

Questionario di TCU sul Funzionamento del Servizio (Versione dello Staff)

Scale e Guida per il Punteggio delle Voci per il Questionario dello Staff

MOTIVAZIONI PER UN CAMBIO (Bisogni/Pressioni)

Necessità del Servizio

Il vostro servizio necessita di maggior supervisione in –

1. Valutare i problemi e i bisogni degli utenti.
2. Far incontrare i bisogni degli utenti con l'offerta dei servizi.
3. Aumentare la partecipazione degli utenti al servizio.
4. Misurare i risultati degli utenti.
5. Potenziare l'efficacia delle sedute di gruppo.
6. Aumentare la qualità complessiva dell'assistenza.
7. Utilizzare le valutazioni dell'utente allo scopo di elaborare progetti clinici individualizzati.
8. Utilizzare le valutazioni degli utenti per documentare l'efficacia del servizio.

Necessità di Training

Lei ha bisogno di ulteriore formazione in –

9. Valutare i problemi e i bisogni degli utenti.
10. Aumentare la partecipazione del cliente al trattamento.
11. Monitorare i progressi del cliente.
12. Migliorare la relazione con il cliente.
13. Migliorare le capacità cognitive e di problem-solving del cliente.
14. Migliorare la gestione dei comportamenti dell'utente.
15. Aumentare l'attenzione dell'utente durante le sedute di gruppo.
16. Utilizzare procedure di valutazione standardizzate in versione elettronica.

Pressioni per un cambio

Le pressioni attuali che impongono cambiamenti al servizio derivano da –

17. Gli utenti del servizio.
18. I membri delle équipe.
19. I supervisori clinici o dai dirigenti.
20. Azienda ULSS o Ente di appartenenza.
21. Comunità locale.
22. Enti finanziatori o di controllo.
23. Agenzie di accreditamento.

Istruzioni per il punteggio I numeri di ogni voce indicano la loro posizione nel questionario, nel quale le risposte vanno da 1=fortemente in disaccordo a 5= completamente d'accordo; ® designa voci che vengono così calcolate: quando si sceglie 1 si dà un punteggio di 5, se si sceglie 4 si dà 2, se 3 rimane 3, se si sceglie 2 è 4, e quando si sceglie 1 è 5. I punteggi di ogni scala si ottengono sommando le risposte di ogni insieme di voci. Si deve poi dividere la somma per il numero di voci incluse (che danno una media) e in seguito si deve moltiplicare per 10 per ottenere dei punteggi finali che vadano da 10 a 50 (ad esempio se un punteggio risulta di 2.6 per una scala, il vero punteggio è 26).

Si prega di notare: le voci speciali (numeri 24, 30, 36, 41, 67, 73, 77, 81, 85, 97, 100, 113) non sono nella lista perchè non hanno ancora un peso in nessuna delle scale. Alcune però contengono informazioni speciali, e altre stanno per essere testate per una futura aggiunta alle scale.

RISORSE

Uffici

- 25. Gli uffici e le attrezzature dove lavora sono adeguati.
- 34. Gli spazi sono adeguati per condurre le sedute di gruppo.
- 74. I locali del servizio consentono l'adeguata privacy per le sedute individuali.
- 107. Ci sono delle comode sale di attesa/accoglienza per gli utenti.

Equipe

- 58. Ci sono abbastanza operatori per soddisfare le richieste degli utenti.
- 91. Sono necessari altri operatori per realizzare adeguatamente le prestazioni. ®
- 109. Il frequente turnover degli operatori un problema in questo servizio. ®
- 110. Gli operatori riescono a destinare abbastanza tempo agli utenti.
- 111. Gli operatori hanno le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro.
- 112. L'équipe del servizio ha una buona formazione.

Training

- 33. L'aggiornamento e la formazione permanente degli operatori sono considerate delle priorità per il servizio di trattamento.
- 48. Dai seminari dello scorso anno ha avuto la possibilità di acquisire conoscenze più aggiornate.
- 59. Il budget del servizio consente agli operatori di frequentare conferenze professionali ogni anno.
- 84. Il servizio prevede una formazione regolare.

Accesso a computer

- 46. Le valutazioni degli utenti di solito vengono fatte con l'uso del computer.
- 56. Di solito i computer vengono riparati immediatamente se hanno dei problemi.
- 62. La maggior parte dei dati inerenti agli utenti sono computerizzati.
- 89. Ha un computer riservato per Lei.
- 106. Le strumentazioni informatiche del servizio sono per la maggior parte vecchie e obsolete.®
- 108. Gli operatori si sentono a loro agio nell'usare i computer.
- 114. E' necessario un numero maggiore di computer per gli operatori. ®

Comunicazione con Internet

- 37. Il mese scorso ha fatto uso di internet per comunicare con altri professionisti che lavorano nell'ambito delle tossicodipendenze.
- 44. Ha un accesso facilitato nel lavoro ad internet.
- 71. Lo scorso mese ha fatto uso di internet per accedere ad informazioni cliniche.
- 101. Lei ha accesso agevole alla posta elettronica sul lavoro.

ATTRIBUTI DELLA EQUIPE

Crescita

- 52. Questo servizio incoraggia e supporta la crescita professionale.
- 54. Lei si aggiorna mensilmente sulle nuove tecniche e sui nuovi trattamenti.
- 60. Ha sufficienti opportunità formative per aggiornare le sue competenze.
- 80. Legge regolarmente pubblicazioni del settore.
- 93. Fa un buon lavoro di aggiornamento e miglioramento costante delle sue competenze.

Efficacia

- 26. Possiede le competenze necessarie per condurre in modo efficace le sedute di gruppo.
- 49. Lei è solito pianificare i suoi obiettivi e portarli a termine.
- 68. Di solito riesce a realizzare ciò che programma.
- 88. Si sente efficiente e fiducioso nel fare il Suo lavoro.
- 95. Ha le capacità necessarie per condurre efficaci sedute individuali.

Influenza

- 35. Condivide la conoscenza di novità terapeutiche con gli altri operatori.
- 43. Generalmente gli operatori la percepiscono come un'importante fonte di informazioni.
- 82. Gli altri operatori spesso chiedono consigli sulle procedure terapeutiche.
- 87. Gli operatori spesso chiedono la sua opinione sulle attività di counseling e sul programma di intervento.
- 99. Lei spesso influenza le decisioni degli altri operatori.
- 105. Viene percepito dagli altri operatori come un leader.

Orientazione (scala non computata)

- 29. Le teorie psicodinamiche sono frequentemente utilizzate nelle attività di counseling.
- 39. La farmacoterapia e le prestazioni medico-infermieristiche costituiscono un'importante parte di questo servizio.
- 53. La modificazione del comportamento è un approccio utilizzato con buona parte dei suoi utenti.
- 104. Le teorie cognitivo-comportamentali guidano e determinano buona parte del Suo servizio.

Adattabilità

- 63. E' disponibile a provare nuove idee anche se gli altri colleghi sono riluttanti.
- 64. Apprendere e utilizzare nuove procedure è facile per Lei.
- 75. Qualche volta è troppo cauto o lento nel fare cambiamenti. ®
- 103. Riesce ad adattarsi velocemente quando deve cambiare approccio.

CLIMA

Missione

- 27. Qualche operatore non ha molto chiari gli obiettivi principali di questo servizio. ®
- 31. Lo staff comprende le modalità attraverso le quali il servizio funziona come parte di un sistema terapeutico.
- 47. I suoi compiti sono relazionati in modo chiaro agli obiettivi del servizio.
- 65. Questo servizio funziona con obiettivi chiari.
- 98. La dirigenza ha una pianificazione molto chiara del servizio.

Coesione

- 28. Lo staff qui va molto d'accordo
- 40. C'è troppa frizione tra gli operatori. ®
- 45. Gli operatori lavorano sempre in équipe.
- 55. Gli operatori sono pronti ad aiutarsi quando c'è bisogno.
- 61. La cooperazione e la fiducia reciproca sono molto forti tra gli operatori.
- 90. Qualche operatore non svolge la parte del lavoro di propria competenza. ®

Autonomia

- 32. Le decisioni cliniche assunte spesso devono essere revisionate da un supervisore. ®
- 38. La dirigenza ha una grande fiducia nelle sue capacità professionali.
- 51. Agli operatori viene data una grande autonomia nel seguire gli utenti in carico.
- 70. Gli operatori spesso provano differenti tecniche per migliorare l'efficacia del trattamento.
- 76. Agli operatori vengono date troppe regole. ®

Comunicazione

- 42. Le idee e i suggerimenti degli operatori vengono tenuti in alta considerazione dalla dirigenza.
- 72. I canali comunicativi formali ed informali funzionano molto bene.
- 78. Gli operatori sono tenuti sempre ben informati.
- 83. Sono necessarie discussioni più aperte circa le caratteristiche del servizio terapeutico. ®
- 94. Gli operatori sono liberi di fare domande e esprimere preoccupazioni sul servizio.

Stress

- 50. E' sottoposto a troppe pressioni per gestire bene il suo lavoro.
- 66. Gli operatori spesso mostrano segni di stress e di nervosismo.
- 79. L'eccessivo carico di lavoro riduce l'efficacia del servizio.
- 96. La frustrazione negli operatori è frequente.

Cambio

- 57. Le idee su nuove modalità di trattamento da parte degli operatori vengono scoraggiate. ®
- 69. E' semplice cambiare procedure per affrontare delle nuove situazioni.
- 86. Frequentemente sente buone idee da parte degli altri colleghi per migliorare il servizio.
- 92. L'atteggiamento generale di questo Servizio è quella di utilizzare tecnologie nuove ed innovative.
- 102. E' incoraggiato a provare nuove e differenti tecniche.

OPPORTUNITA' PER IL TRAINING E SUO UTILIZZO

Soddisfazione per il training

36. È soddisfatto della formazione proposta dai workshop dell'anno scorso.
115. E' stato soddisfatto delle opportunità formative offerte l'anno scorso.

Opportunità per il training

(categoria di risposta: 1=" Nessuno"; 2="1"; 3="2"; 4="3"; 5="4 o più")

117. Nello scorso anno, con quale frequenza ha partecipato a seminari o convegni tenuti nel raggio di 50 chilometri dalla sede di servizio?
118. Nello scorso anno, con quale frequenza ha partecipato a seminari o convegni tenuti oltre 50 chilometri dalla sede di servizio?
119. A quanti seminari si aspetta di partecipare nei prossimi dodici mesi?
120. Nello scorso anno, quante volte dei formatori esterni sono venuti nel suo servizio per tenere dei seminari?
121. Nello scorso anno, quante volte il suo servizio ha offerto della formazione in servizio?

Utilizzo del training- livello individuale

(categoria di risposta: 1=" Mai"; 2=" Raramente"; 3=" Qualche Volta"; 4="Molto"; 5=" Quasi Sempre")

122. Quando ha l'occasione di frequentare dei seminari, con quale frequenza cerca di applicare le tecniche e gli interventi appresi?
123. I suoi pazienti sono interessati al fatto che lei provi nuovi interventi con loro?
124. Negli ultimi anni, con quale frequenza ha applicato (per un uso regolare) nuove tecniche o interventi appresi da un seminario?
125. Quando ha applicato delle nuove idee, quanto spesso ha incoraggiato gli altri operatori a sperimentarle?

Utilizzo del training-livello del servizio

(categoria di risposta: 1=" Mai"; 2=" Raramente"; 3=" Qualche Volta"; 4="Molto"; 5=" Quasi Sempre")

126. Con quale frequenza gli interventi o le tecniche che gli operatori hanno appreso dai seminari sono state adottate per una applicazione generale?
127. Con quale frequenza le nuove idee apprese dai seminari vengono discusse o presentate nelle riunioni di équipe?
128. Con quale frequenza la dirigenza raccomanda o sostiene le nuove idee o le tecniche degli operatori?

Il questionario di TCU sul funzionamento del servizio (versione del Direttore) è stato sviluppato grazie a un fondo del NIDA R37 DA13093, *Transferring Drug Abuse Treatment and Assessment Resources*.

Il questionario di TCU sul funzionamento del servizio (versione del Direttore) può essere usato per fini personali, pedagogici, di ricerca e/o di informazioni. Si dà quindi permesso di riprodurre e distribuire copie del materiale per scopi pedagogici no profit e di biblioteca no profit, assicurandosi che le copie distribuite vengano vendute allo stesso prezzo o ad un prezzo inferiore, e che venga dato credito all'autore e alla fonte, e che venga incluso il copyright (diritti d'autore) su ogni copia. Nessuna parte di questo materiale può essere copiata, scaricata, memorizzata in un sistema di riferimento di informazioni, ridistribuita per scopi commerciali senza il permesso esplicito dell'università.

Per ulteriori informazioni sul Questionario sul Funzionamento del Servizio (versione del Direttore), si prega di contattare:

Institute of Behavioral Research
Texas Christian University
TCU Box 298740
Fort Worth, TX 76129
(817) 257- 7226
(817) 257-7290 FAX
email: ibr@tcu.edu
Sito in rete www.ibr.tcu.edu