

KAITSEVÄE AKADEEMIA TEGEVVÄELASTEST ÕPPEJÕUDUDE INFOHALDUSE VÄLJAKUTSED JA TÕHUSTAMISVÕIMALUSED

Indrek Ojasoo, Mari-Liis Tikerperi



THE CHALLENGES AND IMPROVEMENT OF INFORMATION MANAGEMENT ACCORDING TO THE ESTONIAN MILITARY ACADEMY'S LECTURERS IN ACTIVE SERVICE. Abstract¹. Even though information management as a separate line of activity is not among the main tasks of the academic personnel of a higher educational institution, it is inevitable in a contemporary work environment. Even though the lecturers of the Estonian Military Academy (EMA) are no different in this sense, when a person also has active service obligations, the nature of information management shifts due to the multiplicity of tasks and specificities of the military domain. Conducting study activities, managing administrative and complementary assignments, and maintaining the general situational awareness can become very time-consuming due to the large number of information systems and channels. In the interests of preserving the general efficiency of the organisation, we wanted to identify the challenges, practices and development needs of information management that lecturers of the EMA in active service are constantly facing. Our research revealed that lecturers are struggling with constant information overload, especially considering that information is divided among a number of different systems and channels. There is a variety of practices for information management, which indicates a need for improvement on both personal and institutional level.

Võtmesõnad: infohaldus, infokultuur, infopädevus, infokäitumine, info üleküllus, õppejõud

Keywords: information management, information culture, information literacy, information behaviour, information overload, academic staff

¹ Artikkel on kaitstud esimese autori lõputööna Tartu Ülikooli ühiskonnateaduste instituudi infokorralduse õppekaval. Lähtudes lõputööks tavatust formaadist on töö valmimise protsess vajanud rohkem kooskõlastusi ja kaasamõtlemit. Suur tänu programmijuht Lilian Arivale ja õppejõududele, kes on toetanud meie uurimistööd igas etapis. Täname kindralmajor Vahur Karust, brigaadikindral Viktor Kalnitskit ja kolonel Raul Järviset igakülse kaasamõtlemit eest uurimuse teemafookuse kujundamisel. Samuti täname kõiki uuringus osalenud tegevväelastest õppejõude, kes kiirete töökohustuste kõrvalt leidsid aega osaleda fookusgruppide aruteludel. Artiklis on kasutatud vastavalt Tartu Ülikooli ühiskonnateaduste instituudi kirjalike tööde juhendile tekstisest viitamissüsteemi.

1. Sissejuhatus

Nüüdisaegse infokeskkonna väljakutsed on aktuaalsed nii institutsionaalsel kui personaalsel tasandil. Informatsioon (edaspidi lühendatult *info*) on kõikide tööprotsesside keskmes, määratledes organisatsioonide olemust, tegevust ning sisemisi ja väliseid suhteid (Choo, 2013). Seotud isikutel on seega vaja erinevaid pädevusi infokeskkonnas toimetulekuks, näiteks oskust orienteeruda tööalases infoväljas, mõtestada oma infovajadust, tulla toime info üleküllusega ja samas leida vajadusel lisainfot (Doyle, 1992; Bruce, 1999; Bawden jt, 1999; Bawden, 2001; Virkus, 2017).

Uverskaja (2017: 523) toob välja, et organisatsioonidel on konkurentsieelise saavutamiseks kriitiline mitte ainult kvaliteetse ja eesmärgipärase infokeskkonna kavandamine, vaid ka selle pidev arendamine ja kohandamine muutavas keskkonnas, et võimaldada olemasolevate inforessursside kasutamist oma eesmärkide saavutamiseks. Infokeskkonna dünaamilisus ja kiiresti arenevad tehnoloogilised lahendused muudavad selle haldamise aga üha keerukamaks, nõudes järjest suuremat kohanemisvõimet ja uusi oskusi nii organisatsioonidelt kui indiviididelt (Popa jt, 2024: 1). Sellest lähtudes on vaja ka organisatsioonide tasandil mõtestada, kuidas toimub info vahendamine inimeste ja organisatsiooni vahel ning milliseid tehnoloogilisi vahendeid selleks kasutatakse ehk laiemas tähenduses, milline on organisatsiooni infokultuur (Virkus, 2017: 530).

Kuigi organisatsioonide infokultuuri põhimõtted kehtivad üldiselt ja ka näiteks kõrgkoolide puhul, on viimaste kontekstis infokultuuri ja infokäitumist võrdlemisi vähe uuritud. Olemasolevad uuringud viitavad õppejõudude infokäitumises märkimisväärtetele väljakutsetele ning need võivad negatiivselt mõjutada nii töö tõhusust, otsustusprotsesse kui ka õppeprotsessi kvaliteeti tervikuna (Lauri jt, 2020; Virkus ja Salman, 2021; Deja, 2024). Vaadeldes kitsamalt valdkondi, kus spetsiifiliste oskustega praktikute kaasamine formaalõppesse on kriitilise tähtsusega, võib täheldada, et varasemaid uuringuid on kas napilt (Reneker jt, 2001) või kõnealuse militaarvaldkonna puhul pole need avalikult kättesaadavad. Samas on ilmselge, et topeltrollid (praktik ja õppejõud samal ajal) võivad märgatavalt suurendada õppejõudude infokoormust ning kujuneda oluliseks argumendiks õpetamise lisäülesande võtmisel. Sellest lähtudes on siinse uurimuse eesmärk välja selgitada Kaitseväe Akadeemia tegevväljastest õppejõudude infokeskkonnale iseloomulikud jooned ning hinnata, kuidas praegused infohalduse protsessid ja vahendid aitavad kaasa nende eesmärkide saavutamisele. Uurimuses

keskendutakse teemadele, kuidas tegevväelastest õppejõud haldavad infot, mõtestavad tööalase infokeskkonna väljakutseid ning milliseid infohalduse praktikaid soovivad nad seotud organisatsioonidel rakendada, et lihtsustada tööülesannete täitmist.

Seatud eesmärgile jõudmiseks sõnastati järgmised uurimisküsimused.

1. Kuidas kirjeldavad tegevväelastest õppejõud igapäevase tööalase infokeskkonna väljakutseid?
2. Kuidas tegevväelastest õppejõud haldavad tööalast infot?
3. Milliseid lahendusi pakuvad tegevväelastest õppejõud infohalduse efektiivsuse suurendamiseks?

Küsimustele vastuste leidmiseks viidi läbi kolm fookusgruupiintervjuud kokku 10 osalejaga ja saadud andmeid analüüsiti kvalitatiivse sisuanalüüsiga.

2. Teoreetilised ja empiirilised lähtekohad

2.1. Infokultuur kui osa organisatsioonikultuurist

Teadaolevalt on infokultuuri kui fenomeni esimesena kirjeldanud infoteaduste professor Mariam Ginman (1988: 93), kes leidis, et asutus ei ole veel produktiivne, kui ei arendata teadlikult intellektuaalseid ressursse – peamiselt erinevat tüüpi teadmisi ja üldiselt infot – materiaalsete ressursside kõrval. Hiljem on sarnast lähenemist toetanud Curry ja Moore'i (2003: 94) järeldus, et infokultuur on osa organisatsioonikultuurist, kus tunnustatakse info väärtust ja kasulikkust operatiivse ja strateegilise edu saavutamisel, kusjuures info on organisatsioonilise otsustusprotsessi aluseks ja infotehnoloogiat kasutatakse aktiivselt toimivate infosüsteemide võimaldajana.

Infokultuurist rääkides kasutatakse selle mõiste kõrval või osaliselt samatähenduslikuna ka termineid *infokeskkond* (ingl *information environment*), *infoökoloogia* (ingl *information ecology*) ja *infokliima* (ingl *information climate*) (Widen ja Steinerova, 2019: 66). Neid kõiki iseloomustab mõningane abstraktsus ja eristab lähenemisnurk või fenomeni avamiseks valitud valdkond, kuid ühisosaks on kahtlemata info üldiselt, kaasaegne infokeskkond ja sellega toimetulek.

Infokultuuri mõistele, selle kujundamisele ja mõjutegurite mõtestamisele on teadlased (nt Oliver, 2011; Choo, 2013; Virkus, 2017; Widen ja Steinerova, 2019; Lauri, 2021) oma uuringutes lähenenud eri kategooriate ja tegurite

kaudu. Oliver (2011: 9) on esitanud kolm kateooriat – geograafiline asukoht, organisatsiooni valdkond ja organisatsiooni juhtimine –, mõtestades neid läbi infovoogude haldamise, kus on pööranud eelkõige tähelepanu infosüsteemidele, digi- ja infopädevusele. Hilisemates uuringutes on Choo (2013: 776) infokultuuri mõistet laiendanud ning soovib organisatsiooni infokäitumist vaadelda kahe põhidimensiooni, välise ja sisemise fookuse kaudu. Väline fookus keskendub valdkondlikele ja väliskeskkonna mõjudele, sisemine fookus aga organisatsiooni identiteedile ja sisemiste protsesside tulemuslikkusele, kusjuures protsessid jagunevad omakorda nelja kateooria vahel: a) tulemusle orienteeritud (ingl *result-oriented*); b) reegleid järgivad (ingl *rule-following*); c) suhtepõhised (ingl *relationship-based*); d) riske võtavad (ingl *risk-taking*) (Choo, 2013: 776). Sarnasele sisemise ja välise dimensiooni esinemisele on varem viidanud ka Reneker jt (2001: 187) sõjaväelise õppeasutuse infokeskkonna kontekstis, tuues esile asutusesisese info killustatust ja väliste tsentraliseeritud andmebaaside puudumist, mis autorite meelest viitab selgelt ühtse infokultuuri vajadusele sõjaväelises õppeasutuses ja militaarorganisatsioonis laiemalt.

Eelnevaga mõneti sarnaselt, kuid mõõdetavamate tähenduste abil on organisatsioonide infokultuuri püüdnud mõtestada Virkus (2017: 341) ja Lauri (2021), pakkudes omakorda välja kaheksa osist:

- 1) info ja teadmiste loomine, mõistmine ja väärtustamine;
- 2) horisontaalne ja vertikaalne info- ja kommunikatsioonivoog ning info ja infopraktikate jagamine;
- 3) eestvedamine ja juhtimine, sh strateegiline mõtlemine ja planeerimine ning asjakohasel infol põhinevad otsused;
- 4) tõhus infojuhtimine ja -korraldus, sh efektiivsed ning innovatiivsed info-protsessid ja protseduurid;
- 5) oskuslik infosüsteemide ja -tehnoloogia ning dokumentide haldamine ja kasutamine;
- 6) soodne töökeskkond (nt koostööd toetav tööpraktika, juurdepääs tööülesannete täitmiseks vajalikule infole, usalduslik õhkkond);
- 7) organisatsiooniülene partnerlus;
- 8) oskuslik info kasutamine ja infopädevuse arendamine.

Vaadeldes infokultuuri käsitlenud allikaid, saab välja tuua erinevaid kateooriaid ja mõõtmeid, mille kaudu infokultuuri mõtestada ja analüüsida, alates juhtimisest ja organisatsiooni struktuurist kuni tehnoloogiliste lahenduste rakendamiseni. Seeläbi saab infokultuuri näha kui dünaamilist nähtust, mis kujuneb organisatsiooni identiteedi, väärtushinnangute ja toimemehhanismide koosmõjul ning mille arendamine on oluline strateegiliste eesmärkide saavutamiseks.

2.2. Indiviidid ja nende infopädevus infokultuuri kujundajana

Organisatsioon koosneb samas inimestest ning iga protsess või nähtus organisatsioonis on mõjutatud personaalsetest teguritest. Seega on infokultuur siinses kontekstis raamistik, millega töötajad kohanevad, kuid protsess ise on kahe-suunaline – töötajad mõjutavad kultuuri kujunemist ja kultuur mõjutab töötajaid (Widen ja Steinerova, 2019: 64). Seega toetub tõhus infokultuur tugevalt sellele, kuidas organisatsiooni liikmed suudavad infot otsida, kriitiliselt hinnata ja kohandada oma vajadustele ehk infokeskkonnas toime tulla.

Infokeskkonnas tegutsemise enim levinud kontseptsioonina võib näha infokäitumist (ingl *information behaviour*), mis 1990. aastatel täiendas varasemat põhiterminit *info hankimine* (ingl *information seeking*) (Virkus, 2017: 42). Wilsoni (1999: 263) lähenemise kohaselt on aga infootsing ja -hankimine osaks infokäitumisest ning selle oluliseks eelduseks või lähtekohaks omakorda indiviidi infovajadus ehk inimest paneb infoväljas tegutsema arusaam, millist infot ta vajab kas tööülesannete või isiklike vajaduste realiseerimiseks (Spink ja Cole, 2001: 302). Infokäitumise kui laiemat tervikut ja erinevaid etappe hõlmava protsessi on Wilson (1999) sidunud oma töödes ka teiste käitumuslike teooriatega. Seeläbi näitas ta, millised seosed on inimese käitumisel ja erinevatel aspektidel infokeskkonnas ning kuidas inimese käitumisele üldiselt iseloomulikud omadused, nagu pingetaluvus ja enesetõhusus, on olenevalt kontekstist pärssiva või soodustava iseloomuga (Wilson, 1999: 257).

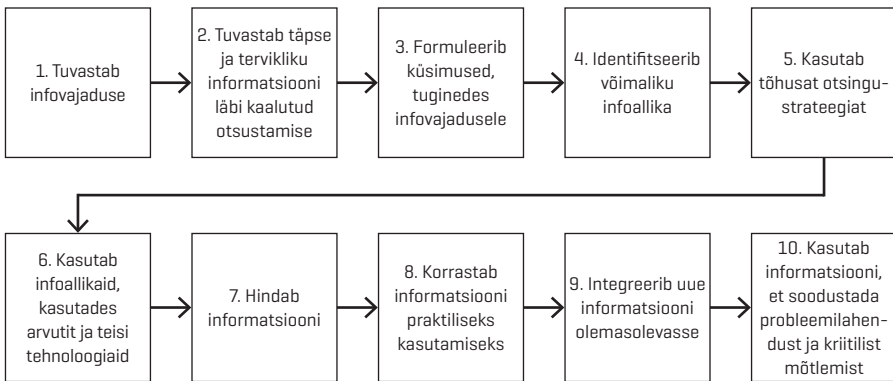
Et täpsustada veelgi erinevaid etappe ja selle erinevaid osiseid, on Wilson (2000: 49) hiljem eristanud infokäitumist info kasutamisega seotud käitumisest, kus esimest on mõistetud üldise tegevusena ning info kasutamisega seotud käitumist seostatud konkreetsemalt info hankimise ja mõtestamisega. Samuti on Spink ja Cole (2001: 302) arvamusel, et infokäitumise mudelit tuleb käsitleda laiemalt ning mõista kui tervikut, mis hõlmab endas kogu konteksti ja inimeste suhtlusemustreid ning kitseneb järk-järgult spetsiifilistele tegevustele.

Käsitletud allikate põhjal võib seega väita, et infokultuur loob keskkonna või raamistikud, milles infokäitumine avaldub. Infokultuuris sisalduvad väärtushinnangud, ootused ja praktikad kas soodustavad või pärssivad infokäitumist. Näiteks usaldusel põhinev töökeskkond ja juurdepääs infole (Virkus, 2017; Lauri, 2021) võivad märgatavalt toetada töötajate aktiivset infootsingut ja teadmiste jagamist. Kui lisada siia Wideni ja Steinerova (2019: 64) infokultuuri ja indiviidi infokäitumise vastastikune mõju, võib tunnistada, et infokultuur ei ole staatiline, vaid pidevas muutumises, sõltudes sellest, kuidas inimesed organisatsioonis infot kasutavad, otsivad ja jagavad. Infokultuur ja

infokäitumine on seega lahutamatult seotud – infokultuur loob tingimused ja ootused, mille sees infokäitumine avaldub, samas kui töötajate tegelik infokäitumine mõjutab ja kujundab infokultuuri. Siinkohal tuleb mõista, et kõik saab alguse indiviidi infovajadusest, kuid see ei toimu kunagi isoleeritult. Selle aluseks on organisatsiooni infokultuur, mis kujundab tingimused, kuidas ja mil määral neid vajadusi saab rahuldada (Wilson, 1999; Spink ja Cole, 2001).

Olenemata lähenemisviisist on selge, et infokäitumine sõltub suuresti indiviidist. See, kuidas infovajadust rahuldatakse, sõltub indiviidi teadmistest infoallikate kohta ning info otsimise ja kasutamise oskusest ehk kombineeritud pädevustest tervikuna, mida võib määratleda kui infokirjaoskust ehk infopädevust (ingl *information literacy*) (Virkus, 2017: 48).

Infopädevuse laiema tähenduse ja olulisuse ühiskonnas mõtestas Doyle'i (1992) mastaapne kolme riiki (Ameerika Ühendriigid, Kanada ja Puerto Rico) hõlmanud uuring, kus ta selgitas infopädevust kui võimet leida, hinnata ja kasutada infot eri allikatest (Doyle, 1992: 4). Doyle'i (1992: 4) uuringu tulemused on tähelepanuväärsed ka seetõttu, et selle käigus formuleeriti oskuste ja teadmiste protsess, et kirjeldada infopädevat isikut (vt joonis).



Joonis. Doyle'i infopädeva isiku sammude jada [Doyle, 1992: 4; autorite tõlge]

Hiljem on infopädevuse olemusele lisatud väärtusi, mis kirjeldavad taju, saadud kogemust ja oskuste rakendamist erinevates keskkondades. Näiteks Bruce (1999: 36–42) kirjeldas seitsme dimensiooni (vt tabel 1) abil raamistikku, kuidas erinevad tegevused, sündmused ja kogemused kujundavad mitmekülgselt ja tõhusat infopädevust. Kuigi esmalt lähtus ta jaotuses indiviidist ja tema kogemuste kaudu arenevatest oskustest, pidas ta hiljem oluliseks lisada

kõrvale organisatsiooni tööprotsesside vaate, et näha mõlema tasandi seotust ja kinnitades infopädevuse olulisust nii töötajate toetamisel kui ka organisatsiooni arengus (Bruce, 1999: 43–44).

Tabel 1. Bruce'i infopädevuse seitsmedimensiooniline koondtabel [Bruce, 1999: 36–43]

Dimensioonid (ingl faces)	Infopädevuse individuaalne kogemus	Organisatsiooni tööprotsessi vaade
I	Infotehnoloogia kasutamise kogemus teadlikkuse suurendamiseks ja suhtlemiseks	Infokeskkonna jälgimine
II	Sobivatest allikatest info leidmise kogemus	Vajalike infovahendite ja -teenuste pakkumine
III	Protsessi elluviimise kogemus läbi probleemi lahendamise ja otsuste vastuvõtmise etappide	Info töötlemine ja kohandamine kasutamiseks
IV	Info kontrollimise kogemus läbi infohalduse	Dokumendihaldus, arhiivindus
V	Uute teadmiste konstrueerimise kogemus	Asutuse mälu ehk teadmusjuhtimine
VI	Uute hoiakute kujunemise kogemus	Asutuse uuringud ja arendus
VII	Info kasutamise kogemus kõrgemal individuaalsest tasandist, kus seda kasutatakse teadlikult teiste hüvanguks	Professionaalne eetika / käitumisreeglid

Renekeri jt (2001) uuringus ilmnes, et õppejõud ja tudengid vajasid lisatuge just Bruce'i II ja III dimensiooni puhul ehk sobivate allikate tuvastamine ning nende põhjal otsuste tegemine olid peamised, kus osalejad tundsid puudust vajalikest tööriistadest ja oskustest.

Kui infopädevust on traditsiooniliselt seostatud infootsingu käitumismudelite ja praktikatega, siis hiljem on see omandanud laiema tähenduse ning seda käsitletakse osana terviklikust infokeskkonnas toimetulekust ehk digipädevusest (Vuorikari jt, 2022: 4), mis on omakorda seotud ka raamatu-, meedia- ja infotehnoloogiliste pädevustega. Enam kui 20 aastat tagasi nägi Bawden (2001: 230), et need esmapilgul lihtsad ja põhioskustele keskenduvad pädevused vajavad laia spektrit osaoskusi, teadmisi, arusaamasid

ja hoiakuid ning võib öelda, et infokeskkonna arenguga pole need aspektid otseselt muutunud, kuigi sisu või proportsioonid on teisenenud päris arvestatavalt. Nii on tänapäeval näiteks üha olulisem sobiva info ja usaldusväärsete infoallikate leidmine ning hindamine, kuna info rohkus ja mitmekesisus nõuavad allikakriitilist lähenemist ülesannete täitmisel ja probleemide lahendamisel (Virkus, 2017: 48).

Kokkuvõtlikult saab öelda, et infokäitumine mõtestab seda, kuidas inimesed otsivad ja kasutavad infot (Virkus, 2017) ning kui tulemuslikud nad selles tegevuses on ehk milline on nende infopädevus (Doyle, 1992; Bruce, 1999). Infopädevuse puudujäägid võivad vähendada nii töötajate kui ka organisatsiooni suutlikkust infot efektiivselt kasutada, mis omakorda rõhutab infokäitumise ja infopädevuse integreeritud käsitluse tähtsust. Lisaks tuleb arvestada tänapäevast üldist infokeskkonda, kus teaduse ja tehnika pidev areng on toonud endaga kaasa infomahu kasvu ehk info ülekülluse (Bawden jt, 1999; Bawden, 2001; Virkus, 2017), tekitades lisaväljakutseid indiviididele ning seeläbi ka organisatsioonidele.

2.3. Info ülekülluse juurpõhjused ja vastumeetmed

Inimese meeled on küll võimelised toime tulema suure hulga infoga ja tuvastama selles olulisi mustreid, kuid kaasaegses infokeskkonnas levib teave kujul, millega meie meeled ja varasemad kogemused ei suuda toime tulla (Virkus, 2017: 88; Bawden jt, 1999: 251). Nii nähtub, et juba sajandivahetusel tajuti info üleküllust (ingl *information overload*), mis nüüdisajal on kasvanud üheks infokeskkondi ja infokäitumist defineerivaks nähtuseks (Arnold jt, 2023; Lauri, 2021) ning mille põhjused ja tagajärjed on saanud ka üha suuremat teaduslikku tähelepanu valdkondlikes uuringutes (Lauri, 2021: 19).

Info ülekülluse paremaks mõistmiseks sünteesisid Eppler ja Mengis (2004: 330–336) laiaulatuslikult aastatel 1967–2002 ilmunud allikaid, mille tulemusel jagasid nad info ülekülluse kontseptsiooni kolmeks valdkonnaks: põhjused, sümptomid ja vastumeetmed. Põhjused omakorda jagunesid viie teguri alusel: 1) info; 2) isik; 3) ülesanded või protsessid; 4) organisatsiooni struktuur; 5) tehnoloogia (Eppler ja Mengis, 2004: 330). Info üleküllusest põhjustatud sümptomitena tõusid esile üldise perspektiivi puudumine, suurenenud stress, suurem vigade taluvus, vähene töörahulolu ning raskused info põhjal otsuste tegemisel kuni olukorrani, kus infohulk ületab inimese infotöötlusvõime ning inimene muutub info suhtes valivaks või osaliselt ignoreerivaks (Eppler ja

Mengis, 2004: 331–333). Roetzel (2019: 482–483) on täiendanud seda raamistikku, tuues välja, et lisaks kognitiivsetele piirangutele (nt inimese mälu mahut ja info töötlemiskiirus) mängivad info ülekülluses olulist rolli piiratud ressursid (aeg, rahalised vahendid jm), mis võivad takistada info tõhusat kasutamist. Roetzel on edasi arendanud Eppleri ja Mengise lähenemist ka funktsionaalse mudeliga, mis struktureerib info ülekülluse otsustusprotsessis viide kategooriasse: lähteolukord, infoallikad, saadaval oleva info olukord otsustamise hetkel, otsust kallutatavad kognitiivsed omadused ja tingimused ning otsustamisjärgsed käitumisviisid ja emotsioonid (Roetzel, 2019: 492).

Hepworthi ja Smithi (2008: 218) läbi viidud uuring tuvastas, et infohulga organiseerimiseks puudusid info kasutajatel meetodid ja struktuur ning pealtnäha elementaarsed oskused muutusid lünklikuks; seejuures viidati raskustele arvuti töölaua, failide, kaustade ja e-kirjade organiseerimisel. Sarnaselt on kirjeldanud Reneker jt (2001: 189) olukordi, kus suur osa infost oli formaalselt kättesaadav, kuid praktiliselt kasutamatu, kuna see esitati struktureerimatult ja igapäevaseid tööülesandeid segavalt. Ka Lauri ja Virkus (2019: 355) on kinnitanud, et eelkõige infomahukates ametites on info üleküllusega toimetulek heade tulemuste saavutamiseks hädavajalik ning organisatsioon peab taolist psühholoogilist stressi arvestama ja infokultuuri vastavalt kujundama, sealhulgas ka näiteks ühiseid eesmärgi, teabehalduse praktikaid ja juhtimist laiemalt.

Lisaks infokultuuri teadlikumale kujundamisele saab info üleküllusest tingitud kahjusid vähendada erinevate vastumeetmetega, kuigi üksik eraldi seisev lahendus ei pruugi tagada veel positiivset tulemust ning kontekstipõhiselt võivad vajalikud meetmed erineda. Eppler ja Mengis (2004: 334) soovivad organisatsioonidel tagada, et info oleks väärtuslik, seda edastataks kõige mugavamal viisil ja kujul, visualiseeritaks, koondataks ning antaks soovitusi, et minimeerida infoga seotud riske. Lisaks on oluline pakkuda koolitusprogramme, et parandada infokasutajate infopädevust ja anda töötajatele õiged tööriistad, et nad saaksid parandada oma aja- ja infohalduse oskusi (Eppler ja Mengis, 2004: 334). Hilisemal ajal on info ülekülluse vastumeetmeid täiendanud Arnold jt (2023), analüüsides käesoleva sajandi inglise- ja saksakeelseid allikaid ning struktureerides oma sünteesi tulemused Eppleri ja Mengise (2004: 330) viie info ülekülluse põhjuseid hõlmava teguri alusel. Analüüsi lõpptulemusena esitati võrdlevalt (vt tabel 2) info ülekülluse meetmed ja tegurid.

Tabel 2. Info ülekülluse vastumeetmed [Arnold jt, 2023: 24]

Tegurid	Meetmed
Info	<p>Tarkvara ja juhtpaneelide kujundamisel tuleks arvestada:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) kasutajate infotöötlusvõimet; 2) esitatava info asjakohasust; 3) info visualiseerimist; 4) võimalusi individuaalseks kohandamiseks.
Isik	<ol style="list-style-type: none"> 1) osalemine koolitustel, eriti info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) kasutamise oskuste täiendamiseks; 2) selge sõnastuse tagamine e-kirjades ja ebavajaliku info vältimine; 3) aktiivne piiride loomine töö ja eraelu vahel, samuti pauside ja vaba aja puhul. <p>Tuge pakuvad ettevõtte sisemine regulatsioon, töökultuur ja täiendavad koolitusmeetmed.</p>
Ülesanded ja protsessid	<ol style="list-style-type: none"> 1) stressimaandav töökorraldus; 2) info ülekülluse ja kaasnevate tegevuskoormuste vähendamine; 3) suurenenud kompetents ja tugi IKT kasutamisel; 4) ühiste reeglite ja situatsiooniteadlikkuse loomine; 5) abisüsteemid info filtreerimiseks ja prioritseerimiseks; 6) toetav ja konstruktiivne juhtimisstiil.
Organisatsiooni protsessid	<ol style="list-style-type: none"> 1) ülesannete ja protsesside kattumine; 2) suuniste ja töökultuuri osaluslik kujundamine IKT kasutamisel; 3) kompetentsi suurendamine IKT käsitlemisel osana personali arendustegevusest; 4) tehnilised abisüsteemid.
Infotehnoloogia	<p>Tehnoloogia kasutamise võimalused:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) märgistamine; 2) filtreerimis- ja otsustustoe süsteemid; 3) algoritmid keskse info eraldamiseks; 4) ülesannete monitoorimise automatiseerimine. <p>Tuleb arvestada:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) kasutajate vajadusi; 2) täiendava tehnoloogiastressi vältimist; 3) kasutajate autonoomia tagamist.

Üldistatult saab öelda, et indiviidi infokeskkonna probleemid on lahutatult seotud organisatsiooni infokultuuri väljakutsetega, sest just organisatsiooniline raamistik kujundab suurel määral töötajate igapäevast infovoogu ja sellega toimetulekut. Info üleküllus, mida juba sajandivahetusel teadvustati (Virkus, 2017), on muutunud kriitiliseks väljakutseks eelkõige infomahukates ametites (Lauri ja Virkus, 2019), kus individuaalselt võib see väljenduda stressis ning otsustusvõime ja töörahulolu vähenemises (Eppler ja Mengis, 2004). Töölaste topeltrollide lisandumine süvendab info üleküllust veelgi, kuna töötajad peavad korraga haldama mitmeid infokanaleid ja -kohustusi. Seetõttu on kriitilise tähtsusega nii organisatsioonipoolsed toetusmehhanismid kui ka individuaalsed pädevused infohalduse optimeerimiseks.

2.4. Kaitseväge Akadeemia tegevvällastest õppejõudude unikaalne staatus infokeskkonnas

Kaitseväge Akadeemia institutsionaalse infokeskkonna spetsiifilisus on tingitud kahest peamisest põhjusest. Esiteks on Kaitseväge Akadeemia rakendus- kõrgkool rakenduskõrgkooli seaduse tähenduses (Kaitseväge Akadeemia põhimäärus, 2023), mis lühidalt tähendab, et õppekorralduse mõistes tuleb rakendada reegleid ja protseduure, mis on kooskõlas vastavate Haridus- ja Teadusministeeriumi regulatsioonide ja seadustega. Teisalt on tegu riigikaitsealase asutusega ehk Kaitseväge juhataja vahetus alluvuses oleva Kaitseväge struktuuriüksusega, mille põhiülesanne on valmistada ette erinevate tasemetega ülemaid ja arendada sõjateadust ning tagada seeläbi Kaitseväge juhtimisalane jätkusuutlikkus (Kaitseväge Akadeemia põhimäärus, 2023). Sellest tuleneb vajadus, et valdav osa õppejõude oleks tegevvälalased, kellel on parim oskusteave Kaitseväge Akadeemia põhiülesande täitmiseks. Tegevvälalastel on olenevalt teenistuse eripärast nii rahu- kui sõjaaja ametikoht (Kaitseväge-teenistuse seadus, 2024) ning seetõttu tuleb neil kohaneda samal ajal mõlema keskkonnaga.

Akadeemilist asutust tervikuna iseloomustab teadmus- ja infomahukas keskkond ning nagu eespool mainitud, on akadeemiliste töötajate infokeskkonnast teada pigem vähe (Lauri jt, 2016: 67). Pannes siia juurde riigikaitsealaste kohustuste spetsiifika, võib loogiliselt järeldada, et selline ainulaadne ja mitmekesine keskkond kujundab ka mitmedimensioonilise infokeskkonna. Tegevvällastest õppejõudude eristaatus kahe ministeeriumi valitsemisalas tähendab, et nad peavad tegutsema mitmes inforuumis ja täitma erinevaid

rolle. See olukord aga toob kaasa lisaväljakutseid infokeskkonna haldamisel nii üksikisikutele kui ka institutsioonile tervikuna. Kuna puuduvad varasemad uuringud, mis aitaks mõista, millega tegevväelastest õppejõud infokeskkondade vaates oma töös tegelikult kokku puutuvad ja milline on nende infokäitumine, siis ongi see siinse artikli fookuses.

3. Metoodika

Kaitseväe Akadeemia tegevväelastest õppejõudude infokäitumisest ülevaate saamiseks kasutati kvalitatiivset lähenemist, mis on ka laialdaselt levinud temaatilistes uuringutes (Virkus, 2017: 190). Kvalitatiivsed uuringud võimaldavad saada andmeid selle kohta, kuidas inimesed ja grupid loovad tähendusi (Patton, 2002: 5), ning valitud teemafookust saabki kõige paremini avada õppejõudude kogemuste, tõlgenduste ja suhtumise kaudu.

Oluline on rõhutada, et uuringu viis terves mahus läbi selle artikli esimehe autor, sh valimiga suhtlemine, andmete kogumine ja analüüs. Seetõttu on uuringus osalejad teada vaid selle läbiviijale, mis toetab ka konfidentsiaalsuse hoidmist ja seeläbi teaduseetiliste põhimõtete järgimist. Samuti on sel moel igati kaitstud Kaitseväe Akadeemia ja Kaitseväe kui riigikaitseorganisatsioonide huvid, kuna jagatud info oli esimesele autorile ametialaselt kättesaadav ning seda ei edastatud kolmandatele osapooltele.

Samas võib esimese autori ametialases seotuses näha ka uuringu piirangut ehk tööalane kontakt valimiga võis ühelt poolt julgustada uuringus osalejaid rääkima, kuid teiselt poolt mõjutada nende antud vastuseid või uurijarolli tõsiseltvõetavust üldiselt. Nimetatud mõju vähendamiseks selgitati uuringus osalejatele täpsemalt uuringu vajalikkust ja andmete anonüümsuse hoidmise printsiipe, muuhulgas seda, et kogutud andmeid asutusesiseselt algkujul ei jagata, et vältida info seostamist vastajate isikutega. Samuti võib uuringu läbiviija mõju leevendada asjaoluna välja tuua, et ükski osaleja polnud uurijaga otseses alluvussuhtes.

3.1. Valim

Uuringu eesmärgist lähtudes kasutati sihipärast valimistrateegiat, mis võimaldas kaasata tüüpilised populatsiooni esindajad (Rämmer, 2014). Sihipärane valim oli ka heas kooskõlas andmete kogumise meetodi ehk rühmaintervjuuga,

sest viimase eesmärk on soodustada fokuseeritud diskussiooni (Lagerspetz, 2017: 153), mida võimaldab kaalutletud koosseis.

Siinses uuringus oli valimiraamiks Kaitseväge Akadeemia isikkoosseis, kes on samal ajal nii õppetöö läbiviijad kui tegevväelased. Kõigile uuringusse sobivatele isikutele (N = 19) saadeti kutse, neist nõustus osalema 12 ja osaleda sai 10 tegevväelastest õppejõudu. Valimi puhul jälgiti, et oleks esindatud nii lektorid, õpetajad kui instruktorid. Valdava osa valimist moodustasid õppeosakonna esindajad, kelle tööülesannete hulgas on õpetamisel proportsionaalselt suurem osakaal, kuid laiapõhjalisema valimi saavutamiseks kaasati ka õppurkorpust ehk tegevväelasi, kellele on õpetamine pigem lisaülesanne. Lisaks sellele on oluline mainida, et valimi väiksuse tõttu ei olnud kohane indiviidide arusaamu taustast lähtudes tulemustes erinevalt esitada. Ka uuringu valimisse kuuluvate inimeste tausta ei saa üksikasjades avaldada, kuna isikute personaalsed andmed, ametikohad, tööstaaž ja konkreetsed ülesanded on unikaalsed ning neid on võimalik seostada konkreetsete isikutega.

3.2. Andmete kogumine

Andmete kogumiseks kasutati fookusgrupi intervjuud, sest see võimaldab osalejate vahel tekkiva mõttevahetuse käigus jõuda ühisosade ning sarnaste ja erinevate kogemusteni (Vihalemm, 2014). Nimetatud individuaalsed ja kollektiivsed arusaamad olid olulised tulenevalt uuringu eesmärgist ehk organisatsiooni infokultuur ja inimeste toimetulek selles vajas võimalikult mitmekülgeid vaatenurki ning tekkiv arutelu toetas ühise infokeskkonna mõistmist.

Fookusgruppide puhul püüti silmas pidada soovituslikku optimaalset suurust ehk 3–8 inimest (Lagerspetz, 2017: 155) ning seda arvestades jagunes valim osalejatele sobivate toimumisaegade põhjal kolmeks neljaliikmeliseks grupiks, millest viimases ei saanud kaks nõustunud õppejõudu siiski osaleda. Fookusgruppide intervjuud viidi läbi kahe nädala jooksul ajavahemikul novembrist detsembrini 2024. Intervjuude kestus oli grupiti erinev: grupp 1 (N = 4) – 70 minutit; grupp 2 (N = 4) – 93 minutit; grupp 3 (N = 2) – 56 minutit.

Fookusgrupi verbaalsete andmete rikastamiseks kasutati projektiivtehnikaid, mis võimaldavad uuringus osalejatel suunata tähelepanu muidu varjatud eeldustele ning stimuleerida vastastikku olukordade tõlgendusi (Vihalemm, 2014). Projektiivtehnikateks kasutati kaht ülesannet, mille valik ja ülesehitus lähtus esimese autori kogemustest Kaitseväes ning teadmistest, et visualiseeritud

mõtlemine on valimile juba professionaalselt omane. Esimeseks ülesandeks oli rühmitamisülesanne, mille puhul pidid osalejad liigitama valiidsuse alusel väiteid töökeskkonna infohalduse kohta (väidete sõnastamisel olid inspiratsiooniks Virkuse ja Lauri tööd sünteesitud infokultuuri osisest) ning hiljem selgitama oma valikuid. Teiseks ülesandeks paluti osalejatel koostöös luua organisatsiooni infohalduse skeem. Projektiivtehnikate tulemeid eraldi ei analüüsitud, vaid nende eesmärk oli vestluse stimuleerimine ja fookuse hoidmine.

Fookusgrupi intervjuu jagunes seega kolmeks osaks: 1) infokeskkonna kirjeldamine läbi kirjeldavate küsimuste; 2) töötajate infohaldus läbi rühmitamisülesande; 3) õppejõudude ettepanekud organisatsiooni infohalduse arendamiseks läbi skemaatilise joonistuse. Fookusgrupi küsimuste koostamisel lähtuti uurimisküsimustest ning grupivestlusele julgustamise loogikast. Näiteks paluti uuritavatel kirjeldada olukorda, kus neil on ilmnenud probleeme info liikumisega, kommenteerida, mis võis seda põhjustada ning kuidas situatsioon lahendati.

3.3. Andmete analüüs

Siinses uurimuses on andmete analüüsiks kasutatud kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi, mis on tõhus meetod osalejate vaatepunktide mõistmiseks ning nende tõlgenduste ja tähenduste uurimiseks (Kalmus jt, 2015). Analüüsi esimeses etapis toimus kõikide fookusgruppide intervjuude transkribeerimine, milleks kasutati Microsoft Wordi vastavat tööriista. Tööriist lubas teksti toimetamist ja helifaili kuulamist samas asukohas, samuti võimaldas liikuda mugavalt osalejate ütluste vahel.

Transkribeerimise käigus anti fookusgrupis osalejatele nimetused vastavalt gruppide numeratsioonile: „Esineja 1.1“, „Esineja 2.1“ jne. Kogu teksti ulatuses anonüümiti osalejatele või isikutele viitavad andmed (näiteks kohanimed „AA“, üksuse nimetus „X“). Uurimistöö eesmärgist lähtudes arvestati transkribeerimisel ainult osalejate verbaalselt väljendatud infot ning mitteverbaalsele väljendusele omaseid rõhutusi ei kasutatud; sellist detailsuse erisust on soovitanud ka Lepik jt (2014).

Kodeerimiseks kasutati veebipõhist programmi QCAmapi (Mayring, 2014) ja hilisemaks kategoriseerimiseks Microsoft Excelit. QCAmapi üks tugevusi on erinevate värvikoodide kasutamise võimalus, mis võimaldab esmaste mustrite tuvastamist ning muudab lihtsamaks kategooriate moodustamise. Esmane kodeerimine viidi läbi veebikeskkonnas, kus kolmest uurimisküsimusest lähtudes

töötati kogu materjal läbi kolm korda. Kodeerimise ühikuks oli terviklik mõte ja selle juures võeti arvesse Vihalemma (2014) esitatud soovitus, et arvamused võivad kujuneda interaktsiooni käigus ning sellisel juhul on mõistlik analüüsiks talletada kogu tekstilõik koos uurija tõlgendusega, et veenduda hilisemas täpses kategoriseerimises. Töö tulemusel moodustusid esmased koodid, mis kanti Exceli formaadis arvutisse ning siis jaotati need temaatilise loogika järgi alamkategoriatesse ja seejärel omakorda viie peakategooria alla.

4. Tulemused

4.1. Infohalduse väljakutsed õppejõudude arusaamade põhjal

Igapäevase tööalase infokeskkonna kirjeldamine uuringus osalejate poolt on vaadeldav kahe suurema eristunud kategooria kaudu: 1) asutuse infohalduse väljakutsed õppejõudude hinnangul; 2) õppejõudude individuaalne lähene-mine infohaldusele. Tulemusi on järgnevalt illustreeritud näidetega intervjuudest (kursiivis). Seejuures on oluline rõhutada, et esitatud tulemused kirjeldavad eelkõige õppejõukeskseid hinnanguid, samas on nende hinnangu taustaks tegevväelase rolliga seotud infokeskkond, mida tundliku info tõttu võrreldavates detailides avada ei saa.

4.1.1. Asutuse infohalduse väljakutsed õppejõudude vaates

Asutuse infohalduse kirjeldamisel tõid õppejõud välja mitmeid väljakutseid, millega tuli neil oma tööülesannete täitmisel kokku puutuda. Infohalduse korraldamisel nähti mitmel puhul aeganõudva ja segase probleemina just info mõtestamist ning sünteesi. Näiteks konkreetse teabe vajalikkuse ja prioriteetsuse hindamise tegi nende jaoks keerukamaks info liikumine erinevatest kanalitest otse lõppkasutajani ehk puudusid konteksti täpsustavad või vahetilrid. Kuna iga indiviid tõlgendab seejuures infot endast lähtudes, võib see viia ka erinevate arusaamade ja segaduse tekkimiseni.

Kuhu see info meie tööprotsessi ja kalendrisse mahub ja kui seda mõtestamist ei tehta, vaid see on lihtsalt infosüsteemis mingi asi, siis me ei saagi ühtemoodi aru. [Fookusgrupp 2]

Lisaks infovoogusid puudutavatele probleemidele tunnistati, et üheks suureks väljakutseks on aja- ja asjakohase info eristamine vananenud või ebaolulisest infost. Õppejõudude hinnangul on töökeskkondades ringlemas aegunud infot ja selle eristamine aktuaalsemast vajab eraldi tähelepanu. Vastukaaluks märgiti ka positiivsemaid kogemusi ehk mõned uuringus osalenud ei näinud infohalduses suuri probleeme ning seda seostati eelkõige ülema juhtimis-meetoditega. Nimetatud juhtudel viitasid õppejõud, et neil on häid kogemusi näiteks õppetooli ülematega, kes mõtlevad läbi, milline info ja millisel kujul peaks edasi liikuma.

Infohaldusele institutsionaalsel tasandil lisab uuritavate hinnangul keerukust orienteerumine erinevates infoväljades, mille puhul toodi esile põhiliselt tegevvälastele määratud sõjaaja ülesannetest tulenevaid erinevaid infovälju (erinevad üksused, infosüsteemid jne), kuid mainiti ka erisusi tegevvälaste ja tsiviilitöötajate inforuumi vahel. Kuigi siinkohal peaks olema abiks infohaldurid, siis viimaste olukorradeadlikkus võib efektiivseks toetamiseks olla ebapiisav. Täpsemalt märkisid intervjueeritavad, et infohaldurite panus info selektsioonis ja filtreerimises on ülimalt vajalik, kuid tunnistati samas, et tihti ei mõista infohaldusega tegelejad kasutajate vajadusi ning seetõttu võib kasutaja saada liigselt tarbetut infot.

Infovoogude haldamises kerkisid fookusgruppides konkreetsema näitena üles e-kirjadega seotud väljakutsed. Näiteks nimetati mitmel puhul igapäevase vältimatu nähtusena e-kirjade suurt hulka ning nendega seoses ka pikemaid kirjalõimesid, mis ringluses infohulkasid suurendasid.

Üks olukord on kindlasti kettkirjad näiteks, kus ühest kirjast on, et ei ole üks kiri, vaid sellel on laiem mujalt tulev info ja siis on seda põrgatatud. [Fookusgrupp 1]

E-kirjade hulka mõjutavad ka erinevad sündmused, nagu näiteks õppused, kursused jt, mis võivad nende hulka suurendada, kuna tavapärasele kirjavahe-tusele lisanduvad konkreetse sündmusega haakuvad koordineerimistegevused, tööülesanded jms. Ajamahukateks hinnati ka e-kirju, kus info töötlemine eeldab suuremat süvenemist ning analüüsi.

Lisaks e-kirjade mahu haldamise probleemidele toodi fookusgruppides esile, et õppejõududeni jõuab sel moel tarbetut infot, mis ei ole tööülesannete täitmiseks vajalik. Kirjeldati olukordi, kus infovoog hulgast olulise info leidmine osutus ajamahukaks ning eri kanalite vahel erineva prioriteetsusega info kooskõlastamine nõudis õppejõududelt märkimisväärseid pingutusi. Samas

mainiti ka siin ülemapoolse info filtreerimise efektiivsust, mis vastavaid probleeme vähendas, kui ülem suunas infot edasi valikuliselt.

Infovoogudest ja vahetust suhtlemisest rääkides viitasid õppejõud, et koosolekuid kui infovahetuse vormi võiks rohkem kasutada. Üldiselt tunnistas, et õppetoolisiseselt on koosolekute formaat läbi mõeldud ning informatiivne, kuid asutuseüleste koosolekute intervalli ei peetud piisavaks ning seal jagatud info on jäänud õppejõududele pinnapealseks. Infovajaduse tühimikke on sageli aidanud täita kolleegid, mis osutab, küll teisest vaatepunktist, samadele probleemidele, kuidas efektiivselt tööaega kasutada ning kuidas info jagamist tõhusamalt korraldada.

Ma väidan, et su dokumendihaldussüsteemis või su postkastis on hullult palju asju, mis võiks kõik sealt välja visata ja mis võiks asendada sellega, et sa saad mõtestatud sisendi näiteks kord kuus 60 minuti jooksul. [Fookusgrupp 1]

Organisatsiooni pakutavat infohalduse tehnilist tuge pidasid uuritavad piisavaks ning tõdeti, et erinevate valdkondade spetsialistide abivalmidus on aidanud esilekerkinud probleeme operatiivselt lahendada. Samas nenditi, et tööülesannetes on tekkinud olukordi, kus tehniline tugi pole olnud nii kättesaadav, näiteks töövälisel ajal või seoses töökohustustega väljaspool töökeskkonna internetivõrku.

4.1.2. Õppejõudude personaalsed hoiakud infohalduse suhtes

Nagu eespool mainitud, märkisid uuringus osalejad, et info hulk, mida neil tuleb läbi töötada, on märkimisväärselt suur, mistõttu on ka suurenenud töömaht infokeskkonnas toimetulekul. Sealhulgas on päris sagedasti probleemiks olukorrad, kus infosüsteeme ja programme tuleb tundma õppida iseseisvalt ning aega ei pruugi säästa juhendite olemasolu, sest ka need tuleb siis läbi töötada. Ajakulu ja sellega koos tööülesannete mahu suurenemine tuleb õppejõudude sõnul aga tihti just õpetamisega seotud ülesannete arvelt. Probleemi otsene mõju avaldus uuringus osalejate hinnangul näiteks selles, et vähem tuttavaid infokanaleid hakatakse eirama või tegeletakse info haldamisega töövälisel ajal. Selle näiteks sobib ühe osaleja tagasiside:

[Infohaldusega tegelen ma põhimõtteliselt] iga tund, mis ma siis ei ole klassi ees või ei tagasisidesta mingit kavatsust, ja see põhjus, miks see niimoodi on, et

loen siit ette nüüd: minuni jõuab liiga palju tarbetut infot ja meil on liiga palju erinevaid kanaleid info jagamiseks. [Fookusgrupp 1]

Valdav osa fookusgrupis osalejaid tunnistasid, et tööalane infokeskkond põhjustab ülemäära stressi, mis sõltub nii info mahust kui ka süsteemide kasutamise vähestest oskustest. Vastukaaluks kinnitasid enda tehnilisi pädevusi kõrgemalt hindavad osalejad, et info hulk ja selle haldamine ei põhjusta neil liigset stressi ning pigem tulevad nad töö selle osaga mugavalt toime. See-ega ilmnes, et personaalsete oskuste tase võib mõjutada töötaja suutlikkust koormusega toimetulemisel ning seeläbi ka tema üldist rahulolu ja tõhusust tööprotsessis.

Ma ise selles Outlooki kalendris niimoodi ei toimetata, seepärast, et mul puudub selle jaoks piisav osavus. [Fookusgrupp 3]

Olemasolevate oskuste arendamiseks oli uuringus osalejate suhtumine pigem positiivne, samas nenditi, et koolitustel osalemine on olnud mõnel juhul problemaatiline suure töökoormuse või ajapuuduse tõttu. Probleemina toodi ka välja, et vahel võetakse mõni infosüsteem kasutusele enne, kui selle kohta töötajatele koolitusi pakutakse. Samas pidasid uuringus osalejad oluliseks, et iga töötaja oskaks ka ise proaktiivselt infot otsida ega jääks ootama info lõppkasutajani jõudmist. Töötajate puhul nimetati võtmetähtsusega aspektideks veel tööle pühendumist, protseduuriireeglitest kinnipidamist ning vajadusel siiski valmidust tegeleda ülesannetega töövälisel ajal. Uuringus osalejate vastuste põhjal võib kokkuvõtlikult öelda, et õppejõud väljendasid pigem suuremat motivatsiooni keerukama infokeskkonnaga hakkama saamisel, kuid üleüldise tööaja piirang võib samas piirata reaalseid tegutsemis- või arenemisvõimalusi.

4.2. Õppejõudude infohalduspraktikad

Õppejõudude personaalseid infohalduspraktikaid vaadeldakse kokkuvõtlikult kahe suurema kategooria abil: 1) töös kasutatavad vahendid ja meetodid; 2) infohalduse väljakutsetega tegelemine.

4.2.1. Töös kasutatavad infohaldusvahendid ja -meetodid

Infohalduse tehnoloogilistest vahenditest töid uuringus osalejad välja Microsofti meilirakenduse Outlook võimaluste laialdase kasutamise, samas nimetati ka teisi rakendusi, nagu Postipoiss, Sharepoint, RTIP ja Ilias. Erinevate infohaldusvahendite üle arutledes märkisid osalejad, et neid on kohati liiga palju ning nende kasutegurid sõltuvad kasutajate individuaalsetest harjumustest, oskustest ja kasutamissagedusest. Näiteks nimetati keskkondi, mida on kasutatud ainult hädapärasteks toiminguteks, nagu korralised testid jms. Lisaks infotehnoloogiliste vahendite paljususele on uuringus osalejad kogenud erinevate infosüsteemide vahelise info killustumist. Nenditi, et vajalik info on tihti hajunud erinevate infohalduskeskkondade, -võrkude ja -programmide vahel ning seetõttu on keeruline mõista, kuhu midagi peab sisestama või milline on kasutamiseks primaarne keskkond.

Kes paneb sul Excelisse, kes paneb sul Sharepointi mingisuguse asja, on juba neljas-viies erinevas kohas ja siis sa proovid aru saada. Kas nüüd nagu lähme üle või kus-kuidas me hakkame siis seda tulevikus lahendama? [Fookusgrupp 1]

Tööd hõlbustavate funktsioonidena toodi enim esile e-kirjade märgistamist, kalendri võimaluste kasutamist, nimetati ka e-kirjade adressaatide nimekirjade loomist.

Kõik on mul Outlookis kirjas, olen sealt isegi tagantjäreli asju tõstnud, minu klotsid on mul isegi selleks, et ma kirju saadaks. [Fookusgrupp 1]

Outlooki kõrval nimetasid uuringus osalejad kasuliku infohaldusvahendina ka Microsoft Excelit, mida kasutatakse peamiselt tööülesannete nimistute koostamiseks, kuid ka oma töövaldkonnas ülesannete sünkroniseerimise eesmärgil maatriksite ehk samakõlastustabelite loomiseks.

Valdav osa uuringus osalejatest kinnitas, et erinevate infotehnoloogiliste võimaluste kasutamise kõrval ei ole nad siiski loobunud pabermärkmikust, mis aitab nende hinnangul paremini fookust hoida ning ülesandeid üldiselt hallata. Käsitsi kirjutamise positiivse aspektina toodi veel välja nii tuge info meeldejätmisel kui võimalust paberandjal märkmeid lihtsalt kaasa võtta. Samas nimetati ka käsitsi kirjutamise puhul info süstematiseerimise olulisust. Info markeerimise meetoditena kasutatakse nii ülesannete nimekirjade

koostamist kui ka erinevaid värvikoode. Mõnel juhul töid uuringus osalejad välja, et dubleerivad märkmikusse kantava info hiljem arvutifaili või kasutavad paralleelselt pabermärkmikuga ka digitaalset planeerimiskalendrit. Lisaks eelnimetatud võimalustele kasutavad fookusgruppide liikmed oma töö tõhusdamiseks kombineeritud meeldetuletusi erinevate pabersiltidega laudadel ja digisiltidega monitoridel.

Mul on lisaks veel selline kombinatsioon, Sticky-Note, mis on laua peal, ja mul on ka see kleepmärkme-rakendus olemas arvutis, kus mul on list olemas asjadest. Kui on prioriteetsed asjad, siis kirjutan sinna listi üles ja siis hakkama maha tõmbama. Ja see, mis tuleb siis telefoni teel, see läheb paberi peale kirja üldjuhul. [Fookusgrupp 2]

Nii võib täheldada, et kuigi erinevaid infokeskkondi on palju, kasutatakse info haldamiseks üpris piiratud hulka infotehnoloogilisi vahendeid. Üksikutele juhtudel toodi küll töhusa infohalduse hea praktikana välja vahetut suhtlust arvutis (nt Skype), meeldetuletuste rakendusi, dokumendialast koostööd failide ühiskasutuse kaudu ja videosilla vahendusel, telefonide infohaldus-rakendusi, Iliase võimalusi ning infootsingut Google'i ja Chat GPT abil. Infohaldusvahendite ja -meetodite kasutuserinevused sõltuvad niisiis personaalsetest harjumustest ja oskustest ning erinevatest rollidest või tööülesannetega seotud vajadustest.

4.2.2. Infohalduse väljakutsetega tegelemine

Spetsiifiliste probleemide kirjelduste kõrval joonistus infohalduse väljakutsete kategoorias antud vastuste põhjal hästi välja organisatsiooni toe olulisus indiviidi aspektist nii ametlike tugisüsteemide kui personaalsete kontaktide kaudu (nt teadlikum kolleeg). Fookusgrupi liikmed hindasid kõrgelt tugeva infotehnoloogilise toe kättesaadavust ja vastavate spetsialistide poole pöördumise võimalust, kui nad ise peaks hätta jääma. Mitmel puhul viidati abivalmiste kolleegide toele ning võimalusele nendega tegevusi ühildada.

Nii head IT-d ma ei ole mitte kuskil näinud, et selles mõttes, et see ongi see lause [projektiivtehnika ülesandest] – „tehniliste vahendite kasutamine valmistab minu jaoks probleeme“ – isegi kui ta valmistab, see lahendatakse kohe ära. [Fookusgrupp 1]

Kuigi osalejate vastustest ilmnes, et iseseisev enesetäiendamine on aeganõudev eelkõige üldises infohalduses ja osaliselt sundolukorras (et üldse saaks tööülesandeid täita), nähti selles siiski võimalikku lahendust erinevate individuaalsete probleemide lahendamiseks või mõne muu töömetoodika rakendamiseks. Samas küll nenditi, et selleks tuleb kasutada töövälisest aega.

Individuaalseid infohalduspraktikaid lihtsustavate teguritena toodi veel esile ülema kehtestatud infohaldusviise info liikumise tagamiseks. Peamiselt on selleks kasutusel kaks meetodit: subordinatsioon ja vahetu suhtlus. Sealjuures ei pruuginud need teineteist välistada. Mõnel juhul viidati, et praktikas tähendas see sõjaliste otsustusprotsesside kasutamist, aga samas nenditi, et kui taktikalistes situatsioonides on see tavapärane, siis administreerivates tegevustes seda sageli ei rakendata.

4.3. Õppejõudude ettepanekud infohalduse lahendusteks ja optimeerimiseks

Mõneti saab öelda, et uuringus osalejate ettepanekud infohalduse parendamiseks jäid pigem kontseptuaalseks ja konkreetsete praktiliste võtete puhul toodi välja individuaalsel tasandil juba töötavaid lahendusi. Selle põhjal võib järeldada, et kuigi arenduskohti nähakse, mõeldakse võimalike lahenduste puhul kohe ka piirangutele (nt kes peaks lisavõimalusi saama või mõistetakse lahenduse keerukust) ja avaldatud mõtetes püüti arutleda reaalsetest tööolukordadest lähtudes.

Õppejõud nentisid, et mahukate dokumentide ja kõrgemalt poolt antud käskude puhul oleks hädavajalik lisada nende juurde kasvõi lühikesed kaaskirjad ning üleüldised märksõnad teemavaldkonna kohta. See aitaks inimestel selekteerida endale vajaliku info tarbetust.

Ühe olulise infohalduse edendamise võimalusena nimetati senisest paremini läbimõeldud korraldusega üldkoosolekuid, mis võiksid toimuda perioodiliselt ning senisest tihedama intervalliga. Üldkoosolekul käsitletavad teemad peaksid kajastama aktuaalseid küsimusi organisatsioonis ning andma seeläbi infole lisaväärtust. Kuigi uuringus osalejad rõhutasid selge infovahetuskanali ja vastutajate määramise olulisust, ei leidnud mõne õppejõu soov madalama taseme ehk osakonnapõhise infohalduri järele laialdasemat toetust ning leiti, et see muudaks infovahetuse hoopis keerulisemaks.

Osalejate jaoks on oluline, et neil oleks oma põhiülesannete täitmiseks kasutada aja- ja asjakohased andmebaasid ja registrid. Samuti toodi esile, et

nende arvutitöölalul võiks olla ühtesiduvaid infotehnoloogilisi lahendusi, mis võimaldaks tööülesandeid senisest enam automatiseerida ja infohaldusvahendeid personaliseerida. Lisaks märgiti, et kui on kokkulepitud reeglid, peaks ühtse joone hoidmiseks jälgima ka nende täitmist.

Meil on õppekavade register ja meil on õppeainete register, mida jutu järgi me kõik peaksime kasutama, aga me teame, et süsteemselt neid ei kasutata. Seal ei ole kõige uuemad õppekavad ja kõige uuem ainete läbiviimise info. Et süsteem on, aga seda ei kasutata, ja see tekitab kõigis segadust. [Fookusgrupp 1]

Uuringus osalejate vastuste põhjal võib kinnitada, et individuaalsel tasandil on õppejõudude jaoks äärmiselt oluline info liikumisel anda sellele lisaväärtust, seda mõtestada ja selekteerida. Ülematelt oodatakse info filtreerimist erinevatel tasanditel, et lõppkasutajani jõuaks vähem tarbetut infot. Sellest nähtub, et infote kvaliteedi andmine järgmise tasandi jaoks peab võimaldama info suunatud liikumist nii info asjakohasust kui ka üldist konteksti arvestades.

5. Arutelu

Kaitsevæ Akadeemia tegevæelastest õppejõudude infohaldust käsitlev uuringus tõi esile väljakutseid, mis vajavad tähelepanu nii institutsionaalsel kui ka individuaalsel tasandil. Kaitsevæ Akadeemia kui hierarhilise juhtimisega riiklik asutus (Kaitsevæ Akadeemia põhimäärus, 2023) liigitub Choo tüpoloogias (2013: 777) järgi valdavalt infokultuuri reeglite järgija ja tulemusele pühendunud organisatsiooni kategooriasse, kus infokultuuri kontekstis on olulisteks märksõnadeks alluvussuhted, vastutus ja eesmärgi saavutamine. Seetõttu on oluline mõista, et infohalduse protsesside tulemuslikkus sõltub nende teadlikust suunamisest ja juhtimisest. Selle lähenemise olulisust rõhutavad ka Curry ja Moore (2003: 94), kelle hinnangul peavad organisatsioonid, kus info on otsustusprotsessi aluseks, väärtustama seda strateegiliste eesmärkide saavutamise vahendina.

Nagu Kaitsevæ Akadeemia tegevæelastest õppejõud välja töid, peavad nad kohanema lisaks akadeemilise keskkonna töö eripäradele paralleelselt sõjaaja kontekstis täidetavate ülesannetega. Nende ülesannete täpsem käsitlemine ei ole siinses artiklis võimalik, kuna teema kuulub piiratud ligipääsuga teabe valdkonda. Siiski on selge, et need rollid mõjutavad oluliselt kogu

organisatsiooni infohaldusele esitatavaid nõudeid. Sarnast koormust ja ülesannete ristumist kirjeldasid ka Reneker jt (2001: 185–187) uuringus osalejad, kes viitasid probleemile mitmete inforuumide vahel liikumisel ja vajadusele kohaneda killustatud süsteemidega. Seetõttu on oluline, et Kaitseväge Akadeemia arvestaks institutsioonina oma töötajatega, analüüsid ja tõhustades juhtimist ning protsesse. Sellist kahesuunalist protsessi tõhusa infokultuuri tekkeks rõhutavad ka Widen ja Steinerova (2019: 64) – töötajad kujundavad kultuuri ning kultuur omakorda mõjutab töötajaid.

Tuleb tunnistada, et õppejõudude jaoks kirjeldab infokeskkonda enim info üleküllus nii info vähese filtreerimise, selektsiooni kui mõtestamise tõttu, kuigi see iseenesest pole spetsiifiline probleem, vaid seda on laialdaselt kirjeldanud ka teadlased (Virkus, 2017: 88; Bawden jt, 1999: 251; Reneker jt, 2001: 187; Eppler ja Mengis, 2004: 330–336). Sellele lisavad omakorda koormust infokanalite rohkus ning arusaamatused primaarsete keskkondade kasutamisel. Teisisõnu, õppejõudusid võib siin liigitada suurenenud infohulgaga töötajateks (Lauri ja Virkus, 2019: 355), kes on vastuvõtlikumad ka infokäitumise stressiallikate mõjule (Wilson, 1999: 257; Eppler ja Mengis, 2004: 331–333). Info üleküllus on põhjustanud olukorra, kus infohaldusele kulub proportsionaalselt üha rohkem aega ning see võib halvata põhiülesande täitmist, mida kinnitab Eppleri ja Mengise (2004: 326) väide, et info üleküllusel on otsene seos õppejõudude otsustus- ja sooritusvõimega.

Seega võime öelda, et mida rohkem tegelevad õppejõud info üleküllusega toimetulemisega, seda vähem ollakse suutelised suunama energiat ja tähelepanu õpetamisega seotud ülesannetele. Info üleküllusel on otsene seos isikute stressitaluvusega (Wilson, 1999: 257), mis võib toimida nii aktiveeriva kui ka pärssiva mehhanismina. Seda kinnitasid ka siinses uuringus osalenud õppejõud, viidates suurenenud stressitasemele seoses liiga intensiivse infokeskkonnaga. See omakorda paneb õppejõud töötlema infot valikuliselt ning teadlikult ignoreerima infokanaleid, mida nad ei pea vajalikuks või mille kasutamises ei tunne nad end nii kindlalt. See olukord peegeldab Eppleri ja Mengise (2004: 331–333) seisukohta, viidates info detailide ja üldise perspektiivi vahelistele seostele ning otsuste tegemise häiritusele, kui info hulk osutub inimese jaoks liiga mahukaks.

Individuaalset tasandit iseloomustavad tegurid hoiakute ja pädevuste põhjal näitasid, et õppejõud olid nende suhtes erinevatel seisukohtadel. Oma pädevusele antud hinnangud varieerusid oskuslikust tegevusest tehnoloogiliste vahendite vältimiseni. Samas näitasid Kaitseväge Akadeemia õppejõud valmisolekut ise aktiivselt osaleda infootsimises ja süsteemide kasutamises,

kuid määravaks sai tihti olemasolev ajaressurs. Erinev individuaalne tegutsemine infokeskkonnas tingib erineva infokäitumise ning sellises olukorras on institutsionaalselt keeruline standardiseerida infohalduse protsesse, kuna töötajate pädevus infosüsteemide kasutamisel on erinev. Kogu infokäitumise mõistes on vaja seda indiviidi vaates siiski laiemalt mõista (Spink ja Cole, 2001: 302).

Tegevvälelistest õppejõud kasutavad info haldamiseks mitmesuguseid tehnoloogilisi ja n-ö traditsioonilisi vahendeid. Tulemustest nähtub, et vahendid ja meetodid on killustunud, mis omakorda soodustab info ülekülluse teket. Ka Eppler ja Mengis (2004: 330) on viidanud, et info üleküllust soodustav tegur on info- ja kommunikatsioonitehnoloogia ning milliseid vahendeid mil moel kasutatakse. Lisaks tehnoloogilistele vahenditele rõhutasid siinses uuringus osalenud individuaalse vastutuse rolli olulisust informatsiooni töötlemisel, tuues esile nii positiivseid kui ka negatiivseid kogemusi. See näitab, et info ülekülluse leevendamine või süvendamine sõltub suuresti ka isiklikust praktikast, mis seostub Eppleri ja Mengise (2004: 330) käsitlusega info ülekülluse tekkimist soodustavatest ja maandavatest teguritest.

Uuringu tulemustele tuginedes saab öelda, et infohalduse optimeerimiseks on vajalikud nii individuaalsed kui ka institutsionaalsed lahendused. Uuringus osalejate välja toodud info väärindamine nii institutsionaalsel kui personaalsel tasandil peaks töötama süsteemselt ning perioodiliselt. Kogu infovoog peab läbima nii asutuse kui ülemate info filtreerimise, et ebaoluline oleks eraldatud ning info suunatud kasutajale vajaduspõhiselt. Infohaldus peaks aitama vältida ebaolulisi e-kirju ja infot, vähendada info üleküllust ning sellega seotud töökoormust, samas tagades vastavuse tööülesannetega (Arnold jt, 2023). Uuringu tulemused näitavad, et ka tarkvara arendamine, mis võimaldab kohandada info töötlemist vastavalt kasutajate individuaalsele võimekusele ja vajadustele (Arnold jt, 2023), on Kaitseväe Akadeemia õppejõudude seas oodatud.

6. Kokkuvõte

Toetudes nii teoreetilistele käsitlustele kui siinse uuringu tulemustele, saab öelda, et oma strateegilise põhiülesande täitmiseks ehk erinevate tasemete ülemate ettevalmistuseks ja sõjateaduse arendamiseks on Kaitseväe Akadeemial tarvis hinnata infoprotsesside tõhusust ning vajalike tehnoloogiliste vahendite kasutamiseks pädevuste ühtlustamist. Kuna aga sinne uuring on piiratud väikese valimiga ning tegemist on avaliku artikliga, mis ei võimalda

avaldada organisatsioonispetsiifilisi detaile, võiks kaaluda infoauditit, et saada põhjalikum ja täpsem ülevaade ning teha vastavaid muudatusi organisatsiooni sisemise infokultuuri arendamisel. Artiklis avaldatud uurimistöö tulemustest lähtudes tuleks kaaluda Kaitseväge Akadeemia tegevvälalastest õppejõudude infohaldusoskuste arendamisel varem kirjeldatud infopädevuse mudelite (Doyle, 1992: 4; Bruce, 1999: 36–43) teadlikumat rakendamist. See tagaks tervikliku lähenemise ja toetaks õppejõudude toimetulekut tänapäevases infokeskkonnas ning looks soodsamad tingimused organisatsiooni eesmärkide täitmiseks. Moodsa infokeskkonna väljakutsed vajavad järjepidevat ülevaatamist, et tagada efektiivne infohaldus, vähendada info üleküllust ning aidata kaasa kasutajate otsustus- ja tööväimele.

Kaitseväge Akadeemia infokeskkond on mitmekihiline ning asutuse tegevuste juhtimise keskne ressurss on info. Seetõttu on oluline mõista, kuidas organisatsiooni töötajad panustavad oma põhiülesande täitmisse ning millised on seda abistavad tegevused, mis vajavad lisatähelepanu. Siinse uuringu tulemused näitasid, et infohalduse valdkond vajab laiemat käsitlust ning akadeemilise koosseisu infohaldusega seotud väljakutsed eeldavad edasisi uuringuid. Selleks, et tänapäevases infokeskkonnas oleksid õppejõududel soodsad tingimused tulemuslikuks tegutsemiseks, vajavad nad süsteemset ja läbimõeldud infohalduskeskkonda, mis toetaks nende peamist ülesannet – õppetöö läbiviimist.

Kirjandus

- Arnold, M., Goldschmitt, M., Rigotti, T.** (2023). Dealing with information overload: a comprehensive review. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1122200>
- Bawden, D.** (2001). Information and digital literacies: a review of concepts. *Journal of Documentation*, 57(2), 218–259.
- Bawden, D., Holtham, C., Courtney, N.** (1999). Perspectives on information overload. *ASLIB Proceedings*, 51(8), 249–255.
- Bruce, C. S.** (1999). Workplace experiences of information literacy. *International Journal of Information Management*, 19(1), 33–47.
- Choo, C. W.** (2013). Information culture and organizational effectiveness. *International Journal of Information Management*, 33(5), 775–779.
- Curry, A., Moore, C.** (2003). Assessing information culture – an exploratory model. *International Journal of Information Management*, 23(2), 91–110.

- Deja, M.** (2024). Information culture of university administration: Making personnel bureaucracy a professional bureaucracy. *Journal of Librarianship and Information Science*, 56(2), 379–396.
- Doyle, C. S.** (1992). Outcome Measures for Information Literacy within the National Education Goals of 1990. *Final Report to National Forum on Information Literacy*. Summary of Findings.
- Eppler, M. J., Mengis, J.** (2004). The concept of information overload – a review of literature from organization science, accounting, marketing, MIS, and related disciplines. *The Information Society*, 20(5), 325–344.
- Ginman, M.** (1988). Information culture and business performance. *IATUL Quarterly*, 2(2), 93–106.
- Hepworth, M., Smith, M.** (2008). Workplace information literacy for administrative staff in higher education. *The Australian Library Journal*, 57(3), 212–236.
- Kaitseväe Akadeemia põhimäärus** (09.06.2023). *Riigi Teataja I*. <https://www.riigiteataja.ee/akt/109062023010> (23.01.2025)
- Kaitseväeteenistuse seadus** (27.09.2024). *Riigi Teataja I*. <https://www.riigiteataja.ee/akt/127092024006> (25.01.2025)
- Kalmus, V., Masso, A., Linno, M.** (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso, T. Vihalemm (toim), *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. <https://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalüüs/> (25.01.2025)
- Lagerspetz, M.** (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid: sissejuhatus ja väljajuhatus*. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Lauri, L.** (2021). *Information culture and coping with information overload: The case of Estonian higher education institutions*. Doctoral dissertation. Tallinn University, Social Sciences.
- Lauri, L., Heidmets, M., Virkus, S.** (2016). The information culture of higher education institutions: the Estonian case. *Information Research: An International Electronic Journal*, 21(3).
- Lauri, L., Virkus, S.** (2019). Information overload of academic staff in higher education institutions in Estonia. In *Information Literacy in Everyday Life: 6th European Conference, ECIL 2018, Oulu, Finland, September 24–27, 2018. Revised Selected Papers*, 6, 347–356. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-13472-3>
- Lauri, L., Virkus, S., Heidmets, M.** (2020). Information cultures and strategies for coping with information overload: Case of Estonian higher education institutions. *Journal of Documentation*, 77(2), 518–541.

- Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., Strömpl, J.** (2014). Intervjuu. K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso, T. Vihalemm (toim), *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. <https://samm.ut.ee/intervjuu/> (23.01.2025)
- Mayring, Ph.** (2014). *Qualitative content analysis: theoretical foundation, basic procedures and software solution*. <https://qcamap.org/ui/en/home> (25.01.2025)
- Oliver, G.** 2011. *Organizational Culture for Information Managers*. Oxford: Chandos Publishing.
- Patton, M. Q.** (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. California, Thousand Oaks: Sage.
- Popa, I., Ștefan, S. C., Olariu, A. A., Popa, Ș. C.** (2024). Integrating digitalization opportunities into innovative public organizations' management process. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(4), 1–13.
- Reneker, M., Jacobson, A., Spink, A.** (2001). Information seeking environment of a military university. *The New Review of Information Behaviour Research*, 2, 179–193.
- Roetzel, P. G.** (2019). Information overload in the information age: a review of the literature from business administration, business psychology, and related disciplines with a bibliometric approach and framework development. *Business Research*, 12(2), 479–522.
- Rämmer, A.** (2014). Valimid. K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso, T. Vihalemm (toim), *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. <https://samm.ut.ee/valimid/> (25.01.2025)
- Spink, A., Cole, C.** (2001). Introduction to the special issue: Everyday life information-seeking research. *Library & Information Science Research*, 23(4), 301–304.
- Uverskaja, E.** (2017). 3.4.3 Infopoliitika ja strateegiad. S. Virkus, T. Reimo, A. Lepik (toim), *Infoteadused teoorias ja praktikas*. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Vihalemm, T.** (2014). Fookusgrupi intervjuu. K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso, T. Vihalemm (toim), *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. <https://samm.ut.ee/fookusgrupi-intervjuu/> (25.01.2025)
- Virkus, S.** (2017). 1.3 Infokäitumine, info hankimine, infootsing ja info kasutamine, infovajadus, infopädevus. S. Virkus, T. Reimo, A. Lepik (toim), *Infoteadused teoorias ja praktikas*. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Virkus, S.** (2017). 2.2. Infokäitumise teooriad, mudelid, uurimisstrateegiad ja meetodid. S. Virkus, T. Reimo, A. Lepik (toim), *Infoteadused teoorias ja praktikas*. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.

- Virkus, S.** (2017). 2.5.3 Infokultuur. S. Virkus, T. Reimo, A. Lepik (toim), *Info-teadused teoorias ja praktikas*. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Virkus, S., Salman, A.** (2021). Effective leadership behaviours and information culture in the higher education institution. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 70(4/5), 418–441.
- Vuorikari, R., Kluzer, S., Punie, Y.** (2022). DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens. With new examples of knowledge, skills and attitudes. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Widen, G., Steinerova, J.** (2019). Information culture. K. Byström, J. Heinström, I. Ruthven (toim), *Information at Work. Information management in the workplace*. London, United Kingdom: Facet Publishing.
- Wilson, T. D.** (1999). Models in information behaviour research. *Journal of Documentation*, 55(3), 249–270.
- Wilson, T. D.** (2000). Human information behavior. *Informing Science*, 3(2), 49–55.

Staabiveebel **INDREK OJASOO**, rakenduskõrgharidus
Kaitseväe Akadeemia veebel

MARI-LIIS TIKERPERI, MA (hariduskorraldus)
Tartu Ülikooli ühiskonnateaduste instituudi teadustöö aluste nooremlektor

Lisa. Fookusgrupi intervjuu ülesehitus ja projektiivtehnikad

Teema	Eesmärk	Põhiküsimus	Abiküsimused	Projektiiv- tehnikad	Lisainfo
Teema avamine	Teema avamine ja avatud õhkkonna tekitamine	Kuidas kirjeldaksite oma tööalast infokeskkonda?	Kirjeldate ühte olukorda, kus on olnud infoga probleeme.	N/A	Vabas vormis vestlus → jälgida, et kõik saaks midagi öelda, aga jutt liiga laiali ei läheks.
Teema avamine	Kuidas kirjeldaksite oma tööalast infokeskkonda?	Kuidas täpsemalt probleemi sõnastaksite? Milles seisnes teie meelest probleem või probleemid?	Kuidas võtsite ette, et situatsiooni lahendada?	N/A	Suuna vajadusel vestlust lähtuvalt esimesest projektiivtehnikka ülesandest.
I osa. Info-keskkond ja töötajate infohaldus	Infohalduse väljakutsete ja praktikate seigutamine	Järgmiseks on teie ees välted ja tööleht lahtritega, paigutage välted teie hinnangul sobivasse lahtrisse.	N/A	Töölehel vändete grupeerimine.	„Asjakohane info liigub õigeaegselt kõigi töötajateni.“ „Minuni jõuab liiga palju tarbetut info.“ „Kolleegid jagavad meelsasti tööprotsessis olulist info.“ „Infohaldusprotsessid ja erinevat tüüpi info on hästi struktureeritud.“ „Meil on piisavalt tehnilisi lahendusi, mis aitavad info hallata.“ „Tehniliste vahendite kasutamine valmistab minu jaoks probleeme.“ „Ma saan vajaliku juhendamist infosüsteemide kasutamisel.“ „Info jagamine erinevate osakondade vahel on sujuv.“
I osa. Info-keskkond ja töötajate infohaldus	Infohalduse väljakutsete ja praktikate seigutamine	Milliseid välted oli lihtsam paigutada, miks; milliseid keerulisem?			„Kuna info on puuduik või raskesti leitav, venivad juhtide otsustusprotsessid.“
I osa. Info-keskkond ja töötajate infohaldus	Infohalduse väljakutsete ja praktikate seigutamine	Kus kahtsite kõige enam? Tooge näide, millised olukorrad meenusid selle vältetega seoses.	N/A	Tulemuste diskussioon.	„Ma tunnen, et vajaksin rohkem koostust/luge.“ „Info leidmiseks ja töötlemiseks peab iga töötaja ise aktiivne olema.“ „Organisatsioon on mõeldakse läbi, millist info peaks iga töötaja saama.“ „Infohulga haldamine on mulle pigem stressirohke.“
		Kas soovite veel midagi täiendada?			

Teema	Eesmärk	Põhiküsimus	Abiküsimused	Projektiv-tehnikad	Lisainfo
		<p>Koostage infohalduse skeem, millega anda soovitusi või oma vajadusi institutsionaalsel tasandil, mis toetaks teie töö efektiivsust. Mõelge, mida vajaksite teie indiviidina ja mida saaks organisatsioon teha.</p>	N/A	Iga liige joonistab skeemi.	<p>Koostage infohalduse skeem, millega anda soovitusi või oma vajadustest märku institutsionaalsel tasandil, mis toetaks teie töö efektiivsust. Mõelge, mida vajaksite teie indiviidina ja mida saaks organisatsioon teha. Võite joonistada skeemina, kasutada märksõnu vms.</p>
<p>II osa. Töötajate infohalduse suurendamine</p>	<p>Osalejate infohalduse strateegia visandamine</p>	<p>Selgitage, millise lahenduse te välja töötasite ja miks. Kuidas on võimalik asutusel ja teil endal panustada selle edukaks kasutamiseks?</p>	N/A	Tulemuste diskussioon.	Grupina kombineeritakse liikmete skeem ühiseks.
	<p>Kas soovite veel midagi täiendada?</p>				