

• Creare il cambiamento: accoppiare le strategie di prevenzione con i compiti del cliente ed i meccanismi del cambiamento

CARLO C. DICLEMENTE, Ph.D.

University of Maryland, Baltimore County

www.umbc.edu/psych/habits

www.mdquit.org

diclemen@umbc.edu

Malattie non trasmissibili (NCDs)

- Un rapporto dell'OMS stima che 36 milioni di persone nel mondo muoiono ogni anno per NCDs (63% di tutte le morti)
- Cause maggiori: Cardiovascolari, Tumori, Malattie respiratorie, Diabete, Altro
- I principali fattori che contribuiscono sono stili di vita:
 - Uso di tabacco
 - Diete non salutari
 - Alcol
 - Inattività fisica
 - Stress

Prevenzione delle malattie e protezione della salute

- Richiede che gli individui siano proattivi e coinvolti nella salute e nei comportamenti salutari
- Non è più sufficiente andare dal dottore quando una persona è malata o soffre di una condizione che minaccia la salute
- La maggior parte delle minacce alla salute ed al benessere coinvolge comportamenti e stili di vita personali
- Ci sono molte influenze biologiche, psicologiche e socio/culturali su questi comportamenti che sono importanti da considerare per la prevenzione

**LA PROMOZIONE DELLA
SALUTE & LA PREVENZIONE
DELLE MALATTIE**

RICHIEDE

**CAMBIAMENTI
DI
COMPORTAMENTO**

PREVENZIONE DEI TUMORI

INIZIARE

PROMOZIONE DELLA SALUTE

BENESSERE

MODIFICARE

SICUREZZA

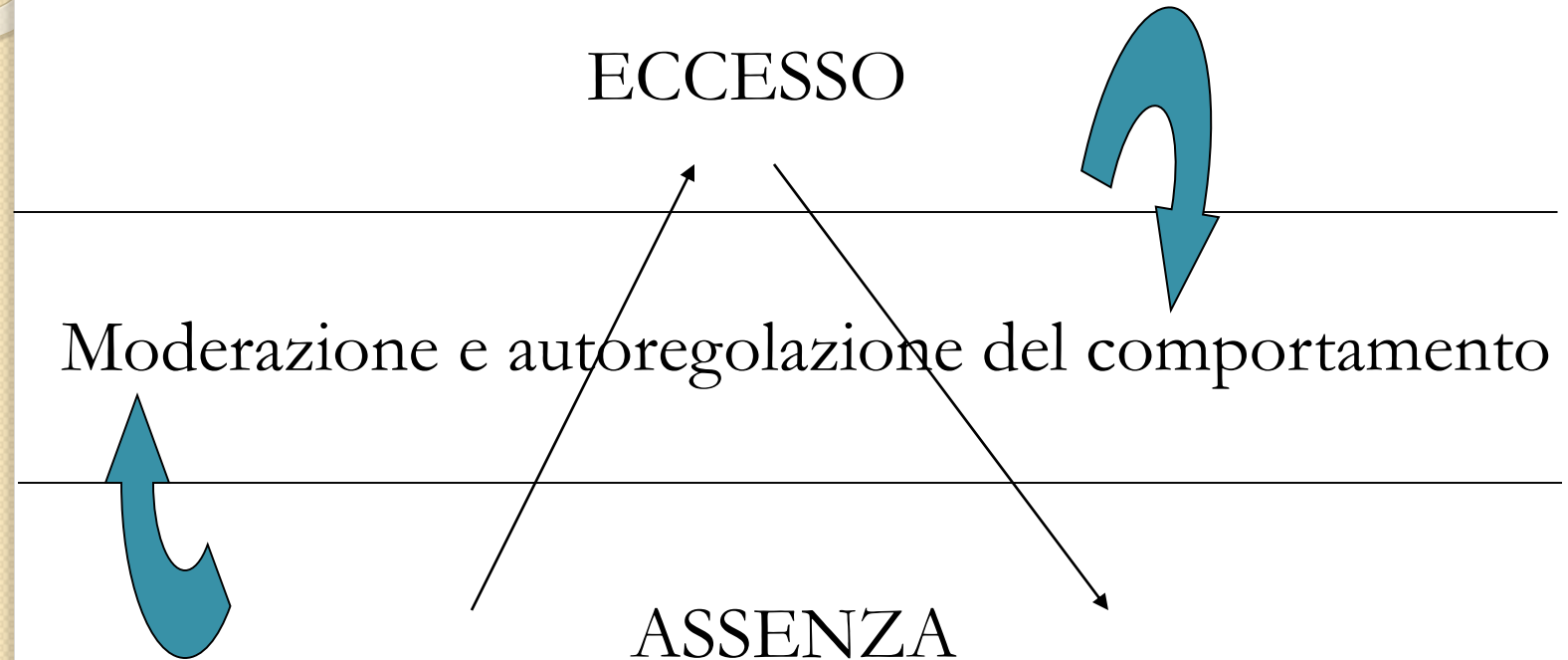
PROTEZIONE DELLA SALUTE

ABUSO DI SOSTANZE

CESSARE

Diversi modi di cambiamento comportamentale

Inizio, Modificazione, Cessazione



La via migliore per avere
una buona salute è
prendersi cura di sè



Il suo stile di vita la sta
distruggendo



Lei dovrebbe cambiare le
sue abitudini alimentari, e
smettere di bere e fumare



Iniziare un programma di attività
fisica, riposare di più ed
imparare a gestire lo stress



Ha ragione, dottore.
Grazie!



Ragazzi! Devo proprio
trovare un altro medico



Comportamenti positivi per la salute e che aumentano la qualità della vita

- **Salute e benessere**

- Cambi della dieta
 - **Grassi < 30%**
 - **20 g di fibre**
 - **Frutta & Verdura (5)**
- Attività fisica
- Gestione dello stress
- Qualità del sonno
- Lavoro intelligente
- Momenti ricreativi

- **Relazione fra salute e benessere**

- Regolazione delle emozioni
- Gestire gli stress
- Bilanciare gli interessi
- Pratiche sessuali
- Prevenzione delle MST e HIV
- Sviluppare reti sociali
- Gestire i conflitti
- Lutti

Comportamenti salutarì prescritti

- **Riduzione del rischio cardiovascolare**

- Attività fisica
- Rilevazione e trattamento del colesterolo
- Riduzione di peso
- Cambi dietetici
- Aspirina
- Moderazione con l'alcol

- **Prevenzione e trattamento del diabete**

- Prevenzione e riduzione dell'obesità
- Controllo del glucosio
- Cambi dietetici
- Monitoraggio continuo dei problemi correlati
- Consumo di alcol

Scopi del comportamento sano

- Multipli
- Multidimensionali
- Variano per frequenza
- Variano per intensità
- Sono richiesti diversi livelli di motivazione
- Potrebbero essere integrati in differenti stili di vita

Perchè le persone non cambiano davanti a momenti “critici”, rischi per la salute e loro conseguenze

- Ci sono molte ragioni, ma le mie 4 principali sono:
 - 1. Scegliere e cambiare richiede sforzo ed utilizzo di multipli processi del cambiamento
 - 2. Le persone hanno una limitata quantità di risorse per l'autogestione, spesso impegnate altrove
 - 3. E' difficile distinguere cosa si deve accettare e cosa si deve cambiare
 - 4. La maggior parte degli interventi non riesce ad incorporare aspetti motivazionali che sollecitino la scelta ed i processi del cambiamento

Perche le persone cambiano o non cambiano?

- Sono convinti del valore di cambiare – Motivati
- Sono decisi ed impegnati ad attuare il comportamento - Pronti
- Diventano efficaci nell'attuare questo comportamento – Capaci
- Sono diverse parti di un processo
- Non convinti della necessita di cambiare - Non Motivati
- Non si impegnano a cambiare- Non Disposti
- Reale o presunta incapacità di apportare un cambiamento- Incapaci
- Sono diverse parti di un processo

Come cambiano le persone?

- **Gli individui cambiano volontariamente solo quando:**
 - sono **interessati e preoccupati** sul bisogno di cambiare
 - sono **convinti** che il loro miglior interesse è cambiare e che i benefici supereranno i costi
 - organizzano un **piano d'azione** che si **impegnano** a realizzare
 - **eseguono le azioni** necessarie per realizzare e mantenere il cambiamento

Fasi/Stadi del Cambiamento:

Definizione	e	Compiti
--------------------	----------	----------------

- **Precontemplazione**

- **Non interessato**

- **Contemplazione**

- **In considerazione**

- **Preparazione**

- **In approntamento**

- **Azione**

- **Cambiamento iniziale**

- **Mantenimento**

- **cambiamento protratto**

- **Interessati e preoccupati**

- **Analisi dei rischi/guadagni e valutazione della decisione**

- **Impegno e creazione di un piano efficace e accettabile**

- **Attuazione del piano e revisione dello stesso se necessario**

- **Consolidamento del cambiamento nel proprio stile di vita**

Comprendere la motivazione e il movimento attraverso le fasi del cambiamento per Iniziare o Smettere un comportamento



Precontemplazione → Contemplazione → Preparazione → Azione → Mantenimento

Questo processo è rilevante per coloro che lavorano nei servizi come lo è per gli individui con problemi di salute mentale e di tossicodipendenza.

Diverse parti del puzzle della motivazione e il processo di cambiamento

Il modello transteoretico del cambiamento comportamentale intenzionale

FASI DEL CAMBIAMENTO

**PRECONTEMPLAZIONE → CONTEMPLAZIONE → PREPARAZIONE →
AZIONE → MANTENIMENTO**

PROCESSI DEL CAMBIAMENTO

COGNITIVO/ESPERENZIALI

**Aumento di consapevolezza
Autorivalutazione
Rivalutazione ambientale
Attivazione emozionale/scoperta drammatica
Liberazione sociale**

COMPORTAMENTALI

**Auto-liberazione
Estinzione dello stimolo
Controllo dello stimolo
Gestione del rinforzo
Relazione d'aiuto**

CONTESTO DEL CAMBIAMENTO

- 1. Situazione attuale di vita**
- 2. Credenze e attitudini**
- 3. Relazioni interpersonali**
- 4. Sistema sociale**
- 5. Caratteristiche personali**

INDICATORI DEL CAMBIAMENTO

Bilancia decisionale

Auto-efficacia/Tentazioni

Quali sono le sfide?

Il Cambiamento

- Ogni modalità di cambiamento (iniziare, smettere, modificare) ha sfide peculiari e tratti comuni
- Cambiamenti significativi coinvolgono più di una modalità (iniziare un'attività fisica, modificare l'alimentazione)
- Le persone spesso hanno problemi multipli e necessitano di più di un cambiamento di comportamento
- C'è un significativo carico di cambiamento in termini di tempo, energie, focalizzazione

Scopi del Cambiamento

- INIZIO DI COMPORTAMENTI POSITIVI O NEGATIVI
- MODIFICAZIONI DI ATTUALI MODALITA' DI COMPORTAMENTO
- CESSAZIONE DI COMPORTAMENTI PROBLEMATICI
- IMPLEMENTAZIONE DI NUOVI PROGRAMMI O PRATICHE
- CAMBI ORGANIZZATIVI

Divenire pronti al Cambiamento

- **Promuovere interesse e preoccupazione**
 - **Contatto ed impegno**
 - **Connessione con valori importanti**
 - **La maggior parte delle persone non gradisce il cambiamento**
- **Analisi rischio-beneficio e presa di decisione**
 - **Pro e Contro della status quo e del cambiamento**
 - **Gestire l'ambivalenza**
 - **Conoscenze implicite e influenze sottili**
 - **Punti di svolta – Cosa spinge le persone a pendere verso il cambiamento (Gladwell)**

Foglio per la bilancia decisionale

Non cambiare

PRO (Status Quo)

CONTRO (Cambiare)

Cambiare

CONTRO (Status Quo)

PRO (Cambiare)

Questioni chiave e considerazioni per l'intervento - Precontemplazione

- **Iniziare**

- Marketing
- Influenze sociali
- Promuovere la sperimentazione
- Valori personali
- Facilitare l'ambiente
- Messaggi
- /Stigmatizzazione?

- **Modificare/Cessare**

- L'educazione non basta
- Motivazioni intrinseche ed estrinseche
- Coercizione
- La confrontazione alimenta la resistenza
- Obiettivi piccoli vs. grandi e Motivazione

Questioni chiave e considerazioni per l'intervento - Contemplazione

- **Iniziare**

- Considerazioni decisionali personali
- Influenza di opinion leaders
- Renderlo attrattivo ed eccitante
- Far riflettere ma non incuriosire
- Supportare interessi/attività in competizione
- Altri problemi

- **Modificare/Cessare**

- Sfidare e lavorare con l'ambivalenza
- Considerazioni culturalmente rilevanti
- Attitudini e considerazioni implicite
- Famiglie e organizzazioni più estese offrono incentivi o barriere
- Problemi e questioni multiple interferiscono e complicano



MOTIVATI A CAMBIARE

- C'è un problema significativo
- Lo status quo è problematico e necessita un cambiamento
- I pro del cambiamento superano i contro
- Il cambiamento è nel nostro migliore interesse
- Il futuro sarà migliore se faremo un cambiamento di questi comportamenti

Volontà di Cambiare

- Pianificazione e progetto
 - Effettivo
 - Accettabile
 - Accessibile (Fattibile)
 - Gestire aspettative ed obiettivi
- Impegno
 - Priorità e Scadenze
 - Dedicare spazi di vita
 - Rendere pubblico
 - Auto-controllo ed auto-regolazione

Questioni chiave e considerazioni per l'intervento - Preparazione

- **Iniziare**

- Il comportamento diviene più frequente
- Aspettative più positive
- Crescono disponibilità ed impegno
- Cresce il supporto al nuovo comportamento
- Pianificare considerando gli ostacoli

- **Modificare/Cessare**

- Piani effettivi, accettabili ed accessibili
- Fissare la tabella di marcia
- Incrementare l'impegno e la fiducia
- Creare incentivi
- Raffinare gli strumenti necessari alla pianificazione
- Pianificazione del trattamento e cambiamenti

CAPACE DI CAMBIARE

- Impegno continuativo
- Strumenti per implementare il piano
- Forza per l'auto-controllo che non sia esaurita da altri problemi
- Monitoraggio a lungo termine
- Integrare i nuovi comportamenti nello stile di vita o nell'organizzazione
- Creare una nuova norma comportamentale
- Ora stai realmente raggiungendo l'obiettivo

Questioni chiave e considerazioni per l'intervento - Azione

- **Iniziare**

- Creare supporto per l'impegno
- Evitare rilievi e conseguenze
- Restringimento del repertorio di comportamenti
- Razionalizzare gli aspetti negativi

- **Modificare/Cessare**

- Flessibile ed adeguato Problem Solving
- Supporto per il cambiamento
- Gratificare i progressi
- Rivisitare il piano se necessario
- Raffinare gli strumenti di coping necessari ad implementare il piano

Questioni chiave e considerazioni per l'intervento - Mantenimento

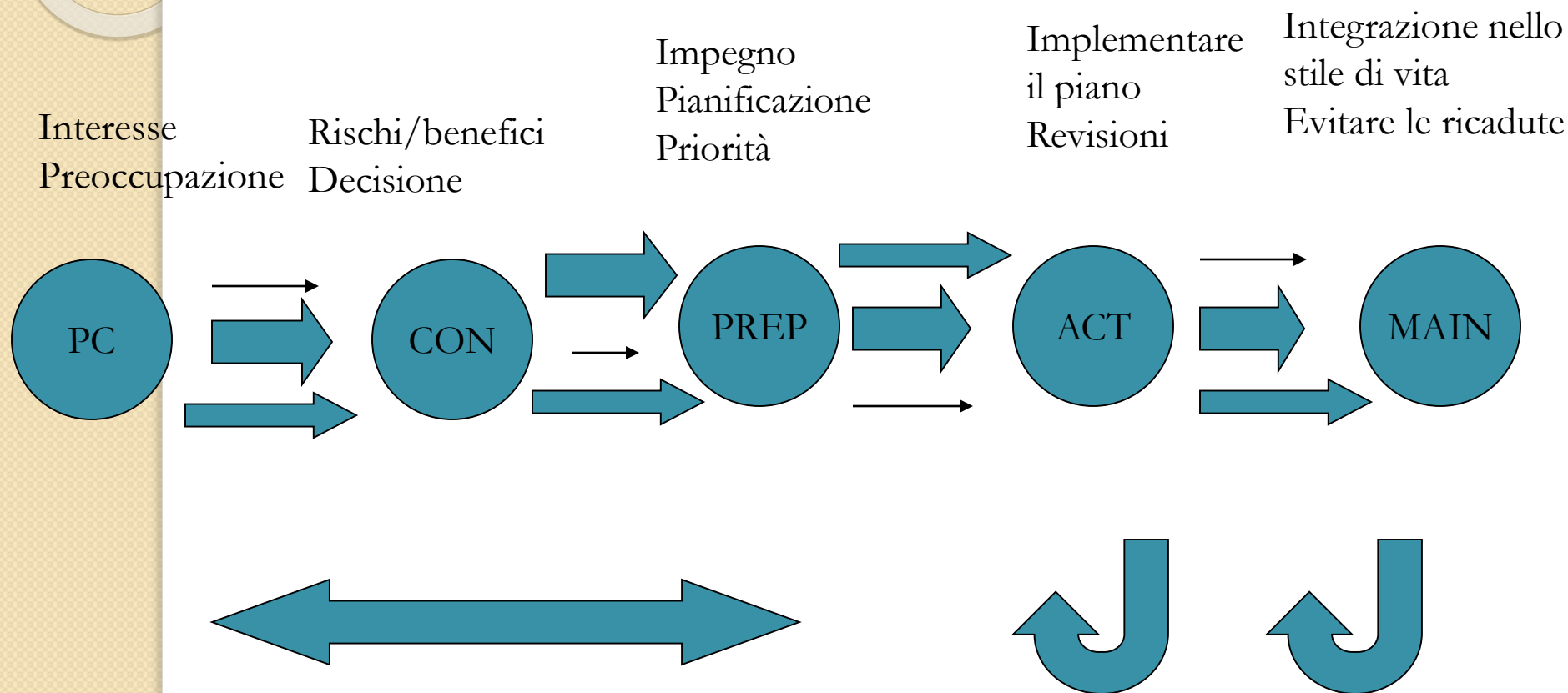
- **Iniziare**

- Dipendenza fisiologica e psicologica
- Cercare un contesto supportivo
- Diventare un “Dipendente” la cui vita si incentra sul comportamento
- Minimizzare le conseguenze

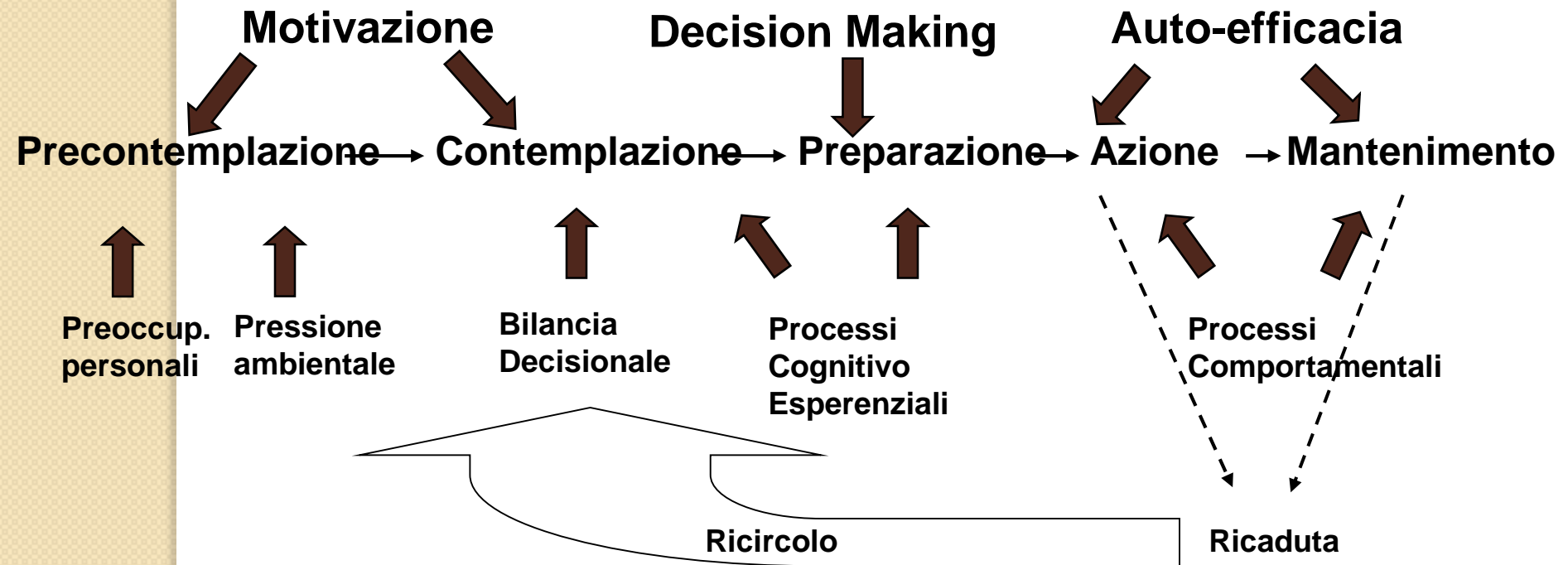
- **Modificare/Cessare**

- Non è finita finchè non è finita
- Supporto e rinforzo
- Servizi o risorse per affrontare altri problemi contestuali
- Offrire valide alternative e rinforzo
- Istituzionalizzazione del cambiamento

COMPLETARE I COMPITI OIU OR MENO ADEGUATI E MUOVERSI ATTRAVERSO GLI STADI



Considerazioni teoriche e pratiche correlate al movimento attraverso gli stadi del cambiamento



Cosa potrebbe aiutare o ostacolare il completamento dei compiti di ogni stadio e condizionare la forza dell'auto-controllo necessario per impegnarsi nei processi del cambiamento necessari per completare i compiti?



MECCANISMI DI CAMBIMENTO: LA PROSPETTIVA DEL PAZIENTE

- Qual è il lavoro che rende possibile il cambiamento?
- Quali sono i compiti?
- Qual è la differenza fra i compiti del medico/operatore/counselor e del paziente?
- I Processi del paziente
- Strategie e servizi del counselor

Processi del Cambiamento

- **Processi cognitivo-esperenziali e emozionali**

- Riguardano i processi cognitivi della persona
- Generalmente si presentano nelle prime fasi del cambiamento

- **Processi comportamentali**

- Azioni orientate allo scopo
- Generalmente si presentano nelle ultime fasi del cambiamento

Modello transteorico: Processi esperienziali del cambiamento

Presa di coscienza: Ottenere informazioni aumentando la consapevolezza circa l'abituale modello di comportamento o il potenziale nuovo comportamento

Attivazione emotiva: sperimentare reazioni emotive circa lo status quo e / o il nuovo comportamento

Auto-rivalutazione: vedere quando e come lo status quo o il nuovo comportamento si adattano o confliggono con i valori personali

Rivalutazione ambientale: riconoscere gli effetti che lo status quo o i nuovi comportamenti hanno sugli altri e sull'ambiente

Liberazione Sociale :Valutare e incrementare le alternative sociali e le norme che possono contribuire a cambiare lo status quo e / o durante l'inizio del nuovo comportamento

Modello Transteoretico:

Processi comportamentali del cambiamento

Autoliberazione: Accettare la responsabilità ed impegnarsi ad apportare un cambiamento al proprio comportamento

Controllo dello stimolo: Creazione, modificazione o evitamento di spunti/stimoli che innescano o incoraggiano un comportamento particolare

Controcondizionamento: Sostituzione di nuovi comportamenti concorrenti e di nuove attività rispetto ai "vecchi" comportamenti

Gestione del rinforzo: Premiare la ricerca di nuovi comportamenti mentre si estinguono (eliminando rinforzi) i vecchi comportamenti

Relazioni d'Aiuto: Cercare e ricevere aiuto da altri (familiari, amici, colleghi)

Processi del Cambiamento attraverso gli stadi

Stadi del cambiamento

P R O C E S S I

PC Presa di Coscienza

C Rivalutazione di se stessi ed ambientale

PA Attivazione emotiva

A Relazioni d'aiuto

M Auto-liberazione

Gestione del
rinforzo

Contro
condizionamento-
Controllo
dello stimolo

NOTA: Questo modello può variare leggermente per la modalità di inizio e di modificazione



Processi personali ed interventi di prevenzione

- Tutti i tuoi interventi hanno come obiettivo investigare o attivare i processi personali di cambiamento del tuo cliente
- I tuoi interventi incontrano il cliente nel mezzo dei suoi processi di cambiamento
- Adattare il tuo intervento ai compiti ed ai processi del cambiamento critici può promuovere il movimento attraverso i processi




Come attivare i processi del cambiamento per muovere le persone verso il cambiamento?

- Le tue strategie ed attività dovrebbero indirizzarsi a specifici processi del cambiamento
- Come usi i media e la pubblicità per attivare i processi del cambiamento?
- Come crei programmi che attivino più di un aumento di consapevolezza (approcci educativi)?
- Come ottenere una rivalutazione ed una attivazione emotiva?

Momenti critici e punti di svolta

- Momenti in cui le persone sono più aperte all'influenza sui loro processi di cambiamento
- Apparentemente piccole cose possono creare grandi cambiamenti
- Traumi, problemi o preoccupazioni di salute, necessità fisiche e di cure regolari offrono opportunità sia per un monitoraggio che per un intervento breve


- 
- Compiti critici dei primi stadi sono elicitare preoccupazioni, affrontare l'ambivalenza circa il cambiamento, attuare un decision-making, creare impegno, pianificare in modo accurato e completo.
 - **Colloquio ed incentivazione della motivazione, Decision Making, Persuasione** sono importanti strategie per prendere in carico e lavorare con i clienti aiutandoli ad attivare i processi cognitivo-esperenziali del cambiamento e completare con successo questi compiti.

**Motivare il movimento attraverso
i primi stadi del cambiamento**



Interventi motivazionali

- Collaborativi piuttosto che confrontazionali
- Iniziare con le preoccupazioni e la prontezza attuale della persona – Guidati dal cliente
- Connettersi ai valori chiave della persona e del gruppo – Sensibilità al contesto culturale
- Rinforzare/Incentivare gli elementi critici nel processo del cambiamento
- Fornire feedback rilevanti per la persona e modelli di ruolo
- Non trascurare le Tecniche e la Forza dell'auto-controllo

- 
- Tecniche
 - Forza dell'auto-controllo
 - Ambiente
 - Reti sociali
 - Sistemi di supporto (Relazioni d'aiuto)
 - Auto-efficacia

**Elementi critici per riuscire
negli stadi avanzati**

Misurare il processo:

Valutare gli stadi del cambiamento

- Gli stadi segmentano il processo del cambiamento
- La sfida è comprendere dove la persona o la popolazione si colloca nel processo in quel momento in modo da poter adeguare i nostri messaggi
- Gli stadi sono stati, non tratti: non sono stabili
- Le persone possono rimanere in un singolo stadio per un lungo periodo di tempo, e possono muoversi avanti od indietro velocemente con vari gradi di completamento del compito
- L'inquadramento dello stadio appare critico per la pianificazione dell'intervento

IL PRIMO PASSO PER MISURARE I COMPORTAMENTI DELLA SALUTE

- Specificare il comportamento bersaglio che offra il maggiore risultato benefico per la salute rispetto a questo problema o per questa popolazione
- Esaminare le componenti comportamentali chiave che sono richieste per ottenere questo comportamento bersaglio
- Ad esempio: donna gravida abusatrice di droghe che fuma; 30% di calorie dai grassi; frutta e verdura; esercizio e/o attività fisica

Definire l'Azione

- Specificare il comportamento o la costellazione di comportamenti che definiscono l'Azione
- L'analisi del compito definisce la frequenza, l'intensità, le difficoltà, le tecniche necessarie per attuare il comportamento
- Definire obiettivi e comportamenti parziali che indicano una attività positiva ma non raggiungono del tutto l'obiettivo in sè (riduzione vs cessazione; 3 volte o 5 volte la settimana)
- Quale comportamento specifico su cui focalizzare l'intervento? Approcci individuali vs. tematici

Il percorso dell'iniziare a fumare



Per Medici Competenti

- Che sono i comportamenti che vedete nel lavoro vostro?
- Quale sono le sfide e le barriere per cambiamento più difficile?
- Che è il ruolo dell'organizzazione nel cambiamento dell'individuo?
- Qual'è i comportamenti che voi dovrete cambiare se utilizzate Questo modello?

Implicazioni per la cura della salute

- **Interesse e preoccupazione** non si traducono immediatamente in **azione**
- Interventi di **informazione ed educazione** non equivalgono ad interventi **motivazionali**
- Promuovere il cambiamento richiede una strategia multidimensionale
- Si dovrebbero applicare incentivi e rinforzi ai punti critici nel processo del cambiamento
- La politica ed i media influenzano il processo di cambiamento, ma non sempre positivamente

LA PROSPETTIVA DI UN PROCESSO SEGMENTATO

- Gli stadi offrono un riferimento per segmentare il processo del cambiamento
- I compiti sembrano organizzati logicamente e sequenziati
- Il modo con cui le persone si muovono attraverso il processo e le molteplici influenze e dimensioni fanno apparire il cambiamento tutt'altro che organizzato, logico, lineare
- Il processo appare caotico perchè non è lineare, ed include
 - progressi, regressioni, e ricircolo
 - multiple influenze contestuali ed individuali che sono inaspettate
 - conoscenze implicite oltre che esplicite

Come Possiamo Superare gli Ostacoli



A cosa assomiglia di più il Cambiamento dei comportamenti per la salute?

Maratona, Salto in Alto, o Corsa ad ostacoli