

## Editorial

### Vom FLG/CC III zum CAS FIP/CEP: eine Veränderung mit Herausforderungen

Im Februar 2013 werden den AbsolventInnen des Westschweizer Lehrgangs CAS CEP<sup>1</sup> die ersten Diplome im Auditorium des Campus Arc 1 in Neuchâtel, Sitz der *Haute école de gestion* HEG Arc, überreicht. Einige von ihnen werden diese Schule, welche für den guten Ablauf und die Qualität ihrer Ausbildung bürgt, nach zweijähriger berufsbegleitender Ausbildung zum ersten Mal betreten. Das ist für unsere Einrichtung, die mit Spitzentechnologie ausgestattet ist, ungewöhnlich und beruht auf der Entstehungsgeschichte des CAS CEP. Er ersetzte nämlich den vom SPI organisierten CC III, ein Kurs, der in erster Linie für Polizeioffiziere bestimmt war.

Dieser Wechsel, der vom SPI und dem der HEG Arc angegliederten *Institut de lutte contre la criminalité économique* (ILCE) gemeinsam getragen wurde, bringt den AbsolventInnen einen Titel auf tertiärer Bildungsstufe. Der CC III war ein Diplom, das zwar im Polizeiberuf einhellig anerkannt wurde, jedoch nur in diesem Rahmen bekannt war. Der heutige CAS CEP hingegen ist ein nach eidgenössischen rechtlichen Vorgaben erteilter Titel, der klar positioniert und anerkannt ist. Um einen erfolgreichen Übergang zu gewährleisten, war es beim Aufbau des CAS CEP notwendig, ein Gleichgewicht zwischen den Beruhsanforderungen des Polizeioffiziers gemäss der damaligen Definition durch die Polizeikommandanten und die Polizeichefin und den rechtlichen Vorgaben zu finden, welche bei der Erteilung eines solchen Titels zu berücksichtigen sind. Auch wenn der Studienplan des CAS CEP 2011–2012 weitgehend auf den im letzten CC III vermittelten Modulen basiert, sind die Voraussetzungen für die Anerkennung dieser Module nun strenger. Der Paradigmenwechsel war



© HEG Arc

nicht nur für die Lernenden, sondern auch für die Modulverantwortlichen, die Referenten und all diejenigen erheblich, die in die Programmorganisation und -leitung involviert waren.

Einige der ersten CAS CEP AbsolventInnen haben bereits einen anderen CAS an der HEG Arc erlangt, wie z.B. den CAS MAP (magistrature pénale), den CAS IF (investigation financière) oder den CAS IN (investigation numérique). Weitere CAS sind in Vorbereitung, das Bestreben bleibt jedoch dasselbe: eine spezialisierte, hochstehende Ausbildung anzubieten, die den beruflichen Erfordernissen entspricht und auch ausserhalb der Polizeiwelt anerkannt ist.

An dieser Stelle möchte ich all den zahlreichen Personen danken, die sich auf strategischer wie auch betrieblicher Ebene einsetzen, um eine hochstehende Polizeiausbildung in einem sich konstant weiterentwickelnden Umfeld zu gewährleisten.

*Isabelle Augsburger-Bucheli*  
 Dekanin des ILCE  
 stellvertretende Direktorin der HEG Arc

<sup>1</sup> Der FLG (Führungslehrgang) entspricht dem CC (Cours de Conduite) und der CAS FIP (Certificate of Advanced Studies / Führung im Polizeieinsatz) dem CAS CEP (Conduite des Engagements de Police).

Avenue du Vignoble 3  
 Postfach 146  
 CH-2009 Neuchâtel  
 Tel. 032 723 81 00  
 Fax 032 723 81 19

[www.institut-police.ch](http://www.institut-police.ch)  
[isp@ne.ch](mailto:isp@ne.ch)

## CAS FIP: Stand und Zukunft

Im Interview äussert sich Daniel Blumer, Kursdirektor des CAS FIP (Kdt Polizei BL), zu den derzeitigen Überlegungen zum CAS FIP.

**SPI: Wie beurteilen Sie den ersten Lehrgang des CAS FIP?**

DB: Der Wesenskern blieb im Vergleich zum FLG III derselbe. Der Kurs lebt primär von Praktikern, d.h. Kommandanten mit einem hohen Erfahrungsschatz. Dies ist von grossem Wert für den Kurs, dessen Methodik aber teilweise modernisiert und seine Effizienz gesteigert werden könnte.

**Sie führen mit dem SPI eine Arbeitsgruppe<sup>2</sup>, die sich in einem zweitägigen Workshop Gedanken über den aktuellen CAS FIP gemacht hat. Wie ist der Stand dieser Arbeitsgruppe?**

Wir haben uns eingehend mit der Zielsetzung des Kurses auseinandergesetzt und kamen zum Schluss, dass wir uns konsequent auf die Ausbildung zum Pikett-Offizier fokussieren wollen. Die beiden Module „Berufsethik“ und „Medienarbeit“ wollen wir beibehalten und bei der taktischen Ausbildung gezielter die Verbindung zwischen Theorie und Praxis herstellen. Dies soll durch ein dreistufiges Modell geschehen: In einem ersten Modul sollen viele kleine alltägliche Fälle aus dem Pikett-Alltag behandelt und parallel dazu systematisch Detailwissen zu den wichtigsten Fachthemen vermittelt werden. Im zweiten Modul werden Fälle behandelt, die mit einem nächtlichen Anruf beginnen und bei einer



mittleren Einsatzleitung ad hoc enden. Gleichzeitig sollen die Kenntnisse über die wichtigsten polizeilichen Einsatzinstrumente vermittelt werden. Im letzten Teil geht es dann um die Führung komplexerer Einsätze an der Schwelle zur Stabsarbeit und in Zusammenarbeit mit unseren Partnern MiLSich, GWK und Transportpolizei. Um die Qualität des Kurses zu sichern, soll das Wissen der Teilnehmenden durch Eintritts- und Austrittstests geprüft werden.

**Wie stehen Sie zur Bevorzugung der taktischen vor der betrieblichen Führung?**

Jeder Offizier muss Kompetenzen in der betrieblichen Führung haben, denn i.d.R. gehört dies zu mind. 80–90 % zu seinen Tätigkeiten. Die Themen der Betriebsführung sind jedoch auf allen Kaderstufen relevant, weshalb die Ausbildung nicht erst auf der Stufe des CAS FIP erfolgen darf. Während sich das SPI wie skizziert auf die polizeitaktische Ausbildung fokussieren sollte, bietet sich durch die Zusammenarbeit mit den Hochschulen die Chance, zusätzlich zum Polizei-offizierslehrgang entsprechende Module zur Betriebsführung, aber z.B. auch Module „Stabschef“ oder „Personalchef“ usw. anzubieten.

**Ist die aktuelle Ausbildung der Offiziere der Berufswelt angepasst?**

Im Moment gibt es meiner Ansicht nach in zweierlei Hinsicht Verbesserungspotential: Zum einen sollte die Ausbildung noch besser der Alltagspraxis im obigen Sinn angepasst werden. Zum anderen würde es die Ausbildung der Offiziere bereichern, wenn gewisse Module von externen Spezialisten übernommen würden.

### Vision der polizeilichen Ausbildung

„Meines Erachtens braucht es für die polizeiliche Ausbildung in der Schweiz nicht Koordination, sondern eine zentrale Steuerung. Wünschenswert wäre ein nationales Ausbildungskonkordat mit einer klaren (Führungs-) Struktur, das in der ganzen Schweiz verbindlich wäre.“

In der Deutschschweiz sollten wir – wie in der Westschweiz bereits gehandhabt – eine stärkere Vernetzung von Grundausbildung, mittlerer und oberer Führungsebene sowie der Ausbildung von Spezialisten anstreben. Ich persönlich würde es begrüßen, wenn das SPI dafür gezielter und nachhaltiger den Lead (auf der organisatorischen und kommunikativen Ebene) übernehmen würde.“ (D. Blumer)

<sup>2</sup> An der Arbeitsgruppe haben teilgenommen: D. Blumer, B. Fehr, D. Häberlin, B. Hensler, C. Lentjes Meili, P.-M. Meier, P. Schuwey, H. Uster, P. Valier, U. Winzenried und J. Zingg.

## **Der CAS CEP – ein „casse-tête“?**

**Während all den Jahren, in denen ich in den FLG das Lehrmittel LEB<sup>3</sup>, welches mittlerweile der FIP geworden ist, unterrichtet habe, hat mich folgende Frage immer wieder verblüfft: Warum wird diese so einfache und logische Methode, taktische Probleme zu lösen, von Polizeikadern immer noch als Knacknuss des SPI wahrgenommen, an der sie sich die Zähne ausbeissen?**

Um dies zu verbessern, wurden verschiedene Massnahmen getroffen:

- Die Kurzfassung des FIP ist ein Versuch, die Methode zu verallgemeinern, das Bestreben, sie den Bedürfnissen der Kader anzupassen, die mit der Einsatzleitung konfrontiert sind.
- Die Führungslehrgänge sind nun zertifiziert und die durchlaufene Ausbildung wird durch Prüfungen bestätigt, was zweifellos ein höheres Niveau der Teilnehmer mit sich bringt.
- Der Inhalt und die Methodik der drei Führungslehrgänge (CC I, CC II, CAS CEP) und des Kurses für Stabsoffiziere sind aufeinander abgestimmt: Der unterrichtete Stoff ist dem Kursniveau angepasst und während des Lehrgangs wird schrittweise die Methode eingeführt.

Die Führungslehrgänge behandeln alle Aspekte der „Chefarbeit“. Selbstverständlich soll der Kurs die Teilnehmenden in erster Linie auf ihre Funktion als Pikett-Offiziere vorbereiten – ebenso jedoch auf das Führen geplanter Aktionen und dafür ist der FIP perfekt. Die betriebliche Führung bleibt jedoch, abgesehen von taktischen Aspekten, die Kernbeschäftigung eines Polizeikaders. Aber auch wenn diese Probleme, die in den Bereich der Sozialkompetenzen oder der zwischenmenschlichen Beziehungen fallen, eine komplette Ausbildung – z.B. ein CAS Leadership – füllen könnten oder sollten, ist es doch unerlässlich, dass die Führungslehrgänge sowohl betriebliche wie auch taktische Aspekte abdecken, denn diese sind für einen Chef untrennbar verbunden.

### **Künftige Herausforderungen**

„Man kann alles machen wollen und daraus noch viel mehr tun!“ Ich sehe zwei wichtige Einschränkungen für die bereits unternommenen Anstrengungen und mögliche Weiterentwicklungen: Zum einen wird die Methode FIP eine „Eigenheit“ des SPI bleiben, solange sie in den



Polizeikorps nicht zum Alltag gehört. Obwohl eine Besserung zu spüren ist, könnte man noch weiter gehen, wenn die Polizeikommandos beschliessen würden, ihren Kadern diese Praxis grundsätzlich vorzuschreiben.

Zum anderen bin ich überzeugt, dass die Ausbildung – in unserem föderalistischen System – angemessen ist, v. a. aufgrund des grossen Engagements der Kursdirektoren und Klassenlehrer. Die Zertifizierungen bringen zudem höhere Ansprüche an die Ausbilder mit sich, sodass die Grenzen unseres Milizsystems erreicht zu sein scheinen. Die Belastung wird für all jene zu gross, die das Interesse und die Fähigkeit zu unterrichten haben sowie bereit sind, sich über die Aufgaben im Korps hinaus zu engagieren. Leider erfüllen heute nicht mehr viele diese Voraussetzungen.

*Pierre Schuwey,  
Kommandant der Kantonspolizei Freiburg  
Direktor der taktischen Kurse des CAS CEP*

<sup>3</sup> Lagebeurteilung, Entschlussfassung und Befehlsgebung im Polizeieinsatz

### **Format magazine 2012: Forschung und Polizeiausbildung**

Die 3. Ausgabe des format magazine, erhältlich unter [www.institut-police.ch](http://www.institut-police.ch), setzt den Fokus auf Entwicklungen und aktuelle Projekte im Bereich der Polizeiausbildung und -forschung. Die Autoren befassen sich mit der interkulturellen Öffnung der Polizei, der Mediatisierung, dem Zusammenhang zwischen persönlicher Sicherheit und Kommunikation ebenso wie mit dem kompetenzorientierten Ansatz und der neuen Bildungsstrategie der IPH. Im grossen Interview spricht Nino Cozzio, Präsident der KSPD, über die Sicherheit in Städten, die Aufteilung der polizeilichen Aufgaben sowie die Polizeiausbildung.

## Der CAS FIP: ein Mehrwert für die Polizei

Felix P. Helbling schildert im Interview die Erfahrungen, die er während des CAS FIP gesammelt hat.

### SPI: Wie würden Sie den CAS FIP beschreiben?

FH: Der CAS FIP ist mehr als nur ein Kurs. Er ist ein Lehrgang, der vielseitig und abwechslungsreich eine gute Mischung aus taktischen und führungsbezogenen Fragen anspricht.

### Was ist Ihnen von den verschiedenen Ausbildungssequenzen in Erinnerung geblieben?

Ethik ist ein wichtiges Thema, dessen Umsetzung im Polizeialltag sehr schwierig sein kann. Besonders die Beschäftigung mit dem Islam war interessant, wobei die Abgrenzung zum Islamismus ebenso wie der Bezug zur polizeilichen Arbeit noch vertieft hätte werden können. Ich hätte auch die Auseinandersetzung mit weiteren Religionen begrüsst.

Die Thematik Kommunikation ist bei den heutigen schnelllebigen und damit bisweilen aggressiven Medien ebenfalls sehr wichtig. Die Arbeit mit einem etablierten Journalisten, der uns die Perspektive des Medienschaffenden mit seinen Prioritäten aufzeigte, war eine grosse Bereicherung.

Was die taktischen Module anbelangt, so war vor allem der enge Praxisbezug und das Arbeiten in Teams erfreulich. So konnte ich auch vom Know-how meiner Kameraden profitieren.

Positiv in Erinnerung bleiben zudem ganz allgemein die angenehmen Veranstaltungsorte – wobei ich persönlich auch mit einem Stern weniger



© Kapo SG

in der Hotelkategorie hätte leben können – sowie die gute Organisation der einzelnen Module.

### Wo sehen Sie Verbesserungspotential? Was würden Sie vorschlagen?

Ein etwas eingegrenzter Teilnehmerkreis, in dem man polizeiliche Fragen vertiefter diskutieren könnte, wäre meines Erachtens vorteilhaft.

In diesen Kursen würde es ausserdem passen, die Teilnehmenden mit einem grösseren Szenario den Führungsrhythmus und die Stabsarbeit in einem polizeilichen Führungsstab üben zu lassen.

### Ihre Meinung zu den Anforderungen für den Erhalt der 16 ECTS?

Mit den Modulberichten und den Seminararbeiten spürt man den Einfluss der Hochschulen. Die Teilnehmenden sind zur Mitarbeit angehalten und kommen somit nicht in Versuchung, lediglich zu konsumieren.

### Was denken Sie über die Heterogenität der Teilnehmer? Bremst dies die Ausbildung?

Die Heterogenität der Teilnehmenden hat Vor- und Nachteile. Zum einen ist sie positiv und bereichernd im Sinne eines gegenseitigen Erfahrungsaustauschs und des Networkings. Zum anderen ist das Teilnehmerfeld so aber auch zu breit. Es wäre wünschenswert, die Kurse weiter zu differenzieren.

### Welches ist Ihrer Meinung nach der Mehrwert dieser Ausbildung?

Der Mehrwert der Ausbildung CAS FIP liegt vor allem im Einfluss der Hochschulen. Dieser hebt die Qualität der Polizeiausbildung im Allgemeinen und gibt ihr einen höheren Stellenwert.

### Kurzportrait

Felix P. Helbling ist ausgebildeter Zollfachmann und war in dieser Funktion 13 Jahre bei der Eidg. Zollverwaltung tätig. 1993 wechselte er zum Strassenverkehrsamt des Kantons SG, wo er als Stv. Leiter der Abteilung Administrativmassnahmen im Strassenverkehr arbeitete. 1998 wurde er Dienststellenleiter des Kommandos der Felddivision 7 und 2004 dann der Territorialregion 4, in deren Stab er als Milizoffizier (Oberst) noch immer eingeteilt ist. Seit 2009 ist Felix P. Helbling Chef Stabsdienste und Stabschef bei der Kapo SG.



## **Der CAS CEP: Ein neuer Startpunkt in der Ausbildung**

**Marco Zambetti, der im Februar das Zertifikat des CAS CEP erhalten wird, berichtet, wie er diese zweijährige Ausbildung empfunden hat.**

### **Rückblick auf die Module**

Der CAS CEP war ein Weg des persönlichen Wachstums, eine Entwicklung, welche sich über die verschiedenen Module hinweg vollzogen hat. Die Ausbildung ermöglicht es dem Polizeioffizier, ein klares Bild über diejenigen Kompetenzen zu erlangen, welche in seiner Funktion im ethisch-sozialen Bereich, auf zwischenmenschlicher Ebene und in der Führung der Mitarbeitenden vonnöten sind.

Dank der verschiedenen Module habe ich gelernt, mich selbst zu hinterfragen. Ich habe erfahren, wie man mit Medien als „Partner“ und nicht als „Gegner“ umgehen kann und schliesslich habe ich gelernt, die eigenen Mitarbeitenden als Hauptkapital des „Unternehmens Polizei“ zu schätzen. Ich bin überzeugt, dass dies die wesentlichen Grundsätze für jedes Kader und unerlässlich bei der Führung einer modernen Organisation sind.

Neben den vielen positiven Aspekten möchte ich anmerken, dass aus organisatorischer Sicht eine reduzierte Teilnehmerzahl des ganzen Kurses oder der Klassen und damit kleinere Klassengrössen oder aber das Aufteilen der Module auf verschiedene Perioden von Vorteil wären. Dies würde das Lernen begünstigen und wahrscheinlich die toten Zeiten in manchen Workshops verringern.

### **Vielfältige Herausforderung**

Als Italienisch Sprechender war es nicht immer einfach, die Lektionen zu verstehen. Für mich war es hilfreich, bereits die Führungslehrgänge I und II in Französisch absolviert zu haben. Ausserdem habe ich versucht, mein Ohr bereits vorgängig mit Hilfe von Radio Suisse Romande zu schulen. Abgesehen von den sprachlichen Schwierigkeiten, welche bei den Kollegen auf sehr viel Verständnis stiessen, empfand ich den kulturellen Austausch jedoch als sehr bereichernd.



Entsprechend dem Grundsatz, dass es Anstrengung erfordert, ein gewisses Ziel zu erreichen, wurde durch verschiedene Evaluationen (Kurzberichte, Seminararbeit) zusätzliches Engagement von den Teilnehmenden verlangt. Der Arbeitsaufwand war sicher tragbar und korrekt, es sollte jedoch nicht übertrieben werden. Zu hohe Anforderungen könnten zum Betrug verleiten, indem eine Arbeit abgeschrieben oder in Auftrag gegeben würde, was das eigentliche Ausbildungsziel zunichtemachen würde.

Zu guter Letzt danke ich allen für den guten Korpsgeist, der sich in der intensiven, aber ansprechenden und bereichernden Ausbildung der letzten beiden Jahre gezeigt hat. Ausserdem möchte ich daran erinnern, dass das erhaltene Diplom und die 16 ECTS nicht etwa als Ende, sondern als neuer Startpunkt unserer Ausbildung gelten sollten.

### **Kurzportrait**

Lt Marco Zambetti (1968) wohnt in Novazzano. Er ist verheiratet und hat einen Sohn. 1988 trat der gelernte Kaufmann der Kantonspolizei Tessin bei und stiess 1998 zur Kriminalpolizei. Seit 2010 ist er verantwortlicher Offizier der kriminalpolizeilichen Abteilung 2, zu der die kriminalpolizeilichen Dienststellen des ganzen Kantons (Bellinzona, Chiasso, Locarno, Lugano) sowie die Abteilung Teseu zählen, welche sich mit Menschenhandel und illegaler Prostitution befasst.

Marco Zambetti hat die Führungsdiplome CC I und CC II beim SPI erworben sowie den methodisch-didaktischen Kurs absolviert. Ausserdem ist er als Experte bei den Berufsprüfungen und den Höheren Fachprüfungen tätig.

## Ein CAS Leadership - Management als Ergänzung zum CAS FIP ?

### Einblick in die Etymologie

Wenn man von Kaderausbildung spricht, ist der Begriff „Management“ unumgänglich. Er stammt vom etymologisch sehr alten englischen Begriff „to manage“ ab, als dessen Ursprung in der Literatur das Wort „mesnage“ gilt. Dieser Ausdruck stammt aus dem französischen Wortschatz des 13. Jh. und bezeichnet „die Kunst, die Haushaltsgeschäfte zu führen“. Der Sinngehalt des Begriffs entwickelte sich im Laufe der Zeit dahingehend, dass er sich nunmehr auf das überlegte und umsichtige Führen von Anderen bezieht. Der Begriff „Management“ enthält im Übrigen auch etwas vom Substantiv „Öko-nomie“, dessen griechische Etymologie (oikos-nomos) den Bezug zu Regeln aufzeigt, welche die häusliche Verwaltung definieren und bestimmen.

### Vom Führen von Geschäften zum Führen von Personen

Die Kurse, die das SPI mit der Unterstützung der Korps seit vielen Jahren anbietet, sind primär auf operativen Aspekte ausgerichtet und funktionieren gut. Nun betrifft aber das tagtägliche Management eines Chefs vor allem menschliche und nicht technische Aspekte. Derzeit werden



© André Etter

Nachdiplomstudien wie der CAS FIP angeboten. Mit der Bologna-Reform ist das Feld der Ausbildungsmöglichkeiten gross. Dennoch fehlt im Bereich des Polizeiberufs die Dimension, die den menschlichen Aspekt der Führung von Geschäften und Personen betrifft. Es ist zwar möglich, einen Kurs in diesem Bereich bei einer Hochschule oder über eine universitäre Ausbildung zu belegen, die Polizeiwelt hat jedoch offensichtlich ihre Besonderheiten.

### Überlegungen auf nationaler Ebene

Es wäre wünschenswert, in der Polizeiwelt gezielt eine eigene Management-Ausbildung einzuführen – eine Überlegung, die unlängst in der Westschweiz gemacht wurde. Eine erste Arbeitsgruppe hat sich mit der Problematik befasst und konnte einige Empfehlungen abgeben. Es wurde sehr schnell klar, dass nur ein entschlossener nationaler Dialog ein ergänzendes Angebot zum Offizierskurs ermöglicht, welches die kulturellen Aspekte der jeweiligen Regionen respektiert. Es ist eine Chance, in diesem Bereich, der die tertiäre akademische Bildung berührt, eine ergänzende Ausbildung anbieten zu können. Vorstellbar wäre ein neuer CAS in Leadership und Management, der den Teilnehmenden des CAS FIP zusätzliche ECTS einbringen und ihnen somit die Möglichkeit eröffnen würde, einmal Zugang zu einem DAS oder einem MAS zu erhalten (s. Kasten). Was die Motivation anbelangt, wäre somit ein grosser Schritt getan.

Nun sind die Entscheidungsträger am Zug, welche bis anhin noch immer die richtigen Wege eingeschlagen haben, um eine hervorragende Qualität in unserem Beruf zu erreichen.

André Etter  
Kordinator der Westschweizer Ausbildung

### Worum geht es ?

Anfang nächsten Jahres wird rund 50 Teilnehmenden des ersten Lehrgangs (2011-2012) der Titel CAS FIP ausgehändigt. Ein CAS entspricht der ersten Stufe eines Nachdiplomstudiums (mind. 10 ECTS). Ihm folgen der DAS (Diploma of Advanced Studies, mind. 30 ECTS) und der MAS (Master of Advanced Studies, mind. 60 ECTS).

Kdt Pierre-Alain Raemy (Stapo Lausanne), Carole Wyser (Kapo NE), Sylvain Jacot-Descombes (Stapo Lausanne), der Koordinator der Westschweizer Ausbildung sowie das SPI wurden von der CCPC RBT (Konferenz der Westschweizer, des Berner und Tessiner Polizeikommandanten) beauftragt, über eine mögliche Entwicklung dieser Ausbildung nachzudenken. Sie trafen sich dieses Jahr zu zwei Sitzungen, um verschiedene mögliche Ergänzungen zum CAS FIP ins Auge zu fassen.

# Strukturelle Veränderungen am SPI ermöglichten den Ausbau seiner Dienstleistungen

## Das letzte Wort des Direktors

**Vor knapp acht Jahren hatte ich die Leitung des Schweizerischen Polizei-Instituts (SPI) übernommen und habe dieses dann zusammen mit meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ständig weiterentwickelt...**

„In zwei Jahren wird das SPI nicht mehr bestehen“, sagte anfangs 2005 ein kantonaler Polizeikommandant voraus. Tatsächlich wurde es in jenem Jahr nochmals von einem kleineren Erdbeben erschüttert. In Verbindung mit dem ausgelagerten Lehrmittelverlag und im Bereich der Berufsprüfungen waren zweifelhafte Geschäfte zum Vorschein gekommen. In deren Folge musste ein Kadermitarbeiter abtreten. „Wie konnten Sie nur den besten Mann entlassen?“, hörte ich darauf aus denselben Kreisen.

### Wieder eigene Lehrmittel

Seit der Rückübernahme des Verlags an das SPI hat dieser sein Angebot auf rund 60 Publikationen in drei Amtssprachen ausgeweitet. Diese werden regelmässig aufdatiert und ergänzt. Sie stehen vielfach sowohl in Papierform als auch elektronisch zur Verfügung. Seit bald einem Jahr können die Bestellungen direkt via Internet aufgegeben werden. Sowohl die Lagerbewirtschaftung als auch die Verrechnung sind automatisiert.

Eine vergleichbare Entwicklung hat auch das CentreDoc durchgemacht. Die unscheinbare Sammlung im Dachstock der Universität Neuchâtel wurde ans SPI zurückgeholt. Sie hat sich zu einer ansehnlichen Präsenzbibliothek mit über 21'000 Titeln entwickelt. Diese sind ebenfalls über Internet zugänglich und mehr als 800 Dokumente können als pdf-Datei direkt bestellt werden. Zunehmend werden die Bestände von Absolventen der Höheren Fachprüfung, des CAS FIP, aber auch von universitären Forschern zu Rate gezogen. Ausserdem gibt das SPI selbst seit drei Jahren ein Magazin mit einem akademischen Anspruch heraus, das „format magazine“.

### Verdoppelung der Leistung

2005 steckte sie erst in ihren Kinderschuhen, mittlerweile betreut die Geschäftsstelle eidgenössische Prüfungen die Abschlüsse von jährlich 700 bis 800 Aspiranten in 13 Sessions. Zudem organisiert sie jedes Jahr die Höhere



Fachprüfung für jeweils rund 120 Kandidaten und zieht dazu gegen 50 externe Experten bei. Ihre Leistung hat sich damit mehr als verdoppelt, der Personalbestand ist jedoch derselbe geblieben wie zu ihren Anfangszeiten.

Im Kurswesen wurden die Strukturen noch lange Zeit so belassen, wie sie über Jahrzehnte herangewachsen waren. Die Aufgaben der Kurssekretärinnen nahmen jedoch gegenüber jenen der Administratoren an Bedeutung immer mehr zu. Es drängte sich eine Organisation auf mit gleichberechtigten SachbearbeiterInnen. Sie wurde vor einem knappen Jahr umgesetzt. Wie jede strukturelle Veränderung, löste sie Unsicherheit und bei einzelnen Mitarbeitern auch Unzufriedenheit aus. Deren Bewältigung forder-

### Der Ordner „Persönliche Sicherheit“

Dieses neue Lehrmittel ersetzt die alten „Eigensicherung“ und „Zwangsmittel“. Auf 210 Seiten werden die grundsätzlichen Prinzipien und Techniken im Bereich der persönlichen Sicherheit ausgeführt. Nach allgemeinen Grundlagen wird auf das Phänomen des lagebedingten Erstickungstods eingegangen, um anschliessend den Schwerpunkt auf waffenlose Techniken sowie Techniken mit Stöcken zu legen. Weiter werden der richtige Umgang mit Reizstoffspray und Handfesseln, der Schutz der Dienstwaffe wie auch das Verhalten beim Angriff mit Blankwaffen behandelt. Der Ordner ist reich illustriert mit Fotos. Er kann über den E-shop bestellt werden: <http://eshop.institut-police.ch>. Die französische Version „Sécurité personnelle“ wird im Frühling 2013 herauskommen.

Der gesamte Artikel zu diesem Thema ist auf [www.institut-police.ch](http://www.institut-police.ch) einsehbar.

te der Geschäftsleitung sehr viel an Fingerspitzengefühl und Zeit ab. Sie steht jedoch vor dem Abschluss und hat sich grundsätzlich bewährt. Mit nur rund einer Stelle mehr als anfangs 2005 bewältigt die Kursadministration heute die Verwaltung von doppelt so vielen Kursen und vermittelt zusätzlich jedes Jahr eine beträchtliche Anzahl Teilnehmer an Seminare im Ausland.

### Interne Festigung

Für die Partner weniger direkt spürbar als der Ausbau der Dienstleistungen war der interne Wiederaufbau des SPI. Damit es die ihm zugeordnete Rolle im Bildungspolitischen Gesamtkonzept spielen kann, mussten der Stiftungsrat umgebaut und die Statuten revidiert werden. Die internen Reglemente wurden von Widersprüchen befreit und aktualisiert oder sogar ganz neu geschaffen. Parallel dazu entstanden moderne Steuerungsinstrumente für den Betrieb und die Betreuung der MitarbeiterInnen. Die Geldströme konnten entflochten, eine mehrjährige Planung eingeführt und Transparenz geschaffen werden. Das SPI ist heute finanziell gesund.

Fast nebenbei bewältigte es die Qualitätszertifizierungen ISO 9001 und eduQua, einen Umzug in modernere, besser geeignete Räume sowie die Einführung einer zentralen Datenbank mit mehr als 18'000 Adressen. Diese nutzen neben der Kursadministration auch die eidgenössischen Prüfungen, der Verlag, das CentreDoc, die Buchhaltung und das Direktionssekretariat für verschiedene Anwendungen.

### Rolle in der Polizeilandschaft

Viel Energie kostete der Kampf um die politisch gewollte Positionierung des SPI als nationales Ausbildungszentrum und Fachleitungsorgan. „Wir lassen uns vom SPI nichts diktieren“ oder „Das ist nicht Sache des SPI“, lautete der allgemeine Tenor. Die mildere Bezeichnung Nationales Koordinationsorgan (NKO) und ein kooperativer Ansatz machten es dann möglich, das Steuerungsorgan mit seinen Fachkommissionen zu etablieren. Sie erarbeiten inzwischen wichtige Produkte zugunsten der Polizeiausbildung der ganzen Schweiz. Das SPI als Betrieb musste aber aufgrund seiner Erfahrungen in den föderalen Strukturen ganz bewusst der zwar führende und zentrale, aber zurückhaltende Dienstleister für die Weiterbildung aller Polizeikräfte bleiben.

Damit verlasse ich ein SPI, das alles in allem stärker dasteht als je. Die eingangs zitierten Fehleinschätzungen sind klar widerlegt. Dank gebührt allen Partnern, die zu dieser Entwicklung beigetragen haben, insbesondere aber meinen fähigen und initiativen MitarbeiterInnen. Ihnen konnte ich viel Vertrauen, Verantwortung und Kompetenzen übertragen und Freiräume zulassen.

Die Polizei- und die Bildungslandschaft Schweiz sind im Umbruch. Es bleibt zu hoffen, dass das SPI seine Position noch weiter stärken können.

*Peter-Martin Meier*  
Direktor SPI

### Was meinen Sie?

Bereits seit zehn Jahren informiert Sie das *format* zweimal jährlich über die Aktivitäten des SPI und die Entwicklungen in der polizeilichen Ausbildung. Dieses Jubiläum ist Anlass, über eine Neugestaltung dieses Newsletters ab Frühling 2013 nachzudenken, welche die laufende Entwicklung des SPI widerspiegelt. Ein gutes *format* muss handlich und für den Leser übersichtlich sein. Um dies zu erreichen, setzt das SPI auf Ihre Mitgestaltung, indem es in einer fünfminütigen Online-Umfrage auf [www.institut-police.ch](http://www.institut-police.ch) Ihre Meinung und Ideen sammelt.

Unter den Teilnehmenden werden fünf verlost, welche ein Lehrmittel des SPI-Verlags ihrer Wahl gratis erhalten.

### Impressum

Herausgeber: Schweizerisches  
Polizei-Institut (SPI),  
Neuchâtel.

Litho, Druck:  
Imprimerie de l'Ouest SA,  
2036 Cormondrèche.

Sprachen: d+f.