

KHADIJA NADI IS EEN JAAR CEO VAN DELTAQ

'Afen toe tegenwind krijgen of uitgedaagd worden, dat moet'

Gebouwen zijn wereldwijd verantwoordelijk voor bijna 40 procent van de CO₂-uitstoot. Die kan worden beperkt door de voorspellende software van DeltaQ, die de klimaatregeling in gebouwen aanstuurt. "Ik denk dat vastgoed nog erg onderbelicht wordt als oplossing voor de klimaatproblemen", zegt CEO Khadija Nadi. MYRTE DE DECKER, FOTOGRAFIE FRANKY VERDICKT

Waarom moet je daar zo hard voor werken, mama? Iedereen zou dat toch moeten doen?" Toen Khadija Nadi haar zesjarige zoontje uitlegde wat het doel is van DeltaQ, het bedrijf waarvan ze intussen iets meer dan een jaar CEO is, begreep hij niet waarom het transformeren van vastgoed zo'n big deal is. "Energie besparen is er bij de jongere generatie ingedruild. Doe het licht uit als je de kamer verlaat. Zorg dat de verwarming uitstaat als je niet thuis bent. Maar voor kantoorgebouwen is het natuurlijk niet zo simpel. Er is een wisselende bezetting, alles wordt in bulk aangestuurd en er wordt nauwelijks rekening gehouden met de invloed van seizoenen en het weer. Wij verlagen daarom de ecologische voetafdruk

van gebouwenbeheersystemen." DeltaQ zag eind 2019 het levenslicht als een spin-off van 3E, dat is opgericht door Roel Deconinck, Matthijs De Deygere en Dirk Devriendt. De Brusselse scale-up heeft slimme software gecreëerd die een gebouw leert om preventief de verwarming, de ventilatie en de airconditioning (HVAC in het jargon) te regelen. Daarvoor combineert het bedrijf artificiële intelligentie, weersvoorspellende data en gebouwgebonden gegevens. Als uit die weersvoorspellingen blijkt dat het op dinsdag 16 graden wordt, dan schat de software het effect daarvan in op de

“

'We moeten de klimaatdoelstellingen vertalen naar waarde. Of beter nog, naar winst'

temperatuur in het kantoorgebouw. Die beslist dan wanneer de verwarming aan moet en hoe hoog die moet staan.

"Gebouwen zijn verantwoordelijk voor bijna 40 procent van de wereldwijde CO₂-uitstoot. Onze software analyseert continu de gegevens. Zo grijpen we elke vijf minuten in in het beheerssysteem. Al die kleine ingrepen zorgen ervoor dat een kantoorruimte gemiddeld 20 tot 25 procent kan besparen op de energiekosten, en 20 tot 40 procent op de CO₂-uitstoot."

Niet veel mensen weten dat gebouwen verantwoordelijk zijn voor zo'n groot aandeel van de uitstoot.

KHADIJA NADI. "PropTech – een samentrekking van *property* en *technology* – bestaat al enkele jaren, maar bleef lang onderbelicht. De vastgoedsector heeft zich jaren laten leiden door richtlijnen over zonnepanelen en isolatienormen. Dat is niet slecht, maar het zijn wel erg ingrijpende werken die soms op de lange baan worden geschoven. Nochtans gaat 50 tot 60 procent van het energieverbruik in gebouwen op aan verwarming, ventilatie en airconditioning. Als je de achterliggende systemen kunt optimaliseren, maak je al een grote sprong voorwaarts.

"Er was lang weinig kennis over de mogelijkheden van software en artificiële intelligentie voor het behalen van klimaatdoelstellingen. Vastgoed blijft een conservatieve sector. Dat komt deels door de vele actoren in een gebouw waarmee je rekening moet houden, zoals eigenaars, huurders, kantoormanagers en onderhoudspartners. Een van onze grootste uitdagingen is met al die stakeholders te praten, want iedereen moet mee zijn. De omslag is nu gelukkig ingezet.

"We moeten de klimaatdoelstellingen vertalen naar waarde. Of beter



KHADIJA NADI

"Als CEO moet je kunnen erkennen dat alles niet meteen perfect is."

nog, naar winst. De vastgoedwereld staat onder veel druk, onder meer door de Europese Green Deal om de CO₂-uitstoot te reduceren, en wij kunnen helpen om snel resultaten te boeken. Wij bieden een heel gemakkelijke oplossing aan die kapitaal- noch arbeidsintensief is. We installeren een *gateway* die alle data in het gebouw verzamelt. We verbinden ons tot een duidelijk resultaat: energiebesparing, operationele efficiëntie en comfortverbetering. Als we die beloftes niet kunnen waarmaken, gaan we ook niet met de klant in zee."

U hebt al gebouwen geweigerd?

NADI. "Onze portfolio bestaat uit klanten die miljoenen vierkante meters kantoorruimte hebben. Zij bezorgen ons doorgaans een lijst met de gebouwen in hun portefeuille. Die screenen en categoriseren we. In A-gebouwen kunnen we meteen aan de slag. B-gebouwen hebben nog te weinig data. Dan gaan we in zee met partners om sensoren te plaatsen die ons op vrij korte termijn de nodige input bezorgen. In C-gebouwen zijn ingrijpende maatregelen nodig, of weegt de besparing niet op tegenover de investering. We willen snel klimaatimpact hebben. Daarom kiezen we er heel bewust voor om te werken met gebouwen waar door een efficiëntere aansturing veel winst te behalen is. Het is zinloos om te werken in gebouwen waar eerst hoge investeringen nodig zijn voordat onze software winst kan behalen, of die juist al heel erg efficiënt zijn. Het grootste deel van de gebouwen zit echter in het midden." 



📍 KHADIJA NADI
“Meisjes, soms met een migratie-roots, komen wel eens raad vragen.”

Hoe kijkt u terug op uw eerste jaar als CEO?

NADI. “Het was uitdagend. Als CEO moet je kunnen erkennen dat alles niet meteen perfect is. Het is belangrijk een focus te kiezen. Je kunt niet én een topproduct én de ideale website én de mooiste brochures hebben. Dat vraagt heel veel financiële middelen en tijd. We hebben de voor-

bij maanden hard gewerkt om de fundamenteen uit te bouwen, onder meer door ons product, de *go to market* en de processen te optimaliseren. Is alles perfect? Nee, maar als we onze basis goed hebben, zorgt dat ervoor dat we die richting uitgaan. Ondertussen is ook ons team gegroeid. Tegen het einde van dit jaar zal dat bijna verdrie-

voudigd zijn, tot een dertigtal werknemers. We hebben ook onze portfolio sterk kunnen uitbreiden. En er zijn partnerschappen bij gekomen met klanten, maar ook met universiteiten om te werken rond innovatie. Dat zie ik als het hart van ons bedrijf. We moeten er dus op blijven inzetten. Daarom leidt oprichter Roel Deconinck ook onze interne innovatieafdeling.”
Welke ervaring hebt u meegebracht als COO en hoofdstrategie bij Impact Capital?

NADI. “In start-ups zie je regelmatig een ploeg jonge mensen die allemaal op elkaar lijken en hetzelfde profiel hebben. Ik vond het heel belangrijk een divers team te hebben. Af en toe tegenwind krijgen of uitgedaagd worden door een andere mening is noodzakelijk om een bedrijf te doen groeien. We hebben twintigers en dertigers, maar de meesten van onze *C-level executives* zijn rond de vijftig jaar en brengen tonnen ervaring mee. En we hebben veel verschillende profielen aangetrokken. Die mensen zouden zonder DeltaQ allicht nooit hun oorspronkelijke domein verlaten hebben. Die mix maakt van ons een speciaal, maar erg goed functionerend team met dezelfde doelen.”

Van de oorlog om talent ondervindt DeltaQ dus weinig last?

“Een open bedrijfscultuur is in België nog altijd een taboe”

BIO

- Geboren in Brussel in 1983
- 2003: diploma handelswetenschappen (Hogeschool West-Vlaanderen), in 2008 postgraduaat marketing (Icheec), in 2010 postgraduaat Ondernemen (Solvay), in 2015 MBA (Louvain School of Management)
- 2012: verhuist naar Amsterdam, als global sales director bij Akzo-Nobel
- 2019: richt Bekome op, een impactgericht consultancybedrijf en wordt COO en hoofd strategie bij investeringsmaatschappij Impact Capital
- Zit in raad van bestuur van Oya Seed, BeCentral Foundation en A Seat at The Table
- 2020: CEO van DeltaQ om de internationale groei van het bedrijf vorm te geven

NADI. “De juiste talenten vinden om verder te groeien, kan nog moeilijk worden. *Developer* is een knelpuntberoep. Daar heeft elke techonderneming last van. Daar komt bij dat vastgoed niet de meest sexy sector is (*licht*). Ontwikkelaars maken niet meteen de link met klimaat en duurzaamheid. Ik denk dat vastgoed nog erg onderbelicht wordt als oplossing voor de klimaatproblemen. Dat is jammer, want we zullen het niet kunnen zonder de juiste mensen.”
Hebt u genoeg ruimte om uw stempel te drukken, als de drie oprichters nog zo nauw betrokken zijn bij DeltaQ?

NADI. “Mocht ik mijn ding niet kunnen doen, dan was ik nu geen CEO. Die voorwaarde heb ik vanaf het begin heel duidelijk gesteld. Om problemen op te lossen, moet je de sleutels in handen hebben. Ik hamer ook op constante feedback, zowel van de oprichters als van het team. Een open bedrijfscultuur is in België nog altijd een taboe. Door mijn periode bij AkzoNobel, waar iedereen volgens de Nederlands-Scandinavische organisatiecultuur rechtuit zegt waar het op staat, heb ik die stijl leren appreciëren.

“Toen ik één jaar CEO was, heb ik iedereen een feedbackformulier gestuurd. Collega-CEO’s verklaarden mij voor gek, maar ik wil weten wat er leeft. Dat moet als je dingen in beweging wilt zetten. Laat ons eerlijk zijn: de dagelijkse baan van een CEO is, behalve het uitzetten en bewaken van de strategie, vooral problemen oplossen. Hoe kan ik mijn werk doen als die niet tot bij mij komen?”

U noemt zich een ‘purpose driven ondernemer’. Wat bedoelt u daarmee?

NADI. “Mijn definitie is: de uren die je werkt, gebruik die om ergens een impact te hebben. Ik ben

gestopt bij AkzoNobel omdat ik in projecten wilde stappen die op sociaal of duurzaamheidsvlak een verschil zouden maken. Dat is mogelijk bij DeltaQ. We kunnen de wereldwijde CO2-emissie met 0,5 gigaton verminderen. Ik geef nog altijd advies aan start-ups van sociale ondernemers. Ze hebben een sterk idee, maar zijn vaak niet zo sterk in het vermarkten ervan. Hoeveel mensen ik heb gezien die zichzelf geen loon wilden uitkeren, kan ik niet op een hand tellen. Toch moet het financiële plaatje in een sociale onderneming ook kloppen.”

U weet dat wel en kon daarom investeerders als Piet Colruyt overtuigen om in DeltaQ te stappen?

NADI. “Sommige initiatieven hebben nu eenmaal investeerders nodig die niet alleen naar de schaalvergroting kijken. Piet Colruyt is zo iemand. Zulke investeerders brengen niet alleen de cijfers, maar ook de maatschappelijke impact in rekening. Zo mogen er gerust meer zijn. Met DeltaQ willen we wereldleider worden in onze categorie, maar ik ken ook heel wat start-ups met prachtige initiatieven die het lokaal heel goed kunnen doen. Ze zijn niet bestemd om internationaal te gaan. Dat is ook prima. Naast onze impactinvesteerder hebben we ook nog een samenwerking met de proptechspecialist Accontera. Ook over die samenwerking zijn we heel tevreden. Het is de ideale combinatie om impact en industriekennis samen te brengen.”

De technologiewereld blijft een mannenbastion. Voelt u dat het glazen plafond nog bestaat?

NADI. “Zelf ben ik er niet op gebotst. Rondom mij zie ik wel nog regelmatig vrouwen die harder moeten werken om een bepaalde benoeming te krijgen. Ze doen

meer uren of botsen op meer weerstand. Anders zouden we veel meer diversiteit zien in de hoogste functies. Het blijft een aandachtspunt voor het bedrijfsleven. Al denk ik dat het soms ook in ons hoofd zit. Nog steeds durven vrouwen niet altijd te solliciteren voor de baan die ze willen. Ik denk dat we stoutmoediger mogen zijn.”

“Ik zou het vroeger zelf leuk gevonden hebben, mocht iemand mij gezegd hebben dat ik iets anders dan leerkracht of verpleegster kon worden”

U bent een vrouw aan de top en hebt een migratieachtergrond. Bij uw aanstelling was de vergelijking met Solvay-CEO Ilham Kadri snel gemaakt.

NADI. “Ilham is een straffe vrouw, dus ik beschouw dat zeker als een compliment. Maar ons parcours is niet hetzelfde. Ik zou de vergelijking zelf nooit maken. Het bewijst vooral dat er nog te weinig CEO’s van het vrouwelijke geslacht of met een kleurtje zijn.”

Maar u bent wel een rolmodel?

NADI. “Meisjes, soms met een migratierechts, komen wel eens raad vragen. Ik zou het vroeger zelf leuk gevonden hebben, mocht iemand mij gezegd hebben dat ik iets anders dan leerkracht of verpleegster kon worden. Ik had helemaal geen zicht op de arbeidsmarkt. Ik voer die gesprekken met veel plezier. Het is vooral jammer dat rolmodellen nog nodig zijn.”