

지면보수교육 | 사업장에서의 운동지도 ③

운동지도전략

현 혜 진 교수 / 강원대학교 간호학과

운동은 인간기능의 적절성과 삶의 질 추구를 위한 주요 건강행위로 세인의 관심을 모으고 있다.

최근들어 다양한 형태의 운동방법들이 많이 소개되고 있어 관심과 노력만 있으면 얼마든지 운동을 통한 건강한 생활을 잘할 수 있게 되었다. 문헌과 매스컴을 통해 운동의 긍정적인 효과에 대한 신념과 확신도 갖게 되었고 운동 방법을 아주 모르는 바도 아니다.

그럼에도 불구하고 아직도 많은 사람들은 운동을 잘하지 않으며 이를 정기적으로 시행하는 사람들은 더욱 많지 않다. 한 연구에 의하면 규칙적으로 운동을 수행하는 근로자는 20.2%로 매우 낮은 것으로 나타났다.

사람들은 자신의 건강을 이롭게 하는 운동인 줄 알면서도 왜 하지 않는가? 여기에는 여러 가지 복합적인 요인들이 관련되어 있다. 즉 대상자의 지식정도, 대상자의 반응, 신념과 태도, 그들의 가족이나 사회적 지지체계, 그리고 재정적인 문제나 환경과 같은 심리사회적 요인들이 그것들이다.

따라서 건강증진을 목적으로 운동지도를 해야하는 보건관리자들은 운동의 효과를 전인적으로 이해하고 대상자들이 운동을 통한 제 2의 변화된 생활패턴을 잘 받아들일 수 있도록 격려하고 지속적으로 운동을 할 수 있도록 돕는 방법을 탐색할 필요가 있다.

1. 운동프로그램의 단계적 전략

사업장의 운동프로그램을 도입하려면 우선 3가지 전략을 추진하는 것이 바람직하다. 첫째, 사원들이 이 프로그램에 자발적으로 참여할 수 있도록 하기 위해서는 동기유발의 극대화가 필요하므로 인식전환 프로그램을 제공하여야 하며, 둘째, 근로자들이 평소에 잘못된 생활방식을 전환 시켜주는 프로그램이 처방되어야 하고, 셋째, 꾸준히 이 프로그램이 활성화 될 수 있도록 환경조성에 관한 투자가 있어야 한다.

1) 인식전환 프로그램 제공

인식전환의 단계는 운동프로그램을 포함한 건강증진 프로그램의 제 1단계로서 이 프로그램에 참여하는 직장인들에게 동기유발이나 관심을 극대화시켜주는 단계일 뿐만 아니라 건강증진에 대한 새로운 인식을 심어주는 단계이다.

제 1단계의 프로그램이 성공하기 위해서는 프로그램 참여자들의 교육수준이나 연령별, 작업형태별, 성별, 동기수준별 등으로 고려하여 참여인원을 구성하는 것이 바람직하다고 본다.

인식전환 프로그램의 실례를 들어보면 직장내 근로자 건강증진 뉴스레터, 포스터, 안내문, 검진결과에 대한 피드백, 개인별 건강증진에 대한 목표 설정, 카운셀링, 건강강좌 제공, 주말 혹은 건강증진 M.T 등을 꼽을 수 있다.

동기화 조성을 위한 효과적 방법은 다음과

같다.

- ① 운동의 목표를 개인적인 욕구와 결부시켜주는 방법이다.
- ② 대상자의 요구를 근거로 목표를 뚜렷하게 인식시켜 준다.
- ③ 개인의 흥미나 적성에 부합된 운동과제 일수록 동기유발에 도움이 된다.
- ④ 자신의 운동결과에 대한 정보는 운동동기의 유발에 도움이 된다.
- ⑤ 칭찬이나 상은 운동동기의 유발에 효과적인 방법이다.
- ⑥ 긍정적 자아개념의 형성을 돕는 것은 운동동기 유발에 도움이 된다.

2) 생활방식의 변화 프로그램 제공

운동프로그램의 제 2단계로는 생활방식을 바꾸어주는 실행단계이다. 이 단계에서 설정한 구체적인 목표는 규칙적으로 운동을 수행하는 것으로 행동변화를 실천하는 단계를 의미한다. 가장 성공적으로 생활양식 변화 프로그램을 수행하기 위해서는 그 직장 문화에 가장 적합한 운동프로그램을 만드는 것에 있다. 사업장 내에는 연령이나 체력, 건강수준, 생활수준, 작업형태 등의 폭이 넓기 때문에 이들의 여건에 잘 부합되고 근로자들이 잘 받아들일 수 있는 적합한 운동프로그램을 수행하는 것이 기본 조건이다.

또한 운동프로그램을 효과적으로 수행하기 위해서는 총체적 접근이 필요하다. 이 총체적 접근이란 이 프로그램의 성공을 위해서 여러 가지 방법을 동원한다는 의미이다. 예를 들면 건강교육, 행동 수정, 실험적 실행, 그리고 효과적인 피드백 제공을 결합한 총체적인 행위들을 의미한다.

사업장에서 건강증진 프로그램을 성공적으로 수행하기 위해서는 일시적인 기대보다는 약간의 시간이 걸린다는 것을 염두에 두어야 한다. 다시 말하자면 행동변화가 일어나서 뿌리를 내리는데 적당한 기간이 필요하게 된다. 이 과정은 아마도 개인차는 있겠지만 생활양식을 변화하는데 적어도 12주가 소요된다.

근로자의 운동 프로그램 실시 상의 유의할 점은 먼저 자신의 체력이나 운동의 능력이 어느 정도인가를 먼저 파악하여 운동의 강도를 점진적으로 높여야 하는데 근로자 운동 프로그램의 내용은 다음과 같다.

○ 출근 전 또는 작업개시 전 기분전환에 효과적인 운동 프로그램

- 건강 달리기
- 맨손체조(전사적 실시)
- 줄넘기

○ 업무도중에 책, 걸상을 이용한 운동프로그램

○ 점심시간을 이용한 간단한 운동 프로그램

- 철봉 매달리기
- 핸드테니스
- 양손 밀고 당기기
- 피구
- 목 뒤로 젖히기
- 발야구
- 팔 밀고 당기기
- 돌이서 야구공 던지고 받기
- 책상 짚고 버티기
- 미니 축구 경기
- 손바닥 밀기
- 공 건네주기

○ 퇴근 후의 스트레스 해소 운동 프로그램

- 스트레칭(근육을 펴주는 운동)

○ 누적된 피로회복을 위한 운동 프로그램

- 산책
- 속보
- 자전거 타기
- 등산
- 수영
- 레크레이션

○ 기타 직장 동료와 함께 할 수 있는 탁구, 배드민턴 등 운동 프로그램

3) 환경조성 프로그램

환경조성 프로그램의 주된 목표는 건강한 생활양식을 고무시키는 작업장 혹은 작업장내의 환경을 개선하거나 창조하는 것에 있다. 또한 환경조성 프로그램은 제 1, 2단계에서 새롭게 얻어낸 건강하고 바람직한 생활습관들을 유지시키는 것을 돕는데 있다. 이 단계에 있어서도 제 1, 2 단계와 같이 사업주나 고용주들은 프로그램이 효과를 거둘 수 있도록 지원이 가능해야 한다.

직장내의 환경조성 프로그램은 물리적 환경 개선을 포함하고 있다. 예를 들면 직장내의 스포츠 활동을 할 수 있는 체육관 시설이라던가 사우나 시설 등을 포함하면 금상첨화이다. 미국의 대기업들은 실제 이러한 물리적 시설에 대한 투자가 이미 오래 전부터 행하여 오고 있다. 그들은 직장 내에서 자기가 노력하면 얼마든지 운동 프로그램에 참여할 수 있고 카운셀링 프로그램에도 참여할 수 있다.

그러나 우리나라의 실정을 살펴보면 근로자의 건강증진을 도모할 수 있도록 환경을 조성하는데 아낌없이 투자를 하는 사업주는 드물다. 그러기에 더더욱 보건관리자는 운동습관이 정착되기 쉬운 환경을 정비하도록 하기 위하여 여러 가지 전략을 시도해야 한다. 만일 재정지원이 이루어 질 수 있는 기업환경인 경우에는 운동시설이나 샤워설비를 직장에 확보하게 된다면 낮 시간 동안의 운동습관을 정착시켜 갈 수 있도록 지원하는 셈이 되며, 그렇게까지는 되지 못하더라도 외부 스포츠클럽을 저렴한 가격으로 이용할 수 있도록 하는 법인계약을 체결하는 일도 운동습관을 정착시키는데 도움이 될 수 있다. 무엇보다도 개인의 의식이 가장 중요하지만 이와 같은 직장환경의 활성화, 연구도 중요한 사항이다.

한편 재정지원이 어렵다면 건강증진기금 조성을 위해 노력해야 한다. 오늘날 많은 직장인들은 질병 치료보다 예방이나 건강증진에 관심을 두고 있다. 따라서 직장 내에서 사원들의 복지 후생을 위해 '사원 건강증진 기금'조성이 필요하다고 본다. 효과적인 건강증진 사업을

추진하기 위해서는 필수적으로 예산과 자금을 필요로 하게 된다. 이 모금 사업은 사원 건강 추진 위원회가 주관하여 직장내의 자동판매기의 수익금이나 직원식당 및 매점의 이익금 등을 포함시키는 방안도 있다. 또한 매월 개개인의 월급에서 일정한 부분을 모금하는 방안도 있으며, 직장 내에서 각종 바자회 등의 행사의 수익금을 모금하는 방안도 강구해야 할 것이다. 이러한 모금 활동은 노사가 하나가 되어 애사심 및 일체감은 물론 종사원들의 사기도 충전되기 때문에 이런 요인들이 생산성에 지대한 영향을 미친다는 부가적인 가치도 존재한다. 이러한 활동을 위해서는 보건관리자가 노사 대표자들의 인식전환을 통해 적극적으로 협조할 수 있도록 유도할 수 있는 능력을 발휘해야 한다.

이러한 투자는 사원들의 복지문제와도 관련이 있다. 따라서 노사가 하나가 되어 건강증진을 위한 환경조성에 노력을 기울인다면 그 기업의 생산성 향상 뿐만 아니라 노사갈등 해소에도 도움이 된다는 것은 자명한 일이다. 회사의 환경이나 여건에 맞게 근로자들이 자유롭게 프로그램에 참여할 수 있도록 해야 하며, 회사에 사용하지 않는 공간을 활용하여 실내에서 할 수 있는 체조라던가 혹은 탁구, 에어로빅 같은 것을 할 수 있도록 계획할 수도 있다.

2. 운동지속을 위한 동반자 관계 유지

전문인과 대상자 관계에 대한 세 유형의 개념적 모형에는 (1)적극적 - 수동성 모형 (2)안내 - 협력 모형 (3)동반관계 모형이 있다.

1) 적극적 - 수동성 모형

이 모형에서는 건강전문가는 적극적 역할을 하여 결정된 목표를 위한 책임을 수행하고 대상자는 지시와 안내를 받는 수동적 역할로 가정한다. 이 모형에 의하면 교육과 지도의 효과는 최소한이다. 그러나 응급상황이나 위기에서와 같이 대상자가 완전 의존적일때는 적절하

다. 따라서 대상자측의 자발적인 참여가 요구되는 경우는 바람직하지 않다.

2) 안내 - 협력 모형

이 모형에서는 목표 달성을 위한 대부분의 책임은 전문가에게 있고 대상자는 전문가에게 기꺼이 협력한다는 점을 가정한다. 이 모형의 주요 목적은 전문가는 대상자에게 정보를 제공하고 대상자는 도움을 구하는 위치이기 때문에 전문가가 최선의 것이라고 믿는 지시내용을 구체화시켜 지속을 강화하는 것이다.

3) 동반 관계 모형

세 번째 모델은 협상모형이라고도 한다. 이 모형으로 볼 때 대상자와 전문가는 상호작용을 통해 함께 정보를 나누고 공통된 목표에 도달하려 노력한다. 대상자는 적극적 참여자로서 의사결정 시 건강전문가와 협력한다. 본질적으로 건강전문가는 촉진자이며 교육자이고, 대상자들이 자신을 도울 수 있도록 도와준다. 건강전문가는 대상자로부터 적절한 정보를 얻고 그의 요구에 맞는 수준으로 문제해결을 하게 된다.

이상의 세 가지 모형 중 운동간호에 있어서 대상자들의 능력을 강화하고 운동을 지속시킬 수 있는 효율적인 모형은 상호 동반자적 관계 모형이라고 하겠다.

동반자관계 유지를 위해 대상자와 타협하고 대상자를 보는 시각을 바꾸어야 한다. 즉 아무리 좋은 내용이라도 대상자가 따르지 않고 수용하지 않으면 행동변화를 기대할 수 없다. 그렇다고 해서 맹목적으로 대상자에게 따라하도록 할 수는 없다. 그들의 갈등, 애로사항, 학습 방해요인이 무엇인지 파악하여 보건관리자는

대상자와 같이 학습에 대한 동의 여부를 결정하는 것이다. 이렇게 타협하면 건강을 위한 행동상의 문제점을 해결하는 데 도움이 된다. 또한 대상자는 더 이상 수동적인 존재가 아니므로 지도자의 권위적인 자세를 버리고 대상자와 지도자는 공히 책임감을 가지고 임해야 한다.

이상과 같이 사업장에서 보건관리자가 운동을 지도함에 있어 고려해야 할 사항을 단계적으로 살펴보았다. 이와 더불어 중요한 것은 보건관리자의 태도와 신념이다. 프로그램 수행 책임자인 보건관리자에게는 이 프로그램을 성공적으로 마칠 수 있다는 확고한 신념과 마음이 선행되어야 한다. 이 프로그램의 성패를 좌우하는 것은 인재에 있다고 본다. 따라서 이 건강증진 프로그램을 성공시키느냐 못하느냐 하는 것은 크게 프로그램을 수행하는 책임자의 자질에 달려있다. 이러한 자질의 구체적인 것은 첫째, 실패를 겁내지 않고 도전하는 담력, 둘째, 반드시 성공한다는 예스의 신념, 셋째, 조직적으로 발전시키는 능력 등이다.

또한 생활양식의 변화 프로그램을 수행하는데 있어서 주된 문제점은 생활양식의 변화를 장시간 지속시키지 못하는데 있다. 불행히도 담배를 끊은 대부분의 흡연자들도 그 습관이 과거로 돌아오곤 한다. 체중감량을 시도하고자 하는 참여자들이 다시 1년내에 제자리로 돌아가는 이유도 마찬가지다. 이 프로그램에 참여하는 사람들이 중도에 포기하는 경우도 있다. 많은 연구 결과에 의하면 매우 소수의 사람들만 규칙적이고 지속적인 신체적인 활동에 참여한다고 한다. 이러한 문제점을 개선하기 위해서는 이 프로그램을 수행하는 책임자는 끊임없이 참여자들에 대한 관찰과 행동분석을 통해서 연구 노력해야 하며, 개선책을 제시하는 체계적 노력 또한 반드시 필요하다고 사료된다.