



South Central Los Angeles Regional Center
for persons with developmental disabilities, inc.
2500 S. Western Ave., Los Angeles, CA 90018 / 213-744-7000

July 26, 2023

Dear SCLARC Individuals, Families and Stakeholders:

On June 23, 2023, the South Central Los Angeles Regional Center (SCLARC) received a letter from the Department of Developmental Services (DDS) in response to SCLARC's March 11, 2023 Service Coordinator caseload ratio survey and questionnaire. The letter states that SCLARC is out of compliance with the requirements in Section 4640.6 (c) of the Welfare and Institutions (W&I) Code. Based on the caseload ratio data submitted to DDS, SCLARC did not meet the required Service Coordinator caseload ratios for three of eight categories.

The following are the three categories that SCLARC did not meet the required caseload ratio:

1. The Home and Community-Based Services Waiver: SCLARC reported a caseload ratio of 1:83 (the required caseload ratio is 1:62).
2. Individuals served who are under 6 years of age: SCLARC reported a caseload ratio of 1:79 (the required caseload ratio is 1:40). *The current ratio of 1:40 is the result of the statewide caseload budget reduction initiative. As a result, all regional centers are in the process of recruiting additional staff to reduce caseloads from 1:62 to the current requirement of 1:40.*
3. Individuals over the age of five years who are not in the Home and Community-Based Services Waiver and are considered a Non-mover: SCLARC reported a caseload ratio of 1:83 (the required caseload ratio is 1:66).

According to section 4640.6 (f) of the W&I Code, SCLARC is required to develop a plan of correction when caseload ratios are not met for two consecutive reporting periods. As part of developing the regional center's plan, SCLARC is requesting input from the State Council on Developmental Disabilities, local organizations representing individuals we serve, their family members, regional center employees, including recognized labor organizations, SCLARC service providers, and other interested parties. Upon receiving this input, SCLARC will finalize its plan for submission to the Department of Developmental Services.

Attached for your review is a draft of SCLARC's caseload ratio plan of correction. SCLARC is open to accepting any input to help improve or support our plan. Therefore, please provide your input by sending an email to caseloadratio@sclarc.org or by mailing your letter to *ATTN: Leadership Team, Caseload Ratio Plan, South Central Los Angeles Regional Center, 2500 S. Western Ave., Los Angeles, CA 90018*. It is important to submit your input to SCLARC no later than August 11, 2023.

Thank you for your time and consideration regarding this very important matter.

Sincerely,

Dexter A. Henderson

Executive Director
South Central Los Angeles Regional Center

Enclosure: Draft of SCLARC's 2023 Caseload Ratio Plan of Correction

(DRAFT) SCLARC's 2023 Caseload Ratio Plan of Correction

Current Update:

South Central Los Angeles Regional Center (SCLARC) continues to make every effort to hire additional Service Coordinators to meet the required caseload ratios. SCLARC is mindful of consumer growth and Service Coordinator turnover, therefore, SCLARC introduced new strategies for recruitment and retention post pandemic.

Upon reviewing current caseload ratios, since March of 2023, SCLARC has shown improvement in the three categories where SCLARC was out of compliance. The first category is the Home and Community-Based Services Waiver, SCLARC reported a caseload ratio of 1:83 and as of June 2023, the caseload ratio is now 1:81. The second category is for individuals served who are under 6 years of age, SCLARC reported a caseload ratio of 1:79 and as of June 2023, the caseload ratio is now 1:70. The third and final category is for individuals over the age of five years who are not in the Home and Community-Based Services Waiver and are considered a Non-mover, SCLARC reported a caseload ratio of 1:83 and as of June 2023, the caseload ratio is now 1:80.

As of March 2023, SCLARC hired 20 additional Service Coordinators to assist with lowering caseload ratios. In the process, SCLARC promoted 5 Service Coordinators to new/open positions within the agency that led to vacancies which impacted caseload ratios. Although SCLARC faced an increase in vacancies during this time, SCLARC worked diligently to fill vacancies and hire the additional 20 staff. SCLARC experienced several challenges with hiring qualified staff due to applicants requesting more competitive wages and increased competition from other regional centers, including local city and county social service agencies.

To remain competitive with hiring qualified staff, SCLARC advertises current job openings using social media, connects with universities to reach graduates, uses job websites such as Indeed, developed a marketing video, and pays for advertisements on local radio stations. SCLARC increased salary ranges for all positions and is able to offer competitive salaries. SCLARC offered signing bonuses, tuition reimbursement, a finder's fee for staff who refer qualified applicants, and assistance with funding personal health insurance. SCLARC improved work flexibility by upgrading computer systems and technology that allows staff to work from home two to three days per week and also increased the number of staff on five-day telecommute schedules. SCLARC revamped and improved training for new staff (hired an agency Trainer) and increased hiring flexibility by adding a Service Coordinator Trainee position in order to consider applicants who may not have the sufficient or desired years of experience or qualifications but can demonstrate a strong passion for social work. SCLARC further specialized the case management department and created a Department for Children Services and a Department for Adult Services to ensure that staff are able to specialize and provide age-appropriate services and supports. In turn, the department specialization assists with improving the work environment while promoting

retention. SCLARC also conducted staff surveys to obtain feedback on how to improve the work environment and responded to their needs.

Finally, since August of 2022, SCLARC has hosted successful monthly Saturday job fairs at SCLARC offices located in the City of South Gate and our headquarters in Los Angeles. The job fairs are intended to hire Service Coordinators and other open positions at SCLARC. The job fairs consist of a short orientation informing applicants of SCLARC's mission and work benefits. Then, the applicants are escorted to the appropriate departments where they are interviewed by the Program Managers for the job opening. Interviews are held in person and are either walk-in or scheduled interviews. As a result of these job fairs, over 250 applicants were interviewed and 67 were hired to fill vacancies and growth positions within the agency.

Plan of Correction:

To maintain and further reduce caseload ratios, SCLARC's plan of correction begins with hiring additional Service Coordinators and ensuring that it remains a priority for the current fiscal year. SCLARC will continue to hold monthly job fairs until caseload ratios are met. SCLARC will expand recruitment practices by partnering with local universities, will continue to offer hiring bonuses to new staff, will continue the practice of paying referral fees to existing staff who identify qualified applicants, and will offer competitive wages and benefits. SCLARC plans to hire Service Coordinators in response to consumer growth. According to the DDS monthly caseload reports (<https://www.dds.ca.gov/transparency/facts-stats/>) in March of 2022, SCLARC served 18,617 individuals and in March 2023, SCLARC served 20,976 individuals, a 13% increase in consumer growth. In order for SCLARC to keep pace with consumer growth and meet the mandated Assembly Bill 178 caseload ratios, SCLARC would have to hire a total of 127 Service Coordinators and additional Program Managers and Support Staff. SCLARC would also need to receive additional allocations to support the increased staffing. To minimize vacancies, SCLARC plans to continue with the current incentives which include offering flexible schedules (two and three day telecommute work schedules) and all of the employee incentives mentioned above.

The overall goal of SCLARC's plan is to meet and maintain mandated caseload ratio averages for individuals enrolled in the Home and Community-Based Services Waiver, for individuals who are under six years of age, and for all other individuals who have not moved from the developmental centers, who are not part of the Home and Community-Based Services Waiver and are over the age of five.

In closing, SCLARC will support and advocate for the modernization of the Core Staffing Formula to permanently enhance stability, prevent future caseload ratios from rising, and to maintain staffing by providing competitive wages and benefits.



South Central Los Angeles Regional Center
for persons with developmental disabilities, inc.
2500 S. Western Ave., Los Angeles, CA 90018 / 213-744-7000

July 26, 2023

Estimados individuos, familias y partes interesadas de SCLARC:

El 23 de junio de 2023, el Centro Regional Centro Sur de Los Ángeles (SCLARC) recibió una carta del Departamento de Servicios de Desarrollo (DDS) en respuesta a la encuesta y el cuestionario de proporción de casos del Coordinador de Servicios de SCLARC del 11 de marzo de 2023. La carta indica que SCLARC no cumple con los requisitos de la Sección 4640.6 (c) del Código de Bienestar e Instituciones (W&I). Sobre la base de los datos de la proporción de casos presentados al DDS, SCLARC no cumplió con las proporciones de casos requeridas por el coordinador de servicios para tres de las ocho categorías..

Las siguientes son las tres categorías en las que SCLARC no cumplió con la proporción de casos requerida:

1. La exención de servicios basados en el hogar y la comunidad: SCLARC informó una proporción de casos de 1:83 (la proporción de casos requerida es de 1:62).
2. Personas atendidas menores de 6 años de edad: SCLARC informó una proporción de casos de 1:79 (la proporción de casos requerida es de 1:40). *La proporción actual de 1:40 es el resultado de la iniciativa estatal de reducción del presupuesto del número de casos. Como resultado, todos los centros regionales están en proceso de contratar personal adicional para reducir el número de casos de 1:62 al requisito actual de 1:40.*
3. Personas mayores de cinco años que no están en la Exención de Servicios Basados en el Hogar y la Comunidad y se consideran no mudanzas: SCLARC informó una proporción de casos de 1:83 (la proporción de casos requerida es 1:66).

De acuerdo con la sección 4640.6 (f) del Código W&I, SCLARC debe desarrollar un plan de corrección cuando no se cumplen las proporciones de casos durante dos períodos consecutivos de informes. Como parte del desarrollo del plan del centro regional, SCLARC está solicitando aportes del Consejo Estatal sobre Discapacidades del Desarrollo, organizaciones locales que representan a las personas atendidas por SCLARC, sus familiares, empleados del centro regional, incluidas organizaciones laborales reconocidas, proveedores de servicios SCLARC y otras partes interesadas. Al recibir esta información, SCLARC finalizará su plan para presentarlo al Departamento de Servicios de Desarrollo.

Se adjunta para su revisión un borrador del plan de corrección de la proporción de casos de SCLARC. SCLARC está abierto a aceptar cualquier aporte para ayudar a mejorar o apoyar nuestro plan. Por lo tanto, proporcione su opinión enviando un correo electrónico [a caseloadratio@sclarc.org](mailto:caseloadratio@sclarc.org) o enviando su carta a *ATTN: Leadership Team, Caseload Ratio Plan, South Central Los Angeles Regional Center, 2500 S. Western Ave., Los Angeles, CA 90018*. Es importante enviar su opinión a SCLARC a más tardar el 11 de agosto de 2023.

Gracias por su tiempo y consideración con respecto a este asunto tan importante.

Atentamente,

Dexter A. Henderson

Director Ejecutivo
Centro Regional Centro Sur de Los Ángeles
Anexo: Borrador del Plan de Corrección de la Proporción de Casos de SCLARC

(Borrador de) Plan de Corrección de de la Proporción de Casos SCLARC 2023

Actualización actual:

South Central Los Angeles Regional Center (SCLARC) continúa haciendo todo lo posible para contratar coordinadores de servicios adicionales para cumplir con los índices de carga de casos requeridos. SCLARC es consciente del crecimiento del consumidor y la rotación del Coordinador de Servicios, por lo tanto, SCLARC introdujo nuevas estrategias para el reclutamiento y la retención después de la pandemia.

Al revisar los índices actuales de carga de casos, desde marzo de 2023, SCLARC ha mostrado una mejora en las tres categorías en las que SCLARC no cumplía. La primera categoría es la Exención de Servicios Basados en el Hogar y la Comunidad, SCLARC informó una proporción de casos de 1:83 y, a partir de junio de 2023, la proporción de casos ahora es de 1:81. La segunda categoría es para personas atendidas menores de 6 años, SCLARC informó una proporción de casos de 1:79 y, a partir de junio de 2023, la proporción de casos ahora es de 1:70. La tercera y última categoría es para personas mayores de cinco años que no están en la Exención de Servicios Basados en el Hogar y la Comunidad y se consideran no transportistas, SCLARC informó una proporción de casos de 1:83 y, a partir de junio de 2023, la proporción de casos ahora es de 1:80.

A partir de marzo de 2023, SCLARC contrató a 20 coordinadores de servicios adicionales para ayudar a reducir la proporción de casos. En el proceso, SCLARC promovió a 5 Coordinadores de Servicios a puestos nuevos / abiertos dentro de la agencia que llevaron a vacantes que afectaron las tasas de carga de casos. Aunque SCLARC enfrentó un aumento en las vacantes durante este tiempo, SCLARC trabajó diligentemente para llenar vacantes y contratar a los 20 empleados adicionales. SCLARC experimentó varios desafíos con la contratación de personal calificado debido a que los solicitantes solicitaban salarios más competitivos y una mayor competencia de otros centros regionales, incluidas las agencias locales de servicios sociales de la ciudad y el condado.

Para seguir siendo competitivos con la contratación de personal calificado, SCLARC anuncia nuestras ofertas de trabajo actuales utilizando las redes sociales, conectándose con universidades, desarrolló un video de marketing, sitios web de trabajo como Indeed y paga anuncios en estaciones de radio locales. SCLARC aumentó los rangos salariales para todos los puestos y puede ofrecer salarios competitivos. SCLARC ofreció bonos de firma, reembolso de matrícula, una tarifa de búsqueda para el personal que remite solicitantes calificados y asistencia para financiar el seguro de salud personal. SCLARC mejoró la flexibilidad del trabajo al actualizar los sistemas informáticos y la tecnología que permite al personal trabajar desde casa dos o tres días por semana y también aumentó el número de personal en horarios de teletrabajo de cinco días. SCLARC renovó y mejoró la capacitación para el nuevo personal (contrató a un capacitador de la agencia) y aumentó la flexibilidad de contratación al agregar un puesto de Aprendiz de Coordinador de Servicios para considerar a los solicitantes que no tienen lo suficiente o deseado años de experiencia

o calificaciones, pero que pueden demostrar una fuerte pasión por el trabajo social. SCLARC especializó aún más el departamento de administración de casos y creó un Departamento de Servicios para Niños y un Departamento de Servicios para Adultos para garantizar que el personal pueda especializarse y proporcionar servicios y apoyos apropiados para la edad. A su vez, la especialización del departamento ayuda a mejorar el ambiente de trabajo al tiempo que promueve la retención. SCLARC también realizó encuestas al personal para obtener comentarios sobre cómo mejorar el ambiente de trabajo y responder a sus necesidades..

Finalmente, desde agosto de 2022, SCLARC ha organizado exitosas ferias mensuales de empleo los sábados en las oficinas de SCLARC ubicadas en la ciudad de South Gate y en nuestra sede en Los Ángeles. Las ferias de empleo están destinadas a contratar Coordinadores de Servicios y otros puestos vacantes en SCLARC. Las ferias de empleo consisten en una breve orientación que informa a los solicitantes sobre la misión y los beneficios laborales de SCLARC. Luego, los solicitantes son acompañados a los departamentos apropiados donde son entrevistados por los Gerentes de Programa para la vacante de trabajo. Las entrevistas se llevan a cabo en persona y son entrevistas sin cita previa o programadas. Como resultado de estas ferias de empleo, se entrevistó a más de 250 solicitantes y se contrató a 67 para llenar vacantes y puestos de crecimiento dentro de la agencia.

Plan de corrección:

Para mantener y reducir aún más los índices de carga de casos, el plan de corrección de SCLARC comienza con la contratación de coordinadores de servicios adicionales y garantizar que siga siendo una prioridad para el año fiscal actual. SCLARC continuará celebrando ferias de empleo mensuales hasta que se cumplan los índices de casos. SCLARC ampliará las prácticas de reclutamiento al asociarse con universidades locales, continuará ofreciendo bonos de contratación al nuevo personal, continuará la práctica de pagar tarifas de referencia al personal existente que identifique a los solicitantes calificados y ofrecerá salarios y beneficios competitivos. SCLARC planea contratar coordinadores de servicios en respuesta al crecimiento del consumidor. Según los informes mensuales de casos de DDS (<https://www.dds.ca.gov/transparency/facts-stats/>) en marzo de 2022, SCLARC atendió a 18,617 personas y en marzo de 2023, SCLARC atendió a 20,976 personas, un aumento del 13% en el crecimiento del consumidor. Para que SCLARC pueda seguir el ritmo del crecimiento del consumidor y cumplir con las proporciones de carga de casos obligatorias del Proyecto de Ley 178 de la Asamblea, SCLARC tendría que contratar un total de 127 coordinadores de servicios y gerentes de programa y personal de apoyo adicionales. El SCLARC también necesitaría recibir asignaciones adicionales para apoyar el aumento de la dotación de personal. Para minimizar las vacantes, SCLARC planea continuar con los incentivos actuales que incluyen ofrecer horarios flexibles (horarios de trabajo de teletrabajo de dos y tres días) y todos los incentivos para empleados mencionados anteriormente..

El objetivo general del plan de SCLARC es cumplir y mantener los promedios obligatorios de la proporción de casos para las personas inscritas en la Exención de

Servicios Basados en el Hogar y la Comunidad, para las personas menores de seis años de edad y para todas las demás personas que no se han mudado de los centros de desarrollo, que no forman parte de la Exención de Servicios Basados en el Hogar y la Comunidad y son mayores de cinco años.

Para concluir, SCLARC apoyará y abogará por la modernización de la Fórmula de Dotación de Personal Básica para mejorar permanentemente la estabilidad, evitar que aumenten las tasas futuras de casos y mantener la dotación de personal proporcionando salarios y beneficios competitivos.