



INLAND REGIONAL CENTER

... pagpapahalaga sa kalayaan, pagiging kabilang, at pagbibigay-kakayahan

P. O. Box 19037, San Bernardino, CA 92412-6127 Telepono:
(909) 890-3000
Fax: (909) 890-3001

Mierkoles, Mayo 18, 2022

Department of Developmental Services
1215 O Street, MS 8-20
Sacramento, CA. 95814
(916) 651-6309
OCO@dds.ca.gov

G. Cruz:

Isinusumite ng Inland Regional Center (IRC) ang pakikipag-ugnayang ito bilang tugon sa isang liham ng Departamento ng Mga Developmental na Serbisyo (Department of Developmental Services, DDS) na may petsang Lunes, Marso 21, 2022. Ipinaalam ng liham na iyon sa IRC na batay sa data ng ratio ng caseload na isinumite ng IRC sa Departamento noong Huebas, Pebrero 10, 2022, hindi natugunan ng IRC ang mga kinakailangang ratio ng caseload para sa 1) mga consumer na naka-enroll sa Waiver ng Mga Serbisyo sa Bahay at Komunidad; 2) mga indibidwal na edad tatumpu't anim na buwan at mas bata; 3) mga indibidwal na mahigit tatlong taong gulang, non-waiver, non-mover na indibidwal; 4) mga indibidwal na may mga kumplikadong pangangailangan. Ipinag-uutos ang mga ratio na ito ng seksyon 4640.6 sub (c) ng Welfare and Institutions Code (WIC) at Artikulo IX, Seksyon 2 ng Kontrata ng Panrehiyong Sentro sa Taon ng Pananalapi 2021-2022. Ito ang plano ng pagwawasto ng IRC ayon sa iniaatas sa Seksyon 4640.6 (f) ng WIC.

Ang data ng ratio ng caseload noong Pebrero 2022 para sa mga kliyenteng naka-enroll sa Waiver ng Mga Serbisyo sa Bahay at Komunidad ay 1 sa 77 (ang kinakailangang ratio ng caseload ay 1 sa 62, ang average sa California ay 1 sa 79), at para sa mga indibidwal na edad tatumpu't anim na buwan at mas mababa ay 1 sa 67 (ang kinakailangang ratio ng caseload ay 1 sa 62, ang average sa California ay 1 sa 65). Dagdag pa rito, ang ratio ng caseload para sa mga indibidwal na mahigit tatlong taong gulang, non-waiver at non-mover na indibidwal ay 1 sa 81 (ang kinakailangang ratio ng caseload ay 1 sa 66, ang average sa California ay 1 sa 82). Panghuli, ang ratio ng caseload ng mga kliyenteng may mga kumplikadong pangangailangan ay 1 sa 28 (ang kinakailangang ratio ng caseload ay 1 sa 25, ang average sa California ay 1 sa 25).

Katulad sa mga nakalipas na taon, patuloy na nakaranas ang IRC ng pambihirang paglaki sa populasyon ng ating mga kliyente sa nakaraang taon. Sa katapusan ng Marso 2022, may 42,890 na kliyente ang IRC. Ang IRC ay patuloy na nagpo-post ng mga oportunidad sa trabaho para sa mga Tagapag-ugnay sa Suporta sa Consumer (Consumer Services Coordinator, CSC) at hina-hire ang mga posisyong iyon. Simula Hunyo 30, 2021, nag-hire ang IRC ng 81 tauhan.

Gayunpaman, nawalan at kinailangang punan ng IRC ang 52 karagdagang posisyon. Sa panahong ito, napunan ng IRC ang 35 posisyon sa paglago. Tulad ng nakasaad sa itaas, patuloy kaming nag-a-advertise para sa mga bagong empleyado at patuloy kaming nagha-hire.

Kasalukuyang binabago ng Executive Management Team ng IRC ang Bagong Programa ng Sponsorship sa Mga Tauhan para sa lahat ng bagong na-hire. Kasalukuyang ina-update ang mga proseso at insentibo para sa pagtuturo ng mga senior na tauhan sa mga bagong tauhan. Umaasa kaming maglinang ng mga mas maalam at interesadong bagong hire na maglilingkod nang mas mabuti sa ating komunidad sa pamamagitan ng update na ito.

Sinisiyasat din ng IRC ang pagbibigay ng insentibo sa aming mga bilingual na tauhan gamit ang buwanang stipend. Gusto naming matugunan ang mga pangangailangan ng komunidad at mabayaran nang sapat ang aming team para sa pagbabasa, pagsusulat, at pagsasalita ng Spanish para sa aming mga magulang/kliyente na nagsasalita ng Spanish. Naniniwala kaming makakatulong ang stipend na ito sa pag-recruit ng mga kandidatong susuporta sa patuloy na paglago at tutulong sa pagbabawas ng mga pagkakaiba-iba sa ating Pagbili ng Mga Serbisyo.

Bago ang pandemya, ang proseso ng pag-recruit ng IRC ay binubuo ng mga personal na panayam at pagtatasa, pagdalo sa mga career fair sa kolehiyo, at pagpo-post ng mga ad ng trabaho sa Monster at LinkedIn. Noong dumating ang pandemya at nasa emergency na katayuan ang California, nagpatupad ang IRC ng remote na iskedyul ng trabaho para sa mga empleyado, at nagkaroon din ng paghinto sa pag-hire sa loob ng maikling panahon. Nang dumating ang panahon para simulan ulit ng IRC na mag-hire para punan ang mga posisyon sa paglago at pagpapalit, hindi naging opsyon ang dating paraan ng pag-recruit at pakikipagpanayam. Binigyang-daan nito ang

departamento ng Human Resources (HR) na bumuo ng bagong digital na proseso ng pag-recruit kung saan ang mga video at virtual na panayam ang naging bagong normal para sa ahensya. Sinanay ang mga manager sa mga bagong virtual na proseso ng pagpapanayam, at hiniling sa mga kandidatong magsumite ng mga pagtatasa online, mula sa kaginhawahan ng mga sarili nilang tahanan.

Bagama't maraming naging positibo mula sa virtual na pag-recruit, naghatid din ito ng ilang hamon. Kadalasang may mga isyu sa koneksyon at pakikipag-ugnayan sa mga virtual na panayam kung sakaling may glitch sa tunog o video. Maaari ding mahirap para sa isang kandidato na bumuo ng magandang ugnayan sa isang hiring manager kung hindi komportable ang isang taong magsalita sa camera.

Dahil sa remote na iskedyul sa trabaho, lumaki rin ang pangangailangan para sa mga mas flexible na kandidatong kayang magsanay at matuto ng bagong trabaho gamit ang mga hindi pamilyar na platform tulad ng Microsoft Teams. Pagkatapos ng halos dalawang taon ng virtual na pag-recruit at pakikipagpanayam, ang IRC ay nag-hire ng mahigit 80 bagong empleyado at nagbukas ng mahigit 30 bagong posisyon sa paglago— sa mapaghamong panahon kung kailan maraming kumpanya sa buong mundo ang napilitang magsara o magbawas ng empleyado.

Noong Marso 28, 2022, nag-post ang IRC ng abiso sa mga kliyente, pamilya, tauhan, at miyembro ng komunidad na nanghihingi ng input tungkol sa mga paraan para gawing sumusunod ang mga caseload sa inlandrc.org. Binigyan sila ng opsyong magsumite ng mga opinyon sa pamamagitan ng email, fax, survey, o regular na koreo. Nagbigay din sa komunidad ng kopya ng liham ng DDS na may petsang Marso 21, 2022.

Noong Marso 29, 2022, may na-post na survey sa ratio ng caseload sa English at Spanish sa lahat ng platform sa social media ng IRC para manghingi ng mga ideya. Binigyan din ng pagkakataon ang mga magulang, kliyente, vendor, at partner ng komunidad na dumalo sa isang Pamublikong Pagpupulong noong Huebes, Abril 21, 2022, nang 4 pm, sa pamamagitan ng Zoom.

Binanggit din ang paksang ito sa pagpupulong ng Komite ng Pagpapayo sa Vendor (Vendor Advisory Committee, VAC) noong Abril 18, 2022, pero walang ibinigay na feedback.

Hiniling sa Konseho ng Estado sa Mga Developmental na Kapansanan (State Council on Developmental Disabilities, SCDD) na magbigay ng input tungkol sa kasalukuyang ratio ng caseload sa pamamagitan ng email noong Marso 23, 2022, na hindi sinagot.

Noong Marso 23, 2022, humiling sa lahat ng Organisasyong Nakabase sa Komunidad (Community Based Organization, CBO) ng IRC na tumatanggap ng kaloob na pondo mula sa Departamento ng Mga Developmental na Serbisyo (DDS) ng input sa email tungkol sa kasalukuyang ratio ng caseload. Ang Autism Society of the Inland Empire (ASIE) lang ang sumagot sa oras na ginawa ang ulat na ito. Itinala ng ASIE na ang naaangkop na pondo para sa mga tauhan sa buong sistema ng Panrehiyong Sentro ang tila pangunahing hadlang sa pagpapababa ng ratio ng caseload.

Nagpadala ng email sa lahat ng tauhan sa IRC noong Marso 24, 2022, na itinanong ang sumusunod:

Habang isinasaalang-alang na hindi kasama sa nakaraang budget ang hiniling na karagdagang pondo para mag-hire ng higit pang CSC para pababain ang kasalukuyang ratio ng caseload, paano mapapababa ng IRC ang ratio ng caseload mula ngayon?

Itinala nang hindi na-edit ang tugon ng mga tauhan sa nabanggit na tanong sa Appendix A.

Ang English at Spanish na survey sa ratio ng caseload na naka-post sa inlandrc.org at social media ay walang natanggap na tugon na may mga mungkahing direktang nauugnay sa pagpapababa ng kasalukuyang ratio ng caseload.

Habang nagsasalita sa mga pamilya noong Huebes, Abril 21, 2022, walang ibinigay na pamublikong input pagkatapos magbigay ng maikling presentasyon. Dumalo sa pagpupulong ang labindalawang magulang ng mga kliyente ng IRC.

Taos-puso,

Lavinia Johnson

Executive Director

Copy: Cameron Page, IRC
Nancy Bargeman, DDS
Brian Winfield, DDS

Appendix A

Input ng Mga Tauhan sa Ratio ng Caseload- Walang pag-edit

Tanong: Habang isinasaalang-alang na hindi kasama sa nakaraang budget ang hiniling na karagdagang pondo para mag-hire ng higit pang CSC para pababain ang kasalukuyang ratio ng caseload, paano mapapababa ng IRC ang ratio ng caseload mula ngayon?

1. Palagi kong inasahan na gagamit ang IRC ng mga intern para tumulong sa mga caseload, at bilang social worker, sa palagay ko ay magandang lugar ito para sa isang internship. Hindi mo kailangang bayaran ang mga intern at maaari nilang tulungan ang mga CSC sa maraming gawain. Iyon ang opinyon ko!
2. Pero dahil walang kasamang pondo sa nakaraang budget para sa higit pang CSC para mapababa ang mga ratio ng caseload, ang katanggap-tanggap at tamang paraan lang na magagawa sa aking opinyon ay kumuha ang lahat ng PM ng caseload, at gumawa ang ilan sa mga direktor ng mga tungkulin ng PM, at gampanan ng executive director ang mga posisyon ng director. Gayunpaman, may ilang pagkakaiba-iba dahil mas marami rin ang bilang ng ilang caseload. Ang isa pang ideya ay tingnan ang pagiging kwalipikado at gawing kwalipikado lang ang mga tunay na nangangailangan ng tulong. Marami ang consumer na ginawang kwalipikado na hindi talaga kailangan ng mga serbisyo, o hindi sapat ang kalubhaan ng kanilang kapansanan para maging kwalipikado, ngunit ginawa silang kwalipikado. Siguro ay ipamahagi ang mga kaso sa mga caseload sa pamamagitan ng kanilang mga tunay na pangangailangan, at ipamahagi ang mga kasong walang anumang pangangailangan maliban sa pamamahala ng kaso sa mga caseload na partikular na walang POS o hangarin para sa POS.
3. Sa palagay ko, makakatulong sa mga caseload ang pag-hire ng higit pang tauhan, gayunpaman, kinakailangang isaalang-alang ang pagtaas ng bayad, at kinakailangan ang bayad para sa mga bilingual. Makakatulong ito sa pag-recruit at pagpapanatili ng mga tauhan.
4. Sa opinyon ko, kung hindi available ang budget para mag-hire ng higit pang CSC para mapababa ang ratio ng kaso, walang masyadong magagawa hanggang sa magkaroon ng bagong budget na magagamit para sa pangangailangang ito. Gayunpaman, naniniwala rin ako na hindi lang dapat limitahan ang solusyon sa pag-hire ng higit pang manager ng kaso. Kung ang pangunahing layunin para mapababa ang ratio ng kaso ay pagandahin ang kalidad ng serbisyong ibinibigay sa ating mga consumer, naniniwala akong makakatulong na mag-isip ng mga paraan para mabawasan o mabago ang mga tungkulin ng mga Manager ng Kaso, na magresulta sa mas magandang kalidad ng serbisyong ibinibigay.
5. Ang mga naunang naisip ko nang makita ko ang email na ito ay...Ilang beses itong tatanungin ng IRC? Nang may buong paggalang.... Tinanong na sa amin ito nang ilang beses na sa loob ng nakalipas na 10 taon. Naaalala kong umikot si Keven Urtz sa bawat unit at itinanong niya ito. Nagbigay ng mga suhestyon ang aming team, at pagkatapos ay isinulat niya ang mga ito at umalis na siya.. Naaalala ko ring nakatanggap ako ng email ilang taon ang nakalipas na itinatanong din iyon. At walang nagbago. Alam kong may ilang ibinigay na suhestyon. Saan napupunta ang mga suhestyong ito? Napupunta lang ba ang mga ito sa mga binging tainga? Gusto ba talagang lutasin ng IRC ang problemang ito o kumikilos lang sila nang walang pagsisikap para ipakita sa DDS na nagsisikap ang mga tagapamahala ... Siguro ay dapat kong balewalain ang email dahil wala naman talagang magbabago....Ang sinabi ko dati ay dapat ipamahagi ulit ng IRC ang mga kaso ayon sa mga numero at hindi ayon sa mga grupo ng edad. Alam kong may ilang unit kung saan 60 hanggang 70 lang ang kaso ng CSC... gawin ito kung saan namamahala ang CSC ng mga kaso anuman ang edad ng kliyente. Hindi ako ganap na sigurado kung malulutas nito ang lahat pero ni hindi pa nga natin nakikita kung ano ang iminungkahi ng CSC dati. Mainam kung maibabahagi ang mga nakolektang suhestyon sa mga tauhan ng pamamahala ng kaso at magpapasya tayo bilang ahensya kung paano malulutas ang kasong ito. Wala pa kaming naririnig at wala pa kaming nakikitang pagpapahusay... Nalulunod na kami.. kailangan ng marami sa amin ng tulong. Umaasa akong hindi ito ituturing bilang walang respeto at bastos ngunit mula sa katapatan, katotohanan, at aking karanasan...
6. Kailangang lutasin ng IRC ang isyu sa gastusin sa pamumuhay kung ganito ang kaso. Kasalukuyang hindi kinikita ng CSC kung ano ang halaga nila, at inaasahan ng IRC na magpapanatili kami ng mataas na ratio ng caseload kahit ang problema sa naaangkop na bayad.
7. Ang natatanging paraan para mabawasan ang ratio ng caseload ay mag-hire ng higit pang mga tauhan. Kung hindi kasama sa nakaraang budget ang hiniling na pondo para mag-hire ng higit pang CSC, marahil ang isa pang opsyon ay maghanap ng mga paraan para magbawas ng mga gastusin para mailapat ang matitipid sa budget para sa mga tauhan. Ang isang paraan para mabawasan ang mga gastusin ay permanenteng pagtrabahuin ang higit pang CSC mula sa bahay. Marahil ay maaaring magsaalang-alang ng ilang partikular na pamantayan; halimbawa, pag-aalok ng opsyong gawing permanente ang pagtatrabaho mula sa bahay sa mga CSC na nagtrabaho na sa IRC sa loob ng partikular na tagal ng panahon at/o napatunayang produktibo rin - o mas produktibo - sila kapag

nagtrabaho sa bahay kumpara sa tanggapan. Ngayong karamihan sa atin ay lumipat na sa mga electronic na file, hindi na gaanong kinakailangan ang pagpi-print katulad ng dati. Kapag mas maraming CSC ang lumipat sa mga electronic na file at permanenteng nagtrabaho mula sa bahay, mababawasan ang mga gastusing nauugnay sa pagpapanatili ng mga supply sa tanggapan. Mas mabisa naman ang mga electronic na file, at karaniwang mas ligtas ang mga ito kaugnay ng pagpapantili ng pagiging kumpidensyal dahil mas maliit ang pangnaib na mawawala o mananakaw ang mga file sa field. Para sa mga nahihirapang lumipat sa mga electronic na file sa trabaho mula sa mga papel na file sa trabaho, marahil ay makakapagbigay ng pagsasanay sa sinumang tauhan na gustong

matutunan kung paano gawin ang paglipat na iyon. Lubos akong naniniwala na upang makatotohanang masuportahan ang mga CSC na gustong magtrabaho mula sa bahay nang permanente, dapat payagan kami ng aming ahensya na gamitin ang aming printer at scanner sa bahay. Mapapadali nito ang pagtatrabaho mula sa bahay para hindi madama ng mga tao na kailangan nilang pumasok sa tanggapan nang madalas. Upang maging ganap na prangka, naniniwala akong may ginagampanan ang tiwala roon; sa palagay ko ay kailangang matutunan ng ahensya na pagkatiwalaan tayong mga empleyado para patuloy nating magawa ang ating mga trabaho sa propesyonal na paraan. Nangangahulugan iyon na pagtitiwala na hindi gagamit ang mga CSC ng mga printer/scanner sa bahay sa hindi responsableng paraan at ipapatupad natin ang mga pamantayan ng pagiging kumpidensyal. Sa usaping iyon, maaari ding isaalang-alang ang isang pagsasanay sa mga pangunahing kaalaman ng pamamahala ng kaso, kabilang ang kahalagahan ng pagpapanatili ng pagiging kumpidensyal. Binigyan na kami ng dalawang \$500 insentibo para magtrabaho mula sa bahay, na mababayaran ang mahigit sa mga gastusin sa pagbili ng printer/scanner sa tanggapan sa bahay, isang simpleng mesa, at iba pang kinakailangang supply sa tanggapan. Bagama't napakakapaki-pakinabang ng mga insentibong ibinigay sa amin, hindi ako naniniwalang kinakailangan ang mga ito simula ngayon. Malaki ang nababawas na gastusin para sa akin ng pagtatrabaho mula sa bahay, mula sa hindi pangangailangang magmaneho papunta at pauwi mula sa tanggapan araw-araw. Mas mabuti rin ito para sa kapaligiran, pero hindi iyon ang punto. Panghuli, ang pagpapahintulot sa higit pang CSC ng opsyong permanenteng magtrabaho mula sa bahay ay magbabakante ng higit pang espasyo sa tanggapan para sa mga mas gustong pumunta sa tanggapan. Isasauli ng mga babalik sa tanggapan ang kanilang mga Surface, na maaaring itago at kalaunan ay i-recycle sa iba pang CSC na maaaring mangailangan nito sa iba pang pagkakataon. Sa ganitong paraan, hindi masasayang na gastusin ang mga Surface, (na mangyayari kung kinakailangang bumalik sa tanggapan ang lahat ng tauhan, dahil literal na mangangalikabok lang ang mga ito nang hindi ginagamit), at hindi kakailanganin ng ahensya na bumili ng bagong Surface sa tuwing magtu-turnaround sila. Gayunpaman, ilang ideya lang ang mga ito. Salamat sa pakikipag-ugnayan sa amin para sa aming.

8. Dapat mag-hire ang IRC ng higit pang CSC para mapababa ang kasalukuyang caseload. Dapat magsaalang-alang ng mas mataas na rate sa kasalukuyang rate ng bayad para sa ratio ng caseload.
9. Dapat bumalik ang IRC sa modelo ng 2 linggong komprehensibong pagsasanay para sa lahat ng bagong tauhan. Sa kasamaang palad, dahil sa maraming turnaround (mga umaalis na tauhan) sa IRC, ang mga sponsor ang namumuno sa pagsasanay ng mga bagong tauhan nang maraming beses dahil nakakatanggap ang mga bagong tauhan ng anumang komprehensibong pagsasanay o paghahanda sa simula bago mabigyan ng kanilang mga caseload. Humahantong ito sa pag-over load ng mga sponsor at sa kalaunan ay pagbibigay sa kanila ng dalawang full-time na responsibilidad nang walang anupamang insentibo. Kung hindi ganap na matutugunan ng isang sponsor ang kanilang mga caseload, magdudusa ang kanilang mga pamilya at/o mapupunta sa iba pang miyembro ng unit ang pagtulong sa pagtugon sa mga kaso. At kung hindi makakapagbigay ang isang sponsor ng fulltime na pagsasanay sa mga bagong tauhan, hindi magiging handa ang mga bagong tauhan na pangasiwaan ang sarili nilang caseload... na hahantong pa sa pagdurusa ng pamilya mula sa kakulangan ng suporta at sa kalaunan ang pag-alis ng mga tauhan dahil sa sobrang gawain at hindi kahandaan o pangangailangan ng patuloy na suporta mula sa mga sponsor at saklaw sa pangangalaga mula sa iba pang miyembro ng unit. Siyempre, nauunawaang ang lahat ng mga tauhan ay hindi natututo nang sabay-sabay at natututo sa sarili nilang bilis. Gayunpaman, malaking tulong ang pagtiyak na dadalo sila sa maunang 2 linggong pagsasanay para mag-frontload sa kanila ng pamamahala ng kaso at mga protokol ng IRC Ang isa pang suhestyon ay magbigay ng perang insentibo para sa bawat sponsor (habang nagsasanay lang ng mga tauhan). Hindi isang tuloy-tuloy na insentibo) kada unit habang ginagampanan nila ang mga karagdagang responsibilidad anumang oras na magha-hire ng mga bagong tauhan.
10. Sa mga nakalipas na ilang taon, dumami ang ating mga caseload (lalo na sa mga edad na nag-aaral) mula sa pag-alok sa mga consumer ng mga serbisyo sa Panrehiyong Sentro sa ilalim ng “pansamantalang pagiging kwalipikado” dahil sa mga protokol sa Covid19. Walang opisyal na diagnosis ang mga consumer na ito, subalit inaasahan ng mga magulang na matanggap ang lahat ng parehong resource at tulong na matatanggap ng sinupamang bata sa aming caseload. Dagdag pa rito, dahil walang opisyal na diagnosis ang mga consumer na ito, hindi sila makakatanggap ng mga serbisyo sa pag-uugali mula sa kanilang paaralan o insurance, kaya ang IRC din ang magbabayad sa mga gastusing ito. Nadidismayado rin ang mga magulang na bagama't kwalipikado sila para sa Panrehiyong Sentro, hindi sila makatanggap ng higit pang espesyal na tulong sa paaralan o iba pang programa. Bago ang Covid, hindi magiging kwalipikado ang mga kaso na ito para sa mga serbisyo sa Panrehiyong Sentro. Ngayon, dumarami ang mga caseload ng CSC partikular sa mga kasong ito kahit na wala talagang maibibigay na suporta. Hindi rin binibigyan ang mga caseload na ito ng anumang partikular na petsa kung kailan masusuri ulit ang mga ito para mapagpasyahan kung dapat magpatuloy ang mga serbisyonang ito. Kung mababa o wala ang mga deficit ng mga ito sa CDER, hindi ba't dapat nagbibigay tayo ng pagtatasa

nang mas maaga para mapagpasyahan kung talagang kinakailangan ang mga tuloy-tuloy na serbisyo ng IRC. Dagdag pa rito, marami sa ating mga consumer ang patuloy na nananatili sa ating mga caseload nang may napakakaunti o zero na deficit sa CDER at/o ayaw ng mga pamilya ng anumang serbisyong sinasaklaw ng IRC. Suhestyong magpatupad ng tuloy-tuloy na protokol para sumuri ng mga kasong may zero na POS (sa loob ng napakaraming taon), kakulangan sa pakikipag-ugnayan mula sa pamilya, at mababa hanggang zero na deficit sa CDER para mapagpasyahan kung kinakailangan pa rin ang mga serbisyo ng IRC o kung dapat isara ang kaso dahil sa kakulangan sa kinakailangang tulong mula sa IRC. Makakatulong ito na maalis ang mga pamilyang pinapanatili ang IRC “para lang magkaroon nito”, at matiyak na mananatiling may malaking epekto ang aming mga trabaho bilang mga CSC sa mga pamilya at consumer na talagang hindi gusto ang ating tuloy-tuloy na suporta.

11. Noong mga unang araw, umaako ang mga manager ng programa ng maliit na caseload para makatulong at gagamapanan ng mga direktor ang higit pa sa mga responsibilidad ng PM. Kailangan ng isang baranggay, ika nga.

12. Dahil ang pag-hire ng higit pang tauhan ay nagreresulta sa hindi kailanman pagtanggap ng COLA, tila kailangan naming magtiis sa malaking bilang ng caseload. Walang pera sa budget para sa higit pang tauhan; dapat mapunta ang budget sa isang COLA. Kailangang-kailangan natin ng COLA. Hihilingin kong ipetisyon ng IRC na tugunan ng DDS ang pagdagdag sa budget ng OPPS para bigyang-daan ang higit pang tauhan at bigyang-daan ang lubos na kinakailangang COLA. Lubos na naaapektuhan ang aming mabababang kita ang aming moral at kakayahang mangasiwa ng malaking bilang ng caseload. Mga saloobin tungkol sa pagpapababa ng ratio ng caseload; Dapat ilagay sa triennial na katyuan ang mga consumer na hindi tumatanggap ng mga serbisyo; Dapat ilagay sa taunang katayuan ang mga consumer na tumatanggap ng serbisyo; Dapat tingnan kada quarter ang mga consumer na nakatira sa mga pasilidad o dumadalo sa isang day program o programa sa trabaho.
13. May mga unit na sumasaklaw sa mga lungsod na mga highly developing na lugar. Maraming bahay ang tinatayo at nakakatanggap ang ilang unit ng mas maraming kaso nang mas mabilis. Ang muling pagtatalaga ng mga lungsod sa mga unit na may mas kaunting pagdagsa ng mga kaso ay makakapagpaginhawa sa mga unit na kasalukuyang nasa 105 kaso kada manager ng kaso. Dapat isaalang-alang ang mga intern para mapaginhawa ang pamamahala ng kaso sa pamamagitan man ng pagbibigay sa kanila ng maliliit na caseload o pagganap sa ilan sa mga responsibilidad ng isang pamamahala ng kaso. Maaaring ilipat ang pagkakatalaga ng pang-administratibong gawain tulad ng mga kahilingan sa rekord sa mga intern o iba pang tauhan.
14. 1) Higit pang pagsusuri sa pagiging kwalipikado. Kung minsan, nakakatanggap kami ng mga kasong may mga kundisyong hindi malaki ang hadlang. Ang ilang consumer ay mayroon ng lahat ng lima sa CDER nang walang anumang deficit at walang POS, Walang SSI, Walang IHSS, wala sa espesyal na edukasyon, atbp. 2) At wala na ring pansamantalang pagiging kwalipikado ang magpapababa sa caseload. 3) Magbigay ng PMS, magkaroon din ng caseload. Dahil sa sahod, makakapagtrabaho sila sa mga oras na hindi makakapagtrabaho ang CSC. May mga taong hindi kayang makipagkita sa ating mga oras ng trabaho.