

In der FINMA kam 2014 erstmals ein Kompetenzmodell zum Einsatz, das es erlaubt, die individuelle Ausprägung der FINMA-Mitarbeitenden in vier Kompetenzbereichen einzuschätzen und die persönlichen Entwicklungsfelder jedes Mitarbeitenden zu erkennen. In Ergänzung zur etablierten Förderung aller Mitarbeitenden hat die FINMA 2014 zudem ein Potenzialentwicklungsprogramm eingeführt.

Die Anwendung des neu eingeführten Kompetenzmodells erstreckt sich über einen Grossteil der HR-Wertschöpfungskette. Es findet in der Rekrutierung neuer Mitarbeitender, im Leistungsbeurteilungs- und Zielvereinbarungsprozess (MbO-Prozess) und in der Personalentwicklung Anwendung. Im MbO-Prozess 2013 haben die Vorgesetzten zu den Zielvereinbarungen für das Jahr 2014 bei ihren Mitarbeitenden erstmals auch die von ihnen erwarteten Ausprägungen in zentralen Verhaltenskompetenzen festgelegt. Die Einschätzung der individuellen Kompetenzausprägung rundet die Gesamtbeurteilung ab und trägt dazu bei, persönliche Entwicklungsfelder und künftige Entwicklungsziele zu erkennen.

Einführung eines Potenzialentwicklungsprogramms

In Ergänzung zur bereits etablierten Förderung aller Mitarbeitenden ist 2014 ein Potenzialentwicklungsprogramm eingeführt worden. Es bezweckt die langfristige Ressourcenplanung für interne Fach- und Führungsfunktionen, indem Mitarbeitende durch Fördermassnahmen auf die Übernahme höherer Funktionen oder umfassenderer Aufgaben vorbereitet werden. Im Konsens und in einem jährlichen Turnus entscheiden die Geschäftsbereiche über die Aufnahme in das bzw. den Verbleib von Mitarbeitenden im Programm.

Ausgewählte Personalkennzahlen

Das vom Verwaltungsrat für das Jahr 2014 genehmigte Stellendach für unbefristete Anstellungen lag bei 481 Vollzeitstellen. Davon wurden 2014 durchschnittlich 462 besetzt. In befristeten und unbefristeten Anstellungsverhältnissen beschäftigte die FINMA 2014 durchschnittlich 509 Mitarbeitende (Vorjahr 504), verteilt auf 483 Vollzeitstellen (Vorjahr 468). Rund 24 Prozent (Vorjahr 20 Prozent)

des Personals arbeiten Teilzeit. Für das Jahr 2015 bleibt der vom Verwaltungsrat genehmigte Personalbestand unverändert.

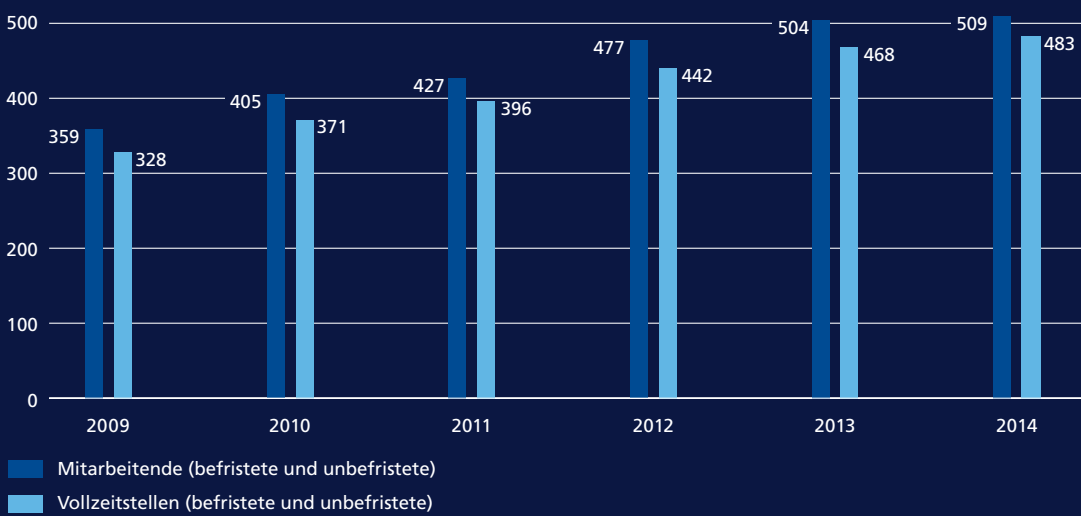
Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden im Jahr 2014 betrug wie im Vorjahr 41 Jahre. Rund 74 Prozent (Vorjahr 69 Prozent) der Belegschaft gehören in die Altersgruppe 30 bis 49. 20 Prozent (Vorjahr 21 Prozent) sind Mitarbeitende im Alter von 50 und mehr Jahren und sechs Prozent (Vorjahr elf Prozent) jüngere Nachwuchskräfte. 234 Mitarbeitende (Vorjahr 214) bzw. 47 Prozent (Vorjahr 42 Prozent) arbeiten in einer Kaderposition. Als Kader werden bei der FINMA alle Linienführungsfunktionen und alle Fachfunktionen der Lohnbänder 1 bis 3 verstanden. 89 Mitarbeitende, also 38 Prozent (Vorjahr 35 Prozent) des Kadernetzes haben eine Linienführungsfunktion. Der Frauenanteil in der Linienführung liegt bei rund 20 Prozent (Vorjahr 19 Prozent). Der Frauenanteil in der gesamten Organisation lag 2014 wie im Vorjahr bei 37 Prozent. Die Anzahl Mitarbeitender ausländischer Nationalität betrug Ende 2014 76 (Vorjahr 75).

Die Fluktuationsrate (ohne Pensionierungen) betrug per Ende Dezember 2014 zehn Prozent (Vorjahr elf Prozent) und sank damit leicht. Erfreulicherweise sind rund 20 Prozent seit zehn und mehr Jahren für die FINMA bzw. eine ihrer Vorgängerorganisationen tätig.⁸² Mit dem Ausbau der Massnahmen in der Personalentwicklung wurde die Attraktivität der FINMA für gut ausgebildete Spezialisten weiter erhöht. Vermehrt konnten 2014 verschiedene Stellen mit internen Kandidaten besetzt werden.

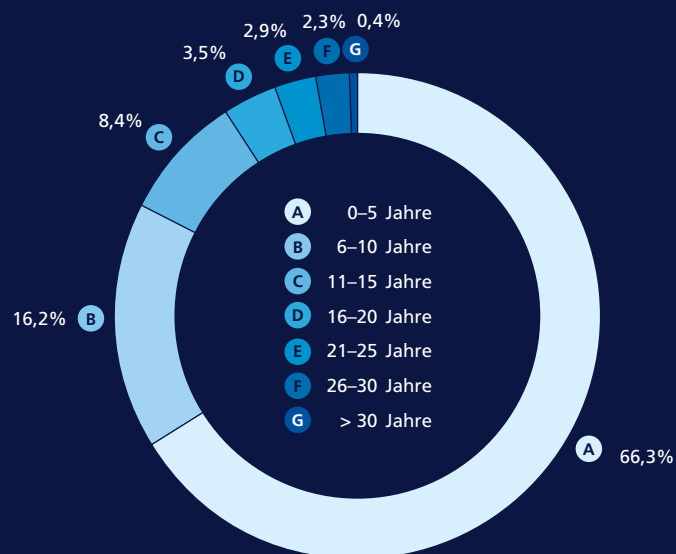
⁸² Vgl. Grafik «Übersicht Dienstalter», S. 97.

Ausgewählte Personalkennzahlen der FINMA

Durchschnittlicher Personalbestand



Übersicht Dienstalter



Sprachanteile

