

B Á O C Á O 2 0 2 2

Tính ổn định của Lực lượng lao động là Nhân viên chuyên môn Hỗ trợ Trực tiếp triển khai các dịch vụ hỗ trợ tại nơi cư trú cho người trưởng thành mắc khuyết tật trí tuệ và phát triển ở Oregon trong năm 2020



Tóm tắt tổng quan

Tỷ lệ luân chuyển cao trong nhóm Nhân viên chuyên môn Hỗ trợ Trực tiếp (DSP) có tác động tới chất lượng chăm sóc và góp phần dẫn đến chi phí dịch vụ cao. Đây là lực lượng cung cấp dịch vụ chăm sóc cho người trưởng thành mắc khuyết tật trí tuệ và phát triển (I/DD) ở Oregon. Báo cáo này sử dụng dữ liệu từ Khảo sát về tính ổn định trong đội ngũ nhân viên của National Core Indicators giai đoạn 2018 – 2020 nhằm kiểm tra các xu hướng về tiền lương và tỷ lệ luân chuyển trong nhóm DSP được tuyển dụng bởi các cơ quan tại Oregon cung cấp dịch vụ tại nơi cư trú trong 24 giờ cho người trưởng thành mắc I/DD sống trong nhà tập thể và đánh giá các yếu tố có liên quan đến tỷ lệ luân chuyển cao hơn.

Trong năm 2020, 155 trong số 159 cơ quan cung cấp dịch vụ tại nơi cư trú cho người mắc I/DD ở Oregon đã tham gia Khảo sát về tính ổn định trong đội ngũ nhân viên NCI. Các cơ quan này đã tuyển dụng tổng cộng 8,732 DSP, chủ yếu là nhân viên toàn thời gian. Lương khởi điểm của DSP cung cấp dịch vụ chăm sóc tại nơi cư trú dao động từ \$11.00 đến \$20.00 mỗi giờ (trung vị = \$13.82) và lương trung bình dao động từ \$11.32 đến \$21.21 mỗi giờ (trung vị = \$15.00). Tiền lương của DSP thấp hơn đáng kể so với tiền lương của lực lượng lao động tại Oregon nói chung, đồng thời mức lương trung vị của DSP không đủ để được coi là mức lương đủ sống cho một người trưởng thành ở Oregon vào năm 2020. Ngoài ra, DSP thường không nhận được phúc lợi tại nơi làm việc đầy đủ hoặc hợp túi tiền.

Phần lớn DSP rời bỏ cơ quan của mình vì lý do tự nguyện. Tỷ lệ luân chuyển cơ quan trong năm 2020 dao động từ 0 đến 285% (trung bình = 48%), tương tự tỷ lệ luân chuyển trong năm 2018 và 2019. Tỷ lệ luân chuyển cao nhất thuộc về nhóm người có thâm niên dưới 6 tháng. Tỷ lệ luân chuyển giảm khi thâm niên của nhân viên tăng lên. Tỷ lệ luân chuyển cao làm tăng khả năng số lượng vị trí tuyển dụng không được lấp đầy trong một khoảng thời gian nhất định, dẫn đến những khoảng trống tiềm ẩn trong công tác chăm sóc. Tính đến ngày 31 tháng 12 năm 2020, toàn tiểu bang có 11.3% vị trí DSP bị bỏ trống. **Chúng tôi nhận thấy rằng các cơ quan có mức lương trung bình theo giờ cao hơn có tỷ lệ luân chuyển nhân viên thấp hơn đáng kể.** Các cơ quan áp dụng bậc nghề nghiệp DSP và hỗ trợ tài chính cho giáo dục đại học cũng có tỷ lệ luân chuyển nhân viên thấp hơn đáng kể.

Đại dịch Covid-19 khiến cho tình hình vốn đã đầy thách thức càng trở nên trầm trọng. Trước bối cảnh đó, chính quyền đã triển khai một loạt thay đổi liên quan đến đại dịch trong hoạt động và quy định về sức khỏe và an toàn tại từng cơ quan ở Oregon. So với năm 2018, tỷ lệ luân chuyển trong năm 2020 tăng lên ở nhóm DSP đã làm được hơn 12 tháng, cho thấy tỷ lệ luân chuyển ở nhóm có thâm niên lâu năm có thể đã bị ảnh hưởng trong năm đầu xảy ra đại dịch COVID-19. Để xem xét các lỗ hổng và điểm mạnh trong công tác ứng phó khẩn cấp và hiểu rõ hơn về cách DSP đã trải qua và bị ảnh hưởng bởi đại dịch, Oregon đã chọn đưa phần bổ sung khảo sát Covid-19 vào Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên năm 2020. Mặc dù hầu hết các thay đổi về hoạt động không liên quan đến tỷ lệ luân chuyển, **các cơ quan tăng lương nói chung trong năm 2020 có tỷ lệ luân chuyển nhân viên thấp hơn đáng kể.**

Dựa trên các phát hiện từ phân tích của mình, chúng tôi kết luận rằng tăng lương là một công cụ quan trọng để giảm tỷ lệ luân chuyển của DSP. Ngoài ra, chúng tôi khuyến nghị nên áp dụng các chiến lược sau để giảm tỷ lệ luân chuyển:

- Cung cấp các phúc lợi chính và cơ hội phát triển sự nghiệp cho DSP
- Phát huy nỗ lực không ngừng để ghi nhận giá trị của DSP và tầm quan trọng của công việc mà họ thực hiện
- Đảm bảo công bằng tiền lương cho lực lượng lao động DSP và với các loại lao động có kỹ năng khác ở tiểu bang

Bên cạnh các chiến lược hành động ngay nêu trên, chúng tôi đưa ra các đề xuất sau để nâng cao khả năng cung cấp và phân tích dữ liệu trong tương lai nhằm cung cấp thông tin liên tục và chi tiết hơn:

- Tiếp tục thực hiện đánh giá định kỳ về tỷ lệ luân chuyển và tiền lương của DSP để đánh giá những thay đổi về tỷ lệ luân chuyển sau khi tăng lương và triển khai các thay đổi về chính sách liên quan khác
- Thí điểm thử nghiệm thu thập dữ liệu về tiền lương trung bình theo nhóm thâm niên, từ đó giúp hiểu được cách sử dụng thang trả lương bậc thang để tăng khả năng giữ chân đội ngũ nhân sự có kinh nghiệm và kỹ năng
- Cân nhắc thực hiện nghiên cứu về mối liên hệ giữa tỷ lệ luân chuyển nhân viên và tình trạng ngược đãi người mắc I/DD để nêu bật chi phí nhân sự của tình trạng tỷ lệ luân chuyển cao trong lực lượng lao động DSP
- Xem xét kết hợp dữ liệu về chi phí của tỷ lệ luân chuyển, tính bằng số tiền cụ thể của cơ quan (ví dụ: chi phí tuyển dụng và đào tạo nhân viên mới)
- Mở rộng báo cáo để bao gồm nhóm đối tượng là DSP hỗ trợ trẻ em cũng như người trưởng thành sống bên ngoài nhà tập thể

Giới thiệu

Nhiều người trưởng thành mắc khuyết tật trí tuệ và phát triển (I/DD) phải dựa vào Nhân viên chuyên môn Hỗ trợ Trực tiếp (DSP) để được nhận sự hỗ trợ có chất lượng vào mỗi ngày. Sự hỗ trợ của DSP có vai trò quan trọng trong việc giúp người trưởng thành mắc I/DD sinh hoạt trong môi trường cộng đồng, duy trì sức khỏe và hạnh phúc, thành công trong cuộc sống và công việc, đồng thời phát triển và duy trì được các kỹ năng sống độc lập. Việc cung cấp thành công sự hỗ trợ này đòi hỏi DSP phải là chuyên gia liên ngành có nhiều kỹ năng và hiểu biết cho công việc của mình.¹ Tuy nhiên, vị trí DSP phải đối mặt với nhiều thách thức nhưng thường có mức lương thấp, phúc lợi hạn chế và ít địa vị xã hội hay sự ghi nhận về vai trò quan trọng của DSP.² Tỷ lệ luân chuyển cao là một thực trạng phổ biến, tốn kém và nguy hiểm.

Tỷ lệ luân chuyển cao ảnh hưởng đến tính liên tục và chất lượng chăm sóc dành cho người trưởng thành mắc I/DD, làm tăng gánh nặng cho các nhân viên còn lại và góp phần kéo dài danh sách chờ dịch vụ.² Những vấn đề này có thể làm tăng nguy cơ sai sót trong dùng thuốc, chấn thương, lạm dụng và bỏ bê người trưởng thành mắc I/DD.³ Tỷ lệ luân chuyển cao cũng có nhiều ý nghĩa về mặt ngân sách đối với các cơ quan phải liên tục tuyển dụng và đào tạo nhân viên mới. Ước tính chi phí thay thế một DSP nằm trong khoảng từ \$2,413 đến \$5,200.² Trước thực trạng cần bổ sung nhiều vị trí DSP, chi phí lũy kế sẽ rất lớn, ước tính lên tới \$2,338,716,600 mỗi năm cho cả nước.² Như vậy, tỷ lệ luân chuyển DSP là một vấn đề quan trọng mà chúng ta cần nắm được và giải quyết.

Đây là báo cáo thứ hai về tính ổn định của đội ngũ nhân viên DSP tại Oregon. Kể từ báo cáo thứ nhất sử dụng dữ liệu từ năm 2018, đại dịch COVID-19 đã khiến tình trạng vốn đã khó khăn trở nên trầm trọng hơn, đồng thời làm nổi bật vai trò quan trọng của DSP trong xã hội của chúng ta. Bên cạnh việc khiến cho việc biên chế trở nên khó khăn hơn, đại dịch đã làm tăng áp lực, kỳ vọng và rủi ro cho cả DSP và người trưởng thành được DSP chăm sóc.⁴ Người trưởng thành mắc I/DD có khả năng nhiễm COVID-19 cao hơn và có tỷ lệ tử vong liên quan tới COVID-19 cũng cao hơn.⁵ Trong khi đó, DSP thường là nhóm hỗ trợ chính của họ. Mục đích của báo cáo cập nhật này là kiểm tra tỷ lệ luân chuyển DSP ở Oregon trong năm đầu tiên xảy ra đại dịch, phân tích các yếu tố liên quan đến tỷ lệ luân chuyển cao và thấp (bao gồm cả những yếu tố liên quan đến đại dịch COVID-19) và đề xuất các chiến lược nhằm giảm tỷ lệ luân chuyển.



Nguồn dữ liệu

Báo cáo này chủ yếu sử dụng dữ liệu từ Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên của National Core Indicators năm 2020. Mặc dù dữ liệu trong báo cáo này phản ánh khoảng thời gian từ tháng 1 đến tháng 12 năm 2020, nhưng việc thu thập dữ liệu diễn ra từ tháng 1 đến tháng 9 năm 2021. National Core Indicators (NCI) là thành quả của sự hợp tác giữa National Association of State Directors of Developmental Disabilities Services, Human Services Research Institute và các cơ quan phụ trách vấn đề khuyết tật phát triển của tiểu bang tham gia. Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên của NCI thu thập dữ liệu về lực lượng lao động DSP là đối tượng cung cấp hỗ trợ trực tiếp cho người trưởng thành mắc I/DD. Kết quả khảo sát cung cấp cho tiểu bang tham gia dữ liệu quan trọng về những thách thức đối với lực lượng lao động, tiêu chuẩn đánh giá hiệu quả của tiểu bang so với các tiểu bang tham gia khác và phương tiện để đánh giá những thay đổi theo chính sách hoặc sáng kiến chương trình có ảnh hưởng đến lực lượng lao động DSP.⁶ Đối với năm dữ liệu 2020, 26 tiểu bang cùng với Đặc khu Columbia đã tham gia vào Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên của NCI. Báo cáo này tập trung riêng vào dữ liệu từ các cơ quan của Oregon là đơn vị cung cấp dịch vụ tại nơi cư trú trong 24 giờ cho người trưởng thành mắc I/DD sống tại nhà tập thể. Dữ liệu từ Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên của National Core Indicators năm 2018 và 2019 được nêu trong báo cáo này nhằm mục đích phân tích xu hướng. Bạn có thể tham khảo phần Phụ lục để biết giải thích về các thuật ngữ thống kê được dùng trong toàn bộ báo cáo này.

Mô tả lực lượng lao động của DSP

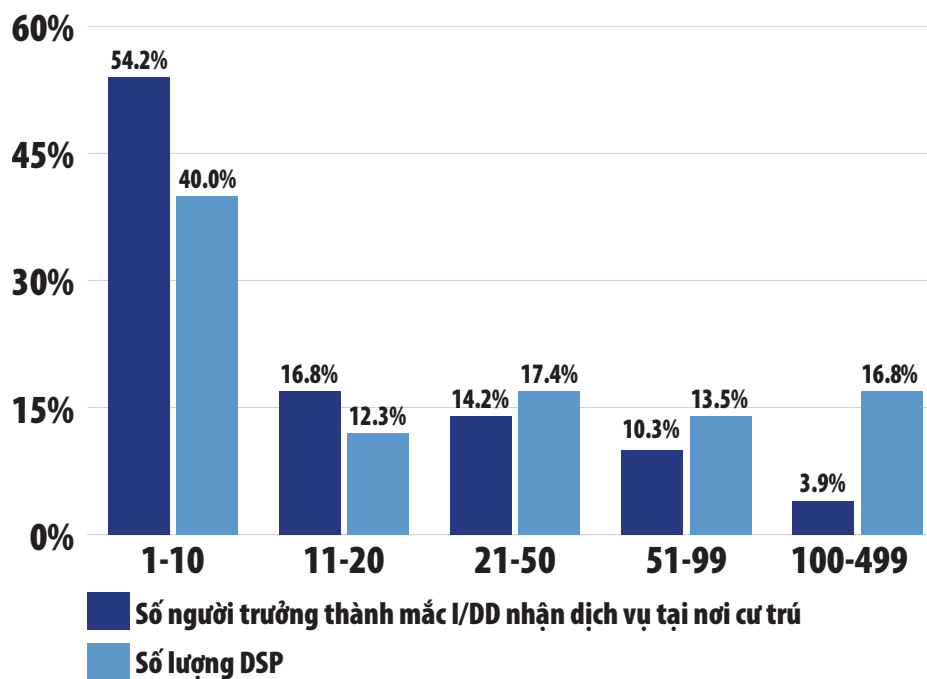
Vai trò và nhiệm vụ của DSP

Trung bình, nhà tập thể ở Oregon có 3-4 người ở. DSP ở nhà tập thể cung cấp dịch vụ chăm sóc trọn gói 24 giờ cho những người này. DSP có thể có nhiều nhiệm vụ rất khác nhau và thường bao gồm hỗ trợ chăm sóc cá nhân, cấp phát thuốc, theo dõi hành vi và sự an toàn của cá nhân, dạy kỹ năng sống độc lập, sắp xếp lịch hẹn và đưa đón cá nhân đến các địa điểm bên ngoài ngôi nhà.

Quy mô lực lượng lao động DSP của Oregon

Các cơ quan cung cấp dịch vụ tại nơi cư trú ở Oregon có quy mô phục vụ dao động từ 1-10 người trưởng thành mắc I/DD cho đến 100-499 người trưởng thành. Hầu hết các cơ quan ở Oregon đều có quy mô nhỏ, hơn một nửa trong số đó phục vụ không quá 10 người trưởng thành mắc I/DD. Chỉ có 7 cơ quan ở Oregon cung cấp dịch vụ tại nơi cư trú cho hơn 100 người trưởng thành (mỗi cơ quan) mắc I/DD (xem Hình 1). Trong năm 2020, 155 trong số 159 (97.5%) cơ quan cung cấp dịch vụ tại nơi cư trú cho người mắc I/DD ở Oregon đã tham gia Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên NCI. Các cơ quan này tuyển dụng tổng cộng 8,732 DSP. Trong số đó, 18% là nhân viên bán thời gian và 61% là nhân viên toàn thời gian; 21% còn lại làm việc tại các cơ quan không phân biệt giữa vị trí DSP toàn thời gian và bán thời gian. Số lượng DSP của mỗi cơ quan dao động từ 1 đến 644 (Hình 1). Số lượng DSP trung bình của mỗi cơ quan là 56 và trung vị là 19.

HÌNH 1: Quy mô của các cơ quan cung cấp dịch vụ tại nơi cư trú cho người trưởng thành mắc I/DD ở Oregon



*Bao gồm một cơ quan phục vụ > 499 người trưởng thành

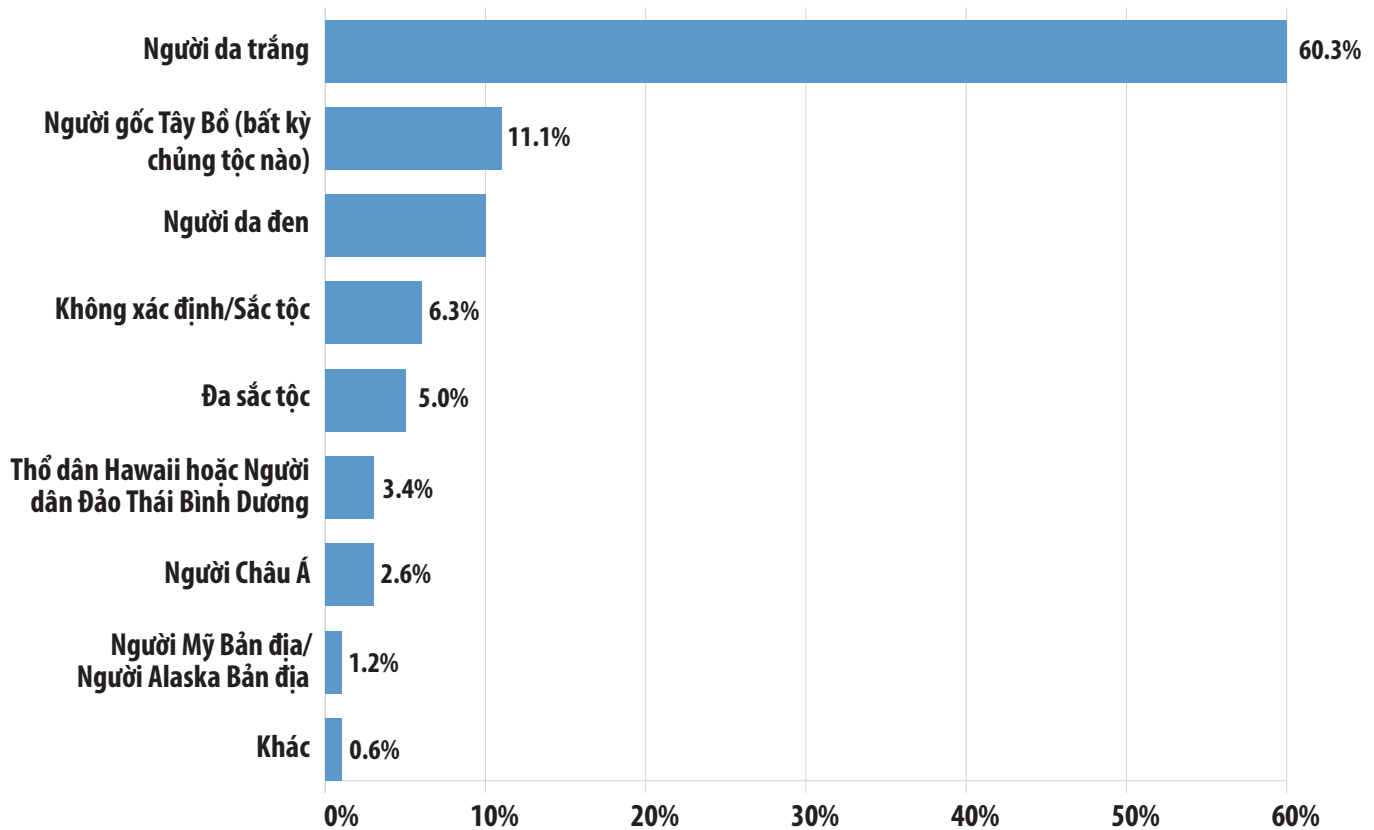
Trong năm 2020, có 51 tổ chức phi lợi nhuận, 103 tổ chức vì lợi nhuận và một cơ quan do nhà nước tài trợ đã phản hồi khảo sát. Trung bình, các cơ quan phi lợi nhuận có quy mô lớn hơn. Số lượng nhân viên được tuyển dụng tại một cơ quan phi lợi nhuận trung vị là 83 (khoảng 4 – 644), trong khi số lượng nhân viên được tuyển dụng tại một cơ quan vì lợi nhuận trung vị là 8 (khoảng 1 – 540). Hầu hết các cơ quan vì lợi nhuận phục vụ 1-10 người trưởng thành trên mỗi cơ quan, trong khi hầu hết các cơ quan phi lợi nhuận phục vụ 21-50 người trưởng thành.

Mô tả lực lượng lao động của DSP

Đặc điểm nhân khẩu học của lực lượng lao động DSP

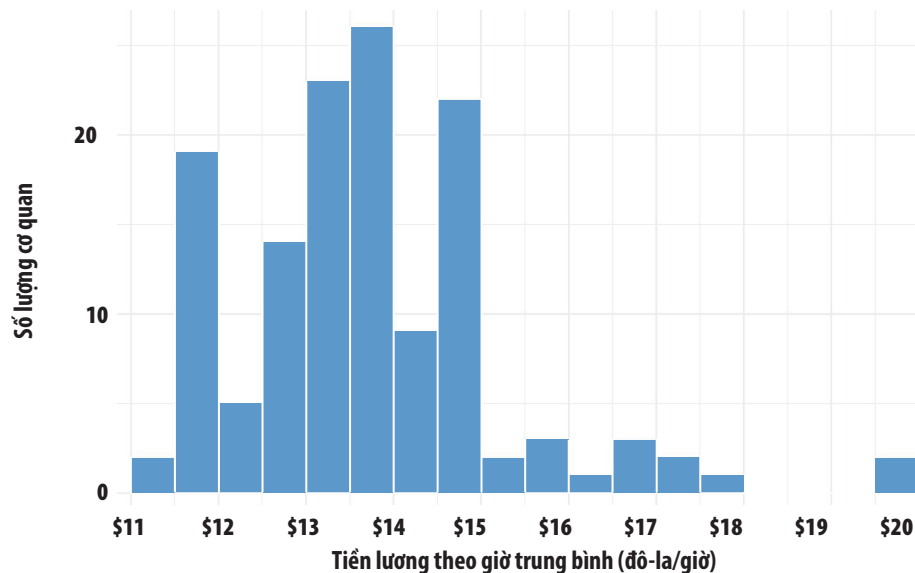
Không có nhiều thông tin nhân khẩu học được thu thập trong Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên của NCI. Trong số các cơ quan tham gia khảo sát, 130 cơ quan tuyển dụng tổng cộng 8,456 nhân viên đã có báo cáo về giới tính DSP. Trong số đó, 62% DSP là nữ, 31% là nam, 1% là giới tính khác hoặc giới tính không phù hợp và giới tính của 7% còn lại là không xác định. Dữ liệu về chủng tộc và sắc tộc của DSP được báo cáo bởi 115 cơ quan tuyển dụng tổng cộng 7,238 DSP. Trong số đó, 60% DSP là người da trắng, 11% là người gốc Tây Ban Nha, 10% là người da đen, 13% là bất kỳ chủng tộc nào khác hoặc đa chủng tộc, và chủng tộc và sắc tộc của 6% còn lại là không xác định (Hình 2). Tính trên cả nước, đại đa số (71%) DSP là nữ còn 62% là người da màu.¹

HÌNH 2: Chủng tộc và sắc tộc của lực lượng lao động DSP ở Oregon



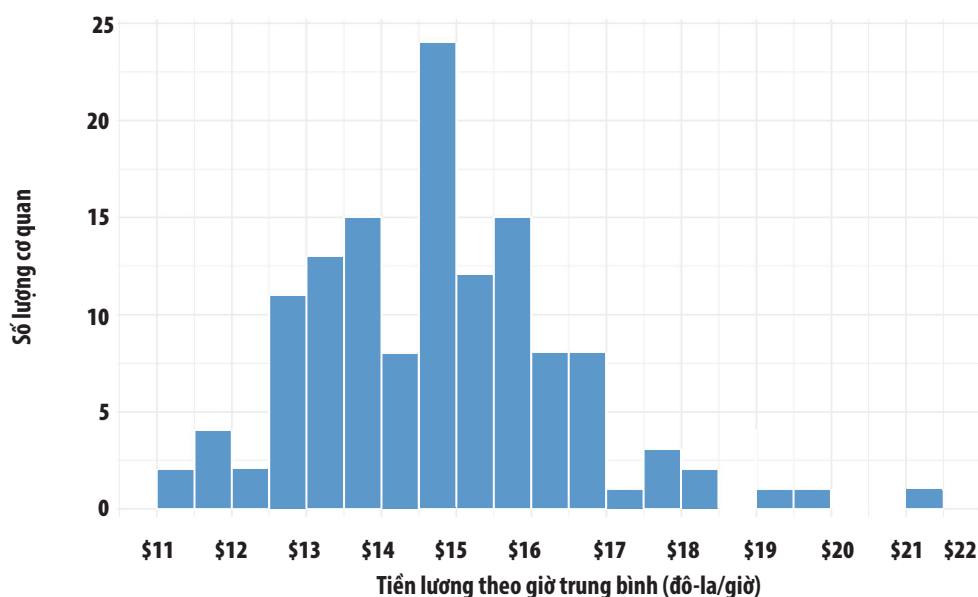
Mức lương

HÌNH 3: Mức lương khởi điểm của DSP cung cấp dịch vụ chăm sóc tại nơi cư trú ở Oregon



Trong năm 2020, mức lương khởi điểm cho DSP cung cấp dịch vụ chăm sóc tại nơi cư trú dao động từ \$11.00 đến \$20.00 mỗi giờ, tùy thuộc vào cơ quan (Hình 3). Mức lương khởi điểm trung bình của DSP tại nơi cư trú ở Oregon là \$13.87 mỗi giờ và mức trung vị là \$13.82. Mức lương trung bình của tất cả các nhóm thâm niên chỉ cao hơn một chút so với mức lương khởi điểm. Mức lương trung bình tại các cơ quan khác nhau dao động từ \$11.32 đến \$21.21 mỗi giờ (Hình 4). Trung bình trên toàn tiểu bang là \$14.86 mỗi giờ và trung vị là \$15.00. Mức lương khởi điểm và lương trung bình không có sự khác nhau giữa các cơ quan vì lợi nhuận và phi lợi nhuận. Mặc dù mức lương khởi điểm không có sự khác nhau theo số lượng cư dân được phục vụ, các cơ quan phục vụ nhiều cư dân hơn trả mức lương trung bình theo giờ cao hơn ($t = 3.21$; $p = 0.002$).

HÌNH 4: Mức lương trung bình của DSP cung cấp dịch vụ chăm sóc tại nơi cư trú ở Oregon

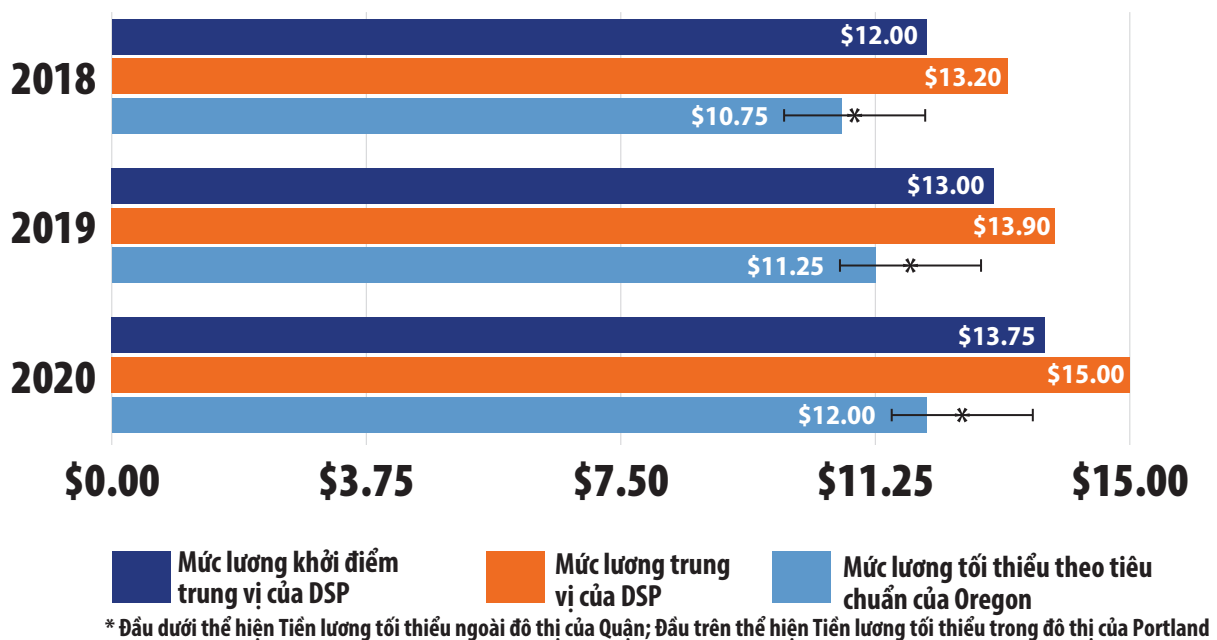


Tiền lương và phúc lợi của DSP

Thay đổi về mức lương

Nhìn chung, mức lương khởi điểm trung vị đã tăng \$1.75 mỗi giờ từ năm 2018 đến năm 2020 ($p < 0.001$) và mức lương trung bình trung vị tăng \$1.80 mỗi giờ ($p < 0.001$) (Hình 5). Mặc dù kết quả này có thể được coi là tiến bộ, mức lương của DSP vẫn thấp hơn đáng kể so với mức lương của lực lượng lao động ở Oregon nói chung. Theo dữ liệu năm 2020 từ Cục Thống kê Lao động, mức lương theo giờ trung bình của lực lượng lao động ở Oregon nói chung trong năm 2020 là \$27.34, trung vị là \$21.04.⁷ Mức lương theo giờ trung vị (bách phân vị 50) của DSP (\$15.00) tương đương với bách phân vị 25 của mức lương theo giờ đối với toàn thể lực lượng lao động ở Oregon (\$15.08).⁸ Trên toàn quốc, mức lương của DSP cũng luôn thấp hơn mức lương của các nhân viên chăm sóc trực tiếp khác.¹

HÌNH 5: Mức lương trung vị theo năm



Mức lương của DSP trung vị ở Oregon không đủ để được coi là mức lương đủ sống cho một người trưởng thành ở Oregon vào năm 2020.⁵ Mức lương này thấp hơn nhiều so với mức cần thiết để hỗ trợ một người trưởng thành và một trẻ em, hay thậm chí một hộ gia đình có hai người trưởng thành và hai trẻ em nếu người trưởng thành kia cũng đang lao động.⁵ Cận dưới của khoảng lương của DSP phù hợp với tiêu chuẩn của Oregon (\$12.00) và mức lương tối thiểu theo giờ của khu vực ngoài đô thị (\$11.50) cho năm tài chính từ ngày 1 tháng 7 năm 2019 đến ngày 30 tháng 6 năm 2020 và thấp hơn đáng kể so với mức lương tối thiểu cho khu vực đô thị ở Portland trong cùng khoảng thời gian (\$13.25 mỗi giờ).⁸ Với mức lương này, một DSP làm việc toàn thời gian kiếm được ít hơn 138% Mức nghèo liên bang đối với một hộ gia đình có hai người.⁹ Do đó, nhiều DSP toàn thời gian đã đáp ứng tiêu chí đủ điều kiện về thu nhập để được nhận bảo hiểm theo Chương trình bảo hiểm y tế của Oregon.

Tiền lương và phúc lợi của DSP

Phúc lợi

Ngoài mức lương thấp, nhiều DSP còn không nhận được phúc lợi tại nơi làm việc đầy đủ hoặc hợp túi tiền. Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên đã hỏi các cơ quan xem liệu họ có cung cấp từng phúc lợi sau đây hay không:

- Thời gian nghỉ có lương – dưới hình thức thời gian nghỉ gộp hoặc được chỉ định là nghỉ có lương, thời gian ốm có lương và/hoặc thời gian nghỉ việc riêng có lương
- Phạm vi bảo hiểm y tế
- Phạm vi bảo hiểm nha khoa
- Phạm vi bảo hiểm nhân thọ
- Phạm vi bảo hiểm nhân khoa
- Chương trình hưu trí
- Hoàn trả hoặc hỗ trợ khác (ví dụ: hỗ trợ học phí) cho giáo dục sau trung học
- Đào tạo liên quan đến công việc được hãng sở trả lương
- Bảo hiểm tàn tật do hãng sở tài trợ
- Trương mục chi tiêu linh hoạt
- Các chương trình trợ cấp sức khỏe (ví dụ: tập thể dục, yoga, cai thuốc lá)
- Bảo hiểm nhân thọ

Một số cơ quan không cung cấp những phúc lợi này. (Oregon yêu cầu các hãng sở có từ 50 nhân viên trở lên phải cung cấp bảo hiểm y tế; nhiều cơ quan có quy mô nhỏ hơn ngưỡng đó.) Chỉ có 3 cơ quan cung cấp tất cả 11 loại phúc lợi. Trung bình, các cơ quan cung cấp 4 – 5 phúc lợi. Có mối tương quan thuận chiều mạnh giữa quy mô của cơ quan và số lượng phúc lợi được cung cấp ($r = 0.79, p < 0.001$); cơ quan lớn hơn cung cấp nhiều phúc lợi hơn. Cũng có mối liên hệ mạnh giữa loại cơ quan và số lượng phúc lợi được cung cấp ($t = 10.2, p < 0.001$); cơ quan phi lợi nhuận cung cấp nhiều phúc lợi hơn đáng kể (trung bình từ 7 – 8) so với cơ quan vì lợi nhuận (trung bình từ 2 – 3).

Ngay cả khi có cung cấp phúc lợi, chúng có thể nằm ngoài khả năng tiếp cận đối với một số DSP. Chỉ có 59% DSP đủ điều kiện tham gia vào phúc lợi bảo hiểm y tế dù có được cung cấp.

BẢNG 1: Phúc lợi theo loại cơ quan

Loại phúc lợi	Phi lợi nhuận (n = 51) % được cung cấp	Vì lợi nhuận (n = 103) % được cung cấp
Thời gian nghỉ có lương	98.0	71.1
Bảo hiểm y tế	94.1	34.3
Bảo hiểm nha khoa	92.2	30.3
Bảo hiểm nhân khoa	78.0	23.5
Chương trình hưu trí	78.4	28.6
Hoàn trả cho giáo dục sau trung học	17.7	4.9
Đào tạo liên quan đến công việc được hãng sở trả lương	68.6	64.7
Bảo hiểm tàn tật do hãng sở tài trợ	49.0	6.9
Trương mục chi tiêu linh hoạt	41.2	5.9
Chương trình trợ cấp sức khỏe	29.4	8.8
Bảo hiểm nhân thọ	72.6	15.7

Cơ quan cũng được hỏi xem liệu họ có sử dụng các chiến lược giữ chân nhân viên sau đây không:

- Đánh giá trước về công việc thực tế (85.1% sử dụng)
- Đào tạo về bộ quy tắc đạo đức (82.5% sử dụng)
- Thang sự nghiệp của DSP để giữ chân người lao động có tay nghề cao (37.7% sử dụng)
- Hỗ trợ để có được thông tin chứng danh thông qua một tổ chức chuyên nghiệp được tiểu bang hoặc quốc gia công nhận (26.0% sử dụng)
- Khảo sát về mức độ gắn kết của nhân viên hoặc các nỗ lực khác nhằm đánh giá mức độ hài lòng và trải nghiệm của DSP khi làm việc cho cơ quan (40.3% sử dụng)

Chỉ có 3 cơ quan không sử dụng bất kỳ chiến lược nào trong số này và 18 cơ quan sử dụng cả 5 chiến lược. Số lượng chiến lược giữ chân trung vị mỗi cơ quan là 3. Số lượng chiến lược giữ chân nhân viên được sử dụng có mối tương quan thuận chiều với quy mô của cơ quan ($t = 3.31; p = 0.001$). Chúng tôi không nhận thấy có sự khác biệt có ý nghĩa theo loại cơ quan về số lượng chiến lược giữ chân được áp dụng.

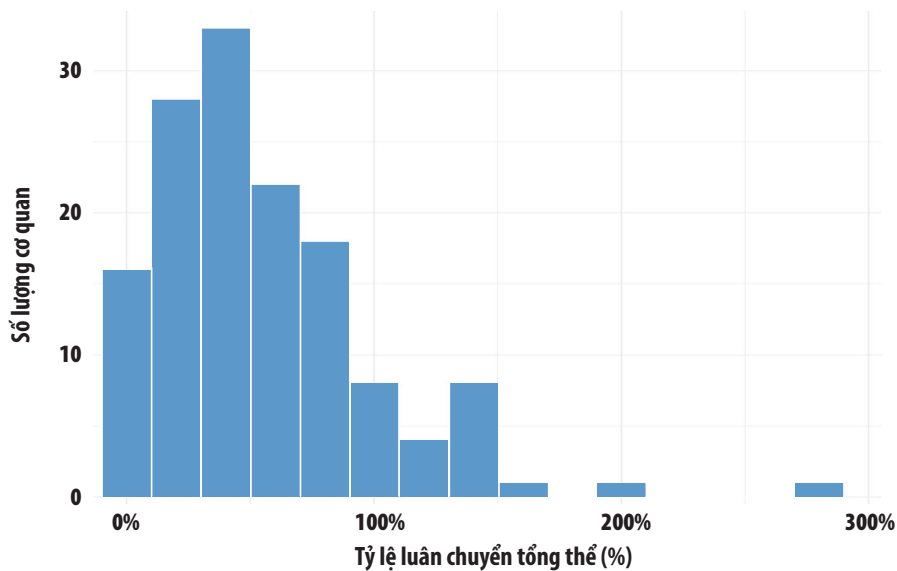
Tỷ lệ luân chuyển, thâm niên và tỷ lệ trống của DSP

Tỷ lệ luân chuyển công việc tổng thể

Tỷ lệ luân chuyển tổng thể được tính bằng cách chia tổng số DSP hỗ trợ người trưởng thành mắc I/DD trên bảng lương của mỗi cơ quan kể từ ngày 31 tháng 12 năm 2020 cho số DSP đã rời cơ quan trong khoảng thời gian từ ngày 1 tháng 1 năm 2020 đến ngày 31 tháng 12 năm 2020.⁵ Tỷ lệ luân chuyển biến thiên mạnh giữa các cơ quan, từ 0% đến 285%, mặc dù ngoại trừ 22 cơ quan thì tất cả đều có tỷ lệ luân chuyển dưới 100% (Hình 6).

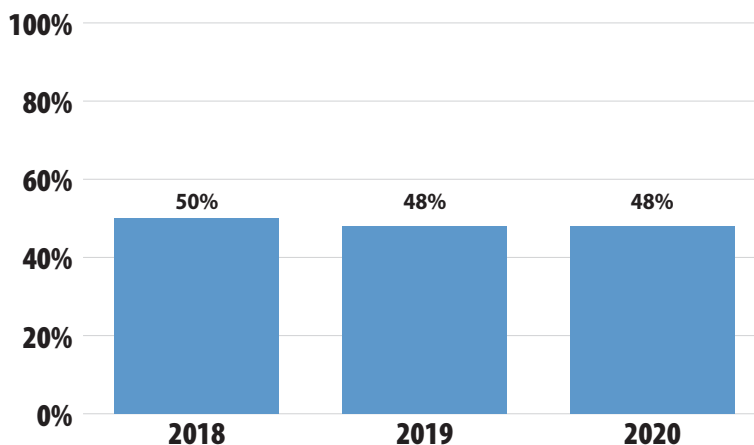
Trong năm 2020, tỷ lệ luân chuyển trung vị ở Oregon là 48% trong khi tỷ lệ luân chuyển trung bình là 55%. Mức trung vị của Oregon vượt quá mức ở 22 trong số 27 tiểu bang khác tham gia Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên năm 2020, đưa Oregon vào top 19% tiểu bang có tỷ lệ luân chuyển cao nhất.⁵ Quy mô cơ quan và loại cơ quan (vì lợi nhuận so với phi lợi nhuận) không có mối liên quan có ý nghĩa với tỷ lệ luân chuyển.

HÌNH 6: Tỷ lệ luân chuyển DSP tổng thể ở Oregon



Tỷ lệ luân chuyển trung vị vào năm 2020 giống với tỷ lệ luân chuyển trung vị vào năm 2019. Tỷ lệ này cao hơn một chút vào năm 2018, nhưng mức giảm nhỏ từ năm 2018 đến năm 2020 không có ý nghĩa về mặt thống kê (Hình 7).

HÌNH 7: Tỷ lệ luân chuyển trung vị (%) theo năm



Tỷ lệ luân chuyển, thâm niên và tỷ lệ trống của DSP

Tỷ lệ luân chuyển theo thâm niên của nhân viên

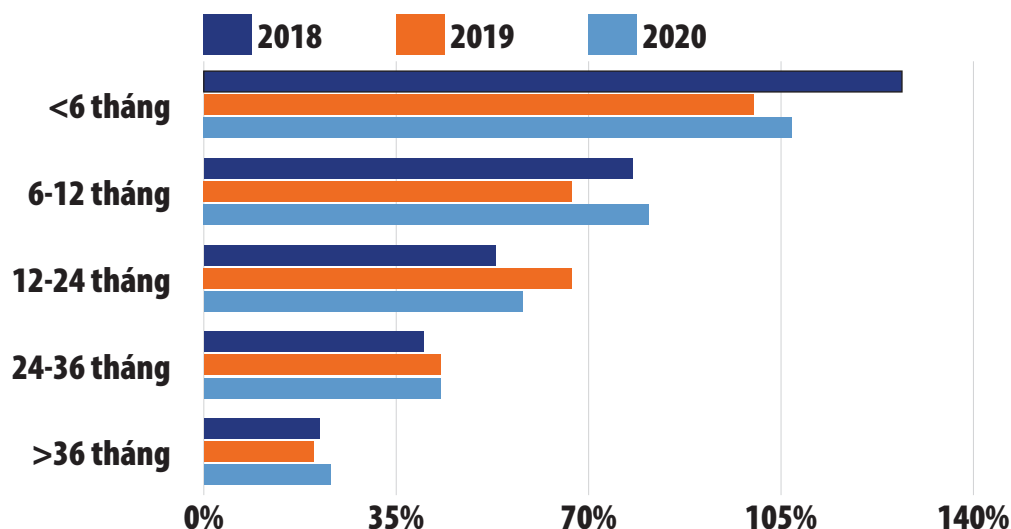
Chúng tôi đã tính riêng tỷ lệ luân chuyển cho DSP được tuyển dụng dưới 6 tháng, từ 6 đến 12 tháng, từ 12 đến 24 tháng, từ 24 đến 36 tháng và hơn 36 tháng. Tỷ lệ luân chuyển cao nhất thuộc về nhóm người có thâm niên dưới 6 tháng. Tỷ lệ luân chuyển giảm khi thâm niên của nhân viên tăng lên. Tuy nhiên, tỷ lệ luân chuyển trung bình là trên 50% ở tất cả các nhóm thâm niên, trừ những người đã làm việc với tư cách là DSP trong thời gian lâu hơn 3 năm. Tỷ lệ luân chuyển trung vị là trên 50% ở tất cả các nhóm có thâm niên dưới 2 năm (Bảng 2).

BẢNG 2: Tỷ lệ luân chuyển theo nhóm thâm niên của DSP, 2020

Nhóm thâm niên	Khoảng tỷ lệ luân chuyển	Tỷ lệ luân chuyển trung vị	Tỷ lệ luân chuyển trung bình
< 6 tháng	0-1400%	107%	178%
6-12 tháng	0-750%	81%	111%
12-24 tháng	0-900%	58%	81%
24-36 tháng	0-200%	43%	51%
> 36 tháng	0-300%	23%	32%

So với năm 2018, tỷ lệ luân chuyển vào năm 2020 tăng ở nhóm DSP đã làm việc trên 6 tháng (Hình 8).

HÌNH 8: Tỷ lệ luân chuyển trung vị theo nhóm thâm niên của DSP, 2018 – 2020

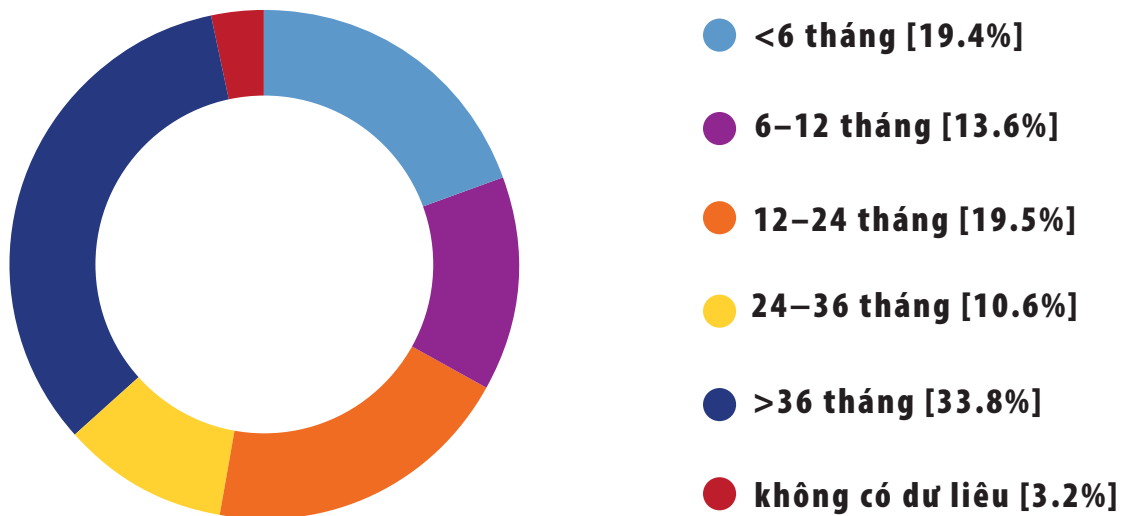


Tỷ lệ luân chuyển, thâm niên và tỷ lệ trống của DSP

Thâm niên của nhân viên hiện tại

Tỷ lệ luân chuyển cao có nghĩa là tương đối ít DSP có thâm niên lâu. Do đó, một tỷ lệ đáng kể lực lượng lao động DSP bao gồm những nhân viên có ít kinh nghiệm hơn. Vào năm 2020, có chưa đến một nửa số DSP đã làm việc lâu hơn 2 năm và chỉ khoảng một phần ba đã làm việc lâu hơn 3 năm. Gần một phần ba có ít hơn 1 năm kinh nghiệm (Hình 9).

HÌNH 9: Thâm niên của DSP hiện tại



Chỗ trống

Tỷ lệ luân chuyển cao cũng làm tăng khả năng số lượng vị trí tuyển dụng không được lấp đầy trong một khoảng thời gian nhất định, dẫn đến những khoảng trống tiềm ẩn trong công tác chăm sóc. Tính đến ngày 31 tháng 12 năm 2020, có 11.3% tổng số vị trí trống trên toàn tiểu bang, bao gồm 11.6% vị trí DSP toàn thời gian và 10.7% vị trí DSP bán thời gian. Tỷ lệ này cao hơn so với tỷ lệ ở 44% tiểu bang còn lại mà đã cung cấp dữ liệu về vị trí tuyển dụng của họ trong Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên của NCI.⁵

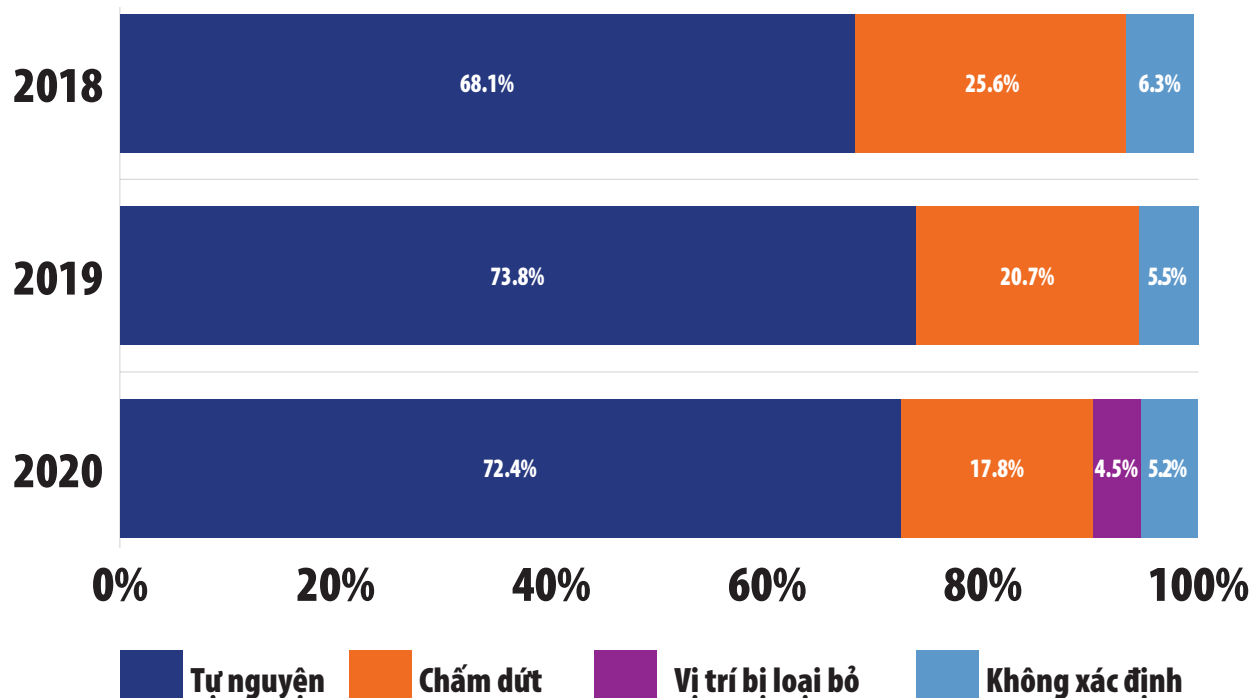
Chúng tôi không thấy có mối liên hệ có ý nghĩa nào giữa quy mô cơ quan và tỷ lệ trống, hay giữa loại cơ quan (vì lợi nhuận hoặc phi lợi nhuận) với tỷ lệ trống.

Tỷ lệ luân chuyển, thâm niên và tỷ lệ trống của DSP

Lý do bỏ việc

Vào năm 2020, 5,438 DSP đã nghỉ việc. Phần lớn (72%) DSP tự nguyện rời bỏ công việc của họ, trong khi 18% bị chấm dứt hợp đồng và 5% bị sa thải (Hình 10). Không rõ lý do nghỉ việc của 5% DSP còn lại. Trong năm 2018 và 2019, không có DSP nào nghỉ việc vì vị trí của họ bị loại bỏ. Không có thay đổi có ý nghĩa nào khác về lý do nghỉ việc giữa năm 2018 và 2020.

HÌNH 10: Lý do nghỉ việc theo năm



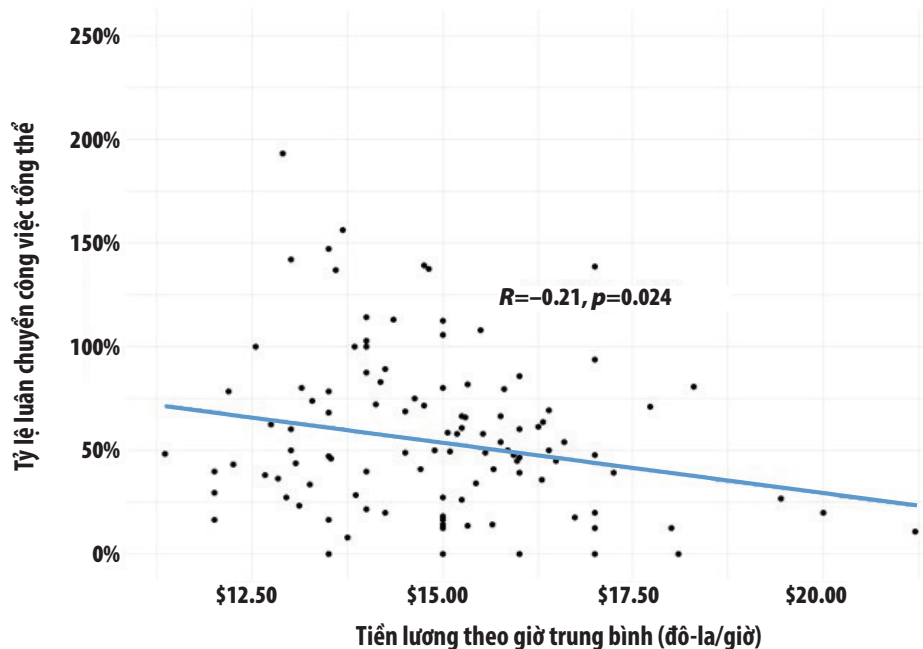
Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên của NCI thu thập dữ liệu theo từng cơ quan thay vì theo từng nhân viên. Vì vậy, chúng tôi không có thông tin cụ thể về lý do tại sao DSP tự nguyện nghỉ việc. Một cách ngẫu nhiên, DSP đã báo cáo là công việc đầy thách thức và mức lương thấp hơn mức họ có thể nhận được ở nơi khác với công việc dễ dàng hơn. Một nghiên cứu trên toàn quốc được thực hiện vào năm 2021 cho thấy phần lớn DSP rời bỏ vị trí của họ vì lý do liên quan đến COVID-19, bao gồm xét nghiệm dương tính hoặc cần cách ly, sợ bị nhiễm bệnh hoặc lây nhiễm cho người khác hoặc do không có người chăm sóc trẻ hoặc cần chăm sóc một thành viên trong gia đình.³ Trong các phần sau, chúng tôi xem xét mối liên hệ giữa đãi ngộ, phúc lợi và những thay đổi liên quan đến đại dịch cũng như tỷ lệ luân chuyển và tỷ lệ trống.

Mối quan hệ giữa thù lao với tỷ lệ luân chuyển và tỷ lệ trống

Mối liên hệ giữa mức lương với tỷ lệ luân chuyển và vị trí trống

Chúng tôi đã nhận thấy có mối tương quan ngược chiều đáng kể giữa mức lương theo giờ trung bình của DSP làm việc trong môi trường tại nơi cư trú với tỷ lệ luân chuyển tổng thể ($r = -0.21$; $p = 0.02$). Khi mức lương theo giờ trung bình tăng lên, tỷ lệ luân chuyển giảm (Hình 11).

HÌNH 11: Mối tương quan giữa mức lương theo giờ trung bình và tỷ lệ luân chuyển tổng thể của nhân viên



Có mối tương quan ngược chiều tương tự giữa mức lương theo giờ trung bình và tỷ lệ luân chuyển trong năm 2018 và 2019 (Bảng 3).

BẢNG 3: Mối tương quan giữa mức lương theo giờ trung bình và tỷ lệ luân chuyển của nhân viên theo năm

Năm	Hệ số tương quan (R)	P-Value
2018	-0.25	0.013
2019	-0.18	0.060
2020	-0.21	0.024

Chúng tôi cũng so sánh mức lương trung bình ở các cơ quan có tỷ lệ luân chuyển thấp nhất và cao nhất. Cơ quan có tỷ lệ luân chuyển thấp nhất là cơ quan nằm trong nhóm ngũ phân vị dưới cùng (20% thấp nhất) trong khoảng tỷ lệ luân chuyển. Cơ quan có tỷ lệ luân chuyển cao nhất là cơ quan nằm trong nhóm ngũ phân vị cao nhất (20% cao nhất) về tỷ lệ luân chuyển. Chúng tôi thấy rằng các cơ quan có tỷ lệ luân chuyển thấp nhất có mức lương trung bình cao hơn có ý nghĩa (\$15.45 mỗi giờ) so với các cơ quan có tỷ lệ luân chuyển cao nhất (\$14.33 mỗi giờ) ($t=2.19$, $p=0.01$).

Như trong dữ liệu năm 2018, chúng tôi không thấy có mối liên hệ có ý nghĩa nào giữa mức lương và tỷ lệ phần trăm số vị trí bị bỏ trống.

Mối quan hệ giữa thù lao với tỷ lệ luân chuyển và tỷ lệ trống

Mối liên hệ giữa phúc lợi với tỷ lệ luân chuyển và vị trí trống

Hầu hết các phúc lợi cá nhân và chiến lược giữ chân được hỏi trong Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên đều có mối liên quan với tỷ lệ luân chuyển thấp hơn, nhưng không có nhiều mối liên hệ có ý nghĩa về mặt thống kê. Hơn nữa, mối tương quan giữa số lượng phúc lợi được cung cấp và tỷ lệ luân chuyển không có ý nghĩa về mặt thống kê. Tuy nhiên, các phúc lợi và chiến lược giữ chân cụ thể sau đây có mối liên hệ có ý nghĩa với tỷ lệ luân chuyển thấp hơn:

- Hỗ trợ tài chính cho giáo dục sau trung học ($t=2.84, p=0.03$). Các cơ quan cung cấp phúc lợi này có tỷ lệ luân chuyển trung bình thấp hơn 6,0 điểm phần trăm so với các cơ quan không cung cấp hỗ trợ tài chính cho giáo dục. Chiến lược này cũng có mối liên hệ có ý nghĩa với tỷ lệ luân chuyển thấp hơn trong năm 2018.
- Bậc thang sự nghiệp của DSP ($t=1.81, p=0.07$). Các cơ quan có bậc thang sự nghiệp của DSP để giữ chân người lao động có tay nghề cao có tỷ lệ luân chuyển trung bình thấp hơn 14.1 điểm phần trăm so với các cơ quan không có bậc thang sự nghiệp.

Tuy nhiên, việc áp dụng chương trình hưu trí do nhà tuyển dụng tài trợ (401K, 403b hoặc một số chương trình khác) cho một số hoặc tất cả DSP có mối liên hệ với tỷ lệ luân chuyển cao hơn vào năm 2020 ($t = -2.19, p = 0.03$). Các cơ quan cung cấp phúc lợi này có tỷ lệ luân chuyển trung bình CAO HƠN 16.4 điểm phần trăm so với các cơ quan không cung cấp chương trình hưu trí. Chúng tôi không nhận thấy có mối liên hệ giữa chương trình hưu trí và tỷ lệ luân chuyển trong dữ liệu năm 2018 hoặc 2019. Có khả năng mối liên hệ nhận thấy vào năm 2020 có thể là do những nhân viên có cơ hội nghỉ hưu trong năm đầu tiên xảy ra đại dịch có nhiều khả năng sẽ làm vậy. Tuy nhiên, chúng tôi không có dữ liệu về tuổi của DSP, thông tin chi tiết về các khoản phúc lợi và trợ cấp hưu trí hay lý do cụ thể cho việc tự nguyện nghỉ việc. Thiếu thông tin đó, chúng tôi không thể xem xét các lý do có khả năng khiến các cơ quan có chương trình hưu trí có tỷ lệ luân chuyển cao hơn vào năm 2020.

Chúng tôi không nhận thấy có mối liên hệ có ý nghĩa nào giữa phúc lợi cá nhân và tỷ lệ trống hay giữa số lượng phúc lợi được cung cấp và tỷ lệ trống.

Phụ lục COVID-19

Bối cảnh

Đại dịch đã thúc đẩy nhiều doanh nghiệp và trường học chuyển sang hình thức làm việc từ xa theo quy trình an toàn được khuyến nghị. Tuy nhiên, đối với DSP cung cấp dịch vụ tại nơi cư trú cho người trưởng thành mắc I/DD sống trong nhà tập thể, làm việc từ xa không phải là một lựa chọn. Thay vào đó, người ta đã triển khai một loạt các thay đổi liên quan đến đại dịch trong hoạt động cũng như các quy trình về sức khỏe và an toàn ở từng cơ quan, DSP phải đối mặt với tình trạng thiếu nhân viên, thói quen bị gián đoạn và nguồn cung thiết bị bảo hộ cá nhân không đầy đủ.¹ Một cuộc khảo sát toàn quốc được tiến hành nhằm tìm hiểu tác động của Covid-19 đối với lực lượng lao động DSP cho thấy 62% số người được hỏi cho biết họ đã phải làm thêm giờ để ứng phó với tình trạng thiếu nhân sự và 50% bị kiệt sức về thể chất và/hoặc tinh thần.¹

Để xem xét các lỗ hổng và điểm mạnh trong công tác ứng phó khẩn cấp và hiểu rõ hơn về cách DSP đã trải qua và bị ảnh hưởng bởi đại dịch, Oregon đã chọn đưa phần bổ sung khảo sát Covid-19 vào Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên năm 2020. Trong phần này, chúng tôi chia sẻ một số phát hiện chọn lọc từ phần bổ sung khảo sát Covid-19, bao gồm các thay đổi về hoạt động, các quy trình về sức khỏe và an toàn được triển khai cũng như điều chỉnh mức lương. Chúng tôi cũng đã đánh giá xem liệu có bất kỳ thay đổi nào trong số những thay đổi về hoạt động này có mối liên hệ với việc luân chuyển nhân viên không. Xin lưu ý rằng cuộc khảo sát này được thực hiện vào năm 2021 và chỉ đại diện cho những thay đổi được thực hiện trong năm 2020. Các chính sách và quy trình về chủng ngừa hoặc tăng lương diễn ra trong năm 2021 sẽ không được xét đến.

Những thay đổi về hoạt động liên quan đến đại dịch

Công tác ứng phó với đại dịch đã thúc đẩy một loạt các thay đổi bổ sung về hoạt động giữa các cơ quan. Những thay đổi này bao gồm việc đóng cửa cơ sở hoặc địa điểm, thay đổi cách cung cấp một số hình thức hỗ trợ, ngừng cung cấp tạm thời hoặc vĩnh viễn một số hình thức hỗ trợ, giới hạn số lượng cơ sở mà DSP có thể làm việc, mở các địa điểm nghỉ ngơi tạm thời và yêu cầu DSP không làm việc cho nhiều hơn một cơ quan (Bảng 4).

BẢNG 4: Những thay đổi về hoạt động liên quan đến đại dịch được đưa ra vào năm 2020 và phân tầng theo quy mô cơ quan

	Tổng thể (N = 153)		Cơ quan lớn (N = 48)		Cơ quan nhỏ (N = 105)	
	N	%	N	%	N	%
Đóng địa điểm/cơ sở	33	21.6	23	47.9	10	9.5
Giới hạn số lượng DSP luân chuyển qua một địa điểm bằng cách tăng số giờ mỗi ca	42	27.5	17	35.4	25	23.8
Bắt đầu dịch vụ chăm sóc sống cùng nhà	7	4.6	2	4.2	5	4.8
Thay đổi cách thức cung cấp một số hình thức hỗ trợ	49	32	26	54.2	23	21.9
Dừng cung cấp một số hình thức hỗ trợ tạm thời hoặc vĩnh viễn	50	32.7	29	60.4	21	20.0
Giới hạn số lượng cơ sở/địa điểm/địa chỉ mà DSP có thể làm việc	44	28.8	22	45.8	22	20.9
Mở địa điểm nghỉ ngơi tạm thời	3	2	3	6.3	0	0
Yêu cầu DSP không làm việc cho nhiều hơn một cơ quan	13	8.5	4	8.3	9	8.6
Theo dõi các DSP đang làm việc cho nhiều cơ quan	21	13.7	6	12.5	15	14.3
Trả lương cho thành viên gia đình để làm người chăm sóc trong trường hợp khẩn cấp	5	3.3	2	4.2	3	2.9

Cơ quan lớn là cơ quan phục vụ nhiều hơn 20 người mắc I/DD; Cơ quan nhỏ phục vụ không quá 20 người mắc I/DD; **Chữ in đậm** biểu thị sự khác biệt có ý nghĩa về tỷ lệ giữa số cơ quan lớn và nhỏ đã thực hiện thay đổi này.

Cơ quan lớn hơn (cơ quan phục vụ nhiều hơn 20 người mắc I/DD) có nhiều khả năng thực hiện các thay đổi về hoạt động trong thời kỳ đại dịch hơn so với cơ quan nhỏ hơn phục vụ không quá 20 người ($p < 0.01$). Tổng cộng có 62 cơ quan (40.3%) không báo cáo việc thực hiện bất kỳ thay đổi nào về hoạt động. Con số này bao gồm 11 cơ quan phi lợi nhuận (21.6%) và 51 cơ quan vì lợi nhuận (50.0%). Khoảng số lượng thay đổi được thực hiện là 1 – 7.

Hầu hết các thay đổi về hoạt động không có mối liên hệ với tỷ lệ luân chuyển DSP vào năm 2020. Tuy nhiên, các cơ quan báo cáo phải đóng địa điểm hoặc cơ sở có tỷ lệ luân chuyển trung bình cao hơn 20 điểm phần trăm so với các cơ quan không làm vậy ($t = -2.2$, $p = 0.03$).

Phụ lục COVID-19

Việc thực hiện các quy trình về sức khỏe và an toàn liên quan đến đại dịch

Để đối phó với đại dịch Covid-19, hầu hết các cơ quan đã thực hiện các thay đổi về quy trình an toàn và sức khỏe vào năm 2020. Nhìn chung, các cơ quan lớn có nhiều khả năng thực hiện nhiều thay đổi hơn, bao gồm đào tạo DSP về sức khỏe và an toàn, yêu cầu DPS đeo khẩu trang và yêu cầu tăng cường vệ sinh cơ sở (Bảng 5).

Hầu hết các cơ quan (81.7%) đã triển khai ít nhất một quy trình an toàn và sức khỏe liên quan đến Covid-19 vào năm 2020 và 32 cơ quan (20.9%) đã triển khai tất cả 12 quy trình. Không có mối liên hệ nào giữa số lượng quy trình sức khỏe và an toàn được triển khai với tỷ lệ luân chuyển nhân viên, hay giữa hầu hết các thay đổi về từng quy trình với tỷ lệ luân chuyển. Tuy nhiên, các cơ quan yêu cầu tăng cường vệ sinh cơ sở có tỷ lệ luân chuyển cao hơn 18.8 điểm phần trăm so với những cơ quan không bổ sung yêu cầu này ($t = -2.66, p = 0.001$). Cuộc khảo sát không cung cấp thông tin về người đã thực hiện việc tăng cường vệ sinh (DSP hoặc người khác) hay lý do vì sao điều này có thể có mối liên hệ với tỷ lệ luân chuyển cao hơn.

BẢNG 5: Biện pháp/thay đổi về quy trình về sức khỏe và an toàn được triển khai vào năm 2020 phân tầng theo quy mô cơ quan

	Tổng thể (N = 153)		Cơ quan lớn (N = 48)		Cơ quan nhỏ (N = 105)	
	N	%	N	%	N	%
Kiểm tra nhiệt độ cho tất cả mọi người khi vào cơ sở	108	79.1	38	79.2	70	66.7
Sửa đổi chính sách/quy trình cho khách đến thăm	121	79.1	42	87.5	79	75.2
Triển khai đào tạo về sức khỏe và an toàn liên quan đến COVID-19 cho DSP	122	79.7	43	89.6	79	75.2
Truyền đạt hướng dẫn về rửa tay đúng cách cho nhân viên và những người nhận dịch vụ	121	78.6	46	90.2	74	72.6
Truyền đạt hướng dẫn về giãn cách xã hội cho nhân viên và những người nhận dịch vụ	119	77.8	46	90.2	78	73.3
Thực hiện thay đổi đối với các địa điểm thực tế để tối ưu hóa yêu cầu về giãn cách xã hội và/hoặc cách ly	77	50.3	33	68.8	44	41.9
Yêu cầu DSP phải đeo khẩu trang/PPE khác	122	79.7	43	89.6	79	75.2
Yêu cầu tăng cường vệ sinh cơ sở	118	77.1	42	87.5	76	72.4
Gửi thông tin liên lạc nội bộ kèm thông tin cập nhật về COVID-19 đến những người nhận dịch vụ và gia đình của họ	93	60.8	38	79.2	55	52.4
Thực hiện khảo sát/bảng câu hỏi về sức khỏe/triệu chứng của nhân viên	73	47.7	29	60.4	44	41.9
Đo nhiệt độ thường xuyên	106	69.3	36	75.0	70	66.7
Yêu cầu xét nghiệm COVID-19 cho một số hoặc tất cả DSP	70	45.7	28	58.3	42	40.0

Cơ quan lớn là cơ quan phục vụ nhiều hơn 20 người mắc I/DD; Cơ quan nhỏ phục vụ không quá 20 người mắc I/DD; **Chữ in đậm** biểu thị sự khác biệt có ý nghĩa về tỷ lệ giữa số cơ quan lớn và nhỏ đã thực hiện thay đổi này ($P \leq 0.05$).

Phụ lục COVID-19

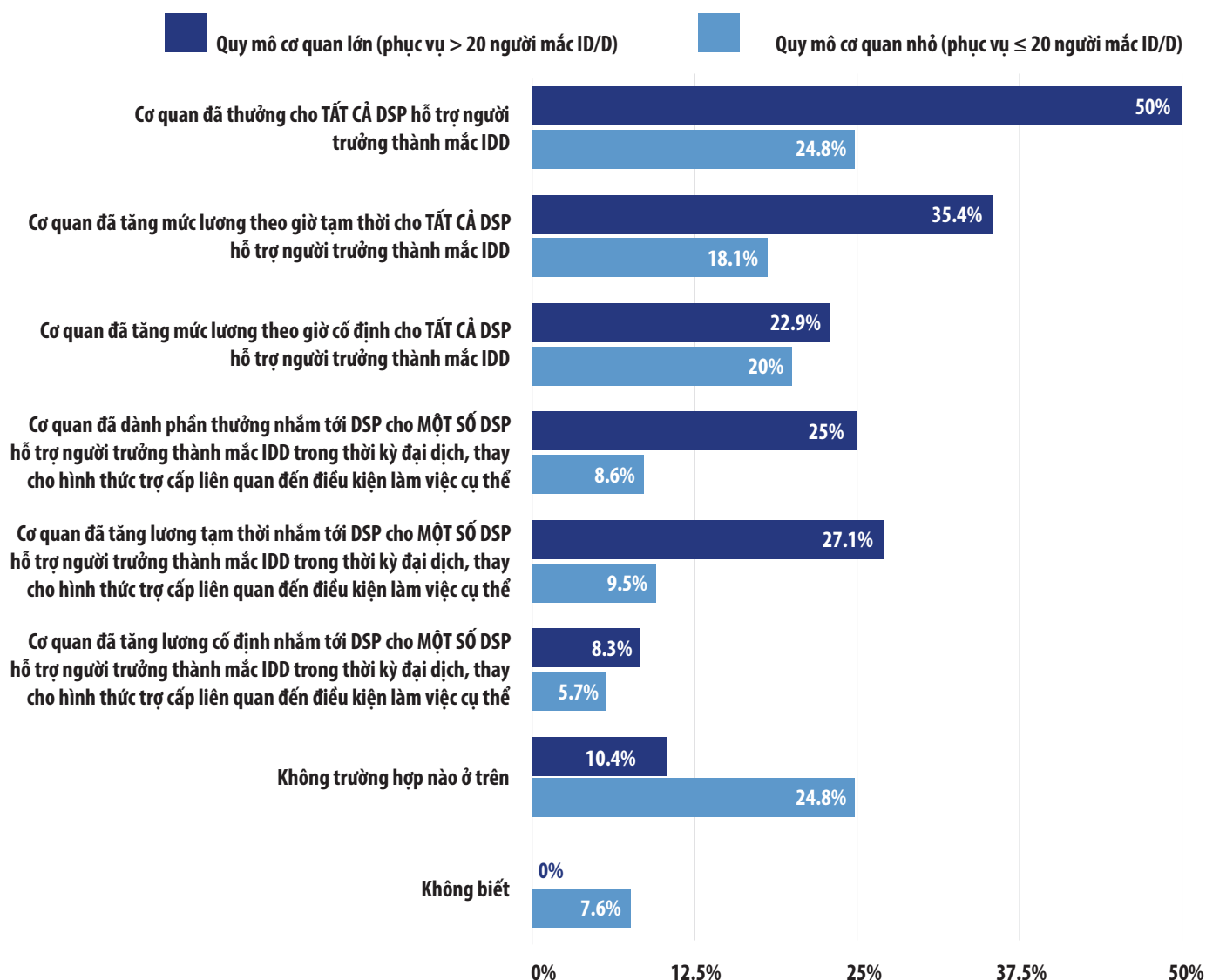
Điều chỉnh mức lương liên quan đến đại dịch

Hầu hết các cơ quan ở Oregon đã thực hiện ít nhất một hình thức điều chỉnh lương để đối phó với đại dịch Covid-19 (Hình 12). Tuy nhiên, số lượng và thời gian của những điều chỉnh về lương này không được phản ánh trong khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên.

Ngoại trừ việc tăng lương cố định theo giờ cho TẤT CẢ DSP hỗ trợ người trưởng thành mắc I/DD, cơ quan lớn hơn có nhiều khả năng thực hiện từng loại hình thức tăng lương hơn so với cơ quan nhỏ ($p \leq 0.05$). Cơ quan vì lợi nhuận ít có khả năng thực hiện bất kỳ hình thức điều chỉnh lương nào trong năm 2020 so với cơ quan phi lợi nhuận ($x2 = 5.12, p = 0.02$).

Cơ quan đã tăng lương theo giờ cố định cho TẤT CẢ DSP hỗ trợ người trưởng thành mắc I/DD có tỷ lệ luân chuyển trung bình thấp hơn 14,6 điểm phần trăm so với cơ quan không thực hiện việc điều chỉnh lương này ($t = 1.92, p = 0.06$). Không có biện pháp điều chỉnh mức lương nào khác có mối liên hệ với tỷ lệ luân chuyển trung bình.

HÌNH 12: Biện pháp điều chỉnh lương do cơ quan thực hiện cụ thể nhằm mục đích giữ chân DSP (không loại trừ lẫn nhau), theo quy mô cơ quan



Tóm tắt và khuyến nghị

Tình trạng lực lượng lao động DSP ở Oregon đang rất tồi tệ và đã trở nên trầm trọng hơn do đại dịch COVID-19. Trên toàn quốc, tình trạng thiếu người lao động và tỷ lệ luân chuyển cao trong số DSP đã được mô tả là một cuộc khủng hoảng.² Tỷ lệ luân chuyển ở Oregon thậm chí còn cao hơn mức trung bình toàn quốc. Trên thực tế, với tỷ lệ luân chuyển trung bình là 55% trong nhóm DSP làm việc cho các cơ quan cung cấp dịch vụ chăm sóc tại nơi cư trú cho người trưởng thành mắc I/DD, tỷ lệ luân chuyển của Oregon cao hơn tất cả trừ 5 trong số 27 tiểu bang khác đã tham gia Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên của NCI năm 2020. Rất cần có hành động nhằm giảm tỷ lệ luân chuyển và cải thiện tính liên tục của công tác chăm sóc cho người trưởng thành mắc I/DD.

Dựa trên kết quả phân tích của mình, chúng tôi đề xuất các chiến lược sau để giảm tỷ lệ luân chuyển:

- 1. Tăng mức lương theo giờ.** Trong các phân tích của chúng tôi, mức lương cao hơn có mối liên hệ với tỷ lệ luân chuyển thấp hơn. Phát hiện đó xác nhận dữ liệu trước đây về cùng mối liên hệ như vậy trên toàn quốc,¹¹ cũng như các phát hiện trước đây của chúng tôi ở Oregon khi phân tích dữ liệu từ Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên của NCI năm 2018.¹² Ngoài ra, các cơ quan ở Oregon đã tăng cố định mức lương theo giờ cho tất cả DSP vào năm 2020 để ứng phó với đại dịch COVID-19 có tỷ lệ luân chuyển thấp hơn một cách có ý nghĩa so với các cơ quan không tăng lương. Phát hiện mới này cung cấp thêm bằng chứng rằng tỷ lệ luân chuyển có thể được giảm bằng cách tăng lương. (Lưu ý: DSP ở Oregon đã được tăng lương nhiều hơn kể từ năm 2020. Chưa có dữ liệu về tỷ lệ luân chuyển kể từ khi thực hiện các đợt tăng lương như vậy.)
- 2. Cung cấp các phúc lợi chính và cơ hội phát triển sự nghiệp.** Việc cung cấp thời gian nghỉ có lương, bảo hiểm y tế (nhất là phạm vi bảo hiểm vượt phạm vi của Chương trình bảo hiểm y tế của Oregon) và các phúc lợi khác có thể giúp giảm tỷ lệ luân chuyển. Cụ thể, chúng tôi nhận thấy rằng hỗ trợ tài chính cho việc theo đuổi giáo dục sau trung học và bậc thang sự nghiệp để giữ chân và thăng tiến cho những người lao động có tay nghề cao đều có mối liên hệ có ý nghĩa với tỷ lệ luân chuyển thấp hơn. Các cơ quan cần có đủ nguồn lực để cung cấp những phúc lợi và cơ hội này.
- 3. Phát huy những nỗ lực không ngừng để ghi nhận giá trị của DSP.** Công việc của DSP thường được coi là có địa vị thấp, tuy nhiên nó lại cực kỳ quan trọng đối với sức khỏe, sự an toàn và hạnh phúc của người trưởng thành mắc I/DD.² Vai trò của DSP đòi hỏi phải có rất nhiều nỗ lực, kỹ năng và cống hiến; những phẩm chất này nên được ghi nhận và khen thưởng. ODDS đã và đang giải quyết cuộc khủng hoảng về lực lượng lao động bằng cách xây dựng mối quan hệ đối tác với các đơn vị quản lý hồ sơ và hãng tuyển dụng trên khắp Oregon cũng như cả nước; triển khai các khoản trợ cấp tuyển dụng và giữ chân; đồng thời ủng hộ các sáng kiến đổi mới về công bằng trong dịch vụ. Trong khi những nỗ lực này và các nỗ lực khác của ODDS đã giúp tăng lực lượng lao động hỗ trợ trực tiếp ở Oregon, tình trạng thiếu hụt vẫn còn tiếp diễn. Cần có các chiến lược, hành động và ngân sách dài hạn trong tương lai. Về vấn đề công bằng sức khỏe, Oregon phải ưu tiên đảm bảo sức khỏe cho công dân mắc I/DD và các chuyên gia hỗ trợ họ.
- 4. Đảm bảo công bằng về tiền lương.** Việc nhìn nhận công việc DSP ở vị thế thấp gắn liền với các đặc điểm nhân khẩu học của lực lượng lao động DSP. Phần lớn DSP là phụ nữ và nhiều người trong số họ là người da màu – nhóm nhân khẩu học luôn nhận được mức lương thấp hơn ở Hoa Kỳ. Theo một báo cáo, DSP được trả lương phân biệt giới cho công việc phân biệt giới¹³, điều này làm nổi bật tình trạng bất bình đẳng cố hữu trong cơ cấu trả lương coi trọng vai trò chăm sóc hơn các hình thức công việc khác. Oregon có cơ hội dẫn đầu không chỉ trong việc đảm bảo trả lương công bằng cho lực lượng lao động DSP, mà còn trong việc nâng thang lương DSP lên mức công bằng so với mức lương cho các loại hình lao động có kỹ năng khác ở tiểu bang.

Tóm tắt và khuyến nghị

Bên cạnh các chiến lược hành động ngay nêu trên, chúng tôi đưa ra các đề xuất sau để nâng cao khả năng cung cấp và phân tích dữ liệu trong tương lai nhằm cung cấp thông tin liên tục và chi tiết hơn:

- 1. Tiếp tục thực hiện đánh giá định kỳ về tỷ lệ luân chuyển và tiền lương của DSP.** Cần phân tích liên tục để theo dõi tỷ lệ luân chuyển DSP và đánh giá những thay đổi về tỷ lệ luân chuyển sau khi tăng lương và triển khai các thay đổi về chính sách liên quan khác. Phân tích như vậy sẽ cung cấp thông tin cho những nỗ lực trong tương lai nhằm giảm tỷ lệ luân chuyển và giữ chân lực lượng lao động DSP ổn định ở Oregon.
- 2. Thí điểm thử nghiệm thu thập dữ liệu về tiền lương trung bình theo nhóm thâm niên.** Một hạn chế trong dữ liệu từ Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên toàn quốc hiện tại đó là trong đó không có dữ liệu về khoảng mức lương của DSP trong các cơ quan (ví dụ: dựa trên thâm niên). Dữ liệu chỉ cho biết mức lương khởi điểm trung bình và mức lương theo giờ trung bình tổng thể cho tất cả mọi người trong một cơ quan nhất định. Oregon có thể trở thành địa điểm thử nghiệm thu thập thông tin chi tiết hơn về mức lương thông qua Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên của NCI. Việc tách dữ liệu mức lương theo thâm niên sẽ cho phép phân tích chi tiết hơn về mối quan hệ giữa quy mô tăng lương và mức tỷ lệ luân chuyển. Những phân tích như vậy sẽ đưa ra các khuyến nghị bổ sung về thang lương bậc thang để thúc đẩy việc giữ chân đội ngũ nhân viên có kinh nghiệm và tay nghề cao.
- 3. Xem xét một nghiên cứu về mối liên hệ giữa tỷ lệ luân chuyển nhân viên và tình trạng ngược đãi cư dân mắc I/DD.** Văn phòng dịch vụ khuyết tật phát triển Oregon lưu riêng dữ liệu về số lượng cáo buộc và báo cáo có căn cứ về tình trạng ngược đãi và bỏ bê theo mỗi cơ quan. Những dữ liệu này có thể được phân tích cùng với dữ liệu từ Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên của NCI về tỷ lệ luân chuyển nhân viên để kiểm tra giả thuyết rằng tỷ lệ luân chuyển cao hơn góp phần gây ra tình trạng ngược đãi và bỏ bê nhiều hơn đối với người trưởng thành mắc I/DD. Các phát hiện sẽ đóng góp có ý nghĩa vào việc xây dựng bằng chứng về chi phí con người của tỷ lệ luân chuyển cao trong lực lượng lao động DSP.
- 4. Xem xét kết hợp dữ liệu về chi phí của tỷ lệ luân chuyển, tính bằng số tiền cụ thể của cơ quan.** Những chi phí này bao gồm lương ngoài giờ để lấp đầy khoảng trống về nhân sự, cũng như chi phí tuyển dụng và đào tạo nhân viên mới. Những dữ liệu này sẽ cho phép thực hiện phân tích lợi ích-chi phí đối với khoản tiết kiệm tài chính có thể thu được bằng việc tăng lương để giảm tỷ lệ luân chuyển.
- 5. Giải thích rõ các lựa chọn phản hồi.** Đối với các câu hỏi khảo sát theo định dạng “đánh dấu tất cả các câu đúng”, không thể biết liệu hộp không được đánh dấu có thực sự có nghĩa là mục đó không đúng hay là người trả lời khảo sát chỉ đơn giản bỏ qua mục đó mà thôi. Đây là một vấn đề với một số câu hỏi về thay đổi liên quan đến đại dịch. Việc chuyển sang sử dụng hộp kiểm có hoặc không cho từng mục sẽ cho phép nhà phân tích dữ liệu phân biệt giữa dữ liệu bị thiếu và phản hồi “không”. Oregon có thể đưa ra phản hồi cho HSRI về các định dạng phản hồi nhằm tạo điều kiện cho phân tích trong tương lai.
- 6. Mở rộng báo cáo để bao gồm nhóm đối tượng là DSP hỗ trợ trẻ em cũng như người trưởng thành sống bên ngoài nhà tập thể.** Báo cáo hiện tại giới hạn ở nhóm DSP làm việc cho cơ quan cung cấp dịch vụ tại nơi cư trú cho người trưởng thành mắc I/DD. Tuy nhiên, DSP cũng cung cấp nhiều dịch vụ quan trọng cho người trưởng thành sống trong môi trường khá (ví dụ: nhà riêng hoặc nhà của một thành viên trong gia đình) và cho trẻ em mắc I/DD. Văn phòng dịch vụ khuyết tật phát triển hiện đang làm việc với đội ngũ National Core Indicators để mở rộng phạm vi khảo sát thành đại diện cho tất cả DSP. Việc thu thập và phân tích dữ liệu trên toàn bộ lực lượng lao động DSP sẽ cung cấp thêm thông tin về những thách thức về tỷ lệ luân chuyển và các chiến lược khả thi nhằm giảm tỷ lệ luân chuyển.

Tài liệu tham khảo

1. Institute of Community Integration, Human Services Research Institute, & National Association of State Directors of Developmental Disabilities Services. (2022). Community supports in crisis: No staff, no services. Minneapolis, MN: University of Minnesota, Institute on Community Integration.
2. President's Committee for People with Intellectual Disabilities. Report to the President 2017: America's Direct Support Workforce Crisis: Effects on People with Intellectual Disabilities, Families, Communities and the U.S. Economy. Có tại địa chỉ: https://acl.gov/sites/default/files/programs/2018-02/2017%20PCPID%20Full%20Report_0.PDF
3. Friedman C. The impact of direct support professional turnover on the health and safety of people with intellectual and developmental disabilities. Inclusion. 2020; Ấn phẩm trực tuyến nâng cao tải xuống từ: 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. Hewitt, A., Pettingell, S., Kramme, J., Smith, J., Dean, K., & Kleist, B. (2021). The Direct Support Workforce and COVID-19 National Survey Report 2020. Truy xuất từ trang web của Institute on Community Integration: <https://ici.umn.edu/covid19-survey>
5. Gleason, J., Ross, W., Fossi, A., Blonsky, H., Tobias, J., & Stephens, M. (2021). The Devastating Impact of Covid-19 on Individuals with Intellectual Disabilities in the United States. Catalyst: Innovations in Care Delivery. <https://doi.org/10.1056/CAT.21.0051>
6. National Core Indicators. (2021). National Core Indicators 2020 Staff Stability Survey Report. Có tại: <https://www.nationalcoreindicators.org/resources/staffstability-survey/>
7. U.S. Bureau of Labor Statistics. May 2020 State Occupational Employment and Wage Estimates: Oregon. Có tại: https://www.bls.gov/oes/2020/may/oes_or.htm
8. Oregon Bureau of Labor & Industries. Minimum Wage Increase Schedule. Có tại: <https://www.oregon.gov/boli/workers/Pages/minimum-wage-schedule.aspx>
9. U.S. Department of Health and Human Services. Annual update of the HHS poverty guidelines. Federal Register. 2018;83 FR 2642(2018-00814):2642-2644.
10. Oregon Health Care. Health coverage options for employer and employee. Có tại: <https://healthcare.oregon.gov/marketplace/employers/pages/employers.aspx>
11. American Network of Community Options and Resources. (2010). 2009 Direct Support Professionals Wage Study. Có tại: https://www.ancor.org/sites/default/files/pdf/ancor_wage_data_summary_2009.pdf
12. OHSU Center for Excellence in Developmental Disabilities and Oregon Department of Human Services, Office of Developmental Disabilities. Stability of the Direct Support Professional Workforce Providing Residential Supports to Adults with Intellectual and Developmental Disabilities in Oregon. 2020. <https://www.oregon.gov/dhs/SENIORS-DISABILITIES/DD/DataReports/2020-UCEDD-Workforce-Rerport.pdf>
13. Friedman C. Gender jobs and gender pay: The relationship between sexism, racism, and ableism, and personal care aide wages. Scandinavian Journal of Disability Research. 2020;22(1):242-252. DOI: <https://doi.org/10.16993/sjdr.652>

Lời cảm ơn

Báo cáo này dựa trên cơ sở hợp đồng giữa Sở Dịch vụ Nhân sinh Oregon với Trung tâm Hoạt động Xuất sắc về Khuyết tật Phát triển (UCEDD) thuộc Đại học OHSU. Các nhân viên của UCEDD sau đây đã tham gia phân tích dữ liệu và/hoặc soạn thảo báo cáo: Willi Horner-Johnson, PhD; Abigail Newby-Kew, MPH; Kira Norton, MPH; Rhonda Eppelsheimer, MSW.

Phụ lục: Thuật ngữ thống kê

Có một số thuật ngữ thống kê được nêu trong báo cáo này. Dưới đây là giải thích ngắn gọn về các thuật ngữ này.

TRUNG BÌNH – Giá trị trung bình (đôi khi được gọi là trung bình) là tổng của một tập hợp các điểm dữ liệu chia cho số lượng điểm dữ liệu. Ví dụ: để tính lượng mưa hàng ngày trung bình trong một tháng nhất định, ta cộng lượng mưa từ tất cả các ngày trong tháng đó rồi chia cho số ngày trong tháng.

TRUNG VỊ – Trung vị là giá trị “ở giữa”, giữa nửa trên và nửa dưới của một tập hợp dữ liệu. Không giống như trung bình, trung vị ít có khả năng bị ảnh hưởng bởi các giá trị cực hạn khác biệt đáng kể so với phần còn lại của dữ liệu.

BÁCH PHÂN VỊ – Bách phân vị là các giá trị mà dưới đó là một tỷ lệ phần trăm nhất định của dữ liệu. Ở bách phân vị thứ 10, 10% giá trị trong khoảng dữ liệu thấp hơn giá trị bách phân vị thứ 10. Ở bách phân vị thứ 25, 25% giá trị nằm dưới điểm đó. (Trung vị là bách phân vị thứ 50.)

NGŨ PHÂN VỊ – Ngũ phân vị chia dữ liệu thành năm phân đoạn bằng nhau. Mỗi phân đoạn chứa 20% phân phối dữ liệu. Khi trình bày dữ liệu về tỷ lệ luân chuyển, chúng tôi sẽ xem xét sự khác biệt giữa các cơ quan ở nhóm ngũ phân vị cao nhất (20% cơ quan có tỷ lệ luân chuyển cao nhất) và các cơ quan ở nhóm cuối (20% cơ quan có tỷ lệ luân chuyển thấp nhất).

TƯƠNG QUAN – Tương quan đo lường mức độ mà hai biến có liên quan. Nếu các biến có mối tương quan thuận chiều, khi một biến tăng thì biến kia cũng tăng theo. Nếu các biến có tương quan ngược chiều, khi một biến tăng thì biến kia giảm.

KIỂM ĐỊNH T – Kiểm định t là một phép kiểm định thống kê được sử dụng để so sánh giá trị trung bình của hai nhóm để xác định xem chúng giống nhau hay khác nhau.

KIỂM ĐỊNH XU HƯỚNG – Kiểm định xu hướng được sử dụng để xác định xem một tập hợp các giá trị đang tăng hay giảm theo thời gian hay liệu tập hợp các giá trị đó có không đổi theo thời gian hay không.

P-VALUE – Khi tiến hành kiểm định thống kê, p-value là xác suất thu được kết quả kiểm định ít nhất là cực hạn như kết quả thực tế quan sát được, hoàn toàn ngẫu nhiên. Ngưỡng p-value thường được sử dụng là 0.05, nghĩa là chỉ có 5% khả năng mối liên hệ quan sát được là do xác suất ngẫu nhiên.

CÓ Ý NGHĨA – Ý nghĩa về mặt thống kê có nghĩa là mối quan hệ quan sát được giữa các biến rất có thể là do một yếu tố nào đó khác chứ không phải ngẫu nhiên gây ra. Đối với báo cáo này, khi p-value của một kiểm định thống kê nhỏ hơn 0,05, chúng tôi mô tả kết quả của kiểm định là có ý nghĩa về mặt thống kê. Nếu p-value nằm trong khoảng từ 0.05 đến 0.10, chúng tôi lưu ý rằng có xu hướng hướng tới mối liên hệ có ý nghĩa.

BIÊN SOẠN:

