



INSTITUT SUISSE DE POLICE
ISTITUTO SVIZZERO DI POLIZIA
SWISS POLICE INSTITUTE
SCHWEIZERISCHES POLIZEI-INSTITUT

29. Juni 2023

Bildungspolitisches Gesamtkonzept

Projektleitung

Analysebericht 2023

Status: freigegeben zur Publikation

Bildungspartnerschaft:

ectaveo

ECTAVEO AG
RIEDTLSTRASSE 15A
CH-8006 ZÜRICH
T +41 44 360 40 60
INFO@ECTAVEO.CH
WWW.ECTAVEO.CH

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	3
1.1	Absicht des neuen BGK	3
1.2	Zielsetzungen BGK	3
1.3	Inhalte	3
1.4	Ablauf	3
2	Management Summary	4
3	Der Personalbedarf	6
3.1	Aktuelle Funktionen und Laufbahnen	6
3.2	Beurteilung des künftigen Personalbedarfs	7
3.3	Fazit «Stellenbesetzung und Personalbedarf»	9
4	Zukünftige Trends bei der Polizeiarbeit	10
4.1	Einleitung	10
4.2	Ergebnisse der Zukunftsumfrage	11
4.3	Gesamtfazit «Zukünftige Trends bei der Polizeiarbeit»	17
5	Aktuelles Berufsbildungssystem – Teil 1: Fokus «Das Gesamtsystem»	18
6	Deckung des zukünftigen Personalbedarfs	20
6.1	Herausforderungen	20
6.2	Fazit zur Deckung des zukünftigen Personalbedarfs	21
7	Aktuelles Berufsbildungssystem – Teil 2: Fokus «Die Aus- und Weiterbildungen»	22
7.1	Kursangebot des SPI	22
7.2	Interne Aus- und Weiterbildungen der Polizeikörpers	24
7.3	Kursangebote an Hochschulen und von weiteren Anbietern	25
7.4	Fazit «Aktuelles Berufsbildungssystem – Teil 2»	25
8	Die Rolle des SPI im Berufsbildungssystem Polizei	27
8.1	Fazit «Die Rolle des SPI im Berufsbildungssystem»	28
9	Anhang	29
9.1	Anhang A1: Auswertung der Zukunftsumfrage	30
9.2	Anhang A2: Detailanalysen der HFP sowie der drei relevanten Führungsausbildungen SPI	33
9.3	Anhang A3: Übersicht der polizeilichen Lehrgänge an Hochschulen / Kooperationen	36

1 Ausgangslage

Die erste Phase des Bildungspolitischen Gesamtkonzeptes (BGK 2020) wurde mit der Umsetzung der zweijährigen Grundausbildung zur Polizistin / zum Polizisten mit eidg. Fachausweis erfolgreich abgeschlossen. Aufgrund der Pandemie und personeller Veränderungen wurde das Projekt zwischenzeitlich gestoppt. Im Frühjahr 2022 wurden die Arbeiten unter dem Namen «BGK 2022–2025» wieder aufgenommen.

1.1 Absicht des neuen BGK

Die (angehenden) Kader- und Spezialisten/-innen sollen eine attraktive und an die gesellschaftlichen, technologischen, wirtschaftlichen, arbeitsmarktlichen und ökologischen Veränderungen angepasste Kader- und Spezialistenlaufbahn absolvieren können, die sie laufend für den Arbeitsmarkt bzw. die Anforderungen im Polizeiberuf der Zukunft qualifiziert. Hierfür sind im Projekt BGK die entsprechenden Grundlagen zu legen.

1.2 Zielsetzungen BGK

- Konzeption eines ganzheitlichen Bildungs- und Karrieresystems
- Harmonisierung/Integration der Bildungsangebote in das schweizerische Berufsbildungssystem
- Abstimmung der Führungsausbildungen aller Führungsebenen
- Harmonisierung der polizeilichen Aus- und Weiterbildungsangebote über die Sprachgrenzen
- Sicherstellung einer hohen Modularität der Bildungsangebote mit Anrechenbarkeit (ETCS)
- Schaffung von Bildungsk Kooperationen mit weiteren Partnern (national und international) zur Anerkennung der gegenseitigen Abschlüsse (Modularisierung)

1.3 Inhalte

- Ganzheitliche Analyse der Ist-Situation
- Berufsfeldanalyse des Berufsfeldes Polizei für zentrale polizeiliche Funktionen
- Erfassung der Zukunftskompetenzen
- Erstellung der Kompetenzprofile für zentrale polizeiliche Funktionen
- Konstruktion des zukünftigen Bildungs- und Karrieresystems der Polizei
- Einordnung, Aufbau und/oder Optimierung der SPI-Lehrgänge
- Begleitung Kooperation mit Partner- und Bildungsorganisationen

1.4 Ablauf



2 Management Summary

Die Polizeilandschaft schätzt die zukünftigen Herausforderungen in den verschiedensten Bereichen der Polizeiarbeit und des Personalbedarfs, aber auch der Aus- und Weiterbildung mit hoher Übereinstimmung ein. Die Einschätzungen sind – unabhängig von der Funktion, dem Landesteil (Hauptsitz) oder der Berufserfahrung – über alle Zukunftsthemen hinweg überaus homogen. Im Analysebericht finden Sie die komprimierten Resultate umfassender Analysen (Fragebögen und Zusatzmaterial von Referenzkorps sowie des SPI) sowie der von 1672 Personen ausgefüllten «Zukunftsumfrage», welche 37 Thesen in vier übergeordneten Themenblocks beinhaltet. Mit dem Bericht – und damit dem Abschluss der Analysephase – besteht die Grundlage für die weiteren Arbeiten im neuen BGK.

Anforderungen an den Polizeiberuf / Trends

Die Anforderungen an den Polizeiberuf steigen in allen Bereichen des polizeilichen Leistungsauftrages – darin sind sich alle Referenzkorps wie auch die Teilnehmenden der Zukunftsumfrage einig. Das Aufgabengebiet der Polizistinnen und Polizisten wird breiter, komplexer, spezialisierter und die Bearbeitung der Fälle folglich zeit- und personalintensiver. Besondere Herausforderungen für die Polizeitätigkeit werden aufgrund des gesellschaftlichen Wandels, des komplexer werdenden Umfeldes und neuer Formen von Gewalt, aber auch aufgrund des Einflusses der Informationstechnologie auf Delikte und die Arbeitsweise erwartet. Der Ruf nach mehr Spezialisierung (Komplexität, aber z. B. auch IT-Knowhow) wird ebenfalls stark betont. Um diese steigenden Anforderungen bewältigen zu können, braucht es unter anderem ein national gesteuertes und koordiniertes Berufsbildungssystem, welches diese Trends aufnimmt, national oder international gültige Standards ausbildet und die Kursteilnehmenden somit optimal in ihrer anspruchsvollen Tätigkeit unterstützt.

Personalbedarf und Stellenbesetzungen

Der Personalbedarf wird in den nächsten Jahren in allen Bereichen der Polizei kontinuierlich ansteigen. Aufgrund des demografischen Wandels scheiden zahlreiche Mitarbeitende aus der Babyboomer-Generation aus dem Berufsleben aus. Diese sind heute oftmals in Kaderfunktionen tätig und werden aus den eigenen Reihen nachrekrutiert (Korpsaufsteiger/-innen), was schliesslich Lücken in der Uniformpolizei hinterlässt. Der Arbeitnehmermarkt sowie die schwierigen Rahmenbedingungen des Polizeiberufes führen zu zunehmenden Kündigungen von bewährten Polizeikräften. Gleichzeitige Personalaufstockungen in den Polizeikorps aufgrund des immer breiteren und anspruchsvolleren Leistungsauftrages verschärfen die Situation. Nachkommende Generationen sind zudem zahlenmässig kleiner, gesellschaftlich diverser und andersdenkend und stellen weitergehende Anforderungen an Arbeitgeber, Rahmenbedingungen, Führung und Sinnhaftigkeit. Ziel muss sein, aktuellen Korpsangehörigen eine Perspektive innerhalb des Korps aufzuzeigen (Rahmenbedingungen etc.) und andererseits mit innovativen Rekrutierungskonzepten neue Mitarbeitende zu gewinnen. Ob diese zwingend über eine Polizeiausbildung verfügen müssen, ist zu klären (Quereinsteigende). Dem Antwortverhalten in der Zukunftsumfrage kann entnommen werden, dass der Schlüssel zur erfolgreichen Karriere innerhalb des Korps unter anderem in moderneren Führungsformen, strategischen Personalentwicklungsmassnahmen sowie besseren Rahmenbedingungen liegen könnte. Die Herausforderung für die Polizeikorps wird es sein, die aktuellen und neuen Mitarbeitenden als attraktiver Arbeitgeber zu überzeugen und ihnen für ihre Fach- und Führungslaufbahnen ein gut unterstützendes Berufsbildungssystem zur Verfügung zu stellen.

Die Deckung des zukünftigen Personalbedarfs und damit die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit wird zu einem zentralen Thema, welches aus Sicht der Referenzkorps wie auch der Teilnehmenden der Zukunftsumfrage zu einer grossen Herausforderung wird.

Berufsbildungssystem Polizei

Das aktuelle Berufsbildungssystem der Polizei zeigt sich als komplexes, flexibles Gebilde mit zahlreichen Anbietenden (SPI, Korps, Hochschulen) und damit einem entsprechend grossen Angebot von Aus- und Weiterbildungen für die Polizeikräfte. Die Kursangebote werden in der Gesamtsicht wenig koordiniert, funktionieren unabhängig und ergänzend zu den national gesteuerten Angeboten im Bereich Führung. Die Führungslehrgänge I und II des SPI sind sehr gut etabliert und auf die Kaderfunktionen abgestimmt. Als Zertifikatslehrgänge eingereiht, unterscheiden sie sich heute in der Umsetzung stark voneinander. Die Positionierung im aktuellen Berufsbildungssystem entspricht aber nicht der Wichtigkeit ihrer Rolle. Die eidg. höhere Fachprüfung Polizistin / Polizist mit Diplom (HFP) hat in gewisser Weise an Bedeutung verloren, da sie nicht überall in die Laufbahnkonzepte der Korps eingebunden ist. Sehr erfolgreich wird der CAS FIP durchgeführt.

Die Zukunftsumfrage zeigt auf, dass eine nähere Koppelung des Bildungssystems an die Polizeikarriere als relevant und strategische Polizeientwicklungsmassnahmen als sehr relevant für die künftige Ausgestaltung des Berufsbildungssystems, aber auch für die Attraktivität der Korps als Arbeitgeber beurteilt werden. Das aktuelle Berufsbildungssystem liefert die notwendigen Fachkräfte für die künftigen Herausforderungen nicht. Es wird als wenig unterstützend für die Karrierelaufbahn erachtet. Das künftige System soll Führungs- und Fachkarrieren optimal unterstützen, Anschlusslösungen für Abschlüsse bieten und Durchlässigkeit in andere Systeme ermöglichen. Dabei sollen sich die heutigen Anforderungen an den Polizeiberuf (Trends) im Bildungssystem widerspiegeln und insbesondere auch die Führungsanforderungen korrekt abbilden. Um den künftigen Herausforderungen der Polizeiarbeit gerecht zu werden, braucht es ein Berufsbildungssystem, welches von allen Akteuren gemeinsam getragen und national einheitlich umgesetzt wird.

Rolle des SPI (Governance)

Das SPI nimmt seine heutige Rolle erfolgreich wahr. In der Strategie der KKJPD und den künftigen Anforderungen aus dem BGK wird dem SPI in Zukunft eine neue Rolle zukommen. Mit den steigenden Anforderungen an den Polizeiberuf und damit an die Gesamtkonzeption der Aus- und Weiterbildung im Polizeiberuf ist die Rolle in einem modernen, umfassenden Berufsbildungssystem neu zu finden und festzulegen. Dabei gilt es, das heutige, sehr flexible und erfolgreiche System auf die künftigen sehr hohen Anforderungen auszurichten und den Trends, den Harmonisierungsgedanken sowie der vermehrten interkantonalen und internationalen Zusammenarbeit Rechnung zu tragen. Damit sich ein modernes und den hohen Anforderungen des Polizeiberufes gerecht werdendes Berufsbildungssystem entwickeln kann, muss das SPI in seiner Rolle gestärkt werden. Es gilt, die verschiedenen Akteure zu überblicken, die Angebote aufeinander abzustimmen, die Qualitätssicherungsmassnahmen von nationalen Lehrgängen konsequent umzusetzen und die Kurse modern zu gestalten. Eine möglichst gute Einbettung aller bewährten Bildungspartner soll ein gut abgestimmtes Berufsbildungssystem ermöglichen.

Weiteres Vorgehen

Der Bericht zeigt drei Handlungsfelder auf, welche im Rahmen des weiteren Projektes «BGK» bearbeitet werden: «Governance im Berufsbildungssystem», «Gestaltung des künftigen Bildungssystems» sowie die «Umsetzung eines modernen Lehr- und Lernverständnisses». Im Bericht finden sich aber auch mögliche Handlungsfelder für die Polizeikorps (z. B. Anforderungen an den Polizeiberuf, Thematik des Fachkräftebedarfes sowie diverse Trends zu Fachthemen). Die Aufnahme und Bearbeitung dieser Themenbereiche erfolgt durch die Polizeigremien und -korps und sind nicht Teil des Projektes «BGK». Da das künftige Berufsbildungssystem mit geeigneten Bildungsmassnahmen die Führungs- wie auch Fachkarrieren optimal unterstützen soll, steht dieses in direktem Zusammenhang mit den künftigen Anforderungen an den Polizeiberuf – und damit den von den Polizeikorps verantworteten Herausforderungen. Damit besteht eine Wechselwirkung von Themenbereichen, welche gut koordiniert und breit abgestützt bearbeitet werden sollten, um das neue BGK zum Erfolg zu führen.

3 Der Personalbedarf

In den letzten Jahren ist der Polizeibestand gemäss Zahlen der KKKPS kontinuierlich gestiegen. Die Korps mussten entsprechend laufend neues Personal rekrutieren, um den politischen Auftrag erfüllen zu können. Da gleichzeitig aber die Bevölkerung zugenommen hat, ist die Polizeidichte praktisch gleichgeblieben. Damit konnten durch Korpsaufstockungen die oftmals gewünschten Entlastungen der Korps bislang nicht erreicht werden. Die Referenzkorps wie auch die Teilnehmenden der Zukunftsumfrage haben detaillierter Auskunft über die aktuelle und zukünftige Personalsituation gegeben. In diesem Kapitel finden Sie die Resultate.

3.1 Aktuelle Funktionen und Laufbahnen

Die Referenzkorps haben ihre Strukturen, Funktionen und Laufbahnkonzepte detailliert zur Verfügung gestellt. Die daraus gewonnenen Informationen sind eine wichtige Grundlage für das zukünftige Berufsbildungssystem Polizei, welches sich an den heutigen, systemrelevanten Funktionen orientieren wird.

Kaderstufe	Führungsfunktionen in den Referenzkorps	Organisationseinheit
Oberstes Kader	Kommandant	Kommando
Oberes Kader	(Haupt-)Abteilungsleitungen	alle (teilweise GL-Mitglied)
	Bereichsleitungen (z. B. Bezirkschefs/-innen Regionalpolizei / Dezernatschef/-in Kripo / Chef/-in Planung und Einsatz)	alle
Mittleres Kader	Teilbereichsleitungen (z. B. Dienstchef/-in / Kreischef/-in / Zugführer/-in)	Hauptabteilungen
Unteres Kader	Team- resp. Gruppenleitende / Gruppenführer/-innen / Gruppenchef/-in	Je nach Benennung Uniformabteilungen, Kripo oder auch z. B. Technik und Logistik
*	Stellvertretungen für alle Führungsfunktionen	vor allem Hauptabteilungen

Hierarchiestufen und Führungsfunktionen in den Korps

Inhaltliche Bemerkungen:

- Die Polizeikorps der Schweiz verfügen über klare Strukturen (Hierarchiestufen, Funktionen und Laufbahnen), welche sich von Kanton zu Kanton sehr einheitlich zeigen. Die Unterschiede zeigen sich hauptsächlich aufgrund der Korpsgrösse.
- Die polizeiliche Grundausbildung bildet bei der überwiegenden Mehrheit der Korpsmitarbeitenden die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Fach- und Führungslaufbahn bei der Polizei.
- Erst die obersten Kaderfunktionen werden – je nach Korpsgrösse – bei Bedarf mit Quereinsteigenden mit einem Hochschulabschluss besetzt.
- Auch bei den Spezialistenfunktionen wird überwiegend die Polizeiausbildung vorausgesetzt.
- Wenige Quereinsteigende – meistens mit Hochschulbildung – besetzen in den Organisationseinheiten spezifische, polizeiliche Spezialfunktionen mit besonderen Anforderungen (z. B. in den Bereichen Wirtschaftskriminalität, Forensik) oder sind als zivile Mitarbeitende tätig (z. B. administratives Personal, Personelles, Polizeipsychologie, IT-Spezialisten/-innen, wissenschaftliche Mitarbeitende).
- Die Hierarchiestufen und Führungslaufbahnen sowie -funktionen (Benennung, Anforderungen, Aufgabengebiet, Aus- und Weiterbildungen etc.) sind bei den Referenzkorps über die Hauptabteilungen sehr einheitlich. Die Unterschiede sind hauptsächlich auf die Grösse der Korps resp. die Führungsspannen in den Korps zurückzuführen.

- Die **Laufbahnen** zeigen sich ebenfalls sehr einheitlich. Sie bieten in der Regel vielfältige Möglichkeiten. Nebst der Führungslaufbahn in den verschiedenen Abteilungen sind erfahrene Mitarbeitende als Spezialistinnen und Spezialisten in diversen Abteilungen und Teams im Einsatz (Fachlaufbahn). Einzelne Korps führen die Laufbahn «Ausbildner/-in» explizit auf.

3.2 Beurteilung des künftigen Personalbedarfs

Der Fachkräftebedarf bei der Polizei ist politisch und gesellschaftlich relevant. Der Handlungsbedarf wurde durch mehrere Polizeikorps auch in den Medien platziert. Nebst der demografischen Entwicklung (Babyboomer gehen in Pension) ergeben sich in den Referenzkorps auch aufgrund von vermehrten Kündigungen durch die Mitarbeitenden Vakanzen. Der Bedarf an Personal ist für die Ausgestaltung des künftigen Bildungssystems relevant, weshalb er bei den verschiedenen Analysen thematisiert wurde.

Die Referenzkorps (Aussagen der in den Korps für die Rekrutierungen verantwortlichen Personen) beurteilten den zukünftigen Bedarf pro Funktion (Kader- und Führungsfunktionen sowie Fach- und Spezialfunktionen), begründeten diesen und nannten die Herausforderungen in Bezug auf den zukünftigen Personalbedarf.

Die Teilnehmenden der Zukunftsumfrage (optionale Antwort von Personen, welche sich dazu äussern können) äusserten sich zur aktuellen Stellenbesetzungssituation und dem Bedarf an Kaderpersonal in 10 bezeichneten Tätigkeitsbereichen (Organisationseinheiten).

Die folgende Grafik zeigt, wie die Teilnehmenden der Zukunftsumfrage die Besetzung von Kaderstellen einschätzen:

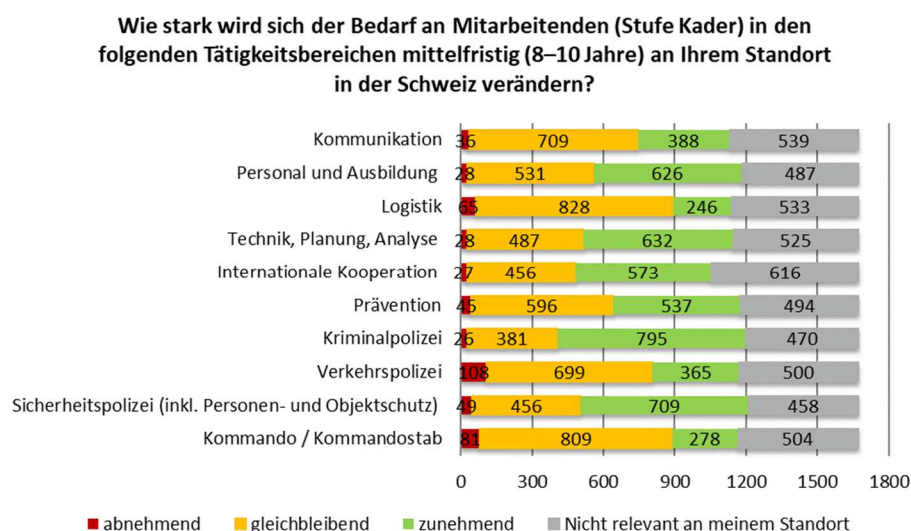


Quelle: Zukunftsumfrage BGK

Inhaltliche Bemerkungen zur Stellenbesetzung von Kaderstellen:

- Bei der Frage, welche Kaderstellen sie einfach und schwierig besetzen können, geben die Teilnehmenden der Zukunftsumfrage an, dass Kaderstellen in allen Bereichen – mit Ausnahme des Tätigkeitsbereiches «Logistik» – schwierig oder eher schwierig zu besetzen sind.
- Als besonders schwierig wird die Stellenbesetzung unter anderem beim Kommando, der Sicherheitspolizei, der Verkehrspolizei und der Kriminalpolizei eingeschätzt.
- Die qualitativen Aussagen beziehen sich hauptsächlich darauf, dass nebst polizeispezifischen Stellen «an der Front», besonders Stellen im IT-Bereich (Fachkräftemangel und sinkende Berufsattraktivität) schwierig zu besetzen sind.
- Die Einfachheit der Nachbesetzung der Kaderstellen wird durch die Referenzkorps ambivalent eingeschätzt.

Die Teilnehmenden der Zukunftsumfrage sowie die Personal- und Ausbildungsverantwortlichen der Referenzkorps haben sich auch zum künftigen Personalbedarf bei Kaderstellen geäussert. Der Bedarf an Kaderstellen aus der Zukunftsumfrage ergibt folgendes Bild:



Quelle: Zukunftsumfrage Zusatzfrage

Inhaltliche Bemerkungen zum Personalbedarf bei Kadern (resp. Führungsfunktionen allgemein sowie Fachspezialisten/-innen) in den nächsten Jahren:

- Der Bedarf an Kaderstellen wird von den Referenzkorps als stabil bis steigend bezeichnet. Es zeichnen sich vor allem im Kader der grossen Hauptabteilungen von Kriminalpolizei wie auch Sicherheitspolizei zunehmende Vakanzen ab.
- Die Fachkräftesituation bis Kaderstufe (Haupt-)Abteilungen wird von den Referenzkorps als stabil erachtet.
- Der Bedarf an Gruppenchefs/-innen resp. Teamleitenden wird durch die Referenzkorps am grössten (stabil bis steigend) angegeben.
- Zwei Referenzkorps erwähnen einen ebenfalls steigenden Bedarf bei polizeilichen Fachspezialisten/-innen.
- Zwei Drittel der Teilnehmenden der Zukunftsumfrage stellen in den nächsten 8 bis 10 Jahren den grössten Bedarf bei den Kadern der Kriminalpolizei fest.
- Knapp 60 % sehen bei den Kadern der Sicherheitspolizei einen zunehmenden Bedarf.
- Auch in weiteren Bereichen wie Technik (55 % der Antwortenden) / Personal / Aus- und Weiterbildung (52 %) wird ein zunehmender Bedarf an Kadern erachtet.
- Bei den Kadern der weiteren Bereiche wird der Bedarf an Kadern als gleichbleibend eingestuft: Internationale Kooperation (zunehmend sagen nur noch 49 %), Prävention (45 %) Kommunikation (34 %), Verkehrspolizei (31 %), Kommando/Kommandostab (23 %) und Logistik (22 %)

3.3 Fazit «Stellenbesetzung und Personalbedarf»

Der Personalbedarf steigt in den nächsten Jahren in allen Bereichen der Polizei an. Dafür gibt es zahlreiche Gründe. Das künftige Bildungssystem im Berufsfeld Polizei soll auf diese Herausforderungen ausgerichtet werden.

Folgendes Fazit wird aus den **Analysen des künftigen Personalbedarfs** für das künftige Bildungssystem abgeleitet:

- Die Funktionen und Laufbahnen in den Korps sind schweizweit gut vergleichbar und bieten somit eine gute Basis für die Abbildung im Bildungssystem.
- Die demografische Entwicklung sowie frühzeitige Abgänge von Fachkräften durch Kündigungen gelten als grösste Problematiken im Zusammenhang mit dem zukünftig erhöhten Personalbedarf.
- Die Stellenbesetzungen können aufgrund der internen Besetzungen / Nachfolgeplanungen (Korpsaufsteigende) bis in das oberste Kader gedeckt werden. Da oftmals die Ausbildung als Polizist/-in Voraussetzung für weitere Funktionen ist, muss hier mit Engpässen gerechnet werden.
- Die Thematik des Quereinstiegs ist fundiert zu diskutieren.
- Die Angebote im Bildungssystem sind so auszurichten, dass sie Laufbahnen in den Funktionen mit wachsendem Personalbestand gut unterstützen.
- Die Attraktivität des Polizeiberufes (dazu gehören die Anstellungs- und Rahmenbedingungen wie auch attraktive Laufbahnmöglichkeiten und ein attraktives Bildungssystem) ist eines der zentralen Elemente zur Bekämpfung des Fachkräftemangels im Polizeiberuf.

4 Zukünftige Trends bei der Polizeiarbeit

Im Folgenden werden die Resultate der Zukunftsumfrage dargestellt.

4.1 Einleitung

Im Rahmen der Analysearbeiten zum zukünftigen Bildungssystem der Polizei wurde eine Zukunftsumfrage in Bezug auf die zukünftigen Trends erstellt und den Korps zur Beantwortung zugestellt.

An der Zukunftsumfrage nahmen 1672 Personen aus allen Landesteilen und verschiedenen Polizeiorganisationen teil, welche in unterschiedlichen Kaderstufen arbeiten und unterschiedlich viele Dienstjahre aufweisen.

Die Zukunftsumfrage war in folgende vier Teile gegliedert:

- Teil 1: Fragen zur Person
- Teil 2: Fragen zum Korps / zur Institution
- Teil 3: Hauptteil: Wie verändert sich das Berufsfeld Polizei
- Teil 4: Fragen zum heutigen Berufsbildungssystem Polizei sowie Stellenbesetzungen Stufe Kader

Bereich A – Gesellschaft, Recht und Politik	
A1: Verletzlichkeit der Demokratie	A2: Gesellschaft im Wandel
A3: Wirtschaft und Umwelt im Wandel	A4: Beziehung zwischen Bevölkerung und Polizei

Bereich B – Sicherheit und Zusammenarbeit	
B1: Komplexere Straftaten	B2: Interkantonale Kooperationen und Zusammenarbeit
B3: Internationale Kriminalität und Zusammenarbeit	

Bereich C – Technologie und Digitalisierung	
C1: Kriminalität in der digitalen Welt	C2: Datenbasierte Polizeiarbeit
C3: Technologische Einsatz- und Hilfsmittel	C4: Information und Kommunikation

Bereich D – Strategie und Organisation	
D1: Wirksamer Ressourceneinsatz	D2: Qualifizierte Einsatzkräfte
D3: Attraktiver Arbeitgeber	

4.2 Ergebnisse der Zukunftsumfrage

Die Zukunftsumfrage umfasste vier Bereiche mit unterschiedlichen Themenbereichen (A bis D, siehe Grafik) und Trends. Jedem Trend waren jeweils unterschiedliche Thesen zugewiesen. Bei jeder These schätzten die Teilnehmenden ein, wie relevant die These in den nächsten 8 bis 10 Jahren sein würde.

Teilnehmende:

- Es haben total 1672 Teilnehmende an der Zukunftsumfrage partizipiert.
- Zirka 70 % der Befragten stammen aus Kantonspolizei-Korps.
- Die meisten Personen der Stichprobe üben eine Kaderfunktion aus (zirka 65 %)
- 80 % der Teilnehmenden verfügen über 11 und mehr Jahre Berufserfahrung.
- Rund 85 % sind im Angestelltenstatus «Polizist/-in» tätig.
- Die unterschiedlichen Sprachregionen (Hauptsitz des Korps, der Polizeiorganisation) sind in der Stichprobe vertreten.

Auswertung:

Die Teilnehmenden beurteilten die Zukunftsthemen anhand einer Beurteilungsskala, welche von «sehr relevant», «eher relevant» und «eher nicht relevant» bis zu «gar nicht relevant» eingeteilt war. Nebst den Auswertungen nach Anzahl der Teilnehmenden wurde auch geprüft, ob das Antwortverhalten der Teilnehmenden davon abhängig ist, wo sich der Hauptsitz ihres Korps befindet, welche Funktion sie innehaben oder über wie viele Jahre Berufserfahrung sie verfügen (Gruppenauswertungen).

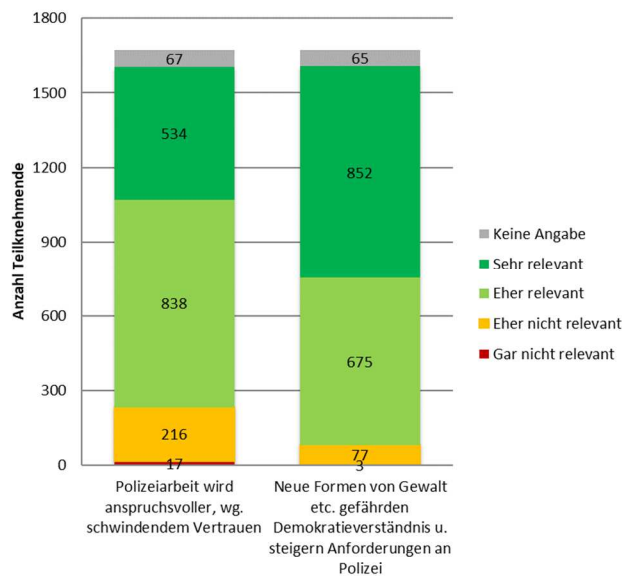
Hinweise:

- Erklärungen zu den signifikanten Gruppenauswertungen können im Anhang A1 nachgelesen werden.
- Die Auswertungen des Personalbedarfs fliessen unter anderem ins Kapitel 3 ein und die Auswertungen zum Berufsbildungssystem sind hauptsächlich im Kapitel 5 zu finden.

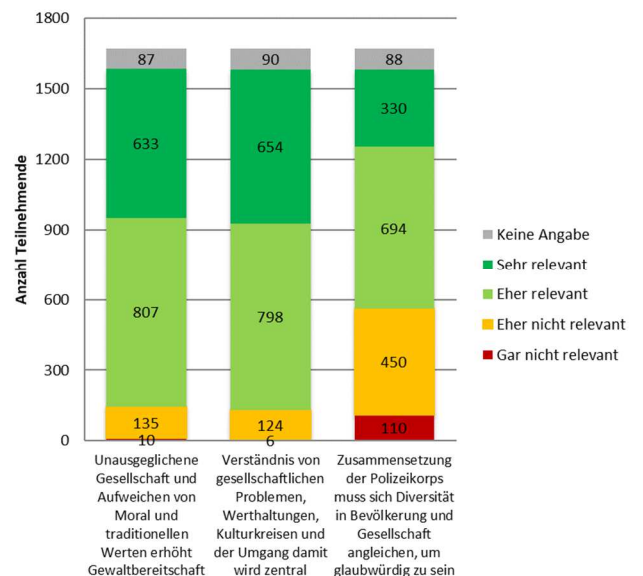
4.2.1 Bereich A: Gesellschaft, Recht und Politik

Die Teilnehmenden schätzen die Zukunftsthesen in diesem Bereich als durchwegs relevant ein. Der Anteil an «sehr relevanten» Thesen ist hoch. Es besteht Einigkeit, dass der Polizeiberuf, die Gesellschaft und die Formen der Gewalt anspruchsvoller werden. Eine geringere Relevanz attestieren die Teilnehmenden der diverseren Zusammensetzung der Polizeikorps (zirka 35 %) sowie den politischen Rahmenbedingungen für nichtstaatliche globale Akteure (knapp 30 %). Der Wandel in Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft wird gemäss den Teilnehmenden in den nächsten Jahren also grosse Auswirkungen auf die Polizeiarbeit haben.

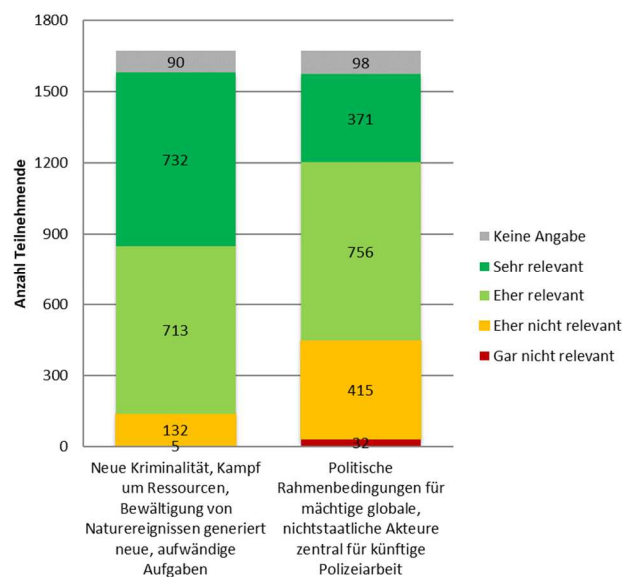
Verletzlichkeit Demokratie



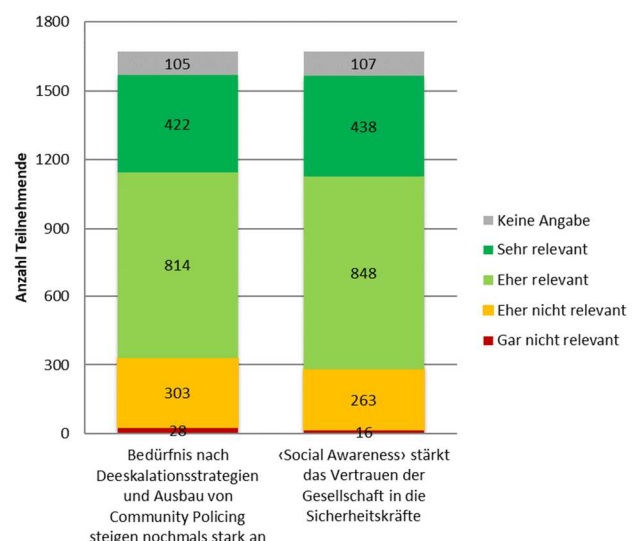
Gesellschaft im Wandel



Wirtschaft und Umwelt im Wandel

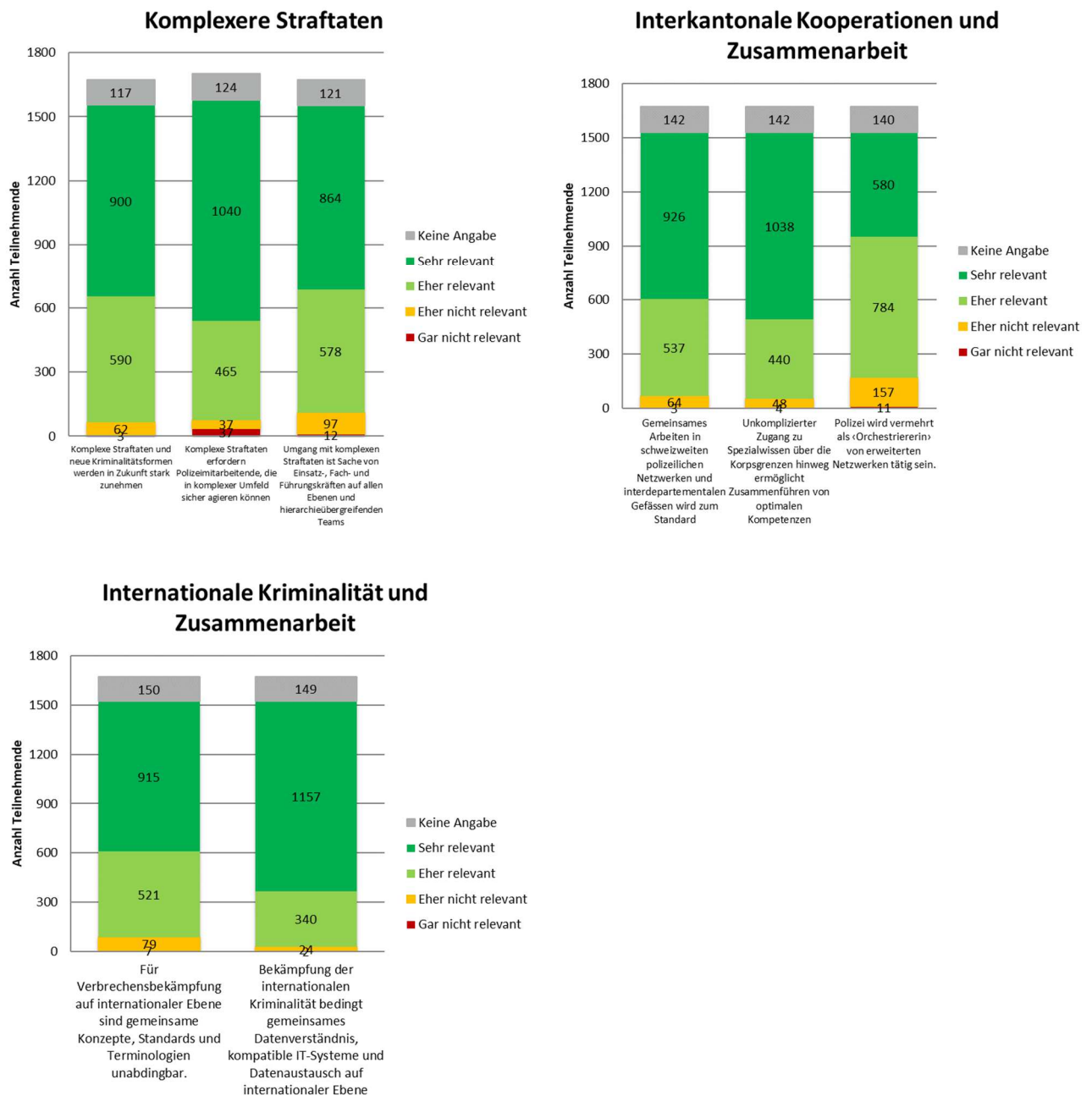


Beziehung zwischen Bevölkerung und Polizei



4.2.2 Bereich B: Sicherheit und Zusammenarbeit

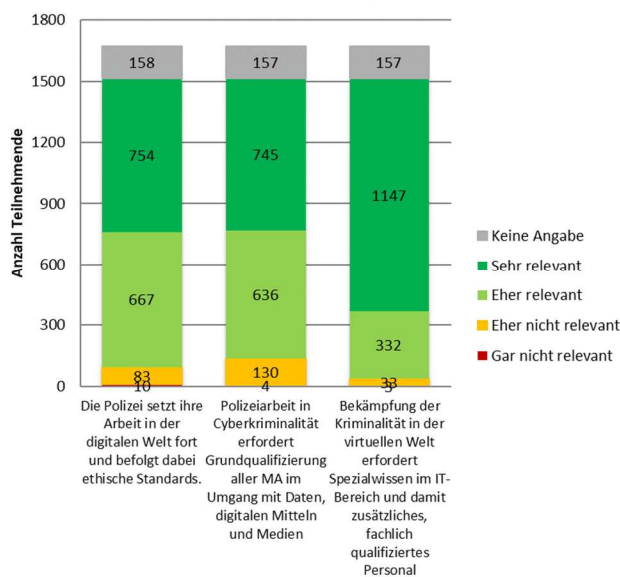
Die Thesen in diesem Bereich erachten die Teilnehmenden als besonders relevant. Die Anteile an der Einschätzung «sehr relevant» sind in diesem Bereich am höchsten. Die These «gemeinsames Datenverständnis etc. für die Lösung von internationaler Kriminalität» wird sogar von 75 % der Teilnehmenden als «sehr relevant» eingestuft. Die Anzahl an Teilnehmenden, welche Thesen als nicht relevant eingestuft sind, ist verschwindend klein. Damit besteht Einigkeit, dass die Straftaten komplexer werden, die Zusammenarbeit allgemein wichtiger und notwendiger wird und die Rahmenbedingungen dafür möglichst optimal gestaltet sein müssen.



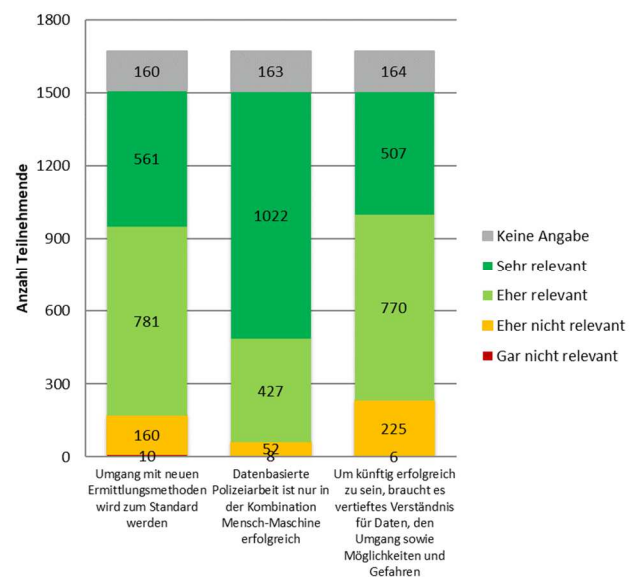
4.2.3 Bereich C: Technologie und Digitalisierung

Die Teilnehmenden schätzen auch in diesem Bereich alle Themen als sehr relevant für die Zukunft ein. Die Beurteilungen «sehr relevant» sind hoch. Der Digitalisierung der Welt wie auch der Polizeiarbeit wird eine wichtige Rolle zugeschrieben. Mit der Einschätzung von 75 % «sehr relevant» wird das künftig notwendige IT-Spezialwissen sehr stark betont. Die Einbindung von z. B. virtueller Realität in die Polizeiarbeit sowie die Entwicklung eines Sensoriums für ethische und politische Fragestellungen in Bezug auf hochtechnologische Einsatzmittel erreichen einen etwas höheren Anteil an der Einschätzung «nicht relevant». Die Teilnehmenden schätzen den hohen Einfluss der Technologien auf den Polizeiberuf übereinstimmend als relevant bis sehr relevant ein.

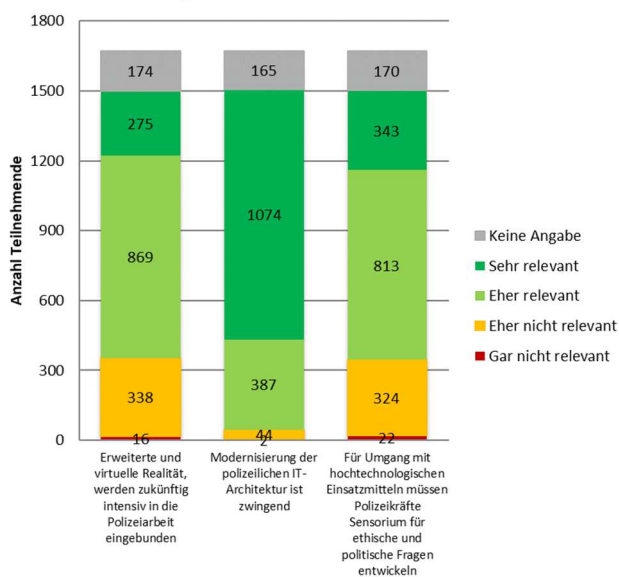
Kriminalität in der digitalen Welt



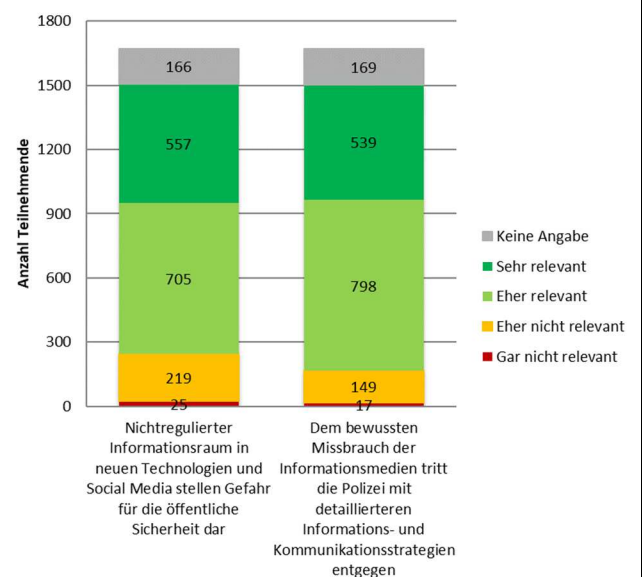
Datenbasierte Polizeiarbeit



Technologische Einsatz- und Hilfsmittel



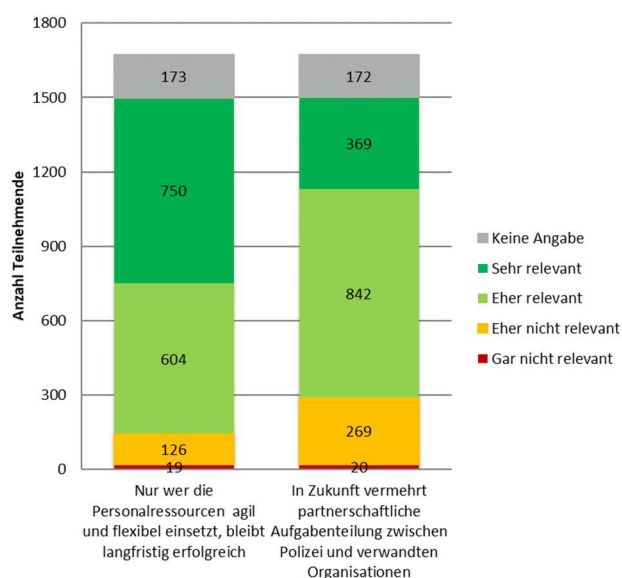
Information und Kommunikation



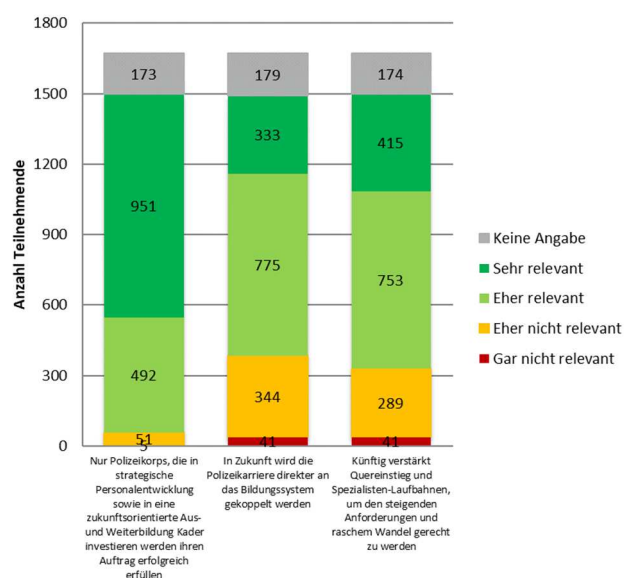
4.2.4 Bereich D: Strategie und Organisation

Die Thesen in diesem Bereich werden von den Teilnehmenden ebenfalls als relevant eingeschätzt. Die Attraktivität als Arbeitgeber mit flexiblen Rahmenbedingungen sowie flexiblem Ressourceneinsatz werden von 50 bis 70 % der Teilnehmenden als sehr relevant eingeschätzt. Mehr als 85 % der Teilnehmenden der Zukunftsumfrage erachten die Investitionen der Polizeikörpers in eine systematische und strategische Personalentwicklung sowie eine zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und Kader als «sehr relevant» resp. «eher relevant». Zirka 80 % erachten die direktere Koppelung der Polizeikarriere an das Bildungssystem als «eher relevant» resp. «sehr relevant». Damit bleiben zirka 20 %, welche diesen Zusammenhang als «eher nicht relevant» bzw. «gar nicht relevant» erachten. Die Teilnehmenden bestätigen damit, dass die allgemeine Attraktivität des Arbeitgebers bei der Deckung des künftigen Personalbedarfs sowie der Zufriedenheit der Mitarbeitenden eine zentrale Rolle spielen wird.

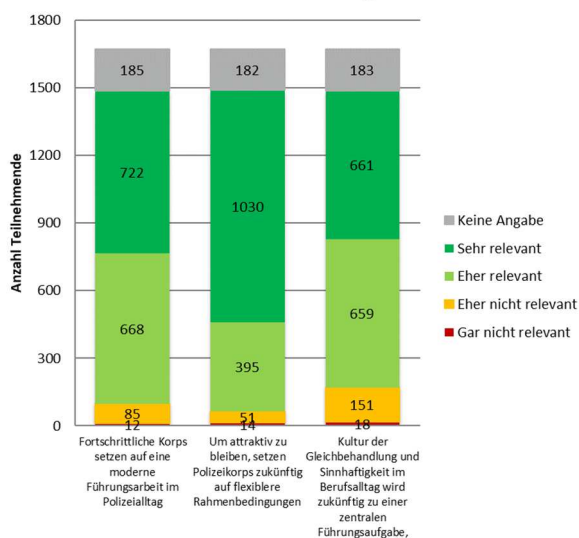
Wirksamer Ressourceneinsatz



Qualifizierte Einsatzkräfte



Attraktiver Arbeitgeber



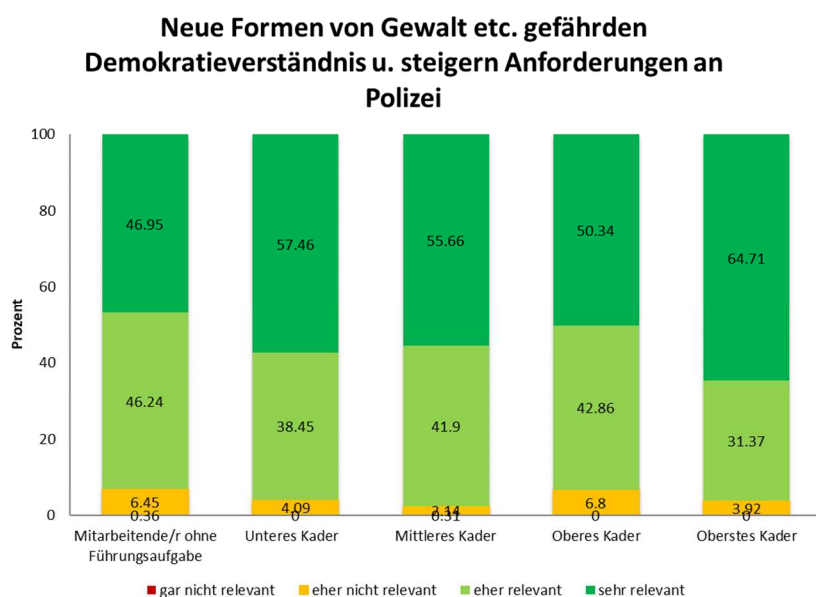
4.2.5 Gruppenunterschiede

Für alle Thesen wurde anhand eines statistischen Testverfahrens überprüft, ob sich die Einschätzung der Relevanz signifikant zwischen verschiedenen Teilgruppen der Stichprobe unterscheidet.

Überprüft wurde dabei nach folgenden Gruppenzugehörigkeiten:

1. Hauptsitz des Korps
2. Funktion der Teilnehmenden im Polizeikorps
3. Berufserfahrung der Teilnehmenden

Das Testverfahren ergab bei vielen Trends statistisch signifikante Unterschiede in der Einschätzung der Relevanz zwischen den verschiedenen Gruppen. Bei näherer inhaltlicher Betrachtung kann jedoch festgestellt werden, dass die Unterschiede bei keiner der Thesen inhaltlich substantiell sind: Auch wenn z. B. manche Thesen von einer bestimmten Gruppe um einige Prozentpunkte relevanter eingeschätzt wurden als von einer anderen Gruppe (z. B. in folgender Abbildung oberstes Kader vs. oberes Kader), so ändert dies bei der Gesamtbetrachtung nichts daran, dass die These über alle Funktionen hinweg als relevant oder sehr relevant erachtet wurde.



Dies bedeutet, dass die detaillierten Auswertungen der als signifikant erachteten Thesen eine sehr homogene und einheitliche Beurteilung der Zukunftsthemen aller Teilnehmenden und Gruppen ergeben haben. Die Einschätzung aller Trends erfolgte einheitlich, nur die Ausprägungen differierten um wenige Prozentpunkte, nicht aber die Grundaussagen. Diese Einheitlichkeit der Einschätzungen resp. der Grundaussagen im Berufsfeld Polizei in Bezug auf die zukünftigen Trends ist beeindruckend und ein starkes Zeichen für die Polizei.

Hinweis: Die signifikanten Gruppenunterschiede und dazugehörigen Grafiken sind vollumfänglich im Anhang A1 der Gesamtauswertung (Präsentation) abgebildet.

4.3 Gesamtfazit «Zukünftige Trends bei der Polizeiarbeit»

Die Auswertungen der Zukunftsumfrage können wie folgt zusammengefasst werden:

- Sämtliche Zukunftsthemen werden als «sehr relevant» bzw. «eher relevant» erachtet (mindestens 1000 Personen).
- Es zeigt sich ein überaus homogenes Bild der Einschätzungen der zukünftigen Polizeiarbeit und zwar über alle Teilnehmenden und Gruppen hinweg. Tendenziell lässt sich festhalten, dass Personen in höheren Funktionen den Zukunftsthemen signifikant häufiger zustimmen. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei der Berufserfahrung: Je höher die Berufserfahrung, desto eher erachten die Teilnehmenden die Zukunftsthemen als «eher relevant» resp. «sehr relevant». Es lässt sich keine klare Tendenz nach Hauptsitz des Korps / der Institution feststellen. Die Polizeilandschaft ist sich entsprechend einig, in welche Richtung sich der Polizeiberuf bewegt.
- Insbesondere die Thesen im Bereich B (Sicherheit und Zusammenarbeit) erachten die Teilnehmenden als besonders relevant.
- Nur einzelne Zukunftsthemen (7) finden einen etwas grösseren Anteil an Personen, die die Thesen als «eher nicht relevant» resp. «gar nicht relevant» erachten.
- Die Teilnehmenden sind sich einig: Der Polizeiberuf wird in allen Aufgabengebieten künftig als noch anspruchsvoller und komplexer eingeschätzt.
- Der technologische Fortschritt wird den Polizeiberuf in allen Bereichen und auf diverse Arten verändern.
- Die «sehr relevante» Beurteilung der Teilnehmenden im Bereich «Attraktiver Arbeitgeber» zeigt die Wichtigkeit der zukünftigen Rahmenbedingungen auf. Damit werden unter anderem in der Zukunft eine systematische Personalentwicklung und eine zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildung als ebenso zentrale Erfolgsfaktoren eingeschätzt wie moderne Führungsarbeit, attraktive und flexible Rahmenbedingungen sowie die Sinnhaftigkeit im Berufsalltag. Auch die verschiedenen Gruppenauswertungen sind in diesem Bereich sehr homogen.

Im Grundsatz sind sich alle Gruppen über die Zukunftsausrichtung und die kommenden Herausforderungen in der polizeilichen Arbeit sehr einig, und zwar in allen abgefragten Bereichen und Thesen. Damit zeigt sich, dass der Polizeiberuf in Zukunft noch anspruchsvoller, komplexer und spezialisierter wird, attraktive Rahmenbedingungen eine zentrale Notwendigkeit darstellen und die Herausforderungen mit einem entsprechend ausgerichteten Berufsbildungssystem gestützt werden sollen.

Hinweis: Die weiteren Fragen der Zukunftsumfrage sind in die folgenden Kapitel eingeflossen.

Anhang

- Präsentation der Gesamtauswertung der Zukunftsumfrage im Berufsfeld Polizei (Anhang A1) sowie Hinweise zu den Gruppenauswertungen.

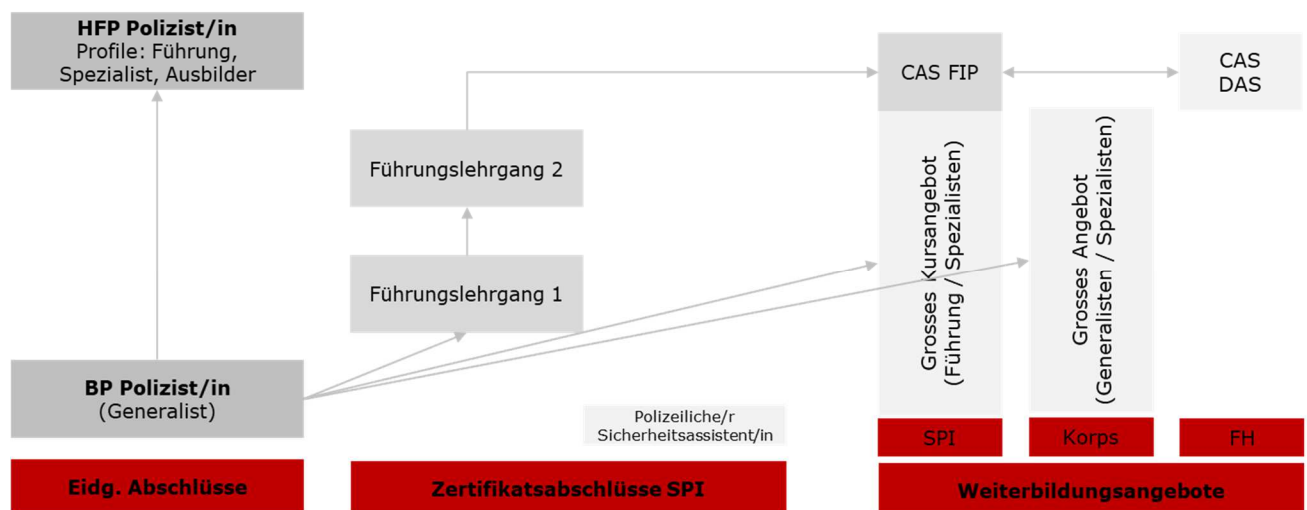
5 Aktuelles Berufsbildungssystem – Teil 1: Fokus «Das Gesamtsystem»

Überblick über das aktuelle Berufsbildungssystem

Das aktuelle Berufsbildungssystem der Polizei umfasst verschiedenste Angebote und Abschlüsse mit den unterschiedlichsten Formalisierungsgraden und kann als komplex bezeichnet werden.

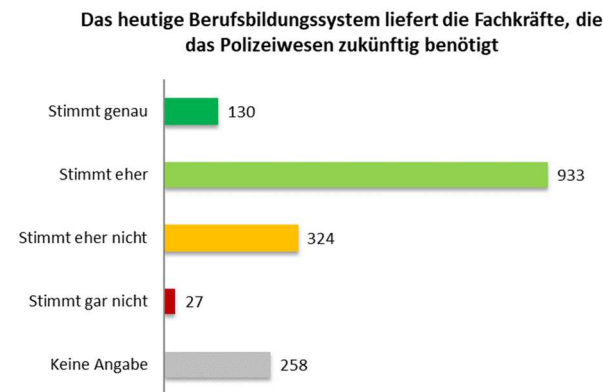
Der Start in die Polizeilaufbahn erfolgt mit dem Abschluss der eidgenössischen Berufsprüfung als «Polizistin / Polizist mit eidg. Fachausweis». Für eine Zulassung zu diesem Abschluss muss eine berufliche Grundbildung oder ein vergleichbarer Abschluss vorgewiesen werden.

Nebst dieser eidgenössisch anerkannten Ausbildung existieren eine höhere Fachprüfung (Polizistin / Polizist HFP), Zertifikatslehrgänge (FLG I und II sowie Polizeiliche Sicherheitsassistent/-innen) sowie zahlreiche non-formale Aus- und Weiterbildungen, welche vom SPI, den Polizeikörpern und den Hochschulen angeboten werden.

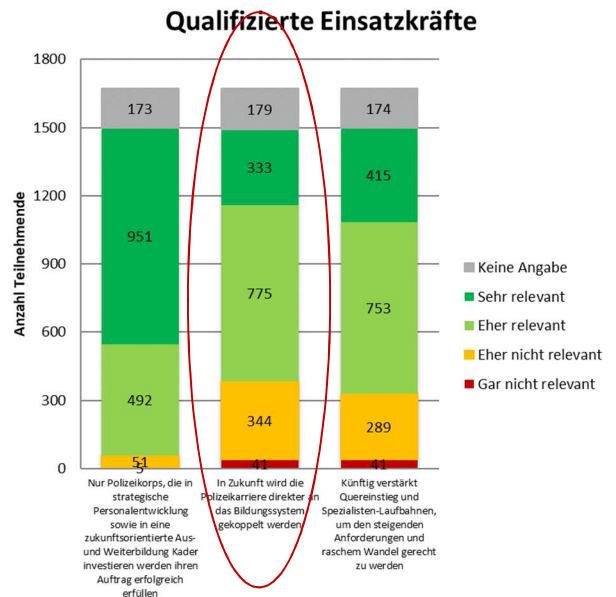


Fragen zum Bildungssystem aus der Zukunftsumfrage

In der Zukunftsumfrage wurden zwei Fragen zum Berufsbildungssystem gestellt.



Quelle: Zukunftsumfrage BGK



Quelle: Zukunftsumfrage BGK

Inputs aus der qualitativen Auswertung:

Nebst Führungslaufbahnen auch Spezialistenlaufbahnen ermöglichen und attraktiv gestalten (z. B. bezahlte modulare Weiterbildungsmöglichkeiten für beide Bereiche).

Quelle: Zukunftsumfrage BGK

Inhaltliche Bemerkungen:

- Die Teilnehmenden beurteilen das Berufsbildungssystem Polizei insgesamt als eher passend, jedoch gibt es einen nicht unwesentlichen Anteil an Personen (25 %), die das Berufsbildungssystem als «eher nicht» resp. «gar nicht» passend wahrnehmen, um den Fachkräftebedarf zu decken.
- Nur 9 % beurteilen das Berufsbildungssystem als sehr passend, um auch in Zukunft die notwendigen Fachkräfte zu liefern.
- Die Teilnehmenden sind sich ebenso einig, dass die Polizeikarriere direkter an das Bildungssystem gekoppelt werden sollte, auch wenn der Anteil an Antworten mit der Einschätzung «eher nicht relevant» oder «gar nicht relevant» etwas höher ist (25 %).

6 Deckung des zukünftigen Personalbedarfs

Die Attraktivität des Polizeiberufs sowie der Polizeikorps als Arbeitgeber ist nach wie vor sehr hoch. Die Korps können als unter anderem als sichere Arbeitgeber auftreten und ein sinnstiftendes und vielfältiges Aufgabengebiet vorweisen. Die Korps bieten sehr unterschiedliche Funktionen mit guten Entwicklungs- und Laufbahnmöglichkeiten. Nebst Führungskarrieren sind breit gefächerte Fachkarrieren (Fachspezialisten/-innen in diversen, sehr unterschiedlichen Fachbereichen) sowie diverse nebenamtliche Funktionen möglich. Trotz dieser sehr guten Ausgangslage wird die Deckung des zukünftigen Personalbedarfs zur Herausforderung.

In unmittelbarem Zusammenhang zum Personalbedarf stehen die Thesen des Bereiches D (Strategie & Organisation) der Zukunftsumfrage. Die Auswertung findet sich entsprechend im Kapitel 2 (Auswertung Zukunftsumfrage).

6.1 Herausforderungen

Inhaltliche Bemerkungen zur Personalsituation:

- Aufgrund des demografischen Wandels werden aktuell und in den folgenden Jahren zahlreiche Mitarbeitende – oftmals in Kaderfunktionen – pensioniert.
- Die demografische Entwicklung (Generationenwechsel) wird als Herausforderung erachtet, da grosse Jahrgänge (Babyboomer) in Pension gehen und weniger Personen in den Arbeitsmarkt eintreten resp. auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.
- Die Polizeiausbildung ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Laufbahn – und gleichzeitig das «Nadelöhr» in Bezug auf den Personalbedarf.
- Die Rekrutierung von internen Führungs- und Fachkräften wird als «stabil» bezeichnet. Diese Funktionen werden überwiegend mit internen Fachkräften (Korpsaufsteigende) besetzt. Diese fehlen schliesslich in der Uniformpolizei und müssen vom freien Markt rekrutiert werden.
- Die Rekrutierung von jungen Polizistinnen und Polizisten wird aufgrund des demografischen Wandels auch anspruchsvoller, weil weniger junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.
- Die Überprüfung der Anforderungskriterien für zukünftige Polizistinnen und Polizisten, um den Kreis potenzieller Mitarbeitender in der heutigen diversen Gesellschaft zu erweitern (z. B. Überprüfung der hohen Anforderungen im Sportbereich oder das Obligatorium des Schweizer Bürgerrechts), wird sowohl von einzelnen Referenzkorps wie auch in Aussagen der Zukunftsumfrage erwähnt.
- Die zunehmende Komplexität der Polizeiarbeit erschwert die Stellenbesetzungen allgemein.
- Die geringere Verweildauer von Mitarbeitenden im Polizeiberuf (Kündigungen) verschärft die Personalsituation.
- Quereinsteigende werden nur wenige eingesetzt. Für sie existieren keine spezifischen Ausbildungen.
- Die gut ausgebildeten polizeilichen Sicherheitsassistenten/-innen verfügen über keine Anschlusslösung im Korps.
- Die schwierigen Arbeitsbedingungen beeinflussen die Attraktivität des Polizeiberufes. Die Bereitschaft der Mitarbeitenden, unregelmässige Arbeitszeiten oder Nachtarbeit zu leisten, sinkt, und die Erwartungen an bessere Anstellungs- und Rahmenbedingungen (z. B. flexible Arbeitsmodelle, Lohn) steigen.
- Der heutige Arbeitnehmermarkt belastet zusätzlich: grosses Jobangebot in der Privatwirtschaft resp. konkurrenzierende Situationen innerhalb der Polizeiorganisationen.
- Referenzkorps beklagen zusätzlich fehlende finanzielle Mittel für die Aus- und Weiterbildung.
- Bei der Zukunftsumfrage sind die Zustimmungswerte im Bereich der Attraktivität (moderne Führungsarbeit, flexiblere Rahmenbedingungen sowie Gleichbehandlung und Sinnhaftigkeit als Basis guter Führungsarbeit) mit hohen Relevanzwerten beurteilt (siehe Auswertung Zukunftsumfrage).

6.2 Fazit zur Deckung des zukünftigen Personalbedarfs

- Der zukünftige Personalbedarf im Berufsfeld Polizei ist steigend.
- Die demografische Entwicklung, Kündigungen von bewährten Fachkräften und Korpsaufstockungen aufgrund der zunehmenden Aufgabenvielfalt und Komplexität des Polizeiberufes verlangen nach mehr Nachwuchs und Spezialisierungen.
- Höhere Anforderungen an alle Funktionen erhöhen den Bedarf an Spezialistenfunktionen.
- Die Situation bei der Rekrutierung von auszubildenden Polizistinnen und Polizisten verschärft sich (z. B. Arbeitnehmermarkt, Konkurrenz andere Arbeitgebende).
- Die hohen Anforderungen bei der Rekrutierung reduzieren die Menge an potenziellen Mitarbeitenden.
- Die sehr hohen Anforderungen in der Polizeiausbildung und an den Polizeiberuf erschweren die Rekrutierungsbemühungen.
- Die Polizeikorps werden es in Zukunft schwer haben, den Personalbedarf aus eigener Kraft resp. durch die Rekrutierung von auszubildenden Polizistinnen und Polizisten zu decken.
- Attraktive Rahmenbedingungen bilden die Basis für erfolgreiche Rekrutierungsbemühungen und wirken unterstützend, damit aktuelle Mitarbeitende ihre Laufbahn im Polizeikorps absolvieren und das Korps nicht frühzeitig verlassen.
- Das Thema Quereinsteigende kann die Problematik entschärfen und muss im Rahmen des Vorhabens nochmals detailliert diskutiert werden.
- Die Abbildung von durchgängigen Laufbahnen (kein Abschluss ohne Anschluss) muss im Bildungssystem gewährleistet werden (Beispiel Polizeiliche Sicherheitsassistenten/-innen).
- Das Berufsbildungssystem ist so auszugestalten, dass es die zentralen Laufbahnen gut unterstützt und somit von den Arbeitnehmern/-innen als attraktiv eingestuft wird.

7 Aktuelles Berufsbildungssystem – Teil 2: Fokus «Die Aus- und Weiterbildungen»

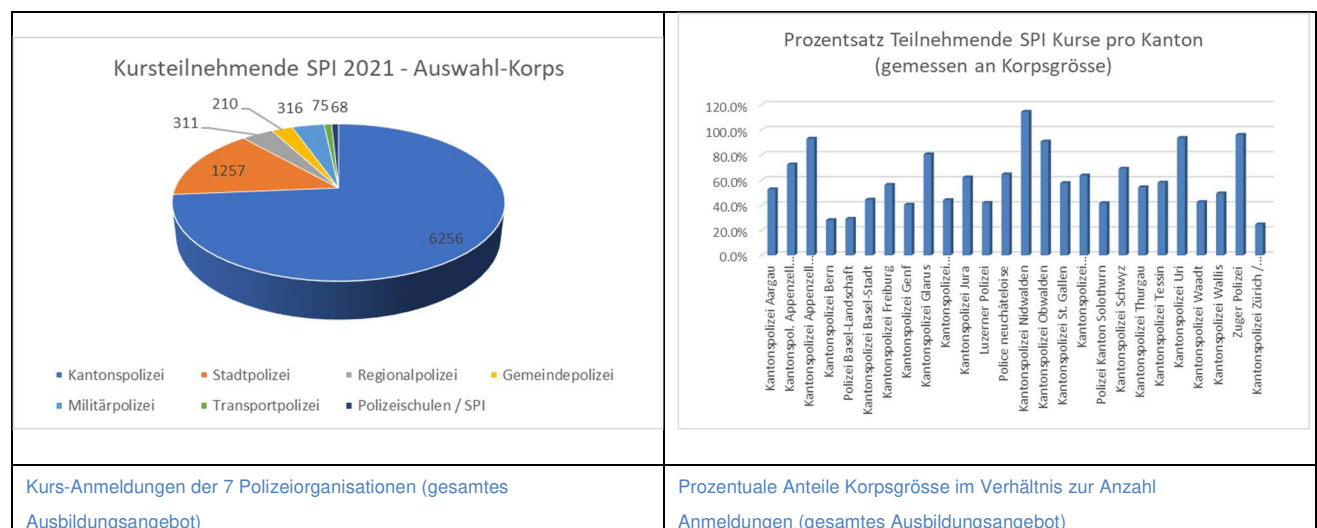
Im Folgenden werden die verschiedenen Kursangebote näher erläutert.

7.1 Kursangebot des SPI

Das Kursangebot des SPI ist sehr umfassend und wird erfolgreich durchgeführt. Das Kursangebot setzt sich aus Führungsausbildungen und -kursen sowie einem grossen Angebot an Spezialistenkursen in verschiedensten Bereichen zusammen. Die Publikation aller Prüfungen sowie Kurse findet sich auf der Website des SPI.

Inhaltliche Bemerkungen:

- Das grosse Kursangebot wird von allen Polizeikörpers und zahlreichen verwandten Organisationen genutzt und sehr geschätzt. Die Teilnehmerzahlen zeigen sich hoch und stabil.
- 89 % der Kursteilnehmenden 2021 (8493 TN) stammten von 7 Polizeiorganisationen (Grafik im Anschluss). Die Kursbesuche (Anzahl Teilnehmende pro Korps) variieren (Grafik im Anschluss).
- Gut 10 % der Kursteilnehmenden stammen aus diversen polizeinahen Organisationen.
- Das SPI verfügt über das polizeiliche Weiterbildungsmonopol auf nationaler Stufe. Die Polizeikörpers ergänzen das Angebot in definierten Bereichen. Es erfolgt keine Konkurrenzierung des SPI durch Korps oder Polizeischulen.
- Die Durchführung der Spezialistenkurse (wie auch Führungskurse) erfolgt im Milizsystem durch Kursreferenten/-innen aus den Polizeikörpers. Die Ausbildungskonzepte liegen oftmals in der Kompetenz der Kursreferenten/-innen.
- Der Einfluss des SPI auf die Inhalte der einzelnen Kurse resp. Kurskonzepte sowie die Qualitätskontrolle ist gering.



7.1.1 Höhere Fachprüfung Polizistin / Polizist mit Diplom (HFP)

Die eidgenössische höhere Fachprüfung Polizistin / Polizist mit Diplom (HFP) verzeichnet im Verhältnis zu früheren Jahren tiefe Abschlusszahlen und ist in den Polizeikorps nicht (mehr) etabliert. Die Veränderung von Diplom- zu konkreten Projektarbeiten wurden von vielen Korps nicht wahrgenommen. Die Anmeldezahlen befinden sich daher auf eher bescheidenem Niveau. Ihr Platz im Bildungssystem der Polizei wird durch einige Referenzkorps infrage gestellt.

Inhaltliche Bemerkungen:

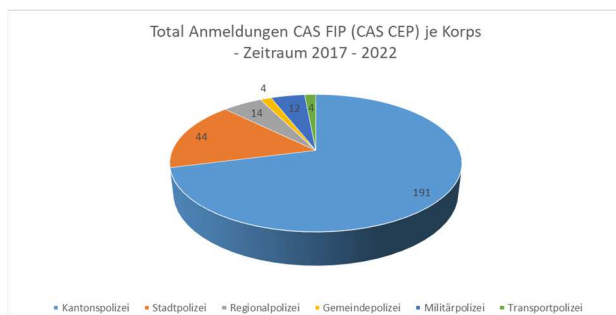
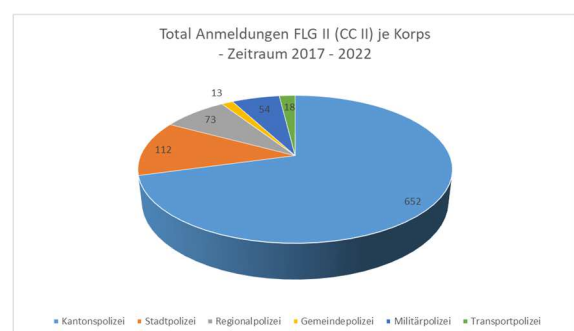
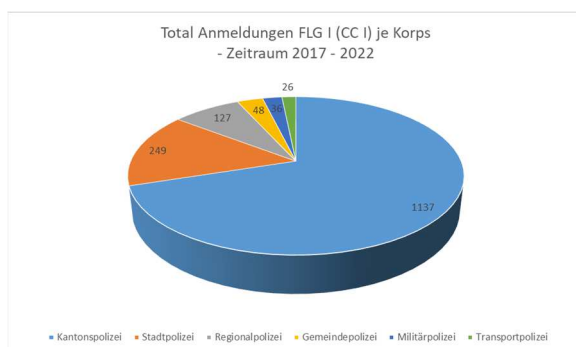
- Die **HFP** wird als nicht attraktiv und wenig wirksam eingestuft. Mehrwert und Nutzen werden infrage gestellt. Die HFP ist in den Korps nicht (mehr) etabliert und in den Laufbahnkonzepten der Korps nicht (mehr) eingebettet.
- Im Grundsatz werden die zentral durchgeführten Vorbereitungskurse auf die Schlussprüfung seitens Korps und Teilnehmenden als positiv bewertet und geschätzt.
- Die Korps benennen zahlreiche Optimierungsmöglichkeiten und Modernisierungswünsche (systemische Hinweise zu Modulen, Prüfung der Verbindung zu den Führungslehrgängen, Erneuerungen der Reglemente etc.).

7.1.2 Führungsausbildungen des SPI

Die Führungsausbildungen werden jeweils mit hohen Anmeldezahlen besucht. Die Führungsausbildungen (FLG I und II und CAS FIP) sind bei den Referenzkorps auf die Führungsstufen abgestimmt:

- o Oberstes Kader: CAS FIP (Offiziere, oberste Führung, Geschäfts- resp. Korpsleitung)
- o Oberes Kader: CAS FIP (Offiziere, (Haupt-)Abteilungsleitungen, Bereichsleitungen etc.)
- o Mittleres Kader: FLG II (Teilbereichsleitungen, Dienstchefs/-innen, Bezirksleitungen etc.)
- o Unteres Kader: FLGI I (Gruppenchef/-in, Teamleiter/-in)

Die Zertifikatslehrgänge FLG I und II sowie der CAS FIP werden mit hohen Abschlusszahlen durchgeführt. Die Details können den folgenden Grafiken entnommen werden.



Inhaltliche Bemerkungen zu den drei Führungsausbildungen:

- Die **drei Führungsausbildungen** sind in allen Landesteilen etabliert und werden sehr erfolgreich durchgeführt.
- Die Kursreferenten/-innen werden durchwegs gelobt.
- Die verschiedenen Führungsausbildungen sind wenig aufeinander abgestimmt.
- Es fehlt die zentrale Qualitätssicherung bei allen Führungsausbildungen.
- Die Optimierungsvorschläge decken sich über praktisch alle Führungsausbildungen.
- Die Rolle von Kommandanten/-innen als Kursleitenden wird zahlreich infrage gestellt (Wunsch nach Offizieren/-innen, welche im Frontgeschäft aktiv sind).
- Der **CAS FIP** wird sehr erfolgreich durchgeführt. Die zentrale Durchführung sorgt für einheitliche Rahmenbedingungen. Korps und Teilnehmende erwähnen zahlreiche Optimierungsmöglichkeiten, vor allem in Bezug auf die Unterrichtsmethodik (Aktivität, Fallbeispiele etc.).
- Die Stellung der **FLG I und FLG II** als non-formale Weiterbildungsangebote (SPI-Zertifikatslehrgänge) im heutigen Berufsbildungssystem entspricht nicht der sehr hohen Akzeptanz und Verankerung in den Korps. Bei den meisten Referenzkorps sind die FLG I und FLG II auf die jeweilige Führungsfunktion abgestimmt und müssen obligatorisch besucht werden – und zwar in allen Landesteilen. Die Inhalte und Vorgaben zu den FLG werden von den durchführenden Korps resp. Referenten/-innen flexibel ausgelegt oder durch eigene Konzepte von grossen Korps abgelöst. Obwohl national anerkannte SPI- Zertifikate abgegeben werden, sind die Kurse in der Ausgestaltung sehr unterschiedlich oder werden je nach Durchführungsort unterschiedlich gehandhabt (Dauer, Inhalte, Zulassungsbedingungen, Abschlüsse etc.). In allen drei Sprachregionen werden in etwa dieselben Optimierungshinweise erwähnt: mehr Einheitlichkeit (Kursinhalte, Unterrichtsmethoden, Prioritäten, Unterrichtsmaterial etc.) sowie Handlungskompetenzorientierung im Unterricht, Fokus auf Führungsrolle, mehr Praxisbeispiele aus dem Führungsalltag, Modernisierung der Unterrichtsmethoden sowie des Unterrichtsmaterials etc.

Anhang:

- Detailanalysen der HFP sowie der drei relevanten Führungsausbildungen SPI (Anhang A2)

7.2 Interne Aus- und Weiterbildungen der Polizeikorps

Die Polizeikorps führen korpspezifische Aus- und Weiterbildungen durch. Je nach Korpsgrösse und Möglichkeiten zeigt sich das Angebot der Referenzkorps unterschiedlich.

Inhaltliche Bemerkungen:

- Alle Referenzkorps führen Fachkurse für das Korps durch, welche der Sicherstellung der Einsatzfähigkeit dienen (Refresher in den Bereichen Schiessen, Polizeitaktik und -technik, OD / DSG / Fahrausbildung / First Responder etc.)
- Die Korps bilden ihre eigenen Mitarbeitenden aus. Es existiert kein «Ausbildungsmarkt». Es erfolgen nur vereinzelt Zulassungen von Korpsangehörigen anderer Korps oder anderer Organisationen.
- Mehrere Korps bieten weitere Ausbildungen für Spezialisten/-innen oder für Funktionen im Nebenamt an (z. B. OD, Praktikumsbegleitende).
- Im Bereich der Führung bilden grosse Korps ihre eigenen Führungskurse an. Die Kurse sind in das Laufbahnsystem (Personalentwicklungskonzept) ab Polizeischule eingebettet. Kleinere und mittlere Korps nutzen die SPI-Führungskurse.
- Allgemeine, interne Kaderschulungen beziehen sich auf spezifische, kantonale oder korpspezifische Abläufe.

7.3 Kursangebote an Hochschulen und von weiteren Anbietern

Die Referenzkorps sowie das SPI haben Auskunft zu den Kursangeboten an Hochschulen gegeben. Eine vertiefte inhaltliche Analyse ist zu diesem Zeitpunkt nicht vorgesehen.

Inhaltliche Bemerkungen:

- Bekannte Angebote an Hochschulen betreffen Kurse für die oberste Führung wie auch Spezialistenkurse (z. B. CAS FIP). Es existiert keine Übersicht über die Angebote von Hochschulen in der Schweiz. Die Angebote sind wenig bekannt und hauptsächlich fachspezifisch.
- Hochschulen bieten Weiterbildungen für hochspezialisierte Polizeifunktionen an wie z. B. Cyberkriminalität, aber auch für weitere Bereiche wie Bergrettung, Trauerbewältigung und -begleitung etc.).
- Die Hochschulen treten als Kooperationspartner mit dem SPI (CAS FIP, DAS Modern Policing), oder selbstständig auf. Allenfalls sind einige Lehrgänge an einzelne Korps gebunden.
- Die Qualität der bestehenden Angebote wird als gut bis hochwertig beurteilt. Die Inhalte entsprechen dem Bedarf an Wissen und Kompetenzen in bestimmten Bereichen. Die Handlungskompetenzorientierung kann nicht beurteilt werden (kein Einblick in Ausbildungskonzepte etc.).
- Die Angebote an den Hochschulen sind nicht auf das Bildungssystem der Polizei abgestimmt.
- Inwieweit die Korps die Zulassungsbedingungen an die Hochschulkurse mitbestimmen können, ist unbekannt.
- Weitere private Anbieter werden wenig erwähnt.

Anhang

- Übersicht der polizeilichen Lehrgänge an Hochschulen / Kooperationen (Anhang A3)

7.4 Fazit «Aktuelles Berufsbildungssystem – Teil 2»

- Das aktuelle Berufsbildungssystem ist sehr umfassend und flexibel.
- Die Aus- und Weiterbildung von Polizeimitarbeitenden erfolgt durch zahlreiche Anbieter/-innen (SPI, Korps, Hochschulen), welche sich mehrheitlich gut ergänzen.
- Das formale System besteht aus der etablierten und erfolgreichen polizeilichen Grundbildung sowie der nicht etablierten HFP Polizistin / Polizist. Ein formales System für Führungskräfte und Fachspezialisten/-innen fehlt.
- Die non-formalen Führungsausbildungen (FLG und CAS FIP) sind sehr etabliert und erfolgreich und gut auf die Kaderfunktionen abgestimmt.
- Die Rahmenbedingungen der non-formalen SPI-Abschlüsse (Dauer Zulassungsbedingungen, Abschlussprüfungen etc.) sind uneinheitlich.
- Die Führungsausbildungen (formal und non-formal) am SPI sind nur bedingt aufeinander abgestimmt.
- Das Angebot des SPI an Kursen für Fachspezialisten/-innen ist sehr umfangreich und etabliert. Fachliche Laufbahnen sind im Berufsbildungssystem aber nicht definiert. Die Einführung von neuen Mitarbeitenden (Weiterentwicklung oder Quereinsteigende) folgt der Methodik: «Interne Einführung / Praxiserfahrung / Spezialistenkurse».
- Die Bildungsangebote an Hochschulen sind überwiegend nicht im Bildungssystem eingebunden und nicht auf die anderen Angebote abgestimmt.
- Die Ausbildung zur Polizeilichen Sicherheitsassistentin / zum Polizeilichen Sicherheitsassistenten verfügt über keine Anschlusslösung.
- Zur Attraktivität der Polizeikorps als Arbeitgeber gehören Führungsausbildungen, welche strategische Entscheide der Polizeiführungen unterstützen sowie Bedürfnisse der Mitarbeitenden abdecken können.

- Die in der Zukunftsumfrage als relevant bezeichnete «moderne Führung» soll sich im Bildungssystem widerspiegeln.
- In Führungsausbildungen müssen relevante Inhalte abgedeckt werden, welche die Ansprüche der Gesellschaft, aber auch der Mitarbeitenden abdecken – und zwar national einheitlich.

Es besteht Handlungsbedarf in Bezug auf die Ausgestaltung des Bildungssystems.

8 Die Rolle des SPI im Berufsbildungssystem Polizei

Die KKJPD definiert den Auftrag des SPI folgendermassen: «Das SPI ist das Kompetenzzentrum für die Aus- und Weiterbildung der Schweizer Polizeien und gewährleistet die Umsetzung einer nationalen Ausbildungsdoktrin. Es agiert als Plattform und Denkfabrik, das politische, polizeiliche und akademische Akteure zusammenbringt, um eine qualitativ hochstehende Polizeiausbildung sicherzustellen.»

Inhaltliche Bemerkungen zur Rolle des SPI:

- Die Korps sind die zentralen Akteure im Bereich der Aus- und Weiterbildung. Das SPI agiert als Drehscheibe bei der Umsetzung der zahlreichen Angebote.
- Im Bereich der formalen Ausbildungen (BP und HFP) agiert das SPI als Koordinatorin und Zertifizierungsstelle. Das SPI erarbeitet im Auftrag der paritätischen Kommission die Rahmenbedingungen (Prüfungsordnung und Wegleitung) und gestaltet die Bildungsgrundlagen.
- Das SPI nimmt bei den übrigen Aus- und Weiterbildungen lediglich eine koordinierende Stelle ein und stellt die Kursangebote auf ihrer Webplattform zur Verfügung.
- Eine aktive Steuerung des Kursangebotes ist nicht möglich, da keine Kennzahlensets zu den Kursen (weder quantitativ noch qualitativ) bestehen. Die Daten sind aber verfügbar.
- Das SPI ist nicht im Besitz der vollständigen Kursunterlagen der jeweiligen Kurse. Die Detailinhalte sowie die methodische Umsetzung sind unbekannt. Über diese Informationen verfügen üblicherweise die jeweiligen Korps und Kursleitenden.
- Entsprechend kann das SPI keine einheitlichen und/oder festgelegten Qualitätssicherungsvorgaben überprüfen.
- Die Konzipierung von Kursen sowie die «Aufsicht» über die Inhalte und die methodische Umsetzung liegt bei den Polizeikorps. Die Inhalte und Rahmenbedingungen (Zulassung, Kursabschluss etc.) sind ebenso wenig harmonisiert – auch dort nicht, wo ein national gültiges Diplom abgegeben wird (FLG I und II).
- Die Überprüfung der Zulassungen geschieht üblicherweise in Zusammenarbeit resp. in Ab- und Rücksprache mit der zuständigen Kursdirektion.
- Die Qualitätssicherung der Kurse erfolgt über Teilnehmerfeedbacks sowie über Berichte der Kursreferenten/-innen.

Inhaltliche Bemerkungen zur Rolle des SPI

Die Rollendefinition hat folgende Vorteile:

- Das Engagement der Polizeikorps ist hoch (von der Polizei, mit der Polizei, für die Polizei).
- Die Nähe der Korps zum effektiven Ausbildungsbedarf garantiert ein sehr arbeitsmarktnahes und flexibles Angebot.
- Die Reaktionsschnelligkeit des Angebotes ist garantiert.

Die Rollendefinition hat folgende Nachteile:

- Es fehlt eine zentrale Steuerung des Bildungsangebotes sowie der Qualitätssicherung.
- Die Flexibilität des Systems steht im Widerspruch zu den hohen Anforderungen und dem steigenden Anspruch auf Harmonisierungen im Polizeiberuf allgemein resp. in der Zusammenarbeit der Korps.
- Eine schweizweite Vergleichbarkeit zwischen den Aus- und Weiterbildungen können bis und mit Zertifikatsstufe nicht erreicht werden.
- Die Zusammenarbeit mit externen Partnern (z. B. Hochschulen) hat einen Knowhow-Transfer von kritischem Wissen zur Folge (Schutz der Branche).

8.1 Fazit «Die Rolle des SPI im Berufsbildungssystem»

- Die heute zugeteilte Rolle der Koordination von Kursen nimmt das SPI erfolgreich wahr.
- Die inhaltliche Verantwortung und die dazugehörigen Kompetenzen von Kursen liegen bei den Kursreferenten/-innen resp. deren Korps. Das SPI hat eine administrative Rolle.
- Das SPI kann in seiner heutigen Stellung praktisch keine steuernden Massnahmen für Kursentwicklungen ergreifen. Die Hoheit der Kurse liegt nicht in seiner Hand. Vor diesem Hintergrund stellt es eine Herausforderung für das SPI dar, Synergien zu erschliessen.
- In der aktuell zugeteilten Rolle kann das SPI keine Steuerung und Qualitätssicherung wahrnehmen, welche in einem modernen und umfassenden Berufsbildungssystem vorausgesetzt wird. Um den künftigen Anforderungen gerecht zu werden, muss das System schneller und effizienter werden.

Die Rolle und Positionierung des SPI als wichtiger Akteur im Berufsbildungssystem ist zu stärken und zu fördern.

9 Anhang

9.1 Anhang A1: Auswertung der Zukunftsumfrage

Gesamtauswertung der Zukunftsumfrage

Die vollständige Auswertung der Zukunftsumfrage (Präsentation mit 176 Folien) kann bezogen werden unter bgk-cgf@edupolice.ch.

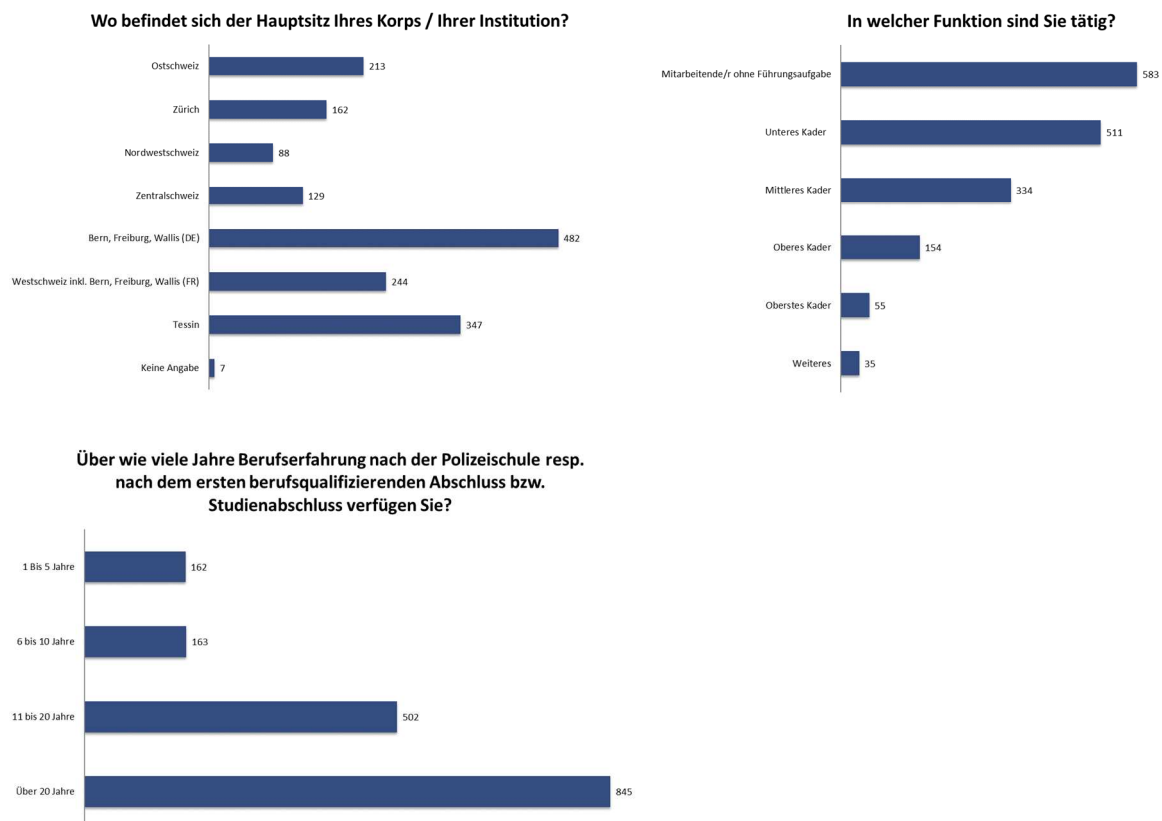


Erklärungen zu den signifikanten Gruppenauswertungen

Im ersten Teil der Zukunftsumfrage wurden Angaben zur Person und zum Korps erhoben. Es wurde definiert, dass für drei Angaben geprüft werden soll, ob sich das Antwortverhalten signifikant – je nach Gruppenzugehörigkeit – unterscheidet. Dies waren:

- Hauptsitz des Korps
- Funktion, in der die Teilnehmenden tätig sind
- Berufserfahrung der Teilnehmenden

Es wurde ein statistisches Testverfahren (Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest) eingesetzt, um herauszufinden, ob sich die Einschätzung der Thesen signifikant zwischen verschiedenen Gruppen unterscheidet. Hängt z. B. die Einschätzung der Relevanz einer These damit zusammen, wo sich der Hauptsitz des Korps befindet? Schätzen Teilnehmende mit mehr Berufserfahrung die Relevanz anders ein als Teilnehmende mit weniger Berufserfahrung?



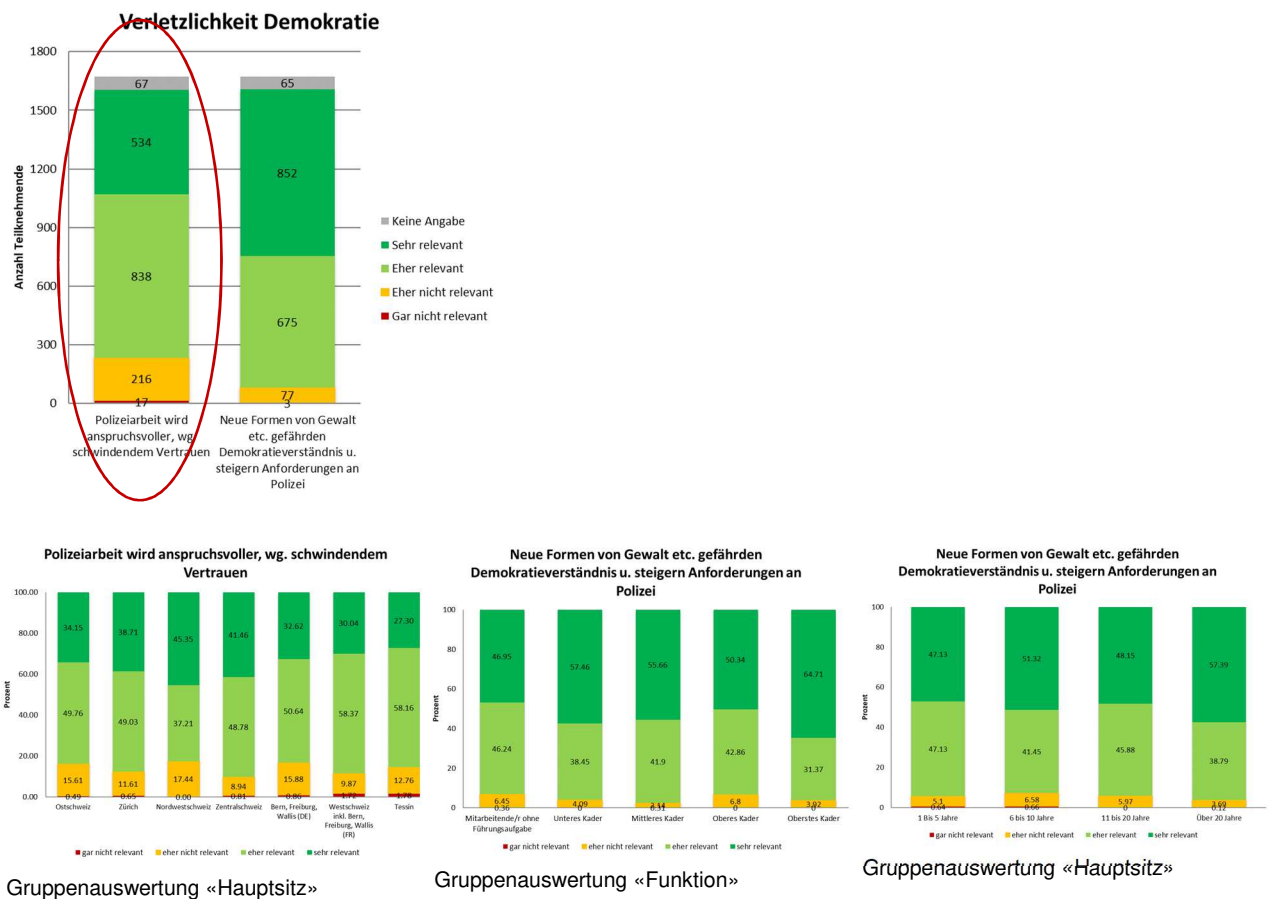
Detailliertes Vorgehen in Schritten:

- In einem ersten Schritt erfolgte die Auswertung anhand der Stichprobe über alle Thesen und alle Teilnehmenden hinweg. Diese Auswertungen der Stichprobe der Bereiche A bis D können den Ausführungen im Kapitel 4 entnommen werden. Sie zeigen die Antworten der Teilnehmenden in absoluten Zahlen.
- In einem zweiten Schritt wurden mittels eines speziellen Testverfahrens alle Thesen analysiert und aus statistischer Sicht beurteilt. Es wurde bei allen Thesen getestet, ob bei diesen innerhalb der vorgängig bezeichneten Gruppen (Hauptsitz, Funktion, Berufserfahrung) Unterschiede im Antwortverhalten festgestellt wurden resp. ob es signifikante Unterschiede innerhalb der Gruppen gab (Beispiel: Haben Personen im mittleren Kader die These xy anders beurteilt als Mitarbeitende ohne Führungsfunktion).

Das Signifikanzniveau wurde auf $p \leq 0.05$ festgelegt (Testfrage: Ist das Antwortverhalten unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit? Wenn p kleiner ist als 0.05, ist die Wahrscheinlichkeit statistisch signifikant, dass die Verteilung der Antworten zu einer bestimmten Frage unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit entstanden ist. Oder umgekehrt formuliert: Die Tests ergaben bei zahlreichen Thesen, dass mit 95%iger Wahrscheinlichkeit ein Gruppenunterschied bestehen könnte).

- In einem dritten Schritt wurden die Einschätzungen zu denjenigen Thesen grafisch aufbereitet, bei denen das Testverfahren signifikante Unterschiede im Antwortverhalten entweder nach Hauptsitz des Korps, nach Funktion oder nach Berufserfahrung ergeben hatte. Diese grafisch aufbereiteten Gruppenauswertungen der Thesen mit statistisch signifikanten Gruppenunterschieden finden sich ausschliesslich im Anhang der Gesamtauswertung in der Gesamtpräsentation.

Beispiel:



Dieses Beispiel zeigt, dass trotz festgestellten signifikanten Unterschieden im Testverhalten beim Antwortverhalten der Gruppen kaum inhaltliche Differenzen bestehen. Die Einschätzung der These wird sowohl innerhalb der Gruppe wie auch über die drei Gruppen hinweg als «sehr relevant» resp. «eher relevant» beurteilt.

9.2 Anhang A2: Detailanalysen der HFP sowie der drei relevanten Führungsausbildungen SPI

Detailanalysen der HFP sowie der drei relevanten Führungsausbildungen SPI

Höhere Fachprüfung Polizistin / Polizist (HFP Polizistin / Polizist mit eidg. Diplom)

Die höhere Fachprüfung Polizistin / Polizist verzeichnet seit Jahren sinkende Zahlen. Die Rückmeldungen der Korps sowie der Teilnehmenden sind sehr einheitlich.

Inhaltliche Bemerkungen:

- Die Reglemente und Weisungen für die eidgenössischen Prüfungen (FA und HFP) werden vollumfänglich umgesetzt.
- Die Vorbereitungskurse für die HFP werden zentral durchgeführt.
- Im Grundsatz werden die Vorbereitungskurse auf die Schlussprüfung seitens Korps und Teilnehmenden als positiv bewertet und geschätzt.
- Das modulare System wird grundsätzlich begrüsst. Das SPI beurteilt das modulare System als «theoretisches Konstrukt». Die Einbettung des FLG 1 als Pflichtmodul der HFP bei den Profilen «Fach» und «Ausbilder/-in» wird als «fraglich» betitelt.
- Die Korps benennen zahlreiche Optimierungsmöglichkeiten und Modernisierungswünsche (systemische Hinweise zu Modulen, Prüfung der Verbindung zu den Führungslehrgängen, Erneuerungen der Reglemente etc.).
- In den Korps besteht kein Obligatorium (mehr) für die Absolvierung der HFP resp. es gibt keine Funktionen in den Referenzkorps, welche zwingend mit der HFP verbunden sind. Es wird eine Klärung der Stellung, der Ausrichtung sowie der Inhalte gewünscht.
- Mehrwert und Nutzen der HFP werden allgemein infrage gestellt. Die Referenzkorps erwähnen einen zu hohen Aufwand, wenn kein Mehrwert erreicht werden kann (es sind z. B. keine Lohnerhöhungen oder Gradbeförderungen vorgesehen, keine Einbettung ins Laufbahnsystem).

Führungslehrgang I (FLG I)

Inhaltliche Bemerkungen:

- Die FLG I werden mit grossem Erfolg angeboten.
- Bei Korps und Teilnehmenden besteht grundsätzlich eine sehr hohe Zufriedenheit mit den Kursen / Inhalten.
- Grosse Korps lassen den FLG I nicht absolvieren. Sie setzen teilweise auf interne Lehrgänge, welche inhaltlich an den FLG I angelehnt sind und/oder im Rahmen ihrer Führungskräfteentwicklung stattfinden.
- Die Kurse unterscheiden sich gemäss Aussagen von Korps und Teilnehmenden stark voneinander (Regionenunterschiede, aber auch Unterschiede von Klasse zu Klasse).
- Die Dauer der Kurse variiert gemäss Zusammenstellung des SPI je nach Durchführungsort.
- Die Kursreferenten/-innen werden durchwegs gelobt, sie prägen die Kurse stark. Dadurch entstehen Unterschiede in der Prioritätensetzung sowie den Kursinhalten.
- Die Heterogenität der Teilnehmenden wird als Schwierigkeit erwähnt.
- In allen drei Sprachregionen werden in etwa dieselben Optimierungshinweise erwähnt: Handlungskompetenzorientierung im Unterricht, Fokus auf Führungsrolle, mehr Praxisbeispiele aus dem Führungsalltag; zudem finden sich Hinweise auf veraltete Fallbeispiele und Videos, fehlerhaftes Unterrichtsmaterial und nicht mehr zeitgemässe Unterrichtsmethoden (Frontalunterricht, nicht lesbare Plakate etc.).
- Es wird eine Abschlussprüfung durchgeführt.

Führungslehrgang II (FLG II)

Inhaltliche Bemerkungen:

- Die Rückmeldungen sind in weiten Teilen vergleichbar mit denen des FLG I.
- Die grossen Korps führen auch hier eigene Kurse durch.
- Von Korps und Teilnehmenden werden eine sehr hohe Zufriedenheit und erfüllte Erwartungen rückgemeldet.
- Kursaufbau und -inhalte sind im Grundsatz sehr bewährt und akzeptiert.
- Die Abstimmungen zwischen dem FLG I und II sind nicht optimal (Doppelspurigkeiten).
- Die Rückmeldungen aus der Deutsch- und Westschweiz sind oftmals übereinstimmend, obwohl die Kurse nicht einheitlich durchgeführt werden.
- Mehrere Referenzkorps und Teilnehmende wünschen sich über die Klassen hinweg Einheitlichkeit betreffend Zulassungsbedingungen, Programm und Lektionsinhalten (zu grosszügige Gestaltungsmöglichkeiten durch Kursleitende).
- Als Optimierungsmöglichkeiten werden erwähnt: Einheitlichkeit, Methodik (mehr Aktivität, aktuelle Fallbeispiele, mehr Praxisbeispiele, weniger Frontalunterricht) sowie den Einbezug der Erfahrungen der TN stärken und einen vermehrten Austausch ermöglichen (Praxisbeispiele, Rollenspiele etc.), um die interkantonale Zusammenarbeit und harmonisierte Haltungen, Techniken, Taktiken etc. zu fördern.

CAS Führen im Polizeieinsatz (CAS FIP)

Der CAS FIP (DE) wird an der Hochschule Luzern und der CAS CEP (FR) an der Hochschule Neuchâtel angeboten.

Inhaltliche Bemerkungen:

- Beim CAS FIP handelt es sich um einen bei allen Korps etablierten Kurs mit sehr guten Rückmeldungen.
- Die Kontrolle der Zulassungsbedingungen wird aufgrund der grossen Heterogenität der Teilnehmenden infrage gestellt.
- Die Prioritätensetzung in Bezug auf die Kursinhalte wird gemäss einzelnen Teilnehmenden zu unterschiedlich gehandhabt. Referenten/-innen würden den eigenen Korps-Blick vermitteln – gewünscht wird etwas mehr Weitblick.
- Das Niveau der Ausbildenden in methodisch-didaktischer Hinsicht wird durch einzelne Teilnehmende als tief beurteilt.
- Korps und Teilnehmende erwähnen zahlreiche Optimierungsmöglichkeiten, vor allem in Bezug auf die Unterrichtsmethodik (Aktivität, Fallbeispiele etc.).

9.3 Anhang A3: Übersicht der polizeilichen Lehrgänge an Hochschulen / Kooperationen

Übersicht der polizeilichen Lehrgänge an Hochschulen / Kooperationen

Hochschule und Kursname	Dauer	ECTS
Hochschule Luzern HSLU		
Certificate of Advanced Studies «Führung im Polizeieinsatz» (CAS FIP)	10 Monate	15
CAS FI – Certificate of Advanced Studies Financial Investigation	10 Monate	15
CAS Cyber Investigation & Digital Forensics	5 Monate	15
CAS Economic Crime Investigation	5 Monate	Unbekannt
Fachkurs Cybercrime	2 Tage	Unbekannt
CAS Crypto Finance & Cryptocurrencies	5 Monate	Unbekannt
CAS Financial Investigation	10 Monate	Unbekannt
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW		
Polizeiarbeit: CAS Kriminalprävention	21 Unterrichtstage (168 Lektionen)	15
Polizeiarbeit: CAS Fachlehrer/in für Verkehr	17 Tage	Unbekannt
Polizeiarbeit: CAS Kriminologie, Forensik und Recht	16 Unterrichtstage (128 Lektionen)	15
Polizeiarbeit: CAS Forensisches Bedrohungsmanagement	16 Unterrichtstage (128 Lektionen)	15
Polizeiarbeit: WBK Auf der dunklen Seite des Menschen	2 Tage	Unbekannt
Polizeiarbeit: WBK für Polizist:innen – Gewaltprävention und digitale Medien	5 Tage	Unbekannt
CAS Recht der inneren Sicherheit	17 Tage	12
Institut de Lutte contre la criminalité économique (ILCE)		
CAS Cybercriminalité option Cyberenquête	180 Lektionen	Unbekannt
CAS en investigation numérique – Station de travail	160 Lektionen (Zeitraum ca. 6 Monate)	16
Formation en lutte contre la criminalité économique, niveau I (FLCE I)	4 Tage	Unbekannt
Formation en lutte contre la criminalité économique, niveau II (FLCE II)	Unbekannt	Unbekannt
CAS Cybercrime, Option Cyberermittlung	Unbekannt	Unbekannt
MAS in Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität	2 Jahre (ca. 2000 Arbeitsstunden, die sich auf Kurse, Selbststudium und die Masterarbeit verteilen)	Unbekannt
MAS en Lutte contre la criminalité économique	200 Unterrichtsstunden (Zeitraum ca. 10 Monate)	Unbekannt

CAS in der Finanzermittlung	160 Lektionen (Zeitraum ca. 6 Monate)	Unbekannt
CAS in der digitalen Ermittlung	200 Unterrichtsstunden (Zeitraum von 2 Jahren)	Unbekannt
Berner Fachhochschule BFH		
CAS Computer System Forensic Analysis	20 Tage	Unbekannt
CAS Digital Forensics & Cyber Investigation Fundamentals	20 Tage	Unbekannt
Ostschweizer Fachhochschule OST		
CAS ICT Interceptor	20 Tage	Unbekannt
CAS Fuss- und Radverkehr	Berufsbegleitend während 10 Monaten	12
SUPSI – Dipartimento Technologie Innovative (DTI)		
CAS: Cyber Threat Intelligence	18 Tage (144 ore-lezione)	12
CAS: Introduzione alla Cybersecurity	18 Tage (144 ore-lezione)	12
Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW		
DAS Modern Policing (diverse Module zur Auswahl, siehe nachfolgende Auflistung)	-	45
DAS Modern Policing: CAS Interprofessionelle Polizeiarbeit	10 Monate	15
DAS Modern Policing: CAS Betriebswirtschaftliche Grundlagen für die Polizeiarbeit	10 Monate	15
DAS Modern Policing: CAS Recht und Polizeiarbeit	10 Monate	15
DAS Modern Policing: CAS Kommunikation in der Polizeiarbeit	10 Monate	15
DAS Modern Policing: CAS Zukunftsorientierte Polizeiarbeit	10 Monate	15
CAS Cybersecurity und Information Risk Management	16 Tage	15
Ecole des Sciences Criminelles UNIL		
CAS en Investigation Numérique et Analyse de Données	Unbekannt	15
Cours CURLM expertise forensique victimes d'abus sexuels	Unbekannt	Unbekannt
HEPIA Genf		
Blockchain et Cybercriminalité	24 Tage verteilt auf 6 Monate	12
HEIG-VD		
CAS IT Interceptor	Unbekannt	Unbekannt