

تقرير 2022

استقرار اختصاصيي الدعم المباشر (DSP) الذين يقومون بتوفير الدعم السكني للبالغين ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو في ولاية أوريغون في عام 2020



تؤثر معدلات التدوير المرتفعة بين اختصاصيي الدعم المباشر (DSP) الذين يُقدِّمون الرعاية للبالغين من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو (I/DD) في ولاية أوريغون على جودة الرعاية، وتساهم في ارتفاع تكاليف الخدمة. يستخدم هذا التقرير بيانات مأخوذة من استبيانات استقرار الموظفين ضمن مقياس المؤشرات الأساسية الوطنية لأعوام 2018 - 2020 لفحص الاتجاهات لأجور ومعدل تدوير مزودي خدمات التوزيع الذين توظفهم وكالات أوريغون التي تقدم خدمات سكنية على مدار اليوم للبالغين الذين يعيشون في منازل جماعية، ولتقييم العوامل التي ترتبط بمعدلات تدوير أعلى.

في عام 2020، شاركت 155 وكالة من أصل 159 وكالة في توفير خدمات سكنية لذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو في ولاية أوريغون في استبيان استقرار الموظفين ضمن مقياس المؤشرات الأساسية الوطنية. وظفت هذه الوكالات ما مجموعه 8732 من اختصاصيي الدعم المباشر، الذين كانوا في الأساس موظفين بدوام كامل. يتراوح الأجر المبدئي لاختصاصيي الدعم المباشر الذين يقدمون الرعاية السكنية من 11.00 دولارًا أمريكيًا إلى 20.00 دولارًا أمريكيًا في الساعة (الوسيط = 13.82 دولارًا أمريكيًا) كما يتراوح متوسط الأجر من 11.32 دولارًا أمريكيًا إلى 21.21 دولارًا أمريكيًا لكل ساعة (الوسيط = 15.00 دولارًا أمريكيًا). كانت أجور اختصاصيي الدعم المباشر أقل بكثير من أجور موظفي ولاية أوريغون ككل، ولم يكن الأجر الوسيط لاختصاصيي الدعم المباشر كافيًا لاعتباره أجرًا معيشيًا لشخص بالغ واحد في ولاية أوريغون في عام 2020. بالإضافة إلى ذلك، لا يحصل اختصاصيو الدعم المباشر في كثير من الأحيان على مزايا مكان العمل المناسب أو ميسور التكلفة.

يغادر غالبية اختصاصيي الدعم المباشر وكالاتهم لأسباب طوعية. تراوحت معدلات التدوير داخل الوكالة في عام 2020 من 0 إلى 285% (الوسيط = 48%)، على غرار معدلات التدوير في 2018 و2019. وكان أعلى معدل تدوير بين أولئك الذين نقل مدة عملهم عن 6 أشهر. انخفض معدل تدوير الموظفين مع زيادة مدة خدمة الموظفين. يُزيد معدل التدوير المرتفع من احتمالية بقاء الوظائف شاغرة لبعض الوقت، مما يؤدي إلى فجوات مُحتملة في الرعاية. اعتبارًا من 31 ديسمبر 2020، كانت 11.3% من وظائف اختصاصيي الدعم المباشر شاغرة على مستوى الولاية. وجدنا أن الوكالات التي لديها متوسط أعلى لمعدلات الأجر بالساعة لديها معدلات أقل بكثير لمعدل تدوير الموظفين. الوكالات التي قدّمت سلمًا وظيفيًا ومساعدة مالية لاختصاصيي الدعم المباشر من خلال التعليم العالي كان لديها أيضًا معدلات تدوير أقل بكثير للموظفين.

أدت جائحة كوفيد-19 إلى تفاقم الوضع الصعب بالفعل. تم تنفيذ مجموعة من التغييرات المترتبة بالجائحة في العمليات وبروتوكولات الصحة والسلامة على أساس كل وكالة على حدة في ولاية أوريغون. مقارنة بعام 2018، زادت معدلات التدوير في عام 2020 بين اختصاصيي الدعم المباشر الذين كانوا يعملون لأكثر من 12 شهرًا، مما يشير إلى أن معدلات التدوير بين العاملين على المدى الطويل ربما تكون قد تأثرت خلال العام الأول بجائحة كوفيد-19. لدراسة الثغرات ونقاط القوة بالنسبة للاستجابة للطوارئ وتعزيز فهم كيفية تعرُّض اختصاصيي الدعم المباشر للجائحة وتأثرهم بها، اختارت ولاية أوريغون تضمين ملحق استبيان خاص بجائحة كوفيد-19 مع استبيان استقرار الموظفين لعام 2020. في حين أن معظم التغييرات في العمليات لم تكن مرتبطة بمعدلات التدوير، فإن الوكالات التي قامت بزيادة الأجر بشكل عام خلال عام 2020 شهدت معدلات أقل بكثير من معدل تدوير الموظفين.

بناءً على نتائج تحليلاتنا، نستنتج أن زيادة الأجر هي أداة مهمة لتقليل معدل تدوير اختصاصيي الدعم المباشر. بالإضافة إلى ذلك، نوصي بالاستراتيجيات التالية للمساعدة في تقليل معدل تدوير الموظفين بشكل أكبر:

- توفير المزايا الرئيسية وفرص النمو الوظيفي لاختصاصيي الدعم المباشر
 - الاستناد إلى الجهود الجارية للتعرف على قيمة اختصاصيي الدعم المباشر وأهمية عملهم
 - ضمان المساواة في الأجر بين اختصاصيي الدعم المباشر ومع أنواع أخرى من العمالة الماهرة في الولاية
- بالإضافة إلى الاستراتيجيات المذكورة أعلاه للإجراءات الفورية، نقدم التوصيات التالية لتعزيز توفر البيانات والتحليلات المستقبلية لتقديم معلومات أكثر تفصيلاً واستمراراً:
- الاستمرار في المراجعات الدورية لمعدل تدوير اختصاصيي الدعم المباشر والدفع لتقييم التغييرات في معدل التدوير بعد الزيادات في الأجر وتغييرات السياسة الأخرى ذات الصلة
 - الاختبار التجريبي لجمع البيانات حول متوسط الأجر حسب فئة التثبيت الوظيفي، مما سيوفر رؤى حول استخدام جداول الأجر المتدرجة لتعزيز الحفاظ على الموظفين ذوي الخبرة والمهارة
 - النظر في دراسة الارتباط بين معدل تدوير الموظفين وإساءة استخدام المقيمين ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو لإلقاء الضوء بشكل أكبر على التكلفة البشرية لمعدل التدوير المرتفع لاختصاصيي الدعم المباشر
 - النظر في دمج البيانات المتعلقة بالتكاليف الدلارية الخاصة بالوكالة لمعدل تدوير الموظفين (على سبيل المثال، تكاليف تعيين الموظفين الجدد وتدريبهم)
 - توسيع التقارير لتشمل اختصاصيي الدعم المباشر الذين يدعمون الأطفال، وكذلك البالغين الذين يعيشون خارج المنازل الجماعية

يعتمد العديد من البالغين ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو (I/DD) على اختصاصي الدعم المباشر (DSPs) لتوفير دعم يتسم بالجودة بشكل يومي. يعد دعم اختصاصي الدعم المباشر أمراً ضرورياً لمساعدة البالغين الذين يعانون من الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو على العيش في بيئات مجتمعية، والحفاظ على صحتهم ورفاهيتهم، والحصول على عمل ناجح والتمتع بحياة اجتماعية ناجحة، وتطوير مهارات العيش المستقل والحفاظ عليها. يتطلب تقديم هذا الدعم بنجاح أن يكون اختصاصيو الدعم المباشر متعددي التخصصات وأن يقدموا مجموعة كبيرة من المهارات والمعرفة إلى وظائفهم.¹ ومع ذلك، فإن وظائف اختصاصي الدعم المباشر تمثل تحدياً وغالباً ما تأتي بأجور منخفضة ومزايا محدودة وقليل من الوضع الاجتماعي أو الاعتراف بأهمية دور اختصاصي الدعم المباشر.² معدل التدوير المرتفع شائع ومكلف وخطير.

يؤثر معدل التدوير المرتفع على استمرارية وجودة الرعاية المتاحة للبالغين الذين يعانون من الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو، ويزيد الأعباء على باقي الموظفين، ويساهم في قوائم الانتظار الطويلة للخدمات.² قد تؤدي هذه المشكلات إلى تضخيم مخاطر الأخطاء الدوائية والإصابات وسوء المعاملة والإهمال للبالغين الذين يعانون من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو.³ كما أن معدل التدوير المرتفع له آثار كبيرة على الميزانية بالنسبة للوكالات التي يتعين عليها باستمرار تعيين موظفين جدد وتدريبهم. تتراوح تقديرات تكلفة استبدال واحد من اختصاصي الدعم المباشر ما بين 2413 دولاراً أمريكياً إلى 5200 دولاراً أمريكياً.² ومع وجود أعداد كبيرة من وظائف اختصاصي الدعم المباشر التي يتعين إعادة شغلها، فإن التكلفة التراكمية تصبح هائلة، حيث تصل إلى ما يقدر بـ 2,338,716,600 دولاراً أمريكياً سنوياً على الصعيد الوطني.² على هذا النحو، فإن معدل تدوير اختصاصي الدعم المباشر هو قضية ذات أهمية مركزية لفهمها ومعالجتها.

هذا هو التقرير الثاني عن استقرار وظائف اختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون. منذ التقرير الأول، الذي استخدم بيانات واردة من عام 2018، أدت جائحة كوفيد-19 إلى تفاقم وضع صعب بالفعل وسلطت الضوء على الدور المهم الذي يلعبه اختصاصيو الدعم المباشر في مجتمعنا. وكما زادت الجائحة من زيادة صعوبة التوظيف، فقد زادت أيضاً من الإجهاد والتوقعات والمخاطر لكل من اختصاصي الدعم المباشر والبالغين الذين يعملون معهم.⁴ من المرجح أن يصاب البالغون المصابون بالإعاقات الذهنية وإعاقات النمو بكوفيد-19 وتكون لديهم معدلات أعلى من الوفيات المرتبطة بكوفيد-19.⁵ غالباً ما يكون اختصاصيو الدعم المباشر داعمهم الأساسي. يهدف هذا التقرير المحدث إلى فحص معدل تدوير اختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون خلال السنة الأولى من الجائحة، وتحليل العوامل المرتبطة بمعدل التدوير المرتفع مقابل معدل التدوير المنخفض (بما في ذلك تلك المتعلقة بجائحة كوفيد-19)، واقتراح استراتيجيات لتقليل معدل التدوير.

مصدر البيانات

يستخدم هذا التقرير بشكل أساسي بيانات مأخوذة من استبيان استقرار الموظفين من خلال مقياس المؤشرات الأساسية الوطنية لعام 2020. بينما تعكس البيانات الواردة في هذا التقرير الفترة الزمنية من يناير إلى ديسمبر 2020، تم جمع البيانات من يناير إلى سبتمبر 2021. المؤشرات الأساسية الوطنية (NCI) هي تعاون بين الرابطة الوطنية لمديري الولايات لخدمات إعاقات النمو، ومعهد أبحاث الخدمات الإنسانية ووكالات إعاقات النمو الحكومية المشاركة. يجمع استبيان استقرار الموظفين ضمن مقياس المؤشرات الأساسية الوطنية بيانات عن اختصاصي الدعم المباشر الذين يقدمون الدعم المباشر للبالغين ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو. تزود نتائج الاستبيان الولايات المشاركة ببيانات مهمة عن تحديات القوى العاملة، ومعايير تقييم أداء ولايتهم مقارنةً بالولايات الأخرى المشاركة، وبوسيلة لتقييم التغييرات التي تتبع السياسات أو المبادرات البرمجية التي تؤثر على اختصاصي الدعم المباشر. 6. بالنسبة لبيانات عام 2020، شاركت 26 ولاية بالإضافة إلى مقاطعة كولومبيا في استبيان استقرار الموظفين ضمن مقياس المؤشرات الأساسية الوطنية. يركز هذا التقرير بشكل خاص على البيانات الواردة من وكالات ولاية أوريغون التي تقدم خدمات سكنية على مدار 24 ساعة للبالغين الذين يعيشون في منازل جماعية من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو. تم تضمين البيانات المأخوذة من استبيان استقرار الموظفين ضمن مقياس المؤشرات الأساسية الوطنية لعامي 2018 و2019 في هذا التقرير لتحليل الاتجاهات. يمكن العثور على تفسيرات للمصطلحات الإحصائية المستخدمة في هذا التقرير في الملحق.



وصف اختصاصي الدعم المباشر

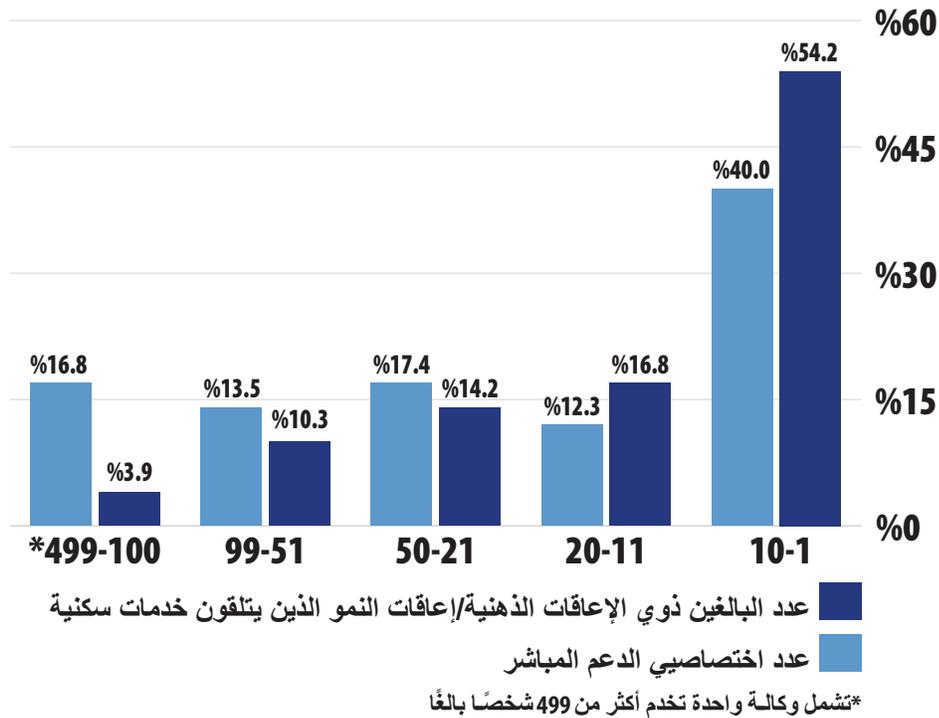
أدوار اختصاصي الدعم المباشر ومهامهم

في المتوسط، تضم منازل أوريغون الجماعية 3-4 مقيمين. يوفر اختصاصيو الدعم المباشر في المنازل الجماعية رعاية شاملة طوال اليوم لهؤلاء المقيمين. يمكن أن تختلف مهام اختصاصي الدعم المباشر على نطاق واسع وغالبًا ما تشمل المساعدة في العناية الشخصية، وصرف الأدوية، ومراقبة السلوكيات الفردية والسلامة، وتعليم مهارات العيش المستقل، وتحديد المواعيد، ونقل الأفراد إلى مواقع خارج المنزل.

حجم اختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون

تتنوع الوكالات التي تقدم الخدمات السكنية في ولاية أوريغون من تلك التي تخدم 1-10 أشخاص بالغين من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو إلى تلك التي تخدم 100-499 شخصًا بالغًا. تتسم معظم الوكالات في ولاية أوريغون بأنها صغيرة الحجم، حيث يخدم أكثر من نصفها 10 أشخاص بالغين أو أقل من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو. تقدم سبع وكالات فقط في ولاية أوريغون خدمات سكنية لأكثر من 100 شخص بالغ (لكل وكالة) من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو (انظر الشكل 1). في عام 2020، شاركت 155 وكالة من أصل 159 (97.5%) وكالة توفير خدمات سكنية لذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو في ولاية أوريغون في استبيان استقرار الموظفين ضمن مقياس المؤشرات الأساسية الوطنية. هذه الوكالات توظف ما مجموعه 8732 من اختصاصي الدعم المباشر. من اختصاصي الدعم المباشر هؤلاء، كان يعمل 18% بدوام جزئي و61% بدوام كامل؛ بينما كان يعمل الـ 21% المتبقي في وكالات لم تميز بين وظائف اختصاصي الدعم المباشر بدوام كامل وبدوام جزئي. تراوح عدد اختصاصي الدعم المباشر لكل وكالة من 1 إلى 644 (الشكل 1). كان متوسط عدد اختصاصي الدعم المباشر لكل وكالة 56 وكان العدد الوسيط 19.

الشكل 1: حجم وكالات أوريغون التي تقدم خدمات سكنية للبالغين من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو

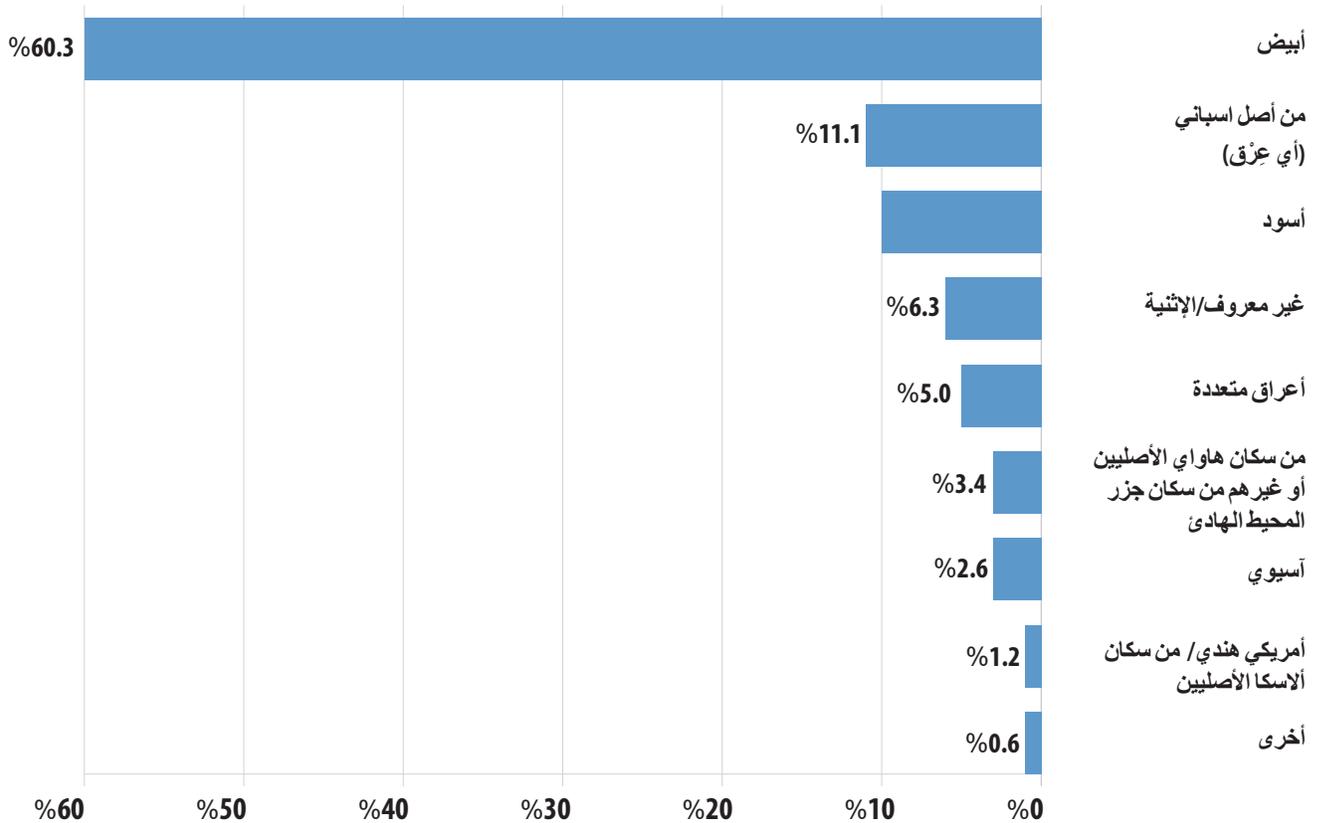


في عام 2020، استجابت 51 وكالة غير هادفة للربح و103 وكالة ربحية وواحدة ممولية من الولاية للاستبيان. في المتوسط، كانت نسبة الوكالات غير الربحية أكبر. كان وسيط عدد الموظفين العاملين في الوكالة غير الربحية 83 (النطاق 4 - 644)، وكان العدد الوسيط للعاملين في الوكالة الربحية 8 (النطاق 1 - 540). كانت معظم الوكالات الربحية تخدم 10-1 بالغين لكل وكالة، بينما كانت معظم الوكالات غير الربحية تخدم 21-50 بالغًا.

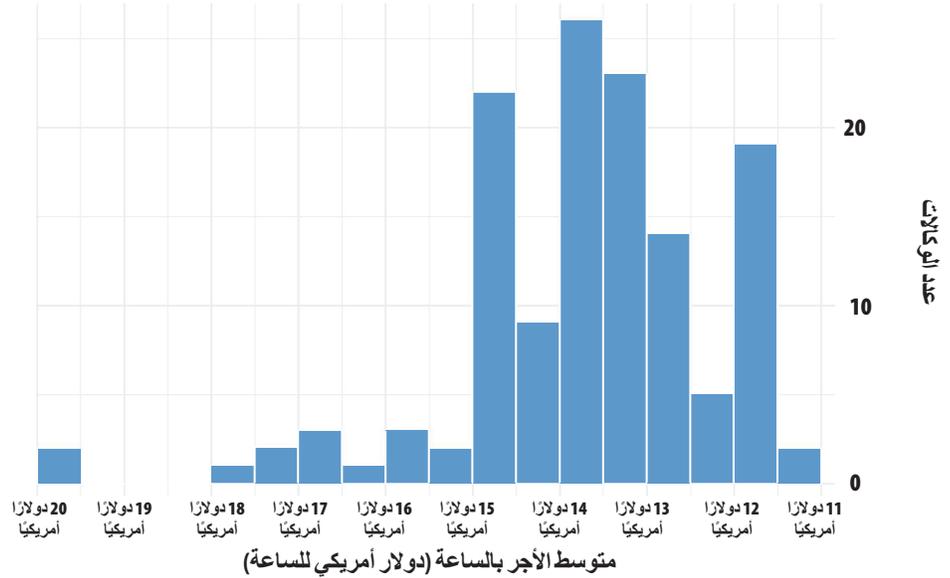
الخصائص الديموغرافية لاختصاصي الدعم المباشر

يتم جمع معلومات ديموغرافية محدودة في استبيان استقرار الموظفين ضمن مقياس المؤشرات الأساسية الوطنية. من بين الوكالات المشاركة في الاستبيان، أبلغت 130 وكالة كانت توظف ما مجموعه 8456 موظفًا عن النوع الاجتماعي لاختصاصي الدعم المباشر. من بين تلك الوكالات، كان 62% من اختصاصي الدعم المباشر من الإناث، و31% من الذكور، و1% من جنس آخر أو جنس غير متطابق، و7% المتبقية غير معروف. تم الإبلاغ عن بيانات حول عرق اختصاصي الدعم المباشر وإثنيتهم من قبل 115 وكالة تستخدم ما مجموعه 7238 اختصاصي دعم مباشر. من بين تلك الوكالات، كان 60% من اختصاصي الدعم المباشر من البيض، و11% من أصل إسباني، و10% من السود، و13% من أي أعراق أخرى أو أعراق متعددة، وكان عرق وإثنية الـ6% المتبقية غير معروفين (الشكل 2). على الصعيد الوطني، الغالبية العظمى (71%) من اختصاصي الدعم المباشر من الإناث، و62% من الأشخاص الملونين.¹

الشكل 2: عرق اختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون وإثنتهم

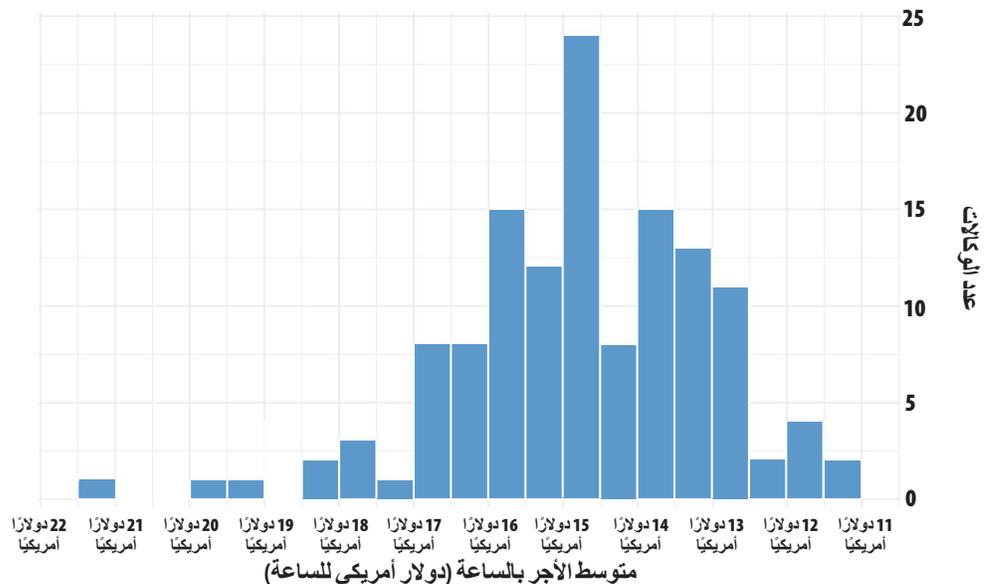


الشكل 3: الأجور المبدئية لاختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون الذين يقدمون الرعاية السكنية



في عام 2020، تراوح الأجر المبدئي لاختصاصي الدعم المباشر الذين يقدمون الرعاية السكنية من 11.00 دولارًا أمريكيًا إلى 20.00 دولارًا أمريكيًا للساعة، اعتمادًا على الوكالة (الشكل 3). كان متوسط الأجر المبدئي لاختصاصي الدعم المباشر السكنيين في ولاية أوريغون 13.87 دولارًا أمريكيًا للساعة، وكان الوسيط 13.82 دولارًا أمريكيًا. كان متوسط الأجر في جميع مجموعات المدد الوظيفية أعلى قليلًا فقط من الأجور المبدئية. تراوح متوسط الأجر في الوكالات المختلفة من 11.32 دولارًا أمريكيًا إلى 21.21 دولارًا أمريكيًا للساعة (الشكل 4). كان المتوسط على مستوى الولاية 14.86 دولارًا أمريكيًا للساعة، وكان الوسيط 15.00 دولارًا أمريكيًا. لم يختلف الدفع المبدئي والأجر المتوسط بين الوكالات الربحية وغير الربحية. في حين أن الأجر المبدئي لم يختلف حسب عدد المقيمين الذين تم خدمتهم، فإن الوكالات التي خدمت عددًا أكبر من المقيمين دفعت متوسط معدل أعلى للساعة (اختبار ت = 3.21؛ القيمة الاحتمالية = 0.002).

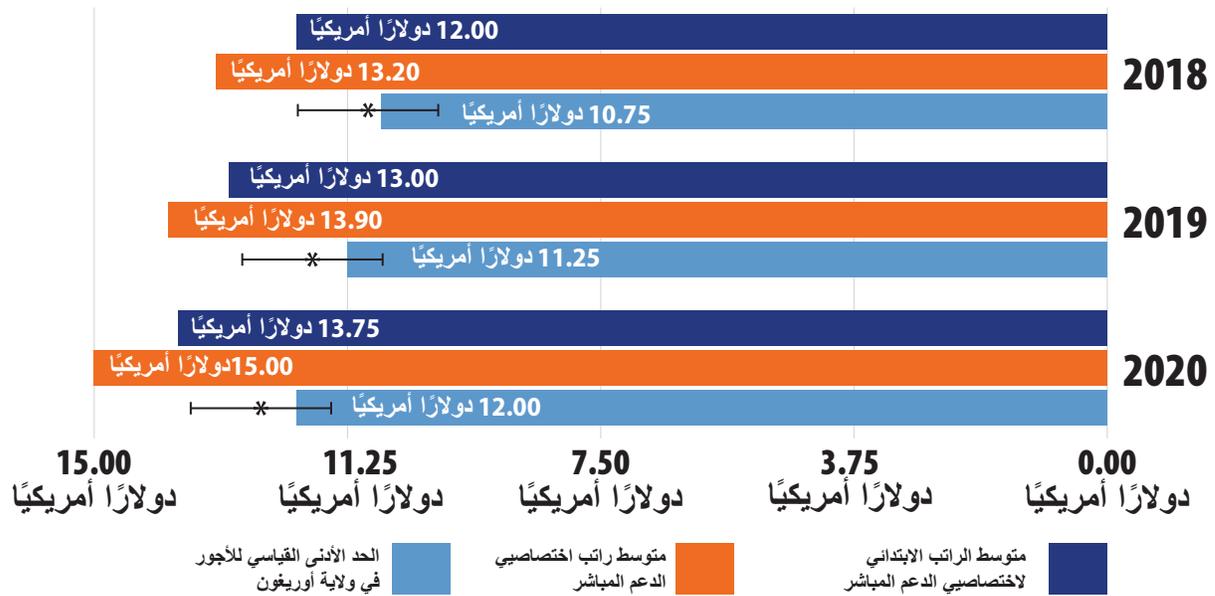
الشكل 4: متوسط الأجور لاختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون الذين يقدمون الرعاية السكنية



التغير في الأجور

بشكل عام، زاد الوسيط الحسابي للأجر المبدئي بمقدار 1.75 دولارًا أمريكيًا للساعة بين 2018 و2020 (القيمة الاحتمالية >0.001)، وزاد الوسيط الحسابي للأجر بمقدار 1.80 دولارًا أمريكيًا للساعة (القيمة الاحتمالية >0.001) (الشكل 5). في حين أن هذا يمكن اعتباره تقدمًا، إلا أن أجور اختصاصي الدعم المباشر كانت لا تزال أقل بكثير من أجور العاملين في ولاية أوريغون ككل. وفقًا لبيانات عام 2020 الواردة من مكتب إحصاءات العمل، كان متوسط الأجر بالساعة للعاملين في ولاية أوريغون في عام 2020 هو 27.34 دولارًا أمريكيًا وكان الوسيط 21.04 دولارًا أمريكيًا.⁷ كان الوسيط الحسابي للأجر في الساعة (النسبة المئوية الخمسون) لاختصاصي الدعم المباشر (15.00 دولارًا أمريكيًا) يعادل النسبة المئوية الخامسة والعشرين لمعدلات الأجور في الساعة للقوى العاملة الإجمالية في ولاية أوريغون (15.08 دولارًا أمريكيًا).⁸ على الصعيد الوطني، تكون أجور اختصاصي الدعم المباشر أقل أيضًا من أجور اختصاصي الرعاية المباشرة الآخرين.¹

الشكل 5: الوسيط الحسابي للأجور في العام



لم يكن الوسيط الحسابي لأجور اختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون كافيًا لاعتباره أجرًا معيشتيًا لشخص بالغ واحد في ولاية أوريغون في عام 2020.⁵ فقد كان أقل بكثير مما هو مطلوب لإعالة شخص بالغ وطفل واحد، أو أسرة تتكون من شخصين بالغين وطفلين حتى لو كان الشخص البالغ الآخر يعمل أيضًا.⁵ كان الحد الأدنى لنطاق أجور اختصاصي الدعم المباشر متوافقًا مع الحد الأدنى المعياري الشائع للأجور في الساعة في ولاية أوريغون (12.00 دولارًا أمريكيًا) وفي المناطق غير الحضرية (11.50 دولارًا أمريكيًا) خلال السنة المالية للفترة من 1 يوليو 2019 حتى 30 يونيو 2020، وأقل بكثير من الحد الأدنى للأجور للمنطقة الحضرية في مدينة بورتلاند لنفس الفترة الزمنية (13.25 دولارًا أمريكيًا للساعة).⁸ في هذه الأجور، كان اختصاصي الدعم المباشر الذي يعمل بدوام كامل يحقق دخلاً أقل من 138% من مستوى الفقر الفيدرالي لأسرة مكونة من شخصين.⁹ وهكذا، استوفى العديد من اختصاصي الدعم المباشر الذين يعملون بدوام كامل معايير الأهلية للدخل للتغطية التأمينية بموجب خطة ولاية أوريغون الصحية.

المزايا

بالإضافة إلى الأجور المنخفضة، لا يحصل اختصاصيو الدعم المباشر في كثير من الأحيان على مزايا مكان العمل المناسب أو ميسور التكلفة. ومن خلال استبيان استقرار الموظفين تم سؤال الوكالات عما إذا كانت تقدم كل من المزايا التالية أم لا:

- إجازة مدفوعة الأجر - إما في شكل إجازة مجمعة
- أو محددة كإجازة مدفوعة الأجر و/أو إجازة
- مرضية مدفوعة الأجر و/أو إجازة شخصية مدفوعة الأجر
- تغطية التأمين الصحي
- تغطية تأمين علاج الأسنان
- تغطية تأمين علاج البصر
- خطة التقاعد
- السداد أو سبيل الدعم الأخرى (على سبيل المثال، المساعدة الدراسية) للتعليم ما بعد الثانوي
- التدريب المرتبط بالوظيفة المدفوع من قبل صاحب العمل
- تأمين العجز برعاية صاحب العمل
- حسابات إنفاق مرنة
- برامج الحوافز الصحية (مثل الصالات الرياضية واليوجا والإقلاع عن التدخين)
- التأمين على الحياة

الجدول 1: المزايا حسب نوع الوكالة

نوع المزايا	غير ربحية (العدد = 51) النسبة المئوية المقدمة	ربحية (العدد = 103) النسبة المئوية المقدمة
أجازة مدفوعة	98.0	71.1
تأمين صحي	94.1	34.3
تأمين علاج الأسنان	92.2	30.3
تأمين علاج البصر	78.0	23.5
خطة التقاعد	78.4	28.6
سداد تكاليف التعليم ما بعد الثانوي	17.7	4.9
التدريب المرتبط بالوظيفة المدفوع من قبل صاحب العمل	68.6	64.7
تأمين العجز برعاية صاحب العمل	49.0	6.9
حسابات إنفاق مرنة	41.2	5.9
برامج الحوافز الصحية	29.4	8.8
التأمين على الحياة	72.6	15.7

لم تقدم العديد من الوكالات أيًا من هذه المزايا. (تطلب ولاية أوريغون من أصحاب العمل الذين لديهم 50 موظفًا أو أكثر تقديم التأمين الصحي؛ كانت العديد من الوكالات أصغر من هذا الحد، 10 فقط 3 وكالات قدمت جميع أنواع المزايا الـ 11. في المتوسط، قدمت الوكالات 4-5 مزايا. كان هناك ارتباط إيجابي قوي بين حجم الوكالة وعدد المزايا المقدمة (معامل الارتباط = 0.79، القيمة الاحتمالية > 0.001)؛ وكالات أكبر قدمت المزيد من المزايا. كان هناك أيضًا ارتباط قوي بين نوع الوكالة وعدد المزايا المقدمة (اختبار ت = 10.2، القيمة الاحتمالية > 0.001)؛ قدمت الوكالات غير الربحية مزايا أكثر بكثير (بمتوسط 7-8) مما قدمته الوكالات الربحية (متوسط 2-3).

حتى إذا تم توفير المزايا، فقد تكون بعيدة المنال بالنسبة لبعض اختصاصيي الدعم المباشر. فقط 59% من اختصاصيي الدعم المباشر المؤهلين كانوا مسجلين في مزايا التأمين الصحي، على الرغم من عرضها عليهم.

سُئلت الوكالات أيضًا عما إذا كانت تستخدم استراتيجيات الحفاظ على الموظفين التالية:

- معاينة واقعية للوظيفة (تم استخدام 85.1%)
- تدريب على قواعد السلوك الأخلاقي (تم استخدام 82.5%)
- السلم الوظيفي لاختصاصيي الدعم المباشر للحفاظ على العاملين ذوي المهارات العالية (تم استخدام 37.7%)
- دعم الحصول على أوراق اعتماد من خلال مؤسسة مهنية مُعترف بها على مستوى الدولة أو على المستوى الوطني (تم استخدام 26.0%)
- استبيانات مشاركة الموظفين أو جهود أخرى تهدف إلى تقييم رضا اختصاصيي الدعم المباشر وخبرة العمل للوكالة (تم استخدام 40.3%)

لم تستخدم سوى 3 وكالات أيًا من هذه الاستراتيجيات، واستخدمت 18 وكالة جميع الاستراتيجيات الخمس. كان الوسيط الحسابي لاستراتيجيات الحفاظ على الموظفين لكل وكالة 3. ارتبط عدد استراتيجيات الحفاظ على الموظفين المستخدمة بشكل إيجابي مع حجم الوكالة (اختبار ت = 3.31؛ القيمة الاحتمالية = 0.001). لم نجد فروقًا ذات دلالة إحصائية حسب نوع الوكالة في عدد استراتيجيات الحفاظ على الموظفين المقدمة.

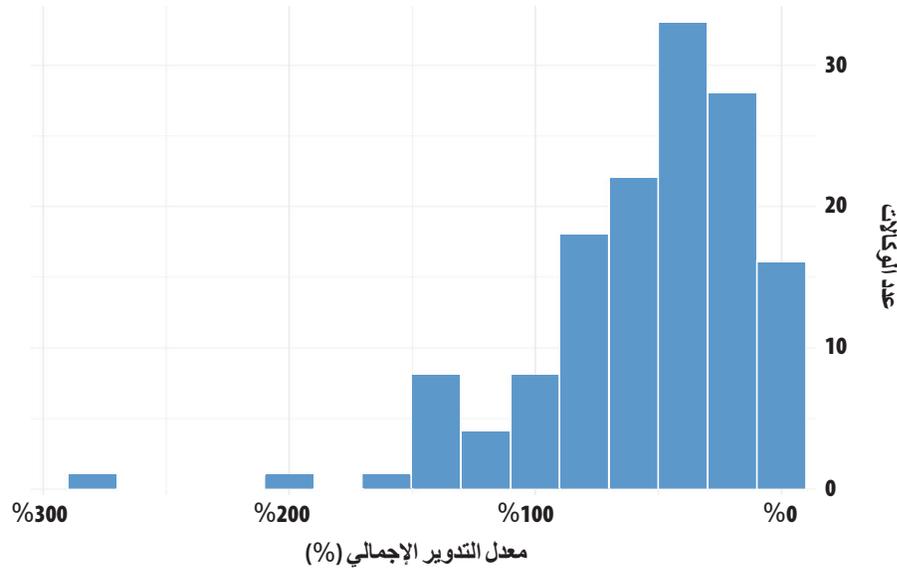
معدلات التدوير ومدة العمل والشغور الوظيفي لاختصاصيي الدعم المباشر

معدل التدوير الإجمالي

تم حساب معدل التدوير الإجمالي من خلال قسمة إجمالي عدد اختصاصيي الدعم المباشر الذين يدعمون البالغين من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو على كشوف رواتب كل وكالة اعتباراً من 31 ديسمبر 2020 على عدد اختصاصيي الدعم المباشر الذين غادروا الوكالة بين 1 يناير 2020 و 31 ديسمبر 2020. ⁵ تفاوت معدل تدوير الموظفين بشكل كبير حسب الوكالة، حيث تراوح من 0% إلى 285%، على الرغم من أن جميع الوكالات باستثناء 22 منها كانت لديها معدلات تدوير أقل من 100% (الشكل 6).

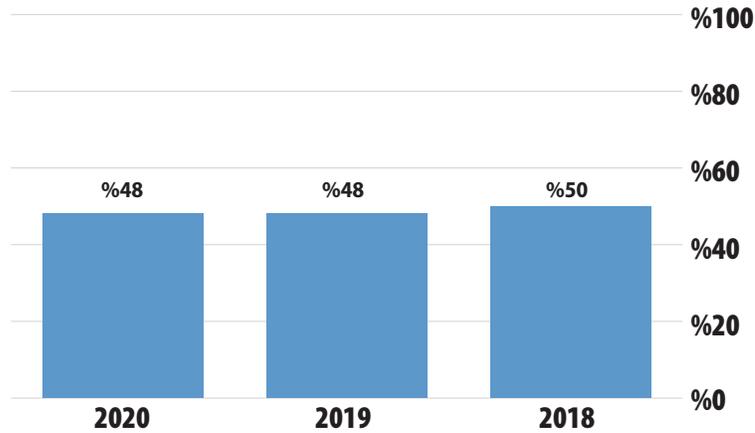
بلغ الوسيط الحسابي لمعدل التدوير في ولاية أوريغون في عام 2020 48% وكان الوسيط الحسابي لمعدل التدوير 55%. تجاوز الوسيط الحسابي لولاية أوريغون ذلك في 22 ولاية من أصل 27 ولاية أخرى مشاركة في استبيان استقرار الموظفين لعام 2020، مما وضع أوريغون في أعلى 19% من الولايات ذات أعلى معدل تدوير. ⁵ لم يكن حجم الوكالة ونوعها (الربحية مقابل غير الربحية) مرتبطين بشكل كبير بمعدلات التدوير.

الشكل 6: معدلات تدوير اختصاصيي الدعم المباشر الإجمالية في ولاية أوريغون



كان الوسيط الحسابي لمعدل التدوير في عام 2020 مطابقاً للوسيط الحسابي لمعدل التدوير في عام 2019. وكان المعدل أعلى قليلاً في عام 2018، لكن الانخفاض الطفيف من 2018 إلى 2020 لم يكن ذا دلالة إحصائية (الشكل 7).

الشكل 7: الوسيط الحسابي لمعدل التدوير (%) حسب السنة



معدلات التدوير ومدة العمل والشغور الوظيفي لاختصاصيي الدعم المباشر

معدل التدوير حسب مدة عمل الموظفين

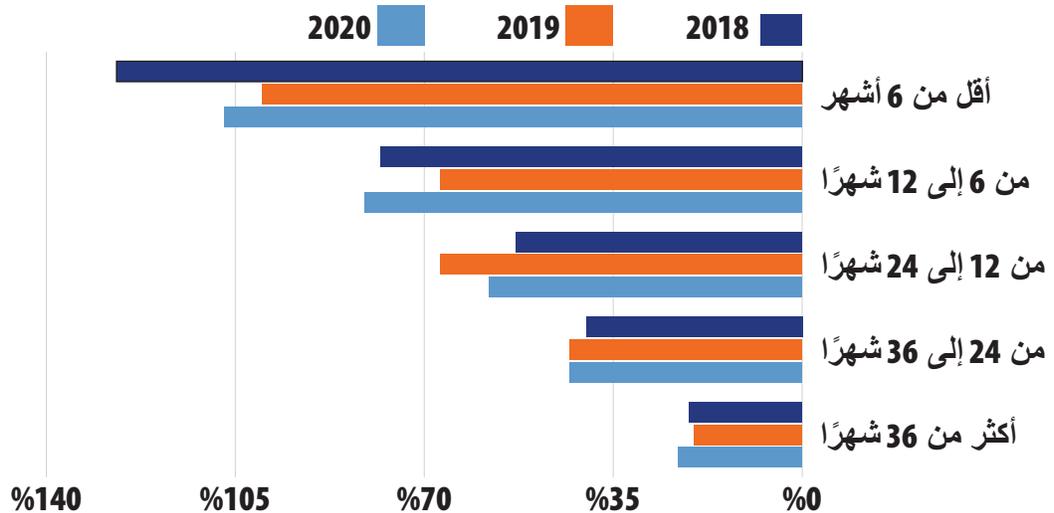
قمنا بحساب معدل التدوير بشكل منفصل لاختصاصيي الدعم المباشر الذين يعملون أقل من 6 أشهر، وبين 6 و12 شهرًا، وبين 12 و24 شهرًا، وبين 24 و36 شهرًا، وأكثر من 36 شهرًا. وكان أعلى معدل تدوير بين أولئك الذين تقل مدة خدمتهم عن 6 أشهر. انخفض معدل تدوير الموظفين مع زيادة مدة خدمة الموظفين. ومع ذلك، كان متوسط معدل التدوير أعلى من 50% في جميع مجموعات مدد خدمة الموظفين باستثناء أولئك الذين عملوا كاختصاصيي دعم مباشر لمدة تزيد عن 3 سنوات. كان الوسيط الحسابي لمعدل التدوير أعلى من 50% في جميع المجموعات التي تقل مدة خدمة الموظفين فيها عن سنتين (الجدول 2).

الجدول 2: معدل التدوير حسب فئة مدة خدمة اختصاصيي الدعم المباشر، لعام 2020

متوسط معدلات التدوير	الوسيط الحسابي لمعدلات التدوير	نطاق معدلات التدوير	فئة مدة الخدمة
178%	107%	0-1400%	أقل من 6 أشهر
111%	81%	0-750%	من 6 إلى 12 شهرًا
81%	58%	0-900%	من 12 إلى 24 شهرًا
51%	43%	0-200%	من 24 إلى 36 شهرًا
32%	23%	0-300%	أكثر من 36 شهرًا

مقارنة بعام 2018، زاد معدل التدوير في عام 2020 بين اختصاصيي الدعم المباشر الذين كانوا يعملون لأكثر من 6 أشهر (الشكل 8).

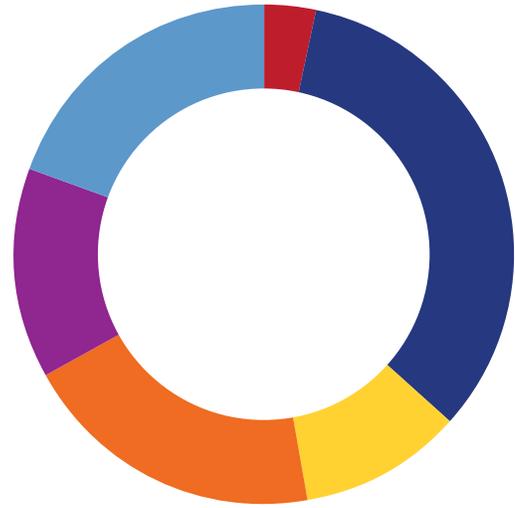
الشكل 8: الوسيط الحسابي لمعدل التدوير حسب فئة مدة خدمة اختصاصيي الدعم المباشر، لأعوام 2018 - 2020



مدة خدمة الموظفين الحاليين

تعني معدلات التدوير المرتفعة أن عددًا قليلاً نسبيًا من اختصاصيي الدعم المباشر تمتعوا بمدة خدمة طويلة. وبالتالي، فإن نسبة كبيرة من اختصاصيي الدعم المباشر تتكون من موظفين أقل خبرة. في عام 2020، استمر أقل من نصف اختصاصيي الدعم المباشر في العمل لأكثر من عامين، واستمر حوالي الثلث فقط في العمل لأكثر من 3 سنوات. ما يقرب من الثلث لديه أقل من سنة من الخبرة (الشكل 9).

الشكل 9: مدة خدمة اختصاصيي الدعم المباشر الحاليين



الوظائف الشاغرة

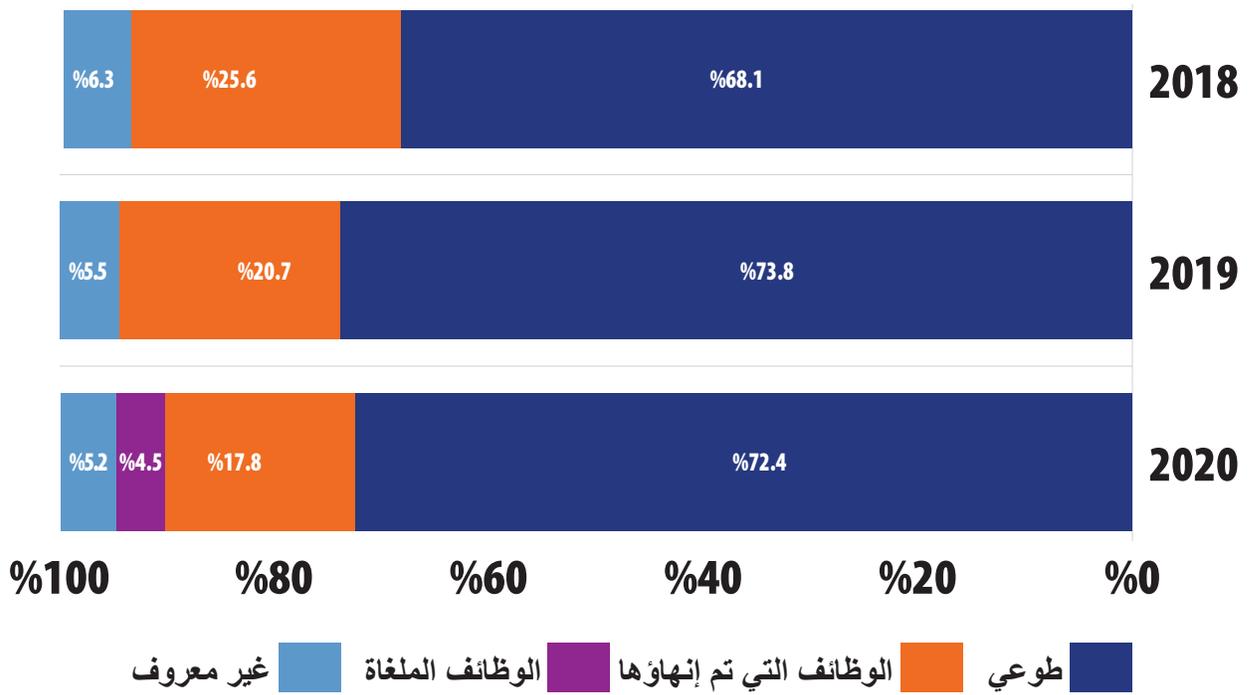
يُزيد معدل التدوير المرتفع أيضًا من احتمالية بقاء الوظائف شاغرة لبعض الوقت، مما يؤدي إلى فجوات محتملة في الرعاية. اعتبارًا من 31 ديسمبر 2020، كانت 11.3% من جميع المناصب شاغرة على مستوى الولاية، بما في ذلك 11.6% من وظائف اختصاصيي الدعم المباشر بدوام كامل و 10.7% من وظائف اختصاصيي الدعم المباشر بدوام جزئي. هذه المعدلات أعلى من تلك الموجودة في 44% من الولايات الأخرى التي قدمت بيانات الوظائف الشاغرة كجزء من استبيان استقرار الموظفين ضمن مقياس المؤشرات الأساسية الوطنية.⁵

لم نجد ارتباطًا كبيرًا بين حجم الوكالة ومعدلات الوظائف الشاغرة، أو بين نوع الوكالة (الربحية أو غير الربحية) ومعدلات الوظائف الشاغرة.

أسباب المغادرة

في عام 2020، غادر 5438 اختصاصيو دعم مباشر وظيفتهم. غالبية اختصاصيي الدعم المباشر (72%) الذين تركوا وظيفتهم غادروا طواعية، بينما تم إنهاء خدمة 18% وتم إلغاء وظائف 5% (الشكل 10). سبب المغادرة غير معروف بالنسبة للـ 5% المتبقية من اختصاصيي الدعم المباشر المنفصلين. في عامي 2018 و2019، لم يترك أي من اختصاصيي الدعم المباشر وظيفتهم بسبب إلغاء وظيفتهم. لم تكن هناك تغييرات مهمة أخرى في أسباب المغادرة بين عامي 2018 و2020.

الشكل 10: أسباب المغادرة حسب السنة

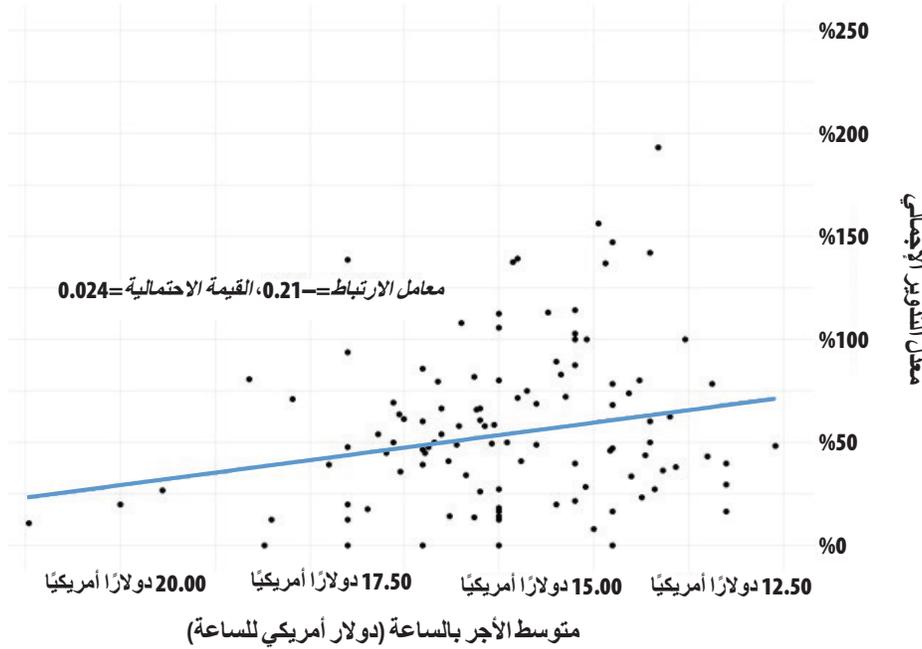


يجمع استبيان استقرار الموظفين ضمن مقياس المؤشرات الأساسية الوطنية البيانات على مستوى الوكالة وليس من الموظفين بشكل فردي. وبالتالي، ليس لدينا معلومات محددة حول سبب اختيار اختصاصيي الدعم المباشر الذين غادروا طواعية للمغادرة. وفقاً للروايات المتناقلة، أفاد اختصاصيو الدعم المباشر أن العمل يمثل تحدياً وأن الأجر أقل مما يمكن أن يحصلوا عليه في أي مكان آخر مقابل عمل أسهل. وجدت دراسة وطنية أجريت خلال عام 2021 أن غالبية اختصاصيي الدعم المباشر الذين تركوا مناصبهم فعلوا ذلك لأسباب تتعلق بجائحة كوفيد-19، بما في ذلك الإصابة بالعدوى أو الحاجة إلى الحجر الصحي، أو الخوف من الإصابة بالعدوى أو نقلها للآخرين، أو بسبب نقص رعاية الأطفال أو الحاجة لرعاية أحد أفراد الأسرة.³ في الأقسام التالية، ندرس الارتباط بين التعويضات والمزايا والتغيرات المرتبطة بالجائحة ومعدلات التدوير والشغور.

الارتباط بين الأجر ومعدلات التدوير والوظائف الشاغرة

وجدنا ارتباطاً سلبياً كبيراً بين متوسط الأجر بالساعة لاختصاصيي الدعم المباشر الذين يعملون في البيئات السكنية ومعدل التدوير الإجمالي (معامل الارتباط = -0.21؛ القيمة الاحتمالية = 0.02). مع زيادة متوسط الأجر بالساعة، انخفض معدل التدوير (الشكل 11).

الشكل 11: العلاقة بين متوسط الأجر في الساعة وإجمالي معدل تدوير الموظفين



ووجدنا ارتباطاً سلبياً مماثل بين متوسط الأجر بالساعة ومعدل تدوير الموظفين في عامي 2018 و2019 أيضاً (الجدول 3).

الجدول 3: العلاقة بين متوسط الأجر في الساعة ومعدل تدوير الموظفين حسب السنة

السنة	معامل الارتباط (R)	القيمة الاحتمالية
2018	-0.25	0.013
2019	-0.18	0.060
2020	-0.21	0.024

قمنا أيضاً بمقارنة متوسط الأجر في الوكالات ذات معدلات التدوير الأدنى والأعلى. كانت الوكالات التي لديها أقل معدل تدوير هي تلك الواقعة في الخمس الأدنى (أقل 20%) من نطاق معدلات التدوير. كانت الوكالات ذات أعلى معدل تدوير هي تلك التي تقع في الخمس الأعلى (أعلى 20%) من حيث معدل التدوير. وجدنا أن الوكالات التي لديها أقل معدل تدوير لديها متوسط أجر أعلى بكثير (15.45 دولارًا أمريكيًا للساعة) من الوكالات التي لديها أكبر معدل تدوير (14.33 دولارًا أمريكيًا للساعة) (اختبار ت = 2.19، القيمة الاحتمالية = 0.01).

كما في بيانات 2018، لم نجد ارتباطاً كبيراً بين الأجر ونسبة الوظائف الشاغرة.

الارتباط بين المزايا ومعدلات التدوير والوظائف الشاغرة

ارتبطت معظم المزايا الفردية واستراتيجيات الحفاظ على الموظفين التي تم طرحها في استبيان استقرار الموظفين بانخفاض معدل تدوير الموظفين، لكن القليل من الجمعيات كانت ذات دلالة إحصائية. علاوة على ذلك، فإن العلاقة بين عدد المزايا المقدمة ومعدلات التدوير لم تكن ذات دلالة إحصائية. ومع ذلك، ارتبطت المزايا المحددة التالية واستراتيجيات الحفاظ على الموظفين بشكل كبير بمعدلات تدوير أقل:

- المساعدة المالية في التعليم ما بعد الثانوي (اختبار ت=2.84، القيمة الاحتمالية=0.03). كان للوكالات التي قدمت هذه الميزة معدل تدوير متوسط بنسبة 6.0 نقاط مئوية أقل من الوكالات التي لم تقدم مساعدة مالية في مجال التعليم. ارتبطت هذه الاستراتيجية أيضاً بشكل كبير بمعدلات تدوير منخفضة في عام 2018.
- السلم الوظيفي لاختصاصيي الدعم المباشر (اختبار ت = 1.81، القيمة الاحتمالية = 0.07). الوكالات التي لديها سلم وظيفي لاختصاصيي الدعم المباشر للحفاظ على العاملين ذوي المهارات العالية كان معدل تدويرها أقل 14.1 نقطة مئوية من الوكالات التي ليس لديها سلم وظيفي.

ومع ذلك، فإن تقديم خطة تقاعد برعاية صاحب العمل (401K، 403b، أو خطة أخرى) لبعض اختصاصيي الدعم المباشر أو لهم كلهم كان مرتبطاً بمعدل تدوير أعلى في عام 2020 (اختبار ت = -2.19، القيمة الاحتمالية = 0.03). كان للوكالات التي قدمت هذه الميزة معدل تدوير متوسط 16.4 نقطة مئوية أعلى من الوكالات التي لم تقدم خطة تقاعد. لم نشهد ارتباطاً بين خطط التقاعد ومعدل تدوير العمل في بيانات 2018 أو 2019. من المحتمل أن يكون سبب وجود الارتباط في عام 2020 هو أن الموظفين الذين أُتيح لهم الفرصة للتقاعد خلال العام الأول للجائحة كانوا أكثر ترجيحاً للقيام بذلك. ومع ذلك، ليس لدينا بيانات عن سن اختصاصيي الدعم المباشر، أو تفاصيل حول مزايا وحوافز التقاعد، أو أسباب محددة للمغادرة الطوعية. بدون هذه المعلومات، لا يمكننا فحص الأسباب المحتملة وراء ارتفاع معدل تدوير الوكالات التي كانت لديها خطط تقاعد في عام 2020. لم نجد ارتباطات كبيرة بين المزايا الفردية ومعدلات الوظائف الشاغرة أو بين عدد المزايا المعروضة ومعدلات الشغور.

دفعت الجائحة العديد من الشركات والمدارس إلى الانتقال إلى العمل عن بُعد، باتباع بروتوكول السلامة الموصى به. ومع ذلك، بالنسبة إلى اختصاصيي الدعم المباشر الذين يقدمون خدمات سكنية للبالغين من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو الذين يعيشون في منازل جماعية، لم يكن العمل عن بُعد خيارًا ممكنًا. بدلاً من ذلك، تم تنفيذ مجموعة من التغييرات المتعلقة بالجائحة في العمليات وبروتوكولات الصحة والسلامة على أساس كل وكالة على حدة، واجه اختصاصيو الدعم المباشر نقصًا في الموظفين، وتعطلت الإجراءات الروتينية، وإمدادات غير كافية من معدات الحماية الشخصية¹ وقد توصلت دراسة استقصائية وطنية أجريت لفهم مدى آثار جائحة كوفيد-19 على اختصاصيي الدعم المباشر أن 62% من المستجيبين أفادوا بأنهم يعملون لساعات إضافية للاستجابة نظرًا لنقص الموظفين و50% عانوا من الإنهاك الجسدي و/أو الوجداني¹.

لدراسة الثغرات ونقاط القوة بالنسبة للاستجابة للطوارئ وتعزيز فهم كيفية تعريض اختصاصيي الدعم المباشر للجائحة وتأثرهم بها، اختارت ولاية أوريغون تضمين ملحق استبيان جائحة كوفيد-19 مع استبيان استقرار الموظفين لعام 2020. في هذا القسم، نعلن نتائج منقاة واردة من ملحق استبيان جائحة كوفيد-19، بما في ذلك تغييرات العمليات وبروتوكولات الصحة والسلامة المنفذة، وتعديلات الأجور. قمنا أيضًا بتقييم ما إذا كانت أي من هذه التغييرات التشغيلية مرتبطة بمعدل تدوير الموظفين. تجدر الإشارة إلى أن هذا الاستبيان تم إجراؤه في عام 2021 ولا يمثل سوى التغييرات التي تمت خلال عام 2020. لا يتم تضمين السياسات والإجراءات المتعلقة بالتحصين أو زيادة الأجور التي حدثت خلال عام 2021.

التغييرات في العمليات المتعلقة بالجائحة

دفعت الاستجابة للجائحة إلى إجراء مجموعة كبيرة من التغييرات التشغيلية الإضافية عبر الوكالات. تضمنت هذه التغييرات إغلاق المواقع، وتغيير كيفية تقديم بعض الدعم، وإيقاف تسليم بعض الدعم إما بشكل مؤقت أو دائم، والحد من عدد المواقع التي يمكن أن يعمل فيها اختصاصيو الدعم المباشر، وفتح مواقع راحة مؤقتة، واشترط عدم عمل اختصاصيي الدعم المباشر لأكثر من وكالة واحدة (الجدول 4).

الجدول 4: التغييرات المتعلقة بالجائحة في العمليات التي نُفذت في عام 2020، مُقسّمة حسب حجم الوكالة

الوكالات الصغيرة (العدد=105)		الوكالات الكبيرة (العدد=48)		الإجمالي (العدد=153)	
العدد	%	العدد	%	العدد	%
10	9.5	23	47.9	33	21.6
25	23.8	17	35.4	42	27.5
5	4.8	2	4.2	7	4.6
23	21.9	26	54.2	49	32
21	20.0	29	60.4	50	32.7
22	20.9	22	45.8	44	28.8
0	0	3	6.3	3	2
9	8.6	4	8.3	13	8.5
15	14.3	6	12.5	21	13.7
3	2.9	2	4.2	5	3.3

الوكالات الكبيرة هي تلك التي تخدم أكثر من 20 فردًا من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو، بينما تخدم الوكالات الصغيرة 20 فردًا أو أقل من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو؛ يشير الخط الغامق إلى اختلاف كبير في نسبة الوكالات الكبيرة مقابل الوكالات الصغيرة التي نفذت هذا التغيير.

كانت الوكالات الأكبر (تلك التي تخدم أكثر من 20 فردًا من خلال ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو) أكثر ترجيحًا لتنفيذ التغييرات في العمليات أثناء الجائحة، مقارنة بالوكالات الأصغر التي تخدم 20 فردًا أو أقل الأفراد (القيمة الاحتمالية >0.01). إجمالي 62 وكالة (40.3%) لم تبلغ تنفيذ أي تغييرات في العمليات. وشمل ذلك 11 وكالة غير ربحية (21.6%) و 51 وكالة ربحية (50.0%). مدى التغييرات التي تم تنفيذها كانت من 1 إلى 7.

لم تكن معظم التغييرات التشغيلية مرتبطة بمعدل تدوير اختصاصيي الدعم المباشر في 2020. ومع ذلك، فإن الوكالات التي أبلغت عن إغلاق المواقع كان لديها معدل تدوير متوسط أعلى بمقدار 20 نقطة مئوية من الوكالات التي لم تفعل ذلك (اختبار ت = -2.2، القيمة الاحتمالية = 0.03).

ملحق كوفيد-19

تنفيذ بروتوكولات الصحة والسلامة المتعلقة بالجانحة

استجابة لجانحة كوفيد-19، نفذت معظم الوكالات تغييرات في بروتوكولات الصحة والسلامة في عام 2020. بشكل عام، كانت الوكالات الكبيرة أكثر ترجيحاً لتنفيذ العديد من التغييرات، بما في ذلك تدريب اختصاصيي الدعم المباشر على الصحة والسلامة، ودعوتهم لارتداء الكمامات، وإجراء تنظيف إضافي للمواقع (الجدول 5).

نفذت معظم الوكالات (81.7%) بروتوكولاً واحداً على الأقل للصحة والسلامة مرتبطةً بجانحة كوفيد-19 في عام 2020، ونفذت 32 وكالة (20.9%) الـ 12 جميعها. لم يكن هناك ارتباط بين عدد بروتوكولات الصحة والسلامة المنفذة ومعدل تدوير الموظفين، أو بين معظم تغييرات البروتوكول الفردية ومعدل تدوير الموظفين. ومع ذلك، فإن الوكالات التي تطلبت تنظيفاً إضافياً للمواقع كان لديها معدل تدوير أعلى بنسبة 18.8 نقطة مئوية من تلك التي لم تضيف هذا المطلب (اختبار ت = 2.66، القيمة الاحتمالية = 0.001). لا يوفر الاستبيان معلومات حول الأشخاص الذين أجروا التنظيف الإضافي (اختصاصي الدعم المباشر أو غيره) أو سبب احتمالية ارتباطه بزيادة معدل التدوير.

الجدول 5: التدابير/التغييرات في بروتوكولات الصحة والسلامة المنفذة في عام 2020، مُقسّمة حسب حجم الوكالة

الوكالات الصغيرة (العدد = 105)	الوكالات الكبيرة (العدد = 48)		الإجمالي (العدد = 153)		
	العدد %	العدد %	العدد %	العدد %	
70	79.2	38	79.1	108	اختبار درجة الحرارة لجميع الأشخاص عند الدخول إلى المنشآت
79	87.5	42	79.1	121	سياسة بروتوكول الزوار المنقحة
79	89.6	43	79.7	122	تنفيذ تدريب اختصاصيي الدعم المباشر المتعلق بكوفيد-19 على الصحة والسلامة
74	90.2	46	78.6	121	توجيه إرشادات حول غسل اليدين بشكل صحيح للموظفين والأشخاص الذين يتلقون الخدمات
78	90.2	46	77.8	119	توجيه إرشادات بشأن التباعد الاجتماعي للموظفين والأشخاص الذين يتلقون الخدمات
44	68.8	33	50.3	77	إجراء تغييرات على المواقع المادية لتحسين التباعد الاجتماعي أو متطلبات الحجر الصحي
79	89.6	43	79.7	122	ضرورة ارتداء اختصاصيي الدعم المباشر الكمامات/معدات الوقاية الشخصية الأخرى
76	87.5	42	77.1	118	ضرورة إجراء تنظيف إضافي للمواقع
55	79.2	38	60.8	93	توصيل المراسلات الداخلية التي تحتوي على أحدث مستجدات كوفيد-19 إلى الأشخاص الذين يتلقون الخدمات وأسرهم
44	60.4	29	47.7	73	إجراء استبيانات/استطلاعات رأي حول صحة الموظفين/الأعراض لديهم
70	75.0	36	69.3	106	قياس درجات الحرارة بانتظام
42	58.3	28	45.7	70	ضرورة إجراء اختبار كوفيد-19 لبعض اختصاصيي الدعم المباشر أو لهم كلهم

الوكالات الكبيرة هي تلك التي تخدم أكثر من 20 فرداً من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو؛ بينما تخدم الوكالات الصغيرة 20 فرداً أو أقل من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو؛ يشير الخط الغامق إلى اختلاف كبير في نسبة الوكالات الكبيرة مقابل الوكالات الصغيرة التي نفذت هذا التغيير (القيمة الاحتمالية ≥ 0.05).

ملحق كوفيد-19

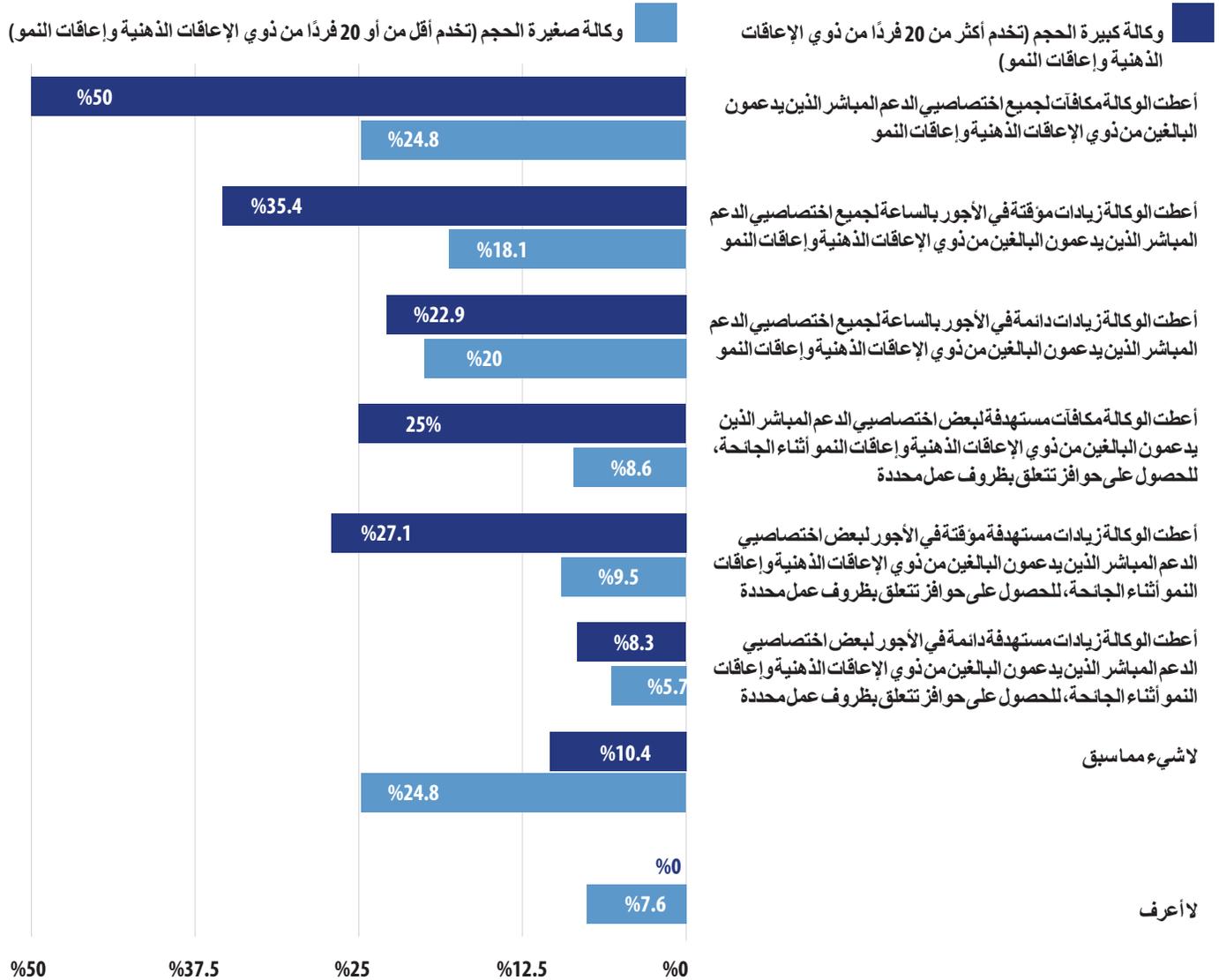
تعديلات الأجر المرتبطة بالجائحة

نفذت معظم الوكالات في ولاية أوريغون نوعًا واحدًا على الأقل من تعديل الأجر استجابةً لجائحة كوفيد-19 (الشكل 12). ومع ذلك، لم يتم تسجيل مبالغ الأجر ومدد تعديلاتها في استبيان استقرار الموظفين.

باستثناء الزيادات الدائمة في الأجر بالساعة لجميع اختصاصيي الدعم المباشر الذين يدعمون البالغين من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو، كانت الوكالات الأكبر أكثر ترجيحًا لتنفيذ كل نوع من زيادة الأجر، مقارنةً بالوكالات الصغيرة (القيمة الاحتمالية ≥ 0.05). كانت الوكالات الربحية أقل احتمالاً لتنفيذ أي تعديلات للأجر خلال عام 2020، مقارنةً بالوكالات غير الربحية ($x2 = 5.12$ ، القيمة الاحتمالية = 0.02).

الوكالات التي أعطت زيادات دائمة في الأجر بالساعة لجميع اختصاصيي الدعم المباشر الذين يدعمون البالغين من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو كان الوسيط الحسابي لمعدل تدويرهم أقل بـ 14.6 نقطة مئوية من أولئك الذين لم يطبقوا تعديل الأجر هذا (اختبار ت = 1.92، القيمة الاحتمالية = 0.06). لم يتم ربط أي تعديلات أخرى للأجر بمتوسط معدل التدوير.

الشكل 12: تعديلات الأجر التي تنفذها الوكالة على وجه التحديد لأغراض الحفاظ على اختصاصيي الدعم المباشر (لا يستبعد أحدهما الآخر)، حسب حجم الوكالة



المخلص والتوصيات

إن حالة اختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون مريعة وتفاقت بسبب جائحة كوفيد-19. على الصعيد الوطني، تم وصف النقص في العمال والمستويات المرتفعة لمعدل تدوير اختصاصي الدعم المباشر على أنها أزمة 2 معدل التدوير في ولاية أوريغون أعلى حتى من المتوسط الوطني. في الواقع، مع معدل تدوير وسيط يبلغ 55% بين اختصاصي الدعم المباشر الذين يعملون لدى الوكالات التي توفر الرعاية السكنية للبالغين من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو، فإن معدل تدوير أوريغون أعلى من جميع الولايات الـ 27 الأخرى التي شاركت في استبيان استقرار الموظفين لعام 2020 باستثناء 5 ولايات من أصل 27 ولاية. هناك حاجة ماسة لاتخاذ إجراءات لتقليل معدل التدوير وتحسين استمرارية الرعاية للبالغين الذين يعانون من الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو.

بناءً على نتائج تحليلاتنا، نوصي بالاستراتيجيات التالية لتقليل معدل تدوير الموظفين:

- 1. زيادة أجر الساعة.** في تحليلاتنا، ارتبط ارتفاع الأجر بانخفاض معدل تدوير الموظفين. تؤكد هذه النتيجة البيانات السابقة التي تُظهر نفس الارتباط على المستوى الوطني،¹¹ بالإضافة إلى النتائج السابقة التي توصلنا إليها في ولاية أوريغون عندما قمنا بتحليل بيانات استبيان استقرار الموظفين لعام 2018 ضمن مقياس المؤشرات الأساسية الوطنية.¹² علاوة على ذلك، فإن وكالات ولاية أوريغون التي زادت بشكل دائم الأجر بالساعة لجميع اختصاصي الدعم المباشر في عام 2020 استجابة لجائحة كوفيد-19 كان لديها معدل تدوير أقل بكثير من الوكالات التي لم ترفع الأجر. توفر هذه النتيجة الجديدة دليلاً إضافياً على أنه يمكن تقليل معدل التدوير من خلال زيادة الأجر. (ملاحظة: تلقى اختصاصيو الدعم المباشر في ولاية أوريغون زيادات أخرى في الأجر منذ عام 2020. البيانات غير متوفرة بعد حول معدلات التدوير منذ تنفيذ هذه الزيادات في الأجر.)
- 2. توفير المزايا الرئيسية وفرص النمو الوظيفي.** يمكن أن يساعد توفير إجازة مدفوعة الأجر والتأمين الصحي (خاصة التغطية التأمينية التي تتجاوز ما تم تضمينه في خطة أوريغون الصحية) وغيرهما من المزايا في تقليل معدل تدوير الموظفين. على وجه الخصوص، وجدنا أن المساعدة المالية في متابعة التعليم ما بعد الثانوي، والسلم الوظيفي للاحتفاظ بالعمالين ذوي المهارات العالية والنهوض بهم، ارتبط كل منهما بشكل كبير بانخفاض معدل تدوير الموظفين. الوكالات بحاجة إلى موارد كافية من أجل توفير هذه المزايا والفرص.
- 3. الاستناد إلى الجهود الجارية للتعرف على قيمة اختصاصي الدعم المباشر.** يعتبر عمل اختصاصي الدعم المباشر بشكل عام منخفضاً، ومع ذلك فهو مهم للغاية لصحة البالغين مع ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو وسلامتهم ورفاهيتهم.² يتطلب دور اختصاصي الدعم المباشر جهداً ومهارة وتفانياً كبيراً؛ يجب الاعتراف بهذه الصفات ومكافأتها. يعالج مكتب خدمات إعاقات النمو أزمة القوى العاملة من خلال بناء شراكات مع كيانات إدارة الحالة ووكالات التوظيف في جميع أنحاء ولاية أوريغون والبلد؛ ويقوم بنشر منح التوظيف والحفاظ على الموظفين؛ ويدعم الابتكار في تكافؤ الخدمات. في حين أن هذه وغيرها من الجهود المبذولة من مكتب خدمات إعاقات النمو زادت القوى العاملة الداعمة المباشرة في ولاية أوريغون، فلا يزال النقص مستمرًا. هناك حاجة إلى استراتيجيات وإجراءات وأموال مستقبلية طويلة الأجل. من باب المساواة في الصحة، يجب على ولاية أوريغون إعطاء الأولوية لرفاهية مواطنينا من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو والاختصاصيين الذين يدعمونهم.
- 4. ضمان المساواة في الأجر.** تسير القيمة المنخفضة الموضوعية حاليًا على عمل اختصاصي الدعم المباشر جنبًا إلى جنب مع الخصائص الديموغرافية لاختصاصي الدعم المباشر. غالبية اختصاصي الدعم المباشر هم من النساء والعديد منهم من الأشخاص الملونين - وهي المجموعات الديموغرافية التي تجني باستمرار رواتب أقل في الولايات المتحدة. كما ذكر أحد التقارير، يتلقى اختصاصيو الدعم المباشر أجرًا جنسائيًا مقابل العمل القائم على نوع الجنس¹³ مما يبرز عدم المساواة المتأصل في هيكل الأجر الذي يقتر أدوار تقديم الرعاية أقل من أشكال العمل الأخرى. لدى ولاية أوريغون فرصة لأخذ زمام المبادرة ليس فقط في ضمان المساواة في الأجر لاختصاصي الدعم المباشر ولكن أيضًا في رفع جداول أجر اختصاصي الدعم المباشر إلى مستوى عادل في سياق مستويات الأجر لأنواع أخرى من العمالة الماهرة في الولاية.

بالإضافة إلى الاستراتيجيات المذكورة أعلاه للإجراءات الفورية، نقدم التوصيات التالية لتعزيز توفر البيانات والتحليلات المستقبلية لتقديم معلومات أكثر تفصيلاً واستمراراً:

1. مواصلة المراجعات الدورية لمعدل تدوير اختصاصي الدعم المباشر وأجورهم. هناك حاجة إلى تحليل مستمر لمراقبة معدل تدوير اختصاصي الدعم المباشر وتقييم التغييرات في معدل التدوير بعد الزيادات في الأجور وتغييرات السياسة الأخرى ذات الصلة. ستؤجّه مثل هذه التحليلات الجهود المستقبلية لتقليل معدل التدوير والحفاظ على اختصاصي الدعم المباشر كقوة عاملة مستقرة في ولاية أوريغون.

2. اختبار تجريبي لجمع البيانات حول متوسط الأجور حسب فئة مدة الخدمة. يتمثل أحد القيود في بيانات استبيان استقرار الموظفين الوطني الحالي في أنها لا تتضمن بيانات عن نطاقات أجور اختصاصي الدعم المباشر داخل الوكالات (على سبيل المثال، بناءً على مدة الخدمة). توفر البيانات فقط الوسيط الحسابي للأجور المبدئية والمتوسط الإجمالي للأجر بالساعة لكل شخص في وكالة معينة. يمكن أن تكون ولاية أوريغون بمثابة مكان اختبار لجمع معلومات أكثر تفصيلاً عن الأجور عبر استبيان استقرار الموظفين ضمن مقياس المؤشرات الأساسية الوطنية. سيسمح فصل بيانات الأجور حسب المدة بإجراء تحليل أكثر دقة للعلاقات بين حجم الزيادات في الأجور ومدى معدل التدوير. ومن شأن هذه التحليلات أن تسفر عن توصيات إضافية بشأن جداول الأجور المترتبة لتعزيز الحفاظ على الموظفين ذوي الخبرة والمهارة.

3. النظر في دراسة العلاقة بين معدل تدوير الموظفين وإساءة استخدام المقيمين من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو. يحتفظ مكتب أوريغون لخدمات إعاقات النمو بشكل منفصل ببيانات حول عدد الادعاءات والتقارير الموثقة عن سوء المعاملة والإهمال لكل وكالة. يمكن تحليل هذه البيانات بالاقتران مع بيانات استبيان استقرار الموظفين ضمن مقياس المؤشرات الأساسية الوطنية حول معدل تدوير الموظفين لاختبار الفرضية القائلة بأنه كلما زاد معدل تدوير الموظفين، زادت سوء معاملة البالغين الذين يعانون من الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو وإهمالهم. ستساهم النتائج بشكل كبير في بناء دليل على التكلفة البشرية لمعدل تدوير كبير بين اختصاصي الدعم المباشر.

4. النظر في دمج البيانات عن التكاليف الدلارية الخاصة بوكالة محددة لمعدل تدوير الموظفين. وتشمل هذه التكاليف أجر العمل الإضافي لسد فجوات التوظيف، وكذلك نفقات تعيين الموظفين الجدد وتدريبهم. ستسمح هذه البيانات بإجراء تحليل رسمي للتكلفة والعائد للوفورات المالية التي يمكن تحقيقها من خلال زيادة الأجور لتقليل معدل التدوير.

5. توضيح خيارات الإجابات. بالنسبة لأسئلة الاستبيان التي تستخدم تنسيق "تحديد كل ما ينطبق"، من المستحيل معرفة ما إذا كان المربع غير المحدد يعني حقاً أن العنصر لم يكن قابلاً للتطبيق، أو ما إذا كان المستجيب في الاستبيان قد تخطى هذا العنصر ببساطة. كانت هذه مشكلة مع بعض الأسئلة المتعلقة بالتغييرات المتعلقة بالجائحة. من شأن التبديل إلى استخدام خانة الاختيار بنعم أو لا لكل عنصر أن يسمح لمحللي البيانات بالتمييز بين البيانات المفقودة والاستجابة بـ "لا". يمكن أن تقدم ولاية أوريغون ملاحظات إلى معهد أبحاث الخدمات الإنسانية (HSRI) فيما يتعلق بتنسيقات الإجابات لتسهيل التحليلات المستقبلية.

6. توسيع التقارير لتشمل اختصاصي الدعم المباشر الذين يدمون الأطفال، وكذلك البالغين الذين يعيشون خارج المنازل الجماعية. يقتصر التقرير الحالي على اختصاصي الدعم المباشر الذين يعملون لدى الوكالات التي تقدم خدمات سكنية للبالغين من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو. ومع ذلك، يقدم اختصاصي الدعم المباشر أيضاً خدمات مهمة للبالغين الذين يعيشون في أماكن أخرى (على سبيل المثال، منزلهم أو منزل أحد أفراد الأسرة) وللأطفال من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو. يعمل مكتب خدمات إعاقات النمو حالياً مع فريق المؤشرات الأساسية الوطنية لتوسيع الاستبيان ليشمل جميع اختصاصي الدعم المباشر. سيوفر جمع وتحليل البيانات المتعلقة بالطيف الكامل لاختصاصي الدعم المباشر معلومات إضافية حول تحديات معدل تدوير الموظفين والاستراتيجيات الممكنة لتقليل معدل التدوير.

1. معهد تكامل المجتمع، ومعهد أبحاث الخدمات الإنسانية، والرابطة الوطنية لمديري الولايات لخدمات إعاقات النمو. (2022). الدعم المجتمعي في الأزمات: لا موظفين، لا خدمات. مينيابوليس، مينيسوتا: جامعة مينيسوتا، معهد التكامل المجتمعي.
2. لجنة الرئيس لذوي الإعاقات الذهنية. تقرير إلى الرئيس 2017: أزمة موظفي الدعم المباشر في أمريكا: التأثيرات على الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية والعائلات والمجتمعات والاقتصاد الأمريكي.
متاح على موقع ويب: https://acl.gov/sites/default/files/programs/2018-02/2017%20PCPID%20Full%20Report_0.PDF
3. فريدمان ج. تأثير معدل تدوير اختصاصيي الدعم المباشر على صحة الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو وسلامتهم. تضمنين. 2020؛ منشور مسبق على الإنترنت تم تنزيله من:
https://www.researchgate.net/publication/341734880_The_impact_of_direct_support_professional_turnover_on_the_health_and_safety_of_people_with_intellectual_and_developmental_disabilities
4. هيويت أ، بينينجيل س، كرامى ج، سميث ج، دين ك، وكليست ب. (2021). تقرير الاستبيان الوطني حول موظفي الدعم المباشر وجائحة كوفيد-19 2020. تم الاسترجاع من موقع ويب معهد التكامل المجتمعي: <https://ici.umn.edu/covid19-survey>
5. جليسون جيه، روس ديليو، فوسي إيه، بلونسكي إتش، توبياس جيه، وستيفنز إم (2021). التأثير المدمر لجائحة كوفيد-19 على الأفراد ذوي الإعاقات الذهنية في الولايات المتحدة. المحفز: الابتكارات في تقديم الرعاية. <https://doi.org/10.1056/CAT.21.0051>
6. المؤشرات الأساسية الوطنية. (2021). المؤشرات الوطنية الأساسية 2020 تقرير استبيان استقرار الموظفين.
متاح على موقع ويب: <https://www.nationalcoreindicators.org/resources/staffstability-survey>
7. مكتب الولايات المتحدة لإحصاءات العمل. مايو 2020 تقديرات العمالة المهنية والأجور بالولاية: أوريغون.
متاح على موقع ويب: https://www.bls.gov/oes/2020/may/oes_or.htm
8. مكتب ولاية أوريغون للعمل والصناعات. جدول زيادة الحد الأدنى للأجور.
متاح على موقع ويب: <https://www.oregon.gov/boli/workers/Pages/minimum-wage-schedule.aspx>
9. وزارة الصحة والخدمات الإنسانية الأمريكية. التحديث السنوي لإرشادات وزارة الصحة والخدمات الإنسانية HHS بشأن الفقر. السجل الفدرالي. 2018; 83: 2642-2644 (2018-00814): 2642.
FR 2642(2018-00814):2642-2644 83;2018.
10. الرعاية الصحية في ولاية أوريغون. خيارات التغطية الصحية لصاحب العمل والموظف.
متاح على موقع ويب: <https://healthcare.oregon.gov/marketplace/employers/pages/employers.aspx>
11. الشبكة الأمريكية للخيارات والموارد المجتمعية. (2010). دراسة أجور اختصاصيي الدعم المباشر لعام 2009.
متاح على موقع ويب: https://www.ancor.org/sites/default/files/pdf/ancor_wage_data_summary_2009.pdf
12. جامعة أوريغون للصحة والعلوم OHSU، المركز الجامعي للتميز في إعاقات النمو وقسم أوريغون للخدمات الإنسانية، مكتب خدمات إعاقات النمو. استقرار اختصاصيي الدعم المباشر الذين يقومون بتقديم الدعم السكني للبالغين ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو في ولاية أوريغون. 2020.
<https://www.oregon.gov/dhs/SENIORS-DISABILITIES/DD/DataReports/2020-UCEDD-Workforce-Report.pdf>
13. فريدمان سي. الوظائف والأجور بين الجنسين: العلاقة بين التمييز على أساس الجنس والعنصرية والتمكين، وأجور مساعدي الرعاية الشخصية. المجلة الاسكندنافية لأبحاث الإعاقة. 2020; 22(1): 242-252. DOI: <https://doi.org/10.16993/sjdr.652>

شكر وتقدير

تم دعم هذا التقرير بعقد من إدارة الخدمات الإنسانية في ولاية أوريغون إلى مركز جامعة OHSU للتميز في إعاقات النمو (UCEDD). شارك موظفو مركز التميز UCEDD التالي ذكرهم في تحليل البيانات و/أو إعداد التقرير: ويلي هورنر جونسون، دكتوراه؛ أيبغيل نيوباي كيو، ماجستير في الصحة العامة؛ كيرا نورتون، ماجستير في الصحة العامة؛ روندا إبيلتايمر، ماجستير في العمل الاجتماعي.

هناك العديد من المصطلحات الإحصائية المُدرّجة في هذا التقرير. تجدون تفسيرات موجزة لهذه المصطلحات أدناه.

المتوسط – المتوسط هو مجموع مجموعة نقاط البيانات مقسومًا على عدد نقاط البيانات. على سبيل المثال، لحساب متوسط هطول الأمطار اليومي خلال شهر معين، نجمع هطول الأمطار من جميع الأيام في ذلك الشهر ثم نقسم على عدد الأيام في الشهر.

الوسيط – الوسيط هو القيمة "الوسطى" بين النصفين العلوي والسفلي لمجموعة من البيانات. على عكس المتوسط، من غير المُرجَّح أن يتأثر الوسيط بالقيم المتطرفة التي تختلف بشكل كبير عن بقية البيانات.

الشريحة المئوية – الشرائح المئوية هي قيم تقع تحتها نسبة مئوية مُعيَّنة من البيانات. عند الشريحة المئوية العاشرة، تكون 10% من القيم الموجودة في نطاق البيانات أقل من القيمة المئوية العاشرة. عند الشريحة المئوية الخامسة والعشرين، تكون 25% من القيم أقل من تلك النقطة. (الوسيط هو الشريحة المئوية الخمسين).

الخُمس – يقسم الخُمس البيانات إلى خمسة أجزاء متساوية. يحتوي كل جزء على 20% من توزيع البيانات. عندما نقدم بيانات عن معدل تدوير الموظفين، سنقوم بفحص الاختلافات بين الوكالات في الخُمس الأعلى (20% من الوكالات ذات أعلى معدل تدوير) وتلك الموجودة في الخُمس الأدنى (20% من الوكالات ذات أدنى معدل تدوير).

مُعامل الارتباط – يقيس مُعامل الارتباط مدى ارتباط متغيرين. إذا كان المتغيران مرتبطين بشكل إيجابي، فعندما يزيد أحد المتغيرين يزيد الآخر أيضًا. إذا كانت المتغيران مرتبطين بشكل سلبي، فعندما يزيد أحد المتغيرين ينخفض الآخر.

اختبارات – اختبارات هو اختبار إحصائي يُستخدم لمقارنة وسائل مجموعتين لتحديد ما إذا كانت متشابهة أو مختلفة.

اختبار الاتجاه – يُستخدم اختبار الاتجاه لتحديد ما إذا كانت مجموعة القيم تتزايد أو تتناقص بمرور الوقت، أو إذا ظلت مجموعة القيم ثابتة بمرور الوقت.

القيمة الاحتمالية – عند إجراء اختبار إحصائي، فإن القيمة الاحتمالية تعني احتمالية الحصول على نتائج الاختبار على الأقل بنفس الدرجة التي تمت ملاحظتها بالفعل، عن طريق الصدفة البحتة. الحد الفاصل للقيمة الاحتمالية شائع الاستخدام هو 0.05، مما يعني أن هناك احتمال 5% فقط أن الارتباط الملحوظ كان ناتجًا عن فرصة عشوائية.

ذو دلالة – تعني الدلالة الإحصائية أن العلاقة الملحوظة بين المتغيرات ناتجة على الأرجح عن شيء آخر غير الصدفة. بالنسبة لهذا التقرير، عندما تكون القيمة الاحتمالية للاختبار الإحصائي أقل من 0.05، فإننا نصف نتيجة الاختبار بأنها ذات دلالة إحصائية. إذا كانت القيمة الاحتمالية تتراوح بين 0.05 و0.10، فإننا نلاحظ أن هناك اتجاهًا نحو ارتباط كبير.