

Die FINMA hat 2013 verschiedene Massnahmen im Personalbereich erfolgreich initiiert und umgesetzt. Als Evaluationsinstrument für die jährlichen Mitarbeitergespräche wurde ein Kompetenzmodell eingeführt. Talentmanagement und -entwicklung sowie die Nachfolgeplanung sind zu festen Bestandteilen auf der Managementagenda der FINMA geworden.

Das vom Verwaltungsrat genehmigte Stellendach für 2013 lag bei 481 Vollzeitstellen. Die FINMA beschäftigte 2013 durchschnittlich 504 (Vorjahr 477) Mitarbeitende, verteilt auf 468 (Vorjahr 442) Vollzeitstellen. Rund 20 (Vorjahr 19) Prozent des Personals arbeiten Teilzeit. Für das Jahr 2014 genehmigte der Verwaltungsrat einen Personalbestand von wiederum 481 Vollzeitstellen.

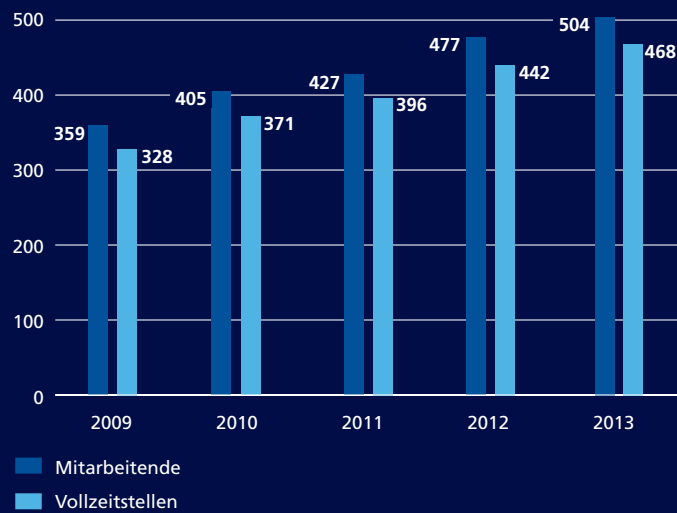
Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden im Jahr 2013 betrug wie im Vorjahr 41 Jahre. Rund 69 Prozent (Vorjahr 68 Prozent) der Belegschaft gehören in die Altersgruppe 30 bis 49. 21 Prozent (Vorjahr 20 Prozent) sind Mitarbeitende im Alter von 50 und mehr Jahren und elf Prozent (Vorjahr zwölf Prozent) jüngere Nachwuchskräfte. 214 Mitarbeitende (Vorjahr 188) bzw. 42 Prozent (Vorjahr 38 Prozent) arbeiten in einer Kaderposition. Als Kader werden bei der FINMA alle Linienführungsfunktionen und alle Fachfunktionen der Lohnbänder 1 bis 3 verstanden. 75 Mitarbeitende, also 35 Prozent (Vorjahr 36 Prozent) des Kadern haben eine Linienführungsfunktion. Der Frauenanteil in der Linienführung liegt bei rund 19 Prozent (Vorjahr 18 Prozent). Der Frauenanteil in der gesamten Organisation lag 2013 bei 37 Prozent (Vorjahr 38 Prozent).

Die Fluktuationsrate (ohne Pensionierungen) betrug per Ende Dezember 2013 elf Prozent (Vorjahr zehn Prozent) und blieb damit insgesamt stabil. Die Massnahmen zur Bindung des Personals (Secondments, Weiterbildung, Potenzialentwicklung) scheinen zu greifen. Eine gute Durchmischung von jüngeren und erfahrenen Spezialisten bleibt ein Ziel der FINMA-Personalpolitik. Diese Strategie bringt es mit sich, dass es zu einem gewissen Personalwechsel kommen kann. Mit dem Ausbau der Funktion «Personalentwicklung» und mit weiteren Massnahmen im Bereich Weiterbildung (zum Beispiel Secondments im Ausland) wurde die Attraktivität der FINMA für jüngere Spezialisten erhöht. Für jüngere Mitarbeitende ist von einer durchschnittlichen Verweildauer von drei bis vier Jahren auszugehen.

Die Arbeitsmarktsituation bei Finanzspezialisten ist nach wie vor angespannt. Der Rekrutierungsaufwand hat zugenommen, und es braucht teilweise mehr Zeit, um Spezialisten zu überzeugen, ihre berufliche Laufbahn bei der FINMA fortzusetzen. Hinzu kommt, dass die Lohnvorstellungen von ausgewiesenen Spezialisten den Rahmen des FINMA-Lohnsystems oft sprengen und die FINMA auch in der Lohnentwicklung von erfahrenen Fachkräften nicht selten an ihre Grenzen stösst.

Ausgewählte Personalkennzahlen der FINMA

Durchschnittlicher Personalbestand



Sprachanteile

Die FINMA beschäftigte Ende 2013 75 Mitarbeitende ausländischer Nationalität (Vorjahr 76).

