

사노피, 일하는 방식 완전히 바꾼다! 자신에게 맞는 근무방식 스스로 설계하는 WEWE 제도 도입

- * 근무제도 및 경력 개발 제도 개편 및 새로운 평가방식 구축, 사내 복지 강화, 네트워킹을 위한 커뮤니티 구성 등 자율성과 다양성을 근간으로 한 전방위적 변화 도입
- * 남성을 포함한 모든 정직원에게 14 주간의 유급 ‘글로벌 자녀휴가’ 제공

2022년 1월 3일, 서울 – 글로벌 헬스케어 기업 사노피(Sanofi)의 한국법인인 사노피-아벤티스 코리아(대표 배경은)와 사노피 파스퇴르(대표 파스칼 로빈), 오펔라헬스케어코리아(대표 파비앙 슈미트), (이하 세 법인을 ‘사노피’로 통칭)가 본사의 주요 경영 전략 중 하나인 ‘일하는 방식의 재정립(Reinvent how we work)’ 전략에 따라, 직원들의 근무 유연성을 극대화하고 다양성을 높이는 방향으로 근무 방식을 새롭게 전환한다고 밝혔다.

사노피는 새로운 근무 방식인 ‘WEWE(When Ever Where Ever) 제도’를 도입한다. 언제, 어디서든 원하는 방식으로 일한다는 의미를 담은 ‘WEWE’ 명칭은 직원의 아이디어 제안으로 채택되었다. WEWE 제도에 따라 직원들은 업무 성격 및 자신이 선호하는 업무 스타일에 따라서 근무방식을 자유롭게 설계할 수 있게 된다. 하루 중 오전 10 시~오후 4 시까지의 코어타임 이외에는 스스로 근무시간을 조절할 수 있고, 업무의 성격이나 개인의 업무 스타일에 맞추어 한 달 중 절반은 자유롭게 재택근무를 선택할 수 있다. 이를 뒷받침하기 위해 사무실 역시 개인 좌석을 없애고, 협력과 소통에 더욱 적합한 ‘활동 기반 업무 환경(ABW: Activity Based Workplace) 오피스’로 리모델링을 완료했다. 새로운 근무방식은 2022년 1월부터 6개월간 파일럿으로 실시 후 임직원들의 피드백을 반영하여 정착시켜 나갈 예정이다.

업무 방식의 변화에 맞춰 성과 관리 방식도 달라진다. 성과 측정 중심의 기존 제도를 폐지하고, ‘상시 피드백을 기반으로 한 네 단계 평가 방식’을 새롭게 도입한다. 앞으로 매니저와 업무에 대한 긴밀한 소통을 통해 상호 발전과 생산성을 강화하기 위한 상시 피드백이 실시되며, 직원들의 피드백 역량을 키우고자 코칭과 교육이 지원될 예정이다.

직원들의 자발적인 글로벌 네트워킹 커뮤니티 ‘ERG (Employee Resource Groups, ERG)’도 활성화해 나갈 계획이다. 원하는 주제로 누구나 직원 커뮤니티를 만들거나 참여할 수 있다. ERG는 재택근무 비중이 높아짐에 따라 약해질 수 있는 임직원 간 유대관계를 강화하는 측면에서도 유의미하게 기획됐으며, 활동에 참여하는 모든 구성원들에게는 소정의 활동비와

후원이 제공된다. 한국에서는 직원들의 투표를 통해 결정된 디지털 ERG, 일하는 부모 ERG, MZ 세대 ERG, 소셜 ERG 의 4 개 그룹이 만들어진다.

직원들을 위한 복지도 **‘WellBeing’**이라는 목표 아래 한층 강화된다. 양성평등 및 일과 삶의 균형을 위해 남성을 포함한 전세계 모든 사노피 직원들에게 14 주간의 유급 ‘글로벌 자녀휴가’가 제공된다. 출산, 자녀양육으로 인한 휴가 또는 휴직을 사용하는 전세계 모든 사노피 정직원이 대상이다. 또한 복지 프로그램 전문 외부 파트너와의 협약을 체결해 사노피 임직원의 신체 건강은 물론 정신 건강과 재정 건전성까지 지원한다. 도움이 필요한 임직원들은 비밀이 보장되는 전문 상담을 진행하거나 영양 및 체력 관리, 경제 관련 교육 등의 지원을 받을 수 있다.


이와 함께 임직원들이 다양한 커리어를 개발할 수 있도록 **‘직무 순환제도’**와 **‘커리어 허브(Career Hub)’** 시스템을 새롭게 도입한다. 임직원들은 희망 시 직무 순환제도를 통해 다른 부서에서의 업무를 6 개월 단위로 경험해 볼 수 있다. ‘커리어 허브’ 시스템은 AI 매칭으로 전세계 사노피 내의 모든 구인 정보를 자동 매칭해 주는 시스템이다. 전세계 사노피 프로젝트를 추천받거나 원하는 글로벌 포지션에 쉽게 지원할 수 있다.

사노피 배경은 대표는 “근무 유연성 및 다양성을 더욱 강화하기 위해 부분 재택근무제, 디지털 업무 툴 도입 등 코로나 시대 이전부터 꾸준히 준비해 왔다”며, “자신에게 가장 적합한 근무 방식을 스스로 선택하는 것은 구성원들의 성장과 발전을 도모하는데 효과적일 뿐만 아니라 창의성과 잠재력을 최대치로 발휘하는데 긍정적으로 작용할 것”이라고 말했다. 또한 “앞으로도 각기 다른 전문성과 강점을 가진 인재들이 창조적인 혁신을 이뤄내도록 다양성과 포용성에 기반한 기업문화를 만들어 나가기 위해 노력하겠다”고 말했다.

‘플레이 투 윈(Play to Win)’은 2019 년 12 월 사노피 글로벌 본사의 CEO 폴 허드슨(Paul Hudson)이 발표한 사노피의 핵심 경영 전략으로, 사노피의 성장을 견인하고, 모든 활동 영역에 새로운 영감을 불어넣기 위해 제시됐다. 세부 전략으로는 포트폴리오 우선순위 지정을 통한 ‘성장 중심 전략(Focus on growth)’, 혁신적인 치료제 공급을 위한 ‘혁신 선도 전략(Lead with innovation)’, 효율성 강화를 위한 ‘효율 가속화 전략(Accelerate efficiencies)’, 직원들이 최적의 상태에서 일할 수 있는 기업문화를 만들기 위한 ‘일하는 방식의 재정립(Reinvent how we work)’이 있다.

###

[사진과 캡션]

사진	캡션
 <p>The infographic features a central banner that reads "Reinvent how we work" above the "SANOFI" logo. Five circular nodes are arranged around the center, each with an icon and text describing a workplace initiative: WEWE (flexible work), Career (job rotation), Well-being (global leave), Evaluation (peer review), and ERG (employee resource group).</p>	<p>직원들의 근무 유연성과 다양성을 극대화한 사노피의 2022년 새로운 근무 방식</p>

사노피(Sanofi) 그룹에 대하여

사노피는 인류가 당면한 건강 문제 해결에 집중하는 글로벌 바이오 제약기업으로, 질병을 예방하는 백신과 통증 및 고통을 경감시키는 혁신적인 의약품을 제공하고 있다. 또한, 소수의 희귀질환 환자뿐만 아니라 수백만의 만성질환 환자 모두를 위해 일하고 있다.

전세계 100 개국 10 만여 직원과 함께 사노피는 과학적 혁신을 헬스케어 솔루션으로 구현하고 있다. 보다 자세한 정보는 www.sanofi.co.kr 에서 확인할 수 있다.

Sanofi, Empowering Life