



Fragen Kandidaten Gemeindepräsidium	Antworten Thomas Kistler
<p>Welche Erfolge des Staats- und Gemeindepersonalverbands der letzten Jahre kennen Sie? Wie nehmen Sie unseren Verband wahr?</p>	<p>Erhöhung Vaterschaftsurlaub (auch dank SP), jährliche Lohnverhandlung mit dem Kanton, intensive Reka-Verkäufe. Ich habe bis jetzt nicht im Kt. Glarus gearbeitet und hatte damit keinen Kontakt zum VGSG. In der Öffentlichkeit ist der VGSG kaum präsent. Die Zusammenarbeit mit den Parteien, welche den VGSG im Landrat jeweils unterstützen, funktioniert zu wenig (obwohl z.B. ich seit 12 Jahren im Landrat jährlich beim Budget für eine angemessene Anpassung der Löhne im Namen der SP rede, wurde ich noch nie vom VGSG kontaktiert).</p>
<p>Der Verband des Glarner Staats- und Gemeindepersonals lebt eine funktionierende Sozialpartnerschaft mit dem Arbeitgeber Kanton. In den Gemeinden konnte bis anhin noch keine Sozialpartnerschaft erreicht werden. Wie sehen Sie dies in Zukunft?</p>	<p>Von mir aus spricht nichts dagegen; es sollte eigentlich normal sein – wenn auch ein Grossteil der Mitarbeitenden der Gemeinde so organisiert sind. Gemeinden und Kanton sollten von mir aus nicht gegeneinander ausgespielt werden. Die Unterschiede zwischen den Anstellungsbedingungen der Gemeinden und dem Kanton sollten möglichst klein sein.</p>
<p>Wo sehen Sie Ihre Stärken oder Schwächen?</p>	<p>Ich bin nicht allwissend – darum brauche ich gute Mitarbeitende. Mir ist aber Motivation ein grosses Anliegen und ich kann gut Koordinieren. Zudem bin ich selbst eher vergesslich – wahrscheinlich, weil ich mich vor allem ums Jetzt und um die (möglichst gute) Zukunft kümmerge. Dank meines Vertrauen in Mitarbeitende und dem grossen Einsatz von guten Teams habe ich in meiner 30-jährigen Berufserfahrung schon schöne Erfolge feiern können.</p>
<p>Wie haben Sie sich in der Vergangenheit für die Anliegen der Arbeitnehmer eingesetzt?</p>	<p>In der Politik: als Finanzsprecher der Glarner SP setze ich mich jährlich in der Budgetdebatte des</p>

	<p>Landrates (oft allein auf weiter Flur) für die politischen Anliegen und konkret für Lohnanpassungen und gute Anstellungsbedingungen ein. Im Job als Finanzchefs von 2 KMUs habe ich in der Geschäftsleitung (oft auch allein oder zumindest klarer als andere) die Anliegen und Sichtweisen der Mitarbeitenden eingebracht und dabei oft Verbesserungen beim Lohn, bei der Gleichstellung, Verbesserungen bei PK-Regelungen zu Gunsten der Mitarbeitenden, grosszügiger Behandlung bei schwierigen Fällen etc. erreicht.</p>
<p>Sehen Sie eine Möglichkeit, dass Sie die Anliegen der Angestellten nach Ihrer Wahl noch besser vertreten können?</p>	<p>Ja, ich bin offen für Gespräche – und je breiter der Organisationsgrad, umso einfacher wird es. Konkret finde ich z.B. dass in Glarus Nord endlich alle Mitarbeitenden in der gleichen Pensionskasse sein sollten und damit gleich versichert sein sollten.</p>
<p>Welches sind für Sie die wichtigsten Werte in einem Arbeitsverhältnis? Und weshalb?</p>	<p>Fairness, Vertrauen und Geduld auf Seite des Arbeitgebers mit Schutz vor Ausbeutung und Förderung einer guten Work-Life-Balance für alle. Auf Seite der Arbeitnehmenden: auch Vertrauen und Geduld, aber auch voller Einsatz und der Wille, «sein Bestes» zu geben.</p>
<p>Wie wichtig erachten Sie die Trennung von Job und Freizeit? Für Sie selbst, aber auch für die Mitarbeitenden.</p>	<p>Das ist sehr wichtig – aber mit der aktuellen Technologie immer schwieriger. Für mich sind z.B. Mails an Abenden und Wochenenden von Vorgesetzten an Mitarbeitende tabu. Freizeit / Ausgleich ist wichtig für alle. Manchmal müssen Leute vor eigenem Einsatz geschützt werden... Die Organisation muss sicherstellen, dass niemand unersetzlich sein muss. Bis jetzt als Feierabend-Politiker war Politik für mich ein Hobby, das ich nach oder neben der Arbeit erledigt habe. Bei mir hat die Politik einen Ausgleich zur Arbeit bedeutet – aber natürlich auch bei mir manchmal zu Konflikten mit anderem geführt (zu wenig Sport, zu wenig Zeit für Familie etc.). Der Ausgleich muss immer neu wieder gefunden werden – von jedem einzelnen.</p>
<p>Welche Möglichkeiten und Gefahren sehen Sie in neuen Arbeitszeitmodellen?</p>	<p>Vorteile sind höhere Motivation der Mitarbeitenden – sogar breitere Auswahl an Kandidaten/Kandidatinnen aber auch Erfüllung der überfälligen Forderungen an Gleichstellung Mann/Frau und Familienförderung. Nachteile: mehr Koordinationsbedarf (aufwändigere Führung, mehr Kommunikation im Team,</p>

	<p>Absprache mit Kunden/Klienten etc.). Dazu sind normalerweise mehr Arbeitsplätze nötig (z.B. Tische, die dann nicht immer besetzt sind). Nicht in allen Branchen ist es gleich einfach, solche neuen Arbeitszeitmodelle umzusetzen. Es braucht Flexibilität und Verständnis bei allen – und manchmal auch etwas Mut beim Umsetzen. Meine vielen Erfahrungen mit vielen solchen Modellen waren (fast) alle gut – zumindest besser als erwartet.</p>
--	--