

# Loopbaan onder de loep

Arif Potmis



‘Je wordt betaald om moeilijke beslissingen te nemen’, vindt Arif Potmis, directeur van het Algemeen Diagnostisch Centrum (ADC). Coaching vroeg hem naar zijn loopbaan, drijfveren en uitdagingen. Portret van een pragmatische vernieuwer en cultuurveranderaar die nooit opgeeft en zijn religieuze overtuiging moeiteloos combineert met zijn wetenschappelijke inborst.

## De Droom

*Waar droomde u van toen u jong was?*

‘Als jongere droomde ik ervan om de agrarische sector van Curaçao te vernieuwen en de plantages van vroeger te laten bloeien met moderne landbouwtechnieken en machines. Zonder de lading van het slavernij-verleden, maar juist vanuit een gevoel van autonomie en onafhankelijkheid. Mijn loopbaan liep anders, maar vernieuwing, modernisering en *empowerment* waren altijd belangrijke leidmotieven.’

## De Start

*Wat blijft u het meest bij van uw eerste baan?*

‘Uiteindelijk studeerde ik entomologie (de studie van insecten) en verdiepte ik mij in de organische chemie, de farmacologie en promoveerde ik zelfs in de toxicologie, de studie van ongewenste bijwerkingen van medicijnen en pesticiden. Toch was mijn allereerste (vakantie)baantje in de landbouw. Als werkstudent op een Nederlands kersenveld zat ik in een torentje dat uitkeek over de kersenboomgaard. Vanuit die plek joeg ik vogels weg door aan lange lijnen te trekken die over het veld gespannen waren.’

## De Overtuiging

*Hoe kwam u aan uw geloof?*

‘Na mijn middelbare school op Curaçao, vertrok ik naar de landbouwhogeschool in Wageningen. Ik miste de klik met Nederland en mijn studie. Aan de Agricultural and Mechanical University van Florida voelde ik mij meer thuis. In Nederland kreeg ik een Koran in handen, die ik in één adem uitlas in het vliegtuig naar Florida. Van huis uit katholiek, kwam ik in de VS in contact met een inspirerende imam en moderne islamitische Afro-Amerikanen. In de Islam vond ik antwoord op veel levensvragen. Voor mij is de Islam ook al dertig jaar een *unshakable beliefsystem*. Het rationele bewijsdenken, zoals je in exacte vakken ziet en het niet-empirische geloofsdenken, gaan naar mijn mening prima samen. Er zijn meerdere valide instrumenten om tot geldige conclusies te komen.’

‘Vanuit mijn geloof probeer ik altijd kennis en vakmanschap te delen en mijn eigen inzichten en organisatiekracht aan te wenden om kwetsbare groepen, zoals illegalen, zieken en minderheden, een stem te geven. Broederschap is in ons geloof belangrijk en ik besef goed hoe geprivilegieerd ik zelf ben.’

## De Les

*Welke ervaring in uw loopbaan maakte diepe indruk?*

‘Tijdens mijn promotie werkte ik bij een farmaceutisch bedrijf. Mijn baas en promotor was streng en rechtvaardig en rekende ons zonder enige voorkeur af op harde prestatieafspraken. Zijn no-nonsense benadering waardeerde ik zeer. Drie maanden voor de afronding van mijn dissertatie gooide hij demonstratief een groot deel van mijn onderzoekswerk in de prullenbak, omdat het volgens hem niet deugde. ‘Ik was verbijsterd, maar wilde geen *academic suicide* plegen. Van mijn tweede promotor kreeg ik twee weken extra. Samen met mijn vrouw heb ik 24 uur per dag gewerkt, al mijn data opnieuw verzameld en bewezen dat deze wel deugden. Die ervaring heeft me diep geraakt in de zin van: “verwacht nooit *short cuts* en verdien je sporen stuk voor stuk”. Ook op Curaçao is het vaak een kwestie van volharden en niet primair reageren bij iedere teleurstelling of lastige ervaring in je werk.’

## De Kracht

*Wat is uw grootste kwaliteit?*

‘Ik ben op Aruba geboren, heb Surinaamse roots en groeide op in Curaçao in een gezin met dertien kinderen. Dan kun je wel tegen een stootje. Als fanatieke sporter verlies ik niet graag, ook niet in mijn werk. Als ik iets doe, doe ik het ook echt goed en wil ik de zaak van haver tot gort beheersen. Als manager ben ik pragmatisch en besluitvaardig ingesteld. Ik durf moeilijke beslissingen te nemen, maar wil daarbij wel met iedereen om tafel zitten. Ik ben veel meelevender dan ik op eerste gezicht lijk, maar ik schuw de confrontatie niet en heb een hekel aan situaties waarin alles maar doorsuddert, zonder eisen, limieten en afrekening. Dat leidt vaak tot grote onduidelijkheid en onnodige problemen.’

## De Uitdaging

*Waar werkt u in uw huidige functie naartoe?*

‘Mijn grootste uitdaging bij het ADC is een cultuurverandering stimuleren van binnenuit. Zelf beslissingen nemen zit niet in ons Curaçaose systeem. We zijn het niet gewend. Bij het ADC hadden we voorheen ook een cultuur waarin lastige managementbesluiten vaak naar boven gepingpongden door het personeel. Daar wil ik vanaf. Ik bouw aan een cultuur van kwaliteit, klant- en resultaatgerichtheid en coachend leiderschap op alle

niveaus. Onze mensen zijn goede specialisten. Nu moeten we organisatiebreed ook onze management- en organisatiecompetenties verder ontwikkelen. Ik werk daar naartoe met mijn eigen managementstijl, scholing voor iedereen van de bode tot aan de specialist, teambuilding, sportactiviteiten, accreditatieprocessen en dergelijke. Als je inzicht hebt in je eigen karakter en professionele mogelijkheden durf je beter en eerder beslissingen te nemen die goed zijn voor het algemene belang.'

### De Passie

*Wat passioneert u in uw werk?*

'Ik houd van vernieuwing en visie. Maar als ik iets doorgrond, wil ik naar de volgende uitdaging. Ik moet wel zorgen dat ik de troepen niet teveel vooruit ben en aansluiting houd met anderen. Dat is mijn aandachtspunt. Ik denk graag conceptueel en visionair. Over mijn graf wil ik niet heen regeren, maar ik wil wel iets achterlaten in de vorm van een nieuw product, een moderner bedrijf, een betere bedrijfscultuur, een dienst waar echt behoefte aan is en die er nog niet was. In iedere organisatie waar ik werkte, heb ik iets van waarde achtergelaten. Daar ben ik trots op.'

### De Keuze

*Wat was in uw loopbaan de lastigste keus?*

'In Japan kreeg ik de mogelijkheid om mij academisch te verdiepen. Ik kreeg een postdoctorale aanstelling van zes jaar, waarvan de eerste drie jaar door de Europese Unie betaald werd, en de laatste drie jaar voor rekening van Japan zouden komen. Toen Japan na drie jaar maar niet over de brug kwam met de financiering van mijn aanstelling, vertrok mijn hoogzwangere vrouw naar haar ouders in Nederland. Gelijktijdig met de verhuiscwagen arriveerde mijn baas met het nieuws dat alles toch geregeld was. Mijn vrouw wilde echter

## 'Mijn grootste uitdaging bij het ADC is een cultuurverandering stimuleren van binnenuit'

niet terug. Het was een moeilijk besluit, maar we zijn toen naar Nederland vertrokken. In Nederland kende niemand mijn werk en had ik geen contacten. Ook Nederland kan snoeihard zijn. Ik ben toen zelf gaan ondernemen en heb een vakbond voor illegalen, een ouderbond en een thuiszorgorganisatie voor islamitische ouderen opgericht; allemaal groepen die het niet makkelijk hebben in Nederland. Organiseren en managen gingen mij goed af. In mijn huidige functie komen mijn wetenschappelijke achtergrond en managementvaardigheden mooi samen.'

### Het Perspectief:

*Waar heeft uw werkervaring in zoveel landen toe geleid?*

'In Amerika wordt heel systematisch en professioneel gewerkt. Het rationele, geordende individu wordt geprezen. In Japan gaat de groep altijd voor. Je werkt tot je erbij neervalt, maar de loyaliteit naar je groep is groot. In Nederland wordt er overloos veel met medewerkers overlegd en vooraf uitgekauwd, maar daarna zijn het draagvlak en de betrokkenheid ook groot. Al die ervaringen zijn vormend geweest voor mijn eigen managementstijl. Toen ik terugkwam naar Curaçao, voelde ik mij

wel een vreemde eend in de bijt. Wat ik op Curaçao waardeert is de eilandmentaliteit, die ik zelf ook bezit. Je weet dat alles niet altijd voor handen is aan mankracht en materiaal. Je leert improviseren met wat je hebt. Dat zie ik ook in mijn eigen loopbaan terug. Ik ben docent, onderzoeker, ondernemer en manager geweest. Je roeit met de riemen die je hebt, bent creatief, lost problemen stap voor stap op. Opgeven zit niet in mijn systeem. Ik ben niet voor één gat te vangen.'

### De Toekomst

*Wat wordt uw volgende loopbaanstap?*

'Na elf jaar Nederland ben ik naar Curaçao teruggekeerd om mijn kinderen iets mee te geven van mijn eigen achtergrond en te helpen aan de opbouw van mijn eiland. Door de nieuwe landswording is er veel te doen. De verhoudingen ervaar ik wel als behoorlijk gepolitiseerd met weinig tussenweg. Het liefst draag ik bij aan de ontwikkeling van ons (ei)land en de nieuwe structuren die daarvoor nodig zijn. Ik hoop dat de regering wel de goede randvoorwaarden stelt en een *level playing field* creëert zodat iedereen de kans krijgt om bij te dragen!'

### De Aanrader

*Wat raadt u jonge managers en wetenschappers aan?*

'Jonge professionals raad ik aan alle facetten van hun beroep grondig te beheersen. Streef naar vakmanschap, *be the best you can be* en wees niet eigenwijs. Als je problemen en dilemma's tegenkomt die je niet in je eentje kunt oplossen, moet je hulp durven vragen aan ervaren collega's. Leg hun je casussen voor en overleg, want dat structureert en stimuleert je eigen ontwikkeling en denkvermogen.'

Pagina 25 > Reflecties van een loopbaancoach

ADVERTENTIE

## DRAGONFLY MEDIA: DÉ KLIK TUSSEN U EN UW DOELGROEP

Met miljoenen gebruikers online, is het de kunst om in contact te komen met de juiste doelgroep. Dat kan door ontwikkeling van een nuttige, stijlvolle website, maar ook door een actievere benadering, die vaak meer resultaat oplevert. Bijvoorbeeld door het inzetten van social media zoals Facebook of Twitter. Dragonfly Media begeleidt u hierbij graag op marketing én technisch gebied.



VOOR MEER INFORMATIE:  
GOSIEWEG #33. T: +599 9 737 1233  
info@dgfmedia.net | www.dgfmedia.net

# Reflecties van een loopbaancoach

Pagina 22 > Arif Potmis in 'Loopbaan onder de loep'

■ **Voor Coaching nam gecertificeerd loopbaancoach Martin van den Blink de loopbaan van Arif Potmis, directeur van het Algemeen Diagnostisch Centrum (ADC), onder de loep. Hij relateerde zijn loopbaan aan het kernkwadrantenmodel van Daniël Ofman, auteur van het veelgeprezen en toegepaste boek 'Kwaliteit en bezieling in organisaties'.**

ADVERTENTIE



What factors can assist you to achieve business success?

**Information**

- A critical element for decision makers.
- Accuracy and Timing.
- The right perspective.
- The right advice.

**People**

- People committed to your success.
- People with ample experience.
- People that are connected locally and internationally.

- Forensic services.
- Accounting and administrative services.
- Implementation of software.
- Reorganisation and refinancing services.

**RO**  
rao and company

Santa Rosaweg 33H  
Curaçao N.A.

T + 5999 7381116  
F + 5999 7476566  
www.raoco.biz

Het kernkwadrantenmodel van Ofman legt een verrassende link tussen iemands kernkwaliteiten, valkuilen, allergieën en uitdagingen. Kernkwaliteiten zijn eigenschappen die tot de kern van een persoon horen en hem bij uitstek kenmerken. Iedereen heeft een aantal van deze kwaliteiten en de kracht van het model is dat het op een heel positieve manier inzicht biedt in de werking van deze kwaliteiten. Kernkwaliteiten kunnen in bepaalde situaties doorslaan en vervormen. Een teveel van een kernkwaliteit wordt dan een valkuil. Iemand met de kernkwaliteit behulpzaamheid kan doorslaan in bemoeizucht, flexibiliteit kan doorslaan in wispelturigheid en daadkracht in drammerigheid. Als iemand doorschiet in een bepaalde kwaliteit, zal dat irritatie bij collega's oproepen. Deze valkuil verbergt echter altijd een kwaliteit in zich, die voor degene die er allergisch voor is een belangrijk ontwikkelpunt kan zijn, de zogenaamde uitdaging. Anders gezegd: als professional kun je vaak het meest leren van de mensen waar je het lastigst mee samenwerkt.

### Bewust van kwaliteiten en valkuilen

Mensen zijn zich niet altijd bewust van hun kernkwaliteiten, valkuilen, allergieën en uitdagingen. Arif Potmis is dit wel. Hij geeft aan dat hij moeilijke besluiten durft te nemen en dat dit juist bij zijn functie hoort. Aan situaties waarin alles door blijft sudderen en geen knopen worden doorgemaakt heeft hij een hekel. Zijn kernkwaliteit kun je samenvatten in daadkracht. Een teveel aan daadkracht kan leiden tot drammerigheid, een valkuil. Daadkrachtige professionals irriteren zich vaak aan passieve medewerkers en collega's (waarvoor drammerige daadkracht juist weer een allergie is), terwijl het juist voor hen waardevol zou zijn om hun besluitvaardigheid te complementeren met geduld. Potmis geeft zelf bijvoorbeeld aan dat hij ervoor moet waken niet te ver voor de troepen uit te lopen, maar ervoor te zorgen dat hij iedereen meeneemt in zijn visie, voorgestelde veranderingen en vernieuwingsplannen. Dat is dus zijn uitdaging.

### Diepgewortelde overtuiging

Empowerment is een rode draad in de loopbaan van Potmis. Vanuit een diepgewortelde overtuiging zet hij zich, liefst onopvallend, in voor groepen die het vaak moeilijk hebben zoals illegalen, minderheden en zieken. Bij tegenslag laat hij zichzelf nooit uit het veld slaan. Vanuit een duidelijk toekomstbeeld van het ADC neemt hij moeilijke besluiten en gaat hij de discussie aan met partijen die zijn mening niet delen. Vanuit zijn functie bewaakt hij de belangen, waarbij hij meer oog heeft voor anderen en hun persoonlijke situatie en belangen, dan je op het eerste gezicht te zien krijgt. Zijn kernkwaliteit op dit vlak zou je wellicht kunnen uitdrukken als zakelijk en professioneel wat door kan slaan in de valkuil afstandelijkheid. Als manager en wetenschapper zijn ratio, objectiviteit en onderbouwde argumenten belangrijk. Hij ergert zich aan professionals die zich te zeer laten leiden door emoties. De uitdaging hier zou kunnen zijn om de empathie die hij wel voelt wat meer te laten zien. Dit zal zeker helpen bij het realiseren van de koers van vernieuwing en professionalisering die hij de afgelopen jaren bij het ADC heeft uitgezet.

## Kernkwadranten

Op meer fundamenteel niveau is de aanname achter het kernkwadrantenmodel dat ieder mens goede kanten heeft (kernkwaliteiten) en vervormingen daarvan (te veel van het goede). Het kernkwadrant kan helpen om te analyseren waarom samenwerking binnen organisaties soms stroef verloopt, bijvoorbeeld omdat men elkaar teveel vanuit valkuilen of allergieën tegemoet treedt. Dit inzicht biedt dan meteen de kans om vanuit de valkuil terug te keren naar de eigen kernkwaliteit en tegelijkertijd de uitdaging aan te gaan, zodat een professional zich kan ontwikkelen tot een volwassen en vaardig individu met een bruikbaar scala aan kwaliteiten.



Aanvullende informatie over het Kernkwadranten-model