

制作单位：OHSU，发育障碍大学卓越中心
和俄勒冈州公众服务部，发育障碍服务办公室

2023 年报告

2021 年俄勒冈州为智力和发育障碍 成年人提供居住式支持的直接支持专 业劳动力的稳定性



执行概要

为俄勒冈州智力和发育障碍成人 (I/DD) 提供护理的直接支持专业人员 (DSP) 的高离职率影响了护理质量，并导致了高昂的服务成本。本报告是使用国家核心指标劳动力状况调查（原名为员工稳定性调查）数据系列的第三份报告，以研究俄勒冈州机构雇用的 DSP 的工资和离职趋势，这些机构为生活在集体家庭中的 I/DD 成年人提供 24 小时居住式服务，并评估与较高离职率相关的因素。本报告采用了 2018 - 2021 年的调查数据。

2021 年，俄勒冈州 212 家符合条件的 I/DD 居住式服务提供商机构中有 204 家参与了 NCI 劳动力状况调查。这些机构共雇用了 8,369 名 DSP，他们主要是全职雇员。提供居住式护理的 DSP 的平均工资在不同机构之间差别较大。2021 年，临时 COVID 费率的提高有助于增加工资，平均小时工资从每小时 \$10.75 到 \$21.60 不等。总体而言，DSP 的工资仍然大大低于俄勒冈州整体劳动力的工资水平。与前几年一样，2021 年俄勒冈州的 DSP 工资中位数不足以被视为一个成年人的生活工资。此外，DSP 往往得不到足够的或负担得起的工作场所福利。

相较近几年，2021 年 DSP 的平均离职率有所下降（2021 年为 38%，而 2020 年为 49%），但空缺职位的平均比例有所上升（2021 年为 20%，而 2020 年为 11%）。这表明，在雇用和保持这支重要的工作队伍以及防止出现 I/DD 成人护理缺口方面，仍存在挑战。与前几年一样，任期不足 6 个月的工作人员的离职率最高，随着工作人员任期的延长，离职率有所下降。在之前的报告中，我们记录了较高平均工资与较低人员离职率之间的关系，而在 2021 年，我们发现平均起薪较高的机构的人员离职率较低。

2020 年，COVID-19 疫情加剧了本已严峻的形势，其中许多影响在 2021 年依然明显。在此期间，实施了一系列与疫情相关的运营，以及健康和协议变化。其中一些措施，如改变服务提供方式，是在逐个机构的基础上实施的。其他要求，如对工作人员的疫苗要求，是全州范围内的强制性要求。为了研究应急响应方面的差距和

优势，并更好地了解 DSP 如何经历疫情并受到疫情的影响，俄勒冈州选择继续进行 2020 年首次纳入的 COVID-19 调查补充。虽然大多数运营变化与 DSP 人员配置无关，但我们发现，提供与疫情相关的奖金的机构比不提供奖金的机构的流离职率更高。这一发现进一步凸显了 DSP 的低工资是如何造成人员不稳定的，因为合格的 DSP 可能会有在不同机构之间过渡的经济动机。

根据我们的分析结果，我们得出的结论是，提高工资是减少 DSP 离职率和空缺率的一个重要工具。我们还进一步得出结论，与一次性奖金相比，长期加薪是保持 DSP 员工队伍稳定的更可靠的机制。此外，我们建议通过以下策略来帮助进一步减少人员离职率：

- 为 DSP 提供关键福利和职业发展机会。
- 在持续努力的基础上，认可 DSP 的价值及其工作的重要性。
- 确保 DSP 员工内部以及与该州其他类型的熟练劳动力的薪酬公平。



介绍

许多智力和发育障碍(I/DD)成年人依靠直接支持专业人员 (DSP) 来每天提供高质量的支持。DSP 的支持对于帮助患有 I/DD 的成年人在社区环境中生活、保持健康和福祉、成功的工作和社会生活以及发展和保持独立的生活技能至关重要。要成功地提供这些支持，需要 DSP 成为跨学科的专业人员，并为其工作带来广泛的技能和知识。¹然而，DSP 职位具有挑战性，而且通常工资低，福利有限，社会地位低，或者社会对 DSP 角色的重要性认识不足。²高离职率和大量职位空缺是常见的现象、昂贵且和危险的。

高离职率和和职位空缺率影响了为患有 I/DD 的成年人提供的护理的连续性和质量，加重了剩余工作人员的负担。² 这些问题可能会增加 I/DD 成人用药错误、伤害、被虐待和被忽视的风险。³ 对于那些必须不断招聘和培训新员工的机构来说，高离职率也会对预算产生重大影响。更换一名 DSP 的成本估计在 \$2,413 到 \$5,200 之间。² 由于需要填补大量 DSP 职位，因此产生了巨大的累计成本，全国每年估计达到 \$2,338,716,600。² 因此，DSP 的离职率和空缺率是一个需要理解和解决的重要问题。

这是关于俄勒冈州 DSP 人员稳定性的第三份报告。自使用 2018 年数据编制的第一份报告发布以来，COVID-19 疫情加剧了本已具有挑战性的形势，并凸显了 DSP 在我们社会中发挥的重要作用。除了使人员配备更加困难之外，疫情还增加了 DSP 及其工作的成年人的压力、期望和风险。⁴ 本更新报告旨在研究俄勒冈州在疫情第二年的 DSP 人员离职情况，分析人员离职率高与低（包括与 COVID-19 疫情相关的）的相关因素，并提出降低人员离职率的策略。本报告在前两个版本的基础上，探讨了 DSP 工资、离职率和人员配置的四年趋势。本报告还对 DSP 享受退休计划和健康保险等福利的资格进行了深入探讨，并与第二份报告一样，包含了有关 COVID-19 政策和机构变化的补充数据。为编写本文件，还从其他来源收集了背景信息（请参阅参考资料）。

目录

DSP 劳动力描述	4
DSP 工资和福利	6
DSP 离职率、任期和空缺率	9
COVID-19 补充	13
参考文献和声明	15
附录	16

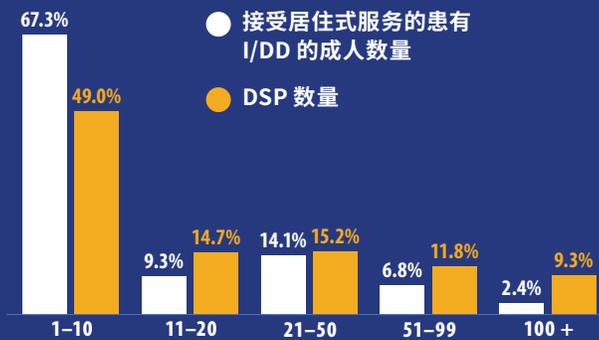
数据来源

本报告主要采用来自 2021 年国家核心指标劳动力状况调查的数据。虽然本报告中的数据反映的是 2021 年 1 月至 12 月的时间段，但数据收集发生在 2022 年 3 月至 7 月。国家核心指标 (NCI) 是国家发育障碍服务主任协会、公众服务研究所和参与州的发育障碍机构之间合作开展的一个项目。NCI 劳动力状况调查收集了关于为患有 I/DD 的成年人提供直接支持的 DSP 员工的数据。调查结果为参与调查的州提供了关于劳动力挑战的重要数据、与其他参与州相比评估本州表现的基准，以及一种评估影响 DSP 工作人员的政策或纲领性倡议变化的方法。⁵ 在 2021 年数据年，29 个州和哥伦比亚特区参加了调查。本报告特别关注来自俄勒冈州机构的数据，这些机构为居住在集体之家的 I/DD 成年人提供 24 小时居住式服务。本报告纳入了 2018 - 2020 年 NCI 劳动力状况调查（以前称之为“员工稳定性调查”）的数据，以进行趋势分析。如果团体之家在调查当年的 7 月 1 日之前已连续运营 6 个月（有雇用的 DSP），则有资格被纳入 NCI 劳动力状况调查。本报告中使用的统计术语的解释见附录。

DSP 角色和任务

俄勒冈州的集体之家平均有 3-4 名居民。团体之家的 DSP 为这些有着广泛需求的居民提供 24 小时全方位护理。DSP 的任务多种多样，通常包括协助个人护理、协助发展独立生活技能、配药、监控个人行为和安全、安排预约以及将个人运送到家庭以外的地点。

图 1
2021 年俄勒冈州为 I/DD 成人提供居住式服务的机构的规模



俄勒冈州 DSP 劳动力的规模

俄勒冈州的 DSP 员工队伍正在不断壮大：2020 年，俄勒冈州有 159 家团体之家有资格参加 NCI 劳动力状况调查，2021 年有 212 家有资格参加。俄勒冈州为智力和发育障碍 (I/DD) 提供居住式服务的机构包括从为 1-10 名 I/DD 成年人提供服务的机构到为 100-499 名成年人提供服务的机构。对俄勒冈州 2021 年 NCI 劳动力状况做出答复的大多数机构为小型规模，其中 60% 以上的机构为 10 名或更少的成年 I/DD 患者提供服务。俄勒冈州只有 5 家机构（每家机构）为 100 多名 I/DD 成年人提供居住式服务（图 1）。

在本报告中，我们将雇用 1-10 名 DSP 的机构定义为小型机构 (n = 100)，将雇用 11-50 名 DSP 的机构定义为中型机构 (n = 61)，将雇用 50 名以上 DSP 的机构定义为大型机构 (n = 43)。

2021 年，俄勒冈州 212 家符合条件的 I/DD 居住式服务提供商机构中有 204 家 (96%) 参与了 NCI 劳动力状况调查。这些机构共雇用了 8,369 名 DSP。每个机构的 DSP 数量从 1 到 728 不等；大多数机构雇用的 DSP 不到 20 人（图 1）。这包括作为独立承包商雇佣的 DSP 的信息，这些承包商不在调查数据之列。

全职与兼职

在 2021 年调查的机构中，21% 的 DSP 为兼职工人，59% 为全职工人；其余 20% 的人在不区分全职和兼职 DSP 职位的机构工作。虽然大多数 DSP 是全职的，但在 2018 年至 2021 年期间，在对调查做出答复的符合条件的机构中，兼职 DSP 的比例稳步上升，而全职 DSP 的比例则有所下降（图 2）。相较于中型机构 (9.9%)，大型机构 (23.7%) 和小型机构 (17.5%) 的兼职 DSP 比例较高。

图 2
2018 - 2021 年俄勒冈州 DSP 的兼职和全职就业趋势



督导支持

一线主管是公众服务组织的第一线管理人员。这些员工负责监督为患有 I/DD 的成人提供服务的 DSP，他们的职责的一部分往往是提供直接支持。其他职责包括监督“个人支持计划”(ISP) 的执行情况，确保安全和医疗方案得到遵守。为了获得资助服务，ISP 是每个患有 I/DD 的个人必须拥有的年度支持服务计划。主管向 DSP 提供有关 ISP 中确定的服务和支持的培训，并负责协调对其支持对象的护理。一线主管的监督、培训和指导质量往往直接影响到 DSP 的稳定性。

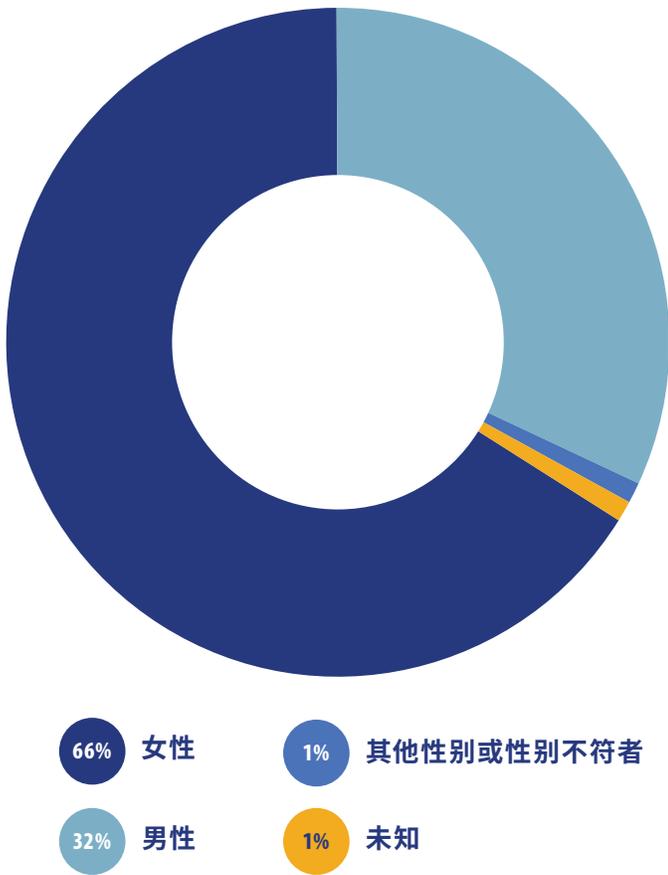
虽然主管的总数随着机构规模的扩大而增加，但一个关键指标是 DSP 与一线主管的比例。2021 年，小型机构中的平均比例为 4 名 DSP 对 1 名主管，中型机构为 7 对 1，大型机构为 11 对 1。

DSP 劳动力描述

DSP 劳动力的人口特征

NCI 劳动力状况调查收集的人口统计信息仅限于性别、种族和族裔。

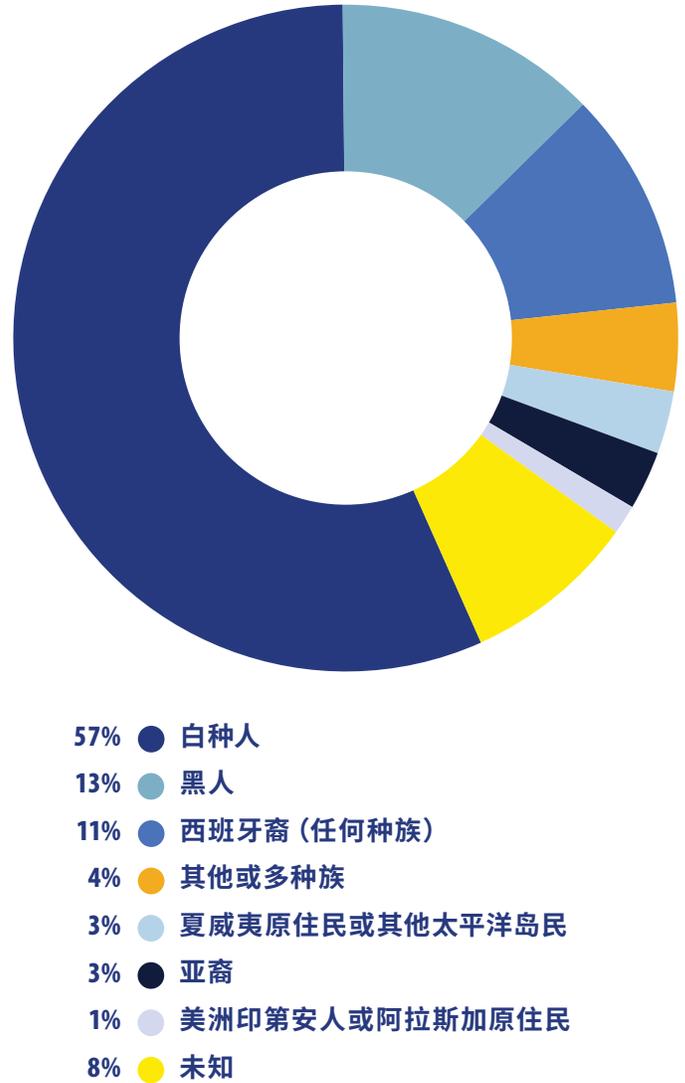
图 3
2021 年俄勒冈州 DSP 劳动力的性别情况



性别

在参与调查的 204 个机构中，178 家机构报告了 DSP 的性别，这些机构共雇用了 7,065 名工作人员。在这些机构中，66% 的 DSP 被识别为女性，32% 是男性，1% 是其他性别或性别不符者，其余 1% 的性别身份不明（图 3）。

图 4
2021 年俄勒冈州 DSP 劳动力的种族和族裔情况



种族和族裔

165 家机构报告关于 DSP 种族和族裔的数据，这些机构共雇用了 6,739 名 DSP。在这些机构中，57% 的 DSP 是白种人，13% 是黑人，11% 是西班牙裔，11% 是任何其他种族或多种族，其余 8% 的种族和族裔未知（图 4）。

工资

据报告，2021 年俄勒冈州住宅中的 DSP 起薪中位数为每小时 \$15.07，介于 \$10.75 至 \$20.08 之间。机构规模不同，起薪中位数也不同。所有任期组的平均工资仅略高于起薪。不同机构的平均工

资从每小时 \$10.75 到 \$21.60 不等（图 5）。全州的薪酬中位数为每小时 \$16.40。大型机构的平均工资较高（ $p=0.05$ ），中位数为每小时 \$17.08，而小型机构为 \$16.29，中型机构为 \$16.05。

图 5
2021 年俄勒冈州提供居住式护理的 DSP 的平均小时工资

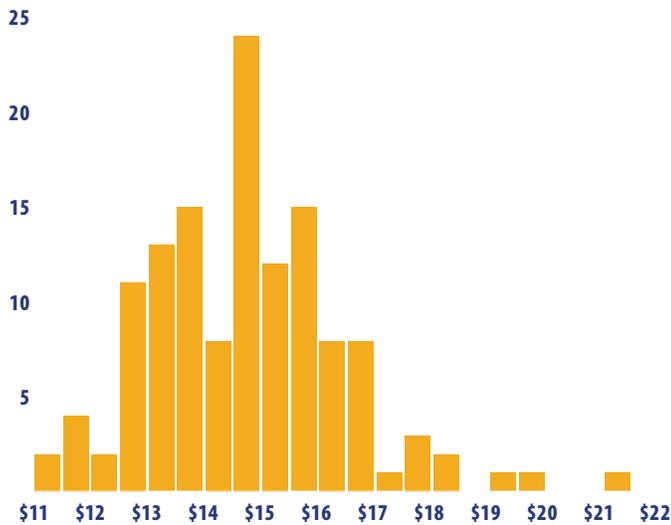
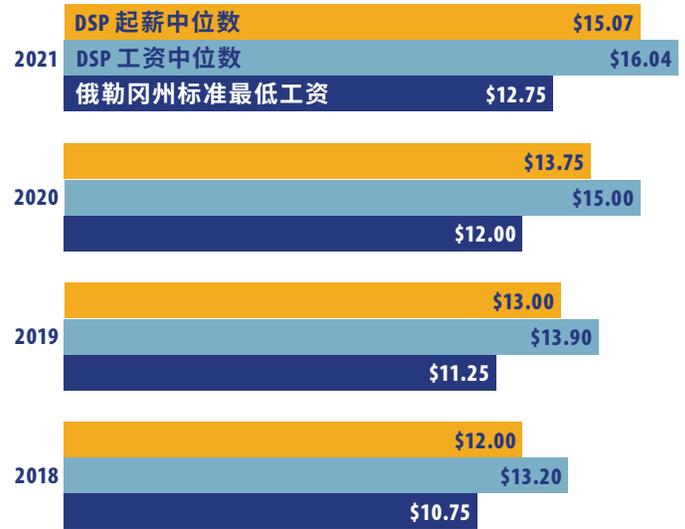


图 6
按年份分列的 DSP 工资中位数和俄勒冈州最低工资



平均工资

在对调查做出答复的符合条件的机构中，只有 162 家 (79%) 提供了关于提供居住式护理的 DSI 起薪信息，157 家 (76%) 提供了关于平均工资信息。没有提供工资信息的机构更有可能是小型机构（雇用 1-10 名 DSP）。

中位数工资

虽然俄勒冈州的 DSP 工资中位数高于 2021 年俄勒冈州所有地区的最低工资，但这还不足以被视为 2021 年俄勒冈州一个成年人的生活工资。⁷这个数字远远低于养活一个成人和一个孩子，或养活两个成人和两个孩子的家庭（即使另一个成人也在工作）所需的数字。⁷在 2020 年 7 月 1 日至 2021 年 6 月 30 日的财政年度，DSP 工资范围的下限（\$10.75）低于俄勒冈州每小时 \$12.75 的标准最低工资。⁸按这些工资水平计算，一名全职工作的 DSP 的收入还不到两人家庭的联邦贫困线的 130%。⁹因此，许多全职的 DSP 符合俄勒冈州医疗保险计划的收入资格标准。

福利

NCI 劳动力状况调查询问各个机构是否提供了一系列福利，以保留或吸引 DSP 到其机构工作。我们发现除了工资低外，许多 DSP 得不到足够的或负担得起的工作场所福利。

带薪休假

总体而言，138 家（67%）报告的机构提供某种带薪休假（PTO）。在这些机构中的 61 家同时提供带薪休假和带薪病假。许多机构（55 个）提供混合的 PTO，即不按类别（休假、病假或其他休假）区分的 PTO。在提供任何类型带薪休假的机构中，只有 33 家（23%）向所有 DSP 提供 PTO，且没有资格标准。另外 77% 的机构则有以下一项或多项要求：40 家（28%）机构要求 DSP 必须是全职的，22 家（15%）机构要求 DSP 必须在规定的时间内工作最低限度的时间，63 家（44%）机构要求 DSP 必须在机构工作了一定的时间。

规模较大的机构更有可能提供 PTO。在 2021 年，在雇用 50 名或以上 DSP 的 43 家机构和 53 家（87%）中型机构中，100% 提供了某种类型的 PTO。相比之下，只有 47 家（47%）小型机构提供任意类型的 PTO。2018 年至 2021 年期间，提供任何 PTO 的机构比例有所下降。这在很大程度上是由于州内开设的小型机构数量有所增加。

保险

总体而言，86 家（42%）报告机构提供医疗保险，82 家（40%）提供牙科保险，72 家（35%）提供视力保险。在提供医疗保险的机构中，只有 5 家（6%）向所有 DSP 提供保险，且无资格标准。另外 95% 的机构有以下一项或多项要求：56 家（65%）机构要求 DSP 必须是全职的，35 家（41%）机构要求 DSP 必须在规定的时间内工作最低限度的时间，46 家（53%）机构要求 DSP 必须在该机构工作了一定的时间。即使在提供福利且 DSP 符合条件的情况下，相关的自付费用也可能影响他们加入机构医疗保健计划的决定。只有 69% 符合条件的 DSP 在其机构提供保险福利时投保了医疗保险。

俄勒冈州要求拥有 50 名或以上员工的雇主提供医疗保险。¹⁰2021 年，在雇用 50 名或以上 DSP 的 43 家机构中，100% 提供了医疗和牙科保险，40 家（93%）提供视力保险。在 161 家雇用了不到 50 名 DSP* 的机构中，有 43 家（26%）提供医疗保险，39 家（24%）提供牙科保险，31 家（19%）提供视力保险。2018 年至 2021 年期间，提供医疗、牙科和眼科保险的机构比例均有所下降。这在很大程度上是由于州内开设的小型机构数量有所增加。

*有些机构的 DSP 人数少于 50 人，其员工总数可能超过 50 人，但本调查并未收集所有居住式服务职位的信息。

退休计划

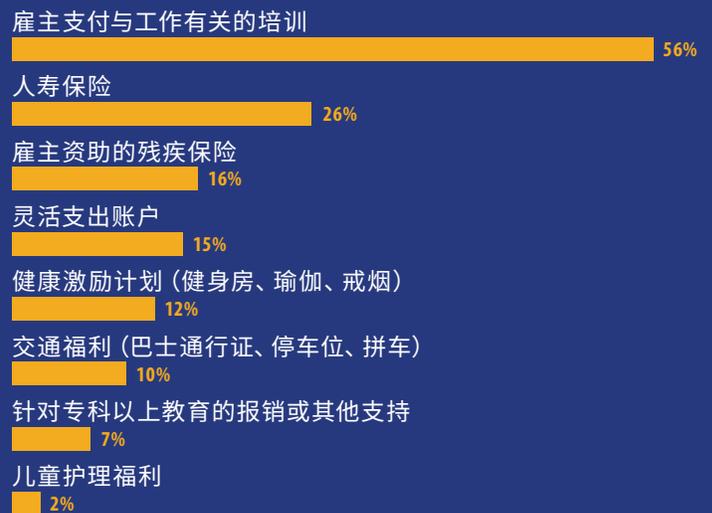
总体而言，87 家（43%）报告机构为部分或所有 DSP 提供了雇主资助的退休计划（401k、403b 或其他计划）。各个机构的资格标准各不相同，只有 31 个机构（36%）向所有没有资格标准的 DSP 提供退休计划。另外 64% 的机构有以下要求之一：20 家（23%）要求 DSP 必须是全职的，17 家（20%）要求 DSP 必须在规定的时间内工作最低限度的时间，42 家（48%）要求 DSP 必须在该机构工作了一定的时间。2021 年，雇用 50 名或以上 DSP 的大型机构中的 37 家（86%）为部分或所有 DSP 提供了退休计划，而在雇用 DSP 少于 50 名的机构中，只有 50 家（31%）提供了退休计划。

其他福利

各个机构在 2021 年提供的额外福利存在很大差异。其他福利包括仅由 14 家（7%）机构提供的对高等教育报销或其他支持，以及由 114 家（56%）机构提供的由雇主支付的与工作相关的培训（图 7）。

图 7

2021 年向 DSP 提供其他福利的机构比例



与雇用不到 50 名 DSP 的中小型机构相比，大型机构更有可能提供人寿保险、雇主资助的伤残保险、灵活支出的账户、健康奖励计划以及对高等教育的报销或其他支持。

招聘和保留员工策略

除工资和福利外，机构还利用一系列其他策略来招聘并保留 DSP。在 2021 年，NCI 劳动力状况调查中，各个机构被问及是否采用了以下 10 种保留员工的策略：

- 为现任 DSP 提供奖励或推荐奖金，鼓励他们引进新员工（56% 表示“是”）
- 真实的工作预览（82%）
- 道德准则培训（84%）
- DSP 职业阶梯以留住高技能工人（45%）
- 支持通过州或国家认可的专业组织获得证书（28%）
- 在认证过程的关键阶段或完成时提供奖金、津贴或加薪（37%）
- 员工敬业度调查或其他旨在评估 DSP 在机构工作的满意度和体验的努力（33%）
- 员工表彰计划（52%）
- 让 DSP 参与机构管理（如在咨询委员会任职）（19%）
- 要求进行俄勒冈州规定以外的培训（45%）

只有 5 家机构没有采用其中任何一种策略，2 家机构采用了全部 10 种策略。每家机构的保留策略中位数为 3。在 114 家为现任 DSP 员工提供薪酬奖励或推荐新员工奖金的机构中，有 79 家（69%）提供的金额超过 \$200，32 家（28%）提供的金额低于 \$200，其余 3 个受访机构不确定提供的奖励金额。

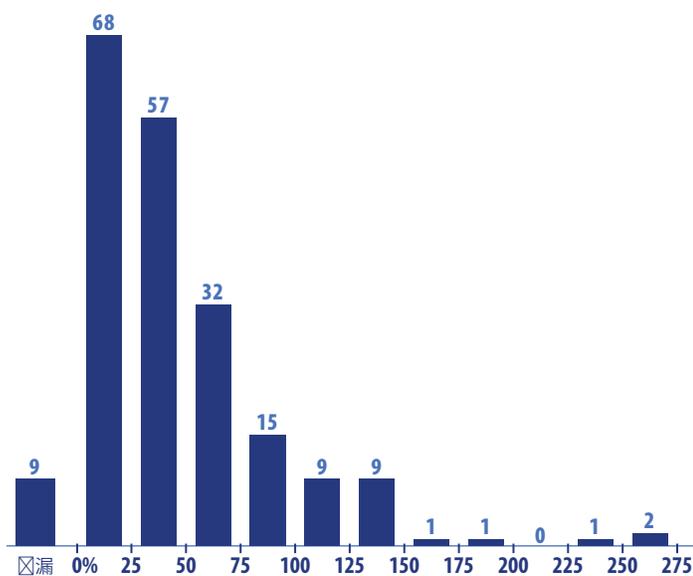
DSP 离职率、任期和空缺率



总体离职率

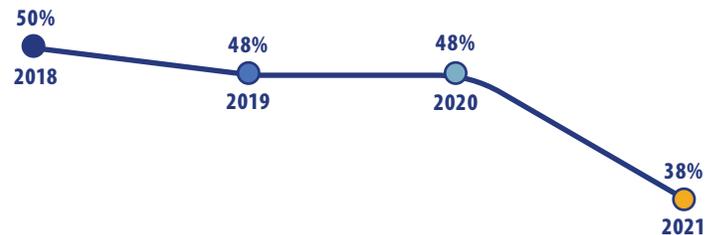
离职率是衡量一个机构稳定性的指标，它反映了过去一年中离职员工的比例。总体离职率的计算方法是用截至 2021 年 12 月 31 日各个机构工资单上支持患有 I/DD 的成人的 DSP 总人数，除以 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日期间离职的 DSP 人数。⁵ 在 2021 年，195 家 (96%) 符合条件的参与调查机构提供了有关 DSP 离职率的信息。各个机构的人员离职率差别很大，从 0% 到 254% 不等，但除 23 个机构外，所有机构的人员离职率都低于 100% (图 8)。机构规模与离职率的关系并不大。

图 8
2021 年 DSP 离职率范围



2021 年，在俄勒冈州住宅设施中 DSP 的中位离职率为 38%，平均离职率为 49%。与前几年相比，2021 年的离职率中位数有所下降 ($P = 0.05$; 图 9)。

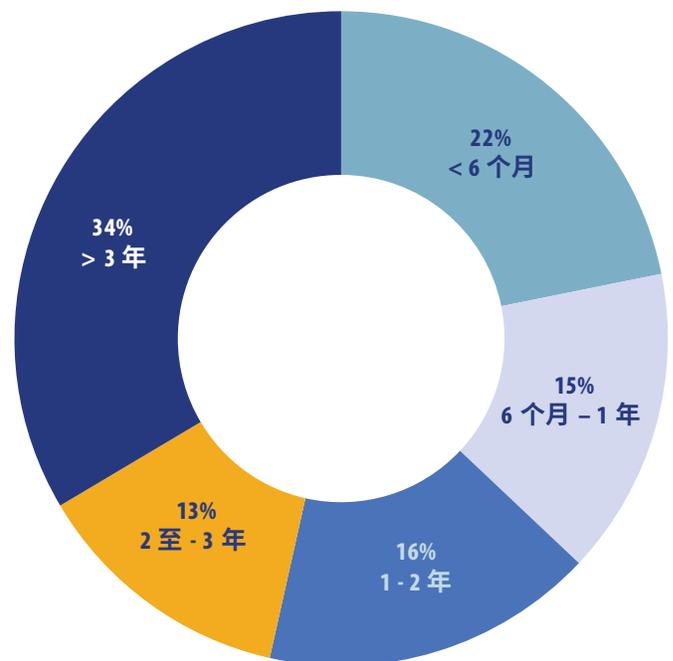
图 9
2018-2021 年按年份分列的 DSP 整体离职率



现任员工的任期

高离职率意味着只有相对较少的 DSP 有较长的任期。因此，相当大比例的 DSP 劳动力是由经验不足的人员组成。2021 年，只有不到一半的 DSP 任职时间超过两年，只有约三分之一的 DSP 工作时间超过 3 年。三分之一的 DSP 工作经验不足一年 (图 10)。如前所述，许多新机构有资格参与 2021 年劳动力状况调查，但这些机构的 DSP 尚无机会获得太多任期。然而，2018-2021 年期间，DSP 的任期分布没有发生重大变化；因此，新机构的增加并不能完全解释长期任期总体不足的原因。

图 10
2021 年现任 DSP 的任期



按员工任期划分的离职率

传统上，DSP 在机构工作的时间越长，离职率就越低。我们分别计算了受雇不足 6 个月、6 至 12 个月、12 至 24 个月、24 至 36 个月和超过 36 个月的 DSP 的离职率。离职率最高的是那些任职时间少于 6 个月的员工。人员离职率随着员工任期的增加而下降。然而，除了受聘担任 DSP 超过 3 年的人员外，所有任期组别的平均离职率和中位离职率均为 50% 或更高（表 1）。2018 - 2020 年期间也观察到类似的模式。

表 1
2021 年按 DSP 任职期间类别划分的离职率

任期类别	离职率范围	中位离职率	平均离职率
总体	0-254%	38%	49%
< 6 个月	0-700%	100%	139%
6 个月 - 1 年	0-600%	60%	94%
1 - 2 年	0-900%	67%	90%
2 至 3 年	0-300%	65%	50%
> 3 年	0-123%	24%	30%

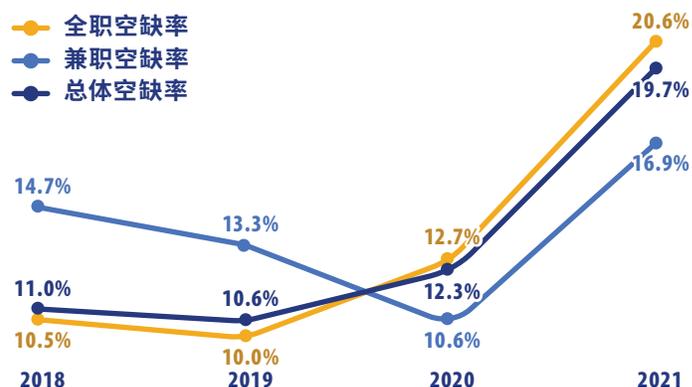
职位空缺

空缺率或空缺 DSP 职位的百分比是可用于评估俄勒冈州 DSP 劳动力状况的另一个指标。截至 2021 年 12 月，俄勒冈州对调查做出回应的机构有 1,290 个空缺的全职 DSP 职位和 356 个空缺的兼职 DSP 职位。

总体而言，全州有 19.7% 的职位空缺，包括 20.6% 的全职 DSP 职位和 16.9% 的兼职 DSP 职位。与前几年相比，这一比例大幅上升 ($P < 0.001$)；2020 年，12.7% 的全职职位和 10.6% 的兼职职位空缺（图 11）。每个机构的空缺职位数从 1-131 个不等，大多数全职和兼职空缺职位都出现在大型机构。

图 11

2018 - 2021 年 DSP 职位空缺比例

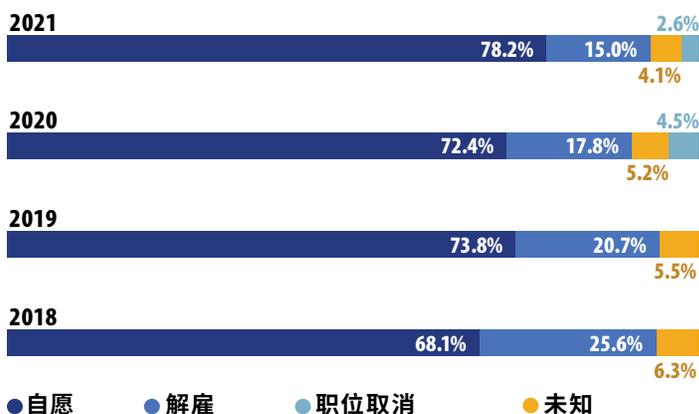


离职原因

2021 年，5,178 名 DSP 离职。大多数 (78%) DSP 是自愿离职，而 15% 是被解雇的，3% 离职是由于职位被取消（图 12）。其余 4% 离职的 DSP 离职原因不明。随着时间的推移，自愿离职的 DSP 比例有所上升，而被解雇的比例则有所下降。

图 12

2018 - 2021 年 DSP 离职原因



NCI 劳动力状况调查在机构层面收集数据，而不是从个体工作人员收集数据。因此，我们没有关于自愿离职的 DSP 为什么选择离职的具体信息。有趣的是，DSP 报告说，这份工作很有挑战性，而且薪水比他们在其他地方可以得到的更容易的工作要低。2021 年进行的一项全国研究发现，大多数离职的 DSP 都是出于与 COVID-19 有关的原因，包括检测呈阳性或需要隔离，担心被感染或感染他人，或由于缺乏儿童保育或需要照顾家庭成员。³在以下各节中，我们将研究薪酬、福利以及与疫情相关的变化与人员离职率和职位空缺率之间的关系。

探索人员离职和空缺率

机构规模和监督支持

机构规模是预测离职率的最大因素，规模较大的机构离职率明显更高 ($p < 0.001$)。

小型机构的平均离职率为 32% (范围为 0–180%)，中型机构为 59% (范围为 6–252%)，大型机构为 72% (范围为 7–254%)。

机构规模不同，空缺率也不同 ($p = 0.65$)。在对机构规模进行调整后，主管与 DSP 的比例与离职率或空缺率均无关联。

工资与离职率和职位空缺率的相关性

平均工资

2021 年，我们发现在居住式环境中工作的 DSP 的平均小时工资与总体离职率之间存在显著的负相关 ($r = 0.004$; $P = 0.47$)。

这一结果与往年不同，在往年，我们发现平均小时工资与员工离职率之间存在很强的负相关性 (表 2)。平均小时工资与总体空缺率之间也没有关联。

表 2

平均时薪与整体员工离职率之间的相关性 (按年显示)

年	相关系数 (R)	P-值
2021	0.004	0.47
2020	-0.25	0.01*
2019	-0.18	0.06*
2018	-0.21	0.02*

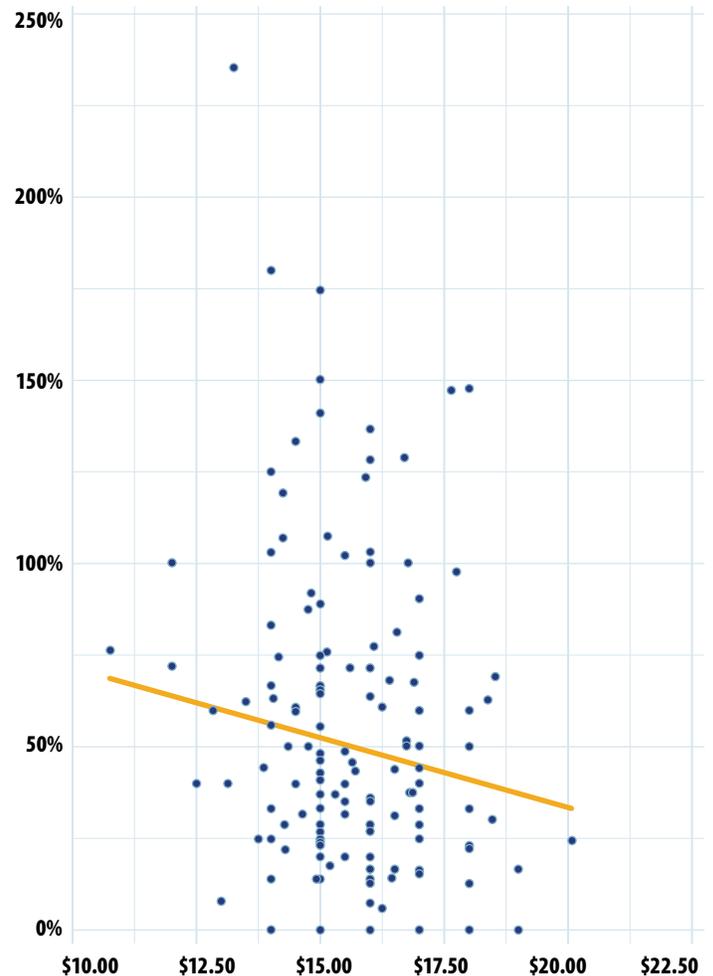
* 在 2018、2019 和 2020 年，平均小时工资较低与平均离职率较高有关。

起薪

2021 年，平均起薪似乎与总体离职率相关 ($r = -0.04$; $p = 0.07$)。随着每小时起薪的提高，人员离职率也在下降 (图 13)。与往年一样，我们没有发现起薪和空缺职位比例之间存在显著关联。

图 13

起始时薪与离职率之间的相关性





福利和保留策略与离职率和职位空缺率的相关性

福利

大型机构比中小型机构更有可能为 DSP 提供福利。因此，所有关于福利与离职率和空缺率之间关系的分析都根据机构规模进行了调整。在对机构规模进行调整后，我们没有发现个人福利与离职率或空缺率之间有任何关联。

不过，有迹象表明，在提供福利的机构中，额外的资格标准可能与离职率或空缺率上升有关。要求 DSP 必须为全职人员才有资格享受医疗保险的机构，其离职率明显高于有其他要求或没有要求的机构（离职率为 68.0% 对 46.0%； $P=0.02$ ）。同样，要求 DSP 全职工作才有资格享受 PTO 的机构，其空缺率明显高于对 PTO 有其他要求或无要求的机构（空缺率为 23.6% 对 17.1%； $P=0.03$ ）。

保留策略

与福利一样，大型机构更有可能实施保留策略，因此，所有关于保留策略与离职率和空缺率的分析都根据机构规模进行了调整。我们发现，虽然大多数保留策略与 2021 年 DSP 离职率或空缺率无关，但空缺率较高的机构更有可能实施某些招聘和保留策略。

设有 DSP 职业阶梯以留住高技能员工的机构的空缺率为 22.6%，而没有职业阶梯的机构的空缺率为 17.3% ($p=0.03$)。同样，在 DSP 完成资格认证过程的关键阶段或完成资格认证过程时为其提供奖金、津贴或加薪的机构，其空缺率为 21.5%，而不提供此类激励措施的机构的空缺率为 17.2% ($p=0.06$)。最后，要求进行俄勒冈州行政规则要求之外培训的机构的空缺率为 22.6%，而不要求额外培训机构的空缺率为 15.5% ($p=0.02$)。然而，我们并没有发现保留策略与离职率之间存在关联。需要额外培训，并强调建立及保留高技能劳动力的机构可能会如此行事，可因为其服务的居民需要大量的支持。这些机构工作的强度和复杂性可能使其职位更难填补，从而导致空缺率上升。

背景

疫情促使许多企业和学校遵循推荐的安全规程，转向远程工作。然而，对于为住在集体之家的 I/DD 成年人提供居住式服务的 DSP 来说，远程工作不是一个选项。取而代之的是，各机构逐一执行了一系列与疫情有关的运营、健康与安全规程的变更。DSP 面临着人员短缺、作息时间被打乱、个人防护设备供应不足等问题。¹ 为了解 COVID-19 对 DSP 劳动力的影响而进行的一项全国性调查发现，62% 的受访者表示为应对人员短缺而增加了工作时间，50% 的受访者出现了身体和/或情感倦怠。¹

为了研究应急响应方面的差距和优势，并更好地了解 DSP 如何经历疫情并受到疫情的影响，俄勒冈州选择在 2020 年和 2021 年全国劳动力状况调查中加入 COVID-19 补充调查。2020 年 COVID-19 补充报告的结果可参阅我们之前的报告。¹⁰ 在本章节中，我们将分享 2021 年 COVID-19 调查补充材料中的部分调查结果，包括运营变化、实施的健康和安全协议、疫苗接种和检测要求以及工资调整。我们还评估了这些运营变化是否与人员离职率有关。补充调查的数据也有局限性，因为补充调查的数据不如主要调查完整。

运营中与疫情相关的变化

疫情应对措施促使各机构在运营上进行了广泛的额外调整，这些改变一直持续到 2021 年。这些变化包括中止计划或服务提供（42 家机构；20.6%），永久关闭地点或场所（23 家；11.3%），要求增加家庭/场所许可容量（16 家；7.8%），以及对某些家庭支持的提供方式做出新的改变或继续 2020 年的改变（如在个人家中、虚拟或户外提供传统的户外服务（91 家；44.6%）。与 2020 年的情况类似，关闭办公地点的机构的平均离职率比未关闭办公地点的机构高出近 35% ($p < 0.01$)。¹⁰ 2021 年，中止计划或服务项目的机构的平均离职率比未终止计划或服务项目的机构的高出 20% ($p = 0.01$)。

与疫情有关的健康和安全规程的实施情况

为应对 COVID-19 疫情，大多数机构在 2020 年实施了健康和安​​全规程的变更，并将其中许多变更延续到 2021 年。这些变化包括与疫情相关的访客政策（94.6%）、针对 DSP 的与 COVID-19 相关的健康和安​​全培训（92.7%），以及为优化社交距离要求而对实际场所进行的改动（70.6%）。

COVID-19 检测和疫苗接种

从 2021 年开始，疫情补充资料收集了 COVID-19 检测数据。在参与调查的机构中，有 95 家（46.6%）报告称，部分或所有 DSP 都必须定期接受 COVID-19 检测。根据俄勒冈州行政法规，所有机构都对 DSP 制定了强制性疫苗接种要求。

近一半的参与机构（98 家；48.0%）报告称，至少有一名 DSP 因测试和/或疫苗要求而离职。然而，调查并未区分因检测要求而离职的 DSP 和因接种疫苗要求而离职的 DSP。此外，测试要求与离职率或空缺率之间并无关联。

与疫情相关的奖金和工资调整

除上述薪资提高外，许多机构还向部分或所有 DSP 提供额外奖金或工资调整。2021 年，有 150 家（73.5%）机构报告称，它们向部分或所有 DSP 发放了奖金，有 45 家（22.1%）机构报告称，它们临时增加了部分或所有 DSP 的小时工资。许多机构还为全面接种疫苗的 DSP 提供经济性奖励（86 个；42.2%）。

我们发现，提供与疫情相关的奖金 ($T = -3.36$; $p < 0.001$) 或临时工资调整 ($T = -2.53$; $p = 0.01$) 的机构比不提供的机构有更高的离职率，但与空缺率没有关联。接种疫苗的经济激励措施与离职率或空缺率无关。

总结和建议

2021年，俄勒冈州 DSP 劳动力状况有了显著改善：平均时薪增加，DSP 人员离职率下降。然而，尽管俄勒冈州的人员离职率目前低于全国平均水平⁵，但 DSP 空缺率的增加表明，机构在招聘和保留 DSP 方面仍然举步维艰。迫切需要采取行动，以改善针对患有 I/DD 的成年人的护理的连续性。

根据我们的分析结果，我们建议以下策略来减少人员离职率：

1. 小时工资持续增加。在我们的分析中，起薪越高，离职率越低。这一发现证实了此前在全国范围内显示出相同关联的数据¹¹，以及我们此前在俄勒冈州的发现，即平均工资提高与人员离职减少之间存在关联（2018 - 2020 年 NCI 劳动力状况调查数据）。¹⁰ 俄勒冈州各个机构在 2021 年实施了适度加薪，与前几年相比，加薪与人员离职率下降相呼应。然而，离职率和空缺率仍然居高不下。（注：俄勒冈州 DSP 自 2021 年起进一步加薪。目前尚无加薪后的人员离职率和空缺率数据）。
2. 提供关键福利和职业发展机会。提供带薪休假、医疗保险（特别是俄勒冈州健康计划之外的保险）和其他福利可以帮助降低离职率。我们特别发现，为所有员工提供福利，而不是仅限于全职员工，与降低离职率和空缺率有关。职业发展机会应包括为 DSP 制定职业发展道路和加强培训（如与社区学院携手合作和提供学徒机会）。
3. 在持续努力的基础上认识到 DSP 的价值。DSP 的工作通常被认为地位较低，但它对患有 I/DD 的成年人的健康、安全和福祉至关重要。² DSP 角色需要相当的努力、技能和奉献精神；这些品质应该得到认可和奖励。俄勒冈州发育障碍服务办公室（ODDS）一直在通过与俄勒冈州和全国各地的案件管理实体和就业机构建立伙伴关系来解决劳动力危机；发放招聘和留任补助金；支持服务公平方面的创新。虽然 ODDS 的这些和其他努力增加了俄勒冈州的直接支持劳动力，但短缺仍在继续。需要未来的长期战略、行动和资金。作为一个健康公平问题，俄勒冈州必须优先考虑患有 I/DD 的公民和支持他们的专业人员的福祉。
4. 确保薪酬公平。目前 DSP 工作被赋予的低价值与 DSP 劳动力的人口特征密切相关。大多数 DSP 是女性，其中许多是有色人种——这些人口群体在美国的收入一直较低。正如一份报告所指出的那样，DSP 因性别化的工作而获得性别化的报酬¹²，这凸显了薪酬结构中固有的不平等，即护理角色的价值低于其他形式的工作。俄勒冈州有机会不仅在确保 DSP 劳动力的薪酬公平方面发挥带头作用，而且在将 DSP 工资标准提高到与该州其他类型熟练劳动力薪酬水平公平的水平方面发挥带头作用。

参考文献

1. 社区整合研究所、公众服务研究所、发育障碍服务州总监国家协会。危机中的社区支持：没有员工，就没有服务。明尼苏达大学社区整合研究所；2022年。
2. 总统智障人士委员会。2017年给总统的报告：美国的直接支持劳动力危机：对智障人士、家庭、社区和美国经济的影响。 https://acl.gov/sites/default/files/programs/2018-02/2017%20PCPID%20Full%20Report_0.PDF
3. Friedman C. 直接支持专业人员离职率对智力和发育障碍人士健康和安全的影響。包容. 2021; 9(1): 63-73. doi: <https://doi.org/10.1352/2326-6988-9.1.63>
4. Hewitt A、Pettingell S、Kramme J、Smith J、Dean K、Kleist B. 直接支持劳动力和2020年COVID-19全国调查报告。明尼苏达大学社区融合研究所；2021。 <https://ici.umn.edu/covid19-survey>
5. 智力和发育障碍国家核心指标。2021年国家核心指标智力和发展残疾劳动力状况调查报告。；2022。 <https://idd.nationalcoreindicators.org/survey-reports-insights/>
6. 美国劳工统计局。2021年5月各州职业就业和工资估计：俄勒冈州。 https://www.bls.gov/oes/2021/may/oes_or.htm
7. Glasmeier AK. 生活工资计算器 - 俄勒冈州生活工资计算器。2023年9月7日访问。 <https://livingwage.mit.edu/states/41>
8. 俄勒冈州劳工和工业局。最低工资增长表。访问日期：2023年9月7日。 <https://www.oregon.gov/boli/workers/Pages/minimum-wage-schedule.aspx>
9. 美国卫生与公众服务部。2021年贫困指南。ASPE. 2021年发表。2023年9月7日访问。 <https://aspe.hhs.gov/2021-poverty-guidelines>
10. 2020年俄勒冈州为智力和发育障碍成年人提供居住式支持的直接支持专业劳动力的稳定性。OHSU，发育障碍大学卓越中心和俄勒冈州公众服务部，发育障碍服务办公室；2022年。
11. Pettingell SL, Houseworth J, Tichá R, Kramme JED, Hewitt AS. 直接支持专业人员的激励、工资和留用：国家核心指标工作人员稳定性调查报告。《智力和发育障碍》. 2022;60(2):113-127. doi: <https://doi.org/10.1352/1934-9556-60.2.113>
12. Friedman C. 性别工作和性别薪酬：性别歧视、种族歧视、残疾歧视和个人护理助理工资之间的关系。《斯堪的纳维亚残疾研究杂志》. 2020;22(1):242-252. doi: <https://doi.org/10.16993/sjdr.652>

致谢

这份报告得到了俄勒冈州公众服务部与OHSU发育障碍大学卓越中心(UCEDD)的一份合同的支持。以下工作人员参与了数据分析和/或报告编写：Abigail Newby-Kew, MPH; Willi Horner-Johnson, PhD; Kira Norton, MPH; Rhonda Eppelsheimer, MSW.

附录：统计术语

这份报告中几个统计术语。下文对这些术语作了简要解释。

平均数

平均数（有时称为平均值）是一组数据点的和除以数据点的数量。例如，要计算给定月份的平均日降雨量，我们把该月所有天数的降雨量加起来，然后除以该月的天数。

中位数

中位数是一组数据的上半部分和下半部分之间的“中间”值。与平均值不同，中位数不太可能受到与其余数据有巨大差异的极端值的影响。

相关性

相关性衡量的是两个变量之间的相关程度。如果变量是正相关的，当一个变量增加时，另一个变量也会增加。如果变量是负相关的，当一个变量增加时，另一个变量减少。

T 检验

t 检验是一种统计检验，用于比较两组的均值，以确定它们是否相似或不同。

趋势测试

趋势测试用于确定一组值是否随着时间推移而增加或减少，或者一组值是否随着时间推移保持不变。

P-值

在进行统计测试时，p 值是获得测试结果至少与实际观察到的结果一样极端的概率，纯粹是偶然的。常用的 p 值截断值为 0.05，这意味着所观察到的相关性是由随机机会引起的概率只有 5%。

显著性

统计显著性意味着变量之间观察到的关系很可能是由其他因素引起的，而不是偶然的。在本报告中，当统计检验的 p 值小于 0.05 时，我们将检验结果描述为在统计上是显著的。如果 p 值在 0.05 和 0.10 之间，我们注意到存在显著相关性的趋势

制作单位：

