

In gesprek
met
Wim Wensing



Sinds 9 jaar Chief Investment Officer bij Amvest

Over Amvest

Amvest is in 1997 ontstaan uit een joint venture van Aegon en het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PfZW). Het bedrijf startte als woningontwikkelaar en belegger. En dat is het nog altijd. Maar dankzij de groeiende kennis van de woonwensen van klanten, hadden *Amvesters* alles in huis om ook zelf gebieden te ontwikkelen. Sinds 2005 is aan die ambitie vormgegeven en richt Amvest zich op gebiedsontwikkelingen en -beleggingen. Met Strijp S in Eindhoven als succesvol debuut en later ook DUIN in Almere en Cruquius in Amsterdam als twee onderscheidende woongebieden. In deze woonwijken zie je de blijvende blauwdruk van de aanpak van Amvest terug:

- investeren in gevarieerde wijken
- langdurig samenwerken
- kiezen voor later, en dus voor kwaliteit

Wim Wensing, Chief Investment Officer bij Amvest: "Als belegger blijven we nog lang verbonden aan deze gebieden, en er zit nog veel meer moois in de pijplijn."

'We komen altijd om te blijven, dat is ons credo, passend bij onze pure langetermijnvisie'

Daar waar andere beleggers in de afgelopen jaren - met name in crisistijden - hun ontwikkelactiviteiten afstootten, zijn wij *full force* doorgegaan als ontwikkelaar. Wij kunnen anticyclisch en dwars door de cyclus heen opereren. Toen corona Nederland overviel, was het even schrikken, ook voor ons.

Maar zeker voor onze huurders. We hebben daar heel actief op gereageerd en maatregelen getroffen, om alles zoveel mogelijk door te laten gaan. We werkten daarin nauw samen met ons property managers om onderhoud uit te voeren, woningen op een andere manier op te leveren en goed te monitoren hoe de markt reageerde.

'Wat we vooral merken: er komt nog meer aandacht voor wonen en woongeluk. Dat schept kansen'

We kunnen grote projecten écht transformeren naar fijne woongebieden, gericht op de toekomst. Zo creëren we meerwaarde en geven een woonbeleving aan mensen. Dat slaat niet alleen op het gebouw, maar ook op de omgeving, de voorzieningen en zelfs commerciële huurders die je kunt aantrekken zoals scholen en supermarkten."

De organisatie van Amvest

Bij Amvest werken zo'n 90 mensen, vrij gelijk verdeeld over de afdelingen projectontwikkeling en investment management.

Het is een informele organisatie, 'redelijk plat ook', en omdat het niet zo groot is, kent iedereen elkaar. "We zijn wel aan het groeien en dan helpt op dit moment Microsoft Teams om elkaar in ieder geval te kunnen ontmoeten. Of we nu live of online kennismaken, de introductie vindt altijd plaats over beide business units, zodat je met iedereen bekend raakt." Op de vraag hoe je *Amvesters* kunt kenschetsen, antwoordt Wensing beslist: "Iedereen heeft ondernemerschap in zijn DNA. We proberen nieuwe dingen uit. Zo liepen we voorop met gebiedsontwikkelingen en nu weer met het ontwikkelen van woonconcepten en -vormen. We zijn bijvoorbeeld gestart met woonvormen voor ouderen die zware zorg nodig hebben, dat doen we in ongeveer 80 kleinschalige verpleeghuizen. En deze zomer starten we ook in Rotterdam Zuid met het project de Startmotor, waar we 566 woningen in een gebouw opleveren voor jongeren die met een gemiddelde opleiding een eerste stap maken op de woningmarkt."

"We laten ons inspireren door andere voorbeelden, zowel in binnen- als buitenland. Dat is het leukste aan dit vak, je wordt in staat gesteld om veel te zien en te ervaren met elkaar! Zoals met inspiratiereizen. Eerlijkheidshalve moet ik wel zeggen dat bijna nooit iets kopieerbaar is vanwege cultuur, klimaat en andere invloeden. Je moet altijd zelf de mogelijkheden verkennen, maar dat maakt het uitdagend."

Over Wim Wensing

Als we kijken naar het carrièrepad van Wensing, zien we dat hij - net als Amvest - kiest voor lange termijnrelaties. "Ik vind het hier fantastisch. Ik ben investment manager in hart en nieren in een zeer interessante tijd.

'We staan aan de vooravond van mooie ontwikkelingen, met nieuwe woonconcepten, integratie van community management'

En we worden aangesproken op het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid, met thema's als duurzaamheid en eenzaamheid. Dat verwerken we weer in concepten, gebouwen en gebieden. Het daagt ons uit om verder te denken, in ongelooflijk goede teams."

Wat zouden deze mensen over Wensing zeggen, over welke leadership assets beschikt hij? Wensing: "Ik hoop dat gezegd wordt dat ik bijdraag aan onze open cultuur, waarin mensen zich vrij voelen om te ondernemen. Ik moet ervoor zorgen dat iedereen in staat is zichzelf te ontwikkelen, om goed te worden in zijn vak, bij te blijven. Aan de ene kant verwacht ik dat iedereen in een team, langs de portefeuilles, kan werken.

Aan de andere kant moet je ook als individu sterk zijn. In feite een specialist die in teamverband kan werken. En ik verwacht van iedereen interesse in beide businesses: zowel projectontwikkeling als beleggingen.

We spelen Champions League en zijn gefocust. Dan moet je gewoon goed zijn in je vak."

Wat staat op dit moment op de innovatie-agenda?

"Nieuwe woonconcepten en -vormen. Wij hebben de regierol en onze managers halen er specialisten bij wanneer dat nodig is. Als we een woonconcept uitrollen waarin delen belangrijk is, wordt een carsharing-specialist erbij gehaald. Ook zijn we bezig met community vorming, om in bepaalde gebieden en gebouwen mensen meer met elkaar in contact te brengen. Daar is zowel community management als technische ondersteuning (voor bijvoorbeeld de bouw van een applicatie) bij nodig."

Wat heb je nodig om verder te kunnen komen met deze agendapunten?

"Ervaring, de juiste skills! We moeten immers leren van onze ervaringen om zo weer nieuwe ideeën te implementeren. Er kan weleens iets tegenvallen, maar veel is oplosbaar."

De vraag van Meiny Prins, CEO bij Priva: *"Voedselproductie in de gebouwde omgeving is interessant, omdat dit ook voor werkgelegenheid, economische groei en sociale cohesie zorgt. Is er een manier om anders naar de waarde van grond te kijken, zodat er ook ruimte komt voor andere ontwikkelingen dan alleen nieuwbouw?"*

"In de eerste plaats vind ik het hartstikke goed om op die manier mensen bij elkaar te brengen; gezellig voor de bewoners, goed om elkaar beter te leren kennen en goed voor het milieu. Als bewoners het initiatief nemen over te gaan tot urban farming, zullen we hen zeker stimuleren. Wij hebben dat nu nog niet in onze woongebouwen, maar staan daar wel voor open, het is tenslotte efficiënt gebruik van ruimte, dat direct ook waarde toevoegt. Het past bij *placemaking*, een onderwerp waar wij het veel over hebben. Zo kun je ervoor kiezen om een woning iets kleiner te maken om meer ruimte te geven aan andere functies, zoals een groene ontmoetingsplek. Een goed voorbeeld is gebouw Jonas in Amsterdam-IJburg. De woningen zijn kleiner gemaakt, met de bedoeling meer gemeenschappelijke ruimte te creëren."



Wim geeft het stokje door aan:

Pieter Hendrikse

CEO van JLL

Wim aan Pieter:

"Wonen na de coronacrisis is een actueel onderwerp. We zijn in korte tijd gewend geraakt aan thuiswerken en/of werken op afstand. Wijzigd de woonvoorkeur van de consument? Zijn er lange termijneffecten te verwachten?"