

마일잘 위원회 :: 린, 민석

우리는 마인딩 팀입니다. 우리는 서로를 더 존중하고, 배려하며 일하기위해 항상 노력합니다. 하지만 언제나 이상적으로 이루어지진 않겠죠. 우리는 서로 다르기에 자신도 모르게 상대방을 배려하지 못한 행동을 했을 수도 있습니다. 마일잘 위원회는 그러한 상황이 발생했을 때, 문제의 근본적인 원인을 빠르게 파악하여 조율을 돕고, 그것을 통해 각 개인이 성장할 수 있는 계기가 되게끔 도와주기위해 만들어졌습니다.

우선 저와 린님을 중심으로 운영될 예정이며 이와 관련한 자세한 사항은 pdf로 정리하여 공유합니다 :) 구상한지 얼마안됐고, 처음해보는 것이라 미숙할 수 있습니다. 조언, 피드백, 건의사항 모두 환영합니다. 행복하게 잘 성장할 수 있는 마인딩팀을 위해 열심히 해볼게요. 감사합니다.

목표

- 마일잘 위원회의 목적은 마인딩의 가치와 목표에 부합하지 않는 불필요한 논쟁과 개인에 대한 인신공격, 소모적인 감정적 대화에 반대하여, 이를 미연에 방지하고 더 나은 업무환경을 조성하고 조직의 팀워크를 향상 시키기 위함입니다.
1. 우리는 '마음관리의 일상화'를 위해 일합니다.
 2. 우리는 위의 미션 달성을 위해 내 일의 우선순위를 구분합니다.
 3. 우리는 내 행동이 미션과 일치하는지 항상 의식합니다.
 4. 우리는 빠르게 실험하고 회고를 통해 배웁니다.
 5. 우리는 지킬 수 있는 마감일을 약속하고 확실하게 지킵니다.
 6. 우리는 분명한 의견 표시와 배려 없는 말하기는 다른 것임을 압니다.
 7. 우리는 고마움과 미안함을 잘 느끼고 열심히 표현합니다.
 8. 우리는 자주 칭찬하고 많이 감탄합니다.

0. 마인딩 팀은 모든 커뮤니케이션에 임하기 이전에 스스로 항상 아래와 같은 질문을 합니다.

- 논쟁의 주제가 다른 사람의 중요한 업무 시간을 빼앗을 정도로 중요한가요?
- 나의 의견이 감정에 앞서 다른 사람에게 상처를 입힐 여지가 있나요?
- 자신의 어투가 너무 격앙되지는 않았나요?
- 자신의 말이 본래의 대화의 주제와 목적에 부합하나요?
- 가르침과 조언은 다릅니다. 지금 나는 상대방을 가르치려 하고 있나요? 아니면 조언하려고 하고 있나요?

1. 마인딩 팀원은 아래와 같은 기준을 기본적으로 지킬 줄 아는 성숙한 사람이며, 이 기준에 위배될 시 위원회가 중재를 할 수 있습니다

- 우리는 개인이 아닌 하나의 팀이라는 것을 알며, 함께 일하는 조직이라는 것을 안다
- 팀의 결속과 성장이 개인의 이기심, 개인의 성공, 개인의 뛰어난보다 우선해야 한다는 것을 안다
- 감정에 앞선 의견 혹은 대화가 다른 사람에게 상처를 입히고 업무에 큰 지장을 초래한다는 것을 안다
- 격양된 표현과 어투가 충분히 타인에게 상처를 줄 수 있다는 것을 알며, 의도치 않게 타인이 상처 받을 수 있다는 것을 안다
- 우리는 서로를 존중해야 한다는 것을 알며, 누구도 자신보다 약하거나 강하지 않으며, 모자라거나 뛰어나지 않은 동등한 관계라는 것을 안다
- 가르침과 조언의 차이를 인지하며, 남을 가르치려 들지 않고, 서로에게 조언하고 배울 줄 안다

2. 마일잘 위원회는 열려있습니다

- 대화나 논의에서 감정적인 소모가 발생하고, 업무에 지장을 받는다면 스스로없이 온라인, 오프라인 상으로 말씀해주세요. 제보를 하거나, 중재의 상황이 생기는 것에 대해 그 누구에게도 발설하지 않습니다.
- 주기적으로(한 달) 마인딩 팀원 개개인과 커뮤니케이션에 대해 이야기하는 시간을 가집니다. 문제가 없었다고 생각하면 skip을 요청해도 됩니다.

3. 중재는 이런 방식으로 진행합니다.

3.1 문제가 될 수 있을 법한 상황이 진행중이라면, 더 이상의 진행을 막기위해서 이렇게 합니다.

- 마인딩 위원회는 대화나 논의에 문제가 있다고 느끼면, 스스로없이 프라이빗하게 당사자에게 현재의 상황에 대해서 묻고, 상황에 간섭할 수 있습니다.
- 마인딩 위원회는 개인에게 대화나 논의, 행동에서 문제가 있다고 인지하면(다른 사람에게 충분히 감정적인 동요를 일으킬 수 있는 언행을 했다고 판단하면), 중재를 위해 현재의 언행에 대해 충고를 할 수 있습니다.
- 마인딩 위원회의 모든 간섭은 오로지 위 기준에 부합하지 않는 상황에서의 분쟁을 조절하기 위함입니다.
- 마인딩 위원회는 절대 개인적인 감정으로 행동하지 않습니다. 상황에 대한 중재의 역할만 합니다.

3.2 문제해결을 위한 가이드

- 중재하기 전, 반드시 문제를 겪은 개개인의 말을 들어봅니다.
- 각 개인별로 있었던 일을 하나하나 되짚어봅니다.
- 개인이 논쟁에서 느낀 감정을 들어봅니다.
- 문제가 초래된 행위가 본래 추구했던 목적, 의도를 명확히 합니다.
- 위의 과정을 토대로 함께 논의가 필요한 부분을 정리한 후, 해결하는 자리를 마련합니다.