



MOJCA KUNŠEK

»Biti ženska v krogu moških managerjev sem v svoji karieri prej čutila kot prednost in ne kot slabost«

Mojca Kunšek se po desetih letih vodenja AJPES od te ustanove poslavlja. Kot ženska se je med svojimi moškimi kolegi dobro počutila, ženske lastnosti pa je s pridom uporabila tudi pri vodenju svojega podjetja.

Kdaj ste v sebi prepoznali željo, da želite biti managerka?

Čeprav sem bila v šolskih letih vsakoletna predsednica razreda ali kakšno leto tudi šole, v prvih letih svoje delovne kariere nisem razmišljala o vodstvenem položaju. Verjetno tudi zato, ker sta me okupirala materinstvo in magistrski študij. Prva vodstvena položaja, kot vodja naložbenega sektorja KAD in kasneje kot svetovalka uprave, sta mi bila pravzaprav ponujena. Za delovno mesto direktorja AJPES pa sem se odločila samoiniciativno, ker sem si želela sprememb na poti.

Na kakšen način ste to udejanjili?

Prijavila sem se na oba razpisa v letu 2013, se dobro pripravila na razgovor in menda navdušila člane Sveta AJPES, čeprav nisem imela nikakršnih zvez in poznanstev niti v AJPES niti v širšem državnem ali celo političnem aparatu.

Je kdaj v vaši karieri odločalo, da ste ženska?

Biti ženska v krogu moških managerjev sem v svoji karieri prej čutila kot prednost in ne kot slabost. Osebo menim, da managerke želijo delovati poglobljeno, pa tudi čuječe in včasih tudi intuitivno, kar je pri vodenju prednost.

Kakšen je vaš način vodenja? Ali nanj vpliva dejstvo, da ste ženska?

Voditi želim harmonično, spodbujam čuječnost, odprt dialog, medosebno spoštovanje, razumevanje

in odgovornost pri vseh zaposlenih. Pri tem mi je v pomoč tudi vloga ženske in matere, saj želim, da zaposleni delujejo v urejenem okolju, se razvijajo in strokovno napredujejo ter zadovoljni izpolnjujejo svoje delovne obveznosti. V teh desetih letih mojega vodenja AJPES smo dokazali, da lahko izvajamo storitve nasmejani, da se zavedamo pomena osveščanja javnosti v pomoč pri obvladovanju njihovih tveganj, pri čemer nam je lahko v pomoč ravno razvoj digitalizacije.

Zavzimate se za trajnostni razvoj ženskega managementa. Za kaj gre pri tem?

S trajnostnim razvojem ženskega managementa razumemo spodbujanje enakopravnega delovnega okolja za moške in ženske, zavzemanje za enakovredno vrednotenje in vključevanje vseh spolov v vse elemente delovanja organizacije in družbe ter intenziviranje medsebojnega sodelovanja pri reševanju izzivov širšega družbenega okolja. Predvsem se moramo zavedati odgovornosti vseh in vsakogar in elemente zavzemanja odgovornega trajnostnega voditeljstva vključiti tudi v vse delovne procese in procese nagrajevanja. Pri tem naj nam bodo največja nagrada stabilnejše podnebne razmere in zadovoljni potomci.