

# TÖÖTAJATE DIGIOSKUSTE ARENG TÖÖKOHAL ÕPPIDES

**Kerda Põldma**

Juhendaja: Andrea Annus, MA

*Tallinna Ülikooli haridusteaduste instituut  
Andragoogika ja täiskasvanuhariduse valdkond*

---

## ANNOTATSIOON

Digi- ja ühiskonna majanduse indeksi statistika näitab, et inimkapitali dimensioonist lähtudes on Eestis 54% digioskustega inimest, kellest 28% omavad digioskuste edasijõudnud taset ning 26% baasteadmiste taset (Euroopa Liit, 2022). Arvestades madalate näitajatega statistikat ning tööandjate suurenevaid nõudmisi, on oluline uurida, mis mõjutab töötajate digioskuste arengut ning milliseid võimalusi saaksid tööandjad veel luua oma töötajate toetamiseks. Varasematest uuringutest on selgunud, et vähese kogemusega töötajatel on suurem risk mitte jääda tööturul püsima, mistõttu on käesolev uuring viidud läbi just kontoritöötajate seas, kellel on digivahenditega töötamise kogemust vähem kui 2 aastat. Uuringu tulemuste saamiseks läbi viidud kvalitatiivses uurimismeetodis rakendati kvalitatiivset sisuanalüüsi, et mõista alustavate töötajate arusaamu digioskuste arendamise olulisusest ning tuvastada kõige tõhusamad õppimise praktikad antud valdkonnas. Analüüsis ilmnas, et töötajad peavad digioskuste arendamist töökohal oluliseks ning nende motivatsiooni õppimiseks mõjutavad peamiselt isiklikud eesmärgid. Kõige tõhusamate õppimise praktikatena nimetati võimekust ise juhtida õppimisprotsessi, erinevaid õppimisvõimalusi, mida pakub tööandja ning juhtide toetust ja suunamist.

Võtmesõnad: *digioskused, töökohal õppimine, alustavad kontoritöötajad*

## SISSEJUHATUS

Digitaalne transformatsioon on pidevas tõusutrendis ning mõjutab inimeste kõiki aspekte elus, mistõttu on oluline analüüsida, kuidas tänapäevane töö on korraldatud. Digioskused on saamas oluliseks paljudes ametites ning tööandjad ootavad aina enam töötajatelt edasijõudnu tasemel digioskuseid. Ilma digioskusteta pole võimalusi innovatsiooni edendamiseks ning konkurentsipüsimeks ning sellest tulenevalt muutub töökohal õppimine järjest enam olulisemaks. (Euroopa Komisjon, 2022) 2021. aasta digioskuste aruanne märgib, et ligi 28% Eesti elanikkonnast omas digioskuseid alla baasteadmiste taseme ning 27% baasteadmiste tasemel. (Euroopa Komisjon, 2022) Statistilised näitajad kajastavad kogu elanikkonna digioskuseid ning hoolimata sellest, et töötava elanikkonna digioskused pole eraldi esile toodud, on näitajad kõikide elanike kohta siiski madalad.

Knud Illeris (2011) käsitleb töökohal õppimist kui erilist protsessi, mis laieneb kaugemale üksnes füüsilisest töökohast. Ta rõhutab, et õppimine toimub mitmesugustes tööalastes suhetes ja olukordades, näiteks koolitustel, klientidega suhtlemisel ning erinevate võrgustike ja ametiühingute koostöös. Samuti tõstab ta esile olulist aspekti, et õppimisvõimalused sõltuvad suuresti inimese ametist, kus tootmissektoris töötavatel isikutel võivad olla piiratumad õppimisvõimalused võrreldes näiteks avalikus sektoris töötavate töötajatega. (Illeris, 2011)

Euroopa Liit on loonud raamistiku "Digitaalne ajastu", mille eesmärk on leevendada kiirest tehnoloogia arengust tulenevaid väljakutseid, et kindlustada tehnoloogia ja innovatsiooni toimimine kõikide inimeste jaoks. Raamistiku tegevuskavas on punkt, mille eesmärk on küll töötajate teadlikkuse tõstmine digioskuste arengu vajalikkusest (Euroopa Liit, 2021) kuid töökorraldus on siiski tööandjate vastutuses. Lisaks on uuringud näidanud, et vähese töökogemusega töötajatel on suurem risk langeda tööturult välja (Raemdonck et al., 2012) mistõttu kerkib probleemina esile teadlikkus tööandjate ja alustavate kontoritöötajate seas digioskuste arengu olulisusest ning tõhusatest praktikatest. Olgugi, et tänapäeval on ettevõtted loonud erinevaid võimalusi digioskuste arendamiseks, on uurimuse eesmärk selgitada välja, millistel viisidel saaksid tööandjad panustada alustavate töötajate digioskuste

arendamise. Usun, et uuringu tulemused loovad väärtust kõigile koolitus-ja arendustegevuse valdkonnas töötavatele inimestele, kelle tööülesandeks on õpivõimaluste organiseerimine.

Uurimuse eesmärgist lähtuvalt püstitasin järgnevad uurimisküsimused:

1. Millised on alustavate kontoritöötajate arusaamad digisoskute arengu tähtsusest?
2. Milliste praktikate kaudu on võimalik toetada töötajate digioskuste arengut.

Uurimisküsimusele vastuse leidmiseks kasutan kvalitatiivsele uuringule vastavat kvalitatiivset andmekogumismeetodit, milleks on poolstruktureeritud intervjuu, kasutades andmeanalüüsi meetodina kvalitatiivset sisuanalüüsi. Intervjuud viin läbi kontoritöötajate seas, kellel on kontoris töötamise kogemust vähem kui kaks aastat.

## TÖÖKOHAL ÕPPIMINE

Töökohal õppimist iseloomustab informaalne õppimine, mis eeldab muutuste saavutamist praktilises töötegemises, muutes seeläbi töötaja mõtlemist ja käitumist. Õppimine leiab aset töö tegemise käigus eksperimenteerimise, katse-eksitus meetodi kaudu ja kolleegide nõuandeid järgides. Tegu on pidevalt kulgeva tegevusega oma töömeetodite ja tulemuste parendamiseks. (Märja et al., 2021)

Õppimine töökohal toimub õpikeskkonna ja töötajate õppimise potentsiaali ristumiskohas. Õpikeskkond viitab sotsiaalsele ja materiaalsele keskkonnale, näiteks materjalide olemasolu ja kolleegid. Õppimispotentsiaali kontseptsioon viitab indiviidi elukestvatele õppimisprotsessile, mis tugineb varasemate eluperioodide keerukatele kogemustele ning mida suunavad tulevikku suunatud väljavaated. (Illeris, 2011)

Eristatakse kahte tüüpi õpikeskkonda – õppimist toetavat ja õppimist takistavat. Toetava õpikeskkonna loomisel tuleb arvesse võtta, et töötingimuste ja juhtimispraktikate kujundamisel oleks loodud reproduktiivne ja innovaatiline tasakaal. Oluliseks eeltingimuseks on lasta töötajatel katsetada uusi lahendusi ja aktsepteerida nende poolt tehtud vigu. Töökeskkond peab olema sedavõrd turvaline, et töötajad julgeksid teha vigu, vältida enda mõtteid ja kahtluseid ning avaldada oma seisukohti ka siis kui need ei sobi kaastöötajate seisukohtadega. Töötajad on märkinud, et õppimisele mõjub halvasti juhypoolese huvi puudumine töötajate õppimisest ning julgustuse ja toetuse puudumine teadmiste rakendamisel. Uuringud on näidanud, et töötajad hindavad kriitiliselt koolitusprogrammis õpetatud praktikaid juhtide töömeetodites ning märgivad, et ka töökoormus on mõjutanud õpitu töösse rakendamist. Kui töötajatel ei ole aega uusi teadmisi töösse rakendada, on kogu koolitusprogrammi eesmärk tühine. Kõik, mis puudutab eelnimetatud praktikate mitte rakendumist ja iseloomustab õppimise blokeerimist organisatsioonikultuuri vaatest, iseloomustab õppimist takistavat keskkonda. (Märja et al., 2021) Seetõttu on oluline silmas pida, et töötajate õppimine saab toimuda vaid juhul kui on loodud selleks õppimist toetav turvaline keskkond nii juhtide kui teiste töötajate poolt. Töökohal õppimise mõistmiseks kasutan Knud Illerise (2004) holistilist mudelit, mis toob esile kõik olulised elemendid töötaja õppimisel.

## TÖÖKOHAL ÕPPIMISE MUDEL

Knud Illeris (2004) on välja töötanud töökohal õppimise holistilise mudeli, mis tutvustab töökohal õppimise põhilisi elemente ning nende omavahelist seost. Mudel on konstrueeritud üldisest õppimismudelist ning töökohal õppimise mudelist, tuues välja individuaalse ja keskkonna tasandite erinevad funktsioonid.

Esmalt selgitab Illeris (2004) lahti töökohal õppimise mudeli, pidades silmas õpikeskkonda kui füüsilist keskkonda. Mudel, mis keskendub töökohal õppimise perspektiivile, koosneb kolmest põhiliselt osast:

1. Tehnilis-korralduslik töökeskkond, mis sisaldab endas töö sisu, autonoomsust, kvalifikatsiooni ja võimalusi sotsiaalsuseks. Lisaks ka pinget ja stressi.
2. Sotsiaal-kultuuriline õpikeskkond, mis sisaldab endas töökogukondi, kultuurilisi kogukondi ning poliitilisi kogukondi
3. Töötajate õpiprotsessid - töökogemust, haridust, väljaõpet ja sotsiaalset staatust.

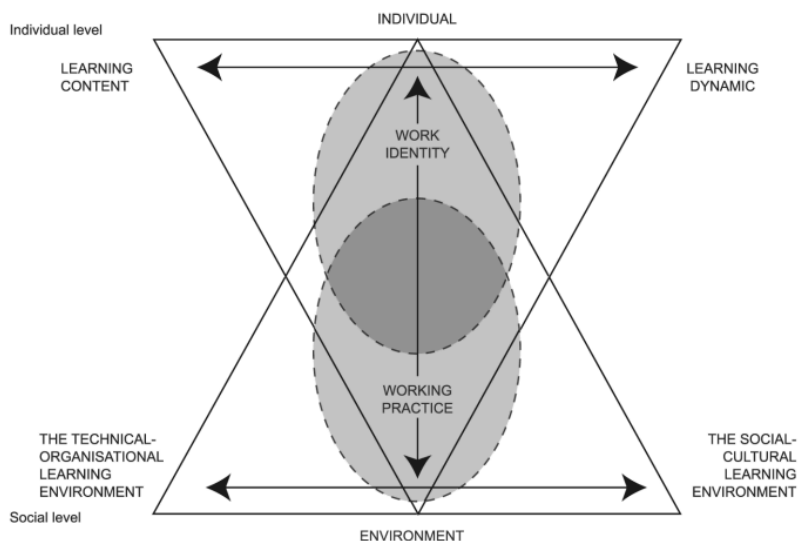
(Illeris, 2004, 432)

Kahe erineva õpikeskkonna välja toomine mudelis on oluline, sest mõlemas toimub areng erinevalt. Tehnilis-organisatsioonilises keskkonnas turu- ja tehnoloogilised tingimused on määravad õppetingimuste loomisel, samas sotsiaalses õpikeskkonnas on olulised eelkõige sotsiaalsed ja kultuurilised aspektid. Õpikeskkonda käsitletakse raamistikus ainult siis kui see on interaktsioonis töötaja ja töökeskkonna vahel kus õppimine toimub. Seetõttu on oluline analüüsida töötaja tausta, kogemusi ning eesmärke, et aru saada õpikeskkonna ja õppeprotsesside dünaamikast. Ala, kus kohtuvad indiviidi õpiprotsessid ning õpikeskkonnad nimetatakse tööpraktika alaks kus töökohal õppimine areneb. Tehnilised-organisatsioonilised ja sotsiaalsed tingimused avaldavad mõju töötajale läbi positsiooni selles keskkonnas. (Illeris, 2004)

Mudeli teine osa kirjeldab töötaja õpiprotsesse, käsitledes õppimist, mis toimub interaktsioonis indiviidi ja keskkonna vahel – inimene omandab väliskeskkonnast teadmisi läbi aktiivsete psühholoogiliste tõlgendus- ja teadmiste omandamisprotsesside kaudu. Õpiprotsessid leiavad aset töökohal õppides läbi teiste ja enda arvamuste avaldamise,

käitumuslike mustrite ja erinevate arusaamade kaudu. Lisaks avaldab töökeskkond mõju identiteedile läbi sotsiaalse interaktsiooni, seega peaks tööidentiteeti mõistma osalisena identiteedist mis puudutab meie kogemusi endast kui töötavatest isikutest ja osana töökaaslaste seas. (Illeris, 2004)

Eeltoodud mudelid on üles seatud nii, et üldine õppimismudel ja töökohal õppimise mudel on asetatud üksteise peale. Töökohal õppimise mudelis on baasjoon ühiskondlikul ja keskkonnaalasel tasandil mudeli alumises osas, samal ajal kui töötajate õppimisprotsessidega seotud aspektid viitavad üles individuaalsele tasandile. Teisalt on üldisel õppimismudelil (õppimine ja identiteet tööelus) tema baasjoon individuaalsel tasandil, mis ulatub alla ühiskondlikule tasandile. See tähendab, et ükskõik mis mõjutab õpikeskkonda, on elemendid seotud tööülesannete täitmise, tööiseloomu, töökoha või töö käimisega üleüldiselt, on nad kujundatud läbi tööpraktikate ja indiviidi tööidentiteedi. Samaaegselt olles mõjutatud töötajate ühisest ja individuaalsest arusaamast ja suhtumisest kõigesse, mis töökohal toimub, luues seeläbi töökohal asuva õpiruumi. Mudelit esindab eripära, et töötajate identiteet arendab ja mõjutab töö kogukondade praktikaid ning kogukond omakorda moodustab inimeste individuaalse tööidentiteedi. (Illeris, 2004)



Joonis 1.

*Töökohal õppimise mudel*

## DIGIPÄDEVUSTE ARENG TÖÖKOHAL

Tänapäevastel konkurentsivõimelistel äriturgudel ning kiirelt muutuvatel ametikohtadel on oluliseks saanud töötaja õppimisvõime nii organisatsioonilise efektiivsuse kui töötaja töökoha säilitamise vaatepunktist. Seetõttu ootavad ka tööandjad töötajatelt enda õppimise ees vastutuse ja initsiatiivi võtmist mis ühtlasi tähendab ka töötajate enesejuhitud õppimise oskuste arendamist olenemata kvalifikatsiooni tasemest. (Raemdonck et al., 2011)

Kompetentsi mõistetakse kui oskuste ja teadmiste kombinatsiooni, kus teadmised tähendavad aine teooria tundmist ning oskused iseloomustavad võimet teoreetilisi teadmisi rakendada praktikas. Digitaalseid kompetensid hõlmavad instrumentaalseid teadmisi ning oskusi digivahendite ja meedia kasutamiseks, näiteks teadmised kommunikatsioonist ja koostööst, infohaldusest, õppimisest ja probleemide lahendamisest. Samuti on digioskuseid organisatsiooni tasandilt defineeritud kui võimet vastu võtta ja kasutada uut tehnoloogilist informatsiooni töös kasutamiseks. (Murawski & Bick, 2016) Digioskustesse saab panustada ka läbi isoleeritud tegevuste, näiteks internetist informatsiooni otsimise või konsultatsioonide kaudu ekspertidega. Sellisel juhul on täiskasvanul lihtne rakendada ennasjuhtivat õppimist kui on olemas sisemine motivatsioon ja eneseusk (Märja et al., 2021).

Digitaliseerimine mõjutab tänapäeval ka majandustegevust ning eesmärgiks on muuta protsessid andmepõhiseks ja uute teenusmodelite võimaldamine. Eestis täidab eduka digitaliseerimise rolli Haridus - ja Teadusministeerium, kes defineerib digipädevust kui enesekindlat, kriitilist ja loovat info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutamist nii tööl, koolis kui ka isiklikus võtmes seatud eesmärkide saavutamiseks. (Haridus- ja Teadusministeerium [HTM], 2022).

Digioskuste areng nõuab tihedat koostööd töötaja ja organisatsiooni vahel. Siinkohal on oluline, et tööandja loob sobiva õpikeskkonna digioskuste arendamiseks, samal ajal kui töötaja kannab vastutust oma õppimise eest. Kuigi mitmed organisatsioonid pakuvad tuge digioskuste arenguks, on uuringud rõhutanud töötajate enesejuhtimisoskuste olulisust konkurentsivõime säilitamiseks tööturul.

## METOODIKA

Lähtuvalt töö eesmärgist ja püstitatud uurimisküsimustest kasutan uuringus kvalitatiivset uurimisviisi. Uurimisviisi sobivust kinnitab kindla sihtrühma kogemuste uurimine, mida arvuliselt oleks ebaotstarbekas väljendada. Ühiskonna uurimisel osutatakse peamiselt erandlikele asjaoludele sidudes need samaaegselt samalaadsete juhtumitega. (Lagerspretz, 2017). Andmekogumismeetodina kasutan poolstruktureeritud intervjuud, valmistades ette standardiseeritud intervjuu kava ning küsimused (lisa 1). Poolstruktureeritud intervjuud võimaldavad koguda andmeid intervjueeritavate väärtuste, oletuste, uskumuste, soovide ja probleemide kohta, olles olulised aspektid leidmaks vastuseid püstitatud uurimisküsimustele (Cohen et al., 2007).

Valimi moodustasin eesmärgiga saada informatsiooni selliste sihtrühmade kohta, mis uurimisprobleemi seisukohast on huvipakkuvad. Arvestades, et analüüsitud andmete hulka kvalitatiivses uuringus on raske määratleda, otsustasin optimaalse tulemuse saavutamiseks viia intervjuu läbi 5 inimesega, kes on kontoris töötanud vähem kui 2 aastat. (Lagerspretz, 2011) Valimi kriteeriumiks kujunes sihtrühm lähtuvalt Raemdoncki (2012) teoreetilisest raamistikust millest selgus, et vähese kogemusega töötajad on riskialtimad püsima tööturul ning paremaid enesejuhtimisoskusi töökohal õppides on tuvastatud rohkem tippjuhtide, keskastmejuhtide ning naissoost tegevjuhtide seas (Raemdonck et al., 2011).

Tabel 1: Intervjueeritavate andmed

Intervjueeritav	A	B	C	D	E
Tööstaaž	2 aastat	1,5 aastat	2 aastat	10 kuud	6 kuud
Ettevõtte tüüp	Telekommu nikatsioon	Telekom munikatsi oon	Telekomm unikatsioon	Telekommun ikatsioon	Avalik Sektor
Intervjueeritava tegevusvaldkond	Administrat sioon	Töötlev tööstus	Äri	Müük	IT

Intervjuude käigus kasutasin Euroopa Liidu digioskuste enesehindamisskaalat ning kõik valimisse kuulunud inimesed hindasid end kui iseseisev kasutaja. Lisaks toon välja, et intervjuueeritavad on kogemusi omandanud ka teistes ettevõtetes ning tabelis välja toodud informatsioon puudutab praegust tegevusvaldkonda.

Intervjuu transkriptsioon on anonümiseeritud ning intervjuu tulemuste esitamisel ei kajastata intervjuueeritava isiklike detaile, mis võiksid intervjuueeritava isikut või tema tööandjat avalikuks teha. Kõik intervjuud salvestasin enda isikliku telefoniga ning töö valmimise eesmärgil säilitasin salvestusi enda telefonis kuni kaitsmisele esitamise kuupäevani, seejuures kindlustades, et salvestustele on ligipääs ainult minul. Intervjuueeritavad valisin erinevatest ettevõtetest, kirjeldades neile töö probleemi ja eesmärgi ning küsides luba intervjuu läbiviimiseks sihtgrupi sobivuse korral. Intervjuueeritavad on osalenud intervjuudel vabatahtlikult.

Andmete analüüsimisel kasutasin kvalitatiivset sisuanalüüsi, mille uurimistehnikaks on kontekstuaalse tähenduse uurimine, seejuures kasutades induktiivset lähenemist mis aitab mõista intervjuueeritavate arusaamu ning millist tähendust nad erinevatele aspektidele omistavad. Töö analüüsimise esimeses etapis toimub andmetega tutvumine ning transkriptsioonide korrastamine, teises etapis kodeerimine, mis aitab teksti põhjalikult mõista ning viimaks koodide kategooriatesse jagamine. (Kalmus, 2015)

Tulmused on esitatud järgnevate kategooriate kaupa: Õppimisega seotud eesmärgid, õppimist mõjutavad tegurid ja toetavad õppimise praktikad ning lisaks ka 8 alamkategooriat, mida kirjeldan tulemuste osas.

## TULEMUSED

Uurimuse eesmärgiks oli mõista alustavate kontoritöötajate arusaamu digioskuste arendamise tähtsusest ning uurida, millised praktikad digioskuste arengut toetaks. Tulemuste analüüsis ilmnemiseid 3 erinevat teemakategooriat mis omakorda jagunesid kaheksaks alamkategooriaks. Tulemuste esitamiseks toon esile tsitaate intervjuudest kursiivkirjas tähistades need intervjuueeritavate koodiga. Mõttepunktide tsitaatide ees ja lõpus viitavad eemaldatud sõnadele või fraasidele.

### **Arusaamad digioskuste arengu tähtsusest**

Arusaamad digioskuste arengu tähtsusest kerkivad esile läbi rõhuasetuse tööandjate ootustele ning vajadustele. Kõik intervjuueeritavad tunnustavad digioskuste olulisust mitmetes olukordades töökohal ning mõistavad, et nende oskused peavad pidevalt arenema vastavalt töö nõudmistele. Ilmestamiseks toon esile intervjuueeritavate A, C ja D seisukohad.

- (1) *Väga oluliseks, väga oluliseks, sest väga oluliseks sest on nagu ongi olukordi, kus tegelikult pead oskama digioskusi /../ et tööandja ka vaatab selles vaatepunktis. (A)*
- (2) *Aga see, mis tööd ma praegu teen tegelikult seda on kindlasti vaja ja seda arengut pakub ka tööandjad. Ma arvan, et see on loogiline, et iga tööandja võiks seda pakkuda. (C)*
- (3) */../ sa pead oskama ja vaatamata sellele, et ma olen mingisuguseid programme kasutanud, kaks aastat ma ikka õpin mingisuguseid asju iga päev või siis uurin oma kolleegidelt /../ (D)*

Selgus, et intervjuueeritavaid motiveerib digioskuste arendama eesmärgid mida nad seavad endale töökohal. Eesmärgid kajastavad nende soovi ja püüdlusi olles seotud nende isikliku ja ametialase arenguga ning tõhusama ja professionaalsema töö tegemisega. Näiteks on eesmärgid seotud uute oskuste ja teadmistega, et saavutada tulevikus karjäärialaseid eesmärke või täita tõhusamalt hetke ülesandeid, tuues välja enda ambitsioonid ning soovi saavutada isiklikku rahulolu kui ka professionaalset edukust.

Tulevikku suunatud eesmärgid on seotud töötajate isiklike nägemustega tuleviku suhtes ja sooviga arendada oskusi ning teadmisi, et tulevikus edukalt toime tulla. Intervjueeritavad A ja B toovad esile soovi liikuda edasi karjääris, omandada rohkem oskusi, et tunda end valdkonnas pädevamana ja saavutada midagi enamat.

(4) *././ ka näiteks tulevikus kui tahaksin nagu edasi liikuda ././ et minu jaoks nagu motiveerib see, et kuidas ma tulevikus saan seda oskust ära kasutada. (A)*

(5) *././ et ma tahan omandada rohkem kompetentse siis tulevikus ka nagu osata rohkem ja olla midagi rohkemat. (B)*

Töökohapõhised eesmärgid keskenduvad praeguse ametikoha ja selle ülesannete tõhusamale täitmisele. Intervjueeritavad D ja E rõhutavad vajadust paremini mõista ja tegutseda praegustes tööülesannetes ning omandada uusi teadmisi ja oskusi, et olla efektiivsem ja kohaneda uute valdkondadega.

(6) *././ tööülesannetega paremini hakkama saamine, tööülesannete sujuvamalt tegemine, paremini tegemine, kiiremini tegemine (E)*

(7) *././see oli minu jaoks nagu täiesti uus valdkond ja ma tahtsin nagu võimalikult palju teada infot ././ (D)*

### **Õppimist mõjutavad tegurid**

Intervjuudest ilmneseid õppimist mõjutavad tegurid hõlmates endas mitmesuguseid elemente, mis võivad positiivselt või negatiivselt mõjutada töötajate õppimisprotsessi töökohal. Eristusid toetavad, takistavad ja motiveerivad tegurid.

Õppimist toetavate teguritena toodi välja keskkond ja ressursid, mis aitavad kaasa tõhusale õppimisele töökohal. Rõhutatakse töövahendite, informatsiooni kättesaadavuse ja mugavate tingimuste olulisust, mis mõjutavad töötajate võimet ja motivatsiooni õppida ja areneda. Intervjueeritav B toob esile, et mugavad ja tõhusad töövahendid on olulised digioskuste arendamisel ning kvaliteetsete töövahendite puudumine võib mõjutada töötajate motivatsiooni ja õppimist negatiivselt. Intervjueeritav C kinnitab, et vahendite olemasolu aitab töötajatel

efektiivsemalt toime tulla ja õppimisprotsessi sujuvamaks muuta. Samuti lisa Intervjueeritav (A), et oluline on ka infole juurdepääs, mis võimaldab töötajatel omandada vajalikke teadmisi.

- (8) *././ digioskustest või nagu digitaalsest tööst lisa hästi oluline on see, et sul oleks nagu võimalikult mugavad töövahendid - arvutid peavad olema head, programmid peavad hästi töötama. Ja kui seda ei ole siis see on nagu väga demotiveeriv. (B)*
- (9) *No toetavad kindlasti kõik need vahendid, mis mul on olemas, et vahenditest, ma ei tunne puudust. (C)*
- (10) *././ kui mul ei oleks nii ligipääsetav kogu infole töökoht, siis ma ütleksin, et siis jääks väga palju nagu teadmata või ise ei oskaks nagu küsida ka ././ (A)*

Intervjueeritavad töid toetava tegurina välja ka õpitu praktikasse rakendamise võimalusi, keskendudes reaalsete tööolukordadele. Intervjueeritav A rõhutab praktikas kasutamise olulisust õppimisel, tuues välja, et ainult teooriast ei piisa teadmiste omandamiseks. Intervjueeritav D tõstab esile praktilise kogemuse vajadust enda töövaldkonnas töötamiseks rõhutades seda kui tõhusat õppimisviisi.

- (11) *././ mitte ei õpi ainult teooriat, vaid sa saad ka kohe nagu praktikas kasutada seda ära././ (A)*
- (12) *Et siin nagu ma nagu mulle õudselt meeldis, nagu mitte, ta ütles, et tegelikult nojah, et on vaja praktikat. Ja nagu ilma selleta sul ei ole võimalik selles valdkonnas töötada. (D)*

Intervjuudes ilmnes ka õppimist takistavad tegurid, mis võivad piirata uute teadmiste omandamist töökohal. Intervjueeritav E tõi esile piiratud võimaluste takistused tulenevalt mitmekülgse puudumisest tööülesannetest.

- (13) *No põhimõtteliselt, kui uusi asju peale ei tule, siis sa ei õpi ka midagi ././ (E)*

Lisaks ilmnesid takistavate teguritena ka vajadust õppimiseks teatud ülesannete täitmiseks (E) kuid selleks on vaja lisaiega, mis võib olla piiratud muude tööülesannete tõttu. Ajaressursside

puudumine võib mõjutada võimet pühenduda uute teadmiste omandamisele ja oskuste täiustamisele. Intervjueeritav A tõi välja, et töö intensiivsus ja kiirus loovad olukorra, kus uute teadmiste omandamine muutub keeruliseks lisades, et ka pidevalt muutuvad nõudmised võivad õppimist mõjutada.

- (14) *Vahest on mingi ülesanne, mille jaoks sul on nagu vaja õppida ././ Aga selle jaoks on vaja ka nagu sellist vaba aeg või nii-öelda vaba aega teistest ülesannetest ././ (E)*
- (15) *././ kuna ongi tööl meeletu kiire periood, siis lihtsalt ei jõua isegi neist, mis on määratud otseselt ära teha, sest nii palju on uut, teisi nõudmisi on nagu peal ././ (A)*

Sisemine motivatsioon töökohal õppimisel keskendus intervjueeritavate enda soovidele ja taatele areneda ning omandada uusi teadmisi ja oskusi. Intervjueeritav C tõi esile isikliku arengu tähtsust alustades arengut algusest. Intervjueeritava D huvi uue informatsiooni vastu kajastus pidevas soovis õppida ja areneda käies kaasas pidevalt muutuva maailmaga ning saada uut informatsiooni.

- (16) *Minu iseenda areng, ma arvan, et see, et ma saaksin ise areneda ././ tegelikult ma alustasin täiesti nullist ja noh, see tahe oli olemas areneda ja puhtalt iseenda arengu põhjalt siis. (C)*
- (17) *././ siis sain aru, et see mind päriselt huvitab ././ et ikkagi niisugune maailm ja nagu selline valdkond, kus nagu kõik muutub iga päev ja ma arvan, et see nagu motiveerib mind justkui ongi see nagu selle põhimõtteliselt võib ju lõpmatuseni seda uut infot informatsiooni ././ (D)*

### **Digioskuste arengut toetavad õppimise praktikad**

Intervjuudest ilmneseid toetavate õppimise praktikatena ettevõtte poolt loodud ressursse, tõhusaid õppemeetodeid, kaastöötajate tuge ning isiklikul algatusel loodud praktikaid.

Ilmneseid töökeskkonna olulisus õppimise toetamisel rõhutades kaastöötajate rolli. Intervjueeritavad C ja E leidsid, et kaastöötajad aitavad luua õppimist soodustavad keskkonda, mitte ainult õppimisel toetamisel, aga ka julgustamisel püüdlema tööalaste saavutuste ja

arengu poole. Kaastöötajaid nähakse (E) kui ressursse ja juhendajaid, kes aitavad lahendada tööalaseid väljakutseid läbi enda teadmiste ja oskuste.

- (18) *Pigem ütleks nii, mis nagu aitab mind õppimisega töö juures on kindlasti inimesed, kes seal töötavad /../ aitavad meil nagu pürgida selle poole, et sa tahad õppida, midagi saavutada tööalasel (C)*
- (19) */../ on ka kaastöötajad, sest paljud nagu probleemid või küsimused mis mul hetkel tekivad, /../ siis ei jäägi muud üle kui kaastöötajatelt küsida neil lasta näidata, nagu kuidas teha, või siis neil ennast juhendada. (E)*

Intervjueeritavad leidsid toetava praktikana ka ettevõtte poolt loodud laiahaardelisi koolitusi, mis on kättesaadavad kogu organisatsioonile (C), pakkudes seeläbi võimalusi arendada töötajate oskusi ja teadmisi erinevates valdkondadees. Lisaks toodi välja digioskuste teemalised õppeprogrammid (B) ning nendega kaasnenud testid. Tõhusa õppimisvõimalusena toodi välja ka õppeplatvormid (D), mis võimaldab töötajatel arendada enda oskusi ja teadmise, tagades seeläbi professionaalse arengu töökohal.

- (20) */../ meil on üle terve ettevõtte üldiselt koolitused siis milles võivad kõik osa võtta, Just viimati oli näiteks mingisugune õppimise mälu seotud koolitus väga põnev, kus kõik said nagu osaleda ja see on ka hästi arendav töökohapõhiselt. (C)*
- (21) */../ meie ettevõttes peavad alates teatud tasemest inimesed läbima digioskuste teemalised koolitused ja hiljem tegema testi /../ (B)*
- (22) *Et meil on, meil on tõepoolest olema enda enda keskkond /../see oli minu jaoks väga-väga huvitav, et tegelikult see nii võimas platvorm. (D)*

Intervjueeritav D toob lisaks välja interaktiivsed õppemeetodid, mis pakuvad töötajatele kaasahaaravat õpikogemust tuues õppimisse mängulisust ja aktiivset osalemist. Rõhutatakse vajadust interaktiivsete ja uuenduslike meetodite järele selleks, et toetada töötajate õppimist.

- (23) *././ aga see ongi põhimõtteliselt ainuke asi, mis nagu kaasab töötajaid nagu mängu mõttes, et nad õpivad, ././ Et tasapisi hakatakse otsima neid siukseid, interaktiivseid, huvitavaid meetodeid, et kuidas saaks nagu töötajaid kaasata sellesse õppimisse. (D)*

Intervjuudest ilmneseid tõhusate praktikatena ka isiklikul algatusel loodud tegurid, mis peegeldavad individuaalset initsiatiivi ja loovust õppimise iseseisvas korraldamises. Toodi välja individuaalseid lähenemisi õppimisele, mis hõlmavad isiklike märkmete pidamist (E ja D) ning iseseisvat õppekorralduse olulisust, mis võimaldavad õppeprotsessi toetamist pikema aja jooksul (B). Õppimiseks on loodud strateegiaid, mis võimaldavad õppijatel paremini mõista ja meelde jätta õpitud ning lahendada probleeme läbi iseseisva lähenemise.

- (24) *././ Et see, mida mina panin kirja näiteks mingi paar kuud tagasi ma siamaani, et mul on, need märkmed on alati käepärasel ehk siis ma ise justkui iseendale tegin selle koolituse. (D)*
- (25) *././ ma arvan youtube, ma olen õppinud neid kasutama läbi Youtube ja et see et sul on midagi visuaalselt ees et kuidas seda teha ja teiseks nagu see selgitused, et räägitakse miks ja kuidas ././ (B)*
- (26) *././ et sa paned ise kirja, isegi kui lohakas sa saad hiljem nagu tagasi tulla ja otsida, kui sa tuled peale mitut nädalat peale mitut kuud mingi uue või mingi sama tüüp probleemi juurde, ././ tuletad ise nagu meelde, et jõuda selle asja lahendamiseni. (E)*

Ilmneseid ka juhi poolt rakendatavaid strateegiaid ja praktilised sammud, mis aitavad töötajatel oma oskusi täiendada või parandada. Töötajad D ja C peavad oluliseks, et juht suunab õppima erinevate ressurside või koolituste kaudu samuti märgates töötajate individuaalseid vajadusi.

- (27) *././õnneks mul juht andis mulle ka nagu päris siukse päris palju erinevaid allikaid, mis on väga sisukad ja nüüd ma siin nagu läbi loetud ././ (D)*
- (28) *././ siis mu otsene uus otsene juht nägi, et näiteks mu, ma ei ole nii vilunud Excelis ja pakkus välja, et otsi omale exceli koolitus ja tee see ära et ükskõik kas see on tasuline või tasuta, ükskõik. (C)*

## ARUTELU JA KOKKUVÕTE

Uurimuse eesmärgiks oli välja selgitada ja kirjeldada alustavate kontoritöötajate arusaamu digioskuste arengu tähtsusest ning tuvastada tõhusad õppimise praktikad, mis toetavad töötajaid kõige enam nende endi hinnangul. Eesmärgi saavutamiseks intervjuerisin viite erinevate erialade alustavat kontoritöötajat. Kahe alateema küsimuste tulemusel jõudsin järeldusele, et töötajad omistavad olulist tähendust digioskuste arengu suhtes ning näevad ka tööandjate poolset arenguvõimalusi õppimise praktikate loomisel.

Intervjueritavad seostavad digioskuste olulisust töökohal nii tööandja ootuste kui enda isiklike eesmärkidega. Digioskuste olulisust mõistetakse mitmesugustes tööalastes olukordades ning tunnistatakse vajadust nende pideva arengu järele vastavalt töö nõudmistele. Antud kontekstis on oluline märkida, et Haridus- ja Teadusministeerium Eestis on määratlenud digipädevust kui enesekindla, kriitilise ja loova info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutamise nii tööl, koolis kui ka isiklikes eesmärkides, mis on vajalikud konkurentsivõimeliseks tegutsemiseks (HTM, 2022). Töötajate mõtteviisi toetab idee, et digioskused on olulised ka ühiskonnas, mis areneb kiiresti digitaliseerumise suunas.

Intervjueritavad tõid esile toetavad, ja takistavad tegurid ning sisemisest motivatsioonist mõjutatud tegurid, mis on nende jaoks olulise tähtsusega töökohal õppides. Toetava õpikeskkonna puhul on oluline tagada töötingimuste ja juhtimispraktikate loomine, mis soodustaksid nii reproduktiivset kui innovaatilist tasakaalu, lubades töötajatel eksperimenteerida uute lahendustega ning aktsepteerides nende tehtud vigu (Märja et al., 2021) Intervjueritavad nägid töötingimuste ja toetavate teguritena erinevaid vaarenurki tuues esile nii töökeskkonna tingimused ja vahendid kui ka tööpositsioonist tulenevad tegurid, mis mõjutavad informatsiooni kättesaadavust. Õpitu praktikasse rakendamist nähti olulise aspektina eksperimenteerimise vaatenurgast, nentides, et valdkonnast tulenevalt tihtipeale teooria õppimisest ei piisa.

Teoreetilise raamistiku kohaselt takistavad töökohal õppimist töökoormus ning juhtide huvi ja teotuse puudumine, mis võib mõjutada õpitu rakendamist töösse (Märja et al., 2021) Kahe intervjueritavate tulemustes ilmnes töökoormuse aspekt kui takistav tegur. Üks intervjueritavatest tõi takistava tegurina esile ka mitmekülguse puudumise tööülesannetes kuid juhi rolli takistava tegurina ei märgitud.

Intervjueeritavad töid esile ka enda tahet areneda ja omandada uusi teadmisi ja oskusi. Organisatsioonilise efektiivsuse ja töötaja töökoha säilitamise vaatepunktist on oluline, et töötajad võtavad vastutuse ja initsiatiivi enda õppimise ees mis ühtlasi on seotud ka enesejuhitud õppimise oskuste arendamisega (Raemdonck et al., 2012). Ennasjuhtiv õppimine on võimalik vaid juhul kui täiskasvanul on motivatsiooni ja eneseuksu (Märja et al., 2021).

Töökohal õppimise mudeli ning intervjueeritavate tulemustes ilmesid kaks olulist lähenemist, mis annab mõista, et töötaja õppimine ja areng on dünaamiline protsess, mis sõltub interaktsioonist töökeskkonna erinevate aspektidega. Tulemused kinnitavad Illerise (2004) mudeli konseptsioone kuna kaastöötajate osalus ja toetus kujundavad sotsiaal-kultuurilist õpikeskkonda, samal ajal kui sise-ja väliskoolitused ning interaktiivsed õppemeetodid loovad tehnilis-korralduslikku keskkonda. Isikliku algatusega loodud praktikad ja juhi rakendatavad strateegiad esindavad töötajate õpiprotsesse. Mudeli ülesehitus toetab mitmekülgset uuringu tulemusi konseptsioonilisest vaatepunktist ning tulemuste detailsus annab aimu, millised on tänapäevased efektiivsed praktikad töökohal õppimise korraldamises. Arvestades, et tehnoloogia areng on pidevas kasvus on oluline mõista, kuidas tänapäevast tööd korraldada nii, et töötajate digitaalsed kompetentsid oleksid pidevalt uuenenud.

Termin "digitaalsed kompetentsid" on tänapäevases teadusmaailmas endiselt täpsustust leidmas kuid temaatika on kahtlemata uurimisteenaks (Murawski & Bick, 2016). Edasiste uuringuvõimalustena näen käesoleva töö laiendamist praktilise lähenemisega, et uurida digioskuste anregu jälgimise ja hindamise meetodeid. Laiendatud analüüs annaks olulise lisaväärtuse digioskuste arengule laiemalt, võimaldades määratleda oskuste lähtekohad ning kehtestada süstemaatilisus kiiresti muutuvast tehnoloogiavaldkonnas.

## KASUTATUD ALLIKAD

- Cohen, L., Manion, L., & Morrison. (2007). *Research Methods in Education*. Routledge
- European Commission. (2022). Digital Economy and Society Index (DESI) 2022. <https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/88765>
- European Commission. (2023, 25. Jaanuar). Europe's Digital Decade. Europe's Digital Decade | Shaping Europe's digital future (europa.eu)
- Euroopa Komisjon. (2022, 7. Juuni). Digioskuste ja töökohtade koalitsioon. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/et/policies/digital-skills-coalition>
- Haridus- ja Teadusministeerium. (2022, oktoober). *Digipööre ja digitaliseerimine*. <https://www.hm.ee/ministeerium-uudised-ja-kontakt/tehnoloogilise-arengu-juhtimine/digipoo-re-ja-digitaliseerimine>
- Illeris, K. (2004). A model for learning in working life. *The Journal of Workplace Learning*, 16(8), 431-441. <https://doi.org/10.1108/13665620410566405>
- Illeris, K. (2011). *The Fundamentals of Workplace Learning: Understanding how people Learn in working life*. Routledge
- Kalmus, V. (2015). Standardiseeritud kontentanalüüs. <https://samm.ut.ee/kontentanalyyis>
- Lagerspetz, M. (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid*. TLÜ Kirjastus
- Murawski, M., & Bick, M. (2016). Digital competences of the workforce – a research topic?. *Business Process Management Journal*, 23(3), 721-734. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-06-2016-0126>
- Märja, T., Jõgi, L., & Lõhmus, M. (2022). Andragoogika. Raamat täiskasvanute õppimisest ja õpetamisest. Atlex kirjastus OÜ.
- Raemdonck, I., Leeden, R., Valcke, M., Segers, M., & Thijssen, J. (2012). Predictors of self-directed learning for low-qualified employees: a multi-level analysis. *European journal of Training and Development*, 36(6), 572-591. <https://doi.org/10.1108/03090591211245495>

## LISAD

Lisa 1 Intervjuu kava

Uurimisinstrument

Kerda Põldma

Lugupeetud Intervjuus osaleja

Tallinna Ülikooli Andragoogika õpingute raames olen läbi viimas uuringut, mis keskendub töötajate digioskuste arendamisele töökohal. Eesmärk on välja selgitada millised on tänapäeva arusaamad kontoritöötajatel digisoskute arengu tähtsusest ning milliste praktikate kaudu oleks võimalik tööandjatel toetada töötajate digioskuste arengut.

Tegu on poolstruktureeritud intervjuuga, mis on jagatud kaheks põhiliseks osaks, kus üks osa keskendub töötaja enda isiklikele perspektiividele ning teine osa tööandja poolt loodud võimalustele.

Uuringu tulemused annavad lisaväärtust kõigile koolitus-ja arendustegevuse valdkonnas töötavatele inimestele, kelle tööülesandeks ei ole vaid ainult koolituste korraldamine, aga ka õpivõimaluste organiseerimine iseseisvaks õppeks. Soovi korral jagan töö tulemusi intervjuueeritavaga.

Intervjuu tulemused saavad töös olema anonümiseeritud ning intervjuu tulemustes ei kajastata intervjuueeritava isiklike detaile, mis võiksid intervjuueeritava isikut või tema tööandjat avalikuks teha. Ühtlasi paluksin luba intervjuu salvestamiseks ning kinnitan, et töö valmimise eesmärgil säilitatakse salvestust kuni töö valmimise ajani (Detsember 2023). Tulemuste esitlemiseks intervjuu transkribeeritakse ning töös arutletakse tulemuste üle tuues välja kõige olulisem, sidudes tulemused teoreetilise lähenemisega.

Intervjuueerija ning intervjuueeritava ühiseks arusaamiseks defineerin järgnevalt intervjuus kasutatavaid termineid:

Õppimine töökohal - informaalne õppimine mis eeldab muutuste saavutamist praktilises töötegemises, muutes seeläbi töötaja mõtlemist ja käitumist.

### **Töötaja nägemus digioskuste arendamise vajadusest**

1. Mis motiveerib sind kõige enam töökohal õppima?
2. Kui palju panustad aega õppimisele töökohal? Kui palju vabal ajal? Põhjenda.
3. Kuidas hindad enda oskusi digivahendite kasutamisel? Selleks palun kasutada Euroopa Liidu Digipädevuste enesehindamisskaalat.
4. Kui oluliseks pead digioskuste arengut enda tööülesannete kontekstis?
5. Milliseid õppimisvõimalusi töökohal kasutad kõige enam - kas otsid ise erinevaid õppimisvõimalusi või kasutad rohkem tööandja poolt loodud võimalusi?
6. Milliseid digioskustega seotud õppimise praktikad pead kõige tõhusamaks? Näiteks e-õpe, koolitustel osalemised, grupitööd jne

### **Tööandja loodud võimalused digioskuste arendamiseks (idee on kindlaks teha millised on tööandja poolt loodud aspektid, mis mõjutavad töötaja õppimist ja arengut)**

1. Kuidas panustab sinu tööandja töötajate digipädevuse arengusse?
2. Milliseid võimalusi digioskuste õppimiseks pakub sinu tööandja?
3. Millised tegurid töökeskkonnas mõjutavad kõige enam sinu õppimist? Näiteks suhted, vahendite olemasolu, materjalid, õppimisvõimalused
4. Mida saaks sinu tööandja veel teha, et toetada digioskuste arengut töökohal? Kui sa saaksid unistada, siis mida sa tahaksid, et su töökohal veel võimaldatakse digioskuste arendamises?

Kas Intervjueeritav soovib veel midagi lisada?