**DSP调查问卷（3/22/23）**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **领域** | **问题编号** | **问题** |
| ***简介*** |  |  |
|  | 问题1 | 组织/机构名称：（从下拉列表中选择） |
|  | 问题2 | 您在该组织/机构工作了多长时间？■ 不到6个月■ 6至12个月■ 13至24个月■ 25至36个月■ 超过36个月 |
|  | 问题3 | 您的性别是什么？■ 男■ 女■ 非二元性别■ 性别不适众■ 跨性别男性■ 跨性别女性■ 不愿回答■ 其他（请注明） |
|  | 问题4 | 您是什么种族背景？■ 白种人■ 黑种人或非裔美国人■ 阿拉斯加原住民/美洲印第安人/美洲原住民■ 亚裔■ 夏威夷原住民或太平洋岛民■ 不愿回答■ 其他（请注明） |
|  | 问题5 | 您是什么民族？■ 拉丁裔或西班牙裔■ 非拉丁裔或西班牙裔■ 不愿回答■ 其他（请注明） |
|  | 问题6 | 您的年龄类别是什么？■ 18-24■ 25-34■ 35-44■ 45-54■ 55-64■ 65及以上■ 不愿回答 |
|  | 问题7 | 作为您DSP职位招聘流程的一部分，您是否获得了现实工作预览（RJP），以便清楚了解您的工作职责会是什么？■ 是■ 否 |
|  | 问题7a | 如果是，使用了哪种现实工作预览方法？ （勾选所有适用项）：■ 结构化观察或实地考察■ 与当前DSP和接受支持的人士会面■ RJP视频（一般到现场或者特定于机构或工作）■ 手册或宣传册■ 在您的机构实习或志愿服务■ 其他（请注明） |
|  | 问题8 | 当您被聘为DSP时，接受支持和服务的个人是否纳入为招聘流程的一部分？■ 是■ 否 |
|  | 问题9 | 请说明您是如何了解您所在机构的DSP职位的。■ 开放式段落框 |
| ***领域1 保护免受伤害：（安全和保障）*** | 问题10 | 2022 年，作为 DSP，您可获得哪些福利？（勾选所有适用项）：■ 带薪休假■ 健康保险■ 牙科保险■视力保险■ 退休/401K/403B■ 员工援助计划（EAP）■ 雇主退休借款■ 无■ 其他（请注明） |
|  | 问题11 | 2022 年，作为DSP，您参与了哪些福利？（勾选所有适用项）：■ 带薪休假■ 健康保险■ 牙科保险■视力保险■ 退休/401K/403B■ 员工援助计划（EAP）■ 雇主退休借款■ 其他（请注明）■ 我没有参与任何这些福利 |
|  | 问题11a | 如果您可以获得福利，但您没有参与，请说明原因。■ 太昂贵■ 我从家庭成员处获得了这些福利■ 我不知道我可以获得这些福利■ 通过其他雇主获得了福利■ 其他（请注明） |
|  | 问题12 | 您认为您作为DSP所做的工作得到了公平的报酬吗？■ 是■ 否 |
|  | 问题13 | 您认为您作为DSP的工作量适当吗？■ 是■ 否 |
|  | 问题14 | 您的机构是否向DSP提供奖金？■ 是■ 否 |
|  | 问题14a | 如为是，您是否收到以下任何奖金（选择所有适用项）：■ 员工推荐奖金■ 招聘奖金（签约奖金）■ 绩效认可■ 服务年限■ 其他（请注明） |
|  | 问题15 | 您的工作时间表是否有任何灵活性（例如，您是否可以与同事轮班、根据个人需求调整工作时间、要求临时换班等）？■ 是■ 否 |
|  | 问题15a | 如为否，您是否对您所在机构的灵活时间表的机会感兴趣？■ 是■ 否 |
|  | 问题16 | 您的工作中是否需要您的意见和反馈？■ 是■ 否 |
|  | 问题16a | 如为是，如何收集反馈和意见：（选择所有适用项）■ 问卷调查■ 1:1会面■ 与执行董事共进午餐■ 焦点小组■ 意见箱■ 离职面谈■ 新员工跟进■ 其他（请注明） |
|  | 问题17 | 您的机构如何促进劳动力的多样性、公平性和包容性？（选择所有适用项）■ DEI委员会■ 在编写政策时包括不同的人群■ 为任何需要的人（包括DSP）提供材料的书面和口头语言翻译■ 为任何需要的人士（包括DSP）提供辅助技术■ DEI能力培训■ 专门针对DEI的政策■ 我的机构不倡导DEI■ 其他（请注明） |
|  | 问题18 | 您的机构是否提供支持/资源来解决倦怠和压力？■ 是■ 否■ 未知/我不知道 |
|  | 问题18a | 如为是，您的机构提供哪些支持/资源来解决倦怠和压力？ （勾选所有适用项）：■ 积极倡导心理健康和保健计划■ 鼓励DSP请假休息■ 员工援助计划（EAP）■ 使DSP能够设定界限，在家庭和工作之间建立健康的平衡■ 鼓励员工利用假期■ 为员工创造一个安全的空间，让他们因工作量挣扎时能够放心地向经理敞开心扉■ 创造公开透明的双向沟通■ 其他：（请注明）■ 这些均未提供 |
|  | 问题18b | 如为否，您对针对倦怠和压力问题的哪些支持/资源感兴趣？■ 积极倡导心理健康和保健计划■ 鼓励DSP请假休息■ 员工援助计划（EAP）■ 使DSP能够设定界限，在家庭和工作之间建立健康的平衡■ 鼓励员工利用假期■ 为员工创造一个安全的空间，让他们因工作量挣扎时能够放心地向经理敞开心扉■ 创造公开透明的双向沟通■ 其他：（请注明）■ 无 |
|  | 问题19 | 贵公司是否为DSP提供必要的技术（例如电脑、手机、iPad、无线网络）来完成您的工作？■ 是■ 否 |
|  | 问题20 | 您的机构是否为您提供个人防护装备？■ 是■ 否 |
| ***领域2： 联系与社区（社会支持与归属感）*** | 问题21 | 在您的机构，您每周平均接受多少小时的督导？■ 无■不到1小时/周■ 1-2小时/周■3小时以上/周 |
|  | 问题22 | 您的机构为您提供哪些形式的督导？■ 个人督导会议■ 集团督导会议■ 工作人员会议■ 案例展示■ 主管直接观察■ 同行督导■ 外部/独立督导■ 非正式监督■ 其他：（请注明）■ 无 |
|  | 问题23 | 在您的机构，如果需要，您是否可以接触到一线主管/经理？■ 是■ 否 |
|  | 问题24 | 在您的机构，您的一线主管/经理是否与您进行了清晰一致的沟通？■ 是■ 否 |
|  | 问题25 | 您的一线主管/经理是否与您合作解决问题并在您的工作中取得成功？■ 是■ 否 |
|  | 问题26 | 您是否有最好的朋友或您认为是工作朋友的同事？■ 是■ 否 |
|  | 问题27 | 来自机构不同部门的人们有着共同的观点/价值观。■ 是■ 否 |
|  | 问题28 | 将机构团结在一起的粘合剂是忠诚和相互信任。大家对机构均高度投入。■ 是■ 否 |
| ***领域3：成长机遇（学习与成就）*** | 问题29 | 您的机构是否有晋升/职业发展机会？■ 是■ 否 |
|  | 问题30 | 您是否有机会参加场外培训或会议？■ 是■ 否 |
|  | 问题31 | 您的机构是否为您提供与您工作相关的培训？■ 是■ 否 |
|  | 问题31a | 如为是，为您提供过哪种培训：（请选择所有适用项）■关于最佳做法的培训■ 专业发展培训■ 文化能力培训■ 道德准则培训■ 关于NYS OPWDD DSP核心能力的培训■ 文档培训■ 关于如何使用必要技术的培训■ 关于自我保健的培训■ 主管培训■ 创伤知情护理■ DEI培训■ 其他：（请注明） |
|  | 问题31b | 如为否，哪种培训会对您有所帮助？■ 文本框 |
|  | 问题32 | 您的机构是否分发年度满意度调查，以听取您对组织内什么在起作用或不起作用的想法和意见？■ 是■ 否 |
|  | 问题33 | 您的机构是否进行年度绩效评估？■ 是■ 否 |
|  | 问题33a | 如为是，是否有机会一起审查评估，以便进行讨论并提供反馈？■ 是■ 否 |
|  | 问题33b | 如为否，您是否曾在您的机构接受过绩效评估？■ 是■ 否 |
|  | 问题33c | 如为是（对于33b），您上次在您机构进行绩效评估是什么时候？■ 文本框 |
|  | 问题34 | 您的一线主管/经理是否试图将您的优势和兴趣与您所做的工作和支持的人士保持一致？■ 是■ 否 |
|  | 问题35 | 您的机构是否支持DSP通过纽约州倡议或国家认可的组织（如全国直接支持专业人员联盟 （NADSP））获得直接支持专业人员证书？■ 是■ 否■ 未知 |
|  | 问题36 | 您的机构是否向DSP提供财务资源以追求学术进步（例如，微认证、获得大学学分、攻读高等教育机构的学位或证书）？■ 是■ 否 |
|  | 问题36a | 如为否，您对哪些学术进步感兴趣：（勾选所有适用项）■ 微认证■ 获得我所选学位的大学学分■ 攻读高等教育机构的证书■ 攻读高等教育机构的学位■ 其他：（请注明） |
| ***领域4：工作中的认同（尊严和意义）*** | 问题37 | 您熟悉您所在机构的使命吗？■ 是■ 否 |
|  | 问题38 | 您作为DSP的工作是否与机构的使命相关？■ 是■ 否 |
|  | 问题39 | 您的机构是否有以下任何行为来对您作为DSP的工作予以认可：（选择所有适用项）■ 员工感谢日/时刻■ 专业发展培训■ 为工作人员提供午餐/小吃■ 庆祝生日■ 发放流动奖杯/奖品■ 员工名人墙■ 工作周年纪念致谢■ 公开致谢/道谢■ 说声谢谢■ 其他：（请注明）■ 无 |
|  | 问题40 | 我会推荐朋友来此机构工作。■ 是■ 否 |
|  | 问题41 | 我总体上对我所做的工作感到满意。■ 是■ 否 |
|  | 问题42 | 我工作的亮点是：（勾选所有适用项）：■ 接受支持/服务的人士■ 我的同事■ 我的一线主管/经理■ 能够支持他人■ 我参与的活动■ 组织对员工和接受支持/服务人士的承诺■ 有机会提高我的技能■ 这项工作带给我一种目的感和意义■ 其他（请注明） |
|  | 问题43 | 我在：（勾选所有适用项）■ 认真考虑辞职■ 计划在未来6个月内离职■ 正在面试新工作的过程中■ 肯定要离职，并且已经通知了我■ 计划留在我的工作■ 其他（请注明） |
|  | 问题43a | 您为什么考虑/计划辞职（如果选择问题43中的选项1-4，则显示）？（勾选所有适用项）■ 一线主管/经理不支持■ 没有成长的机会■ 与同事有冲突■ 我的信仰和价值观与该机构不一致■ 工作时间表不够灵活■ 留下来负担不起■ 我想离开这个领域/改变职业■ 我想留在这个领域，但为不同的机构工作■ 其他（请注明） |
| ***领域5：工作生活和谐（自主性和灵活性）*** | 问题44 | 在您的机构，DSP不会被告知该做什么，但可以灵活地计划他们的工作日■ 是■ 否 |
|  | 问题45 | 一线主管/经理与DSP合作，确定工作活动的优先级。■ 是■ 否 |
|  | 问题46 | DSP可以在一定程度上控制他们的工作职责。■ 是■ 否 |
|  | 问题47 | 关于您的机构，在劳动力招聘和保留方面，您还有什么事宜或者任何建议要与我们分享吗？■ 开放式段落框 |