



Vom Krisenmodus zur wirkungsvollen Neuausrichtung

Eine Zwischenbilanz zu den Massnahmen, Entwicklungen und Wirkungen
von SIPO+ aus der Perspektive von Führungskräften und Mitarbeitenden

Dr. Oliver Strohm
Steven Tran

Institut für Arbeitsforschung und Organisationberatung (iafob)
Zürich

Juli 2026

Einordnung

Das iafob wurde im Oktober 2024 vom Kommandanten Thomas Würbler der Kantonspolizei Basel-Stadt damit beauftragt, die gegebene Situation in der Grundversorgung über ein Organisationsscreening ergänzend zu analysieren und insbesondere die strukturelle Weiterentwicklung der Sicherheitspolizei und ausgewählter Spezialformationen (Projekt SIPO+) fachlich mitzuunterstützen.

Ein Hauptfazit aus diesem Organisationsscreening beinhaltete damals die folgende Aussage:

- *Die Kantonspolizei befindet sich mit Blick auf die Ressourcensituation, die strukturellen wie auch die standortbezogenen Gegebenheiten in einer anspruchsvollen Situation. Dies wirkt sich auch auf die Erfüllung des Leistungsauftrages aus.*

Diese Situation zeigte sich insbesondere in der Hauptabteilung ‚Sicherheitspolizei‘ und den damit verbundenen Leistungsprozessen der Grundversorgung in einer sehr problematischen Ausprägung.

Zu den Handlungs- und Entwicklungsfeldern aus dem Organisationsscreening des iafob wurden in dem Bericht verschiedene, konkrete Massnahmenvorschläge aufgezeigt. Dabei wurde auch ein Organisations- und Führungsmodell vorgeschlagen, das im Sinne einer optimierten Sach-, Prozess-, Ressourcenlogik in den Strukturen sowie in der Wirkung u.a. eine Zusammenführung verschiedener Abteilungen (Grossbasel, Kleinbasel, Einsatzzug) sowie verschiedener Ressorts (Polizeiwachen/Polizeiposten, Community Policing) vorsah.

Die Ausrichtung, die Organisations- und Führungsstrukturen sowie die daraus resultierenden personellen Veränderungen und Konsequenzen wurden im Weiteren in verschiedenen Projektmeetings und Arbeitsgruppen unter der übergeordneten Leitung des Kommandanten im Rahmen von SIPO+ spezifiziert und auf den 1. April 2025 formal eingeführt. Das iafob wurde bei diesen Prozessen und Entscheidungen punktuell bezogen.

Die im Rahmen von SIPO+ umgesetzten Massnahmen und Anpassungen sind im Jahresbericht 2025 dargelegt und beziehen sich auf strategische, organisatorische, führungsbezogene, personelle und kulturelle Massnahmen.

Die unmittelbaren Ziele, die im Rahmen von SIPO+ zunächst im Vordergrund standen, waren u.a. (1) Stabilisierung der Frontarbeit durch Stärkung der Grundversorgung (2) Reduktion der Belastungen (3) Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit durch Entlastung sowie (4) Etablierung einer qualitativ besseren Führung.

In der zweiten Jahreshälfte 2025 kam Kommandant Thomas Würbler wiederum auf das iafob mit der Anfrage zu, die bisherigen Wirkungen der Veränderungen von SIPO+ - wiederum ergänzend zu den internen Betrachtungen und Bilanzierungen - einem systematischen Monitoring zu unterziehen.

Dazu wurde ein Vorgehen mit der Departementsvorsteherin des JSD des Kantons Basel-Stadt, dem Kommandanten, den Hauptabteilungsleitenden der Sicherheitspolizei und der Hauptabteilung Planung & Einsatz sowie dem Präsidenten des Personalverbandes der Kantonspolizei Basel-Stadt abgestimmt. Das Monitoring wurde schliesslich als Zwischenbilanzierung mit Fokus auf die Abteilungen der Sicherheitspolizei sowie die

Einsatzabteilung aus der Perspektive des oberen Führungskreises sowie insbesondere aus der Perspektive der operativen Führungskräfte und Mitarbeitenden konzipiert und umgesetzt. Dazu wurden neben Dokumentenanalysen, Einzelinterviews mit Führungskräften auf den Stufen Kommandant, Hauptabteilungsleitende und Abteilungsleitende (N=8), 17 Gruppeninterviews mit insgesamt 82 repräsentativ ausgewählten Mitarbeitenden auf operativer Ebene im Zeitraum April - Mai 2026 durchgeführt. Die Auswahl der Mitarbeitenden für die Gruppeninterviews erfolgte dabei in der Form, dass der Stab des Kommandanten dem iaob eine vollständige Liste mit den aktuellen Mitarbeitenden der relevanten Einheiten zukommen liess. Das iaob wählte die Mitarbeitenden nach den Kriterien Alter, Geschlecht, Funktion, Jobalter und Anstellungsgrad repräsentativ aus.

Im vorliegenden Bericht sind die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse dieses Monitorings zu SIPO+ zusammenfassend dargelegt.

2. Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Monitoring

Zunächst werden die wichtigsten Bewertungen und Betrachtungen aus der oberen Führungsebene und anschliessend die Perspektiven auf der operativen Ebene aus den Gruppeninterviews aufgezeigt.

2.1 Perspektiven der oberen Führungsebene

Mit Blick auf die Perspektiven der Führungskräfte auf Stufe Kommandant, Hauptabteilungsleitende und Abteilungsleitende werden insbesondere für die Sicherheitspolizei bzw. die Stärkung der Grundversorgung, die personelle Situation sowie die etablierte Führungsarbeit eine durchwegs positive Zwischenbilanz zu SIPO+ gezogen. Dabei fallen u.a. die folgenden Aussagen:

- Deutliche Stärkung der Grundversorgung.
- Mehr Patrouillen auf der Strasse.
- Mehr Klarheit, Systematik, Spezialisierung.
- Mehr Planung der Einsätze und Leistungsprozesse mit entsprechend mehr ‚Schlagkräftigkeit‘.
- Sinnvolle Auflösung der Gebietssegmentierung in Klein- und Grossbasel.
- Gute Durchmischung der Ressorts bzgl. neuen und bestehenden Mitarbeitenden sowie Mitarbeitenden aus dem EiZ.
- Verankerung einer klaren, wertorientierten Führung.
- Fast zu 100% richtige Personalentscheidungen auf den verschiedenen Führungsebenen mit der Konsequenz einer besseren Führungsarbeit.
- Spürbarere und wirkungsvollere Führungsprozesse.
- Mehr Nähe zu den Mitarbeitenden durch u.a. 2. stv. RL/Gruppenleitende.
- Weniger Ordnungsdienste für die Mitarbeitenden der SIPO.
- Deutliche Entlastung der Mitarbeitenden.
- Kaum Aufgebote aus dem ‚Frei‘.
- Mehr Ruhe und Zufriedenheit bei den Mitarbeitenden in der SIPO.
- Bessere Arbeitskultur im Hinblick auf Koordination, Kommunikation, sicherheitsbezogene Betrachtung der ganzen Stadt.

Mit Blick auf weitere Entwicklungen und Optimierungen werden insbesondere Initiativen und Projekte genannt, die hauptabteilungsbezogen und -übergreifend bereits lanciert sind. Diese beziehen sich u.a. auf optimierte Arbeitszeit- und Dienstmodelle, die Digitalisierung der Vorgangsbearbeitung über myABI, Vorbereitungen zur Integration der Kriminalpolizei in die Kantonspolizei im Rahmen von ReoS, infrastrukturelle und technische Verbesserungen und Anschaffungen, die weiterführende Verankerung von Prozessen, Abläufen sowie Schnittstellenoptimierungen, Personalentwicklung sowie Sicherstellung einer weiterführenden Personalversorgung bei den PolizistInnen und bei den SicherheitsassistentInnen.

Grundsätzlich besteht im oberen Kader die Einordnung, dass die Krise in der Kantonspolizei Basel-Stadt über Massnahmen im Rahmen von SIPO+ und erweitert über Kapo+ substantiell bewältigt werden konnte und sich die Kantonspolizei Basel-Stadt im 2. Quartal 2026 in einer völlig anderen, erheblich professionelleren Ausgangslage und Entwicklungsdynamik präsentiert als im Herbst 2024.

2.2 Perspektiven der operativen Führungs- und Mitarbeitenebene

Mit Blick auf die vielfältigen und vielschichtigen Aussagen in den Gruppeninterviews auf operativer Ebene werden im Rahmen der weiteren Ergebnisdarstellung bzw. Zusammenfassung dieser Perspektiven erfolgsrelevante Dimensionen und Themenfelder auf operativer Ebene betrachtet. Dazu werden ausgewählte Muster von Hinweisen und Bewertungen zusammengefasst, die wiederholt zum Ausdruck gebracht wurden.

Die Kreuzmarkierung in der farblichen Skala der Tabellen zeigt jeweils die mittlere Bewertung durch die Ressortleitenden und die Mitarbeitenden bei der jeweils allgemeinen Einstiegsbetrachtung zu den verschiedenen Gestaltungsfeldern. Dabei wurde zu den verschiedenen, übergeordneten Themen- und Gestaltungsfeldern (z.B. personelle Zusammensetzung der gebildeten Ressorts) als Einstieg in den Gruppeninterviews jeweils eine allgemeine Bewertung über eine farbliche Markierung erfragt – grüne Karte = ist positiv, hat sich verbessert, ist gut; gelbe Karte = ist sowohl als auch, ist neutral; rote Karte = ist negativ, hat sich verschlechtert, ist kritisch.

Auf der Basis dieser allgemeinen Bewertungen wurden im Weiteren Nachfragen in der Form gestellt, wie sich eine grüne, gelbe oder rote Karte konkret begründet sowie welche weiterführenden Erfordernisse sich daraus ableiten.

⇒ Organisationsmodell und Organisationsstrukturen								
					x			
▪ Die neuen Organisationsstrukturen werden grundsätzlich als klarer, sach- und prozesslogischer beurteilt. Die Auflösung der gebietsbezogenen Segmentierung in Gross- und Kleinbasel wird als sinnvoll beurteilt. Die Entflechtung der Polizeiwachen/Kundenzonen von der SIPO wird als sehr sinnvoll betrachtet. ▪ Als weiterführende Entwicklungshinweise werden u.a. die Abdeckung/Stabilisierung der optimierten Organisationsstrukturen mit den erforderlichen Personalressourcen sowie die Nutzbarmachung der integrierten Organisationsstrukturen über integrierte Standortbedingungen benannt.								

Insgesamt kann zu den Organisationsstrukturen das Fazit gezogen werden, dass die strukturellen Veränderungen mit Blick auf eine Stärkung der Grundversorgung auch auf

der operativen Ebene grundsätzlich als positiv, nachvollziehbar und sinnvoll beurteilt werden.

In der Einsatzabteilung werden die strukturellen Veränderungen und Anpassungen für die Grundversorgung ebenfalls begrüsst und positiv beurteilt. Im Hinblick auf die Anpassung und Verankerung des eigenen Leistungsauftrages, die fokussierte Einsatzplanung, die Reduktion der weitgehend selbstdefinierten Einsatzgestaltung in der Vergangenheit, die Differenzierung der Sondereinheit in eine Profi- und Milizorganisation, die gegebene Situation von neuem Leistungsauftrag und altem Dienst-/Arbeitszeitmodell beim EBP sowie die geplante räumlichen Integration der beiden Einheiten in der Horburg werden dagegen auch noch verschiedene, offene und aus der Sicht der Mitarbeitenden teilweise unbefriedigende Punkte angesprochen. Hier zeigt sich, dass in der Einsatzabteilung insbesondere auf Stufe Hauptabteilungs- und Abteilungsleitung noch weiterführende Klärungen, Anpassungen und Umsetzungen vorangetrieben werden müssen. Dazu wurde inzwischen u.a. ein neues Dienst-/Arbeitszeitmodell beim EBP pilotiert.

⇒ Führungsstrukturen auf operativer Ebene							
						X	
▪ Die Differenzierung in 3 Abteilungsleitende in der SIPO wird grundsätzlich als sinnvoll beurteilt. Die Schaffung von 2 stv. RL bzw. 2 Gruppenleitenden in den Ressorts wird u.a. mit Blick auf die Führungsspanne und Personalbetreuung als Mehrwert erlebt. Die Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung auf die operative Führungsebene bzw. das diesbezügliche ‚Empowerment‘ wird als wichtig beurteilt. ▪ Als Entwicklungshinweise werden u.a. die weiterführende Klärung und Harmonisierung der Aufgaben- und Rollenteilung zwischen RL und stv. RL bzw. GL gegeben.							

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Führungsstrukturen grundsätzlich als effektiv beurteilt werden und sich dabei u.a. erhöhte, alltagsbezogene Handlungsspielräume auf operativer Ebene eröffnen.

⇒ Führungspersonen auf Stufe Ressortleitende							
						X	
▪ Die gewählten Führungspersonen auf Stufe Ressortleitende werden mehrheitlich als fachlich kompetente Personen mit einem guten Führungsstil und -verständnis wahrgenommen. Dies beinhaltet Unterstützung und Rückendeckung, schafft sinnvolle Freiräume und ermöglicht Eigeninitiative. ▪ Als Entwicklungshinweise werden u.a. eine umsichtige Berücksichtigung der Balance von Anforderungen und Belastungen bei den Ressortleitenden sowie eine angemessene Begleitung und Unterstützung von insbesondere jungen stv. RL/Gruppenleitenden in ihrer Führungsentwicklung dargelegt.							

Den Ressortleitenden wird von den Mitarbeitenden als auch - wie bereits besprochen - von den übergeordneten Leitungspersonen gleichermassen eine grundsätzlich hohe Führungsqualität und ein entsprechendes Führungspotential zugesprochen.

Mit Blick auf diese Ergebnisse kann festgehalten werden, dass die im Rahmen von SIPO+ vollzogenen Selektionsverfahren auf operativer Führungsebene eine hohe Qualität und Validität beinhalteten.

⇒ Personalstruktur in den Ressorts									
								x	
▪ Mit der veränderten Personalstruktur sind eindeutig mehr Personalkapazitäten in den Ressorts der SIPO verknüpft. Die Durchmischung bzgl. Alter, Geschlecht, Erfahrung wird positiv wahrgenommen. Die selbstbestimmte Zuteilung in die Bereiche/Ressorts wird als Voraussetzung für ein hohes Commitment und eine hohe Kollegialität eingestuft. ▪ Als entwicklungsbezogene Hinweise werden eine umsichtige Zusammensetzung/ Ergänzung der Ressorts bzgl. Alter, Rang und Erfahrung der Mitarbeitenden sowie eine systematische Qualifizierung und fachliche Entwicklung von insbesondere jungen Mitarbeitenden genannt.									

Die neu geschaffenen Personalstrukturen in den Ressorts werden begrüsst und positiv beurteilt. Es wird dabei insbesondere betont, dass mehr Mitarbeitende sowie die selbstbestimmte Zuteilung in die Ressorts relevant sind bzw. waren.

⇒ Arbeitskultur in den Ressorts									
									x
▪ Die Arbeitskultur wird insbesondere mit Attributen wie gute Kollegialität, gute Zusammenarbeit und Unterstützung – auch ressortübergreifend, grundsätzlich gute, positive Stimmung, neue, konstruktive Dynamik, hohe Bereitschaft zum Erfahrungsaustausch und zum gemeinsamen Lernen beschrieben. ▪ Als weiterführender Entwicklungshinweis wird die Pflege einer Arbeitskultur in den Ressorts betont, die im Hinblick auf die gegebene Heterogenität des Personals ein gemeinsames und kooperatives Rollen- und Leistungsverständnis unterstützt.									

Insgesamt haben sich in den Ressorts der SIPO mit den personellen Ergänzungen Arbeitskulturen stabilisiert und/oder verändert, die eine positive Leistungsorientierung und ein Wir-Gefühl fördern. Nur vereinzelt führten neue Personalkonstellationen zu einem ‚Missmatch‘ und personellen Weggängen.

⇒ Arbeitsrolle und Arbeitssituation									
							x		
▪ Die Arbeitsrolle und veränderte Arbeitssituation wird häufig als interessante, abwechslungsreiche Funktion und Tätigkeit, mit Möglichkeiten zur Eigeninitiative durch erhöhte Handlungsspielräume, mit effektivem ‚Learning on the Job‘, mit sinnhafter Tätigkeit sowie erweiterten, fachlichen Möglichkeiten in der Grundversorgung durch mehr Personal beschrieben. ▪ Als entwicklungsbezogene Hinweise werden u.a. die Optimierung der räumlichen und infrastrukturellen Bedingungen am Standort Clara sowie die nachhaltige Sicherstellung von fachlichen Qualifizierungsprozessen und neuen Laufbahnperspektiven									

vor dem Hintergrund der verschiedenen Anpassungen (direkter Einsatz in der SIPO nach dem Lernverband, Reduktion Miliz-Funktionen, Reduktion der Stagen von 6 Monaten auf 2 Wochen) im Rahmen von SIPO+ betont.

Bei der Arbeitsrolle und der Arbeitssituation werden insbesondere von den jungen Mitarbeitenden in der SIPO die fachlichen Möglichkeiten und vielschichtigen Lernprozesse positiv betont.

Bei den Wachtmeistern werden des Öfteren die eingeschränkten Laufbahn- und Entwicklungsperspektiven angesprochen.

In den Einheiten EBP und SE steht die weiterführende Akzentuierung des Leistungsauftrages und die damit verbundenen, neuen Prioritätensetzungen bei den Leistungsprozessen sowie die Anpassungen der Arbeitsbedingungen im Vordergrund.

Nach 1 Jahr SIPO+ werden auf operativer Ebene sehr unterschiedliche Wirkungen wahrgenommen. Dabei werden insbesondere die folgenden Aussagen getroffen.

Betriebliche und mitarbeitendenbezogene Wirkungen der Veränderungen
<i>Positive Wirkungen</i> ▪ Mehr Ressourcen in der Grundversorgung. ▪ Mehr Klarheit und Priorisierung im Grundauftrag. ▪ Entlastetes Arbeiten während eines Arbeitstages in der SIPO bzw. weniger Belastung. ▪ Mehr zeitliche Freiräume für administrative Aufbereitungsprozesse. ▪ Wenig/kaum Ordnungsdienste in der SIPO. ▪ Kaum/keine Aufgebote aus dem ‚Frei‘. ▪ Anträge auf ‚Freitage‘ werden genehmigt. ▪ Wenig/kaum Aufgabenanforderungen aus der Abteilung ‚Haft & Transport‘. ▪ Mehr Handlungsspielräume und Möglichkeiten zur Eigeninitiative. ▪ Dynamischerer, konstruktiverer und kooperativerer Führungsstil auf operativer Ebene. ▪ Intensives ‚Learning on the Job‘ nach dem Lernverband. ▪ Effektive Förderung von jungen Mitarbeitenden, Frauen. ▪ Mehr Patrouillen auf der Strasse. ▪ Möglichkeiten zur Durchführung von Fussgänger-Patrouillen. ▪ Stadtweite Verantwortlichkeiten über den Rhein – ‚man kennt und denkt wieder für die ganze Stadt‘. ▪ Aufbruchstimmung - Abschneiden von ‚alten Zöpfen‘. ▪ Als entwicklungsbezogenen Hinweise werden die Kommunikation und Erklärung der Handlungspläne der weiteren Transformation bei der Kantonspolizei Basel-Stadt, die Stärkung der bereichsübergreifenden Aufgaben- und Prozesszusammenhänge bzw. Kooperationen und Abstimmungen – z.B. SIPO und EBP sowie die Optimierung von räumlich-infrastrukturellen Gegebenheiten – vor allem am Standort Clara – genannt.

Im Hinblick auf eine zeitnahe und realistische Weiterentwicklung und Optimierung der neu geschaffenen Rahmenbedingungen und Strukturen werden im Rahmen der Gruppeninterviews vor allem 3 Schwerpunkte zum Ausdruck gebracht: (1) Stabilisierung und

weiterführende Verankerung (2) Massnahmen zur Personalbindung und fachlichen Entwicklung sowie (3) weiterführende Klärung und Transparenz.

2.3 Objektive Entwicklungen mit der Umsetzung von SIPO+

Bei der objektiven Betrachtung der Entwicklungen seit dem 1. April 2025 lässt sich mit Blick auf (1) den Leistungsauftrag mit 2 Grossereignissen, (2) die erbrachten Leistungsprozesse, (3) finanzbezogene Kennzahlen sowie (4) personalbezogene Kennzahlen, das folgende Fazit formulieren:

Die Kantonspolizei Basel-Stadt hat im 2025 neben den krisenbewältigenden und zukunftsbezogenen Veränderungen im Rahmen von SIPO+ (1) u.a. 2 Grossanlässe sicherheitsbezogenen durchgeführt bzw. bewältigt, (2) ein erhöhtes Mengengerüst bei den Leistungsprozessen erbracht sowie (3) den Personalbestand und die Personalkosten bzgl. Plan und Ist stabil halten können. Zudem konnte die Anzahl von Auszubildenden in den Lehrgängen PolAsp und Pol SiAss insgesamt von 33 auf 53 erhöht werden. Die Anzahl Lehrgänge PolAsp soll in den nächsten Jahren noch weiter erhöht werden. So konnten für das Jahr 2026 bereits 2 Lehrgänge mit 49 AspirantInnen aufgelegt werden.

3. Fazit, Schlussfolgerungen und weiterführende Empfehlungen

Die Erhebungen und Betrachtungen aus dem Monitoring SIPO+ zeigen verschiedene Ergebnisse und Erkenntnisse. Dabei ist zunächst und grundsätzlich festzuhalten, dass (1) im Rahmen von SIPO+ bereits wirksame Veränderungen und Optimierungen erreicht wurden, die (2) insbesondere auch von den Mitarbeitenden mit weiterführenden Klärungs- und Entwicklungserwartungen grundsätzlich unterstützt und mitgetragen werden, und das (3) in einem zeitlich anspruchsvollen Transformationsprozess, der parallel zu einem für die öffentliche Sicherheit im Kanton Basel-Stadt durchaus anforderungsreichen Jahr 2025 erfolgte.

Insofern kann 1 Jahr nach der Umsetzung der skizzierten Veränderungen mit Blick auf die formulierten Ziele und beabsichtigten Wirkungen eine deutlich positive Zwischenbilanz gezogen werden. Dies bezieht sich insbesondere auf die Sicherstellung und Stärkung der Grundversorgung, die Entlastung der Mitarbeitenden in der Sicherheitspolizei sowie die Etablierung einer besseren Führungsarbeit. Diese zielbezogen positive Zwischenbilanzierung erstreckt sich dabei gesamthaft über die verschiedenen Hierarchieebenen.

Mit Blick auf das Vorgehen im Rahmen von SIPO+ wird nach Jahren des ‚Reformstaus‘ mit vielfältigen Ankündigungen die Konsequenz und Verbindlichkeit der getätigten Veränderungen positiv betrachtet; als herausfordernd wird das hohe Tempo, die Vielfalt an parallelen Veränderungen und die damit teilweise verbundenen ‚Überforderungen‘ auf der u.a. persönlichen Ebene dargelegt.

Dabei bestanden im Rahmen von SIPO+ verschiedene Spannungsfelder, die häufig in komplexen Transformationsprozessen bestehen – sich jedoch bzgl. der Ausgangslage bei der Kantonspolizei Basel-Stadt im 2024 ausgeprägter und akzentuierter präsentierten. Dies gilt insbesondere für die (1) krisenbezogene Ausgangslage mit Blick auf den Schefer-

Bericht, (2) personell-strukturelle Versäumnisse aus der Vergangenheit, die einen zunehmend negativen Einfluss auf die Erfüllung des Leistungsauftrages in der Grundversorgung hatten, (3) der Erwartung und der Erfordernis von schnellen Wirkungen durch Veränderungen und Anpassungen in strategischer, struktureller, personeller und kultureller Hinsicht sowie (4) in einem Vorgehen mit klaren Entscheidungen, das bei den Mitarbeitenden möglichst wenig weiterführende Verunsicherung, Irritation und Frustration auslöst.

Der Umgang mit diesen Spannungsfeldern ist insgesamt positiv gelungen – insbesondere mit Blick auf die kritische Ausgangslage in der Grundversorgung und die Situation der Mitarbeitenden in der Sicherheitspolizei im Herbst 2024.

Auf der Basis der dargelegten Ergebnisse, Erkenntnisse und Einordnungen werden in der folgenden Tabelle abschliessend Schwerpunkte und Massnahmen dargelegt, die im Rahmen der weiteren Entwicklung in der Kantonspolizei Basel-Stadt Berücksichtigung finden sollten. Dies erfolgt mit einem ergänzenden Blick auf die Projekte und Prozesse, die bereits lanciert und aktiviert sind (u.a. ReoS, myABI, KEP-Uniform, technische Anschaffungen, infrastrukturelle Verbesserungen, laufende Umsetzungsprozesse) sowie auch mit Blick auf den Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rats des Kantons Basel-Stadt zur Kantonspolizei Basel-Stadt vom 28. Januar 2026.

Die aufgezeigten Gestaltungsdimensionen und Massnahmen stellen dabei eine Essenz aus den verschiedenen Betrachtungen des Monitorings zu SIPO+ dar. Dabei werden einerseits den bereits erzielten Veränderungen und Wirkungen wie auch andererseits den Anforderungen und Prioritäten der nächsten Transformationsphase bei der Kantonspolizei Basel-Stadt Rechnung getragen - wie sie u.a. in den Schwerpunkten und Zielen 2026 sowie in der personalstrategischen Ausrichtung der Kantonspolizei Basel-Stadt dargelegt sind.

Gestaltungsdimensionen	Relevante Massnahmen, Handlungsstrategien
Change Management	▪ Weiterführende Spezifikation und Verankerung von operativen Prozessen, Abläufen, Schnittstellen. ▪ Weiterführende Klärung und Formalisierung von Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortlichkeiten (u.a. RL und stv. RL/GL). ▪ Definition und Kommunikation einer mittelfristigen Projekt- und Entwicklungslandkarte mit den relevanten Projekten und zeitlich geplanten Meilensteinen. ▪ Etablierung einer weiterführenden KVP-Kultur unter aktivem Einbezug der Mitarbeitenden mit spürbaren, alltagsbezogenen und unbürokratischen Verbesserungen.
Spezialversorgung	▪ Weiterführende Definition, Formalisierung und Verankerung der zukünftigen Ausrichtung und Gestaltung verschiedener Einheiten in der Spezialversorgung (u.a. EBP, Sondereinheit). Relevante Themen dabei sind: ▪ Leistungsauftrag und gewichtete Leistungsprozesse ▪ Betriebszeiten und erforderliche Personalkapazitäten ▪ Funktionen und Rollen

	▪ Arbeitszeit- und Dienstmodell.
Laufbahn- und Karrierewege	▪ Erarbeitung und Implementierung eines realistischen Laufbahnkonzeptes, das die führungsbezogenen und fachlichen Entwicklungsmöglichkeiten nach dem Lernverband über die gesamte berufliche Laufbahn und die daran verknüpften Voraussetzungen aufzeigt (u.a. Laufbahnoptionen nach der Sicherheitspolizei, fachliche und führungsbezogene Weiterbildungsoptionen).
Bereichs- übergreifende Entwicklung	▪ Stärkung der hauptabteilungsübergreifenden Perspektiven im Sinne eines bilateralen Führungsverständnisses in der Polizeileitung. ▪ Erarbeitung und Bereitstellung von bereichsübergreifend abgestimmten Arbeits- und Dienstmodellen für die verschiedenen Einheiten der Kantonspolizei Basel-Stadt.
Kultur	▪ Stärkung einer gesamtbetrieblichen Perspektivenbetrachtung auf sämtlichen Führungs- und Mitarbeitenebenen. ▪ Zeitnahe Erklärung und Einordnung von personalbezogen anspruchsvollen Entscheidungen. ▪ Weiterführende Förderung einer offenen Kommunikations- und gemeinsamen Lernkultur.

Selbstredend muss dabei die übergeordnete Zielsetzung im Vordergrund stehen, den gegebenen Leistungsauftrag mit einem hinreichenden Bestand von kompetenten und engagierten Mitarbeitenden effektiv und effizient zu erfüllen. Dazu wurden im Rahmen von SIPO+ und Kapo+ bereits substantielle Veränderungen vorgenommen, Voraussetzungen geschaffen und relevante Ziele erreicht, die neben ergänzenden Massnahmen und noch offenen Klärungen und Themen weiterführend verankert und kontinuierlich optimiert werden sollen. Dies wird im Geschäftsbericht 2025 der Kantonspolizei Basel-Stadt nach der Phase ‚Aufbruch‘ mit den weiteren Phasen ‚Kontinuität‘ und ‚Miteinander eine Lernkultur schaffen‘ als Perspektive dargelegt, aufgezeigt und in Aussicht gestellt. Auch im Rahmen der Interviews mit dem oberen Leitungskreis bzw. dem Kommandanten, den Hauptabteilungsleitenden und den Abteilungsleitenden wurde dies deutlich dargelegt und nachvollziehbar zum Ausdruck gebracht.

Dr. Oliver Strohm / Steven Tran
Institut für Arbeitsforschung und Organisationberatung (iafob)