

# Do práce po (i na) mateřské



**Vystudovat, najít si fajn práci, v té být co nejlepší? A pak? Pak všechno, co umíte a znáte, přestat na chvíli používat, a věnovat svůj čas, energii a lásku dětem. To dělat pár měsíců, někdy let. A pak? Pak jim zajistit hlídání a vrátit se do práce, nebo začít podnikat? Není to lehké z mnoha důvodů! Proč je návrat žen po mateřské nebo rodičovské dovolené do práce velkým tématem?** TEXT KATEŘINA OSIČKOVÁ

**N**ad čím přemýšlí žena, která se po měsících i letech, kdy doma pečovala o jedno či více dětí, má vrátit ke své původní profesi. Má obavy a otázky?

Zcela jistě a hned několik: Jak moc se její pracovní oblast posunula a její tým proměnil? Zvládnou to děti bez ní a nebude domácnost strádat? Vyjde jí zaměstnavatel vstříc a zohlední, že je máma malých dětí, nebo budou požadavky na její výkon od začátku stoprocentní?

Návrat do pracovního života je pro mnohé ženy (a čím dál častěji i muže) bodem zlomu: je zde radost z možnosti seberealizace, ale i řada obav, pochybností a praktických překážek. Návrat do práce znamená vrátit se k rolím, které s dětmi na chvíli usnuly, ale i balancovat nároky a učit se nové rutiny. O klíčový moment jde i z pohledu společnosti, mateřské a rodičovské dovolené ovlivňují zaměstnatelnost, rodinný rozpočet a dlouhodobě i genderovou rovnost na pracovním trhu. Z firemního pohledu je to test, jak flexibilní zaměstnavatel jste.

## Co se nejčastěji řeší

### • Kdo se postará o dítě (místo mě):

Podle věku dítěte a dostupnosti míst ve školkách nebo skupinkách v okolí je třeba zvážit, jaká varianta je nejlepší. Je dítě připraveno na dětský kolektiv (a jak velký) na celý den, nebo pár hodin, na celý týden, nebo jen některé dny? Je hlídání státní, nebo soukromé a budu tak velkou část výplaty dávat za školkou? V mnoha regionech s nedostatkem míst může být toto i důvodem, proč ženy nástup do práce odkládají.

• **Flexibilita práce:** Osmihodinový úvazek s přihlédnutím k cestě do a z práce se zdá skoro nereálný – navíc zásadně koliduje s dobou, kdy máte vyzvednout dítě ze školky. Je třeba promyslet, zda by zpočátku nebyl lepší poloviční úvazek a probrat i možnosti home office.

• **Kariérní přerušení:** V mnoha pracovních oblastech jde každým rokem vývoj silně kupředu a můžete tak vnímat ztrátu kontaktu s kolegy a možná i profesionálního sebevědomí. Maminky malých dětí mají tendenci samy sebe shazovat a podceňovat se – to nejsou dobré vyjednávací podmínky!

• **Mateřské výčítky:** Jestli něco mámy umí, tak řešit, jestli jsou „dost“. A ve chvíli, kdy „opouštějí“ svoje dítě na spoustu hodin, je to velký nápor na emoce.

Manažerka Lenka Koenigsmark má osobní zkušenost s tím, jaké to je, vracet

se z mateřské dovolené na vysokou manažerskou pozici, a dnes mentoruje ženy ve vedoucích pozicích. „Když se řekne ‚návrat do práce‘, napadne mne: pochybnost. Většinou mají ženy po návratu z mateřské pocit, že jim ujel vlak, cítí výčítky, že jsou matky a opouštějí své dítě kvůli práci. Navíc často čelí odsudkům okolí a slyší poznámky typu: Já byla doma tři roky s každým dítětem, tak proč ty se vracíš dříve?“ říká a dodává, že podmínky pro ženy vracující se do práce, vypadají stále na papíře či na monitoru lépe než ve skutečnosti jsou. „Chybí více částečných úvazků a také prací na dálku – Praha je

berou rodičovskou dovolenou jako způsob věnovat se na 100 % rodině a nemají potřebu se po odborné stránce rozvíjet,“ vyjmenovává.

Kdy začít návrat do práce řešit? Ideální je samozřejmě neztratit kontakt po celou dobu. „Obecně doporučuji několik měsíců před koncem rodičovské dovolené začít řešit, jak bude možné zabezpečit péči o děti, jaký režim bude nejlepší pro skloubení práce a provozu rodiny, kam se zaměstnavatel posunul typem práce a zda se k němu chcete vracet,“ doporučuje Koláčková a dodává, že v případě, že se chcete vrátit do původní firmy, měla byste kontaktovat

**Zvládnou to děti a nebude domácnost strádat? Vyjde jí zaměstnavatel vstříc a zohlední, že je máma malých dětí...**

publina sama o sobě, mimo ni je nabídka výrazně nižší. Já se vracela poprvé po roce a půl, změnila jsem práci a bylo to náročné, ale spíš psychicky pro mě. Stresoval mě tlak, že v určitou dobu musím být doma, když do té doby jsem mohla sedět v práci, jak dlouho bylo potřeba. Ale nakonec mě to naučilo, jak být výkonná a efektivní,“ vzpomíná a říká, že ji nepřestane zarazet věta: A kdo hlídá děti, manžel?

## Co doporučují personalisté?

Jestli roky s dětmi doma něco nejsou, tak je to dovolená. Naopak je to každodenní trénink pozornosti, trpělivosti, organizačních a vyjednávacích schopností. Mámy zvládají skvěle time management, udělat pět věcí najednou, jsou empatické, umí předcházet krizím a improvizovat. A přesto je po návratu nevtají slovy: „To je skvělé, že se vracíš po letech seberozvoje právě k nám.“ Naopak se řeší se, zda jsou dostatečně flexibilní, rozumí novým programům a zda je fér tvořit jim „speciální“ podmínky.

Strávit měsíce až roky na rodičovské dovolené je podle personalistky Martiny Koláčkové pro ženu transformační období – každá ho prožije jinak a je to v pořádku. „Může to být období, kdy ženy přehodnocují svoje priority, kdy zjistí, že není možné se vrátit do předšlé práce, protože není slučitelná s rodinou, a pustí se do vlastního podnikání (viz příběhy žen na stranách 14 a 15), kdy si doplňují vzdělání, případně

písemně HR oddělení a zajímat se, jak celý proces návratu proběhne, zajímat se, jaká je současná situace nebo organizační struktura ve firmě, spojit se s nadřízeným a zjistit aktuální situaci v týmu a domluvit se písemně na podmínkách návratu.

A jak v rámci týmu komunikovat po nástupu? Otevřeně, což platí pro obě strany. „Za mě je důležité si říct reálná očekávání, zda jsou původní práce a povinnosti vůbec slučitelné s novou situací. A podle toho si nastavit např. postupný nárůst kompetencí, předelegování některých úkolů na jiného člověka v týmu, zajištění kvalitní zastupitelnosti, flexibilitu v pracovní době,“ uzavírá Koláčková.

## Psychologická stránka

Návrat po mateřské je často doprovázen rozporuplnými pocity. „Na jedné straně se objevuje radost z opětovného zapojení do ‚dospělého, v leccem svobodnějšího světa, z možnosti znovu využívat dovednosti, být viděna jinak než jen jako matka. Na druhé straně se dostavuje úzkost a obava, zda zvládnou skloubit dvě náročné role, obstojím po delší pauze, zda mi neujel vlak. Jde o přechod mezi dvěma životními světy: intimním, intenzivním a rytmicky pomalejším světem péče o dítě a rychlejším, strukturovaným světem práce. Každý návrat proto přináší pocity neukotvenosti i nové hledání sebe sama,“ vysvětluje psychologka Zuzana Steigerwaldová, působící na online

psychoterapeutické platformě Hedepy, a dodává, že navíc ženy bojují s tím, že v rodinném životě jsou nepostradatelné, v pracovním se mohou cítit snadno nahraditelné. „To dvojnásobně měřítko je pro sebevědomí náročné.“

Pomáhá vědomí, že návrat do práce je proces, ne jednorázový zlom. „Velmi důležité je nastavení realistických očekávání: nesnažit se být hned ‚stoprocentní‘ doma i v práci. Je klíčové dát si čas na integraci dvou světů, neztratit zkušenost z mateřství, ale naučit se ji přenášet i do pracovního života jako zdroj,“ vysvětluje Steigerwaldová. A pomoci může i okolí. Rodina uznáním,

zaměstnavatelé a kolegové pak tím, že nabídnou flexibilitu, podporu místo kritiky a to, že kolegyni nebudou redukovat na „tu, co se vrací z mateřské“.

### Před i při návratu

„Každá čtvrtá máma po rodičovské končí na úřadu práce. Proto dáváme rodičům nástroje a podporu, aby místo brzdy zažili nový začátek,“ říká Andrea Boháčiková, CEO organizace M.arter, která pomáhá sladit rodinný život s tím kariérním dle potřeb rodičů i zaměstnavatelů.

Nejtěžší je podle Boháčikové kombinace logistiky a psychiky: zajistit hlídání, vyrovnat

se s nemocností dětí a zároveň překonat nejistotu. „Možná to znáte i vy: naplánujete den, týden nebo celý návrat a pak přijde první viróza a všechno je jinak. V našem šetření 40% žen z více než dvou tisíc uvedlo, že jim při představě návratu chybí sebedůvěra. A největší výzvou je strach, jestli to zvládnou. Návrat je proto často víc o hlavě než o reálných dovednostech.“

Ano, změna je vidět. Přibylo osvětlených firem, které nabízejí zkrácené úvazky nebo udržují s rodiči kontakt během rodičovské. Ale pořád platí, že 3 ze 4 žen mají obavy, že se po rodičovské do své původní role nevrátí... Kariéerní pauzu mnohé vnímají

## Návrat nemusí být ze dne na den. Dá se plánovat a dělat krok za krokem.

jako handicap, bývají překvapené, jak se během pár let svět práce změnil. Ale podle průzkumů je to i obrovská škola, změnilo se, vyrostly. „Přínos to ale bude jen tehdy, pokud to stejně začne vnímat i trh práce, a to se stále neděje.“ Generace dnešních třicátníků a čtyřicátníků má od návratu do práce jiná očekávání než generace jejich matek, chtějí jistotu i seberealizaci, ale jako matky hledají flexibilitu formy práce. V tom se liší od svých

matek, u těch dominovala snaha o stabilní zaměstnání na plný úvazek.

Jaké mýty je třeba vyvrátit? „Že návrat musí být skok ze dne na den – jde o proces, který se dá plánovat a dělat krok za krokem. A rodičovská nemusí být ‚díra v životopise‘, ale jiná forma školy přinášející dovednosti, které mají na trhu práce velkou hodnotu – stačí si to uvědomit a umět se prodat. Častý mýtus je i to, že mámy po rodičovské nemají

ambice. Ve skutečnosti spousta z nich během rodičovské našla nové nápady, energii a chuť růst. Jen potřebují prostředí, kde to mohou uplatnit. Věřte mi, na naší M.arter platformě je jich více než 21 000.“ A co radí firmám?

„Nebat rodičovství jako brzdu a stopku kariéry. Být flexibilní a adaptabilní: řešit management rodičovské dovolené, udržovat kontakt během rodičovské a nabízet mentoring, vzdělávání a další rozvoj. Přesně proto v M.arter nabízíme mentoring. Rodičovská není brzda, od mám po mámy nebo taky Restart kariéry pro samoživitelky a samoživitele, který byl podporován firmou Heineken a díky tomu je zcela zdarma.“

## PŘÍBĚHY NÁVRATŮ DO PRÁCE

### ANETA MARTINEK Co-Founder & CEO #HolkyzMarketingu



Byl to pro mě přirozený krok. Moje práce mě naplňuje a v době, kdy jsem se vracela, byl covid, který mnohé „zjednodušil“, protože všechno probíhalo online. Zpátky do procesu jsem naskočila týden po porodu a pracovala jsem jen v době, kdy malá spala nebo byla s manželem, případně s někým dalším z rodiny. V té době jsem vedla marketing a eventy v GrowJOB Institute a můj tým i můj bývalý šéf mi šli naproti. Největší výzvou bylo neustále hledat rytmus: do prvního roku dítěte se to pořád mění a ta nepředvídatelnost byla nejtěžší. Mateřství mě změnilo v profesním životě. Naučila jsem se víc říkat ne, extrémně mě to posunulo v efektivitě. Často slyším holky říkat, že na rodičovské zakrní a nic

se nenaučí, což podle mě není pravda. Mateřství nás naučí takovým dovednostem, jen to musíme umět prodat do pracovního světa. Často slyším, že si to ženy musí zařídit samy, aby se mohly vrátit do práce. A to je ten kamen úrazu – dokud to bude jen na bedrech žen, bude to

vždycky těžké. Musí do toho být zapojený partner, musí se změnit režim celé rodiny, je třeba si rozdělit domácní práce, vyřešit logistiku. Zároveň firmy musí jít naproti a respektovat potřeby pracujících rodičů, které se prostě liší od zaměstnanců, kteří nemají děti. V rámci naší komunity #HolkyzByznysu vidíme příběhy holek, které na mateřské rozjely své podnikání, protože věděly, že se nemohou vrátit do své původní práce. U #HolkyzMarketingu zase vidíme, že se holky rekválifikují během rodičovské na marketingové pozice a přecházejí na vlastní nohu.

### MONIKA KOPŘIVOVÁ manažerka externí komunikace Stavební spořitelny ČS



Když jsem odcházela na rodičovskou dovolenou, myšlenky na návrat do práce rozhodně nebyly na pořadu dne. Žila jsem mateřstvím a měla pocit, že práce může chvíli počkat. Během pěti let moje původní místo zaniklo a mně nezbylo nic jiného než hledat nové. Upřímně, byl to nepříjemný moment. Vrátil se tam, kde to člověk zná, má své jistoty a vybudovanou pozici, je přece jen jednodušší.

Do práce jsem se těšila a věřila, že díky letům praxe mám co nabídnout. Přesto mě provázel strach, že mi během rodičovské ujel vlak. A první zádrhel přišel hned: chtěla jsem se totiž vrátit

na částečný úvazek, a to se ukázalo jako problém. V inzerátech sice zkrácené úvazky byly, ale často jen „na oko“. Opakovaně jsem slyšela, že zkrácené úvazky jsou vhodné spíše pro juniorní uchazeče, zatímco já jsem na danou pozici prý až příliš zkušená.

Chtělo to spoustu trpělivosti (což je disciplína, ve které mě rodičovská perfektně vyškolila) a sedm měsíců pohovorů. Můj současný zaměstnavatel, Stavební spořitelna ČS, mi jako jediný nabídl nejen zkrácený úvazek, ale také možnost pracovat z domova. Pro mámu malých dětí byly takové podmínky jako splněné přání a pomohlo mi to nabrat jistotu, energii i sebevědomí.

## Pomohla mi flexibilita a kratší úvazek.

### DITA MACIEL JACOBSON Corporate Affairs Manager Heineken



Návrat do práce, ať po pár měsících, nebo po pár letech bývá kontroverzní: buď jste kariéristka, která tedy neměla mít děti, když chce pracovat, nebo jste se „flákala“ doma.

Při návratu do práce po narození dcery jsem nejvíc řešila, jak to vymyslet, abych se jí mohla dostatečně věnovat a zároveň se rozvíjet profesně. Do práce jsem se postupně začala vracet, když jí bylo půl roku a klíčové pro mě bylo nepřicházet o její důležité životní momenty. A vnímala jsem jako zdravé pro mě osobně, když se budu věnovat i jiným činnostem. Co pomáhalo? Především sladit se s partnerem, tedy druhým rodičem. Důležitá byla i podpora od dal-

ších blízkých z rodiny, a možnost využití jiných alternativ péče a hlídání. Za co jsem firmě vděčná je flexibilita. Kratší úvazek, flexibilní pracovní doba a práce z domova. Navíc přátelská firemní kultura a možnost se na všem domluvit. A jsou to i další malé velké drobnosti jako volno, když vedou rodiče do školy prvňáčka, nebo dárky při různých příležitostech, např. na Mikuláše nebo školkovně.

Ženám bych poradila nebát se v práci mluvit o svých ambicích a předstávách i po tom, co se stanou maminkami. Zbavit se předsudků a přijít za nadřazeným s vizí a rozhodnutím pracovat pro firmu i v době rodičovské, budou zájmem možná až překvapené. A určitě se nebát říct si o pomoc a klidně přiznat, když něco nezvládají. Lehce se může stát, že vám splývá pracovní a soukromý čas, proto když mám konec práce, tak opravdu zavírám nejen počítač ale i svoji „pracovní mysl“ a mířím svoji pozornost na rodinu.

### KATEŘINA ŽÁKOVÁ Marketingová specialistka a lektorka, LOVE HAPPENS



Po první ani druhé mateřské jsem se v podstatě nikam nevracela. Prvního syna jsem porodila měsíc po státnicích – při škole jsem pracovala jen dočasně a na zkrácený úvazek.

A musela jsem si předčasně (syn měl 2,5 roku) najít práci. Byla jsem po rozchodu sama se synem v nájmu a majitel bytu přišel s tím, že buď musím byt opustit,

nebo ho koupit. Bylo třeba vzít si hypotéku, ale šla jsem do toho. Našla si práci kousek od domu, kterou jsem mohla skloubit se školkou, a doslova si vybojovala získání hypotéky.

Před druhou mateřskou s dvojčaty už jsem rok podnikala, a plynule tak pokračovala hned po šestinedělí. Nutno dodat, že mou motivací teď nejsou peníze, ale práce je moje nutná psychohygienu – mámy dvoji-

čat a pubertáka určitě pochopí! Rozhodně musím říct, že druhá rodičovská dovolená je pro mě neuvěřitelnou seberozvojovou cestou plnou změn, růstu, seberealizace a plnění si profesních snů. Znít to možná paradoxně, ale právě děti umí maminkám pořádně přeskládat hodnoty i priority a zažehnout životní i profesní změny.

Nejsem úplně typickou maminkou, která se vrací do pracovního rytmu.

Mám svůj vlastní a mohu si svobodně podle potřeb svých i dětí volit, kdy budu více máma a kdy více podnikatelka, nebo i manželka a kamarádka. Každopádně odloučení od dětí zvládám bez problémů, a proto ho i děti zvládají bez problémů: spokojená maminka = spokojená miminka a celá rodinka.

Obklopuji se spoustou žen, které právě během mateřské změnilo svou

profesi nebo začaly podnikat. U mých klientek je to běžný jev, protože v zaměstnání by po návratu neměly adekvátní podmínky pro zajištění péče o děti. Domnívám se, že jsou firmy samy proti sobě, protože neznám motivovanějšího, produktivnějšího, efektivnějšího a loajálnějšího zaměstnance než mámu malých dětí. A dalším velkým problémem je pak i gender pay gap, tedy rozdíl v platech.

# Dobrá volba: podnikání

**Potřebovaly se vrátit do práce, ale zaměstnavatelé jim nevycházeli vstříct. Nebo si chtěly trochu zpestřit domácí rutinu či přivydělat. Dostaly nápad a začaly podnikat na mateřské. Jak jim to jde a co nejčastěji řeší?** TEXT EVA FRAŇKOVÁ

**P**odle průzkumu platformy MumDoo by si až 93 % žen na mateřské nebo rodičovské přálo alespoň částečně pracovat. Skutečně se to ale podaří zhruba jen polovině z nich. Důvod? Nedostatek flexibilních úvazků, minimum smysluplných zkrácených pozic a nízká nabídka práce z domova. A tak se stále více žen rozhoduje vzít věci do vlastních rukou – a rozjet vlastní podnikání.

**Kariéra, nebo rodina? Dnes už nemusíme volit.**

Od úspěšných žen, manažerek, ředitelky a kouček často slyšíme, že dnešní ženy mohou mít všechno: rodinu, práci, koníčky, seberealizaci i volný čas. Realita je ale v praxi méně růžová. Neplacená

domácí práce, mentální zátěž, penalizace mateřstvím, ztráta sebejistoty i profesních kontaktů – to všechno jsou výzvy, se kterými se ženy potýkají ve chvíli, kdy si dovoluji chytit od života totéž, co je mužům nabízeno s mnohem menšími dopady.

Přesto – nebo možná právě proto – se české matky stále častěji pouštějí do vlastního byznysu. Podle dostupných dat má dnes v Česku vlastní podnikání více než 735 tisíc žen. Pětina z nich by podnikat chtěla, ale jen 6 % žen věří, že jejich nápad má skutečný potenciál uspět. Sebevědomí je tak často tou největší překážkou.

**České holky a byznys**

I proto vznikají podpůrné platformy a komunity, jako jsou například Holky z byznysu, za nimiž stojí autorka bestselleru

Organizační porno o time managementu pro ženy. Právě podobná sdružení pomáhají ženám – často matkám na rodičovské – znovu objevit vlastní schopnosti, dodat jim odvalu i ztracené sebevědomí a proměnit vlastní nápady v konkrétní kroky. Protože dlouhá rodičovská dovolená dokáže víru ve vlastní dovednosti snadno otupit.

Když ale ženy začnou věřit ve svoji sílu a schopnosti, mohou se jim otevřít dveře k úplně nové profesní kapitole.

## Jak jsou na tom matky-podnikatelky

**Podnikání jako alternativa zaměstnání – Nedostatek flexibilních pracovních míst vede mnoho matek k podnikání, protože jim umožňuje skloubit rodinu s prací podle vlastních pravidel.**

**Různé formy byznysu – Ženy často zakládají e-shopy, služby na volné noze, poradenství nebo malé projekty, které mohou provozovat z domova.**

**Podpora i prostředí – Vznikají programy a platformy, které matky ve startu podnikání podporují (včetně mentoringu, networkingových setkání, online nástrojů, vzdělávání).**



## BÁRA: Od reklamní agentury k udržitelné módě

**BÁRA KOUTSKÁ PO VYSOKÉ ŠKOLE PRACOVALA JAKO ACCOUNT MANAŽERKA VE VELKÉ REKLAMNÍ AGENTUŘE.**

**K**dyž se jí narodil druhý syn Jonáš, začala přemýšlet, jak vyplnit stereotypní dny na mateřské. A protože odjakživa ráda šila a tvořila, rozhodla se zkusit navrhovat dětskou a později dámskou udržitelnou módu. „Věděla jsem, že se do původní práce vrátit nechci. Chodila bych domů pozdě a na děti by mi nezbýval čas,“ vzpomíná Bára na začátky. Bez velkého byznysu plánu, ale s nadšením a chutí začala navrhovat a šít – zpočátku jen s vidinou malého přivýdělku. Dnes, o sedm let později, má její značka Big Bros přes 22 tisíc sledujících

na Instagramu a stovky objednávek měsíčně. Z původních mušelínových kousků pro děti se její nabídka postupně měnila podle poptávek zákazníků. Ať už šlo o župany, kojící šaty, kimona či povlečení. Bestsellerem se staly elegantní vázací šaty z tencelu, které firma šije ženám na míru. „Šijeme na základě objednávek. V domě mám i atelier s vystavenými kousky, ženy můžou přijet a vyzkoušet, co jim nejlépe padne,“ vysvětluje Bára. Práce je časově náročná, a protože je Bára rozvedená a o dva syny se často stará sama, pracuje

i po nocích. Přesto by neměnila. Největší výhodou podnikání je pro ni svoboda.

Co by poradila ženám, které o podnikání zatím jen tiše sní? „Důležité je mít i plán, vytrvalost a hlavně dělat věci od srdce. Lidé to poznají a vracejí se.“

## ZUZANA: Malování jako přivýdělek i terapie

**ABSTRAKTNÍ MALÍŘKA ZUZANA MURTINGER JE DŮKAZEM TOHO, ŽE MATEŘSKÁ NEMUSÍ ZNAMENAT STOPKU, ALE NAOPAK NOVÝ ZAČÁTEK.**

**N**aplno se začala věnovat abstraktní malbě v době, kdy se jí v sedmadvaceti letech narodila dcera Zoe.

Zuzana vystudovala uměleckou školu a několik let pracovala v redakci velkého deníku. Rutinní a časově svázaná práce jí ale přestala vyhovovat – chyběl jí prostor pro sebevyjádření, kreativitu. Malování se postupně stalo způsobem, jak ze sebe dostat emoce, starosti i vnitřní tlak.

Začínala doma v bytě na Smíchově, což prý s miminkem nebylo jednoduché. Pomáhal manžel, který bral dceru ven, aby Zuzana mohla být sama se svými barvami. „Tvorba byla vždy součástí mého života. Když jsem začala obrazy sdílet, přišly první reakce – a s nimi i odvaha jít dál,“ říká.

Zlom přišel s první výstavou Pozdrzení života v Kasárnách Karlín. Zuzka měla

konečně možnost vidět reakce lidí naživo, nejen prostřednictvím sítí. „Šlo o první moment, kdy jsem svou práci pustila ven mezi lidi. Měla jsem smíšené pocity – radost i nervozitu,“ vzpomíná na začátky svojí umělecké kariéry.

Následovaly další autorské projekty a obrazy, které dnes visí nejen v soukromých sbírkách, ale i v galeriích a kavárnách (díla můžete vidět například v kavárně Spot na pražském Smíchově). Její malba působí jako tiché pohlázení – vrstvy barev se na dřevotřískovém podkladu prolínají, vytvářejí jemné struktury, během schnutí se vzájemně ovlivňují a nechávají prostor pro vlastní interpretaci.

„Malování pro mě není jen zdroj příjmů. Je to hlavně osobní prostor, kde nemusím nic vysvětlovat,“ říká Zuzana, která dnes kombinuje vlastní tvorbu



s prací grafičky z domova. Flexibilita jí umožňuje tvořit ve chvílích, kdy má energii a klid. „Maluji kratší dobu, ale intenzivně.“ I když prodej obrazů nebyl nikdy jediným zdrojem obživy, stal se důležitou součástí její profesní identity. A mateřství? To její tvorbu nezastavilo – naopak ji prohloubilo. Dnes maluje spíše menší obrazy doma a na chalupě v jižních Čechách, kde s rodinou renovuje stodolu. V ní plánuje mít svůj soukromý atelier. „Pak bude i více prostoru na velké plátna. Už se na to těším,“ uzavírá s úsměvem svůj příběh.

## DANA: Během péče o postiženého syna rozjela čokoládovnu

**DANA PÁNOVCOVÁ POCHÁZÍ Z TATER, ALE V PRAZE ŽIJE OD 19 LET. PO STUDIÍCH PROŠLA PŘEVÁŽNĚ KORPORÁTNÍM PROSTŘEDÍM.**

**P**řed mateřskou pracovala v oboru IT. Posledních 13 let k tomu ještě organizovala svatby. Po její vlastní svatbě se jí ale život otočil o 180 stupňů. Narodil se nemocný syn, který vyžadoval nepřetržitou péči. „Když už jsem byla na mateřské asi 3,5 roku, potřebovala jsem únik, ale nechtěla jsem se pouštět do nějakých blbostí. Řekla jsem si, že pečení je náročné a má krátkou životnost, ale čokoládu bych mohla zkusit,“ vzpomíná na prvotní impulz ke změně.

Začátky probíhaly stylem pokus-omyl doma v kuchyni, a aby se alespoň částečně vrátily náklady, prodávala svoji čokoládu po kamarádech a známých. Objednávky se začaly přirozeně nabalovat. „Lidé mě chválili, přidaly se i odběry do kaváren a restaurací, pak do hotelů, a to už jsem byla ve stadiu, že je potřeba si doplnit teorii,“ popisuje. Absolvovala několik kurzů na výrobu čokoládových produktů, založila si živnost, a když jí syna přijali do speciální školy, chytila příležitost za pačesy.

Do korporátu už se vracet nechtěla, a protože měla úspory, nadělila si ke svým čtyřicátinám dárek v podobě vlastní čokoládovny Mosaic Pralines.

„Žádné půjčky, žádný investor, jen já, můj manžel a pár úžasných kamarádů, kteří tu se mnou lezli po štaflích,“ směje se Dana ve své provozovně v pražských Kbelích. Všechno zařizovala sama – návrh loga, design balení, receptury, výrobu až po povolení, marketing a také e-shop. Bylo toho prý víc než dost. „Ale úřady a všechny administrativní záležitosti byly vlastně bez problémů. Jen to zaplatit.“

Dnes vyrábí nejen čokoládu, ale i luxusní pralinky všemožných barev a chutí. Například ty s dubajskou čokoládou ladila téměř rok a stále patří k nejprodávanějším. Obchodní stránka podnikání prý zabere neuvěřitelné množství času – patří sem i spravování e-shopu a sociálních sítí, vyřizování zakázek, balení zásilek, focení produktů a samozřejmě neustálá inovace výrob-



ků. K tomu s chystá vyučit cukrářkou. „Zatím mám zdraví i energii a jsem za to vděčná.“ Bez podpory a nasazení manžela by prý ale nebyla tam, kde je. „Když jsem otevřela čokoládovnu, zastoupil mě v domácnosti a v péči o Adámka na 120%.“

Co by poradila maminkám, které taky touží mít vlastní sladké podnikání? „Nebát se chytit příležitosti, věřit si a najít podporu. To je důležité. Já ten dar mám, a pokud by někdo chtěl začít podnikat v podobném oboru, nebo měl zájem jen o obyčejnou životní zkušenost, ráda pomůžu. Každý ať si plní to, po čem touží.“