

Interview mit dem Kommandanten →

## Die Stadtpolizei Uster hat derzeit keine Personalsorgen

Anfang April wurden im Landenberghaus beim Schloss Greifensee zwölf Polizistinnen und Polizisten vereidigt. Davon eine Aspirantin und ein Aspirant der Stadtpolizei Uster selbst. Die übrigen Vereidigten stiessen aus anderen Polizeikorps neu ins Team von Kommandant Andreas Baumgartner.

Interview: Markus Nobs; Fotos: Christian Merz



Interview

**Kommandant Andreas Baumgartner, kann man sagen, dass die Stadtpolizei Uster zurzeit keine Personal- und Nachwuchssorgen kennt?**

Dies entspricht erfreulicherweise tatsächlich den Fakten, was aber in den vergangenen Jahren nicht immer der Fall war. Wir stellten in den letzten sieben Jahren gewisse Wellenbewegungen fest, wobei die Wellen jüngst auf Uster hinsteuern. Unserem Kommando liegt allerdings viel daran, den Personalbedarf mittelfristig stets maximal gut zu planen.

**Was macht es aus, dass die Polizistinnen und Polizisten Ihr Polizeikorps als attraktiven Arbeitgeber wahrnehmen?**

Der Ruf eilt einem Korps stets voraus, was allgemein für das Korps der Stadtpolizei Uster und mein Kader spricht. Ins Gewicht fällt dabei meiner Auffassung nach die aktuell gute, resp. funktionierende Polizistenkultur (Cop Culture). Das Polizeikommando fordert und fördert die einzelnen Mitarbeitenden und versucht dabei, möglichst authentisch und vorbildlich aufzutreten, neuen Ideen von Mannschaftmitgliedern – soweit es die Rahmenbedingungen zulassen – offen zu begegnen und – dies erscheint mir sehr wichtig – zu entscheiden. Dabei ist in allen Korpsbelangen bestmögliche Transparenz auszuüben. Ein attraktives Entlohnungs- und Zulagenmodell, grosse Flexibilität, was die Dienstplanung anbelangt, proaktive, moderne und authentische Social-Media-Auftritte, eine aktive Feedback-Kultur, das Wissen, vom



Andreas Baumgartner, Kommandant der Stadtpolizei Uster.

Kommando in allen Belangen – sollte dies nötig sein – unterstützt zu werden und der mir äusserst wichtige Aspekt der Wertschätzung dürften zur Attraktivität der Stadtpolizei Uster als Arbeitgeberin beitragen. Wir sprechen von einem ständigen Prozess: miteinander und füreinander.

**An der Feier haben Sie jedes neu vereidigte Korpsmitglied sehr wertschätzend und persönlich bei der Stadtpolizei Uster willkommen geheissen. Man sagt, dass die oberste Führung den grössten Anteil daran hat, ob sich Mitarbeitende in einem Unternehmen – oder einem Polizeikorps – gut aufgehoben fühlen und sich dadurch bestmöglich entwickeln können. Nehmen Sie das auch so wahr?**

Diese Erkenntnis entspricht effektiv einem meiner Führungsgrundsätze. Oft sind es Kleinigkeiten (z.B. Danke sagen, positives Feedback zu einer Tätigkeit), aber auch Punkte wie



Sitzt der Patch gerade? Aufgeräumte Stimmung auf dem Platz vor dem Landenberghaus.

konstruktives Feedback auf Augenhöhe oder nur schon das Zuhören, dann aber auch sich für die Mitarbeitenden einsetzen und diese fördern sowie die Mitarbeitenden ins Rampenlicht stellen. Für die oberste Führung gilt nach meinem Verständnis in diesem Zusammenhang mitunter auch die Richtschnur der Demut, was ich in meinem Kommando vorlebe und bestmöglich zu steuern versuche. Parameter wie dass man seine eigenen Stärken und Schwächen erkennt, das Wirken der Mitarbeitenden anerkennt, offen für Neues und lernbereit ist und als Führungsperson versteht, dass man nur ein Teil eines Ganzen ist, tragen zu einem guten Arbeitsklima, mithin auch dem zu pflegenden Korpsgeist bei.

**Aus Sicht der Mitarbeitenden ist es sehr zu begrüssen, dass der freie Markt auch unter den Polizeikorps spielt und ein Polizist oder eine Polizistin möglichst hürdenfrei das Korps wechseln kann. Was sind Ihrer Erfahrung nach mehrheitlich die Gründe, weshalb jemand wechselt?**

Grossmehrheitlich dürfte es dem menschlichen Naturell entsprechen, sich im Laufe der Jahre auch beruflich weiterzuentwickeln. Entsprechend erscheinen Korpswechsel von einem grossen Korps zu einem kleinen Korps und umgekehrt als absolut legitim. Jede Polizei hat sich über die letzten Jahre in der Polizeilandschaft einen Ruf erarbeitet. Primär sind die eigenen Mitarbeitenden die besten Werbeträger im Hinblick auf einen Korpswechsel. Gründe wie «gute Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie», «Weiterentwicklungsmöglichkeiten» und «gegenseitiges Vertrauen und Unterstützung» stellen neben dem Lohngefüge meiner Ansicht nach die Hauptgründe dar.

**Ihre Zusammenarbeit mit der Zürcher Polizeischule ist eine Erfolgsgeschichte. Direktor Philippe Hediger war Gastredner an der Vereidigung. Was ist das Rezept für diese langjährige und erfolgreiche Zusammenarbeit?**



*Larissa Ritschard und Thierry Hunziker sind ebenfalls neu bei der Stadtpolizei Uster und unter anderem für die sozialen Medien zuständig.*

## Die Stadtpolizei Uster

Mit ihren 45 Mitarbeitenden ist die Stadtpolizei Uster – die Stadtpolizeien Zürich und Winterthur ausgeklammert – die grösste Kommunalpolizei im Kanton Zürich. Die Polizistinnen und Polizisten sind sieben Tage die Woche im Dienst und arbeiten in verschiedenen polizeilichen Ressorts. Nebst den Allroundern an der Front bietet das Korps auch verschiedene Spezialisierungen und damit verbundene Perspektiven an. «Die drittgrösste Stadt im Kanton wächst und entwickelt sich – wir auch», so die Stadtpolizei Uster über sich.

Das Kommando der Stadtpolizei Uster wollte als viertgrösstes Korps im Kanton Zürich die Verantwortung in der Nachwuchsförderung auch mittragen. Seit 2019 werden durch uns in einem strengen Auswahlverfahren regelmässig Aspirantinnen und Aspiranten rekrutiert und über die ZHPS ausgebildet. Mit dieser Grundausbildung konnte die Stadtpolizei Uster nachhaltig junge und gute Polizeiangehörige an sich binden. Die Kantonspolizei Zürich und die Stadtpolizei Zürich stützen dabei unser Vorgehen, so insbesondere im Rahmen von Praktika und regelmässigen Austauschen. Ihnen gebührt an dieser Stelle ein grosser Dank. Letzten Endes gründet der Erfolg für die Zusammenarbeit jedoch im gegenseitigen Vertrauen und der Bereitschaft der ZHPS, auch Aspirantinnen und Aspiranten von einem kleineren Korps wie der Stadtpolizei Uster auszubilden, verknüpft mit der Möglichkeit, dass Angehörige der Stadtpolizei Uster als Praxisbegleiter, Mentor und nun auch als Prüfungsexperten tätig sein können. Eine absolute Win-win-Situation. Als Präsident der Vereinigung Kommunaler Polizeikorps des Kantons Zürich (VKPKZ) ist es mir ein grosses Anliegen, dass künftig möglichst viele Kommunalpolizeikorps diesen Ausbildungsweg auch einschlagen, jüngst geschehen in Bülach, Wetzikon und Adliswil. ←