

2016년 1월 11일 발행 (제8호)



SIG 보고서



조직의 비전.미션.전략수립에 대한 사례소개

-본질적인 의미에 대한 깨물음과 공명의 경험으로부터-

-
- 발행일 : 2016년1월11일(월)
 - 발행인 : 양세진
 - 발행처 : SIG.소셜이노베이션그룹
 - 본 보고서의 내용은 비영리·공익적인 목적으로 누구나 자유롭게 인용, 복제하실 수 있습니다. 단, 출처를 반드시 밝혀주시기 바랍니다. SIG.소셜이노베이션그룹©

조직의 비전.미션.전략 수립에 대한 사례소개

- 본질적인 의미에 대한 캐물음과 공명의 경험으로부터 -

1. 왜 조직은 비전(Vision)이 필요한가?

‘조직에 비전이 왜 필요하냐고?’

‘당연한 거 아니야?’ 라고 생각할 수 있다.

그러나, 세상에 그 무엇도 당연하게 되어야만 하는 것은 없다.

그게 왜 그런가? 왜 그렇게 되어야만 하는가? 정말 그렇게 밖에 할 수 없는가?에 대한

본질적인 의문과 물음과 회의와 다르게 사유함만이 당연하게 요구될 뿐이다.

따라서 우리는 조직의 비전에 대한 몇군데의 사례를 소개하기 전에 다시한번 왜 조직은 비전을 필요로 하는지? 도대체 비전이 조직에 어떤 의미를 줄 수 있는 것인지? 조직과 비전은 무슨 관계인지에 대해서 재점검하고자 한다.

영리, 비영리, 공공조직을 구분하지 않고 거의 모든 조직들은 조직의 나아갈 미래가치를 글로 표현한 비전을 가지고 있다. 그래서 사무실 벽과 홈페이지에 조직의 비전이 걸려 있다.

그런데, 거기까지이다.

비전수립프로젝트를 진행하면서 조직의 구성원들에게 ‘조직의 비전이 당신의 삶에 어떤 의미가 있는지요?’, ‘당신 몸안에 있는 3천억개의 세포를 온전히 살아있게 하고 있습니까?’, ‘당신 영혼에 생기를 불어넣어 주고 있습니까?’라는 질문을 하면, 그 질문에 대한 자기만의 대답을 하는 경우도 있지만, ‘조직의 비전이 뭔지...’ 하면서, 비전 자체를 제대로 알고 있지 못한 경우도 많이 경험하게 된다. ‘비전을 수립한지 오래돼서, 입사한지 얼마 안돼서, 비전을 새로 수립한지 얼마 안돼서 등’ 다양한 답변을 내놓곤 한다. 비전이 머리와 가슴과 실천적 삶에 온전하게 살아있지 못함을 보게 된다. 사실 조직의 비전은 구성원들이 기억하고 암기해야 할 그 무엇이 아니다.

비전은 조직에서의 하루 하루의 삶과 업무를 하는 순간 순간의 시간들을 가능하게 하는 근거이며, 우리가 어떤 변화를 열망하면서 모였는지, 조직을 이루었는지를 확인하고 확신하게 해주는 토대이며, 의미 있는 변화를 주도하게 하는, 임팩트 있는 변화를 가능하게 하는 방향이다. 따라서 조직의 비전은 구성원들의 머리와 가슴뿐만 아니라 모든 실행속에 살아 있어야 하며, 모든 업무를 한방향으로 정렬하도록 해주는 힘의 원천이어야 한다.

그런데, 정말 그런가?

우리 조직의 비전은 구성원들의 모든 실행과 업무에 영감을 주고 있으며, 의미 있는 변화를 주도하도록 하는 실천적 힘의 근거이자 방향으로 작용하고 있는가?

비전(vision)이라는 말은 ‘보다’라는 의미의 라틴어 ‘비지오.visio’에서 왔으며, visio는 다시 그리스어인 ‘이데인.idein’에 근거를 두고 있다. ‘이데인.idein’은 ‘보다’라는 의미를 가지고 있으나 좀더 엄밀하게 그 의미를 따져보면, ‘보여지는 것을 보다’는 의미이다. 즉, 내가 보고 싶은 것을 보는 것이 아니라, 드러나 보여지는 것을 보는 것을 의미한다. 그러면 드러나 보여지는 것은 무엇인가? 그것은 바로 ‘본질.idea’이다. ‘본질이 현상으로 드러나 보여지는 것을 보는 것이’ 바로 ‘보다(비전 vision or view / 비지오visio / 이데인idein)’는 말의 본래적인 의미인 것이다. 그런데, 여기서 간과해서는 안될 중요한 사실이 한가지가 있다. 그것은 본질은 발견되거나 찾아지는 대상이 아니라는 것이다. 본질이 드러나 보여지는 것을 보는 것이 비전이라고 하면서, 본질은 대상이 아니라고 하면, 도대체 무엇을 보라는 말이나고 반문할 수 있다. 조직의 비전을 이야기하면서 ‘조직의 본질을 사유하라’고 하면, 대부분의 많은 사람들은 힘들어 한다. 아니 고통스러워한다. 왜냐하면, 본질은 열심히 사유하고 캐물어서 발견하거나 찾을 수 있는 대상이 아니기 때문이다. 그래서 본질적인 사유와 본질에 대한 캐물음이 힘든 것이다.

우리는 워낙 답을 찾는 것에 익숙하게 길들여져 있기 때문에, 대상화된 답이 아닌 ‘본질 그 자체’를 캐물는데 대단히 힘들고 고통스러운 경험이다. 그러나, 곰곰이 생각해보면 본질을 대상으로 사유하지 않고 캐물음의 방향으로 지향하라고 하는 것이 사실 그렇게 힘든 것은 아니다. 왜냐하면 우리가 날마다 경험하는 ‘태양’이 바로 본질에 대한 사유가 대상화된 사유가 아니라 지향적 사유라는 것을 이해하도록 도와주는 너무나 생생하고 확실하고 분명한 사실이기 때문이다. 우리가 하늘에 떠 있는 태양을 보는 것은 ‘태양 그 자체’를 보는 것이 아니다. ‘태양 그 자체가 빛으로 드러나 있는 것’을 보는 것이다. 즉, 우리가 보는 것은 ‘태양 빛’인 것이다. 우리는 누구도 태양 그 자체를 볼 수는 없다. 천체망원경으로도 마찬가지이다. 우리는 과거에도 지금도 미래에도 영원히 태양 그 자체를 볼 수는 없다. 우리는 언제나 ‘태양 빛’을 경험할 뿐이다. 그렇다고 해서 ‘태양 그 자체’가 아닌 ‘태양 빛’이 가식이거나 허위이거나 애매한 것은 결코 아니다. 우리가 날마다 경험하는 ‘태양 빛’은 너무도 생생하고 분명하고 확실하고 객관적인 사실이며, 부인할 수 없는 공명이다. 온 몸으로 경험되는 삶의 전체적인 울림으로서 공명의 경험인 것이다. 그러나 이토록 생생하고 분명한 경험을 하게 하는 바로 그 ‘태양 빛’은 결코 ‘태양 그 자체’로서 본질은 아니다. 반대로, 우리가 경험하는 것이 ‘본질’로써 태양 그 자체가 아니라 ‘태양 빛’이라고 해서 우리의 공명의 경험이 본질적이지 않은 것은 결코 아니다. 왜냐하면 ‘태양 빛’의 밝기는 전기빛과는 다르며, ‘태양 빛’의 뜨거움은 난로의 열기와는 본질적으로 다르기 때문이다.

우리가 ‘본질 그 자체’를 직접적으로 경험할 수 없다고해서, 우리의 ‘경험’이 결코 ‘본질적이지 않은 것’은 아니라는 것을 ‘태양’의 사례를 통해 이해할 수 있다. 이것이 ‘본질’이라는 개념이 갖고 있는 본래적인 의미이자 지위라고 할 수 있다. 따라서 우리는 조직의 비전수립을 위해 조직의 본질을

사유하라고 하는 것, [조직의 본질에 대한 캐물음]은 조직의 본질을 열심히 사유하고 캐물어서 찾으라는 것이 아니라, '정말 이것이 우리 조직의 본질적인 의미가 드러난 미래가치로서 조직의 나아갈 방향을 담고 있는 비전인가?'에 대한 치열하고 집중적인 물음을 제기하도록 요구하는 요청이며, 그러한 물음을 가능하게하는 힘이고, 구성원들이 머리로 이해하는 합의와 동의를 넘어 구성원 모두가 온몸으로 느낄 수 있는 공명의 경험이며, 지속적으로 캐물어가게 하는 방향이라는 것을 이해할 수 있다.

따라서 조직의 비전이 홈페이지나 사무실에 우아하지만 생명력 없이 떠 있지 않고, 조직의 모든 구성원들의 모든 실행과 업무에 영감을 주고 의미 있는 변화를 주도하도록 하는 실천적 힘의 근거이자 방향으로 작동하기 위해서는 조직의 본질에 대한 캐물음으로부터 비전이 수립되어야 한다. 비전 수립 과정에서 구성원 상호간에 실천적 소통을 통해 공명의 경험(존재론적 공명, 조직적 공명, 사회적 공명)을 통해 진행되어야 한다.

그럼 이제, 조직의 비전을 수립하는데 있어서 본질과 공명으로서 시작한다는 것이 실천적으로 어떻게 가능하며, 실제로 그러한 과정으로 조직의 비전을 수립한 사례가 있는지를 이야기하고자 한다. (*다음에 소개하는 3곳의 조직은 2015년 SIG와 함께 조직의 비전공명프로젝트를 진행했던 곳이며, 조직의 프라이버시를 위해 조직명은 공개하지 않고 내용을 공유하도록 하겠습니다.)

2. 조직의 비전(Vision)을 이야기하기

비전(Vision) : 조직의 비전이란 단순히 조직이 되고 싶은 미래의 희망적인 상상의 그림이 아니라, 조직의 본질적인 의미가 본질적으로 드러난 미래가치이며, 조직이 어디로 나아갈지에 대한 본질적 이면서 담대하고 큰 방향을 담고 있는 것이다. 그런데, 이러한 조직의 비전은 밖으로 향한 사회적 비전과 안으로 향한 조직변화비전으로 구분할 수 있다.

(1) 사회적비전(Social Vision) : 사회적비전은 밖으로 향한 비전(Outward Vision)으로서 조직이 지역사회를 향해 갖고 있는 변화의 비전이다. 즉 조직이 지역사회에서 어떤 의미 있는 변화를 열망하고 있는지, 그 방향을 보여주는 것이다.

사회적비전 방향 시민이 주인되는 복지공동체

(사례 1. 00시 지역사회복지협약체)

[사회적비전인 “시민이 주인되는 복지공동체”는 복지가 서비스나 분배의 차원을 넘어서 시민들 스스로가 자신이 원하는 삶을 주체적으로 살아가는데 관계맺어야 함을 의미하는 것이다. 협약체가 열망하

는 지역사회변화의 방향은 복지가 시민의 삶의 결핍을 보충하고 채워주고, 사회안전망으로서 가능하
는 것을 넘어서 시민들 스스로가 자신이 간절히 원하는 삶을 선택할 수 있는 역량을 내면화하는데
부족함이 없는 복지공동체가 되도록 하는 것이다.]

사회적비전

방향

작은 변화의 씨앗에서 피어나는 행복한 지역사회공동체

(사례 2. 00시 종합사회복지관)

[사회적비전인 “작은 변화의 씨앗에서 피어나는 행복한 지역사회공동체”는 복지관은 본래적으로 지역
복지관임을 인식하면서, 지역사회공동체를 향해 있어야 한다는 분명한 방향을 담고 있다. 복지관이 지
역사회를 행복한 공동체로 변화시키는 작은 변화의 씨앗이 되겠다는 열망을 담고 있으며, 복지관의
역할을 매개로 지역주민들이 스스로의 자기 힘을 발견하고 다른 사람의 행복, 평균적인 행복이 아니
라 자신만의 고유하고 본질적인 행복을 찾아서 피어나는 공동체를 지향하고 있다.]

사회적비전

방향

별난소녀들의 삶의 권리를 인정하고, 스스로 용감한 여성으로 살아가는 사회

(사례 3. 00시 10대 여성지원센터)

[사회적비전인 “별난소녀들의 삶의 권리를 인정하고, 스스로 용감한 여성으로 살아가는 사회”는 위기
청소년으로 부르는 사회적 통념에 대한 저항과 전복의 의미를 담고 있다. ‘학교밖, 기출, 탈선, 위기’ 등
의 가치평하적인 용어들로 10대 청소년을 지칭하는 것에 대해 그녀들은 단지 다름뿐, 차이를 드러내
보여주고 있을 뿐, 문제가 아님을 분명하게 이야기하고 있다. 그래서 그녀들을 ‘별난소녀’라는 새로운
이름으로 지칭하면서, 그녀들 역시 존엄한 인간으로서 자신의 삶과 미래를 선택할 수 있는 권리가 있
음을 인정하고, 누군가에게 의존하는 것을 통해서가 아니라 두려움을 극복하고 스스로가 자신의 삶의
주체이자 주인으로 온전하게 서는 용기를 가진 용감한 여성으로 살아가는 사회를 지향하고 있다.]

(2) 조직변화비전(Organization Vision) : 조직변화비전은 안으로 향한 비전(Inward Vision)으
로서 조직의 사회적비전을 현실화하기 위해 조직 내부적으로 어떠한 변화의 방향을 지향해야하는
지를 담고 있는 것이다.

조직변화비전

방향

복지공동체라는 본질을 위해 함께 성장하는 시민의 동반자

(사례 1. 00시 지역사회복지협의회)

[조직변화비전인 “복지공동체라는 본질을 위해 함께 성장하는 시민의 동반자”는 협의회 내부적으로
대표협의회위원회, 실무협의회위원회, 분과위원회, 사무국이 수행하는 모든 회의와 활동에 있어서 ‘시
민이 주인되는 복지공동체’를 지향하는 것이 본질적임을 잊지 않아야 하며, 협의회 활동을 통해 소진
되고 지치는 것이 아니라 위원들과 직원들 모두가 함께 성장해야 하며, 시민들의 파트너이고 동반자
라는 사실에 늘 깨어있어야 함을 말하고자 하는 것이다.]

조직변화비전

방향

애지중지(서로의 성장을 도모하는 자유로운 조직)

(사례 2. 00시 종합사회복지관)

[조직변화비전인 “애지중지(서로의 성장을 도모하는 자유로운 조직)”은 행복한 지역사회공동체로의 변화를 가능하게 하기 위해서는 우선 조직내부 구성원들 상호간에 신뢰와 존중이 전면적으로 내면화된 문화가 필요하며, 하루 하루 소모되고 소진되는 조직이 아니라, 하루 하루 성장하는 조직이 되고자 하는 방향을 담고 있다. 아울러 규정과 규칙, 매뉴얼을 활용하되, 거기에 매이지 않고 언제나 영혼의 생기를 갖고 일을 할 수 있는 조직으로 변화되고자 하는 열망을 지향하고 있다.]

조직변화비전

방향

별난소녀를 전 생애적 관점에서 바라보며, 소통할 수 있는 조직으로 성장하기

(사례 3. 00시 10대 여성지원센터)

[조직변화비전인 “별난소녀를 전 생애적 관점에서 바라보며, 소통할 수 있는 조직으로 성장하기”는 별난소녀를 용감한 여성으로 성장하도록 관계를 맺는 사회적 비전을 현실화 하기 위해서, 조직 전체가 별난소녀들에게 지금 현재 제공하고 있는 서비스나 프로그램 혹은 관계를 넘어서 전 생애적 관점을 가져야 함을 강조하고 있다. 아울러 별난소녀가 용감한 여성으로 성장하는데 있어서 센터가 구체적으로 어떤 역할을 하고 관계를 맺어야 할지에 대해 구성원 각자도 고민하지만, 서로 소통하고 협의하고 공유하는 조직문화를 전면적으로 내면화하는 조직으로 성장하는 방향을 담고 있다.]

3. 조직의 미션(Mission)을 이야기하기

미션(Mission) : 미션이란 조직의 존재이유라 할 수 있으며, 조직의 본질적인 의미가 본질적으로 드러난 미래가치로서 비전이 현실화되도록 감당해야 할 조직의 본질적인 역할을 담고 있는 것이다.

(1) 사회적미션 : 사회적미션은 사회적비전을 현실화하기 위한 밖으로 향한 미션(Outward Mission)으로서 조직의 본질적인 역할을 담고 있는 것이다.

사회적미션

역할

시민의 복지상상이 현실이되는 실천적 소통의 장

(사례 1. 00시 지역사회복지협의체)

[사회적미션인 “시민의 복지상상이 현실이되는 실천적 소통의 장”은 “시민이 주인되는 복지공동체”라는 사회적비전을 현실화하기 위해 협의체가 감당해야 하는 수많은 역할 중 가장 본질적인 역할을 의미한다. ‘시민의 복지상상’이란 단순한 필요와 욕구가 아니라 시민들 스스로가 자신이 원하는 삶의 주인으로 살아가는 것이며, 이러한 복지상상이 현실이 될 수 있도록 다양한 형태의 고민이 이야기되고 공유되는 실천적 소통의 장이 되어야 함을 말하고자 하는 것이다. 협의체는 직접적인 정책 실행기구가 아니라 시민들과 만나고 소통하는 플랫폼으로서 소통.공감.공유.호혜.연대의 장이 되어야 함을 의미하고 있는 것이다.]

사회적미션

역할 **관심의 햇살, 성장의 거름, 관계의 물줄기 되기**

(사례 2. 00시 종합사회복지관)

[사회적미션인 “관심의 햇살, 성장의 거름, 관계의 물줄기 되기”는 “작은 변화의 씨앗에서 피어나는 행복한 지역사회공동체”라는 사회적비전을 현실화하기 위해 복지관이 감당해야 하는 수많은 역할 중 가장 본질적인 역할을 의미한다. ‘관심의 햇살’은 지역주민들의 본질적인 필요에 언제나 해가 빛을 비추듯이 그렇게 지속적인 관심을 갖게다는 것을 담고 있으며, ‘성장’의 거름’은 지역주민들 각자가 자신의 본질적인 행복을 발견하고 선택할 수 있도록 지원하고 협력하겠다는 것을 말하며, ‘관계의 물줄기 되기’는 씨앗이 열매를 맺기 위해서 지속적으로 물이 공급되어야 하는 것처럼, 지역주민들과 실천적 소통을 하는 관계맺음을 소홀히하거나 게을리 하지 않겠다는 의지를 담고 있다.]

사회적미션

역할 **별난소녀의 좋은 친구가 되어 용감한 여성으로 함께성장하기**

(사례 3. 00시 10대 여성지원센터)

[사회적미션인 “별난소녀의 좋은 친구가 되어 용감한 여성으로 함께성장하기”는 “별난소녀들의 삶의 권리를 인정하고, 스스로 용감한 여성으로 살아가는 사회”라는 사회적비전을 현실화하기 위해 센터가 감당해야 하는 수많은 역할 중 가장 본질적인 역할을 의미한다. 가장 우선적이고 본질적인 역할은 센터 직원들이 먼저 ‘별난소녀들의 좋은 친구’가 되어야 함을 강조하고 있으며, 그 다음에는 더 나은 서비스, 질 좋은 프로그램을 제공하는 것을 넘어서 별난소녀들이 ‘용감한 여성으로 성장’하도록 뒤에서 밀거나 앞에서 이끌어 주는 역할이 아니라, ‘별난소녀들과 함께 소통하고 함께 성장하겠다’는 의지를 담고 있다.]

(2) 조직실행미션 : 조직실행미션은 안으로 향한 미션(Inward Mission)으로서 조직의 조직변화 비전을 현실화하기 위해 조직의 모든 구성원들이 깨어서 감당해야 할 본질적인 역할을 담고 있는 것이다.

조직실행미션

역할 **시민의 본질적인 필요를 민감하게 듣고, 뜨겁게 반응하기**

(사례 1. 00시 지역사회복지협의회)

[조직실행미션인 “시민의 본질적인 필요를 민감하게 듣고, 뜨겁게 반응하기”는 조직변화비전인 “복지공동체라는 본질을 위해 함께 성장하는 시민의 동반자”를 현실화하기 위해 협의회 내부적으로 대표협의회위원, 실무협의회위원, 분과위원, 사무국 직원이 수행하는 모든 회의와 활동에 있어서 ‘시민의 본질적인 필요를 민감하게 경청하여 듣고, 뜨겁게 반응하는’ 역할을 감당하는 것이 본질적임을 의미하고 있는 것이다.]

조직실행미션

역할

애지-서로의 존재가치를 인정하고 진정성 있는 파트너로서 유연하게 소통하기, 중지-주인의식을 가지고 상호발전하기 위해 끊임없이 학습하는 조직문화 조성하기

(사례 2. 00시 종합사회복지관)

[조직실행미션인 “애지중지.서로의 존재가치를 인정하고 진정성 있는 파트너로서 유연하게 소통하고, 주인의식을 가지고 상호발전하기 위해 끊임없이 학습하기”는 조직변화비전인 “애지중지.서로의 성장을 도모하는 자유로운 조직”을 현실화하기 위해 복지관 내부적으로 모든 구성원이 수행하는 모든 사업과 활동에 있어서 ‘서로의 존재가치를 인정하고 진정성 있는 파트너로서 유연하게 소통하고, 각자가 주인의식을 가지고 상호발전하기 위해 끊임없이 학습하는 것이 날마다 되풀이 해야 할 본질적인 역할임을 강조하고 있는 것이다.]

조직실행미션

역할

별난소녀와 내가 용감한 여성이 된다는 것의 본질적인 의미를 캐묻기

(사례 3. 00시 10대 여성지원센터)

[조직실행미션인 “별난소녀와 내가 용감한 여성이 된다는 것의 본질적인 의미를 캐묻기”는 조직변화비전인 “별난소녀를 전 생애적 관점에서 바라보며, 소통할 수 있는 조직으로 성장하기”를 현실화하기 위해 센터의 모든 직원이 수행하는 모든 사업과 활동에 있어서 ‘별난소녀와 내가 용감한 여성이 된다는 것의 본질적인 의미를 캐묻는 것이 날마다 되풀이 해야 할 본질적인 역할임을 강조하고 있다.]

4. 조직의 전략(Stragegy)을 이야기하기

전략이란 조직의 본질적인 의미가 드러난 방향으로서 비전을 향한 조직의 본질적인 역할인 미션 수행에 있어서 ‘차이’를 드러내는 것이다. 조직의 비전과 미션은 다른 조직이 모방해서 따라할 수 있지만, 우리 조직만의 강점과 역량이 차별화되게 드러나도록 하는 것이 바로 차이로서의 ‘전략’이다. ‘비전’과 ‘사명’이 조직의 모든 업무와 활동에 있어서 조직의 본질적인 의미가 온전히 드러나 있는지, 조직과 관계하고 있는 다양한 내.외부 이해관계자와 실천적 주체들에게 공명의 경험인지를 캐묻도록 하는 이정표의 역할을 한다면, ‘전략’은 조직의 브랜드 정체성과 차별화를 차이로 드러내는 구체적인 실행방향이라고 할 수 있다.

전략

차이

시민과 소통하는 정책이슈 만들기
공명이 있는 협의체 활동

(사례 1. 00시 지역사회복지협의회)

[협의체의 차별화된 고유한 전략은 “시민과 소통하는 정책이슈 만들기”와 “공명이 있는 협의체 활동”이다. 협의체의 고유한 사업으로 00시 지역사회복지계획 수립, 실행, 평가 모니터링이 있지만, 협의체가 ‘시민이 주인되는 복지공동체’를 위해 주도적으로 정책이슈를 만들지는 못해왔다. 따라서 협의체가 새로운 비전.미션을 수행하기는 과정에서 시민이 주인되는 복지공동체를 위해 시민들의 복지상상을 민감하게 경청하고 시민들 스스로가 실천적 소통을 통해 참여하도록 하여 그것을 정책이슈로 제안하는 것을 전략으로 담아내고자 하였다. 아울러 협의체의 모든 위원회 회의와 활동에 있어서 ‘동의와

합의를 넘어서 '공명'을 지향하면서 캐물어가는 것을 차별화된 전략으로 담고 있다.]

전략 차이 본질을 한번 더 생각하고 울림으로 실천하기

(사례 2. 00시 종합사회복지관)

[복지관의 차별화된 고유한 전략은 “본질을 한번 더 생각하고 울림으로 실천하기”이다. 이는 복지관의 사회적비전인 ‘작은 변화의 씨앗에서 피어나는 행복한 지역사회공동체’를 현실화하기 위해서 복지관의 모든 사업과 활동에 있어서 이러한 역할이 정말 본질적인가를 한번 더 생각하고 캐물어갈 뿐만 아니라, 그 사업을 선택하게된 이유가 ‘동 의와 합의’를 넘어서 ‘공명의 경험’으로서 울림을 느끼면서 실천하고 있는가를 우리만의 차별화된 전략으로 담고 있다.]

전략 차이 000의 본질(조직과 나, 별난소녀)에 대해서 캐묻는다

(사례 3. 00시 10대 여성지원센터)

[센터의 차별화된 고유한 전략은 “센터의 본질에 대해서 캐묻는다”이다. 이는 센터의 본질이 탁월하게 드러난 사회적비전인 ‘별난소녀들의 삶의 권리를 인정하고, 스스로 용감한 여성으로 살아가는 사회’를 현실화하기 위해서 센터의 모든 사업과 활동에 있어 이러한 역할이 정말 본질적인가를 한번 더 생각하고 캐묻는 것을 우리만의 차별화된 전략으로 담고 있다.]

5. 비전.미션은 의미 있는 변화(임팩트)를 창출하는 실천으로 연결되어야 함

비전과 미션의 존재이유는 실행과 실천을 위함이다. 실행되지 않는 우아한 비전은 공허하며, 따라서 모든 구성원들의 머리와 가슴뿐만 아니라 온몸으로 살아낼 수 있도록 전면적으로 자기화된 비전과 미션을 위해서는 동의와 합의의 프로세스가 아니라, 본질과 공명의 프로세스를 통해서 접근해야 함을 위 3가지 조직의 사례를 통해 이해할 수 있었다. 이제 위 조직들이 실제로 6개월, 1년 후에 어떻게 비전과 미션을 일상의 업무 속에서 실행하고 실천하고 있는지 확인하고 나서 다시 한번 공유할 수 있는 기회를 가질 예정이다.

중요한 것은 조직의 모든 사업과 활동의 수행과정에서 본질적인 의미가 드러난 비전과 본질적인 역할로서 미션과 어떤 관계를 맺고 있는지에 대해 늘 깨어서 의식하면서 공명의 경험인지, 정렬되어 있는지에 대한 캐물음이 이루어지지 않는다면, 비전, 미션의 존재의미가 무력화될 수 있다는 사실이다.. 아울러 조직의 중점사업을 선정하는 과정에서 첫째, 이 사업들이 조직의 비전.미션을 위해 본질적으로 필요한 사업들인지, 둘째, 이 사업들이 조직의 비전.미션과 정렬되어 있는지에 대해서 전면적으로 캐물어야 한다. 따라서 조직이 수행하고자 하는 중점사업들이 왜 굳이 이것들이어야 하는지에 대해 그 이유를 비전.미션에 따라 설명할 수 있어야 한다.

끝. SIG.