

Inside UW: 威大-麦迪逊分校对 2022 年工作氛围问卷调查 (Staff Climate Survey) 结果作出回应

大约有 6500 名 (38%) 威大-麦迪逊分校员工参加了 2022 年工作氛围问卷调查。参加者分享了他们对在威大工作的想法、体验和顾虑。我校领导层致力于在为参加者个人身份信息保密的情况下,向大家分享调查结果。

我校仍在继续分析那些可定性的(开放式)问题的回答,同时那些可定量的问题回答已被添加到该问卷调查网站的在线[仪表盘](#)上。大家可以在仪表盘上查看各院系部按照不同人口统计因素汇总的调查结果,我们采取了相应措施来保护参加问卷调查者的个人信息。

此项问卷调查是由教务长(Provost) Karl Scholz 和财务及行政副校长(Vice Chancellor for Finance and Administration) Rob Cramer 发起的。他们要求各院长和主任与他们的领导团队一起评估调查结果,然后确定可以改善他们部门员工工作体验的具体举措。

“员工工作氛围问卷调查可以帮助我们确定哪些方面需要改善,以确保所有威大-麦迪逊分校的员工都能感到安全、受重视和有归属感,”财务及行政副校长 Rob Cramer 说。“每位威大-麦迪逊分校员工都以不同的方式体验我的工作环境。作为校领导,我们需要了解调查的结果并采取行动,创建一个可以让我们所有人都感到自豪的社区。”

对于那些影响了全校所有院系部员工的问题,我们将在全校范围进行解决。例如,由教务长办公室(Provost's Office)和人力资源办公室下属的劳务关系办公室(Office of Human Resources – Workforce Relations)的代表组成的工作小组已经开始研究相关战略措施,以提高全校成员对恶意和威胁恐吓行为(Hostile and Intimidating Behavior, HIB)的认识并预防这类行为的发生。

“我们绝不允许在工作场所出现恶意和威胁恐吓行为,”教务长 Scholz 说。“我们将继续与人力资源办公室的同事一起来解决这些问题,以便营造一种校园文化,让我们每位员工都觉得威大-麦迪逊分校是个好的工作单位。”

根据调查的结果,我们将安排一些相应的资源和战略。但是我校目前已有一些可供各单元和员工使用的资源。这些资源包括:

- [员工工作氛围调查数据及行动工具包 \(Climate Data Action Toolkit\)](#) – 本文件包含调查结果、行动计划、进度评估等方面的建议和资源。
- [支持包容性的资源 \(Inclusion Resources\)](#) – 此列表包含支持我校社区公平性和包容性的研讨会、会议和其他活动。
- [多元化信息汇总 \(Diversity Inventory\)](#) – 这个可搜索的在线数据库供学生、教师和职员查询我校提供的项目、活动、研究和支持性服务。

我们已经向各院系部的领导推荐了这些资源,以协助各部门内部员工进行讨论和并采取下一步行动。

“威大-麦迪逊分校有许多专家可以协助各部门针对调查的结果进行回应,”Cramer 说。“重要的是,我们可以利用这些知识和经验,来充分调动他们来指导我们的下一步行动。”

以下威大-麦迪逊分校系部可以协助相关讨论的继续进行:

- [人力资源办公室 \(OHR\) 下属的公平性、包容性及员工福祉办公室 \(Office of Equity, Inclusion and Employee Well-Being\)](#)

- [多元化、平等性和教育成就部 \(Division of Diversity, Equity and Educational Achievement\)](#)
- [战略咨询办公室 \(Office of Strategic Consulting\)](#)
- [数据、学术规划及机构研究 \(Data, Academic Planning & Institutional Research\)](#)

我们邀请了每位有永久职位的学术员工和校员工 (*university staff*)、不担任教职的有限任命人员以及博士后参加本项问卷调查 — 大约共 16,800 名员工。我校学生和教师参加的是其它氛围调查问卷。

有关员工工作氛围问卷调查的更多信息，请访问 <https://provost.wisc.edu/staff-climate-survey-2022/> 或联系 staffclimatesurvey@wisc.edu。