



Lunedì 17 dicembre
Aula Pocchiarì

PROGETTARE LA QUALITÀ DELLA VITA: IL RUOLO DEGLI OPERATORI

Mauro Leoni, PhD

**Dirigente sanitario, psicologo-psicoterapeuta, analista del
comportamento (Fondazione Sospiro)**

mauro.leoni@fondazionesospiro.it

LE MOTIVAZIONI DEL PROGETTO

(REID E PARSONS, 2002)

Per assistere in modo efficace per persone con disabilità nelle situazioni più complesse (comportamenti problematici):



deve essere sviluppata una solida **programmazione e dei sostegni** e...



...questa deve essere implementata con **competenza**

LE MOTIVAZIONI DEL PROGETTO (REID E PARSONS, 2002)

Se gli operatori non sviluppano la programmazione di sostegni e procedure in modo efficace, questo equivale a **non intervenire adeguatamente sui comportamenti problema**

Questo non può accadere se **non** esiste un **forte governo gestionale e strategico** e senza un **sostegno clinico** agli operatori, soprattutto in contesti istituzionali

LE DIFFICOLTÀ

I programma di intervento specialistici (es. per PcD con comportamenti problema) **falliscono** per due motivi principali:

1. Mancanza di **abilità specifiche** (legate al compito e alla complessità della difficoltà su cui intervenire)
2. Mancanza di “**motivazione**” per applicare procedure e strategie efficaci (EBT)

LE DIMENSIONI PER INTERVENIRE



L'organizzazione

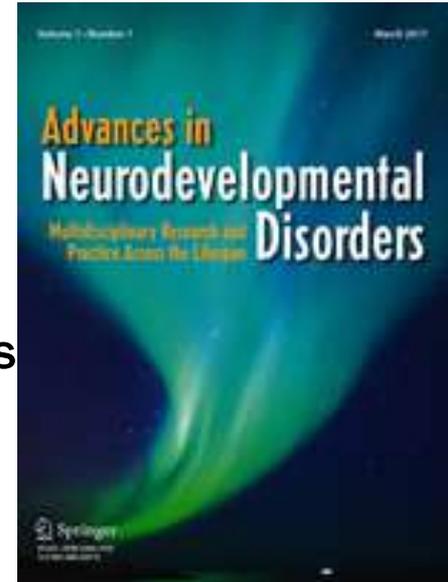


Il personale

1. L'ORGANIZZAZIONE

The Reduction of Mechanical Restraints and PRN Medication in 400 Persons with Neurodevelopmental Disorders: An Analysis of 11 years Process in 23 Italian Residential Settings

Leoni, M., Cavagnola, R., Chiodelli, G., Corti, S., Fioriti, F., Galli, M.L., (2018)
Michelini, G., Miselli, G., Uberti, M.

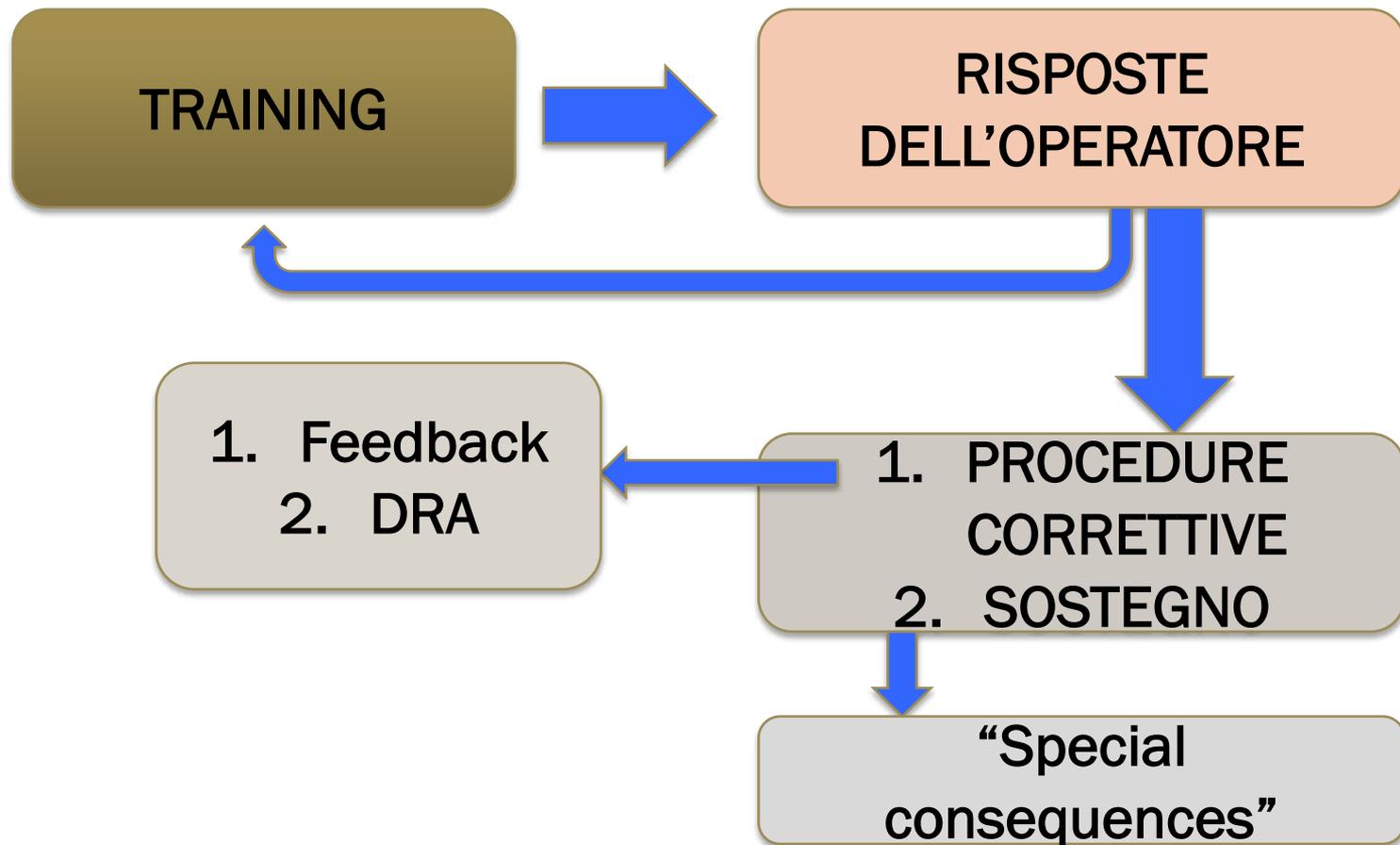


Abstract

Contrary to the expectations emerging from public policy and research, high rates of restrictive behaviour practices are still well documented. The paper firstly review the risk factors and the effective practices, maintaining a link between the clinical and organizational perspective and the rights and Quality of Life standpoint. The central body of the work is dedicated to a broad process of re-organization involving over 400 adults with Intellectual Disabilities and Challenging Behaviours, living in residential settings, with the application of a multicomponent package of modification. Main outcomes show a drastic a rapid reduction in mechanical restraint and PRN medications (almost eliminated), with an increase in working days missed consistent with the literature. Simultaneously, the training offered to staff members on evidence-based procedures was dramatically intensified, individualized behavioural programs and emergency behavioural plans were implemented for all the population. Results were stable during the 11 years, despite the fact that the complexity of the population significantly increased in terms of challenging behaviours.



UNA SINTESI DELLE PROCEDURE



seminario di oggi

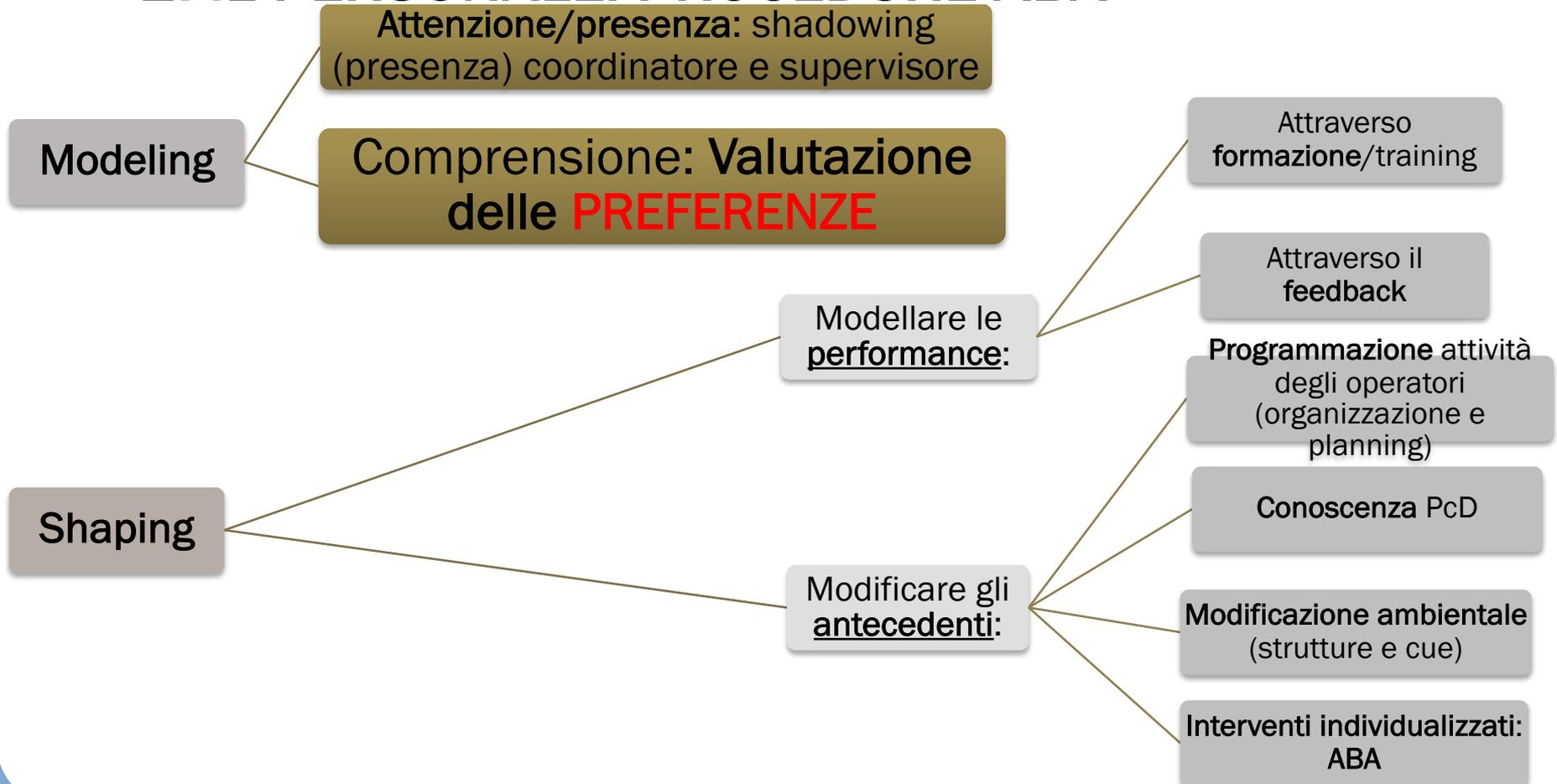
**MOTIVARE
I TUOI
OPERATORI**



www.jimbarker.net

Francamente mi aspettavo qualcosa di più sofisticato...

2. IL PERSONALE: PROCEDURE ABA



SCOPI

Questo progetto,
seminale in questo
settoe, è orientato a:

Indagare **preferenze e stimoli evitati** dagli operatori...

...per orientare gli strumenti di **progettazione** di unità (Progetti si servizio) e...

...per orientare i **sostegni diretti** agli operatori, gestiti dal coordinatore.

Questo intervento è di fatto destinato al dominio dei **Diritti delle PcD**, in quanto ricevere un sostegno da un professionista che sia messo nelle migliori condizioni di lavorare rientra nel diritto di accedere alle migliori “cure” possibili.

Analisi della letteratura

Analisi delle criticità nei servizi (esperienza clinica IOS)

Creazione
Questionario
Sospiro Stimulus
Preference Assessment
Questionnaire (SSPAQ)
Per OPERATORI

T1

T0

T2

colloqui individuali con coordinatore

scheda personalizzata priorità quotidiane

SOMMINISTRAZIONE
QUESTIONARIO SPA OPERATORI

PROBLEM SOLVING

Progetti di Servizio

ARRICCHIMENTO
(stimoli, ambiente, ecc.)

INTERAZIONI UMANE

Introduzione **strumenti FLESSIBILITA' PSICOLOGICA** in **EQUIPE** e **BRIEFING**

Accesso **corso PFA FLESSIBILITA' PSICOLOGICA**

SSPAQ - SOSPIRO STIMULUS PREFERENCE ASSESSMENT QUESTIONNAIRE

ASSESSMENT DELLE PREFERENZE DEGLI STIMOLI PER OPERATORI DI
SERVIZI RESIDENZIALI PER PERSONE CON DISABILITÀ ADULTE

TIPOLOGIA DI UTENZA: 12 item

SISTEMA DI LAVORO: 56 item

SOSTEGNI DIRETTI: 18 item

ATTIVITA': 34 item

SOSTEGNI SPECIALISTICI: 14 item

SALUTE: 21 item

LUOGO DI LAVORO: 14 item

STIMOLI COVERT: 16 item

SSPAQ

SOSPIRO STIMULUS PREFERENCE ASSESSMENT QUESTIONNAIRE

ASSESSMENT delle PREFERENZE degli STIMOLI per OPERATORI
di servizi residenziali per persone con disabilità adulte



ISTRUZIONI: barrare una sola casella a fianco di ogni voce, valutando quando in genere è gradito o non gradito lo stimolo/attività/condizione descritti.

NOTA: PcD sta per Persona con Disabilità.

NOME: _____ COGNOME: _____ DATA: _____

ATTIVITA'	VALUTAZIONE				
	MOLTO SGRADITO	SGRADITO	INDIFFERENTE	GRADITO	MOLTO GRADITO
1. Lavorare con PcD che parlano	<input type="radio"/>				
2. Lavorare con PcD che non parlano (ma comunicano in altro modo)	<input type="radio"/>				
3. Lavorare con PcD che non sono consapevoli (ossia sono confuse o non riescono a comunicare in modo chiaro)	<input type="radio"/>				
4. Lavorare con PcD con alti bisogni assistenziali o sanitari	<input type="radio"/>				
5. Lavorare con PcD con disturbi del comportamento	<input type="radio"/>				
6. Lavorare con PcD con disturbi psichiatrici (es. schizofrenia, problemi di ansia, umore, personalità, ecc.)	<input type="radio"/>				
7. Lavorare con PcD maschi	<input type="radio"/>				

VALUTAZIONE

Fare una X su quanto spesso (la tua valutazione sulla frequenza) vivi le sensazioni descritte sotto al lavoro

MAI

RARAMENTE

QUALCHE VOLTA

SPESSE

SEMPRE

158. Tensione, nervosismo



159. Rabbia, frustrazione, contrasto



160. Sorpresa



161. Senso di controllo (su ciò che accade dentro e fuori di me)



162. Paura



163. Noia, disinteresse



164. Tristezza, malinconia



165. Avversione, disprezzo, fastidio



166. Disgusto



167. Serenità



168. Gioia



169. Appagamento



170. Delusione, disappunto



171. Rilassamento



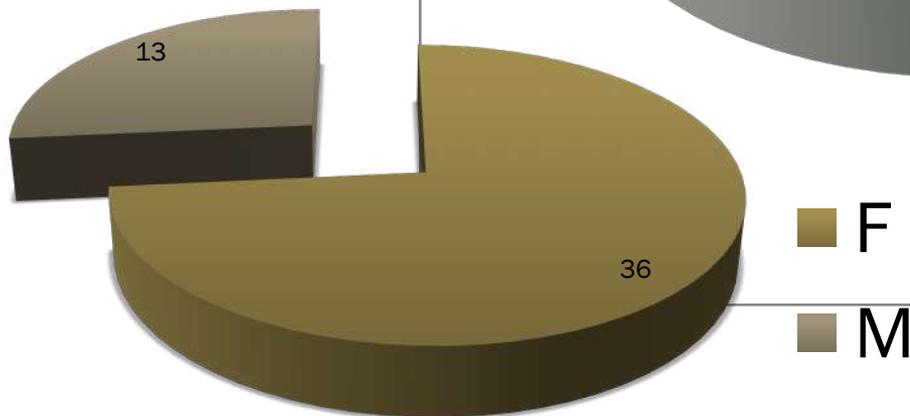
GLI OPERATORI COINVOLTI

RSD P.PINEL: 20 operatori

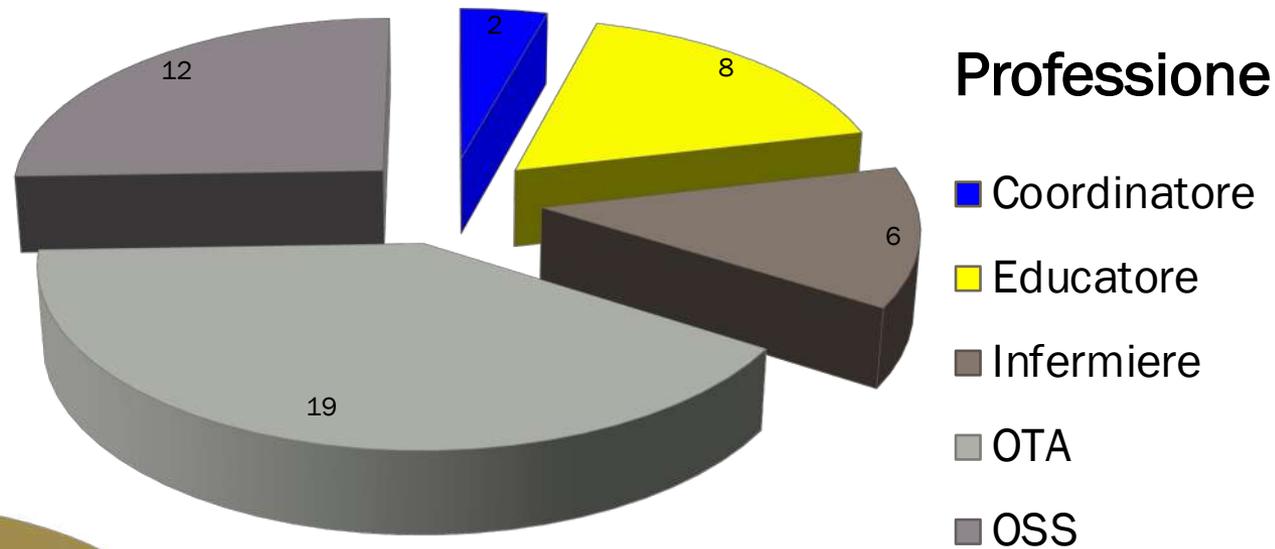
RSD R.STEINER: 29 operatori

	Media	sd	min	max
Età	47,62	8,56	24	61
Età dell'assunzione	31,08	7,70	18	49
Anni di servizio	16,07	9,29	0	31

Genere



Professione



GLI ITEM PIÙ GRADITI

Sentirsi utile

Gratificazioni dirette (verbale o idea realizzata)

Comunicare

Aiutare

Essere informato

Avere giorni di riposo

GLI ITEM MENO GRADITI

Comportamenti problematici:

- Essere colpito
- Osservare aggressività
- Comp. inadeguati
- Blocco fisico

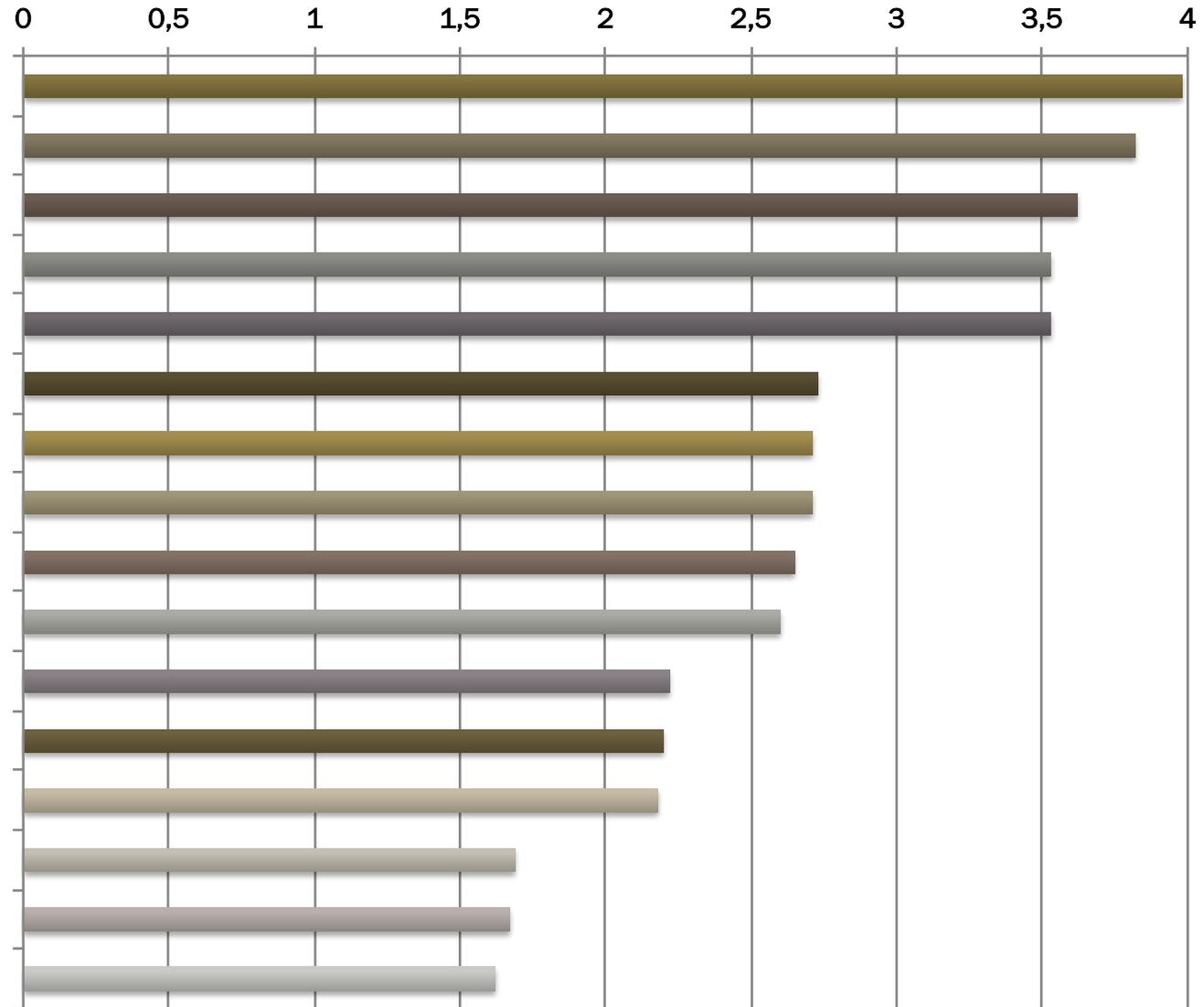
Rifiutare richieste, dire di NO

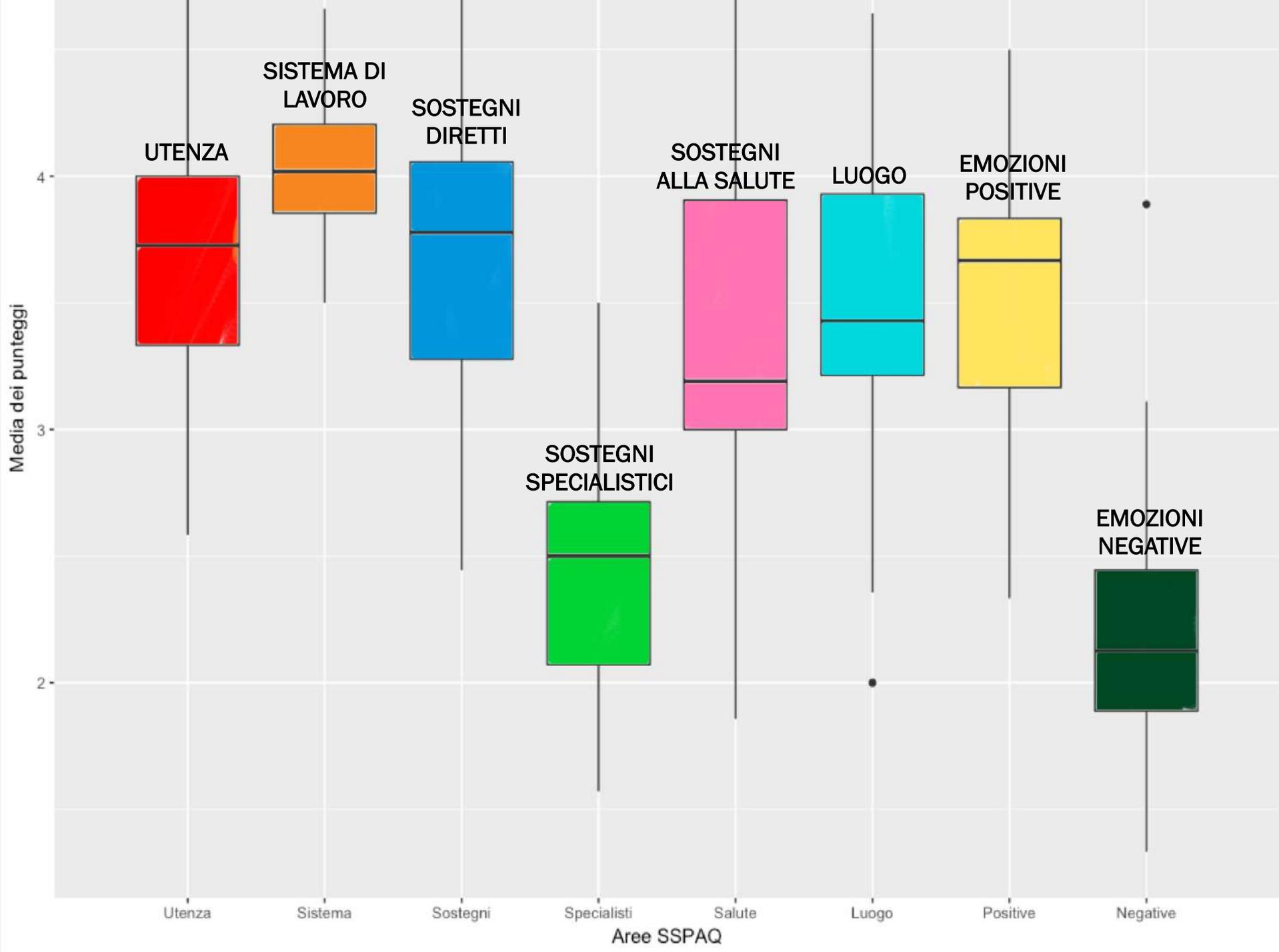
Essere sanzionato

Sostituzioni, festività, notte

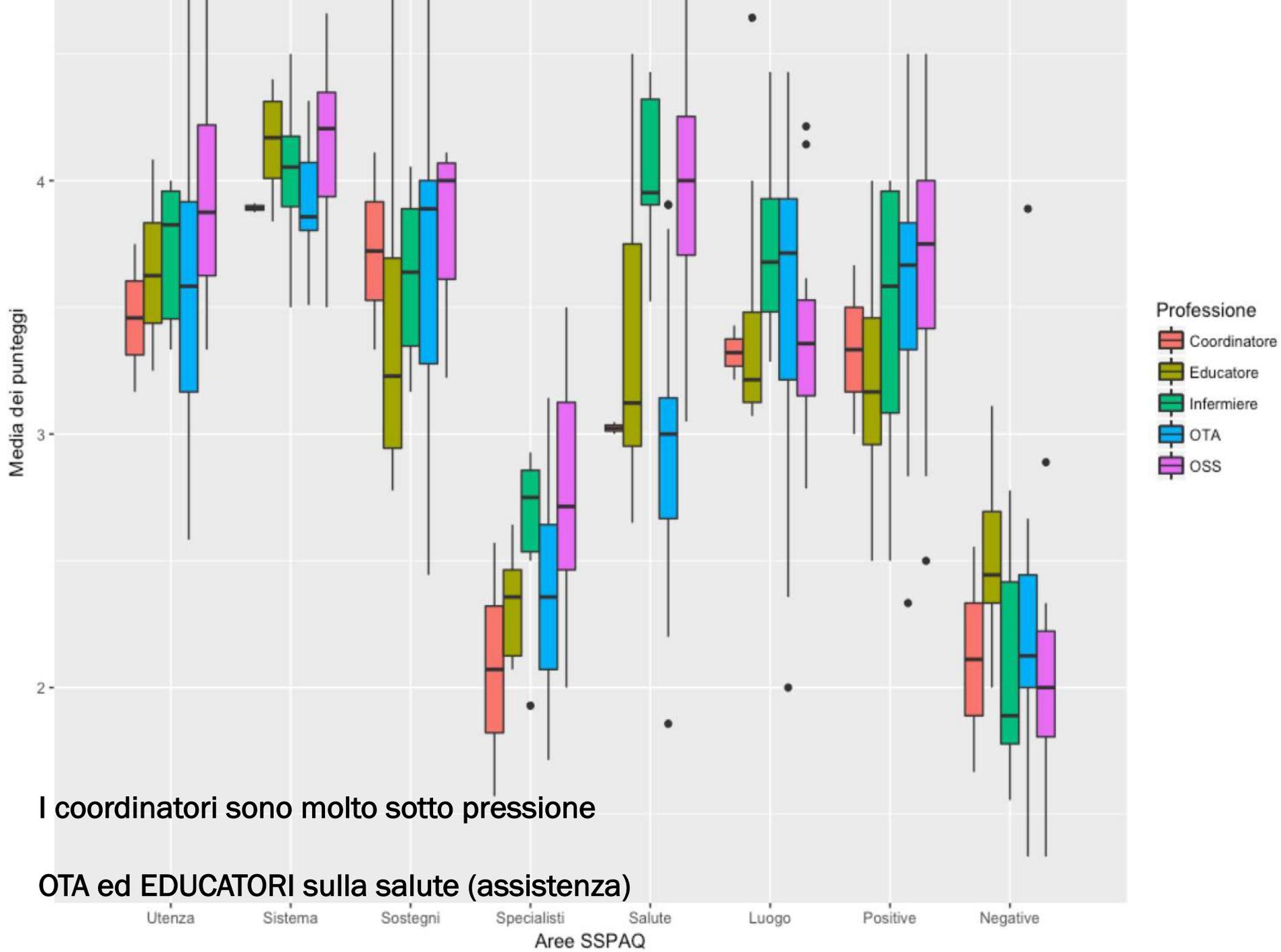
Rumori, odori, arredi

Non equità

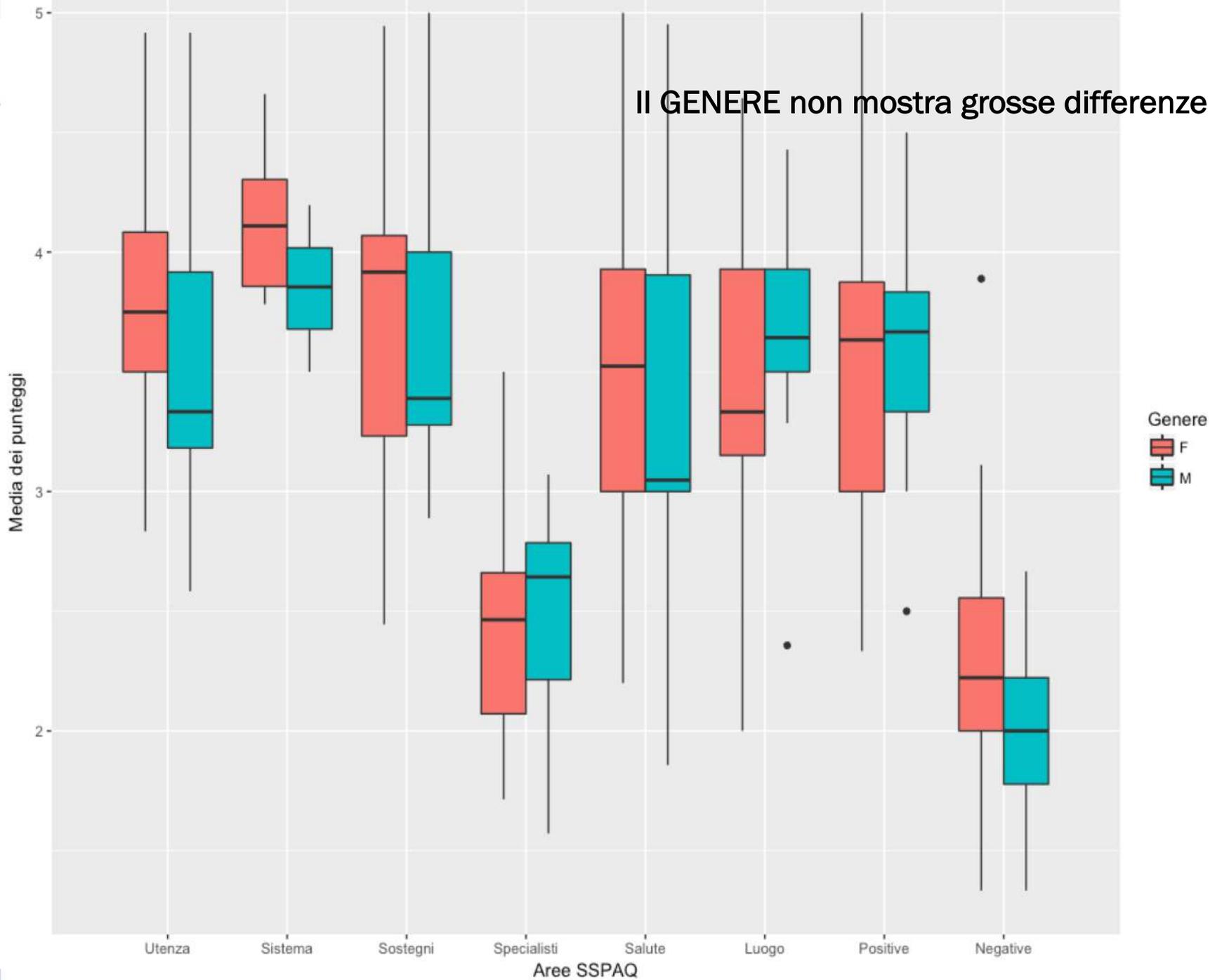


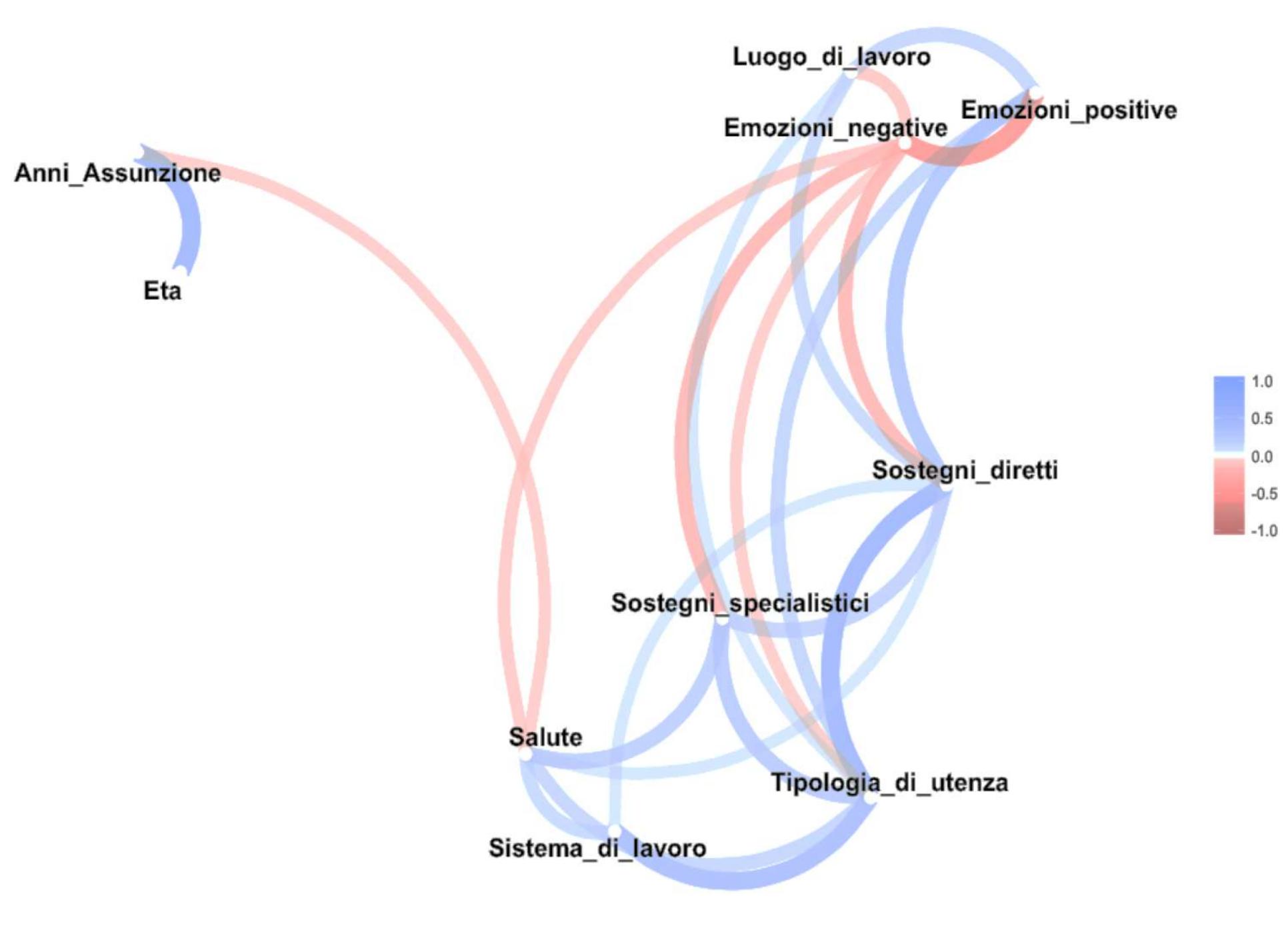


Globalmente, pur considerando la desiderabilità sociale, i dati sono molto positivi: la parte di **lavoro e di relazione con le PcD** (contrariamente alla letteratura), **non** impatta negativamente (stress)



II GENERE non mostra grosse differenze





ASPETTI DI INTERESSE

Gli ANNI di assunzione mostrano correlazione solo con i sostegni alla SALUTE. Dalla letteratura ci aspetteremmo un'influenza su tutte le aree. **Non è detto che lavorare da tanto tempo con le PcD crei disagio/stress/meno motivazione**

EMOZIONI:

- Le NEGATIVE sono fattore di RISCHIO, mentre le POSITIVE non sono PROTETTIVE
- Gli aspetti positivi influenzano poco le emozioni positive, mentre gli aspetti negativi influenzano molto quelle negative
- **Lavorare male ti fa stare male (mentre non è detto che lavorare bene ti faccia stare bene).**

Il LUOGO di lavoro impatta molto poco

LIMITI

Campione:

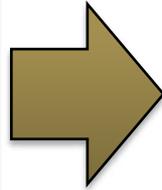
- Legato a un solo territorio e una sola organizzazione
- 49 operatori

Acquiescenza e Desiderabilità sociale: item con alta validità esterna (forte desiderabilità sociale) aumentano la comprensione di quello che chiede l'item:

- Aumenta compliance sulla compilazione
- Rende probabile risposte allineate alle aspettative

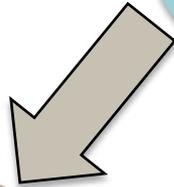
Dirigente
Coordinatore

1 incontro
plenario per
ogni Unità
(50')



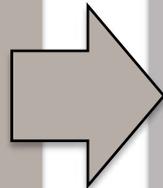
1 incontro individuale (30-60'):

- condividere i **valori** in un **colloquio personale**
- illustrare gli **scopi** di questo sforzo
- Rimanere a disposizione durante la **compilazione** (domande e suggerimenti)



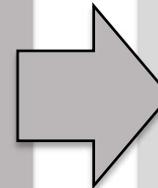
Presentazione dati:

- Plenaria
- Individuale
(colloquio)



Intervento:

- Problem solving
- Individuale (scheda
quotidiana
personale)



Strumento rivisto
(sui dati)
Nuova
somministrazione
e (2018)

Dirigente
Coordinatore

SVILUPPO DELLO SSPAQ (2019)

**ITEM ANALYSIS: definizione versione discriminativa
(breve)**

**ANALISI FATTORIALE ESPLORATIVA (ANALISI
COMPONENTI PRINCIPALI), raggiunto un campione di
500 soggetti**

**ANOVA: Differenze tra Unità residenziali (PcD con diverse
caratteristiche), genere, professione**

DISCUSSIONE

OBM (Organizational Behavior Management):

- **efficace** a più livelli (Reid, 1998);
- la metodologia più **potente e validata** empiricamente per comprendere e modificare il comportamenti degli operatori (Sturmey, 1998)

I limiti della ricerca (Sturmey, 1998; Reid, 2002):

- Estendere gli interventi ai diversi ecosistemi di comportamento degli operatori;
- Integrare ABA e OBM;
- Implementare sperimentazione e ricerca nei servizi per le disabilità

DISCUSSIONE



Adulti verbalmente competenti possono **ordinare/descrivere verbalmente** in modo accurato gli item/attività che funzioneranno come **rinforzatori** per il loro comportamento (Wilder, Therrien, & Wine, 2005)



L'importanza del **valutare le preferenze** nell'OBM è primariamente centrato a **escludere gli stimoli a bassa preferenza**, piuttosto che sull'inserimento di quelli altamente preferiti: escludere stimoli sgraditi farebbe risparmiare tempo e denaro alle organizzazioni (Wine, Reis, & Hantula, 2014)



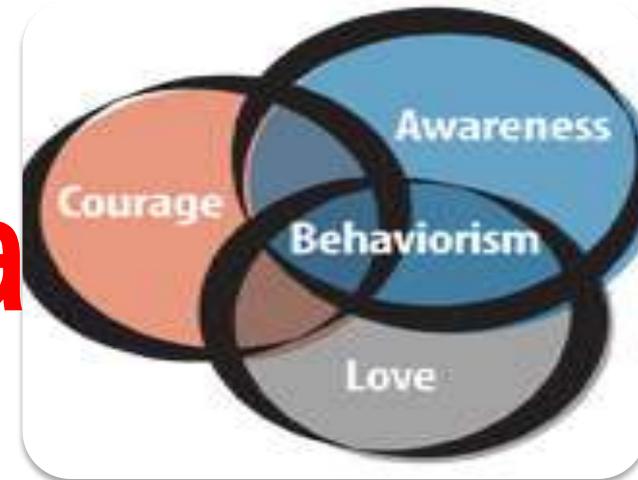
I **valori** acquisiscono potere solo attraverso **le azioni e i comportamenti** che stimolano e promuovono (Williams, 2002)

PERCHÈ ABBIAMO DIFFICOLTÀ A SEGUIRE LE REGOLE

- 1. Meno efficienti dei comportamenti modellati dalle contingenze naturali (es. Imparare da un libro o dalla pratica)**
- 2. Spesso sono molto insensibili alla contingenze di rinforzamento presenti (es. Continua a fare quello che gli han detto e non si accorge che peggiora le cose)**
- 3. Il contatto con le regole è scarso**
- 4. Le conseguenze sono solitamente cumulative (non immediate)**
- 2. La descrizione delle regole è spesso ampia e non specifica**
- 3. Le deadline non sono definite in modo preciso**

non un giorno senza una linea

nulla dies sine linea (Plinio il Vecchio, *Naturalis Historia*,
XXXV, 36)



Come il pittore greco Apelle, del quale si dice che non lasciasse passare giorno senza esercitarsi, così ogni giorno è pieno di esperienze.

A noi l'opportunità di scegliere la direzione, per progredire nel bene

CONTATTI E APPROFONDIMENTI

Mauro Leoni, PhD

mauro.leoni@fondazioneospiro.it

320-3872943



Uno dei ritratti realizzato per il Calendario di Cremona organizzato da Fondazione Sospiro. Mauro Leoni è al centro

Psicologo, psicoterapeuta e analista del comportamento, dirigente sanitario presso Fondazione Sospiro. Dottore di ricerca in Psicologia dello sviluppo e delle disabilità, collabora con l'Università di Pavia, si occupa di formazione e consulenza per i servizi di questo settore.

È presidente di SIACSA (Società Italiana degli Analisti del Comportamento in campo Sperimentale ed Applicato), vice-presidente di AMICO-DI, membro di ACBS, ABAI e del consiglio direttivo di SIDIN.