

산업간호사례 II

노·사가 함께하는 건전한 음주문화 정착활동



이 정 숙 / LG마이크론 (주) 보건관리자

TDR Name : 노·사가 함께하는 건전한 음주문화 정착활동 (LGM 건전한 음주 습관 정착)

선행배경

▣ 왜 하는가?

- 기존 노경문화에 대한 Paradigm shifting 필요.
- 지출하는 노경활동이 아니라 가치를 창출하는 노경 활동상 제시 필요
- 2010년 Vision 달성을 위한 노경의 역할 제시

대, 내외 환경분석

LGM의 성과창출을 위한 노경활동의 초점을 성과창출의 당사자인 구성원들의 건강 증진에 맞추고 이를 위한 LGM의 올바른 음주문화 정착을 CTQ로 선정함.

대·내외 환경

노경의 역할 증대

- 신노사문화 대상 수상 기업에서의 위상에 맞는 역할 기대
- 2010년 Vision 달성을 위한 노경의 역할 구체화 필요
- 대외적 노경활동에 비해 대내적 노경활동 기대치 향상

- 사원 중 심혈관 질환자 발생
- 간장질환자 증가
- 알코올에 의한 질환 유소견자 증가

Q)노경이 함께 풀어야만 해결 할 수 있는 숙제는...

내부환경

- Well-being 문화의 확산으로 인한 사원들의 생활 style 변화
- 각종 건강 프로그램의 도입으로 인한 관심도 증가
- 술, 담배, 스트레스등으로 인한 건강 위협 요소 증가

<CTQ 선정>

LGM의 올바른 음주
문화 정착

현상분석

LGM의 음주문화 현황에 대한 직원들의 의견 중 정작용을 극대화하고 부작용을 Zero화 할 수 있는 LGM 만의 올바른 음주문화 정착이 필요한 것으로 나타남.

LG 마이크론 음주문화에 대한 의견

장점

- 회사는 발전하지만 음주문화는 정체 중
- 술로 인해 그 다음날 너무 고생한다.
- 개인별 술 주량에 대한 배려 부족
- 남들 보다 적은 주량으로 인한 간담회시 위축
- 부하직원과의 술자리가 혹은 간담회가 부담스럽다.
- 연속되는 술자리는 이제 그만...

단점

- LG 마이크론 음주문화는 나름대로 조직문화 기여도가 크다.
- 때로는 한잔하고 "으샤으샤"하는 문화가 필요하다.

- 조직 활성화 및 간담회 시 음주는 필요악...
 - 올바른 음주문화는 조직 활성화의 기폭제
 - 그릇된 음주문화는 오히려 계층간 Boundary의 원인.
- 올바른 음주문화는 본인의 주량에 맞게 자율적인 분위기 속에서 마시되 절대 건강에 해가 되지 않도록 하여야 한다.

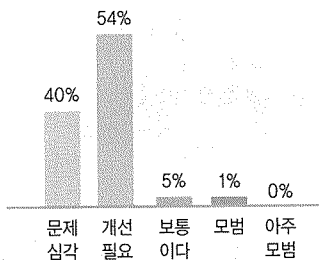
CTQ LGM 올바른 음주문화 정착

KPI 중대형 음주군 Rate

설문/인터뷰 실시

LGM 직원대상 설문결과

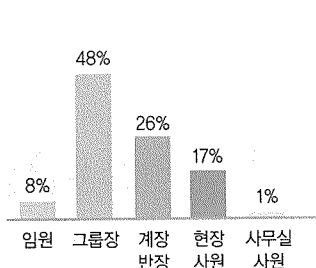
Q1)우리회사의 음주문화 실태는?



- LGM의 음주문화에 대해 개선을 해야 한다는 의견이 94%임.
- 즉, 현재의 문화에 대해 문제가 있다는 것에 대해서는 공감하고 있음.

- Interview 실시 (그룹장, 계장, 반장, 조합간부)
- 문제가 있음에는 공감하지만 실질적인 개선이 이뤄질지는 의문을 가짐.
- 이에 실행에 대한 자신감 고취가 필요함.

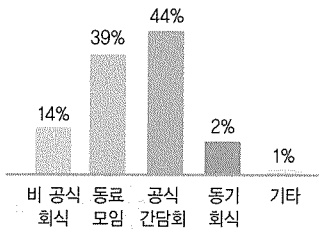
Q2)개선 필요성이 높은 계층은?



- 개선필요성이 높은 계층은 그룹장, 감독자 계층이 우선 순위로 나옴.

- Interview 실시 (그룹장, 계장, 반장)
- 사원 고충처리 및 Relax를 위해 간담회 등을 실시하고 있으나
- 정작 본인들도 음주에 대한 부담감이 강함. 이에 다양한 놀이 혹은 스낵집 방안이 필요함.

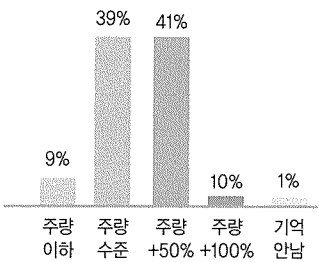
Q3) 회사 내 과음하게 되는 술자리는?



• 회사와 관련된 술자리 중 공식 간담회 시 과음을 하게 되는 경우가 44%이며 기타 편안한 자리인 동기회식과 같은 자리에서는 과음의 확률이 낮음.

- Interview 실시 (그룹장, 계장, 반장, 조장)
- 과음의 원인을 조사한 결과 분위기 Maker 역할이 30%, 과도한 간담회 수가 29%, 기타 스트레스 23%순으로 나타남.

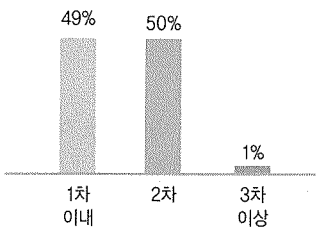
Q4) 간담회 시 마시는 주량은?



• 간담회 시 주량 내 음주량은 48%이며 전체의 52%가 본인의 음주량 보다 많이 마시는 편임.

- Interview 실시 (그룹장, 계장, 반장, 사원)
- 실제로 반가워서 많이 마시는 인원도 있지만 반대로 분위기가상 어쩔 수 없이 마시는 사람들이 많음.(전체 건배제의 등)

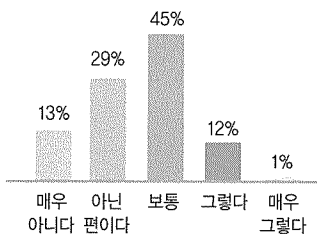
Q5) 평소 술자리 차수는?(비공식)



• 술자리 차수는 "2차이상 간다"라는 답변을 한 사람은 전체의 51%임.

- Interview 실시 (그룹장, 계장, 반장, 사원)
- 과음을 하게 되는 큰 이유중의 하나가 2차 음주이며 따라서 음주 후 귀가 시간도 그만큼 늦게 된다.

Q6) 본인의 음주습관은 강권형?



• 음주 시 상대방에게 술잔을 돌리거나 술을 강권한다는 스타일이 58%로서 이에 대한 개선이 시급한 것으로 나타남.

- Interview 실시 (그룹장, 계장, 반장, 조장)
- 간담회 시 분위기 조성을 위해 본인도 어쩔 수 없이 권한다는 의견이 많았음.
- 기타 실제 오랜만에 만나 사람에게정감을 표시로 술잔을 넘겨주는 것은 한국 사회의 전통이라는 의견도

Vital Few 추출

각 계층별 모니터링 내용 및 인터뷰/설문 내용을 바탕으로 나온 Issue를 중심으로 중요성 및 시급성, 난이도 측면에서 5개를 선정하여 개선하고자 함.

Vital Few 선정

S:9, A:5, B:3, C:1 로 평가

LGM의 음주 문화를 개선하기 위해서는?

내 용	중요성	시급성	난이도	총점	순위	채택
음주문화 개선의 필요 공감대	9	9	9	27	1	0
사원들의 스트레스 해소	9	5	9	23	2	0
간담회 진행방법 변경	3	3	3	9	6	X
임원 및 리더계층의 강한 의지	9	5	5	19	4	0
다양한 간담회 분위기	3	1	3	7	7	X
노무관리 방법 전환	3	1	1	5	8	X
'술'에 대한 인식 변화	5	5	9	19	4	0
경비 처리상의 Penalty	1	1	1	3	10	X
LGM 음주 모델	9	5	9	23	2	0
절주 준수에 대한 Incentive	3	1	1	5	8	X

*계성희 및 SVG 회장 및 총무, 노동조합 사무국장, 이OO, 김OO가 평가함.

각 계층별 대표자 모임체 결성

보다 효과적인 개선을 위해 계성희, SVG, Vision Board, 노동조합 간부 계층의 대표자 모임을 통해 전사로 효과적으로 파급될 수 있는 Communication Cannel 운영함.

명칭 및 Mission

- 일부가 아닌 전체가 같이 하여야 성공
- 전사원이 활동의 객체가 아니라 주체로의 참여 유도
- 일부 계층이 아닌 전체 계층의 다양한 Needs 및 아이디어 도출

폭소 해피엔딩 클럽
 폭음을 소탕하여
 해피(Happy)한 분위기에 간담회를
 엔딩하자(끝내자)

멤버

계 층	성 명	계 층	성 명
계성회	이OO, 권OO	환경	주OO
SVG	박OO, 이OO	C.T	강OO
V.B	안OO	노경	이OO

활동방향

- 1)음주문화 개선에 대한 공감대 형성
- 2)개선에 대한 상호 결의 및 약속
- 3)다양한 사내 활동 및 Activity 개발
- 4)LGM 고유의 문화로 정착

자신의 주장에 따라 자율적으로 마실 수 있는 분위기 조성

올바른 음주문화 개선의 필요 공감대

현 음주문화에 대한 올바른 지적과 함께 상호 공감대 형성을 위한 활동을 3단계로 나누어 개선하고자 함.

명칭 및 결성 Mission

공감대 형성
음주 Paradigm 전환

- 반장 W.S 및 계장 W.S 시 음주 문화 개선을 위한 아이디어 도출 토론
- 노경 W.S을 통한 노경간 활동 공감대 결의
- 게시판을 통한 활동 소개 및 음주 Paradigm의 전환 홍보
 - * 회식 4원칙 홍보 Well-being 회식, 미소회식, 건강회식, 경제 회식)
- 음주관련 외부 강사 초빙 교육

적극적인 캠페인 활동 및 음주문화의 실천

- LGM 해피엔딩을 위한 음주 10계명 작성 및 선포
 - 각 계층별 W.S을 통해 음주 10계명 작성
 - 월례모임 시 선포 및 각 계층별 대표의 서약 및 전달
- 각 부서별(팀, 계)단위의 음주문화 실천 서약서 작성
- 전 사업장 올바른 음주문화 정착을 위한 로드 캠페인 실시

LGM 해피엔딩 음주문화의 정착을 위한 활동

- 사장 및 노조 위원장 명의의 사랑의 편지 발송 (회사와 가정의 하나된 활동)
- 각 계층별 모임 시 각 부서별 사례 공유 및 전파
- 합리적인 음주문화 정착을 위한 지속적인 모니터링 실시
- 음주관련 사건, 사고의 엄정한 문책

〈사원대상 홍보 내용〉

1. LG 마이크론 회식 4원칙 홍보/준수

웰빙 회식	스마일 회식	건강 회식	경제 회식
때로는 음주 대신 공연 문화행사도 회식을 대신하거나 신나는 야구경기등 관전을 하면서...	폭음을 삼가서 서로 미소를 지을 수 있는 적절한 수준을 유지 하자는 다짐...	서로 강권하지 말고 건강을 챙기자는 다짐이며...	회식 시작 후 종료까지 2시간이내에 완료하여 경제적이고 안전한 회식을 합시다.

2. 지속적인 공감대 유지

- 아이디어 도출
 - 반장 W.S : 10월 4일~ 5일
 - 계장 W.S : 10월 19일~20일
 - 노경 W.S : 11월 4일~ 5일
- 개인 E-Mail 및 게시판 시리즈 게시
- 폭소 해피엔딩 클럽 정기 미팅 실시:겨주 정기 미팅(On-Line 공유)

3. 전사 LGM 해피엔딩 음주문화를 위한 Road 캠페인 실시

- 일자 : 2005년 12월 7일(수)
- 장소 : 1, 2, 3공장
- 캠페인 참여인원:조직책임자, 계장, 반장, Vision Board, 조합간부, 경영지원 Staff 총 32명 참석

4. 외부 강사 초청 “올바른 음주습관의 중요성” 강의

- 일자 : 2005년 12월 8일(목)
- 장소 : 본관동 상황실
- 참석인원 : 사장 및 노조위원장, 임원, 조직책임자, 계장, Vision Board
- 초빙강사 : 순천향 병원 산업의학과 교수

LGM 음주모델 수립

1. 각 계층별 LGM 해피엔딩 음주문화 10계명 작성

- 계장, 반장, 노경 W.S 시 도출

2. 폭소 해피엔딩 클럽 멤버 미팅 시 취합 정리

3. 선포 및 전달식 거행

- 1)일 자 : 2005년 12월 9일 월레모임

2)선서자

- 조직책임자 대표, 계성희 대표, 반장 대표
- 노동조합 간부대표, Vision Board 대표

LGM 해피엔딩 음주문화 10계명

LGM의 VISION 달성 및 건전한 조직문화 창달을 위해 아래의 10계명을 반드시 준수할 것을 서약합니다.

1. 간담회 시 빈속에 술을 마시지 않습니다.
2. 과도한 건배제외는 하지 않습니다.
3. 자신의 주량을 지키며 동료에게 억지로 권하지 않습니다.
4. 완샷문화는 지양하고 원샷문화를 지향합니다.
5. 소주는 소주잔에, 맥주는 맥주잔에 따릅니다.
6. 음주 후 이틀간은 금주합니다.
7. 술을 따를 때는 술잔의 70%만 채웁니다.
8. 별주문화를 근절합니다.
9. 조금이라도 음주를 한 후에는 운전을 하지 않습니다.
10. 술자리는 1차에서 2시간 이내 끝냅니다.

조직책임자 대표
계장 대표
반장 대표

노동조합 간부 대표
Vision Board 대표

- 각 부서별 서약판 제작 및 배부(팀, 계 단위)
- 부서별로 작성 후 현업 내 부착

- 스티커 제작 및 배부

음주 문화 반드시 개선합시다!

LGM의 Vision 달성 및 건전한 조직문화 창달을 위해 아래의 10계명을 반드시 준수할 것을 서약합니다.

1. 간담회 시 빈속에 술을 마시지 않습니다.
2. 과도한 건배제외는 하지 않습니다.
3. 자신의 주량을 지키며 동료에게 억지로 권하지 않습니다.
4. 완샷문화는 지양하고 원샷문화를 지향합니다.
5. 소주는 소주잔에, 맥주는 맥주잔에 따릅니다.
6. 음주 후 이틀간은 금주합니다.
7. 술을 따를 때는 술잔의 70%만 채웁니다.
8. 별주문화를 근절합니다.
9. 조금이라도 음주를 한 후에는 운전을 하지 않습니다.
10. 술자리는 1차에서 2시간이내 끝냅니다.

음주문화 반드시 개선합시다!

이정도 작은 음주와 목음을 하십니까?

나의 가족과 우리 회사를 생각한다면 나 자신부터 바꾸어갑시다! Global Number 1을 향한 LGM의 위상에 어울릴만한 음주문화를 정착시킵시다.

LGM의 Vision 달성 및 건전한 조직문화 창달을 위해 아래 10계명을 반드시 준수합시다.

01. 간담회 시 빈속에 술을 마시지 않습니다.
02. 과도한 건배제외는 하지 않습니다.
03. 자신의 주량을 지키며 동료에게 억지로 권하지 않습니다.
04. 완샷문화는 지양하고 원샷문화를 지향합니다.
05. 소주는 소주잔에, 맥주는 맥주잔에 따릅니다.
06. 음주 후 이틀간은 금주합니다.
07. 술을 따를 때는 술잔의 70%만 채웁니다.
08. 별주문화를 근절합니다.
09. 조금이라도 음주를 한 후에는 운전을 하지 않습니다.
10. 술자리는 1차에서 2시간이내 끝냅니다.

임원 및 사장 계층의 강한 의지

• 사랑의 편지 발송

- 사장 및 노동조합 위원장 명의의 사랑의 편지 발송
- 편지내용: 노경대표 명의로 사원가족의 행복과 회사의 Vision 달성을 위한 여러 활동의 일환으로 LGM 음주문화 캠페인 활동을 소개하고 이에 대한 가정의 도움의 중요성 전달
- 수신대상: LGM 모든 사원
- 발송일자: 2006년 1월 1일

사랑하는 LGM 가족 여러분,
안녕하십니까?
최종과 이해를 얻고 상향했던 2005년 중후반도 이제 서늘이 왔습니다.
그동안 잘맞았는지요? 오늘 이집에도 같은하루의 느낌처럼 애사를 이기기 못했을까요? 그 해엔 우리 LGM 가족 여러분들의 건강을 또 한번 걱정하게 되었습니다. 그 해엔 우리 가족이 아프거나 건강이 안좋아도 2006년 명수년은 가족을 따뜻하고 맞이하길 소망합니다.

2005년 한 해를 뒤돌아 보면 많은 고교 당리했다는 생각과 함께 있습니다. 힘 있는 일주 속에서도 회사를 사랑하는 마음으로 함께 하며 온 건 사원들의 노고로 인해 LG이노베이션이 Global No.1에 한걸음 더 다가갈 수 있었습니디. 늘 같이하는 가족들 차이에 사원들의 자살에도 걱정이 남지않 수 있도록 하였습니다.

그리한 우리의 일한노고에 대해 'LGM 테러연의 음주문화 실행 10백일'을 계획하고, 그 계획을 지키기로 한 사원이 시작되었습니다. 이 약속이 올 한해 구호부의 명사도 아니라 사원들으로 지켜진다면 한 사람이 보다 낫게 되고 싶어할 수 있을 것입니다.

이러분의 남편이, 그리고 가족, 딸들이 새로운 음주문화를 위한 취미가 없게되지 않도록, 그리고 건강해진 공과 마음대로 자유분방하게 더 큰 행복을 가져다 줄 수 있도록 하기 위해서는 사랑하는 가족들의 도움이 무엇보다도 중요하십니다.

가족의 건강을 지키는 것, 사랑의 실천과 동시에 사랑의 실천이라고 생각합니다. 사랑의 실천을 회사의 기쁨이 함께 만들어 나갈지니, 더욱더 LG이노베이션의 CEO로서 그리고 노후조망의한정으로서 더 낫게 할 수 있도록 가정에도 건강과 행복을 가지라 수 있도록 부탁드립니다.

서대에도 꼭 같이 받으시고 건강하십시오.

2005년 12월 31일

LG이노베이션 조영환
 LG이노베이션 김동의

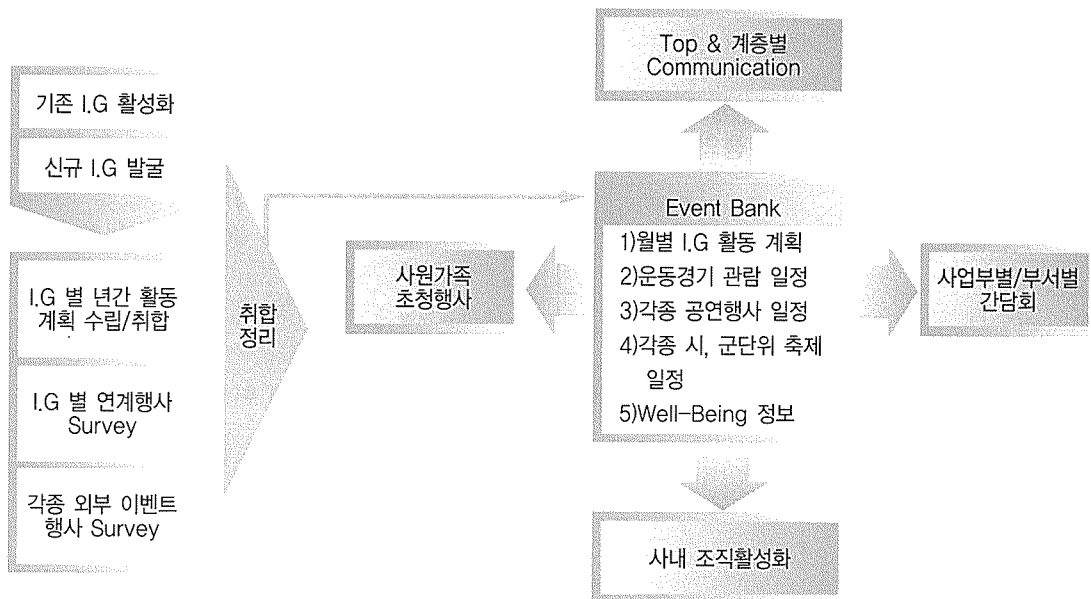
사원들의 스트레스 해소-I.G 활성화

목적	구분	세부내용	비고
인프라 구축 및 제도 개선	시간	<ul style="list-style-type: none"> • I.G 회의의 의지와 활동성이 중요 ->리더의 도덕적 해이를 해소하기 위해 약간의 강제성 필요 ->IG-day를 선정, 활동 성과를 선보이고 칭찬하는 행사로 진행 	반기별 실시 검토
	장소	<ul style="list-style-type: none"> • 사내 IG룸으로 활용할 만한 장소 모색 및 활용 가능성 파악 ->각 IG의 활동 특성 검토 후 IG룸의 필요성 및 활용도 조사 • IG전체가 활용 가능한 휴게실 개념의 공간 확보 	06년 03월까지 타당성 조사
	제도	<ul style="list-style-type: none"> • 대형화 된 IG를 분할 예)2~3개의 축구단 또는 볼링회로 나누어 운영 - 선의의 경쟁 가능, 근무조별 운영(조, 주, 야), 회원 관리 용이 	IG리더 워크샵에서 검토 후 실시
정보 공유	홍보 대폭 강화	<ul style="list-style-type: none"> • IG 신규 가입자 위해 커뮤니티 메인 화면 개선 및 기본 정보 공개 • 매월 IG별 취재 후 사보 및 식당 게시판에 게시, 공개 회원 접수 	커뮤니티 관리자/홍보 담당자 양성
	워크샵 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 분기별 IG리더 워크샵을 통해 리더의 책임감 고취 및 우수 IG 벤치마킹을 위한 정보 공유 	분기별 IG리더 워크샵 실시
열정 및 동기 부여	우수 IG 포상	<ul style="list-style-type: none"> • 상/하반기 활동이 우수한 IG, 대외/내 행사에서 좋은 성과를 낸 IG 포상 • 포상을 위한 객관적 평가 기준 확립 	년회 우수IG포상 실적고려 수시포상
	전문가 양성	<ul style="list-style-type: none"> • IG 내 1~2명의 분야 전문가 양성을 위한 지원 방안 마련 	
	다양한 문화 정착	<ul style="list-style-type: none"> • IG 내 1~2명의 분야 전문가 양성을 위한 지원 방안 마련 	
신규 I.G의 발굴		<ul style="list-style-type: none"> • 기존에 없던 다양한 IG등록 예)재테크 관련 IG, 영어/중국어 회화 IG 등 • 1인 1 IG 갖기 캠페인 재실시 및 신입사원 교육 시 IG 홍보 	

사원들의 스트레스 해소-음주대체 프로그램의 개발

I.G 활성화와 연계하여 2006년도 Communication Channel 운영과 효과적으로 연계함으로써 Work & Life의 balance를 맞출 수 있도록 하고자 함.

I.G 활성화 및 사내 간담회 및 이벤트 활용방안

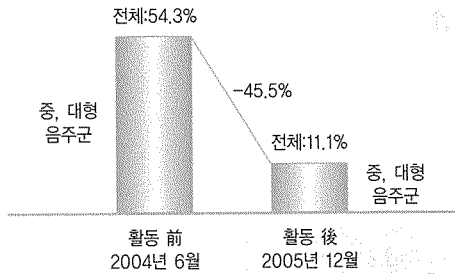


*월간/분기별/년간 Event Bank(가칭)를 작성하여 조직문화 그룹 및 노경혁신그룹 주관의 Top 간담회, 사업부/부서별 주관의 각종 간담회, 사내 조직 활성화 행사, 사원가족 초청행사의 Theme Data로 활용.

성 과 - LGM 중대형 음주군의 Date

TDR 활동 전 중, 대형 음주군이 전체의 54.3%이었으나 2005년 12월 기준으로 중, 대형 음주군의 비중이 11.1%로 낮아짐. 향후 관련부서(환경지원, 조직문화, 총무, 노경)에서 지속적으로 관리함으로써 LGM의 고유한 문화로 정착될 수 있도록 하겠음.

TDR 활동의 Review



중, 대형 음주군의 정의

구분	음주 회수(주당)
금주군	거의 마시지 않음
소량 음주군	주 1~2회 마심
중량 음주군	주 3~4회 마심
대량 음주군	주 5회 이상

*2004년 6월 기준 중, 대형 음주군자에 속한 구성원에 대해서는 주기적인 별도의 설문을 통해 추이 상황을 모니터링 할 예정이다. (건강검진 시 Data 관리)

향후 과제

- 건강지수 영역의 Life Style에 본 지표 포함 관리(기 반 영되었음)
 - >지수 변동 추이 공유를 통한 지속적 홍보
- 간담회 시 지나친 음주를 대체할 여러 대안의 지속적 제공
 - >사내 미팅룸을 이용한 여러 놀이 문화 개발 /공유(운동장+미팅룸)
 - >사내 레크리에이션 I.G 운영을 통한 현업의 간담회 Key-Man 육성
 - >사내 카페등의 공간 확보(장기적)
 - >사내 기존 공간을 활용한 Multi-flex 공간 확보(미팅룸+DVD 영화관)
 - >운동시설 예약 시 각 부서별 간담회 추진