

YOUR NEWSLETTER FROM THE SHP / FALL 2020

INFOPPOINT

n°12

TRANSITION TEAM ,
INTERVIEW WITH TED RICHARDS
CHIEF, TRANSITION TEAM

ÉQUIPE DE TRANSITION ,
INTERVIEW AVEC TED RICHARDS
CHEF DE L'ÉQUIPE DE TRANSITION



Building H / Bâtiment H (Dec. 2020)



TRANSITION TEAM, INTERVIEW WITH TED RICHARDS CHIEF, TRANSITION TEAM

Why is the Transition Team necessary?

— The Transition Team brings resource, expertise and an independent view to complement the day-to-day activities of UNOG and of SHP and to help end-users navigate their way through the coming moves. The SHP team has been established to deliver the new building and renovation on time and on budget and to manage all the contracts. In parallel, we have various UNOG administration entities, all experts in delivering core UNOG services to the many users of buildings and services around the Palais. The Transition Team exists to bridge the gap between the two as well as balancing staff and business needs, highlighting and maneuvering around expected pitfalls and anticipating what lies ahead and needs to be done.

What experience do you bring to the team?

— My career has been one of many personal transitions, with changes of assignment every couple of years. Professionally, I have managed transitions in national and international organizations stretches back over 20 years. Before coming to the United Nations Office at Geneva I worked with NATO in Brussels, which had a very similar project to deliver a new building for 4,000 staff and Member States’ delegations to replace a 50-year old “temporary” structure. My role involved setting up the new building, moving people into it and closing down the old building along with all of the communications linked to it.

What are the Transition Team’s priorities?

— I think the most important task we have to do is get communications right. We have to treat people as grown-ups and allow them to understand there are uncertainties. It’s important not only to share the problems that we’re facing but also to tell people ‘this is how we’re going to solve them, this is what it will mean for you, this is what we want you to do to try and help us.’ We need to reinforce the

underlying rationale for the programme which is all about making the workplace better, safer, more modern. It’s about getting into people’s minds that this project is for them, for the UN, for Geneva, for the future. On top of that, of course, there’s a whole lot of other really practical things that people rightly deserve to know.

What can staff expect over the next few months?

— Very soon the section of the Palais connecting buildings A and C from which we’ve already moved all the staff out will be closed for renovation. It means we won’t be able to move around the Palais so easily, we won’t be able to park as easily, and there may be some noise. There will also be a lot of communication keeping staff up to date with what is going on. The next big thing will be the move to the new building - it’s coming along really well despite problems from COVID but there’s still a lot to be done. However, by the second quarter of next year it will be ready to move into. The Transition Team is working very hard to make sure people know where and when they’ll be moving, months in advance. We’ll be working hard to de-conflict schedules with entities and people, and planning moves of staff to take place every day. Our communications will be a mix of Town Hall meetings, information sessions, emails, communication to and from the Transition Coordinators and lots of different channels. Then, nearer the time, we’ll be carrying out surveys to gauge people’s feelings and understanding and we’ll be introducing people to the new building so they can use it to best effect.

What gets you most enthusiastic about your role and that of your team?

— I love challenges and I love working with different people. Much of it is the enjoyment and excitement of meeting new people who can have very different outlooks and experiences and to pull together the soft, human emotions with the hard-factual spreadsheets and schedules, etc. Ultimately, it’s bringing it all together to deliver a project that succeeds and for the staff based here to be able to move forward into a much better working environment.

What would you say to staff who have concerns about working in Building H?

— I think my initial response would be to ask them if they have first-hand experience in this type of workplace adapted for flexible working, not just a mere open space, as without it, it is difficult to make an informed decision. I’ve worked in open plan offices, and was also brought up in an environment at school and university where the library – a vast open space without dividers and no pre-

booking of a desk – was THE place you went to get focused work done. Maybe if people thought of the Building H as a very modern and flexible library, with places to collaborate, they would begin to see that it really can work and does make sense. You do your focused work at a desk – it doesn’t matter which desk – and if you need to gather with others for a huddle, for a chat, for a formal meeting or even if you just have a long phone call, you go to one of the many break-out areas.

What about COVID?

— Of course, COVID has re-opened the issue of proximity to other people but hopefully the news of vaccines gives some hope for the future. But for me I think the pandemic has had two remarkable effects. First, it has really reinforced the old advice that if you don’t feel well then don’t come to work. Second, we have mostly adjusted remarkably well to the world of teleworking. I will be the first to admit that face-to-face contact is hugely more effective for some activities. But for many aspects of daily life, teleworking is not only more efficient from a business perspective, but for many people it also allows a far more sensible work-life balance. I think this mix of office and teleworking actually reinforces the need for centres like UN Geneva. Staff do need to be sufficiently close by that they can get to the office when needed, but not in the office every day. And that by itself is a good reason for flexible working, for an optimized use of space. So I actually look to a post-pandemic Building H as being a really healthy place to work because people who are ill will stay away and because those that come to the office will come fully charged into an environment that actively supports their working needs.

ÉQUIPE DE TRANSITION, INTERVIEW AVEC TED RICHARDS CHEF DE L’ÉQUIPE DE TRANSITION

Pourquoi l’Equipe de Transition est nécessaire ?

— L’Equipe de Transition apporte aux activités de l’ONUG et du PSP des ressources et une expertise supplémentaires, une vision indépendante et une aide aux utilisateurs afin de mieux préparer leur déménagement. L’équipe du PSP a été mise en place pour livrer le nouveau bâtiment, mener à bien la rénovation du Palais, dans le respect du budget et des délais impartis, et gérer l’ensemble des contrats. De par la nature de sa mission, elle fait son possible pour garantir la meilleure valeur pour l’ONU. En parallèle, il existe diverses entités expertes de l’administration de l’ONUG, lesquelles fournissent les services centraux de l’ONUG aux nombreux utilisateurs des bâtiments et services au sein du Palais. L’Equipe de Transition assure le lien entre les deux et assure l’équilibre entre les besoins du personnel et ceux du projet, tout en soulignant et contournant les obstacles prévisibles et en anticipant les prochaines étapes et interventions nécessaires.

Quelle expérience apportez-vous à l’équipe ?

— Ma carrière a été rythmée par de nombreuses transitions personnelles et ponctuée de changements de postes tous les deux ans. Sur le plan professionnel, en 20 ans, j’ai géré des processus de transition dans des organisations nationales et internationales. Avant d’intégrer l’ONUG, je travaillais pour l’OTAN à Bruxelles, qui menait un projet très similaire de construction d’un nouveau bâtiment pour 4 500 membres de son personnel et des délégations des Etats Membres en remplacement d’une structure « temporaire » d’un demi-siècle. Mon rôle consistait à organiser le nouveau bâtiment, l’emménagement des personnes, la fermeture de l’ancien bâtiment et à gérer toute la communication inhérente à ces divers objectifs.

Quelles sont les priorités de l’Equipe de Transition ?

— Il me semble que la tâche la plus importante qui nous incombe consiste à correctement communiquer. Nous devons parler d’adultes à adultes avec nos interlocuteurs et leur permettre de comprendre qu’il existe des incertitudes inhérentes au projet. Il est important de leur faire part des problèmes auxquels nous sommes confrontés mais aussi de leur dire « voici la manière dont nous allons les résoudre, ce que cela implique pour vous et ce que nous attendons de vous pour essayer de nous aider ». Nous devons renforcer la communication autour de la raison d’être du

projet, à savoir faire de notre lieu de travail un environnement de meilleure qualité, plus sécurisé et plus moderne. Il s’agit de faire intégrer aux gens le fait que le projet est pour eux, pour l’ONU, pour Genève et pour l’avenir. Il existe évidemment de nombreux autres aspects très pratiques que les personnes concernées par le projet sont en droit de connaître...

Que pouvez-vous dire au personnel au sujet des prochains mois ?

— Très bientôt, la section du Palais reliant les bâtiments A et C, dont les bureaux ne sont désormais plus occupés, sera fermée pour rénovation. Cela signifie que la circulation au sein du Palais et le stationnement sur le campus ne seront plus aussi simples et que les travaux s’accompagneront potentiellement de nuisance sonore. Beaucoup d’informations seront communiquées au personnel pour le tenir informé de l’évolution du projet et des diverses implications. La prochaine étape importante sera l’emménagement dans le nouveau bâtiment. Elle se présente très bien en dépit des problèmes liés à la COVID mais beaucoup reste à faire. Toutefois, au deuxième trimestre de l’année prochaine, le bâtiment sera prêt. L’Equipe de Transition travaille d’arrache-pied pour s’assurer que les gens savent quand et où ils iront, et ce, des mois avant leur déménagement. Nous faisons notre possible pour éviter les conflits d’agenda des entités et des personnes et planifier les déménagements quotidiens. Notre communication se fera dans différents cadres, notamment des réunions générales, sessions d’information, courriels, par le biais des Coordinateurs de Transition et via de nombreux canaux. Puis, à l’approche des déménagements, nous inviteront les personnes concernées à répondre à un sondage de manière à cerner leurs impressions et niveau de compréhension et nous leur présenterons le nouveau bâtiment de manière à ce qu’elles puissent en faire le meilleur usage.

Qu’est-ce qui vous enthousiasme le plus dans votre rôle et celui de votre équipe ?

— J’adore les défis et le fait de travailler avec différentes personnes. Cela a beaucoup à voir avec le plaisir et l’enthousiasme de rencontrer de nouvelles personnes aux perceptions et expériences très diverses et faire concilier leurs émotions et les données factuelles. En fin de compte, il s’agit de tout combiner pour mener à bien un projet qui réussisse et pour que le personnel basé ici soit en mesure d’évoluer dans un environnement de travail bien meilleur.

Que dire à vos collègues soucieux d’aller travailler dans le bâtiment H ?

— Ma réponse initiale serait probablement de leur demander s’ils ont déjà fait travaillé dans

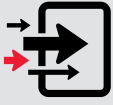
ce genre d’espace de travail adapté au travail flexible, plutôt qu’un simple espace ouvert, afin de prendre une décision éclairée sur le sujet. J’ai travaillé dans des espaces ouverts et lorsque j’étais étudiant, la bibliothèque – ce vaste espace ouvert sans partition ni réservation préalable possible – était le lieu par excellence où je pouvais me concentrer sur mon travail. Si nos collègues appréhendaient le bâtiment H comme une bibliothèque très moderne et flexible, disposant d’espaces de collaboration, ils commenceraient à réaliser que cette configuration peut non seulement fonctionner mais aussi avoir du sens. Effectuer son travail de concentration à son bureau – quel qu’il soit – et utiliser les nombreux espaces de détente pour y retrouver ses collègues pour une discussion ou une réunion informelle, ou même pour de longs appels téléphoniques.

Et qu’en est-il de la COVID ?

— Bien sûr que la COVID a relancé la question de la proximité entre collègues mais j’espère que les nouvelles relatives aux vaccins sont porteuses d’espoir pour l’avenir. Pour ma part, la pandémie a eu deux effets remarquables, à savoir qu’elle a renforcé le conseil habituel de rester chez soi lorsqu’on ne se sent pas bien et que nous nous sommes très bien adaptés au télétravail. Je suis le premier à admettre que certaines activités se prêtent véritablement au contact direct. Toutefois, pour de nombreux aspects de notre quotidien, le télétravail est non seulement plus efficace du point de vue commercial mais aussi, pour un nombre d’entre nous, il permet un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle nettement plus judicieux. Je pense que cette combinaison de travail au bureau et de chez soi renforce la nécessité de centres tels que l’ONU Genève. Les membres du personnel doivent vivre suffisamment proche de leurs bureaux pour s’y rendre quand cela est nécessaire mais pas au quotidien. En cela, le travail flexible et l’optimisation de l’espace prennent tout leur sens. Une fois la pandémie éradiquée, le bâtiment H offrira un environnement de travail très sain car les personnes malades resteront chez elles tandis que les autres se rendront dans un environnement de travail qui répondra parfaitement à leurs besoins professionnels.



FACTS & FIGURES



87

Transition Coordinators*

*Coordonnateurs de la transition**



79

Staff moved from AC (4 Entities)

employés ont déménagé de AC (4 Entités)



44

SHP Focal Points

Points focaux PSP

*Responsible for assisting and/or leading activities related to the transition programme within their teams.
Chargés d'assister et/ou mener des activités liées au programme de transition au sein de leurs équipes.

More information about the SHP project can be found on our website www.unog.ch/shp, Facebook, Flickr, Instagram, LinkedIn and Medium pages.

Vous trouverez de plus amples informations sur le projet Plan stratégique patrimonial sur notre site Internet à l'adresse www.unog.ch/shp, et nos pages Facebook, Flickr, Instagram, LinkedIn et Medium.



 shp@un.org

 [@strategicheritageplan](https://www.facebook.com/strategicheritageplan)

 SHP UNOG

 [strategicheritageplan](https://www.linkedin.com/company/strategicheritageplan)

 Strategic Heritage Plan

 [@SHP_UNOG](https://twitter.com/SHP_UNOG)