere Polizeipräsenz sicher. Zusätzlich werden spezielle Einsatzmöglichkeiten durch angepassten Dienstbetrieb in den Wochenendnächten geschaffen. Vernetzung mit anderen Dienstabteilungen und privaten Interessenorganisationen.

Jahresziel 2014

- Das Konzept für eine erhöhte Polizeipräsenz in den Nächten an den Wochenenden ist umgesetzt.

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 immer 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 2014	<p>Die aus dem Jahr 2013 gewonnenen Erkenntnisse sind verwaltungsintern umgesetzt.</p>
5.1.3	Ist	<p>Sport ohne Gewalt</p> <p>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.</p>
	Ziel	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rückgang der Gewalt und Gewaltbereitschaft sowie markanter Rückgang des Einsatzes illegaler Pyros bei Heim- und Auswärtsspielen. ■ Umsetzung des revidierten Konkordates über Massnahmen gegen Gewalt anlässlich von Sportveranstaltungen mit angepasstem Aufgebot von Polizeikräften. ■ Die in den Rahmenbewilligungen festgelegten Auflagen werden durch die Klubs FCZ, GCZ, ZSC vollumfänglich umgesetzt.
	Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kontrolle der Einhaltung der Umsetzung der Bewilligungspflicht gemäss Konkordat über Massnahmen gegen Gewalt anlässlich von Sportveranstaltungen. Einleiten von Massnahmen bei Nichteinhaltung. ■ Einfordern der organisatorischen Massnahmen für die Umsetzung der Bewilligungsaufgaben bei den Klubs (z.B. Ticketing bei Kombiticket usw.) ■ 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.
	Jahresziel 2014	<p>Das Konkordat über Massnahmen gegen Gewalt anlässlich von Sportveranstaltungen ist umgesetzt. Die Empfehlungen der KKJPD sind berücksichtigt.</p>

5.1.4

Ist**Prostitutionsgewerbe**

Die Anzahl der Prostituierten und der Fälle von Menschenhandel hat sich in jüngster Zeit stabilisiert. Die durch das Prostitutionsgewerbe verursachten Immissionen im Bereich des unteren Niederdorfs konnten durch koordinierte Massnahmen gesenkt werden. Am 1. Januar 2013 trat die Prostitutionsgewerbeverordnung (PGVO) der Stadt Zürich (551.140) in Kraft. Seit der Eröffnung des Strichplatzes am Depotweg Ende August 2013 hat sich die Lage am Sihlquai entspannt.

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.

Massnahmen

- Ständige Anpassung der Massnahmen zum Schutze der Bevölkerung an die veränderte Situation.
- Evaluation des Bewilligungsverfahrens für die Strassenprostitution und der entsprechenden Kontrolltätigkeit.
- Einführung und Umsetzung von einfach ausgestalteten Bewilligungsverfahren für Salons und effizienten Kontrollen.
- Verhinderung eines Ausweichens der Strassen- und Fensterprostitution auf nicht zugelassene Gebiete.
- Die Umsetzung der Massnahmen gemäss PGVO 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.
- Überprüfung der eingesetzten Ressourcen aufgrund der neuen Lage.

Jahresziel 2014

- Das mit Inkraftsetzung der PGVO eingeführte Bewilligungsverfahren für Strassenprostituierte ist evaluiert und optimiert. Das Bewilligungsverfahren für Bordellbetriebe ist eingeführt.
- Durch eine hohe Kontrolltätigkeit und das konsequente Durchführen von Ermittlungsverfahren ist die Ausbreitung der illegalen Strassenprostitution gestoppt und deren Attraktivität für Ausbeuter vermindert.

5.1.5

Ist**Überprüfung Ressourceneinsatz in der Drogenkriminalität**

Die Stadt Zürich verfolgt eine 4-Säulen-Drogenpolitik (Prävention, Repression, Schadenminderung, Therapie). Die Stadt Zürich übt sowohl auf Drogenkonsumierende als auch auf Drogenhändler/-innen seit jeher eine erhebliche Sogwirkung aus. Die Verfügbarkeit von illegalen Drogen ist hoch. Handel und Konsum finden heute mehrheitlich relativ unauffällig statt. Das Sicherheitsempfinden der Bevölkerung wird dadurch positiv beeinflusst.

Ziel

Es werden keine offenen Drogenszenen geduldet. Die Stadt ist für Drogenhändler/-innen unattraktiv, insbesondere der öffentliche Raum. Das Sicherheitsempfinden der Bevölkerung wird durch Drogenkonsum und -handel nicht negativ beeinflusst.

Massnahmen

- Zielgerichteter, proaktiver und flexibler Einsatz der uniformierten und zivilen Ressourcen zur Bekämpfung der Drogenkriminalität und schnelle Reaktion auf Veränderungen und Verlagerungen in der Szene.
- Hohe sichtbare Polizeipräsenz mit Streifenwagen und Fusspatrouillen, insbesondere an neuralgischen Örtlichkeiten.
- Hohe Polizeipräsenz mit (zivilen) Fahndungskräften an bekannten Drogenumschlagplätzen.
- Enge Zusammenarbeit und Vernetzung mit dem Geschäftsbereich Sucht und Drogen des Sozialdepartements (insbesondere Kontakt- und Anlaufstellen, sip züri, Jugendberatung Streetwork).
- Zielgerichtete Ermittlungsverfahren gegen den Drogenhandel mit den Schwerpunkten Netzwerkstrukturen und organisierte Gruppen, die Schlüsselfunktionen in Zürich innehaben sowie notorische Wiederholungstäter.

Jahresziel 2014

- Polizeilicher Ressourceneinsatz im Drogenbereich (quantitativ und qualitativ) ist überprüft.
- Der Fokus ist vermehrt auf die Einziehung von Vermögenswerten bei Drogenhändlern gerichtet.
- Der zielgerichtete Einsatz von polizeilichen Scheinkäufern gegen Drogenhändler/-innen, insbesondere im öffentlichen und halböffentlichen Raum, ist etabliert.

5.2 Individuelle Sicherheit

5.2.1

Ist	<p>Urbane Kriminalität</p> <p>Die Kriminalität in der Stadt Zürich ist im Vergleich mit anderen Grossstädten relativ tief und das Sicherheitsempfinden der Bevölkerung weitgehend hoch.</p>
Ziel	<p>Die Kriminalität in der Stadt Zürich bleibt sowohl im sichtbaren öffentlichen wie auch im nicht öffentlichen Bereich tief. Das Sicherheitsempfinden der Bevölkerung sowie das Vertrauen in die Polizei bleiben hoch.</p>
Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hohe sichtbare Polizeipräsenz mit Streifenwagen sowie Fuss- und Velopatrouillen. ■ Hohe Polizeipräsenz mit (zivilen) Fahndungskräften an Örtlichkeiten mit erhöhter Kriminalität. ■ Erhöhte Präsenz an den Wochenenden zu den Hauptereigniszeiten inkl. entsprechendem rückwärtigem Kripo-Dienst. ■ Rasche Ermittlungen mit hohen Aufklärungs- und Verurteilungsraten, insbesondere bei Delikten, <ul style="list-style-type: none"> • die schwerwiegende Folgen für Opfer zur Folge haben (insbesondere Gewalt- und Sexualdelikte und Raubstraftaten), • die grossen Einfluss auf das Sicherheitsgefühl haben (Einbruch-, Entreiss-, Taschen- und Trickdiebstahl, Vandalismus/Sachbeschädigung, sichtbarer Drogenkonsum und -handel), • die von organisierten Gruppen, Banden, Serien- und Wiederholungstäterinnen-/tätern begangen werden. ■ Die Ermittlungsverfahren im Zuständigkeitsbereich der Stadtpolizei Zürich, vor allem in den Bereichen der urbanen Kriminalität, sind nach Massgabe moderner Ermittlungsmethoden und der dazu notwendigen Ermittlungstechnik selbständig geführt.
Jahresziel 2014	<ul style="list-style-type: none"> ■ Der Ressourceneinsatz der (zivilen) Fahndungskräfte ist überprüft (quantitativ und qualitativ). ■ An den Wochenenden sind die personellen Ressourcen zu den Hauptereigniszeiten erhöht. ■ Erste Optimierungen im Bereich Digitalforensik und Ermittlungstechnik sind umgesetzt.

5.2.2

Ist**Bedrohungsmanagement** (Häusliche Gewalt und andere Formen von schwerer, zielgerichteter Gewalt gegen Personen)

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. Instrumente zur Einschätzung von Wiederholungs- und Ausführungsgefahr werden in besonderen Fällen, namentlich bei angedrohter schwerer Gewalt, angewendet. Die Anzahl von Fällen häuslicher Gewalt hat sich auf hohem Niveau stabilisiert. Die Mehrzahl der Tötungsdelikte geschieht immer noch im Rahmen von bestehenden oder aufgelösten Beziehungen. Drohungen mit schwerer zielgerichteter Gewalt kommen zunehmend auch am Arbeitsplatz oder gegenüber Institutionen vor und werden ebenfalls mit modernen Instrumenten analysiert. Für ein effizientes Vorgehen ist eine Triage (Dreistufenmodell) notwendig.

Ziel

- Mögliche Fälle von schwerer zielgerichteter Gewalt im Rahmen von bestehenden oder aufgelösten Beziehungen (Häusliche Gewalt) werden rechtzeitig erkannt (Risk Assessment) und Massnahmen zu deren Verhinderung ergriffen (Risk Management).
- Mögliche Fälle von schwerer zielgerichteter Gewalt am Arbeitsplatz oder gegenüber Institutionen werden rechtzeitig erkannt (Risk Assessment) und Massnahmen zu deren Verhinderung ergriffen (Risk Management).
- Das Basiswissen zum Risk-Assessment ist breiter abgestützt vorhanden (erste Stufe).
- Polizeiliche Spezialistinnen und Spezialisten können anspruchsvolle Risk-Assessments vornehmen (zweite Stufe) und die Weiterleitung von besonderen Fällen an forensische Fachkräfte (dritte Stufe) gewährleisten.

Massnahmen

- Einführung einfacher Grundanalyseinstrumente für eine erste Stufe polizeilicher Entscheidungsträger/innen.
- Stärkung der polizeilichen Spezialkräfte in personeller und fachlicher Hinsicht.
- Implementierung sensitiver und wissenschaftlich anerkannter Analyseinstrumente.
- Enge Zusammenarbeit mit forensischen Fachkräften.
- Aktive Mitarbeit in interdisziplinären Fachgremien.

Jahresziel 2014

- Die erste Stufe polizeilicher Entscheidungsträger/-innen ist bestimmt und an einfachen Grundanalyseinstrumenten ausgebildet.
- Die polizeilichen Spezialkräfte haben ihr Wissen in der Risikoanalyse (inkl. Instrumente) vertieft und führen anspruchsvolle Risk-Assessments durch.

5.2.3

Ist**Verkehrssicherheit**

- 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. Trottoir befahren, 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-Bikes.

Massnahmen

«Masterplan Velo»: Das in Co-Leitung mit dem Tiefbau- und Entsorgungsdepartement zu entwickelnde Projekt – das eingebettet ist in das Konzept «Stadtverkehr 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.

Jahresziel 2014

- 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 Fussgängerinnen und Fussgängern erreicht.
- Bei allen Verkehrsteilnehmenden ist die Aufmerksamkeit gegenüber den anderen Verkehrsteilnehmenden 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 mit einbezogen.
- Die taktischen Einsatzkonzepte sind dem Führungsstab bekannt.

Jahresziel 2014

- Erkenntnisse aus den im 2013 durchgeführten Übungen sowie die Konsequenzen aus dem neuen Standort des FS SRZ am Flughafen sind in der Überarbeitung des FIBAL umgesetzt.
- Die Führungsorganisation bewährt sich im Rahmen der Sicherheitsverbandsübung (SVU 2014) des Bundes.

5.3.2

Ist**Videoüberwachung im öffentlichen Raum**

Der öffentliche Raum ist nur an einzelnen Orten durch festinstallierte Videokameras der Polizei temporär bei Grossveranstaltungen und Grossereignissen überwacht (ausserhalb der Verkehrsüberwachungskameras).

Ziel

Örtlichkeiten in der Stadt Zürich, an denen es wiederkehrend zu Grossveranstaltungen kommt, sowie neuralgische Punkte, an denen es wiederholt zu Delikten im Zusammenhang mit Ausschreitungen kommt, können durch die Polizei im Ereignisfall mit Video überwacht werden. Damit wird ein Beitrag zur Erhöhung der Sicherheit erreicht.

Massnahmen

Umsetzung des Projekts Videoüberwachung im öffentlichen Raum an neuralgischen Standorten.

Jahresziel 2014

Die sorgfältige Evaluation des Konzepts ist abgeschlossen. Bei Konzeptfreigabe ist eine erste Tranche der wichtigsten Standorte ausgerüstet.

5.5 Departementskultur

5.5.1

Ist

Community Policing

Community Policing (CP) 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. Die Bike Police wird dazu vermehrt eingesetzt.

Jahresziel 2014

- Der Kontakt mit der Bevölkerung und dem Gewerbe ist gestärkt. Das gegenseitige Vertrauen in der Zusammenarbeit ist gesteigert. Problemstellungen sind erkannt und gemeinsam gelöst.
- Die bürgernahe Strategie ist weiter ausgebaut und ist vor allem in den intensiv belasteten Gebieten umgesetzt.

5.5.2

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

- Intensive Berücksichtigung des Themas in der Rekrutierung sowie Aus- und Weiterbildung.
- Konsequentes Vorgehen bei Vorkommnissen.
- Enge Zusammenarbeit mit Anspruchsgruppen.

Jahresziel 2014

- Das vorbildliche Verhalten in diesem Bereich ist durch die Kaderangehörigen aller Stufen aktiv eingefordert.
- Berechtigte Vorwürfe oder Beschwerden in Bezug auf dieses Thema bleiben unverändert tief.

5.5.3

Ist

Lernkultur

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 unflexiblen 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 Lernkultur findet Eingang in die Aus- und Weiterbildung. Mut zum Entscheiden und Handeln.
- Entschuldigungen für Fehlverhalten erfolgen schnell und offen.
- Die Kader aller Stufen tragen die Lernkultur aktiv mit.

Jahresziel 2014

Die Bearbeitung des Themas Lernkultur ist Bestandteil der täglichen Führungsarbeit.

5.6 **Mitarbeitende**

5.6.1

Ist

Personelle Ressourcen (Sicherheit 2020)

Im Projekt «Sicherheit 2020» wurde dargelegt, wie viele zusätzliche Stellen die Stadtpolizei zur Bewältigung ihrer Aufgaben bis ins Jahr 2020 benötigt.

Für die Jahre 2012 und 2013 wurden durch den Gemeinderat je 15 zusätzliche Stellen zur Erhöhung der Frontpräsenz bewilligt. Für das Jahr 2014 sind 8 Stellen beantragt. Für die Jahre 2015 und 2016 sind nochmals je 10 Stellen vorgesehen.

Ziel

Gestaffelte Schaffung der gemäss «Sicherheit 2020» benötigten zusätzlichen Stellen. Abbau der Überzeiten der Mitarbeitenden.

Massnahmen

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

Jahresziel 2014

Der Sollbestand der Stadtpolizei wird um 8 Frontstellen zur Erhöhung der Nachtpräsenz erhöht.

5.6.2

	<p>Arbeitszeitmodelle</p> <p>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 und für eine höhere Verfügbarkeit an den Wochenenden und speziell in der Nacht besteht Handlungsbedarf.</p>
<p>Ist</p>	
<p>Ziel</p>	<p>Mit den vorhandenen und neuen 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.</p>
<p>Massnahmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ In Zusammenarbeit mit dem Polizeibeamtenverband (PBV) werden bestehende Modelle kontinuierlich überprüft und wo notwendig Anpassungen vorgenommen. ■ Auch im Schichtdienst wird die Teilzeitarbeit gezielt gefördert.
<p>Jahresziel 2014</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die im Projekt Teilzeit formulierten Rahmenbedingungen und Ergebnisse sind implementiert und die definierten quantitativen Zielsetzungen erreicht. ■ Der Pilot des neuen Arbeitszeitmodells im Diensthundewesen ist durchgeführt und ausgewertet. Die Ergebnisse sind in die weitere Planung/Entscheidung eingeflossen.

5.6.3

	<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>
<p>Ist</p>	
<p>Ziel</p>	<p>Alle Führungskräfte sind für eine aufgabenorientierte und Wirkung erzielende, menschliche Führung in ihrem Bereich verantwortlich. Die gelebte Führungskultur entspricht den Führungsgrundsätzen.</p>
<p>Massnahmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Überprüfung der Führungsqualität (bspw. Zielsetzungs- und Beurteilungsgespräch). ■ 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).
<p>Jahresziel 2014</p>	<p>Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2013 sind analysiert. Massnahmen sind definiert und eingeleitet.</p>

5.6.4

Ist**Diversity Management**

Die Erfahrungen mit Diversity Management zeigen, dass die Verschiedenartigkeit der Herkunft und Art der Mitarbeitenden eine Bereicherung für ein Unternehmen bedeuten kann. Dieser Aspekt findet in der Personalpolitik des Polizeidepartements und seiner Dienstabteilungen noch zu wenig Beachtung.

Ziel

«Anders sein» soll einerseits mehr wertgeschätzt werden, andererseits unternimmt die Stadtpolizei Anstrengungen, 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, die in der Stadt aufgewachsen sind oder leben
- Personen mit Migrationshintergrund

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.

Massnahmen

- Frauen werden motiviert, sich auch für Führungsfunktionen zu bewerben. Bei gleicher Qualifikation erhält die Frau den Vorrang.
- 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/-innen werden vermehrt für den Gender- und Migrationaspekt sensibilisiert.
- Bei der Rekrutierung ist ein besonderes Augenmerk auf Personen zu richten, die in der Stadt Zürich wohnen und aufgewachsen sind.

Jahresziel 2014

- Die Massnahmen aus dem neu erstellten Personalmarketingkonzept (Zielgruppe Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und junge Bevölkerung in der Stadt Zürich) sind umgesetzt.

5.6.5

Ist**Personalentwicklung**

Die vielfältigen und herausfordernden Aufgaben der Stadtpolizei, die guten Anstellungsbedingungen aber auch die Arbeitsplatzsicherheit machen die Stadtpolizei zu einer attraktiven Arbeitgeberin. Die kontinuierliche Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden in einem spezialisierten Monopolberuf sind ein zentraler Erfolgsfaktor für die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden.

Ziel

Für die arbeitsplatzbezogenen Lebensphasen stehen strukturierte Personalentwicklungsmassnahmen zur Verfügung mit dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden über das gesamte Stadtpolizei-Berufsleben hinweg zu erhalten.

Die Stadtpolizei stellt eine systematische und abteilungsübergreifende Personalentwicklung sicher. Es bestehen 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

- Erarbeiten von Zielen und Grundsätzen zum Thema Personalentwicklung.
- Die Potenziale der Mitarbeitenden werden regelmässig durch die Mitarbeitenden und Führungskräfte besprochen und entsprechende Massnahmen eingeleitet. Dies erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen Linie und HR.
- Das Angebot an Personalentwicklungsmassnahmen (neben Bildungsmassnahmen) wird ausgebaut und hat eine ganzheitliche Perspektive.
- Ein Bildungskonzept wird erstellt und dokumentiert die Bildungsangebote. Die Angebote werden regelmässig dem Bildungsbedarf angepasst.

Jahresziel 2014

- Das Konzept «fit im job» ist in Abstimmung mit dem Departement innerhalb der Stadtpolizei verbindlich definiert.
- Mögliche Stadtpolizei-Laufbahnpfade und Bewegungsrichtungen sind definiert und stehen als Orientierung für Mitarbeitende und Führungskräfte zur Verfügung.
- Ein regelmässiger Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden zum Thema Personalentwicklung ist geführt. Massnahmen sind vereinbart.

5.7 Prozesse und Infrastruktur

5.7.1	Ist	<p>Infrastruktur</p> <p>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. Das Neubauprojekt Wasserschutzpolizei Mythenquai ist durch Rechtsmittelverfahren blockiert.</p>
	Ziel	<p>Die neue Raumstrategie beinhaltet eine Teilzentralisierung und basiert auf den drei Standorten «Amtshäuser», «Förrlibuck» und «Aargauerstrasse». Es gilt nach wie vor der Grundsatz, «so zentral wie möglich, so dezentral wie nötig».</p>
	Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Flächenreservierungen sollen an geeigneten Standorten vorgenommen werden. Die Räumliche Masterplanung (seinerzeit unter Mitarbeit von planconsult verfasst) ist zu überarbeiten bzw. zu aktualisieren. ■ 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.
	Jahresziel 2014	<p>Die neue Strategie «Teilzentralisierung» ist definiert und dem Stadtrat zur Kenntnis gebracht. Das Grobkonzept der räumlichen Masterplanung ist auf Basis des neuen Organigramms erstellt.</p>
5.7.2	Ist	<p>Forensisches Institut FOR</p> <p>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 ist abgeschlossen. Die Auswertung ist durchgeführt. Zurzeit erfolgt die Planung der nächsten Umsetzungsschritte wie z. B. die Anpassung der rechtlichen Grundlagen. Der Standort für das FOR ist im neuen Polizei- und Justizzentrum (PJZ) vorgesehen.</p>
	Ziel	<p>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.</p>
	Massnahmen	<p>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.</p>
	Jahresziel 2014	<p>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.</p>

5.7.3

Projektcockpit**Organisationsstruktur****Ist**

Seit dem 1. April 2003 ist die Stadtpolizei nach dem Modell «Stapo 200X» aufgestellt. Dieses orientiert sich an Geschäftsfeldern. Hauptbestandteil des Modells bilden die beiden Regionen, die je über sicherheitspolizeiliche als auch über kriminalpolizeiliche Elemente verfügen. Die seither gewonnenen Erfahrungen haben gezeigt, dass zwischen den beiden Regionen ein hoher Koordinationsbedarf besteht.

Ziel

Es ist ein neues Modell zu prüfen, in welchem die Zuständigkeiten eindeutiger geregelt sind und in welchem die Prozesse klarer strukturiert sind. Zudem sind Voraussetzungen zu schaffen, damit rasch Schwergewichte gebildet werden können.

Massnahmen

Mit einer geeigneten Projektorganisation sowie unter Miteinbezug des gesamten Führungskaders ist die vorhandene Struktur zu überprüfen und eine Reorganisation zu planen.

Jahresziel 2014

Die vorhandene Struktur ist überprüft. Die Vorbereitungsarbeiten für die Einführung der neuen Struktur sind abgeschlossen. Die neue Struktur ist per 1. 1. 2015 umgesetzt.

5.8 Nachhaltigkeit

5.8.1

Ist**Ökologie**

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

Ziel

Die Belastungen der Umwelt durch die Tätigkeiten der Stadtpolizei werden verringert. Die ökologischen Auswirkungen werden bei den Entscheiden der Geschäftsleitung berücksichtigt. ►

Massnahmen

Mit der regelmässigen Information an die Mitarbeitenden, insbesondere der Kennzahlen in den Bereichen Papier-, Strom- und Wärmeenergieverbrauch und über die interne Mobilität, werden die Mitarbeitenden zu vermehrtem ökologischem Verhalten motiviert. Beim Gebäudeenergieverbrauch wird eine enge Zusammenarbeit mit der IMMO angestrebt.

Auf Stufe Polizeidepartement werden jährlich 3–4 Kennzahlen zu den Themen Raumnutzung, interne Mobilität und Büroökologie erhoben und verglichen.

- **Wärme und Strom:** Innerhalb des PD abgestimmte Sensibilisierungs-Aktionen durchführen und mit Messungen durch IMMO begleiten.
- **Papier:** Papiersparende Anpassungen bei den Druckereinstellung und kommunikative Begleitung. Anzahl Drucker gemäss Vorgaben OIZ reduzieren.
- **Treibstoff:** Senkung des Treibstoffverbrauch durch Anpassung der Fahrzeugdatenerfassung, Anschaffung von Fahrzeugen mit effizienteren Motoren oder Elektromotoren, Reduktion der Fahrzeuggewichte und Lasten, Poolbildung zur Reduktion der Anzahl Fahrzeuge und Vermeidung von internen Fahrten.

Jahresziel 2014

- **Wärme:** Alle Mitarbeitenden sind über die Möglichkeiten zum Heizenergiesparen informiert. Die Sensibilisierungs-Aktion hat stattgefunden und ist ausgewertet.
- **Strom:** Der Stromverbrauch wird in den Gebäuden der Stadtpolizei auf dem Niveau 2012 gehalten.
- **Papier:** Der Papierverbrauch ist um 3 % gesenkt, d.h. von jährlich 4910 Blatt/Stellenwert (Wert 2012) auf jährlich 4763 Blatt/Stellenwert.
- **Treibstoff:** Der Treibstoff ist um 4 % (PW und Lieferwagen) und um 2 % (Lastwagen) pro 100 km gemäss städtischer Fahrzeugpolitik gesenkt.

5.8.2

Ist**Finanzen**

Die Stadtpolizei hat die Budgetverantwortung bei vielen Ausgabenpositionen (wie Ausbildung, Materialbeschaffungen usw.) zentral geregelt. Diverse Abteilungen verfügen über kein eigenes Budget und keine eigenen Ausgaben. Dadurch muss keine Kostenverantwortung übernommen werden.

Durch die zentrale Verbuchung der Ausgaben ist die Kostentransparenz auf Stufe Abteilung nicht gegeben.

Ziel

Die Budgetpositionen und Ist-Kosten sollen wo möglich und sinnvoll entflochten und den verursachenden Abteilungen zugewiesen werden. Das Kostenbewusstsein soll durch geeignete Massnahmen und durch Weiterbildungen verbessert werden.

Massnahmen

Die Stadtpolizei führt eine geeignete Kostenrechnung ein. Dabei sind die vorhandenen Strukturen zu berücksichtigen. Den zuständigen Personen wird das notwendige Wissen vermittelt. Die Entscheidungs- und Bewilligungsprozesse werden neu definiert.

Finanzen und Controlling unterstützen die Abteilungen mit ihrem Know-how und den geeigneten Auswertungen.

Jahresziel 2014

Das Konzept «Betriebsbuchhaltung» ist fertig gestellt.

Öffentlicher Raum	Individuelle Sicherheit	Kollektive Sicherheit	Verkehrsmanagement	Departementskultur	Mitarbeitende	Prozesse, Infrastruktur	Nachhaltigkeit
Nachtleben in Zürich		FIBAL			Personelle Ressourcen	Infrastruktur	Ökologie
	Interventionszeiten					Prozessmanagement	Finanzen
		Dienstpflcht statt Wehrpflicht		Lernkultur			
					Diversity Management		
					Personalentwicklung		
					Aus- und Weiterbildung		

6 Strategie Schutz & Rettung

6.1 Öffentlicher Raum

6.1.1

Ist

Nachtleben in Zürich

Zürich ist in den letzten Jahren zu einer Ausgeh-Stadt geworden. Zahlreiche Unterhaltungsmöglichkeiten, Freizeit- und Kulturangebote und die vielfältige Bar- und Clubszene, die dank dem attraktiven Nachtangebot gut mit dem öffentlichen Verkehr erreichbar sind, locken jedes Wochenende Personen aus der ganzen Schweiz nach Zürich.

Zusätzlicher Lärm und Abfall in Wohnquartieren sowie der Handel und Konsum von Drogen und Genussmitteln, speziell von Alkohol im Übermass, sind die Kehrseite dieser Entwicklung. Für die Rettungskräfte sind an den Wochenenden nicht nur die Einsatzzahlen gestiegen, sondern auch die Belastung im Zusammenhang mit diesen Einsätzen.

Ziel

Die Belastung für die Einsatzkräfte von Schutz & Rettung ist mit geeigneten, mit den städtischen Partnern koordinierten Massnahmen reduziert und ein sicheres Arbeitsumfeld geschaffen, damit der Grundauftrag «Schützen & Retten» für die Bevölkerung jederzeit erbracht werden kann.

Massnahmen

- Die Anzahl Einsätze und Vorfälle von Gewalt gegenüber Rettungskräften werden laufend erfasst.
- Aus den erfassten Daten werden geeignete Kennzahlen abgeleitet. Diese werden für die laufende Überwachung der Situation benutzt und bei massgeblicher Verschärfung geeignete Massnahmen ergriffen.
- Nach belastenden Erlebnissen werden die Mitarbeitenden von Schutz & Rettung intern optimal betreut.
- In der Kommunikation gegen aussen wird thematisiert, was die speziellen Herausforderungen für die Rettungskräfte im städtischen Umfeld sind und wie Schutz & Rettung die Mitarbeitenden bei der Bewältigung unterstützt.

Jahresziel 2014

Das erarbeitete Indikatorensystem und das Cockpit des Polizeidepartements werden in der Führung bei Schutz & Rettung verankert und genutzt, um die Wirksamkeit der ergriffenen Massnahmen laufend zu prüfen und bei Bedarf neue zu definieren.

6.2 Individuelle Sicherheit

6.2.1

Ist

Interventionszeiten

Die Feuerwehr muss ab Alarmierung innert zehn Minuten mit zehn Personen am Ereignisort eingetroffen sein. 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 im Durchschnitt eingehalten, im Einzelfall 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 und der strategisch richtigen Standortwahl für Einsatzkräfte und Einsatzmittel im 24h-Betrieb an verkehrstechnisch günstigen Orten und in der Nähe von Brennpunkten zu.

Massnahmen

- Mit dem Projekt «ICT-Front» wird die Alarmierung optimiert. Die Einsatzkräfte werden mit elektronischen Hilfsmitteln am Einsatzort und in der Nachbereitung der Einsätze optimal unterstützt und sind so rascher wieder bereit zum Ausrücken.
- Mit einem neuen Operationskonzept (OPK 20XX) wird definiert, mit welchen Mitteln und von welchen Orten aus künftig ausgerückt wird.
- Die darauf basierende räumliche Masterplanung wird dem Stadtrat jährlich zur Kenntnisnahme vorgelegt.
- Die zusätzlichen nötigen personellen Ressourcen werden im Stellenplan verankert.
- In politischen Gremien und bei der Bevölkerung wird Verständnis für die Wichtigkeit der Masterplanung geschaffen.

Jahresziel 2014

Die Teilprojekte «Alarmierung» und «Elektronisches Patientenprotokoll» von ICT-Front sind in Umsetzung.

6.3 Kollektive Sicherheit

6.3.1

Ist	<p>FIBAL</p> <p>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.</p>
Ziel	<p>Das Konzept FIBAL ist bei Grossereignissen gut eingespielt und wird aufgrund der in der Praxis gemachten Erfahrungen laufend verbessert.</p>
Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Mitglieder des Führungsstabs der Stadt Zürich (FSZ) werden weiter ausgebildet und mit Stabsrahmenübungen geschult. ■ Ein Schwergewicht bilden die Ausbildung und das Training der Gesamteinsatzleiter/-in, der Stabschefs sowie des Stadtrats als oberstem Führungsorgan. ■ Die Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen wird berücksichtigt und in die Ausbildung mit einbezogen. ■ Die Beiträge von Schutz & Rettung zum Führungshandbuch FIBAL werden geplant, dokumentiert und geschult.
Jahresziel 2014	<p>Das Führungshandbuch FIBAL ist in Zusammenarbeit mit der Stadtpolizei überarbeitet und bildet die Basis für Strukturen, Infrastruktur und Ausbildung der Angehörigen des Führungsstabs der Stadt Zürich.</p>

6.3.2

Ist	<p>Dienstplicht statt Wehrpflicht</p> <p>Heute gilt in der Schweiz die allgemeine Wehrpflicht. Faktisch ist diese allerdings untergraben. Aus verschiedenen Gründen werden nur noch rund 60 Prozent 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 Kanton Zürich ist die Feuerwehrrpflicht seit längerer Zeit abgeschafft. Für den Dienst in der Milizfeuerwehr lassen sich je länger je weniger Freiwillige finden, die fachlich geeignet sind und ihren Arbeitsort in zweckmässiger Nähe haben, um auch tagsüber ausrücken zu können.</p> <p>Die Ablösung der allgemeinen Wehrpflicht durch eine allgemeine Dienstplicht böte die Möglichkeit, dass junge Erwachsene anstelle des Militärdienstes eine Durchdienerzeit bei der Feuerwehr leisten und anschliessend in einer Milizkompanie im Ereignisfall zur Verfügung stehen könnten.</p>
Ziel	<p>Die Berufsfeuerwehr wird aus Gründen der Effizienz mit einer starken Milizfeuerwehr und einem funktionierenden Zivildienst ergänzt.</p>
Massnahmen	<p>Die Chancen der Ablösung der allgemeinen Wehrpflicht durch eine allgemeine Dienstplicht werden als Basis für die politische Diskussion aufgezeigt. Dabei sind die Resultate der Abstimmung über die Volksinitiative «Ja zur Aufhebung der Wehrpflicht» zu berücksichtigen.</p>
Jahresziel 2014	<p>Schutz & Rettung nimmt Einsitz in der Studiengruppe Dienstplichtsystem gemäss dem bundesrätlichen Bericht «Strategie Bevölkerungsschutz und Zivildienst 2015+» und bringt die Interessen der Stadt Zürich ein.</p>

6.4 Departementskultur

6.4.1

Ist

Lernkultur

In jeder Gesellschaft und bei jeder Arbeit kommt es zu Fehlern. In der Verwaltung und bei hoheitlichen Funktionen 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 Schutz & Rettung werden bereits verschiedene Elemente wie der Kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP) und das Critical Incident Reporting System (CIRS) genutzt. Eine vertiefte Konsolidierung hat noch nicht stattgefunden.

Ziel

Schutz & Rettung als Organisation ist fähig, Fehler zu erkennen und die richtigen Schlüsse daraus zu ziehen. Als lernende Organisation erweitert Schutz & Rettung die eigenen Fachkompetenzen ständig und systematisch und stellt sie allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Massnahmen

- Bei SRZ wird eine ausgeprägte Lernkultur verankert.
- Normen und Werte für den Umgang mit Risiken und Fehlern werden gesetzt und die Kompetenz im Umgang mit Fehlern geschult.
- Ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess für das Lernen aus Fehlern wird im Unternehmen verankert.
- Entschuldigungen für Fehlverhalten erfolgen schnell und offen.
- Durch die Einführung eines Wissensmanagements wird das Wissen der Bereiche gesammelt und im Sinne des «Organisationsgedächtnisses» breit verfügbar gemacht.

Jahresziel 2014

Der kontinuierliche Verbesserungsprozess ist bei SRZ verankert.

6.5 Mitarbeitende

6.5.1

Ist**Personelle Ressourcen**

Schutz & Rettung hat nahezu alle bewilligten Stellen besetzt. Mittel- und langfristig besteht allerdings ein Mehrbedarf an Stellen: Zürichs Bevölkerung wächst. Gleichzeitig steigt der Anteil an älteren Personen. Dies führt zu einem Anstieg der Einsatzzahlen. Auch für die Umsetzung des Operationskonzepts 20XX mit zusätzlichen Standorten wird ein Mehrbedarf an Personal entstehen.

Gleichzeitig besteht vor allem bei den Rettungssanitätern und Rettungssanitäterinnen ein Fachkräftemangel am Markt.

Ziel

Die attraktiven Arbeitsbedingungen und die hohe Reputation von Schutz & Rettung werden genutzt, um am Markt genügend kompetente Mitarbeitende zu gewinnen. An der Höheren Fachschule für Rettungsberufe (HFRB) sind die Ausbildungskompetenz und die nötige Kapazität geschaffen, um die Verfügbarkeit von Fachpersonen zu erhöhen und die Marktsituation zu entschärfen.

Massnahmen

- Mit der Umsetzung der Kommunikations- und Marketingstrategie werden die Grösse und Vielfalt von Schutz & Rettung und ihre Leistungen aussenwirksam vermittelt und die Marke «SRZ» positiv besetzt.
- Ein etabliertes HR-Marketing hebt die Vorteile von Schutz & Rettung als Arbeitgeberin gegenüber Wunschkandidatinnen und -kandidaten hervor.
- Die Besonderheiten des städtischen Umfelds mit einem spannenden, vielfältigen Aufgabenspektrum als Chance und Herausforderung werden sowohl bei der Personalgewinnung als auch in der internen Kommunikation aktiv angesprochen.
- Die nötigen Ressourcen zur Durchführung zusätzlicher Lehrgänge an der Höheren Fachschule für Rettungsberufe (HFRB) werden bereitgestellt.

Jahresziel 2014

Die Besonderheiten des städtischen Umfelds mit Chancen und Herausforderungen sind sowohl bei der Personalgewinnung als auch in der internen Kommunikation aktiv angesprochen.

Die nötigen Mittel für die Gewinnung und Ausbildung von jährlich 15 zusätzlichen Rettungssanitäterinnen und -sanitätern sind bewilligt.

6.5.2

Ist

Diversity Management

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

Ziel

Anders sein erfährt eine höhere Wertschätzung als bisher. Schutz & Rettung unternimmt bei der Personalwerbung Anstrengungen, vermehrt Bevölkerungskreise anzusprechen, die heute im Personalkörper untervertreten sind. Die Vielfalt im Unternehmen wird bei Schutz & Rettung unter dem Dach der gemeinsamen Unternehmenskultur gefördert.

Massnahmen

- Die rasche Einsatzfähigkeit und Integration von neuen Mitarbeitenden bei Schutz & Rettung wird durch eine gelebte Willkommenskultur u. a. mit Einführungsprogrammen und intensiver Begleitung durch eine direkte Ansprechperson im Betrieb gefördert.
- Bei gleicher Qualifikation wird bei der Rekrutierung Frauen und Personen mit Migrationshintergrund der Vorzug gegeben.
- Es werden Möglichkeiten für Teilzeitarbeit auch auf Kaderstufe geschaffen.

Jahresziel 2014

Die Personalmanagementprozesse sind auf Diversity Management hin überprüft und ausgerichtet.

6.5.3

Ist**Personalentwicklung**

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. Übergriffe und Gewalt an Rettungskräften sind gleichzeitig aber ernstzunehmende Aspekte, denen 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. Dazu gehört die Unterstützung der internen Weiterentwicklung im Zuge der Nachfolgeplanung. Die Mitarbeitenden sind positive Botschafterinnen und Botschafter ihres Berufs. Sie sind körperlich und geistig fit und gesund und bleiben Schutz & Rettung ein (Arbeits-) Leben lang treu.

Massnahmen

- Es werden identitätsstiftende Elemente der vertretenen Berufe ausgearbeitet und geeignet kommuniziert.
- Die positiv besetzte und gut verankerte Marke «SRZ» schafft gegen innen Identifikation und gegen aussen Anerkennung.
- Gute Leistungen werden gefördert und honoriert.
- Alternative Arbeitsformen werden gefördert.
- Eine etablierte Nachfolgeplanung schafft Perspektiven für Mitarbeitende mit Potenzial.
- Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird in der täglichen Arbeit verankert.
- Qualifizierten ehemaligen Mitarbeitenden wird ein einfacher Wiedereinstieg ermöglicht.

Jahresziel 2014

Die Nachfolgeplanung für das Kader und Schlüsselfunktionen ist erfolgt.

6.5.4

Ist**Aus- und Weiterbildung an der HFRB**

Die Ausbildung der Fachkräfte von Schutz & Rettung ist auf einem hohen Qualitätsniveau, vor allem dank der angegliederten Höheren Fachschule für Rettungsberufe (HFRB). Die Weiterbildung im Bereich der Führungskompetenz wird seit 2013 mit einer neuen Kaderschulung speziell adressiert. Die Mitarbeitenden werden bei der Fort- und Weiterbildung unterstützt, damit sie ihre tägliche Arbeit kompetent erfüllen können.

Ziel

Die Fachkompetenz der Mitarbeitenden von Schutz & Rettung wird gefördert und nach innen und aussen intensiv eingesetzt und genutzt. Die Höhere Fachschule für Rettungsberufe (HFRB) ist eine national und international anerkannte Bildungsstätte für Organisationen des Bevölkerungsschutzes.

Massnahmen

- Die finanziellen Mittel für die Personalentwicklung, für Aus-, Fort- und Weiterbildung werden sichergestellt.
- Das Angebot der Höheren Fachschule für Rettungsberufe (HFRB) wird weiter entwickelt und wird von internen wie externen Teilnehmenden genutzt.
- Kooperationen mit Hochschulen sind etabliert und es werden CAS- und Diplomkurse angeboten.
- Es wird ein Lehrgang für das Kader der Rettungsorganisationen angeboten.
- Die Berufsfeuerwehrlehrgänge der Deutschschweizer Kantone sind unter Beteiligung der HFRB harmonisiert.
- Die Entwicklung der Berufsbilder wird durch die HFRB aktiv mitgestaltet.

Jahresziel 2014

Der neue HFRB-Lehrgang für Kader der Rettungsorganisationen ist konzipiert.

6.6 Prozesse und Infrastruktur

6.6.1	Ist	<p>Prozessmanagement</p> <p>Die Prozesslandkarte von Schutz & Rettung ist vorhanden. Die im QMS abgebildeten Prozesse sind gemäss den Vorgaben von ISO 9001:2008 dokumentiert. Sie sind aber teilweise lückenhaft oder werden nicht so gelebt. Ein integriertes Managementsystem (IMS) besteht im Ansatz. Die Systematisierung der Führungsprozesse und die Überprüfung der Kernprozesse im Hinblick auf die Umsetzung der neuen Unternehmensstrategie sind ausstehend.</p>
	Ziel	<p>Bei Schutz & Rettung besteht ein funktionierendes Prozessmanagement. Alle Prozesse von Schutz & Rettung sind einheitlich und aufeinander abgestimmt auf der gleichen Plattform dokumentiert. Sie werden im Hinblick auf Einfachheit, Effizienz und Effektivität laufend verbessert.</p>
	Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schaffung der Funktion einer Leiterin/eines Leiters Prozess- und Qualitätsmanagement bei Schutz & Rettung. ■ Schaffung eines einheitlichen Verständnisses von Prozessmanagement und einer gemeinsamen Sprache. ■ Überarbeitung, Ergänzung und Dokumentation der Prozesse bei SRZ. ■ Etablieren der kontinuierlichen Verbesserung von Prozessen.
	Jahresziel 2014	<p>Die bestehenden Prozesse sind im Kontext der neuen Leistungsorganisation im Hinblick auf Einfachheit, Effizienz und Effektivität überprüft.</p>
6.6.2	Ist	<p>Infrastruktur</p> <p>Mit dem immer grösser werdenden Verkehrsaufkommen und den durch die Bautätigkeit im Norden, Osten und Westen der Stadt stetig steigenden Bevölkerungszahlen wird es immer anspruchsvoller, die vorgegebenen Interventionszeiten einzuhalten (siehe auch Kap. 6.2.1).</p>
	Ziel	<p>Mit der Umsetzung der räumlichen Masterplanung werden optimale Voraussetzungen geschaffen, um den Generalauftrag «Schützen und Retten» zu erfüllen und die Interventionszeiten von maximal 10 Minuten für Feuerwehr und Rettungsdienst in allen Stadtgebieten, auch an der Peripherie, einzuhalten.</p>
	Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Logistikdienstleistungen werden an einem neuen Standort konzentriert. Die Zentrale Einsatzlogistik (ZEL) versorgt alle Organisationseinheiten, hält Material für Sonder- und Grossereignisse vor, bietet Abstellmöglichkeit für Spezialfahrzeuge und dient gleichzeitig als Wache für Feuerwehr und Rettungsdienst. ■ Es werden zwei neue Nebenwachen West und Ost für Feuerwehr und Rettungsdienst errichtet. ■ Die Hauptwache Süd (Standort Weststrasse) wird ausgebaut und mit einem Stützpunkt für den Rettungsdienst erweitert. ■ Der bestehende Standort Hagenholzstrasse 110 des Zivilschutzes wird mit zwei neuen Standorten Zivilschutz Nord und Süd ergänzt. ■ Ein Neubau der Höheren Fachschule für Rettungsberufe HFRB (Orionstrasse 6) bietet Raum für die Realisierung einer Bildungsstätte für Organisationen des Bevölkerungsschutzes (Feuerwehr, Rettungsdienst, Zivilschutz, Polizei).
	Jahresziel 2014	<p>Die Machbarkeitsstudie für die ZEL ist abgeschlossen. Das Betriebskonzept für die Nebenwache West ist genehmigt und der Standort für die Nebenwache Ost ist definiert.</p>

Projektcockpit**Umsetzung Räumliche Masterplanung und Operationskonzept 20XX**

Im Zeithorizont bis 2025 werden für Feuerwehr und Rettungsdienst zwei zusätzliche Nebenwachen West und Ost zu den bestehenden Standorten an der Weststrasse, am Neumühlequai und am Flughafen erstellt. Die Logistik wird an einem Standort zentralisiert, der ebenfalls als Basis für Feuerwehr und Sanität genutzt wird. Durch die strategisch günstige Platzierung von Rettungsmitteln und Personal können die Hilfsfristen von Feuerwehr und Rettungsdienst in heute nicht optimal versorgten Stadtgebieten verbessert und die Grundversorgung kann in der ganzen Stadt auch in Zukunft auf hohem Qualitätsniveau sichergestellt werden.

6.7 Nachhaltigkeit

6.7.1

Ist**Ökologie**

Die Stadt Zürich hat in der Gemeindeordnung das Ziel der 2000-Watt-Gesellschaft verankert. Die Federführung für die Umweltpolitik in der Stadt liegt beim Gesundheits- und Umweltschutzdepartement. Die Querschnittsdienstabteilungen und Fachstellen wie z. B. IMMO, Amt für Hochbauten oder zentrale Beschaffung beachten in ihren Bereichen die Grundsätze der Nachhaltigkeit. Das Polizeidepartement und Schutz & Rettung, aber auch die Mitarbeitenden leisten konkrete Beiträge in ihrem Verantwortungsbereich, um dieses Ziel zu erreichen.

Ziel

Die Belastungen der Umwelt durch die Tätigkeiten von Schutz & Rettung werden verringert. Die ökologischen Auswirkungen werden bei den Entscheiden der Geschäftsleitung berücksichtigt.

Massnahmen

Mit der regelmässigen Information an die Mitarbeitenden, insbesondere der Kennzahlen in den Bereichen Papier-, Strom- und Wärmeenergieverbrauch und über die interne Mobilität, werden die Mitarbeitenden zu vermehrtem ökologischem Verhalten motiviert. Beim Gebäudeenergieverbrauch wird eine enge Zusammenarbeit mit der IMMO angestrebt.

Wärme und Strom: Innerhalb des PD abgestimmte Sensibilisierungs-Aktionen durchführen und mit Messungen durch IMMO begleiten.

Papier: Papiersparende Anpassungen bei den Druckereinstellung und kommunikative Begleitung. Anzahl Drucker gemäss Vorgaben OIZ reduzieren.

Treibstoff: Senkung des Treibstoffverbrauch durch Anpassung der Fahrzeugdatenerfassung, Anschaffung von Fahrzeugen mit effizienteren Motoren oder Elektromotoren, Reduktion der Fahrzeuggewichte und Lasten, Poolbildung zur Reduktion der Anzahl Fahrzeuge und Vermeidung von internen Fahrten. ►

Jahresziel 2014

Wärme: Alle Mitarbeitenden sind über die Möglichkeiten zum Heizenergiesparen informiert. Die Sensibilisierungs-Aktion hat stattgefunden und ist ausgewertet.

Strom: Der Stromverbrauch wird in den Gebäuden von Schutz & Rettung auf dem Niveau 2012 gehalten.

Papier: Der Papierverbrauch ist um 3 % gesenkt, d. h. von jährlich 4910 Blatt/Stellenwert (Wert 2012) auf jährlich 4763 Blatt/Stellenwert.

Treibstoff: Der Treibstoff ist um 4 % (PW und Lieferwagen) und um 2 % (Lastwagen) pro 100km gemäss städtischer Fahrzeugpolitik gesenkt.

6.7.2

Ist

Finanzen

Schutz & Rettung hat als Dienstabteilung der Stadt Zürich einen im Vergleich mit anderen Verwaltungseinheiten relativ hohen Kostendeckungsgrad von über 50 Prozent. Gerade im Rettungsdienst, der für einen grossen Teil der Einnahmen verantwortlich ist, steigt aber der Wettbewerb und es droht ein Verlust von Vertragskunden. Gleichzeitig steigt der Investitionsbedarf für die Umsetzung der räumlichen Masterplanung und des Operationskonzepts 20XX.

Ziel

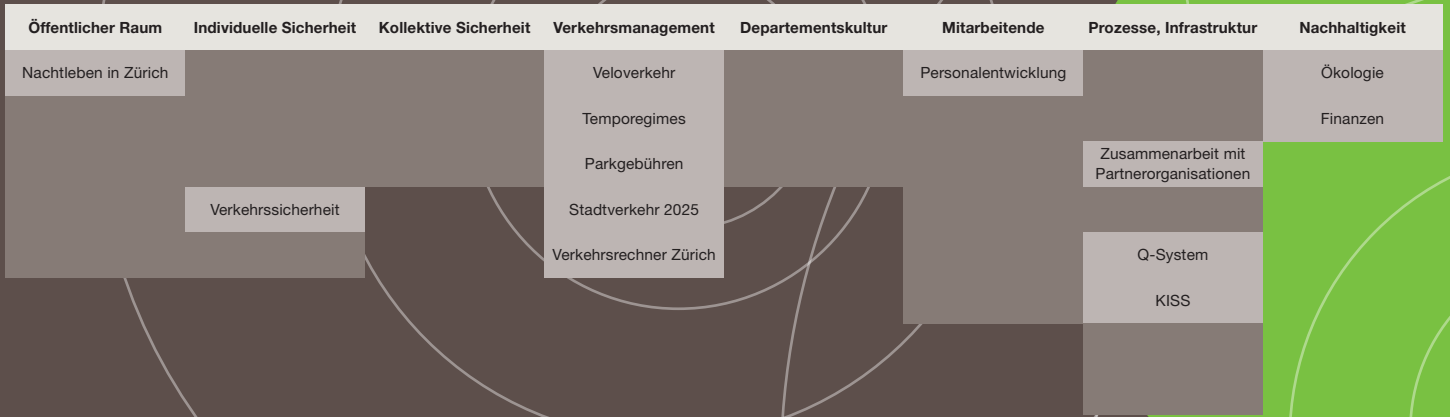
Der Kostendeckungsgrad soll mittel- und langfristig mindestens gehalten und wenn möglich erhöht werden. Schutz & Rettung ist in den wettbewerbsorientierten Leistungen finanziell erfolgreich.

Massnahmen

- Das Dispositionsgebiet der Einsatzleitzentrale für die Notrufnummern 118 und 144 wird erweitert und so ein zusätzlicher Kostendeckungsbeitrag erreicht.
- Der Auftrag zur Bewältigung von Grossereignissen wird im Raum Deutschschweiz erweitert und so ein zusätzlicher Kostendeckungsbeitrag erreicht.
- Die Kundinnen und Kunden von Schutz & Rettung, insbesondere die Vertragsgemeinden, werden optimal betreut und es werden systematisch neue Kontakte geschaffen, um die bisherigen Erträge zu halten und neue zu generieren.
- Zusätzliche Gemeinden werden als Vertragskundinnen gewonnen.
- Damit Mehreinnahmen generiert werden können, werden bestehende Verträge hinterfragt und wo nötig überarbeitet.

Jahresziel 2014

Geeignete Massnahmen zur Verbesserung der Kundenbetreuung und Kundenbindung sind umgesetzt.



7 Strategie Dienstabteilung Verkehr

7.1 Öffentlicher Raum

7.1.1

Ist

Nachtleben in Zürich/Strasse als Lebensraum

Zürich ist 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 Nachtfahrsperrern in Betrieb. Der Strassenraum der Stadt Zürich bietet noch Potenzial zur Nutzung als Lebensraum.

Ziel

Mit koordinierten Massnahmen tritt die Stadtverwaltung der Beeinträchtigung der Wohnqualität entgegen und sorgt für die Gewährleistung der objektiven und subjektiven Sicherheit. Es werden geeignete Strassenräume aufgewertet und allen potenziellen Nutzerinnen und Nutzern zur Verfügung gestellt.

Massnahmen

Mit transparenter Informationspolitik und guter Vernetzung mit den Gewerbe- und Quartiervereinen werden alltagstaugliche Verkehrslösungen für alle Mobilitätsformen gefunden. Mit einem tageszeitabhängigen Temporegime wird dem Ruhebedürfnis der Stadtbevölkerung Rechnung getragen.

Jahresziel 2014

- Die aus Lärmschutzgründen verfügbaren Tempo-30-Strecken sind umgesetzt.
- Auf vier repräsentativen Strassenabschnitten wird ein Versuch mit Tempo 30 nachts durchgeführt.

7.2 Individuelle Sicherheit

7.2.1

Ist

Verkehrssicherheit

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 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 2025. Der Verkehrsführung bei Baustellen, inkl. Velo- und Fussverkehr, wird grosse Aufmerksamkeit geschenkt.

Jahresziel 2014

- Der Bericht «Rahmenprogramm Verkehrssicherheit» (Massnahmenpaket) ist erstellt.
- Die Wegweisungen für den Fuss- und Veloverkehr bei Baustellen werden entsprechend den Erfahrungen mit dem Signalisationskonzept 2013 laufend optimiert.

7.4 Verkehrsmanagement

7.4.1

Ist**Veloverkehr**

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 (2012: 370 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 eine Reduktion der Unfallbeteiligung erreicht. Velofahren wird für breite Kreise der Bevölkerung attraktiv.

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.

Die systematische Umsetzung von Steuerungsmassnahmen zugunsten des Veloverkehrs wird fortgesetzt (z. B. Veloampeln).

Jahresziel 2014

- Die sichere und komfortable Führung des Veloverkehrs im Bereich von Strassenbaustellen wird aufgrund der Erfahrungen des Pilotprojekts 2013 generell umgesetzt.
- Die erste Veloprüfungsrouten in der Stadt Zürich wird permanent signalisiert.

7.4.2

Ist**Temporegimes**

Die vier Departementsvorstehenden von PD, TED, GUD und DIB haben in einem Auftrag an die entsprechenden Dienstabteilungen ihrer Departemente festgehalten, dass sie eine konzeptionelle Klärung der Fragen der Temporegimes in der Stadt Zürich wünschen. Die Dienstabteilungen wurden beauftragt, die entsprechenden Entscheidungsgrundlagen zu erarbeiten.

Ziel

Mit einer konzeptionellen Festlegung der verkehrlichen Kriterien bezüglich Temporegimes soll die einzelfallbezogene Entscheidung in einen grösseren Kontext gestellt werden, und somit transparenter und nachvollziehbarer sein.

Massnahmen

Interdepartementale Formulierung einer konzeptionellen Grundlage und entsprechende Umsetzung.

Jahresziel 2014

Die konzeptionelle Grundlage ist dem Stadtrat zur Beschlussfassung vorgelegt worden; die darin festgelegten Umsetzungsmassnahmen werden ergriffen.

7.4.3	<p>Ist</p> <p>Ziel</p> <p>Massnahmen</p> <p>Jahresziel 2014</p>	<p>Parkgebühren</p> <p>Parkplätze in der Innenstadt sind sehr begehrt. Trotz grossem Nutzungsdruck sind die Parkgebühren moderat. Die Parkgebühren sollen gemäss Aktionsplan Stadtverkehr 2025 und einer GR-Motion erhöht werden.</p> <p>Parkgebühren sollen als Instrument zur Steuerung des MIV eingesetzt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Die Vorschriften über die Parkierungs- und Parkuhrkontrollgebühren sollen angepasst werden. ■ Neue Hochtarifzonen sollen geprüft werden. ■ Die finanzielle Bewirtschaftung von bisher unbewirtschafteten Parkplätzen soll geprüft werden. <p>Die GR-Motion 2011/219 Gian von Planta und Markus Knauss, Strassenparkplätze in der Innenstadt, Preiserhöhung für eine lenkungswirksame und effiziente Nutzung, findet in einer Weisung an den Gemeinderat ihren Niederschlag.</p>
7.4.4	<p>Ist</p> <p>Ziel</p>	<p>Stadtverkehr 2025</p> <p>Um die Herausforderungen im Verkehr zu bewältigen, lancierte der Stadtrat das Programm «Stadtverkehr 2025» im Juli 2012. Es führt die bisherige Verkehrspolitik konsequent weiter und setzt auf Schlüsselvorhaben, insbesondere zur Förderung des öffentlichen Verkehrs sowie des Fuss- und Veloverkehrs. Damit leistet «Stadtverkehr 2025» auch einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung des künftigen Artikels 2^{quinquies} (Städteinitiative) der Gemeindeordnung, den das Stimmvolk im September 2011 beschlossen hat.</p> <p>Das Programm basiert auf den «Strategien Zürich 2025» des Stadtrats und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung des neuen Artikels 2^{quinquies} der Gemeindeordnung, den die Stimmberechtigten im September 2011 mit der Annahme der Städte-Initiative beschlossen haben. Gleichzeitig entwickelt das Programm die bisherige städtische Verkehrspolitik konsequent weiter.</p> <p>In der Summe verfolgt das Programm «Stadtverkehr 2025» sechs Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Der Modalsplit von öffentlichem Verkehr (öV), Fuss- und Veloverkehr soll erhöht werden. Der prozentuale Anteil des öV, Fuss- und Veloverkehrs am gesamten Verkehrsaufkommen in der Stadt Zürich soll bis zehn Jahre nach Inkrafttreten von Artikel 2^{quinquies} der Gemeindeordnung um mindestens zehn Prozentpunkte erhöht werden. ■ Das Angebot und die Attraktivität des öV sowie des Fuss- und Veloverkehrs sind zu verbessern. ■ Die Kapazität des Strassenverkehrsnetzes für den MIV wird insgesamt nicht erhöht. ■ Die Ziele der 2000-Watt-Gesellschaft bezüglich Senkung des Energieverbrauchs auf 2000 Watt pro Person und der Treibhausgasemissionen auf eine Tonne CO₂-Äquivalente pro Person und Jahr bis 2050 sind für den Bereich Mobilität umzusetzen. ■ Die Bevölkerung ist vor negativen Auswirkungen des Verkehrs (wie Lärm, Schadstoffbelastungen, Unfälle) zu schützen. ■ Die Qualität des öffentlichen Raums, das heisst die Gestaltung und Funktionalität von Strassen und Plätzen, ist zu steigern. ►

Massnahmen

Das Programm «Stadtverkehr 2025» verfügt über einen Aktionsplan, der bewusst Schwerpunkte in Bezug auf die zahlreichen städtischen Massnahmen setzt. Er enthält ausgewählte Schlüsselmassnahmen, deren Umsetzung zentral ist und die zur Zielerreichung des Programms beitragen. Die Massnahmen sind in anderen städtischen Planungen verankert, zum Beispiel im Masterplan Velo oder in der VBZ-Netzentwicklungsstrategie. Im Sinne einer rollenden Planung wird der Aktionsplan in den nächsten Jahren ergänzt.

Jahresziel 2014

Die DAV-Vertretungen in den Steuerungsgremien, Ausschüssen und Arbeitsgruppen von Stadtverkehr 2025 arbeiten mit Nachdruck auf die im Aktionsplan aufgeführten Massnahmen hin. Die DAV nutzt ihren Einsitz in die AG Parkraumplanung und die Leitung der AG Integriertes Verkehrsmanagement zur Verbesserung des Verkehrsmanagements der Stadt Zürich.

7.4.5

Projektcockpit**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 Daten-Versorgungskette für die Anforderungen der zukünftigen verkehrstechnischen Applikationen ausgebaut. Die Funktionalitäten der Verkehrsrechner werden auf die Prozesse innerhalb der DAV (Bereich VM) abgestimmt.

Jahresziel 2014

Inbetriebnahme des ersten Verkehrsrechners (Gebiet Herdern): Start der Testphase und Probebetrieb.

7.6 Mitarbeitende

7.6.1		Personalentwicklung
	Ist	Die Stadt Zürich hat den Anspruch eine attraktive Arbeitgeberin zu sein. Vor rund fünf Jahren fand im Auftrag des Stadtrats erstmals eine stadtweite Mitarbeitendenbefragung statt. Im Jahre 2013 wurde die Befragung wiederholt.
	Ziel	Mindestens gleichbleibende Resultate.
	Massnahmen	Die Mitarbeitendenbefragung 2013 wurde analysiert und ausgewertet. Im Kaderworkshop vom 5. November 2013 wurden konkrete Massnahmen evaluiert.
	Jahresziel 2014	Die Führungskultur der DAV wird weiter entwickelt.

7.7 Prozesse und Infrastruktur

7.7.1		KISS³/ 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 2014	Das Projekt ist abgeschlossen. Die Grundsätze und Richtlinien werden im Rahmen der täglichen Arbeit weiterhin umgesetzt.

³ KISS bedeutet «keep ist short and simple»

7.7.2

Ist**Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen/Kooperationen**

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 den Gemeinden wird hohe Aufmerksamkeit geschenkt.

Massnahmen

Im Rahmen der laufenden und anstehenden Projekte (z.B. Tramverbindung Hardbrücke, Ueberlandpark (Einhausung Schwamendingen), VUSTA/MISTRA-VU) erfolgt die Lösungserarbeitung kooperativ und einvernehmlich.

Jahresziel 2014

Das bestehende Unfallerfassungssystem (VUSTA) ist durch das neue, vom Bund zur Verfügung gestellte System MISTRA-VU abgelöst.

7.7.3

Ist**Q-System**

Die Prozesse und Abläufe innerhalb der DAV wurden im Hinblick auf die ISO-Zertifizierung der Dienstabteilung Verkehr erfasst.

Ziel

Die Qualität in der Dienstabteilung Verkehr wird durch die Erfassung von Prozessen gesichert. Diese werden durch eine Zertifizierungsstelle beurteilt und nach ISO 9001 qualifiziert.

Massnahmen

Die Prozesse der Dienstabteilung Verkehr werden auf die ISO 9001 Norm ausgerichtet.

Jahresziel 2014

Die Dienstabteilung Verkehr besteht die Prüfung durch die Zertifizierungsstelle nach ISO 9001.

7.8 **Nachhaltigkeit**

7.8.1

Ist**Ökologie**

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

Ziel

Die Belastungen der Umwelt durch die Tätigkeiten der Dienstabteilung Verkehr werden verringert. Die ökologischen Auswirkungen werden bei den Entscheiden der Geschäftsleitung berücksichtigt. ►

Massnahmen

Mit der regelmässigen Information an die Mitarbeitenden, insbesondere der Kennzahlen in den Bereichen Papier-, Strom- und Wärmeenergieverbrauch und über die interne Mobilität, werden die Mitarbeitenden zu vermehrtem ökologischem Verhalten motiviert. Beim Gebäudeenergieverbrauch wird eine enge Zusammenarbeit mit der IMMO angestrebt.

Wärme und Strom: Innerhalb des PD abgestimmte Sensibilisierungs-Aktionen durchführen und mit Messungen durch IMMO begleiten.

Papier: Papiersparende Anpassungen bei den Druckereinstellung und kommunikative Begleitung. Anzahl Drucker gemäss Vorgaben OIZ reduzieren.

Treibstoff: Senkung des Treibstoffverbrauch durch Anpassung der Fahrzeugdatenerfassung, Anschaffung von Fahrzeugen mit effizienteren Motoren oder Elektromotoren, Reduktion der Fahrzeuggewichte und Lasten, Poolbildung zur Reduktion der Anzahl Fahrzeuge und Vermeidung von internen Fahrten.

Jahresziel 2014

Wärme: Alle Mitarbeitenden sind über die Möglichkeiten zum Heizenergiesparen informiert. Die Sensibilisierungs-Aktion hat stattgefunden und ist ausgewertet.

Strom: Der Stromverbrauch wird in den Gebäuden der Dienstabteilung Verkehr auf dem Niveau 2012 gehalten.

Papier: Der Papierverbrauch ist um 3 % gesenkt, d. h. von jährlich 4910 Blatt/Stellenwert (Wert 2012) auf jährlich 4763 Blatt/Stellenwert.

Treibstoff: Der Treibstoff ist um 4 % (PW und Lieferwagen) und um 2 % (Lastwagen) pro 100 km gemäss städtischer Fahrzeugpolitik gesenkt.

7.8.2

Ist**Finanzen**

Die DAV hat in den vergangenen Jahren ihr Chancen- und Risikomanagement nach der empfohlenen Methode «Vermeiden und Vermindern erkannter Risiken» aufgebaut. Die entdeckten Chancen- und Risiken wurden mit einem Nachfolge-Workshop überprüft.

Ziel

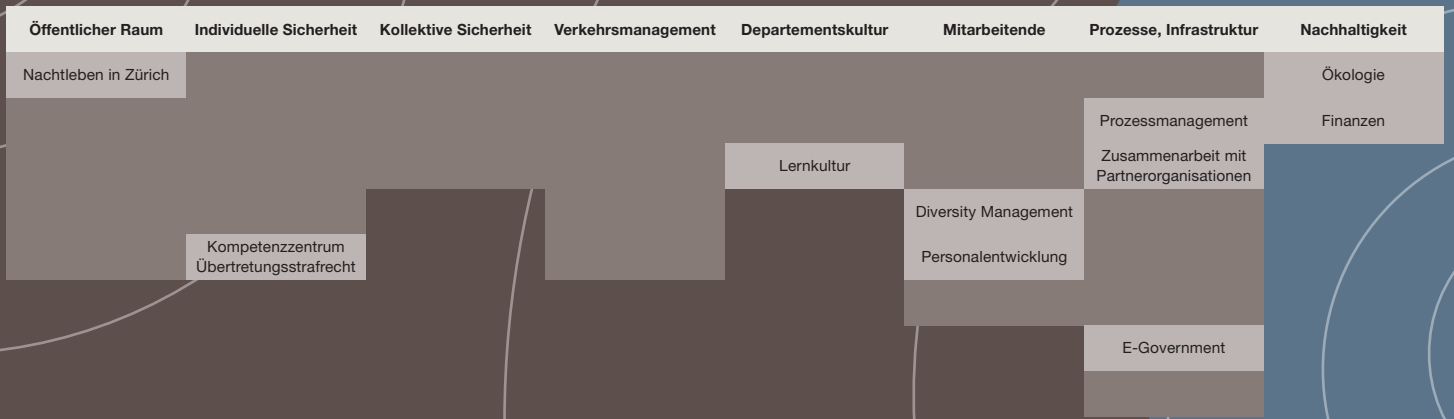
Die DAV ist sich der Geschäftsrisiken bewusst und hat entsprechende Massnahmen eingeleitet, um die Risiken einerseits möglichst klein zu halten, andererseits Instrumente entwickelt, damit sich Risiken gar nicht erst verwirklichen.

Massnahmen

Die eingeleiteten Massnahmen werden durch die Eigner/-innen überwacht und aktuell gehalten.

Jahresziel 2014

Der Stand der umgesetzten Massnahmen wurde aktualisiert. In einem Workshop der Geschäftsleitung wurden die Chancen- und Risiken für die konsolidierte Berichterstattung fristgerecht überprüft.



8 Strategie Stadtrichteramt

8.1 Öffentlicher Raum

8.1.1

Ist

Nachtleben in 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.

Ziel

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, kantonalen und nationaler Ebene.

Jahresziel 2014

Das Ordnungsbussenverfahren im Bereich des Betäubungsmittelkonsums und die Verzeigungspraxis in Zusammenarbeit mit der Stadtpolizei ist eingeführt und eine einheitliche Praxis umgesetzt.

8.2 Individuelle Sicherheit

8.2.1

Ist

Kompetenzzentrum Übertretungsstrafrecht

Der politische Fokus bei der Strafverfolgung liegt bei der Ahndung von Verbrechen und Vergehen obwohl das Zusammenleben gerade in einer Grossstadt wie Zürich wesentlich von der Durchsetzung von Alltagsregeln aus dem Übertretungsstrafrecht geprägt ist.

Ziel

Spezial- und Generalprävention durch rechtlich einwandfreie und zeitgerechte, weltweite Verfolgung von Übertretungen gestützt auf Normen aller föderalistischer Ebenen.

Massnahmen

Gestaltung von Gesetzgebung und Rechtsprechung auf allen föderalistischen Ebenen und dadurch Vertretung und Durchsetzung der Interessen und Bedürfnisse einer urbanen Bevölkerung sowie der speziellen Anliegen einer Grossstadt .

Jahresziel 2014

Weitere Konsolidierung des Stadtrichteramts als Kompetenzzentrum für Übertretungsstrafrecht mit mindestens kantonaler Bedeutung und dadurch Erhaltung der kommunalen Selbständigkeit in diesem Strafbereich.

8.3 Departementskultur

8.3.1

Ist

Lernkultur

In jeder Gesellschaft und bei jeder Arbeit kommt es zu Fehlern. In der Verwaltung und speziell im Zusammenhang mit hoheitlichen Funktionen können Verhaltensweisen um sich greifen, 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 Verfahrensbeteiligten oder verwaltungsinternen Ansprechpartnern führen.

Ziel

Im PD herrscht die Haltung, und wird vom Kader vorgelebt, dass man aus Fehlern lernen kann und soll und dadurch besser wird und andererseits auch Vertrauen, und Reputation durch diese Transparenz gewinnt.

Massnahmen

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

Jahresziel 2014

Bei jedem Fehlverhalten mit Impaktpotenzial sind Massnahmen umgesetzt.

8.4 Mitarbeitende

8.4.1

Ist

Diversity Management

Die Erfahrungen mit Diversity Management zeigen, dass die 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 PD 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. Bewerbende Personen mit einem Bezug zur Stadt Zürich werden besonders beachtet.
- Das Stadtrichteramt stellt junge Frauen in Mitarbeitenden- und Kaderfunktionen an. Der Migrationshintergrund einer sich bewerbenden Person ist kein Selektionskriterium.

Jahresziel 2014

Bewahrung der Offenheit für den im städtischen Vergleich hohen Anteil an Frauen im Kader und an Personen mit Migrationshintergrund bei den Mitarbeitenden des Stadtrichteramts. Bei der Anstellung besonders beachtet werden Personen mit einem Bezug zur Stadt Zürich.

8.4.2

	<p>Personalentwicklung</p> <p>Das hohe Tempo der aufeinanderfolgenden Gesetzesänderungen im Bereich der Strafverfolgung seit 2007 hat dazu geführt, dass einfachste Aufgaben komplexer geworden sind und die Softwarearchitektur ebenfalls dauernd umgebaut werden muss.</p> <p>Eine Überprüfung der Löhne im VSI, im Inkasso und in der Buchhaltung durch das HR im 2013 hat ergeben, dass anlässlich der letzten Überführung 15 von 22 überprüften Stellen zu tief eingeschätzt worden waren und deshalb auf ein marktkonformeres Lohnniveau angehoben werden mussten.</p>
<p>Ist</p>	<p>Die Attraktivität einer Stelle beim Stadtrichteramt ist gesichert. Die Motivationsfähigkeit der Mitarbeitenden ist vor allem als 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> <p>Die akademischen und nichtakademischen Mitarbeitenden des Stadtrichteramts können dank der Ausbildungsoffensive den rechtlichen und technischen Anforderungen, die an ihr Stellenprofil gestellt wird, gerecht werden und die verfügbaren Instrumente effektiv und effizient einsetzen.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Ziel</p>	<p>Nach der neuen Einreihung der Stellen im VSI, im Inkasso und in der Buchhaltung sind weitere Stellen zu überprüfen, wobei dem Lohngefüge innerhalb des Stadtrichteramts besondere Beachtung zu schenken ist.</p> <p>Nachfolgekandidaturen für die obersten Kaderstufen im Stadtrichteramt werden regelmässig evaluiert und benannt. High Potentials sind erfasst und werden gefördert.</p> <p>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.</p>
<p>Massnahmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die im Jahr 2013 zusätzlich angestellte Juristin ist selbständig operativ. Nach der Neueinreihung der Stellen im VSI, im Inkasso und in der Buchhaltung sind sämtliche Stellen in diesen Bereichen besetzt. ■ Massnahmen aus der stadtweiten Mitarbeitendenbefragung und aus der StRA-internen Kaderbefragung sind definiert und erste Schritte umgesetzt. ■ Ausbildungsmodule für die Entwicklung und Festigung von IT-Anwender-Fachkompetenzen sind angeboten und genutzt.
<p>Jahresziel 2014</p>	

8.5 Prozesse und Infrastruktur

8.5.1

Ist**Prozessmanagement**

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.

Ziel

Das übergeordnete gesetzliche Verfahrens- und Organisationsrecht ist im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten mitarbeitendenfreundlich und leistungsadressatengerecht angewandt.

Massnahmen

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.

Jahresziel 2014

Im Austausch mit Behörden, Gerichten und Parteien ist das gegenseitige Vertrauen gefördert und gefestigt.

8.5.2

Ist**E-Government**

Unter der neuen Schweizerischen Prozessgesetzgebung (StPO, ZPO) müssen 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, Statthalteramt Zürich, Betriebsämter und Gerichtsbehörden.

Ziel

Den Dokumenten- und Aktenverkehr mit Personen und Behörden wickelt das Stadtrichteramt vorwiegend elektronisch ab.

Massnahmen

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.

Jahresziel 2014

Der elektronische Verkehr mit Behörden – und hier namentlich mit dem Statthalteramt von Zürich und der Stadtpolizei Zürich (Fotos UTD und ZVO) – ist konzeptionell angedacht und soweit wie möglich vorangetrieben.

8.5.3

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 den Gemeinden wird hohe Aufmerksamkeit geschenkt. Die Zusammenarbeit mit kantonalen Stellen, insbesondere mit der Kantonspolizei, ist institutionalisiert und Synergien werden 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 2014

- 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 dem Statthalteramt Zürich – 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.

8.6 Nachhaltigkeit

8.6.1

Ist	<p>Ökologie</p> <p>Die Stadt Zürich hat in der Gemeindeordnung das Ziel der 2000-Watt-Gesellschaft verankert. Die Federführung für die Umweltpolitik in der Stadt liegt beim Gesundheits- und Umweltschutzdepartement. Die Querschnittsdienstabteilungen und Fachstellen wie z.B. IMMO, Amt für Hochbauten oder zentrale Beschaffung beachten in ihren Bereichen die Grundsätze der Nachhaltigkeit. Das Polizeidepartement und das Stadtrichteramt, aber auch die Mitarbeitenden leisten konkrete Beiträge in ihrem Verantwortungsbereich, um dieses Ziel zu erreichen.</p>
Ziel	<p>Die Belastungen der Umwelt durch die Tätigkeiten der des Stadtrichteramts werden verringert. Die ökologischen Auswirkungen werden bei den Entscheidungen der Geschäftsleitung berücksichtigt.</p>
Massnahmen	<p>Mit der regelmässigen Information an die Mitarbeitenden, insbesondere der Kennzahlen in den Bereichen Papier-, Strom- und Wärmeenergieverbrauch und über die interne Mobilität, werden die Mitarbeitenden zu vermehrtem ökologischem Verhalten motiviert. Beim Gebäudeenergieverbrauch wird eine enge Zusammenarbeit mit der IMMO angestrebt.</p> <p>Wärme und Strom: Innerhalb des PD abgestimmte Sensibilisierungs-Aktionen durchführen und mit Messungen durch IMMO begleiten.</p> <p>Papier: Papiersparende Anpassungen bei den Druckereinstellung und kommunikative Begleitung. Anzahl Drucker gemäss Vorgaben OIZ reduzieren.</p>
Jahresziel 2014	<p>Wärme: Alle Mitarbeitenden sind über die Möglichkeiten zum Heizenergiesparen informiert. Die Sensibilisierungs-Aktion hat stattgefunden und ist ausgewertet.</p> <p>Strom: Der Stromverbrauch wird in den Gebäuden des Stadtrichteramts auf dem Niveau 2012 gehalten.</p> <p>Papier: Der Papierverbrauch ist um 3 % gesenkt, d. h. von jährlich 4910 Blatt/Stellenwert (Wert 2012) auf jährlich 4 763 Blatt/Stellenwert.</p>

8.6.2

Ist	<p>Finanzen: Verlustscheininkasso</p> <p>Das Stadtrichteramt als kommunale Strafbehörde ist verpflichtet, die eigenen Strafen bis und mit Verlustscheinen gegenüber Schuldnerinnen/Schuldner durchzusetzen. Fremde Verlustscheine wurden durch die zuständigen Dienstabteilungen nur teilweise systematisch bewirtschaftet.</p>
Ziel	<p>Effizientere systematische Bewirtschaftung aller Verlustscheine im Zuständigkeitsbereich des Stadtrichteramts Zürich.</p>
Massnahme	<p>Betrieb der Verlustscheinbewirtschaftung für die Stadtverwaltung von Zürich und dadurch Gewährleistung von Rechtssicherheit.</p>
Jahresziel 2014	<p>Alle neu eingereichten Stellen im VSI sind besetzt.</p>

9 Übersicht Projektcockpit

Alphabetische Zusammenfassung der Projekte, die im Projektcockpit (Monitoring) der Departementsleitung des Polizeidepartements enthalten sind.

Aus- und Neubau Ausbildungszentrum Rohwiesen	17
Betrieb Ausbildungszentrum Rohwiesen	16
ECM Polizeidepartement	17
Nachtleben in Zürich	12
Rotlicht: Prostitution und Menschenhandel	12
Überprüfung Organisationsstruktur der Stadtpolizei	33
Umsetzung Räumliche Masterplanung und Operationskonzept 20XX Schutz & Rettung	43
Veloverkehr	14
Verkehrsrechner	49
Verkehrssicherheit	13
Weihnachtsmärkte	12
Zentrale Ausnüchterungsstelle ZAS	12

Strategischer Plan des Polizeidepartements 2014–2018

Stadt Zürich, Polizeidepartement
Amtshaus I, Postfach, 8021 Zürich

Verfasst durch: Erweiterte Geschäftsleitung des Polizeidepartements

Gestaltung: 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