

BÁO CÁO NĂM 2023

Tính ổn định của lực lượng lao động là nhân viên chuyên môn hỗ trợ trực tiếp giúp triển khai các dịch vụ hỗ trợ tại nơi cư trú cho người trưởng thành mắc khuyết tật trí tuệ và phát triển ở Oregon trong năm 2021



Tóm tắt tổng quan

Tỷ lệ luân chuyển công việc cao trong nhóm Nhân viên chuyên môn Hỗ trợ Trực tiếp (DSP) có tác động tới chất lượng chăm sóc và góp phần dẫn đến chi phí dịch vụ cao. Đây là lực lượng cung cấp dịch vụ chăm sóc cho người trưởng thành mắc khuyết tật trí tuệ và phát triển (I/DD) ở Oregon. Đây là báo cáo thứ ba trong chuỗi báo cáo sử dụng dữ liệu từ Khảo sát về tình hình lực lượng lao động (trước đây có tên là Khảo sát về tính ổn định trong đội ngũ nhân viên) của National Core Indicators nhằm kiểm tra các xu hướng về tiền lương và tỷ lệ luân chuyển trong nhóm DSP được tuyển dụng bởi các cơ quan tại Oregon cung cấp dịch vụ tại nơi cư trú 24 giờ mỗi ngày cho người trưởng thành mắc I/DD sống trong nhà tập thể và đánh giá các yếu tố có liên quan đến tỷ lệ luân chuyển cao hơn. Báo cáo này sử dụng dữ liệu khảo sát trong giai đoạn 2018–2021.

Trong năm 2021, 204 trong số 212 cơ quan cung cấp dịch vụ tại nơi cư trú cho người mắc I/DD đủ điều kiện ở Oregon đã tham gia Khảo sát về tình hình lực lượng lao động của NCI. Các cơ quan này đã tuyển dụng tổng cộng 8.369 DSP, chủ yếu là nhân viên toàn thời gian. Mức lương trung bình cho DSP cung cấp dịch vụ chăm sóc tại nơi cư trú của các cơ quan có sự khác biệt đáng kể. Trong năm 2021, mức phí tăng tạm thời do COVID đã giúp tăng mức lương và mức lương theo giờ trung bình dao động từ \$10,75 đến \$21,60 mỗi giờ. Xét tổng thể thì mức lương của DSP vẫn thấp hơn đáng kể so với mức lương của lực lượng lao động ở Oregon nói chung. Như trong những năm trước, mức lương trung vị của DSP không đủ để được coi là mức lương đủ sống cho một người trưởng thành ở Oregon vào năm 2021. Ngoài ra, DSP thường không nhận được phúc lợi đầy đủ hoặc thích hợp tại nơi làm việc.

Tỷ lệ luân chuyển trung bình của DSP đã giảm trong năm 2021 so với những năm gần đây (38% trong năm 2021 so với 49% trong năm 2020). Tuy nhiên, tỷ lệ phần trăm trung bình của các vị trí trống đã tăng lên (20% trong năm 2021 so với 11% trong năm 2020). Điều này cho thấy những khó khăn vẫn đang tiếp diễn trong việc tuyển dụng và giữ chân lực lượng lao động quan trọng này, và trong việc phòng ngừa những thiếu sót trong hoạt động chăm sóc người trưởng thành mắc I/DD. Như trong những năm trước, những người có thâm niên làm việc dưới 6 tháng có tỷ lệ luân chuyển cao nhất và thâm niên của nhân viên càng tăng thì tỷ lệ

luân chuyển càng giảm. Mặc dù chúng tôi đã ghi nhận mối quan hệ giữa mức lương trung bình cao hơn và tỷ lệ luân chuyển thấp hơn trong các báo cáo trước đây, nhưng trong năm 2021 chúng tôi đã phát hiện ra rằng các cơ quan có mức lương khởi điểm trung bình cao hơn có tỷ lệ luân chuyển nhân viên thấp hơn.

Trong năm 2020, đại dịch COVID-19 đã khiến tình hình vốn khó khăn càng trở nên trầm trọng hơn và có nhiều ảnh hưởng vẫn thể hiện rõ rệt trong năm 2021. Trong khoảng thời gian này, chính quyền đã triển khai một loạt thay đổi liên quan đến đại dịch trong hoạt động, cũng như các quy định về sức khỏe và an toàn. Trong đó có một vài thay đổi như thay đổi phương thức cung cấp dịch vụ được thực hiện tùy theo từng cơ quan. Những thay đổi khác như yêu cầu tiêm vắc-xin cho nhân viên là quy định bắt buộc trên toàn tiểu bang. Để xem xét những thiếu sót và điểm mạnh trong công tác ứng phó khẩn cấp và hiểu rõ hơn về cách DSP đã trải qua và bị ảnh hưởng bởi đại dịch, Oregon đã chọn tiếp tục sử dụng phần bổ sung khảo sát COVID-19 được đưa vào lần đầu trong năm 2020. Mặc dù hầu hết những thay đổi về hoạt động không liên quan đến đội ngũ nhân viên DSP nhưng chúng tôi đã phát hiện ra rằng các cơ quan trả tiền thường liên quan đến đại dịch có tỷ lệ luân chuyển cao hơn so với các cơ quan không thực hiện chính sách đó. Phát hiện này càng nhấn mạnh tầm ảnh hưởng của mức lương thấp dành cho DSP đến tình trạng không ổn định của đội ngũ nhân viên, vì các DSP đủ tiêu chuẩn có thể có động cơ tài chính để chuyển cơ quan.

Dựa trên các phát hiện từ phân tích của mình, chúng tôi kết luận rằng tăng lương là một công cụ quan trọng để giảm tỷ lệ luân chuyển và tỷ lệ trống của DSP. Chúng tôi cũng kết luận thêm rằng tăng lương cố định là cơ chế duy trì lực lượng lao động DSP ổn định đáng tin cậy hơn so với các khoản tiền thưởng trả một lần. Ngoài ra, chúng tôi khuyến nghị nên áp dụng các chiến lược sau để giảm tỷ lệ luân chuyển:

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



Giới thiệu

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

Tỷ lệ luân chuyển cao và nhiều vị trí trống ảnh hưởng đến tính liên tục và chất lượng chăm sóc dành cho người trưởng thành mắc I/DD, đồng thời làm tăng gánh nặng cho các nhân viên còn lại.² Những vấn đề này có thể làm tăng nguy cơ sai sót trong dùng thuốc, chấn thương, lạm dụng và bỏ bê người trưởng thành mắc I/DD.³

Tỷ lệ luân chuyển cao cũng có nhiều hệ quả về mặt ngân sách đối với các cơ quan phải liên tục tuyển dụng và đào tạo nhân viên mới. Ước tính chi phí thay thế một DSP dao động từ \$2.413 đến \$5.200.² Trước thực trạng cần bổ sung nhiều vị trí DSP, chi phí lũy kế sẽ rất lớn, ước tính lên tới \$2.338.716.600 mỗi năm cho cả nước.² Như vậy, tỷ lệ luân chuyển và vị trí trống của DSP là những vấn đề quan trọng hàng đầu mà chúng ta cần nắm được và giải quyết.

Đây là báo cáo thứ ba về tính ổn định của đội ngũ nhân viên DSP tại Oregon. Kể từ báo cáo thứ nhất, vốn sử dụng dữ liệu từ năm 2018, đại dịch COVID-19 đã khiến tình trạng vốn đã khó khăn trở nên trầm trọng hơn, đồng thời làm nổi bật vai trò quan trọng của DSP trong xã hội của chúng ta. Không chỉ gây khó khăn cho việc bố trí nhân sự, đại dịch còn gia tăng tình trạng căng thẳng, kỳ vọng và rủi ro cho cả DSP và người trưởng thành mà họ chăm sóc.⁴ Mục đích của báo cáo cập nhật này là để tìm hiểu tỷ lệ luân chuyển DSP ở Oregon trong năm thứ hai xảy ra đại dịch, phân tích các yếu tố liên quan đến tỷ lệ luân chuyển cao và thấp (bao gồm cả những yếu tố liên quan đến đại dịch COVID-19) và đề xuất các chiến lược nhằm giảm tỷ lệ luân chuyển. Báo cáo này được xây dựng dựa trên hai phiên bản trước đó, thông qua việc nghiên cứu các xu hướng trong thời gian bốn năm về mức lương, tỷ lệ luân chuyển và đội ngũ nhân viên DSP. Trong báo cáo này cũng có phần nghiên cứu mở rộng về tình trạng đủ điều kiện để DSP nhận các phúc lợi như chương trình hưu trí, bảo hiểm y tế và cũng như trong báo cáo thứ hai, có dữ liệu bổ sung về các chính sách trong đại dịch COVID-19 và việc thay đổi cơ quan. Thông tin theo ngữ cảnh đã được thu thập từ các nguồn khác để biên soạn tài liệu này (xem tài liệu tham khảo).

Nội dung

Mô tả lực lượng lao động DSP	4
Mức lương và phúc lợi của DSP	6
Tỷ lệ luân chuyển, thâm niên và tỷ lệ trống của DSP	9
Phần bổ sung về COVID-19	13
Tài liệu tham khảo và Lời cảm ơn	15
Phụ lục	16

Nguồn dữ liệu

Báo cáo này chủ yếu sử dụng dữ liệu từ Khảo sát về tình hình lực lượng lao động của National Core Indicators năm 2021. Mặc dù dữ liệu trong báo cáo này phản ánh khoảng thời gian từ tháng 1 đến tháng 12 năm 2021 nhưng việc thu thập dữ liệu diễn ra từ tháng 3 đến tháng 7 năm 2022. National Core Indicators (NCI) là thành quả của sự hợp tác giữa National Association of State Directors of Developmental Disabilities Services, Human Services Research Institute và các cơ quan phụ trách vấn đề khuyết tật phát triển của tiểu bang tham gia. Khảo sát về tình hình lực lượng lao động của NCI thu thập dữ liệu về lực lượng lao động DSP cung cấp dịch vụ hỗ trợ trực tiếp cho người trưởng thành mắc I/DD. Kết quả khảo sát cung cấp cho tiểu bang tham gia dữ liệu quan trọng về những thách thức đối với lực lượng lao động, tiêu chuẩn đánh giá hiệu quả của tiểu bang so với các tiểu bang tham gia khác, cũng như phương tiện để đánh giá những thay đổi theo chính sách hoặc sáng kiến chương trình có ảnh hưởng đến lực lượng lao động DSP.⁵ Đối với năm dữ liệu 2021, đã có 29 tiểu bang cùng Đặc khu Columbia tham gia khảo sát. Báo cáo này tập trung riêng vào dữ liệu từ các cơ quan của Oregon là đơn vị cung cấp dịch vụ tại nơi cư trú 24 giờ mỗi ngày cho người trưởng thành mắc I/DD sống tại nhà tập thể. Báo cáo này cũng gộp dữ liệu từ Khảo sát về tình hình lực lượng lao động (trước đây có tên là Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên) của NCI giai đoạn 2018–2020 để phân tích xu hướng. Nhà tập thể sẽ đủ điều kiện được gộp vào Khảo sát về tình hình lực lượng lao động của NCI nếu đã hoạt động được sáu tháng liên tiếp (có DSP được tuyển dụng) trước ngày 1 tháng 7 của năm khảo sát. Quý vị có thể tham khảo phần Phụ lục để được giải thích về các thuật ngữ thống kê dùng trong toàn bộ báo cáo này.

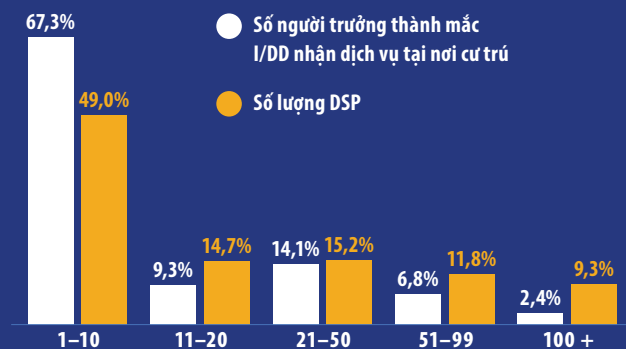
Mô tả lực lượng lao động DSP

Vai trò và nhiệm vụ của DSP

Ở mức trung bình, nhà tập thể tại Oregon có 3-4 người ở. DSP ở nhà tập thể cung cấp dịch vụ chăm sóc toàn diện 24 giờ mỗi ngày cho những cư dân vốn có nhu cầu đa dạng. DSP có thể có nhiều nhiệm vụ khác nhau và thường bao gồm hỗ trợ chăm sóc cá nhân, hỗ trợ phát triển các kỹ năng sống độc lập, cấp phát thuốc, theo dõi hành vi và sự an toàn của cá nhân, sắp xếp lịch hẹn và đưa đón cá nhân đến các địa điểm bên ngoài ngôi nhà.

HÌNH 1

Quy mô của các cơ quan cung cấp dịch vụ tại nơi cư trú cho người trưởng thành mắc I/DD ở Oregon, năm 2021



Quy mô lực lượng lao động DSP của Oregon

Lực lượng lao động DSP ở Oregon đang tăng trưởng: năm 2020 có 159 nhà tập thể ở Oregon đủ điều kiện để tham gia Khảo sát về tình hình lực lượng lao động của NCI và sang năm 2021 đã có 212 nhà tập thể đủ điều kiện. Các cơ quan cung cấp dịch vụ tại nơi cư trú cho những cá nhân mắc khuyết tật trí tuệ và phát triển (I/DD) ở Oregon có quy mô phục vụ dao động từ 1-10 người trưởng thành mắc I/DD cho đến 100-499 người trưởng thành. Hầu hết các cơ quan trả lời Khảo sát về tình hình lực lượng lao động của NCI năm 2021 ở Oregon đều là cơ quan nhỏ, trong đó hơn 60% phục vụ từ 10 người trưởng thành mắc I/DD trở xuống. Chỉ có năm cơ quan ở Oregon cung cấp dịch vụ tại nơi cư trú cho hơn 100 người trưởng thành (mỗi cơ quan) mắc I/DD (Hình 1).

Cho mục đích của báo cáo này, chúng tôi định nghĩa cơ quan nhỏ là cơ quan tuyển dụng 1-10 DSP (n=100), cơ quan trung bình là cơ quan tuyển dụng 11-50 DSP (n=61) và cơ quan lớn là cơ quan tuyển dụng trên 50 DSP (n=43).

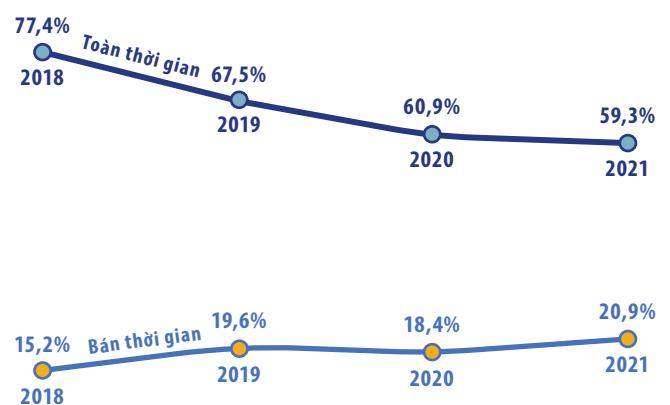
Trong năm 2021, 204 trong số 212 (96%) cơ quan cung cấp dịch vụ tại nơi cư trú cho người mắc I/DD đủ điều kiện ở Oregon đã tham gia Khảo sát về tình hình lực lượng lao động của NCI. Các cơ quan này tuyển dụng tổng cộng 8.369 DSP. Số lượng DSP tại mỗi cơ quan dao động từ 1 đến 728; trong đó phần lớn cơ quan tuyển dụng dưới 20 DSP (Hình 1). Số liệu này không bao gồm thông tin về DSP được tuyển dụng dưới hình thức nhà thầu độc lập. Những DSP này không được gộp vào dữ liệu khảo sát.

Toàn thời gian và bán thời gian

Trong số DSP tại các cơ quan trong khảo sát năm 2021, có 21% là nhân viên bán thời gian và 59% là nhân viên toàn thời gian; 20% còn lại làm việc tại các cơ quan không phân biệt giữa vị trí DSP toàn thời gian và bán thời gian. Mặc dù phần lớn DSP là nhân viên toàn thời gian nhưng trong giai đoạn từ năm 2018 đến năm 2021, tỷ lệ DSP bán thời gian tăng dần đều còn tỷ lệ DSP toàn thời gian giảm dần đều tại các cơ quan đủ điều kiện đã trả lời khảo sát (Hình 2). Tỷ lệ DSP bán thời gian cao hơn ở các cơ quan có quy mô lớn (23,7%) và nhỏ (17,5%) so với các cơ quan có quy mô trung bình (9,9%).

HÌNH 2

Xu thế nhân viên DSP bán thời gian và toàn thời gian ở Oregon, giai đoạn 2018-2021



Hỗ trợ giám sát

Người giám sát tuyển đầu là cấp quản lý đầu tiên trong các tổ chức cung cấp dịch vụ nhân sinh. Họ là nhân viên giám sát các DSP chăm sóc cho những người trưởng thành mắc I/DD và cũng thường tham gia hỗ trợ trực tiếp trong khi thực hiện nhiệm vụ của mình. Các trách nhiệm khác bao gồm giám sát việc thực hiện Chương trình hỗ trợ cá nhân (ISP) và đảm bảo các quy trình an toàn và y tế đều được tuân thủ. ISP là kế hoạch dịch vụ hỗ trợ hàng năm mà mỗi người mắc I/DD phải có để được nhận các dịch vụ được tài trợ. Người giám sát đào tạo cho DSP về các dịch vụ và hoạt động hỗ trợ được xác định trong ISP và đồng thời chịu trách nhiệm điều phối việc chăm sóc những người mà họ hỗ trợ. Tính ổn định của DSP thường chịu tác động trực tiếp bởi chất lượng của hoạt động theo dõi, đào tạo và giám sát của người giám sát tuyển đầu dành cho DSP.

Mặc dù tổng số người giám sát tăng lên theo quy mô của cơ quan nhưng số liệu quan trọng lại là tỷ lệ DSP so với số người giám sát tuyển đầu. Trong năm 2021, tỷ lệ trung bình là 4 DSP/1 người giám sát tại các cơ quan nhỏ, 7 DSP/1 người giám sát tại các cơ quan có quy mô trung bình và 11 DSP/1 người giám sát tại các cơ quan lớn.

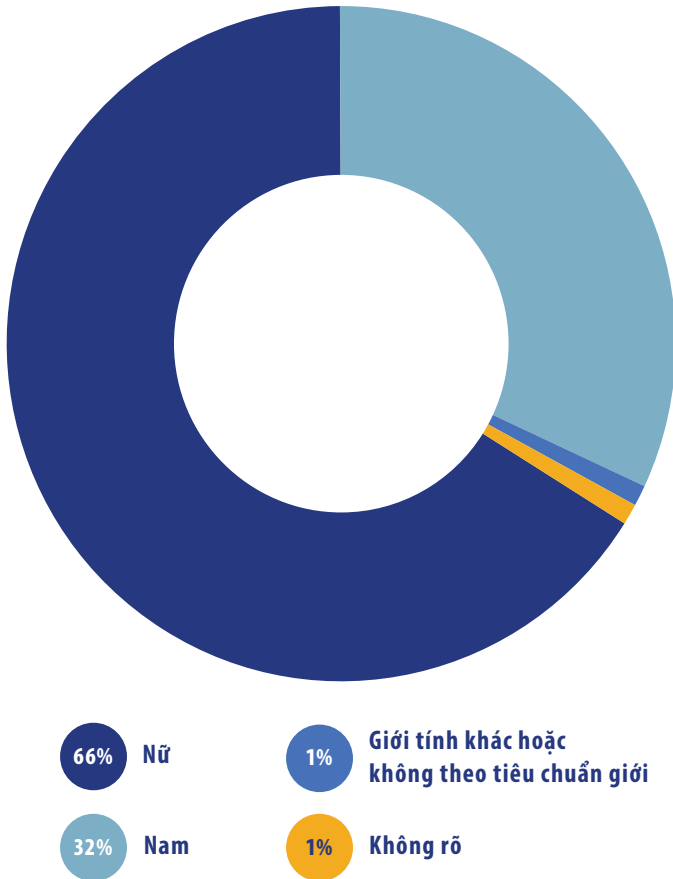
Mô tả lực lượng lao động DSP

Đặc điểm nhân khẩu học của lực lượng lao động DSP

Thông tin nhân khẩu học được thu thập trong Khảo sát về tình hình lực lượng lao động của NCI chỉ giới hạn ở giới tính, chủng tộc và sắc tộc.

HÌNH 3

Giới tính của lực lượng lao động DSP ở Oregon, năm 2021

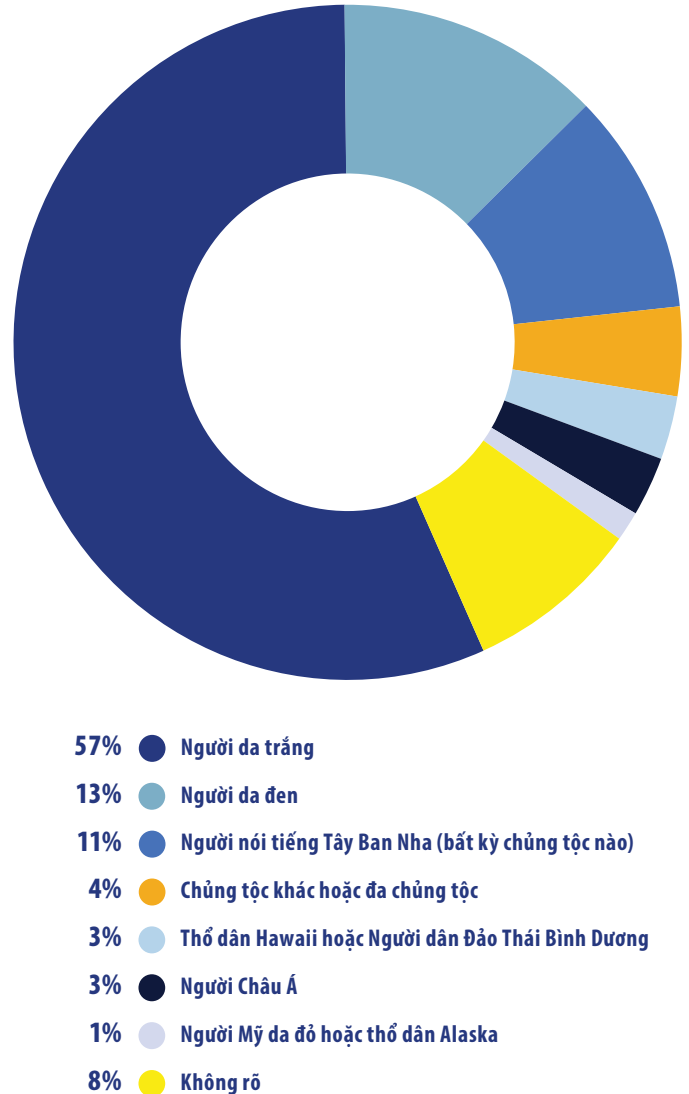


Giới tính

Trong số 204 cơ quan đủ điều kiện tham gia khảo sát, 178 cơ quan tuyển dụng tổng cộng 7.065 nhân viên đã có báo cáo về giới tính của DSP. Ở những cơ quan này, 66% DSP được xác định là nữ giới, 32% được xác định là nam giới, 1% được xác định là giới tính khác hoặc không theo tiêu chuẩn giới và 1% còn lại có bản dạng giới không xác định (Hình 3).

HÌNH 4

Chủng tộc và sắc tộc của lực lượng lao động DSP ở Oregon, năm 2021



Chủng tộc và sắc tộc

165 cơ quan tuyển dụng tổng cộng 6.739 DSP đã báo cáo dữ liệu về chủng tộc và sắc tộc của DSP. Ở những cơ quan này, 57% DSP là người Da trắng, 13% là người Da đen, 11% là người nói tiếng Tây Ban Nha, 11% là bất kỳ chủng tộc nào khác hoặc đa chủng tộc và chủng tộc và 8% còn lại có chủng tộc và sắc tộc không xác định (Hình 4).

Mức lương và phúc lợi của DSP

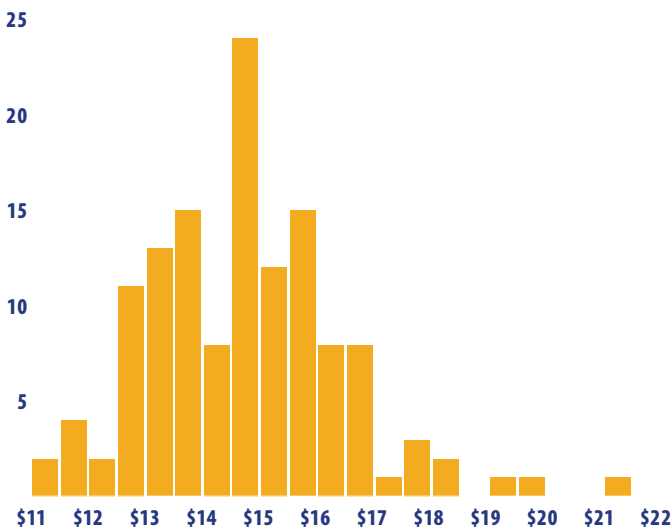
Mức lương

Trong năm 2021, tiền lương khởi điểm trung vị được báo cáo cho DSP tại nơi cư trú ở Oregon là \$15,07 mỗi giờ và dao động từ \$10,75 đến \$20,08. Không có sự khác biệt về tiền lương khởi điểm trung vị theo quy mô của cơ quan. Mức lương trung bình của tất cả các nhóm thăm niên chỉ cao hơn một chút so với mức lương khởi điểm. Mức lương

trung bình tại các cơ quan khác nhau dao động từ \$10,75 đến \$21,60 mỗi giờ (Hình 5). Tiền lương trung vị trên toàn tiểu bang là \$16,40 mỗi giờ. Tiền lương trung bình ở các cơ quan lớn sẽ cao hơn ($p=0,05$), trong đó tiền lương trung vị là \$17,08 mỗi giờ so với \$16,29 ở các cơ quan nhỏ và \$16,05 ở các cơ quan có quy mô trung bình.

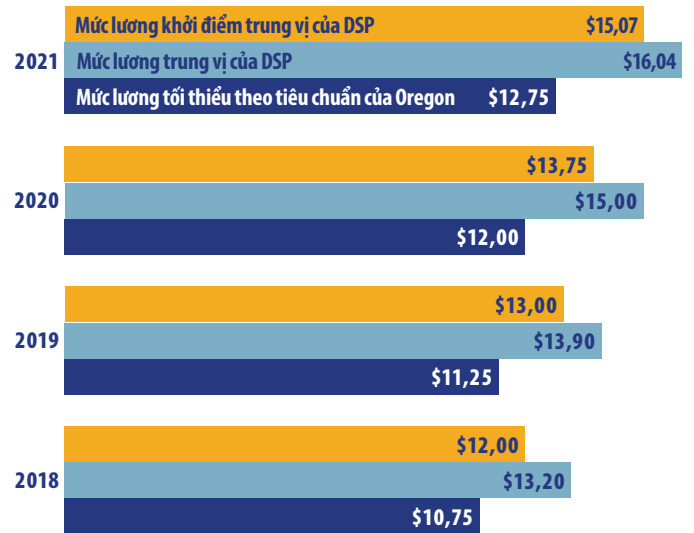
HÌNH 5

Mức lương theo giờ trung bình của DSP cung cấp dịch vụ chăm sóc tại nơi cư trú ở Oregon, năm 2021



HÌNH 6

Mức lương trung vị của DSP và Mức lương tối thiểu tại Oregon theo năm



Mức lương trung bình

Chỉ có 162 (79%) cơ quan đủ điều kiện trả lời khảo sát đã cung cấp thông tin về tiền lương khởi điểm cho DSP cung cấp dịch vụ chăm sóc tại nơi cư trú và 157 (76%) cơ quan đã cung cấp thông tin về tiền lương trung bình. Các cơ quan không cung cấp thông tin về mức lương có nhiều khả năng là các cơ quan nhỏ (tuyển dụng 1–10 DSP).

Mức lương trung vị

Mặc dù mức lương trung vị của DSP ở Oregon cao hơn mức lương tối thiểu cho tất cả các khu vực của Oregon trong năm 2021 nhưng chưa đủ để được coi là mức lương đủ sống cho một người trưởng thành ở Oregon vào năm 2021.⁷ Mức lương này thấp hơn rất nhiều so với mức cần thiết cho cuộc sống của một người trưởng thành và một trẻ em hay một hộ gia đình gồm hai người trưởng thành và hai trẻ em, ngay cả khi người trưởng thành còn lại cũng đang lao động.⁷ Cận dưới của khoảng lương của DSP (\$10,75) thấp hơn mức lương tối thiểu theo giờ tiêu chuẩn của Oregon là \$12,75 mỗi giờ trong năm tài chính từ ngày 1 tháng 7 năm 2020 đến hết ngày 30 tháng 6 năm 2021.⁸ Với mức lương này, một DSP làm việc toàn thời gian có thu nhập dưới 130% Mức nghèo Liên bang đối với hộ gia đình gồm hai người.⁹ Do đó, nhiều DSP toàn thời gian đã đáp ứng tiêu chí đủ điều kiện về thu nhập để được bảo hiểm theo Chương trình bảo hiểm y tế của Oregon.

Mức lương và phúc lợi của DSP

Phúc lợi

Khảo sát về tình hình lực lượng lao động của NCI đã hỏi các cơ quan liệu họ có cung cấp một loạt các phúc lợi có thể gia tăng khả năng giữ chân hoặc thu hút DSP cho cơ quan của họ hay không. Chúng tôi thấy rằng ngoài mức lương thấp, nhiều DSP còn không nhận được phúc lợi đầy đủ hoặc thích hợp tại nơi làm việc.

Thời gian nghỉ có lương

Nói chung, 138 (67%) cơ quan báo cáo có chế độ thời gian nghỉ có lương (PTO). Trong số những cơ quan này, có 61 cơ quan cho phép cả thời gian nghỉ phép có lương và thời gian nghỉ ốm có lương. Nhiều cơ quan (55) cho phép PTO gộp, có nghĩa là PTO không phân biệt theo các loại (nghỉ phép, nghỉ ốm hoặc thời gian nghỉ khác). Trong số các cơ quan cho phép hình thức nghỉ có lương bất kỳ, chỉ có 33 (23%) cơ quan áp dụng PTO đối với toàn thể DSP mà không cần tiêu chí đủ điều kiện. 77% cơ quan còn lại áp dụng một hoặc nhiều yêu cầu sau đây: 40 (28%) cơ quan yêu cầu DSP phải làm việc toàn thời gian, 22 (15%) cơ quan yêu cầu DSP phải làm việc với thời gian tối thiểu trong một khoảng thời gian đã xác định và 63 (44%) cơ quan yêu cầu DSP phải có thâm niên làm việc tại cơ quan đó trong một khoảng thời gian nhất định.

Các cơ quan lớn có nhiều khả năng cho phép PTO hơn. Trong năm 2021, 100% trong số 43 cơ quan tuyển dụng 50 DSP trở lên và 53 (87%) cơ quan có quy mô trung bình đều áp dụng hình thức PTO nào đó. Ngược lại, chỉ 47 (47%) cơ quan nhỏ có áp dụng hình thức PTO bất kỳ. Trong khoảng thời gian từ năm 2018 đến năm 2021, tỷ lệ các cơ quan áp dụng hình thức PTO bất kỳ đã giảm xuống. Nguyên nhân chủ yếu là do gia tăng số lượng cơ quan nhỏ mới mở trong tiểu bang.

Bảo hiểm

Nói chung, 86 (42%) cơ quan báo cáo cung cấp bảo hiểm y tế, 82 (40%) cơ quan cung cấp bảo hiểm nha khoa và 72 (35%) cơ quan cung cấp bảo hiểm nhân thọ. Trong số những cơ quan cung cấp bảo hiểm y tế, chỉ có 5 (6%) cơ quan cung cấp bảo hiểm cho toàn thể DSP mà không cần tiêu chí đủ điều kiện. 95% cơ quan còn lại áp dụng một hoặc nhiều yêu cầu sau đây: 56 (65%) cơ quan yêu cầu DSP phải làm việc toàn thời gian, 35 (41%) cơ quan yêu cầu DSP phải làm việc với thời gian tối thiểu trong một khoảng thời gian đã xác định và 46 (53%) cơ quan yêu cầu DSP phải có thâm niên làm việc tại cơ quan đó trong một khoảng thời gian nhất định. Ngay cả khi có phúc lợi và DSP đủ điều kiện hưởng thì chi phí tự trả có liên quan cũng có thể ảnh hưởng đến việc họ có quyết định ghi danh tham gia các chương trình bảo hiểm chăm sóc sức khỏe của cơ quan hay không. Chỉ có 69% DSP đủ điều kiện đã ghi danh tham gia phúc lợi bảo hiểm y tế khi được cơ quan cung cấp.

Oregon yêu cầu các chủ hãng sở có từ 50 người lao động trở lên phải cung cấp bảo hiểm y tế.¹⁰ Trong năm 2021, 100% trong số 43 cơ quan tuyển dụng từ 50 DSP trở lên đều cung cấp bảo hiểm y tế và nha khoa và 40 (93%) cơ quan cung cấp bảo hiểm nhân thọ. Trong số 161 cơ quan tuyển dụng dưới 50 DSP*, có 43 (26%) cơ quan cung cấp bảo hiểm y tế, 39 (24%) cơ quan cung cấp bảo hiểm nha khoa và 31 (19%) cơ quan cung cấp bảo hiểm nhân thọ. Trong giai đoạn từ năm 2018 đến năm 2021, tỷ lệ các cơ quan cung cấp bảo hiểm y tế, nha khoa và nhân thọ đều giảm xuống. Nguyên nhân chủ yếu là do gia tăng số lượng cơ quan nhỏ mới mở trong tiểu bang.

*Một số tổ chức có dưới 50 DSP có thể có tổng số người lao động trên 50 người nhưng khảo sát này không thu thập thông tin về tất cả các vị trí chăm sóc tại nơi cư trú.

Chương trình hưu trí

Nói chung, 87 (43%) cơ quan báo cáo có chương trình hưu trí do chủ hãng sở tài trợ (401k, 403b hoặc chương trình khác) cho một số hoặc tất cả DSP. Các cơ quan có tiêu chí đủ điều kiện khác nhau và chỉ có 31 (36%) cơ quan có chương trình hưu trí cho tất cả DSP mà không cần tiêu chí đủ điều kiện. 64% cơ quan còn lại áp dụng một hoặc nhiều yêu cầu sau đây: 20 (23%) cơ quan yêu cầu DSP phải làm việc toàn thời gian, 17 (20%) cơ quan yêu cầu DSP phải làm việc với thời gian tối thiểu trong một khoảng thời gian đã xác định và 42 (48%) cơ quan yêu cầu DSP phải được tuyển dụng tại cơ quan đó trong một khoảng thời gian nhất định. Trong năm 2021, 37 (86%) cơ quan lớn tuyển dụng từ 50 DSP trở lên cung cấp chương trình hưu trí cho một số hoặc tất cả DSP, so với chỉ có 50 (31%) cơ quan tuyển dụng ít hơn 50 DSP có cung cấp chương trình này.

Phúc lợi khác

Các cơ quan cung cấp nhiều loại phúc lợi bổ sung khác nhau trong năm 2021. Các phúc lợi bổ sung có thể là bồi hoàn hoặc hỗ trợ khác cho chương trình giáo dục sau trung học, chỉ được 14 (7%) cơ quan cung cấp, cho đến hoạt động đào tạo liên quan đến công việc do chủ hãng sở chi trả, được 114 (56%) cơ quan cung cấp (Hình 7).

HÌNH 7

Tỷ lệ cơ quan cung cấp phúc lợi khác cho DSP, năm 2021

Đào tạo liên quan đến công việc được hãng sở trả lương

56%

Bảo hiểm nhân thọ

26%

Bảo hiểm tàn tật do hãng sở tài trợ

16%

Trương mục chi tiêu linh hoạt

15%

Các chương trình trợ cấp sức khỏe (tập thể dục, yoga, cai thuốc lá)

12%

Trợ cấp đi lại (vé xe buýt, đậu xe, đi chung xe)

10%

Bồi hoàn hoặc hỗ trợ khác cho giáo dục sau trung học

7%

Trợ cấp chăm sóc trẻ em

2%

So với các cơ quan có quy mô nhỏ và trung bình tuyển dụng dưới 50 DSP, các cơ quan lớn có nhiều khả năng cung cấp bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm khuyết tật do chủ hãng sở tài trợ, tài khoản chi tiêu linh hoạt, chương trình trợ cấp sức khỏe và bồi hoàn hoặc hỗ trợ khác cho giáo dục sau trung học.

Mức lương và phúc lợi của DSP

Chiến lược tuyển dụng và giữ chân nhân viên

Ngoài mức lương và phúc lợi, các cơ quan còn sử dụng một loạt các chiến lược khác để tuyển dụng và giữ chân DSP. Khảo sát về tình hình lực lượng lao động của NCI năm 2021 đã hỏi các cơ quan liệu họ có sử dụng 10 chiến lược giữ chân nhân viên sau đây hay không:

- Thường khích lệ hoặc giới thiệu cho DSP hiện tại nếu họ giới thiệu nhân viên mới (56% trả lời có)
- Xem trước việc làm thực tế (82%)
- Đào tạo về quy tắc đạo đức (84%)
- Thang sự nghiệp của DSP để giữ chân người lao động có tay nghề cao (45%)
- Hỗ trợ để có được thông tin chứng danh thông qua một tổ chức chuyên môn được tiểu bang hoặc quốc gia công nhận (28%)
- Tiền thưởng, tiền trợ cấp hoặc tăng lương ở những giai đoạn quan trọng hoặc khi hoàn thành quy trình chứng danh (37%)
- Khảo sát về mức độ gắn kết của nhân viên hoặc các nỗ lực khác nhằm đánh giá mức độ hài lòng và trải nghiệm của DSP khi làm việc cho cơ quan (33%)
- Chương trình ghi nhận công lao của nhân viên (52%)
- Để DSP tham gia hoạt động quản trị của cơ quan (ví dụ: tham gia ban cố vấn) (19%)
- Yêu cầu các nội dung đào tạo cao hơn và nhiều hơn so với yêu cầu trong các quy định của Tiểu bang Oregon (45%)

Chỉ có 5 cơ quan không sử dụng bất kỳ chiến lược nào trong số này và 2 cơ quan sử dụng cả 10 chiến lược. Số lượng chiến lược giữ chân trung vị mỗi cơ quan là 3. Trong số 114 cơ quan trả tiền thưởng khích lệ hoặc giới thiệu cho nhân viên DSP hiện tại khi họ giới thiệu nhân viên mới, có 79 (69%) cơ quan trả tiền thưởng nhiều hơn \$200, 32 (28%) cơ quan trả tiền thưởng ít hơn \$200 và 3 cơ quan trả lời còn lại không chắc chắn về số tiền thưởng khích lệ được trả.

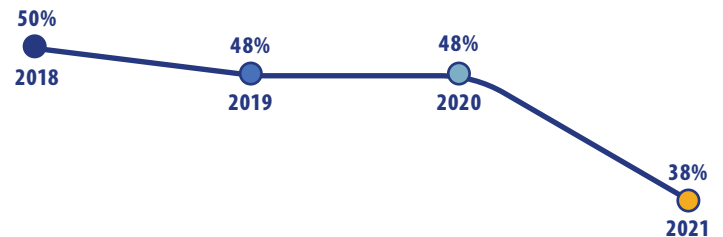
Tỷ lệ luân chuyển, thâm niên và tỷ lệ trống của DSP



Tại các cơ sở cư trú ở Oregon trong năm 2021, DSP có tỷ lệ luân chuyển trung vị là 38% và tỷ lệ luân chuyển trung bình là 49%. So với những năm trước đó, tỷ lệ luân chuyển trung vị trong năm 2021 đã giảm ($P=0,05$; Hình 9).

HÌNH 9

Tỷ lệ luân chuyển DSP tổng thể theo năm, giai đoạn 2018–2021

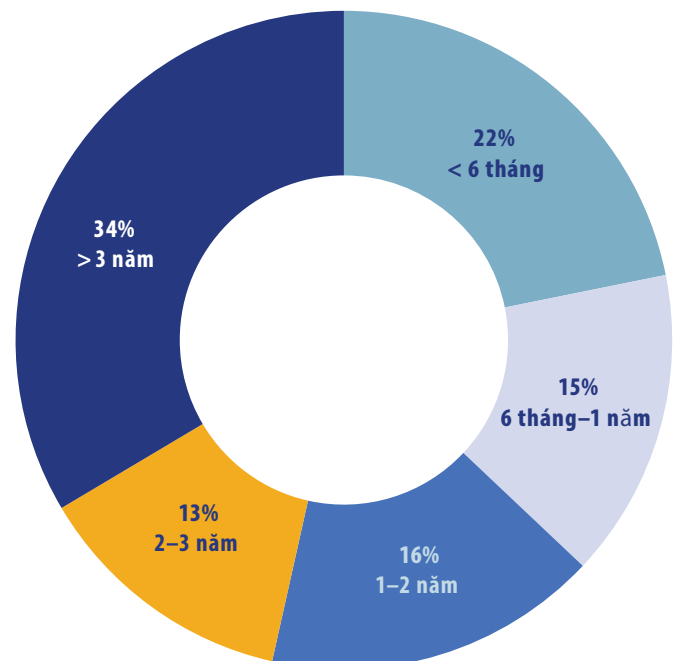


Thâm niên của nhân viên hiện tại

Tỷ lệ luân chuyển cao có nghĩa là tương đối ít DSP có thâm niên lâu. Do đó, một tỷ lệ đáng kể lực lượng lao động DSP bao gồm những nhân viên có ít kinh nghiệm hơn. Vào năm 2021, có chưa đến một nửa số DSP đã làm việc lâu hơn hai năm và chỉ khoảng một phần ba đã làm việc lâu hơn 3 năm. Một phần ba DSP có ít hơn một năm kinh nghiệm (Hình 10). Như đã lưu ý ở phần trước, có nhiều cơ quan mới đủ điều kiện tham gia khảo sát về Tình hình lực lượng lao động năm 2021 và DSP ở những cơ quan này sẽ chưa có cơ hội để có thâm niên lâu năm. Tuy nhiên, không có thay đổi có ý nghĩa về phân phối thâm niên của DSP trong giai đoạn 2018–2021; do đó, việc bổ sung các cơ quan mới không phải là lý do duy nhất để giải thích cho tình trạng ít DSP có thâm niên lâu năm nói chung.

HÌNH 10

Thâm niên của DSP hiện tại, năm 2021

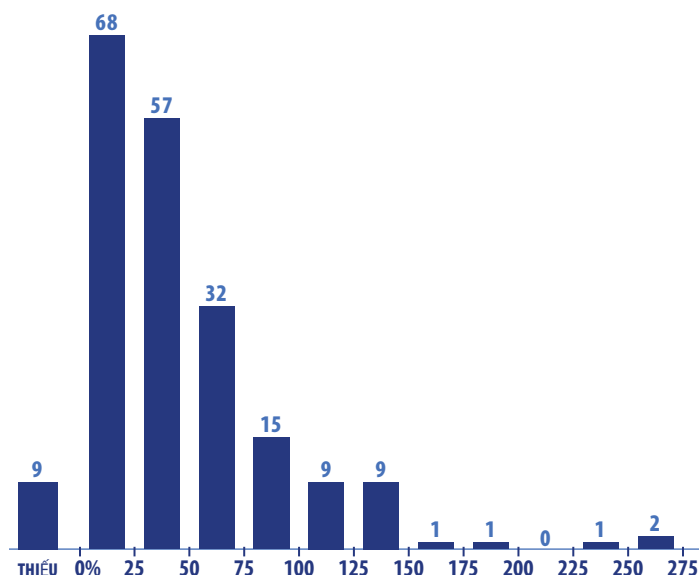


Tỷ lệ luân chuyển công việc tổng thể

Tỷ lệ luân chuyển công việc là số liệu đánh giá tính ổn định, cho biết tỷ lệ nhân viên đã nghỉ việc ở một cơ quan trong suốt năm vừa qua. Tỷ lệ luân chuyển tổng thể được tính bằng cách lấy số DSP đã rời mỗi cơ quan trong khoảng thời gian từ ngày 1 tháng 1 năm 2021 đến ngày 31 tháng 12 năm 2021 chia cho tổng số DSP hỗ trợ người trưởng thành mắc I/DD trên bảng lương của cơ quan đó vào ngày 31 tháng 12 năm 2021.⁵ Trong năm 2021, 195 (96%) cơ quan đủ điều kiện tham gia khảo sát đã cung cấp thông tin về tỷ lệ luân chuyển của DSP. Tỷ lệ luân chuyển biến thiên mạnh giữa các cơ quan, từ 0% đến 254%, mặc dù ngoại trừ 23 cơ quan thì tất cả đều có tỷ lệ luân chuyển dưới 100% (Hình 8). Quy mô của cơ quan không có mối liên hệ có ý nghĩa với tỷ lệ luân chuyển.

HÌNH 8

Khoảng tỷ lệ luân chuyển của DSP, năm 2021



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

Tỷ lệ luân chuyển theo thâm niên của nhân viên

Tỷ lệ luân chuyển của DSP thường giảm khi thời gian DSP làm việc tại một cơ quan tăng lên. Chúng tôi đã tính riêng tỷ lệ luân chuyển cho DSP được tuyển dụng dưới 6 tháng, từ 6 đến 12 tháng, từ 12 đến 24 tháng, từ 24 đến 36 tháng và hơn 36 tháng. Tỷ lệ luân chuyển cao nhất thuộc về nhóm người có thâm niên dưới 6 tháng. Tỷ lệ luân chuyển giảm khi thâm niên của nhân viên tăng lên. Tuy nhiên, tỷ lệ luân chuyển trung bình và trung vị đều từ 50% trở lên ở tất cả các nhóm thâm niên, trừ những người đã làm việc với tư cách là DSP trong thời gian lâu hơn 3 năm (Bảng 1). Chúng tôi cũng quan sát thấy các xu hướng tương tự trong suốt giai đoạn 2018–2020.

BẢNG 1

Tỷ lệ luân chuyển theo nhóm thâm niên của DSP, năm 2021

Nhóm thâm niên	Khoảng tỷ lệ luân chuyển	Tỷ lệ luân chuyển trung vị	Tỷ lệ luân chuyển trung bình
Tổng thể	0–254%	38%	49%
< 6 tháng	0–700%	100%	139%
6 tháng–1 năm	0–600%	60%	94%
1–2 năm	0–900%	67%	90%
2–3 năm	0–300%	65%	50%
> 3 năm	0–123%	24%	30%

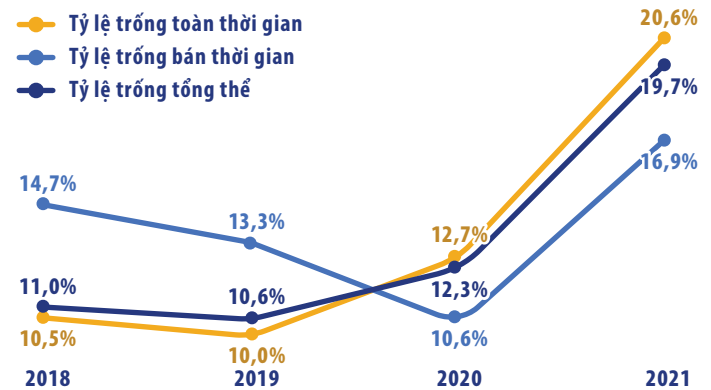
Vị trí trống

Tỷ lệ trống hay tỷ lệ phần trăm các vị trí DSP còn trống là số liệu khác có thể được sử dụng để đánh giá tính ổn định của lực lượng lao động DSP ở Oregon. Vào tháng 12 năm 2021, có 1.290 vị trí DSP toàn thời gian còn trống và 356 vị trí DSP bán thời gian còn trống ở Oregon, theo câu trả lời từ các cơ quan tham gia khảo sát.

Nói chung, có 19,7% vị trí DSP còn trống trên toàn tiểu bang, bao gồm 20,6% vị trí DSP toàn thời gian và 16,9% vị trí DSP bán thời gian. Đây là sự gia tăng có ý nghĩa so với những năm trước ($P < 0,001$); vào năm 2020, có 12,7% vị trí toàn thời gian và 10,6% vị trí bán thời gian còn trống (Hình 11). Số lượng vị trí trống tại mỗi cơ quan dao động từ 1–131 và phần lớn các vị trí trống đều thuộc các cơ quan lớn, gồm cả vị trí toàn thời gian và bán thời gian.

HÌNH 11

Tỷ lệ vị trí DSP còn trống, giai đoạn 2018–2021

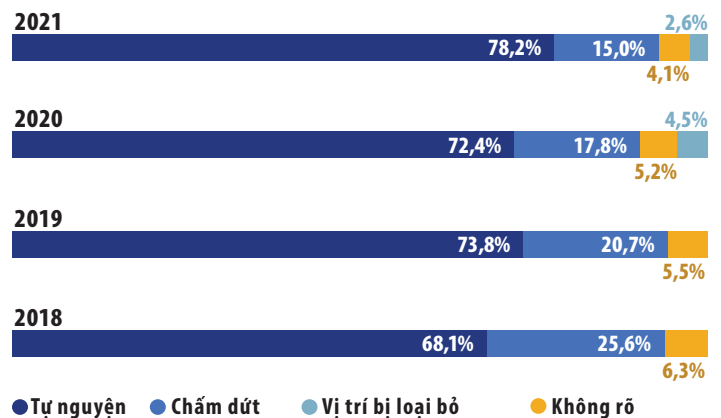


Lý do nghỉ việc

Trong năm 2021, có 5.178 DSP đã nghỉ việc. Phần lớn (78%) DSP tự nguyện rời bỏ công việc của họ, trong khi 15% bị chấm dứt việc làm và 3% có vị trí bị loại bỏ (Hình 12). Không rõ lý do nghỉ việc của 4% DSP còn lại. Theo thời gian, tỷ lệ DSP tự nguyện rời bỏ công việc đã tăng lên, trong khi tỷ lệ DSP bị chấm dứt việc làm đã giảm xuống.

HÌNH 12

Lý do DSP nghỉ việc, giai đoạn 2018–2021



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

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

Tìm hiểu tỷ lệ luân chuyển và tỷ lệ trống

Quy mô của cơ quan và hỗ trợ giám sát

Quy mô của cơ quan là yếu tố dự đoán quan trọng nhất của tỷ lệ luân chuyển, và tỷ lệ luân chuyển cao hơn đáng kể ở những cơ quan lớn hơn ($p < 0,001$).

Tỷ lệ luân chuyển trung bình là 32% (dao động từ 0–180%) ở các cơ quan nhỏ, 59% (dao động từ 6–252%) ở các cơ quan trung bình và 72% (dao động từ 7–254%) ở các cơ quan lớn.

Tỷ lệ trống không thay đổi theo quy mô của cơ quan ($p=0,65$). Sau khi điều chỉnh theo quy mô của cơ quan, tỷ lệ người giám sát trên DSP không có mối liên hệ nào với tỷ lệ luân chuyển hay tỷ lệ trống.

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

Mức lương trung bình

Trong năm 2021, chúng tôi không nhận thấy có mối tương quan ngược chiều đáng kể giữa mức lương theo giờ trung bình của DSP làm việc trong môi trường tại nơi cư trú với tỷ lệ luân chuyển tổng thể ($r=0,004$; $p=0,47$).

Phát hiện này trái ngược với những năm trước đó, khi chúng tôi quan sát thấy có mối tương quan ngược chiều đáng kể giữa mức lương theo giờ trung bình và tỷ lệ luân chuyển nhân viên (Bảng 2). Cũng không có mối liên hệ nào giữa mức lương theo giờ trung bình và tỷ lệ trống tổng thể.

BẢNG 2

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

Năm	Hệ số tương quan (R)	P-Value
2021	0,004	0,47
2020	-0,25	0,01*
2019	-0,18	0,06*
2018	-0,21	0,02*

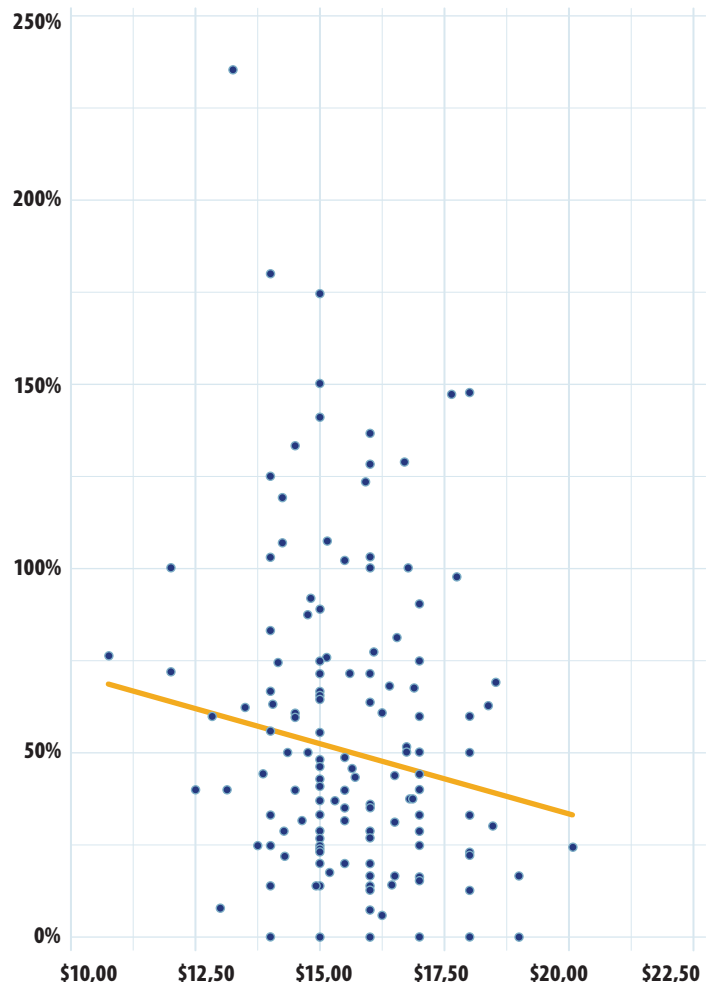
* Trong các năm 2018, 2019 và 2020, mức lương theo giờ trung bình thấp hơn gắn liền với tỷ lệ luân chuyển trung bình cao hơn.

Mức lương khởi điểm

Trong năm 2021, mức lương khởi điểm trung bình có vẻ tương quan với tỷ lệ luân chuyển tổng thể ($r=-0,04$; $p=0,07$). Khi mức lương khởi điểm theo giờ tăng lên thì tỷ lệ luân chuyển giảm xuống (Hình 13). Như trong những năm trước, chúng tôi không thấy có mối liên hệ có ý nghĩa nào giữa mức lương khởi điểm và tỷ lệ phần trăm số vị trí còn trống.

HÌNH 13

Mối tương quan giữa mức lương khởi điểm trung bình và tỷ lệ luân chuyển



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



Mối liên hệ giữa phúc lợi và chiến lược giữ chân nhân viên với tỷ lệ luân chuyển và vị trí trống

Phúc lợi

Các cơ quan lớn có nhiều khả năng cung cấp phúc lợi cho DSP hơn so với các cơ quan có quy mô nhỏ và trung bình. Vì lý do đó, tất cả phân tích về mối liên hệ giữa phúc lợi với tỷ lệ luân chuyển và tỷ lệ trống đều được điều chỉnh theo quy mô của cơ quan. Sau khi điều chỉnh theo quy mô của cơ quan, chúng tôi không thấy có bất kỳ mối liên hệ nào giữa từng phúc lợi riêng lẻ với tỷ lệ luân chuyển hay tỷ lệ trống.

Tuy nhiên, ở những cơ quan cung cấp phúc lợi có dấu hiệu cho thấy các tiêu chí đủ điều kiện bổ sung có thể có mối liên hệ với tỷ lệ luân chuyển hoặc tỷ lệ trống gia tăng. Các cơ quan yêu cầu DSP phải làm việc toàn thời gian để đủ điều kiện hưởng bảo hiểm y tế có tỷ lệ luân chuyển cao hơn đáng kể so với những cơ quan có yêu cầu khác hoặc không có yêu cầu (tỷ lệ luân chuyển 68,0% so với 46,0%; $p=0,02$). Tương tự, các cơ quan yêu cầu DSP phải làm việc toàn thời gian để được hưởng PTO có tỷ lệ trống cao hơn đáng kể so với những cơ quan có yêu cầu khác hoặc không có yêu cầu đối với PTO (tỷ lệ trống 23,6% so với 17,1%; $p=0,03$).

Chiến lược giữ chân nhân viên

Như trường hợp phúc lợi, các cơ quan lớn có nhiều khả năng thực hiện các chiến lược giữ chân nhân viên hơn. Do đó, tất cả phân tích giữa các chiến lược giữ chân nhân viên cũng như tỷ lệ luân chuyển và tỷ lệ trống đều được điều chỉnh theo quy mô của cơ quan. Chúng tôi thấy rằng, mặc dù hầu hết các chiến lược giữ chân nhân viên đều không có mối liên hệ với tỷ lệ luân chuyển hay tỷ lệ trống của DSP trong năm 2021 nhưng các cơ quan có tỷ lệ trống cao hơn có nhiều khả năng đã triển khai một số chiến lược tuyển dụng và giữ chân nhân viên nhất định.

Các cơ quan có thang sự nghiệp của DSP để giữ chân người lao động có tay nghề cao có tỷ lệ trống là 22,6%, so với 17,3% của các cơ quan không có thang sự nghiệp ($p=0,03$). Tương tự, các cơ quan trả tiền thưởng, tiền trợ cấp hoặc tăng lương cho DSP khi họ hoàn thành những giai đoạn chính trong quá trình chứng danh hoặc khi hoàn thành quá trình chứng danh có tỷ lệ trống là 21,5%, so với 17,2% ở các cơ quan không trả những khoản khích lệ đó ($p=0,06$). Cuối cùng, các cơ quan yêu cầu nội dung đào tạo cao hơn và nhiều hơn yêu cầu theo Quy tắc hành chính của Tiểu bang Oregon có tỷ lệ trống là 22,6%, so với 15,5% ở các cơ quan không yêu cầu đào tạo bổ sung ($p=0,02$). Tuy nhiên, chúng tôi không thấy có mối liên hệ nào giữa các chiến lược giữ chân nhân viên và tỷ lệ luân chuyển. Có thể các cơ quan yêu cầu đào tạo bổ sung và chú trọng vào việc xây dựng, giữ chân lực lượng lao động có tay nghề cao thực hiện chiến lược đó là vì nhu cầu hỗ trợ đáng kể của các cư dân mà họ phục vụ. Cường độ và tính chất phức tạp của công việc tại những cơ quan này có thể khiến họ khó tìm người đảm nhận vị trí trống hơn, góp phần dẫn đến tỷ lệ trống cao hơn.

Phần bổ sung về COVID-19

Bối cảnh

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

Để xem xét những thiếu sót và điểm mạnh trong công tác ứng phó khẩn cấp và hiểu rõ hơn về cách DSP đã trải qua và bị ảnh hưởng bởi đại dịch, Oregon đã chọn đưa phần bổ sung khảo sát COVID-19 vào Khảo sát về tình hình lực lượng lao động của NCI năm 2020 và 2021. Kết quả từ phần bổ sung về COVID-19 năm 2020 có trong báo cáo trước đây của chúng tôi.¹⁰ Trong phần này, chúng tôi chia sẻ một số phát hiện chọn lọc từ phần bổ sung khảo sát COVID-19 năm 2021, bao gồm những thay đổi về hoạt động, các quy trình sức khỏe và an toàn được triển khai, yêu cầu tiêm chủng và xét nghiệm, cũng như điều chỉnh mức lương. Chúng tôi cũng đã đánh giá xem liệu có bất kỳ thay đổi nào trong số những thay đổi về hoạt động này có mối liên hệ với việc luân chuyển nhân viên không. Có những giới hạn đối với dữ liệu từ phần bổ sung, vì dữ liệu của phần bổ sung kém hoàn thiện hơn so với khảo sát chính.

Những thay đổi về hoạt động liên quan đến đại dịch

Công tác ứng phó với đại dịch đã thúc đẩy một loạt các thay đổi bổ sung về hoạt động tại các cơ quan mà vẫn kéo dài trong năm 2021. Những thay đổi này bao gồm ngừng các chương trình hoặc gói dịch vụ (42 cơ quan; 20,6%), đóng cửa vĩnh viễn các địa điểm hoặc cơ sở (23 cơ quan; 11,3%), yêu cầu tăng sức chứa được cấp phép của nhà ở/cơ sở (16 cơ quan; 7,8%) và thực hiện những thay đổi mới hoặc duy trì những thay đổi trong năm 2020 về cách thức thực hiện một số hỗ trợ tại nhà – ví dụ như cung cấp dịch vụ thường ở bên ngoài tại nhà, qua mạng hoặc ngoài trời (91 cơ quan; 44,6%). Tương tự như năm 2020, các cơ quan đã đóng cửa địa điểm có tỷ lệ luân chuyển trung bình cao hơn gần 35% so với các cơ quan không đóng cửa địa điểm ($p < 0,01$).¹⁰ Trong năm 2021, các cơ quan ngừng các chương trình hoặc gói dịch vụ có tỷ lệ luân chuyển trung bình cao hơn 20% so với các cơ quan không ngừng chương trình/dịch vụ ($p=0,01$).

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

Để đối phó với đại dịch COVID-19, hầu hết các cơ quan đã thực hiện những thay đổi về quy trình an toàn và sức khỏe vào năm 2020 và duy trì nhiều trong số những thay đổi đó trong năm 2021. Những thay đổi này bao gồm chính sách khách thăm liên quan đến đại dịch (94,6%), đào tạo về sức khỏe và an toàn liên quan đến COVID-19 dành cho DSP (92,7%) và thay đổi đối với cơ sở thực tế để tối ưu hóa các yêu cầu giãn cách xã hội (70,6%).

Xét nghiệm và tiêm chủng COVID-19

Bắt đầu từ năm 2021, phần bổ sung về đại dịch đã thu thập dữ liệu xét nghiệm COVID-19. Trong số các cơ quan tham gia khảo sát, 95 (46,6%) cơ quan cho biết một vài hoặc tất cả các DSP đều phải xét nghiệm COVID-19 thường xuyên. Tất cả các cơ quan đều có yêu cầu tiêm chủng bắt buộc đối với DSP theo Quy tắc hành chính của Oregon.

Gần một nửa số cơ quan tham gia (98 cơ quan; 48,0%) cho biết có ít nhất một DSP nghỉ việc tại cơ quan do các yêu cầu về xét nghiệm và/hoặc tiêm chủng. Tuy nhiên, khảo sát không phân biệt giữa các DSP nghỉ việc do yêu cầu xét nghiệm với các DSP nghỉ việc do yêu cầu tiêm chủng. Thêm vào đó, không có mối liên hệ nào giữa yêu cầu xét nghiệm với tỷ lệ luân chuyển hay tỷ lệ trống.

Điều chỉnh mức lương và thưởng liên quan đến đại dịch

Ngoài việc tăng lương đã nêu trên đây, nhiều cơ quan đã trả tiền thưởng thêm hoặc điều chỉnh mức lương cho một số hoặc tất cả DSP. Trong năm 2021, 150 (73,5%) cơ quan cho biết đã thưởng cho một số hoặc tất cả DSP và 45 (22,1%) cơ quan cho biết đã tăng mức lương theo giờ tạm thời cho một số hoặc tất cả DSP. Nhiều cơ quan cũng đã cung cấp các khoản khích lệ về tài chính cho DSP đã tiêm chủng đầy đủ (86 cơ quan; 42,2%).

Chúng tôi nhận thấy các cơ quan trả tiền thưởng liên quan đến đại dịch ($T=-3,36$; $p < 0,001$) hoặc điều chỉnh mức lương tạm thời ($T=-2,53$; $p=0,01$) có tỷ lệ luân chuyển cao hơn so với các cơ quan không thực hiện chính sách đó nhưng không có mối liên hệ nào với tỷ lệ trống. Các khoản khích lệ về tài chính cho việc tiêm chủng không có mối liên hệ nào với tỷ lệ luân chuyển hay tỷ lệ trống.

Tóm tắt và khuyến nghị

Tình hình lực lượng lao động DSP ở Oregon đã cải thiện đáng kể trong năm 2021: mức lương theo giờ trung bình đã tăng và tỷ lệ luân chuyển của DSP đã giảm. Tuy nhiên, mặc dù tỷ lệ luân chuyển ở Oregon hiện thấp hơn so với mức trung bình cả nước⁵ nhưng tỷ lệ trống của DSP cho thấy các cơ quan vẫn đang gặp khó khăn trong việc tuyển dụng và giữ chân DSP. Rất cần có hành động nhằm cải thiện tính liên tục của công tác chăm sóc cho người trưởng thành mắc I/DD.



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

1. Tiếp tục tăng mức lương theo giờ. Trong các phân tích của chúng tôi, mức lương khởi điểm cao hơn có mối liên hệ với tỷ lệ luân chuyển thấp hơn. Phát hiện đó xác nhận dữ liệu trước đây cho thấy chính mối liên hệ như vậy trên toàn quốc,¹¹ cũng như các phát hiện trước đây của chúng tôi ở Oregon cho thấy mối liên hệ giữa mức lương trung bình cao hơn và tỷ lệ luân chuyển thấp hơn (theo dữ liệu Khảo sát về tính ổn định của đội ngũ nhân viên của NCI giai đoạn 2018–2020).¹⁰ Các cơ quan ở Oregon đã tiến hành tăng lương ở mức vừa phải trong năm 2021 và mức tăng này tương ứng với mức giảm của tỷ lệ luân chuyển so với những năm trước đó. Tuy nhiên, tỷ lệ luân chuyển và tỷ lệ trống vẫn ở mức cao. (Lưu ý: DSP ở Oregon đã được tăng thêm lương kể từ năm 2021. Chưa có dữ liệu về tỷ lệ luân chuyển và tỷ lệ trống kể từ khi thực hiện các khoản tăng lương đó.)
2. Cung cấp các phúc lợi chính và cơ hội phát triển sự nghiệp. Việc cung cấp thời gian nghỉ có lương, bảo hiểm y tế (nhất là phạm vi bảo hiểm vượt phạm vi của Chương trình bảo hiểm y tế của Oregon) và các phúc lợi khác có thể giúp giảm tỷ lệ luân chuyển. Cụ thể, chúng tôi thấy rằng việc cung cấp phúc lợi cho tất cả nhân viên mà không giới hạn chỉ dành cho nhân viên toàn thời gian có mối liên hệ với tỷ lệ luân chuyển và tỷ lệ trống thấp hơn. Cơ hội phát triển sự nghiệp nên bao gồm cả phát triển lộ trình sự nghiệp cho DSP và đào tạo nâng cao, ví dụ như quan hệ đối tác với các đồng nghiệp và cơ hội học việc.
3. Phát huy những nỗ lực không ngừng để ghi nhận giá trị của DSP. Công việc của DSP thường được coi là có địa vị thấp, tuy nhiên lại cực kỳ quan trọng đối với sức khỏe, sự an toàn và hạnh phúc của người trưởng thành mắc I/DD.² Vai trò của DSP đòi hỏi phải có rất nhiều nỗ lực, kỹ năng và cống hiến; những phẩm chất này nên được ghi nhận và khen thưởng. Văn phòng Dịch vụ Khuyết tật Phát triển (ODDS) của Oregon đã và đang giải quyết cuộc khủng hoảng về lực lượng lao động bằng cách xây dựng mối quan hệ đối tác với các đơn vị quản lý hồ sơ và hàng tuyển dụng trên khắp Oregon cũng như cả nước; triển khai các khoản trợ cấp tuyển dụng và giữ chân nhân viên; đồng thời ủng hộ các sáng kiến đổi mới về công bằng trong dịch vụ. Trong khi những nỗ lực này và các nỗ lực khác của ODDS đã giúp tăng lực lượng lao động hỗ trợ trực tiếp ở Oregon, tình trạng thiếu hụt vẫn còn tiếp diễn. Cần có các chiến lược, hành động và ngân sách dài hạn trong tương lai. Về vấn đề công bằng sức khỏe, Oregon phải ưu tiên đảm bảo sức khỏe cho công dân mắc I/DD và các chuyên gia hỗ trợ họ.
4. Đảm bảo công bằng về tiền lương. Việc nhìn nhận công việc DSP ở vị thế thấp gắn liền với các đặc điểm nhân khẩu học của lực lượng lao động DSP. Phần lớn DSP là phụ nữ và nhiều người trong số họ là người da màu – nhóm nhân khẩu học luôn nhận được mức lương thấp hơn ở Hoa Kỳ. Theo một báo cáo, mức lương mà DSP nhận được có sự khác biệt theo giới tính,¹² điều này làm nổi bật tình trạng bất bình đẳng cố hữu trong cơ cấu trả lương ít coi trọng vai trò chăm sóc hơn các hình thức công việc khác. Oregon có cơ hội dẫn đầu không chỉ trong việc đảm bảo trả lương công bằng cho lực lượng lao động DSP, mà còn trong việc nâng thang lương DSP lên mức công bằng so với mức lương cho các loại hình lao động có kỹ năng khác ở tiểu bang.

Tài liệu tham khảo

1. Institute of Community Integration, Human Services Research Institute, & National Association of State Directors of Developmental Disabilities Services. Community Supports in Crisis: No Staff, No Services. University of Minnesota, Institute on Community Integration; 2022.
2. President's Committee for People with Intellectual Disabilities. Report to the President 2017: America's Direct Support Workforce Crisis: Effects on People with Intellectual Disabilities, Families, Communities and the U.S. Economy. https://acl.gov/sites/default/files/programs/2018-02/2017%20PCPID%20Full%20Report_0.PDF
3. Friedman C. The Impact of Direct Support Professional Turnover on the Health and Safety of People With Intellectual and Developmental Disabilities. *Inclusion*. 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. The Direct Support Workforce and COVID-19 National Survey Report 2020. University of Minnesota, Institute on Community Integration; 2021. <https://ici.umn.edu/covid19-survey>
5. National Core Indicators Intellectual and Developmental Disabilities. National Core Indicators Intellectual and Developmental Disabilities 2021 State of the Workforce Survey Report.; 2022. <https://idd.nationalcoreindicators.org/survey-reports-insights/>
6. U.S. Bureau of Labor Statistics. May 2021 State Occupational Employment and Wage Estimates: Oregon. https://www.bls.gov/oes/2021/may/oes_or.htm
7. Glasmeier AK. Living Wage Calculator - Living Wage Calculation for Oregon. Đã truy cập ngày 7 tháng 9 năm 2023. <https://livingwage.mit.edu/states/41>
8. Oregon Bureau of Labor & Industries. Minimum wage increase schedule. Đã truy cập ngày 7 tháng 9 năm 2023. <https://www.oregon.gov/boli/workers/Pages/minimum-wage-schedule.aspx>
9. U.S. Department of Health and Human Services. 2021 Poverty Guidelines. ASPE. Xuất bản năm 2021. Đã truy cập ngày 7 tháng 9 năm 2023. <https://aspe.hhs.gov/2021-poverty-guidelines>
10. Stability of the Direct Support Professional Workforce Providing Residential Supports to Adults with Intellectual and Developmental Disabilities in Oregon in 2020. OHSU, University Center for Excellence in Developmental Disabilities and Oregon Department of Human Services, Office of Developmental Disabilities; 2022.
11. Pettingell SL, Houseworth J, Tichá R, Kramme JED, Hewitt AS. Incentives, Wages and Retention Among Direct Support Professionals: National Core Indicators Staff Stability Survey. *Intellectual and Developmental Disabilities*. 2022;60(2):113-127. doi: <https://doi.org/10.1352/1934-9556-60.2.113>
12. Friedman C. Gendered Jobs and Gendered Pay: The Relationship Between Sexism, Racism, and Ableism, and Personal Care Aide Wages. *Scandinavian Journal of Disability Research*. 2020;22(1):242-252. doi: <https://doi.org/10.16993/sjdr.652>

Lời cảm ơn

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

Phụ lục: Thuật ngữ thống kê

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

TRUNG BÌNH

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

TRUNG VỊ

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

TƯƠNG QUAN

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

KIỂM ĐỊNH T

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

KIỂM ĐỊNH XU HƯỚNG

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

P-VALUE

Khi tiến hành kiểm định thống kê, p-value là xác suất thu được kết quả kiểm định ít nhất là cực hạn như kết quả thực tế quan sát được, hoàn toàn ngẫu nhiên. Ngưỡng p-value thường được sử dụng là 0,05, nghĩa là chỉ có 5% khả năng mối liên hệ quan sát được là do xác suất ngẫu nhiên.

CÓ Ý NGHĨA

Ý nghĩa về mặt thống kê có nghĩa là mối quan hệ quan sát được giữa các biến rất có thể là do một yếu tố nào đó khác chứ không phải ngẫu nhiên gây ra. Đối với báo cáo này, khi p-value của một kiểm định thống kê nhỏ hơn 0,05, chúng tôi mô tả kết quả của kiểm định là có ý nghĩa về mặt thống kê. Nếu p-value nằm trong khoảng từ 0,05 đến 0,10, chúng tôi lưu ý rằng có xu hướng hướng tới mối liên hệ có ý nghĩa

BIÊN SOẠN:

