

CRIZA MIJLOCULUI DE CARIERĂ

CUM ÎMBLÂNZIM
ACEST „BAU-BAU”
ȘI ÎL TRANSFORMĂM
ÎNTR-UN MARE „UAU”!

Editoare coordonatoare
Daniela Palade Teodorescu



beResilient

București | 2025

Cuprins

5 **beResilient**

Gândește. Crește. Rezistă.

Camelia Botezatu

7 *Prefață*

Mid-career crisis – de la vulnerabilitate la superputere

Daniela Palade Teodorescu

CUM E LA NOI, CUM E LA ALȚII?

31 Liderii nu se pensionează niciodată

Amalia Sterescu

43 A fi diferit, autentic, onest sunt valori care vin de multe ori la pachet cu a nu (mai) fi dezirabil

Corina Neagu

57 Piața muncii în România va urma în curând trendul celei vestice, în care nu se pune problema inutilității la nici o vârstă!

Angela Crețu

63 Becoming better without becoming bigger

Gabriela Bodea

69 La 50 de ani trebuie să demonstrezi competență, relevanță, cunoștințe, claritate, empatie, grijă pentru cei din jur. Așa începe rolul de mentor

Angela Andrei

AJUTOOR!**S.O.S. MOTHERHOOD PENALTY!**

- 77 Am realizat că am dreptul să aleg
Irina Filip
- 85 La 40 de ani mi s-a spus că nu mai sunt angajabilă
Ana Diceanu
- 95 Toate crizele cu care ne confruntăm pe parcursul existenței noastre reprezintă un nou prag al progresului, al dezvoltării noastre personale și profesionale
Veronica Costache

**DEPARTE DE LUMEA DEZLĂNȚUITĂ
A MARILOR ORAȘE**

- 103 De la matricea VUCA (volatilitate, incertitudine, complexitate, ambiguitate) la lumea BANI (bunăstare, adaptabilitate, narațiune, interconectare)
Andra Pintican
- 121 Oamenii de 50+ nu sunt deșeuri sau reziduuri, ci reprezintă un potențial fantastic, nedescoperit și neînțeles cu adevărat, care poate produce enorm de multă valoare pentru angajatorii înțelepți
Doru Șupeală

**DE LA STATUTUL DE ANGAJAT
LA CEL DE ANTREPRENOR**

- 133 Mi se potrivește mai bine rolul de căpitan al propriei mele bărcuțe care navighează pe lângă țărm decât să conduc crucișătoarele altora pe oceanul planetar
Claudiu Șerban

- 139 Succesul nu a fost un bun sfătuitor pentru mine
Mircea Petrilă

INVIZIBILITATEA FEMEILOR 45+

- 145 Renovarea la mijloc de viață
Camelia Proca
- 155 45+ e perioada apogeului profesional
Florina Badea
- 167 De la burnout-ul din corporație
la un business care vindecă femei
Gabriela Saulea
- 171 Rolul meu, ca fotograf, este să arăt că femeile de orice
vârstă au o frumusețe și o forță aparte
Alina Botică

REVERSE MENTORING ÎN ECHIBE MULTIGENERAȚIONALE

- 177 Organizațiile care vor supraviețui decalajului demografic
sunt cele care înțeleg că succesul pe termen lung
depinde de o cultură incluzivă, punând valoare pe
diversitatea de vârstă
Cori Cimpoca
- 193 Viața este un motor în patru pistoane.
Când toate funcționează cât de cât, mo-
torul vieții tale te duce înainte
Cristian China Birta
- 201 Nu mai e multă putință, dar e mai multă știință
Mara Stan

„POATE, POATE, APUSUL DE SOARE E DOAR RĂȘĂRITUL VĂZUT DE LA SPATE...”

THE MOTANS

- 209 Experiența mea de acum e ca refrenul celor de la The Motans: „Poate, poate, apusul de soare e doar răsăritul văzut de la spate...”.
Daniela Palade Teodorescu
- 241 Trezirea la viața matură
Emilia Vasilev
- 249 Frontiere interioare: redefinirea identității, carieră și schimbare în a doua jumătate a vieții
Georgeta Pânișoară

CUM NE PREGĂTIM EXITUL

- 257 De cea de a treia etapă, cea a ieșirii din sistem, ne ocupăm destul de puțin și o privim de multe ori ca pe o fatalitate
Madi Rădulescu
- 269 Grija pentru propria persoană își face loc în viața noastră odată cu vârsta
Mihaela Feodorof
- 275 Cea de-a două curbă profesională e cea mai tare perioadă din viața mea!
Mihaela Stroe
- 281 Sunt și situații în care uit să cer ajutor, considerând că trebuie să le fac eu pe toate
Luminița Zamfir

**UNDE ESTE VISUL TĂU ȘI
DE CE NU ÎL TRĂIEȘTI?**

- 285 Fișa postului pentru cei care aleg
să fie managerii propriilor vieți
Mirela Oprea
- 295 După o anumită vârstă, acel «cred» al începătorului se
transformă în acel «știu» al celui care a trecut prin viață
Liviu Mistodinis
- 305 40 este vârsta de aur a profesoarelor
care au reușit să iasă din linie
Florina Russu

„NO COUNTRY FOR OLD MEN”

- 315 România nu e o țară pentru bătrâni
Horia Ghibuțiu
- 321 E important să ne acordăm timp pentru orice provocare
emoțională și suferință profundă cu care ne confruntăm în
perioada 40+
Oana Rebeca Anton

**ÎNTREBĂRI LA ÎNCEPUT ȘI
LA MIJLOC DE CARIERĂ**

- 329 Despre miezul vieții în nota
„Ce nu fac și voi regreta la sfârșitul vieții?”
Lavinia Rașcă
- 337 Viața noastră curge în cicluri de dezvoltare/creștere și
așezare/platou și avem nevoie atât de provocare de la
exterior, cât și din interiorul nostru
Rodica Obancea

- 345 Percepția este cea care dă emoția
cu care ne privim vârsta
Mădălina Rădulescu
- 355 Hobby-ul meu este să petrec timp cu mine,
în compania mea și să mă conectez cât mai autentic
cu mine
Romeo Crețu
- 361 Nu avem, încă, mentalitatea sau maturitatea de a înțelege
plusvaloarea pe care ne-o aduc profesioniștii seniori
Magdalena Vrăjitoru

VOLUNTARIATUL – CÂND FACI BINE ALTORA, TE AJUȚI PE TINE ÎN PRIMUL RÂND

- 369 Despre ce e viața mea?
Diana Voicu
- 373 Trăim mai mult, suntem funcționali mai mult timp,
deci vom munci mai mult, dar altfel
Flaviana Rotaru

ȘI OAMENII DIN MARKETING AJUNG SĂ NU MAI CORESPUNDĂ PATULUI LUI PROCUST (20-45 ANI)

- 381 După 40 de ani, visurile mele nu mai sunt de mărire,
ci de echilibru
Mihaela Mureșan
- 389 Să sclipești modern, dar și cu înțelepciune
Mihaela Rus

CUM ÎNCETINIM SCURGEREA IREVERSIBILĂ DIN PÂLNIA DE EPUIZARE

- 397 Mijlocul carierei nu e despre finaluri. Este despre o poartă pe care eu aleg să o traversez cu încredere, în mers constant, cu fața spre ceea ce poate fi mai bun
Camelia Botezatu
- 407 Un rid în plus, o energie în minus,
o înțelepciune mai blândă, o mare împăcare
Anca Nedelcu
- 415 Tinerețe cu bătrânețe și... viață împlinită
Mariana Nicolae
- 425 Am experimentat inevitabila curbă profesională de două ori
Iulia Roger Barcaroiu
- 433 Am învățat să fiu adaptabilă, flexibilă, fără să opun rezistență – doar să mă las dusă de viață
Julide Petrescu
- 439 Am spus NU pentru a spune DA unei vieți împlinitoare
Daniela Croitoru
- 447 Sunt o norocoasă fiindcă în domeniul culturii,
am posibilitatea de a mă întâlni cu mulți oameni, de a găsi și experimenta în permanență noi idei și proiecte
Angela Baci

A DOUA CURBĂ PROFESIONALĂ SE PREGĂTEȘTE DIN VREME PENTRU O ATERIZARE LINĂ

- 455 Dacă avem resurse, timp și prevedere,
putem declanșa o a doua curbă profesională,
înainte ca prima să ajungă la apogeu
Gilda Lazăr

- 463 Decalajul demografic impune o reevaluare a valorii pe care o aduc profesioniștii seniori
Rodica Păvăloaia
- 465 E nevoie să gândim din timp un plan de rezervă
Ileana Botez
- 473 La 45 de ani am fost forțat să mă reformulez în mentalitate și în mod de existență
Alexandru Agarici
- 477 Această etapă nu e doar despre muncă, ci și despre cultivarea unei vieți care să mă împlinească dincolo de carieră
Cristina Norocel

DIVORȚ, DOLIU ȘI ANTREPRENORAT – UNEORI MERG MÂNĂ ÎN MÂNĂ

- 491 Nu există decât o singură soluție, și anume aceea de-a nu renunța
Ana Slătineanu
- 497 În această etapă de vârstă, smerenia este utilă cu condiția să nu se transforme în umilință
Gabriela Negulescu
- 503 Odată cu vârsta, adaug pe lista de valori o mai bună prețuire a timpului
Georgiana Zanfir

POLARITĂȚI REINTERPRETATE

- 509 Vă invit să punem *life* înaintea de *work* și să schimbăm polaritatea celebrei balanțe – *life-work balance*
Ioana Enache

- 519 Un triptic asupra crizei mijlocului de carieră
Nora Dobre
- 531 „Merită cu adevărat?” –
o întrebare devenită un catalizator pentru schimbare
Ana Raluca Chișu

CARIERA VINE DE LA MUNCA GREA DIN CARIERA DE PIATRĂ?

- 543 Tranziția de carieră a fost o muncă de castor care
a creat mai multe drumuri pe sub pământ,
ca să pot ieși la suprafață
Mona Nicolici
- 551 Sper că vom ajunge într-o etapă
în care experiența de viață și de muncă
să fie cu adevărat valorizate
Smaranda Vornicu Shalit
- 557 Pentru mine, 50 este noul 30
Adela Jansen

SOLUȚII DE GESTIONARE A CRIZEI MIJLOCULUI DE CARIERĂ

- 589 **Daniela Palade Teodorescu**

Liderii nu se pensionează niciodată

Amalia Sterescu

Edupreneur, Leadership Facilitator,
Personal Branding Strategist, Public Speaking Coach

Când vine vorba de vocație, tot timpul spun că sunt profesioniști care știu de timpuriu care le este menirea – devin medici, avocați, profesori, preoți... Și alții care își caută cu consecvență propriul drum. Eu fac parte din a doua categorie, dar asta nu face cu nimic călătoria mai puțin interesantă. Sunt de părere că, indiferent de nivelul tău de maturitate profesională, important este să nu stagnezi și să rămâi relevant profesional o perioadă cât mai lungă de timp!

M-am format ca lider la școala primelor multinaționale care intrau în România după anul 1990. În acea vreme, singurul model de manager era cel care lucra în sistemul public și care practica un stil managerial autocratic – motiv pentru care tinerii se buluceau să prindă un loc într-o companie cu standarde occidentale. Am făcut parte din povestea lansării cu succes a McDonald's, Connex și Oracle în România. Am condus echipe de relații cu clienții, telesales, telemarketing sau suport vânzări. Am condus nu mai puțin de 11 start-upuri intraprenoriale, am investit mult

în educația mea pentru a-mi alinia competențele la profilurile internaționale de leadership, iar companiile au investit mult în pregătirea mea ca profesionist în acea epocă postcomunistă.

Mi-am definit succesul în acea etapă a carierei mele prin ascensiunea constantă pe verticală și acumularea de complexitate în business-ul pe care îl conduceam. Am fost prima româncă promovată vicepreședinte în EMEA Sales Support Oracle și am lansat trei centre de suport servicii în România, China și India – am condus un business de \$2B. Am fost printre primii români care gestionau businessuri în multinaționale, dincolo de granițele României. Am gestionat clienți din 51 de țări și raportam unor lideri seniori de pe toate continentele, ceea ce m-a ajutat să înțeleg impactul diferențelor multiculturale în leadership și în business.

DRUMUL DE LA UN SAT BUZOIAN LA SEDIILE CENTRALE ALE COMPANIILOR MULTINAȚIONALE

Uneori, când stăteam la masa deciziilor, la sediul central al Oracle din Redwood Shores California, alături de lideri seniori din toate colțurile lumii, încă mă miram că eu, fetița care învăța la lumina lămpii în comunism când ni se lua curentul, care mergea 7 km pe jos zilnic până la școală în Poiana Câmpina, care a testat învățământul gimnazial într-un sat buzoian Fundeni-Zărnești, care a fost admisă la unica clasă de Filologie-Istorie pe o rază de două județe în Buzău, la liceu, cu o competiție de 30/1 loc, care și-a luat inima în dinți la 20 de ani și a plecat de acasă, fără sprijinul părinților, pentru a-și găsi împlinirea în capitala țării, care a absolvit Drept și Management în timp ce avea joburi complicate – profesionista în care mă transformasem era acolo, la acea masă, pentru că merita, pentru că muncise mult, pentru că avea în față o viziune și în spate o Echipă.

Acum unsprezece ani am părăsit lumea corporatistă pentru a-mi crea propriul business în consultanță. O călătorie anevoioasă, complexă, căreia puțini îi rezistă, presărată cu mult efort, drum care m-a zdruncinat din temelii, mi-a redefinit succesul – ca să mă reazeze pe drumul MEU. Deși multe au fost vocile care mi-au spus că e imposibil să te reinventezi profesional în jurul vârstei de 40 de ani – iată-mă încă aici, după 11 ani, aducând valoare liderilor cu care lucrez.

Inițial, am fost primul consultant independent de *outsourcing* din România și am asistat mai multe companii să-și externalizeze serviciile în România sub umbrela companiei mele de atunci – Outsourcing Advisors. După ceva vreme, însă, am înțeles că acela era un rol de tranziție pentru mine și că mă regăseam mai mult în rolul de Educator.

Astăzi sunt antreprenor în Educație, creez și facilitez programe de dezvoltare pentru lideri, am instruit personal peste 5000 de lideri din România, Germania, SUA, Argentina. Sunt fondatoarea primei școli de public speaking din România și îi ajut pe profesioniști să fie o voce în piața în care funcționează. Sunt unul dintre primii consultanți în strategie de personal branding certificați din lume (certificată cu William Arruda – SUA, unul din pionierii în domeniu) și ajut profesioniștii să comunice cu claritate și autenticitate, ceea ce îi face diferiți ca experți și lideri, în piața est-europeană.

La un moment dat, după ce am depășit 5000 de persoane instruite personal de mine în leadership, public speaking ori personal branding, le-am cam pierdut șirul și m-am oprit din numărat fiindcă nu asta era important. Mai important era ca în fiecare dintre liderii participanți la programele mele să fi sădit ceva în mintea și inimile lor, ceva ce va rămâne și se va perpetua către alți lideri și alte echipe... cred că e unul din capitolele cele mai importante ale moștenirii mele profesionale.

Ezitatea și evitarea de a ne spune vârsta – mai ales după 40 de ani – cred că depinde de context, de cultura organizațională și de industria în care activează compania respectivă. Sunt profesioniști care evită să-și spună vârsta din cochetărie, din nesiguranță interioară, din teama de respingere, din incapacitatea de a arăta ce valoare pot aduce angajatorului sau pentru că pur și simplu decalajul de vârstă le-a provocat stagnări în carieră, refuz la angajare, inadaptare.

Sunt culturi organizaționale care prioritizează nevoile majorității, adică ale angajaților din generația Z & Millennials și culturi (mai puține ce-i drept) care îi cam exclud pe aceștia. Sunt organizații care încurajează diversitatea de vârstă de la masa deciziilor și altele care o sacrifică pe altarul eficientizării costurilor.

Una peste alta, 40+ nu e dezirabil pe piața muncii din România. Stau mărturie zecile de clienți bine pregătiți, experimentați, cu care lucrez pe tranziții în carieră, care nici nu sunt luați în considerare de departamentele de recrutare.

PERSONAL, NU AM MAI PRIMIT O OFERTĂ DE JOB ȘI NU AM MAI FOST TARGETATĂ DE HEADHUNTING DIN 2012, ADICĂ DE CÂND AM IEȘIT DIN SISTEMUL CORPORATIST. SPUNE ASTA CEVA DESPRE MINE CA PROFESIONIST SAU MAI DEGRABĂ ASTA SPUNE CEVA DESPRE MODUL ÎN CARE SUNT SETAȚI ALGORITMI DE RECRUTARE AI MARILOR COMPANII?

Prima criză s-a produs atunci când am devenit mamă cu primul meu născut. Maternitatea provoacă un schimb major de priorități, în special pentru femeile care puneau accent excesiv pe carieră. Atunci am învățat să-mi redefinesc succesul. Succes nu mai însemna doar construcția profesională, ci și succesul în rolul de părinte și educator.

A doua criză majoră s-a produs în jurul vârstei de 40 de ani, când primul munte fusese urcat. Bifasem tot ce era important pentru mine până în acel moment al vieții mele – carieră, familie, 50+ țări vizitate... Și simțeam că vreau să-mi încerc puterile într-un cu totul alt context, antreprenorial – ca o formă de auto-testare a valorii mele profesionale, dar și de #giveback, capacitatea de a da înapoi o parte din ceea ce promisem de la viață. Tot maternitatea a fost cea care m-a pus puțin pe pauză și mi-a dat curajul să fac această schimbare după nașterea celui de-al treilea băiat. Nu regret nimic, de abia după acel cutremur am putut fi cu adevărat pe drumul meu.

Ca antreprenor, am „crize” regulate în care îmi chestionez direcția, menirea – ca toți cei pasionați de excelență, operez cu un critic interior puternic. Dar în momente-cheie, știu să scot la iveală campioana din mine.

Ca o consecință a tranziției la antreprenariat, mi-am înființat nu unul, ci două SRL-uri și am muncit mai mult decât credeam că pot munci vreodată (și în corporație credeam despre mine că muncesc foarte mult...). Mi-am amenajat un birou care să nu semene cu nimic corporatist, ci cu un spațiu de creație în care oamenii să vină cu plăcere și da, mi-am luat o casă la țară de unde îmi place să lucrez adesea (atunci când nu grădinăresc). Eram obișnuită să lucrez remote de dinainte de 2012, când conduceam echipe la distanță; pentru mine, munca remote, la sediul clienților, la biroul propriu sau acasă este o obișnuință.

Sunt un antreprenor în educație cu o echipă mică, nu pot demisiona de la viziunea mea. Resursele, coechipierii mi se mai schimbă, însă hotărârea mea de a fi pe drumul meu, nu. Și chiar dacă atunci când mi-e foarte greu, mă blamez că aleg mereu calea cea mai dificilă și corpul meu tânjește după un „early retirement”

– mintea își joacă rolul de gardian: liderii nu se pensionează cu adevărat niciodată. Rămân relevanți profesional o perioadă cât mai lungă de timp pentru că au ceva de dăruit, vor să mai transforme ceva, să ajute cumva întregul la crearea căruia au contribuit.

„PARDON, DOAMNĂ, STOP, NU MAI POTI!”

Primul an de antreprenoriat și-a pus amprenta asupra sănătății mele fiindcă atunci când ești extrem de pasionat de ceea ce faci, nu prea știi când să te oprești sau să te pui pe pauză, ai nevoie de disciplină – ori eu am mers pe repede înainte, mintea mea a crezut că pot, dar corpul a țipat și a zis la un moment dat „Pardon, doamnă, stop, nu mai poți!” Controalele periodice de sănătate le fac mereu, fiindcă cred cu tărie că noi ca femei/mame, avem o mare datorie de a ne îngriji pe noi însene ca să-i educăm în acest sens și pe cei dragi.

Antreprenoriatul și experiența de viață, certificarea Inner MBA și Mindful Leadership, toate m-au învățat că cele mai bune decizii le iei dintr-o stare de echilibru și nu dintr-o stare de vulnerabilitate. În ultimii ani mi-am construit un sistem de susținere care funcționează. Include sport, terapie pentru curățare emoțională și multă conectare cu natura, care pe mine mă ajută extraordinar. Am învățat mai mult despre propriile-mi limite, când merită să mă suprasolicit și când nu. Filtrez mult mai bine proiectele în care mă implic și am învățat să spun cu seninătate NU.

Am părăsit piața muncii la 40 de ani, deci nu au fost momente în care să mi se spună direct sau indirect că sunt depășită ca vârstă fiindcă nu am mai fost vreodată la un interviu de angajare de atunci – sunt propriul meu angajator. Dar de fiecare dată când am revenit din concediul de maternitate, am avut reacții nepotrivite din partea

angajatorului meu. De altfel, ar fi interesant să repet acum statistica pe care am făcut-o atunci și care arăta clar că femeile aflate în roluri de leadership, care trec prin concediu de maternitate, au mai multe șanse de a fi restructurate față de la expirarea concediului de îngrijire a copilului sau mascat (obligate să demisioneze).

În momentele de resetare profesională nu am apelat la ajutor, deși privind în urmă, recunosc că mi-ar fi fost de folos. Îi ajut însă pe alții să parcurgă cu succes tranzițiile lor.

CE AU LIDERII DIN ȚĂRILE VESTICE ȘI NU AVEM NOI?

La un moment dat, atunci când eram în corporație, am mers într-un team building în Palma de Mallorca. Toți colegii mei, lideri din tot felul de țări vest europene, practicau tot felul de sporturi nautice și eu mă întrebam în gând „Când, Doamne, când au mai avut timp să se dedice și acestor pasiuni?” A fost prima oară când m-am întrebat, hăituită de muncă, eu ce pasiuni mai am de fapt? Căci era evident că răspunsul era: zero.

Antreprenoriatul vine la pachet cu luxul de a-ți organiza singură programul și a-ți acorda flexibilitatea de care ai nevoie. Prin urmare, în ultimii ani m-am dedicat mult scrisului, una dintre pasiunile mele, și am publicat cartea *Tango cu viața*, în 2015, am scris peste 650 de articole pe blog sau în diverse publicații și public săptămânal un newsletter ce pleacă la clienții mei. Am călătorit foarte mult, de fapt, în ultimii cinci ani, în intervalul iulie-septembrie, lucrez numai online din orice destinație a lumii unde mă aflu. Numai în 2023 am fost în 55 de orașe ale lumii, ceea ce mă îmbogățește foarte mult. Am explorat mai mult zona de wellbeing și practici de re-echilibrare, am mers în retreaturi în India sau Bali, m-am antrenat în tot felul de practici. Cultiv propria grădină de legume

și am o livadă proprie cu peste 80 de pomi fructiferi; nu e satisfacție mai mare decât să-ți culegi propriile ingrediente pentru salată, din grădina ta, și să te minunezi mereu de roadele pământului. Ca voluntar, am o listă lungă de proiecte în care sunt implicată (le regăsești în profilul meu LinkedIn) și care sunt în special în zona de educație elevi și profesori.

DE LA „A DOUA CURBĂ PROFESIONALĂ” LA „AL DOILEA MUNTE”

Mie îmi place conceptul „The second mountain” al lui David Brooks. La un moment dat, nu mă puteam vizualiza la 60, 70, 80 de ani. Ori eu sunt o femeie care are nevoie de obiective, de ținte clare pentru a simți că evoluează și nu stagnează.

Am urmat atunci un program inițiat de Maria Shriver „Reframing aging”, care m-a pus în contact cu personalități din diverse domenii și de la care am înțeles că e important să fii relevant profesional o perioadă cât mai lungă de timp pentru că lumea are nevoie de înțelepciune.

Pe mine, ca și pe alți profesioniști, mă preocupă ideea de legacy, de moștenire pe care o lași generațiilor care vin, dar nu moșteniri materiale așa cum s-ar gândi unii, ci una care să treacă testul timpului. Nu întâmplător logo-ul meu este un far, pentru că îi ajut pe profesioniști în vremuri de schimbare, în vremuri de furtună, pentru a accelera trecerea lor la nivelul următor al business-ului lor sau al carierei lor. Știu că ajutându-i pe ei, îmi construiesc propria catedrală peste timp.

REPERELE CARE RĂMÂN NESCHIMBATE PENTRU UN PROFESIONIST ÎN A DOUA JUMĂTATE A CARIEREI SALE

- 1. Instruirea continuă.** Când îți spui că le știi pe toate sau le-ai văzut pe toate – ești deja pe drumul mediocrității tale!