

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

2022 年 报 告

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



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。本报告使用 2018 - 2020 年国家核心指标工作人员稳定性调查的数据，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。

2020 年，俄勒冈州 159 家 I/DD 居住式服务提供商机构中有 155 家参与了 NCI 员工稳定性调查。这些机构共雇用了 8,732 名 DSP，他们主要是全职雇员。提供居家护理服务的服务人员起薪为每小时 11.00 美元至 20.00 美元（中位数为 13.82 美元），平均工资为每小时 11.32 美元至 21.21 美元（中位数为 15.00 美元）。DSP 的工资远低于俄勒冈州整体劳动力的工资水平，而且 2020 年 DSP 的工资中位数不足以被视为俄勒冈州一个成年人的最低生活工资。此外，DSP 往往得不到足够的或负担得起的工作场所福利。

大多数 DSP 是出于自愿的原因离开他们的机构。2020 年机构人员离职率为 0 至 285%（中位数为 48%），与 2018 年和 2019 年的离职率相似。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。高离职率增加了职位空缺一段时间的可能性，导致潜在的护理缺口。截至 2020 年 12 月 31 日，全州 11.3% 的 DSP 职位空缺。**我们发现，平均时薪越高的机构的员工离职率明显越低。**提供 DSP 职业阶梯和高等教育财政援助的机构的员工离职率也明显越低。

Covid-19 疫情加剧了本已具有挑战性的形势。在俄勒冈州，逐个机构执行了一系列与疫情有关的运营、健康与安全规程的变更。与 2018 年相比，工作超过 12 个月的 DSP 的离职率在 2020 年有所上升，这表明长期员工的离职率可能在 COVID-19 疫情的第一年受到了影响。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 年工作人员稳定性调查中加入 Covid-19 补充调查。虽然大多数运营变化与离职率无关，**但在 2020 年普遍加薪的机构的员工离职率明显更低。**

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 离职率的一个重要工具。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

除了上述立即采取行动的策略外，我们还提出以下建议，以提高未来数据的可用性和分析，从而提供更详细和持续的信息：

- 继续定期审查 DSP 离职率和薪酬，以评估在薪酬增长和其他相关政策变化之后的离职率变化
- 按任期类别进行收集平均工资数据的试点试验，这将提供关于使用阶梯式工资等级表来促进保留有经验和技术的工作人员的见解
- 考虑一项关于工作人员离职率与 I/DD 住院患者虐待之间关系的研究，以进一步阐明 DSP 员工高离职率的人力成本
- 考虑纳入关于各机构特定的离职美元成本的数据（例如，招聘和培训新工作人员的成本）
- 扩大报告范围，包括负责支持儿童的 DSP，以及住在集体之家之外的成年人

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高离职率是常见的、昂贵的和危险的。

高离职率影响了为患有 I/DD 的成年人提供的护理的连续性和质量，增加了剩余工作人员的负担，并导致超长的服务等待名单。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 美元到 5,200 美元之间。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 美元。²因此，DSP 的离职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 人员稳定性的第二份报告。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。疫情不仅使人员配备变得更加困难，还增加了 DSP 和他们支持的成年人面临的压力、期望和风险。⁴患有 I/DD 的成年人更有可能感染 COVID-19，与 COVID-19 相关的死亡率也更高。⁵DSP 通常是他们的主要支持者。本更新报告的目的是检视疫情第一年俄勒冈州的 DSP 离职率，分析与高与低离职率相关的因素（包括与 COVID-19 疫情相关的因素），并提出减少离职率的策略。



数据来源

本报告主要使用来自 2020 年国家核心指标工作人员稳定性调查的数据。虽然本报告中的数据反映的是 2020 年 1 月至 12 月的时间段，但数据收集发生在 2021 年 1 月至 9 月。国家核心指标(NCI)是国家发育障碍服务主任协会、人类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 工作人员稳定性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。在 2020 年数据年，26 个州和哥伦比亚特区参加了 NCI 工作人员稳定性调查。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。本报告包括来自 2018 年和 2019 年全国核心指标工作人员稳定性调查的数据，用于趋势分析。本报告中使用的统计术语的解释见附录。

DSP 劳动力描述

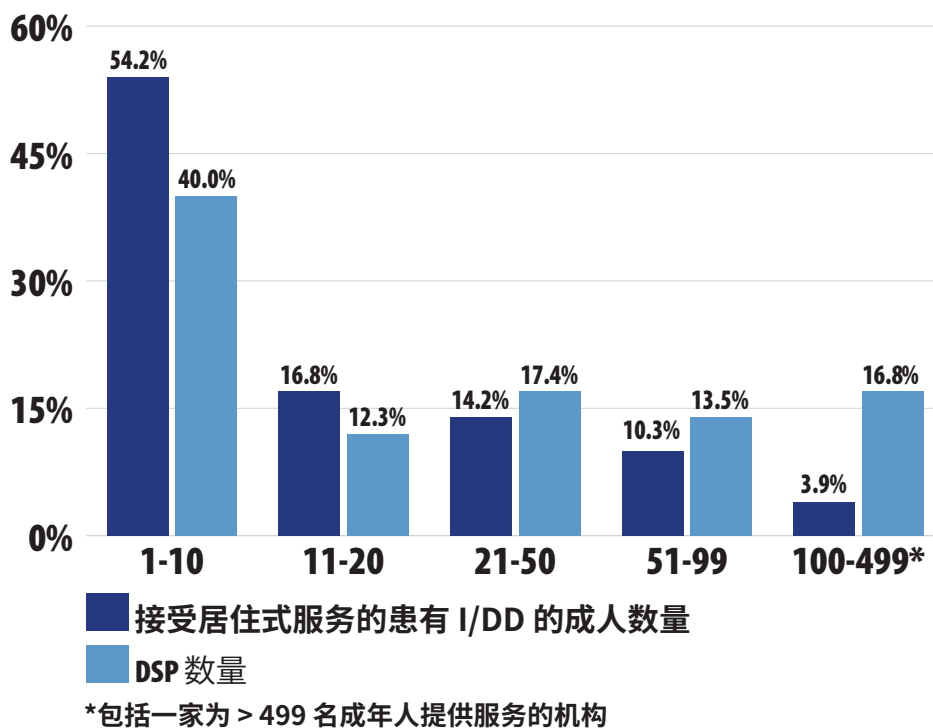
DSP 角色和任务

俄勒冈州的集体之家平均有 3-4 名居民。集体之家的 DSP 为这些居民提供 24 小时全天候护理。DSP 的任务差异很大，通常包括协助个人护理、配药、监控个人行为和安全、教授独立生活技能、安排预约以及将个人运送到家庭以外的地点。

俄勒冈州 DSP 劳动力的规模

俄勒冈州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。俄勒冈州的大多数机构都很小，其中超过一半的机构为 10 名或更少的 I/DD 成年人提供服务。俄勒冈州只有 7 家机构（每家机构）为 100 多名 I/DD 成年人提供居住式服务（见图1）。2020 年，俄勒冈州 159 家 I/DD 居住式服务提供商机构中有 155 家 (97.5%) 参与了 NCI 员工稳定性调查。这些机构共雇用了 8,732 名 DSP。在这些 DSP 中，18% 为兼职工人，61% 为全职工人；其余 21% 的人在不区分全职和兼职 DSP 职位的机构工作。每个机构的 DSP 数量从 1 至 644 不等（图1）。每个机构的平均数量为 56 名，中位数为 19。

图 1：俄勒冈州为 I/DD 成人提供居住式服务的机构的规模



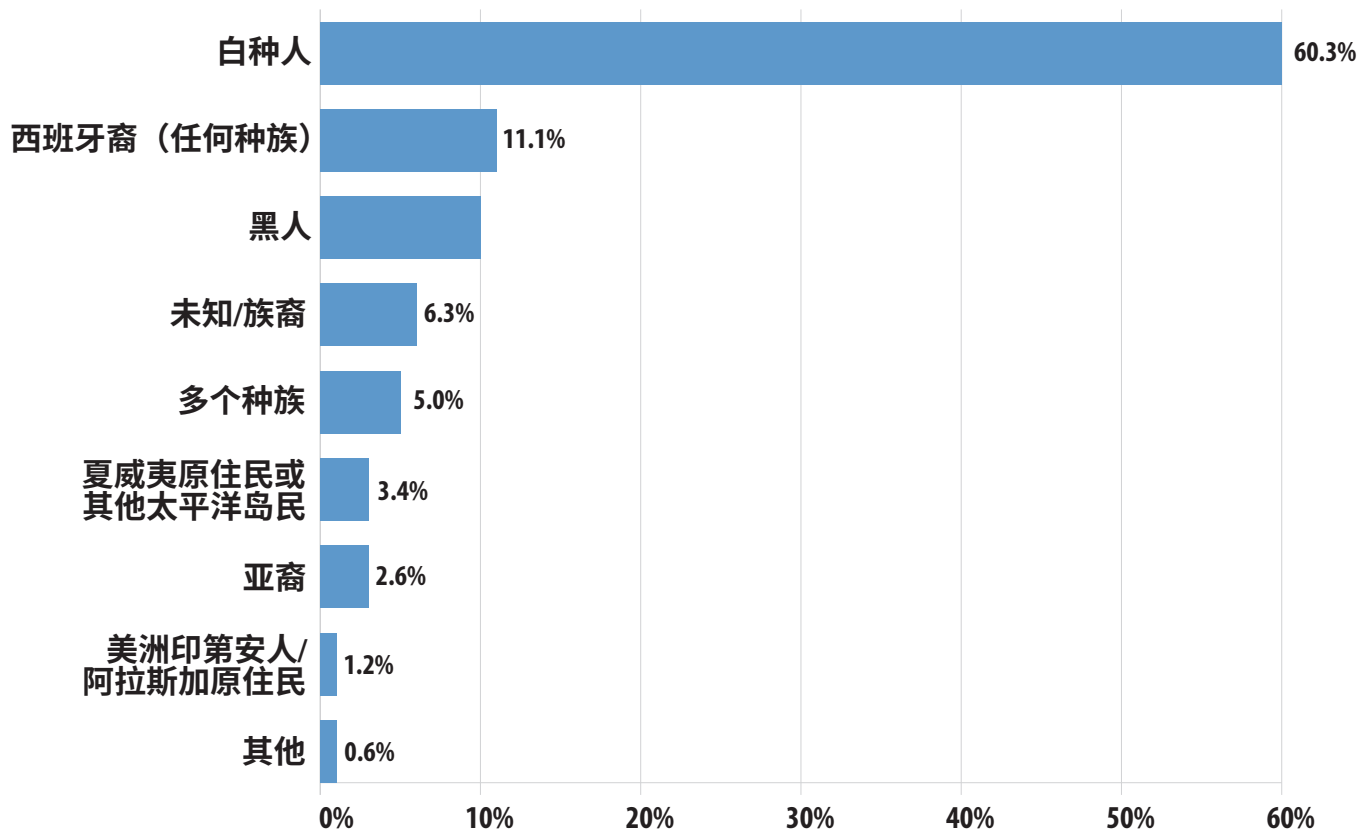
2020 年，51 家非营利性机构、103 家营利性机构和一家由州资助的机构回应了这项调查。平均而言，非营利性机构规模更大。非营利性机构雇用的员工中位数为 83 人（范围 4-644 人），营利性机构雇用的员工中位数为 8 人（范围 1-540 人）。大多数营利性机构每个机构为 1-10 名成年人提供服务，而大多数非营利性机构为 21-50 名成年人提供服务。

DSP 劳动力描述

DSP 劳动力的人口特征

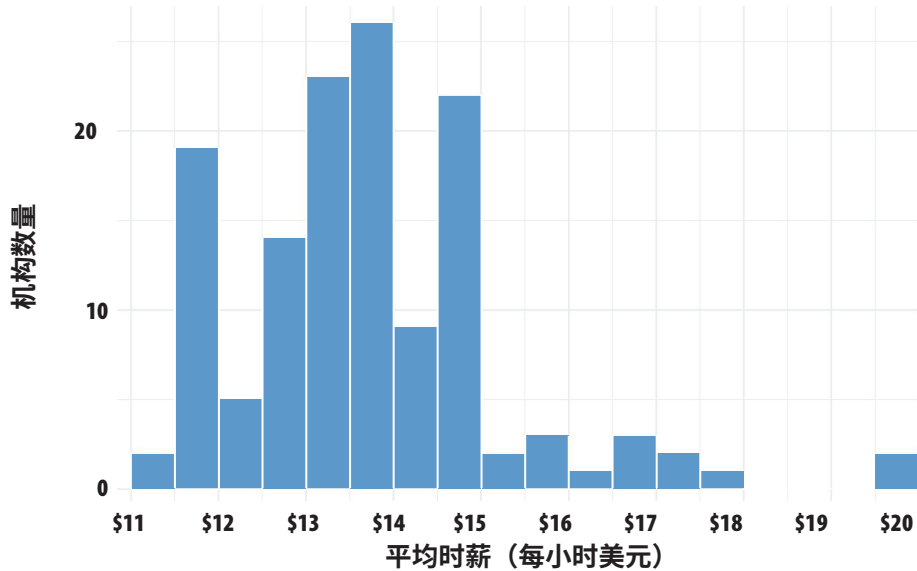
NCI 工作人员稳定性调查收集的人口统计信息有限。在参与调查的机构中，130 家机构报告了 DSP 的性别，这些机构共雇用了 8,456 名工作人员。在这些机构中，62% 的 DSP 为女性，31% 为男性，1% 为其他性别或性别不一致，其余 7% 的性别未知。115 家机构报告关于 DSP 种族和族裔的数据，这些机构共雇用了 7,238 名 DSP。在这些机构中，60% 的 DSP 是白种人，11% 是西班牙裔，10% 是黑人，13% 是任何其他种族或多个种族，其余 6% 的种族和族裔未知（图 2）。在全国范围内，绝大多数 (71%) 的 DSP 是女性，62% 是有色人种。¹

图 2：俄勒冈州 DSP 劳动力的种族和族裔



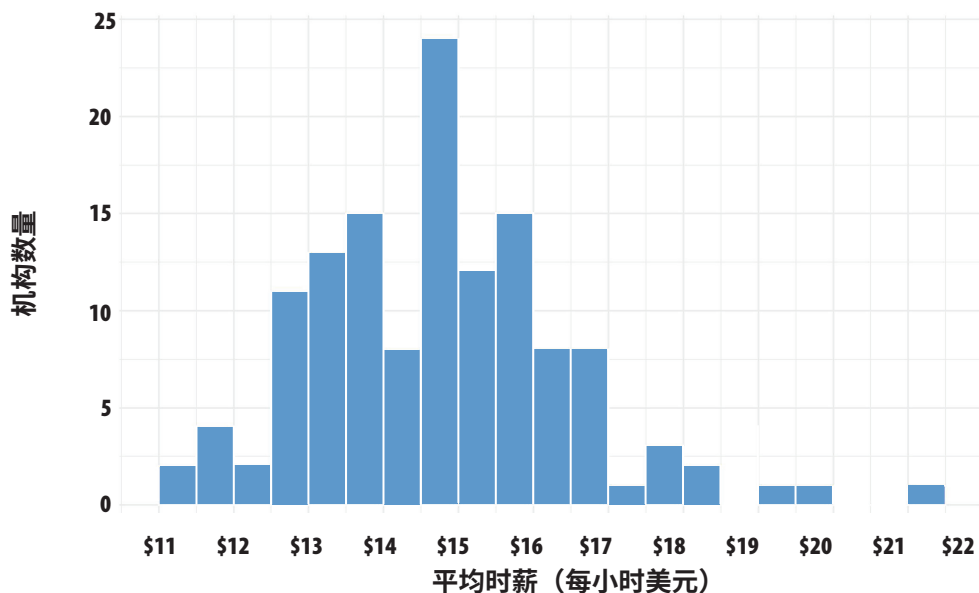
工资

图 3：俄勒冈州提供居住式护理的 DSP 的起始工资



2020 年，提供居住式护理的 DSP 的起薪为每小时 11.00 美元至 20.00 美元，具体取决于机构（图 3）。俄勒冈州居住式 DSP 的平均起薪为每小时 13.87 美元，中位数为 13.82 美元。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 11.32 美元到 21.21 美元不等（图 4）。全州平均水平为每小时 14.86 美元，中位数为 15.00 美元。营利性机构和非营利性机构的起薪和平均工资没有差别。虽然起薪并没有因服务的居民数量而有所不同，但服务的居民越多，机构的平均时薪就越高 ($t=3.21$; $P=0.002$)。

图 4：俄勒冈州提供居住式护理的 DSP 的平均工资

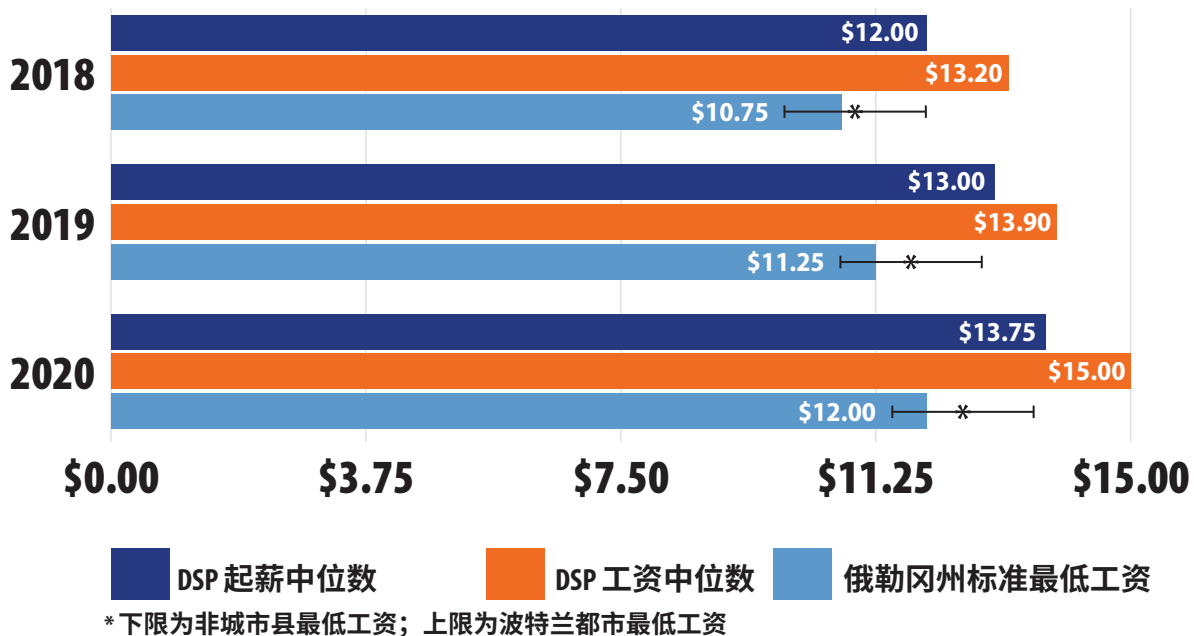


DSP 工资和福利

工资变化

总体而言，2018 年至 2020 年期间，起薪中位数每小时增加了 1.75 美元 ($p < 0.001$)，平均工资中位数每小时增加了 1.80 美元 ($p < 0.001$) (图 5)。虽然这可以被视为一种进步，但 DSP 的工资仍然远低于俄勒冈州劳动力的整体水平。根据美国劳工统计局 2020 年的数据，2020 年俄勒冈州劳动力的平均小时工资为 27.34 美元，中位数为 21.04 美元。⁷DSP 的时薪中值（第 50 百分位）（15.00 美元）相当于俄勒冈州劳动力时薪率的第 25 百分位（15.08 美元）。⁸在全国范围内，DSP 的工资也一直低于其他直接护理专业人员。¹

图 5：每年的工资中位数



2020 年 DSP 的工资中位数不足以被视为俄勒冈州一个成年人的最低生活工资。⁵这远远低于养活一个成年人和一个孩子，或者一个有两个成年人和两个孩子的家庭所需的费用，即使另一个成年人也在工作。⁵DSP 工资范围的下限与俄勒冈州 2019 年 7 月 1 日至 2020 年 6 月 30 日财政年度的最低时薪标准（12.00 美元）和非城市最低时薪（11.50 美元）一致，远低于波特兰地铁同期的最低时薪（13.25 美元）。⁸以这些工资计算，一名全职 DSP 的收入不到联邦贫困水平的 138%。⁹因此，许多全职 DSP 符合俄勒冈州健康计划的收入资格标准。

DSP 工资和福利

福利

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。工作人员稳定性调查询问各机构是否提供下列各项福利：

- 带薪休假 - 以集中休假的形式或指定为带薪假期、带薪病假和/或带薪个人休假的形式
- 健康保险范围
- 牙科保险范围
- 视力保险范围
- 退休计划
- 针对专科以上教育的报销或其他支持（例如学费补助）
- 雇主支付与工作有关的培训
- 雇主资助的残疾保险
- 灵活支出账户
- 健康激励计划（例如健身房、瑜伽、戒烟）
- 人寿保险

有几家机构没有提供上述任何福利。（俄勒冈州要求拥有超过 50 名雇员的雇主提供医疗保险。10) 只有 3 家机构提供了全部 11 种福利。平均而言，机构提供 4 - 5 种福利。机构规模与提供的福利数量之间存在很强的正相关关系 ($r=0.79$, $p<0.001$)；规模越大的机构提供的福利越多。机构类型和提供的福利数量之间也有很强的相关性 ($t=10.2$, $p<0.001$)；非营利性机构提供的福利（平均为 7 - 8）明显多于营利性机构（平均为 2 - 3）。

即使提供了福利，对某些 DSP 来说也可能是遥不可及的。尽管提供了健康保险，但只有 59% 的符合条件的 DSP 投保了医疗保险。

表 1: 按机构类型划分的福利

福利类型	非营利性机构 (n = 51) 提供的 %	营利性机构 (n = 10) 提供的 %
带薪休假	98.0	71.1
医疗保险	94.1	34.3
牙科保险	92.2	30.3
眼科保险	78.0	23.5
退休计划	78.4	28.6
针对专科以上教育的报销	17.7	4.9
雇主支付与工作有关的培训	68.6	64.7
雇主资助的残疾保险	49.0	6.9
灵活支出账户	41.2	5.9
健康激励计划	29.4	8.8
人寿保险	72.6	15.7

各机构还被问及是否采用下列工作人员保留策略：

- 现实的工作预告（85.1% 采用）
- 道德规范培训（82.5% 采用）
- DSP 职业阶梯以留住高技能工人（37.7% 采用）
- 支持通过州或国家认可的专业组织获得证书（26.0% 采用）
- 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（40.3% 采用）

只有 3 家机构没有采用其中任何一种策略，18 家机构采用了全部 5 种策略。每家机构的保留策略中位数为 3。采用的员工保留策略数量与机构规模呈正相关 ($t = 3.31$; $P = 0.001$)。我们没有发现不同类型的机构在提供的保留策略数量上有显著差异。

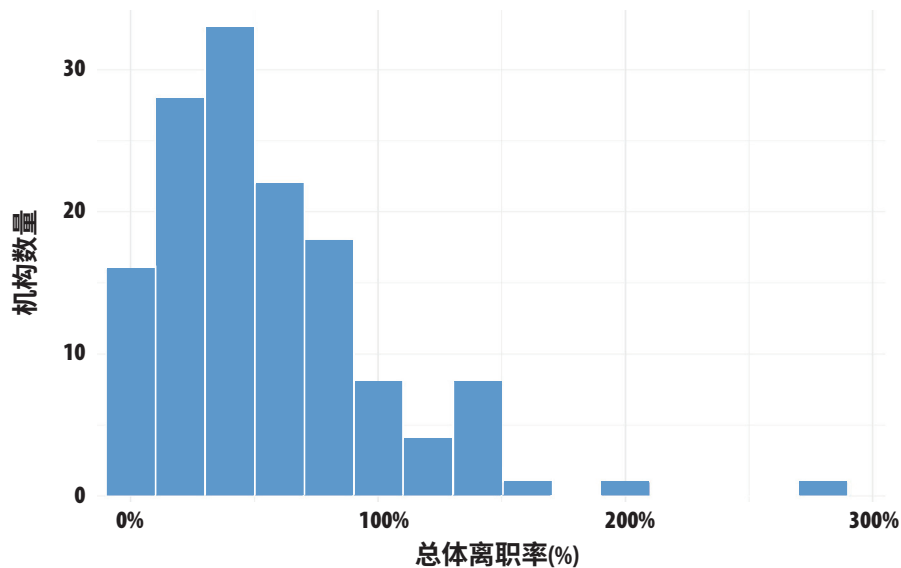
DSP 离职率、任期和空缺率

总体离职率

总体离职率的计算方法是，把截至 2020 年 12 月 31 日在每个机构的工资单中支持 I/DD 成年人的 DSP 总数除以 2020 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日期间离开该机构的 DSP 数量。⁵不同机构的离职率差异很大，从 0% 到 285% 不等，其中除了 22 家机构外，其他所有机构的离职率都低于 100%（图 6）。

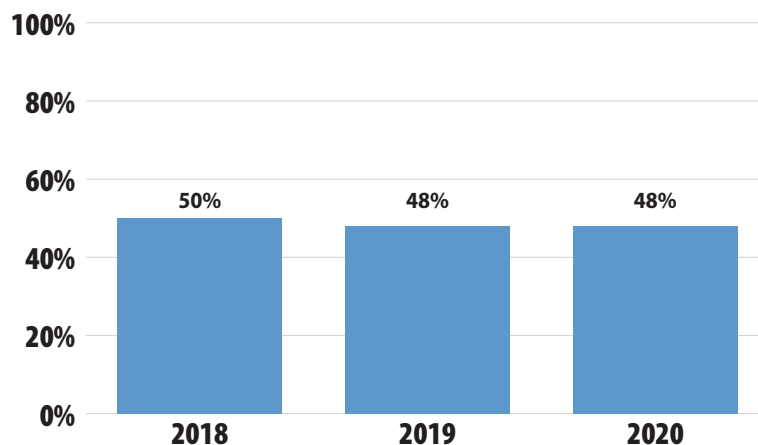
2020 年俄勒冈州的离职率中位数为 48%，平均离职率为 55%。在参与 2020 年员工稳定性调查的其他 27 个州中，俄勒冈州的中位数超过了 22 个州，使俄勒冈州跻身离职率最高的州的前 19% 之列。⁵机构的规模和类型（营利性和非营利）与离职率没有显著关联。

图 6：俄勒冈州的总体 DSP 离职率



2020 年的离职率中位数与 2019 年的离职率中位数相同。2018 年的比率略高，但从 2018 年到 2020 年的小幅下降在统计学上不显著（图 7）。

图 7：每年的离职率中位数 (%)



DSP 离职率、任期和空缺率

按员工任期划分的离职率

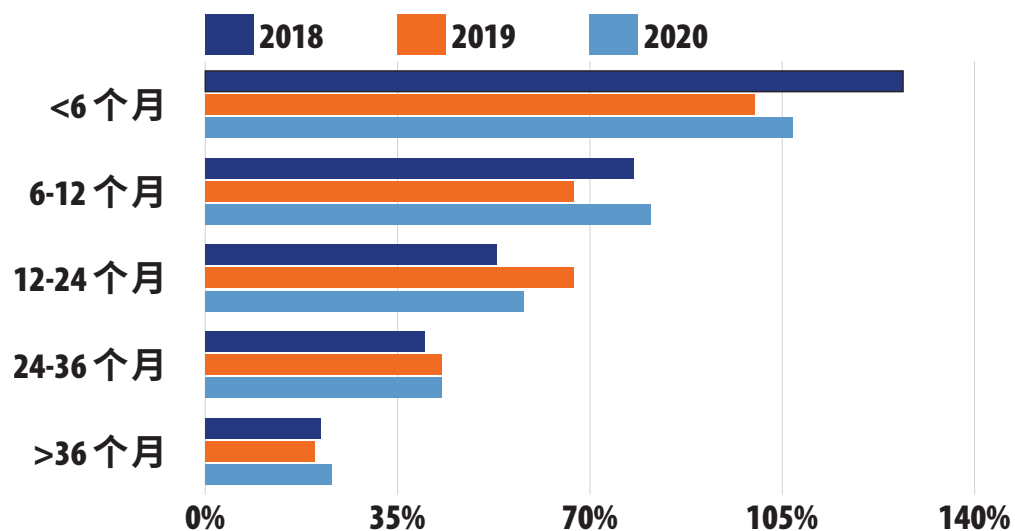
我们分别计算了受雇不足 6 个月、6 至 12 个月、12 至 24 个月、24 至 36 个月和超过 36 个月的 DSP 的离职率。离职率最高的是那些任职时间少于 6 个月的员工。人员离职率随着员工任期的增加而下降。然而，除了受雇时间超过 3 年的 DSP 外，在所有任期组中，平均离职率均高于 50% 在任职时间少于 2 年的所有组中，离职率中位数均高于 50%（表 2）。

表 2：2020 年按 DSP 任期类别划分的离职率

任期类别	离职率范围	离职率中位数	平均离职率
< 6 个月	0-1400%	107%	178%
6-12 个月	0-750%	81%	111%
12-24 个月	0-900%	58%	81%
24-36 个月	0-200%	43%	51%
> 36 个月	0-300%	23%	32%

与 2018 年相比，工作 6 个月以上的 DSP 的离职率在 2020 年有所增加（图 8）。

图 8：2018 - 2020 年按 DSP 任期类别划分的离职率中位数

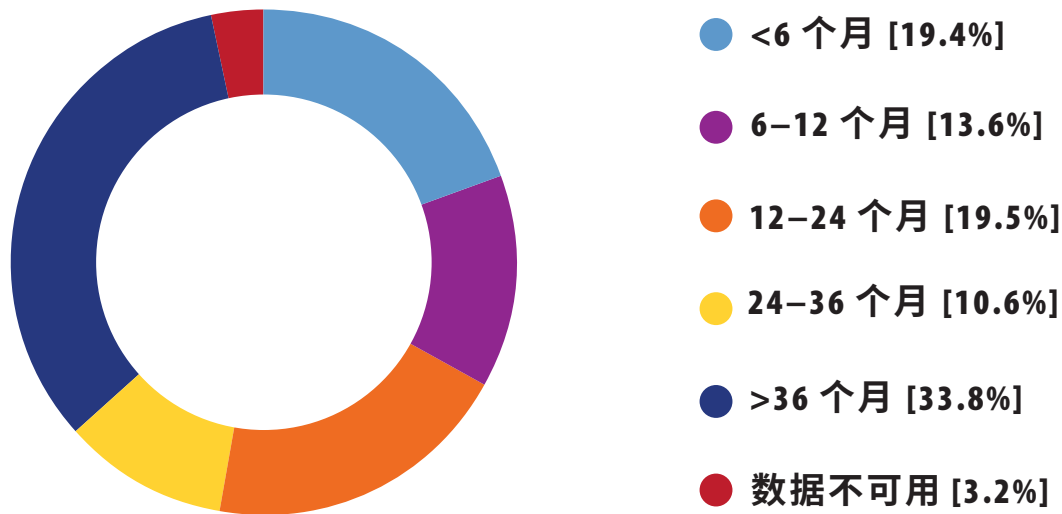


DSP 离职率、任期和空缺率

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。2020 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。近三分之一的 DSP 工作经验不足一年（图 9）。

图 9：现任 DSP 的任期



职位空缺

高离职率也增加了职位空缺一段时间的可能性，导致潜在的护理缺口。截至 2020 年 12 月 31 日，全州有 11.3% 的职位空缺，包括 11.6% 的全职 DSP 职位和 10.7% 的兼职 DSP 职位。这些比例高于其他 44% 在 NCI 工作人员稳定性调查中提供了空缺数据的州。⁵

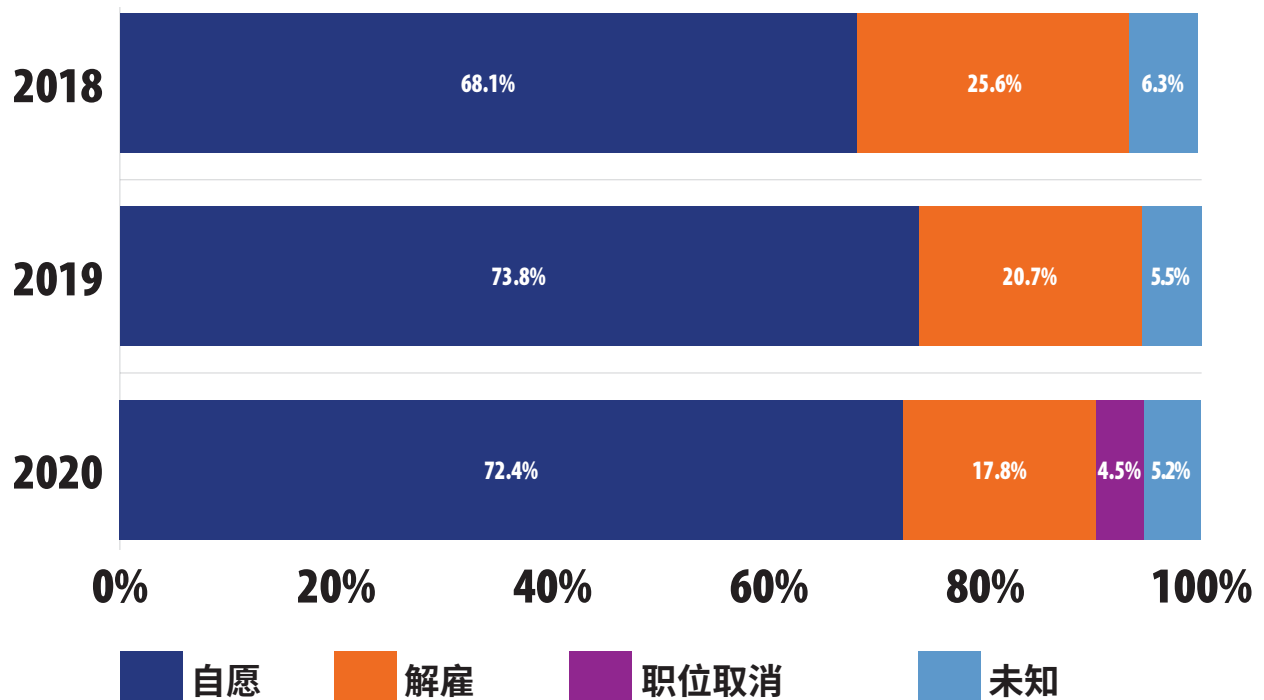
我们没有发现机构规模与职位空缺率之间的显著关联，也没有发现机构类型（营利性或非营利）与职位空缺率之间的显著关联。

DSP 离职率、任期和空缺率

离职原因

2020 年，5,438 名 DSP 离职。大多数 (72%) DSP 是自愿离职，而 18% 是被解雇的，5% 离职是由于职位被取消 (图 10)。其余 5% 离职的 DSP 离职原因不明。在 2018 年和 2019 年，没有 DSP 因为职位被取消而离职。2018 年至 2020 年期间，离职原因没有其他重大变化。

图 10：离职原因（按年划分）



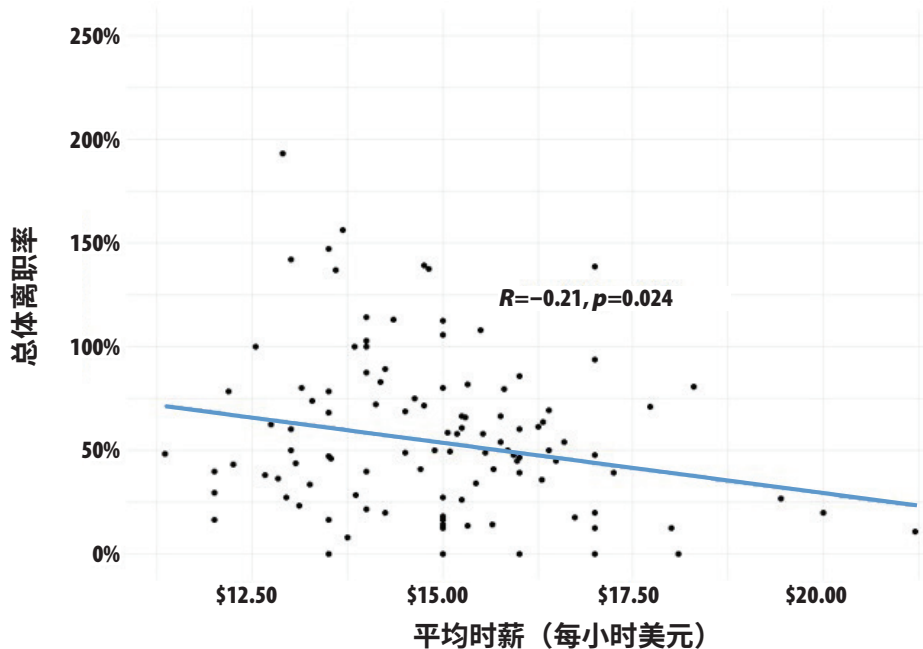
NCI 工作人员稳定性调查在机构层面收集数据，而不是从个体工作人员收集数据。因此，我们没有关于自愿离职的 DSP 为什么选择离职的具体信息。有趣的是，DSP 报告说，这份工作很有挑战性，而且薪水比他们在其他地方可以得到的更容易的工作要低。2021 年进行的一项全国研究发现，大多数离职的 DSP 都是出于与 COVID-19 有关的原因，包括检测呈阳性或需要隔离，担心被感染或感染他人，或由于缺乏儿童保育或需要照顾家庭成员。³在以下各节中，我们将研究薪酬、福利以及与疫情相关的变化与人员离职率和职位空缺率之间的关系。

薪酬与离职率和职位空缺率的关系

工资与离职率和职位空缺率的相关性

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 ($r = -0.21$; $P = 0.02$)。随着平均时薪的增加, 离职率下降 (图 11)。

图 11: 平均时薪与整体员工离职率之间的相关性



2018 年和 2019 年的平均时薪与员工离职率之间也存在类似的负相关关系 (表 3)。

表 3: 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
2018	-0.25	0.013
2019	-0.18	0.060
2020	-0.21	0.024

我们还比较了离职率最低和最高的机构的平均薪酬。离职率最低的机构是那些位于离职率范围内最低的五分之一 (最低的 20%) 的机构。离职率最高的机构是那些位于离职率范围内最高的五分之一 (最高的 20%) 的机构。我们发现, 离职率最低的机构的平均工资 (每小时 15.45 美元) 明显高于离职率最高的机构 (每小时 14.33 美元) ($t = 2.19, p = 0.01$)。

与 2018 年的数据一样, 我们没有发现工资和空缺职位比例之间存在显著关联。

薪酬与离职率和职位空缺率的关系

福利与离职率和职位空缺率的相关性

工作人员稳定性调查中所问及的大多数个人福利和保留策略都与较低的离职率有关，但这些相关性很少有统计学意义。此外，提供的福利数量与离职率之间的相关性在统计上不显著。然而，以下特定的福利和保留策略与较低的离职率显著相关：

- 针对专科以上教育的财务资助 ($t=2.84, p=0.03$)。提供这种福利的机构的平均离职率比不提供教育财务资助的机构低 6.0 个百分点。这一策略也与 2018 年较低的离职率显著相关。
- DSP 职业阶梯 ($t = 1.81, p = 0.07$)。拥有 DSP 职业阶梯以留住高技能员工的机构，其平均离职率比没有职业阶梯的机构低 14.1 个百分点。

然而，在 2020 年，向部分或所有 DSP 提供雇主赞助的退休计划（401K、403b 或其他计划）与更高的离职率具有相关性 ($t = -2.19, p = 0.03$)。提供这项福利的机构的平均离职率比没有提供退休计划的机构高 16.4 个百分点。在 2018 年或 2019 年的数据中，我们没有看到退休计划和离职率之间的相关性。在 2020 年发现这种相关性的原因可能是因为在疫情的第一年有机会退休的员工更有可能退休。然而，我们没有关于 DSP 年龄的数据、关于退休福利和激励的细节，或自愿离职的具体原因。没有这些信息，我们就无法研究为什么有退休计划的机构在 2020 年的离职率更高。

我们没有发现个人福利与职位空缺率之间或提供福利的数量与职位空缺率之间的显著相关性。

COVID-19 补充

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。相反，在逐个机构的基础上实施了一系列与疫情相关的运营、健康和规程的变化，DSP 面临人员短缺、日常工作中断和个人防护装备供应不足的问题。¹为了解 Covid-19 对 DSP 员工的影响而进行的一项全国调查发现，62% 的受访者表示加班以应对人员短缺，50% 的受访者经历了身体和/或情绪倦怠。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 年工作人员稳定性调查中加入 Covid-19 补充调查。在本节中，我们将分享 Covid-19 补充调查的部分结果，包括运营变化、实施的健康和安全规程以及工资调整。我们还评估了这些运营变化是否与人员离职率有关。值得注意的是，这项调查是在 2021 年进行的，仅代表了 2020 年的变化。不包括 2021 年期间与疫苗接种或工资增长有关的政策和程序。

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。这些变化包括关闭一些地点或站点、改变一些支持的交付方式、暂时或永久地停止某些支持的交付、限制 DSP 可以工作的地点数量、开放临时休息地点以及要求 DSP 不能为一个以上的机构工作（表 4）。

表 4：2020 年实施的与疫情相关的运营变化（按机构规模分层）

	总体 (N = 153)		大 机构 (N = 48)		小 机构 (N = 105)	
	N	%	N	%	N	%
关闭的地点/站点	33	21.6	23	47.9	10	9.5
通过增加每个班次的工作时间来限制轮换到某个位置的 DSP 的数量	42	27.5	17	35.4	25	23.8
开始留宿服务	7	4.6	2	4.2	5	4.8
改变了一些支持的交付方式	49	32	26	54.2	23	21.9
暂时或永久停止交付某些支持	50	32.7	29	60.4	21	20.0
限制 DSP 可以工作的站点/位置/地址的数量	44	28.8	22	45.8	22	20.9
开放临时休息场所	3	2	3	6.3	0	0
要求 DSP 不能为一个以上的机构工作	13	8.5	4	8.3	9	8.6
追踪为多个机构工作的 dsp	21	13.7	6	12.5	15	14.3
在紧急情况下雇用家庭成员作为护理人员	5	3.3	2	4.2	3	2.9

大型机构是那些为 20 个以上的 I/DD 患者提供服务的机构；小机构为 20 名或更少的 I/DD 患者提供服务；**粗体**表示实施这一变化的大机构和小机构比例的显著差异。

与为 20 人或更少的人提供服务的较小机构相比，较大的机构（那些为 20 名以上的 I/DD 患者提供服务的机构）更有可能在疫情期间实施运营变化（ $p < 0.01$ ）。共有 62 家机构（40.3%）没有报告在运营上实施任何变化。其中包括 11 家非营利性机构（21.6%）和 51 家营利性机构（50.0%）。实施的变更范围是 1 - 7。

在 2020 年，大多数运营变化与 DSP 离职率无关。然而，报告关闭地点或站点的机构的平均离职率比没有报告的机构高 20 个百分点（ $t = -2.2, p = 0.03$ ）。

COVID-19 补充

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。总体而言，大机构更有可能实施许多变更，包括 DSP 的健康和安全培训、要求 DPS 佩戴口罩以及要求额外的站点清洁（表 5）。

2020 年，大多数机构 (81.7%) 实施了至少一项与 Covid-19 相关的健康和安​​全规程，32 家机构 (20.9%) 实施了全部 12 项规程。实施的健康和安​​全规程的数量与工作人员离职率之间没有关联，大多数个别规程的变化与离职率之间也没有关联。然而，要求额外的站点清洁的机构的离职率比没有增加这一要求的机构高出 18.8 个百分点 ($t = -2.66, p = 0.001$)。该调查没有提供关于谁执行了额外的清洁（DSP 或其他人）或为什么它可能与更高的人员离职率有关的信息。

表 5：2020 年实施的健康和安全规程的措施/变化（按机构规模分层）

	总体 (N = 153)		大 机构 (N = 48)		小 机构 (N = 105)	
	N	%	N	%	N	%
所有人进入设施时的体温检测	108	79.1	38	79.2	70	66.7
修订访客政策/规程	121	79.1	42	87.5	79	75.2
已实施的与 COVID-19 相关 DSP 健康和安​​全培训	122	79.7	43	89.6	79	75.2
向工作人员和接受服务的人员传达正确洗手指南	121	78.6	46	90.2	74	72.6
向工作人员和接受服务的人员传达保持社交距离指南	119	77.8	46	90.2	78	73.3
对物理场所进行了更改，以优化保持社交距离和/或隔离要求	77	50.3	33	68.8	44	41.9
要求 DSP 佩戴口罩/其他个人防护装备	122	79.7	43	89.6	79	75.2
要求额外的站点清洁	118	77.1	42	87.5	76	72.4
向接受服务的人员及其家人发送关于 COVID-19 最新情况的内部通信	93	60.8	38	79.2	55	52.4
实施关于工作人员健康/症状的调查/问卷	73	47.7	29	60.4	44	41.9
定期测量体温	106	69.3	36	75.0	70	66.7
需要对部分或所有 DSP 进行 COVID-19 检测	70	45.7	28	58.3	42	40.0

大型机构是那些为 20 个以上的 I/DD 患者提供服务的机构；小机构为 20 名或更少的 I/DD 患者提供服务；**粗体**表示实施这一变化的大机构和小机构比例的显著差异 ($P \leq 0.05$)。

COVID-19 补充

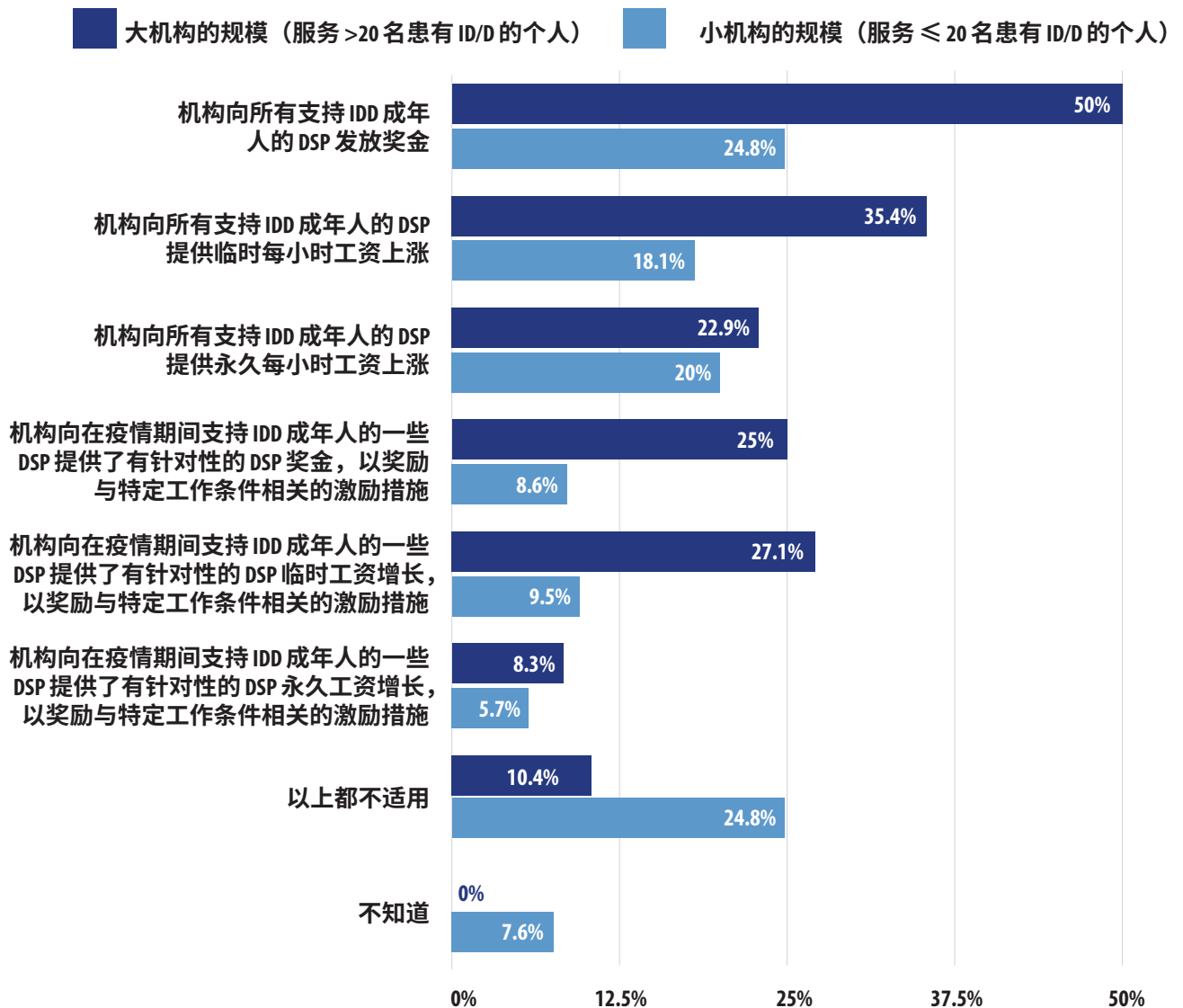
与疫情相关的工资调整

为了应对 Covid-19 疫情，俄勒冈州的大多数机构至少实施了一种工资调整（图 12）。但是，这些工资调整的金额和持续时间未在工作人员稳定性调查中捕获。

除了对所有支持 I/DD 成人的 DSP 进行永久性小时工资增长外，与小机构相比，大机构更有可能实施每种工资增长 ($p \leq 0.05$)。与非营利性机构相比，营利性机构在 2020 年实施任何工资调整的可能性更小 ($x^2 = 5.12, p = 0.02$)。

向所有支持 I/DD 成人的 DSP 提供永久性小时工资增长的机构的平均离职率比没有实施这种工资调整的机构低 14.6 个百分点 ($t = 1.92, p = 0.06$)。没有其他工资调整与平均离职率相关。

图 12: 由机构专门为保留 DSP 而进行的工资调整（不是相互排斥的）（按机构规模划分）



总结和建议

俄勒冈州 DSP 员工的状况很糟糕，并因 COVID-19 疫情而恶化。在全国范围内，工作人员短缺和 DSP 的高离职率被描述为一种危机。²俄勒冈州的员工离职率甚至高于全国平均水平。事实上，在为患有 I/DD 的成年人提供居住式护理的机构工作的 sps 中，离职率的中位数为 55%，俄勒冈州的离职率高于参加 2020 年 NCI 员工稳定性调查的其他 27 个州中的 5 个。迫切需要采取行动，以减少离职率，并改善针对患有 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. 提高小时工资。**在我们的分析中，工资越高，离职率越低。这一发现证实了之前在全国范围内显示相同相关性的数据，¹¹以及我们之前分析 2018 年 NCI 员工稳定性调查数据时在俄勒冈州的发现。¹²此外，俄勒冈州为应对 COVID-19 疫情而在 2020 年永久性提高所有 DSP 小时工资的机构的人员离职率明显低于没有增加工资的机构。这一新发现提供了额外的证据，表明可以通过增加工资来降低离职率。（注：自 2020 年以来，俄勒冈州的 DSP 获得进一步加薪。自从这些加薪措施实施以来，目前还无法获得有关离职率的数据。）
- 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。特别是，我们发现，为追求专科以上教育提供财务资助，以及为留住和提升高技能员工提供职业阶梯，都与更低的离职率显著相关。机构需要足够的资源来提供这些福利和机会。
- 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。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¹³，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。

总结和建议

除了上述立即采取行动的策略外，我们还提出以下建议，以提高未来数据的可用性和分析，从而提供更详细和持续的信息：

- 1. 继续定期审查 DSP 人员离职率和薪酬。** 需要持续的分析来监测 DSP 离职率，并评估在薪酬增长和其他相关政策变化之后的离职率变化。此类分析将为未来在俄勒冈州减少人员离职率和保持稳定的 DSP 员工队伍提供信息。
- 2. 按任期类别收集平均工资数据的试点测试。** 目前全国工作人员稳定性调查数据的一个局限性是，它不包括关于各机构内部 DSP 薪酬范围的数据（例如，以任期为基准）。该数据只提供了某一特定机构中每个人的平均起薪和总体平均时薪。俄勒冈州可以作为一个测试场所，通过 NCI 工作人员稳定性调查来收集更详细的工资信息。按任期划分薪酬数据，这样可以更细致地分析薪酬增长幅度与离职程度之间的关系。这种分析将产生关于阶梯式工资等级表的更多建议，以促进保留有经验和熟练的工作人员。
- 3. 考虑一项关于工作人员离职率与患有 I/DD 的居民的虐待之间关系的研究。** 俄勒冈州发育障碍服务办公室分别保存了关于每个机构的虐待和忽视的指控和证实报告数量的数据。这些数据可以与 NCI 工作人员稳定性调查关于员工离职率的数据一起分析，以验证这样一个假设，即更大的离职率会导致患有 I/DD 的成年人面临更多的虐待和忽视。研究结果将大大有助于建立证据，证明 DSP 劳动力中高离职率的人力成本。
- 4. 考虑纳入关于机构特定的离职率美元成本的数据。** 这些费用包括为填补人员空缺而支付的加班费，以及招聘和培训新员工的费用。这些数据将允许对通过提高工资以降低离职率而实现的财务节省进行正式的成本效益分析。
- 5. 明确应对选项。** 对于使用“勾选所有适用选项”格式的调查问题，无法判断未勾选的方框是否真的意味着该选项不适用，或者是否调查受访者只是跳过了该选项。这是关于疫情相关变化的一些问题的一个问题。对每一个选项切换为使用“是”或“否”复选框，这将允许数据分析师区分缺失的数据和“否”答案。俄勒冈州可以就答案格式向 HSRI 提供反馈，以促进未来的分析。
- 6. 扩大报告范围，包括负责支持儿童的 DSP，以及住在集体之家之外的成年人。** 目前的报告仅限于为患有 I/DD 的成年人提供居住式服务的机构工作的 dsp。然而，DSP 也为生活在其他环境中的成年人（例如，他们自己或家庭成员的家中）和患有 I/DD 的儿童提供重要服务。发育障碍服务办公室目前正在与国家核心指标团队合作，扩大调查范围，以代表所有 DSP。收集和分析 DSP 劳动力的全谱数据将提供关于人员离职率挑战和减少人员离职率的可能策略的额外信息。

参考文献

1. 社区整合研究所、人类服务研究所、发育障碍服务州总监国家协会。(2022). 危机中的社区支持：没有员工，就没有服务。Minneapolis, MN: 明尼苏达大学社区整合研究所。
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。网址：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。2020；预先在线出版物下载：https://www.researchgate.net/publication/341734880_The_impact_of_direct_support_professional_turnover_on_the_health_and_safety_of_people_with_intellectual_and_developmental_disabilities
4. Hewitt, A., Pettingell, S., Kramme, J., Smith, J., Dean, K., & Kleist, B. (2021). 2020 年直接支持劳动力和 COVID-19 全国调查报告。检索自社区整合研究所网站：<https://ici.umn.edu/covid19-survey>
5. Gleason, J., Ross, W., Fossi, A., Blonsky, H., Tobias, J., & Stephens, M. (2021)。Covid-19 对美国智障人士的毁灭性影响。催化剂：护理交付创新。<https://doi.org/10.1056/CAT.21.0051>
6. 国家核心指标。(2021)。国家核心指标 2020 年工作人员稳定性调查报告。网址：<https://www.nationalcoreindicators.org/resources/staffstability-survey/>
7. 美国劳工统计局。2020 年 5 月各州职业就业和工资估计：俄勒冈州。网址：https://www.bls.gov/oes/2020/may/oes_or.htm
8. 俄勒冈州劳工和工业局。最低工资增长表。网址：<https://www.oregon.gov/boli/workers/Pages/minimum-wage-schedule.aspx>
9. 美国卫生与公众服务部。美国卫生与公众服务部贫困指南年度更新。联邦注册。2018;83 FR 2642(2018-00814):2642-2644.
10. 俄勒冈州健康护理。雇主和雇员的医疗保险选项。网址：<https://healthcare.oregon.gov/marketplace/employers/pages/employers.aspx>
11. 美国社区选项与资源网络。(2010)。2009 年直接支持专业人员薪酬研究。网址：https://www.ancor.org/sites/default/files/pdf/ancor_wage_data_summary_2009.pdf
12. OHSU 发育障碍大学卓越中心和俄勒冈州人类服务部，发育障碍服务办公室 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。2020。<https://www.oregon.gov/dhs/SENIORS-DISABILITIES/DD/DataReports/2020-UCEDD-Workforce-Rerport.pdf>
13. 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人类服务部与OHSU 发育障碍大学卓越中心 (UCEDD) 的一份合同的支持。以下 UCEDD 工作人员参与了数据分析和/或报告编写：Willi Horner-Johnson, PhD; Abigail Newby-Kew, MPH; 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。

百分位数 - 百分位数是数据低于百分位数的某个百分比的值。在第 10 个百分位，数据范围中 10% 的值低于第 10 个百分位值。在第 25 个百分位，25% 的数值低于该点。（中位数是第 50 个百分位。）

五分位数 - 五分位数将数据分成五个相等的部分。每个段包含 20% 的数据分布。当我们展示关于离职率的数据时，我们将检查前五分之一的机构（人员离职率最高的 20% 的机构）和后五分之一的机构（人员离职率最低的 20% 的机构）之间的差异。

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：

