

Soumia El Majdoub en Taoufik Amzile getuigen: steeds meer migranten-ondernemers kijken verder dan belwinkels, pitabars en supermarktjes



© FRANKY VERDICT

Noem hen gerust de elite, Soumia El Majdoub (32) en Taoufik Amzile (41). Prototypes van de nieuwe ondernemers binnen de Belgisch-Marokkaanse gemeenschap. ‘We moeten af van het slachtofferschap.’

SOFIE VANLOMMEL

Soumia El Majdoub draagt een kokerrok, Taoufik Amzile de sportieve chique die de geslaagde professional typeert. Ze mixen Nederlands, Frans en Engels zakelijk jargon. ‘Jammer dat we geen flipboard bij hebben, dan had ik je zo kunnen laten zien wat ik bedoel met het economisch en reactiemodel.’

Hij adviseert de banken- en energiesector en leidt een netwerk van Belgische moslim professionals. Zij is strategisch consultant, en een van de jonge knappe koppen van de Vrijdaggroep. Allebei geloven ze dat ondernemers meer voor de maatschappij kunnen doen dan activisten met roepstoeters en spandoeken.

El Majdoub: “Er is een type ondernemerschap ontstaan waarbij origine niet meer is dan een feitelijk gegeven. De Belgisch-Marokkaanse ondernemer is een gewone ondernemer geworden, die uit zijn gemeenschap is gebroken en technologische, digitale, medische en financiële diensten en innovatieve producten aan een publiek levert dat veel breder gaat dan zijn eigen buurt, weg van de etno- en halal markt.”

Amzile: “In de organisatie die ik leid, de Association Belge de Professionels Musulmanes (ABPM), zijn we in de eerste plaats ondernemers, dan Belgen en daarna moslims. We willen in de eerste plaats netwerken versterken om onze business te doen groeien en de Belgische economie te versterken. We zijn moslims met een maatschappelijk engagement. Geen missionarissen.”

El Majdoub: “Zoals het VKW een christelijke inspiratie heeft, maar in de eerste plaats een zakelijke club is.”

Is het toevallig dat jullie succesvol zijn in de wereld van financiën en strategie? Klopt het

‘De Belgisch-Marokkaanse ondernemer is een gewone ondernemer geworden, die uit zijn gemeenschap is gebroken’

SOUIMIA EL MAJDOUB

dat geld geen kleur heeft?

Amzile: “Een slimme zakenman weet dat contact met partners van diverse origine zijn onderneming alleen maar kan doen groeien. Een andere etnische achtergrond betekent toegang tot nieuwe markten en het vermogen om wat er leeft binnen gemeenschappen te vertalen naar zakelijke opportuniteiten. Dat hebben ze in de financiële wereld snel begrepen. Ik ben gestart bij een groot Amerikaans bedrijf met een heel open cultuur. Mijn vrouw werkt ook voor een typisch Belgische bank.”

De opmars van de nieuwe ondernemer van vreemde origine lijkt wel geruisloos. Migrantenwijken worden nog steeds gekleurd door minimarkets en belwinkels.

El Majdoub: “We zijn minder zichtbaar voor de man in de straat. Maar we zijn voortdurend in contact met werkgevers, overheden en werkgeversorganisaties. Achter de schermen verzetten we veel werk en proberen we invloed uit te oefenen. De raad van bestuur van de Brusselse Kamer van Koophandel ziet er vandaag een stuk gekleurd uit dan tien jaar geleden, maar dat haalt de kranten niet. Dat hoeft



Taoufik Amzile (41)

- geboren in Brussel, werkt in Brussel
- studeerde politieke wetenschappen en internationale betrekkingen aan de ULB
- consulent voor de energie- en financiële sector
- voorzitter APBM, een Belgisch-islamitisch professioneel netwerk

ook niet, we willen dat diversiteit de normaalste zaak ter wereld is.

“De supermarktes, kappers en belwinkels die zijn opgericht door de eerste generatie migranten zijn ontstaan omdat er een grote vraag was naar basisbehoeften. Het was eerder een overlevens- dan een ondernemersdrang. Kledingwinkels, halal slagers, ze vormden een haast zelfvoorzienend systeem voor en door de gemeenschap van gastarbeiders, gefinancierd met eigen centen. Het voordeel is dat er zo een middenstand is ontstaan. Er zit veel kapitaal.”

Amzile: “Als er vandaag iemand bij ons aanklopt met het idee om een beenhouwerij te openen, zeg ik: waarom geen slachthuis? Zodat je de keten van begin tot eind controleert, waarbij je levert aan een clientèle dat breder gaat dan de mensen die toch al bediend worden in de tientallen slagers in jouw buurt die allemaal hetzelfde halal assortiment aanbieden. We moeten beginnende ondernemers vaak eerst de ogen openen: er zijn zo veel meer mogelijkheden dan die waar jij aan denkt. Het is niet omdat je van een andere origine bent dat die niet voor jou zijn weggelegd. We moeten af van het slachtofferschap en de autocensuur: ik kan dit niet, ik zal maar niet voor die job solliciteren omdat ik van vreemde origine ben.”

El Majdoub: “Veel discriminatie is geïnternaliseerd.”

Zeggen jullie nu dat discriminatie overroepen is?

Amzile: “Er is absoluut een probleem, de facts and figures spreken voor zich. Het is geen vrolijk scenario. Maar de zaken zijn wel aan het veranderen. Dat kost tijd, mentaliteiten veranderen traag. Maar wij zijn ondernemers. We reageren pragmatisch en denken op lange termijn.”

Hebben jullie nooit te maken gehad met discriminatie?

Amzile: “Natuurlijk wel, ieder heeft zijn anekdotes. Je solliciteert, met het juiste profiel, voor een kaderfunctie en krijgt dan als reactie dat er nog vacatures voor arbeiders zijn.”

El Majdoub: “Ik gaf een presentatie voor een klant die zijn bedrijf wilde heroriënteren. Hij zei letterlijk: ‘Ik wil geen zwarte man op de cover van mijn jaarrapport’, het beeld dat ik gekozen had. Die klant heb ik doorgespeeld aan een ander bedrijf waar ik vaak mee samenwerk. Ik heb zijn zaak perfect afgehandeld, het project heeft er op geen enkele manier onder geleden. Maar ik wil ook nog in de spiegel kunnen kijken. Dus met die klant werk ik niet verder. Ik zou nooit mijn professionaliteit in het gedrag laten komen door zo’n man. De enige mogelijke reactie op discriminatie is professionaliteit.”

Amzile: “Alleen door te objectiveren en het debat van emoties te ontdoen, kunnen we vooruitgang boeken.”

Een hypothese over ondernemerschap bij migranten stelt dat zij voor zichzelf beginnen omdat ze op de arbeidsmarkt onvoldoende aan de bak geraken.

Amzile: “Tijdens mijn studies politicologie dacht ik eerst aan een carrière als diplomaat. Maar ik stelde vast dat een dubbele origine als een handicap werd gezien. De mentaliteit zal ondertussen veranderd zijn, toen leefde de indruk nog dat een dubbele nationaliteit tot belangenconflicten kan leiden en problemen met loyaliteit.”

El Majdoub: “Wat oneerlijk is, van een aantal nationaliteiten kun je gewoon geen afstand doen.”

‘Ik heb maar één antwoord op discriminatie: mijn professionaliteit’

Amzile: “Ik greep een kans in het bankwezen. Na twaalf jaar als werknemer ben ik als zelfstandig consultant in de financiële en energiesector aan de slag gegaan. Ik wilde mijn weg gaan, eigen projecten realiseren. Als voorzitter van een ondernemersorganisatie vond ik dat ik ook de daad bij het woord moest voegen.”

Jullie zijn het levende bewijs dat de Marokkaanse gemeenschap wel degelijk een economische meerwaarde heeft, zoals Theo Francken en Bart De Wever (N-VA) openlijk betwijfeld.

Amzile: “Waarom heeft Bart De Wever dit gezegd? Uit politiek opportunisme? *Tant pis*. Of omdat hij er echt van overtuigd is? Laten we dan naar de cijfers kijken. Als die hem gelijk geven, kunnen we met dat probleem aan de slag om het op te lossen. Ik geloof in transparantie, dialoog en oplossingen.

“Het gemiddelde Marokkaanse gezin lijkt heel sterk op de gemiddelde Belg: ze staan op om te gaan werken, boeken een vakantie via internet en doen boodschappen in de supermarkt. In het dagelijkse leven doen we dezelfde dingen.”

El Majdoub: “Ik geloof niet dat een sit-in voor het gemeentehuis de zaken vooruithelpt. Op elke politieke uitschuiver of belediging volgen keer op keer dezelfde emotionele reacties. Twitter gaat loos. De media nemen die stemmen over, van de mensen die zichzelf tot expert in allochtonisme hebben benoemd, met een master in de stereotypie. Een week later wordt het stil en is er helemaal niks veranderd. Ze schieten hun doel voorbij.”

Amzile: “Het probleem is niet solliciteren en naast een job grijpen. Het probleem is het gevoel krijgen dat je wordt afgewezen. Laat iemand weten waarom hij de baan niet heeft, dan kan die persoon aan de slag met zijn tekortkomingen. Taal kun je verbeteren, skills zijn er om te leren. Maar geef mensen niet het gevoel dat ze verticaal geklasseerd worden.”

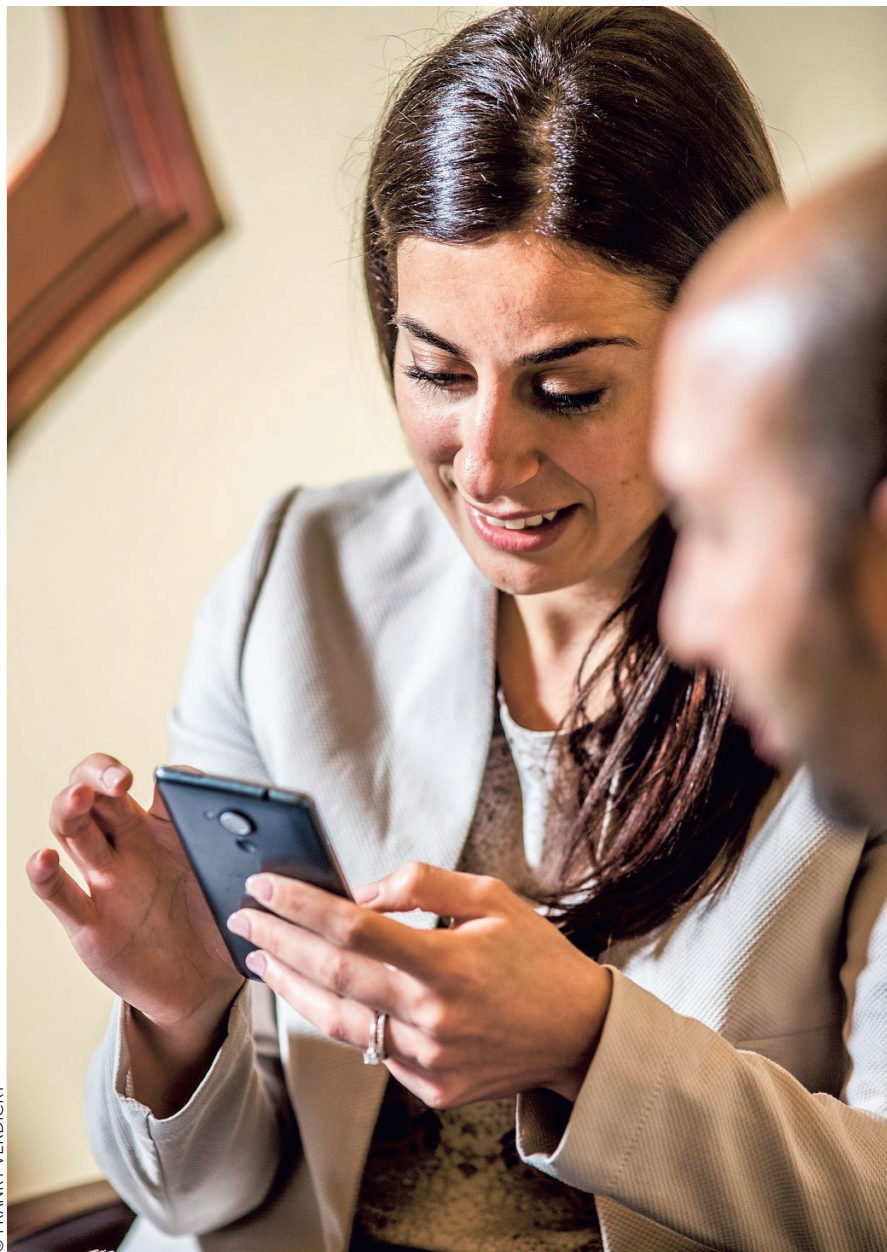
El Majdoub: “Wij geloven in verandering van binnenuit. De zaken benoemen, desnoods afbreken, weer opbouwen. En spreken. Bedrijven moeten ook werk maken van een echte shift in hun diversiteitsdenken. Diversiteit is een evidentie, een uitdaging voor het bedrijfsleven. Net zoals e-commerce en de loonkost uitdagingen zijn.

“Op vlak van human resources is er nog veel werk, rekrutering kan nog een stuk geobjectiverd worden zodat voorkeuren en culturele handicaps geen rol meer spelen. Medewerkers van de Brusselse groendienst moesten vroeger bij hun sollicitatie vragen beantwoorden over de patroonheilige. Je kunt echt niet verwachten dat een nieuwkomer zoiets weet.”

Amzile: “Het heeft geen zin om naar de leider van een labo te stappen en te eisen dat jij je hoofd moet dragen als hij dat om veiligheidsredenen weigert. Wat wel kan helpen, is met een con-

‘We moeten af van de autocensuur en het slachtofferschap: ik kan dit niet, ik zal maar niet voor die job solliciteren omdat ik van vreemde origine ben’

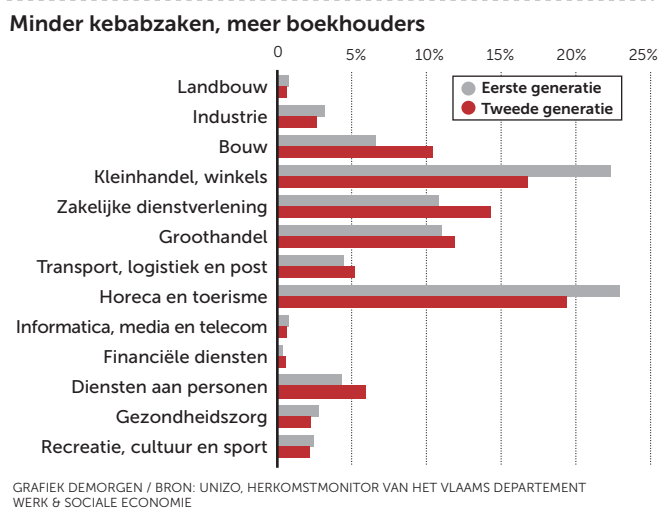
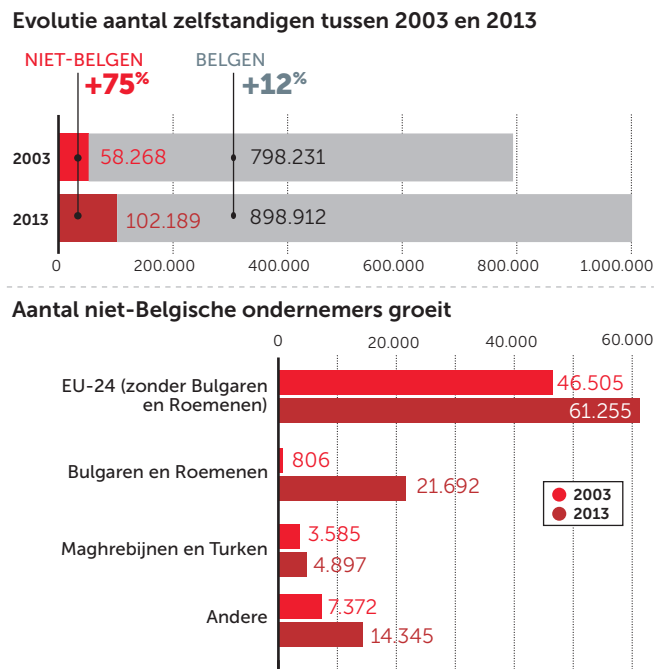
TAOUFIK AMZILE



© FRANKY VERDICT

structief voorstel komen: zou ik een muts in brandwerende stof kunnen dragen? Dan kan er gepraat worden. Hetzelfde voor een ruimte waar je eventueel wil bidden. Zeg niet: ik wil een islamitische gebedszaal. Stel een stilte ruimte voor, een plek waar mensen tien minuten tot rust kunnen komen, terwijl een ander gaat roken. Een ruimte voor meditatie, open voor alle overtuigingen. Ook in die vragen begeleiden wij mensen die met twijfels zitten. Enkel zo kom je tot verandering.”

El Majdoub: “We hebben geschreeuw op Twitter niet nodig. We moeten de emoties overstijgen. Ondernemers doen enorm veel voor de maatschappelijke vooruitgang. Zaken waar in de non-profit mensen voor worden betaald.”





Soumia El Majdoub (32)

- geboren in Antwerpen, werkt in Brussel
- studeerde politieke en sociale wetenschappen aan de Universiteit Antwerpen en Media, Democratie en Journalistiek aan de VUB
- met haar bedrijf Mayron adviseert ze bedrijven, organisaties en administraties in strategie, project- en programmanagment
- is lid van de denktank Vrijdaggroep

Ahmed is nu uw strategisch consultant

Ondernemers met vreemde roots profileren zich steeds duidelijker in sectoren als financiën en zakelijke dienstverlening. Dat is een breuk met het exotische ondernemerschap van halal voeding en belwinkels.

Terwijl de eerste generatie migranten zich nog sterk richtte op het cateren van de eigen gemeenschap, met exotische producten, halal voeding, belwinkels en kappers, profileert de tweede generatie zich in nieuwe sectoren als financiën, verzekeringen, vastgoed, boekhouding, consultancy, marketing, design en media. Dat blijkt uit onderzoek van Dries Lens en Joris Michiels aan de Universiteit

Antwerpen. Zij bevroegen ondernemers in Antwerpen van niet-Europese origine, voornamelijk met Marokkaanse, Turkse en Aziatische roots. De tendens van het ‘nieuwe ondernemerschap’ wordt bevestigd in de eerste herkomstmonitor, een doorlichting van etnisch-culturele minderheden op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Familiekring

Ook de manier waarop zaken worden gedaan, verschilt. Zo doet de eerste generatie veel meer, zelfs exclusief, een beroep op de kring van vrienden, familie en kennissen voor financiering, informatie en het aantrekken van werknemers. De tweede generatie mixt het informele netwerk

Veel meer zelfstandigen van de tweede generatie vinden van zichzelf dat ze succesvol zijn

ze succesvol zijn. Ook wegen bij hen de ‘positieve’ factoren zwaarder door om als ondernemer te starten. Verondersteld wordt dat ondernemers met vreemde roots, een groep die overigens sterk groeit (*zie grafiek*), in het zelfstandigenbestaan worden gedwuld door discriminatie, jobontvrederheid of de vrees om op de arbeidsmarkt onder hun

niveau te moeten werken. Dat blijkt bij de tweede generatie een veel minder grote rol te spelen. Zowel ondernemers van de eerste als de tweede generatie noemen onafhankelijk en creatief zijn en de persoonlijke uitdaging de belangrijkste redenen om voor zichzelf te beginnen.

Diverser ondernemen

Deze eerste rapportage van het onderzoek naar de Antwerpse ondernemerswereld wordt nu voortgezet in een studie die de resultaten toetst aan een grotere pool van gegevens. Belangrijk, vindt Lens, is de vaststelling dat het exotische ondernemerschap veel diverser en gesofisticeerder is dan lang werd aangenomen. “Minderheden met buitenlandse

roots worden in studies meestal benaderd vanuit het standpunt van de werkgevers. Terwijl ondernemerschap een enorm economisch en maatschappelijk potentieel heeft. Ze creëren hun eigen job en, bij succes, banen voor anderen.”

Antwerpen is een stad met een veel jonger en diverser profiel dan de andere Vlaamse centrumsteden. Vandaag heeft 72 procent van de 0- tot 5-jarigen vreemde roots. “Vandaag heeft een op de drie van de Antwerpse ondernemers al buitenlandse roots, vergeleken met een op de zeven in Vlaanderen”, zegt Lens. “Antwerpen bevindt zich in de frontlinie van wat zich in heel Vlaanderen zal voltrekken.” (SVL)