

직장 내 세대간 소통을 위한 에듀라마

직장 내 세대간 소통과 리눅스 No~! 존중의 조직문화 OK~!
fn이노에듀 특별기획 MZ세대의 소통방식과 업무 그리고
리눅스 방지를 위한 에듀라마(연극 + 워크숍)

직장 클리닉 고슴도치 연구소

특별기획

쉽지 않겠는 걸?





'MZ 세대' 가 일하는 법

수평적 의사소통 중시...주인의식은 'NO'

MZ 세대가 일하는 방식과 가치관

- 1 | 수평적 조직에서 능력을 발휘할 수 있다
- 2 | 자신과 회사가 함께 성장해야 한다
- 3 | 일을 통해 사회에 기여할 수 있어야 한다
- 4 | 기대하는 직업의 가치를 발견해야 한다
- 5 | 자신의 스케줄에 맞춰 일할 수 있어야 한다
- 6 | 일도 놀이처럼 재미있어야 한다
- 7 | 성과에 대한 공정한 보상이 따라야 한다

자료: '이코노미조선' 정리

그러나 정작
 직장 내 세대간 차이로
 인해 서로를 이해하지 못하고..





꼰대



회식강요



권위적



MZ세대가 바라본
기성세대의 특징!





업무란 이름의 직장 내 괴롭힘의 대표 유형

직장 내 괴롭힘이란?

사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

폭언/폭행

- 신체적인 위협이나 폭력 욕설이나 위협적인 말

부당 업무지시

- 사적 용무 반복적 지시
- 모두가 꺼리는 힘든 업무 반복적 부여
- 허드렛일만 시키거나 일을 주지 않음

모욕/ 명예훼손

- 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
- 다른 직원들 앞 또는 온라인상에서 모욕감을 줌

따돌림/ 차별

- 업무성과를 인정하지 않거나 조롱
- 비품을 정당한 이유 없이 지급하지 않음
- 업무와 관련된 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제

강요

- 음주, 흡연, 회식 참여 강요
- 휴가, 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력
- 특정 근로자의 일하거나 휴식하는 모습만을 지나치게 감시
- 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사 강요

이런 행동 말 조심하세요

새벽 밤 카톡 주의	<ul style="list-style-type: none"> 상사가 퇴근 시간 이후 술에 취해 팀 단톡방에 하소연하는 글을 올리고 이에 답하지 않으면 '왜 답을 안 하나?'고 욕박 상사가 아침 일찍 모바일 단체채팅으로 조기출근 지시해 급하게 출근하고 있는데 "그냥 다음에 얘기하자"며 정식 출근 지시. 업무시간외 잦은 단체채팅 시도
폭언 주의	<ul style="list-style-type: none"> 직원들 앞에서 "옷에서 냄새난다" "시장에서 3000원 주고 샀냐"며 지속적으로 모욕 호칭 대신 '야' '너' 하며 소리 지르고 해고 언급하며 위협 거래처 사장이 소개팅해줬다는 이유로 상사가 "거래처 사장과 놀아난 여직원"이라고 부르며 괴롭힘
회식 강요 주의	<ul style="list-style-type: none"> 선배가 후배에게 술자리를 안 만든다고 시워서 쓰라는 등 괴롭힘 술자리에서 음주 강요
업무 외 강요 주의	<ul style="list-style-type: none"> 행사가 있을 때마다 직원들에게 노래 부르고 연습하라고 강요 상사가 자기 박사학위 논문 작성 지시
따돌림 주의	<ul style="list-style-type: none"> 일부러 업무지시를 빼놓거나 정보를 안 주는 식으로 업무에서 배제하고 따돌림

고용노동부 직장 내 괴롭힘 매뉴얼 사례 재구성.



MZ 세대의 소통과 일하는 방식



MZ세대와 소통 나서는 재계... 사원이 CEO 가르치고, 대리급이 리더로

◇ “MZ세대와의 소통이 곧 회사 성장” 판단... 삼성·LG도 MZ세대 위원회 구성 ◇

MZ세대가 경제활동의 주축으로 떠오르면서 국내 기업들 사이에서는 이같은 인사관리 방식·조직문화 변화가 확산하고 있다. 개인 결정권과 취향, 일과 삶의 조화(워라벨) 등을 추구하는 MZ세대에 맞춰 소통을 앞세운 제도를 도입하는 것이 회사 성장의 토대가 될 수 있다는 판단에서다. 우리나라 전체 인구의 34%가량을 차지하는 MZ세대는 국내 주요 기업 임직원의 60% 수준으로 추산된다. MZ세대로 구성된 별도 위원회를 구성한 곳도 속속 등장하고 있다. 삼성전자는 MZ세대와 경영진이 직접 소통할 수 있는 창구인 ‘밀레니얼 커미티(Committee)’를 운영하고 있다. 함께 근무하는 다양한 세대가 서로에 대한 이해도를 높이자는 취지다. 무선사업부와 영상디스플레이(VD)사업부, 메모리사업부 등은 20~30대의 생각과 경험을 사업부장 등 주요 경영진과 직접 소통할 수 있는 채널을 만들었다. 경영지원실은 경영진과 MZ세대 간 상호 이해를 위한 ‘GenZ 멘토단’을 운영해 MZ세대의 성장과 고민을 나누고, 고객 관점에서 제품 트렌드 및 인사이트를 전달한다.

조선비즈 정민하 기자 2021.08.14

MZ세대發 공공부문 변화바람



MZ세대 후배 어떤가요?

과거 잦았던 돌이던 공무원 공공기관 직원이라 생각할 수 없는 행동이 요즘 공직자들 사이에서 수시로 나타난다. 선배들은 물론 기관장까지 곤란한 상황에 처하는 경우가 종종 발생하고 있다.

예전이면 대 검색 능숙한 업무처리 빠른 근무시간에는 추가업무는 기

“잘하기보다 중 공기업 무사안

어린 ‘소극행정’ MZ세대가 보는 자기보다 어리다

“공직이 그래” 말하 세상엔 원래 그런

폭로 통해서라도 누구보다 열심히 일하고

민원 스트레스도 참았지만 성과보상은 결국 ‘연차’ 순

차라리 ‘워라벨’이나 쟁기자 매사 ‘NO’하는 ‘노맨’으로 사명감으로 버티라는말 싫어

누구보다 열심히 일하고
민원 스트레스도 참았지만
성과보상은 결국 ‘연차’ 순
차라리 ‘워라벨’이나 쟁기자
매사 ‘NO’하는 ‘노맨’으로
사명감으로 버티라는말 싫어

한 정부 부처 국장 박 모씨는 올해 초 신입 사무관에게서 “일을 하고 싶은데 왜 일을 안 주느냐”는 항의를 받았던 적이 있다. 박씨는 “시간이 지나 신뢰 관계가 쌓이면 일은 자연히 생기게 마련인데, 담당 과장을 제치고 나한테 바로 찾아와 어이가 없었다”며 “MZ세대 공무원들은 스스로 똑똑하다 생각하고, 자기가 뭐든 할 수 있다는 생각이 강한 것 같다”고 말했다. 대인 업무를 주로 하는 공공기관 중간관리자 C씨도 비슷한 하소연을 했다. 그는 “업무를 하다 모르는 게 있으면 법령을 찾아보거나, 바로 위 선배한테 물어보는 게 정석이라고 생각하는데, 요즘 직원들은 무조건 본부 담당자한테

전화를 한다며 “그게 잘못했다는 건 아니지만, 업무처리 체계를 너무 생각하지 않는 것 같아 아쉬울 때가 많다”고 토로했다.

매일경제 이유섭, 이세하, 강인선 기자 2021.07.07



직장 내 '고슴도치 딜레마'

라떼 부장과 요즘 신입의 동상이몽

고슴도치 딜레마 (Hedgehog's dilemma)

고슴도치들은 떨어져 있을 때의 추위와 붙어있을 때 가시에 찔리는 아픔 사이에서 갈등하다가 마침내 적당히 거리를 유지하는 법을 배우게 된다.

쇼펜하우어(Schopenhauer, Arthur). 소품과 단편집.1851.

프로이트 (Freud, S). 집단 심리학과 자아분석.1921.

알려주면 자율성 침해라고 하고
가만히 놔두면 방치라고 하니...

어느 장단에
맞춰야 할지...

어느 기준에
맞춰야 할지...

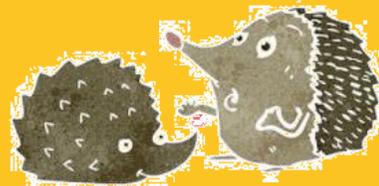
물어보면 스스로해보라고 하고
안 물어보면 일에
관심이 없다고 하니...

모자란 것이 없이 자란 세대들이
왜이리 불만이 많은지...

왜이리 불만이
많은지
모르겠어...

그때는 취업도 잘되고
승진도 잘되던 시절이었잖아요.
저희의 불안함과 치열함을 아시나요?

어느 기준에
맞춰야 할지...



에듀라마 (edu + drama)

직장 내 세대간 소통과 괴롭힘 No~! 존중의 조직문화를 직접 느낄 수 있는 연극형 교육 에듀라마
말조만 하는 강의가 아니라 실제 현장에서 벌어지는 세대간 소통과 괴롭힘을 전문배우의 공연을 통해 확인하고 우리회사의 세대간 소통문제와 업무방식의 변화를
전문 강사가 진행하는 워크숍을 통해 이야기 해 보고 우리만의 소통과 업무 방식을 짚어 만들어 볼 수 있습니다.

Episode 1

고도치 대리 실종사건

2년차 사원 고도치가 출근을 안했다?
그리고 고도치의 자리에서 발견된 "힘들다...이
렇게, 계속?"이라는 포스트잇 메모까지.
오지라퍼 조부장과 간간한 마과장, 그리고 한대
리는 서로의 기억을 뒤져가며
고도치 사원 실종 사건의 이유를 찾아보기 시작
한다.
꼼꼼한 업무지시가 없으면 헤메는 고도치를
같은 마과장, 간만의 회식에 들떠 고도치를 결국
응급실로 보낸 조부장
퇴근 시간 이후엔 회사 일은 거들떠도 안보는
고도치가 불만인 한대리
서로 그게 문제라며 투닥거리는 중에 생각지도
못한 갈등과 견해의 차이가 터져 나오게 되고
민망함과 분노가 충돌하는데...

Episode 2

세대갈등, 을(乙)들의 전쟁

고도치 대리 실종사건을 계기로 팀원들은
카페로 모여 서로 얘기를 나누게 된다.
커피를 마시면서 속마음을 털어놓게 되는데...
서로 먼저 괴롭힘을 당했다고 주장하며 자신이
억울했던 과거 기억을 꺼내는 팀원들.
결국 서로가 서로를 이해하지 못한 채 팀원들은
다시 '고슴도치 연구소'로 도움을 요청한다!

Episode 3

법보다 다름의 이해

고슴도치 연구소 존중위원회가 열린다.
4명의 조정위원(관객)과 소장이 함께하고
문제의 팀원들이 자리에 앉는다.
앞선 에피소드의 이슈가 화면에 차례로
나타나고 각자 자신의 입장을 이야기하면,
조정위원(관객)들의 의견을 들어보고 소장이
해결방안을 모색해 본다.
함께 의견을 나누며 직장 내 세대간 소통과
괴롭힘에 대하여 얘기해보고 이를 효과적으로
예방할 수 있는 다양한 방안을 토론했다.



에듀라마 (edu + drama)



고도치 사원

사원 2년차. 말수가 적고 대인관계가 좀 서툰 면은 있지만 눈에 보이지 않게 사람들을 배려하는 마음씨의 소유자. "힘들다. 이렇게 계속?"이라는 메모 하나 남겨두고 무단결근을 한 상태다. 이름 때문에 고슴도치라는 별명이 붙었다.



한예슬 대리

대리 4년차. 수더분하고 눈치 빠른 타입. 그러나 일처리가 늦고 업무협력에서 문제가 있다. 자존심이 강한 편이라 늘 도도한 컨셉을 지키려고 하나 직장 생활 앞에서는 장사 없다는 걸 깨닫고 적당히 맞춰가고 있다. 고대리의 결근에 자기 책임도 있지 않을까 전전긍긍하고 있다.



조승우 부장

호방하고 유머러스하나 사실 부하직원들과의 소통에 대한 공포를 가지고 있다. 괜한 농담과 오버액션도 팀에서 따로 놀지 않을까 하는 두려움에서 비롯되고 있다. 분위기에 어울리지 않는 아재개그나 무리한 말장난으로 사무실 냉방의 일부분을 담당하고 있다. 승진을 앞두고 있는 상황이라 만사가 민감한 와중에 고대리의 실종사건이 터져 난감한 입장이다.



마동구 과장

자기관리에 집착하는 완벽주의자. 책임감이 강해 팀의 허리 역할을 톡톡히 하고 있다. 남성적인 성격이 강하며 조직을 우선하는 성향이다. 조승우 부장이나 고도치, 한예슬 대리가 일처리 하는 방식은 하나같이 마음에 안들지만 본인이 참고 달래가며 일을 해나가고 있다고 생각하고 있다. 아끼는 마음으로 한 잔소리들이 고대리의 결근 사건의 원인이 된 건 아닐까 신경이 쓰인다.

에듀라마 과정구성(맞춤형)



1H 과정

Edurama Course

연극공연

Module 1

- Episode 1 공연 진행 및 리뷰 (30min)
- Episode 2 공연 진행 및 리뷰 (30min)

Module 2

- 없음

2H 과정

Special Course

에듀라마
+
청중 참여

Module 1

- Episode 1 공연 진행 및 리뷰 (30min)
- Episode 2 공연 진행 및 리뷰 (30min)

Module 2

- 토론 및 강의 (1H)

4H 과정

Basic Course

에듀라마+워크숍

Module 1

- Episode 1 공연 진행 (20min)
- Episode 2 공연 진행 (20min)
- Episode 3 공연 진행 (20min)

Module 2

- Episode 1, 2, 3 리뷰 (1H)
- 토론 및 강의 (2H)

7H 과정

Advanced Course

에듀라마+역할연기
+워크숍

Module 1

- Episode 1 공연 진행 (20min)
- Episode 2 공연 진행 (20min)
- Episode 3 공연 진행 (20min)

Module 2

- 관객참여 : 각 주인공별 역할 연기 (1H)
Role Playing
- 역할연기 후 느낀 점 토론 (2H)

Module 3

- Episode 1, 2, 3 리뷰 (1H)
- 토론 및 강의 (2H)



fn이노에듀 공회상 실장

T. 02-2179-5336

M. 010-3468-5249

E. gongsang@fninnoedu.com