



# Geschäftsbericht 2012

Interkantonale Polizeischule in Hitzkirch.  
Wo die Zukunft der Polizei beginnt.

# Inhalt

Vorwort .....	6
Bericht der Organe.....	8
Personal und Organisation .....	11
Bildung .....	12
Projektmanagement.....	20
Finanzen und Ressourcen.....	24
Lernende Organisation.....	29
Höhepunkte 2012.....	30
Jahresrechnung.....	36
Bericht der Revisionsstelle .....	40

**Publikumsmagnet:** Der alljährliche Besuchstag im Frühsommer lockt über 6000 Interessierte aus der ganzen Schweiz nach Hitzkirch.





# Vorwort



**Dr. Urs Hofmann,  
Regierungsrat  
Präsident Konkordats-  
behörde IPH**

Ein Mann steigt mit einem Jagdgewehr im Anschlag aus seinem Ford Mustang. Eine Polizeisperre zwang ihn anzuhalten. Neun Schüsse fallen. Der Verdächtige ist sofort tot. Ein Polizist wird an der Schulter verletzt. Diese Szene stammt nicht etwa aus einem Hollywood-Film. Sie spielte sich letzten September mitten in Montreux ab. Involviert waren keine Angehörige der Waadtländer Spezialeinheit DARD (Détachement d'Action Rapide et de Dissuasion), sondern vier Ortspolizisten.

Solche Situationen sind glücklicherweise nicht alltäglich. Sie sind jedoch Teil der polizeilichen Realität. Deshalb ist eine gute Ausbildung unentbehrlich. Wodurch zeichnet sich diese aus? Keine Situation im Polizeialltag gleicht der anderen. Polizistinnen und Polizisten müssen stets mit allem rechnen. Das erfordert mehr als reines Fachwissen. Polizistinnen und Polizisten brauchen das richtige Rüstzeug, um mit dem Gelernten auch neue, unbekannte Situationen meistern zu können. Dabei ist es wichtig, das eigene Handeln immer wieder kritisch zu hinterfragen, um das «Werkzeug» laufend zu verbessern – auch nach der Ausbildung an der IPH.

Schon heute wird an der IPH kompetenzorientiert gelehrt. Mit der Strategie IPH 2012, die ab nächstem Frühling umgesetzt wird, verstärken wir das handlungsorientierte Training. Anhand von 21 verschiedenen Szenarien lernen die Absolventinnen und Absolventen, die Theorie in realistischen Situationen umzusetzen. Seit dem vergangenen Jahr sind die Verantwortlichen daran, die Lehrpläne zu schreiben und die Mitarbeitenden aus- und weiterzubilden. Ab April 2013 kann es losgehen.

Angesichts gestiegener Anforderungen an den Polizeiberuf ist es unsere Aufgabe, Aspirierende nach dem modernsten Wissensstand auszubilden. Nicht zuletzt auch, um den Polizistenberuf attraktiv zu halten und die Besten dafür zu gewinnen. Das ist nicht immer einfach. Schweizweit braucht es in den nächsten Jahren Hunderte zusätzlicher Polizistinnen und Polizisten. Die IPH macht mit ihren Besuchstagen und dem Facebook-Auftritt wichtige Öffentlichkeitsarbeit. Die Polizeikörpers werden damit in ihrer Rekrutierungsarbeit unterstützt.

Die IPH Hitzkirch ist auf Kurs. Vor rund fünf Jahren gestartet, segelt sie hart am Wind. Die im vorliegenden Geschäftsbericht erwähnten Schwerpunkte wie Überlegungen zum nationalen Bildungsserver (NBSP) und Entwicklungen von E-Learnings zeigen, dass die Schule zukunftsgerichtet agiert und sich vorwärts bewegt. Das ist nur möglich dank einer gut eingespielten Crew. Ich danke allen Mitarbeitenden der IPH unter der Leitung von Direktor Christoph Tanner herzlich für ihren grossen Einsatz im vergangenen Jahr. Ein Dank geht auch an den Schulrat mit den Polizeikommandanten aller Konkordatskantone sowie an meine Kolleginnen und Kollegen aus den kantonalen Regierungen. Ohne eine gute Zusammenarbeit aller wäre die IPH nicht das, was sie heute ist: Eine moderne und schweizweit führende Institution im Bereich der polizeilichen Aus- und Weiterbildung, die für die Herausforderungen der Zukunft bestens gerüstet ist.

Vor gut fünf Jahren, im Herbst 2007, nahm die Interkantonale Polizeischule Hitzkirch (IPH) ihren Betrieb auf. Seither wurden jedes Jahr zwei Lehrgänge von Polizeiabsolventinnen und Polizeiabsolventen ausgebildet. Als Schulratspräsident freut es mich besonders, dass im Dezember des vergangenen Jahres bereits der zehnte Lehrgang erfolgreich abgeschlossen wurde.

Im Jahr 2012 leisteten unsere kompetenten Mitarbeitenden in der ganzen Schweiz zahlreiche Einsatzstunden. Nebst vielen schönen und bereichernden Momenten im Polizeialltag haben auch belastende Momente und darunter auch die Gewalt gegen Polizistinnen und Polizisten weiter zugenommen. Gerade deshalb ist es mir ein grosses Anliegen, unseren zukünftigen Polizistinnen und Polizisten die bestmögliche und eine stark praxisbezogene Ausbildung zu bieten, damit sie gut vorbereitet in den Beruf einsteigen können.

Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir weiter an der Umsetzung der Bildungsstrategie der IPH gearbeitet.

Unter dem Leitgedanken, die Qualität der Ausbildungsleistungen der IPH weiter zu steigern, wurde auch die Massnahme der Selbstlernzeiten umgesetzt. Durch onlinebasierte Module und Lernaufträge sollen die Absolventinnen und Absolventen gewisse Inhalte selbst erarbeiten und dadurch bereits im Ausbildungsprozess mehr Eigenverantwortung übernehmen. Das ist im späteren Polizeiberuf von zentraler Bedeutung. Gleichzeitig wurde die neue Funktion des Lehrgangleitenden eingeführt; pro Lehrgang wird eine direkte Ansprechperson für alle Belange des jeweiligen Lehrgangs eingesetzt. Das vollamtliche Bildungsteam der IPH

wurde zudem um zusätzliche Fachspezialisten erweitert. Ein neu gebildeter HR-Bereich kümmert sich um personelle Belange, welche in den vergangenen Jahren umfangreicher geworden sind.

Regelwerke, Dokumente und Lehrmittel der IPH werden in Zukunft nicht nur in deutscher Sprache für den Unterricht verwendet. Im Rahmen der Bildungsstrategie der IPH sind die Arbeiten zur Durchführung eines Lehrgangs mit französischsprachigen Absolventinnen und Absolventen der Kantonspolizei Bern unter dem Label IPH im Ausbildungszentrum in Ittigen aufgenommen worden. Freie Ausbildungsplätze des Lehrgangs sollen auch weiteren, insbesondere zweisprachigen Polizei-Institutionen, angeboten werden.

Erfreulich war im vergangenen Jahr die positive Tendenz bei der Anzahl beanspruchter Ausbildungsplätze. Die Klassenbestände haben 2012 im Vergleich zum Vorjahr leicht zugenommen. Ich bin überzeugt, dass die einzelnen Partnerkorps der IPH auch im 2013 mit unermüdlichen Rekrutierungsbestrebungen alles daran setzen werden, die positive Entwicklung fortzusetzen. An der IPH werden wir auch in Zukunft unter Hochdruck daran arbeiten, den Absolventinnen und Absolventen die bestmögliche Vorbereitung für den späteren Polizeiberuf zu bieten.



**Dr. Stefan Blättler,  
Kommandant der  
Kantonspolizei Bern,  
Präsident Schulrat IPH**

# Bericht der Organe

## **Die Konkordatsbehörde**

Die Konkordatsbehörde hat an zwei Sitzungen die statutarischen Geschäfte bearbeitet und dabei den Geschäftsbericht und den Jahresabschluss 2011 genehmigt sowie dem Leistungsauftrag und dem Budget 2013 zugestimmt und von den Planungen 2014-2016 Kenntnis genommen. Im Weiteren wurden wichtige Eckwerte der durch den Schulrat vorbereiteten Strategie IPH 2012 verabschiedet. Die Projektleitung lobte die gute Zusammenarbeit mit der Direktion, dem Schulrat und der Fachkommission Aus- und Weiterbildung. Im Frühjahr 2012 wählte die Konkordatsbehörde Regierungsrat Dr. Urs Hofmann, AG, zum Präsidenten. Regierungsrätin Yvonne Schärli, LU, übernimmt das Amt der Vize-Präsidentin.

## **Der Schulrat**

Der Schulrat hat seine Geschäfte an drei Sitzungen bearbeitet. Dabei hat er die statutarischen Geschäfte der Konkordatsbehörde vorbereitet und sich weiter mit der Erarbeitung des Bildungskonzeptes «IPH 2012» beschäftigt.

## **Die Interparlamentarische Geschäftsprüfungskommission**

Das Plenum der IGPK hat sich zu zwei ordentlichen Sitzungen getroffen. Gegenstand bildeten einerseits Geschäftsbericht und Jahresrechnung 2011 der IPH sowie Budget 2013 und Finanzplanung 2014-2016 und der IPH-Leistungsauftrag für die Planjahre 2014-2016. Daneben setzte sich das Plenum weiterhin mit der neuen Bildungsstrategie der IPH auseinander. Diese war stets auch Gegenstand der insgesamt je 2 Sitzungen der beiden Ausschüsse. Der Unternehmens-Ausschuss setzte sich im Berichtsjahr zudem schwergewichtig

mit Fragestellungen bezüglich der Investitions- und Finanzstrategie, der Cashflow-Strategie und mit der Entwicklung der Situation im Seminarbereich auseinander. Er nahm mit Befriedigung Kenntnis von der Integration seiner Anregung aus dem Vorjahr (Festlegung eines Energiekonzepts der IPH) in die sich in Erarbeitung befindende Immobilienstrategie. Der Ausbildungs-Ausschuss thematisierte neben verschiedenen Fragestellungen im Bereich der Grundausbildung, der Weiterbildung und der Sicherheitsassistentenausbildung vor allem das Bildungspolitische Gesamtkonzept, die ISO- und EduQua-Zertifizierungen sowie die interkulturelle Kompetenz der Polizei. Der Ausschuss hatte Gelegenheit, einer Ausbildungseinheit zum Thema «Taktische Einsatzmedizin» beiwohnen zu können; zudem liess er sich ein E-Learning-Lehrmittel demonstrieren. Die IGPK unterstützt die Zielsetzungen und Massnahmen der neuen Bildungsstrategie der IPH; sie kann auch feststellen, dass im Bereich der Weiterbildung und der Sicherheitsassistentenausbildung die Voraussetzungen für eine Umsetzung der erforderlichen Konkretisierungen und Verbesserungen in den nächsten Jahren gegeben sind. An ihrem Dezember-Plenum wählte die IGPK Grossrat Christian Hadorn (BE) zum neuen Vizepräsidenten der Kommission.

## **Die Rekurskommission**

Die Rekurskommission hatte im Berichtsjahr keine Rekurse zu behandeln.



**Zufriedene Abgänger mit wichtigen Aufgaben:** Nach bestandener Berufsprüfung leisten die Polizistinnen und Polizisten ihren Beitrag an die polizeiliche Grundversorgung.

## Die Direktion

Vor Jahresfrist haben wir hier von den Zielen, den Inhalten und der Bedeutung der Bildungsstrategie «IPH 2012» für die qualitative Entwicklung der Ausbildung an der IPH berichtet. Der Projektname deutet darauf hin, dass der operative Start für das neue Bildungskonzept ursprünglich im vergangenen Jahr vorgesehen war.

Die didaktischen Umbauarbeiten haben sich als umfangreicher herausgestellt als ursprünglich angenommen. Der Wunsch, Praktikum und Leitfälle in Pilotveranstaltungen zu testen und das Anliegen, genügend Zeit zu haben, Ausbilderinnen und Ausbilder zu rekrutieren und zu schulen, haben zum Entscheid geführt, den ersten Lehrgang erst im Frühjahr 2013 mit dem neuen Konzept zu führen. Mit einer Politik, die Qualität und Sicherheit vor Geschwindigkeit setzt, kann dieser Entscheid begründet werden.

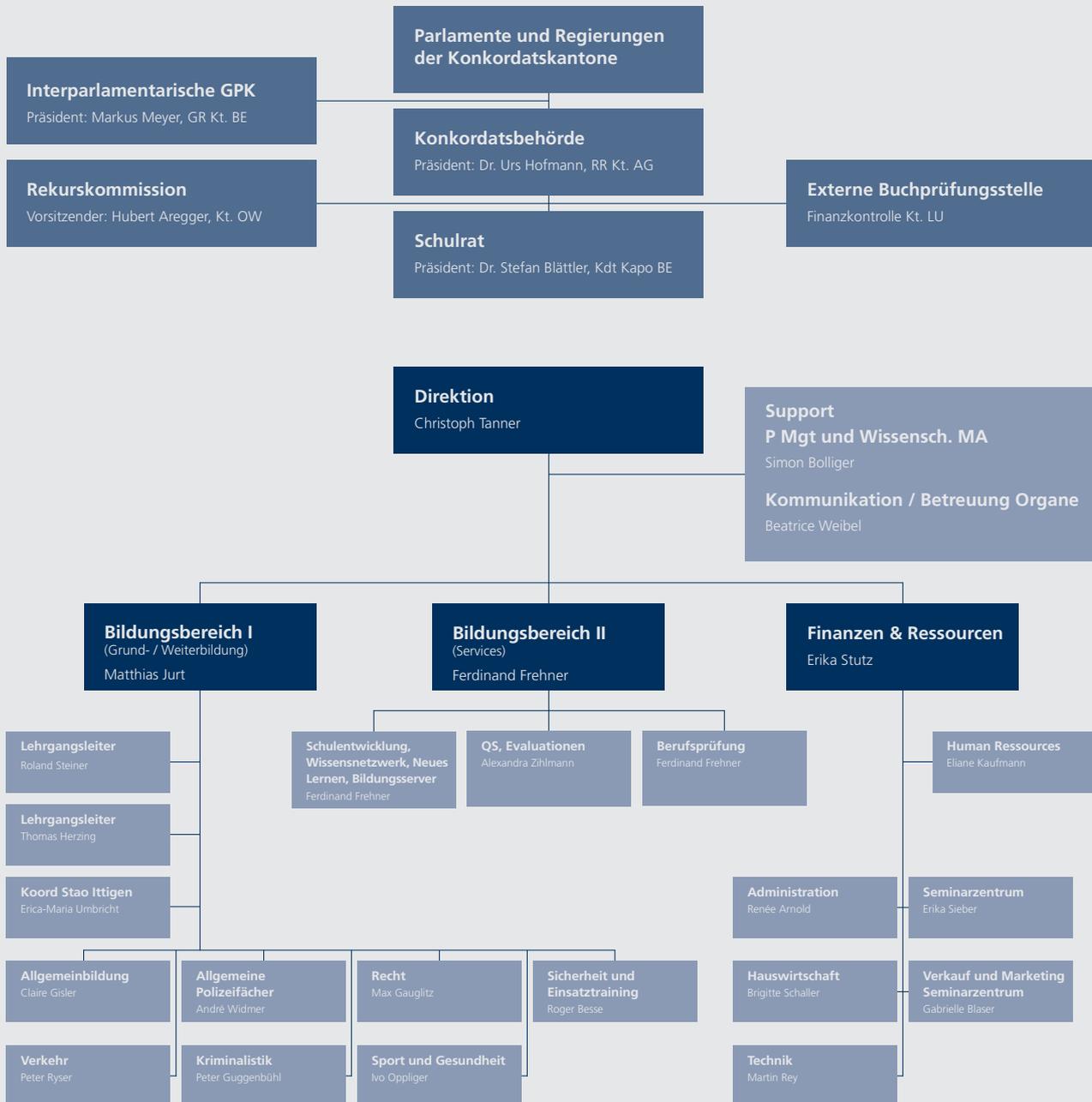
Unsere Infrastruktur, von der wir überzeugt sind, dass sie die beste aller Polizeischulen in der Schweiz ist, hat ein Volumen eines kleinen Dorfes von fast 100 Einfamilienhäusern. Die Gebäude haben eine historische Bandbreite von mehr als 300 Jahren. Das grösste Volumen steuern Bauten aus den späten 60er Jahren bei. Stilistisch reichen sie von einem festlich-barocken Rittersaal bis zu einem streng funktionalen, fensterlosen Schiesskeller aus Beton mit Neonbeleuchtung.

Es ist notwendig, klare und langfristige Vorstellungen zu haben, wie diese Immobilien zu unterhalten, zu bewirtschaften und zu entwickeln sind. Ein Projekt zu diesen Themen wurde im Berichtsjahr gestartet. Erste Erkenntnisse und Resultate werden in den Organen diskutiert und vertieft.

Das Projekt «IPH 2012» hat auch beim Personalaufwand Spuren hinterlassen, wo das Budget überschritten wurde. Ein striktes Kostenmanagement in den anderen Bereichen, grössere Eigenleistungen in der Projektarbeit zu Gunsten von tieferen externen Kosten und ein wiederum ansprechendes Ergebnis bei den Aktivitäten im freien Markt konnten die Mehrkosten grösstenteils kompensieren, sodass das Gesamtergebnis nur wenig unter dem Budgetziel liegt.

# Personal und Organisation

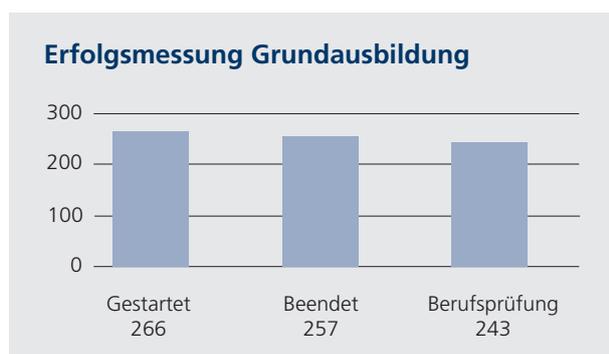
Stand: 31.12.2012



**Die IPH Hitzkirch darf weiterhin auf die wertvolle Mitarbeit folgender Kolleginnen und Kollegen zählen:** Fatima Alves Machado, Anna Bättig, Guido Bienz, Susi Brunner, Zdenka Brunner, Gertrud Bucher, Claudie Bühler, Maria Da Costa Apolinario, Thomas Eiholzer, Claudia Elmiger-Süess, Matthias Erni, Veronika Escaleira, Helmar Feller, Bernadette Furrer Ziswiler, Brigitte Furrer, Ursula Furrer, Tino Gebauer, Peter Grab, André Herzig, Raphael Herzog, Beat Hofmann, Margrit Huber, Sandra Isenegger-Bättig, Eveline Käppeli, Judith Kaufmann, Beate Klein, Esther Koller-Krummenacher, Dora Kopp, Carla Lage Apolinario, Uthayachandran Manickwasakar, Isabel Marques Mendes Pinto, Nada Martinovic, Thomas Meister, Bernadette Müller, Thomas Müller, Serdar Özen, Regula Rohrer, Monika Roth, Anett Schönauer, Sandy Siegenthaler, Sandra Sommer, Tina Stankovic, Helena Steiger, Jannine Sticher, Elisabeth Stutz, René Stutz, Ursula Stutz, Anabela Teles Almeida, Peter Theiler, Esther Thierstein, Sandra Thommen-Fleischlin, Zdenka Topic, Adrian von Holzen, Paul Vonmoos, Michael Wermelinger, Marie Wetzstein-Meier, Katrin Winkler, Iris Zehnder-Marti, Jacqueline Zimmermann, Petra Zwimpfer

## Bildungsbereich I - Aus- und Weiterbildung

Im Geschäftsbereich Grundausbildung hat die IPH wiederum zwei Lehrgänge durchgeführt. Insgesamt haben dabei 266 Absolventinnen und Absolventen mit der Ausbildung begonnen, deren 257 haben die Lehrgänge erfolgreich abgeschlossen und sich damit für die Teilnahme an den beiden Berufsprüfungssessionen vom Juli und Dezember 2012 qualifiziert. Gesamthaft konnten dabei 243 Absolventinnen und Absolventen den begehrten eidgenössischen Fachausweis in Empfang nehmen. Aufgrund der Zeugnisresultate konnten an den jeweiligen Schlussfeiern der beiden Lehrgänge wieder die Lehrgangsbesten geehrt werden. Im Lehrgang 2011-02 qualifizierte sich eine Absolventin, im Lehrgang 2012-01 ein Absolvent jeweils mit der Zeugnisnote 5.7 für den Titel Prima- / Primus-Omnium.



**Die Erfolgsquotenziele der Grundausbildung wurden auch 2012 erreicht.**

Als weitere Auszeichnung konnte an den Schlussfeiern wiederum der Titel *Teacher of the Year* vergeben werden. Diese werden jeweils von den Klassen gewählt. Im Jahr 2012 wurden insgesamt neun Ausbilderinnen und Ausbilder mit dieser Anerkennung geehrt. Besonders erfreulich ist die Tatsache, dass sich unter den Geehrten auch fünf Polizeiausbilder IPH befanden. Was die Lehrgangsgrossen anbelangt, konnten in beiden Ausbildungsgängen höhere Teilnehmerzahlen erreicht werden. Der befürchtete Abwärtstrend bei den Absolventenzahlen hat sich glücklicherweise nicht be-

stätigt. Hingegen war der Lehrgang 2012-01 in Bezug auf die Erfolgsquote eher aussergewöhnlich. Insgesamt brachen acht Absolventen die Ausbildung vorzeitig ab. Der Durchschnitt liegt bei deren vier. Der Hauptgrund für die Ausbildungsabbrüche lag im gesundheitlichen Bereich.

Ein weiteres Geschäftsfeld der IPH ist die Weiterbildung. Im Fokus standen insbesondere die Umsetzung der neu entwickelten internen Prozesse und Standards zur Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen der IPH. Im vergangenen Jahr hat die IPH 1238 Weiterbildungstage für Polizisten, Polizistinnen sowie für Drittpartner produziert. Obwohl wir nicht alle geplanten Weiterbildungsangebote realisieren konnten, erzielten wir eine erfreuliche Angebotssteigerung von 41% gegenüber dem Vorjahr. Den Trend der Angebotssteigerung gilt es konsequent weiterzuführen. Auch für das kommende Geschäftsjahr ist ein zwar noch bescheidenes aber dennoch attraktives Weiterbildungsangebot geplant. Im Weiteren sind wir daran, die internen Prozesse zur Bedarfserhebung zu entwickeln, mit dem Ziel, möglichst kundenorientierte Angebote entwickeln und durchführen zu können.

Stellvertretend für das gesamte Weiterbildungsangebot sei hier ein Kurs speziell erwähnt. Wir konnten den Pilotkurs Taktische Notfallmedizin Stufe A für Angehörige von Interventionseinheiten erfolgreich durchführen. In dieser Form und in diesem Umfang war dies der erste Kurs in der deutschsprachigen Schweiz. Die IPH hat hier eine Vorreiterrolle übernommen. Eine Delegation des IGPK-Ausbildungsausschusses informierte sich bei einem Besuch vor Ort über die Bedeutung dieser Thematik im polizeilichen Berufsalltag und über die Qualität des Kursangebotes. Die Kurssystematik im Bereich der taktischen Notfallmedizin wird in den kommenden zwei Jahren gezielt ausgebaut. Wir waren auch in diesem Jahr bestrebt, unsere Kernkompetenzen in gemeinsame Bildungsveranstaltungen mit unseren Blaulichtpartnern Feuerwehr und Rettungsdienst einzubringen.

Eine weiter erfreuliche Tendenz zeichnet sich im Bereich der Lehrmittel ab. So konnten im Verlaufe des Berichtsjahres zwei weitere wichtige Lehrmittel auf eine schweizweit einheitliche Basis gebracht werden. Im Fachgebiet Persönliche Sicherheit liegt eine Lehrmittelversion vor, die von allen regionalen Ausbildungszentren in der Grundausbildung eingesetzt wird. Im Bereich der Schiessausbildung hat man sich auf einheitliche Prüfungsstandards in der Grundausbildung geeinigt. In beiden Expertengruppen, welche diese Ergebnisse erarbeitet haben, nahmen Vertreter der IPH Einsitz, so dass wir voll und ganz hinter den Ergebnissen stehen und diese in der Umsetzung konsequent mittragen werden.

In Bezug auf die Zielwerte im vergangenen Jahr kann festgestellt werden, dass im Bereich Ausbilderqualität weiterhin erfreulich hohe Zufriedenheitswerte erreicht wurden. So lag die Gesamtzufriedenheit im Frühling bei 95.03% und im Herbst bei 94.6%. Vereinzelt erreichten Ausbilder den Zielwert von 80% ganz knapp nicht. In diesen Fällen wurden im Rahmen von persönlichen Standortgesprächen entsprechende Optimierungsmöglichkeiten definiert. Die Durchschnittswerte der IPH-Schulprüfungen liegen teilweise über dem BBT Zielband von 4.4 - 4.9. Im Gesamtdurchschnitt aller

IPH-Prüfungen blieb der Wert mit 5.2 gegenüber dem Vorjahr stabil. Die differenzierte Analyse der Prüfungsergebnisse in den einzelnen Fächern gilt es weiter zu führen, sodass die Werte mittelfristig innerhalb des Zielbandes zu liegen kommen. Nebst dem eigentlichen Kerngeschäft galt es innerhalb des Bildungsbereichs I die neuen Funktionen zu leben, bestehende Prozesse anzupassen und neue zu entwickeln. Neue und zentrale Elemente waren die Funktionen der beiden Lehrgangsteiler. Die Implementierung im Schulalltag ist gelungen und zeigt deutlich positive Resultate. Im Übrigen gilt es, die begonnenen Optimierungen in der bereichsinternen Führungsstruktur auch im kommenden Jahr weiter zu führen und abzuschliessen.

Im Hinblick auf das Jahr 2013 stehen die Umsetzung der Bildungsstrategie IPH 2012 mit dem Start des Lehrgangs 2013-01, das Projekt «Formation en Langue française», die Konzeption des Grundausbildungskonzepts der IPH in französischer Sprache und das Projekt «Grundausbildung Sicherheitsassistent» im Zentrum unserer Tätigkeiten. Selbstverständlich soll das Tagesgeschäft mit der gewohnten Sorgfalt und dem hohen Qualitätsbewusstsein im Auge behalten werden.

<b>Eckdaten der Lehrgänge</b>	<b>LG 2011-2</b>	<b>LG 2012-1</b>
Start des Lehrgangs	8. September 2011	8. Februar 2012
Ende des Lehrgangs	12. Juli 2012	30. November 2012
Grundausbildung gestartet	124	142
Grundausbildung beendet	123	134
Absolventen im Alter von 20-25	56	74
Absolventen im Alter von 26-30	48	50
Absolventen im Alter von 31-35	13	8
Absolventen über 35	6	2
Männer	97	103
Frauen	26	31
Berufsprüfung bestanden	120	123

**Im 2012 haben im LG 2011-2 97.56 Prozent und im LG 2012-1 91.79 Prozent die eidgenössische Berufsprüfung bestanden.**

## Bildungsbereich II - Services

---

Unsere Aufträge sind: Zukünftige Entwicklungen für die polizeiliche Arbeit und Bildung abschätzen und darstellen, Wissensnetzwerk führen und weiter entwickeln, Instrumente wie die Plattform SwissMentor und Anwendungen im Bereich von elektronischen Medien und virtuellem Training betreuen, entwickeln, produzieren und beschaffen, die Qualität der Lernumgebung überprüfen und den Erfolg des Lerntransfers evaluieren. Der Bildungsbereich II ist neu zu einem eigenständigen Profitcenter innerhalb der IPH umgestaltet worden. Alle Teilbereiche sind inzwischen operativ tätig. Die Ergebnisse entsprechen naturgemäss noch nicht den gesetzten Zielen und werden sich 2013 einstellen. Die Verschiebung der Umsetzung des Projektes IPH 2012 hat auch hier seine Auswirkung.

### Schulentwicklung

Der Fokus der Schulentwicklung lag 2012 auf der Umsetzung des Projektes IPH 2012. Parallel wurden die Kontakte erweitert und ausgebaut, um Vergleiche und Inputs zu den eigenen, neuen Entwicklungen zu erhalten. Insbesondere war und ist der Kontakt zu der im Frühjahr 2012 in Betrieb gegangenen Zürcher Polizeischule ZHPS wichtig. Verbindet uns doch nicht nur der gemeinsame Rahmenlehrplan, sondern auch der Umstand, dass beide Schulen die Bildungsplattform SwissMentor nutzen. Die guten Kontakte zur Polizeischule Amriswil werden regelmässig gepflegt. Themen wie Deutsch für Polizeischulen, Methodenkompetenz und eTesting über die Plattform eTutor verbinden und lassen uns Synergien nutzen.

Beim Besuch der Polizeischule in Savatan der Fachkommission Aus- und Weiterbildung und Teilen des Bildungskaders IPH, ganz speziell jedoch dank den regelmässigen Kontakten mit dem Coordinateur des écoles romandes de la police, hat sich eine Zusammenarbeit entwickelt, die sich insbesondere im Bereich der Entwicklung von eLearning-Angeboten nie-

derschlägt. Unsere Bestrebungen der nationalen Vernetzung werden im Sommer 2013 fortgeführt, indem mit einem Besuch der Fachkommission Aus- und Weiterbildung auch die guten Kontakte mit dem Kanton Tessin vertieft werden.

Die Mitwirkung in verschiedenen Kommissionen des Schweizerischen Polizei-Institutes durch Mitarbeiter der IPH garantiert den Transfer von Erkenntnissen und wertvollem Wissen auf nationaler und internationaler Ebene.

Nebst den aktiven Kontakten mit unseren Kooperationspartnern der Polizeiakademie Niedersachsen und verschiedenen polizeilichen Bildungsorganisationen in Baden-Württemberg haben sich neu wertvolle Kontakte mit der Landespolizeischule Rheinland-Pfalz ergeben. Von Interesse ist der Austausch von Weiterbildungsinhalten, Bildungskonzepten, Bildungsmedien und Erfahrungen im Bereich der Bildungsplattformen.

### Wissensnetzwerk IPH

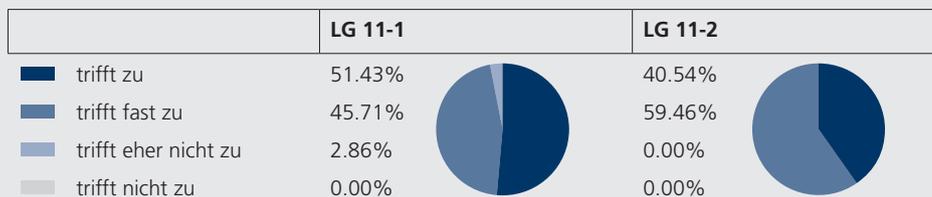
Das über das Projekt IPH 2012 installierte Instrument Wissensnetzwerk zur Identifikation von Bildungsinhalten ist im Einsatz. Die Kernteams und die erweiterten Teams haben sich konstituiert und ihre Arbeit aufgenommen. Per Ende 2012 haben die Arbeitsgruppen termingerecht insgesamt sieben Vorschläge zu Bildungsthemen vorgelegt. Das Projekt wird weiter bearbeitet.

### Neues Lernen

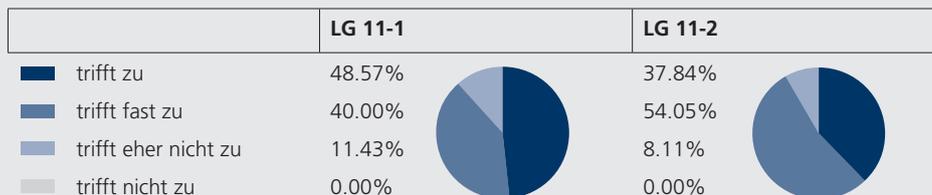
Die Haupttätigkeiten in diesem Bereich liegen in der Evaluation, der Überarbeitung und der Entwicklung von eLearning-Produkten im Auftrag des Bildungsbereiches I zur Umsetzung des neuen Bildungsplanes.

## Beurteilung Absolventen durch direkte Vorgesetzte

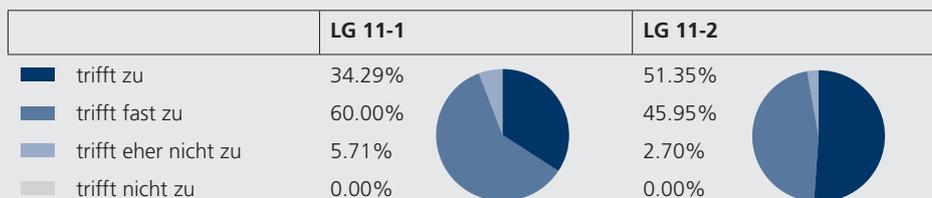
**Frage 1:** Der theoretische Wissensstand des IPH-Abgängers entspricht meinen Erwartungen als direkter Vorgesetzter.



**Frage 2:** Der praktische Wissensstand des IPH-Abgängers entspricht meinen Erwartungen als direkter Vorgesetzter. Praktisches Wissen bedeutet: Einsatz von Zwangsmitteln, Verhalten bei Personen- und Verkehrskontrollen, Eigensicherung etc.; praktisches Wissen hat nichts mit Praxiserfahrung zu tun.



**Frage 3:** Meine Erwartungen als direkter Vorgesetzter an die IPH-Grundausbildung sind erfüllt worden.



Quelle: QS, Evaluation

Über einen Pilot, in enger Zusammenarbeit mit der Polizeiakademie Niedersachsen, wurde das interne Personal- und Entwicklungskonzept zur Planung und Erstellung von eLearning-Anwendungen überprüft. Das Ziel war, gleichzeitig einsetzbare Produkte zu erstellen. Über die Entwicklung und Überarbeitung der Anwendungen Ausweisfälschung und Drogen und ihre Wirkung ist dies gut gelungen. Wir sind heute in der Lage, relativ schnell, effizient und professionell eLearning-Anwendungen zu erstellen. Projektbezogen wird jeweils Expertenwissen aus dem Konkordat oder von Dritter Seite abgerufen oder über diese Personen die Qualität gesichert. Damit ist gewährleistet, dass die geforderten 16 Stunden eLearning für den Bildungsplan IPH 2012 zeitgerecht erstellt werden können und der erwarteten Qualität entsprechen.

Nebst dem klassischen eLearning zeichnet sich ein Bedarf nach virtuellen Trainingsszenarien ab. Überlegungen dazu werden an verschiedenen Orten gemacht. Ein konkretes Projekt liegt bei einem unserer IPH-Partner vor. Die IPH wird sich mit dieser Thematik auseinandersetzen und dabei auf Erfahrungen nahestehender Institutionen zurückgreifen können.

### **Bildungsplattform SwissMentor**

Die Bildungsplattform der IPH, die Applikation SwissMentor, ist auch 2012 weiter ausgebaut worden. Unter Synergienutzung mit der Zürcher Polizeischule (ZHPS) sind in den Bereichen des Bildungsmanagers und der Terminverwaltung Projekte definiert und teilweise bereits umgesetzt worden. Zudem entspricht die Struktur des Bildungsbereiches der Anwendung an beiden Schulen den Vorgaben des Rahmenlehrplanes Polizist/Polizistin. Damit ist eine gute Basis gelegt, um künftige Inhalte und Bildungspläne schnell und einfach auszutauschen. Weitere Optimierungen sind in den Bereichen der Disposition und insbesondere des Web-Zuganges erfolgt, der die Nutzung von definierten Bildungsinhalten künftig allen Polizisten und Polizistinnen im Konkordat ermöglicht. Die Anwendung von SwissMentor an der IPH ist auch international auf Interesse gestossen. So ist die Kooperation

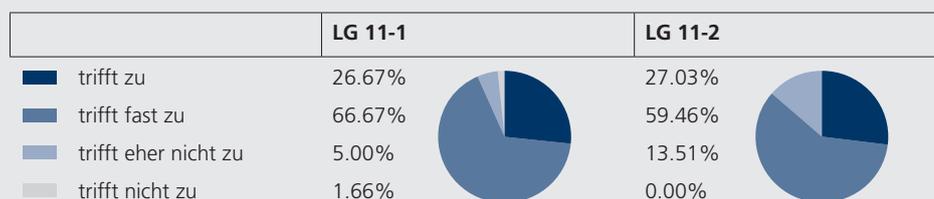
Polizei-Online konkret an SwissMentor als mögliche BackOffice-Lösung interessiert. Weiter haben sich Verantwortliche der Landespolizeischule Rheinland-Pfalz angemeldet, im Februar 2013 SwissMentor im Rahmen ihrer aktuellen Evaluation von Bildungssoftware am operativen Modell der IPH vorstellen zu lassen. Der Firma SwissMentor ist es gelungen, im Jahr 2012 weitere namhafte Kunden im Bildungsbereich ausserhalb der Polizeiwelt zu akquirieren. Mit der damit für uns verbundenen und sehr willkommenen Vernetzung mit der Berufsbildungslandschaft Schweiz ergeben sich auch weitere Synergien im Bereich der Weiterentwicklung der Software.

### **QS, Evaluation**

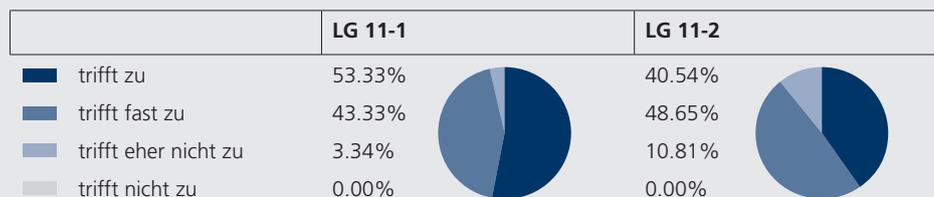
Als Konsequenz der Umsetzung des Konzeptes IPH 2012 wird auch die Evaluation neu konzipiert. Als Basis zur Evaluation des Lerntransfers bei ehemaligen Absolventen und deren direkten Vorgesetzten wird neu die Erreichung der im nationalen Rahmenlehrplan Polizist/Polizistin formulierten Handlungskompetenzen überprüft. Abgeleitet von den Resultaten ergeben sich Erkenntnisse, die in die QS-Prozesse des Bildungsbereichs I einfließen und helfen, die Bildungsinhalte und -Methoden zu optimieren. Gleichzeitig wird damit die Ausbildungsleistung an der IPH mit anderen Schulen vergleichbar, sofern diese ihren Erfolg ebenfalls über die Zielformulierungen der Vorgaben aus dem Rahmenlehrplan messen. Durch eine Befragung der Absolventinnen und Absolventen während der Grundausbildung wird die Qualität des Lernumfeldes ermittelt. Diese Befragung enthält Parameter wie Lehrmethoden, Lehrmittel, Infrastruktur, Lernbegleitung usw., die den Lernerfolg mit beeinflussen. Die Ausbilderleistungen werden wie anhin mittels direkter Befragung der Auszubildenden erhoben. In angepasster Form werden auch die an der IPH angebotenen Weiterbildungen systematisch evaluiert. Über den Einsatz einer strategischen Evaluation IPH wollen wir Erkenntnisse über die Zielerreichung sowie neue Erwartungen an die IPH gewinnen. In einer ersten Phase wird diese Befragung auch genutzt, um die Umsetzung des Projektes IPH 2012 zu evaluieren.

## Beurteilung Absolventen durch sich selber

**Frage 1:** Mit dem theoretischen Wissen, welches ich mir in der IPH-Grundausbildung aneignete, konnte ich mich gut in meinem Arbeitsfeld eingliedern.



**Frage 2:** Mit dem praktischen Wissen, welches ich mir in der IPH-Grundausbildung aneignete, konnte ich mich gut in meinem Arbeitsfeld eingliedern. Praktisches Wissen bedeutet: Einsatz von Zwangsmitteln, Verhalten bei Personen- und Verkehrskontrollen, Eigensicherung etc.; praktisches Wissen hat nichts mit Praxiserfahrung zu tun.



Quelle: QS, Evaluation

## AusbilderInnenevaluation

### Auszubildende beurteilen die Ausbildertätigkeit der AusbilderInnen an der IPH

	Frühling	Herbst
<b>Frage 1:</b> Soweit ich dies beurteilen kann, weist der Ausbilder/die Ausbilderin eine hohe Fachkompetenz in den/dem von ihm/ihr unterrichteten Fach/Fächern auf.	96.06%	98.80%
<b>Frage 2:</b> Fragen werden kompetent beantwortet.	95.15%	95.50%
<b>Frage 3:</b> Der Ausbilder/die Ausbilderin kann auch komplexe Zusammenhänge verständlich erklären.	95.55%	95.20%
<b>Frage 4:</b> Der Ausbilder/die Ausbilderin verhält sich gegenüber den Lernenden stets korrekt.	96.14%	95.00%
<b>Frage 5:</b> Die Unterrichtsgestaltung (Lektion) ist aufbauend und klar strukturiert.	95.57%	94.50%
<b>Frage 6:</b> Der Unterricht hat mich angesprochen. (Inhalt, Atmosphäre, Ablauf, Struktur, Wortwahl, Unterrichtsform etc.)	91.27%	88.90%

Die Werte stellen die durchschnittliche Zufriedenheit mit der Ausbildertätigkeit dar.

## **Berufsprüfung**

Die Einführung des neuen Reglements Polizist/Polizistin und die interne Reorganisation des Bildungsbereiches hat eine Restrukturierung der Berufsprüfung des Prüfungskreises II notwendig gemacht. Dabei sind uns die Erfahrungen aus bereits 10 erfolgreich durchgeführten Prüfungen zu Gute gekommen.

Mit der Berufsprüfung ist festzustellen, ob eine Kandidatin oder ein Kandidat über die dem Berufsbild entsprechenden praktischen und theoretischen Grundkenntnisse sowie die notwendigen Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenzen verfügt.

Unter der Leitung von Fächerchefs, allesamt aus den Reihen der Partnerkorps, haben bisher hauptsächlich Mitarbeitende der IPH als zugeteilte Chefexperten die Prüfungen definiert. Neu werden den Fächerchefs qualifizierte Mitarbeitende aus den Polizeikorps zur Unterstützung beiseite gestellt. Die Berufsprüfung gewinnt damit die richtige Distanz zur Grundausbildung und ermöglicht es den Partnern, die Handlungskompetenz ihrer künftigen Mitarbeitenden - über die beschriebenen Handlungskompetenzen des Rahmenlehrplanes Polizist/Polizistin - selbst zu überprüfen.

Fächerchefs und Chefexperten werden durch ein professionelles Prüfungssekretariat unterstützt und bei der technischen Umsetzung der Berufsprüfung begleitet. Zusätzlich wird sichergestellt, dass die Prüfungsinhalte der eidg. Berufsprüfung und die Bildungsinhalte des Lehrplanes IPH, wo notwendig und vertretbar, synchronisiert werden.

Im Bereich Berufsprüfung lagen die Resultate mit einer Durchschnittsnote von 5.0 im 2012 knapp über dem angestrebten Zielband von 4.4 – 4.9.



**Kompetenzen als Mittelpunkt der Ausbildung:**

Das Zusammenspiel von Fachwissen, Methodenkompetenz und Handlungskompetenz führt zu Einsatzkompetenz.

# Projektmanagement

## Bildungsstrategie IPH 2012

---

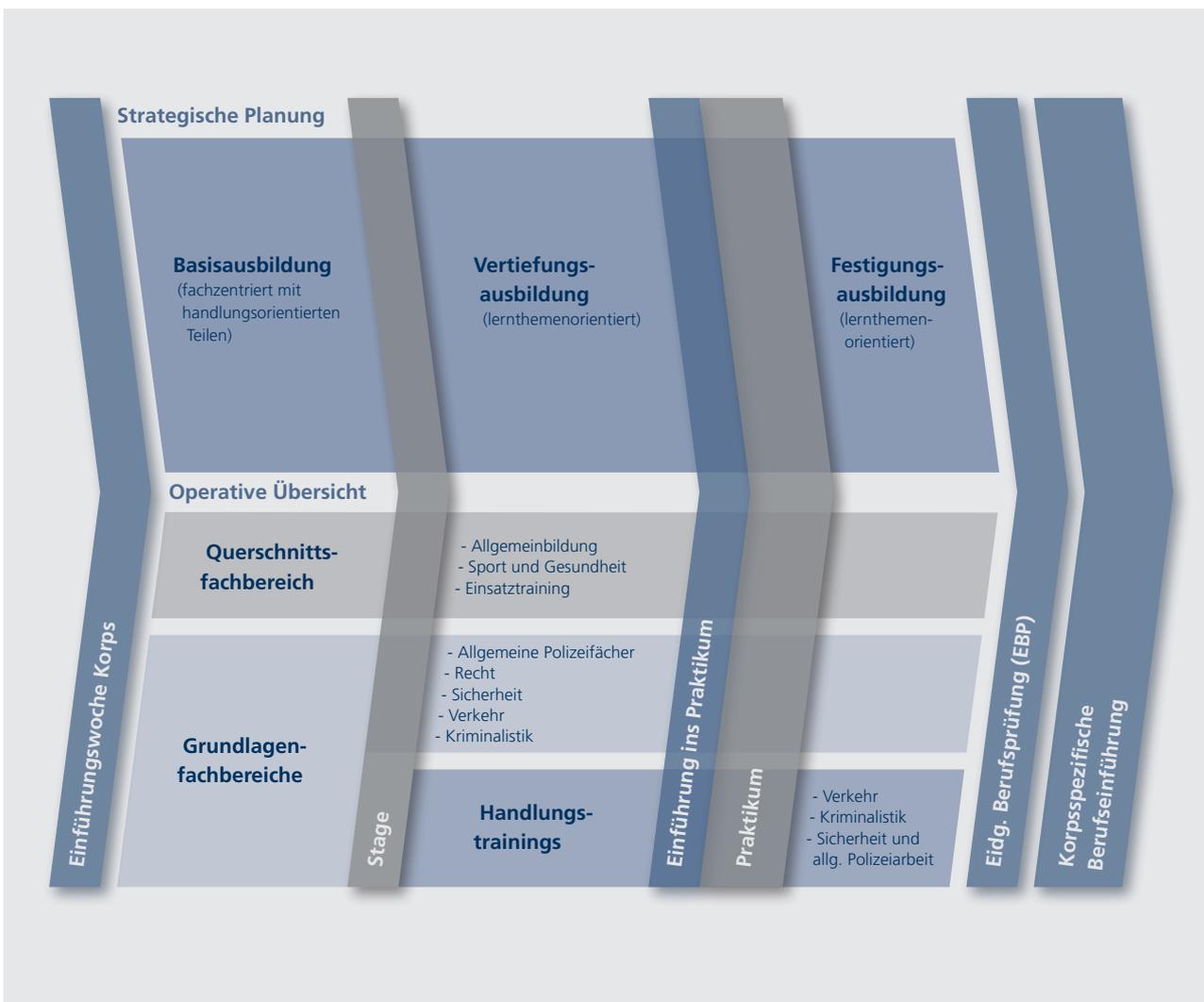
Die im Frühjahr 2010 angestossene Bildungsstrategie IPH 2012 steht in ihrem letzten Abschnitt der Planung. Mit dem Lehrgang 2013-1 erfolgt eine erstmalige Implementierung der neuen Strategie in die Grundausbildung. Ein Grossteil der konzeptionellen Tätigkeit wurde im Frühjahr 2012 abgeschlossen. Im zweiten Semester des Jahres 2012 folgten die Umsetzungen von Ausbildungs-, Leitfall- und Praxishandbuch sowie Ausbilder-, Polizeitrainer- und Praxisbetreuer-/mentorenkonzepte. Im operativen Bereich wurden erste Polizeitrainerlehrgänge und Praxisbetreuerkurse durchgeführt. Weiter wurde die neue Curricula unter Berücksichtigung einer optimalen Integration der Leitfälle geplant und die damit verbundenen Handlungstrainings ausgearbeitet, womit hauptsächlich die Fachbereichsleiter involviert waren. Das Ausbilderkonzept sieht eine Verlagerung der Ausbilderstruktur vor: Die IPH soll künftig in der Lage sein, einen Grossteil der Lektionen selber zu leisten. Die Rekrutierung von Fachspezialisten, Polizei- und Zeitausbilder verlief über

das gesamte Jahr 2012. In diesem Zusammenhang wurde ebenfalls das Personalreglement überarbeitet und den neuen Anforderungen angepasst. Neben den konzeptionellen Änderungen der Curricula müssen auch Ressourcenanpassungen vorgenommen werden. Die praxisorientierte Ausbildung benötigt mehr FX-Zonen, praktische Trainingsplätze sowie Ausbildungsmaterialanpassungen.

Für eine künftige Weiterentwicklung der Bildungsinhalte ist das sich im Aufbau befindende Wissensnetzwerk ein zentrales Gefäss. Die regelmässige Identifikation und Implementierung neuer Themen dienen einer permanenten Neuausrichtung der Aus- und Weiterbildung. Der Fokus soll dabei nicht nur innerhalb des Bildungskonkordats liegen, sondern die IPH soll auch einen Beitrag zur nationalen Entwicklung der polizeilichen Bildung leisten können.

### IPH 2012: Facts & Figures

Dauer und Umfang der Ausbildung an der IPH	– 1360 Lektionen an 165 Tagen
Lehrgangstart ab 2013	– April und Oktober
Neue Struktur der Fachbereiche	– Querschnittsfachbereiche (Allgemeinbildung, Sport- und Gesundheit, Einsatztraining) – Grundlagenfachbereiche (Allgemeine Polizeifächer, Recht, Sicherheit, Verkehr, Kriminalistik)
Verbesserung der Handlungskompetenz	– 168 Lektionen Handlungstraining in 21 Leitfällen – Handlungstrainingsausbildung durch zertifizierte Polizeitrainer
Neue Verlaufsstruktur	– 3 Ausbildungsblöcke (Basis-, Vertiefungs-, Festigungsausbildung)
Praxisbezug in den Korps	– Strukturierte, mit der Ausbildung an der IPH abgestimmte Stage- und Praktikumsinhalte – 7 Tage Stage (nach Basisausbildung) und 20 Tage Praktikum (nach Vertiefungsausbildung)



Lehrgangsstruktur mit Fachbereichs- und Handlungstrainingsgliederung

## Formation en langue française

---

Im Auftrag der Kantonspolizei Bern, die künftig auch die französisch sprechenden Absolventinnen und Absolventen in der neuen Lehrgangskonzeption der IPH ausbilden will, ist die IPH im Begriff, in enger Zusammenarbeit mit Ausbildungspersonal der Kantonspolizei Bern einen Lehrgang zu entwickeln. Zwischen den deutsch und französisch sprechenden Fachbereichsleiter der IPH und Kapo Bern findet ein fachlicher Austausch statt. Inhalte werden übersetzt und wenn nötig angepasst in ein Curricula en langue française

transformiert. Sinnvollerweise werden nach Möglichkeit Korps-Spezifika berücksichtigt; beispielsweise findet die Rapportlehre im eigenen Rapportierungssystem statt. Einen weiteren wichtigen Teil des Projekts stellen die Klärung von Schnittstellen, die Bereitstellung und Anpassung von Ressourcen und die Vorbereitung des Lehrkörpers dar, damit per 2014 in Ittigen bei Bern der erste IPH-Lehrgang in französischer Sprache starten kann.

## Nationaler Bildungsserver Polizei

---

Das im Sommer 2011 initialisierte Projekt Nationaler Bildungsserver Polizei (NBSP), Teil der Harmonisierung der Schweizer Polizeiinformatik (HPI), befindet sich per Ende 2012 weiterhin in der Voranalysephase. Das Projekt durfte seit seinem Start von der IPH intensiv begleitet werden, einerseits im Rahmen einer Vertretung im Projektausschuss, andererseits stellt die IPH die Projektleitung und ein Mitglied in der Projektgruppe. Die Schwierigkeiten begründen sich insbesondere an den stark unterschiedlichen Interessen al-

ler zu berücksichtigenden Stakeholder und des mehr oder weniger vorherrschenden latenten Bedürfnisses einer nationalen, oder mindestens regionalen Lösung. Die IPH hat sich zum Ziel gesetzt, kurzfristig und in einer pragmatischen Form ein Learning-Management-System zu realisieren, welches den Erfordernissen der eigenen Partner entspricht und diesen die benötigten Anwendungen zur Verfügung stellt. Gleichzeitig soll die Möglichkeit einer künftigen nationalen Nutzung offen gelassen werden.

**Vielseitige Herausforderungen:** Keine Situation im Polizeialltag gleicht der anderen. Ein intaktes soziales Umfeld ist wesentlich.



# Finanzen und Ressourcen

Im Führungsbereich Finanzen und Ressourcen (F&R) werden für das IPH-Kerngeschäft Bildung sowie für externe Gäste die Infrastruktur sowie professionelle und umfangreiche Dienstleistungen zur Verfügung gestellt. Insgesamt arbeiten 52 Mitarbeitende im F&R-Bereich, davon sind 4 Personen in einem Ausbildungsverhältnis angestellt. Die F&R-Crew belegt 33,5 100%-Stellen (exkl. Ausbildungsplätze).

Die organisatorischen Teams bilden sich wie folgt:

- Human Resources (Personelles, Einsatzplanung, Stundenplanung)
- Technisches FM (Technischer Unterhalt, ICT, Personentransport, Fahrzeuge, Aussenanlage)
- Hauswirtschaft (Hotellerie, Internat, Reinigung, Wäsche)
- Customer Services (Front- und BackOffice)
- Seminarzentrum (Seminarbetreuung, Gastronomie)
- Verkauf und Marketing Seminarzentrum

## Finanzen

---

Die Finanzen der IPH verbessern sich kontinuierlich. Dies ist in Hinblick der notwendigen Investitionsgelder für den Infrastrukturwerterhalt zwingend notwendig. Der Ziel-Cashflow von CHF 3 Mio. konnte mit einem Ergebnis von CHF 3'197'868 übertroffen werden.

Die IPH hat per 31. Dezember 2012 flüssige Mittel von über CHF 4.2 Mio. und tätigte Investitionen in Mobilien, Infrastruktur, Ausbildungsmaterial und ICT von über CHF 1.1 Mio. Der Anteil Drittumsatz gemessen am Gesamtumsatz liegt unverändert zum Vorjahr bei 22 %. Erfreulicherweise konnten im Bereich der Grundausbildung zusätzliche Ausbildungsplätze durch Dritte besetzt werden. Wir gehen davon aus, dass dies eine Ausnahme darstellt. Der Seminarzentrumsumsatz bewegt sich im gleichen Rahmen wie im Vorjahr; die Umsatzziele konnten knapp nicht erreicht werden. Trotzdem konnte der Umsatz des Grossanlasses im Jahr 2011 von einer Viertel Million Franken durch Neukunden kompensiert werden.

Im Berichtsjahr wurden nicht alle in der Pauschalabgeltung vorgesehenen Weiterbildungsleistungen erbracht. Deshalb wurden CHF 205'450 transitorisch verbucht. Sie sollen verwendet werden, um ungeplante Mehrkosten im Projekt IPH 2012 zu finanzieren.

Die meisten Aufwandpositionen konnten bei oder unter Budgetwert gehalten werden. Die Konzeptionierung der Bildungsstrategie 2012 hat auch in finanzieller Sicht Spuren hinterlassen. Im Bereich der Gehälter und Dritteleistungen (Lektionsentschädigungen) mussten finanzielle Mehraufwände getätigt werden, um das Erstellen des Bildungsplanes, des didaktischen Materials und der Konzepte zu ermöglichen.

Im Bereich des Betriebsaufwandes kann im Vergleich zum Vorjahr nur ein geringer Mehraufwand von CHF 33'000 verzeichnet werden. Es ergaben sich punktuelle Kostenverschiebungen, welche jedoch begründbar und vertretbar sind.

Die IPH Hitzkirch weist per 31. Dezember 2012 einen stolzen Gewinn von CHF 450'659 aus. Dieser wird zur Bildung von Eigenkapital verwendet.

## Finanzergebnis

	Berichtsjahr	Vorjahr
Cashflow	3'197'868	3'214'423
Jahresgewinn	450'660	558'567
Eigenfinanzierungsgrad	1.16%	0.25%

Das Finanzergebnis 2011 übertraf die budgetierten Werte.

## Ressourcen

### Belegungstage

Die Auslastung im Jahr 2011 betrug 77.79 %, während die Auslastung im Jahr 2012 auf 80 % erhöht werden konnte (siehe Tabelle). Im Bereich der Grundausbildung und Weiterbildung konnte die IPH im Jahr 2012 zusätzlich 2'208 Belegungstage im Vergleich zum Vorjahr generieren. Jedoch liegen die Werte im Jahr 2012 noch immer 8'369 Belegungstage unter dem Spitzenjahr 2010, in welchem 50'776 Belegungstage erzielt wurden!

Auch bei den Berufsprüfungen konnten im Jahr 2012 weniger Belegungstage produziert werden, da diese neu auf weniger Prüfungstage verteilt stattfinden. 3'000 weniger Belegungstage fielen bei internen Veranstaltungen an, dies infolge weniger Plenar-Sitzungen der Bildungsstrategie 2012.

Die Ausgangslage für den Bereich F&R ist klar; möglichst viele Belegungstage, welche im Grundauftrag nicht erzielt werden können, müssen durch Drittkundinnen und -kunden kompensiert werden! Bei den externen Kundinnen und Kunden fielen bei der Polizeiwelt zusätzlich 720 Belegungstage an. Dies zeigt, dass das SPI sowie die Polizeikorps die IPH immer mehr als Seminarlokalität berücksichtigen, was die IPH ausserordentlich freut! 800 zusätzliche Belegungstage erzielte das Seminarzentrum durch externe Seminarkundinnen und -kunden.

Die Vermietung an Dritte stösst schon heute an Grenzen, da die infolge geringeren Absolventinnen- und Absolventenzahlen eher schlecht belegten 1\*-Zimmer nicht an Dritte vermietet werden können.

### Kundenzufriedenheitsmessung

Die Meinung der internen Kundinnen und Kunden (Absolventinnen und Absolventen, Ausbilderinnen und Ausbilder, Mitarbeitende) sowie der Seminargäste ist uns wichtig! Die Kundenzufriedenheit der Absolventinnen und Absolventen im Bereich der Ressourcen wird bei zwei Klassen in einem Kundenzufriedenheitsmeeting erfasst. In diesen Meetings können die F&R-Bereichsleitungen und die Absolventinnen und Absolventen im Dialog über mögliche Optimierungen diskutieren.

Die generelle Kundenzufriedenheit weist auch im Jahr 2012 traumhafte Werte aus (siehe Tabelle)! Die Kundenzufriedenheit ist zusätzlich in der Kundenbindung wiederzuerkennen. Grösstenteils werden durch Seminarleitungen Folgeseminare gebucht! Diese perfekten Kundenwerte motivieren den Bereich F&R im täglichen Tun und bestärken die Absicht, das Seminarzentrum ab 2014 100 % auslasten zu wollen (100 % = 220 Betriebstage x 60 Übernachtungen).

<b>Belegungstage</b>			
	<b>Effektiv</b>	<b>Vollbelegung</b>	<b>Auslastung</b>
Grundausbildung (inkl. Dritte)	42'107		
Weiterbildung	300		
<b>Total</b>	<b>42'407</b>	58'776	72.15%
Polizeiwelt	2'526		
Dritte (Seminarzentrum)	6'778		
Berufsprüfungen	1'570		
Diverse Veranstaltungen	4'607		
<b>Total Drittleistungen</b>	<b>15'481</b>	13'500	114.68%
<b>Gesamtauslastung</b>	<b>57'888</b>	<b>72'276</b>	<b>80.09%</b>

**Die Gesamtauslastung betrug 80 Prozent.**

### **Human Resources**

Mit der Umsetzung der Bildungsstrategie 2012 wird mehr eigenes Bildungspersonal rekrutiert, was zusätzliche Woman-Man-Power im Personellen erfordert. Dies hat die IPH motiviert, eine professionelle HR-Abteilung aufzubauen. Die organisatorische Eingliederung liegt bei der Leitung F&R. Die Stundenplanung sämtlicher Grundausbildungsressourcen sowie die Einsatzplanung der AusbilderInnen (IPH-Personal, Korpsausbilderinnen und –ausbilder, Freelancer), die Planung des Ausbildungsmaterials und der Räume sowie sämtlicher Aufgaben im personellen Bereich wie Lohnwesen, Personaladministration, Planung der Aus- und Weiterbildung und der Personalentwicklung sind in einem Bereich gebündelt.

### **Lernende an der IPH**

Als Ausbildungsinstitution ist die IPH interessiert und fühlt sich verpflichtet, ein breites Lehrstellenangebot anzubieten. Im Sommer 2012 konnte der erste Lernende der IPH, Samuel Giuppa, die Lehre als Fachmann Betriebsunterhalt EFZ mit Erfolg abschliessen. Zusätzlich absolvierte eine Studierende der ZHAW Bachelor of Science in Facility Management ein halbjähriges Praktikum an der IPH. Im Sommer 2012 starteten drei junge Menschen die Lehre an der IPH: eine Fachfrau Betriebsunterhalt, ein Koch und eine Fachfrau Hauswirtschaft. Die Gegebenheit des professionellen HR sowie des zusätzlichen Lehrstellenangebots lassen eine gute interdisziplinäre Betreuung der Lernenden an der IPH zu. Die jungen und sehr motivierten Jugendlichen sind für die Unternehmung eine echte Bereicherung!

### Verkauf und Marketing Seminarzentrum

Bis im Jahr 2014 will das Seminarzentrum eine theoretische Vollausslastung erreichen. Dies ist ein sehr ehrgeiziges, jedoch machbares Ziel. Zur Unterstützung dieser Zielsetzung wurden von der Administration Stellenprozente in den Bereich Verkauf und Marketing verlagert. Die neu rekrutierte Mitarbeiterin unterstützt die F&R-Crew im Verkauf und bildet somit eine gute Ergänzung zu den «ausführenden und produzierenden Abteilungen» wie Technik, Gastronomie und Hauswirtschaft. Die Neurekrutierung hat bereits sichtbare Belegungstage und Buchungen erzielt!

### Customer Services

Die IPH hat verschiedene interne und externe Kundinnen und Kunden, was vor allem auch im Bereich der Administration intensiv spürbar ist. Um die Kundenoptik im administrativen Front- und BackOffice noch optimaler zu gestalten sowie Synergieeffekte bei den verschiedenen Kundenprozessen zu erlangen, wurde aus der Administration und dem Empfang eine neue organisatorische Einheit, Customer Services, gebildet. Sämtliche Aufgaben und Prozesse wurden neu gegliedert und auf die Kundenoptik ausgerichtet. Die Umsetzung dieses Projektes konnte ohne zusätzliche Stellenprozente realisiert werden.

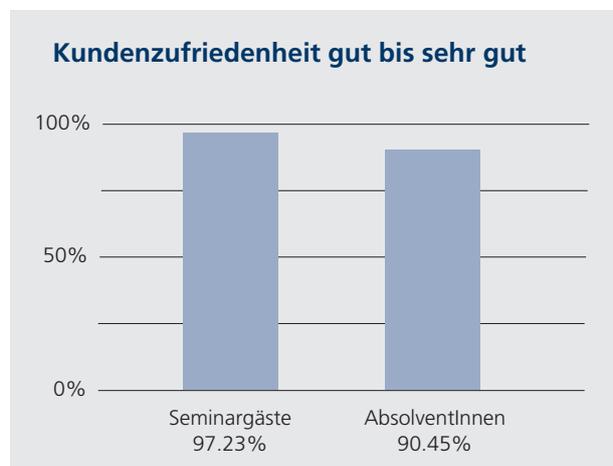
### GIA – Gesund im Alltag

Eine Studierende der ZHAW Bachelor of Science in Facility Management hat ihre Bachelorarbeit zum Thema «Essverhalten der Absolventinnen und Absolventen an der IPH» verfasst. Die Arbeit zeigte auf, dass sich die Absolventinnen und Absolventen grösstenteils unausgewogen und falsch ernähren. Dies hat die IPH dazu motiviert, mit der ZHAW das Projekt «GIA» - Gesund im Alltag - zu lancieren. In diesem Projekt arbeiteten die Bereiche Gastronomie, Verkauf und Bildung eng zusammen. Während zwei Monaten lief an der IPH ein Pilot, in welchem die Ernährung «gesund» umgestellt wurde. Dieser Pilot beinhaltete verschiedenste

Massnahmen in der Essens-Zubereitung, der Angebotsgestaltung, der Lektionsskizzen der Bildung und der Kommunikation. Das Projekt erhielt mehrheitlich positive Rückmeldungen, weshalb die IPH entschieden hat, die gesunde Ernährung als «Standard» einzuführen. Die konkrete Umsetzung erfolgt im Jahr 2013.

### Immobilienstrategie

Die Gebäude der IPH stammen aus dem 18. Jahrhundert (Kommende), den 60er und 80er Jahren des letzten Jahrhunderts und aus dem 21. Jahrhundert (Polizei-Trainingszentrum). Der Brandversicherungswert der Immobilien liegt bei CHF 76 Mio. Die Bauten sind von hoher architektonischer Qualität und werden national wie auch international wahrgenommen. Vor allem die Gebäude aus den 60er Jahren müssen energetisch, ökologisch und nutzungstechnisch saniert werden. Die Komplexität der Ausgangslage, bedingt durch unterschiedliche Bauperioden, Denkmalschutz und notwendiger Etappierung, erfordert ein Gesamtkonzept, das nachhaltig wirken und einen hohen Mehrwert der Immobilien gewährleisten kann.



Über das gesamte Jahr wurde mit externen Fachleuten an einer möglichen Immobilienstrategie gearbeitet. Diese sieht vor, in die Wertvermehrung, den Werterhalt, in Energieoptimierungen sowie in Nutzungsanpassungen über CHF 45 Mio. zu investieren. Das Konzept wurde den IPH-Organen präsentiert und wertschätzend zur Kenntnis genommen. In einem nächsten Schritt werden Businesspläne erarbeitet und hoffentlich folgende Frage beantwortet: Kann die IPH die Investition in die Immobilien mit reinem Werterhalt finanzieren oder ist eine Investitionsstrategie, welche neben dem Werterhalt auch eine Wertvermehrung und somit zusätzliche Drittsätze erzielt, besser finanziell tragbar?

## **Investitionen 2012**

### Bauliche Massnahmen:

- Ersatz der Brandmeldeanlage in der Kommende
- Projektkosten Immobilienkonzept
- Sanierung des Beach-Volleyballfeldes
- Neue Lüftungssteuerung im Schwimmbad
- Ersatz einer Schiebetüre in der Kommende
- Sanierung Fassadensockel in der Kommende
- Sanierung der Liftanlage in der Kommende

### Investitionen in Mobiliar / Einrichtungen:

- Waffen- und Ausrüstungsbeschaffung für das Bildungspersonal
- Moblie Kaffeemaschinen für die Gastronomie
- Warenautomat im Aabach
- Aussenmobiliar (Kommenden-Innenhof, Sporthaus)
- Ausstattung Vinothek
- Balkonmobiliar im Hotel
- Planungskosten Bürolandschaft Bildungspersonal

### Investitionen in die ICT:

- Laptopbeschaffung für AbsolventInnen und Mitarbeitende
- Telefonie-Erweiterung
- Diverse Investitionen in das Wissenstool SwissMentor
- Beschaffung eines E-Learning-Produktionstools

# Lernende Organisation

## Stillstand bedeutet Rückschritt

Als Institution, die sich der Aus- und Weiterbildung verschrieben hat, ist die IPH auch in Bezug auf sich selber gefordert. Nur wer seine Verantwortungen und Pflichten als ständigen Lernprozess begreift, wird den heutigen Anforderungen gerecht. Die IPH versucht diesem Grundsatz durch einen regen Erfahrungsaustausch und durch den Ausbau und die Pflege des wertvollen IPH-Netzwerkes nachzuleben. Beispielhaft sind im Folgenden einige dieser Aktivitäten aufgelistet.

## Gäste bei der IPH

- Isaac Reber, Regierungsrat BL und Mitglied KB
- Besuch einer Delegation der Politieacademie of the Netherlands
- Daniel Mackuth, Kantonsrat SO und neu Mitglied IGPK
- Ehemalige Polizeiaspiranten der ZSPS
- Besuch der Akademie der Polizei, Freiburg im Breisgau
- Besuch der Landespolizeischule Rheinland-Pfalz
- André Rüeggsegger, Regierungsrat SZ, mit Kdt Lorenzo Hutter
- Besuch der CCIR (Conférence des chefs de l'instruction romande), Gruppe eLearning
- Kick-Off Projekt «E-Campus for Policing Europe» (Teilnehmerländer: NL, BE, DE, FI, CH)

## Besuche auswärts

Folgende Besuche von IPH Mitarbeitenden haben 2012 stattgefunden:

- Netzwerkbesuch durch Mitglieder der Geschäftsleitung bei der Landespolizeischule Rheinland-Pfalz in Frankfurt/Hahn
- Netzwerkbesuch durch Mitglieder des Bildungskaders IPH bei der Academie de Police in Savatan
- Arbeitswoche bei der Polizeiakademie Niedersachsen
- Tagung bei der Politieacademie of the Netherlands
- Arbeitsbesuch beim Innenministerium Baden-Württemberg

## Internationales Seminar für polizeiliche Presse-/Mediensprecher in Straßburg

Die Gendarmerie Nationale d'Alsace und die Hochschule für Polizei Villingen-Schwenningen richten gemeinsam das 8. Internationale Seminar für polizeiliche Presse-/Mediensprecher in Straßburg aus.



**Colonel Thierry Thomas, Kommandant der Gendarmerie Nationale d'Alsace (Bildmitte) begrüßt Kolleginnen und Kollegen aus fünf europäischen Staaten**

Zu ihrem alljährlichen Seminar trafen sich polizeiliche Presse- und Mediensprecher aus Frankreich, Österreich, der Schweiz, dem Fürstentum Liechtenstein und Deutschland in der Elsaßmetropole. Unsererseits nahm Frau Beatrice Weibel, Leiterin Kommunikation, teil. Colonel Thierry Thomas betonte die Wichtigkeit derartiger Seminare, zumal die Zusammenarbeit über Grenzen hinweg zum polizeilichen Alltag gehöre.

# Höhepunkte 2012



Mai

## IPH Besuchstag

Die Demonstranten rotteten sich zusammen, drohten und gröhlten. Der Abstand zwischen den Polizistinnen und Polizisten und der bedrohlich näher kommenden Menschenmenge, die sich unbewilligt versammelt hatte, wurde immer kleiner. Plötzlich flogen Steine. Die Warnungen der Polizei wurden in den Wind geschlagen, alle Kommunikationsversuche scheiterten. Dann ging alles sehr schnell: Die Demonstrierenden wurden von der Polizei eingekesselt, die Demo kurz darauf aufgelöst. Unweit davon waren Polizistinnen und Polizisten mit der Aufhebung einer Sitzblockade beschäftigt. Diese Szenen spielten sich glücklicherweise lediglich als Vorführung des Erlernten am 5. Besuchstag der IPH Hitzkirch ab. Über 6'000 Besucherinnen und Besucher verfolgten gebannt die realitätsbezogenen Szenen.



Juli

## Schlussfeier LG 2011-2

123 junge Leute absolvierten den Lehrgang auf dem zweiten Bildungsweg mit Erfolg. Der Referent Beat Villiger, Regierungsrat Kanton Zug und Präsident der Zentralschweizer Regierungskonferenz, gratulierte den Absolventinnen und Absolventen: «Sie dürfen stolz sein auf das Erreichte und mit Freude, Erwartungen und Zielen in ihre Korps eintreten. Sie übernehmen Verantwortung in unserer Gesellschaft, für unsere gemeinsame demokratische und rechtsstaatliche Ordnung.»

Als Lehrgangsbeste wurde Samira Sahli, Kantonspolizei Bern, mit der Bestnote 5.7 ausgezeichnet.



### Schlussfeier LG 2012-1

«Sie gehen einem neuen Lebensabschnitt entgegen und werden als Polizeibeamte einen fundamentalen Beitrag an die Lebensqualität und Sicherheit unserer Bevölkerung leisten. Tragen Sie die Uniform mit Stolz.» Mit diesen Worten begrüßte Dr. Urs Hofmann, Regierungsrat Kanton Aargau und Präsident der Konkordatsbehörde, die 134 jungen Frauen und Männer, welche den Lehrgang als Polizist/in mit Erfolg abgeschlossen und die Berufsprüfung absolviert haben.

Als Primus Omnium wurde Raphael Marro, Kantonspolizei Bern, mit der Durchschnittsnote 5.7 ausgezeichnet.



### iph alumni

Der Verein iph alumni formierte sich per 30.12.2010 und macht bereits mit bemerkenswerten Anlässen auf sich aufmerksam:

Während den offiziellen IPH Besuchstagen finden zwischen ehemaligen Absolventinnen und Absolventen der IPH Hitzkirch in der alumni Lounge im Aabach rege Fachgespräche und spannende Kontaktaustausche statt. «Einlass erhalten aber auch alle am Polizeiberuf Interessierten resp. Neumitglieder», erwähnte Präsident Thomy Villiger.

Anfangs November begrüßte Präsident Thomy Villiger zur zweiten Mitgliederversammlung. Im Anschluss fand das Fachreferat zum Thema «Doppelmord in Zug» statt. Teilgenommen haben über 40 interessierte Polizistinnen und Polizisten aus der ganzen Schweiz.

Ab Herbst 2013 übernehmen die iph almunis die Durchführung des Kristallschiessens. Dieser Anlass hat bereits eine über 10-jährige Geschichte mit nationaler resp. internationaler Ausstrahlung.



### Informationsanlass für unsere Drittpartner

Grosses Interesse bekundeten die Chefs der VAG, der Stadtpolizeien Kanton Solothurn, der SBB und der Gemeindepolizeien Wallis am ersten Informationsanlass für Drittpartner. Inhaltlich geprägt wurde dieser durch die neue Bildungsstrategie, die ab 2013 umgesetzt wird. «Wir wollen noch praxisorientierter, effizienter und professioneller werden», betonte Matthias Jurt, Leiter Bildungsbereich I. Weiter wurde über die Entwicklungen im Bereich der Weiterbildung, über die Ausbildung zum Sicherheitsassistenten sowie über französischsprachige Lehrgänge orientiert.



### Cops of Hitzkirch II

Die Klasse 5 des Lehrganges 2011-2 – namentlich Alain Marti, Regionalpolizei Zofingen – war beauftragt, den Ausbildungsgang filmisch zu dokumentieren. Entstanden ist ein eindrücklicher Film, der an seiner Premiere an der Schlussfeier vom 20. Juli zurecht grossen Applaus erntete.

Das über achtminütige Video gibt einen faszinierenden Einblick in die Polizeiausbildung an der IPH Hitzkirch. Interessentinnen und Interessenten am Polizeiberuf erhalten so einen lebendigen Eindruck, was sie in den zehn Monaten an der Polizeischule erwartet. Das Video ist auf der IPH-Website unter [www.iph-hitzkirch.ch/video](http://www.iph-hitzkirch.ch/video) online gestellt.

Juni



### **Vinothek Eröffnung**

Das Seminarzentrum Hitzkirch ist seit Sommer 2012 stolze Besitzerin einer neu renovierten Vinothek. Die einstige Kapelle mit ihrem einzigartigen Charme kann für diverse Anlässe gebucht werden. Ob Weindegustation, Seminar, Stehlunch, Apéro oder Geburtstag, der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt.

Die Vinothek ist 107m<sup>2</sup> gross und hat für ca. 40 Personen Platz (je nach Anlass).

August



### **«Jump-in» Woche der Schweizerischen Post**

Vom 6.-10. August 2012 fand zum ersten Mal auf dem Campus des Seminarzentrums Hitzkirch die alljährliche «Jump-in» Woche der Schweizerischen Post statt. Während einer Woche informierten verschiedene Ausbilder die Nachwuchspöstler über Rechte und Pflichten und brachten ihnen die Post und deren Produkte näher. Vom Detailhandelsfachangestellten über die Logistikerin bis zum Lastwagenführer waren alle Ausbildungen vertreten.

Auch im Sommer 2013 darf das Seminarzentrum die Post wieder herzlich willkommen heissen.



**Vielseitige Infrastruktur:** Die Historische Kommende fügt sich harmonisch in die modernen Ausbildungsanlagen ein und steht wie kein zweites Merkmal für die Einzigartigkeit des Seminarzentrum Hitzkirch.



# Jahresrechnung

## Bilanz

Aktiven	31.12.2012		31.12.2011	
	CHF	%	CHF	%
<b>Umlaufvermögen</b>				
Kasse	1'500		1'500	
Kasse Gastronomie	6'940		7'120	
Reka-Check	2'850		0	
Postkonto	3'973		2'774	
LUKB AG	84'725		1'363	
Credit Suisse AG	399'169		249'130	
Credit Suisse AG	3'752'772		1'953'890	
<b>Flüssige Mittel</b>	<b>4'251'929</b>	<b>8.7</b>	<b>2'215'777</b>	<b>4.6</b>
Debitoren Dritte	291'778		229'495	
Delkredere	-3'000		-3'000	
<b>Forderungen aus Lief. und Leistungen</b>	<b>288'778</b>	<b>0.6</b>	<b>226'495</b>	<b>0.5</b>
Debitor Verrechnungssteuer	1'771		2'173	
<b>Übrige Forderungen</b>	<b>1'771</b>	<b>0.0</b>	<b>2'173</b>	<b>0.0</b>
Vorräte (Heizöl / Munition)	88'000		164'000	
Vorräte (Gastro)	27'100		32'000	
<b>Vorräte</b>	<b>115'100</b>	<b>0.2</b>	<b>196'000</b>	<b>0.4</b>
<b>Aktive Rechnungsabgrenzungen</b>	<b>327'387</b>	<b>0.7</b>	<b>14'420</b>	<b>0.0</b>
	<b>4'984'966</b>	<b>10.2</b>	<b>2'654'865</b>	<b>5.5</b>
<b>Anlagevermögen</b>				
Beteiligung / Wertschriften	1'000		1'000	
Darlehen iph alumni	10'000		10'000	
<b>Finanzielles Anlagevermögen</b>	<b>11'000</b>	<b>0.0</b>	<b>11'000</b>	<b>0.0</b>
Maschinen, Instrumente, Apparate	240'000		290'000	
Mobiliar und Einrichtungen	1'840'000		1'930'000	
ICT (EDV)	465'000		620'000	
Fahrzeuge	5'000		60'000	
<b>Mobile Sachanlagen</b>	<b>2'550'000</b>	<b>5.2</b>	<b>2'900'000</b>	<b>6.0</b>
<b>Nichtbetriebliche Liegenschaften</b>				
Liegenschaft Hitzkirch im Baurecht	19'723'954		19'723'954	
Liegenschaft Hitzkirch Seminar	13'489'984		13'143'233	
Liegenschaft Aabach im Baurecht	16'552'763		16'552'763	
WB Liegenschaften	-8'686'701		-7'169'950	
<b>Immobilie Sachanlagen</b>	<b>41'080'000</b>	<b>84.3</b>	<b>42'250'000</b>	<b>88.0</b>
Urheber, Verlagsrechte, Projektkosten	100'000		180'000	
<b>Immaterielle Anlagevermögen</b>	<b>100'000</b>	<b>0.2</b>	<b>180'000</b>	<b>0.4</b>
	<b>43'741'000</b>	<b>89.8</b>	<b>45'341'000</b>	<b>94.5</b>
<b>Total Aktiven</b>	<b>48'725'966</b>	<b>100.0</b>	<b>47'995'865</b>	<b>100.0</b>

Passiven	31.12.2012		31.12.2011	
	CHF	%	CHF	%
<b>Fremdkapital</b>				
Schulden aus Lief. und Leistungen	2'537'369	5.2	748'231	1.6
Gastro Schlüssel	9'050		15'000	
Depots Parkkarten/Schlüssel/Kopierkarten	26'010		25'800	
Credit Suisse AG	17		0	
<b>Andere kurzfristige Verbindlichkeiten</b>	<b>35'077</b>	<b>0.1</b>	<b>40'800</b>	<b>0.1</b>
Passive Rechnungsabgrenzungen	1'972'584		3'486'559	
TP Sanierungsbeitrag LUPK (Jahr 2013)	38'334		105'000	
<b>Passive Rechnungsabgrenzungen</b>	<b>2'010'918</b>	<b>4.1</b>	<b>3'591'559</b>	<b>7.5</b>
Darlehen Kanton Luzern	7'000'000		7'000'000	
Darlehen Credit Suisse	36'500'000		36'500'000	
<b>Langfristige Finanzverbindlichkeiten</b>	<b>43'500'000</b>	<b>89.3</b>	<b>43'500'000</b>	<b>90.6</b>
Sanierungsbeitrag LUPK (Jahre 2014 und 2015)	76'666		0	
<b>Rückstellungen langfristig</b>	<b>76'666</b>	<b>0.2</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>
	<b>48'160'030</b>	<b>98.8</b>	<b>47'880'590</b>	<b>99.8</b>
<b>Eigenkapital</b>				
Vortrag per 01.01.	115'276		-443'291	
Jahreserfolg	450'660		558'567	
<b>Bilanzgewinn</b>	<b>565'935</b>	<b>1.2</b>	<b>115'276</b>	<b>0.2</b>
	<b>565'935</b>	<b>1.2</b>	<b>115'276</b>	<b>0.2</b>
<b>Total Passiven</b>	<b>48'725'966</b>	<b>100.0</b>	<b>47'995'865</b>	<b>100.0</b>

## Erfolgsrechnung

	<b>2012</b>		<b>2011</b>	
	CHF	%	CHF	%
Ertrag Kantone	13'294'547		12'630'000	
Ertrag Bildungsangebote Dritte	1'193'099		1002'163	
Ertrag Seminare und Events	2'578'089		2'594'925	
Übrige Erträge	6'706		8'948	
Ertragsminderungen	-100'619		-83'531	
<b>Dienstleistungsertrag</b>	<b>16'971'821</b>	<b>100.0</b>	<b>16'152'505</b>	<b>100.0</b>
Waren- und Verbrauchsmaterial	456'157		416'444	
Gastroaufwand	485'524		487'050	
Drittleistungen	3'188'720		2'875'789	
<b>Warenaufwand / DL-Aufwand Dritte</b>	<b>4'130'401</b>	<b>24.3</b>	<b>3'779'283</b>	<b>23.4</b>
<b>Deckungsbeitrag I</b>	<b>12'841'421</b>	<b>75.7</b>	<b>12'373'221</b>	<b>76.6</b>
Löhne und Gehälter	5'004'892		4'512'596	
Sozialversicherungsaufwand	860'305		821'410	
Übriger Personalaufwand	205'934		287'148	
<b>Personalaufwand</b>	<b>6'071'131</b>	<b>35.8</b>	<b>5'621'154</b>	<b>34.8</b>
<b>Deckungsbeitrag II</b>	<b>6'770'290</b>	<b>39.9</b>	<b>6'752'067</b>	<b>41.8</b>
Raumaufwand	898'409		752'790	
Unterhalt / Reparaturen	148'558		117'112	
Fahrzeugaufwand	113'638		122'270	
Sachversicherungen / Gebühren / Abgaben	80'484		87'827	
Energie- und Entsorgungsaufwand	408'794		400'802	
Verwaltungs- und Informatikaufwand	772'105		863'025	
Werbeaufwand	188'920		233'438	
Übriger Betriebsaufwand	-250		-7	
<b>Betriebsaufwand</b>	<b>2'610'657</b>	<b>15.4</b>	<b>2'577'257</b>	<b>16.0</b>
<b>Erfolg vor Zinsen und Abschreibungen</b>	<b>4'159'633</b>	<b>24.5</b>	<b>4'174'809</b>	<b>25.8</b>
Finanzertrag	5'068		6'219	
Finanzaufwand	966'832		966'605	
<b>Finanzerfolg</b>	<b>961'765</b>	<b>5.7</b>	<b>960'386</b>	<b>5.9</b>
<b>Erfolg vor Abschreibungen</b>	<b>3'197'868</b>	<b>18.8</b>	<b>3'214'423</b>	<b>19.9</b>
Abschreibung Mobile Sachanlagen	1'072'774		947'396	
Abschreibung Immaterielle Anlagen	157'683		34'409	
Abschreibung Liegenschaften	1'516'751		1'635'602	
<b>Abschreibungen</b>	<b>2'747'208</b>	<b>16.2</b>	<b>2'617'407</b>	<b>16.2</b>
<b>Betriebserfolg</b>	<b>450'660</b>	<b>2.7</b>	<b>597'017</b>	<b>3.7</b>
Ausserordentlicher Erfolg	0		-38'450	-0.2
<b>Unternehmenserfolg</b>	<b>450'660</b>	<b>2.7</b>	<b>558'567</b>	<b>3.5</b>

## Kennzahlen

	Idealwert	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012
<b>Liquidität</b>				
Liquiditätsgrad 1 (cash ratio)	10% - 20%	25.59%	50.58%	92.77%
Liquiditätsgrad 2 (quick ratio)	100% - 120%	32.35%	56.13%	106.25%
Liquiditätsgrad 3 (current ratio)	200%	37.39%	60.61%	108.76%
<b>Finanzstruktur</b>				
Eigenfinanzierungsgrad	35%	-0.93%	0.24%	1.16%
Anlagendeckungsgrad 1	80% - 100%	-0.97%	0.25%	1.29%
Anlagendeckungsgrad 2	150%	93.80%	96.19%	100.92%
<b>Aktivität</b>				
Verschuldungsfaktor	7 - 8x	13.55	14.24	13.50
Cash Flow-Grad	20%	20.42%	19.66%	18.84%

## Anhang

	31.12.2012 CHF	31.12.2011 CHF
<b>Brandversicherungswerte der Sachanlagen</b>		
Immobilien	77'085'000	77'085'000
Waren und Einrichtungen	18'195'000	18'195'000
<b>Verbindlichkeiten gegenüber Vorsorgeeinrichtungen</b>		
Luzerner Pensionskasse Luzern	204'815	175'862

### Risikobeurteilung

Die Geschäftsleitung hat periodisch ausreichende Risikobeurteilungen vorgenommen und allfällige, sich daraus ergebende Massnahmen eingeleitet, um zu gewährleisten, dass das Risiko einer wesentlichen Falschaussage in der Rechnungslegung als klein einzustufen ist.

## Antrag über die Verwendung des Bilanzenerfolges

Die Direktion schlägt vor, den Bilanzenerfolg wie folgt zu verwenden:

	31.12.2012 CHF	31.12.2011 CHF
Gewinnvortrag / Verlustvortrag	115'276	-443'291
Jahreserfolg	450'660	558'567
Bilanzenerfolg	565'935	115'276
Gewinnverwendung	0	0
Vortrag auf neue Rechnung	565'935	115'276

# Bericht der Revisionsstelle



**Finanzkontrolle  
des Kantons Luzern**  
Bahnhofstrasse 19  
6002 Luzern  
Telefon 041 228 59 23  
finanzkontrolle@lu.ch  
www.finanzkontrolle.lu.ch

## **Bericht der externen Buchprüfungsstelle zur Jahresrechnung 2012**

an die Konkordatsbehörde und den Schulrat der

### **Interkantonalen Polizeischule Hitzkirch (IPH), Hitzkirch**

Als externe Buchprüfungsstelle haben wir die beiliegende Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) der Interkantonalen Polizeischule Hitzkirch (IPH) für das am 31. Dezember 2012 abgeschlossene Rechnungsjahr geprüft.

#### *Verantwortung der Konkordatsbehörde*

Die Konkordatsbehörde ist für die Aufstellung der Jahresrechnung in Übereinstimmung mit dem Konkordat über Errichtung und Betrieb einer interkantonalen Polizeischule Hitzkirch und den allgemeinen Vorschriften zur kaufmännischen Buchführung (Art. 957 ff. OR) verantwortlich. Diese Verantwortung beinhaltet die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung eines internen Kontrollsystems mit Bezug auf die Aufstellung einer Jahresrechnung, die frei von wesentlichen falschen Angaben als Folge von Verstössen oder Irrtümern ist. Darüber hinaus ist die Konkordatsbehörde für die Auswahl und die Anwendung sachgemässer Rechnungslegungsmethoden sowie die Vornahme angemessener Schätzungen verantwortlich.

#### *Verantwortung der externen Buchprüfungsstelle*

Unsere Verantwortung ist es, aufgrund unserer Prüfung ein Prüfungsurteil über die Jahresrechnung abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem Konkordat über Errichtung und Betrieb einer interkantonalen Polizeischule Hitzkirch und den Schweizer Prüfungsstandards vorgenommen. Nach diesen Standards haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir hinreichende Sicherheit gewinnen, ob die Jahresrechnung frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Prüfungsnachweisen für die in der Jahresrechnung enthaltenen Wertansätze und sonstigen Angaben. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst eine Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Angaben in der Jahresrechnung als Folge von Verstössen und Irrtümern ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Prüfer das interne Kontrollsystem, soweit es für die Aufstellung der Jahresrechnung von Bedeutung ist, um die den Umständen entsprechenden Prüfungshandlungen festzulegen, nicht aber um ein Prüfungsurteil über die Existenz und Wirksamkeit des internen Kontrollsystems abzugeben. Die Prüfung umfasst zudem die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Plausibilität der vorgenommenen Schätzungen sowie eine Würdigung der Gesamtdarstellung der Jahresrechnung. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise eine ausreichende und angemessene Grundlage für unser Prüfungsurteil bilden.

*Prüfungsurteil*

Nach unserer Beurteilung entspricht die Jahresrechnung für das am 31. Dezember 2012 abgeschlossene Rechnungsjahr dem Konkordat über Errichtung und Betrieb einer interkantonalen Polizeischule Hitzkirch und den allgemeinen Vorschriften zur kaufmännischen Buchführung (Art. 957 ff. OR).

Finanzkontrolle des Kantons Luzern



Daniel Steffen  
Zugelassener Revisionsexperte



Hanni Räber  
Zugelassene Revisionsexpertin  
Leitende Revisorin

Luzern, 4. Februar 2013

Beilage:  
Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang)





**Herausgeber**

IPH Hitzkirch  
Seminarstrasse 10  
6285 Hitzkirch  
041 919 63 63  
info@iph-hitzkirch.ch  
www.iph-hitzkirch.ch

**Text und Redaktion**

IPH Hitzkirch

**Konzept und Gestaltung**

Sergeant AG, Zürich

**Fotos**

Christoph Arnet, Kriens-Luzern  
IPH Hitzkirch

**Druck**

Wallimann Druck und Verlag AG, Beromünster