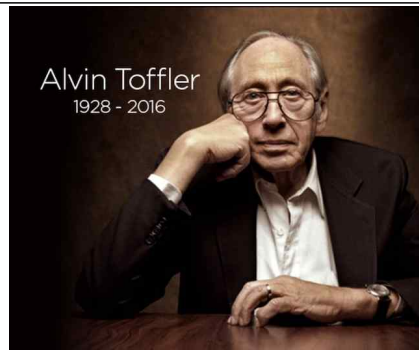




즐거운 리모트워크(Remote Work)

두하우컨설팅 김재희 수석컨설턴트



“머지않아 수많은 사람들이 사무실이나 공장으로 출근하는 대신 가정에서 일하게 될 것이라고 말하면 즉각 세찬 반론이 제기될 것이다.”

- 엘빈 토플러 제3의 물결(1989) -

대한상공회의소가 2020년 6월 국내 300여 개 기업을 대상으로 실시한 ‘코로나 19 이후 업무방식 변화 실태 조사’에 따르면 코로나 19로 인해 기업 3곳 중 1곳이(34.3%) 재택근무, 화상회의 등 원격근무 방식을 도입했다고 한다. 이는 코로나 19 이전보다 4배 이상 증가한 결과이며 규모가 큰 대기업의 경우는 최대 5배 가까이 늘어났다(9.7%→45.8%).

코로나 19 확산 초기 확진자가 급증할 때 두하우컨설팅도 기술적 인프라를 갖추지 못한 채 불가피 재택근무를 진행할 수밖에 없었다. 이처럼 코로나 19가 변화를 가속화하기도 하였지만 IT기술의 발달과 구성원들의 인식변화를 고려할 때 이제 리모트 워크는 더 이상 남의 일이 아니다.

IT회사 콘텐츠기획팀 A대리는 코로나19로 인해 지난 3월 처음으로 재택근무를 경험했다. A대리는 “감염 걱정을 덜고 하루에 2시간씩 걸리던 출퇴근 시간도 줄어 좋다.”면서 “커피 타임 등 직원 간 불필요한 잡담이 줄고 업무에 필요한 최소한의 커뮤니케이션으로 일할 수 있어 집중도도 올랐다.”고 만족감을 표시했다.

“사업의 핵심인 생산과 영업이 모두 현장 중심인데...” 자동차 부품회사 인사팀 B팀장은 업종의 특성을 고려해야 한다는 입장이다. 그는 “실시간 현장대응이 중요한 제조업 특성상 현장직은 물론이고 사무직원들까지 유기적이고 신속한 대응이 요구된다”면서 “원격 직원관리 방안, 소통 인프라 등을 완벽히 갖추고 확산이 생기기 전에는 비대면 업무를 도입하기 어려울 것”이라고 말했다.

* 자료 : 코로나19 이후 업무방식 변화 실태 조사(2020.06.30), 대한상공회의소

왜 리모트워킹인가

리모트워크(Remote Work)는 비대면 원격 근무를 말한다. 이제는 익숙해진 용어 재택근무도 리모트워크의 한 종류이다. 미국 실리콘밸리에서 리모트워크가 시작된 가장 큰 이유는 유능한 테크 인재를 확보하기 위함이었다. 실리콘밸리가 위치한 샌프란시스코 베이 지역의 집값이 비싸다 보니 비싼 주거비용과 생활비를 감당하지 못하는 인재의 경우 주변 지역인 포틀랜드와 오리건 등으로 이주할 수밖에 없었고 이로 인해 실리콘밸리가 아닌 외부 지역에서 인재를 구하고 유연한 업무 환경을 제공하는 게 일상화되었다.

기술 발달의 덕분이겠지만 리모트워크는 해외 다양한 지역에서의 우수 인재 채용을 가능하게 하는 긍정적 효과를 발휘하였고 전통적 관점에서의 시간과 공간이 주는 제약을 초월하는 업무 환경의 유연화를 가능하게 하였다.

즉 리모트워크는 ‘업무 환경’을 통해 ‘업무 효율성’과 ‘업무 생산성’을 높이는 스마트워크인 것이다.

제주창조경제혁신센터는 2016년부터 매년 리모트워커스 캠프를 열어 리모트워크를 추구하는 기업들과 파트너십을 형성해 오고 있다. 2017년 11월에도 1박 2일간 캠프를 진행하였는데 그때 참가자들이 응답한 ‘리모트워크로 일하는 이유’를 요약하면 다음과 같다.

조직 측면 : 업무 효율을 높이는 도구이자, 유능한 인재를 확보하고 유지할 수 있는 도구가 된다.

개인 측면 : 일과 삶의 균형을 맞출 수 있는 워라벨 트렌드에 적합한 방법이며 자율성과 창의성을 존중받을 수 있다.

덧붙여 환경 측면에서는 리모트워크를 통해 출퇴근 이동이 줄면 차량에서 배출되는 오염물질을 감소시켜 환경보호에 기여하며, 사무실 냉난방에 필요한 에너지 소비도 줄어든다.

리모트워크 도입을 주저했던 이유

서양과 달리 동양은 직설적인 커뮤니케이션 방식을 사용하지 않아 표정이나 말투 등을 포함한 맥락에 따른 의미 파악이 필요한 ‘고 맥락’ 문화이다. 상사에게 보고할 때 상사의 반응을 살피면서 어떻게 진행해야 하는지, 추후 어떤 점을 보완해야 하는지를 감으로 파악한다. 상사가 일을 시킬 때 일의 중요도와 우선순위가 무엇인지 명확히 설명해주지 않기 때문이다. 그렇다 보니 재택이나 원격근무가 정착되기 어려운 구조였다.

또한 동양의 ‘집단문화’는 함께 일하는 사람이 같은 공간에 있어야 한다는 생각이 깔려 있고 직원이 눈앞에 보이지 않으면 일을 하지 않는다고 생각한다.

‘현상 유지 편향’도 또 하나의 원인이다. 사람들은 특별한 이득을 주지 않는 이상 기존의 사고와 행동을 바꾸지 않으려는 경향을 가지고 있다. 출퇴근 시간 절약, 방해받지 않는 자율적 업무처리, 공간시설 비용 절약 등의 효과가 있고, 미래의 업무수행 방식이 이런 방향으로 간다는데 별다른 이견이 없으면서도 변화를 싫어하고 거부한다. 면대면 방식을 통해 토론하고 야근하고, 회식 시간까지 함께 하면서 어울려 일하는 문화에 익숙한 기성세대의 조직문화에 재택근무는 낯선 ‘이방인’의 문화, 시스템이다.

국내 사례

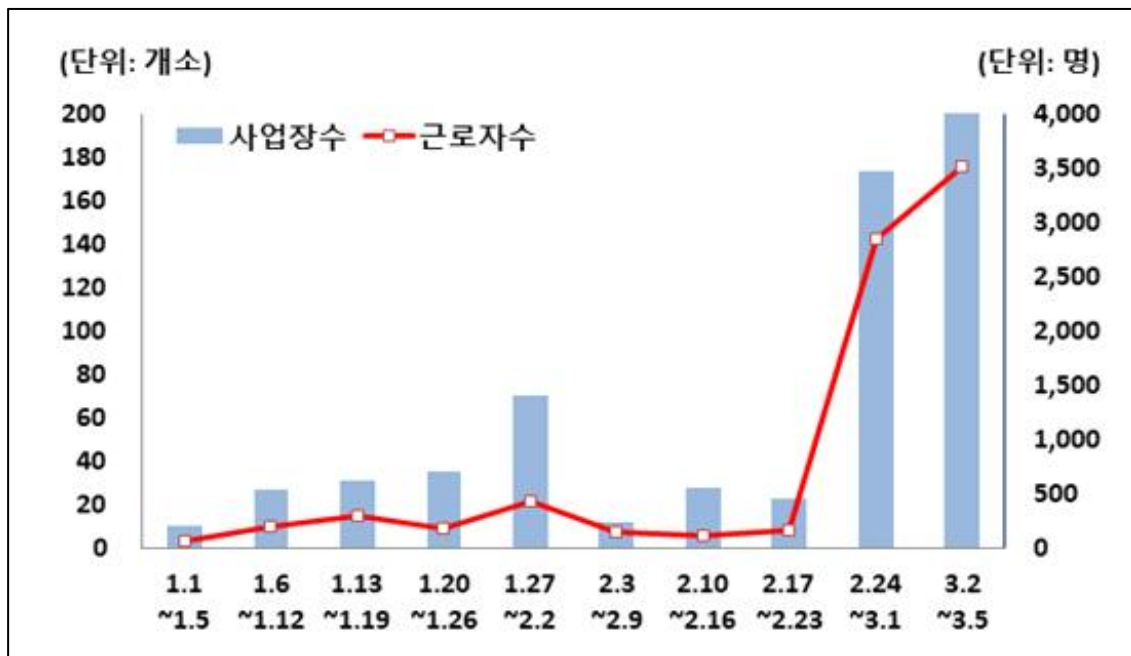
「SK텔레콤」은 수도권에 거점 오피스 네 곳을 마련했고 2020년 연말까지 열 곳으로 늘린다고 계획하였다. 이 오피스에는 AI 기반 얼굴 인식 시스템, 모바일 PC, 화상회의 시스템 등이 구축되어 있어 사무실에 출근하지 않고도 업무가 가능하다,

「NHN」도 2020년 2월 말 재택근무를 실시했다. 5월에는 수요일 오피스 제도를 시범 도입했는데 이 제도는 매주 수요일 원하는 장소에서 일을 할 수 있도록 하는 것이다. 「NHN」 외에 「NHN페이코」, 「NHN빅פות」 등의 계열사들도 시범 운영하고 있으며 중소기업체들도 이 제도에 동참하고 있다고 한다.

스타트업인 「스터디파이」는 전 직원의 75%인 180여 명이 재택근무를 하고 있다. 정기적인 회의와 워크숍을 제외하면 자유롭게 근무한다. 원활한 업무를 위해 화상회의는 구글 미트와 줌, 메신저는 슬랙, 업무 관리 프로그램은 아사나를 활용하여 다른 직원과 커뮤니케이션 한다.

행정안전부 산하 국가정보관리원에 따르면 공무원 재택근무를 위해 필요한 정부원격근무서비스(GVPN) 가입자가 2019년 말 1만 9,425명에서 2020년 상반기 8만 명 이상으로 약 4배 증가했다.

고용노동부는 중소·중견기업이 유연근무제를 새로 도입하거나 확대 시행하는 경우 근로자 사용 횟수에 따라 간접노무비를 지원하고 있는데 코로나 19가 확산된 20년 2월 중순 이후 지원금 신청이 급격히 증가했다.



[그림 2] 유연근무제 지원신청 추이

고용노동부가 지원하는 ‘일·가정 양립 환경개선지원사업’의 유연근무제 범위에는 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 재택근무제, 원격근무제가 해당된다. 지원 절차는 사업계획서를 제출 후 승인받고, 승인 후 6개월 이내에 제도를 시행한 다음 그 제도를 활용한 근로자에 한해 간접노무비를

지원받는다.

두하우컨설팅은 컨설팅 업(業)의 특성상 잦은 야근을 줄이고, 생산성 향상을 위해 9 to 5(7시간 근무제) 등 다양한 변화 노력을 기울였음에도 불구하고 실질적 효과를 거두지 못했다. 그러던 중 2018년부터 임직원 전원 유연근무제(시차출퇴근제)를 도입, 실시하고 있는데 효과는 기대 이상이다.

개인의 선호 및 라이프 스타일에 맞춰 시차 출퇴근을 하다 보니 직무 만족도는 당연히 높아졌으며, 정시 퇴근문화가 확산되어 피로도가 줄어 일터 만족도도 높아졌다. 더 나아가 주52시간제가 자연스럽게 실현되어 노동시간 단축 정착지원 제도에도 참여가 가능했다.

해외 사례

소셜미디어 매니지먼트 플랫폼 「버퍼」는 70명 넘는 전 직원이 리모트워킹을 한다. 2012년부터 모든 직원이 원하는 지역에서 자유롭게 근무를 할 수 있도록 하는 완전 리모트워킹제를 실시하고 있는 「버퍼」는 2015년 샌프란시스코에 있던 사무실까지 폐쇄하면서 리모트워킹의 선구자격인 기업이 됐다. 「버퍼」는 자사 블로그에 리모트워킹의 진화 단계를 다음과 같이 5단계로 정의하고 있다.

- 1단계 : 사무실에서 근무하는 단계
- 2단계 : 사무실은 있지만 집에서 일하는 것을 허용해주는 단계
- 3단계 : 리모트워킹을 허용하지만 같은 타임존에서만 일을 하는 단계
- 4단계 : 다른 타임존에서 활동하지만 팀원 간 교차되는 시간이 있고, 커뮤니케이션과 협업을 위한 구조적 셋업이 필요한 단계
- 5단계 : 팀원 전체가 다른 타임존에서 활동해도 되는 단계

「탐텔」은 디자이너와 개발자를 위한 프리랜싱 플랫폼을 제공한다. 좋은 프로젝트와 유능한 개발자를 연결해주는 자는 취지로 실리콘밸리에서 창업했는데 핵심 팀원을 비롯해 수천 명에 달하는 엔지니어가 모두 원격으로 근무한다. 해변이나 사무실 어디든 관계없이 모두 똑같이 일한다. 「탐텔」 창업자는 “좋은 원격 근무자는 안 좋은 현지 근무자보다 낫다.”고 말한다. 뛰어난 리모트워커는 바로 옆에 앉아 있거나 지구 반대편에 있거나 관계가 없다는 얘기다.

도입 실패 사례

일찌감치 재택근무를 도입했지만 유지하지 못한 기업도 있다. IBM은 1993년부터 운영하던 재택근무를 2017년 24년 만에 폐지했고, 사무실 복귀를 원치 않을 경우 퇴사하라고 했다. 협업과 소통의 문제와 생산성 저하가 그 이유였다.

야후도 2013년 재택근무를 폐지했는데 당시 최고경영자(CEO)였던 마리사 메이어는 “사람들은

얼굴을 맞대고 있을 때 더 협력적이고 혁신적”이라고 했다.

뱅크오브아메리카, 애트나 등도 도입했다가 폐지했다.

국내에서는 특허청이 2005년 공공기관 최초로 전 직원의 약 8%를 대상으로 재택근무를 실시했으나 이를 악용해 재택근무 직원들이 변리사 시험에 응시해 국정감사에서 지적을 받았다.

리모트워크의 단점

리모트워크를 하면서 어려운 점은 커뮤니케이션 및 협업(20%), 외로움(20%), 항상 업무환경에 놓여 있는 상태(18%), 집에서의 집중력 분산(12%) 등으로 나타났다. 이런 조사 결과는 기업이 무엇을 고민해야 하는지 알려주는데, 크게 업무 효율성 저하와 조직문화의 상실이다.

조직 차원에서 직원 심리 상담 서비스나 조직문화 진단에 관심을 가질 필요가 높아지고 있다. 외로움이 커뮤니케이션 및 협업과 동일한 비중을 차지하고 있다는 조사 결과가 이를 방증한다. 그렇다 하더라도 이러한 문제의 해결책으로 상시 업무 모니터링이나 불필요한 커뮤니케이션은 대안이 아니다.

5,000페이지에 달하는 리모트워크 핸드북 등을 통해 리모트워크 성공 사례로 꼽히는 「깃랩(GitLab)」은 언택트 환경 속에서 콘택트 하기 위해 의도적으로 비공식 커뮤니케이션에도 중점을 두고 있다. 비공식 커뮤니케이션 방법으로는 ①브레이크아웃 통화, ②사교 시간, ③방문지원금, ④장기자랑, ⑤커피채팅, ⑥주스박스채팅, ⑦타 팀과의 통화 등이며 비공식 커뮤니케이션을 통해 디지털 경험의 인간화를 실천하여 리모트워크를 통해 겪게 될 고립감과 외로움을 제거하려고 노력한다.

재택근무가 근로자의 근무 시간을 증가시켰다는 미국의 조사 결과가 있다. 직원들이 집에서 일한다고 해서 일하는 시간이 줄어들기는커녕 오히려 늘었다는 얘기다. 보안용 가상사설망(VPN) 서비스업체 「노드VPN」이 미국의 봉쇄령이 본격화된 2020년 3월 중순부터 6주간 직장인 인터넷 사용 현황을 분석해보니 봉쇄 이전보다 3시간 가량 VPN 접속 시간이 증가했다. 프랑스, 스페인, 영국 등 다른 나라들도 마찬가지였다. 재택근무를 하는 직장인들 대부분이 업무를 시작하는 오전 9시에 대량으로 이메일을 보내고, 다시 밤 12시부터 새벽 3시 사이에 이메일을 자주 보낸다는 집계도 나왔다. 집안일을 마치고 다시 일을 시작하는 경우가 많다는 뜻이라고 「노드VPN」은 분석했다.

슬기로운 리모트워크

미국, 일본, 유럽 등 선진국에서는 코로나 19 이전부터 업무 생산성, 노동력 감소, 일과 삶의 균형, 환경문제 해결 등의 이유로 리모트워크를 정부 차원에서 적극 도입했다.

2018년 미국의 소셜 미디어 스타트업 「버퍼(Buffer)」가 전 세계 90개국에서 활동 중인 리모트워커 1,900명을 대상으로 조사한 결과에 따르면 90% 이상의 응답자가 계속 리모트워크로 일을 하고 싶어 했으며 한발 더 나아가 주위에 추천하겠다는 비율도 94%로 나타나 리모트워크로 인한 근로자 만족도는 매우 높은 편이다.

서두에서 말한 바와 같이 코로나19가 근무 환경의 변화를 가속화시킨 트리거가 되긴 했지만 리모트워크는 시행 시기 차이만 있을 뿐 이제 선택(option)이 아니라 필수(default)가 되었다.

그렇다면 포스트 코로나 시기에 어떻게 하면 업무 효율성을 높이고 성과를 창출하는 슬기로운 리모트워킹을 할 수 있을까?

첫째, 채용이 예전보다 훨씬 더 중요해졌다.

버지니아대학교 류태호 교수는 [포스트 코로나 19 시대 대응 - 역량중심교육을 통한 교육혁신 방향 및 사례]에서 비판적 사고를 갖고 사회적 기술과 인지적 능력을 토대로 다양한 방식으로 복합 문제를 해결할 수 있는 융·복합형 인재가 필요하다고 말한다. 사회적 기술(Social Skills)로는 협업 능력, 감성 능력, 서비스 지향성, 협상 능력을, 인지적 능력(Cognitive Abilities)으로는 창의력과 인지적 유연성을 꼽았다.

워드프레스 재단 및 워드프레스 관리 서비스 회사인 「오토매틱」은 채용 시 1차 면접 통과자에게 일정기간 동안 주어진 업무를 수행하는 트라이얼 프로젝트를 맡긴다. ①서류 제출, ②1차 면접(텍스트 채팅), ③코딩 테스트, ④트라이얼 프로젝트(시급 제공), ⑤최종 면접(CEO와 텍스트 채팅)으로 채용 절차 전 과정에서 직접 만나는 온 사이트(on-site) 면접이나 화상 미팅 심지어 통화조차 없다. 채용 과정에서 리모트워킹 방식을 적용해 성별과 인종에 따른 편견을 방지하고 업무능력만을 집중 평가해 최고의 인재를 채용하기 위함이다. 더불어 지원자는 이 과정에서 대면 없이 소통하는 것이 어떤 것인지 간접적으로나마 체험할 수 있게 된다. 일단 뽑고 나면 어떻게 일하는지 옆에서 보면서 모니터링 할 수 있는 구조가 아니기 때문에 채용 과정에 많은 시간과 공을 들인다.

리모트워킹이 지닌 환경 특성상 옆에서 1대 1로 알려줄 사람이 없기 때문에 신입직원이 성장 및 적응하기 어려울 수 있음을 유의해야 한다. 슬기로운 리모트워킹을 위해서는 자유로운 환경이지만 자기 주도적이고 높은 책임감과 집중력을 보유하여 투명하게 업무를 처리하고, 협업 능력도 뛰어나 성과를 창출할 수 있는 적합한 인재 채용이 중요하다.

둘째, 명확한 직무 정의 및 개인의 업무수행능력 편차를 극복하기 위한 직무기술서(Job Description)가 필요하다.

아무리 엄격한 채용 단계를 거쳐 채용된 직원이라든가 동일 직무를 수행하는 여러 명의 근로자가 로봇처럼 일관되고 통일된 능력을 수행하는 건 불가능하다.

직무기술서란 직무분석을 통해 직무의 성격이나 직무 특성, 요구되는 자질, 직무 내용, 직무 방법 및 절차, 작업조건 등을 알아낸 후 체계적으로 정리하여 기술한 문서를 말하는데 이는 직무에 대한 기본 매뉴얼과 같아 결원 발생 시 인수인계가 없더라도 업무를 처리할 수 있게 하는 목적이 되기도 한다.

국가직무능력표준(NCS, National Competency Standards)은 산업 현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업 부문별·수준별로 체계화한 것으로, 한 근로자가 자신의 직업에서 직무를 성공적으로 수행하기 위하여 요구되는 능력을 국가적 차원에서 표준화한 것이다. NCS 홈페이지 NCS통합>NCS/학습모듈검색>활용패키지 >1.경력개발경로에도 직무기술서가 잘 정리되어 있는데 ①직무 기본정보(직무 목적), ②직무 책임 및 역할, ③직무수행 요건(지식, 기술, 태도, 관련자격사항, 사전직무경험, 직무숙련기간) 등의 내용을 담고 있다.

잘 표준화되어 있는 NCS 직무기술서를 개별 기업의 상황에 맞게 변형하여 활용한다면 채용

단계에서는 지원자가 갖추어야 할 지식이나 경험, 역량, 기술력 등을 파악하는데 도움을 주어 기업에 적합한 근로자를 선별할 수 있고, 채용 이후에는 근로자 개인들이 합리적이고 효율적으로 직무를 수행할 수 있도록 하는데 도움이 될 것이다.

셋째, 적합한 리모트워크 툴 등의 시스템을 잘 활용해야 한다.

리모트워크는 시차나 자율근무 시간대 등의 이유로 대면 혹은 카카오톡처럼 상대방 답을 기다리고 순차적으로 대화를 이어 나가는 동기식 커뮤니케이션이 아닌 곧바로 답을 받기 어려운 이메일과 같은 비동기식 커뮤니케이션(asynchronous communication)을 할 수밖에 없다.

자산관리 앱으로 유명한 「뱅크샐러드」는 즉답이 필요할 때는 슬랙, 업무 인수인계 시에는 티켓, 전사 직원이 참여하는 회의는 구글 행아웃 등을 활용한다.

핑크퐁 캐릭터로 잘 알려진 국내 스타트업 「스마트스터디」는 전사 커뮤니케이션은 라인, 개발자 커뮤니케이션은 슬랙, 중국 사업 담당과의 소통은 위챗을 사용한다.

자유여행 플랫폼으로 유명한 「마이리얼트립」은 슬랙 위주로 커뮤니케이션하고 슬랙과 연동되는 젤을 이용해 어제 한 일과 오늘 할 일 그리고 업무 방해 요소를 공유한다. 여기에 최대한 기록을 하자는 공감대하에서 컨플루언스라는 위키를 사용한다. 디자인 쪽에서는 제플린을 이용하고 제품 개발 관련한 모든 이슈는 지라로 추적하고 관리한다. 그 밖에 트렐로나 구글독스 같은 툴을 보조 수단으로 곁들인다.

데이터 관리, 분석 솔루션 소프트웨어 스타트업 「체커」의 황인서 대표는 “구성원이 사용하는 커뮤니케이션, 업무 툴에 알림이 온다. 누가 어떤 일을 하고 있고 나와 관련된 일을 하고 있는지 여부를 확인할 수 있다. 구성원이 확인하고 있다는 피드백이 온다. 의심할 이유가 없다. 시스템으로 연동되어 있다. 각자가 서로를 믿으며 일을 한다. 의심할 이유도 없고 그럴 경우도 없다.”고 말한다. 「체커」는 아지트, 슬랙, 지라 등 다양한 커뮤니케이션, 협업 툴을 통해 구성원과 정보를 공유한다. 업무와 협업 상황, 회사 내부 이슈와 공지사항 등은 구성원에게 실시간으로 전달된다. 어디에서건 정보에 접근할 수 있도록 VPN도 구축했다.

이처럼 리모트워크 도입 기업마다 하나 이상의 툴을 활용한다는 건 아직까지 모든 기업 혹은 특정 직무에 딱 맞는 완벽한 툴이 없음을 의미한다. 그러므로 우리 기업 혹은 부서에 잘 맞는 툴이 무엇인지 열심히 찾아보고 적합한 툴을 선정했다면 도입한 이유를 상기하고 약속한 대로 잘 쓰는 것이 매우 중요하다. 시스템은 구성원 간 신뢰 연결고리를 촘촘하게 만들기 때문이다.

커뮤니케이션 툴 (Communication Tool)	슬랙(Slack)	캘린드리(calendly)	웹엑스(Webex)
	팀즈(Teams)	잔디(Jandi)	라인웍스 (LINE Works)
	줌(ZOOM)	미트(Meet)	리모트미팅 (RemoteMeeting)
:			
협업 툴 (Team Collaboration Tool)	트렐로(Trello)	베이스캠프(Basecamp)	G스 스위트(G-Suite)
	콜라비(collab.ee)	아사나(ASANA)	지라(JIRA)
	클릭업(Click-up)	슬라이트(Slite)	노션(Notion)
:			

[그림 3] 다양한 협업 솔루션 툴

넷째, 업무 지시는 더 명확하게, 새로운 근무환경에 대한 규칙 준수도 더 철저히 해야 한다.

서로 알고 있다고, 혹은 대면이 자유로웠던 시절처럼 두루뭉술하게 “내 맘 알지?”는 더 이상 곤란하다. 업무와 관련한 명문화된 매뉴얼이나 가이드북이 있다면 베스트일 것이다. 미국 스타트업 「깃랩(GitLab)」은 전 직원 1,200여 명이 전 세계 65개국에서 근무하는데 5,000페이지에 달하는 핸드북을 홈페이지에 공개했다. 종전 재택근무의 한계로 거론됐던 것 중 하나인 업무 처리 중 막히는 부분에 있어 물어볼 대상을 찾기 어렵다는 점을 핸드북으로 극복했다. 내용 중 일부를 소개하면 다음과 같다.

- 이메일을 보낼 때는 ‘소문자’ 만 쓰는 것을 원칙으로 한다. ‘오늘’ 이나 ‘아침’, ‘오늘밤’ 과 같은 표현은 사용하지 않는다. 이는 깃랩의 근로자가 전 세계에 흩어져 서로 다른 시간대에서 일하기 때문이다.
- 이메일의 제목은 본문 첫 문장을 복사해서 활용한다.
- 이메일에 대한 답장은 ‘즉각’ 하는 것이 원칙이다. 세 번 이상 이메일을 통해 문제에 대해 논의했음에도 문제가 해결되지 않는다면 화상통화를 통해 문제를 해결하는 것이 원칙이다.
- 업무에 있어 고마움을 표할 일이 있다면 대상이 되는 사람의 ‘이름’ 을 언급하는게 원칙이다. CEO와 임원에 대해서는 감사할 필요가 없다는게 원칙이다.

의료정보 솔루션 개발사 「메디블록」의 재택근무 규칙을 살펴보면 다음과 같다.

- 재택근무는 ‘업무방식의 변화’ 이지 ‘업무를 하지 않는 것’ 이 절대 아니다.
- 자신의 업무 시간을 적극적으로 알린다. 업무 시작 시간과 종료시간, 식사 시작 시간과 종료시간을 동료가 알 수 있도록 한다.
- 업무시간 중에는 모두 슬랙에 접속한 상태를 유지한다.
- 업무시간 동안 슬랙, 메일, 노션 등을 충분히 활용해 더욱 적극적으로 업무에 임한다.
- 업무시간 중 항상 메신저와 유선 연락이 가능해야 한다.
- 업무시작 시 팀별 채널을 통해 당일 예정 업무 공유, 업무 종료 시 결과를 보고한다.
- 회의가 필요한 경우 화상 또는 음성으로 진행하며 필요 인원은 꼭 빠지지 않고 참석한다.

끝으로, 경영진은 구성원의 다양성을 신뢰하고, 구성원은 이전보다 훨씬 더 철저한 자기관리가 필수임을 명심해야 한다. 리모트워크의 방점은 비대면 업무 환경, 기업의 비용 절감이나 구성원 개인의 자율과 권한이 아닌 ‘업무 효율성과 업무 생산성 향상’임을 명심하자.

[참고문헌]

- THE REMOTE WORK BIBLE. 2020. Kaelah Hennessee
- 언택트 비즈니스-100년의 비즈니스가 무너지다. 2020. 박경수
- 언택트 심리학-코로나에 숨은 행동심리. 2020. 정인호
- 코로나 빅뱅, 뒤바뀐 미래. 2020. 한국경제신문
- 리모트워크로 스타트업. 2019. (재)제주창조경제혁신센터
- 코로나19 이후 업무방식 변화 실태 조사. 2020.06.30. 대한상공회의소
- 기업과 개인을 위한 슬기로운 재택생활 가이드. 2020.06.13. 바이라인네트워크;
<https://byline.network/2020/06/13-94/>
- SR6. 코로나 시대의 뉴노멀, 스마트워크와 협업 툴. 2020.04. 동아비즈니스리뷰;
https://dbr.donga.com/article/view/1201/article_no/9575/is_free/Y
- 고용노동부 “코로나19 대응‘유연근무제 지원신청 크게 늘어”. 2020.03.09. 컨슈머타임즈;
<http://www.cstimes.com/news/articleView.html?idxno=405458>
- 일하는 방식의 뉴 노멀, 리모트워크. 2018. 최두옥; <https://publy.co/content/2574?fr=set-bottom-list>



- 저자 : 김재희 수석컨설턴트
- 두하우컨설팅 블로그 : <https://blog.naver.com/dohow123>
- 두하우컨설팅 홈페이지 : <http://www.dohow.co.kr/>