

Babyscience, czyli kiedy nauka spotyka dziecko

WYWIAD Z PAULINĄ STEFAŃSKĄ

W niniejszym numerze „Gazety Uniwersyteckiej” rozpoczynamy publikację wywiadów z cyklu Babyscience, czyli kiedy nauka spotyka dziecko.

W cyklu tym będziemy rozmawiać z naukowczyniami i naukowcami, którzy godzą życie naukowe z opieką nad dziećmi. Jak pisać artykuł za 100 punktów z dzieckiem na kolanach? Co zrobić, kiedy wyjeżdżasz na konferencję, a dziecko właśnie zaczęło gorączkować? Być może część rozwiązań i pomysłów naszych rozmówczyń i rozmówców będzie dla was inspiracją i stworzy katalog dobrych praktyk – łączenia akademii z rodzicielstwem. Poza aspektem praktycznym zależy nam także na rozpoczęciu dyskusji o tym, w jaki sposób uniwersytet może wspierać badaczy i badaczki – opiekunów, bo w to, że powinien to robić, mamy nadzieję, dzisiaj nikt już nie wątpi

Paulina Stefańska

Wiek: 33 lata

Miejsce zamieszkania: Gdynia

Dzieci: syn (4 lata)
i córka (2 lata)

Związek: mąż

Praca: koordynatorka projektów na Wydziale Zarządzania UG, wykładowczyni w Katedrze Marketingu, doktorantka Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych i Społecznych UG

Fot. Łukasz Bień



► Co było pierwsze: macierzyństwo czy uprawianie nauki?

Uprawianie nauki. Już chyba jako licealistka wiedziałam, że jest to jedna z dobrych dla mnie dróg.

► Kiedy pierwszy raz macierzyństwo zetknęło się z nauką?

Było to na etapie Socjologicznych Studiów Doktoranckich na Wydziale Nauk Społecznych UG. Zaszłam w ciążę, urodziłam dziecko i tak naprawdę to był ten pierwszy moment, w którym zrozumiałam, czym naprawdę jest dla rodzica żonglowanie czasem.

► Jakie podjęłaś wtedy decyzje? Jak w tym początkowym okresie godziłaś opiekę z nauką?

Gdy byłam w ciąży, udało mi się ukończyć niektóre zadania i projekty oraz pozaliczać zajęcia. Jeszcze wtedy myślałam, że uda mi się bez większego wysiłku dokończyć doktorat zaraz po porodzie. Natomiast po pobycie na oddziale patologii ciąży i wydłużonym pobycie w szpitalu z noworodkiem potrzebowałam przerwy. I stabilizacji zawodowej, bo według mnie jest ona kluczowa zarówno dla matki, jak i dla ojca – dostałam propozycję pracy w wydawnictwie i na jakiś czas musiałam oddać temat naukowy. Kiedy miałam wracać do pisania doktoratu, to pojawiło się moje drugie dziecko, córeczka. Dopiero teraz wracam z pełnym rozpędem do pracy naukowej.

► Ile czasu minęło od momentu, kiedy urodziłaś syna, do dzisiejszego, jak mówisz, „rozpędu”?

To były cztery lata, przeplatane różnymi aktywnościami zawodo-

wymi i naukowymi. Także nie był to czas całkowitej przerwy, raczej lata uczenia się, jak na nowo ułożyć swoje życie, hierarchię elementów i jak żonglować czasem, talentami oraz zasobami.

► Jak w takim razie prywatnie doświadczyłaś tej przerwy jako osoba aktywna, ambitna? Jak się to zmieniało? Pytam także o sferę emocjonalną.

Ten pierwszy moment, kiedy urodził się mój syn, to był dla mnie czas destabilizacji. Nie ukrywam, że był to czas, w którym sama nie wiedziałam, co robić. Myślę, że osoby tak jak ja urodzone w latach osiemdziesiątych często słyszały, że rodzicielstwo jest najważniejsze, macierzyństwo jest na pierwszym miejscu, a dzieci to błogosławieństwo oraz że po ich urodzeniu trzeba się zatracić w obowiązkach domowych i na długo zapomnieć o swoich ambicjach. Wydaje mi się, że to moje pokolenie może borykać się z poczuciem winy z powodu szybkiego powrotu do pracy. Wznowiłam moją aktywność zawodową, kiedy moje pierwsze dziecko miało dziesięć miesięcy, już wtedy posłaliśmy je do żłobka. Natomiast w przypadku drugiego dziecka przyjąłm posadę na Uniwersytecie Gdańskim, kiedy córka miała zaledwie sześć miesięcy. Ja czułam się gotowa, ale chyba moje otoczenie – nie. Takie standardy są charakterystyczne dla Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii, ale nie dla Polski. Dla mnie to było naturalne, ale zdenerwienie się z tymi opiniami zewnątrz na pewno zostawiło we mnie jakiś ślad. Wciąż od czasu do czasu spotykam się z „kultowymi” pytaniami: „A kto teraz się zajmie dziećmi?”, „A co teraz z nimi będzie?”.

► Czyli cała odpowiedzialność za opiekę spoczywa na matce?

Zazwyczaj tak. I najczęściej cała odpowiedzialność i poczucie winy spadają na matkę, gdy dzieje się coś złego – wypadek, choroba. Słyszymy: „No widzisz, ono powinno jeszcze zostać w domu, a nie po placówkach je ciągać”. Myślę, że kluczowe w tej sytuacji nie jest brnięcie w poczucie winy czy frustrację, tylko znalezienie dobrej placówki. Dobrej w sensie nie statystyk i liczby zajęć pozalekcyjnych, tylko dobrej, bo osadzonej w rodzicielstwie bliskości, opiece bliskościowej. W moim odczuciu dobra placówka to taka, która wie, czym jest porozumienie bez przemocy. Placówka, która – w porozumieniu z rodzicami – dba nie tylko o rozwój edukacyjny, ale też emocjonalny dziecka.

► Jak zatem w rodzicielstwie odnajdował się i odnajduje twój mąż? Wspomniałaś o uwagach otoczenia do ciebie, a gdzie w tym wszystkim ojciec?

Mój mąż jest fantastycznym ojcem, muszę powiedzieć, że tym mnie najbardziej zaskoczył w małżeństwie. Niczego mu nie brakuje jako opiekunowi. Nie ma takiej czynności przy dziecku, której by nie wykonał. Jedyne, co było moją działką, to ciąża i karmienie piersią, a wszystko inne robimy w trybie „pięćdziesiąt na pięćdziesiąt”. Oczywiście są momenty, kiedy on jest bardziej obciążony zawodowo, wtedy ja przejmuję więcej spraw związanych z dziećmi, ale kiedy to ja mam ważniejsze sprawy, takie jak sesja sprawozdawcza, koordynacja spotkań czy też seminarium, to pakuję laptopa, ładowarkę do telefonu i zamykam się



Paulina Stefańska z dziećmi

Fot. Łukasz Bień

w moim biurze na kilka godzin bez wyrzutów sumienia. Wtedy wiem, że dzieciaki spędzają świetnie czas z drugim rodzicem.

► **Jak dzielicie się codzienną koordynacją związaną z robieniem zakupów, szczepieniem dzieci czy zawożeniem ich do placówek?**

Nigdy nie czuliśmy potrzeby wchodzenia w role. Bardziej patrzyliśmy na to, jakie talenty i zasoby każdy z nas ma i tym się dzielimy, tym się wymieniamy. Nie jest istotne to, że mąż jest mężczyzną i w związku z tym musi wypełnić konkretne obo-

wiązki. Bardziej chodzi o to, że on może coś zrobić, ma na to czas, ma do tego umiejętności. Kiedy trzeba ugotować obiad – nie ma problemu! Zrobi to. Natomiast ja nie raz zajmowałam się piecem gazowym lub renowacją wnętrza domu. Jedyne, czego nie zrobię, to nie zawiozę dzieci do przedszkola lub lekarza, bo po prostu nie mam prawa jazdy. Nasza codzienność jest wspólna. A kiedy jest trudniej, to razem włączamy tryb przetrwania, żeby nasza rodzina miała się dobrze. Wszystkie sprawy organizujemy tak, żeby nikt nie ucierpiał. Po wydarzeniach w naszej rodzi-

nie, takich jak pobyt na SOR-ze i nieplanowane hospitalizacje, te codzienne sprawy wydają się niezwykle łatwe [śmiech]. Początki wspominam jako bardzo trudne, parę lat nam zajęło, żeby dojść do takiego momentu spokojnego wymieniać się obowiązkami. Jestem fanką mówienia szczerze o rodzicielstwie, bez cukru. Opieka nad maluchami bywa naprawdę trudna. Są dni, kiedy człowiek nie myśli o tym jako o błogosławieństwie, a raczej w kategoriach więzienia.

► **A co w przypadku, kiedy dziecku leci z nosa, ma infekcję, nie**

może iść do żłobka czy przedszkola? Jak sobie z tym radzicie, kto zostaje w domu?

Ustaliliśmy dwie zasady w naszym domu, one pomagają nam uniknąć napięć i pretensji. Pierwsza polega na tym, że w roku szkolnym nie planujemy wielkich wydarzeń, po prostu metodą małych kroków przeżywamy tygodnie, miesiące. W obliczu chorób, które z dnia na dzień potrafią pokrzyżować wszystkie założenia, wydaje się to być najrozsądniejsze. Może nie zmniejsza to ilości chaosu, jaki wtedy następuje, ale napięć i pretensji – tak. Druga zasada jest taka, że siadając raz na jakiś czas ze swoimi kalendarzami, ustalamy: „Słuchaj, w tym sezonie muszę mieć wolne następujące dni dla swoich współpracowników”. Wiem, że dla mojego męża najważniejsze są wszystkie wtorki w miesiącu. W te dni to ja przejmuję sprawy związane z dziećmi, niezależnie od tego, czy są zdrowe, czy chore. Z kolei on wie o moich najważniejszych dniach. Mamy całą strategię zarządzania kryzysowego i wspólnie zarządzamy tym kalendarzem rodzinnie-zawodowym tak, żeby nikt nie poczuł się pokrzywdzony. Dodam też, że nikt nikogo nie musi prosić o możliwość pracowania, to byłoby dyskryminujące.

► **Skąd umiejętności negocjowania na tym polu?**

Jestem pewna, że te skille zarządzania czasem, zasobami i talentami są połączone z naszymi zawodami. Organizacja eventów nauczyła nas umiejętności gaszenia pożarów. Śmiejemy się, że doświadczenia z festiwali i konferencji organizowanych przez nas dla kilku tysięcy osób przełożyliśmy teraz na życie czteroosobowej rodziny.

► **Czy ktoś wam pomaga w opiece nad dziećmi? Kim i czym się wspieracie?**

Na początku jako świeżo upieczeni rodzice postawiliśmy sobie za punkt honoru, żeby dać radę we dwójkę. Ale już zmieniliśmy zdanie. Punktem zwrotnym była chwila, w której kilka spraw się nawarstwiło i jedno z naszych dzieci otrzymało orzeczenie o niepełnosprawności. Zrozumieliśmy, że sami nie damy rady, bo wszystkiego już jest za dużo. Aby nie było ofiar, postanowiliśmy śmiało prosić o pomoc. Rodziną i zewnętrzną, mam na myśli i nianię, i wszelkie inne usługi związane z organizacją życia domowego. Mamy też prywatną placówkę dla dzieci, która pochłania jeden z naszych dochodów, ale jest warta każdej złotówki, ponieważ dzięki niej jesteśmy spokojni. Korzystamy też z pomocy przyjaciół. Kiedy ktoś proponuje: „Hej, posiedzę z twoim dzieckiem chwilę, żebyś ty mogła coś dla siebie zrobić”, to nie mówię: „Nie, spoko, dam radę”, tylko: „Jasne, pewnie, ugotuję obiad, wpadaj”. Zauważyliśmy, że to powiedzenie: „Potrzeba wioski, żeby wychować dziecko” ma coś w sobie i nie ma co zbyt ambitnie podchodzić do sytuacji, bo kryzysy są różne. Jeżeli znajdzie się pomoc, to trzeba korzystać, a dziecko tylko na tym zyskuje.

► **Jakie udogodnienia, pomijając te wynikające z ustawy, spotkały cię ze strony uniwersytetu, kiedy zostałeś rodzicem?**

W związku z tym, że zawsze bardzo szybko wracałam do pracy po porodach, nie miałam okazji wykorzystać moich urlopów wychowawczych, a urlopu macierzyńskiego wykorzystałam tylko część. Kiedy okazało się, że jedno

z moich dzieci potrzebuje szczególnego wsparcia i kształcenia specjalnego, to po poinformowaniu moich przełożonych na Wydziale Zarządzania, że muszę zająć się teraz tym tematem, doświadczyłam pełnego zrozumienia i szacunku. Jestem za to ogromnie wdzięczna. To mnie zmobilizowało do dalszej pracy po powrocie. Przypuszczam, że wiele mam ma nieprzyjemne doświadczenia z tego typu sytuacjami: chorobami dzieci, kryzysami rodzinnymi. Słyszę różne historie, spoza uniwersytetu o tym, jak są traktowane młode mamy, gdy są nieobecne w pracy z powodów rodzinnych. To jest bulwersujące. Nie dość, że jest to nieszanowanie podstawowych praw, to jest to po prostu mobbing. I po sobie, i po wielu kobietach, z którymi mam przyjemność współpracować, wiem, że bycie mamą nie utrudnia życia zawodowego. Bycie mamą uczy, jak zarządzać czasem, jak wykorzystywać każdą wolną chwilę na rzecz rozwoju własnego lub firmy, w której się pracuje. Nie sądzę, żeby kobieta z małymi dziećmi była w jakikolwiek sposób wybrakowana w kontekście pracy zawodowej czy innych dziedzinach życia.

► **Jak zatem udaje ci się pogodzić opiekę nad dziećmi z aktywnościami związanymi z pracą naukową, takimi jak pisanie artykułów, uczestniczenie w konferencjach, intensywny kontakt ze środowiskiem akademickim?**

Na razie nie udaje mi się [śmiech]. Dążę do tego, żeby mi się udawało. Obecnie jestem na „fali mobilizacji” i chcę zwiększyć obroty naukowe. Chyba wiele kobiet wie, co to jest baby brain¹, taka niemożność rozwoju intelektualnego zaraz po porodzie. Ja

jeszcze przed posiadaniem dzieci praktycznie codziennie pisałam i nie wyobrażałam sobie, jakby mógł wyglądać mój dzień bez pisania i czytania. Ubolewam nad tym, że moja obecna sytuacja rodzinna nie pozwala mi na swobodne siedzenie z kartką, laptopem, książką. Szukam tych miejsc, szukam tych możliwości, ale nie ukrywam, że w obecnej fazie życia wolną chwilę prędkiej poświęcę na sen niż na pisanie. Aczkolwiek wiem, że muszę wrócić na właściwie tory, jeśli chodzi o pracę intelektualną. Już mam w głowie pewien plan dotyczący artykułów i książek, coś zaczyna kiełkować, ale jeszcze to nie jest to, na co mnie stać. Muszę jeszcze zawalczyć o mój rozwój naukowy.

► **Jak postrzegasz wpływ obecnego, dominującego systemu parametryzacji w nauce na obecność matek i w ogóle – osób sprawujących opiekę nad dziećmi w przestrzeni akademickiej?**

Patrząc ogółem, myślę, że jest to niebezpieczne, bo być może wykluczy niektóre osoby, które na to wykluczenie nie zasługują. Z drugiej strony rozumiem potrzebę nadania struktury. Ciężko mi się wypowiedzieć, pracuję niecałe dwa lata na uniwersytecie, jestem za młoda stażem, żeby się wypowiadać na ten temat. Natomiast rozpatrując to przez pryzmat mojej historii, cieszę się, że nie mam problemu ze zrezygnowaniem z czegoś. Nie bicząc się, gdy jakiś element muszę wypuścić z rąk. Jeśli jest to świadome i strategiczne, to jestem spokojna. Frustrujące dla mnie jest myślenie o tym, że ktoś albo coś miałoby mnie wykluczyć z pewnego elitarnego kręgu, że miałabym wypaść z obiegu na zawsze. Tylko dla-

tego, że mam wyjątkowy sezon w swoim życiu. Za dwa–trzy lata będzie już inaczej. Dawanie komuś tylko jednej szansy na sukces jest krzywdzące. Nie chciałabym dźwigać brzemienia związanego z myślą, że mam tylko jeden moment i muszę go wykorzystać. Uważam, że każdemu na jakimś etapie życia, czy posiada dzieci czy nie, potrzebne jest wzięcie oddechu, zastanowienie się nad tym, co dalej, w co teraz zainwestować swój czas, pieniądze, energię. Jeszcze do niedawna myślałam, że będę w stanie robić dwa doktoraty. Teraz już wiem, że muszę się skupić na jednym, żeby nie traciły na tym moja rodzina i życie zawodowe jako koordynatora projektów. Trzeba być uczciwym wobec współpracowników, wobec rodziny, wobec przełożonych. Uczciwość polega na byciu autentycznym. Uczciwość to szczerze powiedzenie wprost: „Nie dam rady tego zrobić”. Kiedy są lata, w których nie jestem w stanie jeździć na konferencje, nie jestem w stanie napisać jednego artykułu na miesiąc, to nie załamuję się, nie przekreślam całej swojej kariery naukowej. Tylko nazywam obecny etap życia bez owijania w bawełnę. Ktoś może spojrzeć na to jak na stratę czasu, mojego talentu i potencjału. Natomiast nie chciałabym kiedykolwiek zarzucić sobie, że nie zrobiłam wszystkiego, co możliwe dla moich dzieci, żeby się dobrze rozwijały. Jestem taką weekendową kurą domową. W tygodniu staram się dać z siebie wszystko w zawodzie, żeby wykorzystać dobrze godziny mojej pracy. Natomiast wolne dni chcę poświęcać w pełni dzieciom, żeby ten czas był aktywny, spędzony jak najbliżej.

► **Pracownicy University of Bath przeprowadzili badanie, w którym analizowali biografie**

dwustu sześćdziesięciu dwóch naukowców i naukowczyń – obserwacje obejmowały dziesięć lat. Wniosek z tych badań był taki, że kobiety z małymi dziećmi otrzymywały mniej środków finansowych na prowadzenie swoich badań i miały niższe wskaźniki cytowań niż ich koledzy na podobnych stanowiskach, a także ich bezdzietne koleżanki. Masz jakieś przypuszczenia, z czego może wynikać ta dysproporcja?

Nie znam szczegółów tych badań, nie wiem, jakie to były osoby i ich poszczególne sytuacje zawodowe, ale myślę, że wciąż jest wiele rodzin, które są tradycyjne... Nie, chwileczkę, to moja rodzina jest tradycyjną rodziną XXI wieku i dzielimy się „pięćdziesiąt na pięćdziesiąt”. Natomiast jest pojęcie innego rodzaju tradycyjności, z wcześniejszych dekad, że to mężczyzna przynosi pieniądze do domu, a kobieta ma inne zadania. Jeśli byłyby badane kobiety, będące w takim układzie, jeśli oceną ich badań zajmowały się osoby wierzące, że podział mężczyźni–kobiety to podział na wydajnych i mniej wydajnych, to bez wątpienia jest to krzywdzące. Tak jak nie powinno się na rozmowie rekrutacyjnej pytać: „Masz dzieci?” albo: „Czy planujesz mieć dzieci?”. Weźmy hipotetyczną sytuację. Kobieta jest szczęśliwą, spełnioną matką i ma dobrze zorganizowane życie rodzinne, ma świetne placówki dla dzieci, ma grupę wsparcia przyjaciół i chce wykonywać badania. Dlaczego ona miałaby być gorsza niż na przykład mężczyzna, który ma problemy osobiste innego typu, takie jak zadłużona firma, kłopoty ze zdrowiem, z nałogiem? Dlaczego wartościować to ze względu na płeć? Nie sądzę, żeby to było dobre. Tak jak powie-

działam wcześniej, sama po sobie widzę, że ta determinacja kobiet, ta niesamowita umiejętność zarządzania czasem i zasobami, jakie matki posiadają, często lepiej rokuje. A wypadki lub trudne momenty zdarzają się czy to matce, czy to bezdzietnej singielce, czy to mężczyźnie po sześćdziesiątce. Każdy ma prawo do kryzysu.

► **Dodam, że w przypadku mężczyźni ten efekt był odwrotny. Ojcostwo wspierało karierę naukową mężczyźni i było skorelowane z uzyskiwaniem przez nich wyższych dotacji. Wśród hipotez wyjaśniających to zjawisko pojawiło się zapewnienie rodzinie spokojnego bytu, dlatego zostają rodzicami, kiedy ich kariera naukowa jest już stabilna.**

Ciekawe. Patrząc na moją rodzinę, to w ogóle się nie sprawdza. Jestem starsza od męża o cztery lata. Były miesiące, kiedy zarabiałam pieniądze dużo większe niż mój mąż. Nigdy nie było to problemem ani w naszym związku, ani w rozwoju zawodowym. Teraz sytuacja jest odwrotna – on zarabia więcej, ale obowiązki rodzicielskie są te same. Nie rozumiem, dlaczego w XXI wieku trzeba podejmować tę dyskusję. Kobiety z dziećmi nie są mniej wydajne!

► **Założmy, że uniwersytet jest już świadomy tych uprzedzeń. Jak myślisz, co uniwersytet czy inne placówki badawcze mogłyby zrobić, żeby zwiększyć dostępność środków finansowych kobietom i w ogóle – poprawić sytuację osób sprawujących opiekę nad dziećmi?**

Moja sytuacja może być wyjątkowa na tle innych rodzin, bo naprawdę otrzymałam dużo przestrzeni do zarządzania swoim wewnętrznym kryzysem. Miałam

przerwę w pracy, miałam czas, żeby umieścić dzieci w odpowiedniej placówce, żeby zająć się orzeczeniem o niepełnosprawności jednego z moich dzieci. Skorzystałam z tego przywileju, jakim jest możliwość pracy zdalnej w momencie, kiedy dziecko ma orzeczenie o kształceniu specjalnym, łącznie z opieką wychowawczą, którą oferuje gmina. Oczywiście to wiązało się ze zgłoszeniem do urzędów i załatwianiem wszystkich formalności. Z mężem podjęliśmy walkę, żeby wykorzystać wszystkie możliwe rozwiązania, które ułatwią nam codzienność. Wiele rodzin nie jest informowanych o możliwościach, zwłaszcza o tym, ile wsparcia z zewnątrz oferują instytucje. Myślę, że za mało mówi się o opiece wychowawczej w środowisku opiekunów, ale także o tym, co oferują gmina, różne placówki, fundacje, stowarzyszenia. Dobrze by było, gdyby któraś z naszych jednostek uniwersyteckich informowała nowych pracowników albo tych, którym urodziło się dziecko, z jakich udogodnień i form pomocy mogą korzystać. Bardzo doceniam wsparcie finansowe, które nasz uniwersytet zapewnia rodzinom: przedświąteczne, przedurlopowe, i o ile jest ono kluczowe, o tyle jednak wsparcie informacyjne mogłoby być lepsze długofalowo. Myślę, że wielu osobom brakuje też opieki w sytuacjach nagłych, takich jak choroba, wypadek, a także w takich momentach, jak konferencja, wyjazd badawczy. Oczywiście wiem, że funkcjonuje przedszkole uniwersyteckie, ale jest ono ulokowane w jednym miejscu, a przecież wydziałów mamy dużo więcej i to nie tylko na terenie kampusu. Sądzę, że takie doraźne punkty opieki, na przykład kluby malucha, mogłyby być inicjatywą, która zdjęłaby

WYPADKI LUB TRUDNE MOMENTY ZDARZAJĄ SIĘ CZY TO MATCE, CZY TO BEZDZIENTNEJ SINGIELCE, CZY TO MĘŻCZYŹNIE PO SZEŚĆDZIESIĄTCE. KAŻDY MA PRAWO DO KRYZYSU

brzemie z ramion pracujących rodziców. Innym rozwiązaniem są środki na prywatną opiekę nad dzieckiem w ramach danego projektu badawczego. Możliwość rozliczenia takich usług mogłaby realnie wesprzeć osobę intensywnie zaangażowaną w badania. Wiem, że istnieją projekty zagraniczne uwzględniające dodatek relokacyjny, na które można pojechać, zabierając całą rodzinę, ale nie zawsze jest to możliwe. A gdyby była to norma? Gdybyśmy patrzyli na sytuację prywatną danej osoby całościowo? Jestem przekonana, że zyskałyby na tym i badania, i same jednostki badawcze, i ostatecznie – badacze.

Bezcenne jest również wsparcie otoczenia, pracowników. Okazanie zrozumienia, kiedy dzieje się coś z dnia na dzień, kiedy po prostu trzeba zostać w domu. Zamiast pytań: „A co się znowu u ciebie dzieje?” proponowałabym zwyczajne, ludzkie: „Trzymaj się i daj znać, gdybyś potrzebowała pomocy”. Gdyby nie wsparcie, które otrzymałam od moich przełożonych, moja kariera mogłaby się inaczej potoczyć.

► **Mówisz w zasadzie o dwóch kategoriach wsparcia. Pierwsze, to wsparcie finansowe, które bezpośrednio pomogłoby badaczkom i badaczom w pracy naukowej, ale także podniosłoby jakość ich projektów. Z drugiej strony jest taka nasza codzienna robota do wykonania, żeby wspierać osoby, które opiekują się czy to małymi dziećmi, czy to chorującymi rodzicami. Tak, aby empatycznie podchodzić do ich, z założenia,**

bardziej elastycznego trybu funkcjonowania.

Myślę, że powinniśmy jako społeczeństwo zawalczyć o poprawne rozumienie słowa „profesjonalizm”. Nie jest to przybranie korporacyjnej maski i udawanie bezuczuciowego, silnego bez względu na okoliczności człowieka. Profesjonalizm polega na tym, że dobrze zarządza się tym, co ma się wokół: swoją pracą i sprawami personalnymi. Każdy z nas ma życie osobiste. Tak jak wspomniałaś, opieka to nie tylko opieka nad dzieckiem, ale także opieka nad partnerem, starzącymi się bliskimi. Rodzinna misja dopada każdego na jakimś etapie i nie sądzę, żeby akurat małe dzieci były tym, co najgorszego może spotkać pracodawców. To oczekiwania społeczne stanowią przeszkodę. Ten nienaganny strój, dawanie z siebie wszystkiego poza godzinami pracy, robienie nadgodzin w domu – to nie jest profesjonalizm, to brak higieny i etyki pracy. Mobbing jest wciąż powszechny. Dzisiaj definicja profesjonalizmu powinna brzmieć: „Jestem człowiekiem autentycznym, który potrafi wznieść się ponad swoje słabości i kryzysy”. Profesjonalizm powinien polegać na tym, że wszyscy wykonujemy swoje zadania bez względu na to, co dzieje się w innych przestrzeniach życia. Ale to będzie możliwe, jeżeli otrzymamy odpowiednie wsparcie i zrozumienie. Zawsze uważałam, że dobra matka to zdrowa i zaopiekowana matka.

► **Czy chciałabyś, na podstawie swojego doświadczenia, wy-**

stosować wspierający apel do rodziców i opiekunów?

Pamiętajmy na co dzień o tym, że życie jest piękne i to, że dany sezon jest przytłaczający, a sytuacja daje poczucie uwięzienia, nie znaczy, że tak będzie cały czas. To znaczy, że czas poszukać innych rozwiązań, z czegoś zrezygnować albo coś zmienić: na przykład miejsce zamieszkania lub osoby, których „rad” się słucha... Jeśli ktoś czuje się dyskryminowany, mobbingowany, niedoceniony za swój wkład zawodowy, to według mnie za wszelką cenę powinien spróbować szukać innego miejsca. Każdy pracownik zasługuje na kilka szans oraz żeby dostać rzetelną ocenę swojej pracy na podstawie swoich działań, a nie sytuacji rodzinnej.

Chciałabym jeszcze powiedzieć coś osobom zajmującym stanowiska kierownicze. Dobre zarządzanie nie powinno opierać się na kontroli, stresie, wywoływaniu strachu czy poczucia winy. W takim środowisku niewiele osób chce dłużej zostać. Jeśli przełożeni wezmą pod uwagę, że warto tworzyć kulturę miejsca pracy opartą na szacunku i wzajemnym zaufaniu, to będzie to procentować. My, młodzi pracownicy czujemy, że taka atmosfera dodaje sił i chęci, aby dawać z siebie jeszcze więcej w miejscu pracy. Wtedy wiemy, że ktoś nam zaufał i nie chcemy zawieść. Osoby zarządzające, dbajcie o to, ponieważ będzie to realnie wspierać zarówno młode mamy, jak i inne osoby na różnych etapach życia.

► **Dziękuję za rozmowę.**

Olga Żukowicz

¹ Wciąż słabo zbadane zjawisko, zwane inaczej amnezją ciążową (pragnezją), obejmujące problemy z pamięcią i koncentracją po porodzie. Obecnie są dwie hipotezy dotyczące przyczyn tego stanu: zmiana ilości istoty szarej w mózgu i hipoteza hormonalna – wysoki poziom progesteronu, prolaktyny oraz estrogenów.