



Gesamtstrategie SIW 2030+

Ziel und Zweck

Die Gesamtstrategie SIW 2030+ dient als zentrales Steuerungsinstrument für die langfristige Weiterentwicklung von Schutz & Intervention Winterthur (SIW). Sie bildet die Grundlage für eine zukunftsfähige, leistungsstarke und resiliente Einsatzorganisation in den Bereichen Feuerwehr und Zivilschutz unter Berücksichtigung der sich wandelnden Herausforderungen und geltenden Rahmenbedingungen. Die Gesamtstrategie ermöglicht es SIW, längerfristig als unverzichtbarer Bestandteil der öffentlichen Sicherheit zu agieren und wahrgenommen zu werden.

Inkrafttreten

3. Dezember 2025

Autor:innen

sig. Tobias Janka

Tobias Janka, Bereichsleiter / Kommandant SIW

Änderungsverzeichnis

| Datum | Version | Änderungen | Autor:innen |
|------------|---------|----------------|----------------|
| 04.10.2025 | 0.1 | Initialversion | EBP |
| 11.10.2025 | 0.2 | Lektorat | Nicole Mettler |
| | | | |

Inhaltsverzeichnis

| | |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| Zusammenfassung | 4 |
| 1 Kontext | 6 |
| 1.1 Einleitung | 6 |
| 1.1.1 Warum diese Gesamtstrategie? | 6 |
| 1.1.2 Ausblick auf die Gesamtstrategie | 6 |
| 1.2 Die Organisation Schutz & Intervention Winterthur | 7 |
| 2 Mission und Vision | 8 |
| 3 Lageanalyse und -beurteilung | 9 |
| 3.1 Umfeld | 9 |
| 3.1.1 Relevante Gefährdungen | 9 |
| 3.1.2 Gesellschaftliche und technologische Trends sowie Entwicklungen | 9 |
| 3.1.3 Vorgaben und Gesetze | 10 |
| 3.2 Ist-Analyse (2025) | 11 |
| 3.2.1 Gesamtorganisation | 11 |
| 3.2.2 Stab | 12 |
| 3.2.3 Feuerwehr | 13 |
| 3.2.4 Zivilschutz | 14 |
| 3.3 Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken | 15 |
| 4 Strategische Handlungsfelder | 16 |
| 5 Massnahmen | 19 |
| 6 Ausblick | 28 |
| 6.1 Controlling | 28 |
| 6.2 Messung Umsetzungsstand | 28 |
| 6.2.1 Periodizität der Überprüfung | 29 |
| 6.2.2 Verantwortlichkeiten | 29 |
| 6.2.3 Langfristige Wirkung | 29 |
| A1 Tabellenverzeichnis | 30 |
| A2 Abbildungsverzeichnis | 31 |

Zusammenfassung

Die Gesamtstrategie SIW 2030+ bildet das zentrale Steuerungsinstrument für die Weiterentwicklung von Schutz & Intervention Winterthur (SIW). Sie ist die Grundlage für eine zukunftsfähige, leistungsstarke und widerstandsfähige Einsatzorganisation in den Bereichen Feuerwehr und Zivilschutz. Damit schafft sie auch die Basis, damit SIW der Verantwortung für die nicht-polizeiliche Gefahrenabwehr in der Stadt Winterthur und deren Umgebung gerecht wird.

Mit einer klaren Vision, strategischen Handlungsfeldern sowie konkreten Massnahmen bietet die Strategie einen verbindlichen Rahmen, um die Organisation an die vielfältigen, sich wandelnden Herausforderungen und Rahmenbedingungen der Stadt Winterthur anzupassen.

Kontext und Ausgangslage

Winterthur als dynamisch wachsende Stadt steht vor neuen Herausforderungen in Bezug auf Bevölkerung, bauliche Verdichtung, technologische Entwicklungen und zunehmende Komplexität im gesamten Umfeld. Die Organisation SIW muss sich diesen Veränderungen stellen und ihre Strukturen, Prozesse und Ressourcen laufend weiterentwickeln, um den Schutz der Bevölkerung und von Infrastrukturen nachhaltig zu gewährleisten. Die Gesamtstrategie legt die dazu erforderlichen Ziele sowie Massnahmen fest.

Vision und Zielbild

Die Mission von SIW widerspiegelt den Kernauftrag von SIW und bleibt auch künftig unverändert: SIW schützt die Menschen in Winterthur vor drohenden Gefahren und interveniert in Notsituationen, um zu helfen. Die Vision von SIW ist es, schweizweit zu den führenden Organisationen der Branche zu gehören. Eine zentrale Rolle spielt dabei die optimale Verbindung der Berufs- und Milizelemente von Feuerwehr und Zivilschutz. Geeignete Massnahmen in den folgenden vier Handlungsfeldern sollen dies ermöglichen:

- *Ganzheitlichkeit*: Eine einheitliche Organisationskultur, klare Werte sowie harmonisierte Prozesse stärken die Zusammenarbeit. Das ermöglicht einen effizienten Mitteleinsatz und eine zielgerichtete Steuerung, so dass SIW als integrierte, leistungsfähige Organisation agieren kann.
- *Einbezug*: Die langfristige Sicherstellung von Miliz- und Berufspersonal ist essenziell. Gezielte Rekrutierung sowie Aus- und Weiterbildung schliessen Kompetenzlücken und erhöhen die Attraktivität von SIW für neue Mitarbeitende und Milizangehörige. Das festigt die Einsatzbereitschaft und Durchhaltbarkeit von SIW nachhaltig.
- *Adaption*: Effektiver Wissenstransfer und eine stärkere Vernetzung von Berufs- und Milizpersonal ermöglichen es, Synergien zu nutzen und flexibel auf neue Herausforderungen zu reagieren. Die interne Kooperation erhöht Innovationskraft und Effizienz.
- *Entwicklung*: Angesichts wachsender Risiken und sich wandelnder Rahmenbedingungen braucht SIW flexible Strukturen und Infrastrukturen. Ziel ist es, die Einsatzfähigkeit jederzeit sicherzustellen.

Ausblick

Die Gesamtstrategie SIW 2030+ bildet die zentrale Grundlage, damit SIW die Stadt Winterthur und deren Umgebung weiterhin wirkungsvoll und ressourcenschonend schützen kann. Sie leistet zudem einen entscheidenden Beitrag hin zu einer zukunftsfähigen, leistungsstarken und resilienten Organisation.

Die Gesamtstrategie bildet den Rahmen für drei Teilstrategien in den Bereichen Einsatz, Mobilität und Immobilien Teilportfolio (T.P.). Alle Strategien sind als «lebende Dokumente» konzipiert, die regelmässig überprüft und an sich verändernde Rahmenbedingungen angepasst werden.

Die insgesamt 19 identifizierten Massnahmen dienen dazu, die Ziele der strategischen Handlungsfelder zu erreichen. Jeder Massnahme sind klare Zeitpläne, Verantwortlichkeiten und Erfolgskriterien zugeordnet. SIW wird die Massnahmen Schritt für Schritt umsetzen, den Umsetzungsstand regelmässig kontrollieren und der Leitung des Departements Sicherheit und Umwelt (DSU) vorlegen.

1 Kontext

1.1 Einleitung

1.1.1 Warum diese Gesamtstrategie?

Die *Gesamtstrategie SIW 2030+* bildet die Grundlage für die Weiterentwicklung von Schutz & Intervention Winterthur (SIW).

Durch eine klare Vision, strategische Handlungsfelder sowie zugehörige Massnahmen bildet sie den Rahmen für die langfristige Ausrichtung von SIW zu einer zukunftsfähigen, leistungsstarken und resilienten Einsatzorganisation. Sie schafft die Voraussetzung, um SIW in den Bereichen Feuerwehr und Zivilschutz für die Stadt Winterthur und deren Umgebung an künftige Herausforderungen und Rahmenbedingungen anzupassen.

Als strategisches Steuerungsinstrument erfüllt die Gesamtstrategie folgende Funktionen:

- *Vorgabe*: Sie dient als verbindlicher Rahmen für die drei Teilstrategien Einsatz, Mobilität und Immobilien Teilportfolio (T.P.)
- *Planung*: Sie ermöglicht eine zielgerichtete und priorisierte Umsetzung von den strategischen Massnahmen – für eine nachhaltige Ressourcennutzung und strategische Investitionsplanung.
- *Überprüfung*: Sie schafft Transparenz und Nachvollziehbarkeit. Dadurch sind politische und strategische Entscheidungsprozesse überprüfbar.
- *Steuerung*: Sie unterstützt die aktive strategische Ausrichtung sowie die Anpassung von Massnahmen und Entwicklungen entlang langfristiger Zielsetzungen.

Gleichzeitig legt diese Gesamtstrategie den Grundstein dafür, dass SIW langfristig als unverzichtbarer Bestandteil der öffentlichen Sicherheit in Winterthur wahrgenommen wird. Sie stellt sicher, dass die Organisation ihren Kernauftrag auch künftig erfolgreich erfüllen kann.

1.1.2 Ausblick auf die Gesamtstrategie

Die Gesamtstrategie legt fest, wohin sich SIW langfristig entwickeln will und wie der Weg dorthin zu gestalten ist. Die Vision von SIW steht im Zentrum der Gesamtstrategie (Kapitel 2). Um diese zu erreichen, braucht es zunächst ein differenziertes Bild der Ausgangslage von SIW sowie der Herausforderungen, mit denen sich die Organisation konfrontiert sieht (Kapitel 3).

Vier strategische Handlungsfelder definieren, wo SIW aktiv werden muss, damit die Organisation ihre Vision erreichen kann (Kapitel 4). Aus den Handlungsfeldern leiten sich 19 Massnahmen ab. Die den Massnahmen zugeordneten Ziele gilt es zu erreichen (Kapitel 5).

1.2 Die Organisation Schutz & Intervention Winterthur

SIW ist dem Departement Sicherheit und Umwelt (DSU) der Stadt Winterthur zugeordnet. SIW verantwortet als integraler Bestandteil des Verbundsystems Bevölkerungsschutz die nicht-polizeiliche Gefahrenabwehr für die Stadt Winterthur sowie für die mit Leistungsvereinbarungen angeschlossenen Gemeinden und Organisationen.

Die Organisation umfasst drei Hauptabteilungen – Feuerwehr, Zivilschutz und Stab – sowie das Kommando, bestehend aus Bereichsleitung und Stabsstelle Kommunikation. Für SIW sind zurzeit rund 70 festangestellte Mitarbeitende tätig. Hinzu kommen rund 130 Angehörige der Milizfeuerwehr und rund 500 Zivilschutz-Angehörige der Zivilschutzorganisation Winterthur und Umgebung (ZSO WIUM). Die Feuerwehr ist als Ersteinsatzformation in der Lage, in Gefahrensituationen rasch zu intervenieren und Hilfe zu leisten. Der Zivilschutz fungiert als ergänzende Einsatz- beziehungsweise Unterstützungsformation.

SIW ist jederzeit und mit hoher Durchhaltefähigkeit in der Lage, einen raschen und wirkungsvollen Einsatz zu leisten. Personal, Fahrzeuge und Material von SIW sind auf drei Standorte verteilt:

- Hauptstandort: Sitz der Bereichsleitung, der Hauptabteilungen Feuerwehr und Stab sowie der Stabsstelle Kommunikation
- Aussenstandort: Sitz der Hauptabteilung Zivilschutz und des Ausbildungszentrums Ohrbühl
- Zentrallager: erweiterter Logistikstandort

Der Kernauftrag von SIW umfasst folgende Aufgaben:

Feuerwehr

- Retten von Leben sowie schützen von Umwelt und Sachwerten
- Schnelle Erstintervention zur Schadensbegrenzung bei Ereignissen verschiedenster Art
- 24/7-Einsatzdispositiv mit hoher Reaktionsgeschwindigkeit und Durchhaltefähigkeit

Zivilschutz

- Schützen und retten der Bevölkerung bei Katastrophen, Notlagen und bewaffneten Konflikten
- Betreuen von schutzsuchenden Personen in ausserordentlichen Lagen
- Unterstützen von Führungsorganen und Partnerorganisationen wie Feuerwehr, Polizei oder Sanität
- Weitere Aufgaben wie Kulturgüterschutz, Instandstellungsarbeiten oder Einsätze zugunsten der Gemeinschaft

2 Mission und Vision

Getreu dem Kernauftrag lautet die Mission von SIW «Wir schützen die Menschen in Winterthur vor drohenden Gefahren und intervenieren in Notsituationen, um zu helfen». Diese Mission will SIW auch künftig in der erforderlichen Qualität und Quantität, zum vorgegebenen Zeitpunkt und über die notwendige Dauer erfüllen. Das gestaltet sich besonders herausfordernd in einem Umfeld, das von kontinuierlichem Wandel und Entwicklung geprägt ist. Deshalb bildet die Gesamtstrategie einen wesentlichen Erfolgsfaktor, um diese Mission zu erfüllen. Die Gesamtstrategie trägt gleichermassen dazu bei, dass die Organisation SIW ihre Vision (siehe Abb. 1, unten) erreicht.

MISSION

Wir **schützen** die Menschen in Winterthur vor drohenden Gefahren und **intervenieren** in Notsituationen, um zu helfen.

VISION

Wir verfolgen das Ziel, schweizweit zu den **Führenden** unserer Branche zu gehören.

Miteinander – Beruf und Miliz – erreichen wir dieses Ziel.



Abb. 1 Mission und Vision von SIW

Die Organisation SIW versteht ihre Mission bzw. ihre Vision wie folgt:

- **Wir schützen, intervenieren und helfen.** Wir schützen die Bevölkerung von Winterthur und Umgebung vor Gefahren und helfen in Notlagen rasch und professionell. In jeder Situation handeln wir entschlossen, umsichtig und mit einem klaren Fokus auf das Wohl der Menschen und ihrer Lebensgrundlagen.
- **Wir wollen zu den Führenden der Branche gehören.** Unser Ziel ist es, schweizweit zu den leistungsfähigsten, technologisch modernsten und bestausgebildeten Organisationen im Bevölkerungsschutz zu zählen. Dafür setzen wir auf Qualität, Innovationskraft und kontinuierliche Weiterentwicklung.
- **Miteinander erreichen wir dieses Ziel.** Berufs- und Milizangehörige arbeiten bei SIW Hand in Hand. Dieses gelebte Miteinander ist der Schlüssel zum langfristigen Erfolg.

3 Lageanalyse und -beurteilung

Das Bevölkerungsschutz-Umfeld ist einem ständigen Wandel unterworfen. Sich verändernden und intensiver werdenden Gefährdungen in den Bereichen Natur, Technik und Gesellschaft stellen eine Herausforderung dar. Gleichzeitig entstehen neue Trends und Entwicklungen, die für die Stadt Winterthur und ihre Umgebung relevant sind. Daraus ergibt sich eine Gesamtlage, die es regelmässig zu analysieren, zu beurteilen und auf möglichen Handlungsbedarf zu prüfen gilt.

In diesem Kapitel wird die aktuelle Lage zusammengefasst dargestellt, gefolgt von einer Ergebnis-Übersicht einer SWOT-Analyse. Diese zeigt die strategisch relevantesten Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken für SIW als Organisation.

3.1 Umfeld

Trends wie die fortschreitende Urbanisierung, der technologische Fortschritt, die sicherheitspolitische Lage, sozio-kulturelle Entwicklungen sowie der Klimawandel sind für SIW herausfordernd. Im Rahmen des Gefährdungsmanagements berücksichtigt SIW besonders jene Ereignisse, die für die künftige Ausrichtung und Einsatzfähigkeit der Organisation zentral sind. Mögliche Veränderungen und ihre Bedeutung visualisiert die Geschäftsleitung von SIW jährlich in einem Führungscockpit¹ und leitet möglichen Handlungsbedarf ab.

Die für SIW als Gesamtorganisation besonders relevanten Gefährdungen und Veränderungen sind nachfolgend beschrieben. Auf sie muss sich die Organisation ausrichten, um auch künftig ihre Mission erfüllen zu können.

3.1.1 Relevante Gefährdungen

Naturbedingte Gefährdungen, z.B. Starkregenereignisse, Hochwasser, Hitze und Trockenheit nehmen aufgrund des Klimawandels zu und gewinnen an Intensität.

Bei den *technischen Gefährdungen* gewinnen Cyberereignisse zunehmend an Bedeutung. Auch Ereignisse im Bereich der Energieversorgung wie lokale oder regionale Blackouts oder Mangellagen sind von grosser Relevanz.

Bei den *gesellschaftlichen Gefährdungen* besteht weiterhin das hohe Risiko einer Pandemie. Zudem haben der Zustrom von Schutzsuchenden und vor allem bewaffnete Konflikte an Bedeutung gewonnen.

Es wird erwartet, dass die Organisation SIW ihre Leistungen künftig häufiger und auch über längere Zeiträume erbringen können muss. Ausbildung und Material sind den damit einhergehenden Herausforderungen anzupassen.

3.1.2 Gesellschaftliche und technologische Trends sowie Entwicklungen

Sozialer Zusammenhalt: Milizorganisationen stehen zunehmend vor der Herausforderung, genügend qualifiziertes Personal zu rekrutieren und langfristig zu

¹ Das Führungscockpit besteht aus einem Gefährdungsmanagement, einer Trendanalyse sowie einem Stakeholdermanagement. Es wird jährlich aktualisiert.

binden. Diese Problematik wird durch den Rückgang des freiwilligen Engagements, insbesondere bei jungen Menschen, verschärft. Darüber hinaus gewinnen Themen wie psychische Belastbarkeit und Resilienz zunehmend an Bedeutung – sowohl für die Einsatzkräfte, als auch für die zu betreuende Bevölkerung. Die Alterung der Gesellschaft stellt zudem höhere Anforderungen an die Betreuung sowie die sozialen Kompetenzen der Einsatzkräfte; der Anteil an Personen mit eingeschränkter Mobilität wächst.

Technologie und Innovation: Der technologische Fortschritt eröffnet zahlreiche Möglichkeiten im Bevölkerungsschutz, beispielsweise durch den Einsatz von Drohnen, digitale Führungsinstrumente oder neue Ausbildungsformate. Besonders Künstliche Intelligenz (KI) bietet Potenzial in Bereichen wie Lageerfassung, Entscheidungsfindung und Ressourcenplanung. Diese Entwicklungen erfordern eine regelmässige Anpassung der Ausbildung sowie Investitionen in sicherheitstechnische Infrastruktur.

Urbanität und Lebensqualität: Die wachsende Bevölkerung und die zunehmende Verdichtung von Winterthur sowie anderen urbanen Gebieten stellen Herausforderungen für die Einsatzfähigkeit von SIW dar. Neue Mobilitäts- und Wohnformen sowie Verkehrsberuhigungen beeinflussen Fahrzeiten und Einsatztaktiken. Dies macht es für die Organisation SIW immer anspruchsvoller, ihren Kernauftrag zu erfüllen.

Klima, Mobilität & Energie: Die Stadt Winterthur verfolgt das Ziel Netto-Null 2040. Die Dekarbonisierung leistet dabei mittelfristig einen wesentlichen Beitrag zur Erfüllung des vorgenannten städtischen Klimaziels. Für SIW bedeutet das, sich in den kommenden Jahren mit Blick auf die Fahrzeugflotte und Infrastruktur vertieft mit diesen Themen auseinanderzusetzen und die nötigen Schritte einzuleiten. Der Trend zur E-Mobilität und zum autonomen Fahren hat zudem Auswirkungen auf die Einsatzlogistik, insbesondere bei technischen Einsätzen oder Verkehrsunfällen. Parallel dazu gewinnen neue Energiesysteme und dezentrale Energieressourcen im Bevölkerungsschutz an Bedeutung.

3.1.3 Vorgaben und Gesetze²

- In der Schweiz sind die Feuerwehr und der Zivilschutz primär föderal organisiert. Kantone und Gemeinden sind verantwortlich für die Einsatzbereitschaft ihrer Organisationen. Dennoch gibt es eine Vielzahl von nationalen gesetzlichen Grundlagen sowie Strukturen und Elemente, die sich in allen Kantonen wiederfinden oder durch interkantonale Zusammenarbeit koordiniert werden.
- Die Feuerwehr und der Zivilschutz müssen die kantonal vorgegebenen Leistungen erfüllen. Für diese sind die Gebäudeversicherung Kanton Zürich (GVZ) beziehungsweise das Amt für Militär und Zivilschutz (AMZ) verantwortlich. Diese Vorgaben legen die Ausrichtung der Organisation fest und definieren die Standards für die Leistungserbringung.

² Die gesetzlichen Grundlagen und Richtlinien für SIW sind im jeweils aktuellen WoV-Bericht ersichtlich.

Auch auf städtischer Ebene gibt es Leitlinien und Gesetze, die SIW zu berücksichtigen hat. Im Vordergrund stehen das städtische Legislaturprogramm sowie dessen Langfristziele. Die Legislaturziele ab 2026 bis 2030 sind noch nicht festgelegt. Sobald die Legislaturziele ausformuliert sind, prüft SIW mögliche Auswirkungen auf sich als Organisation und befasst sich mit allfällig daraus resultierendem Handlungsbedarf.

3.2 Ist-Analyse (2025)

3.2.1 Gesamtorganisation

SIW erfüllt eine Vielzahl klar definierter Aufgaben, die gesetzlich beziehungsweise durch Leistungsvereinbarungen vorgegeben sind. Die dafür benötigten personellen und materiellen Ressourcen stehen zur Verfügung.

Die Angehörigen von SIW, sowohl aus dem Berufs- als auch aus dem Milizbereich, zeichnen sich durch ihre hohe Motivation aus. Die sinnstiftenden Aufgaben und der starke Teamgeist fördern die Zusammenarbeit zwischen den (Haupt-)Abteilungen. Beides schafft eine enge Verbindung zur Organisation.

Die klare Organisationsstruktur von SIW ermöglicht effiziente Abläufe und eine hohe Einsatzbereitschaft. Dadurch können Ressourcen gezielt eingesetzt werden, was in Krisensituationen besonders entscheidend ist. Der hohe Anteil an Milizpersonal trägt zur Flexibilität der Organisation bei und stellt sicher, dass auch grössere oder gleichzeitig auftretende Ereignisse bewältigt werden können.

Eine der grössten Herausforderungen besteht im Kompetenzerhalt der Milizangehörigen, der mittel- bis langfristigen Sicherstellung des Milizpersonalbestands sowie im effektiven Zusammenspiel zwischen Berufs- und Milizpersonal von Feuerwehr und Zivilschutz. Insbesondere die Kommunikation und der Informationsaustausch zwischen diesen Personengruppen könnte verbessert werden, was die Zusammenarbeit weiter stärken würde.

Gewisse Prozesse und Schnittstellen innerhalb von SIW sowie für die Zusammenarbeit mit anderen städtischen Organisationen sind noch klarer zu regeln, um den Alltagsbetrieb weiter zu verbessern. Auch beim Handeln und Denken als eine Organisation ergibt sich auf kultureller Ebene weiterhin Handlungsbedarf. Es besteht zudem Potenzial für verstärkte Kooperationen mit externen Partnern, wie z.B. der Stadtpolizei Winterthur, dem Rettungsdienst Winterthur, Partnerorganisationen aus der Städtevereinigung³ und Berufsfeuerwehr- bzw. Zivilschutzverbänden.

Die Infrastrukturen und Immobilien verfügen über eine gute Substanz. Allerdings zeigen sich Alterserscheinungen in Bauelementen wie Fenstern oder Dächern. Auch das grossflächige Einstellen der Gasversorgung in Winterthur per 2040 wird sich auf SIW auswirken, da Gas an einem Standort als Energieträger genutzt wird.

³ In der Städtevereinigung sind die Sicherheitsvorsteher:innen sowie die Feuerwehren und Rettungsorganisationen der grössten deutsch sprachigen Städte (Basel, Bern, Luzern, St. Gallen und Winterthur) vertreten.

Das Bewusstsein der Bevölkerung für die Bedeutung von sicherheitsrelevanten Themen ist gestiegen. Dies könnte sich auch auf dasjenige von politischen Entscheidungsträgern auswirken und dazu beitragen, dass SIW in Zukunft mehr Ressourcen zur Verfügung stehen. Gleichzeitig könnte jedoch der finanzielle Druck der Stadt Winterthur dazu führen, dass dieselben oder gar erweiterte Aufgaben mit weniger Mitteln zu bewältigen sind. Die Organisation SIW und ihre Fähigkeit zur langfristigen Auftragserfüllung sind stark von politischen Entscheiden und den städtischen Finanzen abhängig. Angesichts dieser Ausgangslage sind eine strikte Priorisierung und effizientes Handeln unerlässlich.

SIW ist in der Öffentlichkeit präsent, wobei die Feuerwehr deutlich stärker wahrgenommen wird als der Zivilschutz. Letzterer wird von der Bevölkerung oft als wenig sichtbar eingeschätzt bzw. dessen Aufgaben sind zu wenig bekannt. Dies begründet sich insbesondere darauf, dass die Feuerwehr täglich im Einsatz steht und der Zivilschutz auftragsbedingt nur sehr selten.

Komplexer werdende Governances und Gesetzesstrukturen erfordern es, strategische Entwicklungen hinsichtlich politischer Machbarkeit und regulatorischer Konformität zu prüfen sowie mögliche Ressourcenkonflikte frühzeitig zu erkennen. Angesichts dieser sich wandelnden Rahmenbedingungen bleibt es für SIW eine Herausforderung, die kontinuierliche Einsatzbereitschaft und die Erfüllung des Kernauftrags sicherzustellen.

3.2.2 Stab

Der Stab von SIW bildet das strategische und administrative Rückgrat der Organisation. Sein Aufgabengebiet umfasst einerseits die Unterstützung der Bereichsleitung bei Führungs-, Planungs- und Steuerungsaufgaben. Andererseits obliegt dem Stab insbesondere der Auftrag, komplexe Entwicklungen frühzeitig zu erkennen, zu bewerten und in handlungsorientierte Entscheidungen zu übersetzen. Dadurch trägt der Stab entscheidend zur langfristigen Steuerungsfähigkeit und Stabilität von SIW bei. Gleichzeitig stellt er sicher, dass die Bereichsleitung und die operativen Hauptabteilungen auf einer verlässlichen Grundlage arbeiten können.

Die Umsetzung von Governance- und Qualitätsstandards ist ein zentrales Feld, in dem der Stab durch klare Strukturen und transparente Prozesse die Effizienz erhöht. Gleichzeitig stärkt dies die Legitimität von SIW gegenüber Politik und Öffentlichkeit. In der Finanz- und Projektsteuerung analysiert der Stab Chancen und Risiken, gleicht Prioritäten mit den verfügbaren Mitteln ab und schafft damit die Grundlage für nachhaltige Investitionen. Diese Arbeit gewinnt angesichts des anhaltenden Spardrucks der Stadt Winterthur weiter an Bedeutung. Nur durch vorausschauende Planung, eine konsequente Kosten-Nutzen-Betrachtung und die enge Abstimmung mit den Hauptabteilungen Feuerwehr und Zivilschutz ist es möglich, die finanzielle Resilienz von SIW zu gewährleisten.

Auch in der strategischen Immobilienplanung und Ressourcenbeschaffung übernimmt der Stab eine Schlüsselfunktion. Durch die Analyse zukünftiger Bedarfe und bestehender Engpässe entwickelt er Szenarien, welche die langfristige Einsatzfähigkeit sichern. Gleichzeitig positioniert er SIW in politischen und fachlichen

Netzwerken über die Stadtgrenzen hinaus. Diese Rolle als Bindeglied zu Behörden, Gremien und Verbänden geht weit über eine reine Koordination hinaus und stärkt die Glaubwürdigkeit und Zukunftsorientierung der gesamten Organisation.

Im Personalbereich übernimmt der Stab dort Verantwortung, wo gesamtschädtische Lösungen die spezifischen Bedürfnisse von Schutz & Intervention Winterthur nicht vollständig abdecken – insbesondere in Fragen der Ausbildung und im Umgang mit der Miliz. Neben administrativen Aufgaben leistet der Stab damit einen fachlich fundierten Beitrag zur Weiterentwicklung des Personals.

Die Spezialisierung der Stabsmitarbeitenden ist hoch. Das sichert zwar die Fachkompetenz, schränkt aber die Flexibilität des Stabs ein. Eine breitere, polyvalentere Ausrichtung könnte hier Abhilfe schaffen und die Handlungsfähigkeit in Alltag und Ereignisfall erhöhen. Denn Analysen zeigen, dass die Resilienz einer Organisation im Einsatz steigt, wenn Fachkompetenzen breit verankert sind und Rollen flexibel übernommen werden können.

Die Weiterentwicklung der internen Prozesse erfolgt zunehmend auf Basis datenbasierter Analysen. Digitalisierung, Monitoring und Controlling dienen nicht als Selbstzweck, sondern schaffen konkrete Steuerungsimpulse, um Projekte effizienter und qualitativ hochwertiger umzusetzen. In der Führung überzeugt der Stab mit klaren Standards und hoher Verlässlichkeit. Gleichzeitig besteht Potenzial, die Schnittstellen zu Politik und operativen Abteilungen noch stärker zu nutzen, um die strategischen Zusammenhänge besser zu verknüpfen.

3.2.3 Feuerwehr

Die Feuerwehr von SIW ist als Ersteinsatzformation mit Berufspersonal und einer starken Milizkomponente eine zentrale Säule des Bevölkerungsschutzes. Ihre Kernaufgaben sind die Rettung von Menschenleben, der Schutz von Umwelt und Sachwerten sowie die Gewährleistung einer raschen und durchhaltefähigen Intervention bei vielfältigen Ereignissen. Dank modernem Material, leistungsfähigen Fahrzeugen und gut ausgebildetem Personal verfügt die Feuerwehr über eine hohe Einsatzqualität und genießt in Winterthur wie auch im Kanton grosses Vertrauen. Diese Stärken gilt es auch in Zukunft zu bewahren, wenn gleichzeitig strukturelle Herausforderungen wie Verdichtung, Verkehrssituation und Standortfrage an Bedeutung gewinnen.

Personell ist die Feuerwehr breit abgestützt und weist eine hohe Einsatzbereitschaft auf. Die Kombination aus Berufs- und Milizpersonal verleiht ihr Flexibilität, birgt aber auch Spannungsfelder im Informationsfluss und in der Synchronisierung der Standards. Die drei Berufsfeuerwehrabteilungen und die Milizfeuerwehr arbeiten nicht immer vollständig Hand in Hand, was zu punktuellen Unterschieden in der Einsatzausführung führt.

In der Ausbildung werden hohe Standards gesetzt, denn sie sichert den Kompetenzerhalt und fördert das Zusammenspiel zwischen Miliz und Beruf. Sie muss jedoch kontinuierlich weiterentwickelt werden, um der zunehmenden Komplexität der Einsätze und der Spezialisierung gerecht zu werden. Gerade für Milizkräfte ist die Balance zwischen Einsatz, Ausbildung und Privatleben anspruchsvoll – eine Herausforderung für die Attraktivität des Milizsystems insgesamt.

Die Logistik ist solide aufgestellt. Dennoch stehen Beschaffungsprozesse und Einsatzkonzepte unter hohem Anpassungsdruck. Klimaveränderungen, neue Technologien und steigende Anforderungen an Spezialmittel verlangen eine vorausschauende, ganzheitliche Weiterentwicklung. In der Führung zeigt die Feuerwehr klare Strukturen und eine hohe Professionalität im Alltag wie im Einsatz. Potenzial besteht in der noch stärkeren Vereinheitlichung der Führungskultur und der hauptabteilungsinternen Kommunikation.

«Die Einsatzfähigkeit auch künftig zu gewährleisten» ist die oberste Maxime von SIW. Leistungs- und Interventionsvorgaben werden aktuell mehrheitlich erreicht, geraten jedoch mit fortschreitender Urbanisierung und Verdichtung zunehmend unter Druck. Die künftige strategische Ausrichtung im Bereich Infrastruktur ist deshalb entscheidend für die langfristige Gewährleistung der Kernaufgaben.

Das Berufs- wie auch das Milizfeuerwehrpersonal identifiziert sich stark mit ihrer Teilorganisation und verfügt über einen ausgeprägten Teamgeist. Nach aussen geniesst die Feuerwehr hohes Ansehen. Das bietet die Chance, das positive Image der Feuerwehr verstärkt auf die Gesamtorganisation ausstrahlen zu lassen.

3.2.4 Zivilschutz

Der Milizteil des Zivilschutzes von SIW ist in der Zivilschutzorganisation Winterthur und Umgebung (ZSO WIUM) organisiert, der zweitgrössten Zivilschutzorganisation im Kanton Zürich. Die ZSO WIUM übernimmt Aufgaben sowohl im eigenen Gebiet als auch überregional. Ihre Kernaufgaben umfassen die Unterstützung in Katastrophen und Notlagen, das Betreiben von Notfalltreffpunkten, die Betreuung von Schutzsuchenden, die Instandstellung nach Ereignissen sowie Einsätze zugunsten der Gemeinschaft. Im Bereich der schweren Trümmerrettung wird die ZSO WIUM voraussichtlich eine kantonale Rolle übernehmen.

Nebst der ZSO WIUM verfügt SIW auch über einen Berufsteil im Zivilschutz. Dieser übernimmt zentrale Aufgaben in Ausbildung und Logistik für die ZSO WIUM sowie im baulichen Zivilschutz. Letztere umfassen insbesondere die periodischen Schutzraumkontrollen, den Anlagenunterhalt sowie die Überprüfung der gesetzlichen Schutzraum-Baupflicht für die Stadt Winterthur.

Die Stärken der ZSO WIUM liegen in ihrer Flexibilität und Einsatzfähigkeit. Die Milizstruktur erlaubt es, auch bei knappen Ressourcen die Kernaufgaben zu erfüllen. Schwächen zeigen sich jedoch klar im Bereich Personal: Der gesetzliche Sollbestand wird seit Jahren nicht erreicht, die Dienstzeit ist kurz und Anreize für Kaderfunktionen fehlen. Das fordert die Hauptabteilung Zivilschutz, innovative Lösungen zu finden. In der Ausbildung werden die beschränkten Mittel effizient genutzt. Dennoch bestehen Grenzen des Machbaren, die sich langfristig auf die Einsatzfähigkeit auswirken können.

Logistisch ist der Zivilschutz solide aufgestellt. Das Ausbildungszentrum Ohrbühl bietet mit seiner regionalen Bedeutung grosse Chancen, praxisnahe Übungen durchzuführen und die Zusammenarbeit mit Feuerwehr und Partnerorganisationen zu festigen. In der Führung besteht Potenzial, die Rolle der Milizkader zu stärken. Das würde den Berufsteil entlasten und die Durchhaltefähigkeit erhöhen. Er profitiert von kantonaler Unterstützung.

Intensiver werdende oder länger andauernde Ereignisse wie Unwetter, Trockenheit oder Sturm erfordern eine engere Abstimmung mit der Feuerwehr und ein vorausschauendes Ressourcenmanagement. In der Öffentlichkeit ist der Zivilschutz deutlich weniger sichtbar als die Feuerwehr. Gezielte Öffentlichkeitsarbeit und gemeinsame Auftritte mit der Feuerwehr können sein Image stärken und seine wichtige Rolle im Bevölkerungsschutz deutlicher ins Bewusstsein der Bevölkerung rücken. Die Stationierung am Aussenstandort erschwert die alltägliche Integration in die Gesamtorganisation SIW. Zugleich eröffnen sich dank des Ausbildungszentrums Chancen, den Zivilschutz als modernen und praxisnahen Partner zu positionieren.

3.3 Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken

Die SWOT-Analyse ermöglicht einen Überblick über die aktuelle Situation von SIW. Mithilfe von Workshops, Gesprächen und der Auswertung relevanter Dokumente sind Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken identifiziert worden. Diese dienen als Grundlage für die strategische Planung und zeigen auf, wo SIW bereits erfolgreich unterwegs ist und wo Verbesserungsbedarf besteht.



Abb. 2 SWOT-Analyse SIW 2025

4 Strategische Handlungsfelder

Aus der SWOT-Analyse abgeleitet ergeben sich folgende vier strategischen Handlungsfelder: Ganzheitlichkeit, Einbezug, Adaption und Entwicklung. Damit die Organisation SIW ihre Mission nachhaltig erfüllen und die Vision erfolgreich erreichen kann, sind gezielte Schritte in diesen Handlungsfeldern erforderlich.

| Ganzheitlichkeit | Einbezug |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> – SIW als eine Organisation: Ein Denken, Handeln und Kommunizieren – Prozesse vereinheitlichen – Bevölkerungsschutz ist Verbundaufgabe; Zusammenarbeit mit allen Partnern | <ul style="list-style-type: none"> – Personalbestand Miliz sicherstellen – Kompetenzen & Ausbildung stärken – Persönliche und berufliche Weiterentwicklung ermöglichen – Multiplikatoren nutzen |
| Adaption | Entwicklung |
| <ul style="list-style-type: none"> – Kader verknüpfen – Vernetzung von Beruf und Miliz – Wissenstransfer – Organisationsübergreifender Erfahrungsaustausch | <ul style="list-style-type: none"> – Infrastruktur am richtigen Ort bereitstellen – Zentrale Abhängigkeit lösen – Einsatzgewährleistung unter Bevölkerungswachstum / Verdichtung |

Tab. 1 Strategische Handlungsfelder und ihre Ziele

GANZHEITLICHKEIT festigen.

SIW strebt eine einheitliche Organisationskultur an, die von gemeinsamem Verständnis, klaren Werten und konsistenter Kommunikation geprägt ist. Zugleich denken wir über unsere eigenen Grenzen hinaus und arbeiten aktiv mit Partnerorganisationen zusammen. So lernen wir voneinander, stärken das gegenseitige Verständnis und nutzen Synergien gezielt. Führungspersonen nehmen dabei eine Schlüsselrolle ein, indem sie Prozesse harmonisieren und den Austausch, das Lernen sowie das Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb und ausserhalb der Organisation fördern. Ziel ist es, SIW als eine integrierte Einheit zu positionieren, die effizient und kohärent agiert. Das stärkt einerseits die sinnstiftende Arbeitskultur (ST5) und unterstützt die Wirtschaftlichkeit sowie die effiziente Leistungserbringung mittels Prozessoptimierung (ST1, ST2, ST4, S3, R1). Andererseits fördert dieses Ziel die Eingliederung des Zivilschutzes in die Gesamtorganisation (S2).

EINBEZUG stärken

Langfristig über ausreichend Miliz- und Berufspersonal zu verfügen (C3, C4, C6, R2, R4, R5), geht aus der SWOT-Analyse als zentrale Herausforderung hervor. Das ist nötig, um die Einsatzfähigkeit von SIW zu gewährleisten. Dank einer vorausschauenden und umsichtigen Personalrekrutierung und -entwicklung ist es einerseits möglich, Defizite im Milizbestand anzugehen als auch der komplexen Umfeldentwicklung die nötige Aufmerksamkeit zu schenken. Andererseits können Kompetenzlücken geschlossen werden (C3, C4, S5, S6, C5,). Eine moderne und professionelle Aus- und Weiterbildung baut bestehende Stärken aus (ST3), fördert

die persönlichen Kompetenzen sowie ein starkes Engagement der Angehörigen. Das erhöht nicht nur die Einsatzbereitschaft, sondern macht SIW zu einer attraktiven Organisation für potenzielle neue Mitarbeitende und Milizangehörige.

Ziel ist eine Organisation, die von allen Angehörigen getragen wird und sie dadurch schlagkräftig und durchhaltefähig macht.

ADAPTION vertiefen

Die SWOT-Analyse zeigt Handlungspotenzial in den Bereichen Wissenstransfer (S1, C2) und Verknüpfung der Teilorganisationen, insbesondere auf Führungsstufen (C2, S2). Eine effizientere Zusammenarbeit zwischen den drei Hauptabteilungen sowie zwischen Miliz- und Berufspersonal verlangt eine stärkere Vernetzung und einen gezielten Austausch von Wissen und Erfahrungen. Zwischen den Hauptabteilungen sind Synergien zu schaffen und zu nutzen (C1), um die Leistungsfähigkeit und das gegenseitige Verständnis zu steigern.

Ziel ist eine durch interne Zusammenarbeit gestärkte Organisation, die flexibel, effizient und innovativ auf neue Herausforderungen und Leistungsaufträge reagiert (R1, R3, R5, R6).

ENTWICKLUNG gewährleisten

Die Herausforderungen für SIW als Einsatzorganisation nehmen zu. Das wird besonders durch die Risiken «Interventionszeiten einhalten» (R2), «Veränderndes, volatiles Umfeld» (R3) und «Verdichtung & Stadtwachstum» (R6) sowie der Schwäche «Ein zentraler Standort» (S4) deutlich. SIW muss in der Lage sein, in einem sich stetig ändernden Umfeld die vorgegebenen Leistungen zum erforderlichen Zeitpunkt und in der notwendigen Qualität und Quantität zu erbringen. Dazu muss SIW flexibel auf Ereignisse und Veränderungen reagieren können. Die Zusammenarbeit mit externen Partnern sowie das erhöhte Sicherheitsbedürfnis der Bevölkerung gewinnen an Relevanz, ebenso der technologische Fortschritt (C4, C6, C7). Gerade für die Feuerwehr als Ersteinsatzorganisation ist es zum Teil hinderlich, ausschliesslich von einem zentralen Standort aus zu intervenieren.

Ziel ist es, Voraussetzungen zu schaffen, welche die Einsatzfähigkeit von SIW unter Berücksichtigung der künftigen Trends und Entwicklungen ermöglichen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, wie die SWOT-Elemente den Handlungsfeldern zugeordnet sind.

| SWOT-Feld | Identifizierter Ansatzpunkt | | Handlungsfeld/-er |
|------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Stärken | ST1 | Effizienter Mitteleinsatz | Ganzheitlichkeit |
| | ST2 | Organisationsstruktur | Ganzheitlichkeit |
| | ST3 | Personal (Fachkompetenz), Ausbildung, Fahrzeuge und Material Feuerwehr | Einbezug, Entwicklung |
| | ST4 | Hochstehende und flexible Leistungserbringung der Kernleistung | Ganzheitlichkeit |
| | ST5 | Arbeitskultur und Einsatzbereitschaft; Sinnhaftigkeit in der Arbeit; Familiarität | Ganzheitlichkeit |

| SWOT-Feld | Identifizierter Ansatzpunkt | | Handlungsfeld/-er |
|------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Schwächen | S1 | Informationsaustausch Beruf-Miliz | Adaption |
| | S2 | Eingliederung Zivilschutz in Gesamtorganisation aufgrund Stationierung am Aussen- standort | Adaption |
| | S3 | Abhängigkeit von Stadtfinan- zen und Politik | Ganzheitlichkeit |
| | S4 | Ein zentraler Standort | Entwicklung |
| | S5 | Gewährleistung gleicher Aus- bildung in allen 3 Berufsfeuer- wehrabteilungen | Einbezug |
| | S6 | Limitierte Ausbildung Zivil- schutz; Kompetenzverteilung herausfordernd; Kompetenzer- werb sehr schwierig | Einbezug |
| Chancen | C1 | Synergien bei Nutzung von ge- meinsamem Material und Fahr- zeugen | Adaption |
| | C2 | Wissenstransfer und Schwarmintelligenz | Adaption |
| | C3 | Stärkung der Miliz zur Entlas- tung des Berufspersonals bei Zivilschutz und Feuerwehr | Einbezug |
| | C4 | Kooperation mit externen Part- nern | Einbezug, Adaption |
| | C5 | Weiterentwicklung / besseres Ausbildungszentrum für Feuer- wehr und Zivilschutz | Einbezug |
| | C6 | Erhöhtes Sicherheitsbedürfnis in der Bevölkerung | Einbezug, Entwicklung |
| | C7 | Technologischer Fortschritt | Entwicklung |
| Risiken | R1 | Städtischer Spardruck | Ganzheitlichkeit, Adap- tion |
| | R2 | Interventionszeiten für Feuer- wehr immer schwieriger einzu- halten | Einbezug, Entwicklung |
| | R3 | Veränderndes, volatiles Um- feld, neue komplexe Leistungs- aufträge (Extremwetterereig- nisse, sicherheitspolitische Lage etc.) | Adaption, Entwicklung |
| | R4 | Einsatzfähigkeit Zivilschutz ge- fährdet (sinkende Bestandes- zahlen) | Einbezug |
| | R5 | Steigende Belastung durch mehr und längere andauernde Einsätze | Einbezug, Entwicklung |
| | R6 | Verdichtung & Stadtwachstum | Adaption, Entwicklung |

Tab. 2 SWOT-Analyse-Ergebnisse den strategischen Handlungsfeldern zugeordnet

5 Massnahmen

Die identifizierten Massnahmen zeigen auf, welche Schritte notwendig sind, um die in den strategischen Handlungsfeldern formulierten Ziele zu erreichen.

Pro Massnahme ist festgelegt, welchem Handlungsfeld sie zugeordnet ist, welches konkrete Ziele mit ihr erreicht werden soll und was die Massnahme umfasst. Zudem ist definiert, wer für die Umsetzung verantwortlich ist und bis wann die Massnahme umzusetzen ist.⁴

| Bezeichnung | «Ein SIW» leben | Nr. 1 |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Handlungsfeld/-er | Ganzheitlichkeit | |
| Ziel | SIW wird als eine Organisation gedacht (strategisch, taktisch), verstanden (Werte, Normen und Prozesse) und gelebt (operativ). | |
| Beschreibung | SIW führt unter Berücksichtigung der städtischen Vorgaben einheitliche Standards (Standard Operating Procedures [SOP]) in den Kategorien Personelles, Ausbildung, Logistik, Führung, Einsatz und Kommunikation ein und verwendet diese. Die Angehörigen aller (Haupt-)Abteilungen entwickeln dadurch ein Verständnis für SIW als eine Organisation, mit der sie sich auch identifizieren. Das verbessert die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Teilbereichen wie auch das generelle Miteinander. | |
| Messbarkeit | Die Zielerreichung mittels SIW-interner Personalumfrage alle 2–3 Jahre messen. | |
| Umsetzungszeitpunkt | 2026 (laufend) | |
| Federführung | BL; <i>Unterstützung durch GL und alle Leitenden</i> | |

| Bezeichnung | Strategien kontinuierlich weiterentwickeln | Nr. 2 |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Handlungsfeld/-er | Ganzheitlichkeit | |
| Ziel | Die Gesamtstrategie sowie die drei Teilstrategien von SIW sind dem sich verändernden Umfeld und Anforderungen angepasst. | |
| Beschreibung | Die Strategien von SIW werden im 4-Jahres-Rhythmus (eine Strategie pro Jahr) überprüft und wo nötig weiterentwickelt. Der nächste Schritt ist die Revision der Einsatzstrategie im Jahr 2028. Eine Abstimmung der Teilstrategien (Mobilität, Immobilien T.P. und Einsatz) untereinander ist sichergestellt. Die Gesamtstrategie gibt den übergeordneten Rahmen vor und stellt die Kohärenz sicher. Die Führungsinstrumente «Trendradar» und «Gefährdungsanalyse» der GL SIW geben Aufschluss über mögliche Themen, die in die Aktualisierung der Gesamtstrategie sowie der Teilstrategien einfließen. | |
| Messbarkeit | Das Controlling erfolgt über die Umsetzung bestehender bzw. die Identifizierung neuer Massnahmen der Gesamt- bzw. Teilstrategien. | |
| Umsetzungszeitpunkt | 2028 (<i>Überprüfung, Anpassung und Weiterentwicklung: jährlich eine Strategie</i>) | |
| Federführung | BL; <i>Unterstützung durch GL</i> | |

⁴ Sämtliche Massnahmen sind zusätzlich in einem gesonderten Dokument übersichtlich dargestellt. Dieses dient später der Hauptabteilung Stab dazu, den Umsetzungsstand der Massnahmen zu kontrollieren.

| Bezeichnung | Kader als Multiplikator einsetzen | Nr. 3 |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Handlungsfeld/-er | Einbezug, Adaption | |
| Ziel | Das SIW-Kader versteht und trägt politische und strategische Entscheidungen von SIW sowie der Stadt. | |
| Beschreibung | Es finden halbjährlich/jährlich für alle Kader (Miliz + Beruf) gemeinsame interne Veranstaltungen statt. Im Zentrum steht das Weitergeben bzw. Erarbeiten von für SIW relevanten strategischen Themen. Dadurch erhalten die Kader ein Gespür für strategische, politische, taktische und kulturelle Themen und können sich zu Multiplikatoren innerhalb von SIW entwickeln. Die Zusammenarbeit und ein gemeinsames Führungsverständnis innerhalb der Kader und über die Hauptabteilungen beziehungsweise Teilorganisationen hinaus werden gestärkt. Solche Gefässe haben einen positiven Nebeneffekt, da gemeinsame Veranstaltungen die Kader der Hauptabteilungen beziehungsweise Teilorganisationen verbinden, die «Hürden» zwischen Beruf und Miliz reduzieren und ein abteilungsübergreifender Erfahrungsaustausch erfolgt. | |
| Messbarkeit | Die Zielerreichung mittels jährlicher Umfrage des Kaders von SIW (Miliz + Beruf) messen. | |
| Umsetzungszeitpunkt | 2026 (<i>laufend</i>) | |
| Federführung | BL; <i>Unterstützung durch Kdt Fw und Kdt ZS</i> | |

| Bezeichnung | Employer Branding stärken | Nr. 4 |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Handlungsfeld/-er | Entwicklung, Einbezug | |
| Ziel | SIW bleibt eine attraktive Arbeitgeberin. | |
| Beschreibung | Da das Personalwesen auf gesamtschädtischer Ebene im Departement Sicherheit und Umwelt zentral geführt wird, konzentriert sich SIW auf ergänzende, fachspezifische Aufgaben mit direktem Bezug zur eigenen Organisation und ihren Milizstrukturen. Ziel ist es, die Attraktivität von SIW als Arbeitgeberin gezielt zu stärken und die langfristige Bindung der Mitarbeitenden zu fördern. Dazu werden folgende Schwerpunkte bearbeitet: <ul style="list-style-type: none"> – Transparenz schaffen: Entwicklung einer Personalkonzeption, welche die Besonderheiten von SIW sichtbar macht und klare Orientierung zu Themen wie Dienstgrade, Beförderungspolitik, Lohnsystematik und Entschädigungen bietet. – Weiterbildungskonzeption: Aufbau eines spezifischen Weiterbildungssystems für Mitarbeitende von SIW, das fachliche Qualifikation, Milizanforderungen und individuelle Entwicklung gleichermaßen berücksichtigt. – Organisationskultur fördern: Umsetzung gezielter Projekte zu Themen wie Resilienz, Diversität und Zusammenarbeit, um die Identifikation mit SIW und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu stärken. | |
| Messbarkeit | Die Attraktivität von SIW mittels städtischer Personalumfrage alle vier Jahre sowie mit der SIW-internen Personalumfrage alternierend zur städtischen alle 2–3 Jahre messen. Zudem ist die Fluktuationsrate ein wichtiger Indikator, den die GL SIW bei Bedarf mit weiteren Key Performance Indicator (KPI) ergänzt. | |
| Umsetzungszeitpunkt | 2026 (<i>laufend</i>) | |

| | | |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Federführung | | SC; <i>Unterstützung durch GL und alle Leitenden</i> |
| Bezeichnung | Gesetzliche Aufträge und vereinbarte Leistungsvereinbarungen sicherstellen | Nr. 5 |
| Handlungsfeld/-er | Adaption, Ganzheitlichkeit | |
| Ziel | Die operative Einsatzbereitschaft ist gemäss den parlamentarischen Zielvorgaben sichergestellt. | |
| Beschreibung | Die Einsatzstrategie beschreibt die Umsetzung der Leistungsvereinbarungen und bildet die Grundlage zur Sicherstellung der operativen Einsatzbereitschaft von SIW. Dazu sind verschiedene Produkte zur erarbeiten: <ul style="list-style-type: none"> – <i>Einsatzkonzeptionen Fw und ZS</i> – <i>Leistungskataloge Fw und ZS</i> – <i>Taktische Einsatzkonzepte für die relevanten Gefährdungen</i> | |
| Messbarkeit | Das Controlling erfolgt über das Erreichen der parlamentarischen Zielvorgaben (div. KPI inbegriffen). Dies ermöglicht es für jede Teilorganisation, das Erreichen der Leistungen einzeln zu messen. | |
| Umsetzungszeitpunkt | 2026 (<i>laufend</i>) | |
| Federführung | Kdt Fw, Kdt ZS; <i>Unterstützung durch Stab</i> | |
| Bezeichnung | Städtisches Klimaziel erreichen | Nr. 6 |
| Handlungsfeld/-er | Adaption | |
| Ziel | SIW leistet einen Beitrag zum Erreichen des Netto-Nullziels 2040. | |
| Beschreibung | Die Mobilitätsstrategie von SIW befasst sich unter anderem mit der Erreichung des städtischen Klimaziels. Sie umfasst Massnahmen zur Dekarbonisierung wie Verkleinerung und Effizienzsteigerung der Flotte, effiziente Nutzung von Fahrzeugen durch beide Hauptabteilungen, Modularität der Fahrzeugnutzung, Optimierung des Fahrzeugparks sowie sinnvolle Logistikkonzepte (nur eine Fahrt, die Fahrt mit dem richtigen Fahrzeug). Die geplante Immobilien Teilportfolio Strategie wird sich unter anderem mit dem Energieverbrauch, Heizsysteme, Dämmstandards, Nutzung von Abwärme, Ausbau von Photovoltaikanlagen und der Berücksichtigung der Materialwahl (grauer Energie) befassen. | |
| Messbarkeit | Die Zielerreichung mittels Umweltkennzahlen (Antriebsarten, Treibstoffverbrauch, Anzahl Fahrzeuge, Co2 Emissionen, Anteil erneuerbarer Energien, Anteil sanierter Gebäude, primär Energieverbrauch etc.) messen. | |
| Umsetzungszeitpunkt | 2026 Mobilitätsstrategie (<i>laufend bis 2040</i>) 2028 Erarbeitung Immobilien T.P. Strategie | |
| Federführung | Kdt Fw, Kdt ZS; <i>Unterstützung durch GL und alle Leitenden</i> | |
| Bezeichnung | Infrastruktur und Einsatzmittel adäquat bereitstellen | Nr. 7 |
| Handlungsfeld/-er | Entwicklung, Adaption | |
| Ziel | SIW verfügt über die richtigen Standorte, um Einsätze jederzeit gemäss gesetzlicher Aufträge sowie gültiger Leistungsvereinbarungen erfüllen zu können. | |
| Beschreibung | In der Einsatz- und Immobilien T.P. Strategie ist darzustellen, wo sich künftig die Standorte und Einsatzmittel von SIW befinden | |

| | |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | sollen/müssen, um die Einsätze effizient und gemäss gültiger Aufträge und Leistungsvereinbarungen zu bewältigen. |
| Messbarkeit | Das Controlling erfolgt über die Erreichung der parlamentarischen Zielvorgaben (div. KPI inbegriffen). Dies ermöglicht es für jede Teilorganisation, das Erreichen der Leistungen einzeln zu messen. |
| Umsetzungszeitpunkt | 2030 (<i>Einführung/Erstellung der Strategie: einmalig; Überprüfung, Anpassung und Weiterentwicklung: siehe Massnahme 2</i>) |
| Federführung | SC; <i>Unterstützung durch Kdt Fw und Kdt ZS</i> |

| Bezeichnung | Milizsystem attraktiv gestalten | Nr. 8 |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Handlungsfeld/-er | Einbezug, Entwicklung | |
| Ziel | SIW kann Milizangehörige langfristig halten und deren Kompetenzen erhalten. | |
| Beschreibung | Die Organisation SIW steigert ihre Attraktivität für Milizangehörige durch gezielte Massnahmen (Benefit-Systeme, Coachings, Ausbildungen). Die unterschiedlichen Anforderungen der Teilorganisationen Feuerwehr und Zivilschutz fliessen in die Planungen ein. Dazu sind verschiedene Produkte zu erarbeiten: <ul style="list-style-type: none"> – <i>Dienstreglement mit Anweisungen für die einzelnen Teilorganisationen</i> – <i>Weiterbildungskonzeption für Milizangehörige</i> – <i>Gemeinsame Ausbildung und Einsatz</i> | |
| Messbarkeit | Die Zielerreichung mittels Personalkennzahlen (Verweildauer, Freiwilliger Schutzdienst ⁵) sowie Anzahl gemeinsamer Einsätze und gemeinsame Übungen. | |
| Umsetzungszeitpunkt | 2027 (<i>Einführung/Erstellung der Produkte: einmalig; Verwendung: laufend; Überprüfung und Anpassung: wiederkehrend</i>) | |
| Federführung | Kdt ZS, Kdt Fw; <i>Unterstützung durch L MFw und L E&A</i> | |

| Bezeichnung | Digitalisierung gezielt und sinnvoll nutzen | Nr. 9 |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Handlungsfeld/-er | Adaption | |
| Ziel | SIW leistet einen Beitrag zum Erreichen der städtischen Digitalisierungsstrategie. | |
| Beschreibung | SIW nutzt gezielt bestehendes Innovationspotenzial, um die gesetzlichen Aufträge und Leistungsvereinbarungen zu erfüllen. Dazu ist u.a. der Einsatz folgender digitaler Produkte zu prüfen: KI-gestützte Einsatzdisposition, digitale Lageplattform und dynamische Standortplanung sowie Produkte für Projektmanagement, Monitoring und Controlling. Darüber hinaus sind folgende Massnahmen notwendig: <ul style="list-style-type: none"> – <i>SIW bringt sich ein in das Ausarbeiten dieser Strategie</i> – <i>SIW arbeitet in Gremien von Feuerwehr und Zivilschutz mit, um zu verfolgen, was andere Organisationen in diesen Themen machen</i> | |

⁵ Folgende Personengruppen können freiwillig Schutzdienst leisten: Männer, die aus der Schutzdienstpflicht entlassen oder nicht mehr militär-/zivildienstpflichtig sind, Frauen mit Schweizer Bürgerrecht sowie in der Schweiz niedergelassene Ausländer:innen (jeweils ab dem Tag, an dem sie 18 Jahre alt werden).

- SIW beteiligt sich aktiv am städtischen Innovationshub und prüft Smart City-Projekte
- Mittels der Aktualisierung des Trendradars verfolgt die GL SIW das «digitale Umfeld» von SIW und identifiziert möglichen Mehrwert bzw. Handlungsbedarf

Dort wo ausgereift und sinnvoll, setzt SIW digitale Produkte ein und ist bereit für Piloten/Tests von Dritten zum Einsatz neuer Technologien.

| | |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Messbarkeit | Das Controlling erfolgt im Rahmen der eingeführten bzw. getesteten digitalen Produkte. |
| Umsetzungszeitpunkt | 2026 (laufend) |
| Federführung | SC; Unterstützung durch GL |

| Bezeichnung | Externe Akteure in der Gefahrenprävention unterstützen | Nr. 10 |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Handlungsfeld/-er Ziel | Entwicklung, Adaption Die Organisation SIW berät und befähigt in ihrem Verantwortungsbereich Akteure (Verwaltung, Liegenschaftseigentümer, KI-Betreiber), so dass diese selbstständig in der Lage sind, eigene Schutzkonzepte zu erstellen. | |
| Beschreibung | In Zusammenarbeit z.B. mit dem Amt für Stadtentwicklung, Eigentümern oder Betreibern kritischer Infrastrukturen sorgt SIW dafür, dass diese Akteure selbstständig dazu in der Lage sind, Objektschutz zu betreiben. SIW berät die involvierten Parteien vor allem bei Neubauprojekten und in der Verkehrsplanung. SIW sorgt zudem dafür, dass die Anforderungen der nicht-polizeilichen Gefahrenabwehr in die Stadtplanung einfließen. | |
| Messbarkeit | Zielerreichung anhand der qualitativen Präventionsberatungen messen. | |
| Umsetzungszeitpunkt | 2028 (Kampagnenstart, danach laufend) | |
| Federführung | Kdt ZS; Unterstützung durch KOMM | |

| Bezeichnung | Finanzielle Resilienz stärken | Nr. 11 |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Handlungsfeld/-er Ziel | Entwicklung, Adaption Die Organisation SIW kann mit den Folgen möglicher Sparmassnahmen der Stadt Winterthur umgehen und ihre gesetzlichen/vereinbarten Aufträge/Leistungen trotzdem weiterhin erfüllen. | |
| Beschreibung | SIW pflegt eine mehrjährige Finanzplanung und setzt finanzielle Mittel zielgerichtet und nachhaltig ein. | |
| Messbarkeit | Das Controlling erfolgt über das Einhalten der Budgetvorgaben. | |
| Umsetzungszeitpunkt | 2026 (laufend) | |
| Federführung | SC; Unterstützung durch Stab, GL und alle Leitenden | |

| Bezeichnung | Schutzplatzdefizit ausgleichen | Nr. 12 |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Handlungsfeld/-er Ziel | Adaption, Ganzheitlichkeit Die Stadt Winterthur erfüllt die gesetzlichen Vorgaben betreffend Schutzbauten, so dass alle Einwohnenden im Ereignisfall über einen Schutzplatz verfügen. | |

| | |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Beschreibung | <p>Der Stadtrat ist sich seiner Verantwortung bewusst und hat diese mit dem Stadtratsbeschluss «Grundlage zur Reduktion des Schutzplatzdefizits in der Stadt Winterthur» (SR.24.722-1) bestätigt.</p> <p>Das Schutzraumumsetzungskonzept der Hauptabteilung Zivilschutz wird angewendet. SIW betrachtet dazu den Schutzraumbau ganzheitlich, indem die Organisation innerhalb der Stadt den Kontakt zu sämtlichen relevanten Stakeholdern pflegt und für zusätzliche Schutzplätze wirbt.</p> |
| Messbarkeit | Der Bericht zur Ausgleichsgebietsplanung, der den Umsetzungsstand dieser Massnahme adressiert, wird dem Stadtrat alle 5 Jahre (nächstes Mal 2027) vorgelegt. |
| Umsetzungszeitpunkt | 2026 (<i>laufend, Umsetzungsplanung bis Ende 2030</i>) |
| Federführung | Kdt ZS; <i>Unterstützung durch L SB</i> |

| Bezeichnung | Resilienz der Bevölkerung steigern | Nr. 13 |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Handlungsfeld/-er | Adaption | |
| Ziel | Die Winterthurer Bevölkerung ist für nicht-polizeiliche Gefahren so weit sensibilisiert, dass sie im Ereignisfall punktuell entlastend wirken kann. | |
| Beschreibung | <p>Die nicht-polizeiliche Gefahrenabwehr stösst bei Grossereignissen (besonderen und ausserordentlichen Lagen) an ihre Kapazitätsgrenzen. Zur Unterstützung der Einsatzorganisationen ist eine resiliente Bevölkerung von Vorteil. Damit diese im Ereignisfall einen Mehrwert leisten kann, sind Sensibilisierungs- und Präventionsmassnahmen nötig.</p> <p>Mittels kleinerer Kampagnen, öffentlicher Veranstaltungen und Präsentationen sensibilisiert SIW die Bevölkerung und erreicht einen Austausch mit dieser. Dazu zählen z.B. der Tag der Sicherheit, die Teilnahme an der Winti Mäss, Referate an Schulen, Abend der offenen Notfalltreffpunkte etc.</p> | |
| Messbarkeit | Die Zielerreichung anhand der Anzahl durchgeführter Veranstaltungen mit Bezug zu Präventions- und Sensibilisierungsmassnahmen messen und auswerten. | |
| Umsetzungszeitpunkt | 2027 (<i>laufend</i>) | |
| Federführung | KOMM; <i>Unterstützung durch GL</i> | |

| Bezeichnung | Sichtbarkeit und Akzeptanz des Zivilschutzes stärken | Nr. 14 |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Handlungsfeld/-er | Ganzheitlichkeit | |
| Ziel | Zivilschutz und Feuerwehr sind gleichwertig positioniert. Dazu hat ein Perspektivenwechsel stattgefunden. | |
| Beschreibung | <p>Zivilschutz-Angehörige aus der Kompanie Führungsunterstützung (FU) übernehmen Funktionen innerhalb des Stadtführungsstabs Winterthur.</p> <p>Es gibt eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zugunsten des Zivilschutzes und dieser ist präsenter in der Öffentlichkeit. Dazu finden z.B. Infotage statt, der Zivilschutz ist auf den Social-Media-Kanälen von SIW sichtbarer, Ausbildungen finden auf städtischem Gebiet statt und der Zivilschutz übernimmt den Betrieb von Notfalltreffpunkten (Übung und Einsatz).</p> | |

| | |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Messbarkeit | Die Zielerreichung mittels der Sichtbarkeit auf Social-Media-Plattformen sowie der Anzahl an Diensttagen des Zivilschutzes für Einsätze zugunsten der Gemeinschaft (EzG) in Zusammenhang mit den Kernaufgaben messen und auswerten. |
| Umsetzungszeitpunkt | 2027 <i>(laufend)</i> |
| Federführung | Kdt ZS; <i>Unterstützung durch KOMM</i> |

| Bezeichnung | Weiterentwicklung der Berufsfeuerwehr | Nr. 15 |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Handlungsfeld/-er | Adaption | |
| Ziel | Das Arbeitsmodell der Berufsfeuerwehr ist überprüft und zukunftsorientiert angepasst. | |
| Beschreibung | SIW prüft das Modell «Abteilungsorganisation», bereinigt Schnittstellen und vereinheitlicht Prozesse. Dadurch macht SIW die Berufsfeuerwehr für ihre Mitarbeitenden langfristig attraktiv. Weiter sollen eine optimale Dienstplanung sowie ein ideales Schichtmodell die Berufsfeuerwehr insgesamt wie auch ihre Mitarbeitenden individuell resilienter machen. | |
| Messbarkeit | Das Controlling erfolgt über die generelle Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden, die SIW-interne Personalumfrage sowie die parlamentarischen Zielvorgaben, wodurch sich der Umsetzungsgrad der Massnahme messen lässt. | |
| Umsetzungszeitpunkt | 2029 <i>(einmalig)</i> | |
| Federführung | Kdt Fw; <i>Unterstützung durch HA Fw</i> | |

| Bezeichnung | Ausbildungszentrum modernisieren und erweitern | Nr. 16 |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Handlungsfeld/-er | Entwicklung | |
| Ziel | Das bestehende Ausbildungszentrum wird zu einem «Ausbildungszentrum Bevölkerungsschutz» und ist auf Trends, Gefährdungen sowie Bedürfnisse aller Teil- und Partnerorganisationen bzw. künftige Ausbildungsnormen ausgerichtet. | |
| Beschreibung | Aufgrund der räumlichen Verdichtung der Stadt Winterthur wird es immer schwieriger, in urbanem Raum zu üben. Dank des Ausbildungszentrums steht SIW eine Infrastruktur zur Verfügung, die es ermöglicht, solche Räume zu simulieren. Nicht nur der Zivilschutz, sondern auch andere Teilorganisationen von SIW sowie Partnerorganisationen können diese im Kanton einmaligen Ausbildungs- und Übungsmöglichkeiten nutzen. Dazu braucht es ein modernes Angebot. Zudem ist zu prüfen, ob es zweckmässig ist, zusätzliche Angebote zu schaffen. Deshalb ist das Ausbildungszentrum den künftigen Bedürfnissen anzupassen. | |
| Messbarkeit | Die Zielerreichung mittels der Steigerung der Belegungs- bzw. Auslastungszahlen messen; Reduktion der externen Ausbildungskosten von SIW. | |
| Umsetzungszeitpunkt | 2030 <i>(einmalig)</i> | |
| Federführung | Kdt ZS; <i>Unterstützung durch Chef AZ</i> | |

| Bezeichnung | Die ZSO WIUM bleibt Element der kantonalen ZSO | Nr. 17 |
|--------------------------|-------------------------------------------------------|---------------|
| Handlungsfeld/-er | Entwicklung, Ganzheitlichkeit | |

| | |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ziel | Die ZSO WIUM ist auch künftig in der kantonalen ZSO vertreten und stellt das kantonale Einsatzelement «Schwere Trümmerrettung». |
| Beschreibung | Die ZSO WIUM erfüllt im Bereich der technischen Hilfe für den Kanton Zürich im Auftrag des AMZ das vom Bund geforderte Einsatzelement zur schweren Trümmerrettung. Dazu schliesst SIW eine Leistungsvereinbarung mit dem AMZ ab. Die ZSO WIUM ist insgesamt, als kompetente, gut ausgebildete ZSO im Kanton Zürich mit hoher Einsatzbereitschaft positioniert. |
| Messbarkeit | Die Zielerreichung wird gemäss der Umsetzung der Leistungsvereinbarung zur schweren Trümmerrettung gemessen. |
| Umsetzungszeitpunkt | Umsetzungszeitpunkt Leistungsvereinbarung 2026; Bereitschaft 2028 |
| Federführung | Kdt ZS; <i>Unterstützung durch L E&A</i> |

| Bezeichnung | Rolle von SIW über die Stadtgrenzen hinaus stärken | Nr. 18 |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Handlungsfeld/-er Ziel | Entwicklung SIW ist in der Region Winterthur als starke Partnerorganisation positioniert. Wo sinnvoll, sind Synergien genutzt, Leistungsvereinbarungen abgeschlossen oder es werden Dienstleistungen angeboten. | |
| Beschreibung | Die mit den Nachbargemeinden geschlossenen Leistungsvereinbarungen erfüllt SIW weiterhin. SIW analysiert zusätzlich Synergiepotenzial und identifiziert, wo es zweckmässig sein könnte, zusätzliche Vereinbarungen abzuschliessen. Dazu bietet die Organisation SIW in der Region Winterthur aktiv ihre Dienstleistungen an. | |
| Messbarkeit | Die Zielerreichung lässt sich über die Anzahl abgeschlossener Leistungsvereinbarungen oder über die finanziellen Erträge messen. | |
| Umsetzungszeitpunkt | 2030 (<i>laufend</i>) | |
| Federführung | SC; <i>Unterstützung durch GL</i> | |

| Bezeichnung | Zusammenarbeit im Sicherheitsverbund und mit Partnerorganisationen stärken | Nr. 19 |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Handlungsfeld/-er Ziel | Ganzheitlichkeit Die Kooperation und Abstimmung mit Partnerorganisationen innerhalb des Sicherheitsverbundes Winterthur sowie mit kantonalen und nationalen Akteuren wird systematisch vertieft. | |
| Beschreibung | SIW fördert eine strukturierte und kontinuierliche Zusammenarbeit mit allen relevanten Partnerorganisationen – insbesondere Stadtpolizei, Kantonspolizei, Rettungsdienst Winterthur, Gebäudeversicherung Kanton Zürich (GVZ), Amt für Militär und Zivilschutz (AMZ), Feuerwehrkoordination Schweiz (FKS), Verband Schweizer Berufsfeuerwehren (VSBF) sowie den Partnerstädten innerhalb der Städtevereinigung. Im Fokus steht der Aufbau einer gemeinsamen strategischen Verständigung über zukünftige Herausforderungen, eine koordinierte Ausbildungs- und Einsatzplanung sowie der regelmässige Erfahrungs- und Wissensaustausch. | |
| Messbarkeit | Anzahl gemeinsamer Projekte, Übungen oder Ausbildungsaktivitäten pro Jahr und qualitative Bewertung der Zusammenarbeit im | |

| | |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| | jährlichen Führungsfeedback bzw. in der Nachbereitung gemeinsamer Einsätze. |
| Umsetzungszeitpunkt | 2026 <i>(laufend)</i> |
| Federführung | BL; <i>Unterstützung durch Kdt Fw und Kdt ZS sowie den Leitenden</i> |

6 Ausblick

Die Gesamtstrategie SIW 2030+ bildet den Rahmen für die drei Teilstrategien (Einsatz, Mobilität sowie Immobilien T.P.) und damit eine solide Grundlage für die Weiterentwicklung von SIW. Dank der umfassenden Analyse der IST-Situation sowie der Definition von geeigneten, realistischen, strategischen Massnahmen wird sich SIW in den nächsten Jahren gezielt und stetig Richtung der definierten Vision weiterentwickeln. Dadurch ist gewährleistet, dass die Organisation SIW ihre Mission auch künftig in einem volatilen, immer komplexeren Umfeld erfüllen kann. So wird SIW langfristig als unverzichtbarer Bestandteil der öffentlichen Sicherheit beziehungsweise der nicht-polizeilichen Gefahrenabwehr von Winterthur wahrgenommen.

Die Gesamtstrategie ist als «offensive Strategie» zu verstehen. Sie zeigt die Veränderungsbereitschaft von SIW auf und richtet die Organisation klar auf Weiterentwicklung und Zukunftsfähigkeit aus. Gleichzeitig zielen die verschiedenen Massnahmen darauf ab, erkannte Defizite angehen und identifizierte Potenziale künftig nutzen.

6.1 Controlling

Die Gesamtstrategie SIW 2030+ orientiert sich am Vier-Phasen-Modell der Richtlinie «Strategie-Arbeit der Stadt Winterthur»: Formulierung, Umsetzung, Evaluation, Aktualisierung/Aufhebung. So wird gewährleistet, dass die Gesamtstrategie wie auch ihre Teilstrategien kontinuierlich weiterentwickelt und an ein sich veränderndes Umfeld angepasst werden.

6.2 Messung Umsetzungsstand

Ab 2026 werden alle Massnahmen in einer standardisierten Umsetzungsplanung geführt. Für jede Massnahme wird ein Massnahmen-Steckbrief erstellt, der folgende Elemente enthält:

- Ziel und erwartetes Ergebnis (Deliverable)
- Verantwortung (Federführung) und Mitwirkung
- Meilensteine mit Terminen (Start, zentrale Zwischenschritte, Abschluss)
- Ressourcen (Budget/Personentage) und Abhängigkeiten
- Risiken und allfällige Gegenmassnahmen

Der Umsetzungsstand wird über ein Ampelsystem kontrolliert und periodisch aktualisiert:

- Grün: im Plan (Termine und Ressourcen eingehalten)
- Gelb: Abweichung absehbar, Gegenmassnahmen definiert
- Rot: wesentlich verzögert oder gefährdet, Entscheid oder Neuausrichtung nötig

- Blau: abgeschlossen (Deliverable liegt vor)

Die Ergebnisse werden regelmässig der Departementsleitung präsentiert und dienen als Grundlage für die strategische Steuerung, Priorisierung und Ressourcenanpassung.

6.2.1 Periodizität der Überprüfung

Neben dem Statusbericht ist eine periodische strategische Gesamtevaluation der Gesamt- beziehungsweise Teilstrategien vorgesehen. Sie erfolgt in einem Vier-Jahreszyklus und ist auf die Legislaturplanung der Stadt Winterthur abgestimmt. Die Gesamtevaluation gewährleistet, dass die Strategien von SIW alle vier Jahre grundlegend überprüft und, wo erforderlich, aktualisiert werden und zwar in folgendem Zyklus:

- September 2027 bis August 2028: Einsatzstrategie (Überprüfung)
- September 2028 bis August 2029: Immobilien T.P. Strategie (Erarbeitung)
- September 2029 bis August 2030: Mobilitätsstrategie (Überprüfung)
- September 2030 bis August 2031: Gesamtstrategie (Überprüfung)

Ab September 2031 beginnt der Zyklus von Neuem.

6.2.2 Verantwortlichkeiten

Die Umsetzung dieser Vorgehensweise basiert auf klar definierten Rollen:

- Der Bereichsleiter trägt die Gesamtverantwortung und entscheidet gemeinsam mit der Geschäftsleitung und unter Einbezug der Departementsleitung über Anpassungen oder die Weiterentwicklung der SIW-Strategien.
- Der Stab SIW koordiniert Umsetzung, Controlling und Evaluation der strategischen Massnahmen. Weiter sorgt der Stab für Kohärenz mit den Kernstrategien der Stadt Winterthur und stellt die Verbindung zum gesamtstädtischen Strategieportfolio sicher.
- Die Geschäftsleitung verantwortet die operative Umsetzung der Massnahmen.

6.2.3 Langfristige Wirkung

Durch die Kombination aus jährlicher Umfeld- und Gefährdungsanalyse, kontinuierlichem Controlling und der periodischen Überprüfung der Strategien erreicht SIW die nötige Balance zwischen Agilität und Kontinuität. So bleibt die Gesamtstrategie SIW 2030+ bis über das Jahr 2030 hinaus ein richtungsweisendes Steuerungsinstrument, das die Leistungsfähigkeit, Resilienz und Zukunftsfähigkeit von SIW gewährleistet. Gleichzeitig trägt sie den gesetzlichen, politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung.

A1 Tabellenverzeichnis

| | | |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Tab. 1 | Strategische Handlungsfelder und ihre Ziele | 16 |
| Tab. 2 | SWOT-Analyse-Ergebnisse den strategischen Handlungsfeldern zugeordnet | 18 |

A2 Abbildungsverzeichnis

| | | |
|--------|----------------------------------|----|
| Abb. 1 | Mission und Vision von SIW | 8 |
| Abb. 2 | SWOT-Analyse SIW 2025 | 15 |