

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond

Enri Nurmik

**PRAKTIKA KASU ETTEVÕTTELE AS SEB PANK
PRAKTIKAPROGRAMMI NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: praktika arendusjuht Anneli Lorenz

Tartu 2020

Suunan kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Ülevaade varasematest uuringutest.....	6
1.1. Praktika mõiste ja eesmärk	6
1.2. Praktika kasu üliõpilasele ja ülikoolile.....	9
1.3. Praktika ootused, mõjud ning väljakutsed ettevõttele	10
1.4. Varasemad uurimismeetodid	14
2. Praktika kasu ettevõttele.....	17
2.1. Ülevaade SEB praktikaprogrammist.....	17
2.2. Uurimismetoodika.....	19
2.3. Üliõpilaste tagasiside tulemused	20
2.4. Juhendajate tagasiside tulemused.....	24
2.5. Järeldused	29
Kokkuvõte	32
Viidatud allikad	34
Lisad.....	38
Lisa 1. Tagasiside küsimused praktikantidele 2017. aastal	38
Lisa 2. Tagasiside küsimused praktikantidele 2019. aastal	38
Lisa 3. SEB Youth LAB 2019. aasta ajakava	40
Lisa 4. Intervjuu küsimused 2019. aasta juhendajatele	41
Summary	42

SISSEJUHATUS

Tänapäeva tööturul on tööandjad suuresti sõltuvad resümeest, mida illustreerib asjakohane tööajalugu. Olgu siis tegemist praktikakoha, vabatahtliku töö või tegeliku töökogemusega. Töökogemusel on tööturule sisenemisel kandev roll ning selle alusel konkureerivad inimesed omavahel, et saada rahuldav positsioon ettevõttes.

Ülikooli lõppedes tööturule siseneda on keeruline, kui puudub täielikult erialane töökogemus. Seetõttu on tänapäeval praktika olulise tähtsusega üliõpilasele, pakkudes talle võimaluse omandada erialaseid kogemusi.

Praktikal on kolm osapoolt - praktikant, ettevõtte ning ülikool (Narayanan, Olk, & Fukami, 2010; Gault, Redington, & Schlager 2000; D'Abate, College, & Wenzel, 2009; Zopiatis, 2007). Sarnaselt üliõpilasele, võivad olla praktikal positiivsed mõjud ka ettevõttele ja ülikoolile. Antud bakalaureusetöös on võetud fookusesse üks osapool ehk ettevõtte. Varasemate empiiriliste teoste ülevaates on lisaks ettevõttele lühidalt vaadeldud erinevaid aspekte ka teiste osapoolte seisukohalt, kuna see aitab paremini mõista praktika vajalikkust.

Bakalaureusetöö autor võttis osa 2019. aasta suvel SEB Panga praktikaprogrammist Youth LAB ning praktika lõppedes jätkab töötamist Credit Desk osakonnas. Seetõttu on bakalaureusetöö fookuses SEB Pangas toimuv praktikaprogramm. SEB Panga praktikaprogramm viidi ellu esmakordselt 2011. aastal ning igal aastal võetakse programmi umbes 30 praktikant. Alates 2018. aastast on SEB Pangal uuenenud praktikaprogramm Youth LAB. Selle raames töötab praktikant 60% ajast valitud osakonnas ning 40% ajast pühendatakse Youth LAB innovatsiooniprogrammile. Innovatsiooniprogrammis avaneb praktikantidel võimalus kehastuda alustava ettevõtja rolli, prototüüpides tuleviku panganduse tooteid ja teenuseid. Praktikantidel avaneb lõpus võimalus anda tagasisidet praktikaprogrammile. Tagasisidet saab anda läbi anonüümse küsitluse.

Autor viib bakalaureusetöö raames läbi uuringu, et välja selgitada millised on praktika kasud ettevõttele. Selle jaoks viiakse bakalaureusetöö raames läbi juhendajatega intervjuud, kuna juhendajatelt tagasisidet ei küsitud. Lisaks võrreldakse üliõpilaste erinevate aastate (2017.a. ja 2019.a.) tagasisidet, mõistmaks kas uuenenud praktikaprogramm on parem lahendus.

Sellest lähtuvalt on töö eesmärk praktikantide ja praktikajuhendajate tagasisidest selgunud tulemuste põhjal selgitada välja praktikaprogrammi kasu ettevõttele ning teha ettepanekuid AS SEB Panga praktikaprogrammi parendamiseks. Selle saavutamiseks on püstitatud järgnevad uurimisülesanded:

- selgitada praktika mõistet;
- tuua varasemate uuringute põhjal välja praktika ootused, mõjud ning väljakutsed ettevõttele;
- esitada ülevaade 2019. aasta SEB Panga praktikaprogrammist;
- võrrelda 2017. aasta ning 2019. aasta praktikaprogramme ja tuua välja erisusi;
- analüüsida üliõpilaste 2017. aasta ning 2019. aasta tagasisidet SEB Panga praktikaprogrammile;
- viia läbi intervjuud SEB Panga praktikaprogrammis osalenud juhendajate seas;
- intervjuudest selgunud tulemuste esitamine ja analüüsimine;
- tulemuste põhjal teha ettepanekuid SEB Panga praktikaprogrammi parendamiseks, et maksimeerida kasu ettevõttele.

Märksõnad: praktika, ettevõte, SEB Pank, praktikant

1. ÜLEVAADE VARASEMATEST UURINGUTEST

1.1. Praktika mõiste ja eesmärk

Peatükis selgitab autor praktika mõistet ning selle eesmärgi, et mõista selle olemust ning vajalikust. Lisaks tuuakse välja sellega kaasnev kasu üliõpilasele ning ülikoolile.

Varasemates teadustöodes puudub ühtne praktika mõiste definitsioon. See on tingitud sellest, et definitsioon toob tavaliselt esile mõiste olemuslikud tunnused ning sellest tingituna võib mõiste definitsioonid erineda, kuna autorid peavad esmatähtsaks erinevaid tunnuseid. Autor on erinevate definitsioonide esitamiseks koostanud tabeli, milles on toodud välja definitsioon, autor ning märksõnad, mis iseloomustavad seda, millistest tunnustest on mõiste defineerimisel lähtutud. Tabeli põhjal loob autor ühtse definitsiooni, milles lähtutakse antud bakalaureusetöös.

Tabel 1. Praktika mõiste definitsioon varasemates teadustöodes

Autor	Definitsioon	Märksõnad
(Zopiatis, 2007)	lühiajaline praktiline töökogemus, mille käigus üliõpilased saavad koolitust ja kogemusi konkreetses huvi- või karjäärivaldkonnas	töökogemus koolitus
(Narayanan, Olk, & Fukami, 2010)	üliõpilase võimalus rakendada klassiruumis õpitut “päris maailmas” ja saada töökogemus, mis võib aidata töö leidmisel pärast lõpetamist	töökogemus töö leidmine teadmiste rakendamine
(della Volpe, 2017)	koolituskogemus integreeritud traditsioonilise õppega, mis võimaldab saada rohkem teadmisi ja uusi oskuseid	teadmised oskused

(Franco, Silva, & Rodrigues, 2019)	osa üliõpilaste õppes kõrgkoolides, võimaldades neil seda omandada oskused, mis võivad olla neile kasulikud tulevaste spetsialistidena	õppimine oskused
(Gupta, Burns, & Schiferl, 2010)	üliõpilaste kaasamine ettevõttesse, et nad saaksid paremini tutvuda ärimaailmaga	ärimaailm
(Renganathan, Ambri, & Su, 2012)	üliõpilastele suunatud juhendatud ja planeeritud töö professionaalses keskkonnas	juhendamine
(Maertz, Stoeberl, & Magnusson, 2014)	osalise koormusega (või piiratud kestusega täiskoormusega) töösuhted, mille fookuses on õppimine	töösuhted õppimine

Allikas: (Zopiatis, 2007; Narayanan, Olk, & Fukami, 2010; della Volpe, 2017; Franco, Silva, & Rodrigues, 2019; Gupta, Burns, & Schiferl, 2010; Renganathan, Ambri, & Su, 2012; Maertz, Stoeberl, & Magnusson, 2014); autori koostatud.

Tabelis 1 on näha, et praktika mõistet on erinevad autorid defineerinud lähtuvalt üliõpilasest. Kahel korral on antud definitsioonides märksõnaks töökogemus (Narayanan, Olk, & Fukami, 2010; Zopiatis, 2007) ja oskused (Franco, Silva, & Rodrigues, 2019; della Volpe, 2017). Ehk tabeli põhjal selgub, et praktika on võimalus üliõpilasele omandada uusi oskuseid ning saada töökogemust konkreetse karjäärivaldkonnas. Lisaks on kahel korral mõiste defineerimisel märgitud ära õppimine (Franco, Silva, & Rodrigues, 2019; Maertz, Stoeberl, & Magnusson, 2014).

Oma töös on autorid (Gupta, Burns, & Schiferl, 2010) toonud välja ärimaailma. Nende vaatenurgast on praktika esimene võimalus üliõpilasele panna enda proovile ärimaailmas.

Renganathan, Ambri ja Su (2012) selgitavad praktikat läbi juhendamise. Täpsemalt praktika, kui üliõpilastele suunatud juhendatud ja planeeritud töö professionaalses keskkonnas.

Tabeli 1 põhjal defineeriks bakalaureusetöö autor praktika mõistet järgmiselt – praktika on ettevõtte poolt pakutud lühiajaline praktiline töökogemus üliõpilasele, mille käigus on võimalik lisaks teadmiste omandada erialased oskused ja saada asjakohane töökogemus. Bakalaureusetöös lähtutakse sellest ühtsest definitsioonist.

Ehkki suurem osa kõrgkoolidest pakub üliõpilastele praktikat, siis võib iga programmi täpne olemus erineda olenevalt vastavate asutuste seatud praktika eesmärkidest. Olenemata sellest on praktikaprogrammid siiski peamiselt loodud selleks, et anda üliõpilastele võimalus saada kogemusi ja praktilisi teadmisi asjakohases töökeskkonnas, enne kui nad kooli lõpetavad (Renganathan, Ambri, & Su, 2012; della Volpe, 2007).

Gupta, Burnsi ja Schiferli (2010) sõnul on ettevõtluspraktikad muutunud üha olulisemaks ja populaarsemaks üliõpilaste õppimise ja karjääriks ettevalmistumise jaoks. Bhattacharya ja Neelam (2017) on pidanud karjääriks ettevalmistumisele lisaks praktika eesmärgiks tuleviku juhtide ettevalmistamist. Gupta, Burnsi ja Schiferli (2010) on seda põhjendanud sellega, et ühiskonnas on üha rohkem „inertne teadmiste probleem“ – olukord, kus üliõpilastel on suur hulk teadmisi, aga puudub oskus neid kasutada. Seetõttu on praktika eesmärgiks aidata üliõpilastel arendada oskust rakendada oma teadmisi reaalses ärimaailmas. Näiteks sotsiaaltöö tudengite jaoks on pikka aega praktika eesmärgiks peetud klassiruumis õpitud teadmiste rakendamist professionaalseteks kutseoskusteks (Petrila et al., 2015). Ehk praktika mõte on teadmistest arendada tööoskused.

Sanraselt Gupta, Burnsi ja Schieferliga on oma töödes märkinud ka teised autorid, et praktikakogemus võimaldab üliõpilastel klassiruumi teooriat rakendada tegelikus töömaailmas ja aitab ületada silda teooria ja praktika vahel (Zopiatis, 2007; Coco, 2000). See tähendab, et praktika täidab olulist rolli ettevõtete ja ülikoolide vahel, aidates ülikoolis pakutud haridust realiseerida ettevõtetes.

Lähtuvalt eelpool mainitud autorite poolt välja toodud eesmärkidest, on bakalaureusetöö autor sõnastanud praktika peamised üldised eesmärgid:

- toetada uute teadmiste ja töökogemuse omandamist töökeskkonnas;
- erialaoskuste arendamine;
- toetada õpitud erialaste teadmiste rakendamist reaalses töökeskkonnas;
- valmistada üliõpilasi ette edaspidiseks karjääriks.

1.2. Praktika kasu üliõpilasele ja ülikoolile

Varasemad uuringutes on selgitatud kõigi kolme osapoolle praktikaga kaasnevad kasusid. Kuigi töö fookusesse on võetud ettevõtte, peab autor oluliseks selgitada ka lühidalt, millised on praktika positiivsed mõjud õpilasele ning ülikoolile, kuna see aitab paremini mõista praktika vajalikust.

Praktikaga kaasnevaid mõjusid üliõpilasele on liigitatud kolme rühma: mõjud, mis on seotud tööhõive suurendamisega; oskuste ja kompetentside parendamisega seotud võimalused; mõjud, mis on seotud edasiste karjäärivõimalustega. (Sanahuja Vélez & Ribes Giner, 2015; Swanson & Tomkovick, 2011; Renganathan, Ambri, & Su, 2012)

Mitmetes uuringutes on leitud, et praktilisel käinud üliõpilastel on lihtsam saada erialast tööd, peale ülikooli lõpetamist (Gault, Leach, & Duey, 2010; Sanahuja Vélez & Ribes Giner, 2015; Knouse & Fontenot, 2008; Gault, Redington, & Schlager, 2000). Lisaks eelisele tööturul, on leitud, et praktilisel käinud üliõpilased saavad peale ülikooli tööle minnes kõrgemat töötasu (Knouse & Fontenot, 2008; della Volpe 2017; Gault, Redington, & Schlager, 2000). Bakalaureusetöö autori arvates on need kaks praktikast saadavat kasu kõige olulisemad. Autori arvates kõrgem palk võib olla tingitud ka sellest, et praktikast saadav kogemus tõstab üliõpilase enesekindlust ja julgust küsida suuremat töötasu.

Varasemalt on leitud veel, et praktilisel osalenud üliõpilastel on tulevikuks selgemad vaated karjääriteel (Gault, Redington, & Schlager, 2000; Maertz, Stoeberl, & Marks, 2014), töökogemus (della Volpe, 2017; Zopiatis, 2007; Maertz, Stoeberl, & Marks, 2014), võimalus teenida ülikoolis ainepunkte (della Volpe, 2017).

Peamised praktikaga kaasnevad positiivsed mõjud ülikoolidele on maine parendamine ning institutsiooni nähtavamaks tegemine (Gault, Redington, & Schlager, 2000; Weible, 2009). Lisaks võimaldavad praktikaprogrammid luua paremad suhted ettevõtetega (Gault, Redington, & Schlager, 2000; Weible, 2009). Gault, Redington ning Schlager (2000) on leidnud, et head suhted ettevõtetega võivad luua ülikoolile paremad võimalused saada toetusi. Bakalaureusetöö autori arvates on paremad rahalise toetuse saamise võimalused märgatava tähtsusega, kuna aitab ülikoolil areneda.

1.3. Praktika ootused, mõjud ning väljakutsed ettevõttele

Kuna uurimistöö fookuses on ettevõtte, siis antud peatükis esitab autor ülevaate varasematest uuringutes väljatoodud ootused, kasu ning väljakutsed ettevõttele.

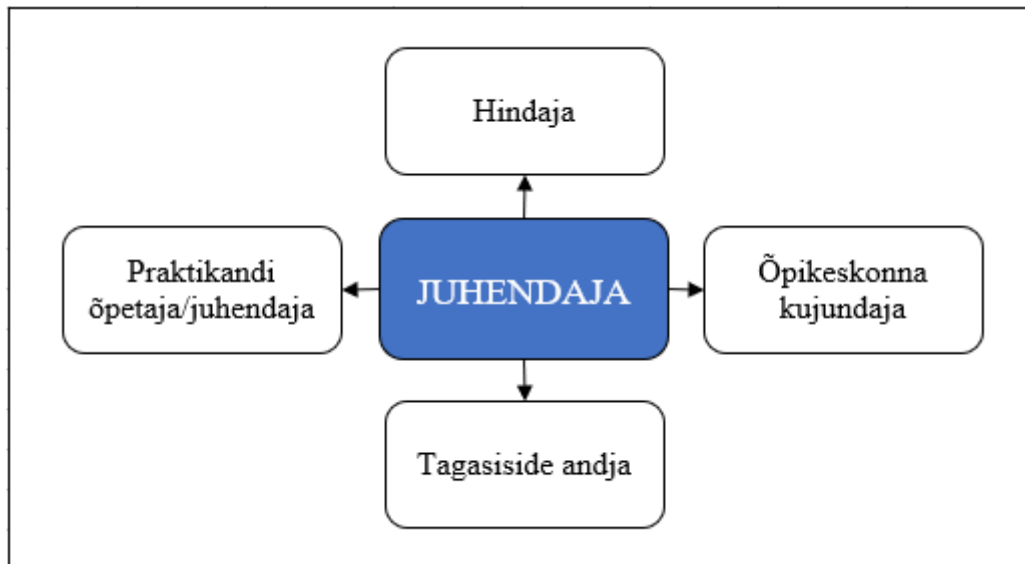
Praktikaprogramm on ettevõtte jaoks võimalus rahuldada nii enda vajadusi kui ka aidata ette valmistada tuleviku tööjõudu. Et see ka nii toimiks, on vajalik välja töötada kvaliteetne praktikaprogramm. Kvaliteetse praktikaprogrammi loomist tuleks alustada kahest etapist – plaani koostamine ning eesmärkide seadmine (True, 2018; Vahtramäe et al., 2011). On leitud, et põhjalik programmi planeerimine ning selle kirja panemine on üheks kvaliteetse praktikaprogrammi loomise eelduseks. Tuleb luua praktikaprogrammi plaan koos eesmärkidega, kuna antud plaani loevad juhid, juhendajad, praktikandid ja ülikoolid (True, 2018). Ettevõtte sisene põhjalik programmi ettevalmistamine aitab luua üksmeele programmi eesmärkide osas, mis peavad olema kõigile asjaosalistele arusaadavad. Kui eesmärgid on üheselt mõistetavad, on suurem tõenäosus, et need ka täidetakse (True, 2018; Kapareliotis et al., 2019). Bakalaureusetöö autor tõlgendaks seda nii, et esimene ootus ettevõttele on praktikaprogrammi sisukas planeerimine ning konkreetsete eesmärkide seadmine, mis tagaks positiivsed mõjud kõigile asjaosalistele.

Mitmed autorid on leidnud, et esmalt ootavad üliõpilased praktikast seda, et see peaks arendama nende tööoskusi (Swanson & Tomkovick, 2011; Zopiatis, 2007; della Volpe, 2017). Bakalaureusetöö autori arvates on see ettevõtte jaoks oluline teadmine, kuna see aitab tagada praktikandile ootuspärase kogemuse ning rahulolu pakkumise, mis aitab tõsta ettevõtte mainet ning atraktiivsust tööandjana.

Praktikandile kvaliteetse praktikaprogrammi kujundamiseks on vajalik praktikandile määrata ettevõtte sisene juhendaja ehk mentor (Knouse & Fontenot, 2008; Narayanan, Olk, & Fukami, 2010; Bhattacharya & Neelam, 2018). Sellele on lisaks märgitud, et praktikaprogrammi mentorite töö kvaliteet täidab kandvat rolli praktikandi tegevustulemuse maksimeerimisel (Knouse & Fontenot, 2008; Narayanan, Olk, & Fukami, 2010; Bhattacharya & Neelam, 2018). Bakalaureusetöö autori arvates ei ole juhendajate kvaliteetne töö kasulik vaid praktikandile. Näiteks võib mentorist kujuneda ettevõtte jaoks tulevikuks uus juht, kelle juhi omadused ilma mentori tööta poleks välja paistnud.

Juhendamine on protsess, mille eesmärk on praktikantide töötulemuste ja õpivõimete arendamine. Juhendamine vajab toimimiseks kõigi osapoolte aktiivsust, aega ja sobivat keskkonda (Vahtramäe et al., 2011). Vahtramäe et al. (2011) on koostanud joonise, milles on välja toodud erinevad rollid, mida oodatakse juhendajatelt praktika jooksul.

Joonis 1. Juhendaja rollid



Allikas: (Vahtramäe et al., 2011).

Joonisel 1 välja toodud rollide ülesandeid on autorid selgitanud järgmiselt (Vahtramäe et al., 2011):

- hindajana hindab eesmärkide saavutamist ja praktikandi arengut praktikaprotsessis;
- tagasiside andjana toetab praktikandi eneserefleksiooni ning annab konstruktiivset tagasisidet;
- praktikandi õpetaja ja juhendajana õpetab praktikandile vajalikke töövõtteid;
- soodsa õpikeskkonna kujundajana loob positiivse õhkkonna meeskonnas.

Autori arvates on joonisel 1 välja toodud rollid olulised, kuna aitavad ettevõtte juhendajatel valmistuda praktikantide tulekuks ning on heaks juhendiks, kuidas manageerida praktikaprogrammi vältel, et maksimeerida praktikandi tegevustulemust ning selle läbi tuua kasu ka ettevõttele.

Kapareliotis et al. (2019) viisid läbi uuringu selgitamiseks kui kõrgelt tudengid hindavad enda „valmisolekut tööks“, pärast praktikaprogrammi läbimist. Uuringu tulemustest selgus, et praktika vältel motiveerib praktikanti enim positiivne töökeskkond, võimalus

arenda ning vastutus. Antud tulemused kinnitavad, et ettevõtte on oluline luua positiivne töökeskkond ning anda praktikandile võimalus arenemiseks (tagasiside, töövõtete õpetamine). Teistest uuringud on samuti leidnud, et praktikaprogramm peaks pakkuma üliõpilasele väljakutsuvaid tööülesandeid, jooksvat tagasisidet ning iseseisvat tööd (Narayanan, Olk, & Fukami, 2010; Trust, 2018), mis kinnitab eelpool mainitud.

Toomas Tamsar on öelnud, et ettevõtete jaoks praktikantide värbamine atraktiivne siis, kui nad näevad sellest oma ettevõttele kasu (Ramler, 2018). Seetõttu on bakalaureusetöös välja toodud praktikaga kaasnevad kasud ettevõttele.

Michael True (2018) oma varasemalt toonud välja üheksa peamist praktikaga kaasnevat kasu ettevõttele. Väljatoodud positiivsed mõjud on järgmised:

- aastaringne kõrgelt motiveeritud tulevaste professionaalide allikas;
- õpilased toovad uusi ideid;
- tõstab ettevõtte nähtavust ülikoolide seas;
- kvaliteetsed kandidaadid ajutistele või püsivatele ametikohtadele;
- professionaalse personali vabadus tegeleda loovamate projektidega;
- paindlik ja kulutõhus tööallikas, mis ei vaja pikaajalist pühendumist;
- kuvandi parendamine kogukonnas.

Sarnaselt Truele, on mitmed autorid pidanud peamiseks kasuks seda, et praktika on ettevõtte jaoks kui odava ja kvalifitseeritud tööjõu allikas (Maertz, Stoeberl, & Marks, 2014; Gault, Redington, & Schlager, 2000). Bakalaureusetöö autor nõustub antud seisukohaga, küll aga peaks praktika olema siiski mingil määral tasustatud. True (2018) ning Maertz, Stoeberl ja Marks (2014) on samuti leidnud, et tuleks vältida täielikult tasustamata praktikat, kuna väike kokkuhoid praktikandi töötasult ei ole väärt seda, et olla vähem atraktiivne praktikantidele ja seada nende kasutamisele piiranguid (nt: vähem olulised tööülesanded).

Uuringutest on leitud, et praktikantide kaasamine ettevõttesse annab täistööajaga töötajatele rohkem vabadust, et tegeleda loovamate ja raskemate projektidega (Maertz, Stoeberl, & Marks, 2014; Trust, 2018). Bakalaureusetöö autor leiab, et see ei tähenda seda, et praktikant peaks tegelema ebaoluliste tööülesannetega. Kuna tegemist on praktikandiga, siis temale on väljakutsuvad ka ülesanded, millega muu personal on varem

tegelenuk ning seetõttu neile ei ole antud ülesanne niivõrd väljakutsuv, kui on kellelegi, kellel erialane töökogemus puudub.

Eelpool on mainitud, et praktikandid toovad ettevõttesse uusi ideid (Trust, 2018). Seda kinnitavad ka teised autorid, kes on lisanud, et ettevõttel on võimalik saada lisaks uutele ideedele ka värskaid väljavaateid ning lahendusi olemasolevatele probleemidele (della Volpe, 2017; Maertz, Stoeberl, & Marks, 2014). Autor usub, et ettevõttel on selleks vajalik anda praktikandile võimalus avaldada oma arvamust ning on oluline küsida neilt tagasisidet. Isegi kui praktikandil on olemas näiteks idee või lahendus, siis ei pruugi ta olla piisavalt enesekindel seda esimesel võimalusel ise avaldama.

Iga ettevõtte hoolib oma mainest. On leitud, et hea maine aitab luua ettevõttele jätkusuutliku konkurentsieelist, paremaid suhteid erinevate sihtgruppidega ning kasvatada ettevõtte väärtust (Shamma, 2012). Praktika on üks viis, mis aitab parendada ettevõtte mainet (Trust, 2018; Maertz, Stoeberl, & Marks, 2014). Lisaks on leitud, et praktika aitab luua ettevõtte ja kõrgharidust pakkuvate asutuste vahel tugevamaid sidemeid (Trust, 2018; Gault, Redington, & Schlager, 2000; Weible, 2009). Bakalaureusetöö autori arvates aitab ülikoolidega tugevamate sidemete loomine kaasa ka ettevõtte maine parendamisele ning selle nähtavamaks tegemisele kogukonnas.

Swansoni ja Tomkovicki (2011) on oma töös märkinud, et ettevõtted ootavad, et praktikaprogramm peaks arendama praktikandi töö- ning suhtlusoskuseid. Bakalaureusetöö autor leiab, et kui ettevõtte suudab arendada antud oskuseid, on ettevõtte jaoks paremad väljavaated, et praktikandist areneks ettevõttele tulevikuks uus spetsialist.

Eelnevalt on selgitatud positiivseid aspekte, miks on praktika vajalik ning kasulik. Olenemata sellest toob praktika kaasa erinevaid väljakutseid. Järgnevalt toob bakalaureusetöö autor välja tema arvates viis peamist väljakutset, millega tuleks ettevõttel arvestada.

Esimeseks väljakutseks ettevõttele on suur kandidaatide arv (Vahtramäe et al., 2011;). Rohke praktikale kandideerinute hulk koormab praktikaasutusi, langetab motivatsiooni ning väsitab ettevõtte töötajaid, kes peavad kandidaatidega tegelema (Vahtramäe et al., 2011; Maertz, Stoeberl, & Marks, 2014). Bakalaureusetöö autori arvates on antud

probleem väga aktuaalne eriti pangas, kus esmaste kandidaatide arv aastas küündib üle paari saja. Antud olukorras peavad praktikaprogrammiga tegelevad töötajad läbi viima või vaatama (juhul kui on video põhjal) sadu intervjuusid, mis on väga ajakulukas ning võib põhjustada ka igapäevase töö kvaliteedi langust.

Teiseks katsumuseks on konkureerivad nõudmised (Vahtramäe et al., 2011; Hoyle & Goffnett, 2013; Maertz, Stoeberl, & Marks, 2014). Selle all mõeldakse seda, et erinevate ootuste ning nõudmiste korral seab ettevõtte esikohale oma põhifunktsioonid ning huvid, mille tulemusena võib praktikandi vajadused jääda tahaplaanile. Hoyle ning Goffnet (2013) on täpsustanud, et ettevõttel võib tekkida probleeme praktika struktureerimisel nii, et see aitaks õppijal arendada ülikoolis õpitud. Ehk ettevõtte põhifunktsioonid võivad seada piiranguid praktikandi õpitud oskuste arendamisel.

Neljandaks praktikaga kaasnevaks väljakutseks on juhendajate ehk mentorite nappus, ehk ettevõttes ei ole piisavalt koolitatud ja kogemusega juhendajaid (Vahtramäe et al., 2011; Narayanan, Olk, & Fukami, 2010). Tegemist on kindlasti aktuaalse probleemiga ka pankade praktikaprogrammis, kui värvatakse erinevetesse osakondadesse praktikante. Sellisel juhul on vaja leida osakonna siseselt igale praktikandile ka juhendaja. Eriti kui juhendaja tavatöö koormus jääb samaks, siis võib juhendaja panus jääda nõrgaks.

Viimaseks ehk viiendaks väljakutseks ettevõttele on juhendate tunnustamine ning tasustamine. On leitud, et juhendajate tunnustamine juhtub jääma tahaplaanile (Vahtramäe et al., 2011). Tunnustamine on abiks juhendajatele oma töö väärtustamiseks ning õpetamismotivatsiooni suurendamiseks (Vahtramäe et al., 2011).

1.4. Varasemad uurimismeetodid

Mõistmaks, kuidas on praktikaga seonduvat varasemalt uuritud, on antud peatükis autor väljatoonud varasemalt kasutatud uurimismeetodid koos töö eesmärgi ning tulemustega. Antud teabe põhjal on bakalaureusetöö autoril võimalik hiljem valida sobiv uurimismetoodika, uurimaks praktika kasu ettevõttele AS SEB Pank praktikaprogrammi näitel. Erinevate tööde uurimismetoodika esitamiseks on koostatud tabel 2, milles on toodud välja autor, töö teema, uurimismetoodika ja tulemused.

Tabel 2. Varasemad uurimismeetodid

Autor	Töö	Uurimismetoodika	Tulemused
(Gault, Leach, & Duey, 2010)	Ettevõtluspraktikate mõju tööturule: tööandjate perspektiiv	Veebiküsitlus - 185 tööandjat	Praktikal osalenutel tulevikus eelis töökohtadele, tööle asumisel suurem töötasu.
(Kapareliotis et al., 2019)	Üliõpilaste töövalmiduse hindamine	Veebiküsitlus - 74 praktikal käinud üliõpilast	Arusaadavad tööandjate ootused aitavad rakendada tõhusamalt erialaseid teadmisi ja -oskusi.
(della Volpe, 2017)	Praktika tõhususe hindamine Lõuna Itaalia ülikoolides	Küsimustik - 732 üliõpilast	Üliõpilaste puudulik valmisolek praktikaks, praktika arendab üliõpilaste erialaseid oskusi, tulevikus paremad võimalused tööturul.
(Franco, Silva, & Rodrigues, 2019)	Partnerlus ülikoolide ning ettevõtete vahel: üliõpilaste praktika roll	Küsimustik - väljavalitud 215 üliõpilast	Üliõpilased hindasid praktikat igas elemendis kõrgelt. Kõrgkoolide poolt pakutud praktikakohad mängivad olulist rolli õpilaste sisenemisel tööturule.
(Garavan & Murphy, 2001)	Haridusprotsessi ja organisatsiooni sotsialiseerumine	Intervjuud - 6 üliõpilast	Õpilane vajab kontrolli ja tagasisidet. Oluline roll ettevõtte suhtumisel õpilasse. Lisaks tuuakse välja kolm faasi ja nende spetsiifilised probleemid: sisenemine, läbi löömine ja kohanemine.
(Cheong et al., 2014)	Praktikakogemus: süvaintervjuud Malaysia Ärikooli praktikantide seas	Intervjuud - 4 üliõpilast	Ülevaade praktikakogemusest, millest on kasu kõigile osapooltele. Ettevõtte peab koostama sisuka ja struktureeritud programmi ning andma praktikandile väljakutsuvaid tööülesandeid.

Allikas: (Gault, Leach, & Duey, 2010; Kapareliotis et al., 2019; della Volpe, 2017; Franco, Silva, & Rodrigues, 2019; Garavan & Murphy, 2001; Cheong et al., 2014); autori koostatud.

Tabelist 2 saab näha, et praktika teemat on uuritud peamiselt kasutades küsitlust (nii veebi kui paberandjal). Selline uurimismetoodika on parim lahendus, kui valim on suur.

Näiteks della Volpe (2017) hindas oma töös praktika tõhusust Lõuna Itaalia ülikoolides. Tänu ülikoolis üliõpilaste poolt täidetud küsimustike kokku kogumine, andis see talle ligipääsu 732 üliõpilase tagasisidele, mille põhjal õnnestus tal teha mitmeid olulisi avastusi - üliõpilaste puudulik valmisolek praktikaks, praktika arendab üliõpilaste erialaseid oskusi ning üliõpilasel tulevikus paremad võimalused tööturul. Tabelis 2 on näidatud, et sarnaseid tulemusi on leidnud ka teised autorid, kes on kasutanud sarnaseid uurimismeetodeid. Bakalaureusetöö autori arvates on küsitluse eelised antud teema uurimiseks järgmised – võimalik kaasata suurt hulka inimesi, vähe aega nõudev, võimalik saada vastuseid tagasihoidlikumatelt inimestelt. Miinustena võib välja tuua selle, et uued teadmised võivad jääda selgitamata ning valesti tõlgendatud küsimuste risk.

Praktika teema on uuritud ka läbi intervjuude. Tabelis 2 on näha, et nii Garayan ning Murphy (2001) kui Cheong et al. (2014) on selliste uurimismetoodikat kasutanud. Nende avastused on märkimis väärsed ning leitud uued teadmised said ka selgitatud. Garayan ning Murphy (2001) intervjuueerisid 6 üliõpilast, mille tulemusel autorid on välja toonud peamised tulemused – õpilane vajab kontrolli ja tagasisidet, ettevõtte suhtumisel õpilasse oluline roll. Lisaks on töös välja toodud kolm faasi ja nende spetsiifilised probleemid – sisenemine, läbi löömine ning kohanemine. Antud meetod aitab autoritel teha avastusi, millede tegemine küsitluste abil ei oleks ilmselt tehtud. Intervjuude peamised eelised on bakalaureusetöö autori arvates järgmised – aitab avastada uusi asju, mis välisel vaatlusel ei ilmne, võimalus küsimusi kohandada, parem mõista ning selgitada. Peamisteks miinusteks on aga selle kulukus ning ajanõudlus.

2. PRAKTIKA KASU ETTEVÖTTELE

2.1. Ülevaade SEB praktikaprogrammist

SEB Pank on Eesti suuruselt teine pank, mille omanikuks on Rootsi pank Skandinaviska Enskilda Banken (SEB, 2020). SEB Pank pakub üliõpilastele praktikat alates 2011. aastast ning värbab iga aasta suvel ligi kolmkümmend praktikanti. SEB Panga praktikaprogrammi peamine eesmärk on värvata uusi töötajaid tulevikuks, läbi mille on võimalus hinnata üliõpilase ja ettevõtte väärtuste ja ootuste sobivust, lisaks anda noortele reaalne töökogemus ja ülevaade pangandusmaailmast. Varasemalt on peatükis 1.1. autor sõnastanud varasemate tööde põhjal peamised üldised praktika eesmärgid: toetada uute teadmiste ja töökogemuse omandamist töökeskkonnas, erialaoskuste arendamine, toetada õpitud erialaste teadmiste rakendamist realses töökeskkonnas, valmistada üliõpilasi ette edaspidiseks karjäärriks. Nagu näha, siis ka SEB praktikaprogrammi üldised eesmärgid kattuvad paljuski varasemates töödes väljatoodud praktika eesmärkidega.

Kuni 2017. aastani kandis SEB praktikaprogramm nime Suveülikool, mis kestis tavapäraselt juunist kuni augustini, ehk kolm kuud. Programm koosnes individuaalsest osast ja praktikantide ühisest osast. Individuaalses osas võttis praktikant osa igapäeva tööst valitud osakonnas ning ühisosa koosnes SEB tippspetsialistide juhitud loengutest. 2017. aasta loenguprogrammi viimase loengu raames osalesid praktikandid eLABis, mille raames osalesid praktikandid töötajatele loodud üritusel, kus töötati välja uusi ideid ning pangatooteid (*Suveülikool 2017*, 2017).

Tabel 3. 2017. aasta SEB Suveülikooli elemendid

SEB Suveülikool 2017		
Individuaalne osa	Ühisosa	Muu
juuni-august	juuli-august	eLAB
60%	40%	
töö valitud osakonnas	loenguprogramm 13 loengut	

Allikas: (*Suveülikool 2017*, 2017); autori koostatud.

Alates 2018. aastast on SEB Pangal uuenenud praktikaprogramm Youth LAB, mille raames töötab praktikant 60% ajast valitud osakonnas ning 20% + 20% ajast pühendatakse Youth LAB innovatsiooniprogrammile (*Youth LAB – SEB tasustatud praktikaprogramm*, 2020). Innovatsiooniprogrammis (vt ajakava lisa 3) poole ajast saavad praktikandid kuulata SEB tippspetsialistide juhitud loenguid ning teises pooles avaneb neil võimalus kehastuda alustava ettevõtja rolli, prototüüpides tuleviku panganduse tooteid ja teenuseid. Innovatsiooniprogrammi lõpus esitavad tiimid oma ideid *Local demo day*-l, kust pääsevad kolm parimat edasi *Baltic demo day*-le. *Baltic demo day* raames konkureerivad parimad kolm Eesti, Läti ja Leedu meeskonda finaalis ja võistlevad "parima meeskonna" tiitli eest. Nii *Local* kui *Baltic demo day*-l toimub mõõduvõtt *pitchimise* näol. *Pitch* ehk liftmüük on lühike ja lööv äriidee esitlus (*Pitch ehk liftmüük*, 2020). Youth LAB eesmärk on tuleviku pangateenuste väljatöötamine, mille jooksul läbivad noored äriidee kujundamise, teenuse disaini, turunduse, finantsplaneerimise, kliendiuuringu ja toote/teenuse arendamise faasi ning jõuavad augusti keskpaigaks valmis teenuse presentatsioonini (Piilmann, 2019).

Tabel 4. 2019. aasta SEB Youth LAB elemendid

SEB Youth LAB 2019			
Individuaalne osa	Ühisosa	<i>Local demo day</i>	<i>Baltic demo day</i>
juuni-august	juuli-august	Eesti ideede konkursi finaal	Eesti, Läti ja Leedu kolme parima finaali
60%	20%+20%		
töö valitud osakonnas	innovatsiooni töötoad		

Allikas: (*Youth LAB – SEB tasustatud praktikaprogramm*, 2020); autori koostatud.

2017. aastal oli SEB praktikaprogrammile kandideerijaid kokku 154, kellest praktikale pääsesid 29 üliõpilast. 2019. aastal oli kandideerijaid üle 200 ning praktikale võeti kokku 38 üliõpilast. Peale praktika lõppemist jäi 2017. aastal SEB-sse tööle 7 praktikanti (24%) ning 2019. aastal 12 praktikanti (32%). Bakalaureusetöö autori arvates on erinevus peamiselt tingitud sellest, kui head tööd praktikandid tegid ning kas samal aastal on osakonnal võimalik pakkuda töökohta praktikaprogrammi lõppedes. Siiski on see märgiks, et 2019. aasta praktikaprogrammist oli rohkem kasu vaadates üht praktikaga kaasnevat peamist positiivset mõju, milleks on kvaliteetsed kandidaadid ajutistele või püsivatele ametikohtadele (True, 2018)

Varasemates töödes on leitud, et põhjalik programmi planeerimine ning selle kirja panemine on üheks kvaliteetse praktikaprogrammi loomise eelduseks. (True, 2018; Vahtramäe et al., 2011). Bakalaureusetöö autor leiab, et SEB on seda mõlemal aastal teinud, praktikaprogramm on planeeritud ja läbi mõeldud aegsasti. Näiteks 2019. aastal oli koheselt SEB poolt koostatud praktikantidele kava Youth LAB programmi kohta (vt lisa 3).

2.2. Uurimismetoodika

Nii 2017. kui 2019. aastal praktika viimasel nädalal kogus SEB Pank tagasisidet praktikantidelt anonüümse küsitluse näol. Lisades on lisa 1 ja lisa 2, milledes on välja toodud 2017. ja 2019. aasta tagasiside küsimustikud praktikantidele. Tagasiside küsimustikule vastas 2017. aastal 25 praktikanti 29st ning 2019. aastal 28 praktikanti 38st. Küsimusele miks 2019. aastal vastanute protsent on 74% kui 2017. aastal oli sama näitaja 86%, ei osanud SEB Panga personali osakond kindlat vastust anda. Bakalaureusetöö autori arvates võib vahe olla tekkinud sellest, et 2017. aastal koguti tagasisidet Suveülikooli formaalsel lõpuüritusel, aga 2019. aastal saadeti praktikantidele e-mail, millele oli lisatud link koos küsimustikuga ning paluti sellel vastata veebikeskkonnas. Selle tulemusena võis 2019. aastal osadel praktikantidel see kas ununeda või märkamata jääda.

Bakalaureusetöö empiiriline osa koosneb kahest etapist. Esmalt analüüsib autor 2017. aasta ning 2019. aasta SEB praktikaprogrammis osalenud praktikantide tagasisidet, et võrrelda tagasisidet varasema ning uuenenud praktikaprogrammile. Erinevate aastate tagasisidet võrreldes saab vaadelda, kas uuenenud praktikaprogramm toob kaasa rohkem positiivset mõju ettevõttele. Varasemates töödes on praktikaga kaasnevate mõjude uurimiseks kasutatud samuti küsitlusi (vt tabel 2). Kuna SEB Pank on juba nii 2017. kui 2019. aastal kogunud tagasiside küsitluse näol, siis antud bakalaureusetöö tarbeks on autor kasutanud neid dokumente.

Kuna juhendajate töö on oluline osa praktikast, siis teise osa tarbeks on autor läbi viinud intervjuud SEB praktikaprogrammis osalenud töötajatega, kes olid 2019. aastal juhendajateks. Varasemates uuringutes intervjuusid kasutanud autorite avastused on märkimisväärsed ning leitud uued teadmised said ka selgitatud (vt tabel 2). Seetõttu on

bakalaureusetöö autor otsustanud juhendajatel tagasiside hankimiseks kasutada intervjuusid, et neil oleks vajadusel võimalik ka selgitada oma vastuseid. Kuna varasemates teadustöödes ei ole välja toodud kasutatud intervjuude kava, siis on autor koostanud ise intervjuu küsimustiku (vt lisa 4). Küsimused põhinevad varasemates töödes leitud avastusel, mis on esitatud töö esimeses osas. Autor analüüsib tagasiside põhjal, millised on praktikaprogrammi kasud SEB Pangale. Sidudes üliõpilaste ning juhendajate tagasiside varasematest uuringutest selgunud tulemustega on võimalik hinnata selle kasu ettevõttele. Lisaks annab omapoolsed soovitusel praktikaprogrammi parendamiseks, et maksimeerida ettevõtte jaoks kasu praktikast.

2.3. Üliõpilaste tagasiside tulemused

Antud alapeatükis on esitanud bakalaureusetöö autor praktikantide tagasisidest selgunud tulemused ning analüüsinud neid.

Bakalaureusetöö autor on esmalt vaatluse alla võtnud tabelis 5 esitatud praktikantide tagasiside tulemused, kus üliõpilased on andnud hinnanguid küsimustele 5-palli skaalal.

Tabel 5. Praktikantide tagasiside (hinnangud 5-palli skaalal)

Küsimus	Skaala	Keskmine hinnang 2017. a	Keskmine hinnang 2019. a
Kuidas vastas SEB praktikaprogramm tervikuna sinu ootustele?	5 - täielikult 1 - üldse mitte	4,0	4,4
Kuidas jäid rahule SEB praktikaprogrammi loengusarjaga üldiselt?	5 - täielikult 1 - üldse mitte	3,8	4,3
Kuidas jäid rahule SEB-s töötamisega (oma tööpraktikaga)?	5 - täielikult 1 - üldse mitte	4,2	4,6
Kuidas hindad oma juhilt/ juhendajalt saadud tuge?	5 – väga hea 1 – väga halb	4,8	4,6
Kuivõrd huvitavad olid tööülesanded Sinu jaoks?	5 - väga huvitavad 1 - üldse mitte huvitavad	3,8	4,2

Allikas: (Tagasiside 2017. a...,2018; Youth Lab 2019. a...,2019); autori koostatud.

Tabelist 5 on näha, et mõlemal aastal SEB praktikaprogramm tervikuna pigem vastas üliõpilaste ootustele, kuid 2019. aastal oli näitaja kõrgem ehk 4,4 kui 2017. aastal keskmine hinnang küündis 4-ni. Töö esimeses pooles on väljatoodud, et ettevõtte sisene põhjalik programmi ettevalmistamine aitab luua üksmeele programmi eesmärkide osas, mis peavad olema kõigile asjaosalistele arusaadavad. Kui eesmärgid on üheselt mõistetavad, on suurem tõenäosus, et need ka täidetakse (True, 2018; Kapareliotis et al., 2019) ning saab öelda, et 2019. aasta praktikaprogramm oli SEB poolt paremini ettevalmistatud, tänu millele oli selle eesmärgid praktikantidele paremini mõistetavad ja praktika vastas rohkem ootustele. Näiteks 2019. aasta praktikandid on täpsustanud: „*Sain rohkem kui ootasin, väga hästi korraldatud, mitte miski ei jooksnud mööda külgi maha*“ ja „*info ei olnud kunagi probleeme, vaid jõudis alati õigeaegselt ja selgelt kohale*“.

Loenguprogrammiga jäid praktikandid 2017. aastal pigem rahule (keskmine 3,8) ning 2019. aastal oli rahulolu veelgi kõrgem (keskmine 4,3). 2017. aastal olid loengu teema järgmised – sissejuhatus SEB-sse, turundus, olukorrast majanduses, turud, fondid, innovatsioon ja SEB, eraisiku rahaasjad, korporatiivkliendid ning IT (*Suveülikool 2017; 2017*). Bakalaureusetöö autori arvates võisid teemad jääda veidikene üldiseks ning liiga sarnasteks kooli loengutega. 2017. aasta tagasisides on väljatoonud üks praktikant: „*Loenguprogramm tuleks ümber vaadata, et ei oleks ülikooli loengute stiili*“. Teine praktikant on lisanud: „*loeng peaks olema kaasahaaravam ning üleüldiselt võiksid esinejad üritada oma loengusse veelgi rohkem põnevust tuua, et oleks huvitav loenguid kuulata ja et tähelepanu ei hajuks ära*“. Tagasisides 2017. on neli praktikanti märkinud, et oleks võinud olla loeng järelevalve ja AML (*Anti Money Laundering* ehk rahapesu) osakonna poolt. 2019. aasta praktikaprogrammi loengu sari oli järgmine – *inspirational speaker* Tõnis Kusman, erinevate valdkondade/karjääriteede tutvustus (järelevalve, AML ning äriarendus), turvaloeng/pekkused, *introducing the building via game* (personalitöö) ning tehisintellekt. 2017. aastal soovitati, et tuua sisse järelevalve ja AML teemad, siis SEB 2019. praktikaprogrammi oli antud loeng sisse toodud ning eraldi on üks praktikant märkinud, et antud loeng oli kõige huvitavam ning silmaringi laiendav. Nagu näha, siis 2019. aasta loenguprogrammi oli toodud teemad, millega koolis ilmselt praktikandid kokku polnud puutunud, nagu näiteks tehisintellekti loeng, kus tutvustati praktikantidele panga mobiilirakenduse prototüüpimist. Nii 2017. kui 2019. aasta tagasisides on valdav enamus avaldanud suurt rahulolu turvaohutuse loenguga. Antud tulemus võib olla ka

tingitud loengu pidajast, kes oli mõlemal aastal sama. Bakalaureusetöö autor leiab, et loengusarja keskmise hinde paranemine poole punkti võrra näitab, et loenguprogrammis on toimunud areng ning ettevõtte sisesed loengute lugejad on arenenud ja suudavad praktikantidele pakkuda paremaid loenguid. Lisaks suurem rahulolu tõstab ka panga töö atraktiivsust praktikantide silmis ning on motiveeriv, et pürgida kõrgemale.

SEB-s töötamisega jäid pea kõik praktikandid mõlemal aastal täielikult rahule. 2017. aastal oli keskmine hinnang 4,2 ning 2019. aastal 4,6. Tulemused näitavad, et SEB on suutnud täita praktikantide põhilised ootused ning suutnud pakkuda neile erialase töökogemuse, arendada erialaseid oskuseid ning parandada vaateid edaspidiseks karjääriks (della Volpe, 2017; Zopiatis, 2007; Maertz, Stoeberl, & Marks, 2014).

SEB praktikaprogrammis on olemas igal praktikandil oma juhendaja, mis on varasemates töödes esitatud, kui kvaliteetse praktikaprogrammi kujundamiseks hädavajalik (Knouse & Fontenot, 2008; Narayanan, Olk, & Fukami, 2010; Bhattacharya & Neelam, 2018). Mõlemal aastal on praktikandid hinnanud juhendajate tuge väga heaks. Kuna praktikaprogrammi juhendate töökvaliteet täidab kandvat rolli praktikandi tegevustulemuse maksimeerimisel (Knouse & Fontenot, 2008; Narayanan, Olk, & Fukami, 2010; Bhattacharya & Neelam, 2018), siis saab öelda, et selle kohapealt on nii 2017. kui 2019. aastal SEB poolt määratud juhendajad teinud suurepärase tööd. Antud juhendajetest võib kujuneda ettevõtte jaoks tulevikuks uus juht, kelle juhi omadused ilma mentori tööta poleks välja paistnud. Näiteks 2019. aasta tagasisides, on üks praktikant täpsustanud: „*Minu juhendaja ütles mulle kohe alguses, et sedapidi praktikandi võtmine on neile ka uus ja ma usun, et me õppisime koos*“. See kinnitab ka seda, et praktika on hea võimalus ettevõtte siseste inimeste juhtimise ja õpetamise oskuste arendamiseks. Trust (2018) on lisanud, et on oluline anda praktikandile tagasisidet tehtud tööst. 2019. aasta praktikant on tagasisides öelnud: „*Kõik oli tore ja hea, väljaarvatud tagasiside. Vähemalt siia maani pole ma eriti aru saanud, kas mu tööga ollakse rahul või mitte*“. Samuti leidis ka teisi praktikante, kes leidsid et ei jooksvat tagasisidet väga palju tööpraktikas ei antud. Bakalaureusetöö autor leiab, et see on märk ettevõttele, et kuigi juhendajad on toetavad, siis on vajalik juhendajatel anda ka jooksvat tagasisidet. Läbi selle on võimalik praktikandil ka õppida ning tõsta töökvaliteeti, mis on ettevõttele kasulik.

Kuna praktikaprogramm peaks pakkuma üliõpilasele väljakutsuvaid tööülesandeid (Narayanan, Olk, & Fukami, 2010; Trust, 2018), on järgmisena võetud vaatluse alla, kuidas hindasid praktikandid SEB praktikaprogrammi tööülesandeid. Praktikandid hindasid 2017. aastal oma tööülesandeid pigem huvitavateks (keskmine 3,8), kuid esines ka mitte rahulolevad praktikante. Sarnane mood esines ka 2019. aastal, kui hinnati tööülesandeid samuti pigem huvitavateks (keskmine 4,3), kuid keskmine poole punkti võrra kõrgem. Tulemusi saab tõlgendada nii, et 2019. aasta programmiga on tehtud areng ning on suudetud pakkuda huvitavamaid tööülesandeid. Bakalaureusetöö autor leiab, et ettevõttele on kasulik pakkuda huvitavaid tööülesandeid praktikantidele, kuna see aitab kaasa sellele, et praktikantide jaoks on töö atraktiivsem, läbi mille praktikant on ka nõus panustama rohkem. Lisaks võiks see tõsta ettevõtte töö atraktiivsust, mis võiks toetada praktikantide värbamist edaspidiseks.

Iga suvine praktika SEB-s pakub huvi sadadele üliõpilastele, kellest võiks saada tulevikus SEB jaoks uus töötaja. Seda võib pidada ka üheks peamiseks kasuks praktikast, et see on ettevõtte jaoks kui odava ja kvalifitseeritud tööjõu allikas (Maertz, Stoeberl, & Marks, 2014; Gault, Redington, & Schlager, 2000). Youth LAB 2019. aasta tagasisidele vastanud kõik 28 praktikanti märkisid, et nad tuleksid tulevikus SEB-sse tööle, mis näitab, et SEB praktikaprogramm tõstab ettevõtte atraktiivsust tööandjana ning on hea allikas tulevikuks spetsialistide värbamiseks. Seda kinnitab ka see, et 2019. aasta praktikantidest 93% soovitasid SEB Youth LAB-i oma sõbrale (*Youth Lab 2019. a...*,2019).

Üldiselt tuleb mõlema aasta tagasisidest välja, et SEB praktikaprogrammiga olid üliõpilased pigem või täielikult rahul. See on positiivne märk ning kindlasti toob ettevõttele kasu, kuna positiivse praktikakogemuse pakkumine toob kaasa endaga ettevõtte maine parendamist (True, 2018; Maertz, Stoeberl, & Marks, 2014). Samuti on võimalik värvata edaspidiseks motiveeritud ja kvaliteetset tööjõudu (True, 2018; Maertz, Stoeberl, & Marks, 2014; Gault, Redington, & Schlager, 2000), mis ka SEB-l mõlemal aastal õnnestus. Samuti võib öelda, et uuenenud praktikaprogramm on üliõpilaste tagasiside põhjal end õigustanud, kuna üldine rahulolu kasvas. Lisaks kasvas märgatavat loenguprogrammiga rahulolu ning tööülesandeid hinnati rohkem huvitavateks.

Kokkuvõtvalt bakalaureusetöö autor on esitanud üliõpilaste tagasisidest selgunud peamised praktika kasud ettevõttele:

- ettevõtte siseste töötajate (loengute lugejate) arendamine;
- maine parendamine noorte seas;
- tööandjana atraktiivsuse tõstmine;
- tulevikuks kvaliteetse tööjõu allikas.

Lisaks tooks bakalaureusetöö autor välja muud tulemused, mis üliõpilaste tagasisidest selgus ning mõtted tulevikuks ettevõttele, mida parandada:

- uuenenud praktikaprogramm on saanud paremat tagasisidet ehk on end õigustanud;
- kuigi ettevõtte sisesed juhendajad on üliõpilaste silmis toetavad, võiksid nad anda praktikantidele rohkem tagasisidet;
- praktikaprogrammi korralduslik pool on eeskujulik, üliõpilased olid sellega rahul;
- bakalaureusetöö autor leiab, et tagasiside küsimustikule võiks vastanute protsent olla vähemalt 90% (kui 2017. aastal oli tagasiside küsimustikule vastanute protsent näitaja 86%, siis 2019. aastal vaid 74%), kuna see aitaks korraldada veelgi paremat praktikat ning ei läheks kaduma vajaliku infot.

2.4. Juhendajate tagasiside tulemused

Juhendajate töö kvaliteet täidab kandvat rolli praktikandi tegevustulemuse maksimeerimisel (Knouse & Fontenot, 2008; Narayanan, Olk, & Fukami, 2010; Bhattacharya & Neelam, 2018). Seetõttu on juhendajate töö oluline ka selleks, et see ettevõttele kasulik oleks. Bakalaureusetöö tarbeks viis autor läbi intervjuud SEB praktikaprogrammi kolme juhendajaga. Tulenevalt Covid-19 viiruse levikust ning sellega kaasnenud kaugtöö kasvust ettevõttes, ei õnnestunud autoril läbi viia rohkem intervjuusid. Kaks intervjuueeritavat olid nii 2017. aastal kui 2019. aastal juhendajateks tööpraktika osas, ehk juhendasid nende osakonna praktikanti/praktikante nende igapäeva töös. Kolmandaks intervjuueeritavaks oli Youth LAB programmi üks juhendaja, kes juhendas suvepraktikante innovatsiooniprogrammi osas.

Esmalt uuriti juhendajatelt, kas nad olid teadlikud ettevõtte üldistest praktika eesmärkidest. Kõik juhendajad leidsid, et nad olid eesmärkidest teadlikud ning need olid neile ka kõik arusaadavad. Praktikaprogrammi eesmärkide seadmine ning nende üheselt mõistetavatus, on suurem tõenäosus, et need ka täidetakse (True, 2018; Kapareliotis et al., 2019). Üks juhendajatest leidis, et nendest arusaamine võib tuleneda ka sellest, kas

olla juhendaja rollis juba mitmendat korda. Kuigi juhendajate sõnul olid nad kursis ettevõtte üldiste eesmärkidega, miks korraldatakse praktikaprogrammi, siis leiab bakalaureusetöö autor, et nende üle rääkimine programmi eel aitaks parandada kogu kollektiivi arusaamist sellest ning neid jälgitaks kindlameelselt. See aitaks ka vältida seda, et seataks oma osakonna eesmärgid praktika üldistest eesmärkidest kõrgemale.

Töö teoreetilises osas on välja toodud, et praktika üheks väljakutseks on juhendajate ehk mentorite nappus, ehk ettevõttes ei ole piisavalt koolitatud ja kogemusega juhendajaid (Vahtramäe et al., 2011; Narayanan, Olk, & Fukami, 2010). Intervjuudest selgus, et kõik juhendajad olid valinud selle rolli täiesti vabatahtlikult ning enda initsiatiivil. Bakalaureusetöö autor leiab, et see on ka hea märk sellest, et juhendajad suhtuvad praktikandi juhendamisse ka paremini, kuna see lisatöö ei ole neile peale surutud.

Intervjuudest selgus, et ettevõtte ei pakkunud juhendajatele enne praktikat ettevalmistust juhendaja tööks (koolitused vms). Ühe juhendaja sõnul, võib olla küll kuskil mingisugust juhendamise materjali arhiivides, kuid eraldi midagi nende ettevalmistamiseks ei tehtud. Lisaks selgitas üks, et varasemate aastate kogemuste juures ei tunne ka selleks vajadust ning nendega tegelemisel on saavutatud teatud enesekindlus:

„Kui oleks olnud huvi ja vajadus, siis kindlasti oleks saanud. Võibolla on see liigne enesekindlust, aga praktikas ma arvan, et ma olen juhtimiskoolitusi oma jagu saanud.“
(Juhendaja 2)

Kuigi juhendajatele ettevalmistust ei pakutud, siis peatükis 2.3. on autor välja toonud, et 2019. aasta praktikandid hindasid enamasti oma juhendaja tuge väga heaks. Bakalaureusetöö autori arvates on hea tulemus tingitud ilmselt sellest, et praktikantide juhendajad on reeglina osakondade või gruppide juhid, ehk nendel on olemas kogemused ja oskused uute töötajate juhendamisel.

SEB Panga praktikaprogrammi peamine eesmärk on värvata uusi töötajaid tulevikuks, läbi mille on võimalus hinnata üliõpilase ja ettevõtte väärtuste ja ootuste sobivust. Lisaks anda noortele reaalne töökogemus ja ülevaade pangandusmaailmast. Esimese küsimuse tagasisidest selgus, et kõik juhendajad olid teadlikud praktika üldistest eesmärkidest ettevõtte jaoks. Lisaks uuriti intervjuudes, millised olid juhendajate enda osakondade

eesmärgid praktikandi värbamisel. Ühe juhendaja sõnul on nende osakonna peamiseks eesmärgiks lihtsamate tööde ära tegemine ning sobivuse korral järelkasvu kasvatamine. Teiseks toodi välja, et praktikantide värbamise üks eesmärk on olemasolevate töötajate asendamine ning aitamine puhkuste perioodil, et töö seisma ei jääks. Kolmandaks lisati, et praktika täidab ka soovi tuua värskust kollektiivi. Nagu selgub, siis ka osakondade endi eesmärgid kattuvad suuresti kogu ettevõtte eesmärkidega. Bakalaureusetöö autor leiab, et see on märk, et praktikaprogrammi üldine plaanimine ning eesmärkide seadmine on korraldatud nii, et need oleks kõigile ühtemoodi arusaadavad. Bakalaureusetöö autor lisaks, et suurettevõttelt nagu SEB ei saagi oodata vähemat, kuna ettevõtte kehv praktikaprogrammi korraldamine võiks kaasa tuua liiga palju riske kahjustada ettevõtte mainet noorte seas. Töö esimeses pooles on väljatoodud, et praktika üheks kasuks ettevõttele on see, et praktikantide kaasamine ettevõttesse annab täistööajaga töötajatele rohkem vabadust, et tegeleda loovamate ja raskemate projektidega (Maertz, Stoeberl, & Marks, 2014; Trust, 2018). Juhendaja 1 sõnul oli ka see üks peamine eesmärk praktikandi värbamisel, et viimane aitaks ära teha lihtsamaid töid:

„Praktikant esimesel paaril-kolmel nädalal kindlasti tekitab lisatööd ja kui ta on hea praktikant, siis ta teenib selle kuhjaga tasa, ehk et edaspidi vähendab.“ (Juhendaja 1)

Intervjuudest selgus, et kõik juhendajad leidsid, et nad said oma praktikandilt uusi ideid ja värsked väljavaateid. Kuigi on ka leitud, et praktikandid aitavad tuua uusi lahendusi olemasolevatele probleemidele (Trust, 2018; della Volpe, 2017; Maertz, Stoeberl, & Marks, 2014), siis antud intervjuude põhjal see kinnitust ei leia. Bakalaureusetöö autori arvates võib see olla tingitud ka valdkonna keerukusest, kus probleemidega tegelevad enamasti kindlad inimesed ning arendajad. Uute ideede saamiseks on SEB ka praktika osaks loonud innovatsiooniprogrammi, kus praktikantidel avaneb võimalus kehastuda alustava ettevõtja rolli, prototüüpides tuleviku panganduse tooteid ja teenuseid. Tõestus sellest, et programm toob ettevõttele uusi ideid on ka see, et 2019. aastal üks praktikantide grupp töötas välja idee luua keskkonna säästlik pangakaart (*SEB toob turule maisist tehtud pangakaardi*, 2020). Alates aprillist 2020 saavad kõik Eesti õpilased, tudengid ja õpetajad tellida endale kõige keskkonnahoidlikuma, 82% ulatuses maisist toodetud pangakaardi (*SEB toob turule maisist tehtud pangakaardi*, 2020).

„Iga uus inimene kes ikkagi ettevõttesse tuleb, annab värsket pilku siis kõrval vaatajana. Lisaks rikastab tiimi.“ (Juhendaja 2)

Samuti toodi välja, et praktikandid on tegelikult ettevõttele hea võimalus olemasoleva tööprotsessi testimiseks ning tagasiside saamiseks:

„...see on nagu hea koht, kus testida mingeid asju ja küsida kuidas sulle tundub. Nad on puhtad lehed, nad ei karda sulle öelda, nad ei pea väga muretsema.“ (Juhendaja 2)

Küsimusele kas SEB ootab, et praktika arendaks praktikandi töö- ning suhtlusoskuseid, vastasid kõik intervjuueeritavad jaatavalt. See kinnitab ka bakalaureusetöö teoreetilises osas välja toodut, et ettevõtted ootavad, et praktikaprogramm peaks arendama praktikandi töö- ning suhtlusoskuseid (Swanson & Tomkovick, 2011). Üks juhendaja täpsustas, et see võib olla ka mõnes osakonnas erinev, aga kui osakonnas puututakse kokku klientidega, siis on ka suhtlusoskuste arendamine väga oluline:

„Oleneb tegelikult, kus osakonnas see praktikant töötab. Meie juures on see oluline, kuna meil on ka otsene kliendiga suhtlus ja sellepärast ma pean väga oluliseks, et praktikant ka lihvib oma suhtlemise oskused selliseks, et saab oma tööd tehtud.“ (Juhendaja 1)

Lisaks toodi välja, et kui ettevõtte jaoks praktika üheks peamiseks eesmärgiks on tööjõud, siis on oluline ka täita praktikandi enda eesmärged. Kui ettevõtte jaoks ei ole nii oluline praktikandi suur arengu hüpe (näiteks suhtlusoskuste parendamine), siis pigem on oluline anda praktikandile ka positiivne kogemus, et nad jääksid ettevõtet mäletama hea sõnaga. Bakalaureusetöö autori arvates on see ka üks suurimaid kasusid praktikast ettevõttele – maine parendamine ning tööandjana atraktiivsuse kasvatamine, mida on leitud ka varasemates uuringutest (True, 2018; Maertz, Stoeberl, & Marks, 2014).

Et välja selgitada, kas ka uuritavas ettevõttes võiks praktikal käinud üliõpilastel olla eelis tulevikus alustamisel saada suuremat palka (Knouse & Fontenot, 2008; della Volpe 2017; Gault, Redington, & Schlager, 2000), võeti antud teema arutelu alla ka juhendajate intervjuudes. Erinevalt varasemates töödes leitud tulemustest, ei leidnud juhendajad, et SEB praktikal käinud üliõpilasel oleks märgatav eelis tulevikus ettevõttesse tööle asumisel teenida suuremat töötasu. Üks juhendajatest leidis, et see sõltub suuresti üliõpilasest endast:

„...eks see sõltub, kui head tööd ta ka varasemalt tegi. Kui väga rahul tema tööga, siis ehk saab alustades ka kohe teistega võrdset töötasu.“ (Juhendaja 3)

Kui praktikantidele korraldatakse programmi lõppedes lõpuüritus, kus saadakse ka praktika läbimise eest meened ning diplom, siis juhendajate tagasisidest selgus, et ettevõtte poolset tunnustust juhendajad ei saanud. Varasemalt on ka leitud, et see on ettevõtte jaoks üheks väljakutseks (Vahtramäe et al., 2011). Üks juhendajatest selgitas, et kui ka tänusõna kuskil mainiti, siis tegelikult oleks meeldiv kui ka praktikantide juhendajaid tunnustatakse:

„...mulle küll meeldiks, toon korra kõrvalteemana näite, et sisekoolitajad, kes samamoodi juhendavad, neile tehakse alati hooaja lõpuüritus, kus kutsutakse kõik sisekoolitajad kokku ning neid tunnustatakse. Tegelikult võiks sama ka olla praktika juhendajatele.“ (Juhendaja 1)

Bakalaureusetöö autor leiab, et praktikantide juhendajate tunnustamine on väga oluline ning kindlasti võiks ettevõtte selle kohapealt leida lahenduse, kuna see on abiks juhendajatele oma töö väärtustamisel ning õpetamismotivatsiooni suurendamisel (Vahtramäe et al., 2011).

Töö teooria osas on autor välja toonud, et juhendajad täidavad nelja peamist rolli – hindaja, õpetaja, tagasiside andja ning kujundaja (Vahtramäe et al., 2011). Kuna juhendajad on otseselt osa ettevõtte personalist, siis on ka ettevõtte seisukohast oluline, et praktika neid arendaks ning neist võiks saada veelgi parem töötaja. Sellest tulenevalt uuriti juhendajatelt, mida on praktikantide juhendamine neile andnud. Üks juhendaja leidis, juhendaja töös on vajalik valmis olla mõtlema hoopis teisiti, kuna praktikantide küsimused võivad olla ebatavalised. Lisati, et praktikantide tulek paneb ka ennast rohkem kursis hoidma oma tööga, kuna praktikantidele tuleb asju rohkem lahti seletada. Bakalaureusetöö autor leiab, et see näitab, et praktikantide juhendamise kaudu on võimalik ka juhendajal areneda ning õppida.

Intervjuudest selgus, et juhendajad ei teadnud kas praktikaprogramm on parandanud ettevõtte suhteid ülikoolidega või mitte, kuna praktika raames ega igapäeva töödes ei

puututa nende asutustega kokku. Üks juhendaja aga tõi välja, et praktikal käinud üliõpilased kujundavad pigem ülikooli mainet:

„Kui võtta puhtalt enda viimase viie aasta kogemus, siis viimased aastad kui olen võtnud Tartu Ülikooli üliõpilasi, siis on nagu väga hästi olnud.“ (Juhendaja 2)

Kokkuvõtvalt on bakalaureusetöö autor esitanud juhendajate intervjuudest selgunud peamised praktika kasud ettevõttele:

- maine parendamine ning ettevõtte nähtavamaks tegemine;
- tööjõu allikas mingiks perioodiks;
- võimalus leida uusi andekaid inimesi;
- uued ideed ning tagasiside ettevõtte tööprotsessidele;
- juhendajate arendamine.

Lisaks tooks bakalaureusetöö autor välja märkimisväärsed tulemused, mis intervjuudest selgusid ning mõtted ettevõttele, mida parandada, eesmärgiga tõsta ettevõtte kasu:

- juhendajatele eraldi koolitust ei korraldata, kuid soovi korral leitaks juhendajate arvates selleks võimalus (ilmselt tuleneb ettevõtte siseste juhendajate professionist);
- juhendajaid ei tunnustata tehtud töö eest;
- praktikal käinud üliõpilaste tulevikuks alustamisel ei ole kindel suurem töötasu, vaid pigem oleneb see inimesest endast;
- ülikooliga suhete parendamine ei leidnud ei kinnitust ega vastulauseid, vaid leiti, et pigem praktikant mängib rolli ülikooli maine kujundamisel;
- praktikaprogrammi planeerimine ning eesmärgistamine on korraldatud SEB poolt hästi;
- kuna antud osa põhineb kolme juhendaja tagasisidel, ei saa teha üldistusi kogu ettevõttele, ehk on võimalik, et samad asjad ei kehti kõikides osakondades.

2.5. Järeldused

Alapeatükis on bakalaureusetöö autor esitanud kokkuvõtvalt uuringu tulemused ning teinud omapoolsed ettepanekud SEB Panga praktikaprogrammi parendamiseks. Antud

bakalaureusetöös selgunud tulemuste põhjal, on autori arvates kõige olulisemad praktika kasud järgmised:

- ettevõtte maine parendamine;
- ettevõtte atraktiivsuse tõstmine tööandjana;
- kvaliteetse tööjõu allikas suveperioodiks;
- talendikate töötajate leidmine tulevikus;
- oma töötajate arendamine, läbi praktikantide juhendamise;
- uued ideed, juhul kui praktikantidele antakse võimalus nende avaldamiseks ning selgitamiseks;
- tagasiside olemasolevatele tööprotsessidele ja -võtetele.

Kuigi varasemates töödes on autorid seda leidnud, siis antud bakalaureusetöös ei leidnud kinnitust väide, et praktika aitaks ettevõtetel luua ülikoolidega paremaid suhteid, vaid pigem praktikandid loovad kuvandit ülikoolist. Autori arvates võiks üks lahendus olla praktika pakkujate poolne koostöö ülikooli praktika juhendajatega, mille tulemusena võiks saada ka ettevõtte ülikooli poolseid soovitusi praktika tööülesannete koostamisel.

Järgmisena on autor esitanud omapoolsed ettepanekud SEB Pangale praktikaprogrammi parendamiseks, et see oleks ettevõttele kasulik:

- programmi vältel anda rohkem tagasisidet üliõpilastele tööpraktikas;
- jälgida, et loenguprogramm ei muutuks liiga sarnaseks kooli loengutega;
- suvepraktikantide tagasiside küsimustiku täitmine võiks olla kohustuslik;
- tunnustada juhendajaid (näiteks diplomiga);
- parendada koostööd ülikoolidega, näiteks kaasata ülikoolide praktika juhendajaid või küsida neilt tagasisidet/soovitusi;

Autor lisaks, et praktikantidele võiks olla tagasiside küsimustiku täitmine kohustuslik, kuna iga praktikant on erinevas osakonnas ning nendel on erinevad juhendajad. Kui saadakse tagasiside kõigilt, on suurem tõenäosus, et ei jää tähelepanuta praktikaprogrammi kitsaskohad - näiteks üksluine töö mingis osakonnas või probleemid juhendajaga.

Samuti leiab autor, et uuenenud praktikaprogramm on üliõpilaste tagasiside põhjal ennast õigustanud. Andes praktikantidele võimaluse arendada tuleviku panga tooteid on ideaalne võimalus ettevõttele saada uusi ideid, nagu näiteks 2019. aasta praktikantide ideest alguse saanud keskkonnahoidlikum 82% ulatuses maisist toodetud pangakaart, mis aprillist 2020 on kättesaadav kõikidele Eesti õpilastele, tudengitele ja õpetajatele (*SEB toob turule maisist tehtud pangakaardi, 2020*). Autori arvates on SEB Panga praktikaprogramm eeskujuks teistele ettevõtetele ning võiks motiveerida andma praktikantidele tähtsamaid tööülesandeid ning võimalust avaldada oma arvamust.

KOKKUVÕTE

Praktika ehk ettevõtte poolt pakutud lühiajaline praktiline töökogemus üliõpilasele, mille käigus on võimalik lisaks teadmistele omandada erialased oskused ja saada asjakohane töökogemus, on olulise tähendusega üliõpilasele, pakkudes talle võimaluse omandada erialaseid kogemusi.

Sarnaselt üliõpilasele on praktika, selle korrektse läbi viimise korral, ka kasumlik ettevõttele endale. Peamised praktikast saadavad kasud ettevõttele on järgmised - kvaliteetsed kandidaadid ajutistele või püsivatele ametikohtadele, professionaalse personali vabadus tegeleda loovamate projektidega, uued ideed, kuvandi parandamine kogukonnas ning sidemete loomine ülikoolidega. Lisaks on praktika kasulik ka ülikoolile, kellel on võimalik praktikaga tõsta oma nähtavust kogukonnas, maine parendamine ning võimalus saada toetusid.

Töö empiirilises osas uuris autor praktika kasu ettevõttele, võttes vaatluse alla SEB Panga praktikaprogrammi. SEB Pank korraldab üliõpilastele suvepraktikat alates 2011. aastast ning alates 2018. aastast on neil uuenenud praktikaprogramm Youth LAB, kus lisaks tööpraktikatele avaneb üliõpilastel võimalus luua tuleviku panga tooteid. Selleks, et hinnata, kas uuenenud praktikaprogramm on end õigustanud, on töös võrreldud üliõpilaste 2019. aasta ning 2017. aasta tagasiside küsimustiku tulemusi. Üliõpilaste tagasisidest selgus, et 2019. aasta üldine praktikaprogrammiga rahulolu oli suurem, kui 2017. aasta programmiga, kuigi mõlema aasta tulemusi võib lugeda väga headeks. Suurim muutus on toimunud üliõpilaste rahulolus loenguprogrammiga, kus 2019. aasta loenguprogramm on saanud märgatavalt parema hinnangu. Samuti on uue programmiga kasvanud tööülesannete huvitavus.

Järgnevalt viis autor läbi intervjuud kolme SEB Panga töötajaga, kes olid 2019. aasta praktikaprogrammi juhendajateks, et uurida, mis on nende hinnangul praktika kasud ettevõttele. Sidudes intervjuu tulemused varasemates töödes esitatuga, on esitatud

praktika peamised kasud ettevõttele, mis on järgmised - maine parendamine ning ettevõtte nähtavamaks tegemine, tööjõu allikas mingiks perioodiks, võimalus leida uusi andekaid töötajaid tulevikuks, uued ideed ning tagasiside ettevõtte tööprotsessidele ja juhendajate arendamine. Intervjuudest selgus lisaks, et juhendajaid ei tunnustata tehtud töö eest ning ülikooliga suhete parendamine ei leidnud ei kinnitust ega vastulauseid, vaid leiti, et pigem praktikant mängib rolli ülikooli maine kujundamisel.

Lähtuvalt üliõpilaste ning juhendajate tagasisidest on autor teinud omapoolsed ettepanekud SEB Pangale praktikaprogrammi parendamiseks:

- anda rohkem tagasisidet üliõpilastele tööpraktikas;
- jälgida, et loenguprogramm ei muutuks liiga sarnaseks kooli loengutega;
- tunnustada juhendajaid (näiteks diplomiga);
- parendada koostööd ülikoolidega, näiteks kaasata ülikoolide praktika juhendajaid või küsida neilt tagasisidet/soovitusi.

Antud bakalaureusetöö peamiseks piiranguks on see, et tulenevalt Covid-19 viiruse levikust ning sellega kaasnenud ettevõtte sisese kaugtöö mahu kasvust, õnnestus autoril viia läbi intervjuud kolme juhendajaga, mille põhjal ei ole võimalik teha üldistusi kõikidele osakondadele. Võib esineda erisusi, mis antud töös välja ei tulnud. Antud tööd on võimalik edasi arendada, viies läbi kordusuuringu või võtta vaatluse alla kõik osapooled ning kaasata töösse näiteks ülikoolide praktika juhendajad.

VIIDATUD ALLIKAD

1. Bhattacharya, S., & Neelam, N. (2018). Perceived value of internship experience: A try before you leap. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 8(4), 376–394. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-07-2017-0044>
2. Cheong, A. L. H., Yahya, N., Shen, Q. L., & Yen, A. Y. (2014). Internship Experience: An In-Depth Interview among Interns at a Business School of a Malaysian Private Higher Learning Institution. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 123, 333–343. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1431>
3. Coco, M. (2000). Internships: A try before you buy arrangement. *SAM Advanced Management Journal*, 65, 41–47.
4. D’Abate, C. P., College, S., & Wenzel, K. E. (2009). Making the Most of an Internship: An Empirical Study of Internship Satisfaction. *Academy of Management Learning & Education*, 8(4), 14.
5. della Volpe, M. (2017). Assessment of internship effectiveness in South Italy Universities. *Education + Training*, 59(7/8), 797–810. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2016-0136>
6. Franco, M., Silva, R., & Rodrigues, M. (2019). Partnerships between higher education institutions and firms: The role of students’ curricular internships. *Industry and Higher Education*, 33(3), 172–185. <https://doi.org/10.1177/0950422218819638>
7. Garavan, T. N., & Murphy, C. (2001). The co-operative education process and organisational socialisation: A qualitative study of student perceptions of its effectiveness. *Education + Training*, 43(6), 281–302. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005750>
8. Gault, J., Leach, E., & Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: The employers’ perspective. *Education + Training*, 52(1), 76–88.

<https://doi.org/10.1108/00400911011017690>

9. Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. (2000). Undergraduate Business Internships and Career Success: Are They Related? *Journal of Marketing Education*, 22(1), 45–53. <https://doi.org/10.1177/0273475300221006>
10. Gupta, P. B., Burns, D. J., & Schiferl, J. S. (2010). An Exploration of Student Satisfaction with Internship Experiences in Marketing. *Business Education & Accreditation*, 2(1), 11.
11. Hoyle, J., & Goffnett, S. (2013). A Stakeholder Framework for Designing and Directing Effective Marketing Internships. *Journal for Advancement of Marketing Education*, 21(1), 16.
12. Juhendaja 1. (2020). *Autori intervjuu*. Tartu, 04.05.2020.
13. Juhendaja 2. (2020). *Autori intervjuu*. Skype kõne, 07.05.2020.
14. Juhendaja 3. (2020). *Autori intervjuu*. Skype kõne, 07.05.2020.
15. Kapareliotis, I., Voutsina, K., & Patsiotis, A. (2019). Internship and employability prospects: Assessing student's work readiness. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(4), 538–549. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2018-0086>
16. Knouse, S. B., & Fontenot, G. (2008). Benefits of the business college internship: A research review. *Journal of Employment Counseling*, 45, 61–66. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2008.tb00045.x>
17. Maertz, C. P., Stoeberl, P. A., & Marks, J. (2014). Building successful internships: Lessons from the research for interns, schools, and employers. *Career Development International*, 19(1), 123–142. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0025>
18. Maertz, C. P., Stoeberl, P. A., & Magnusson, P. (2014). Finding strategic human resource advantage from building an effective internship capability. *Organizational Dynamics*, 43(4), 303–311. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2014.09.007>
19. Narayanan, V. K., Olk, P. M., & Fukami, C. V. (2010). Determinants of Internship Effectiveness: An Exploratory Model. *Academy of Management Learning & Education*, 21.

20. Petrila, A., Fireman, O., Fitzpatrick, L. S., Hodas, R. W., & Taussig, H. N. (2015). Student Satisfaction With an Innovative Internship. *Journal of Social Work Education, 51*(1), 121–135. <https://doi.org/10.1080/10437797.2015.977175>
21. Piilmann, J. (2019). *SEB: Noorte suvepraktika on tõusev trend*. SEB. <https://www.seb.ee/uudised/2019-07-18/seb-noorte-suvepraktika-tousev-trend>
22. *Pitch ehk liftimüük*. (2020). EAS. <https://www.eas.ee/alustav/ariidee-kindlaksmaaramine/liftimuuk/>
23. Ramler, G. (2018). *Praktika ja praktikandid – tüütu kohustus või põnev väljakutse?* Äripäev. <https://www.aripaev.ee/erilehed/2018/08/16/praktika-ja-praktikandid-kas-tuutu-kohustus-voi-ponev-valjakutse>
24. Renganathan, S., Ambri, B. A. K. Z., & Su, L. C. (2012). Students' perception of industrial internship programme. *Education + Training, 54*(2/3), 180–191. <https://doi.org/10.1108/00400911211210288>
25. *SEB* (2020). <https://www.seb.ee/>
26. Shamma, H. M. (2012). Toward a Comprehensive Understanding of Corporate Reputation: Concept, Measurement and Implications. *International Journal of Business and Management, 7*(16), 151. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n16p151>
27. *SEB Suveülikool 2017*. (2017). AS SEB Pank intranet.
28. *SEB toob turule maisist tehtud pangakaardi*. (2020). SEB. <https://www.seb.ee/foorum/igapaevased-rahaasjad/seb-toob-turule-maisist-tehtud-pangakaardi>
29. Swanson, S. R., & Tomkovick, C. (2011). Perspectives from Marketing Internship Providers. *Marketing Education Review, 21*(2), 163–176. <https://doi.org/10.2753/MER1052-8008210206>
30. Zopiatis, A. (2007). Hospitality internships in Cyprus: A genuine academic experience or a continuing frustration? *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 19*(1), 65–77. <https://doi.org/10.1108/09596110710724170>
31. *Tagasiside 2017. a Suveülikoolis osalenutelt*. (2017). AS SEB Panga Personali ja koolituse divisjoni dokumendid.
32. Vahtramäe, A., Sikk, J., Kaldma, M., Reva, E., Koit, K., Varendi, M., & Kuningas, K. (2011). Praktika kõrgkoolis. *Sihtasutus Archimedes*.

33. Weible, R. (2009). Are Universities Reaping the Available Benefits Internship Programs Offer? *Journal of Education for Business*, 85(2), 59–63.
<https://doi.org/10.1080/08832320903252397>
34. True, M. (2018). *Starting and maintaining a quality internship program*, 9th edn, Messiah College, Mechanicsburg.
35. *Youth LAB 2019. a tagasiside.* (2019). AS SEB Panga Personali ja koolituse divisjoni dokumendid.
36. *Youth LAB – SEB tasustatud praktikaprogramm.* (2020). SEB.
<https://www.seb.ee/praktika>

LISAD

Lisa 1. Tagasiside küsimused praktikantidele 2017. aastal

1. Kuidas vastas SEB Suveülikooli programm tervikuna Sinu ootustele?
2. Kuidas jäid rahule SEB Suveülikooli loenguprogrammiga üldiselt?
3. Hinnangud loengutele 1-5 skaalal
4. Vali rippmenüüst enim meeldinud ja huvitavaim esineja SEB Suveülikoolis
5. Milliseid teemasid oleksid soovinud loenguprogrammis veel lisaks kuulda?
6. Kuidas jäid rahule töövarjupäevaga kontaktikeskuses?
7. Kuidas jäid rahule SEB-s töötamisega (oma tööpraktikaga)?
8. Kuivõrd huvitavad olid tööülesanded Sinu jaoks?
9. Kuidas sujus Sinu sisseelamine SEB-sse?
10. Kuidas hindad oma juhilt/ juhendajalt saadud tuge?
11. Kas soovid veel midagi lisada praktika kohta?
12. Millal hakkasid otsima võimalusi selle aasta suvepraktikal osalemiseks?
13. Kust alustad info otsimist suvepraktika kohta?
14. Kust said infot SEB Suveülikooli kohta?
15. Mida soovitaksid SEB Suveülikooli programmis edaspidi muuta, et see tudengitele atraktiivsemaks teha?
16. Palun iseloomusta mõne sõnaga SEB-d kui tööandjat
17. Palun iseloomusta kolme sõnaga SEB-d kui panka
18. Mida peaks SEB muutma/teisiti tegema, et olla Sinu unistuste tööandja
19. Anna hinnang praktikantide värbamisel kasutatavale süsteemile Videolind (mugavus, tõrked jms)
20. Mida arvad üldisest värbamisprotsessist Suveülikooli (kiirus, kommunikatsioon jms)? Kuidas oleks võimalik värbamisprotsessi paremaks muuta?

Lisa 2. Tagasiside küsimused praktikantidele 2019. aastal

1. Kuidas vastas LAB tervikuna Sinu ootustele? Põhjenda oma vastust
2. Kas õppisid LAB-is käsitletud teemadest midagi uut? Too näiteid, mida juurde õppisid
3. Kuidas hindaksid LAB-i koormust?

4. Kuidas hindaksid enda LAB-i meeskonna tiimitunnetust?
5. Kuidas oleks võimalik muuta LABi paremaks?
6. Kas LAB võiks olla osa ka järgmise aasta praktikaprogrammist?
7. Kas soovid veel midagi lisada LAB-i kohta?
8. Kuidas jäid rahule SEB praktikaprogrammi loengusarjaga üldiselt?
9. Kuidas hindaksid loengusarja formaati?
10. Kas loenguid oli huvitav kuulata?
11. Kas loengusari oli oluline praktikaprogrammi osa? Nt kas andis parema ülevaate SEB-st?
12. Kas soovid lisada veel midagi täiendavat loengusarja kohta?
13. Kuidas jäid rahule SEB-s töötamisega (oma tööpraktikaga)?
14. Minu juhendaja/juht...?
15. Sulle antud tööülesanded olid...?
16. Kuidas hindad oma juhilt/juhendajalt saadud tuge praktika jooksul?
17. Kas juht/juhendaja toetas Sind tööülesannete lahendamisel, kui Sul vajadus selleks oli?
18. Kas Sa said piisavalt tagasisidet oma arengu kohta?
19. Kas soovid veel midagi lisada tööpraktika kohta?
20. Kas soovitaksid SEB Youth LABi praktikaprogrammi oma sõbrale?
21. Kust said infot SEB-s toimuva praktikaprogrammi kohta?
22. Kuidas hindad üldiselt SEB praktikaprogrammi värbamise protsessi?
23. Kas Sulle enne tööle asumist selgitati Sinu tööülesandeid ja mida Sinult oodatakse?
24. Kas Sinuga jagatud informatsioon värbamisprotsessi käigus oli piisav?
25. Mida sooviksid SEB praktikaprogrammis edaspidi muuta, et see tudengitele atraktiivsem oleks?
26. Kas tuleksid tulevikus SEB-sse tööle?
27. Muud kommentaarid SEB praktikaprogrammi kohta

Lisa 3. SEB Youth LAB 2019. aasta ajakava

Date	Activity	Presenter
2.07	<p>10.00-12.00 Lab: Challenge selection & team formation Innovation day sissejuhatus Inspirational speaker – Tõnis Kusmin Tiimidesse komplekteerimine Tiimide tutvumine</p> <p>12.00-13.00 Lõuna</p> <p>13.00-14.00 SEB tutvustus</p> <p>14.00- 17.00 Lab: Understand the challenge Ülesande mõistmine Mentortund Disainibriif Intervjuude ettevalmistus</p>	<p>Siim Lepisk</p> <p>Merle Raamat</p> <p>Siim Lepisk</p>
9.07	<p>10.00-11.30 Erinevate valdkondade/karjääriteede tutvustamine</p> <p>11.30-12.30 Lõuna</p> <p>12.30-15.00 Lab: Define problem & concept for solution</p>	<p>Triin Raud, Eva-Kristina Vatsfeld, Merten Loss</p> <p>Siim Lepisk</p>
16.07	<p>10.00-11.30 Turvaloeng/peetused</p> <p>11.30-12.30 Lõuna</p> <p>12.30-15.00 Lab: Prototyping 1</p>	<p>45 min. Leonhard Järvis 45 min. Kätlin Kukk</p> <p>Anette Järvpõld</p>
23.07	<p>10.00-11.30 Introducing the building via game</p> <p>11.30-12.30 Lõuna</p> <p>12.30-15.00 Lab: Business model & pitch intro</p>	<p>HR</p> <p>Anette Järvpõld</p>
30.07	<p>10.00-11.00 Tehisintellekt 11.00-11.30 Parim personaliprojekt 2019 „Digiakadeemia“</p> <p>11.30-12.30 Lõuna</p>	<p>Ragnar Toomla Kristiina Lõhmus</p>

	12.30-15.00 Lab: Pitch mentoring & In-bank validation	Siim Lepisk
6.08	13.00-16.00 Local demo day / pitchid 16.00-17.00 Youth Labi lõpetamine	Siim Lepisk HR
8.08	Baltic Demo Day	Lätis (sõidavad 3 võitvat tiimi)

Lisa 4. Intervjuu küsimused 2019. aasta juhendajatele

1. Kas olite teadlikud, mis oli praktika eesmärk ettevõtte jaoks ja milline on Teie roll?
2. Kas olite juhendaja oma soovil või Teid määrati selleks?
3. Kas ettevõtte võimaldas ettevalmistust juhendajaks olemisele?
4. Mis oli Teie osakonna eesmärk praktikandi värbamisel?
5. Kas praktikant tekitas lisatööd või vähendas personali töökoormust (kas andis oma töötajatele rohkem vabadust)?
6. Kas praktikandid tõid Teie osakonda uusi ideid?
7. Kas SEB ootab, et praktika arendaks praktikandi töö- ning suhtlusoskuseid?
8. Kas SEB praktikal käinud üliõpilasel oleks lootus saada tulevikus alustamisel suuremat töötasu, kui mitte SEB praktikal käinud üliõpilasel?
9. Kas Teid tunnustati tehtud töö eest?
10. Kas juhendajaks olemine on Teile midagi andnud?
11. Kas olete saanud praktika kaudu omale uus töötajaid?
12. Kas praktikaprogramm on parendanud Teie suhteid ülikoolidega?

SUMMARY

INTERNSHIP BENEFITS FOR EMPLOYER BASED ON EXAMPLE OF AS SEB PANK INTERNSHIP PROGRAM

Enri Nurmik

An internship has been defined as a short-term practical work experience offered by a company to a student, during which it is possible to acquire professional skills and gain work experience in addition to knowledge. In order for all parties to benefit from the internship, it is necessary for the company to properly plan the program and set goals, which are understandable to all parties. In addition it is necessary for the company to establish an internship program with meaningful tasks, supervisor support and feedback.

The author of the bachelor's thesis took part in SEB Bank's internship program Youth LAB in the summer of 2019, and continued to work in the Credit Desk department. Therefore, the focus of the bachelor's thesis is on the internship program of SEB Bank. The aim of the study was to find out the benefits of the internship program for the company and to make proposals for the improvement of the internship program of AS SEB Pank on the basis of the results revealed by the feedback of the interns and internship supervisors. To achieve this aim, the following research tasks were formed:

- to explain the concept of internship;
- to bring out the expectations, impacts and challenges of an internship program for a company based on previous research;
- to give an overview of the internship program of SEB Bank in 2019;
- to compare the 2017 and 2019 internship programs and point out the differences;
- to analyze students' feedback on the internship program of SEB Bank in 2017 and 2019;
- to conduct interviews among supervisors who participated in SEB Bank's internship program;
- to present and analyze the results of the interviews

- to make proposals for the improvement of SEB Bank's internship program in order to maximize the benefits for the company based on the results.

Previous studies have explained the benefits of internship for all three parties: the company, student and university. Although the focus of the study is on the company, the author also considers it important to briefly explain the positive effects of the internship on the student and the university. Interns have clearer career prospects for the future, professional work experience, and an advantage in the labor market. Previous research has shown that the main benefits of the internship for the company are: high-quality candidates for temporary or permanent positions, the freedom of professional staff to engage in more creative projects, new ideas, improving their image in the community and establishing connections with universities. In addition, the internship is also useful for the university, which has the opportunity to increase its visibility in the community, improve its reputation and receive grants.

In the empirical part of the study, the author analyzed the benefits of internships for the company, looking at SEB Bank's internship program. SEB Bank has been organizing summer internships for students since 2011, and since 2018 they have a renewed internship program called Youth LAB, where in addition to the internship, students have the opportunity to create products for the future bank. The feedback from the students showed that the overall satisfaction with the internship program in 2019 was higher than in 2017, however the results of both years can be considered very good. The biggest change occurred in students' satisfaction with the lecture program, where the 2019 lecture program received a significantly better rating. The new program has also made tasks more interesting for students.

Subsequently, the author conducted interviews with three employees of SEB Bank, who were among the supervisors of the 2019 internship program, to find out what they considered to be the benefits of the internship for the company. The main findings were: the improvement of the reputation and visibility of the company, a source of workforce for a certain period of time, the opportunity to find new talented employees for the future, new ideas and feedback on the company's work processes and the development of supervisors. The interviews also revealed that the supervisors were not acknowledged for their work and that improving the relationship with the university was neither confirmed

nor objected to, but it was rather found out that the intern played a role in shaping the university's reputation.

Based on the feedback from students and supervisors, the author has made the following proposals for SEB Bank to improve their internship program:

- to give more feedback to students during the internship;
- to ensure that the lecture program does not become too similar to school lectures;
- to recognize supervisors (for example, with a diploma);
- to improve cooperation with universities, for example by involving university internship supervisors or asking them for feedback/recommendations.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Enri Nurmik,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose “Praktika kasu ettevõttele AS SEB Pank praktikaprogrammi näitel“, mille juhendaja on Anneli Lorenz, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Enri Nurmik
12.05.2020