

건강가정사의 직무와 핵심역량에 관한 연구

한 은 주(화성시 건강가정지원센터장)

건강가정사의 직무와 핵심역량에 관한 분류 연구는 현재 시군구 센터에서 조직과 직원 관리 또는 평가를 할 때 매우 유용한 자료로 이용될 수 있을 것이며, 어느 하나라도 중요하지 않은 내용이 없다고 여긴다. 실제로 건강가정지원센터의 역사가 다른 가족 관련 기관에 비해 짧은 것은 사실이지만, 현재 전국 시군구 건강가정지원센터의 열악한 직원 현황에 비추어 너무나 많은 결과물들이 도출되고 있다. 이것은 전국 건강가정사들의 열정과 땀이 일궈낸 것이기도 하지만, 반대로 생각하면 건강가정사의 번아웃(burnout)을 재촉하는 동전의 양면적인 특성을 함께 갖고 있음을 기억해야 할 것이다. 이와 같은 근본적인 특성과 본인의 현장에서의 경험을 토대로 정리하자면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 크게 교육, 상담, 문화사업 종사자의 공통직무, 고유직무 그리고 핵심역량이 분류되었다. 본인이 생각하기에 공통직무와 고유직무로 제시되고 있는 것들은 대다수의 센터 종사자들이 습득하고 있고, 또한 그렇게 행하고 있는 것들로 구성되어 있다. 이것은 조사대상자가 전국 센터의 상근/비상근 종사자로 구성되어 있기 때문이 아닌가 싶다. 그러나 너무나 독립적인 각 사업종사자의 직무 분류는 각 팀이 서로 연계되어 함께 해야 사업을 할 때 오히려 방해가 될 소지도 있다. 즉 지역사회 네트워크 구축 및 자기계발뿐만 아니라 각 팀별로 연계된 사업을 하는 것 역시 고유직무로 넣어야 할 것이라 여긴다.

그 외 실제로 중요한 것은 핵심역량으로 제시된 내용에 따라 센터와 사업결과의 질이 달라진다고 여긴다. 그렇다면 건강가정사 채용시 다양한 지식을 갖고, 아이디어가 풍부하고, 적응력이 뛰어나며 등의 핵심역량을 어떻게 판단해야 하며, 부족할 시 이에 대한 교육 또는 지원이 구체적으로 어떻게 이루어져야 하는지 연구자의 의견을 듣고 싶다.

둘째, 실제 현장에서는 자신의 고유직무 뿐만 아니라 부가적인 일들이 계속해서 첨가되고 있다. 이것은 각 센터가 소속되어 있는 지자체의 특성에 따라 건강가정사의 직무는 여러 가지 면에서 다양해질 수 있다. 어떤 경우는 본 연구에서 제시하고 있는 공통직무와 고유직무보다 부가적인 직무에 더 많은 시간과 에너지를 쏟아야 하는 경우도 생겨날 수 있다. 이러한 여러 가지 특성들이 모두 반영된다면 본 연구에서 분류한 건강가정사의 직무와 핵심역량은 좀 더 포괄적인 내용들이 더 첨가되어야 할 것이며, 이를 바탕으로 실제 현장에서 어떻게 적용해야 할 지에 대한 보다 구체적인 방안과 논의가 뒤따라야 할 것이다.