

تقرير 2023

استقرار اختصاصي الدعم المباشر (DSP) الذين يقومون بتوفير الدعم السكني للبالغين ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو في ولاية أوريغون في عام 2021



أشهر، وانخفاض معدل دوران الموظفين مع زيادة مدة خدمة الموظفين، بينما قمنا في التقارير السابقة بتوثيق العلاقة بين ارتفاع متوسط الأجر وانخفاض معدل دوران الموظفين، وجدنا في عام 2021 أن الوكالات التي لديها متوسط أجور أعلى في البداية لديها معدلات دوران أقل للموظفين.

في عام 2020، أدت جائحة كوفيد-19 إلى تفاقم الوضع الصعب بالفعل، وظلت العديد من هذه الآثار واضحة في عام 2021. خلال هذه الفترة، تم تنفيذ مجموعة من التغييرات المتعلقة بالجائحة في العمليات التشغيلية وبروتوكولات الصحة والسلامة. وقد تم تنفيذ بعضها، مثل التغييرات في أساليب تقديم الخدمات، على أساس كل وكالة على حدة. وكان البعض الآخر، مثل متطلبات اللحاق للموظفين، عبارة عن تقويضات على مستوى الولاية. دراسة التفرات ونقطة القوة بالنسبة للاستجابة للطوارئ وتعزيز فهم كيفية تعرُّض اختصاصي الدعم المباشر للجائحة وتأثيرهم بها، اختارت ولاية أوريغون مواصلة ملحظ استبيان كوفيد-19 الذي تم تضمينه لأول مرة في عام 2020. في حين أن معظم التغييرات التشغيلية لم تكن مرتبطة بتوظيف اختصاصي الدعم المباشر، فقد وجدنا أن الوكالات التي قدمت مكافآت مترتبة بالجائحة كانت لديها معدلات دوران أعلى من الوكالات التي لم تقم بذلك. تسلط هذه النتيجة الضوء أيضًا على كيفية مساهمة الأجر المنخفضة لاختصاصي الدعم المباشر في عدم استقرار التوظيف، حيث قد يكون لاختصاصي الدعم المباشر المؤهلين حافز مالي للانتقال بين الوكالات.

بناءً على نتائج تحليقاتنا، نستنتج أن زيادة الأجر هي أداة مهمة لقليل معدلات دوران اختصاصي الدعم المباشر ومعدلات شغور الوظائف. كما نستنتج أيضًا أن الزيادات الدائمة في الأجر هي آلية أكثر موثوقية للحفاظ على القوة العاملة لاختصاصي الدعم المباشر مستقرةً من المكافآت لمرة واحدة. بالإضافة إلى ذلك، نوصي بالاستراتيجيات التالية للمساعدة في تقليل معدل تدوير الموظفين بشكل أكبر:

- توفير المزايا الرئيسية وفرص النمو الوظيفي لاختصاصي الدعم المباشر.
- الاستناد إلى الجهود الجارية للتعرُّف على قيمة اختصاصي الدعم المباشر وأهمية عملهم.
- ضمان المساواة في الأجر بين اختصاصي الدعم المباشر وعمالة أخرى من العمالة الماهرة في الولاية.

تؤثر معدلات الدوران المرتفعة بين اختصاصي الدعم المباشر (DSP) الذين يُقْمِّون الرعاية للبالغين من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو (DD/I) في ولاية أوريغون على جودة الرعاية، وتساهم في ارتفاع تكاليف الخدمة. هذا التقرير هو الثالث في سلسلة تقارير تستخدم بيانات من استبيان المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القوى العاملة (المعروف سابقاً باسم استبيانات استقرار الموظفين) لفحص الاتجاهات في الأجر ومعدل تدوير الموظفين بين مزودي الخدمة العاملين لدى وكالات ولاية أوريغون التي تقدم خدمات سكنية على مدار اليوم للبالغين المصابين بالإعاقات الذهنية وإعاقات النمو الذين يعيشون في منازل جماعية، ولتقييم العوامل المرتبطة بارتفاع معدلات دوران الموظفين. تم استخدام بيانات الاستبيان في الفترة من 2018 إلى 2021 في هذا التقرير.

في عام 2021، شارك 204 وكالة من أصل 212 وكالة مؤهلة تعمل في توفير خدمات سكنية لذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو في ولاية أوريغون في استبيان المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القوى العاملة. وظفت هذه الوكالات ما مجموعه 8369 من اختصاصي الدعم المباشر، الذين كانوا في الأساس موظفين بدوام كامل. يختلف متوسط أجور اختصاصي الدعم المباشر الذين يقْمِّون الرعاية السكنية بشكل كبير بين الوكالات. في عام 2021، ساعدت التحسينات المؤقتة لمعدلات فيروس كورونا على زيادة الأجر، وتراوح متوسط الأجر في الساعة من 10.75 دولارًا إلى 21.60 دولارًا في الساعة. وبشكل عام، كانت أجور اختصاصي الدعم المباشر لا تزال أقل بكثير من أجور الموظفين في ولاية أوريغون ككل. وكما هو الحال في السنوات السابقة، لم يكن وسيط أجر اختصاصي الدعم المباشر كافياً لاعتباره أجرًا معيشياً لشخص بالغ في ولاية أوريغون في عام 2021. بالإضافة إلى ذلك، لا يحصل اختصاصي الدعم المباشر في كثير من الأحيان على مزايا مكان العمل المناسب أو ميسور التكاليف.

لقد انخفض متوسط معدلات دوران اختصاصي الدعم المباشر في عام 2021 مقارنةً بالسنوات الأخيرة (38% في عام 2021، مقارنةً بنسبة 49% في عام 2020)، إلا أن متوسط نسبة الوظائف التي كانت شاغرة ارتفع (20% في عام 2021، مقارنةً بنسبة 11% في عام 2020). ويشير هذا إلى التحديات المستمرة في توظيف هذه القوى العاملة المهمة والحفاظ عليها، ومنع حدوث فجوات في رعاية البالغين الذين يعانون من الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو. وكما هو الحال في السنوات السابقة، كان أعلى معدل للتدوير بين أولئك الذين تقل مدة خدمتهم عن 6



يعتمد العديد من البالغين ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو (DD/I) على اختصاصيي الدعم المباشر (DSPs) لتقديم دعم يتناسب بالجودة بشكل يومي. بعد دعم اختصاصيي 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 اختصاصيي الدعم المباشر متعددي التخصصات وأن يقدموا مجموعة كبيرة من المهارات والمعرفة إلى وظائفهم.¹ ومع ذلك، فإن وظائف اختصاصيي الدعم المباشر تمثل تحدياً وغالباً ما تأتي بأجر منخفضة ومزايا محدودة والوضع الاجتماعي المتنامي أو الاعتراف بأهمية دور اختصاصيي الدعم المباشر.²

يعد معدل الدوران المرتفع والوظائف الكثيرة الشاغرة أمراً شائعاً ومكلفاً وخطيراً.

يؤثر ارتفاع معدل الدوران والوظائف الشاغرة على استمرارية وجودة الرعاية المقدمة للبالغين الذين يعانون من الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو ويزيد من الأعباء على الموظفين المتبقين.² قد تؤدي هذه المشكلات إلى تضخم مخاطر الأخطاء الدوائية والإصابات وسوء المعاملة والإهمال للبالغين الذين يعانون من الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو.³ ارتفاع معدل الدوران أيضاً له آثار كبيرة على الميزانية بالنسبة للوكالات التي يتبعون عليها باستقرار تعين موظفين جدد وتدريبهم. تراوح تقييرات تكالفة استبدال واحد من اختصاصيي الدعم المباشر ما بين 2413 دولاراً إلى 5200 دولار.² ومع وجود أعداد كبيرة من وظائف اختصاصيي الدعم المباشر التي يتبعون إغاثة شغفها، فإن التكالفة التراكمية تصبح هائلة، حيث تصل إلى ما يقدر بـ 2,338,716,600 دولار سنوياً على الصعيد الوطني.² على هذا الخو، فإن معدل دوران اختصاصيي الدعم المباشر هو قضية ذات أهمية مركبة لفهمها ومعالجتها.

هذا هو التقرير الثالث عن استقرار وظائف اختصاصيي 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 اختصاصيي الدعم المباشر في مجتمعنا. وكما زادت الجائحة من زيادة صعوبة التوظيف، فقد أدت أيضاً إلى زيادة الإجهاد والتوقعات والمخاطر لكل من اختصاصي الدعم المباشر والبالغين الذين يعلمون معهم.⁴ الغرض من هذا التقرير المحدث هو فحص معدل دوران اختصاصيي الدعم المباشر في ولاية أوريغون خلال السنة الثانية من الجائحة وتحليل العوامل المرتبطة بارتفاع معدل دوران الموظفين مقابل انخفاضه (بما في ذلك تلك المتعلقة بجائحة كوفيد-19)، واقتراح استراتيجيات لقليل معدل دوران الموظفين. يعتمد هذا التقرير على الإصدارات السابقات من خلال استكشاف اتجاهات السنوات الأربع في أجور اختصاصيي الدعم المباشر، ومعدل دورانهم، وتوظيفهم. ويحتوي أيضاً على استكشاف موسع لأهلية اختصاصيي الدعم المباشر للحصول على مزايا مثل خطط التقاعد والتأمين الصحي، ويحتوي، مثل التقرير الثاني، على بيانات إضافية حول سياسات كوفيد-19 وتغيرات الوكالات. تم جمع المعلومات السياقية من مصادر أخرى لترجمة هذه الوثيقة (انظر المراجع).

المحتويات

4	وصف اختصاصيي الدعم المباشر
6	أجور اختصاصيي الدعم المباشر ومزاياهم
9	معدلات الدوران ومدة العمل والشغور الوظيفي لاختصاصيي الدعم المباشر
13	ملحق كوفيد-19
15	المراجع، وشكر وتقدير
16	الملحق

مصدر البيانات

يستخدم هذا التقرير بشكل أساسي بيانات من استبيان المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القوى العاملة لعام 2021. بينما تعكس البيانات الواردة في هذا التقرير الفترة الزمنية من يناير إلى ديسمبر 2021، تم جمع البيانات من مارس إلى يونيو 2022. المؤشرات الأساسية الوطنية (NCI) هي تعاون بين الرابطة الوطنية لمديري الولايات لخدمات إعاقات النمو، ومعهد أبحاث الخدمات الإنسانية وكالات إعاقات النمو الحكومية المشاركة. يجمع استبيان المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القوى العاملة بيانات عن اختصاصيي الدعم المباشر الذين يقدمون الدعم المباشر للبالغين المصابين بالإعاقات الذهنية وإعاقات النمو. تزود نتائج الاستبيان الولايات المشاركة ببيانات مهمة عن تحديات القوى العاملة، ومعايير تقييم أداء ولائهم مقارنةً بالولايات الأخرى المشاركة، وبوسيطة لتقدير التغيرات التي تتبع السياسات أو المبادرات البرامجية التي تؤثر على اختصاصيي الدعم المباشر.⁵ بالنسبة لبيانات عام 2021، شاركت 29 ولاية بالإضافة إلى مقاطعة كولومبيا في الاستبيان. 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 من استبيانات المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القوى العاملة لعام 2018-2020 (المعروف سابقاً باسم استبيانات استقرار الموظفين) في هذا التقرير لتحليل الاتجاهات. تكون المنازل الجماعية موهلاً للإدراج في استبيان المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القوى العاملة إذا كانت قد التنفيذ لمدة ستة أشهر متواصلة (مع مقدمي اختصاصيي الدعم المباشر المعينين) قبل 1 يونيو من عام الاستبيان. ترد تفسيرات المصطلحات الإحصائية المستخدمة في هذا التقرير في الملحق.

الدوم الكامل مقابل الدوم الجزئي

من بين اختصاصي الدعم المباشر في الوكالات في استبيان عام 2021، كان 21% من العاملين بدوام جزئي و59% يعملون بدوام كامل؛ أما نسبة الـ20% المتبقية فقد عملوا في وكالات لم تميز بين وظائف اختصاصي الدعم المباشر بدوام كامل وبدوام جزئي. في حين أن غالبية اختصاصي الدعم المباشر يعملون بدوام كامل، فقد كانت هناك زيادة مطردة في نسبة اختصاصي الدعم المباشر بدوام جزئي بين عامي 2018 و2021 وانخفضت في نسبة اختصاصي الدعم المباشر بدوام كامل بين الوكالات المؤهلة التي شاركت في الاستبيان (الشكل 2). نسبة اختصاصي الدعم المباشر بدوام جزئي أعلى في الوكالات كبيرة الحجم (%)23.7) والوكالات صغيرة الحجم (%)17.5) مقارنةً بالوكالات المتوسطة الحجم (%9.9).

الشكل 2

الاتجاهات في العمل بدوام جزئي وبدوام كامل بين اختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون، من 2018 إلى 2021



الدعم الإشرافي

بعد المشرفون في الخطوط الأمامية هم الخط الأول للإدارة في مؤسسات الخدمات الإنسانية، فهم الموظفون الذين يشرفون على اختصاصي الدعم المباشر الذين يعملون مع البالغين المصابين بالإعاقات الذهنية وإعاقات النمو وغالباً ما يشاركون أيضاً في الدعم المباشر كجزء من واجباتهم. وتشمل المسؤوليات الأخرى الإشراف على تنفيذ خطط الدعم الفردي (ISP) وضمان اتباع بروتوكولات السلامة والبروتوكولات الطبية. خطة الدعم الفردي هي خطة خدمة الدعم السنوية التي يجب أن يمتلكها كل فرد مصاب بالإعاقات الذهنية وإعاقات النمو حتى يتمكن من الحصول على الخدمات المطلوبة. يقدم المشرفون التدريب لاختصاصي الدعم المباشر على الخدمات والدعم المحدد في خطة الدعم الفردي ويكونون مسؤولين أيضاً عن تنسيق الرعاية لمن يقدمون لهم الدعم. غالباً ما يتأثر استقرار اختصاصي الدعم المباشر بشكل مباشر بجودة الرقابة والتوجيه والإشراف الذي يتلقاه من مشرف الخطوط الأمامية.

في حين أن العدد الإجمالي للمشرفين يزداد مع حجم الوكالة، فإن أحد المقاييس الرئيسية هو نسبة اختصاصي الدعم المباشر إلى المشرفين في الخطوط الأمامية. ففي عام 2021، كان متوسط النسبة 4 اختصاصي دعم مباشر إلى مشرف واحد في الوكالات صغيرة الحجم، و7 إلى 1 في الوكالات متوسطة الحجم، و11 إلى 1 في الوكالات كبيرة الحجم.

أدوار اختصاصي الدعم المباشر ومهامهم

في المتوسط، تضم المنازل الجماعية في ولاية أوريغون 3 إلى 4 مقيمين. يوفر اختصاصي الدعم المباشر في المنازل، الذين لديهم مجموعة متنوعة من الاحتياجات، على مدار 24 ساعة/أهؤلاء المقيمين في المنازل، الذين لديهم مجموعة متنوعة من الاحتياجات. يمكن أن تختلف مهام اختصاصي الدعم المباشر على نطاق واسع و غالباً ما تشمل المساعدة في العناية الشخصية، والمساعدة في تطوير مهارات العيش المستقل، وصرف الأدوية، ومراقبة السلوكيات الفردية والسلامة، وتحديد المواعيد، ونقل الأفراد إلى موقع خارج المنزل.

الشكل 1
حجم وكالات أوريغون التي تقدم خدمات سكنية للبالغين من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو، 2021



حجم اختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون

ينمو عدد اختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون: في عام 2020، كان 159 منازلاً جماعياً في ولاية أوريغون مؤهلين للمشاركة في استبيان المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة الفرد العاملة، وكان 212 منازلاً مؤهلاً في عام 2021. الوكالات التي تقدم خدمات سكنية للأفراد ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو (I/DD) في ولاية أوريغون تراوحت بين أولئك الذين يخدمون 1 إلى 10 أشخاص بالغين مصابين بالإعاقات الذهنية وإعاقات النمو إلى أولئك الذين يخدمون 100-499 بالغاً. معظم الوكالات التي شاركت في استبيان المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة الفرد العاملة لعام 2021 في ولاية أوريغون وكالات صغيرة الحجم، حيث تخدم أكثر من 660 منها 10 أشخاص بالغين أو أقل يعانون من الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو. تقدم خمس وكالات فقط في ولاية أوريغون خدمات سكنية لأكثر من 100 شخص بالغ (الكل وكالة) من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو (الشكل 1).

لأغراض هذا التقرير، لقد وضعنا تعريف الوكالة صغيرة الحجم بأنها الوكالة التي توظف 1 إلى 10 من اختصاصي الدعم المباشر (العدد = 100)، والوكالة متوسطة الحجم هي الوكالة التي توظف 11 إلى 50 من اختصاصي الدعم المباشر (العدد = 61)، والوكالة كبيرة الحجم هي الوكالة التي توظف أكثر من 50 من اختصاصي الدعم المباشر (العدد = 43).

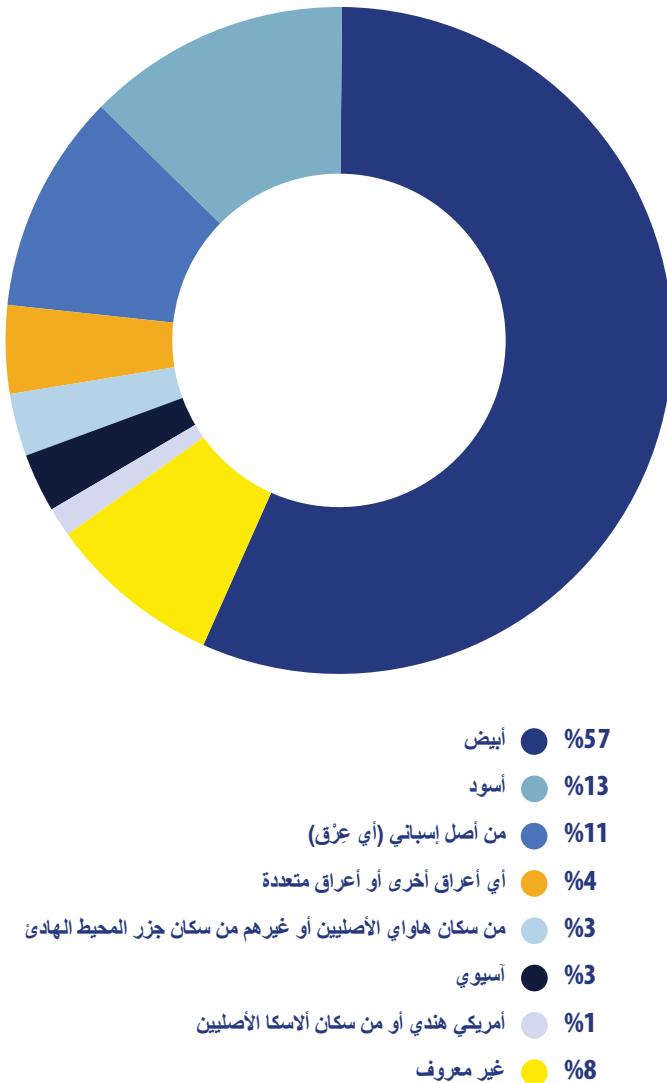
في عام 2021، شاركت 204 وكالة من أصل 212 (96%) وكالة مؤهلة تعمل في توفير خدمات سكنية لذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو في ولاية أوريغون في استبيان المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة الفرد العاملة. هذه الوكالات توظف ما مجموعه 8369 من اختصاصي الدعم المباشر. ويتراوح عدد اختصاصي الدعم المباشر لكل وكالة من 1 إلى 728، توظف غالبية الوكالات أقل من 20 من اختصاصي الدعم المباشر (الشكل 1). ولا يشمل ذلك معلومات حول اختصاصي الدعم المباشر الذين تم تعيينهم كمتعاقدين مستقلين، والذين لم يتم تضمينهم في بيانات الاستبيان.

الخصائص الديموغرافية لاختصاصي الدعم المباشر

تقصر المعلومات الديموغرافية التي تم جمعها في استبيان المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القرى العاملة على الجنس والعرق والانتماء العرقي.

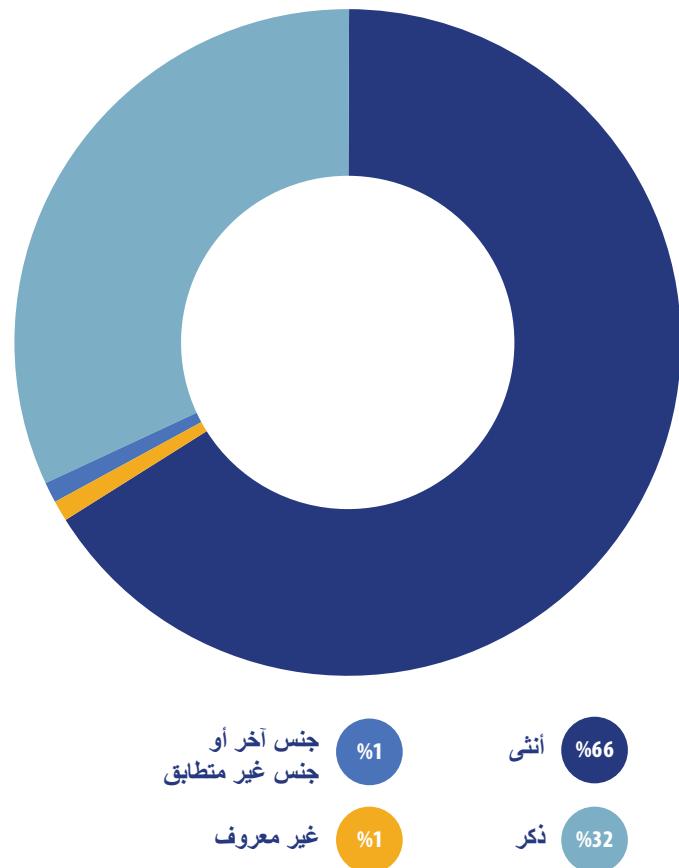
الشكل 4

العرق والانتماء العرقي لاختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون، 2021



الشكل 3

جنس اختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون، 2021



العرق والانتماء الإثنى

تم الإبلاغ عن بيانات حول عرق اختصاصي الدعم المباشر وانتمائهم العرقي من قبل 165 وكالة توظف ما مجموعه 6739 اختصاصي دعم مباشر. من بين تلك الوكالات، كان 57% من اختصاصي الدعم المباشر من البيض، و13% من السود، و11% من أصول إسبانية، و6% كانوا من أي أعراق أخرى أو متعددة، ولم يكن العرق والانتماء العرقي لـ 8% المتبقية معروفيين (الشكل 4).

الجنس

من بين 204 وكالة مزهلة مشاركة في الاستبيان، أبلغت 178 وكالة وظفت ما مجموعه 7065 موظفًا عن جنس اختصاصي الدعم المباشر. ومن بين تلك الوكالات، تم تحديد 66% من اختصاصي الدعم المباشر على أنهم إناث، و32% ذكور، و1% كجنس آخر أو غير متوافقين مع الجنس، وكانت الهوية الجنسية لـ 1% المتبقية غير معروفة (الشكل 3).

الأجور

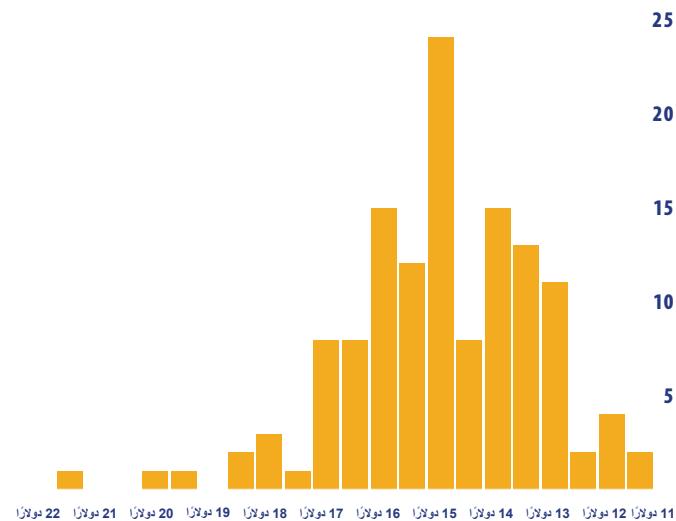
على مستوى الولاية 16.40 دولاراً في الساعة، وكان متوسط الأجر أعلى في الوكالات كبيرة الحجم (العدد = 0.05)، حيث كان وسيط الأجر 17.08 دولاراً في الساعة، مقارنةً بـ 16.29 دولاراً في الوكالات صغيرة الحجم و 16.05 دولاراً في الوكالات متوسطة الحجم.

في عام 2021، كان وسيط الأجر الميداني المبلغ عنه لاحتصاصيي الدعم المباشر المقيمين في ولاية أوريغون هو 15.07 دولارات في الساعة وتراوح من 10.75 دولاراً إلى 20.08 دولارات. ولم يختلف الأجر المتوسط الميداني حسب حجم الوكالة. كان متوسط الأجر في جميع مجموعات المدد الوظيفية أعلى قليلاً فقط من الأجر الميداني. تراوح متوسط الأجر في الوكالات المختلفة من 10.75 دولاراً إلى 21.60 دولاراً للساعة (الشكل 5). كان وسيط الأجر

الشكل 6
الأجور المتوسطة لاحتصاصيي الدعم المباشر والحد الأدنى للأجور في ولاية أوريغون حسب السنة



الشكل 5
متوسط الأجر في الساعة لاحتصاصيي الدعم المباشر في ولاية أوريغون الذين يقدمون الرعاية السكنية، 2021



الأجور المتوسطة

لم يكن وسيط أجر احتصاصيي الدعم المباشر في ولاية أوريغون كافياً لاعتباره أجراً معيناً لشخص بالغ واحد في ولاية أوريغون في عام 2021.⁷ وقد 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 أيضاً.⁷ كان الحد الأدنى ل نطاق أجر احتصاصيي الدعم المباشر (10.75 دولاراً) أقل من الحد الأدنى المعياري الشائع للأجور في الساعة في ولاية أوريغون 12.75 دولاراً خلال السنة المالية للفترة من 1 يوليو 2020 حتى 30 يونيو 2020.⁸ بهذه الأجر، كان احتصاصيي الدعم المباشر الذين يعملون بدوام كامل يكسرون أقل من 130% من مستوى الفقر الفيدرالي لأسرة مكونة من شخصين.⁹ وهكذا، استوفى العديد من احتصاصيي الدعم المباشر بدوام كامل معايير أهلية الدخل للتغطية بموجب خطة أوريغون الصحية.

متوسط الأجر

قدمت 162 (79%) فقط من الوكالات المؤهلة التي شاركت في الاستبيان معلومات حول الأجر الميداني لاحتصاصيي الدعم المباشر الذين يقدمون الرعاية السكنية، وقدمت 157 (76%) معلومات حول متوسط الأجر. من المرجح أن تكون الوكالات التي لم تقدم معلومات حول الأجور وكالات صغيرة الحجم (توظف من 1 إلى 10 من احتصاصيي الدعم المباشر).

خطط التقاعد

بشكل عام، قدمت 87 (64%) من الوكالات المبلغة خطة تقاعد يرعاها أصحاب العمل (k) أو 403b، أو خطة أخرى (بعض أو كل احتسابي الدعم المباشر). وتبينت معايير الأهلية بين الوكالات، حيث قدمت 31 (36%) وكالة فقط خطة تقاعد لجميع احتسابي الدعم المباشر دون معايير الأهلية. كان لدى 64% من الوكالات الأخرى واحد أو أكثر من المتطلبات التالية: اشترطت 20 (23%) وكالة أن يكون احتسابي الدعم المباشر بدوام كامل، واشترطت 17 (20%) وكالة أن يعمل احتسابي الدعم المباشر الح الأدنى من الوقت خلال فترة زمنية محددة، واحتضنت 42 (48%) وكالة أن يكون احتسابي الدعم المباشر قد تم توظيفهم في الوكالة لفترة زمنية معينة. في عام 2021، قدمت 37 (86%) من الوكالات كبيرة الحجم التي وظفت 50 أو أكثر من احتسابي الدعم المباشر خطة تقاعد بعض أو كل احتسابي الدعم المباشر، مقارنة بـ 50 (31%) فقط من الوكالات التي وظفت أقل من 50 احتسابي دعم مباشر.

المزايا الأخرى

كان هناك الكثير من التباين في المزايا الإضافية التي قدمتها الوكالات في عام 2021. وتراوحت المزايا الإضافية بين التغطيات أو أشكال الدعم الأخرى للتعلم ما بعد الثانوي، مقدمة بواسطة 14 (7%) وكالة فقط، إلى التدريب المتعلق بالوظيفة مدفوع الأجر الذي يقدمه أصحاب العمل، مقدم بواسطة 114 (56%) وكالة (الشكل 7).

الشكل 7

نسبة الوكالات التي قدمت مزايا أخرى لاحتسابي الدعم المباشر، 2021



بالمقارنة مع الوكالات الصغيرة والمتوسطة الحجم التي توظف أقل من 50 احتسابي دعم مباشر، كانت الوكالات كبيرة الحجم أكثر احتمالاً لتوفير التأمين على الحياة، والتأمين ضد العجز برعاية أصحاب العمل، وحسابات الإنفاق المرنة، وبرامج الحوافز الصحية، والتغطيات أو أي دعم آخر للتعلم ما بعد الثانوي.

سأل استبيان المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القوى العاملة الوكالات عما إذا كانت قد قدمت مجموعة من المزايا التي قد تزيد من الاحتفاظ بالاحتسابي الدعم المباشر أو اجتذابهم إلى وكالاتهم أم لا. وجدنا أنه بالإضافة إلى الأجر المنخفضة، لا يحصل احتسابي الدعم المباشر في كثير من الأحيان على مزايا مكان العمل المناسب أو ميسور التكلفة.

الإجازة مدفوعة الأجر

بشكل عام، قدمت 138 (67%) من الوكالات المبلغة نوعاً من الإجازة مدفوعة الأجر (PTO). ومن بين هذه الوكالات، قدمت 61 وكالة إجازة مدفوعة الأجر وإجازة مرضية مدفوعة الأجر. وقدمت العديد من الوكالات (55) إجازة مدفوعة الأجر مجمعة، وهي عبارة عن إجازة مدفوعة الأجر لا يتم تبديلها حسب الفئة (إجازة أو إجازة مرضية أو إجازة أخرى). من بين الوكالات التي قدمت أي نوع من الإجازة مدفوعة الأجر، قدمت 33 فقط (23%) إجازة مدفوعة الأجر لجميع احتسابي الدعم المباشر، دون معايير الأهلية. كان لدى 77% من الوكالات الأخرى واحد أو أكثر من المتطلبات التالية: اشترطت 40 (28%) وكالة أن يكون احتسابي الدعم المباشر بدوام كامل، واحتضنت 22 (15%) وكالة أن يعمل احتسابي الدعم المباشر الح الأدنى من الوقت خلال فترة زمنية محددة، واحتضنت 63 (44%) وكالة أن يكون احتسابي الدعم المباشر قد تم توظيفهم في الوكالة لفترة زمنية معينة.

كانت الوكالات الأكبر حجماً من الأرجح أن تقدم إجازة مدفوعة الأجر. في عام 2021، قدمت 100% من الوكالات الـ 43 التي وظفت 50 أو أكثر من احتسابي الدعم المباشر و 53 (87%) وكالة متوسطة الحجم نوعاً ما من الإجازات مدفوعة الأجر. في المقابل، قدمت 47 (47%) وكالة صغيرة الحجم فقط أي نوع من الإجازات مدفوعة الأجر. بين عامي 2018 و2021، انخفضت نسبة الوكالات التي قدمت أي إجازة مدفوعة الأجر. ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى زيادة عدد الوكالات الصغيرة التي افتتحت في الولاية.

التأمين

بشكل عام، قدمت 86 (42%) من الوكالات المبلغة تغطية التأمين الصحي، وقدمت 82 (40%) من الوكالات التغطية التأمينية للعناية بالأسنان، وقدمت 72 (35%) من الوكالات التغطية التأمينية للعناية بالبصر. من بين الوكالات التي قدمت تغطية التأمينية الصحية، قدمت 5 (6%) وكالات التأمين لجميع احتسابي الدعم المباشر، دون الالتزام بمعايير الأهلية. كان لدى 95% من الوكالات الأخرى واحد أو أكثر من المتطلبات التالية: اشترطت 56 (66%) وكالة أن يكون احتسابي الدعم المباشر بدوام كامل، واحتضنت 35 (41%) وكالة أن يعمل احتسابي الدعم المباشر الح الأدنى من الوقت خلال فترة زمنية محددة، واحتضنت 46 (53%) وكالة أن يكون احتسابي الدعم المباشر قد تم توظيفهم في الوكالة لفترة زمنية معينة. حتى عندما يتم توفير المزايا ويكون احتسابي الدعم المباشر مُؤهلين، فإن التكاليف الترثية المرتبطة بها قد تؤثر على قرارهم بالتسجيل في خطط الرعاية الصحية التابعة للوكالة. تم تسجيل 69% فقط من احتسابي الدعم المباشر في مزايا التأمين الصحي عندما قدمتها وكالاتهم.

تشترط ولاية أوريغون أن يقدم أصحاب العمل الذين لديهم 50 موظفاً أو أكثر تأميناً صحيحاً. في عام 2021، قدمت 100% من الوكالات الـ 43 التي وظفت 50 أو أكثر من احتسابي الدعم المباشر التأمين الصحي وتغطية تأمينية للعناية بالأسنان، وقدمت 40 (93%) وكالة تغطية تأمينية للعناية بالبصر. من بين 161 وكالة وظفت أقل من 50 موظفاً من احتسابي الدعم المباشر، قدمت 43 (24%) وكالة التأمين الصحي، وقدمت 39 (24%) وكالة تغطية تأمينية للعناية بالأسنان، وقدمت 31 (19%) تغطية تأمينية للعناية بالبصر. بين عامي 2018 و2021، انخفضت نسبة الوكالات التي تقدم التغطية التأمينية الصحية والتغطية التأمينية للعناية بالأسنان والتغطية التأمينية للعناية بالبصر. ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى زيادة عدد الوكالات الصغيرة التي افتتحت في الولاية.

*قد يكون لدى بعض المؤسسات التي لديها أقل من 50 من احتسابي الدعم المباشر أكثر من 50 موظفاً بشكل عام، ولكن هذا الاستبيان لا يجمع معلومات عن جميع وظائف الرعاية المنزليه السكنية.

استراتيجيات توظيف الموظفين واستبقاؤهم

تستخدم الوكالات، إلى جانب الأجور والمزايا، مجموعة من الاستراتيجيات الإضافية لتوظيف اختصاصي الدعم المباشر واستبقاؤهم. في استبيان المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القوى العاملة لعام 2021، سُئلت الوكالات عما إذا كانت تستخدم الاستراتيجيات العشر التالية لاحتفاظ بالموظفين:

- مكافأة حافز أو إجالة لاختصاصي الدعم المباشر الحالين لجلب موظفين جدد (أجابت 56% وكالة بنعم)
- معافاة واقعية للوظيفة (%)82)
- التدريب على قواعد السلوك الأخلاقي (%)84)
- السلم الوظيفي لاختصاصي الدعم المباشر لاحفاظ على العاملين ذوي المهارات العالية (%)45)
- دعم الحصول على أوراق اعتماد من خلال مؤسسة مهنية معترف بها على مستوى الدولة أو على المستوى الوطني (%)28)
- المكافآت أو الرواتب أو الزيادات المقدمة في المراحل الرئيسية أو إكمال عملية الاعتماد (%)637)
- استبيانات مشاركة الموظفين أو جهود أخرى تهدف إلى تقييم رضا اختصاصي الدعم المباشر وخبرة العمل للوكالة (%)33)
- برامج تقدير الموظفين (%)52)
- تضمين اختصاصي الدعم المباشر في إدارة شؤون الوكالة (على سبيل المثال، العمل في المجالس الاستشارية) (%)19)
- المطالبة بتدريبات تتجاوز تلك التي تتطلبها لوائح ولاية أوريغون (%)45)

لم تستخدم سوى 5 وكالات أيًا من هذه الاستراتيجيات، واستخدمت وكالتان جميع الاستراتيجيات العشر. كان الوسيط الحسابي لاستراتيجيات الحفاظ على الموظفين لكل وكالة 3. من بين 114 وكالة قدمت حافزًا للأجر أو مكافأة إجالة لاختصاصي الدعم المباشر الحالين لجلب موظفين جدد، قدمت 79 (69%) وكالة مبلغًا يزيد عن 200 دولار، وقدمت 32 (28%) أقل من 200 دولار، أما الوكالات الثلاثة المتبقية التي شاركت في الاستبيان لم يكونوا متأكدين من مبلغ الحافز المقدم.

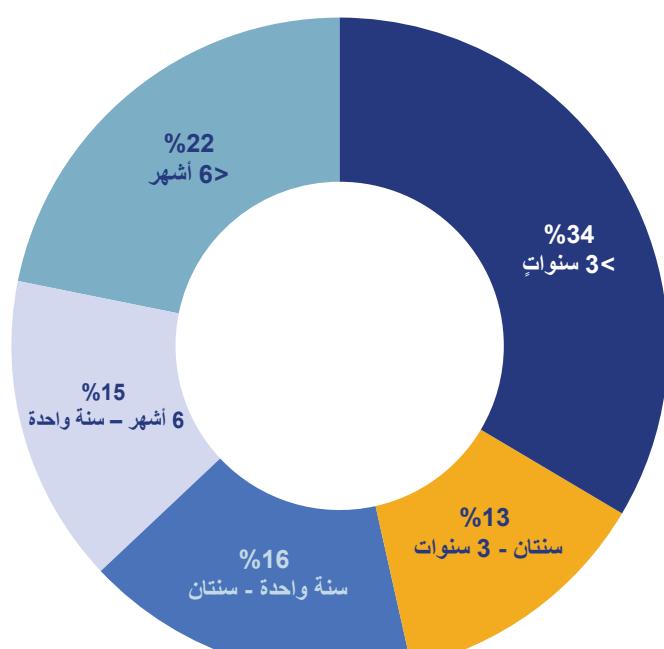
كان وسيط معدل الدوران بين اختصاصيي الدعم المباشر في المرافق السكنية في ولاية أوريغون في عام 2021 هو 38% وكان متوسط معدل الدوران 49%. وبالمقارنة بالسنوات السابقة، انخفض وسيط معدل الدوران في عام 2021 (القيمة الاحتمالية = 0.05، الشكل 9).



مدة خدمة الموظفين الحاليين

تعني معدلات التدوير المرتفعة أن عدداً قليلاً نسبياً من اختصاصيي الدعم المباشر متعمواً بمدة خدمة طويلة. وبالتالي، فإن نسبة كبيرة من اختصاصيي الدعم المباشر تتكون من موظفين أقل خبرة. في عام 2021، استمر أقل من نصف اختصاصيي الدعم المباشر في العمل لأكثر من عامين، واستمر حوالي الثلث فقط في العمل لأكثر من 3 سنوات. وكان لدى ثلثهم أقل من سنة واحدة من الخبرة (الشكل 10). وفقاً للمشار إليه أعلاه، كانت العديد من الوكالات الجديدة مؤهلة للمشاركة في استبيان حالة القوى العاملة في عام 2021، ولم يكن لاختصاصيي الدعم المباشر في هذه الوكالات الفرصة لزيادة مدة خدمتهم حتى الآن. ومع ذلك، لم تكن هناك تغيرات كبيرة في توزيع مدة خدمة اختصاصيي الدعم المباشر خلال الفترة 2018-2021، ومن ثم فإن إضافة وكالات جديدة لا يفسر بشكل كامل النقص العام في مدة الخدمة الطويلة الأجل.

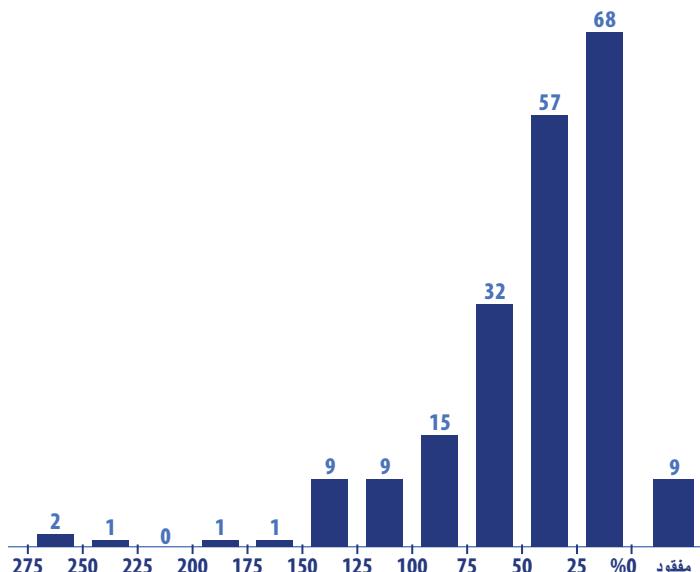
الشكل 10
مدة خدمة اختصاصيي الدعم المباشر الحاليين، 2021



معدل الدوران الإجمالي

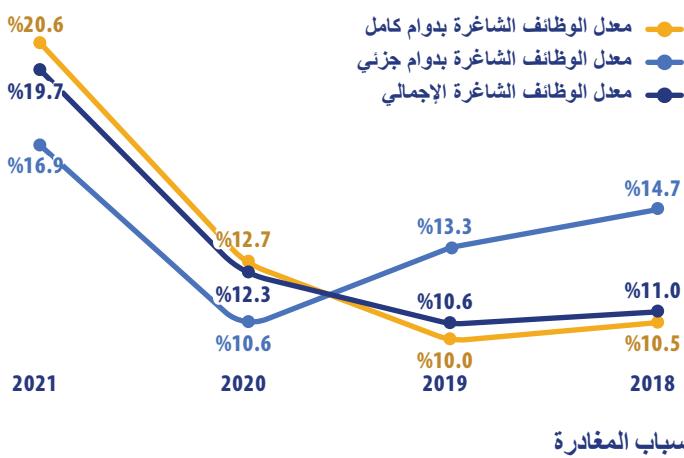
معدل الدوران هو مقياس للاستقرار يشكل نسبة الموظفين الذين تركوا الوكالة خلال العام الماضي. تم حساب معدل الدوران الإجمالي عن طريق قسمة إجمالي عدد اختصاصيي الدعم المباشرون الذين يدعون بالذين يعانون من الإعاقات الذهنية/إعاقات النمو في كشوف مرتبات كل وكالة اعتباراً من 31 ديسمبر 2021 على عدد اختصاصيي الدعم المباشرون الذين غادروا الوكالة بين 1 يناير 2021 و 31 ديسمبر 2021. في عام 2021، قدمت 195 (96%) من الوكالات المؤهلة التي شاركت في الاستبيان معلومات حول معدل دوران اختصاصيي الدعم المباشرون. وتبينت معدلات الدوران بشكل كبير حسب الوكالة، حيث تراوحت من 0% إلى 254%， على الرغم من أن معدلات الدوران في جميع الوكالات باستثناء 23 وكالة كانت أقل من 100% (الشكل 8). ولم يرتبط حجم الوكالة بشكل كبير بمعدلات الدوران.

الشكل 8
نطاقات معدلات دوران اختصاصيي الدعم المباشر، 2021



الشكل 11

نسبة وظائف اختصاصي الدعم المباشر التي كانت شاغرة، 2018-2021

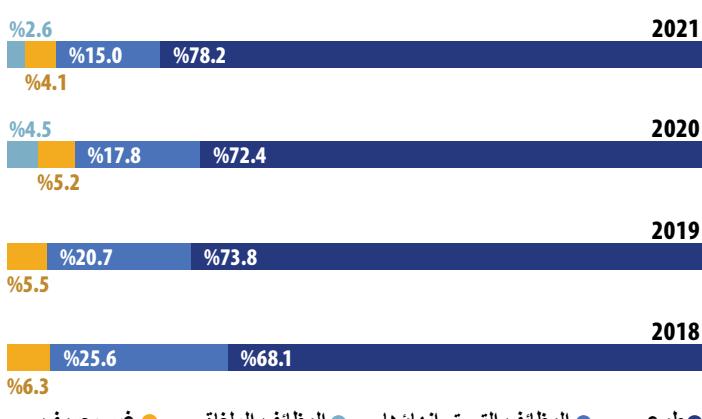


أسباب المغادرة

في عام 2021، غادر 5178 من اختصاصي الدعم مباشر وظائفهم، غالبية اختصاصي الدعم المباشر (78%) الذين تركوا وظائفهم غادروا طواعية، بينما تم إنهاء خدمة 15% وتم إلغاء وظائف 3% (الشكل 12). سبب المغادرة غير معروف بالنسبة إلى 4% المتبقية من اختصاصي الدعم المباشر المنفصلين. وبحلول الوقت، زادت نسبة اختصاصي الدعم المباشر الذين تركوا وظائفهم طواعيًّا، في حين انخفضت نسبة الذين تم إنهاء خدمتهم.

الشكل 12

أسباب مغادرة اختصاصي الدعم المباشر لوظائفهم، 2018-2021



يجمع استبيان المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القوى العاملة البيانات على مستوى الوكالة وليس من الموظفين بشكل فردي. وبالتالي، ليس لدينا معلومات محددة حول سبب اختيار اختصاصي 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 اختصاصي 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 التعيينات والمزايا والتغيرات المرتبطة بالجائحة ومعدلات الدوران والشغور.

معدل الدوران حسب مدة خدمة الموظفين

كالعادة، تتضمن معدلات دوران اختصاصي الدعم المباشر كلما طالت مدة خدمة اختصاصي الدعم المباشر لدى الوكالة. فمنا بحسب معدل التدوير بشكل منفصل لاختصاصي الدعم المباشر الذين يملكون أقل من 6 أشهر، وبين 6 و12 شهراً، وبين 12 و24 شهراً، وبين 24 و36 شهراً، وأكثر من 36 شهراً. 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 وسطي معدلات الدوران 50% أو أعلى في جميع مجموعات مدة شغل الوظيفة باستثناء أولئك الذين تم توظيفهم كاختصاصي دعم مباشر لمدة تزيد عن 3 سنوات (الجدول 1). وأنهت أتم مائة خلال الفترة 2018-2020.

الجدول 1

معدل الدوران حسب فئة مدة خدمة اختصاصي الدعم المباشر، 2021

فئة مدة الخدمة	نطاق معدلات الدوران	متوسط معدلات الدوران	معدلات الدوران المتوسطة
الإجمالي	%254-0	%38	%49
> 6 أشهر	%700-0	%100	%139
6 أشهر - سنة واحدة	%600-0	%60	%94
سنة واحدة - سنتان	%900-0	%67	%90
سنتان - 3 سنوات	%300-0	%65	%50
< 3 سنوات	%123-0	%24	%30

الوظائف الشاغرة

تعد معدلات الشغور، أو النسبة المئوية لوظائف اختصاصي الدعم المباشر الشاغرة، مقياساً آخر يمكن استخدامه لتقدير استقرار موظفي اختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون. واعتباراً من ديسمبر 2021، كان هناك 1290 وظيفة اختصاصي دعم مباشر شاغرة بدوام جزئي في كل وكالة من 356 وظيفة اختصاصي دعم مباشر بدوام جزئي في ولاية أوريغون لتلك الوكالات التي شاركت في الاستبيان.

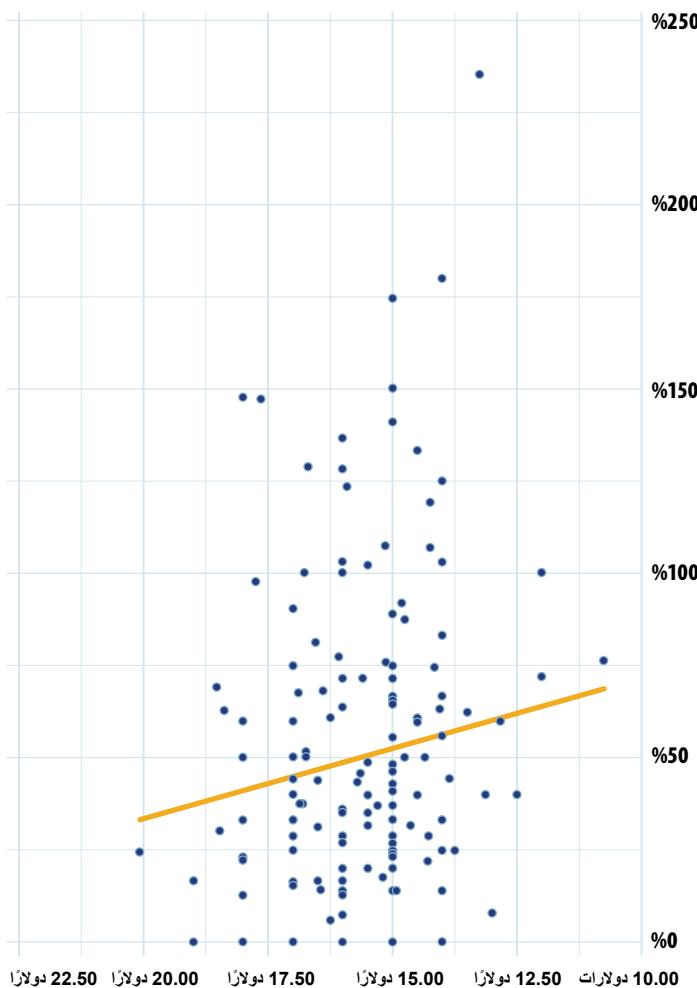
بشكل عام، كانت 19.7% من وظائف اختصاصي الدعم المباشر شاغرة على مستوى الولاية، بما في ذلك 20.6% من وظائف اختصاصي الدعم المباشر بدوام كامل و16.9% من وظائف اختصاصي الدعم المباشر بدوام جزئي. وهذه زيادة كبيرة مقارنة بالسنوات السابقة (P < 0.001)؛ وفي عام 2020، كانت 12.7% من الوظائف بدوام كامل و10.6% من الوظائف بدوام جزئي شاغرة (الشكل 11). وتراوح عدد الوظائف الشاغرة في كل وكالة من 1 إلى 131، وكانت غالبية الوظائف الشاغرة بدوام كامل وجزئي في الوكالات كبيرة الحجم.

الأجور الميدانية

في عام 2021، يبدو أن متوسط الأجور الميدانية يرتبط بمعدل الدوران الإجمالي (معامل الارتباط = 0.04؛ القيمة الاحتمالية = 0.07). ومع زيادة الأجور الميدانية في الساعة، انخفض معدل الدوران (الشكل 13). وكما هو الحال في السنوات السابقة، لم نجد ارتباطاً كبيراً بين الأجور الميدانية ونسبة الوظائف الشاغرة.

الشكل 13

العلاقة بين متوسط الأجور الميدانية في الساعة ومعدل الدوران



استكشاف معدلات الدوران والشغور

حجم الوكالة والدعم الإشرافي

حجم الوكالة هو أكبر مؤشر لمعدلات الدوران، ومعدلات الدوران أعلى بكثير في الوكالات الأكبر ($P < 0.001$).

كان متوسط معدل الدوران 632% (النطاق من 0 إلى 180%) في الوكالات صغيرة الحجم، و59% (النطاق من 6 إلى 252%) في الوكالات متوسطة الحجم، و672% (النطاق من 7 إلى 254%) في الوكالات كبيرة الحجم.

ولم تختلف معدلات الشغور حسب حجم الوكالة (القيمة الاحتمالية = 0.65). وبعد التعديل حسب حجم الوكالة، لم تكن نسبة المشرفين إلى اختصاصيي الدعم المباشر مرتبطة بمعدل دوران الموظفين أو معدل الشغور.

الارتباط بين الأجور ومعدلات التدوير والوظائف الشاغرة

متوسط الأجر

في عام 2021، لم نجد ارتباطاً سلبياً كبيراً بين متوسط الأجر بالساعة لاختصاصيي الدعم المباشر الذين يعملون في البيئات السكنية ومعدل الدوران الإجمالي (معامل الارتباط = 0.004؛ القيمة الاحتمالية = 0.47).

تنقض هذه النتيجة مع السنوات السابقة، حيث لاحظنا وجود علاقة سلبية قوية بين متوسط الأجر في الساعة ومعدل دوران الموظفين (الجدول 2). ولم يكن هناك أيضاً ارتباط بين متوسط الأجر في الساعة ومعدلات الشاغر الإجمالية.

الجدول 2

العلاقة بين متوسط الأجر في الساعة ومعدل تدوير الموظفين حسب السنة

السنة	معامل الارتباط (R)	القيمة الاحتمالية
2021	0.004	0.47
2020	-0.25	*0.01
2019	-0.18	*0.06
2018	-0.21	*0.02

*في السنوات 2018 و 2019 و 2020، ارتبط انخفاض متوسط الأجر في الساعة بارتفاع متوسط معدل الدوران.



استراتيجيات الاستبقاء

كما هو الحال مع المزايا، كانت الوكالات الكبيرة الحجم أكثر احتمالاً لتنفيذ استراتيجيات الاستبقاء، لذلك يتم تعديل جميع التحليلات بين استراتيجيات الاستبقاء ومعدلات الدوران والوظائف الشاغرة لتناسب حجم الوكالة. وقد وجدنا أنه على الرغم من أن معظم استراتيجيات الاستبقاء لم تكن مرتبطة بمعدلات دوران اختصاصيي الدعم المباشر أو معدلات وظائفهم الشاغرة في عام 2021، إلا أن الوكالات ذات معدلات الوظائف الشاغرة الأعلى كانت أكثر احتمالاً لتنفيذ استراتيجيات معينة للتوظيف والاستبقاء.

الوكالات التي لديها سلم وظيفي لاختصاصيي الدعم المباشر للاستبقاء على العمال ذوي المهارات العالية كان لديها معدل وظائف شاغرة قدره 6%22.6، مقارنة بـ 17.3% من الوكالات التي ليس لديها سلم وظيفي (القيمة الاحتمالية = 0.03). وبالمثل، فإن الوكالات التي قدمت مكافآت أو رواتب أو زيادات لاختصاصيي الدعم المباشر في أثناء استكمال المراحل الرئيسية من عملية الاعتماد أو عند الانتهاء من عملية الاعتماد كان لديها معدل وظائف شاغرة قدره 5%21.5، مقارنة بـ 17.2% في الوكالات التي لم تقدم مثل هذه الحوافز (القيمة الاحتمالية = 0.02). أخيراً، الوكالات التي تتطلب تدريبات تتجاوز تلك التي تتطلبها القواعد الإدارية لولاية أوريغون كان لديها معدل وظائف شاغرة قدره 6%22.6، مقارنة بـ 15.5% في الوكالات التي لم تتطلب تدريبات إضافية (القيمة الاحتمالية = 0.02). ومع ذلك، لم نجد ارتباطات بين استراتيجيات الاستبقاء ومعدلات الدوران. الوكالات التي تتطلب تدريبياً إضافياً والتي ترتكز على بناء القوى العاملة ذات المهارات العالية والاستبقاء عليها قد تتعطل ذلك بسبب احتياجات الدعم الكبيرة للمقيمين الذين تخدمهم. كما قد تؤدي كثافة العمل وتعقيده في هذه الوكالات إلى زيادة صعوبة شغل وظائفها، مما يساهم في ارتفاع معدلات الوظائف الشاغرة.

الارتباط بين المزايا واستراتيجيات الاستبقاء مع معدلات الدوران والوظائف الشاغرة

المزايا

كانت الوكالات الكبيرة الحجم أكثر احتمالاً من الوكالات الصغيرة والمتوسطة الحجم لتقديم مزايا لاختصاصيي الدعم المباشر. ولهذا السبب، يتم تعديل جميع التحليلات المتعلقة بالارتباط بين المزايا ومعدلات الدوران والوظائف الشاغرة بما يتناسب مع حجم الوكالة. وبعد تعديل حجم الوكالة، لم نجد أي ارتباط بين المزايا الفردية ومعدلات الدوران أو الوظائف الشاغرة. ومع ذلك، كانت هناك بعض الدلائل بين الوكالات التي قدمت المزايا، على أن معايير الأهلية الإضافية قد تكون مرتبطة بزيادة معدل دوران الموظفين أو معدلات الوظائف الشاغرة. الوكالات التي طلبت من اختصاصيي الدعم المباشر أن يعملوا بدوام كامل حتى يكونوا مؤهلين للحصول على التأمين الصحي كان لديها معدلات دوران أعلى بكثير من تلك التي لديها متطلبات أخرى أو ليس لديها متطلبات (دوران الموظفين 68.0% مقابل 46.0%؛ القيمة الاحتمالية = 0.02). وبالمثل، فإن الوكالات التي تتطلب من اختصاصيي الدعم المباشر العمل بدوام كامل حتى يكونوا مؤهلين للحصول على إجازة مدفوعة الأجر كانت لديها معدلات وظائف شاغرة أعلى بكثير من تلك التي لديها متطلبات أخرى أو ليس لديها أي متطلبات للإجازة مدفوعة الأجر (الوظائف الشاغرة 23.6% مقابل 17.1%؛ القيمة الاحتمالية = 0.03).

المعلومات الأساسية

تنفيذ بروتوكولات الصحة والسلامة المتعلقة بالجائحة

في إطار الاستجابة لجائحة كوفيد-19، نفذت معظم الوكالات تغييرات في بروتوكولات الصحة والسلامة في عام 2020 وقامت بتحليل العديد من هذه التغييرات إلى عام 2021. وتضمنت هذه التغييرات سياسات الزوار المتعلقة بالجائحة (94.6%)، وتدريبات الصحة والسلامة المرتبطة بكوفيد-19 لاختصاصيي الدعم المباشر (92.7%)، والتغييرات في المواقع الفعلية لتحسين متطلبات التباعد الاجتماعي (67.0%).

اختبارات ولقاحات كوفيد-19

بدءاً من عام 2021، جمع ملحق استبيان الجائحة بيانات حول اختبارات كوفيد-19. ومن بين الوكالات المشاركة في الاستبيان، أفادت 95 (46.6%) وكالة أن بعض أو كل اختصاصيي الدعم المباشر طالبون بإجراء اختبار كوفيد-19 بانتظام، وكان لدى جميع الوكالات متطلبات لفاف إلزامية لاختصاصيي الدعم المباشر، وفقاً لقواعد ولاءة أو ريعون الإدارية. أفادت ما يقرب من نصف الوكالات المشاركة (98 وكالة؛ 648.0%) أن واحداً على الأقل من اختصاصيي الدعم المباشر ترك العمل في الوكالة نتيجة لمتطلبات الاختبارات و/أو اللقاحات. ومع ذلك، لم يفرق الاستبيان بين اختصاصيي الدعم المباشر الذين تركوا العمل بسبب متطلبات الاختبارات وأولئك الذين تركوا العمل بسبب متطلبات اللقاحات. وعلاوة على ذلك، لم يكن هناك ارتباط بين متطلبات الاختبارات ومعدلات الدوران أو الوظائف الشاغرة.

تعديلات الأجور والمكافآت المرتبطة بالجائحة

بالإضافة إلى الزيادات في الرواتب الموضحة أعلاه، قدمت العديد من الوكالات تعديلات على المكافآت الإضافية أو الأجر لبعض أو كل اختصاصيي الدعم المباشر. في عام 2021، أفادت 150 (73.5%) وكالة أنها منحت مكافآت لبعض أو كل اختصاصيي الدعم المباشر، وأبلغت 45 (22.1%) وكالة عن زيادات مؤقتة في الأجر بالساعة لبعض أو كل اختصاصيي الدعم المباشر. كما قدمت العديد من الوكالات حواجز مالية لاختصاصيي الدعم المباشر الذين تلقوا اللقاح بالكامل (42.2%؛ 86).

لقد وجدنا أن الوكالات التي قدمت إما مكافآت مرتبطة بالجائحة ($T = -3.36$; $p < 0.001$) أو تعديلات الأجر المؤقتة ($T = -2.53$; $p = 0.01$) كانت لديها معدلات دوران أعلى من الوكالات التي لم تفعل ذلك، ولكن لم يكن هناك ارتباط مع معدلات الوظائف الشاغرة. لم تكن الحواجز المالية للتلقي اللقاح مرتبطة بمعدلات الدوران أو الوظائف الشاغرة.

نفذت الجائحة العديد من الشركات والمدارس إلى الانتقال إلى العمل عن بعد، باتباع بروتوكولات السلامة الموصى به. ومع ذلك، بالنسبة إلى اختصاصيي الدعم المباشر الذين يقدّمون خدمات سكنية للبالغين من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو الذين يعيشون في منازل جماعية، لم يكن العمل عن بعد خياراً ممكناً. وبدلاً من ذلك، تم تنفيذ مجموعة من التغييرات المرتبطة بالوباء في العمليات وبروتوكولات الصحة والسلامة على أساس كل وكالة على حدة. واجه اختصاصيي الدعم المباشر نقائص في الموظفين، وتعطل الإجراءات الروتينية، وإمدادات غير كافية من معدات الحماية الشخصية. وقد توصلت استبيان وظني أجرى لهم مدي أثار جائحة كوفيد-19 على اختصاصيي الدعم المباشر أن 62% من المشاركون في الاستبيان أفادوا بأنهم يعملون لساعات إضافية للاستجابة للجائحة نظراً لنقص الموظفين و50% عانوا من الإنهاك الجسدي وأو الوجداني.¹ دراسة الشغافات ونقطات القوة بالنسبة للاستجابة للطوارئ وتعزيز فهم كيفية تعرّض اختصاصيي الدعم المباشر لجائحة وتتأثّر بهما، اختارت ولية أوريغون تضمّين ملحق استبيان جائحة كوفيد-19 مع استبيانات المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القوى العاملة لعامي 2020 و2021. يمكن الرجوع إلى تقريرنا السابق للاطلاع على نتائج استبيان ملحق كوفيد-19 لعام 2020.¹⁰ في هذا القسم، نعلن نتائج منتفقة واردة من ملحق استبيان جائحة كوفيد-19، بما في ذلك تغييرات العمليات، وبروتوكولات الصحة والسلامة المنفذة، وتعديلات الأجر. قمنا أيضاً بتقييم ما إذا كانت أي من هذه التغييرات التشغيلية مرتبطة بمعدل تدوير الموظفين. توجّد قيود على البيانات من الملحق، حيث كانت البيانات في الملحق أقل اكتمالاً مما كانت عليه في الاستبيان الرئيسي.

التغييرات في العمليات التشغيلية المتعلقة بالجائحة

نفذت الاستجابة لجائحة إلى إجراء مجموعة كبيرة من التغييرات التشغيلية الإضافية عبر الوكالات والتي استمرت حتى عام 2021. وتضمنت هذه التغييرات وقف البرامج أو عروض الخدمات (42 وكالة؛ 20.6%)، وإغلاق الواقع بشكل دائم (23 موقع؛ 11.3%)، وطلب زيادة في السعة المرخصة للمنزل/الموقع (16؛ 7.8%) وإجراء تغييرات جديدة أو الاستمرار في تغييرات 2020 في كيفية تقديم بعض الدعم المنزلي - مثل تقديم الخدمات التقليدية خارج المنزل في منزل الشخص، أو افتراضياً أو خارجه (91؛ 44.6%). وعلى غرار عام 2020، كان لدى الوكالات التي أغلقت مواقعها متوسط معدل دوران أعلى بنسبة 35% تقرّبها من تلك التي لم تفعل ذلك (القيمة الاحتمالية <0.01).¹⁰ في عام 2021، كان لدى الوكالات التي أوقفت البرامج أو عروض الخدمات متوسط معدل دوران بلغ 20% أعلى من الوكالات التي لم تفعل ذلك (القيمة الاحتمالية = 0.01).

تحسنت حالة قوى اخصاصيي الدعم المباشر العاملة في ولاية أوريغون بشكل ملحوظ في عام 2021: ارتفع متوسط الأجر بالساعة وانخفضت معدلات دوران اخصاصيي الدعم المباشر. ومع ذلك، في حين أن معدل دوران الموظفين في ولاية أوريغون أصبح الآن أقل من المتوسط الوطني⁵، فإن زيادة معدلات الشواغر لاختصاصيي الدعم المباشر تشير إلى أن الوكالات لا تزال تكافح من أجل توظيف اخصاصيي الدعم المباشر واستبقاؤهم. وهناك حاجة ماسة لاتخاذ إجراءات لتحسين استمرارية الرعاية للبالغين الذين يعانون من الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو.

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

3. الاستناد إلى الجهود الجارية للتعرف على قيمة اخصاصيي الدعم المباشر. يعتبر عمل اخصاصيي الدعم المباشر بشكل عام منخفضاً، ومع ذلك فهو مهم للغاية لصحة البالغين مع ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو وسلامتهم ورفاهيتهم.² يتطلب دور اخصاصيي الدعم المباشر جهداً ومهارة وتفانياً كبيراً؛ يجب الاعتراف بهذه الصفات ومكافأتها. يعالج مكتب خدمات ذوي إعاقات النمو (ODDS) في ولاية أوريغون أزمة القوى العاملة من خلال بناء شراكات مع كيانات إدارة الحالة ووكالات التوظيف في جميع أنحاء ولاية أوريغون والبلد؛ ويقوم بشعر منتج 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 مستمراً. 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 يدعونهم.
4. ضمان المساواة في الأجر. تشير القيمة المنخفضة الموضوحة حالياً على عمل اخصاصيي الدعم المباشر جنباً إلى جنب مع الخصائص الديموغرافية لاختصاصيي الدعم المباشر. غالبية اخصاصيي 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، يلتقي اخصاصيي الدعم المباشر أجزاءً بناةً على نوع الجنس مقابل العمل القائم على نوع الجنس،¹² مما يبرز عدم المساواة المتواصل في هيكل الأجر الذي يقدر أدوار تقديم الرعاية أقل من أشكال العمل الأخرى. لدى ولاية أوريغون فرصة لأنذ زمام المبادرة ليس فقط في ضمان المساواة في الأجر لاختصاصيي الدعم المباشر ولكن أيضاً في رفع جداول أجور اخصاصيي الدعم المباشر إلى مستوى عادل في سياق مستويات الأجور لأنواع أخرى من العمالة الماهرة في الولاية.

1. الاستمرار في زيادة الأجر بالساعة. في تحليلاتنا، ارتبط ارتفاع الأجر الميدانيي بالانخفاض معدل دوران الموظفين. تؤكد هذه النتيجة البيانات السابقة التي تظهر ننس الارتباط على المستوى الوطني،¹¹ بالإضافة إلى النتائج السابقة التي توصلنا إليها في ولاية أوريغون والتي أظهرت وجود ارتباط بين ارتفاع متوسط الأجر والانخفاض معدل دوران الموظفين (بيانات استبيان استقرار الموظفين ضمن مقياس المؤشرات الأساسية الوطنية لعام 2018-2020).¹⁰ نفذت الوكالات في ولاية أوريغون زيادة معتدلة في الأجر في عام 2021 وترافق هذه الزيادة مع انخفاض في معدل دوران الموظفين مقارنة بالسنوات السابقة. ومع ذلك، لا تزال معدلات دوران الموظفين والوظائف الشاغرة مرتفعة. (ملاحظة: تلقى اخصاصيي الدعم المباشر في ولاية أوريغون زيادات إضافية في الأجر منذ عام 2020. ولا تتوفر البيانات بعد حول معدلات دوران الموظفين والوظائف الشاغرة منذ تنفيذ هذه الزيادات في الأجر).
2. توفير المزايا الرئيسية وفرص النمو الوظيفي. يمكن أن يساعد توفير إجازة مدفوعة الأجر والتأمين الصحي (خاصةً التغطية التأمينية التي تتجاوز ما تم تضمينه في خطة أوريغون الصحية) وغيرهما من المزايا في تقليل معدل تدوير الموظفين. لقد وجدنا على وجه التحديد أن تقديم المزايا لجميع الموظفين، دون قصرها على الموظفين بدوام كامل فقط، كان مرتبطة بانخفاض معدلات دوران الموظفين والوظائف الشاغرة. ويجب أن تتضمن فرص النمو الوظيفي تطوير المسار الوظيفي لاختصاصيي الدعم المباشر والتدريب المعزز، مثل شراكات الكليات المجتمعية وفرص التدريب المهني.

المراجع

1. معهد تكامل المجتمع، ومعهد أبحاث الخدمات الإنسانية، والرابطة الوطنية لمديري الولايات لخدمات إعاقات النمو. الدعم المجتمعي في الأزمات: لا موظفين، لا خدمات. جامعة مينيسوتا، معهد التكامل المجتمعي؛ 2022.
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. https://acl.gov/sites/default/files/programs/2018-02/2017%20PCPID%20Full%20Report_0.PDF
3. فريدمان سي. تأثير معدل تدوير اختصاصي الدعم المباشر على صحة الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو وسلامتهم. الشمول. 2021;9(1): 63-73. doi: <https://doi.org/10.1352/2326-6988-9.1.63>
4. هيوبيت آيه، بيتنغيل إس، كرامي جيه، سميث جيه، دين كيه، وكليست بي. تقرير الاستبيان الوطني حول موظفي الدعم المباشر وجائحة كوفيد-19 لعام 2020. جامعة مينيسوتا، معهد التكامل المجتمعي؛ 2021.
5. الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو وفقاً للمؤشرات الوطنية الأساسية. الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو وفقاً للمؤشرات الوطنية الأساسية 2021، استبيان حالة القوى العاملة؛ <https://idd.nationalcoreindicators.org/survey-reports-insights/>. 2022
6. مكتب الولايات المتحدة لإحصاءات العمل. مايو 2021 تقديرات العمالة المهنية والأجور بالولاية؛ أوريغون. https://www.bls.gov/oes/2021/may/oes_ore.htm
7. جلاسمير آيه كيه. حاسبة أجر المعيشة - حساب أجر المعيشة في ولاية أوريغون. تم الوصول إليه في 7 سبتمبر 2023. <https://livingwage.mit.edu/states/41>
8. مكتب ولاية أوريغون للعمل والصناعات. جدول زيادة الحد الأدنى للأجور. تم الوصول إليه في 7 سبتمبر 2023: <https://www.oregon.gov/boli/workers/Pages/minimum-wage-schedule.aspx>
9. وزارة الصحة والخدمات الإنسانية الأمريكية. إرشادات بشأن الفقر لعام 2021. ASPE. تم النشر في 2021. تم الوصول إليه في 7 سبتمبر 2023. <https://aspe.hhs.gov/2021-poverty-guidelines>
10. استقرار اختصاصي الدعم المباشر (DSP) الذين يقومون بتوفير الدعم السكاني للبالغين ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو في ولاية أوريغون في عام 2020. جامعة أوريغون للصحة والعلوم (OHSU)، المركز الجامعي للتميز في إعاقات النمو وإدارة أوريغون للخدمات الإنسانية، مكتب خدمات إعاقات النمو؛ 2022.
11. بيتنغيل إس إل، هوسوروث جيه، تيشا آر، كرام جيد، هيوبيت آس. الحوافز والأجور والاحتفاظ باختصاصي الدعم المباشر: استبيان المؤشرات الوطنية الأساسية لاستقرار الموظفين. الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو. 2022;60(2):113-127. doi: <https://doi.org/10.1352/1934-9556-60.2.113>
12. فريدمان سي. الوظائف القائمة على نوع الجنس والأجور القائمة على نوع الجنس: العلاقة بين التمييز على أساس الجنس والعنصرية والتكمين، وأجور مساعدي الرعاية الشخصية. المجلة الاسكندنافية لأبحاث الإعاقة .. 2020;242-252:(1)22. doi: <https://doi.org/10.16993/sjdr.652>

شكر وتقدير

تم دعم هذا التقرير بعهد من إدارة الخدمات الإنسانية في ولاية أوريغون إلى مركز جامعة OHSU للتميز في إعاقات النمو (UCEDD). شارك الموظفون التالي ذكرهم في تحليل البيانات وأو إعداد التقرير: أليغيل نيبوبي كيو، ماجستير في الصحة العامة؛ ويلي هورنر جونسون، دكتوراه؛ كيرا نورتون، ماجستير في الصحة العامة؛ روندا إيلشامبر، ماجستير في العمل الاجتماعي.

ملحق: المصطلحات الإحصائية

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

المتوسط

المتوسط هو مجموع مجموعة نقاط البيانات مقسوماً 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 المرجح أن يتأثر الوسيط بالقيم المتطرفة التي تختلف بشكل كبير عن بقية البيانات.

مُعامل الارتباط

يقيس مُعامل الارتباط مدى ارتباط متغيرين. إذا كان المتغيران مرتبطين بشكل إيجابي، فعندما يزيد أحد المتغيرين يزيد الآخر أيضاً. 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 الملاحظ كان ناتجاً عن فرصة عشوائية.

نوع دلالة

تعني الدلالة الإحصائية أن العلاقة الملاحظة 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 و 0.10، فإننا نلاحظ أن هناك اتجاهًا نحو ارتباط كبير.

أصدر من قبل: