

تقرير 2023

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



أشهر، وانخفض 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 اللقاح للموظفين، عبارة عن تفويضات على مستوى الولاية. لدراسة الثغرات ونقاط القوة بالنسبة للاستجابة للطوارئ وتعزيز فهم كيفية تعرض اختصاصي الدعم المباشر للجائحة وتأثرهم بها، اختارت ولاية أوريغون مواصلة ملحق 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 مرتبطة بالجائحة كانت لديها معدلات دوران أعلى من الوكالات التي لم تفعل ذلك. تسلط هذه النتيجة الضوء أيضاً على كيفية مساهمة الأجور المنخفضة لاختصاصي الدعم المباشر في عدم استقرار التوظيف، حيث قد يكون لاختصاصي الدعم المباشر المؤهلين حافز مالي للانتقال بين الوكالات.

بناءً على نتائج تحليلاتنا، نستنتج أن زيادة الأجور هي أداة مهمة لتقليل معدلات دوران اختصاصي الدعم المباشر ومعدلات شغور الوظائف. كما نستنتج أيضاً أن الزيادات الدائمة في الأجور هي آلية أكثر موثوقية للحفاظ على القوة العاملة لاختصاصي الدعم المباشر مستقرة 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 للتعرف على قيمة اختصاصي الدعم المباشر وأهمية عملهم.
- ضمان المساواة في الأجور بين اختصاصي الدعم المباشر ومع أنواع أخرى من العمالة الماهرة في الولاية.

تؤثر معدلات الدوران المرتفعة بين اختصاصي الدعم المباشر (DSP) الذين يُقَمِّمون الرعاية للبالغين من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو (I/DD) في ولاية أوريغون على جودة الرعاية، وتساهم في ارتفاع تكاليف الخدمة. هذا التقرير هو الثالث في سلسلة تقارير تستخدم بيانات من استبيانات المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القوى العاملة (المعروفة سابقاً باسم استبيانات استقرار الموظفين) لفحص الاتجاهات في الأجور 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، شاركت 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 يقدمون الرعاية السكنية بشكل كبير بين الوكالات. في عام 2021، ساعدت التحسينات المؤقتة لمعدلات فيروس كورونا على زيادة الأجور، 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 جزءاً معيشياً لشخص بالغ في ولاية أوريغون في عام 2021. بالإضافة إلى ذلك، لا يحصل اختصاصيو الدعم المباشر في كثير من الأحيان على مزايا مكان العمل المناسب أو ميسور التكلفة.

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 ارتفعت (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





## مقدمة

## المحتويات

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

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

يؤثر ارتفاع معدل الدوران والوظائف الشاغرة على استمرارية وجودة الرعاية المتاحة للبالغين الذين يعانون من الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو ويزيد من الأعباء على الموظفين المتبقين.<sup>2</sup> قد تؤدي هذه المشكلات إلى تضخيم مخاطر الأخطاء الدوائية والإصابات وسوء المعاملة والإهمال للبالغين الذين يعانون من الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو.<sup>3</sup> ارتفاع معدل الدوران أيضًا له آثار كبيرة على الميزانية بالنسبة للوكالات التي يتعين عليها باستمرار تعيين موظفين جدد وتدريبهم. تتراوح تقديرات تكلفة استبدال واحد من اختصاصي الدعم المباشر ما بين 2413 دولارًا إلى 5200 دولار.<sup>2</sup> ومع وجود أعداد كبيرة من وظائف اختصاصي الدعم المباشر التي يتعين إعادة شغلها، فإن التكلفة التراكمية تصبح هائلة، حيث تصل إلى ما يقدر بـ 2,338,716,600 دولار سنويًا على الصعيد الوطني.<sup>2</sup> على هذا النحو، فإن معدل دوران اختصاصي الدعم المباشر هو قضية ذات أهمية مركزية لفهمها ومعالجتها.

هذا هو التقرير الثالث عن استقرار وظائف اختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون. منذ التقرير الأول، الذي استخدم بيانات واردة من عام 2018، أدت جائحة كوفيد-19 إلى تفاقم وضع صعب بالفعل وسلط الضوء على الدور المهم الذي يلعبه اختصاصيو الدعم المباشر في مجتمعنا. وكما زادت الجائحة من زيادة صعوبة التوظيف، فقد أدت أيضًا إلى زيادة الإجهاد والتوقعات والمخاطر لكل من اختصاصي الدعم المباشر والبالغين الذين يعملون معهم.<sup>4</sup> الغرض من هذا التقرير المحدث هو فحص معدل دوران اختصاصي 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 لتقليل معدل دوران الموظفين. يعتمد هذا التقرير على الإصدارين السابقين من خلال استكشاف اتجاهات السنوات الأربع في أجور اختصاصي الدعم المباشر، ومعدل دورانهم، وتوظيفهم. ويحتوي أيضًا على استكشاف موسع لأهمية اختصاصي الدعم المباشر للحصول على مزايا مثل خطط التقاعد والتأمين الصحي، ويحتوي، مثل التقرير الثاني، على بيانات إضافية حول سياسات كوفيد-19 وتغييرات الوكالات. تم جمع المعلومات السياقية من مصادر أخرى لتجميع هذه الوثيقة (انظر المراجع).

## مصدر البيانات

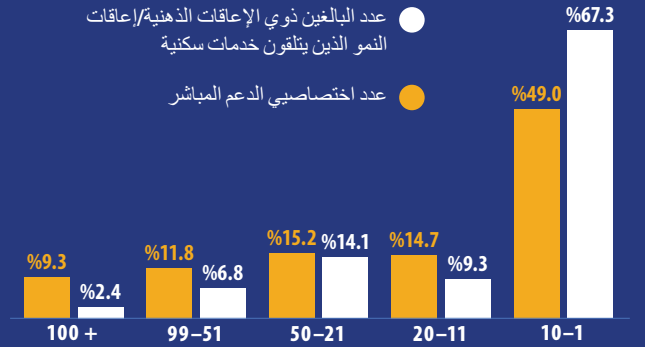
يستخدم هذا التقرير بشكل أساسي بيانات من استبيان المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القوى العاملة لعام 2021. بينما تعكس البيانات الواردة في هذا التقرير الفترة الزمنية من يناير إلى ديسمبر 2021، تم جمع البيانات من مارس إلى يوليو 2022. المؤشرات الأساسية الوطنية (NCI) هي تعاون بين الرابطة الوطنية لمديري الولايات لخدمات إعاقات النمو، ومعهد أبحاث الخدمات الإنسانية ووكالات إعاقات النمو الحكومية المشاركة. يجمع استبيان المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القوى العاملة بيانات عن اختصاصي 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 ولايتهم مقارنة بالولايات الأخرى المشاركة، وبوسيلة لتقييم التغييرات التي تتبع السياسات أو المبادرات البرمجية التي تؤثر على اختصاصي الدعم المباشر.<sup>5</sup> 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 (المعروفة سابقًا باسم استبيانات استقرار الموظفين) في هذا التقرير لتحليل الاتجاهات. تكون المنازل الجماعية مؤهلة للإدراج في استبيان المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القوى العاملة إذا كانت قيد التنفيذ لمدة ستة أشهر متواصلة (مع مقدمي اختصاصي الدعم المباشر المعيّنين) قبل 1 يوليو من عام الاستبيان. ترد تفسيرات للمصطلحات الإحصائية المستخدمة في هذا التقرير في الملحق.

## أدوار اختصاصي الدعم المباشر ومهامهم

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

### الشكل 1

حجم وكالات أوريغون التي تقدم خدمات سكنية للمبالغين 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 منزلًا جماعيًا في ولاية أوريغون مؤهلين للمشاركة في استبيان المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القوى العاملة، وكان 212 منزلًا مؤهلًا في عام 2021. الوكالات التي تقدم خدمات سكنية للأفراد ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو (I/DD) في ولاية أوريغون تتراوح بين أولئك الذين يخدمون 1 إلى 10 أشخاص بالغين مصابين بالإعاقات الذهنية وإعاقات النمو إلى أولئك الذين يخدمون 100-499 بالغًا. معظم الوكالات التي شاركت في استبيان المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القوى العاملة لعام 2021 في ولاية أوريغون وكالات صغيرة الحجم، حيث تخدم أكثر من 60% 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 (لكل 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 القوى 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.

## الدوم الكامل مقابل الدوام الجزئي

من بين اختصاصي الدعم المباشر في الوكالات في استبيان عام 2021، كان 21% من العاملين بدوام جزئي و59% يعملون بدوام كامل؛ أما نسبة الـ 20% 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 وانخفاض 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%) مقارنة 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

يعد 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 وغالبًا ما يشاركون أيضًا 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 الممولة. يقدم المشرفون التدريب لاختصاصي الدعم المباشر على الخدمات والدعم المحدد في خطة الدعم الفردي ويكونون مسؤولين أيضًا عن تنسيق الرعاية لمن يقدمون لهم الدعم. غالبًا ما يتأثر استقرار اختصاصي الدعم المباشر بشكل مباشر بجودة الرقابة والتدريب 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.



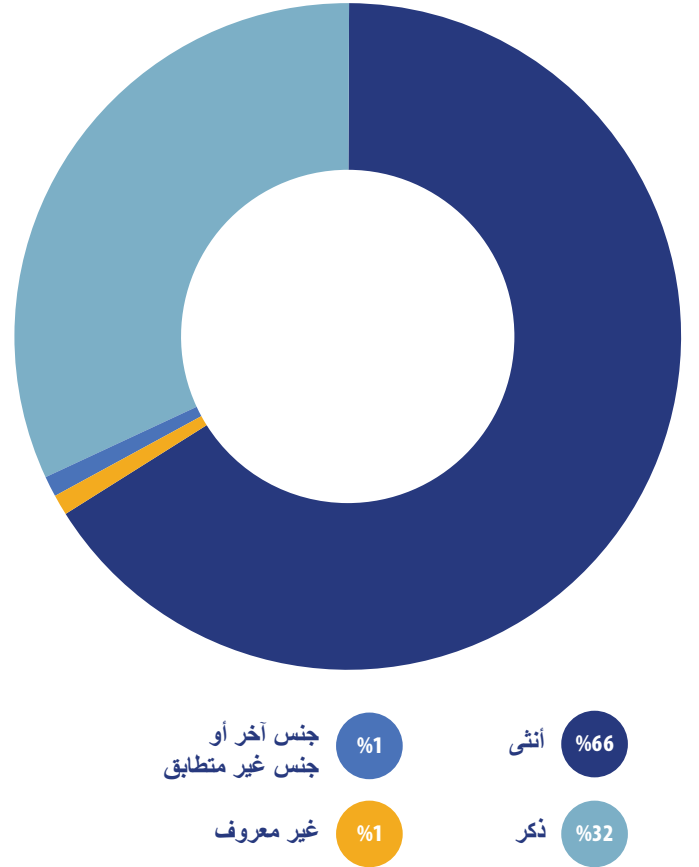
## وصف اختصاصي الدعم المباشر

### الخصائص الديموغرافية لاختصاصي الدعم المباشر

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

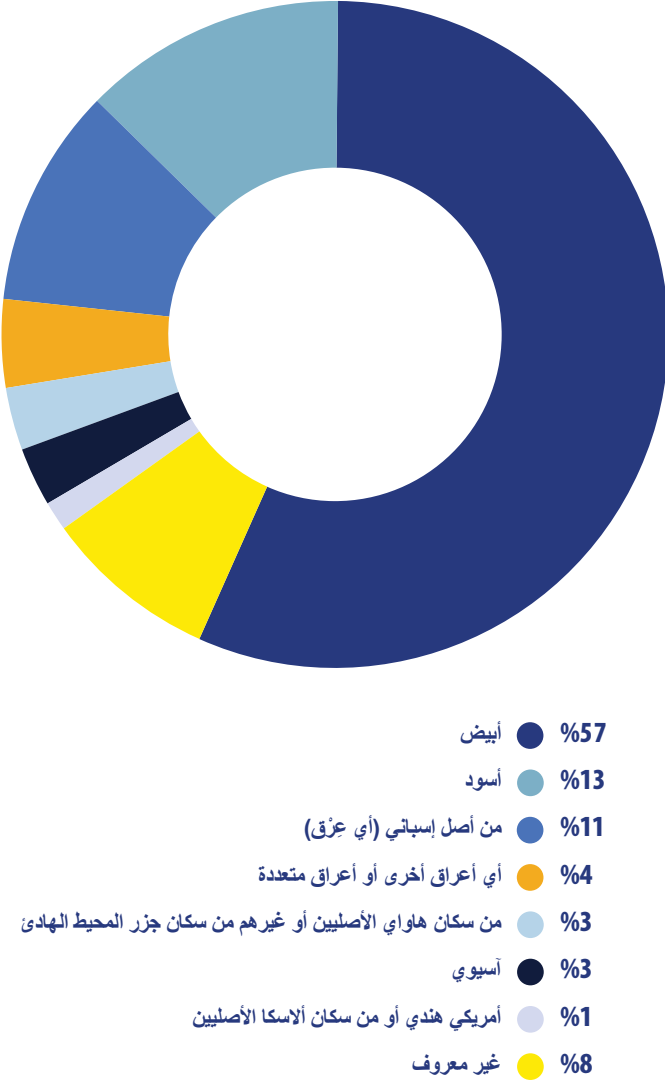
الشكل 3

جنس اختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون، 2021



الشكل 4

العرق والانتماء العرقي لاختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون، 2021



### العرق والانتماء الإثني

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، و11% كانوا من أي أعراق أخرى أو متعددة، ولم يكن العرق والانتماء العرقي لـ 8% المتبقية معروفين (الشكل 4).

### الجنس

من بين 204 وكالة مؤهلة 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% كذكور، و1% كجنس آخر أو غير متوافقين مع الجنس، وكانت الهوية الجنسية لـ 1% المتبقية غير معروفة (الشكل 3).

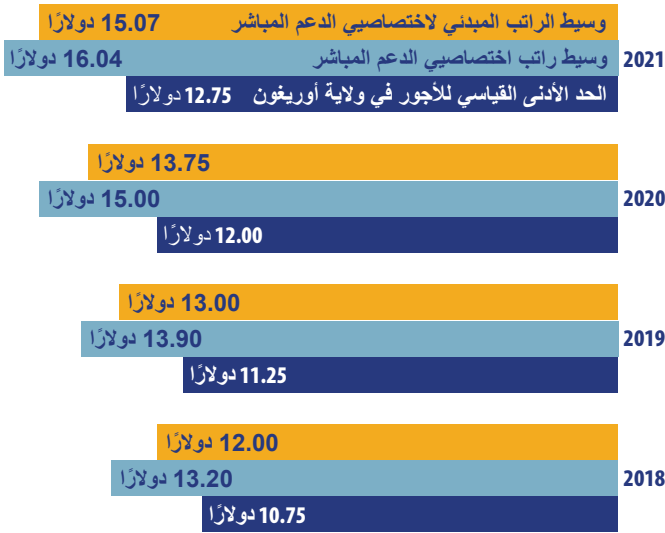
## الأجور

على مستوى الولاية 16.40 دولارًا في الساعة. وكان متوسط الأجر أعلى في الوكالات كبيرة الحجم (العدد = 0.05)، حيث كان وسيط الأجر 17.08 دولارًا في الساعة، مقارنةً بـ 16.29 دولارًا في الوكالات صغيرة الحجم و16.05 دولارًا في الوكالات متوسطة الحجم.

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

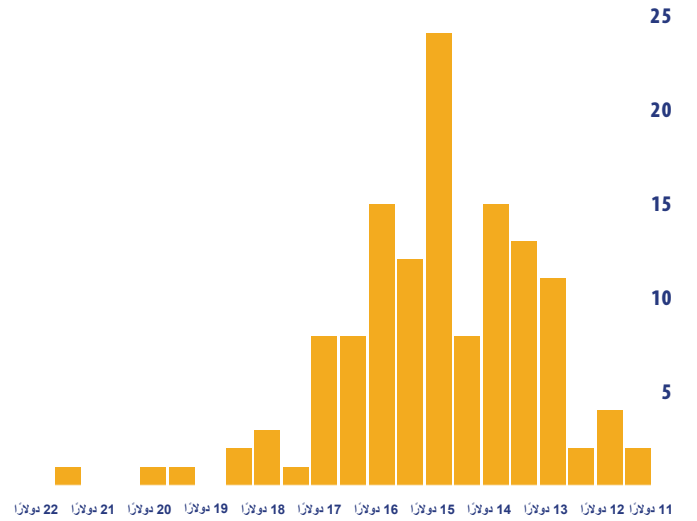
الشكل 6

الأجور المتوسطة لاختصاصي الدعم المباشر والحد الأدنى للأجور في ولاية أوريغون حسب السنة



الشكل 5

متوسط الأجور في الساعة لاختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون الذين يقدمون الرعاية السكنية، 2021



## الأجور المتوسطة

لم يكن وسيط أجر اختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون كافيًا لاعتباره أجرًا معيشيًا لشخص بالغ واحد في ولاية أوريغون في عام 2021. 7 وقد كان أقل بكثير مما هو مطلوب لإعالة شخص بالغ وطفل واحد، أو أسرة تتكوّن من شخصين بالغين وطفلين حتى لو كان الشخص البالغ الآخر يعمل أيضًا. 7 كان الحد الأدنى لنطاق أجور اختصاصي الدعم المباشر (10.75 دولارًا) أقل من الحد الأدنى المعياري الشائع للأجور في الساعة في ولاية أوريغون 12.75 دولارًا خلال السنة المالية للفترة من 1 يوليو 2020 حتى 30 يونيو 2020. 8 بهذه الأجور، كان اختصاصيو الدعم المباشر الذين يعملون بدوام كامل يكسبون أقل من 130% من مستوى الفقر الفيدرالي لأسرة مكونة من شخصين. 9 وهكذا، استوفى العديد من اختصاصي الدعم المباشر بدوام كامل معايير أهلية الدخل للتغطية بموجب خطة أوريغون الصحية.

## متوسط الأجور

قدمت 162 (79%) فقط من الوكالات المؤهلة التي شاركت في الاستبيان معلومات حول الأجر المبدئي لاختصاصي 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 (توظّف من 1 إلى 10 من اختصاصي الدعم المباشر).

## المزايا

مسأل استبيان المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القوى العاملة الوكالات عما إذا كانت قد قدمت مجموعة من المزايا التي قد تزيد من الاحتفاظ باختصاصيي الدعم المباشر أو اجتذابهم إلى وكالتهم أم لا. وجدنا أنه بالإضافة إلى الأجور المنخفضة، لا يحصل اختصاصيو 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 تمييزها 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 اختصاصيي الدعم المباشر، دون معايير الأهلية. كان لدى 77% من الوكالات الأخرى واحد أو أكثر من المتطلبات التالية: اشترطت 40 (28%) وكالة أن يكون اختصاصيو الدعم المباشر بدوام كامل، واشترطت 22 (15%) وكالة أن يعمل اختصاصيو الدعم المباشر الحد الأدنى من الوقت خلال فترة زمنية محددة، واشترطت 63 (44%) وكالة أن يكون اختصاصيو 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 اختصاصيي الدعم المباشر و 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 و 2021، 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 فقط التأمين لجميع اختصاصيي الدعم المباشر، دون الالتزام بمعايير الأهلية. كان لدى 95% من الوكالات الأخرى واحد أو أكثر من المتطلبات التالية: اشترطت 56 (65%) وكالة أن يكون اختصاصيو الدعم المباشر بدوام كامل، واشترطت 35 (41%) وكالة أن يعمل اختصاصيو الدعم المباشر الحد الأدنى من الوقت خلال فترة زمنية محددة، واشترطت 46 (53%) وكالة أن يكون اختصاصيو الدعم المباشر قد تم توظيفهم في الوكالة لفترة زمنية معينة. حتى عندما يتم توفير المزايا ويكون اختصاصيو الدعم المباشر مؤهلين، فإن التكاليف النثرية المرتبطة بها قد تؤثر على قرارهم بالتسجيل في خطط الرعاية الصحية التابعة للوكالة. تم تسجيل 69% فقط من اختصاصيي الدعم المباشر في مزايا التأمين الصحي عندما قدمتها وكالتهم.

تشترط ولاية أوريغون أن يقدم أصحاب العمل الذين لديهم 50 موظفاً أو أكثر تأميناً صحياً<sup>10</sup> في عام 2021، قدمت 100% من الوكالات الـ 43 التي وظفت 50 أو أكثر من اختصاصيي 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 اختصاصيي الدعم المباشر\*، قدمت 43 (26%) وكالة التأمين الصحي، وقدمت 39 (24%) وكالة تغطية تأمينية للعناية بالأسنان، وقدمت 31 (19%) تغطية تأمينية للعناية بالبصر. بين عامي 2018 و 2021، 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 اختصاصيي الدعم المباشر أكثر من 50 موظفاً بشكل عام، ولكن هذا الاستبيان لا يجمع معلومات عن جميع وظائف الرعاية المنزلية السكنية.

## خطط التقاعد

بشكل عام، قدمت 87 (43%) من الوكالات المبلغة خطة تقاعد يرعاها أصحاب العمل (401k)، أو 403b، أو خطة أخرى) لبعض أو كل اختصاصيي الدعم المباشر. وتباينت معايير الأهلية بين الوكالات، حيث قدمت 31 (36%) وكالة فقط خطة تقاعد لجميع اختصاصيي الدعم المباشر دون معايير الأهلية. كان لدى 64% من الوكالات الأخرى واحد أو أكثر من المتطلبات التالية: اشترطت 20 (23%) وكالة أن يكون اختصاصيو الدعم المباشر بدوام كامل، واشترطت 17 (20%) وكالة أن يعمل اختصاصيو الدعم المباشر الحد الأدنى من الوقت خلال فترة زمنية محددة، واشترطت 42 (48%) وكالة أن يكون اختصاصيو 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 اختصاصيي الدعم المباشر خطة تقاعد لبعض أو كل اختصاصيي الدعم المباشر، مقارنة بـ 50 (31%) فقط من الوكالات التي وظفت أقل من 50 اختصاصي دعم مباشر.

## المزايا الأخرى

كان هناك الكثير من التباين في المزايا الإضافية التي قدمتها الوكالات في عام 2021. وتراوحت المزايا الإضافية بين التعويضات أو أشكال الدعم الأخرى للتعليم 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 لاختصاصيي الدعم المباشر، 2021



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



### استراتيجيات توظيف الموظفين واستبقاؤهم

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

- مكافأة حافز أو إحالة لاختصاصيي الدعم المباشر الحاليين لجلب موظفين جدد (اجابت 56% وكالة بنعم)
- معايينة واقعية للوظيفة (82%)
- التدريب على قواعد السلوك الأخلاقي (84%)
- السلم الوظيفي لاختصاصيي الدعم المباشر للحفاظ على العاملين ذوي المهارات العالية (45%)
- دعم الحصول على أوراق اعتماد من خلال مؤسسة مهنية مُعترف بها على مستوى الدولة أو على المستوى الوطني (28%)
- المكافآت أو الرواتب أو الزيادات المقدمة في المراحل الرئيسية أو إكمال عملية الاعتماد (37%)
- استبيانات مشاركة الموظفين أو جهود أخرى تهدف إلى تقييم رضا اختصاصيي الدعم المباشر وخبرة العمل للوكالة (33%)
- برامج تقدير الموظفين (52%)
- تضمين اختصاصيي 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 للأجور أو مكافأة إحالة لاختصاصيي الدعم المباشر الحاليين 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.

## معدلات الدوران ومدة الخدمة والشغور الوظيفي لاختصاصيي الدعم المباشر

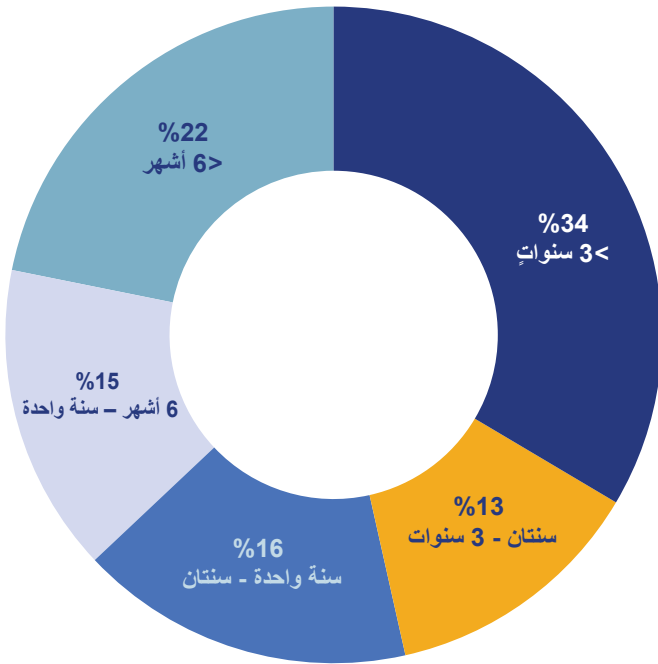
كان وسيط معدل الدوران بين اختصاصيي الدعم المباشر في المرافق السكنية في ولاية أوريغون في عام 2021 هو 38% وكان متوسط معدل الدوران 49%. وبالمقارنة بالسنوات السابقة، انخفض وسيط معدل الدوران في عام 2021 (القيمة الاحتمالية = 0.05؛ الشكل 9).



### مدة خدمة الموظفين الحاليين

تعني معدلات التدوير المرتفعة أن عددًا قليلًا نسبيًا من اختصاصيي الدعم المباشر تمتعوا 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). وفقًا 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 تغييرات 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.

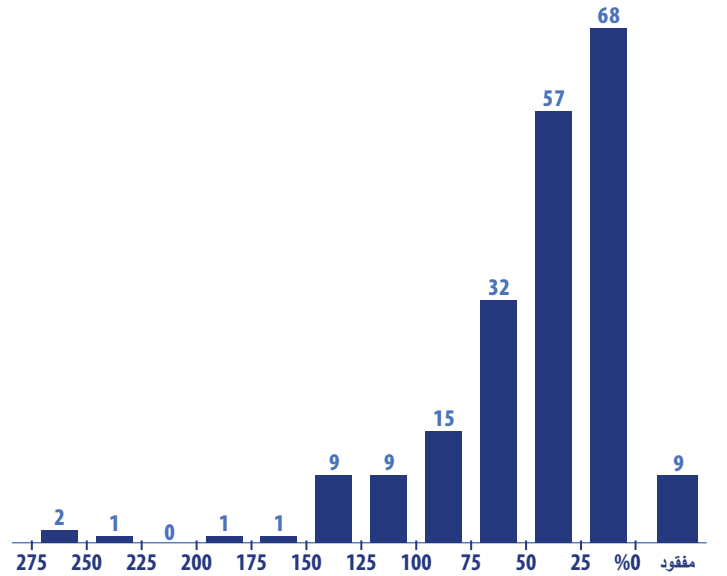
**الشكل 10**  
مدة خدمة اختصاصيي الدعم المباشر الحاليين، 2021



### معدل الدوران الإجمالي

معدل الدوران هو مقياس للاستقرار يشكّل نسبة الموظفين الذين تركوا الوكالة خلال العام الماضي. تم حساب معدل الدوران الإجمالي عن طريق قسمة إجمالي عدد اختصاصيي الدعم المباشر الذين يدعمون البالغين الذين يعانون من الإعاقات الذهنية/إعاقات النمو في كشوف مرتبات كل وكالة اعتبارًا من 31 ديسمبر 2021 على عدد اختصاصيي الدعم المباشر 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 المباشر. وتباينت 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

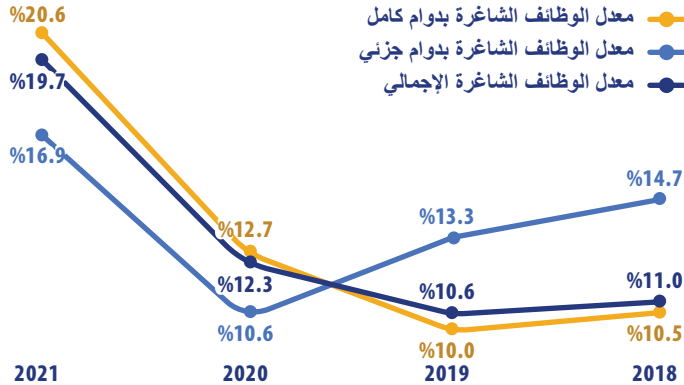




## معدلات الدوران ومدة الخدمة والشغور الوظيفي لاختصاصيي الدعم المباشر

الشكل 11

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

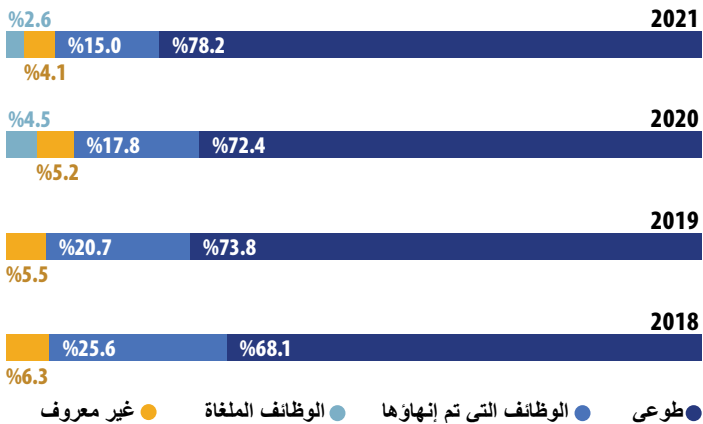


### أسباب المغادرة

في عام 2021، غادر 5178 من اختصاصيي الدعم المباشر ووظائفهم. غالبية اختصاصيي 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 اختصاصيي الدعم المباشر المنفصلين. وبمرور الوقت، زادت نسبة اختصاصيي الدعم المباشر الذين تركوا وظائفهم طوعاً، في حين انخفضت نسبة الذين تم إنهاء خدمتهم.

الشكل 12

أسباب مغادرة اختصاصيي الدعم المباشر لوظائفهم، 2021-2018



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 اختصاصيي الدعم المباشر الذين غادروا طواعية للمغادرة. وفقاً للروايات المتناقضة، أفاد اختصاصيو الدعم المباشر أن العمل يمثل تحدياً وأن الأجر أقل مما يمكن أن يحصلوا عليه في أي مكان آخر مقابل عمل أسهل. وجدت دراسة وطنية أجريت خلال عام 2021 أن غالبية اختصاصيي الدعم المباشر الذين تركوا مناصبهم فعلوا ذلك لأسباب تتعلق بجائحة كوفيد-19، بما في ذلك الإصابة بالعدوى أو الحاجة إلى الحجر الصحي، أو الخوف من الإصابة بالعدوى أو نقلها للآخرين، أو بسبب نقص رعاية الأطفال أو الحاجة لرعاية أحد أفراد الأسرة. في الأقسام التالية، ندرس الارتباط بين التعويضات والمزايا والتغيرات المرتبطة بالجائحة ومعدلات الدوران والشغور.

### معدل الدوران حسب مدة خدمة الموظفين

كالمادة، تنخفض معدلات دوران اختصاصيي الدعم المباشر كلما طالت مدة خدمة اختصاصي الدعم المباشر لدى الوكالة. قمنا بحساب معدل التدوير بشكل منفصل لاختصاصيي الدعم المباشر الذين يعملون أقل من 6 أشهر، وبين 6 و 12 شهراً، وبين 12 و 24 شهراً، وبين 24 و 36 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 ووسيط معدلات الدوران 50% أو أعلى في جميع مجموعات مدة شغل الوظيفة باستثناء أولئك الذين تم توظيفهم كاختصاصيي دعم مباشر لمدة تزيد عن 3 سنوات (الجدول 1). ولوحظت أنماط مماثلة خلال الفترة 2020-2018.

الجدول 1

معدل الدوران حسب فئة مدة خدمة اختصاصيي الدعم المباشر، 2021

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

### الوظائف الشاغرة

تعد معدلات الشغور، أو النسبة المئوية لوظائف اختصاصيي الدعم المباشر الشاغرة، مقياساً آخر يمكن استخدامه لتقييم استقرار موظفي اختصاصيي الدعم المباشر في ولاية أوريغون. واعتباراً من ديسمبر 2021، كان هناك 1290 وظيفة اختصاصي دعم مباشرة شاغرة بدوام كامل و356 وظيفة اختصاصي دعم مباشر شاغرة بدوام جزئي في ولاية أوريغون لتلك الوكالات التي شاركت في للاستبيان.

بشكل عام، كانت 19.7% من وظائف اختصاصيي الدعم المباشر شاغرة على مستوى الولاية، بما في ذلك 20.6% من وظائف اختصاصيي الدعم المباشر بدوام كامل و16.9% من وظائف اختصاصيي 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.





## 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 32% (النطاق من 0 إلى 180%) في الوكالات صغيرة الحجم، و59% (النطاق من 6 إلى 252%) في الوكالات متوسطة الحجم، و72% (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 الأجور

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

تتناقض 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 الشواغر الإجمالية.

#### الجدول 2

العلاقة بين متوسط الأجور 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

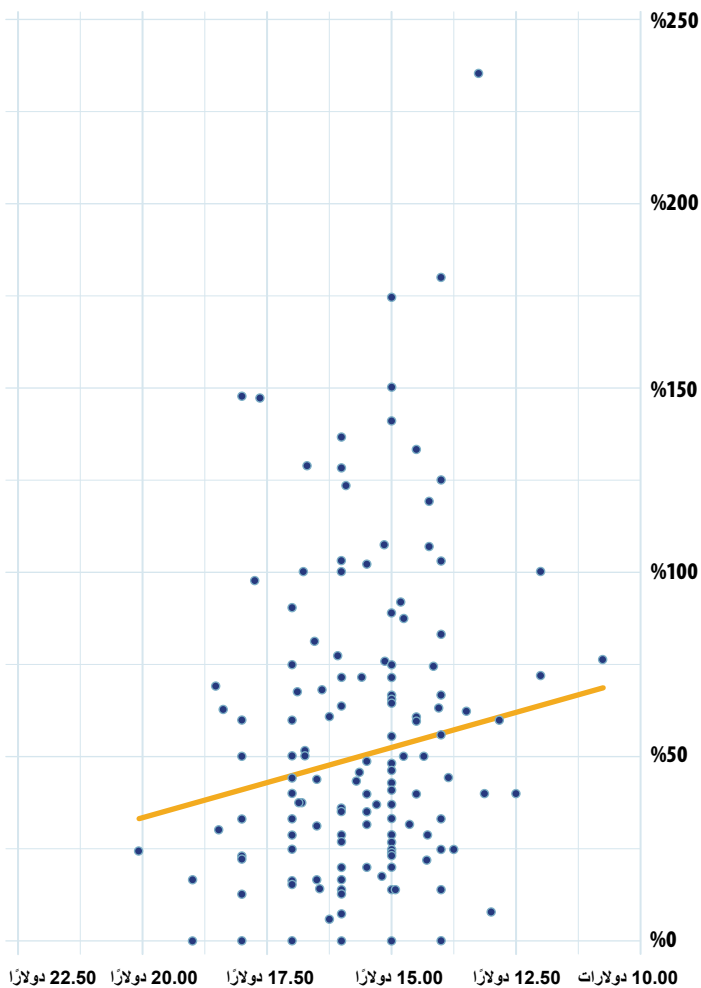
\* في السنوات 2018 و2019 و2020، ارتبط انخفاض متوسط الأجر في الساعة بارتفاع متوسط معدل الدوران.

## الأجور المبدئية

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

#### الشكل 13

العلاقة بين متوسط الأجور المبدئية في الساعة ومعدل الدوران





## 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 تطلب 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).

### 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. ولقد 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 22.6%، مقارنةً 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 21.5%، مقارنةً بـ 17.2% في الوكالات التي لم تقدم مثل هذه الحوافز (القيمة الاحتمالية = 0.06). أخيراً، الوكالات التي تطلبت تدريبات تتجاوز تلك التي تتطلبها القواعد الإدارية لولاية أوريغون كان لديها معدل وظائف شاغرة قدره 22.6%، مقارنةً 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 تدريباً إضافياً والتي تؤكد على بناء القوى العاملة ذات المهارات العالية والاستبقاء عليها قد تفعل 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.

## المعلومات الأساسية

دفعت الجائحة العديد من الشركات والمدارس إلى الانتقال إلى العمل عن بُعد، باتباع بروتوكولات السلامة الموصى به. ومع ذلك، بالنسبة إلى اختصاصيي الدعم المباشر الذين يقدمون خدمات سكنية للبالغين من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو الذين يعيشون في منازل جماعية، لم يكن العمل عن بُعد خيارًا ممكنًا. وبدلاً من ذلك، تم تنفيذ مجموعة من التغييرات المرتبطة بالوباء في العمليات وبروتوكولات الصحة والسلامة على أساس كل وكالة على حدة. واجه اختصاصيو الدعم المباشر نقصاً في الموظفين، وتعطلت الإجراءات الروتينية، وإمدادات غير كافية من معدات الحماية الشخصية<sup>1</sup>. وقد توصلت استبيان وطني أجري لفهم مدى آثار جائحة كوفيد-19 على اختصاصيي الدعم المباشر أن 62% من المشاركين في الاستبيان أفادوا بأنهم يعملون لساعات إضافية للاستجابة للجائحة نظراً لنقص الموظفين و50% عانوا من الإنهاك الجسدي و/أو الوجداني<sup>1</sup>.

لدراسة الثغرات ونقاط القوة بالنسبة للاستجابة للطوارئ وتعزيز فهم كيفية تعريض اختصاصيي الدعم المباشر للجائحة وتأثرهم بها، اختارت ولاية أوريغون تضمين ملحق استبيان جائحة كوفيد-19 مع استبيانات المؤشرات الأساسية الوطنية لحالة القوى العاملة لعامي 2020 و 2021. يمكن الرجوع إلى تقريرنا السابق للاطلاع على نتائج استبيان ملحق كوفيد-19 لعام 2020. في هذا القسم، نعلن نتائج متفقا واردة من ملحق استبيان جائحة كوفيد-19، بما في ذلك تغييرات العمليات، وبروتوكولات الصحة والسلامة المنفذة، وتعديلات الأجور. قمنا أيضاً بتقييم ما إذا كانت أي من هذه التغييرات التشغيلية مرتبطة بمعدل تدوير الموظفين. توجد قيود على البيانات من الملحق، حيث كانت البيانات في الملحق أقل اكتمالاً مما كانت عليه في الاستبيان الرئيسي.

## التغييرات في العمليات التشغيلية المتعلقة بالجائحة

دفعت الاستجابة للجائحة 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 المواقع بشكل دائم (23 موقعاً؛ 11.3%)، وطلب زيادة في السعة المرخصة للمنزل/الموقع (16؛ 7.8%) وإجراء تغييرات جديدة أو الاستمرار بتغييرات 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% تقريباً من تلك التي لم تفعل ذلك (القيمة الاحتمالية > 0.01).<sup>10</sup> 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).

## تنفيذ بروتوكولات الصحة والسلامة المتعلقة بالجائحة

في إطار الاستجابة لجائحة كوفيد-19، نفذت معظم الوكالات تغييرات في بروتوكولات الصحة والسلامة في عام 2020 وقامت بتحويل 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 (70.6%).

## 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 مطالبون بإجراء اختبار كوفيد-19 بانتظام. وكان لدى جميع الوكالات متطلبات لقاح إلزامية لاختصاصيي الدعم المباشر، وفقاً لقواعد ولاية أوريغون الإدارية.

أفادت ما يقرب من نصف الوكالات المشاركة (98 وكالة؛ 48.0%) 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 الأجور 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 الأجور بالساعة لبعض أو كل اختصاصيي الدعم المباشر. كما قدمت العديد من الوكالات حوافز مالية لاختصاصيي الدعم المباشر الذين تلقوا اللقاح بالكامل (86؛ 42.2%).

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



تحسنت حالة قوى اختصاصي الدعم المباشر العاملة في ولاية أوريغون بشكل ملحوظ في عام 2021: ارتفع متوسط الأجر بالساعة وانخفضت معدلات دوران اختصاصي الدعم المباشر. ومع ذلك، في حين أن معدل دوران الموظفين في ولاية أوريغون أصبح الآن أقل من المتوسط الوطني<sup>5</sup>، فإن زيادة معدلات الشواغر لاختصاصي الدعم المباشر تشير إلى أن الوكالات لا تزال تكافح من أجل توظيف اختصاصي 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:

1. الاستمرار في زيادة الأجور بالساعة. في تحليلاتنا، ارتبط ارتفاع الأجور المبدئية بانخفاض معدل دوران الموظفين. تؤكد هذه النتيجة البيانات السابقة التي تُظهر نفس الارتباط على المستوى الوطني،<sup>11</sup> بالإضافة إلى النتائج السابقة التي توصلنا إليها في ولاية أوريغون والتي أظهرت وجود ارتباط بين ارتفاع متوسط الأجور وانخفاض معدل دوران الموظفين (بيانات استبيان استقرار الموظفين ضمن مقياس المؤشرات الأساسية الوطنية لعام 2018-2020).<sup>10</sup> نفذت الوكالات في ولاية أوريغون زيادة معتدلة في الأجور في عام 2021 وترافقت هذه الزيادة مع انخفاض في معدل دوران الموظفين مقارنةً بالسنوات السابقة. ومع ذلك، لا تزال معدلات دوران الموظفين والوظائف الشاغرة مرتفعة. (ملاحظة: تلقى اختصاصي الدعم المباشر في ولاية أوريغون زيادات إضافية في الأجور منذ عام 2021. ولا تتوفر البيانات بعد حول معدلات دوران الموظفين والوظائف الشاغرة منذ تنفيذ هذه الزيادات في الأجور.)
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 مرتبطاً بانخفاض معدلات دوران الموظفين والوظائف الشاغرة. ويجب أن تتضمن فرص النمو الوظيفي تطوير المسار الوظيفي لاختصاصي الدعم المباشر والتدريب المعزز، مثل شراكات الكليات المجتمعية وفرص التدريب المهني.

3. الاستناد إلى الجهود الجارية للتعرف على قيمة اختصاصي الدعم المباشر. يعتبر عمل اختصاصي الدعم المباشر بشكل عام منخفضاً، ومع ذلك فهو مهم للغاية لصحة البالغين مع ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو وسلامتهم ورفاهيتهم.<sup>2</sup> يتطلب دور اختصاصي الدعم المباشر جهداً ومهارة وتفانيًا 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 بنشر منح التوظيف والحفاظ على الموظفين؛ ويدعم الابتكار في تكافؤ الخدمات. في حين أن هذه وغيرها من الجهود المبذولة من مكتب خدمات إعاقات النمو زادت القوى العاملة الداعمة المباشرة في ولاية أوريغون، فلا يزال النقص مستمرًا. هناك حاجة إلى استراتيجيات وإجراءات وأموال مستقبلية طويلة الأجل. من باب المساواة في الصحة، يجب على ولاية أوريغون إعطاء الأولوية لرفاهية مواطنينا من ذوي الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو والاختصاصيين الذين يدعمونهم.
4. ضمان المساواة في الأجور. تسير القيمة المنخفضة الموضوعة حاليًا على عمل اختصاصي الدعم المباشر جنبًا إلى جنب مع الخصائص الديموغرافية لاختصاصي الدعم المباشر. غالبية اختصاصي الدعم المباشر هم من النساء والعديد منهم من الأشخاص الملونين - وهي المجموعات الديموغرافية التي تجني باستمرار رواتب أقل في الولايات المتحدة. كما ذكر أحد التقارير، يتلقى اختصاصي الدعم المباشر أجرًا بناءً على نوع الجنس مقابل العمل القائم على نوع الجنس،<sup>12</sup> مما يبرز عدم المساواة المتأصل في هيكل الأجور الذي يقدر أدوار تقديم الرعاية أقل من أشكال العمل الأخرى. لدى ولاية أوريغون فرصة لأخذ زمام المبادرة ليس فقط في ضمان المساواة في الأجور لاختصاصي الدعم المباشر ولكن أيضًا في رفع جداول أجور اختصاصي الدعم المباشر إلى مستوى عادل في سياق مستويات الأجور لأنواع أخرى من العمالة الماهرة في الولاية.

## 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](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. هيويت آيه، بيتينغيل 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. <https://ici.umn.edu/covid19-survey>.
5. الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو وفقاً للمؤشرات الوطنية الأساسية. الإعاقات الذهنية وإعاقات النمو وفقاً للمؤشرات الوطنية الأساسية 2021، استبيان حالة القوى العاملة؛ 2022. <https://idd.nationalcoreindicators.org/survey-reports-insights/>.
6. مكتب الولايات المتحدة لإحصاءات العمل. مايو 2021 تقديرات العمالة المهنية والأجور بالولاية: أوريغون. [https://www.bls.gov/oes/2021/may/oes\\_or.htm](https://www.bls.gov/oes/2021/may/oes_or.htm).
7. جلاسبير إيه 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 السكني 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. بيتينغيل إس إل، هوسورث جيه، تيشا آر، كرام جيد، هيويت أس. 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 والتمكين، وأجور مساعدي الرعاية الشخصية. *المجلة الاسكندنافية لأبحاث الإعاقة*. 2020;22(1):242-252. doi: <https://doi.org/10.16993/sjdr.652>.

## شكر وتقدير

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

## ملحق: المصطلحات الإحصائية

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

### المتوسط

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

### الوسيط

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

### مُعامل الارتباط

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

### اختبارات

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

### اختبار الاتجاه

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

### القيمة الاحتمالية

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

### ذو دلالة

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