



Sommario

In primo piano

Convegno "La qualità nelle residenze per anziani"

Pag 1

Centro Diurno Alzheimer e qualità della vita degli utenti

Pag 2

Progetto Benessere Organizzativo: salute del lavoratore e qualità di vita dell'utente

Pag 4

Fra di Noi

Grigliata 2007

Pag 7

La Castagnata Musicale

Pag 9

Natale 2007: feste e mercatini

Pag 10

Due Progetti Innovativi

Pag 11

Progetto "Formazione Volontari e inserimento sociale persone diversamente abili"

Pag 12

"Il Gesto e la parola" Corso di formazione interna in memoria del Dr. Antonio Barioglio

Pag 13

Saluti al Dottor Sandri

Pag 14

Rubrica

Il Consiglio Azzurro

Pag 15

Miscellanee

Pag 16

Convegno "La qualità nelle residenze per anziani"

Il 12 Settembre, presso Città Studi, si è tenuto il convegno "La qualità nelle residenze per anziani", che ha visto la presentazione del "Manuale di autovalutazione" delle stesse. Tale Manuale contiene i risultati ottenuti dal progetto che ha visto coinvolti, oltre a Città Studi, undici Case di Riposo distribuite sul territorio biellese ("Borsetti Sella Facenda" di Mosso, "Comotto di Vigliano Biellese, "Reda" di Valle Mosso, "Gallo" di Cossato, "La Baraggia" di Candelo, "Oasi" di Chavazza, "Casa Ospitaliera Nostra Signora" di Sordevolo, "Casa per Anziani Simonetti" di Netro, "Infermeria San Carlo" di Masserano, "Istituto Belletti Bona" di Biella e "Opera Pia Cerino Zegna" di Occhieppo Inferiore). Il progetto, finanziato dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Biella, è volto all'ottenimento della certificazione di qualità. Il Manuale, che è stato distribuito a tutte le Case di Riposo della Provincia, vorrebbe essere uno strumento pratico e operativo per consentire alle strutture assistenziali per anziani di valutare la rispondenza agli aspetti della norma Uni en iso 9001:2000 e dell'eccellenza del servizio erogato.

Hanno redatto e curato il Manuale, Adriano Guala (consulente per la qualità nelle residenze Asl 12 di Biella), Bettina Gallia (responsabile Area consulenza Qualità Città Studi spa), Laura Cazzulino (responsabile Qualità "Istituto Belletti Bona" di

Biella) e Paola Garbella (Direttore Generale "Opera Pia Cerino Zegna" di Occhieppo Inferiore).

La scelta della casa di riposo, da parte dei familiari, viene effettuata principalmente in base alla vicinanza alla loro abitazione e al costo; in questo modo si spera di fornire anche la possibilità di imparare una modalità per valutare i servizi e quindi saper effettuare una scelta in base alla qualità erogata.



Centro Diurno Alzheimer e qualità della vita degli utenti

**“Importa quanto bene vivi, non quanto a lungo”
“Pensa sempre alla qualità della vita, non alla sua quantità”
Seneca, I sec d.C.**

Risolverando gli insegnamenti di Seneca, l'equipe di lavoro del Centro Diurno Alzheimer ha negli ultimi due anni preso in considerazione, come elemento di giudizio dell'efficacia della sua azione, la valutazione della **Qualità della Vita** degli utenti del Centro. L'attenzione si è dunque posta su gli aspetti qualitativi della vita, nel senso di vivere la gravità e/o la cronicità della propria malattia ad un livello di vita qualitativamente più soddisfacente.

E' facilmente intuibile che la definizione del concetto di "qualità di vita" non può che essere soggettivo. E tuttavia, per utilizzare questo concetto a livello di studio e di ricerca, è necessario definirlo in maniera univoca, in modo da essere ragionevolmente sicuri che, quando lo si utilizza, ci si riferisce ad una stessa entità.

Per l'Organizzazione Mondiale della Salute (1995), la Qualità di Vita è "la percezione che ciascuna persona ha della propria posizione nella vita, nel contesto dei sistemi culturali e di valori nei quali è inserito e in relazione alle proprie finalità, aspettative, standard ed interessi". Si tratta di una definizione ampia, che prende in considerazione numerose variabili tra loro correlate, dalla salute fisica allo stato psicologico del soggetto, dal livello di autonomia ai rapporti sociali, dalle credenze personali al rapporto con l'ambiente nel quale egli vive, e ormai questa definizione è quella più comunemente accettata.

La Qualità della Vita, abbiamo precisato, è un'entità multidimensionale, anche se i diversi autori non concordano pienamente sul numero e sulla natura delle dimensioni che contribuiscono a definirla. Numerosi sono i tentativi di misurare la qualità della vita; meno sono quelli che tentano di misurarla a persone con decadimento mentale moderato o grave.

Lo scopo di questo studio era quello di analizzare l'impatto del Centro Diurno Alzheimer sulla qualità di vita delle persone inserite, prendendo in considerazione l'evoluzione di variabili come lo stato funzionale, lo stato cognitivo e la depressione

durante tutto il periodo di permanenza della persona al centro.

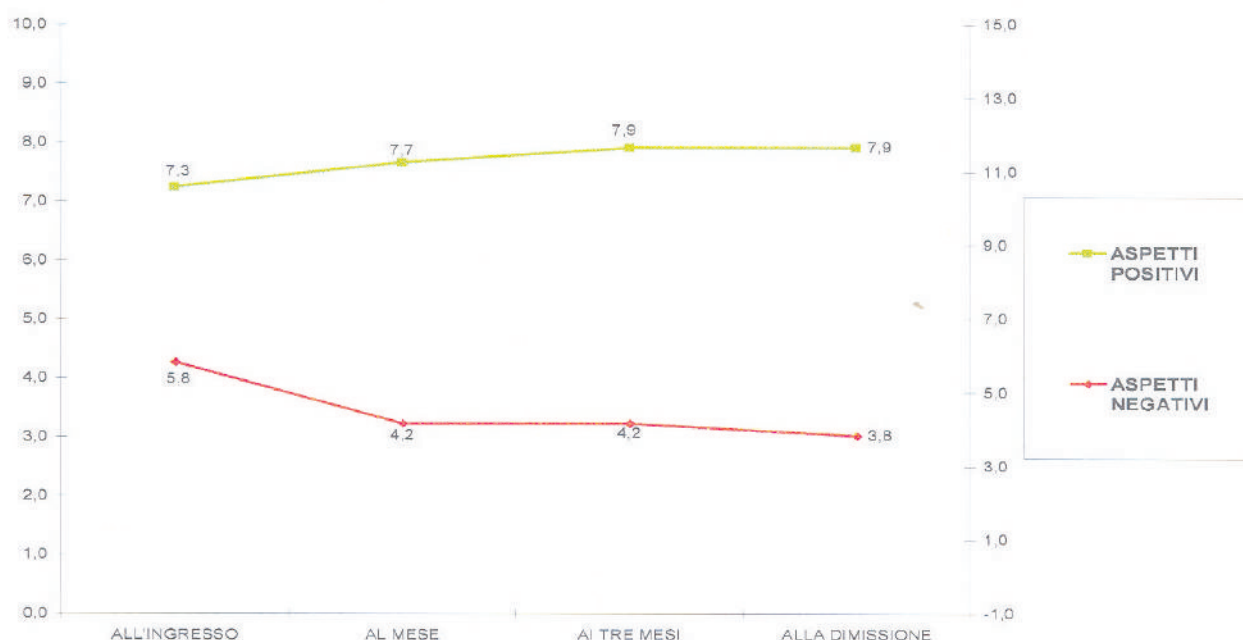
Lo studio è stato condotto su 18 persone affette da Alzheimer che hanno frequentato il Centro tra l'anno 2005 e 2006 per tutto il loro periodo di permanenza. Sono state applicate due scale di valutazione della qualità di vita per persone affette dalla malattia di Alzheimer: Quality of life – AL (Qol-AD) per persone affette da demenza lieve-moderata e Apparent Affect Rating Scale (AARS) per persone affette da demenza moderata-severa. Le scale hanno permesso di osservare l'evoluzione della persona al momento dell'ingresso al centro, dopo un mese, dopo tre mesi ed al momento della dimissione. Negli stessi intervalli di tempo, si è proceduto a valutare lo stato funzionale (Scala Barthel), lo stato cognitivo (Scale MMSE e SMMSE) e la depressione (Scala Cornell, ove possibile).

Le domande che il gruppo di lavoro si è posto sono state, tra altre, le seguenti:

- Qual è la relazione tra la qualità della vita e lo stato cognitivo e funzionale?
- Qual è l'andamento generale della percezione della qualità della vita delle persone inserite al CDA? In generale, migliorano o peggiorano la loro qualità della vita?
- La percezione della qualità della vita varia in funzione del tempo di inserimento al CDA? Per esempio, più lungo è l'inserimento più aumenta la percezione di una migliore qualità della vita? O l'inserimento al CDA si rivela subito efficace per migliorare la percezione della qualità della vita?
- Nei casi dove la qualità della vita risulti "peggiolata", ci sono delle spiegazioni plausibili sulle cause del peggioramento? Quali sono?
- Potrebbe esistere una relazione tra le attività ed il metodo di lavoro del Centro Diurno Alzheimer con il miglioramento della qualità della vita delle persone inserite?

I risultati presentano delle evidenze di netto miglioramento della qualità di vita delle persone osservate nel 67% dei casi già dal primo mese di inserimento presso il Centro e del 75% dei casi nel corso dei mesi successivi.

Evoluzione degli aspetti positivi e negativi – Misurazione sulla Qualità della Vita (misura media di tutti gli utenti del Centro)



Non si è evidenziata una correlazione diretta tra lo stato cognitivo e stato funzionale e la qualità di vita delle persone osservate, mentre le attività svolte, la modifica personalizzata dei programmi e gli aspetti relazionali hanno avuto un'influenza maggiore sulla qualità di vita. Dall'analisi dei dati emerge che i cambiamenti, sia nel peggioramento che nel miglioramento, sono avvenuti nei primi tre mesi di permanenza al Centro e non si sono modificati nei mesi successivi.

Questa ricerca ha dimostrato che la QoL degli utenti del Centro risulta legata prevalentemente ad esperienze soggettive quali l'autorealizzazione, l'autostima, l'armonia interna, la libertà e il piacere. Dai risultati ottenuti, si conclude che **l'offerta di uno spazio di socializzazione, relazione e stimolazione adeguato alle capacità cognitive di ogni persona permette di creare dei percorsi di attività e relazione che influiscono**

positivamente sull'autostima, creano dei momenti di benessere e aumentano la qualità di vita delle persone affette da demenza. Il miglioramento dell'umore, della percezione di sé e dell'autostima ha un impatto diretto sulla qualità di vita delle persone affette da Alzheimer. Per ultimo, questo studio ha inoltre permesso all'equipe di lavoro del Centro di adattare e personalizzare, in modo più mirato, i piani di attività individuali che accrescono le competenze funzionali nelle attività della vita quotidiana.

Riferimenti per le schede di valutazione utilizzate:

¹Logsdon R., Gibbons L., McCurry S., Teri L. Journal of Mental Health Aging. 5: 21-32, 1999.

²Lawton M., Van Haitsma K., Perkinson M., Ruckdeschel K. Journal of Mental Health Aging. 5:69-81, 1999.

Progetto Benessere Organizzativo: salute del lavoratore e qualità della vita dell'utente

Articolo pubblicato sulla rivista "Servizi Sociali Oggi" n° 5 del 2007 e presentato a 9° Convegno Nazionale in tema di Politiche Sociali e Sistema Assistenziale del 4-5 Ottobre 2007 tenutosi a Rimini.

Introduzione

Orientata alla valorizzazione delle proprie risorse umane come condizione primaria per il miglioramento dei servizi e della qualità di vita degli utenti-anziani, la struttura socio-assistenziale Opera Pia A. E. Cerino Zegna ha deciso, nell'anno 2005, di approfondire il proprio percorso con un progetto atto a promuovere la salute del personale e dell'organizzazione in cui il personale opera. Il progetto nasce, quindi, dalla considerazione che il benessere dell'utente risulti strettamente collegato a quello dell'organizzazione in cui la persona è inserita.

Il progetto è intitolato Benessere Organizzativo Per **benessere organizzativo** si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e di mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori.

L'obiettivo è quello di occuparsi della salute di chi si prende cura degli anziani. Per salute si intende uno stato di completo benessere fisico, psichico e sociale, e non semplice assenza di malattia. Il progetto è stato rivolto in particolare agli oss e agli infermieri, ovvero a chi è più a diretto contatto con l'anziano.

L'impostazione del percorso

Il percorso qui descritto non sarebbe stato possibile senza **l'impegno dell'Amministrazione** ed il **coinvolgimento dei responsabili di nucleo** i quali hanno accettato di sottoporsi a valutazione da parte dell'equipe di lavoro da loro coordinata e di affrontare i problemi che eventualmente potevano sorgere da parte dell'equipe stessa (operatori socio-sanitari e infermieri). Il **personale** è stato coinvolto come parte attiva a cui dar voce per la rilevazione dati e per individuare le strategie in modo da affrontare le situazioni problematiche.

La figura del "**facilitatore**" del percorso è stata identificata nella psicologa dell'Ente, come un ruolo sufficientemente coinvolto dentro le dinamiche dei nuclei e sufficientemente distaccato dalla loro quotidianità. Per questa ragione, la funzione non può essere svolta dai responsabili di nucleo. Il facilitatore si incarica di disegnare i processi decisionali, stimolare il confronto, facilitare le interazioni e aiutare ad ascoltarsi, mediare, affrontare e gestire i conflitti, favorire lo sviluppo

di processi deliberativi e gestire le dinamiche di gruppo.

Il facilitatore ha anche una funzione di "garanzia", ovvero in grado di presidiare i processi, garantire che il "gioco" si svolga in modo corretto e dare qualche assicurazione sul fatto che i risultati emersi nel processo avranno seguito.

La costruzione dell'indagine

Quando si parla di indagine, la prima idea è quella di rilevare i bisogni o le domande degli operatori, ossia chiedere agli interessati di esprimere le loro opinioni e le loro aspettative. Dopo aver deciso in modo condiviso il percorso da intraprendere con ciascun gruppo di lavoro, si è concordato con il personale di utilizzare un **questionario per rilevare il grado di benessere** e i punti di forza e debolezza di ciascun gruppo separatamente. Lo strumento scelto è stato quello del Questionario sul Benessere Organizzativo proposto dal Laboratorio sul Benessere del Programma Cantieri. Siccome l'obiettivo era quello di creare un percorso decisionale di tipo inclusivo, lo strumento è stato perfezionato con un altro questionario ad hoc, a risposte chiuse e aperte, nato dalla collaborazione e confronto tra la psicologa-facilitatore, la responsabile qualità con le responsabili di reparto, adatto alla struttura ed al lavoro quotidiano del personale.

La somministrazione di entrambi i questionari è avvenuta in uno spazio concordato appositamente per ciascun gruppo di lavoro. Al termine della compilazione, per mantenere ulteriormente l'anonimato, ciascuno ha riposto in un'urna i questionari. Si è lasciato spazio poi per i commenti a caldo di ciò che la loro compilazione aveva suscitato.

La presentazione dei risultati dell'indagine

Solamente il facilitatore, la responsabile qualità ed una tirocinante in psicologia hanno avuto accesso ai questionari per imputare i dati a computer e realizzare l'analisi statistica. Dopo l'analisi dei dati sono stati sottoposti i risultati generali dell'organizzazione e dei singoli nuclei all'Amministrazione; in seguito, in apposita riunione alla presenza di tutte le responsabili di nucleo, il facilitatore ha illustrato i risultati generali della struttura, mentre i risultati dei singoli gruppi di

lavoro sono stati condivisi individualmente con ciascuna responsabile di nucleo prima della presentazione al personale. In questo ultimo incontro di presentazione dei risultati ai gruppi di lavoro, dopo aver discusso dei dati emersi, si è lasciato in visione il materiale dell'indagine in modo che il gruppo potesse aver tempo di analizzarlo con maggior calma prima di individuare le aree sulle quali lavorare per mantenere i punti di forza e per migliorare le aree critiche.

Gli esiti dell'indagine: il profilo generale dell'Ente

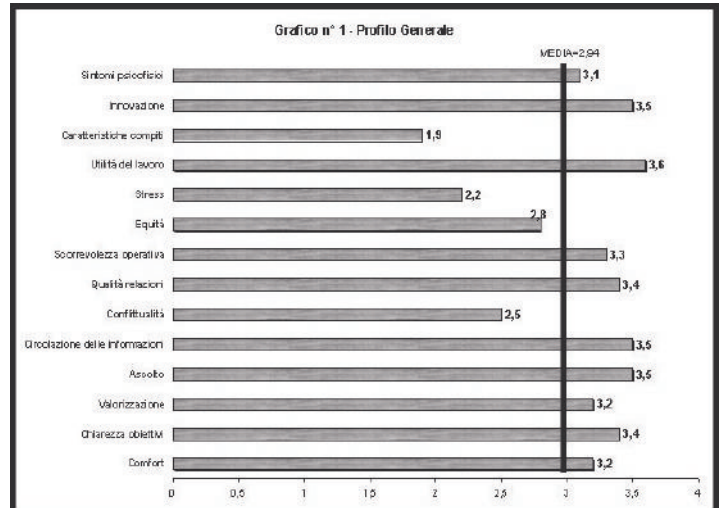
Il personale socio-sanitario dell'Ente è rappresentato per la quasi totalità da donne; per il 47% di età compresa tra il 45 e i 54 anni, il 30% tra i 35 e i 44 anni, il 9% di età inferiore ai 34 anni, il 4% di età superiore ai 54 anni. Il 57% ha solo il diploma di scuola media inferiore; il 62% è coniugato o convivente.

La media totale delle risposte su tutti gli items è risultata di 2,94, valore che si colloca oltre la media della scala utilizzata nel questionario (1-4).

Globalmente, la struttura presenta un discreto livello di benessere organizzativo. I punteggi più elevati in tutti i nuclei sono riferibili alle aree di utilità del lavoro e innovazione, ciò significa che il personale percepisce soddisfazione per il proprio contributo lavorativo considerato come molto utile e rilevante, e coglie l'attenzione che l'Amministrazione pone nei confronti delle innovazioni. Buona appare la circolazione delle informazioni e la percezione di ascolto reciproco sia tra i colleghi che con i superiori. Sono emerse alcune aree di possibile criticità relativamente al "limitare i fattori di stress", "assicurare equità di trattamento" e "limitare i livelli di conflittualità". Si è ritenuto opportuno riflettere su queste aree per individuare eventuali strategie di miglioramento.

Dai risultati di tutti i cinque nuclei coinvolti sono emersi dati pressoché sovrapponibili evidenziando le stesse aree di criticità e gli stessi punti di forza. Le medie globali dei punteggi dei singoli reparti sono state tra 2,73 e 3,13 confermando le impressioni

iniziali circa il discreto livello di benessere organizzativo.



Le proposte per il cambiamento

Seguendo il metodo della Ricerca-Azione Partecipata, che promuove un attivo coinvolgimento da parte di tutti i soggetti, è stata, sin dall'inizio, proposta un'indagine orientata ad un successivo agire pratico sulla realtà studiata, in modo da facilitare il cambiamento in senso evolutivo e di miglioramento.

Dopo circa un mese e mezzo dalla restituzione dei dati ai gruppi di lavoro, il facilitatore ha incontrato tutti i gruppi per definire gli obiettivi su cui lavorare in ciascun nucleo. Hanno poi preso avvio dei progetti differenti in ogni gruppo di lavoro. Alcuni obiettivi hanno coinvolto esclusivamente il gruppo di lavoro (per esempio problemi di comunicazione e di relazione oppure aspetti di organizzazione del lavoro quotidiano); altri riguardante aspetti organizzativi generali hanno coinvolto direttamente l'Amministrazione (avvio formazione/aggiornamento specifico per un nucleo che si occupa di demenza, passaggio di alcune mansioni ad una cooperativa sociale; cambio divise del personale).

Il cambiamento effettivamente promosso

In alcuni nuclei dove fin dall'inizio la disponibilità del gruppo di lavoro e della responsabile era già marcata, il tipo di percorso ha dato i frutti migliori, soprattutto in termini di qualità di relazione e di miglioramento della comunicazione a tutti i livelli,

sia tra operatori che con i superiori e, in alcuni casi, anche con i parenti degli utenti. E' da sottolineare che, in un percorso come questo, contamolto oltre al raggiungimento dell'obiettivo finale anche il percorso stesso effettuato. In altri reparti, i cambiamenti ottenuti sono risultati soprattutto legati ad aspetti concreti e quotidiani ma che hanno una certa rilevanza nel generare stress. Sicuramente per tutti è stata una opportunità per esprimere le proprie idee o i propri disagi, e un inizio per offrire sempre più attenzione alle risorse umane.

I cambiamenti concreti effettivamente promossi possono essere riassunti nei seguenti punti:

1. due incontri specifici all'anno in ciascun nucleo per monitorare il clima di reparto;
 2. incontri periodici per discutere problemi di gruppo;
 3. formazione specifica per tutto il personale del Nucleo Dementi;
 4. cambiamento delle divise in base alle proposte del personale;
 5. appalto di alcune mansioni non dirette alla persona ad una cooperativa per lasciare maggior tempo agli operatori da dedicare alle attività di relazione e animazione con gli utenti;
 6. creazione di un video sulla vita nel nucleo da proiettare ai familiari in apposita riunione per facilitare lo scambio e la collaborazione reciproche.
- Le responsabili, inoltre, hanno scelto di approfondire la valutazione del personale, utilizzando la scheda già in uso, come occasione di confronto e dialogo aperto con i propri operatori, trasformando l'incontro in uno scambio tra professionisti, proprio per evitare le tensioni e i malcontenti che spesso serpeggiavano in alcuni nuclei durante le valutazioni annuali. Si è reso operativo, infine, un gruppo di lavoro per rivedere le schede valutative e renderle sempre più chiare e applicabili nella realtà quotidiana.

Le iniziative trasversali

All'interno del percorso sono state proposte delle iniziative trasversali rivolte a tutto il personale dell'ente. La prima iniziativa definita "In palestra insieme" ha permesso ai lavoratori di avere un'ora settimanale gratuita di ginnastica tenuta da un fisioterapista. Avendo avuto successo, tale proposta è stata ripetuta in tre tranches di tre mesi l'una, per un totale di nove mesi di attività fisica. Successivamente, è stato avviato un corso di "Training Autogeno Base", gestito da un

professionista interno, volto appunto al rilassamento e all'acquisizione di tecniche per ridurre lo stress. Grazie all'attenzione che l'Amministrazione ha posto nei confronti dell'attività fisica, ormai risaputo essere fondamentale per il benessere della persona, è nata una collaborazione con una società sportiva locale che offre la possibilità a tutto il personale di recarsi in palestra gratuitamente anche tutti i giorni svolgendo attività varie (es. spinning, corpo libero, stretching, ecc.)

Visto l'alto livello di soddisfazione conseguito, le offerte di attività aggregative di promozione della salute sono diventate parte dell'orientamento dell'Amministrazione.

In conclusione

Due tipi di risultati possono essere evidenziati da questo tipo di percorso: 1) decisioni migliori perché condivise e 2) relazioni migliori tra i partecipanti (crescita del capitale sociale). In un percorso di questo tipo, esiste anche la possibilità, seppur teorica, che si producano decisioni migliori: decisioni facili da attuare e stabili perché chi ha partecipato al processo non avrà ragione di premere per un ulteriore cambiamento; decisioni più sagge ed eque perché il processo così definito favorisce l'invenzione di soluzioni innovative che tengono conto di tutti i punti di vista. Può succedere che il processo non risulti del tutto felice sul piano del contenuto e dei cambiamenti prodotti, ma possa malgrado ciò aiutare gli operatori a conoscersi, a rafforzare e a migliorare le loro relazioni.

Ma è anche un processo pericoloso: se fallisce sul piano del contenuto (non riesce a risolvere nessun problema, si blocca di fronte a posizioni contrapposte, produce decisioni che scontentano o l'Amministrazione ed i responsabili non accettano i cambiamenti proposti), difficilmente produce relazioni migliori tra i partecipanti ed è probabile che lasci recriminazioni, sfiducia e frustrazione. Nonostante la difficoltà ed i rischi di questo tipo di percorso, i benefici ottenuti rafforzano l'idea che investire sulle risorse umane, soprattutto in termini di ascolto, relazioni e coinvolgimento, ha un impatto diretto sul clima interno, la "salute" del lavoratore andando perciò ad incidere positivamente sulla qualità di vita dell'utente.

Anna Collobiano e Sonia Messina

GRIGLIATA 2007

Giovedì 20 Settembre si è svolta presso il Parco Fondazione Caraccio del Cerino Zegna la tradizionale Grigliata.

L'evento, giunto oramai alla sua settima edizione, è stato posticipato a Settembre per consentire l'ultimazione dei lavori di ristrutturazione e tinteggiatura della struttura.

A partire dalle 10.00 le prime Case di Riposo hanno iniziato ad affollare il parco, accolte dai Clown – Dottori del "Naso in Tasca" e via via annunciate dalla speaker della giornata Sara Bortolozzo. Nell'attesa del pranzo gli ospiti sono stati intrattenuti dalla musica della Fanfara degli Alpini di Cossano Canadese.

Poco prima del pranzo alcune delle autorità intervenute hanno voluto salutare tutti i convenuti ringraziando la Direzione del Cerino Zegna per l'evento unico nel suo genere in tutto il Biellese; al termine di questi interventi l'intero parco si è raccolto in un minuto di silenzio in ricordo del compianto Dott. Barioglio Antonio Geriatra e Direttore Sanitario molto amato e apprezzato da tutta la struttura.

Alle 12.00 tutti quanti hanno gustato il menù del giorno composto dai piatti preparati dall'efficiente equipe della Ditta Sodexho e dalla grigliata preparata dagli Alpini di Occhieppo Inferiore con la preziosa collaborazione delle Madrine.

Nell'immediato dopopranzo tutti gli invitati si sono sfidati in agguerriti duelli musicali. Giovanni Morino e Omar Gioia, accompagnati dalla voce di Beppe Viazzo, con le loro fisarmoniche a spalle hanno raggiunto tutti i tavoli per permettere lo svolgimento dei giochi e la successiva assegnazione di simbolici premi in ricordo della bella giornata trascorsa insieme.

Sono state venti le case di riposo che hanno partecipato attivamente collaborando per la realizzazione dell'animazione pomeridiana e le creazioni artistiche dalle forme e dai colori più svariati, dalle bandiere in patch-work, a variopinte coccarde, aquiloni, fiori di carta, sculture in polistirolo e stelle filanti.

Alla Grigliata di quest'anno sono affluite ben 680 persone di cui 320 appartenenti alle 20 strutture esterne, 50 invitati speciali.

Un caloroso ringraziamento: ai Volontari dell'Associazione Amici del Cerino Zegna, dell'Associazione Le Rondini, del Gruppo Volontari San Vincenzo, del Volontariato Lessonese e di tutte le case di riposo presenti; ai Clown – Dottori del Naso in Tasca e i giocolieri che hanno allietato il pomeriggio; agli Alpini di Occhieppo Inferiore guidati dai signori Pier Perona e Simone Pavignano con la collaborazione delle Madrine; alla Fanfara degli Alpini di Cossano Canadese; ai musicisti Beppe Viazzo, Giovanni Morino e Omar Gioia; alla speaker della giornata Sara Bortolozzo; alla instancabile equipe della Sodexho e alla Direzione e Amministrazione del Cerino Zegna per aver consentito la realizzazione di questo piacevole evento con la collaborazione e attiva partecipazione di tutto il personale dagli uffici agli operatori ai manutentori dell'Ente e alla partecipazione del personale della Cooperativa Sociale dell'Orso Blu. Un pensiero particolare all'equipe coordinatrice dell'evento composta dagli animatori Laura, Paolo e Alessandra, a Sara dell'Ufficio Comunicazione e all'instancabile Elena responsabile di tutti gli aspetti logistico-strutturali.



Case di Riposo partecipanti:

Casa di Giorno di Biella
Casa di Riposo Comotto di Vigliano
Casa di Riposo di Vandorno
Casa di Riposo OASI di Chiavazza
Casa di Riposo Pier Giorgio Frassati di Pollone
Casa di Riposo Pozzo Ametis di Occhieppo Superiore
Casa di Riposo Serena di Varallo
Casa di Riposo Società Mutuo Soccorso Di Graglia e Muzzano
Centro Anziani di Sandigliano
Domus Tua di Tollegno
Istituto Belletti Bona di Biella
Istituto Simonetti di Netro
La Baraggia di Candelo
Madonna Dorotea di Bioglio
Piccola Casa della Divina Provvidenza Cottolengo di Biella
Residenza Maria Grazia di Lessona
Sant'Eusebio di Camburzano
Servizi Territoriali di Biella
Soggiorno Anziani del Favaro
Soggiorno Sereno di Lessona



Invitati speciali partecipanti:

Assessore ai Servizi Sociali Comune di Mongrando
Assessore alle Politiche Sociali del Comune di Biella Dott.ssa Favero Nicoletta
Assessore Comunità Montana Bassa Valle Elvo Sig.ra Rossi Fiorella
Consulente Qualità ASL Dott. Guala Adriano
Direttore Generale dell'ASL Dott. Brusori Oreste
Direttore Amministrativo ASL Dott. Zamperone Eugenio
Direttore SAST Dott. Savoia Luigi
Prefetto di Biella Dott.ssa Brassesco Narcisa
Presidente Comunità Montana Bassa Valle Elvo Sig. Paolo Simone
Sindaco del Comune di Lessona Sig. Grosso Giovanni
Sindaco del Comune di Mezzana Sig. Macchetto Danilo
Sindaco del Comune di Mongrando Sig. Fussotto Gino
Sindaco del Comune di Occhieppo Inferiore Sig. Ansermino Osvaldo
Vice Presidente della Provincia di Biella Dott. Como Flavio
Consigliere dell'AIMA Sig. Ferlisi Franco
Parroco di Graglia Don Beggiano
Presidenti e Amministratori delle Case di Riposo partecipanti



La Castagnata Musicale

Martedì 23 Ottobre si è svolta la Castagnata Musicale al Cerino Zegna.

La castagnata è sempre un evento particolarmente significativo per il Cerino, è un modo per condividere un pomeriggio in allegria con gli ospiti della struttura.

La festa è stata organizzata con la calorosa collaborazione del gruppo Alpini di Occhieppo Inferiore che da sempre offre il suo prezioso contributo e dà man forte all'animazione in questi momenti festosi e aggregativi. Gli Alpini, con il valido supporto dalle loro "madrine" sono attivi già dalla mattina per preparare il fuoco scoppiettante adatto ad una perfetta riuscita delle tradizionali e amate "pline" o caldarroste.



Un tiepido sole ha riscaldato e favorito la buona riuscita dell'evento, i volontari hanno fatto "la spola" dal parco dove le crepitanti castagne venivano preparate ai due saloni che hanno ospitato le feste dove venivano allegramente consumate.

Tutti quanti si sono mobilitati per la buona riuscita dell'evento: gli ospiti, gli immancabili volontari: Amici del Cerino Zegna, l'Associazione di Volontariato San Vincenzo, gli amici delle Rondini e tanti parenti che si sono immedesimati nel clima festoso.

Beppe Viazzo e Giovanni Morino, apprezzatissimi e acclamati dal pubblico, hanno intrattenuto con musica e allegria dando vita a due piccole feste in altrettanti reparti.



E così si è rinnovata la tradizione della Castagnata Musicale che segna l'inizio della lunga stagione invernale.

Natale 2007

FESTE E MERCATINI... APPUNTAMENTI NATALIZI 2007

- Dom. 2 Dicembre** **Mercatino C.D.A.**
9:00—17:00 ORARIO CONTINUATO
- 8-9 Dicembre** **Banco di Beneficenza "Amici del Cerino"**
9:00—18:00 ORARIO CONTINUATO
- Sab 8 Dicembre** **Esibizione e messa cantata con**
ORE 9:30 *"Corale di Occhieppo Inf."*
- Sab 15 Dicembre** **Festa generale con i ragazzi**
ORE 15:00 **dell'Oratorio di Occhieppo**
- Dom 24 Dicembre** **Santa Messa con la corale "Mubioa e vita"**
Ore 21:00 **e... il Vin Brulè degli Alpini di Occhieppo**



Due progetti innovativi...

Tirocinio servizi sociali

Il Cerino Zegna ha stipulato un accordo con la Facoltà di Scienze Politiche dell'Università degli Studi di Torino - Sede di Biella - per una collaborazione con la Laurea in Servizi Sociali al fine di realizzare, all'interno della nostra Struttura, un percorso di tirocinio sperimentale. Ecco la testimonianza di Michele e Nicoletta:

"Siamo due studenti al termine del corso di Laurea in Servizi Sociali. Abbiamo cominciato il nostro percorso durante il mese di Aprile e, nel corso di questi mesi, gli obiettivi da realizzare erano di sviluppare la capacità di passare dalla teoria all'azione professionale dopo aver conosciuto il contesto, il funzionamento dell'organizzazione e la sperimentazione diretta nel contatto con gli ospiti. tutto ciò in funzione della possibilità di intravedere il possibile ruolo dell'Assistente Sociale all'interno del Cerino Zegna. Abbiamo deciso di seguire individualmente. all'interno dell'Ente, un ambito preciso più adeguato alle nostre attitudini: Michele ha seguito l'Area Animazione e Nicoletta L'Ufficio Ospiti e Qualità. Cosa possiamo raccontare di questa esperienza? Fin dai primi giorni abbiamo constatato un clima familiare e sereno; cordialità e simpatia, ma anche disponibilità professionale e competenza ci hanno sempre supportati nel compito che ci aspettava. al di là del prezioso contributo che ci è stato offerto dalle nostre Tutori Sonia e Laura per la creazione dell'identità professionale, vorremmo sottolineare quanto questo percorso ci ha arricchito dal punto di vista umano e personale. Ringraziamo di cuore l'Amministrazione per averci dato la possibilità di vivere questa esperienza ricca di emozioni, tutti gli altri operatori e , in modo particolare, gli ospiti con la loro umanità e le loro storie di vita

Nicoletta Vaglio e Michele Dama

Servizio Civile: Progetto Pet Therapy

Da anni al Cerino Zegna viene praticata la Pet therapy, un'attività riabilitativa e animativa svolta con l'aiuto degli animali. Quest'anno si è data la possibilità ad una Volontaria del Servizio Civile di prendere parte a questo tipo di interventi svolgendo un piccolo progetto. Riportiamo la sua testimonianza. In seguito a una osservazione attenta emersa nella vita di reparto si è notato che i soggetti più compromessi, sia mentalmente che fisicamente, sono i soggetti meno coinvolti nelle attività ricreative e di relazione. Oltre a questi, vi sono ospiti non particolarmente compromessi, ma che per altri aspetti rientrano in questo gruppo. Pertanto si è pensato di verificare se la Pet Therapy può essere uno strumento valido per migliorare lo stato di benessere dell'ospite coinvolto, partendo dal concetto che essa non richieda specifiche competenze e attitudini da parte dell'utente.

Il progetto ha così preso forma e si è articolato in tre fasi essenziali:

- l'individuazione dei soggetti da coinvolgere nella terapia, attraverso l'aiuto delle Caporeparto. In particolare la nostra attenzione si è rivolta a persone compromesse e che stanno attraversando momenti critici, necessitando così di un maggiore supporto.
- sedute di terapia con l'osservazione esterna di uno degli operatori
- analisi dell'intervento e compilazione della scheda di valutazione.

Tale scheda è concepita come uno strumento di valutazione dello stato di benessere fisico, mentale e sociale del soggetto. Per poter aver una maggiore visione di quanto sia efficace all'ospite la Pet Therapy si è pensato ad una valutazione articolata prima, durante e post intervento. Questo progetto si è posto come obiettivo generale il riuscire a creare un momento di benessere per le persone coinvolte, riuscendo a limitare il loro stato di isolamento che può portare alla persona un grave disagio psicologico.

A distanza di sette mesi dall'inizio del progetto, analizzando le schede, siamo giunti alla conclusione che durante le sedute si ha un notevole miglioramento delle condizioni dell'ospite; in particolare, quasi sempre aumentano i parametri del piacere e dell'interesse e tendenzialmente diminuiscono quelli dell'ansia e della depressione.

Purtroppo con il cessare dell'intervento tendenzialmente gli ospiti ritornano alle condizioni di partenza. Questi risultati, pur non essendo ottimali, ci incoraggiano a proseguire questo tipo di intervento che sembra idoneo a un miglioramento dello stato di benessere dell'ospite, seppur in un periodo limitato.

Grace Innusa



Progetto "Formazione Volontari e inserimento sociale persone diversamente abili"

Gli obiettivi del progetto erano orientati a favorire l'inserimento sociale come volontari a persone con disabilità medio lieve in un contesto che permetta loro di proseguire un percorso di autonomia già iniziato precedentemente, come nuovo modo di affrontare le problematiche della disabilità adulta nel nostro territorio.

Per le persone disabili, il concetto di autonomia è strettamente legato alla possibilità di "essere protagonisti" della propria vita. In questo senso, svolgere attività che presuppongono un impegno periodico e continuativo ha permesso ai beneficiari del progetto di assumere un ruolo da protagonisti e di diminuire il rischio di esclusione sociale. Detto ruolo ha avuto un impatto diretto sulla qualità della loro vita e sulla loro posizione di fronte agli altri, sia all'interno del nucleo familiare, che per l'utilizzo concreto del loro tempo libero.

Gli obiettivi fondamentali a livello di crescita personale sono stati: potenziare le capacità di autonomia, acquisire competenze lavorative. I volontari disabili sono stati inseriti in diverse sezioni del Cerino Zegna, con un impegno settimanale da un minimo di 6 ore, fino ad un massimo di 15 ore alla settimana, a seconda delle possibilità ed esigenze dei volontari.

Dal confronto tra le capacità delle persone disabili, emerse anche durante il corso di formazione all'autonomia presso l'Associazione Dopo di Noi, e l'offerta di ambiti di inserimento nel servizio di volontariato, sono nati tre progetti individuali di inserimento mirato con il supporto di un servizio di tutoraggio per tutta la durata del progetto. Il percorso di inserimento nell'Associazione di Volontariato "Gli Amici del Cerino Zegna" è stato essenzialmente formativo e propedeutico. E' stata offerta un'esperienza di addestramento sul luogo del servizio stesso, sostenuta, quando necessario, dalla realizzazione di laboratori di simulazione. Il coordinatore si è occupato della supervisione delle attività ed è stato l'interlocutore privilegiato

tra i volontari disabili, le loro famiglie, i tutor, lo psicologo ed i volontari delle due associazioni partecipanti al progetto.

Una volta superata la fase di inserimento, i ragazzi hanno potuto sperimentare, in modi diversi e con gradualità, lo svolgimento dei compiti del servizio volontario in maniera autonoma. Negli ultimi due mesi del progetto, il personale del Cerino Zegna ha realizzato solo la supervisione delle attività, riducendo le ore di addestramento specifico.

Durante un incontro di valutazione dell'andamento del progetto i genitori dei volontari hanno evidenziato come i giovani avessero una particolare disponibilità verso gli anziani: il disabile avendo bisogno di tempo e di ascolto, l'anziano essendo la persona che "ha tempo" e quindi si crea una sorta di complicità che aiuta entrambi. E' inoltre stato evidenziato l'alto grado di autonomia e di gratificazione che hanno ricavato i ragazzi dal ruolo sociale acquisito.

La psicologa che ha seguito i volontari disabili durante il loro percorso di inserimento sociale ha rilevato l'estrema importanza di un "luogo reale di inserimento sociale":

"Ritengo che i ragazzi abbiano acquisito un sistema di competenze, da un sistema di stimoli tra loro correlati ed inseparabili, in cui l'inserimento sociale è certamente un anello centrale, ma non il solo. Infatti tutti gli elementi che vanno dalla gestione della persona, all'utilizzo dei mezzi pubblici, sono altrettanto importanti, ma come posso potenziare la mia autonomia sui mezzi se non ho un luogo in cui recarmi? Come posso andare al lavoro se nessuno mi insegna a compiere un tragitto autonomamente e a gestire qualche imprevisto? Emerge sempre di più come il disabile sia indispensabile una reale rete di attori che, sotto differenti aspetti, li stimolano ad essere tutto ciò che possono essere" Psicologa – Relazione Finale Consulenza Psicologica.

"Il gesto e la parola: un approccio efficace al paziente demente e alla sua famiglia"

Corso di Formazione Interna in memoria del Dottor Antonio Barioglio

In data 1, 2, 29, 30 Ottobre 2007 si è tenuto un Corso di Formazione Interna intitolato "Il gesto e la parola: un approccio efficace al paziente demente e alla sua famiglia" e rivolto all'equipe di lavoro operante con i malati di Alzheimer presso il Centro Diurno e il Nucleo Temporaneo della Struttura.

Questo percorso formativo è stato dedicato alla memoria del dottor Antonio Barioglio, geriatra e Direttore Sanitario del Cerino Zegna, da sempre sostenitore dell'importanza di una formazione continua per il personale.

In particolare la progettazione di questo corso è avvenuta sotto il suo coordinamento, in collaborazione con le responsabili di reparto.

Grazie alla profonda umanità e sensibilità che lo hanno sempre portato a prestare particolare attenzione al benessere e alla qualità di vita dell'utente, con la consapevolezza che questa debba passare anche attraverso la formazione e motivazione del personale, ha raccolto e dato voce ad un'esigenza emersa tra gli operatori.

Come relatori sono stati invitati professionisti con anni di esperienza nel settore della demenza. La docente delle prime due giornate, la dottoressa Letizia Espanoli, assistente sociale, Vice Presidente del Centro Studi Perusini Alzheimer, ha trattato il tema "Il comportamento del demente come nuovo linguaggio da interpretare".

Gli altri due incontri sono stati condotti dalla dottoressa Daniela Vandoni, psicoterapeuta da anni impegnata nella formazione e supervisione del settore socio-assistenziale e hanno avuto come temi "La comunicazione con la famiglia del paziente affetto da demenza" e "La comunicazione all'interno del gruppo di lavoro: il lavoro di équipe".

Questo percorso ha fornito notevoli stimoli di riflessione e confronto ad entrambi i gruppi di lavoro, dando l'avvio a nuovi progetti di miglioramento per un intervento sempre più individualizzato sul malato di Alzheimer e sul suo nucleo familiare.

Saluti da Sandri

Sono divenuto Presidente del Cerino Zegna per caso. La vita è piena d'incontri, situazioni non programmati, che "capitano". Vogliamo chiamarla "Provvidenza" e comunque è un inciampare sui problemi.

Ho incontrato per strada l'Avvocato Squillario, allora Sindaco di Biella, che mi disse: "Devi accettare di fare il Presidente del Cerino Zegna".

Ho accettato. Il primo impatto fu di sofferenza o se si preferisce di "chiusura di stomaco". Quella umanità dolente in dormitori senza servizi, quegli odori, quella accettazione remissiva di un ambiente degradato! Che pena. C'è una cappella molto bella al Cerino Zegna. Entrai per dire: "Dio mio, Dio mio."

Qualche cosa è cambiato in questi anni. Si è lavorato con impegno, con competenza e con passione. Nel momento di passare la mano devo esprimere non solo il ringraziamento ma la riconoscenza a nome di quelli che del Cerino Zegna hanno bisogno.

Il riconoscimento maggiore ai biellesi ed alle loro istituzioni pubbliche e private. Il Cerino Zegna non aveva le risorse per rinnovarsi e divenire una vera residenza per anziani con ambienti dignitosi e professionalità. Non ne elenco alcuno, ma segnalo piuttosto tutti i semplici cittadini ed i familiari di ospiti che hanno aiutato e sostenuto anche finanziariamente il Cerino Zegna. Molte risorse finanziarie ed umane sono state affidate al Cerino Zegna in questi anni che ha dimostrato la serietà del suo impegno per utilizzarle al meglio.

Ho riconoscenza verso il personale che ha accettato di supportare i cambiamenti necessari. Non è facile cambiare quando ciò richiede accettare maggiore professionalità ed una più grande apertura mentale nell'affrontare problemi che incidono nella qualità di vita delle persone. Desidero, inoltre, sottolineare che il coraggio e la volontà di cambiare è stata sorretta dal Consiglio Direttivo. Nessun cambiamento sarebbe stato possibile senza il suo appoggio continuo e convinto. A tutti questi riconoscimenti, associo i volontari e quanti hanno condiviso l'avventura del rinnovamento. Non vorrei, però, far ritenere che il Cerino Zegna abbia concluso il suo percorso di trasformazione. Nel lasciare la carica di Presidente sono convinto che siamo ancora lontani dal fornire all'anziano non auto sufficiente quei servizi e quella qualità di vita che dovrebbe essere a loro fornito. Ne ho parlato in una audizione del Comune di Biella, né ho parlato al Consiglio Direttivo, lo ripeto ora. Vi è in atto una trasformazione del Cerino Zegna dovuta all'applicazione delle nuove indicazioni di legge.

Ma non sarà sufficiente. L'esigenza degli anziani e delle famiglie in continua evoluzione, richiedono di ripensare al ruolo delle Residenze degli anziani.

Di fronte al Cerino Zegna vi è una nuova sfida tutta ancora da esplorare.

Tutto ciò ha bisogno di ulteriori investimenti in immobili e risorse umane. I costi che in questo momento stanno affrontando gli anziani e le loro famiglie, sono arrivati al limite delle disponibilità. L'esigenza di un continuo rinnovamento e quello di non aumentare il costo di ricovero per le famiglie sono di per sé in contrasto. È necessario trovare altre fonti di risorse e questo è un problema politico che va affrontato.

Toccherà non a me ma ad altri. Il mio augurio sincero al nuovo Presidente, non avrà un compito facile. Sono sicuro che tutti lo appoggeranno come hanno appoggiato me. Bisogna accettare di continuare ad inciampare sul Cerino Zegna per servirlo ed amarlo.

Antonio Sandri

Biella 14.11.2007

IL CONSIGLIO AZZURRO

A volte si è riportata la sensazione da parte dei consiglieri che, nonostante le osservazioni effettuate, i cambiamenti avvengano con difficoltà, con una conseguente perdita di fiducia circa l'importanza di segnalare e suggerire nuove proposte.

Non è quello che si può affermare negli ultimi mesi. Infatti il consiglio di Giugno aveva evidenziato diverse lamentele, parte delle quali ha trovato una risposta affermativa alla verifica durante il Consiglio di Ottobre.

Innanzitutto gli ospiti dei reparti ROT e RAF avevano espresso disagio a causa della rotazione degli infermieri sui due piani. Questo non permetteva una continuità, con la conseguente perdita di punti di riferimento per gli anziani. Addirittura erano state segnalate delle dimenticanze (ad esempio nelle medicazioni). Questa importante segnalazione è stata presa in considerazione immediatamente dalla Direzione Generale, la quale ha provveduto a ripristinare le condizioni precedenti: assicurando la presenza degli stessi infermieri in ogni reparto e bloccando la rotazione. Effettivamente, nell'ultimo consiglio, gli ospiti si sono detti soddisfatti, notando un miglioramento nell'assistenza.

A Giugno era stato richiesto dagli ospiti della RAF il ripristino dell'utilizzo del distributore di acqua in dotazione al reparto; nell'arco di alcuni giorni, in effetti, si è riusciti a riutilizzarlo e tuttora risulta in funzione e utilizzabile in maniera autonoma dagli anziani che lo desiderano.

A Giugno vi erano state lamentele per il reparto RAF circa i tempi lunghi di attesa per effettuare la colazione; pare che i tempi ora si siano ridotti, anche se vi è ancora un margine di miglioramento.

I membri del consiglio hanno espresso soddisfazione rispetto all'animazione svolta nel periodo estivo: le gite sono state gradite. Le mete erano state concordate durante il consiglio di Giugno.

La Grigliata ha riscosso successo, anche se Settembre come periodo dell'anno non è stato gradito a causa della temperatura fresca. Significativa è stata la presenza dei ragazzi degli stage estivi: non solo una ventata di gioventù, ma uno scambio di reciproco affetto. "Sono sensibili (i ragazzi) e ci siamo trovati bene", un commento di uno dei partecipanti.

Ovviamente oltre agli aspetti positivi fino ad ora evidenziati, non dobbiamo trascurare le segnalazioni effettuate.

Sono emersi alcuni consigli per migliorare la cucina e il servizio pasti.

Si segnala anche la proposta di alcuni ospiti del reparto RAF di avere un sollevatore in più per ridurre i tempi di attesa al momento dell'alzata o della messa a letto.

Al reparto RAF si stanno apportando dei cambiamenti organizzativi e questa fase di transizione è percepibile anche da parte degli ospiti a causa del clima teso che talvolta si è potuto respirare, ma vi è fiducia che le cose cambino al meglio.

Si ricorda che a Dicembre si terrà il consuetudinario incontro tra i membri del Consiglio Azzurro e i membri del Consiglio di Amministrazione.

Convenzione con la Società Sportiva Pietro Micca

Anche quest'anno è stata stipulata una convenzione tra il Cerino Zegna e la società sportiva Pietro Micca per la stagione 2007/2008.

Tale convenzione ci consente di frequentare i corsi che si svolgono al Palazzetto dello Sport con diverse agevolazioni. Quest'anno i vantaggi vengono estesi anche ai figli dei dipendenti, dando loro la possibilità di iscriversi ai corsi di danza moderna, danza classica, hip hop, funky, a partire dai tre anni con la danza propedeutica, fino ai corsi per adulti.

L'Opera Pia Cerino Zegna Onlus coglie l'occasione per ringraziare tutti coloro che hanno voluto destinare a questo Ente il loro 5 x mille. Grazie di cuore!!!

Vega
EDIZIONI

*Editoria specializzata
per il settore socio-sanitario*



E' possibile richiedere il catalogo dei libri ed effettuare ordinazione contattando i seguenti riferimenti

Te 015 2471655 - Fax 015 2593851 - www.vegaedizioni.com email . info@vegaedizioni.com -