



TARTU ÜLIKOOL
RAKE

INFO LEVIK SOTSIAALTEADUSTE VALDKONNAS

UURINGU ARUANNE



2023

Jaanuar



INFO LEVIK

SOTSIAALTEADUSTE VALDKONNAS

Tellinud Tartu Ülikooli
sotsiaalteaduste valdkonna dekanaat

UURINGU AUTORID:

Ene Tubelt

Helen Urmann

Sabina Trankmann

Esikaane foto: Evelyn Pihla

Uuringu tegijad tänavad Marleen Otsust ja Janek Saluset igakülgse abi eest uuringu tegemisel, samuti fookusgrupiintervjuudes oma mõtteid jaganud ülikoolipere liikmeid ning kõiki, kes leidsid aega küsitlusele vastamiseks.

RAKE

RAKE on võrgustikutüüpi rakendusuringute keskus. Meie missioon on edendada teadmisel põhinevat otsustamist Eesti ühiskonnas. Lisaks RAKE meeskonnale kaasame kõrgeima kvaliteedi tagamiseks oma uuringutesse valdkondlikke eksperte nii Tartu Ülikoolist kui vajadusel ka väljastpoolt. RAKE võrgustikust leiab nii sotsiaalteadlasi kui meditsiini-, loodus-, tehnika- ja humanitaarteaduste valdkonna esindajaid.

KONTAKTANDMED:

Ene Tubelt
Lossi 36-312, 51003, Tartu
rake@ut.ee
<http://rake.ut.ee>

ISBN: 978-9985-4-1362-3 (pdf)

SISUKORD

SISSEJUHATUS JA METOODIKA	6
UURINGU TULEMUSED	7
1.1. ÜLDINE ÜLEVAADE UURINGUS OSALEJATEST	7
1.2. KASUTATAVAD INFOKANALID	8
1.3. VAJALIKU INFORMATSIOONI LIIGID	14
1.4. HINNANGUD INFO KÄTTESAADAVUSELE	16
1.5. TÖÖTAJATE OOTUSED	20
KOKKUVÕTE	27
LISA 1. KÜSITLUSANKEET	29
LISA 2. FOOKUSGRUPIINTERVJU KAVAD	32

SISSEJUHATUS JA METOODIKA

Tartu Ülikoolis (edaspidi TÜ) on igapäevaselt palju infot ning muudatusi, mis vajavad töötajatele kommunikeerimist. Töötajateni jõuab info nii kesksetest kanalitest, valdkonna kanalitest kui ka oma üksuste kanalitest ning töötajani jõudva informatsiooni hulk (ennekõike e-kirjade vahendusel) on suur. Samas puudub arusaam TÜ töötajate infotarbimisharjumustest nii valdkondade tasandil kui ka üleülikooliliselt. Teadaolevalt pole seda seni süstemaatiliselt uuritud. Seda teadmist on aga tarvis, et suure infohulga juures võimalikult optimaalselt asjakohast teavet töötajatele edastada. Oma valdkonnas töötajate infotarbimisharjumuste ja -vajaduste kohta ülevaate saamiseks tellis uuringu TÜ sotsiaalteaduste valdkond (edaspidi SV).

Uuringu eesmärk on välja selgitada valdkonna töötajate tööalase info tarbimise harjumusi, sh milliseid kanaleid nad info saamiseks kasutavad, kuivõrd jõuab info erinevate kanalite vahendusel töötajateni, millised on töötajate infovajadused ja -eelistused. Samuti võimaldab uuring mõtestada infokirja eesmärgi ning testida selle arendusideesid lugejaskonna peal.

Eesmärgi saavutamiseks püstitasime järgnevad uurimisküsimused:

- Milliseid infokanaleid kasutavad töötajad?
- Millist tööalast informatsiooni vajavad TÜ SV töötajad?
- Kuidas hindavad töötajad info kättesaadavust erinevates kanalites (kesksetes, valdkondlikes, üksusesiseses)?
- Millised on töötajate ootused erinevate kanalite suhtes (info sisu, sagedus vms)?

Uurimisküsimustele vastuste leidmiseks kombineerisime kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid uurimismeetodeid. Võimalikult paljude valdkonna töötajate tagasiside saamiseks viisime SurveyMonkey platvormil läbi anonüümse küsitluse eesti ja inglise keeles. Selleks koostasime kõikse valimi – kutse vastamiseks said kõik töölepinguga töötajad. Töötajate tähelepanu efektiivsemaks juhtimiseks küsitlusele said valdkonna töötajad dekaani nimelt ka küsitlusest teavitava kirja. Küsitluse saatsime töötajate e-posti aadressitele 3. novembril 2022. aastal ning neile, kes olid vastamise pooleli jätanud või polnud veel jõudnud üldse vastata, saatsime meeldetuletuse 21. novembril. Küsitluse sulgesime 24. novembril. Küsitluse tulemused oleme kuvanud kirjeldava statistikana, andmeanalüüsi tegime tarkvarade SPSS ja MS Excel abiga.

Selleks, et küsitluse käigus kogutud andmeid paremini mõtestada, viisime detsembris täiendavalt läbi kolm eestikeelset fookusgrupiintervjuud: üksuste juhid, üksuste kommunikatsioonispetsialistid, valdkonna töötajad. Juhtide ja kommunikatsioonispetsialistide puhul oli taas kasutuses kõikne valim, kutse said kõik valdkonna üksuste juhid ning TÜ välisveebis üksuste kontaktide loendis kommunikatsioonispetsialistina (või muu sarnase, vastavatele tööülesannetele viitava ametinimetusega) nimetatud töötajad. Küsitlusankeedi lõpus oli soovijatel võimalus jätta oma andmed töötajate fookusgrupiintervjuul osalemiseks – töötajate fookusgrupiintervjuule kutsusimegi need töötajad, kes endast seal märku andsid. Kaks intervjuud viisime läbi veebipõhisena MS Teamsi platvormil, üks intervjuu toimus hübriidvormis MS Teamsi platvormil ja Tartus, Lossi 36 õppehoones veebikoosoleku pidamiseks sobiva tehnikaga varustatud ruumis. Igal intervjuul osales kaks analüütikut, kellest üks juhtis vestlust ja teine tegi märkmeid. Intervjuude käigus kogutud andmeid analüüsi kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodil.

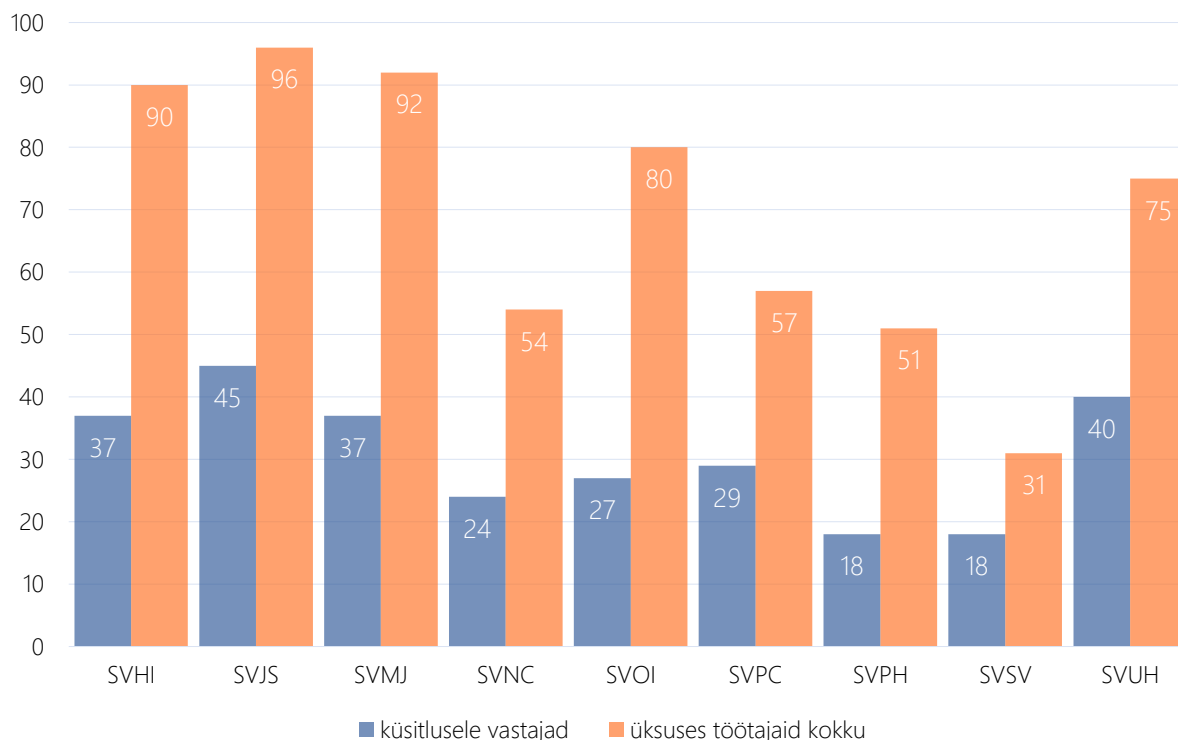
UURINGU TULEMUSED

1.1. Üldine ülevaade uuringus osalejatest

TÜ personaliosakonna andmetel oli 31.10.2022 seisuga sotsiaalteaduste valdkonnas tööl 646 töölepinguga töötajat koormusega vähemalt 0,1. Küsitlus saadeti kõigile aktiivse töölepinguga töötajatele, kelle e-posti aadress oli personaliandmebaasis märgitud (välja jäi neli koristajat/puhastusteenindajat). Kutse küsitluses osaleda sai 626 valdkonna töötajat. Kokku laekus 301 vastust, kuid osad vastajad olid vastanud vaid esimesele küsimusele ehk määratlenud ennast akadeemilise või tugitöötajana. Selliseid vastajaid oli 26 ja nemad jäid analüüsist välja. Lõplik küsitlusele vastanute arv oli seega 275 (vastamisaktiivsus 43,9%).

Küsitlusele vastas 147 akadeemilist töötajat (53,5% vastanuid) ja 128 tugitöötajat (46,5% vastanuid). Eesti keeles vastas 251 töötajat, inglise keeles 24. Kuna ingliskeelseid vastajaid oli väga vähe, ei eristanud me analüüsil enamasti keele järgi tulemusi ning tõime selle dimensiooni sisse vaid üksikutel juhtudel.

Vastanuid valdav enamus (201 inimest) töötas täiskoormusega, koormusega 0,5–0,99 töötas 59 vastajat ning vähem kui poole koormusega töötas 15 vastajat. Järgneval joonisel (joonis 1) on näha vastajate arvud üksuste kaupa, võrdluseks on toodud ka personaliosakonna andmed valdkonna töötajate kohta 31.10.2022 seisuga.



Joonis 1. Küsitlusele vastanud ja töötajate koguarvud (seisuga 31.10.2022) üksuste kaupa

SV koosneb üheksast üksusest: haridusteaduste instituut (SVHI), Johan Skytte poliitikauuringute instituut (SVJS), majandusteaduskond (SVMJ), Narva kolledž (SVNC), õigusteaduskond (SVOI), Pärnu kolledž (SVPC), psühholoogia instituut (SVPH), valdkonna dekanat (SVSV), ühiskonnateaduste instituut (SVUH). Arvuliselt oli enim vastajaid Johan Skytte poliitikauuringute instituudis (45 vastajat, 47% töötajatest), samas tuleb silmas pidada, et seal on ka kõige rohkem töötajaid. Protsentuaalselt oli kõige suurem osalus aga valdkonna dekanadis, kus vastas 58% üksuse töötajatest (18 vastajat). Protsentuaalselt kõige väiksem osalus oli õigusteaduskonnas, kus vastas vaid 34% üksuse töötajatest (27 vastajat). Kuna üksustes on vastajate arvud siiski küllalt väikesed, otsustasime me küsitluse tulemusi üksuste kaupa eraldi mitte analüüsida – rühmad läheksid liiga väikseks.

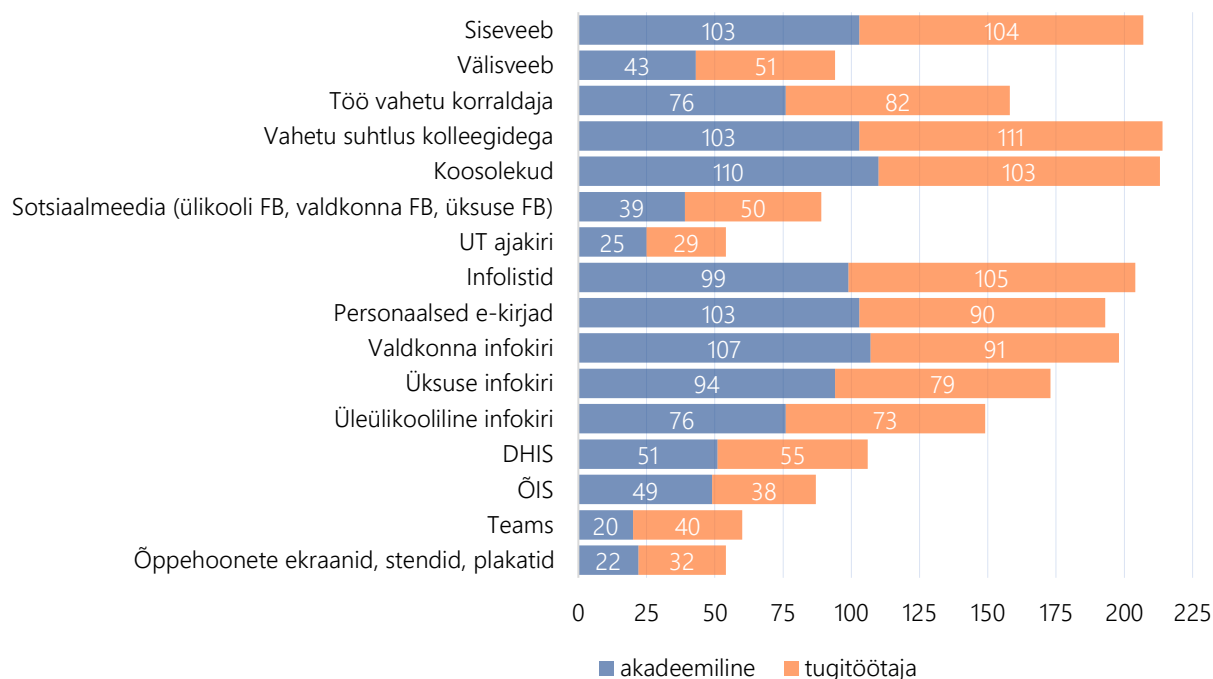
Fookusgruupiintervjuud toimusid 16. detsembril (töötajad, FG I), 19. detsembril (kommunikatsioonispetsialistid, FG II) ja 20. detsembril (juhid, FG III). Töötajate ja kommunikatsioonispetsialistide fookusgruppides osales mõlemas kuus inimest, juhtide fookusgrupis osales kaheksa inimest.

1.2. Kasutatavad infokanalid

Palusime küsitlusele vastanutel märkida kõik kanalid, kust nad tööalast infot saavad. Vastustest selgus, et **SV töötajate infokanalite esikolmiku moodustavad vahetu suhtlus kolleegidega (214 vastajat), koosolekud (213 vastajat) ja siseveeb (207 vastajat)** (joonis 2). Palju märgiti ka infoliste, valdkonna infokirja ja personaalseid e-kirju. Kõige vähem saadakse infot UT ajakirjast, Teamsi keskkonnast ning õppehoonete ekraanidelt, stendidelt ja plakatitelt. Fookusgruupiintervjuudest selgus, et koosolekute puhul on eelistatuim formaat selline, kus töötajatel on võimalik laskuda ka aruteludesse, et tegemist ei ole pelgalt infopunktide esitamise eesmärgil korraldatud kohtumisega.

Kui tulemusi vaadata eraldi akadeemiliste ja tugitöötajate kaupa, siis näeme, et üldiselt on infokanaleid märgitud üsna sarnaselt. Eristavana saab välja tuua sotsiaalmeedia, Teamsi keskkonna ja õppehoonete ekraanid, stendid, plakatid, mis leiavad infokanalina rohkem kasutust tugitöötajate seas, ning ÕIS-i, mida kasutavad infokanalina (ootuspäraselt) rohkem akadeemilised töötajad.

Kõige rohkem eristus akadeemiliste ja tugitöötajate vaatest Teamsi keskkond, mida infokanalina kasutatakse mõlemas rühmas vähe, kuid tugitöötajate seas on neid, kes sealt infot ammutavad, kaks korda rohkem kui akadeemiliste töötajate seas. See võib olla tingitud sellest, et tugitöötajatel on vaja võib-olla sagedamini info vahetamiseks suhelda kolleegidega üksuste üleselt ning Teamsis on seda küllalt hõlbus teha, aga ka sellest, et nagu selgus fookusgruupiintervjuudest, kasutatakse mõnes üksuses Teamsi ka üksuse nn arhiivina, seal hoitakse mitmesugust pildimaterjale jm üksuse jaoks olulisi faile ning ilmselt on tugitöötajatel neid faile vaja sagedamini.



Joonis 2. Kanalid, kust töötajad saavad tööalast infot; vastajate arvud (valida oli võimalik mitu vastust)

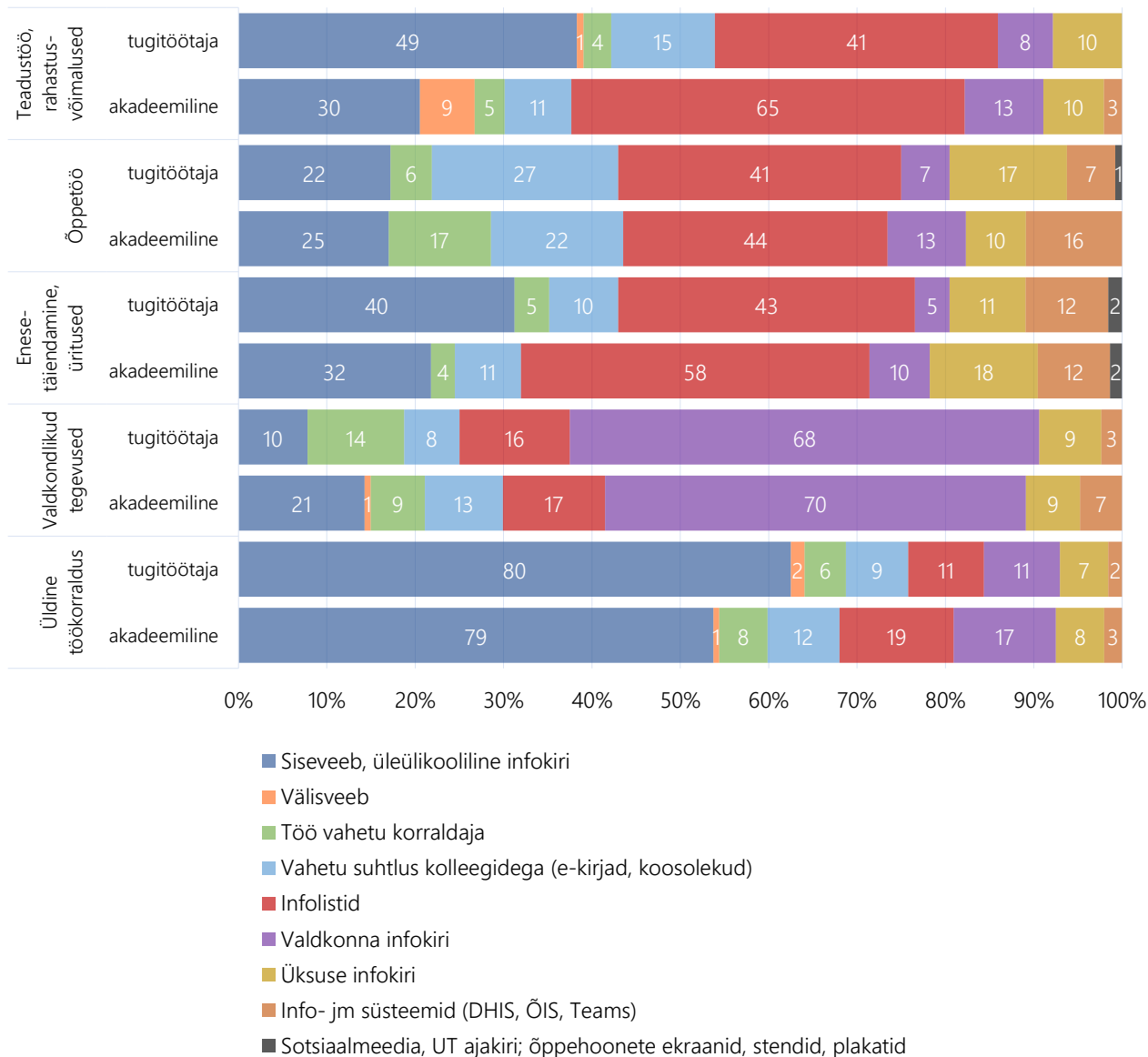
Selleks, et saada täpsemat aimu sellest, millise info jaoks millist kanalit kasutatakse, palusime küsitlusele vastajatel märkida etteantud infoliikide kohta peamise infoallika, iga allika kohta oli võimalik teha ainult üks valik, seega vastaja pidi otsustama, mis on tema jaoks konkreetse infoliigi puhul kõige olulisem infoallikas. Selgus (vt ka joonis 3), et üldiselt saadakse palju infot siseveebist ja üleülikoolilisest infokirjast, samuti infolistidest. **Ülekaalukalt kõige rohkem saadakse siseveebist ja üleülikoolilisest infokirjast infot üldise töökorralduse (ülikooli üldised juhtimisotsused, muudatused ülikoolis) kohta. Valdkonna infokirjast seevastu saadakse ülekaalukalt kõige rohkem infot valdkondlike tegevuste (juhtimisotsused, arenguplaanid, koosolekute protokollid) kohta.** Peamise infokanalina leiab infoliigist olenemata kõige vähem kasutust sotsiaalmeedia, UT ajakiri; õppehoonete ekraanid, stendid, plakatid ning väga vähe ka ülikooli välisveeb (infokanalina mainis välisveebi 94 inimest ehk 34% küsitlusele vastanuist (meenutuseks vt ka joonis 2), seega välisveebist infot küll saadakse, kuid see ei ole enamasti peamine infokanal).

Kui peamisi infokanaleid vaadata töötajate kaupa (joonis 3), näeme, et näiteks valdkondlike tegevuste kohta on peamiseks infoallikaks siseveebi märkinud tugitöötajatest (kaks korda) enam akadeemilisi töötajaid, kuid samas ei ole siseveeb selle info jaoks üldiselt enim märkimist leidnud allikas. Suuremad lahknevused paistavad silma veel õppetööd (õppekavade muudatused, õppeinfosüsteemide arendus) ja teadustööd (nii rahastusvõimalused kui ka teadussaavutused) puudutava info allikates. Akadeemilised töötajad on õppetööd puudutavaks peamiseks infoallikaks märkinud töö vahetu korraldaja ligi kolm korda enam kui tugitöötajad, samuti on tugitöötajatest sagedamini õppetööd puudutava info peamiseks allikaks akadeemilistele töötajatele info- jm süsteemid (DHIS, ÕIS, Teams). Seevastu tugitöötajad näevad õppetööd puudutava peamise infokanalina akadeemilistest töötajatest ligi kaks korda enam üksuse infokirja. Ilmselt võib siin põhjus olla selles, et tugitöötajad vajavadki sel teemal teistsugust (nii sisult kui mahult) infot kui

akadeemilised töötajad. Samas on mõlemas rühmas peamise õppetöölase info allikana märgitud siiski hoopis infoliste.

Teadustööd puudutavat infot saavad tugitöötajad peamiselt siseveebist, akadeemilised töötajad peasjalikult aga infolistidest – kummagi infokanali puhul näeme töötajate võrdluses 1,5-kordset erinevust. Need erinevused võivad olla samuti tingitud sellest, millised on töötajate tööalased kohustused (ning kuidas sellega seotud informatsiooni neile vastavalt kommuneeritakse). Infolistidest ammutatav info on ühtlasi enim märkimist leidnud peamine infoallikas teadustööd puudutava info kohta.

Välja saab veel tuua mõningat variatiivsust rühmade vahel enesetäiendamisevõimalusi ja üritusi puudutava info juures. Kuigi üldiselt on sellise info peamine allikas infolistid, on akadeemilised töötajad seda valikut märkinud ligi poolteist korda enam kui tugitöötajad. Samas on enesetäiendamisevõimaluste ja ürituste peamiseks infoallikaks tugitöötajatel siseveeb veidi enam kui akadeemilistel töötajatel. Infokirju (nii valdkonna kui üksuse omi) näevad akadeemilised töötajad peamise enesetäiendamise ja ürituste infoallikana samuti sagedamini kui tugitöötajad.



Joonis 3. Peamised infokanalid infoliikide kaupa, vastajate arvud (N = 275)

Uurisime vastajatelt eraldi ka täpsemalt valdkonna e-kirjana saadetava infovoogu ja valdkonna siseveebi lugemise või kasutamise sageduse kohta. Selgus (vt ka joonis 4), **et valdkonnast e-kirjana saabuvat infot loeb enamasti töötajatest kas igapäevaselt või kord nädalas**. Vastajate lisatud täiendavatest kommentaaridest selgus, et mõnel juhul tõlgendati vastusevariante „igapäevaselt“ või „kord nädalas“ kirjade jooksvalt lugemisena, st loetakse samal päeval, kui kiri saabub. Ühtlasi selgus kommentaaridest, et mõni vastaja, kes loeb valdkonnast saadetud infovoogu harvem, tõlgendas seda küsimust konkreetselt valdkonna infokirja lugemist puudutavana – kuna see aga ilmubki umbes kord kuus, ei saa seda ka sagedamini lugeda.

Kuna vähemasti valdkonna infokiri on seni ilmunud ainult eesti keeles, vaatasime siinjuures ka seda, mis keeles küsimustele vastati, kuid e-kirjana saabuva infovoogu osas vastuste jaotuses erinevust ei ole (22 ingliskeelset vastajat loeb e-kirjana saabuvat infot igapäevaselt või kord nädalas, see on 92% kõigist inglise keeles vastanuist), seega võib arvata, et vähemalt küsitlusele vastanutel info saamine keelebarjääri taha enamasti ei jää.

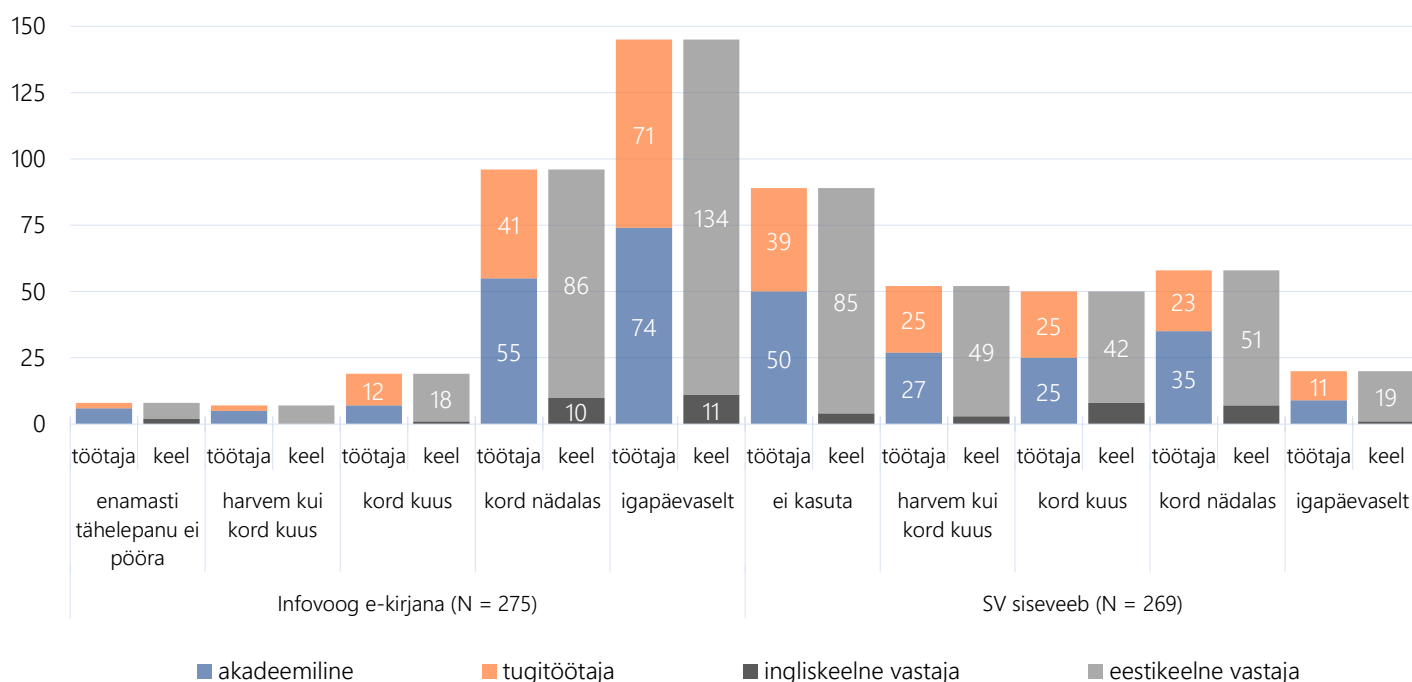
Väike hulk töötajaid märkis, et nad hoiavad valdkonna e-kirjana saadetaval infovool silma peal harvem kui kord kuus või nad ei pööra sellele enamasti üldse tähelepanu. Selliselt vastanuid oli kokku 15, palusime neil oma vastust ka põhjeldada. Selgus, et valdkonna e-kirju ei kiputa lugema, sest sel viisil saabuvat infot peetakse liialt üldiseks, lugejasse (tema töösse) otseselt mitte puutuvaks ning oluline info jõuab inimesteni üksuse kaudu niikuinii:

„Infot on palju, kuid konkreetselt minu tööd mõjutavat infot on seal vähe. Enamus on üldiselt hea-teada-informatsioon.“

„See jääb kaugeks ja ei puuduta niivõrd igapäevast tegevust. Üksuse infokirjas kajastatakse oluline. Valdkonna tasandil tehtud olulised otsused, mis mind puudutavad, jõuavad minuni üksuses kasutatud võimaluste kaudu (infokiri, koosolekud).“

„Enamus sellest tundub oluline olevat peamiselt kirjutajale endale. Kui ei ole, siis tavaliselt on selle välja filtreerinud mõni teine kolleeg.“

Kui e-kirju loetakse usinalt, siis **valdkonna siseveebi ei kasuta üldse kolmandik vastanuist** (joonis 4), sealjuures on akadeemiliste töötajate seas selliselt vastanuid veidi enam kui tugitöötajate seas. Alla veerandi vastanuist kasutab valdkonna siseveebi harvem kui kord kuus ning neist vaid veidi enam vastajaid kasutab seda kord nädalas. Osa vastajaid oli kasutanud täiendava kommenteerimise võimalust, lisades, et „Tegelikult mõned korrad kuus, aga sellist vastust ei pakutud“ ja „Harvem kui kord nädalas, aga tihedamini kui kord kuus“. On ka võimalik, et nende puhul, kes vastasid, et kasutavad valdkonna siseveebi sageli (kord kuus, kord nädalas või igapäevaselt), leidub mõni, kes tegelikult vastas siseveebi kohta üldiselt: „Kui mõeldakse ülikooli üldist siseveebi, siis kasutan igapäevaselt. SV siseveebist ei tea midagi.“



Joonis 4. Valdkonna e-kirjana saadetava infovoog jälgimine ja valdkonna siseveebi kasutamine, vastajate arvud

Suurem osa neist, kes valdkonna siseveebi ei kasuta, **ei teagi, et valdkonnal on eraldi siseveeb:**

„Ausalt öelda ei teadnudki, et valdkonnal on oma siseveeb.“

„SV valdkonnal on oma siseveeb?“

„Kas SV-l on oma siseveeb? Minu teada on TÜ-l üks ja ühine siseveeb.“

Vähemalt üks vastaja, kes enne küsitlusele vastamist ei teadnud, et valdkonnal on siseveeb, püüdis sellega kohe ka tutvuda:

„Enne siinse küsimustiku täitmist ei teadnudki, et valdkonnal on oma siseveeb. Selleni jõudmiseks tuli teha vähemalt neli klikki siseveebis ja seda eesmärgistatult otsida. Seal olev info on kesine ning teist korda seda eraldi otsima ei läheks.“

Kuna selgus, et valdkonna siseveebi olemasolu oli paljudele töötajatele üllatus, küsisime selle kohta ka fookusgruupiintervjuude käigus. Selgus, et ka intervjuudes osalejad enamasti SV siseveebist ei teadnud, sealjuures polnud sellega kursis ka suurem osa kommunikatsioonispetsialiste ja üksuste juhte. Esmalt palusime osalejatel iseseisvalt valdkonna siseveeb üles leida ning sarnaselt küsitluses kommentaari lisanule ei õnnestunud see neil kiirelt ega sujuvalt. Töötajate arutelu käigus tõstasid küsimused, kellele see on mõeldud ning mis on selle keskkonna eesmärk.

Mulle isiklikult tundub, et enam-vähem see info, mis ma siin näen, saan ka muid kanaleid pidi. Ma ei jää millestki ilma, kui ma siin ei käi.”

„Aga mis oleks need põhjused, miks siia eraldi tulla? Siin on dokumendid, neid ma ei tule eraldi otsima. Ma üritaks neid kuskilt otsingust leida, kas mingid arengukavad vms. Ma ei tea põhjust, miks ma peaks siia puhtalt tulema, kui pole linki [mis nt infokirjast siia suunaks].”

Juhid, olles jõudnud põgusalt keskkonnaga tutvuda, leidsid sealt kasulikku infot – väga positiivseks peeti, et mitmesugused juhised ja korrad olid kompaktselt leitavad. Samas tekitas kõigis küsimusi mõnel alamlehel kuvatava info kvaliteet ja ajakohasus (nt vananenud andmed või viimane uudis kahe aasta tagant). Segadust tekitas ürituste sektsioon – tavapäraselt oodanuks, et seal kuvatakse saabuvaid sündmusi, kuid näidati juba möödunut. Samuti tekitas küsimusi uudiste plokk SV siseveebi avalehel – arvati, et seal oli uudiseid, mis ei puuduta kitsalt valdkonda ja kuuluksid sedasi vaid ülikooli üldisesse siseveebi.

Erinevate infokanalite kasutatavuse kohta selgus küsitluse avatud kommentaaridest täiendavalt, et **töötajad sageli ei erista, millisest kanalist nad mis infot saavad**. Neil kas ei ole suures infotulvas aega selliseid nüansse tähele panna või nad ei peagi seda oluliseks – peamine, et oluline info jõuaks kanalist olenemata kohale.

Kommunikatsioonispetsialistidelt uurisime fookusgruupiintervjuu käigus täiendavalt, kuidas nemad teistele edastatavat infot saavad ja mille alusel nad seda selekteerivad. Selgus, et nagu teistegi töötajateni, jõuab oluline osa infost nendeni läbi mitmesuguste listi- ja infokirjade. Infot saadetakse neile ka otse, näiteks sooviga/palvega midagi üksuse nädalikirjas avaldada. Kiireks infovahetuseks ja/või teemade täpsustamiseks eelistatakse telefoni teel või silmast silma vestlemist. Saabuva info puhul on prioriteediks otse spetsialistile saadetud teave, olulisuse tasemelt järgmised on kitsamate listide kirjad, madalaima prioriteetsusega on üksuste kommunikatsioonispetsialistide vaates (üksuse kommunikatsioonitöö tegemise kontekstis) üleülikoolilised infokirjad. Tavaliselt **lähtuvad kommunikatsioonispetsialistid sellest infost, mis nendeni on jõudnud, spetsiaalselt ise otsitakse midagi harva** (välja arvatud juhul, kui on vaja midagi täpsustada). Samas selgus intervjuu käigus, et mõnes üksuses jõuab relevantne info kommunikatsioonispetsialistini paremini ning ta peabki ise vähem juurde otsima, teises üksuses tuleb „detektiivitööd” teha rohkem:

„„Koridoriinformatsioon” töötab hästi, aga mõni kild ei jõua minuni, siis ma otsin. Aga üldjuhul ma ei otsi ise, ma pigem käin küsimas kelleltki, kes teab natuke rohkem.”

„Ma pean otsima rohkem, kui ma tahaksin, just oma maja seest. Kuulen läbi kolmandate isikute, et mingi asi on toimumas ja ma pean ise minema ütlema, et mul on seda infot vaja. Süsteem väga hästi ei tööta või siis antakse teada nii, et asi toimub homme.”

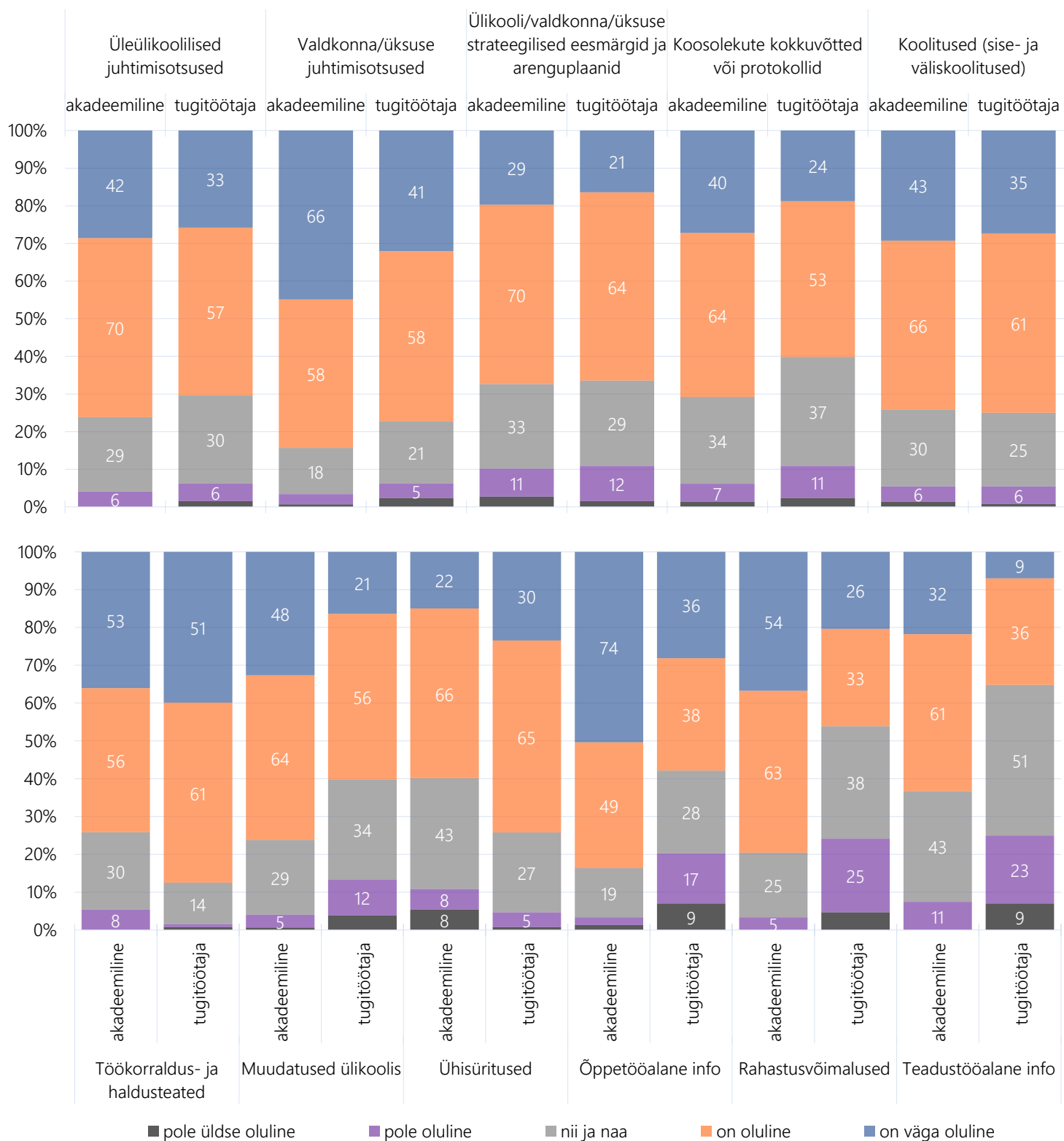
1.3. Vajaliku informatsiooni liigid

Kui vaadata, millist informatsiooni peavad SV töötajad oluliseks (vt ka joonis 5), siis selgub, et üldiselt peetakse igasugust tööalast infot oluliseks või väga oluliseks. Kõige olulisemaks peetakse valdkonna või üksuse juhtimisotsuseid (223 vastajat, 81% vastanuist) ning töökorraldus- ja haldusteateid (221 vastajat, 80% vastanuist). Kõige vähem pakub huvi teadustöölane info – 43 vastajat (16% vastanuist) on märkinud, et see pole neile kas oluline või pole üldse oluline. Kui aga vaadata vastuseid töötajate kaupa, selgub, et teadustöö vastu tunnevad vähem huvi tugitöötajad (32 vastust väheolulisuse kohta tugitöötajatelt *versus* 11 samasugust vastust akadeemilistelt töötajatelt), samas kui akadeemilistest töötajatest 93 on märkinud, et teadustööd puudutav info on neile oluline või väga oluline (*versus* 45 samasugust vastust tugitöötajatelt). Analüüsist selgus, et need erinevused on statistiliselt olulised. Töötajate hinnangud rahastusvõimalusi, õppetööd ja muudatusi ülikoolis puudutava info olulisuse kohta töötajagruppide kaupa sarnanevad hinnangutele teadustööd puudutava info kohta. Seevastu töökorraldus- ja haldusteated ning info ühisürituste kohta kõnetavad tugitöötajaid rohkem kui akadeemilisi töötajaid. Teiste teemade puhul akadeemiliste ja tugitöötajate hinnangutes info olulisusele statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenu.

Küsitlusele vastajad on kommentaarina lisanud, et oluliseks peetakse veel infot sotsiaalsete tagatiste, töötervishoiu teemade jms kohta. Üks vastaja on täpsustanud, et „*prioriteetne on oma instituudi tasandi info*”. Fookusgruupiintervjuudest koorus välja, et oluline on see info, mida on parasjagu konkreetse olukorra lahendamiseks vaja:

„Mul on vaja teada midagi, kui tekib probleem. Kui midagi suurtes kogustes saadetakse, aga see ei paku mulle huvi, siis ma sellega ei tegele. Kui on probleem, on vaja võimalikult ruttu ja väikeste kadudega info üles leida. Uued asjad on olemas, aga mis on asja sisu, see peab pigem olema kättesaadav. Me ei lahenda elulisi küsimusi infot pähe õppides, vaid olukorrapõhiselt.”

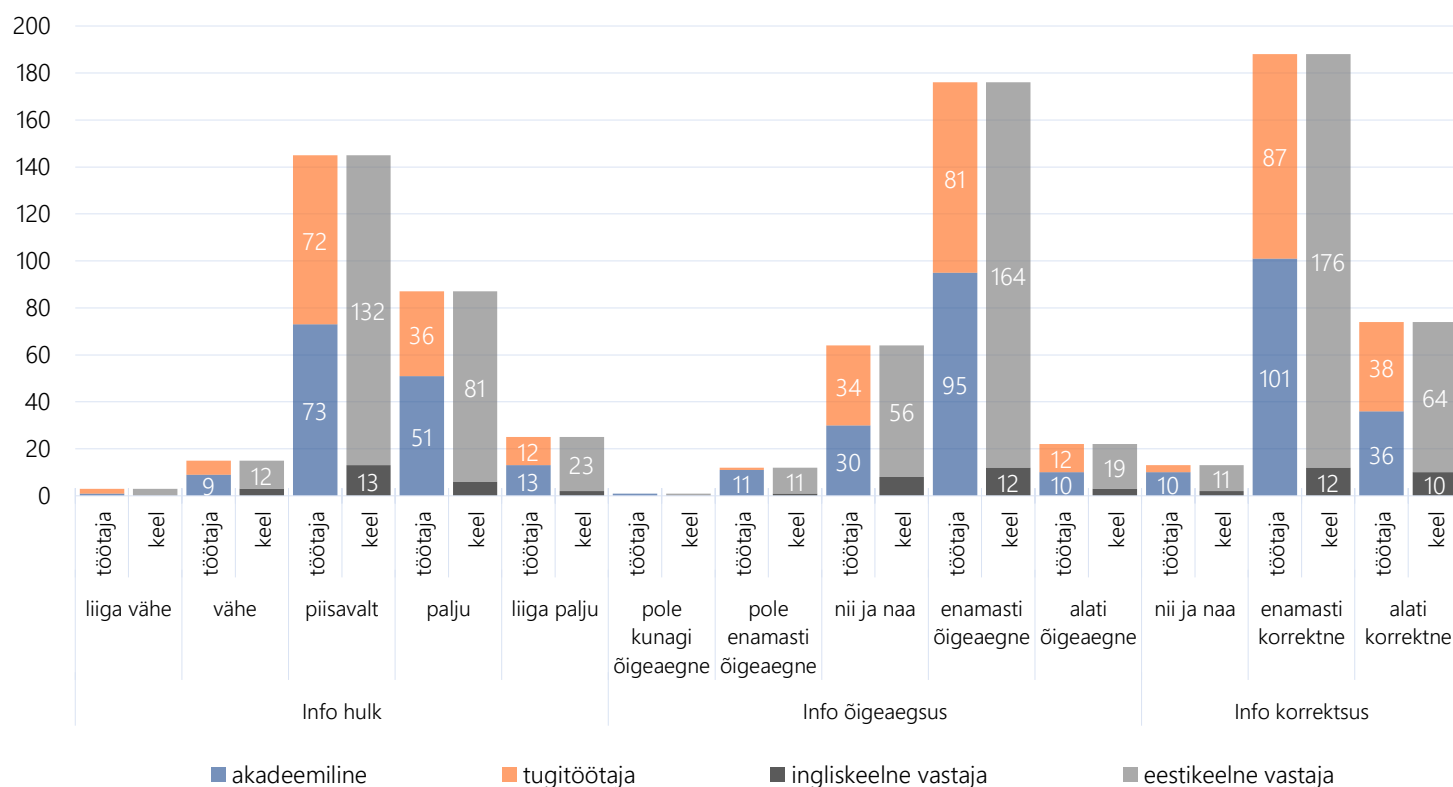
„Kui mingi teema kerkib, siis ma pean selle üles leidma. Infokirjas ma vaatan uudiseid.”



Joonis 5. Erinevat tüüpi informatsiooni olulisus akadeemiliste (N = 147) ja tugitöötajate (N = 128) kaupa
 Joonise ülemises pooles on teemad, mille puhul ei ilmnunud rühmade vahel statistilist erinevust, alumises pooles on teemad, mille puhul ilmnis akadeemiliste ja tugitöötajate hinnangutes statistiliselt oluline erinevus.

1.4. Hinnangud info kättesaadavusele

Üldiselt on SV töötajad rahul nii saabuva info hulga, õigeaegsuse kui ka korrektsusega (vt joonis 6), kuid info õigeaegsuse puhul näeme, et õigeaegsusele kehvema hinnangu andnute seas oli oluliselt rohkem akadeemilisi kui tugitöotajaid (12 akadeemilist töötajat on vastanud, et nad ei saa kas kunagi või enamasti infot õigeaegselt, tugitöotajatest on nii vastanud üks inimene). Vaatasime siin töötajate eristust ka vastamise keele järgi, kuid keele põhjal erinevusi ei esinenud, suurem osa inglise keeles vastuist oli rahul nii info hulga, õigeaegsuse kui korrektsusega.



Joonis 6. Üldine rahulolu info liikumisega: info piisavus, õigeaegsus, korrektsus; vastajate arvud (N = 275)

Info hulga kohta selgub küsitluse avatud kommentaaridest, et kohati on infot ehk isegi liiga palju, kuid samas esineb ka lünki info kättesaadavuses, samuti on erinev see, mis tüüpi infot levitatakse hästi ning mille osas võiks olukord olla parem:

„Infot on palju, aga siiski selgub, et mingi info on puudu.“

„Igasuguste lillepidude kohta on infot enam kui küll. Aga tööks vajalikku infot on jällegi väga vähe.“

Samuti tekitab vastajates muret, et üldist, kõikidele töötajatele suunatud infot on palju, kuid probleeme võib esineda infoga, mis on mõeldud või vajalik pigem kitsamalt konkreetse üksuse töötajatele:

„Üldist (mind mitte puudutavat) infot on liiga palju. Üksuses toimuva kohta on info killustunud ja pisut puudulik.“

Üheks põhjuseks, miks infot võib olla liiga palju, on see, kui info edastajale (nt üksuse kommunikatsioonispetsialistile) ei põhjendata, mille jaoks konkreetne teave on vajalik või ei selgitata, kellele see täpsemalt peaks olema suunatud:

„Hea näide on jõulupeo näide. Küsiti, et kes teeb jõulupeo. Kõik teevad. Küsisin, et miks seda vaja on; pärast tuli välja, et lihtsalt välja hõikamiseks. Kui sa ei ütle, milleks seda vaja on, siis tekibki info üleküllus, kuna kommunikatsiooni-spetsialistid kirjutavad liiga palju infot kokku. Tööaja paremaks organiseerimiseks on vaja täpsustada, miks on infot vaja ja mis vormis. Vaja on saada teada, miks seda infot vaja on.“

Lisaks info kohatisele üleküllusele tuuakse erinevate infokanalite paljususega seonduvalt välja ka info dubleerimise aspekt:

„Infokirjad on ülepaisutatud ja dubleerivad.“

Info dubleerimine tuli jutuks ka fookusgruupiintervjuude käigus. Sealjuures on SV inimeste arvamused sellest, kas sama info kordumine erinevates kanalites on probleem või mitte, üsna erinevad ja sõltuvad paljuski sellest, kas ollakse info tarbija või edastaja rollis. Nii arvavad töötajad, et kuigi ülealusena tunduvad kirjad on võimalik hõlpsalt lihtsalt kustutada, segab siiski mitmest kanalist laekuv info sama uudise kohta:

„See on koht, kus saaks asja parendada. Aga seda uudist tuli kõikvõimalikest kanalitest. Ei peaks dubleerima.“

Juhid, kes on ühtlasi ka tihti ise info edastajate rollis, tunnistasid küll seda, et mõnikord infot dubleeritakse, kuid ei pidanud seda siiski oluliseks lahendamist vajavaks probleemiks. Kuna inimesed ei pruugi kõiki infokanaleid usinalt jälgida, peetakse dubleerimist pigem positiivseks, sest nii on suurem tõenäosus, et oluline info jõuab siiski võimalikult paljude inimesteni:

„Ei olegi võimalik panna kõiki inimesi teadma, mis toimub ülikoolis, mis valdkonnas. /.../ see, et mõni sündmus jookseb mitmelt poolt läbi, pole halb, see indikeerib, et tegemist on väga olulise sündmusega ja mingist kanalist see võiks töötajani jõuda.“

Info õigeaegsuse kohta kommentaare eriti ei esitatud, kuid sellegipoolest selgub taas, et inimeste kogemused on üsna eriilmelised. On kogemusi sellega, et info jääb kuhugi toppama või tuleb tegutsemist eeldav teave liiga lühikese etteteatamisega:

„Kui ei jõua, siis see on jäänud pigem vahetute ülemuste taha ehk on neile tuleb info kätte, aga on liiga kiire, et edastada; pole pidanud oluliseks vms.“

„Vahest jõuab n-ö viimasel minutil, eriti mõnede koosolekute info, keeruline on aega planeerida.“

„See-eest tüüpiline kiri dekanaadist: Esitage 10 lk töötajate hea tuju aruannet kolme päeva pärast ja veel parem kui eile. Ehk nõudmised on teinekord pisut ebaproportsionaalsed.“

„Info, mis on suunatud juhtidele ja jääb sinna pidama. Näiteks kui keegi valdkonnast annab teada, et on projektitaotluse tegemisest huvitatud, siis läheb see laiali instituudi juhtidele, kuid sealt töötajateni, kes päriselt tahaks võib-olla mõnes projektis kaasa lüüa, ei jõua.“

Samas juhtide vaade info „kinni hoidmisele“ on veidi teistsugune, pigem vihjatakse, et varasemalt võis see olla murekohaks, kuid enam mitte ning üldiselt peaks see olema iga töötaja enda vastutus, et ta oleks relevantse infoga kursis (see haakub ka sellega, et TÜ töökorra kohaselt on iga töötaja kohustatud kord nädalas lugema ülikooli üldisest siseveebist uudiseid):

„Infot on kahte tüüpi – push on see, mida me juhtidena tahame, et inimesed saaksid, pull on see, mida inimene vajab, et oma tööd hästi teha. Kas me teame, mis infot neil vaja on ja kas nad selle ka saavad? Praegu ei ole enam seda kurtmist /.../, et infot ei ole, kas tahetakse teadmist endale hoida. Kes tahab, saab üldjuhul kätte, asi jääb tahte taha, aga seda on raske mõjutada, see peab siis olema midagi sellist, mis mõjutab inimese igapäevast tööd.“

„Infokiri on vajalik, alati on neid, kes ei viitsi lugeda, see on nende probleem.“

Põgusat sissevaadet sellesse, miks töötajatele võib jääda mulje, et üksuses info ei liigu või on jäänud kuhugi toppama, pakub kommunikatsioonispetsialist. Selgub, et mõnikord liigub info kummalisi radu pidi, mõnikord aga võib mulje info kehvast liikumisest tekkida infokanalite paljususe tõttu – inimene on olulise info juba kätte saanud mõnest listist, mille liige ta on, kuid üksuse enda listi see veel ei ole jõudnud:

„Mõned kõiki ülikooli töötajaid puudutavad teated jõuavad minuni (kui oma üksuse peamise info vahendajani) mõnikord hoopis kuidagi teiste kolleegide kaudu, kes on selle info saanud kuskilt mujalt listist. Mulle (ja võib-olla ka nendele kolleegidele) jääb mulje, et mina teen siis oma kommunikatsioonitööd halvasti. /.../ Kohati jagatakse kõigile olulisi teateid nt sekretäride listis ja kui mina ei jõua seda minutitega oma töötajatele edasi saata ja see jõuab nendeni teisi kanaleid pidi, siis jääb jälle mulje, et "meil info ei liigu".“

Info korrektsuse kohta täiendavaid tähelepanekuid oli vähe. Mainiti, et „väga sageli on info liiga paljusõnaline, kusagil peidus,“ nii et relevantset välja noppida võib olla keeruline (see aspekt on seotud ka info paljususega), samuti võib rohke sõnavaht muuta saabunud info korrektse tõlgendamise keerukamaks. Samuti tõstati küsimus sellest, kas korrektne info on ühtlasi ka vajalik info:

„Suur osa infost on sisult ja meeleolult midagi tähistav ning mingistki aspektist ka tegelikult oluline info on olematu. See erapoolik tähistamise ja rõõmu poole kaldumine on ebapiisav, kui teave on mõeldud olema kasulik.“

Küsisime töötajatelt ka selle kohta, milline info jõuab nendeni kõige paremini ning millise info kättesaadavusega nad rahul ei ole, sellele küsimusele vastamine oli vabatahtlik. Vastanuist suurem osa saab hästi kätte oma igapäevatööd ja üksust puudutava info, samuti mainiti konkreetselt inimesele endale suunatud kirju (personaalseid e-maile), aga ka üldist igapäevase töökorraldusega mitteseotud infot kolleegide autasustamiste ja ürituste kohta. Samuti nimetati hästi kohalejõudva infona seda infot, mida ise ise otsiti (varasemast tsitaadist terminit laenates *pull*-tüüpi info):

„Teabeotsingud, kõned sobivatele inimestele – saan kätte selle, mida vajan, mitte sortimata massi, mis on vormitud kellegi teise vaatenurgast lähtudes.“

Mõnevõrra rohkem on nimetatud infot, millest tuntakse puudust või mille kohta tundub, et see ei jõua kohale piisavalt hästi. Päris palju sellest on aga mitte valdkonda (ega ka üksust) puudutav, vaid selline info, mis liigub (või peaks liikuma) eeskätt mööda keskseid kanaleid. Valdkonda puudutavast infost, mis inimesteni nende hinnangul halvasti jõuab, nimetab mitu vastajat üldsõnaliselt „valdkonna info“, aga ka „SV arenguga ja selle elluviimisega seotud tegevused,“, „valdkonnaülesest koostööst ja ülikoolisestest ühisprojektidest ja -algatustest tahaks rohkem kuulda, samuti ettevõtete ja

erasektoriga koostööst”, „valdkonna töötajate puhkused/asendused”, „muudatused valdkonnasisestes plaanides”. Mõni vastaja leiab, et üksuse info temani jõudmisega on probleeme, samuti tuntakse puudust infost selle kohta, kui kollektiiviga on lisandunud uus töötaja või selle kohta, kui keegi hakkab töölt lahkuma (seda just eelinfona, mitte tagantjärele teadmisenä, et inimene on juba lahkunud).

Pigem võib üleülikooliliste infokanalitega seotud murekohtadeks pidada **koolitusi ja enesetäiendamist** puudutava info (kesist) jõudmist töötajateni, samuti **projektide haldamise, rahastuse taotlemise jms** protsesside ja regulatsioonidega seonduvat. Välja toodi ka **kordade ja reeglite muutumist**, selle kohta jõuab info inimesteni tihti juhuslikult või tagantjärele. Nimetati ürituste korraldamisega seonduvat (nt ruumikasutus), aga ka infot ürituste toimumise kohta. Keeruline on toime tulla infoga **raamlepingute** kohta – see info on siseveebis küll olemas, kuid seda on palju ja see on raskesti arusaadav, samuti oodataks teavitust uute raamlepingute/hangete algamisest ning olemasolevate lõppemisest. Mainiti „*sotsiaalsete tagatiste teema – peab sageli hakkama ise kontakti otsima vastuste saamiseks (puhkusepäevade kasutamine, prillikompenatsioonikord jt)*”. Nimetati ka **teadmatust ülikooli üldistest eesmärkidest ja arengustrateegiatest, samuti pikaajalise mõjuga olulistest otsustest**.

Igal tasandil nimetati **juhtimisotsuste tagamaade vähest seletamist**. Otsuse teinud nõukogu koosoleku protokollid on kättesaadavad, kuid neist sageli ei selgu, mis kaalutlustel mingeid otsuseid tehti.

Uuel töötajal on kogu infovoos ja kanalite paljususes raske orienteeruda. Ei saada aru, mis kanal on mille jaoks ja kust mida leida või kuidas seda otsida – ehk oleks siin abi, kui üksuses oleks uuel töötajal kindel inimene, kelle poole abi saamiseks pöörduda, nn mentor:

„Uue töötajana ei jõua minuni üldse praktiline info – kuidas asjad käivad, mis infot mul oleks vaja saada ja kust seda saada.”

Juhtide fookusgrupis tõstati küsimus võrkeelsete töötajate infoväljast ja sellest, kas ja kui palju tuleks infot edastada spetsiaalselt tõlgituna. Ka küsitluses kurtis paar töötajat, et kogu saabuv info on eestikeelne ja seetõttu arusaamatu, samas leidis ka töötaja, kes ei näinud eestikeelsetes infokirjades probleemi, sest tema meilirakendus tõlgib kirjad automaatselt. Juhtide arutelu käigus leiti, et kõiki eeskirju ei ole otstarbekas tõlkima hakata ning töötaja saab alati kolleegidelt abi paluda, kui midagi jääb mingis küsimuses arusaamatuks. Selles osas, kas ja kui palju peaks infokirju tõlkima, konsensust ei saavutatud ning küsimus jäi veel lahtiseks.

1.5. Töötajate ootused

Palusime töötajatel anda tagasisidet, mil viisil nad edaspidi sooviksid tööalast infot saada. **Ülekaalukalt eelistavad SV töötajad infot saada e-kirja teel** ning üldjuhul ei peeta vajalikuks süsteemi muuta.

„Sobivad infokirjad ja tegelikult selline formaat, nagu valdkondlikel infokirjadel on olnud ehk väga kompaktselt esitatud info. Eks igaüks nopib endale sealt midagi, mis tema ametis oluline on.“

Enim nimetatakse meelepärase infokanalina **oma üksuse iganädalast uudiskirja**. Valdkonna tasandi kontekstis leiab suurem osa vastajaid, et valdkonna infokiri on info edastamiseks omal kohal ning sellega võiks jätkata edaspidigi. Küll aga on arvamuste lahknemist selles osas, milline see infokiri peaks olema. Osa töötajaid leiab, et infokiri peaks olema kompaktsem ning suunama huvilised põhjalikumalt lugema siseveebi. Teised soovivad küll ülearuse sõnavahuta infokirja, kuid ei soovi lisa otsida siseveebist:

„E-kirjad ja ülikooli/valdkonna infokirjad, kuid oleks tore, kui e-kirja vormis saadetava infokirja lugemiseks ei peaks iga kord siseveebi sisse logima, vaid näeks kohe kõik uudised ära.“

„Ma lõpetan e-kirja teel tuleva teavituse täpselt selle koha peal, mis ütleb, et "edasi loe siseveebist".“

Valdkonna infokirja sisu osas soovivad nii töötajad kui juhid mõelda kirja **ülesehituse paremale struktureerimisele**, sest praegusel kujul võib oluline praktiline info minna teiste uudiste vahele kaduma:

„Ma olen tähele pannud, et kui alguses on persoonilugu või üldine artikkel, siis ma tahaks seda edasi kerida, sest ma otsin, kas on midagi, mida mul vaja on. Ja ma kardan, et selle pärast ehk jääb midagi minu jaoks olulist lõppu ja ma ei näe seda seal. Täpsemad konkreetsemad teadaanded võiks olla ees ja persoonilugu võiks olla pigem peale neid asju.“

„Mina teeks kategooriad: inimeste info, valdkonna info, ülikooli info. Üritaks konkreetsest üldisemaks. Pildid mulle meeldivad, tahaks rohkem näha. Kui inimene on lõigu fookus, võiks pilt olla. Hästi töötab ka lõpus „veel“ rubriik.“

Lisaks infokirja kategooriate kaupa struktureerimisele soovitatakse iga uudise/infonupu juures lühidalt välja tuua ka see, kellele konkreetset uudis on mõeldud või mis teemat see käsitleb (nt õpetamine, rahastusvõimalused, valdkonna areng vms). Infokirjade puhul on olulise aspektina nimetatud ka võimalust ise otsustada, millise listiga liituda selle asemel, et praegusel moel olla listidesse liidetud automaatselt (samamoodi võib see kaasa tuua selle, et inimene ei tea, mille kohta listid on ja millega tal oleks kasulik liituda).

Vähem esineb ettepanekuid üldistest (valdkondlikest) infokirjadest loobumiseks. Arvatakse, et mõistlikum oleks töötajatele saata konkreetset teemat käsitlevaid e-kirju, kust inimene ei pea teda huvitavat eraldi ise välja noppima (samas mõnel juhul sobiks ka kategooriatesse jaotatud üldisem kiri, nagu soovitatud ka eelnevalt):

„Kõige mõttekam oleks oluline info saada süstematiseeritud kujul meili. Süstematiseerituse all pean silmas, et kas saadetakse eri sisuga asju eraldi meilidena või siis on samas meilis toodud välja kategooriad.“

Üksikjuhtudel tehti ettepanekuid e-kirjade teel saadetavast (üldisest) infost sootuks loobuda, sest e-kirjade tulv on niikuinii väga suur ja neis orienteerumine üsna aeganõudev ning mõistlikum oleks kasutada lahendusi veebis:

„Veebilehe uudisvoog. Keegi ei jõua neid meile läbi lugeda, ummistavad postkasti. Uudisvoogu vaatad siis kui ise tahad, samuti saab seal eri teemasid hoida "esilehel" eri kestvusega jne.“

„Siseveeb on minu meelest parim. Sinna on tihti vaja minna ja alati näeb esimese asjana uudiseid/teateid, mis on kasulikud.“

Siseveebi kasutamise puhul juhitakse tähelepanu sellele, et keskkond vajaks arendamist ja kasutajasõbralikumaks muutmist, konkreetsemalt mainiti otsingufunktsiooni parendamist:

„Siseveebi arendus, oluline on lihtne ja arusaadav struktuur.“

„Otsing ülikooli lehtedel on väljakutse, nii sise- kui ka välisveebis. Otsing töötab väga kehvasti ja tulebki tülitada erinevaid kolleege.“

Samuti on etteheiteid siseveebi sisule. Mõistlikuks peetakse vaid üksuse tasandil koosoleku formaadis edastatavat infot:

„Regulaarsetel koosolekutel, mis võimaldavad arutelu. Siseveeb, kui seal oleks tõesti operatiivne ja sisukas, mitte ülikooli turundav info.“

„Ma tahaks, et kõik koonduks üksuse tasemele ning et näiteks korra kuus koosolekul ma saaksin ülevaate kõigest olulisest. Ei ole võimalik kõiki neid meile ja siseveebe lugeda.“

Eelneva mõtte edasiarendus, mis võib mõnele töötajale olla meelepärane lahendus, on kasutusele võtta **veebipõhise järelvaadatava infotunni** formaat. Nii saaksid inimesed olla koosolekul endale sobivas kohas ning kui koosoleku aeg parasjagu ei sobi, on võimalik edastatud infost siiski moonutamata kujul hiljem, sobival ajal osa saada:

„Nt nn online infotund korra nädalas, mida saaks ka järgi vaadata/kuulata.“

Online infotundi soovitanud vastaja pole ise täpsustanud, kas ta peab silmas sellist infotundi oma üksuses või valdkondlikul tasandil. Arvestades seda, et valdkonna infokiri on seni ilmunud umbes kord kuus, võiks ka valdkonna infotund toimuda sarnase intervalliga – muidugi juhul, kui on piisavalt uut teavet, millega sisustada iganädalast infotundi, võiks see toimuda ka kord nädalas. Kui aga jääda infokirja formaadi juurde, pakutakse välja idee suuremate (valdkondlike, aga miks mitte ka üleülikooliliste) muutuste tutvustamiseks/põhjendamiseks ning oluliste otsuste tagamaade selgitamiseks infopäevade korraldamist.

Mõned töötajad soovivad infokanalina enam tähelepanu pöörata sotsiaalmeedia võimalustele, sealjuures uudisvoo automaatsele edastamisele:

„Sotsiaalmeediat soovitaks kasutada intensiivsemalt – paluda valdkonna töötajatel ja üliõpilastel laikida lehte, teha regulaarselt postitusi. FB-st ja Twitterist saab info kõige kiiremini kätte.“

„Tehke Twitterisse üks bot, mis jagaks SV ürituste infot (sh doktoritööde kaitsmised). FB kahjuks ei ole enam info saamiseks kuidagi pädev viis ja sotsiaalteaduskonna rahvas pigem külastab Twitterit ...“

Sotsiaalmeedia kasutamise varjuküljeks on küll see, et kõik töötajad ei ole sotsiaalmeediaplatvormide kasutajad ning töökorralduslikku siseinfot avalikku, TÜ serveritest väljaspool asuvasse veebi (isegi kui tegemist oleks kinnise grupiga) pole mõistlik üles panna. Samuti tasub nüüdseks suhtuda reservatsioonidega soovitusesse suunata infot Twitterisse, mille haldamisega seotud (küsitluse toimumise järgselt toimunud) muutused on tekitanud küsimusi kanali jätkusuutlikkusest ja usaldusvärsusest.

Täiendavate mõtetena väljendati muret selle üle, et veebikoosolekute pidamiseks ja mitmesuguste materjalide hoidmiseks kasutatakse väga palju erinevaid keskkondi. Lahendusena pakuti välja, et valdkond võiks kokku leppida ühe keskkonna koosolekute jaoks, samuti võiks materjalide hoidmiseks olla **üksustel oma jaotus siseveebis**:

„Igasugused Teamsi ja draivide lingid – igal üksusel ja isegi töötajal omad eelistused – asju hoitakse eri kohtades, isegi suhtlust. SV peaks tegema kokkuleppe, kus suhtleme ja kuidas ja kui sageli. Nt milline on soovituslik koosolekute keskkond.“

„Ma tunnen puudust sellest, et instituutidel ei ole ülikooli siseveebis enda infopesa. Üksustel on materjale, mida on vaja jagada üksusepõhiselt, kuid praegu tuleb selleks otsida alternatiivseid keskkondi.“

„Oma siseveeb oleks hea. Oleme arendanud oma Teamsi süsteemi, IT-ga oleme pool aastat teinud, et oleks süsteem, kus hoida oma pildimaterjale ja videoid ja dokumente.“

Tehniliste lahenduste teemal arvatakse veel, et „Teamsis võiks olla tahvelarvutisõbralik infopesa/kanal“ ja „uus koduleht ja eriti otsing ei ole kasutajasõbralik“. Tehakse ka ettepanek **vähendada infosüsteemidest saadetavaid teateid**, nii et inimene saaks teate ainult siis, kui midagi „on läinud valesti“ – ei läbinud kooskõlastust, tagastati (nt lähetuste kohta võiks tulla teavitust vaid siis, kui lähetuskorraldust ei kinnitatud). Sealjuures peeti oluliseks, et uue tööülesande suunamisest teavitava kirja saatmine peaks säilima. Teisest küljest peljatakse info leviku või säilitamise seisukohast oluliste keskkondade arendustöid ja uuendusi, sest sageli juhtub, et pärast uuendusi töötab süsteem endisest kehvemini:

„Ülikooli tasandi asjad, infosüsteemid, mul on see hirm, et kui DHISi hakatakse korraldama, läheb veel hullemaks. Sekretär ei saa ka enam midagi aru, nagu juhtus ÖIS2-ga.“

Mõtteid esitati ka ürituste korraldamisega seonduva info teemal, tehnilise poole pealt soovitakse võimalust kirja teel saabunud ürituse info lisamist ka oma kalendrisse:

„Kirjadega saadatud info erinevatest sündmustest võiks sisaldada võimalust sündmusi kalendriga automaatselt või soovi korral linkida.“

Üritustega seoses arvatakse ka, et kasulik oleks ürituse toimumisest teavitavasse kirja lisada selgitus selle kohta, miks seda üritust korraldatakse ning mis on selle eesmärk:

„Minu arvates on ülikoolis väga palju üritusi ja ma näen hoopis teistsugust probleemi, mis ei ole seotud infoga mis üritus millal toimub. Ma tahaksin rohkem fookust sellele infole, mis selgitab iga ürituse toimumise olulisust, fookust ja ideed. Et kui ma näen mõnd uut üritust toimumas, siis ma saaksin aru, miks see toimub.“

Nagu eespool mainitud, ootavad osad töötajad perioodilisi üksuse/valdkonna koosolekuid, kust saaks korraka kätte kogu vajaliku info. Osad töötajad aga leiavad, et väiksemates rühmades ja vähem formaalses õhkkonnas kokkusaamised ning info vahetamine ja teemade üle arutlemine oleks

mõistlikum (võib-olla mitte päriselt asendades formaalset infokanalit, kuid tulles selle kõrvale) ja aitaks kaasa ka valdkonnas ühtsustunde tekitamisele:

„Kohvikus, vabas vormis kokku puutudes. Lossi majas võiks olla lõunasöögi lahendus, mis tooks nii töötajad kui tudengid lõuna paiku treppidele ja koridoridesse. Seintel võiks olla teaduspostreid ja seminaris sündinud kritseldusi, ka isiklikumaid teateid.“

„Töövaldkonna põhised või teemapõhised kokkusaamised nt korra kvartalis või kasvõi korra aastas, mida toetaks ka töövaldkonna põhine list või muu ühisfail, kuhu saab murekohti vm arutlustvajavaid teemasid kirja panna. /.../ Usun, et fookus peaks säilima just igapäevastel (pigem väiksematel) protsessidel, kuidas mingit teatud tööjuppi paremaks, efektiivsemaks teha, samas infoväljas olla vms, mitte liiga palju suurtel tulevikuideedel. Vb teha aeg-ajalt ka natuke meelelahutuslikku väljakutset, kus täiesti võõrad töötajad peavad omavahel kas kontakti võtma, koos mõne väikse probeemi lahendama, midagi positiivset koos looma vms, et teised linnad, osakonnad, töötajad ei tunduks nii kauged.“

„Tunnen huvi pigem interdistsiplinaarse koostöö vastu, st valdkonnaüleste ideede vastu.“

Inimestevahelise vahetu suhtlemise ja kogukonnatunde tekitamise või tekkimisega on seotud ka ühe töötaja tähelepanek, et tegelikult valdkonnas ei räägita sellest, kuidas inimestel päriselt läheb:

„Kuidas meie inimestel tegelikult läheb (probleemid, vaimne seisund) ehk sisuliselt puudub teadmine kui hästi või halvasti tunnevad ülikoolis ennast nii tudengid kui kolleegid.“

Formaalse poole pealt tuuakse välja, et töötajaid tuleks otsustusprotsessidesse rohkem kaasata ning seda mitte vaid näiliselt, vaid nende arvamusega tuleks ka tegelikult arvestada:

„Väga palju on selliseid otsuseid, kus juhid võiks otsuste tegemisse ka teisi töötajaid kaasata (nt üksuse strateegia loomine, õppekavade avamine-sulgemine, jne).“

„Strateegilisi otsuseid ei tohi teha programmijuhi teadmata tema programmi kohta. Teadmine peab olema enne, mitte tagantjärele fakt.“

„Oluline oleks, et põhimõtteliselt arvestaks instituudi juhtkond ka töötajate arvamust.“

Omaette teema, mis ei puuduta otseselt info levikut, küll aga info sisu ja esitamise viisi, on edastatava info sõnastus ja üldine toon. Sellepärast kasutavad paljud üksuste juhid kirjade sõnastamisel ka oma üksuse kommunikatsioonispetsialistide abi. Taju edastatava info negatiivsest mõjust kirja sõnastuse ja tooni tõttu kirjeldati fookusgrupiintervjuudes kahel konkreetsel teemal korduvalt saadetud teavituse näitel – infoturbetadmisi esialgu testima kutsuv, meeldetuletustes juba kohustav (osadele lugejatele ähvardusena mõjuv) kiri ning õppejõude ÕIS2 kasutama innustav kiri:

„Küsimus on, mida antakse edasi ja kuidas edasi antakse. Keskne märksõna on ausus, kus inimestele täiendava kohustuse panemine tehakse selgemaks.“

„ÕIS2 kasutamise kohta tuleb iga nädal kiri, et „hei-hei, õppejõud, kasuta seda asja, mis tegelikult ei tööta“. Kas on veel võimalik sügavamalt lugupidamatust üles näidata?“

Seoses töötajate ootustega valdkonna kommunikatsioonile uurisime ka ootusi valdkonna kommunikatsioonispetsialistile. Tehti ettepanek, et kui tööle asub uus spetsialist, nagu SV valdkonnas 2022. aasta lõpul just juhtus, **võiks ta ennast üksustes põgusalt ka tutvustada ning selgitada, mis on tema ülesanded valdkonnas ja kuidas ta saab üksuste inimestele abiks olla**. Kuigi SV uus kommunikatsioonispetsialist on tulnud valdkonna seest ja valdkonna toimimisega ilmselt hästi kursis, on üldise tähelepanekuna siiski kasulik meeles hoida ka järgmist tähelepanekut:

„Kui tema saaks aru, mis roll on valdkonnal info liikumises, kuidas valdkond suhestub instituutide ja kolledžite kommunikatsiooni ja ülikooli omasse, siis on suur asi. Et oleks suur asi, et ta saaks aru, et valdkonna info oleks valdkonnaspetsiifiline.“

Üldiselt aga on SV töötajad info liikumise ja selle korraldusega valdkonnas siiski rahul ning kriitilised ollakse pigem kesketest kanalitest saadetava info liikumise suhtes. Kokkuvõtliku soovitusena on välja käidud veel idee täpsemini määratleda, millist infot ja kuidas kellelegi edastada:

„Valdkonna infokiri – erinevalt ülikooli infokirjast – pole propagandavahend. Seal on lakooniliselt asjad kirjas ja see on ratsionaalne tekst. Seda tuleks hoida.“

„Üldiselt võib info liikumisega sotsiaalteaduste valdkonnas olla rahul, aga soovitan infot rohkem fookuseerida (sh eristada, kellele, millist infot ja milliste kanalite kaudu edastada – võimalusel vähendada infomüra (kõigile kõike ei ole alati vaja edastada)).“

KOKKUVÕTE

Toome siin kokkuvõtlikult veelkord välja uuringust selgunud olulisemad tähelepanekud TÜ SV töötajate infovajaduse, infotarbimise harjumuste ja kommunikatsioonile suunatud ootustele:

- SV töötajate infokanalite esikolmiku moodustavad vahetu suhtlus kolleegidega, koosolekud ja siseveeb.
- Töötajate infovajadus ja infotarbimisharjumused on väga erinevad.
- Spetsiifilist tööalast informatsiooni otsivad töötajad vajadusepõhiselt.
- Valdkondliku infokirja sisu ja edastamise viis/sagedus töötajatele sobib. Soovitati informatsiooni selgemat kategoriseerimist, et lihtsustada iga töötaja jaoks olulise info selekteerimist.
- (Valdkondliku) infokirja alternatiividena pakuti välja nt online infotunni korraldamist koos järelvaatamise võimalusega, sotsiaalmeedia enamat kasutamist, kogu infovahetuse korraldamist siseveebis.
- Nähakse vajadust üksuste oma siseveebide järele.
- Valdkonna siseveebi olemasolust, samuti selle eesmärgist töötajad enamasti ei teadnud. Valdkondlikku siseveebi ei olnud uuringus osalejatel enamasti ka lihtne leida.
- Info liikidest kõige olulisemaks peetakse valdkonna või üksuse juhtimisotsuseid ning töökorraldus- ja haldusteateid.
- Infot on SV töötajate hinnangul üldiselt piisavalt või veidi paljugi ning see jõuab inimesteni hästi. Info sisu osas aga tajutakse, et rohkem ja paremini jõuab kohale üldine info, mida on n-ö tore teada, kuid millest praktilises töös pole sageli kasu. Seevastu praktilise väärtusega, igapäevatööks vajalikku infot on pigem vähe ja seda tuleb ise otsida.
- Suurem osa töötajatest eelistab infot saada e-posti teel.
- Enim ollakse rahul üksuste igapäevaste infokirjadega.
- Kogemustele tuginedes osutatakse sellele, et infokirjade koostamisel ei tasu sõnumi (eksklikult mõistmise vältimiseks) jätta tähelepanuta sõnade valikut ja ridade vahelt kumavat tooni.
- Soovitakse, et rohkem oleks üksustevahelisi ja valdkonnaüleseid silmast silma kohtumisi, seda ka tööalaseks mõtetevahetuseks.
- Töötajad soovivad olla kaasatud otsustusprotsessidesse ja saada infot oluliste otsuste tagamaade kohta. Samuti on töötajatele oluline, et nende arvamusega arvestataks.
- Uutel töötajatel on infotulvas raske orienteeruda.

Täiendavalt toome paar küsitluse läbiviimisega seotud tähelepanekut/õppetundi juhuks, kui tulevikus on plaanis korraldada sarnast jätkuküsitlust:

- Küsitluse alguses oli töötajatel vaja määratleda, kas tegemist on tugi- või akadeemilise töötajaga. Sellest võiks edaspidi loobuda, sest 1) need andmed on personaliosakonnas tegelikult olemas ja 2) vestlustest töötajatega selgus hiljem, et mõned töö sisu poolest akadeemilisele tööle lähedal seisvad tugitöötajad ei tundnud ennast selliselt määratletuna mugavalt ning seetõttu ei soovinud ka küsitlusele vastata. See küsimus sai lisatud, kuna mõni töötaja töötab osakoormusega erinevatel ametikohtadel, kuid edaspidi tuleks hinnata, kas selliseid töötajaid on olulisel hulgal ning vajadusel muuta selle valiku tegemine vabatahtlikuks.
- Infokanalid ja -liigid olid küsitluskeskkonna spetsiifikast tulenevalt grupeeritud viisil, mis osade vastajate hinnangul ei lubanud neil küsitlusele vastata päris nii, nagu nad soovinuks (nt „*Valikvastused on sõnastatud ebatäpselt ning ei võimalda mul märkida sobilikku vastust. Valikus peaksid olema*

eristatud valdkonna ja üksuse info. „Nt teave infosüsteemi katkestuse kohta on tõesti ülioluline ja ajakriitiline, kõik muud haldusteated aga ilmselt üldse mitte. Samamoodi valdkonna juhtimisotsused ei ole olulised, kuid üksused omad väga“). Samuti ei ole sedasi grupeeritud kanalite ja liikide kohta võimalik teha põhjalikumaid järeldusi. Edaspidi tasuks kaaluda kas infokanalite ja -liikide kärpimist, teise küsitluskeskkonna kasutamist (kuigi siis võivad tekkida teised, tehnilised mured) või küsimuste koostamist viisil, mis ei nõuaks selliselt rühmitamist.

LISA 1. Küsitlusankeet

KÜSITLUSANKEET SurveyMonkey platvormil

KEELE VALIK rippmenüüna küsitluse aknas ülal paremal

- Eesti
- English

PEALKIRI Uuring info levikust sotsiaalteaduste valdkonnas

SISSEJUHATUS

Hea Tartu Ülikooli sotsiaalteaduste valdkonna töötaja

Ootame Teie tagasisidet info levikule valdkonnas. Küsitlusse sisenemiseks vajutage palun nuppu "Edasi".

1. Olen (kui Teil on valdkonnas mitu töölepingut, siis valige see, millega ennast ise rohkem seostate):

- akadeemiline töötaja
- tugitöötaja

[MÄRKUS: välja jäävad küsimused ametinimetuse, üksuse jm taustaandmete kohta, see on personaliosakonna andmestikus olemas]

2. Milline informatsioon on Teie jaoks ülikoolis töötamisel oluline? Palun märkige olulisus skaalal (1-pole üldse oluline, 2 – pole oluline, 3 – nii ja naa, 4 – on oluline, 5- on väga oluline)

- Üleülikoolilised juhtimisotsused (*muudatused ja otsused, mis puudutavad kõiki ülikooli üksusi*)
- Töökorraldus- ja haldusteated (*infosüsteemide katkestused, remondid*)
- Muudatused ülikoolis (*doktoriõppe reform, kõrghariduse rahastamine*)
- Valdkonna/üksuse juhtimisotsused (*valdkonna/üksuse arengukava, valdkonna/instituudi nõukogu tehtud otsused*)
- Ülikooli/valdkonna/üksuse strateegilised eesmärgid ja arenguplaanid
- Koosolekute kokkuvõtted või protokollid (*valdkonna nõukogu otsused, üksuse nõukogu otsused*)
- Koolitused (*sise- ja väliskoolitused*)
- Ühisüritused (*nii üleülikoolilised kui ka valdkondlikud üritused*)
- Õppetöölane info (*õppekorralduseeskirja muudatused, õppekavade muudatused/õppekavade avamine või sulgemine*)
- Rahastusvõimalused (*teadusprojektid, teadusrahastus, stipendiumid, mobiilsus*)
- Teadustöö alane info (*doktoritööde kaitsmised, inauguratsiooniloengud, teadussaavutused, autasud*)
- Muu (palun täpsustage)... [MÄRKUS: avatud vastus, ilma skaalata]

3. Milliste kanalite kaudu saate tööalast informatsiooni? Valige kõik sobivad. [MÄRKUS: mitu vastusevarianti]

- Siseveeb
- Välisveeb
- Töö vahetu korraldaja
- Vahetu suhtlus kolleegidega
- Koosolekud

- Sotsiaalmeedia (ülikooli FB, valdkonna FB, instituudi/kolledži FB)
- Infolistid
- Personaalsed e-kirjad
- Valdkonna infokiri
- Kolledži/instituudi infokiri
- Üleülikooliline infokiri
- ÕIS
- Teams
- Õppehoonete ekraanid, stendid, plakatid
- Muu (palun täpsustage)... [MÄRKUS: avatud vastus]

4. Millistest kanalitest saate peamiselt: 1) infot üldise töökorralduse kohta (ülikooli üldised juhtimisotsused, muudatused ülikoolis), 2) infot valdkondlike tegevuste kohta (juhtimisotsused, arenguplaanid, koosolekute protokollid), 3) infot enesetäiendusvõimaluste ja ürituste kohta, 4) õppetöö alast infot (õppekavade muudatused, õppeinfosüsteemide arendus), 5) teadustöö alast infot (nii rahastusvõimalused kui ka teadussaavutused)?

- Siseveeb, üleülikooliline infokiri
- Välisveeb
- Töö vahetu korraldaja
- Vahetu suhtlus kolleegidega (e-kirjad, koosolekud)
- Infolistid
- Valdkonna infokiri
- Kolledži/instituudi infokiri
- Info- jm süsteemid (ÕIS, Teams)
- Sotsiaalmeedia; õppehoonete ekraanid, stendid, plakatid
- Muu (palun täpsustage)... [MÄRKUS: avatud vastus, ilma skaalata]

5. Kuidas hindate tööalase info hulka?

- Infot on liiga vähe
- Infot on vähe
- Infot on piisavalt
- Infot on palju
- Infot on liiga palju
- LISAINFO VÄLI: Siin saate soovi korral oma vastust kommenteerida [MÄRKUS: avatud vastus, ilma skaalata]

6. Kuidas hindate info õigeaegsust?

- Info ei jõua kunagi minuni õigeaegselt
- Info enamasti ei jõua minuni õigeaegselt
- Nii ja naa
- Info enamasti jõuab minuni õigeaegselt
- Info jõuab minuni alati õigeaegselt
- LISAINFO VÄLI: Siin saate soovi korral oma vastust kommenteerida [MÄRKUS: avatud vastus, ilma skaalata]

7. Kuidas hindate info korrektsust?

- Info ei ole kunagi korrektne
- Enamasti ei ole info korrektne
- Nii ja naa

- Enamasti on info korrektne
- Info on alati korrektne
- LISAINFO VÄLI: Siin saate soovi korral oma vastust kommenteerida [MÄRKUS: avatud vastus, ilma skaalata]

8. Kui sageli Te valdkonna infovool silma peal hoiate?

- Loen saabuva info läbi igapäevaselt
- Loen saabuvat infot kord nädalas
- Loen saabuvat infot ebaregulaarselt
- Loen saabuvat infot harvem kui kord kuus
- Enamasti ma saabuval infole tähelepanu ei pööra

8.1. Palun põhjendage, miks te loete valdkonna infot harva või enamasti üldse mitte [MÄRKUS: kuvatakse, kui vastus on „harvem kui kord kuus“ või „ei pööra tähelepanu“; avatud vastus, kohustuslik]

9. Milline tööalane info jõuab Teieni kõige paremini? [MÄRKUS: avatud vastus, vabatahtlik]

10. Milline tööalane info jõuab Teieni kõige halvemini? [MÄRKUS: avatud vastus, vabatahtlik]

11. Mil viisil (kanalite kaudu, vormis) sooviksite infot tulevikus saada? [MÄRKUS: avatud vastus, vabatahtlik]

12. Kui Teil on täiendavaid mõtteid või ettepanekuid sotsiaalteaduse valdkonnas info liikumise korraldamiseks, kirjeldage neid palun siin. [MÄRKUS: avatud vastus, vabatahtlik]

VÕIMALUS ENNAST FOKUSGRUPIS OSALEJANA KIRJA PANNA

Siinsete küsimuste laiemaks avamiseks ja põhjalikuma tagasiside kogumiseks korraldame sotsiaalteaduste valdkonna töötajatega väikese fookusgrupiintervjuu. Kui soovite oma mõtteid meiega põhjalikumalt jagada, jätke palun siia oma nimi ja e-posti aadress, et saaksime Teiega uuesti ühendust võtta. Aitäh!

Olen huvitatud fookusgrupiintervjuus osalemisest [MÄRKUS: vabatahtlik]

- Nimi
- E-posti aadress

LÕPETUS

Aitäh vastamast!

Vastuste edastamiseks vajutage nuppu "Tehtud".

LISA 2. Fookusgrupiintervjuu kavad

FOOKUSGRUPIINTERVJUU KAVA töötajatele, sh kommunikatsioonispetsialistidele

Kui mõtlete sellele, millist infot oma töös vajate, siis milliseid kanaleid millise info jaoks eelistate ja miks?

Kuidas see info tavaliselt Teieni jõuab (eesmärgiks mõista, kas töötajad toetuvad info saamisel ennekõike sellele, mis „tuleb neile kätte“ nt infokirjas või nad otsivad vajalikku pigem ise ja miks ehk kuidas tekkisid vastavad „harjumused“)?

Millised on Teie ootused infokanalitele?

Kuidas olete rahul info liikumisega Tartu Ülikoolis (instituutide, valdkonna, ülikooli kesksete üksuste vahel)? Lisaküsimused vajadusel: Milline tööalane info jõuab Teieni kõige paremini? Kuidas? Milline tööalane info jõuab Teieni kõige halvemini? Miks/mille taha see Teie arvates jääb?

Räägime valdkonna infokirjast: kuivõrd tutvute infokirja sisuga (miks)? Mis Teid seal kõnetab, mis mitte? Mis on ootused valdkonna infokirjale? Mis on Teie jaoks valdkondliku infokirja eesmärk?

Loovülesanne: testida valdkondliku infokirjaga seotud muudatusmõtteid / võtta koos ette valdkonna infokiri ning arutleda, mis meeldib, mida tahaks muuta, kasutuskogemus vms

Viimane infokiri 14.10.2022:

https://sotsiaalteadused.smai.ly/browser/Z3fDLYFbFYqkqIUO3jdqwVE8AnAF31FB_bjLWRBD424a3elOSHOT5r_bsneoCeQGLcw3OldMIDISqox3T18EmwMlnHu_muVI_UaYFUkipLe3PHdqpSxmniR_4PPtH0Tf3pnLsEKEHoaMOuLLY69DFQ,/

SV siseveeb. Ise üles otsida, kua selleks aega läks, mis seal on hästi, mis halvasti, kas seda on üldse vaja? (taust: küsitluses küsisime, kui sageli kasutatakse ja kommentaaridesse laekus hästi palju vastuseid stillis „mis see on?“, „milleks see on?“, „kas meil on selline asi?“)

<https://siseveeb.ut.ee/et/sotsiaalteaduste-valdkond>

FOOKUSGRUPIINTERVJUU KAVA üksuste juhtidele

Kui mõtlete sellele, millist infot oma töös vajate, siis milliseid kanaleid millise info jaoks eelistate ja miks?

Kuidas see info tavaliselt Teieni jõuab (eesmärgiks mõista, kas töötajad toetuvad info saamisel ennekõike sellele, mis „tuleb neile kätte“ nt infokirjas või nad otsivad vajalikku pigem ise ja miks ehk kuidas tekkisid vastavad „harjumused“)?

Millised on Teie ootused infokanalitele?

Kuidas olete rahul info liikumisega Tartu Ülikoolis (instituutide, valdkonna, ülikooli kesksete üksuste vahel)? Lisaküsimused vajadusel: Milline tööalane info jõuab Teieni kõige paremini? Kuidas? Milline tööalane info jõuab Teieni kõige halvemini? Miks/mille taha see Teie arvates jääb?

Kui mõtlete juhi rollile info vahendajana, siis millistest kanalitest selline info teieni jõuab?

Mille alusel selekteerite, millist infot üksuses edastada (ja milliseid kanaleid kasutades seda infot vahendada?)? Kui suure osa sellest edastate ise, kui palju kasutate üksuse kommunikatsioonispetsialisti abi?

Räägime valdkonna infokirjast: kuivõrd tutvute infokirja sisuga (miks)? Mis Teid seal kõnetab, mis mitte? Mis on ootused valdkonna infokirjale? Mis on Teie jaoks valdkondliku infokirja eesmärk?

Loovülesanne: testida valdkondliku infokirjaga seotud muudatusmõtteid / võtta koos ette valdkonna infokiri ning arutleda, mis meeldib, mida tahaks muuta, kasutuskogemus vms

Viimane infokiri 14.10.2022:

[https://sotsiaalteadused.smai.ly/browser/Z3fDLYFbFYqkqIUO3jdwVE8AnAF31FB_bjLWRBD424a3elOSHOT5r_bsneoCeQGLcw3OIdMIDISqox3T18EmwMlnHu_muVI_UaYFUkipLe3PHdqpSxmniR_4PPtH0Tf3pnLsEKEHoaMOuLLY69DFQ,/,/](https://sotsiaalteadused.smai.ly/browser/Z3fDLYFbFYqkqIUO3jdwVE8AnAF31FB_bjLWRBD424a3elOSHOT5r_bsneoCeQGLcw3OIdMIDISqox3T18EmwMlnHu_muVI_UaYFUkipLe3PHdqpSxmniR_4PPtH0Tf3pnLsEKEHoaMOuLLY69DFQ,/)

SV siseveeb. Ise üles otsida, kaua selleks aega läks, mis seal on hästi, mis halvasti, mis on valdkonna siseveebi funktsioon/mis peaks valdkonna siseveebi funktsioon olema? (Kas seda on üldse vaja?) (taust: küsitluses küsisime, kui sageli kasutatakse ja kommentaaridesse laekus hästi palju vastuseid stiilis „mis see on?“, „milleks see on?“, „kas meil on selline asi?“)

<https://siseveeb.ut.ee/et/sotsiaalteaduste-valdkond>