



Hoe blijf je trouw aan je innerlijke drive?

Interview met Jitske Kramer over haar ondernemersreis. Een inspirerend gesprek vol leiderschapslessen en persoonlijke verhalen. De ups en de downs.

Hoe blijf je trouw aan je innerlijke drive?

Door: Sophie Brouwer

Afgelopen maand vierde Human Dimensions haar vijfjarig jubileum in de huidige formatie. Oprichter Jitske Kramer onderneemt zelf al 17 jaar. Ze reist de wereld over om te leren van traditionele healers, leiders, verrassende innovators en willekeurige voorbijgangers. Daar schrijft en spreekt ze over. Bevlogen en met een flinke dosis humor spreekt ze voor volle zalen op grote podia door heel Europa. Samen met alle humans uit het team wil ze organisaties activeren om woest aantrekkelijk te zijn voor alle medewerkers, klanten, leveranciers en de wereld. En het liefst ook nog verrukkelijk eenvoudig.

Een vijfjarig jubileum, een bijzonder moment om bij stil te staan. En haar te vragen over haar ondernemersreis. Online storyteller en mede-human Sophie Brouwer, ging met Jitske in gesprek. Hoe is ze gekomen tot waar ze nu staat? Hoe gaat ze om met tegenslag? Wat was haar missie? Haar droom? Had ze een plan? Een inspirerend gesprek vol leiderschapslessen en persoonlijke verhalen. De ups en de downs.

Sophie: Laten we het gesprek beginnen in stilte. Een vergeten menselijke vaardigheid zoals je zelf vaak zegt. Sluit je ogen. Verbind je met je adem. Met je lichaam... (een geleide meditatie later). Ga terug naar het moment dat je als jonge moeder van Julia en Mees nog in loondienst was bij Boertien en dat je bedacht te gaan ondernemen. Kun je ons hierin meenemen. Wat speelde er allemaal bij je?

Jitske: Terwijl ik terugging besefte ik mij dat die tijd eigenlijk helemaal niet zo leuk was. Ik besloot zelfstandig te worden terwijl ik ziek was. Dat was geen vrolijke tijd.

Mijn fysieke klachten en mij mentaal niet meer uitgedaagd voelen maakte dat ik voor zelfstandigheid koos. En dat was best spannend.

Na een jaar mijn eerste klussen gedaan te hebben voelde ik mij gezonder en sterker. Ik besloot alleen nog maar dingen te doen die ik zelf wilde. Dat betekende ook nee zeggen tegen goed betaalde aanvragen over presentatietechnieken terwijl ik een lege agenda had. Omdat ik dacht: als ik het oude blijf doen dan kom ik nooit uit die groef.

Via 'call voor proposals' begon ik met spreken op conferenties.

"Ik besloot zelfstandig te worden terwijl ik ziek was. Dat was geen vrolijke tijd."

(Jitske Kramer)

Ik had problemen met mijn schildklier en zat in de ziektewet. Marcel, mijn ex-partner was ook zelfstandig ondernemer, theatermaker. We hadden een hypotheek, kinderen en leefden het leven. Toen ik ging re-integreren bij Boertien voelde ik dat het niet meer klopte. Ik voelde dat het wezenlijk anders moest om weer gezond te worden, mijn eigen ritme bepalen.

Ik moest trainingen geven over onderwerpen die ik eigenlijk niet meer zo interessant vond. Ik wilde mij inzetten voor dingen die ik belangrijk vond en dat was in die tijd culturele intelligentie. Over omgaan met culturele verschillen in binnen- en buitenland.



Dan sprak ik in een ver weg gelegen zaaltje voor een klein groepje mensen. Dat kon mij ten diepste onzeker maken. Niemand wil dit horen dacht ik. En zo ging ik inhoudelijk aan de slag. Mijn eerste grote klant was een afdeling van Mercedes-Benz, zij waren op zoek naar een leiderschapstraining in een internationale interculturele setting. Opeens had ik een grote klus. Die kwam in de plaats van de klus waar ik nee tegen had gezegd. Dus dat was mijn bevestiging om te blijven geloven.

Ik voelde heel erg dat ik moest gaan doen waar mijn interesse lag. En dat was diversiteit. Inclusie, dat woord bestond nog niet eens in die tijd in de Nederlandse context. Ik kon niet anders dan mijn nieuwsgierigheid volgen.

De angst was er zeker. Hebben we wel genoeg geld? Wel had ik vertrouwen in mijn vakmanschap en basisnetwerk. Met het idee: ik kan altijd nog terugvallen op presentatietechnieken training geven.

"Ik heb echt staan janken. Hoe ga ik zoveel notieblokken ooit nog kwijtraken?"

(Jitske Kramer)

Wat ik mij ook nog herinner was de start van mijn eerste tastbare dingen. Ik investeerde veel geld in een mooie website, notieblokken en pennen met een gave huisstijl. Ik weet nog zo goed toen de notieblokken geleverd werden: het waren veel meer dozen dan ik dacht. En ze vielen mij ook nog tegen. Ik heb echt staan janken. Hoe ga ik dit ooit nog kwijtraken? Ja dat is de start geweest.

Sophie: Je was ziek en je had hoge vaste lasten. Allesbehalve een energieke tijd. Wat maakte dat je de sprong naar zelfstandig ondernemerschap toch durfde te maken?

Jitske: Het voornaamste was de innerlijke drive: ik wil en moet dit doen.

Sophie: Had je een grote droom? Een stip op de horizon?

Jitske: Ik ben maar gewoon gaan lopen. Gaan meanderen. Gaan kijken. Het is altijd inhoud gedreven. Nooit vorm of ondernemerschap gedreven. Dus ik was gefocust op Cultural Dynamics. Zette lijntjes uit en ging in gesprek met mensen die al bezig waren in dat vakgebied. Daaruit volgde een grote opdracht. En zat ik waar ik wilde, in een internationale omgeving. Door te blijven kiezen voor mijn nieuwsgierigheid en drive bleef ik meanderen. Dus niet vanuit het idee dit is een 'handige klus' dat geld in het laatje brengt. Anders kwam terug ik uit bij het oude.



“Dus het was kiezen vanuit nieuwsgierigheid, voelen wat mensen nodig hebben en dingen achter mij laten. Dat is eigenlijk nog steeds mijn bedrijfsfilosofie.”
(Jitske Kramer)



Om ervoor te zorgen dat ik niet alleen expert was, maar ook zo werd gezien ben ik gaan bloggen. Ik volgde een cursus bloggen en schreef minimaal 1 keer per week een blog.

Zo ontstond mijn following. Ik vond dat ik syllabi moest hebben voor mijn trainingen. Dat is de voorloper van mijn eerste boek geweest. 'Normaal is Anders'.

Door mijn boek ontstonden andere ingangen. Dus het was kiezen vanuit nieuwsgierigheid, voelen wat mensen nodig hadden en dingen achter mij laten. Nee zeggen tegen klussen waar ik geen energie op voel. Dat is eigenlijk nog steeds mijn bedrijfsfilosofie.



Sophie: Ik bewonder je hoe je bent gaan staan voor thema's en onderwerpen die, zeker in die tijd, nog helemaal niet 'sexy' waren. Je grapt zelf vaak: antropologie, de studie naar werkloosheid. Inclusie dat was nog niet eens opgenomen in het vocabulaire in Nederland. Hoe was het voor jou om naar buiten te komen met dat soort onderwerpen in een corporate wereld?

Jitske: Toen ik bij Boertien werkte heb ik mij Sociale Wetenschapper genoemd, dat was veiliger. En toen ik voor mijzelf ging, was dat wel echt een moment. Ik besepte dat ik dingen anders zie. Ik dacht eerst dat dat kwam omdat ik nog te junior was.

Maar later besepte ik, dat komt omdat ik echt anders kijk. En dat is antropologie, dat heeft waarde. In die tijd ben ik mijzelf ook organisatie antropoloog gaan noemen, dat moest ik altijd uitleggen. Ik ging mij profileren in mijn blogs over diversiteit en anders kijken. Nou, dat was wel spannend!

Op een gegeven moment werd ik gevraagd als consultant op plekken, juist om mijn andere blik. Dat gaf me een positieve push en zelfvertrouwen.

En zo begon ik mij op steeds meer niche plekken te begeven. Daar waar echt vraag was naar antropologen.



Ik kreeg een veldwerk klus in grote fabriekshallen in India. Door anders te kijken en nieuwe vragen te stellen. Ik maakte kennis met Viral Change van Leandro Herrero, wat helemaal past bij antropologisch kijken en veranderen. Dankzij deze ervaringen kon ik steeds makkelijker mijn eigen achtergrond benoemen en er meer in gaan geloven. In die grote fabriek in India mocht ik een 'cultuur scan' doen. Om vervolgens advies te geven waar mensen ook echt wat aan bleken te hebben.

Sophie: Dus als je het op een tijdlijn zou leggen: Na je studie Culturele Antropologie introduceerde je je bij Boertien als Sociale Wetenschapper. En vanuit je nieuwsgierigheid naar Cultural Dynamics ben je zelfstandig het veld in gesprongen. Daar kwam je tot het inzicht dat je eigenlijk 'gewoon' bedrijfsantropoloog was. En toen was de cirkel weer rond...

Sophie: Je roots vanuit de antropologie samen met Cultural Dynamics en inclusie waren een solide basis voor wat je uitdroeg. Wanneer kwam Deep Democracy in beeld?

Jitske: In 2008 kwam Deep Democracy op mijn pad. Het paste voor mij precies in diezelfde zoektocht naar betekenisgeving van diversiteit. In die tijd noemden we het veilig maken voor verschil.

"Ik vond dat Deep Democracy een plek in Nederland moest krijgen tussen TA en NLP. "

(Jitske Kramer)

Jitske: Ja klopt. En doordat ik voor mijzelf ging werken hoefde ik ook geen imago van iemand anders meer hoog te houden. Ik hoefde niet meer de identiteit van het bedrijf waar ik werkzaam was na te streven. Toen ik los was, voelde ik, ik kan mijn identiteit neerzetten zoals ik dat wil. Zijn wie ik ben. Dat ging hand in hand. En van daaruit schreef ik mijn eerste boek. En zo kwam alles bij elkaar. Ik hoefde niet meer van klus naar klus te leven. Nu stond er ineens voor 3 maanden werk in mijn agenda.

Nu wordt dat psychologische veiligheid genoemd. Zorgen dat alles gezegd kan worden. En toch merkte ik als het op besluitvorming aankwam, dat het dan weer over macht ging. Wie mag beslissen? Dus voor mij ging de dynamiek van verschil heel erg over misverstanden en elkaar niet begrijpen. Maar het gaat ook over macht, machtsdynamiek en ranking.

En toen ik in die Deep Democracy (DD) workshop zat viel dat samen. Zo ben ik mij verder gaan verdiepen in DD. Naast mijn postacademische opleidingen Voice Dialogue en Psychodrama maakte DD mijn cirkel rond. Ik besloot de opleiding tot DD-trainer te volgen in Zuid-Afrika, de plek waar de methode en filosofie van Deep Democracy is ontstaan.

“

Het was weer een spannende stap. Deep Democracy was echt nog onbekend.

(Jitske Kramer)

”

“

Tijdens onze eerste sessie wilde hij een businessplan maken voor 10 jaar. Met een stappenplan, budgetten en investeringsplannen. En ik weet nog goed dat echt al mijn energie uit mijn lijf ging.

(Jitske Kramer)

”

Sophie: Flink aan het pionieren dus. Voelde dat ook zo voor jou?

Jitske: Jitske: Nee, ik hoor dat wel vaker, maar ik deed en doe nog steeds waar mijn nieuwsgierigheid zit. En dat blijkt dan pionieren te zijn. Zo ontmoette ik iemand die vond dat ik met interessante dingen bezig was en wilde samen iets met mij opzetten. Ik was helemaal niet met ondernemen bezig. Ik wilde gewoon mooie dingen maken. Tijdens onze eerste sessie wilde hij een businessplan maken voor 10 jaar. Met een stappenplan, budgetten en investeringsplannen. En ik weet nog goed dat al mijn energie uit mijn lijf ging en zei: ‘ja maar dat ga ik echt niet doen’. Dan wordt het nooit wat zei hij. Op de fiets naar huis dacht ik, is dit nou ondernemerschap? Nou dan ben ik maar geen ondernemer.

Voor mij is de bron altijd hoe kan ik iets anders, beter en mooier maken. Wat is er aan de hand? Wat is er nodig? Wat kan ik doen om het vraagstuk dat andere ervaren makkelijker te maken? Dat is altijd de drive. En dan heb je mensen nodig, zij worden dan collega’s en zo groeit het. Maar ik ben nooit bewust een onderneming gaan maken.

Sophie: Vertel eens. Hoe is Human Dimensions uitgegroeid tot waar je nu staat?

Jitske: Ik begon in 2006 op de slaapkamer met twee kleine kinderen om mij heen. De eerste jaren was ik wel echt ZZP-er en werkte ik zo nu en dan met iemand samen.

Op een gegeven moment kreeg ik meer werk dan ik aan kon. Dus was ik constructies aan het bedenken hoe ik samenwerkingen aan kon gaan zonder mijn zelfstandigheid en vrijheid te verliezen.

Ik deed in die tijd vaak tot ’s avonds 12 mijn administratie, inschrijvingen, mail etc. Dat was te veel en zo werd Roos Prins onderdeel van Human Dimensions om de inschrijvingen te regelen.

Ik zei tegen Roos: Dit is er aan de hand, ik heb een thema dat gaat over diversiteit en inclusie, ik heb iets met Deep Democracy en iets met antropologie. En daaromheen gebeurt van alles, het wordt een beetje te veel. Op het gebied van antropologie ontmoette ik Danielle Braun, dat klikte enorm. Samen ontwikkelden we een leergang antropologie, dat liep goed. We schreven het boek de Corporate Tribe, dat won prijzen. Het werd steeds groter en we besloten te fuseren.

“Dat was ook weer zo’n grote stap want alles dat ik had opgebouwd liet ik weer los.

(Jitske Kramer)

”

Toen heb ik Human Dimensions opgegeven en hebben we samen de Academie voor Organisatiecultuur opgericht. Dat was ook weer zo'n grote stap want alles dat ik had opgebouwd liet ik weer los. We hebben samen 2 jaar fantastisch ondernomen. Alleen ging de samenwerking steeds meer piepen en kraken en dat werd eigenlijk helemaal niet meer zo leuk. Dus besloot ik eruit te stappen en weer zelfstandig te gaan ondernemen.

En zo was ik ineens weer los. Dat is nu vijf jaar geleden.

We verdeelden de Deep Democracy trainingen onderling en ben ik met een team van ZZP-ers verdergegaan. Samen met Frank Weijers gaf ik de Deep Democracy trainingen. Roos Prins, Chulah Berkowitz voor de socials en websitebouwer Coen Smeekes huurde ik in om mij achter de schermen te helpen.

In een hele korte tijd heb ik de backoffice opgezet, een nieuw team gevormd en websites opnieuw gelanceerd. En ondertussen nieuwe trainingen gecreëerd. In een half jaar tijd hebben we de basis opnieuw gelegd van Human Dimensions. Dat heb ik echt uit een soort oerkracht gedaan. Door te blijven kiezen voor een verhaal waar ik in geloof en wat ik wil vertellen. Met de mensen om mij heen uiteraard. En niet vanuit wat de klant wil horen. Dit is wat we doen, wat we te vertellen hebben. Vind je het leuk? Wees welkom! Vind je het niet leuk? Dan moet je ergens anders zijn.

Sophie: De core van Human Dimensions is: independently together. Ik heb met de andere Humans herinneringen opgehaald. En ze gevraagd waarom ze graag met Human Dimensions en met jou samenwerken.

"Dat heb ik echt uit een soort oerkracht gedaan. Door te blijven kiezen voor een verhaal waar ik in geloof en wat ik wil vertellen."

(Jitske Kramer)

We hebben toen in 2 maanden Human Dimensions weer operationeel gemaakt, websites weer opnieuw opgebouwd en de socials ingericht. Christien Oudshoorn en Minka Jongkind waren nog in DD opleiding en voegden zich kort daarop bij het team. Walter Faaij sloot als corporate antropoloog ook aan, voor cultuuronderzoek. Met een sterk team om mij heen en een agenda vol DD-trainingen groeiden we samen verder. Zelf werd ik steeds meer gevraagd voor lezingen.

Samenvattend kreeg ik dit terug:

"Ik kan mijn autonomie goed bewaren, eigenwijs zijn en tegelijk verrijkt voelen in de samenwerking."

Vertel eens. Hoe doe je dat?

Jitske: Allereerst supertof dat mensen het ook echt ervaren op deze manier. De eerste woorden die ik opschreef toen we werk contracten maakten waren: 'we are independently together'. Dat zijn echt de kernwaarden van HD.

"Ik geloof dat je dat zelf moet kunnen kiezen. Maar de voorwaarde is dat je goed bent in wat je doet, bevlogen en eerlijk."

(Jitske Kramer)

Het technische antwoord op hoe ik dat die is denk ik: trouw zijn aan je kernwaarden, in gedrag, in hoe je dingen organiseert.

In eerdere samenwerkingsvormingen heb ik mij best wel eens verstrikt gevoeld. Ik hecht zelf heel veel waarde aan mijn eigenwijsheid en autonomie. En dat gun ik anderen dus ook. Je recruiting moet goed zijn, als je werkt met mensen die goed en bevlogen zijn in hun vakgebied. Dan vertrouw ik daar volledig op. Ik heb ook helemaal geen zin in een werkgever-werknemer dynamiek want dat zijn we helemaal niet. Iedereen werkt zelfstandig. Alleen Aurelia Stroes en Roos Prins zijn in dienst, maar die hebben ook hun autonomie.

Je hoeft mij nooit te vragen: mag ik met vakantie? Het maakt mij niet uit waarvandaan je werkt, als je maar je werk doet. En zorgt dat je er bent als je wel op locatie moet zijn. Ik geloof dat je dat zelf moet kunnen kiezen. Maar de voorwaarde voor ons om dit te kunnen doen, is dat je goed bent in wat je doet, bevlogen en eerlijk.

Ik heb in het verleden ook veel te maken gehad met oneerlijkheid, verdraaiende waarheden. Dat is fucked up. Als je een glijder maakt, just say so. Ik geloof als we met elkaar lef kunnen hebben, dat je niet verstrikt raakt. En zodra dat wel gebeurt moeten we praten. Voor mij is dit een afspiegeling van de ideale wereld. Het zou zo mooi zijn als we dit allemaal deden.



“ Jitske maakt het verschil doordat ze werkt vanuit vertrouwen. Hierdoor kan ik vliegen. En doe ik dingen waarvan ik niet eens wist dat ik ze kon. ”
(Roos Prins)

Sophie: Hieronder ligt het diepe vertrouwen dat iedereen doet wat ze willen doen. En dat is ook wat ik veel terugkreeg van de humans: 'Doordat ik zoveel vertrouwen kreeg van Jitske ben ik echt gaan vliegen en doe ik dingen waarvan ik niet eens wist dat ik ze kon'. Wat zou je kunnen meegeven aan andere leiders/managers Hoe doe je dat?

Jitske: Door mensen goed te leren kennen. Op menselijk niveau contact te maken. Iedere human heeft z'n levensverhaal, ups en downs. Dat uitspreken. Waardoor je weet wat ieders belasting is. En dat doe ik ook van mijn kant. Ik als leider vertel ook mijn ups en downs en doe mij niet groter voor. Waardoor je elkaar als mens blijft zien en niet alleen als functie. Ook als ondernemers. Dat we met elkaar meedenken wat het beste is voor de klant, voor elkaar. Als je vanuit die intentie werkt dan kan je niet anders dan vertrouwen.

Sophie: Je vertelt ook dat je veel te maken hebt gehad met oneerlijkheid, maar hoe hou je dan vertrouwen? Hoe word je niet wantrouwig?

Jitske: Ik neem voor lief dat ik een aantal keer in mijn leven heel hard op mijn bek ga. En ook dat is mij overkomen. Dat is dan collateral damage voor mijn levenshouding. Ik calculeer dat ook wel in. Het is geen blind vertrouwen, ik maak wel goede afspraken. Ik heb besloten dat ik niet anders wil leven. Ik heb geen zin om een calculerend plan te maken.

Sophie: een veelgehoorde reactie is dat je zo'n fijne chieft op afstand bent. 'Als we Jitske nodig hebben dan is ze er.' Ook daarin proef ik een vleugje pionierschap. Je hebt nooit een kantoor opgericht met kantoortijden. Je mailt ook niet elke week met de vraag 'wat ben je aan het doen?'.

Jitske: Wat ik heel leuk vind dat het zo ervaren wordt. In eerdere samenwerkingen heb ik hier juist kritiek op gekregen, alsof ik dingen over de schutting gooi, of niet betrokken zou zijn. Het is het tegenovergestelde. Een kantoor ben ik uit praktische redenen nooit gestart. Maar ook omdat ik vind dat als we samenkomen de locatie geschikt moet zijn voor wat er nodig is op dat moment. Daarnaast heb ik een hekel aan email en werkt de applicatie Slack fantastisch. Hier hebben we verschillende kanalen zoals #randomfun, #allesorganisatie en #randomshit. Daar houden we contact met elkaar ook al zijn we op afstand.

“ Ik neem voor lief dat ik een aantal keer in mijn leven heel hard op mijn bek ga. ”
(Jitske Kramer)

"Want als je als leider gaat sturen en controleren dan krijg je ook wat je hebt bedacht. Terwijl nu ontstaan er projecten en ideeën waar ik nooit aan heb gedacht."

(Jitske Kramer)

Daarnaast vind ik het gaaf dat ik verrast word, doordat iedereen initiatief neemt en dingen bedenkt en verbeterd vanuit de visie en drive die we delen. Want als je als leider gaat sturen en controleren dan krijg je ook wat je hebt bedacht. Terwijl nu ontstaan er projecten en ideeën waar ik nooit aan heb gedacht.

Sophie: En dan nog een andere belangrijke pilaar. De Human Moments. Hoe is dat ontstaan?

Jitske: Met ons type werk ben je altijd veel onderweg. De kans dat we elkaar op dezelfde locatie tegen komen is klein. Dus besloten we 4 keer per jaar samen te komen. En dan moet je er ook echt zijn, anders raken we elkaar kwijt. Als we dan samen komen gaan we niet de hele dag vergaderen. We besloten maximaal 1 uur te vergaderen en de rest van de dag besteden we ter leering en de vermaeck. En 's avonds eten we samen. Dan leer je elkaar echt kennen. Human Moments, daar wil je gewoon naar toe. Niet omdat het moet, maar omdat het fijn is. Op slack bespreken we de dagelijkse dingen. Voor overleg dingen bellen we en hebben we korte zoom meetings waar nodig. Tijdens de Human Moments ontmoeten we elkaar. En daardoorheen verweven we intervisie en supervisie avonden.

Sophie: En ik heb Julia, je dochter ook gevraagd of zij een herinnering wil delen, hoe het was voor haar om een ondernemende moeder te hebben en wat ik terugkreeg was:

Julia: Ze was altijd veel bezig. Veel thuis aan het werk in de focus maar ze was er wel voor ons. Op vakantie kon ze haar werkmodus ook wel echt uitzetten. Daarnaast was ze heel gepassioneerd en deelde ze een hoop inzichten met ons. En wat ik heel grappig vond is het moment dat ze voor het eerst herkend werd in de supermarkt.

Sophie: Ik vind dit een mooie brug naar de sprong die jij persoonlijk maakte van trainer naar spreker op grote podia door heel Europa. Kan je ons daar in mee te nemen?



“ Dus het voelt alsof ik kan crowdsurfen, ik kan mij laten vallen.

(Jitske Kramer)

”



Jitske: Wat belangrijk is om te zeggen is dat ik deze sprong nooit had kunnen maken zonder Roos en heel team HD. Zo'n 10 jaar geleden begon ik met spreken op podia. En iemand vroeg mij eens als jij de leadsinger zou zijn wat heb je dan nodig? Een goede drum en bas en dat is Roos voor mij. En het andere is de buzz van de rest van de band. Waar jullie je allemaal mee bezig houden. Dus het voelt alsof ik kan crowdsurfen, ik kan mij laten vallen.

Verder is het een geleidelijke schaal geweest. Jaren heb ik in kleine zaaltjes gestaan op congressen, heel veel breakout sessies verzorgd. En groepen werden langzaam groter. Af en toe mocht ik op een hoofdpodium. Nicole Lier koppelde mij aan Typhoon. Dat was een supermooi programma en gaf een enorme boost in mijn zelfvertrouwen. Hans Janssen van DenkProducties gaf mij de kans om de openingskeynote te doen tijdens een seminardag met Simon Sinek.

Het voelt alsof ik heel lang in het 'kroeg circuit' heb gesproken en heel veel ervaring heb opgedaan. Dan moet je wel je skills onder controle hebben. Met je eigen verhaal en emoties. Daar ben ik de afgelopen jaren enorm in gegroeid. Ik begon als een trainer die theorieën van anderen vertelde en steeds meer groeide mijn eigen verhaal. Ik liet mijn persoonlijkheid steeds meer zien. Durf steeds meer eigenheid toe te laten. Voor mij is dit geleidelijk ontstaan doordat ik steeds meer ben gaan praten op podia en boeken schrijven.

Sophie: *Had je zoveel bekendheid verwacht toen je startte? Was het je ambitie?*

Jitske: Nee, dit had ik niet verwacht toen ik startte. De ambitie is nog steeds hetzelfde. Ik wil iets moois en heel goeds neerzetten. Vanuit expertise. Het liefst woest aantrekkelijk en verrukkelijk eenvoudig. Ik had niet de ambitie om bekend te worden. Door wat ik doe komt daar bekendheid bij en dat is ontzettend leuk en eervol, maar geen doel op zich.

Sophie: *Onze trainingen lopen goed, je masterclasses zijn veelal uitverkocht. HD heeft een enorme potentie om door te groeien. En je kiest ervoor om te blijven zoals we zijn. Waarom?*

Jitske: Als we meer groeien vraagt de organisatie meer aandacht en moet ik meer leiderschap vertonen, is mijn overtuiging. Onze backoffice kan het nu precies aan. Veel mensen, ondernemers, zeggen dat ik Human Dimensions moet laten groeien, dat ik kansen laat liggen.

Ik vind het goed zo. We hebben een prachtige omzet. Ik en iedereen in het team kan focussen op de dingen die we echt willen doen. Het idealisme is er. Ik kijk liever hoe we met het ons huidige team grotere impact kunnen maken. Dus goed kijken naar vormen, type activiteiten, doelgroepen. Bottom line: ik vind het fijn zo. Ik kan in deze constructie ook echt tijd vrijmaken om een boek te schrijven of een documentaire te maken in het buitenland. Ik ga voor kwaliteit en inhoud.

Sophie: Om af te sluiten heb ik nog twee vragen van onze volgers:

Hoe blijf je positief en optimistisch als alles tegenzit? En zou je ook een moment kunnen noemen dat zwaar was?

Jitske: een zwaar moment was toen ik besloot dat ik niet meer bij de Academie voor Organisatiecultuur kon blijven. Ik had mijn eigen onderneming opgezegd en besepte dat de samenwerking niet meer stroomde.

Het was een nachtmerrie voor iedereen, mijn business partner, de mensen met wie we werkten en voor mijzelf. Het zette alles op zijn kop. Maar toch voelde ik dat ik op een andere manier verder moest. Een vergelijkbaar moment was toen ik bij Boertien in de ziektewet zat. Grote keuzes die alles op z'n kop zetten. Wat voor mij werkt is letterlijk blijven ademen en blijven kijken. Niet gaan verdoven, geen alcohol. Het is belangrijk om mijn rust te bewaren en tegelijkertijd focus te pakken op mijn innerlijke drive en doelen.

En om fysiek in beweging te blijven. Dit was vergelijkbaar in coronatijd. Ik laat mezelf toe om in zo'n tijd een bepaalde periode even helemaal niet positief te zijn; boos, verdrietig, onzeker, alles mag er zijn. Dan spreek ik vrij letterlijk met mezelf een eindtijd af wanneer deze wanhoop weer klaar is. Na een dag, een week. Ik zet dat in mijn agenda en vraag mij daarna af, hoe wil ik het dan? Daar werk ik dan naartoe. In Botswana heb ik tijdens veldwerk meegemaakt dat mensen daar na de dood van iemand een rouwperiode instellen waarin de directe familie alleen maar hoeft te huilen, slapen, eten. Ik meen iets van twee weken. En dan is het klaar. Nou ja, niet het verdriet natuurlijk, maar dan pakken mensen het leven weer op, gaan weer op het land werken. Wat ik hier zo mooi aan vind is dat je niet half hoeft te rouwen. Dus echt even volledig toestaan dat het niet goed gaat. Dat doe ik op allerlei momenten in mijn leven, om daarna weer positief door te gaan.



“ Mijn ultieme doel is in verbinding blijven en doen wat we moeten en willen doen. In het moment blijven inchecken met mijzelf en elkaar. ”

(Jitske Kramer)



Sophie: Wat is je ultieme doel en wanneer ben je tevreden met de reis en bestemming?

Jitske: Mijn ultieme doel is in verbinding blijven en doen wat we moeten en willen doen. In het moment blijven inchecken met mijzelf en elkaar. Eerlijk blijven naar elkaar door uit te spreken of we nog blij zijn met wat we doen. In het hier en nu bijsturen. Niet verslaafd raken aan wat ik heb, bereid zijn tot verandering. En hier intens van genieten. En niet alleen van werk, maar ook van mijn kinderen, reizen en mijn grote liefde.



HUMAN DIMENSIONS

Uitdagende trainingen

Interventies met impact

Lezingen van wereldformaat.

Ben je nieuwsgierig geworden?

Voor ons uitgebreide verhaal en aanbod

Check: www.humandimensions.nl

www.jitskekramer.nl