

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Lija Jegisman

Liisa Peterson

PRAKTIKAJUHENDAJATE OOTUSED ÜLIÕPILASTE
TULEVIKUOSKUSTELE: EESTIS TEGUTSEVATE KREDIIDASUTUSTE NÄITEL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: ettevõtluse nooremlektor Anneli Lorenz

Tartu 2025

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

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Tulevikuoskuste olemus, eelistused tööturul ja arendamisvõimalused	6
1.1. Tulevikuoskuste olemus ja vajalikkus	6
1.2. Tulevikuoskuste tähtsus ja eelistused	8
1.3. Tulevikuoskuste arendamisvõimalused	12
2. Praktikajuhendajate tagasiside tulevikuoskustele	14
2.1. Metoodika ja valimi kirjeldus	14
2.2. Praktikajuhendajate intervjuude tulemused	16
2.3. Järeldused.....	30
Kokkuvõte.....	33
Viidatud allikad.....	35
Summary	39

Sissejuhatus

Tulevikuoskused koguvad tööturul aina enam populaarsust tulenevalt vajadusest kohaneda muutuva töömaastikuga, tööandjate ootustega ning järjest mitmekesisemate tööülesannetega. Tehnoloogia toetab igapäevaste tööülesannete täitmist, mistõttu on üha olulisemad oskused, mis võimaldavad lahendada loovaid ja inimhõimust nõudvaid ülesandeid, millega tehnoloogiapõhised lahendused toime ei tule (Kapareliotis et al., 2019). Tööandjad soovivad meeskonda töötajaid, kellel on tugevad tulevikuoskused (näiteks: enesejuhtimisoskus, suhtlemisoskus, koostööoskus, probleemi lahendamine ja kriitiline mõtlemine), et saavutada parem sünergia ja suurem tulemuslikkus. Paljud töökohad eeldavad nii tulevikuoskuste kui ka tehniliste oskuste kombinatsiooni, mistõttu tuleb arvestada mõlema oskusegrupiga (Franco-Ángel et al., 2023; Pang et al., 2019; Patacsil & S. Tablatin, 2017). Pikaajalise edu saavutamiseks ametikohal on tulevikuoskustel tähtis koht, kuna need on abiks töökoha saamisel ja säilitamisel.

Praktika sooritamine on üliõpilaste seas muutunud aasta-aastalt populaarsemaks. Praktikakogemus pakub võimaluse tugevdada tulevikuoskusi ja tutvuda erialase tööga (Moore, 2023; Urquía-Grande & Pérez Estébanez, 2020). Kuna praktikale kandideerijaid on sageli rohkem kui praktikakohti, on oluline, et üliõpilased suudaksid eristuda eelkõige oskustega, mida tööandjad väärtustavad. Üheks olulisemaks kriteeriumiks praktikajuhendajate jaoks on tulevikuoskused, mille alusel tehakse otsuseid kandidaatide sobivuse kohta (Zakiy, 2021; Tsirkas et al., 2020). Tulevikuoskusi saab rakendada kõigis töömaastikul olevates töökohtades, mistõttu nende hindamine on subjektiivne ja sõltub konkreetsest valdkonnast (Emanuel et al., 2021). Tuginedes tulevikuoskuste tähtsusele erinevatel töökohtadel, on nende väärtus ajas kasvanud. Seetõttu on oluline uurida, milliseid tulevikuoskusi peavad krediitiasutuste praktikajuhendajad oluliseks ning millised ootused on neil praktikale kandideerivatele üliõpilastele.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada krediitiasutuste praktikajuhendajate poolt enim väärtustatud tulevikuoskused ja ootused üliõpilastele ning tulemuste põhjal koostada praktilised soovitused, mis toetavad edukat kandideerimist praktikakohtadele. Töö autorid toovad välja uurimisülesanded bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks:

- anda teoreetiline ülevaade tulevikuoskuste mõistest ja olulisusest tööturul;
- tuua teaduskirjanduse põhjal välja tööandjate ja üliõpilaste poolt olulisemad tulevikuoskused ja nende alane teadlikkus;
- uurida tulevikuoskuste levinumaid arendamisvõimalusi;

- koostada ja läbi viia intervjuud Eestis tegutsevate krediidasutuste praktikajuhendajatega ning analüüsida saadud tulemusi;
- anda intervjuude ja teoreetilise analüüsi põhjal soovitusi, mis aitavad üliõpilastel edukamalt praktikale kandideerida.

Bakalaureusetöö jaguneb teoreetiliseks ja empiiriliseks osaks. Teoreetiline osa koosneb kolmest alapeatükist. Esmalt antakse ülevaade tulevikuoskuste mõistest ja nende olulisusest tööturul. Tuuakse välja erinevad mõisted, et kujundada selge arusaam nende sisust ning anda ülevaade lugejale. Seejärel käsitletakse tööandjate ja üliõpilaste vaateid tulevikuoskustele ning tuuakse esile enim väärtustatud oskused. Tööandjate vaate kajastamine annab eelduse empiiriliseks osaks ja aitab paremini mõista, milliseid oskusi peetakse tööturul oluliseks. Üliõpilaste hinnang on vajalik soovitude andmiseks, et arvestada nende valmisolekut tööturule sisenemiseks. Teoreetilise osa viimases alapeatükis käsitletakse tulevikuoskuste arendamise võimalusi, mille tundmine on vajalik sisukate ja praktiliste soovitude andmiseks.

Käesoleva töö teoreetilises osas käsitletakse tulevikuoskusi nii tööandja kui ka üliõpilase vaatest. Empiirilises osas intervjuueritakse praktikajuhendajaid, kuid tulemuste tõlgendamisel arvestatakse ka üliõpilaste perspektiivi. Kuna praktikajuhendajad hindavad üliõpilaste sobivust praktikale, pidasid autorid oluliseks uurida mõlema osapoole ootusi ja arusaamu. Lähtudes töö eesmärgist anda soovitusi edukamaks praktikale kandideerimiseks, on vajalik mõista, kuidas tulevikuoskuseid mõtestavad nii tööandjad kui ka üliõpilased.

Empiiriline osa koosneb kolmest alapeatükist. Esimeses kirjeldatakse kasutatud meetodikat ja valimit, et luua arusaam intervjuude läbi viimisest ja saadud tulemustest. Teises alapeatükis esitatakse intervjuude analüüsi tulemused. Viimaks tuuakse välja töö autorite järeldused ja praktilised soovitusid üliõpilastele, mis on käesoleva töö eesmärk.

Autorid lähtuvad tulevikuoskuste tähtsuse väljaselgitamisel Tartu Ülikooli poolt väljapakutud üheksast tulevikuoskusest: enesejuhtimisoskus, suhtlemisoskus, koostööoskus, probleemi lahendamine, loovus, kriitiline mõtlemine, digioskused, ettevõtlikkus ja kestlik mõtteviis (Valk et al., 2023). Tuginedes autorite kogemusele nii õppetöös kui ka tööturul, peavad antud oskused olema üliõpilaste jaoks keskse tähtsusega. Seetõttu peeti käesolevas töös asjakohaseks tugineda, praktikajuhendajate ootuste analüüsimisel ja üliõpilastele soovitude andmisel, haridusasutuse poolt teaduspõhiselt koostatud ning üliõpilastele suunatud tulevikuoskuste loetelule.

Bakalaureusetöö autorid avaldavad tänu intervjuudes osalenutele, kelle väärtuslik panus aitas oluliselt kaasa uurimistöö valmimisele. Lisaks avaldatakse tänu juhendajale,

ettevõtluse nooremlektorile Anneli Lorenzile, kelle suunised ja tagasiside toetasid töö koostamist. Töös on kasutatud keelemudelit Chat GPT eesti keele korrektuurideks ja NVivo 15 tööriista intervjuude kategoriseerimiseks.

Märksõnad: tulevikuoskused, üliõpilased, praktika, praktikajuhendajad, krediidasutused

1. Tulevikuoskuste olemus, eelistused tööturul ja arendamisvõimalused

1.1. Tulevikuoskuste olemus ja vajalikkus

Esimeses alapeatükis defineeritakse tulevikuoskuste mõisteid, et anda ülevaade lugejale ja kajastada teema aktuaalsust. Seejärel põhjendatakse tulevikuoskuste olulisust ja seotust tööturuga.

Tulevikuoskuste mõisteid on defineeritud erinevalt. Aryani et al. (2021) on välja toonud, et tulevikuoskused on indiviidi oskustel põhinev suutlikkus olukordades toimetulekuks. Inimesed seisavad igapäevaselt silmitsi uute väljakutsetega, millele leiab igaiüks erineva lahenduse, vastavalt varasematest kogemustest ja tulevikuoskustest. Franco-Ángel et al. (2023) on teadustöö käigus täheldanud, et inimesed lähtuvad tööalaste sotsiaalsete tegevuste käigus iseenda tulevikuoskustest. Töös kasutatakse järjekindlalt tulevikuoskuste mõistet, mille tähendust avab tabel (vt Tabel 1) varasemates uurimustes kasutatud mõistetega.

Tabel 1

Tulevikuoskuste mõisted

Autor	Mõisted
Al-Shehab et al., 2021	Tulevikuoskused ehk ülekantavad oskused näitavad kui resultatiivselt suudab isik suhelda ja käituda.
Bisschoff & Massyn, 2024	Tulevikuoskused on osa tööalasest konkurentsivõimest, mis on elu jooksul väljakujunenud.
Chiu et al., 2024	Tulevikuoskuseid kantakse kaasas nii eraelus kui ka karjääri edendamisel, väljakutsetega toime tulemisel ning olukordadega kohanemisel.
Emanuel et al., 2021	Tulevikuoskused ehk ülekantavad oskused tagavad asjatundliku käitumise erinevates olukordades ning on selle tõttu tähtsal kohal.
Eva et al., 2024	Tulevikuoskused näitavad isiku võimet situatsioonides hakkama saamiseks, seetõttu vaadeldakse neid kui omaduste komplekti, mis on tähtis karjääri alustamisel ning arendamisel.
Horváth-Csikós et al., 2023	Tulevikuoskused on keeruliselt mõõdetavad oskused, mille puhul lähtutakse tihti iseloomuomadustest ja isiku väljakujunenud käitumismaneeridest.
Moore, 2023	Tulevikuoskused on professionaalsed oskused, mis võimaldavad isikul tulemuslikult tööalaselt suhelda.

Nusrat & Sultana, 2019	Tulevikuoskused ehk töövõime oskused on tulemuslikkuse ja situatsioonides hakkama saamise näitaja, mille omandamine on kogemusele tuginev ja aeganõudev ning mõõtmise keeruline.
Rao, 2014	Tulevikuoskused pakuvad lisaväärtust tehnilistele oskustele, neid kirjeldatakse kui resultatiivset oskust inimestega suhtlemiseks.
Robles, 2012	Tulevikuoskuseid ehk immateriaalseid oskuseid vaadeldakse kui iseloomuomadusi, mis kujundavad isiku toimetulekut erinevates olukordades.

Allikas: Autorite koostatud

Inimesel on elu jooksul mitmeid erinevaid ametikohti ja karjääre, kus läheb vaja tulevikuoskusi ja tehnilisi oskusi. Mõlemad on tööturul olulised, kui tehnilised oskused keskenduvad konkreetsele ülesandele või töökohale, siis tulevikuoskused on ülekantavad erinevatesse olukordadesse (Emanuel et al., 2021; McMurray et al., 2016; Urquía-Grande & Pérez Estébanez, 2020). Horváth-Csikós et al. (2023) leiavad ülekantavuse põhjenduseks tulevikuoskuste läbiva tähtsuse, kuna neid on vaja igas eluetapis, karjääri edendamisel ja eraelus, need on seotud läbielatud ja isiklike omapäradega. Töötaja saab rakendada tulevikuoskuseid karjääriteel olevatel ametikohtadel, kuna need on ülekantavad ja arenevad kogemuste põhjal.

Karjääri edendamisel on tulevikuoskustel oluline roll, kuna nende kaudu näevad tööandjad ja kolleegid töötaja olemust ning sobivust organisatsioonis. Karjäärialaselt peetakse tulevikuoskusi tehniliste oskuste täienduseks, tööle kandideerimisel võivad viimased tagada soovitud töökoha saamise, kuid tulevikuoskused aitavad kollektiivi sobitada ja töökoha pikaajaliselt säilitada (Eva et al., 2024; Nusrat & Sultana, 2019; Rao, 2014). Uuele töökohale asudes on oluline töötaja sobitumine kollektiivi, et saavutada head töösuhted ja tulemuslikkus, vastasel juhul võib värvatud töötaja tuua kaasa ebavajalikke konflikte, mis killustavad organisatsiooni toimimist tervikuna. Tulevikuoskused mõjutavad positiivselt töötaja karjääri, suurendades enesetõhusust, mis soodustab kõrgemat motiveeritust ja paremat tööalast tulemuslikkust (Aryani et al., 2021; Eva et al., 2024). Tõhusama karjääri arengu saavutamiseks on kasulik, kui töötaja paistab kolleegidele silma sihikindluse ja väljapaistva panusega.

Tulevikuoskuste hindamist tööle kandideerides mõjutavad valdkonnaspetsiifilised nõuded ja eeldused (Ayodele et al., 2021; Rebele & St. Pierre, 2019). Näiteks konkreetne töökoht, organisatsiooni tegevusvaldkond ja tööandja eelistus. Kliendisuhetlust eeldavatel ametikohtadel on määrava tähtsusega oskused, mis toetavad kvaliteetset suhtlust ja tulemuslikku koostööd (Tsirkas et al., 2020). Finants- ja kinnisvaravaldkonnas on

probleemilahendusoskus ja kriitiline mõtlemine olulised, kuna tööülesanded eeldavad loogilist lähenemist ja sisulise tausta mõistmist (Al-Shehab et al., 2021; Poon, 2012). Juhtivatel töökohtadel peetakse olulisteks eneseväljendus- ja organiseerimisoskust (Chiu et al., 2024; Eva et al., 2024). Kõik tulevikuoskused on olulised, kuid nende väärtus sõltub erinevatest teguritest.

Tööandja üheks eesmärgiks tööintervjuul on hinnata kandidaadi tulevikuoskuste taset. Kuna intervjuu kestus on piiratud (Spiteri Axiak et al., 2024) ja puudub ühtne raamistik, mille alusel tulevikuoskusi küsida ja hinnata (Bisschoff & Massyn, 2024), on tööandjal nende usaldusväärne määratlemine keeruline. Tulevikuoskuste hindamine on keeruline, kuna need on subjektiivsed ja avalduvad peamiselt praktilises töös, mistõttu kasutatakse sageli kaheetapilist värbamisprotsessi: testi- ja intervjuuvoor (Poon, 2012). Testide põhjal saadud info võimaldab tööandjal kujundada paremini intervjuud ja saada esmane ülevaade kandidaadi pädevustest. McMurray et al. (2016) toovad välja, et tööandjad näevad probleemina ülikooli lõpetajate vähest teadlikkust värbamisprotsessist, sageli ei osata koostada korralikku CV-d, ei uurita ettevõtte tausta ega mõisteta intervjuu sisulisi ootusi. Värbamisprotsessi peab ühtviisi mõistma nii tööandja kui ka kandideeriija, et tagada teadliku valiku tegemine.

1.2. Tulevikuoskuste tähtsus ja eelistused

Käesolevas alapeatükis käsitletakse tööandjate eelistusi seoses tulevikuoskustega, vaadeldakse antud oskuste väärtust tööturul ning tuuakse konkreetseid näiteid. Tulevikuoskuste paremaks mõistmiseks avatakse ka üliõpilaste seisukohti nende oskuste tähtsusest. Tulevikuoskuste tähtsuse väljaselgitamisel lähtutakse Tartu ülikooli poolt teaduskirjanduse alusel välja töötatud üheksast tulevikuoskusest (Valk et al., 2023). Mõlema osapoole vaadete käsitlemine teooriaosas loob parema aluse sisukate soovitude andmiseks.

Tehnoloogia areng suurendab tulevikuoskuste tähtsust tööturul, mistõttu pööravad tööandjad neile üha enam tähelepanu (Horváth-Csikós et al., 2023). Tööülesanded muutuvad järjest automaatsemaks ja digitaalsemaks, vajatakse töötajaid, kelle oskused täiendavad tehnoloogilisi lahendusi. Tugevad tulevikuoskused aitavad toime tulla pidevalt muutuva töökeskkonnaga (Abbasi et al., 2018; Tsirkas et al., 2020). Kuigi tulevikuoskusi peetakse sageli tähtsamaks kui tehnilisi oskusi, eeldavad paljud töökohad nende kahe oskustegrupi tasakaalu (Cicekli, 2016). Eelnevalt väljatooduga on tihedalt seotud arusaam, et organisatsioonidel on vaja töötajaid, kes suudavad iseseisvalt tegutseda ja hästi kollektiivi sobituda (Emanuel et al., 2021; Franco-Ángel et al., 2023; Nusrat & Sultana, 2019). Seega väärtustatakse tööturul üha enam töötajaid, kes suudavad ühendada eeltoodud tegurid.

Tulenevalt tööandjate eelistusest ja eri tüüpi ülesannetest ei saa esile tõsta ühte kindlat nimekirja, milliseid tulevikuoskuseid tööandjad tegelikult esmatahtsaks peavad. Igal töökohal on erinevad eelistatuid tulevikuoskused, mille olemasoluga on võimalik saavutada kõrgemaid tulemusi. Varasemates uuringutes on eri valdkondade tööandjad toonud esile suhtlemisoskuse ja koostööoskuse olulisuse (McMurray et al., 2016; Patacsil & S. Tablatin, 2017; Robles, 2012; Sebastião et al., 2023). Suhtlemisoskus ja hea eneseväljendusoskus on olulised, et alustav töötaja sulanduks paremini kollektiivi ja oleks tööülesannete täitmisel tulemuslik. Koostööoskus on universaalne ning on vajalik enamuse töökohtadel, et meeskond toimiks tervikuna ja töötaja oskaks kolleegide ja klientidega koostööd teha. Krediitiasutuste tööandjate hinnangul on lisaks suhtlemis- ja koostööoskusele kandidaadi puhul olulised enesejuhtimisoskus ja probleemi lahendamine (Al-Shehab et al., 2021; Cicekli, 2016; McMurray et al., 2016; Nusrat & Sultana, 2019; Pang et al., 2019). Enesejuhtimisoskus mõjutab õpivõimet, enesemotiveeritust ja eesmärgipärast käitumist. Al-Shehab et al. (2021) tõi välja, et probleemi lahendamise oskus on tähtis, kuna see võimaldab läheneda tööülesannetele efektiivselt, aga viimasest on krediitiasutustesse kandideerijate hulgas puudus. Veel peeti oluliseks kriitilist mõtlemist, mis hõlmab endas analüütilist lähenemist situatsioonidele ja tööülesannetele (Al-Shehab et al., 2021; Cicekli, 2016; Nusrat & Sultana, 2019; Pang et al., 2019). Krediitiasutustega seotud uuringu tulemustes oli lisaks mainitud loovust, kuna innovatiivsed mõtted võivad viia heade tulemusteni (Cicekli, 2016; Pang et al., 2019). Lisaks toodi välja, et olulised on proaktiivsus (McMurray et al., 2016; Nusrat & Sultana, 2019), digioskused (Cicekli, 2016; Pang et al., 2019) ja kinnisvara sektoris keskkondlikud teadmised (Poon, 2012). Proaktiivsus näitab võimet olla iseseisev ja julgust vastutust võtta. Digioskused aitavad noorel töötajal kiiremini kohaneda uute tööülesannetega ning ametialase tarkvaraga. Keskkondlik mõtteviis on väärtuspõhine käitumine, mis näitab teaduspõhist tegutsemist ja hoolivust ühiskonna suhtes. Allpool (vt Joonis 1) on visualiseeritud tööandjate mainitud tulevikuoskused, mis haakuvad Tartu Ülikoolis sõnastatud üheksa tulevikuoskusega.



Joonis 1. Olulisemad tulevikuoskused tööandjate hinnangul

Allikas: Autorite koostatud varasemate uuringute alusel (Al-Shehab et al., 2021; Cicekli, 2016; McMurray et al., 2016; Nusrat & Sultana, 2019; Pang et al., 2019; Poon, 2012)

Tulevikuoskustest teadlikkus aitab üliõpilastel paremini mõista tööturu vajadusi ning hinnata oma tugevusi ja arenguvõimalusi. Ragonis et al. (2020) on uuritud tulevikuoskuste teadlikkust üliõpilaste vaatest, osati nimetada 15 alamkategoriat individuaalsetele oskustele ja 9 meeskondlikele. Üliõpilaste informeeritus tulevikuoskuste nimetamisel on hea, levinumad osati edukalt välja tuua. Hilisemas uuringus on öeldud, et hoolimata teadlikkusest tulevikuoskuste valdkonnas, on üliõpilased ebakindlad ja hindavad oma tulevikuoskuseid keskmiselt (Ngo, 2024; Urquía-Grande & Pérez Estébanez, 2020). Üliõpilaste ebakindlus võib olla tingitud sellest, et tulevikuoskused ei ole kergesti mõõdetavad, sest igal tööandjal on erinev tulevikuoskuste eelistus. Nende olulisust tööturul ei pruugita teadvustada, üliõpilastele võib jääda headest õpitulemustest mulje, et sellest piisab edukaks tööturule sisenemiseks ja karjääri arenguks (Anthony & Garner, 2016). Seda toetab uuring, kus üliõpilased pidasid tehnilisi oskusi oluliseks ning olid mures, et viimased on vähese praktika tõttu napid, samal ajal tulevikuoskuste tähtsust tööturule sisenemisel töid välja vähesed (Arnold, 2023). Üliõpilastel on kasulik endale teadvustada, millised tulevikuoskused on tööandja silmis vajalikud, nii on võimalik tõhusamalt nende arendamise poole püüelda ja saada unistuste praktikakoht.

Üliõpilaste teadlikkus tulevikuoskuste olulisusest tööturul on tähtis, et tööandjale silma paista ja pärast tööturule sisenemist karjääri edendada. Üliõpilased peavad koostöö- ja suhtlemisoskust oluliseks töösuhete tõhusaks kujunemiseks ning leiavad, et need oskused on

organisatsiooni toimimise seisukohalt keskse tähtsusega (Arnold, 2023; Handayani & Wienanda, 2020; Ngo, 2024; Patacsil & S. Tablatin, 2017; Ragonis et al., 2020). Koostööoskuse tähtsus seisneb selles, et tänapäeva organisatsioonides pannakse rõhku tööülesannete täitmisele osakondades ning iga töötaja panus paremate tulemuste saavutamisse on oluline. Suhtlemisoskus võimaldab end arusaadavalt väljendada ja tööülesannetest paremini aru saada. Üliõpilaste arvates on heal töötajal tugev enesejuhtimisoskus, mis hõlmab endas võimet kohaneda muutustega, tõhusat ajaplaneerimist ja juhtimisoskust (Handayani & Wienanda, 2020; Ngo, 2024; Patacsil & S. Tablatin, 2017; Ragonis et al., 2020). Tööeetikat peeti oluliseks, kuna töötajalt oodatakse professionaalset suhtumist töökeskkonda ning lugupidavat hoiakut kolleegide ja tööülesannete suhtes (Arnold, 2023; Ayodele et al., 2021; Ragonis et al., 2020). Lisaks eelmainitud tulevikuoskustele peeti tähtsaks veel probleemi lahendamist, loovust ja kriitilist mõtlemist (Ngo, 2024). Varasemalt tehtud teadustööd on saavutanud sarnaseid tulemusi, vaadeldes tööle asujate arvamusi neilt oodatavatest tulevikuoskustest. Analüüsitud uuringud, mis on üliõpilastest lähtuvad, toovad enim välja koostööoskuse ja suhtlemisoskuse olulisust eduka karjääri saavutamiseks. Allpool (vt Joonis 2) on visualiseeritud üliõpilaste oluliselt peetud tulevikuoskused.



Joonis 2. Olulisemad tulevikuoskused üliõpilaste hinnangul

Allikas: Autorite koostatud varasemate uuringute alusel (Arnold, 2023; Handayani & Wienanda, 2020; Ngo, 2024; Patacsil & S. Tablatin, 2017; Ragonis et al., 2020)

1.3. Tulevikuoskuste arendamisvõimalused

Viimases alapeatükis käsitletakse tulevikuoskuste arendamisvõimalusi. Tuuakse välja varasemast teaduskirjandusest käsitletud tõhusad arendamisvõimalused. Tulenevalt tulevikuoskuse tähtsusest tööturul on oluline, et üliõpilased arendaks tulevikuoskuseid tõhusalt. Arendamisvõimaluste kajastamine on oluline, sest need on aluseks nii empiirilisele analüüsile kui ka soovitude koostamisele.

Organisatsioonikultuuris töötamine aitab arendada tulevikuoskusi. Tööandjad soovivad panustada töötajate tulevikuoskuste arendamisse, et vähendada olemasolevas meeskonnas oskuste puudujääke (Chiu et al., 2024). Järjepidev tööülesannete täitmine ja suhtlus kolleegidega parandavad tulevikuoskusi, kuna õppimine toimub reaalse kogemuse kaudu. Tulevikuoskuste arengut toetavad igapäevased tööülesanded, väljaõpe, koosolekutel osalemine, küsimuste esitamine ja koostöö meeskonnas (Moore, 2023; Nusrat & Sultana, 2019). Tulevikuoskused kujunevad tööülesannete täitmise käigus, isegi kui nende teadlik arendamine ei ole otseselt esmane eesmärk. Lisaks eeltoodud võimalustele saab töötajate arengut soodustada sihipäraste koolituste kaudu (Spiteri Axiak et al., 2024; Tsirkas et al., 2020). Tööandjatele on töötajate arendamine kasulik, kuna see toetab organisatsiooni terviklikku arengut ja kasvu.

Tööturu ja haridusasutuste vahel on olnud lahknevusi seoses oskustega, mida üliõpilased peavad omandama enne karjääri alustamist. Antud lõhet tuleb ennetada, et vähendada ressursside ebaefektiivsust erialases tööpuuduses. (Abbasi et al., 2018; Handayani & Wienanda, 2020; Kapareliotis et al., 2019; Nusrat & Sultana, 2019) Üliõpilastel puudub sageli selge ülevaade tööturu eelistustest, mistõttu võivad nad keskenduda valdkondadele või oskustele, mis ei vasta tegelikele tööandja vajadustele. Uuringud on soovitanud organisatsioonidel ja ülikoolidel omavahel koostööd teha ja tuua välja konkreetse organisatsiooni, kes praktikante värbab, eelistatud oskused (Bisschoff & Massyn, 2024; Kapareliotis et al., 2019; Rao, 2014; Urquía-Grande & Pérez Estébanez, 2020). Oluline on tugevdada koostööd haridusasutuste ja tööandjate vahel, et kujundada üliõpilaste oskused vastavaks tööturu ootustega ning vähendada mittevastavusest tulenevat tööalast ressursikadu.

Hiljuti lõpetanuid ei peeta tööturul headeks kandidaatideks, kuna ülikoolist saadud teadmistel ja tööandjate poolt nõutavate teadmiste vahel esineb erimeelsusi (Kapareliotis et al., 2019). Cicekli (2016) on välja toonud, et erinevate krediidasutuste juhid on leidnud osakaaluga 40%, et ülikoolid ei valmista üliõpilasi krediidasutustes töötamiseks ette, samas 36% arvasid, et valmistavad. Ülikoolid on keskendunud üliõpilaste akadeemiliste teadmiste õpetamisele, kaasates seejuures kaudselt tulevikuoskuseid nagu koostööoskus või

enesejuhtimisoskus. Arvestades, et tulevikuoskuste mõju tööturul on kasvavas trendis, peavad õppekavad neid rohkem fookusesse võtma. Rao (2014) soovib ülikoolidel rikastada üliõpilaste valmidust töökohale kandideerimisel arendavate koolituste, omavaheliste suhete loomise ning prooviintervjuude kaudu. Sellised olukorrad on tulevikuoskuseid kinnitavad ning üliõpilased saavad õppida oma kogemustest. Koolitööde kõrvalt on välja pakutud enesearengu lahendused, mille kohaselt iga üliõpilane saab analüüsida enda tugevaid ja nõrku külgi ning selle põhjal edaspidises tegevuses keskenduda rohkem nõrkade aspektide arendamisele (Anthony & Garner, 2016; Bisschoff & Massyn, 2024). Ülikool peab suurendama üliõpilaste teadlikkust tulevikuoskuste valdkonnas, et soodustada nende iseseisvat arendamist.

Haridus toetab üliõpilaste teadmiste kujunemist ning loodud ülesannete ja uute kogemuste kaudu pööratakse kaudselt tähelepanu tulevikuoskuste arendamisele. Anthony & Garner (2016) on oma uuringu tulemusel leidnud, et üliõpilaste arvates on kõige tõhusamad võimalused tulevikuoskuste arendamiseks külalisesineja ja eneseanalüüs, kuna esimene on üliõpilasi kaasav ja teine paneb rõhu isiklikule lähenemisele. Tulevikuoskuste arendamiseks on kasulik ülikooli kõrvalt osalise koormusega töötamine, praktika sooritamine, programmides osalemine ja nende korraldamine, sest need nõuavad üliõpilastelt kohanemisvõimet ja teisi tulevikuoskuseid (Abbasi et al., 2018; Moore, 2023; Nusrat & Sultana, 2019). Handayani & Wienanda (2020) leidsid positiivse seose tulevikuoskuste arendamise ja ülikoolide poolt pakutavate üliõpilasvahetuse programmide vahel, võõra keskkonna tõttu paranesid enim kohanemisvõime ja avatus. Uued kogemused sunnivad üliõpilast olukorda enda jaoks mugavdama ning iga korraga osatakse sarnastes situatsioonides paremini toime tulla.

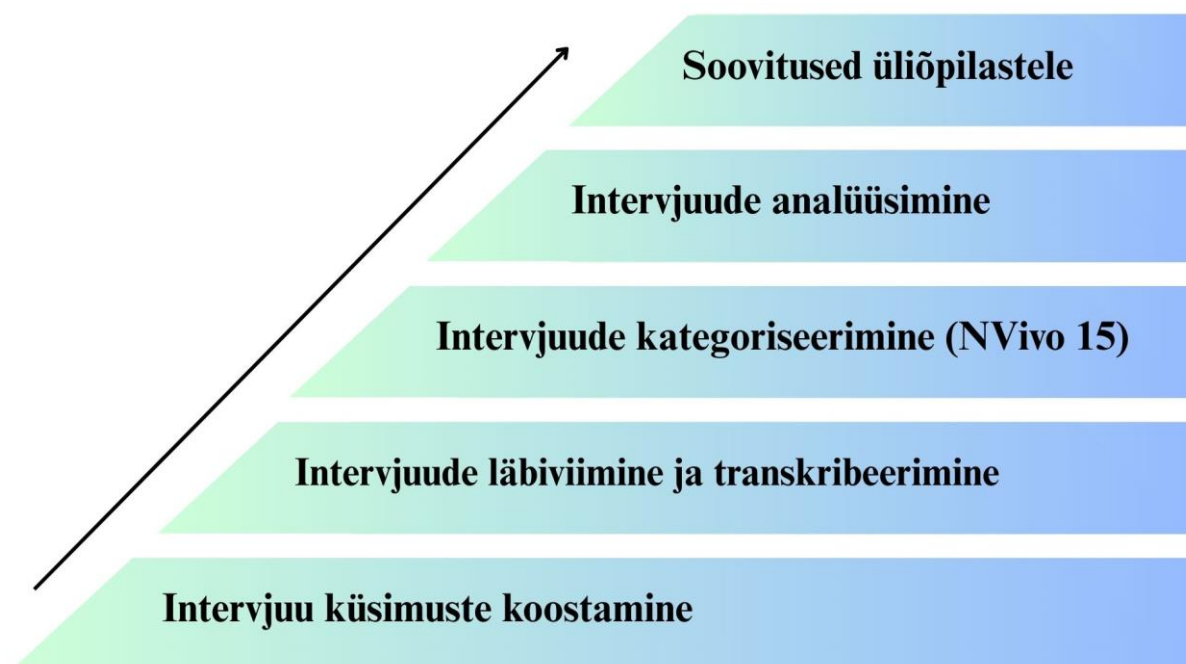
Haridusasutused ei ole ainsad vastutajad üliõpilase tulevikuoskuste arendamises, ülikooli ajaressurss on piiratud, seega tuleb esmajärjes keskenduda teoreetilistele teadmistele. Võimaluse korral põimitakse õppekavadesse otsesel või kaudsel määral sisse tulevikuoskuseid, kuid need ei pea olema ülikooli esimeseks prioriteediks. (Andreas, 2018; Rebele & St. Pierre, 2019) Aeg ja kogemused kujundavad tulevikuoskuseid, nendega on seotud üliõpilase koolieelne elu, osaliselt on need seotud juba lapsevanematelt saadud kasvatusena. Ülikoolis õppetöö kõrvalt rakendatavate tulevikuoskuste seisukohalt saab nende arendamisele kaasa aidata üliõpilane ise (Zakiy, 2021). Tulevikuoskuseid tugevdab, kui üliõpilased astuvad mugavustsoonist välja ja teevad grupiülesandeid oma tutvusringkonna välise kaaslastega (Ragonis et al., 2020). Tulevikuoskuste arendamine hilisema karjääri jaoks, nii õppeteekonnal kui ka selle väliselt, oleneb üliõpilase isiklikest valikutest.

Käesolevas peatükis käsitleti tulevikuoskuste olemust, enim esile toodud oskusi ning nende arendamise võimalusi. Peatükk hõlmas nii tööandjate kui ka üliõpilaste vaatenurki, et kujundada terviklik arusaam tulevikuoskuste olulisusest. Tööandjate ja üliõpilaste hinnangud olid suurel määral sarnased, rõhutades konkreetsete tulevikuoskuste tähtsust. Mõlema osapoolle kaasamine lõi aluse empiirilise osa sisukaks koostamiseks ja soovitude andmiseks, võttes arvesse lisaks tööandjatele üliõpilaste kogemustel põhinevat teoreetilist tausta.

2. Praktikajuhendajate tagasiside tulevikuoskustele

2.1. Metoodika ja valimi kirjeldus

Käesoleva bakalaureusetöö empiirilise osa eesmärgiks on välja selgitada, kui oluliseks peavad Eestis tegutsevate krediidasutuste praktikajuhendajad tulevikuoskuste olemasolu kandideerimisel ja milliseid oskuseid eelistatakse ning üliõpilastele esitada soovitud edukaks kandideerimiseks. Tulevikuoskuste tähtsuse väljaselgitamisel lähtutakse Tartu ülikooli poolt teaduskirjanduse alusel välja töötatud üheksast tulevikuoskusest (Valk et al., 2023). Selles alapeatükis põhjendavad autorid uurimismetoodikat ja valimit. Empiirilise osa protsessi kulgemist on kujutatud joonisel (vt Joonis 3).



Joonis 3. Bakalaureusetöö empiirilise osa uuringuprotsess

Allikas: Autorite koostatud

Empiirilise osa eesmärgi täitmiseks on kasutatud poolstruktureeritud intervjuude läbiviimist. Intervjueeritavad on Eestis tegutsevate krediidasutuste praktikajuhendajad. Intervjueeritavate valik on seotud krediidasutuste populaarsusega praktikakohana Eesti

üliõpilaste seas, kuna krediidasutused pakuvad läbimõeldud ja huvitavaid praktikaprogramme. Lisaks ei ole seni uuritud Eesti krediidasutuste praktikajuhendajaid tulevikuoskuste vaatenurgast. Autorid valisid krediidasutustest erineva taustaga praktikajuhendajad, et tulemused kataksid laiemat osa antud valdkondadest. Tulemuste analüüsimisel lähtutakse kvalitatiiivsest uurimismeetodist, järeldused tehakse kasutades NVivo 15 tööriista.

Intervjuu küsimused valiti teoreetilises osas uuritud teaduskirjandusest. Kokku kasutati intervjuus ühte sissejuhatavat küsimust ja kümnet sisuküsimust, täpsustavad- ja lisaküsimused tulid juurde sõltuvalt intervjuust. Autorid jagasid intervjuu küsimused teemaplokkidesse ja kasutasid kodeerimisel ja kategoriseerimisel NVivo 15 tööriista (vt Tabel 2). Autorite hinnangul oli poolstruktureeritud intervjuu sobiv lähenemisviis, kuna see võimaldas esitada täiendavaid küsimusi.

Tabel 2

Intervjuude teemablokid ja küsimused

Teemaplokid	Küsimused
Sissejuhatus	Kuidas toimub krediidasutuses, kus töötate, värbamisprotsess? 1. Kui oluliseks peetakse tulevikuoskuste olemasolu ja tähtsust krediidasutustes/Teie osakonnas? 2. Palun reastage tähtsuse järjekorras etteantud tulevikuoskused (enesejuhtimisoskus, suhtlemisoskus, koostööoskus, probleemi lahendamine, loovus, kriitiline mõtlemine, digioskused, ettevõtlikkus, kestlik mõtteviis). Kommenteerige esimest ja viimast valikut. 3. Missuguseid oskusi peate olulisemaks, kas tulevikuoskusi või tehnilisi oskusi? Miks?
1. teema: Tulevikuoskuste olulisus krediidasutustes	4. Millised on olulised oskused, mida Teie üliõpilastelt eeldate ning ootate? 5. Milline oskus vajab rohkem arendamist, et tõsta üliõpilaste tööalast konkurentsivõimet? 6. Millised on kõige olulisemad tegurid, mida peate üliõpilaste värbamisel arvesse võtma? Millised asjaolud aitavad või piiravad tööle saamist? 7. Kuivõrd vastavad üliõpilased kandideerides praktikajuhendajate ootustele tulevikuoskuste osas? Kui suurt tulevikuoskuste alast muutust olete täheldanud peale praktika lõppu?
2. teema: Praktikajuhendajate ootused üliõpilastele	8. Kuidas on üliõpilased ülikoolis ette valmistatud krediidasutustes töötamiseks tulevikuoskuste alaselts? 9. Kuidas saaks tugevdada koostööd üliõpilaste, õppeasutuste ning krediidasutuse vahel, et panustada üliõpilase tulevikuoskuste arendamisse?
3. teema: Tulevikuoskuste arendamine	

10. Milliseid meetodeid kasutate krediidasutuses töötajate tulevikuoskuste arendamise toetamiseks?

Allikas: Autorite koostatud

Järgmine etapp oli intervjuude läbiviimine. Kokku tehti kolmteist intervjuud kuue Eestis tegutseva krediidasutuse praktikajuhendajaga, kes olid erinevatest valdkondadest. Osalejatest kuus olid mehed ja seitse naised. Kümme intervjuud viidi läbi Microsoft (MS) Teamsi keskkonnas, üks Zoomi keskkonnas ja kaks silmast silma kohtudes. Intervjuude pikkus oli varieeruv, keskmiselt kestis intervjuu 0:31:31 minutit, kõige pikem oli 0:40:53 minutit ja lühem 0:17:49 minutit. Esimene intervjuu toimus 07.02.2025 ning viimane 11.04.2025. Intervjuudest saadud transkriptsioone on kokku 109 lehekülge, kirjafont Times New Roman, suurus 12 ja reavahe 1,5. Intervjueeritavate anonüümsuse tagamiseks transkriptsioonid bakalaureusetöö lisadesse ei kuulu, samuti ei avalikustata nimesid, ametikohti ega muid isikut tuvastatavaid andmeid. Intervjuude tulemusi analüüsitakse ja esitatakse üldistatuna kõikide Eestis tegutsevate krediidasutuste kandideerimise näitel. Allolevas tabelis on toodud info intervjuude valimist ja toimumistest (vt Tabel 3).

Tabel 3

Intervjuude valim

Intervjueeritava kood	Kestvus	Transkriptsioon (lk)	Toimumine	Koht
I1	0:27:20	7	07.02.2025	MS Teams
I2	0:32:38	7	11.02.2025	MS Teams
I3	0:33:56	10	18.02.2025	MS Teams
I4	0:40:53	8	18.02.2025	MS Teams
I5	0:39:43	10	25.02.2025	MS Teams
I6	0:29:37	8	27.02.2025	Zoom
I7	0:17:49	6	04.03.2025	MS Teams
I8	0:24:13	8	13.03.2025	Silmast silma
I9	0:36:41	11	25.03.2025	MS Teams
I10	0:37:31	11	26.03.2025	MS Teams
I11	0:26:25	9	27.03.2025	MS Teams
I12	0:30:45	8	04.04.2025	MS Teams
I13	0:27:38	6	11.04.2025	Silmast silma

Allikas: Autorite koostatud

2.2. Praktikajuhendajate intervjuude tulemused

Antud alapeatükis sünteesivad autorid intervjuu tulemusi teemaplokkide järjekorras. Intervjuude tulemuste seoste leidmiseks kasutasid autorid NVivo 15 tööriista. Intervjuude

transkriptsioonide analüüsimisel moodustusi koodide järgi kategooriad. Järelduste osas toovad töö autorid soovitusi üliõpilaste efektiivsemaks praktikale kandideerimiseks ning tulevikuoskuste täiendamiseks.

Bakalaureusetöö empiirilise osa **esimene teemaplokk** on tulevikuoskuste olulisus krediitiasutustes, mis jaguneb kolme kategooriasse (vt Tabel 4). Tulevikuoskused koguvad ajaga üha enam aktuaalsust tööturul ning praktikantide valimisel on neil oluline roll. Igal aastal kandideerib Eestis tegutsevatesse krediitiasutustesse praktikale märkimisväärne hulk erinevate valdkondade üliõpilasi. Edasi analüüsitakse tulevikuoskuste olulisust praktikajuhendajate vaatest.

Tabel 4

Intervjuude kodeerimistabel

Teemaplokk	Intervjuude koodid	Kategooriad
1 teema: Tulevikuoskuste olulisus krediitiasutustes	Tulevikuoskuste väärtustamine	Tulevikuoskuste tähtsus
	Praktikakohapõhine vaade	krediitiasutustes
	Suhtlemisoskus	Konkreetsete tulevikuoskuste olulisus
	Enesejuhtimine	
	Koostööoskus	
	Kriitiline mõtlemine	
	Probleemi lahendamine	Tulevikuoskuste ja tehniliste oskuste suhe
	Paralleelid tulevikuoskuste ja tehniliste oskuste vahel	
	Tehniliste oskuste olulisus	
	Vähene aeg tulevikuoskuste hindamiseks	

Allikas: Autorite koostatud, NVivo 15 abiga

Antud teemaploki esimeseks kategooriaks on **tulevikuoskuste tähtsus krediitiasutustes**. Mitmed intervjuueeritavad töid välja tulevikuoskuste olemasolu kandidaadis, kuna need eristavad üliõpilasi, kellel on sarnane haridustaust ja töökogemus. Lisati, et tulevikuoskused on eelduseks õpivõimekusele, üliõpilased, kellel on juba head eneseväljendus ja -juhtimise oskused, suudavad kiiremini kohaneda ja praktikaulesannetega toime tulla. Seejuures on oluline märkida, et tulevikuoskused aitavad saadud praktikakohta säilitada (Nusrat & Sultana, 2019). Üliõpilasel on varasemalt tulevikuoskused erineval määral olemas, mida iga praktika kogemus toetab, kuid eraldi nende arendamisele praktika käigus rõhku ei panda. Tulevikuoskused on ülekantavad valdkondade ja rollide üleselt, mistõttu on need praktikajuhendajate jaoks olulised kriteeriumid kandidaadi valikul (Urquía-Grande &

Pérez Estébanez, 2020). Intervjueeritavad leidsid, et tulevikuoskused muutuvad ajaga aina väärtuslikumaks, kuna need on aluseks üliõpilase arenguks.

“Kui sa oledki õppimisvalmis ja oskad suhelda, siis sa suudad iga tehnilise oskuse päeva lõpuks endale selgeks teha. Ma ei ole kindel, kui sa oled väga halb suhtleja, kui kerge sul üldse on midagi uut õppida ja tehniliste asjadega toime tulla.” (I3, 18. veebruar 2025)

“Me värbame lõppkokkuvõttes ikkagi inimest, mitte tema spetsiifilisi õpitud oskusi. Neid me saame ise siin õpetada ja meie jaoks need tulevikuoskused on kõige olulisemad.” (I9, 25. märts 2025)

“Kogu see tulevikuoskuste pakett, kui sa kõigis nendes hea oled, siis lööd tööalaselts läbi mitte pangandus inimesena vaid ka mujal” (I7, 04. märts 2025)

Tulevikuoskuse tähtsus oleneb praktikakohast ja krediidasutusest. Intervjueeritavad tõid välja, et krediidasutustes on mitmeid valdkondi ning mõnes teises osakonnas oleksid ilmselt vastused erinevad. Antud mõttega on samal arvamusel Rebele & St. Pierre (2019), sest tulevikuoskuste hindamisel tuleb lähtuda eriala põhisusest. Praktikakohtade vaatest oleneb tulevikuoskuste vajalikkus praktika iseloomust, varasemalt meeskonnas olevatest inimestest ja praktikajuhendaja isiklikest hoiakutest. Antud uurimus keskendub krediidasutustele, kuid siiski võib tulevikuoskuste alane hoiak olla seotud laiemalt organisatsiooni väärtustega. Tervikliku kuvandi loomiseks soovitakse leida sobivaid praktikante.

“Vaadatakse just konkreetset positsiooni, konkreetse hetke ülesannete peale ja siis otsitakse seda kõige paremat, sobivat inimest.” (I12, 04. aprill 2025)

Teine kategooria käesolevast teemaplokist on **konkreetsete tulevikuoskuste olulisus**. Intervjuude põhjal kujunes ülevaade, milliseid üheksast etteantud tulevikuoskusest eelistati. Enim mainiti suhtlemisoskust, enesejuhtimisoskust ja koostööoskust; edasi tulid kriitiline mõtlemine, probleemilahendusoskus, ettevõtlikkus, digioskus, loovus ja kestlik mõtteviis (vt Joonis 4).



Joonis 4: Tulevikuoskuste tähtsus praktikajuhendajate arvates

Allikas: Autorite koostatud

Suhtlemisoskust peeti oluliseks eneseväljenduse poolest. Lisati, et suhtlemisoskus on baasoskus praktika sujumiseks. Inimese suhtlemismustrid on välja kujunenud juba noorelt ja neid on keeruline muuta. Tuginedes teoreetilisele taustale on nii tööandjad kui ka üliõpilased leidnud, et suhtlemisoskus on keskse tähtsusega (Arnold, 2023; Handayani & Wienanda, 2020; McMurray et al., 2016; Ngo, 2024; Patacsil & S. Tablatin, 2017; Ragonis et al., 2020; Robles, 2012; Sebastião et al., 2023). Lähtudes autorite praktikakogemusest on suhtlemisoskus uues keskkonnas oluline, sest ilma selleta on keeruline meeskonda sulanduda ja uusi tööülesandeid omandada.

“Suhtlemisoskus: näost näkku, grupiga või kirjalik väljendusoskus, et sa oskad asju lihtsalt ja arusaadavalt kommunikeerida. Ma ütlekski, et kui sa vähemalt suhelda oskad, siis isegi hädas olles oskad abi küsida. Suhtlemine on eriti suurtes organisatsioonides kindlasti asja võti.” (I3, 18. veebruar 2025)

“Viis, kuidas sa oma vaadet kommunikeerid, sõltumata, kas sa oled introvert, ekstravert, ambivert või kus iganes keskel. Väljendusoskus on kriitiline, just tiimi koostöös. Individualism on oluline, kuid võime tulla laiemas kontekstis erinevate rollide ja isikutega toime on kriitilisem.” (I11, 27. märts 2025)

Enesejuhtimine on kriitilise tähtsusega, kuna praktikant peab suutma iseseisvalt toime tulla uues keskkonnas ning oskama oma tegevusi tõhusalt prioritseerida. Teaduskirjanduses

on osutatud, et tööandjad peavad enesejuhtimist oluliseks (Al-Shehab et al., 2021; Cicekli, 2016; McMurray et al., 2016; Nusrat & Sultana, 2019; Pang et al., 2019). Üliõpilaste hinnangutes seondub enesejuhtimisoskus kohanemisvõime, ajaplaneerimise ja juhtimisoskusega (Handayani & Wienanda, 2020; Ngo, 2024; Patacsil & S. Tablatin, 2017; Ragonis et al., 2020). Autorite kogemusele tuginedes on enesejuhtimine oluline nii õpingutes kui ka tööelus, kuna vastutuse võtmine ja tähtaegadest kinnipidamine viitavad iseseisvusele ja küpsusele.

“Enesejuhtimine ongi see, et sa vastutad ise oma enda tehtud töö eest. Sa tahad seda tööd teha, sa tahad õppida ja areneda ja sa leiad variante, kuidas õppida ja areneda.” (I8, 13. märts 2025)

Koostööoskuse all selgitatakse olulisust teistega arvestamise ja ühise panustamise kaudu. Kollektiivi terviklikuks toimimiseks peavad kõik sinna kuuluvad töötajad panustama ühiste eesmärkide nimel ning suhtuma üksteisesse mõistvalt. Koostöö oskust pidasid oluliseks teoreetilises osas käsitletud tööandjad ja üliõpilased (Arnold, 2023; Handayani & Wienanda, 2020; McMurray et al., 2016; Ngo, 2024; Patacsil & S. Tablatin, 2017; Ragonis et al., 2020; Robles, 2012; Sebastião et al., 2023). Autorite varasem kogemus iduettevõtte loomisel kinnitab, et koostööoskus on meeskonnatöö õnnestumiseks hädavajalik. Tõhus koostöö aitab vältida konflikte ning saavutada seatud eesmärgid kiiremini.

“Enamikes tiimides me teeme koostööd. Koostööoskus on sellepärast kõige olulisem, et kui sa seda ei oska, siis sa mitte ise ei soorita halvemini, vaid tegelikult viid kogu tiimi soorituse alla. Kui näiteks keegi pidevalt hoiab infot enda käes ja ei anna edasi või ei arvesta teistega, siis see ei ole nullimäng, see on miinusmäng.” (I10, 26. märts 2025)

Kriitilist mõtlemist tähtsustatakse, sest üliõpilane peab suutma eristada olulise ebaolulisest ning seejuures mõistma tausta selle taga. Tööandjad väärtustavad seda oskust eelkõige analüütilise lähenemisvõime tõttu (Al-Shehab et al., 2021; Cicekli, 2016; Nusrat & Sultana, 2019; Pang et al., 2019). Autorite praktika- ja töökogemuse põhjal on kriitiline mõtlemine vajalik eriti olukordades, kus tuleb toime tulla suure infomahuga ja teha läbimõeldud otsuseid.

“Kriitilise mõtlemise puhul see usaldusväärsus ja andmete tõesus, et inimene oskab aru saada või mõelda, et kas see info, mis talle edastatakse on tõene.” (I8, 13. märts 2025)

Probleemi lahendamist peetakse oluliseks, kuna see võimaldab näha terviklikumat pilti, veel nähakse selles järjekindlust, mille kaudu on üliõpilane võimeline oma toimetusi lõpule viima. Al-Shehab et al. (2021) rõhutab probleemi lahendamise olulisust, märkides samas, et krediidasutustesse kandideerijatel esineb selles osas puudujääke. Käesolevas

uuringsuuringus intervjueritud praktikajuhendajad seda otseseks puudujäägiks ei pidanud ning tõdesid, et probleemilahendus on karjääris edu saavutamiseks oluline oskus.

“Probleemide lahendamine, annab teoreetilise raamistiku mingis valdkonnas. See on baas, mille põhjal probleeme tuleks hakata lahendama, see tuleb kasuks hiljem karjääris edasi liikudes, kui vastutus läheb suuremaks, probleemid lähevad suuremaks ja ootus nende lahendamise osas läheb ka suuremaks.” (I1, 07. veebruar 2025)

Bakalaureusetöö autorid peavad praktikajuhendajate tulevikuoskuste järjestust põhjendatuks. Kuigi osa tulevikuoskusi asub järjestuses tagapool, on neil siiski oma kindel roll ja väärtus tööturul. Vähem esile tõstetud oskused olid kitsamalt valdkonnapõhised, mistõttu krediitiasutuste praktikajuhendajad ei pidanud neid teistest olulisemaks.

Kolmandaks kategooriaks antud teemaplokis on **tulevikuoskuste ja tehniliste oskuste suhe**. Tulevikuoskuseid peetakse tehnilistest oskustest olulisemateks, sest need on eelduseks praktikakeskkonnas edu saavutamiseks. Eduka karjääri kujundamisel mängivad tulevikuoskused olulist rolli, kuna need suurendavad motivatsiooni ja tööalast tulemuslikkust (Aryani et al., 2021; Eva et al., 2024). Tulevikuoskused on baasteadmised arusaadavaks väljenduseks ja teiste mõistmiseks. Kohati ei peetud tehnilisi oskusi samaväärseks, kuna viimased on praktika ja kogemuse käigus õpitavad ning leiti, et ülikoolis omandatakse elementaarsed teadmised nende osas. Autorid jagavad praktikajuhendajate seisukohta, et tulevikuoskused on olulisemad kui tehnilised oskused. Tehnilisi oskusi on võimalik õppida vastavalt praktikakoha spetsiifikale, kuid nende omandamist toetavad just tulevikuoskused.

“Tulevikuoskused, on olulised eriti meie meeskonnas. Paratamatult sul võib ju toredaid mõtteid peas olla, aga kui sa neid väljendada ei oska, siis ei ole mitte mingit kasu.” (I4, 18. veebruar 2025)

Toodi välja, et ühte teisest tähtsamaks pidada on raske, kuna antud oskuste grupid täiendavad üksteist. Eva et al. (2024) ja Rao (2014) toovad välja, et tulevikuoskused mängivad olulist rolli karjääri edendamisel, täiendades ja toetades tehnilisi oskusi. Tehnilised oskused on kandidaadi juures olulised, sest praktikakohtadel on vaja erialaseid teadmiseid: spetsiifilisemaid tehnoloogia või keele oskuseid. Tehnilised oskused on õpitavad, kuid tegemist on laia mõistega ning mõned tehnilised oskused on pikaajalise õppe tulemus. Üliõpilaste hinnangul on tööturule sisenemisel tehnilised oskused tähtsamad (Arnold, 2023), tulevikuoskuste olemusest ollakse teadlikud, kuid esineb nende alane ebakindlus (Ngo, 2024; Urquía-Grande & Pérez Estébanez, 2020).

“Ma ütleks, et mõlemaid. Tehnilisi oskusi on loomulikult võimalik aja jooksul juurde õppida, programmid arenevad ja üldiselt noored lähevad sellega väga kergesti kaasa. Ma

arvan, et koostöös on nii tehnilised kui tulevikuoskused, see on kombinatsioon tööl kenasti hakkama saamiseks.” (I7, 04. märts 2025)

Praktikajuhendajatel on kandideeriva üliõpilase tulevikuoskuste hindamiseks paraku vähe aega. Teoreetilises käsitluses jagatakse sama arusaama ning rõhutatakse, et intervjuu piiratud kestus ei võimalda tulevikuoskusi piisavalt põhjalikult hinnata (Spiteri Axiak et al., 2024). Kandideerimisvestlused kestavad umbes pool tundi, mille jooksul ei pruugi süvitsi tulevikuoskustest selget pilti tekkida. Varasemas CV ja vahel motivatsioonikirja voorus on tihti raske teha valikuid, kellega edasi minna. Mitmed vaadeldavad krediitdiasutused on kasutusele võtnud video- ja/või kodutöövooru, kus video pealt on näha inimese hoiakuid ning kodutöö kontrollib pigem erialast taipu. Ajapuudusest hoolimata on tulevikuoskused oluline kriteerium, millega sobiva praktikandi valimisel arvestatakse. Autorite varasema kogemuse põhjal koosneb praktikakohale kandideerimine mitmest etapist, mille hulka kuuluvad tugevuste ja loogilise võimekuse testid, motivatsioonikiri, kodutöö, videovoor ja intervjuu. Igas etapis on oluline näidata pühendumust ja tahet, et eristuda teistest kandidaatidest ja jõuda järgmisse vooru.

“Praktikantide puhul on raske aru saada inimese isiksusest või olemusest, lihtsalt CV-de põhjal, kedagi valida või kedagi kõrvale jätta. CV-d on tihti väga sarnased, seal ei ole liiga palju tausta või kogemust, tuleb millegi muu pealt seda valikut teha.” (I6, 27. veebruar 2025)

Lähtudes esimese teemaploki analüüsist ja eelnevast teoreetilisest taustast on tulevikuoskused praktikale kandideerides olulised. Eriti tõusid esile suhtlemisoskus ja enesejuhtimisoskus. Tulevikuoskused aitavad praktikandil sisseelamise käigus efektiivselt omandada praktika tegemiseks vajalikud teadmised. Üliõpilasel tuleb hinnata, kas tema tulevikuoskused ja tehnilised oskused vastavad konkreetse praktikakoha nõuetele.

Teine teemaplokk käsitleb praktikajuhendajate ootusi üliõpilastele ning koosneb kolmest kategooriast (vt Tabel 5). Lisaks tulevikuoskustele ning tehnilistele oskustele on praktikajuhendajatel kandidaadile veel mitmeid ootusi, mida värbamisel arvesse võetakse.

Tabel 5

Intervjuude kodeerimistabel

Teema	Intervjuude koodid	Kategooriad
2. teema: Praktikajuhendajate ootused üliõpilastele	Motivatsioon ja huvi valdkonna vastu Julgus ja enesekindlus Muudatustega kohanemine	Ootused üliõpilastele

Meeskonda sobivus	Spetsiifilised aspektid
Väärtused	praktikandi värbamisel
Töökogemus	
Puudujäägid	Arengukohad üliõpilaste
Piirangud	oskustes
Suur konkurents	

Allikas: Autorite koostatud, NVivo 15 abiga

Käesoleva teemaploki esimeseks kategooriaks on *ootused üliõpilastele*.

Praktikajuhendajad tõid lisaks välja ootusi, mida nad healt kandidaadilt eeldavad – näiteks motivatsioon ja huvi valdkonna vastu, julgus ja enesekindlus ning võime kohaneda muutustega. Üliõpilase õpihuvi ja -võimekuse juures mängib suurt rolli motivatsioon, seda võimendab asjaolu, kui üliõpilasele pakub rõõmu praktikakoht, kuhu ta kandideerib. Tulevikuoskused toetavad üliõpilase motiveeritust, kuna need aitavad tal praktikaülesannetega paremini toime tulla (Eva et al., 2024). Praktikale kandideeriva üliõpilase juures on oluline, et tal oleks valdkonna vastu huvi ja tahe sellel praktikakohal edasi pürgida. Erialapõhine huvi suurendab üliõpilase motivatsiooni, see julgustab üliõpilast rohkem pingutama, ennast vabal ajal täiendama ja tulemuslikumalt praktikat sooritama. Autorite hinnangul on motivatsioon ja huvi määrava tähtsusega eelvooru ülesannete lahendamisel, kuna see mõjutab võimalust soovitud praktikakohata saada. Sageli on juba kandideerimisprotsessi käigus näha, kuivõrd tugevalt üliõpilane konkreetset praktikakohta soovib ja kui palju on valmis selle nimel pingutama.

“Me saame õpetada praktikandile päris palju juurde ja siis sa juba näed, kas sellel inimesel on südikust ja motivatsiooni ning lõpuks, kas need oskused jäävad piisavalt kiiresti külge.” (I4, 18. veebruar 2025)

“Kui inimesel on huvi ja soov kuskil suunas areneda ehk enesemotivatsioon, psühholoogid ütlevad: “tõeline motivatsioon tuleb enese seest”. See tähendab, et kui inimesel on tahe olemas, siis kõik muu on teostatav. Kui sa ei tea ja ei taha, siis ükskõik, mis sa sinna ette paned, on kõik takistused ja miski pole võimalus.” (I11, 27. märts 2025)

Kandidaatides soovitakse näha julget pealehakkamist ja enesekindlust. Julgus enda huvide eest seista, on oluline, et praktikant saaks rohkem olla osaline praktika programmist, rääkida kaasa ja jagada mõtteid, kuidas võiks tegevusi veelgi kasulikumaks muuta. Praktikant ei pea tundma hirmu küsimuste esitamisel ja eksimisel, inimesed teevad vigu, kuid see on osa õppeprotsessist. Kuigi varasemad uuringud viitavad üliõpilaste vähesele enesekindlusele (Ngo, 2024; Urquía-Grande & Pérez Estébanez, 2020), aitab julge lähenemine eristuda

teistest kandidaatidest. Kandideerimisel on kasulik, kui üliõpilasel on hea enesemüümiseoskus, mille juures suudetakse jääda enesekindlaks ja praktikajuhendajatele meeldejäävaks.

“Me oleme arengule suunatud, see tähendab, et me ootame enda juurde inimesi, kes tahavad päriselt õppida, on valmis uusi asju proovima, julgevad eksida, julgevad uuesti proovida.” (I5, 25. veebruar 2025)

“Mis ma olen näinud, et üliõpilastel on hirmsasti puudu, on julgus öelda, et ma ei oska.” (I10, 26. märts 2025)

Enesejuhtimisoskuse täiendamiseks rõhutasid praktikajuhendajad muudatustega kohanemist kui eraldi ootust. Muudatustega kohanemine on võtme tähtsusega kiiresti arenevas maailmas ning üliõpilane peab pidevalt kaasas käima uute võimaluste, infovoogude ja tehnoloogiliste lahendustega. Varasem teaduskirjandus käsitleb kohanemisevõimet enesejuhtimisoskuse osana (Handayani & Wienanda, 2020; Ragonis et al., 2020). Autorite hinnangul väärub see eraldi tähelepanu, kuna pakub olulisi arenguvõimalusi nii haridusteel kui ka tööelus. Üliõpilasel on tähtis olla kursis muutuvate tingimustega ja reageerida paindlikult vastavalt olukorrale.

“Minu jaoks võime ümber mõtestada mingeid asju on võtmetähtsusega. Ma arvan, et tulevikuoskuste teema mul väga palju seondub sellega, kas sa oled valmis oma maailmapilti ümber sõnastama ja oled valmis teistmoodi asju tegema, mis tähendab sellist üldist paindlikkust.” (I12, 04. aprill 2025)

Teiseks kategooriaks antud teemaplokist on **spetsiifilised aspektid praktikandi värbamisel**. Värbamisprotsessis pööravad praktikajuhendajad tähelepanu mitte üksnes oskustele, vaid ka teistele teguritele. Praktikajuhendajad leiavad, et praktikant peab sobima meeskonda oma iseloomuomaduste, väärtuste ja hoiakutega. Praktikant on uus meeskonnaliige, kellega tuleb arvestada ning kes peab arvestama teistega. Meeskonda sobitumisel annavad eelise tulevikuoskused, mis toetavad koostööd ja täiendavad olemasolevaid töötajate tugevusi (Nusrat & Sultana, 2019; Rao, 2014). Koostöö sujub meeldivamalt, kui kolleegid omavahel hästi läbi saavad ja üksteist mõistavad. Oluline on ebameeldivaid konflikte ja hõõrdumisi vältida, sest krediidasutustes on vaja omavahelist suhtlemist. Pingelised olukorrad võivad hakata häirima meeskonna terviklikku toimimist. Autorite kogemuse põhjal võib järeldada, et meeskonda sobivusel on oluline roll meeskonna toimimises, kuid see ei eelda alati sarnaste inimtüüpide olemasolu. Sageli täiendavad erinevate tugevustega inimesed üksteist ning tõhus meeskond kujuneb just mitmekesisusest.

“Ülimalt oluline on, et inimene oma isiksuselt, omadustelt ja just nende tulevikuoskustelt oleks meie inimene, et seda muud tehnilist poolt on võib-olla lihtsam sinna juurde õpetada ja tuua.” (I6, 27. veebruar 2025)

Praktikajuhendajad pööravad tähelepanu üliõpilase varasemale töökogemusele, kuid rõhutavad, et selle puudumine ei välista praktikale saamist. Varasemalt sarnastel praktikakohtadel sooritatud praktika põhjalt näeb üliõpilane, kas see valdkond pakub talle huvi. Praktikajuhendajate hinnangul iga töökogemus arendab üliõpilast nii tulevikuoskuste kui ka tehniliste oskuste poolelt. Töökogemused toetavad tulevikuoskuste arengut, kuna need kujunevad ja täienevad pidevalt läbi praktiliste väljakutsete (Moore, 2023). Tehniliste oskuste puhul tuleb varasem töökogemus kasuks, kuna praktika käigus tehtavaid ülesandeid võib varasem kogemus toetada. Üliõpilased tunnevad, et praktikakogemuse puudumise tõttu ei ole nende tehnilised oskused piisavalt arenenud (Arnold, 2023). Oma valmisolekut tulevikuoskuste osas hindavad nad oma pigem keskpäraseks (Ngo, 2024; Urquía-Grande & Pérez Estébanez, 2020).

“Loomulikult me näeme kui ikka inimesel on eelmistest suvedest mingisugune töökogemus all, seal tuleb kiirem kohanemine ja asjadesse sisseelamine.” (I2, 11. veebruar 2025)

“Ükskõik milline töökogemus, varasemast on hästi palju kasuks. Inimesel oleks reaalne tööl käimise kogemus. Vastutuse, tulemuste ja enesejuhtimise kogemus.” (I13, 11. aprill 2025)

Üliõpilane peab sobituma kandideeritava krediidasutuse väärtustega, kuna need peegeldavad organisatsiooni olemust ning annavad mõista, kas uue praktikandiga oleks sujuv koostöö. Üliõpilasel on mugavam praktikakeskkonnas harjuda ning praktikaülesandeid omaks võtta, kui väärtused on sarnased. Peetakse oluliseks, et kandidaat on enne praktikavestlust viinud ennast krediidasutuste tegemistega kurssi, see näitab üliõpilase motiveeritust ja valmisolekut praktikale asumiseks, sellega on ühel meelel McMurray et al. (2016). Tegemistele ja väärtustele tasub tähelepanu pöörata üliõpilase isiklikust huvist, juhul kui midagi tundub sobimatu, võib ta kandideerimisest loobuda. Autorite hinnangul on väärtustega samastumine olulise kaaluga, kuna see võimendab sünergiat krediidasutuse ja praktikandi vahel. Teadlikult valitud praktikandist võib kujuneda krediidasutusele lojaalne ja pikaajaline töötaja.

“Väga tore on näha, kui kandidaat, kes tuleb vestlusele ei ütle: “Ah, ega ma eriti midagi ei tea ja ma midagi ei viitsinud vaadata”. Rõõmustab see, kui ta ütleb: “Jaa, ma

käisin teie kodulehel”. Meil on üsna informatiivne koduleht, sealt on nii mõndagi lugeda või teada saada.” (I5, 25. veebruar 2025)

Viimaseks kategooriaks antud teemaplokis on **arengukohad üliõpilaste oskustes**. Praktikajuhendajad hindavad oskuseid, mis on igal praktikakohal erinevad. Peamiseks puudujäägiks on praktikakohapõhised oskused. Tulevikuoskused on küll tähtsamad, kuid mitmed tööandjad nõuavad, et tehnilised oskused ja tulevikuoskused oleksid kooskõlas (Cicekli, 2016). Oskusteks võivad olla keeleoskus, spetsiifilise tarkvara kasutamine või finantsaruandluse mõistmine. Antud oskusi saab üliõpilane õppida ning arendada ülikoolis või iseseisvalt, et suurendada oma potentsiaali kandideerimisel. Tuginedes autorite praktikakogemusele võib järeldada, et eeltoodud oskused on oluliselt suurendanud võimalust praktikakoht saada.

“See oleneb valdkonnast, kui otsitakse tehnoloogiavaldkonda, siis seal on mingisugused baaskompetentsid, millest väga mööda ei vaadata. Kuidas ta oskab mingit koodi kirjutada või mingit analüütikat teha või matemaatiline-analüütiline teadmine on taga.” (I2, 11. veebruar 2025)

Paljudel üliõpilastel on praktika esimene erialane ametikoht ning paratamatult puuduvad teatud oskused. Tulenevalt suurest konkurentsist on tihtipeale soov saada praktikale olenemata krediidasutusest ja praktikakohast. Üliõpilaste kandideerimisavaldused krediidasutustele on sageli liiga üldised ja isikupäratud, mis vähendab nende eristuvust praktikajuhendaja silmis. Tähtsal kohal on kandidaadi reaalsustaju, et teha teadlik praktikakoha valik. McMurray et al. (2016) leidsid samuti, et kandideeri peab värbamisprotsessi rohkem panustama, et tagada soovitud koht. Töö autorite hinnangul on kandideerimisel oluline individuaalne lähenemine, kuna see väljendab lugupidavat suhtumist konkreetse krediidasutuse vastu.

“Üks asi, mis võib olla takistuseks on reaalsustaju, mida see valdkond tähendab, milline see on.” (I11, 27. märts 2025)

Tuginedes teise teemaploki analüüsile ja teoreetilisele taustale selgub, et praktikajuhendajad hindavad kandidaadi puhul lisaks oskustele mitmeid aspekte. Üliõpilastel on oluline teadvustada oma tugevusi ja nõrkusi ning osata neid hinnata nii praktikakoha kui ka konkreetse krediidasutuse kontekstis. Praktikajuhendajad soovivad leida meeskonda kõige sobivamat praktikanti ning seega hinnatakse kandidaate erinevate omaduste poolest.

Kolmas teemaplokk on tulevikuoskuste arendamine, mis jaguneb kolme kategooriasse (vt Tabel 6). Tulevikuoskuseid on vaja arendada, et üliõpilane saaks tõsta oma

töölalast konkurentsivõimet. Tulevikuoskuste arendamine on aeganõudev ja kogemusepõhine, seega tuleks sellele rõhku panna juba enne tööturule sisenemist.

Tabel 6

Intervjuude kodeerimistabel

Teema	Intervjuude koodid	Kategooriad
3. teema: Tulevikuoskuste arendamine	Tulevikuoskuste alane valmidus ülikoolist	Üliõpilaste valmidus tööturul
	Isiklik areng	
	Värske mõttelaadiga üliõpilased	Ülikoolide ja krediidasutuste vaheline koostöö
	Praktikakogemus	
Külalisloengud	Krediidasutuste sisene tulevikuoskuste arendamine	
Täiendavad koostöö võimalused		
	Töökultuur	
	Koolitused	

Allikas: Autorite koostatud, NVivo 15 abiga

Käesoleva teemaplokki esimeseks kategooriaks on *üliõpilaste valmidus tööturul*. Praktikajuhendajate arvates on üliõpilased saanud ülikoolist vajalikud teadmised ja oskused tööturule sisenemiseks. Erialastest teadmistest saab üliõpilane õpingute ajal hea põhja, mida töökogemusega täiendada ja edasi arendada. Ülikool suurendab erinevate tegevuste käigus üliõpilase silmaringi ja üldist maailmavaadet, mis on kasulik sobiva praktikakoha leidmiseks. Ülikool arendab üliõpilase õpivõimet ning annab suuniseid, kuidas teatud tüüpi ülesannetele või olukordadele läheneda. Kuigi tulevikuoskuste arendamine ei ole ülikooli esmaseks eesmärgiks, arenevad need oskused õppeprotsessi käigus, eelkõige praktiliste tegevuste kaudu (Andreas, 2018; Rebele & St. Pierre, 2019). Tulevikuoskused arenevad õpingute käigus, kuna üliõpilased suhtlevad pidevalt kaasüliõpilaste ja õppejõududega, osalevad rühmatöodes, õpivad oma tegevusi prioritseerima ning otsivad lahendusi erinevatele probleemidele.

“Nad on ootused täitnud, ei ole kellegagi olnud suuri raskuseid tulevikuoskuste alaselts.” (I13, 11. aprill 2025)

Enamus praktikajuhendajad ei ole tundnud märgatavat tulevikuoskuste alast muutust praktika lõppedes, kuna tegemist on lühikese ajaperioodiga. Paari-kolme kuu jooksul on keeruline näha arengut, küll aga on muutus selgelt näha nendes üliõpilastes, kes on peale praktikat tööle jäänud pikemaks perioodiks. Arvestades, et tulevikuoskuste kujunemine on

pikaajaline protsess, ei pruugi muutused olla koheselt nähtavad. Iga uus kogemus, mis nõuab kohanemist ja lahenduste leidmist, aitab neid oskusi järk-järgult arendada ja tugevdada (Nusrat & Sultana, 2019). Autorite kogemuse põhjal arenesid tulevikuoskused kõige märgatavamalt pärast praktika lõppu tööle jäädes, sealhulgas eelkõige kriitiline mõtlemine, enesejuhtimis- ja suhtlemisoskus.

“Seda ei ole tundnud, et keegi väga palju nendes oskustes oleks arenenud praktika jooksul või väga suur muutus oleks toimunud. Pigem, kui on õiged inimesed valitud, siis nad juba vastavad ootustele ja vastavalt nendele ka toimetavad siin.” (I1, 07. veebruar 2025)

Praktikajuhendajad on leidnud, et noored on krediidasutustele kasulikud, kuna nende mõttelaad on teistsugune ning see pakub lisaväärtust erinevates valdkondades. Hiljuti ülikooli lõpetanud vilistlased või alles kraadi omandavad üliõpilased on saanud äsja erialaseid teadmisi, mida nad praktika käigus rakendada saavad. Rolli mängib generatsioonide erinevus ja teistsugune vaade maailmale, millest krediidasutus saab kasu. Erineva taustaga inimesed krediidasutustes on olulised, et saaks kaardistada võimalikult mitmeid väljavaateid olukordadele, see soosib parima võimaliku lahenduse leidmist. Cicekli (2016) ja Kapareliotis et al. (2019) on leidnud, et hiljuti ülikooli lõpetanud vilistlased ei ole head kandidaadid, kuna ülikooliõppe ja praktilise kogemuse vahel on lõhe. Töö autorid toetavad praktikajuhendajate arvamust, mille kohaselt võivad noored küll omada piiratud kogemust, kuid nende värske maailmavaade lisab väärtust meeskonna toimimisse.

“Teie generatsioon on teine, te näete teisi asju. See on meile pangas väga väärtuslik, võib-olla te isegi ei kujuta ette kui väärtuslik see meile on.” (I4, 18. veebruar 2025)

Teemaploki teiseks kategooriaks on **ülikoolide ja krediidasutuste vaheline koostöö**. Tulevikuoskuste väljaselgitamine ning nende sihipärane arendamine nõuab koostööd. Praktikapakumine krediidasutuste poolt on hea viis, kuidas tugevdada koostööd ning pakkuda üliõpilastele väärtuslikku kogemust. Praktikakogemus toetab tulevikuoskuste arengut, kuna see nõuab üliõpilaselt toimetulekut ja kohanemisvõimet uutes ning harjumatuses olukordades (Abbasi et al., 2018; Moore, 2023). Praktika võimaldab üliõpilasel rakendada omandatud teadmisi ning samal ajal tutvuda erinevate praktikakohtadega, mis aitavad kujundada edasist karjääri.

“Kindlasti see sama praktikapakumine, ma eeldan, et see on noorele endale juba hea ja oluline võimalus näha seda panka seest poolt ja tavaliselt inimestel võivad olla väga valed ettekujutused pangast, aga samas see on võimalus erinevates valdkondades olla.” (I8, 13. märts 2025)

Hea viis üliõpilaste tulevikuoskuste arendamiseks on külalisesinejate kuulamine. Anthony & Garner (2016) on leidnud, et külalisesinejad on üliõpilasi kaasavad. Külalisloengutel on võimalik üliõpilasel saada teadmisi väljastpoolt ülikooli ning laiendada oma silmaringi. Tänu inspireerivale loengule võib tekkida üliõpilasel suurem huvi spetsiifilise valdkonna vastu. Autorid nõustuvad selle seisukohaga, sest külalisesinejad toovad oma tööelu tutvustamisel elulisi näiteid, mis köidavad üliõpilaste tähelepanu ja soodustavad nende kaasatust.

“Ma ise näen seda, et tahaks veel rohkem tulla loengusse praktikutena, jagada mingit teadmist, mis me teeme, sealt tekib huvi.” (I5, 25. veebruar 2025)

Lisaks eeltoodule tõid praktikajuhendajad välja mitmeid täiendavaid arenguvõimalusi, sealhulgas uurimistööd, töövarjupäevad, stipendiumid ja erialased kodutööd. Uurimistööde puhul saab üliõpilane keskenduda krediitiasutuse spetsiifilisele teemale, mis pakub väärtust nii organisatsioonile kui ka võimalust omandada praktilist kogemust. Töövarjupäev loob võimaluse tutvuda erinevate huvipakkuvate ametikohtadega, arendada tulevikuoskusi ning võimaldab juhendajatel hinnata üliõpilase valmisolekut, sealhulgas tema tulevikuoskuste taset. Kodutööde ja erinevate ülesannete lahendamine toetab samal ajal nii tehniliste kui ka tulevikuoskuste arengut, pakkudes üliõpilastele arusaama konkreetsete tööülesannete nõuetest. Üliõpilane saab ise vastutada kõige enam oma tulevikuoskuste arendamise eest (Zakiy, 2021), autorite hinnangul peab üliõpilane olema initsiatiivikas ja tegutsema aktiivselt väljaspool õppetööd, et paista varakult silma.

“Projekte võiks olla rohkem, loengute käigus tehtavad kodutööd ja sellised asjad võiksid olla juba väga tihedalt mingis osas pangaga seotud, kuidas lahendada mingid asju natuke kiiremini.” (I9, 25. märts 2025)

Kolmas kategooria käesolevast teemaplokist on **krediitiasutuste sisene tulevikuoskuste arendamine**. Organisatsioonikultuur ja praktika olemus arendavad tulevikuoskuseid läbi ülesannete, suhtlemise, koosolekute, probleemide ja lahenduste (Moore, 2023; Nusrat & Sultana, 2019). Ametikohustuste raames on vajalik kasutada mitmeid tulevikuoskuseid, mis viimaseid veelgi tugevamateks muudavad. Üliõpilastele vastutuse andmine suunab teda tegutsema eesmärgi poole, mille kaudu ta kasvatab eneseteadlikkust ja tulevikuoskuseid. Nädala lõikes toimub krediitiasutustes mitmeid koosolekuid, mis kõige muu juures on tulevikuoskuseid arendavad. Koosolekud suunavad praktikanti ennast ja meeskonna toimimist tervikuna analüüsima, lähtuvalt kõne all olevatest teemadest. Meeskonnatöö juurde käivad praktikavälised üritused ja meeskonna väljasõidud, mis tugevdavad terviklikku suhtumist ja arendavad praktikanti alateadlikult. Autorite hinnangul

on koosolekud tõhus viis tulevikuoskuste arendamiseks, kuna need eeldavad pidevat suhtlust kolleegidega. Koosolekutel jagatakse arvamusi ja kogemusi, mis omakorda soodustab mitmete oluliste tulevikuoskuste arengut.

“Meie igapäev soosib ka tulevikuoskuste arengut just selles vaates, et täna ei saa ükski inimene ega osakond teha üksinda oma asja, et meil on koostöö läbiv.” (I5, 25. veebruar 2025)

Töölalasel levinuim meetod tulevikuoskuste arendamiseks on koolitamine, tegemist võib olla otseselt mõnda oskust arendava või teemaspetsiifilise koolitusega. Krediidiasutustes pakutakse rohkelt koolitusi, mille kaudu praktikandid omandavad uusi valdkonnapõhiseid teadmisi ning saavad parema arusaama organisatsiooni ja osakonna toimimisest. Sarnasele järeldusele jõudsid Spiteri Axiak et al. (2024) ning Tirkas et al. (2020). Koolitusi saab valida vastavalt meeskonna vajadustele, et saavutada maksimaalne kasu (Chiu et al., 2024). Krediidiasutused pakuvad sisekeskkonnapõhiseid videokoolitusi, mida iga töötaja saab soovi korral vaadata.

“Erinevad koolitused. Inimestel on võimalik ise endale leida koolitusi, mis võiks neid ennast arendada ja tiimijuhil on võimalik suunata ja mingid majaüleseid koolitusi.” (I6, 27. veebruar 2025)

“Kui me räägime näiteks igapäevatööst, siis ma ütleks, et kolleegid on hästi erinevad, aga ülitavaline on see, et sul on iga päev palju koosolekuid ehk sa puutud juba kokku niivõrd paljude erinevate kolleegidega. See siuke üksteiselt õppimine, näiteks kes koosoleku organiseerib.” (I3, 18. veebruar 2025)

Toetudes kolmandale teemaplokile ja varasemale teoreetilisele taustale on tulevikuoskuste arendamine eduka karjääri kujundamisel oluline. Üliõpilane peab keskenduma oma tulevikuoskuste arendamisele õpingute ja eraelu kõrvalt juba enne tööturule sisenemist. Ülikoolid annavad hea aluse oskustele, kuid tulevikuoskuste kujunemine eeldab iseseisvat panust. Tulevikuoskused arenevad kogemuste kaudu ning seega toetavad neid praktikandi igapäevased ülesanded ja toimetulek.

2.3. Järeldused

Käesolevas alapeatükis keskenduvad autorid intervjuudest saadud tulemuste kokkuvõtmisele ja annavad omapoolsed soovituselised üliõpilastele praktikale kandideerimiseks. Praktikajuhendajate vastustest selgub, et tulevikuoskustel on Eestis tegutsevates krediidiasutustes oluline roll. Uuringu tulemused kinnitavad bakalaureusetöös varasemalt käsitletud teoreetilist raamistikku. Töö tulemustes tuleb arvestada, et töö autorid vaatlesid Eestis tegutsevaid krediidiasutusi tervikuna ning ei lähtunud tulemuste analüüsimisel igast

krediidasutusest eraldiseisvalt. Praktikajuhendajate töökohti ei arvestatud, mille tõttu võivad tulemused erineda praktikakohtade lõikes.

Intervjuude tulemuste analüüsi põhjal järelavad autorid, et tulevikuoskused on krediidasutustes kandidaatide hindamisel olulised. Intervjueeritavate vastustest ilmnis, et enim väärtustatud tulevikuoskusteks on suhtlemisoskus, enesejuhtimis- ja koostööoskus, kriitiline mõtlemine ja probleemi lahendamine. Autorid nõustuvad ning peavad nimetatud oskusi tööturul oluliseks. Tulevikuoskuste väärtus seisneb eelkõige nende pikaajalises kujunemises ning indiviidikeskses olemuses. Tehniliste oskuste puhul rõhutati, et neid saab praktika jooksul õpetada, kuid tõhus õppimine eeldab häid tulevikuoskusi. Vastavalt praktikakoha spetsiifikale võib tehniliste oskuste osatähtsus olla võrreldav tulevikuoskustega, eriti ametikohtadel, mis nõuavad konkreetseid baasteadmisi.

Praktikajuhendajatel oli üliõpilastele peale tulevikuoskuste ja tehniliste oskuste veel teisigi ootusi. Enim kajastust saanud ootused ja spetsiifilised aspektid olid motivatsioon ja huvi valdkonna vastu, julgus ja enesekindlus, muudatusega kohanemine, meeskonda sobivus, väärtused ning töökogemus. Antud loetelust pakkus autoritele enim üllatust huvi valdkonna vastu. Autorid on nõus, et huvi valdkonna vastu on määrava kaaluga, kuid tihti on praktika üliõpilase jaoks esimene kokkupuude erialase tööga. Üliõpilane ei pruugi teada, mis valdkond pakub talle tõeliselt huvi enne selle proovimist. Praktikale kandideerides on oluline olla enesekindel ning motiveeritud uusi väljakutseid vastu võtma. Lisaks ootustele toodi välja kaks peamist takistust, milleks olid vajalike tehniliste oskuste puudumine ning isikupäratult koostatud kandideerimisavaldused. Keeleoskus võib osutada oluliseks piiravaks teguriks, kuna kliendisuhtluses on see sageli vältimatu. Autorid mõistavad, et üliõpilased kandideerivad korraka mitmele praktikakohale, kuid rõhutavad, et igasse avaldusse tuleks suhtuda individuaalselt, arvestades konkreetse krediidasutuse profiili ja ootusi.

Teoreetilises osas viidatakse sellele, et üliõpilased ja äsja lõpetanud ei pruugi olla piisavalt ettevalmistunud tööturule sisenemiseks, kuid krediidasutuste praktikajuhendajad leidsid, et üliõpilased on õpingute jooksul omandanud vajalikud baasteadmised ja arendanud olulisi tulevikuoskusi. Autoritele oli üllatav, et praktikantide teistsugust maailmavaadet hinnatakse kõrgelt isegi siis, kui neil ei pruugi olla piisavalt erialaseid teadmisi.

Ülikoolide ja krediidasutuste koostöö arendamisel peeti kõige tulemuslikumaks praktikakogemusi ja külalisloenguid. Autorite hinnangul on praktika üks arendavaid etappe õpingute jooksul, kuna selle käigus arenevad mitmesugused oskused ja üliõpilane saab kogemuse erialases töökeskkonnas. Krediidasutustes toimub tulevikuoskuste kujundamine praktikaülesannete kaudu igapäevases töökeskkonnas. Organisatsioonikultuuris osalemine

toetab nende oskuste arengut, kuna iga tööpäev võib pakkuda erinevaid väljakutseid ja õpivõimalusi.

Tuginedes intervjuu tulemuste analüüsile ja varasemale teoreetilisele taustale toovad autorid välja omapoolsed ettepanekud üliõpilastele edukamaks Eestis tegutsevatesse krediitiasutustesse praktikale kandideerimiseks:

- Tuleb hakata teadlikult tulevikuoskuseid arendama juba õpingute algusest, seejuures arvestada, millises valdkonnas on soov praktikat sooritada ning milliseid tulevikuoskuseid seal eeldatakse. Tuleb olla avatud erinevatele väljakutsetele, mida ülikool ja eraelu pakuvad.
- Tuleb pöörata tähelepanu eneseväljendusele, suhtlemismaneeridele ja teiste inimeste kuulamisele, kuna kõige olulisemaks oskuseks peeti suhtlemisoskust.
- Tuleb pöörata tähelepanu vastutuse võtmisele, ajaplaneerimisele, kohanemisvõimele, eesmärkide seadmisele ja iseseisvusele, kuna teiseks olulisemaks oskuseks peeti enesejuhtimisoskust.
- Tuleb pöörata tähelepanu teistega arvestamisele, üksteise toetamisele, aktiivsele panusele ja konfliktide lahendamisele, kuna kolmandaks tähtsaks oskuseks peeti koostööoskust.
- Lisaks tulevikuoskustele tuleb tähelepanu suunata ülikoolis õpetatavatele tehnilistele oskustele, kuna need arendavad inimest. Soovi korral saada konkreetsele praktikakohale tuleb arvestada nõutavate tehniliste oskustega, milleks võivad olla keeleoskus, spetsiifilise tarkvara kasutamine või finantsaruandluse mõistmine.
- Kandideerimisel tuleb panna rõhku kõikidele eelvoorudele ning näidata välja initsiatiivikut ning soovi praktikakoht saada, kuna praktikajuhendajad hindavad kõrgelt julgust ja enesekindlust ning motivatsiooni ja huvi valdkonna vastu.
- Kandideerimise eelvoorudeks ettevalmistudes tuleb uurida krediitiasutuse tausta, väärtuseid ja viimase aja tegemisi, et näidata lugupidavat suhtumist ja motiveeritust.
- Kandideerimisavalduse koostamisel tuleb lähtuda konkreetsest krediitiasutusest ja praktikakohast, et vältida sama sisuliste motivatsioonikirjade saatmist, mis näitavad praktikajuhendajale vähest panust.
- Tulevikuoskuste arendamiseks tuleb võtta osa külalisloengutest, praktikatest ja töövarjupäevadest, lisaks teha õpingutel grupiülesandeid uute inimestega ning kasutada enesearengu võimalusi.

Praktikale pääsemine võib olla keeruline ning eitavad vastused on osa kandideerimisprotsessist. Keeldumine ei tähenda tingimata oskuste puudulikkust, vaid võib olla seotud muude teguritega.

Kokkuvõte

Bakalaureusetöö keskendub tulevikuoskuste olemusele, vajalikkusele ja arenguvõimalustele tööandja vaatest. Töös käsitletakse praktikajuhendajate ootusi praktikakohtadele kandideerivatele üliõpilastele, keskendudes Eestis tegutsevatele krediitiasutustele. Autorid tõid välja mõisteid tulevikuoskustele, et anda parem ülevaade lugejale. Tulevikuoskuste tähtsuse väljaselgitamisel lähtusid autorid Tartu Ülikooli poolt teaduskirjanduse alusel välja töötatud üheksast tulevikuoskusest, millega ühtisid autorite leitud tulemused. Tööandjad ja üliõpilased pidasid oluliseks sarnaseid tulevikuoskusi (näiteks: suhtlemis- ja koostööoskus). Autorid tõid välja erinevaid võimalusi, kuidas saab teadlikult tulevikuoskuste arendamisele kaasa aidata. Empiirilises osas viidi läbi kvalitatiivne uuring, mille käigus intervjueriti 13 Eestis tegutseva krediitiasutuse praktikajuhendajat. Töö autorid uurisid praktikajuhendajate ootusi üliõpilaste suhtes ning tõid esile enim väärtustatud tulevikuoskused. Intervjuude tõlgendamisel ning kodeerimisel kasutati Nvivo 15 tööriista.

Praktikajuhendajatega läbi viidud intervjuud näitasid, et tulevikuoskused on krediitiasutustes keskse tähtsusega. Tulevikuoskuste olulisust nähti paremas õpivõimekuses, kuna heade tulevikuoskustega üliõpilast on parem välja koolitada. Saadud tulemustest selgus, et praktikajuhendajad hindavad kõige enam suhtlemisoskust, enesejuhtimis- ja koostööoskust, kriitilist mõtlemist ja probleemi lahendamist. Leiti, et need oskused on igas valdkonnas vajalikud ning tagavad hea dünaamilisuse osakonnas.

Intervjuude käigus selgusid ootused, mida praktikajuhendajad sooviksid üliõpilastes näha. Enim mainitud ootused olid motivatsioon ja huvi valdkonna vastu, julgus ja enesekindlus ning muudatustega kohanemine. Nimetatud ootused on osa tulevikuoskustest ning annavad kandidaadile konkurentsieelise praktikakoha saamiseks. Lisaks tõid intervjueritavad välja, et hindavad kandidaadi juures meeskonda sobivust, huvi valdkonna vastu, väärtuste tundmist ja töökogemust. Antud aspektid on üliõpilase juures olulised, et tagada hea sobivus kandideerija ja krediitiasutuse vahel ning toetada karjääri alustamist.

Intervjuude käigus said autorid ülevaate praktikajuhendajate arvamustest tulevikuoskuste arendamise kohta. Intervjueritavate jaoks olid kõige väärtuslikumad praktika sooritamine ja külalisloengud. Praktika soosib tulevikuoskuste arengut läbi kogemuste, et täiendada ülikoolis saadud teoreetilisi teadmisi. Külalisloengud seevastu avardavad üliõpilase silmaringi ning tutvustavad erinevaid töökohti.

Tulenevalt bakalaureusetöö eesmärgist anti üliõpilastele soovitusi edukamaks praktikale kandideerimiseks, arvestades teoreetilise raamistikuga ja empiiriliste tulemustega.

- Tuleb hakata teadlikult tulevikuoskuseid arendama juba õpingute algusest, seejuures arvestada, millises valdkonnas on soov praktikat sooritada ning milliseid tulevikuoskuseid seal eeldatakse. Tuleb olla avatud erinevatele väljakutsetele, mida ülikool ja eraelu pakuvad.
- Tuleb pöörata tähelepanu eneseväljendusele, suhtlemismaneeridele ja teiste inimeste kuulamisele, kuna kõige olulisemaks oskuseks peeti suhtlemisoskust.
- Tuleb pöörata tähelepanu vastutuse võtmisele, ajaplaneerimisele, kohanemisvõimele, eesmärkide seadmisele ja iseseisvusele, kuna teiseks olulisemaks oskuseks peeti enesejuhtimisoskust.
- Tuleb pöörata tähelepanu teistega arvestamisele, üksteise toetamisele, aktiivsele panusele ja konfliktide lahendamisele, kuna kolmandaks tähtsaks oskuseks peeti koostööoskust.

Edasise uurimise suunana näevad autorid võimalust uurida tulevikuoskuste eelistusi valdkonna ja krediitiasutuse spetsiifiliselt, et saavutada täpsemad tulemused. Tulevikus võib uurida üliõpilaste enda arusaamu tulevikuoskustest süvitsi, et mõista paremini, kuidas nende valmisolekut tööturule sisenemiseks saaks toetada.

Viidatud allikad

1. Abbasi, F. K., Ali, A., & Bibi, N. (2018). Analysis of skill gap for business graduates: Managerial perspective from banking industry. *Education + Training*, 60(4), 354–367. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2017-0120>
2. Al-Shehab, N., AL-Hashimi, M., Madbouly, A., Reyad, S., & Hamdan, A. (2021). Do employability skills for business graduates meet the employers' expectations? The case of retail Islamic banks of Bahrain. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(2), 349–366. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-09-2019-0117>
3. Andreas, S. (2018). Effects of the decline in social capital on college graduates' soft skills. *Industry and Higher Education*, 32(1), 47–56. <https://doi.org/10.1177/0950422217749277>
4. Anthony, S., & Garner, B. (2016). Teaching Soft Skills to Business Students: An Analysis of Multiple Pedagogical Methods. *Business and Professional Communication Quarterly*, 79(3), 360–370. <https://doi.org/10.1177/2329490616642247>
5. Arnold, S. (2023). Skills narratives amongst media degree graduates and students: Discourses of hard and soft skills in education-to-work journeys. *Industry and Higher Education*, 37(4), 485–495. <https://doi.org/10.1177/09504222221138742>
6. Aryani, F., Wirawan, H., Saman, A., Samad, S., & Jufri, M. (2021). From high school to workplace: Investigating the effects of soft skills on career engagement through the role of psychological capital in different age groups. *Education + Training*, 63(9), 1326–1345. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2021-0087>
7. Ayodele, T. O., Adegoke, O. J., Kajimo-Shakantu, K., & Olaoye, O. (2021). Factors influencing real estate graduates soft skill gap in Nigeria. *Property Management*, 39(5), 581–599. <https://doi.org/10.1108/PM-08-2020-0051>
8. Bisschoff, Z. S., & Massyn, L. (2024). A conceptual soft skills competency framework for enhancing graduate intern employability. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 15(7), 66–81. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2023-0239>
9. Chiu, Y.-L., Xu, L., Hsu, Y.-T., & Wang, J.-N. (2024). Soft skills unveiled: A comprehensive exploration of employer preferences and employability essentials. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 49(8), 1105–1120. <https://doi.org/10.1080/02602938.2024.2351198>
10. Cicekli, E. (2016). Graduate skills requirements for effective performance in the banking sector. *Verslas: Teorija Ir Praktika*, 17(4), 317–324. <https://doi.org/10.3846/btp.17.11127>

11. Emanuel, F., Ricchiardi, P., Sanseverino, D., & Ghislieri, C. (2021). Make soft skills stronger? An online enhancement platform for higher education. *International Journal of Educational Research Open*, 2, 100096.
<https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2021.100096>
12. Eva, T. P., Afroze, R., & Sarker, M. A. R. (2024). The Impact of Leadership, Communication, and Teamwork Practices on Employee Trust in the Workplace. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 12(3), 241–261.
<https://doi.org/10.2478/mdke-2024-0015>
13. Franco-Ángel, M., Carabali, J., & Velasco, M. I. (2023). The internship performance of undergraduate students: Are hard or soft skills more important? *Industry and Higher Education*, 37(3), 384–396. <https://doi.org/10.1177/095042222221127213>
14. Handayani, A., & Wienanda, W. K. (2020). International mobility programs to improve soft skills of Vocational College students and alumni. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14(3), 377–384. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v14i3.14538>
15. Horváth-Csikós, G., Juhász, T., & Gáspár, T. (2023). Employers' perception of young workers' soft skills. *Prosperitas*, 10(1), 1–13.
https://doi.org/10.31570/prosp_2022_0021
16. Intervjuu 1. (2025). *Autori intervjuu*. MS Teams, 07. veebruar.
17. Intervjuu 2. (2025). *Autori intervjuu*. MS Teams, 11. veebruar.
18. Intervjuu 3. (2025). *Autori intervjuu*. MS Teams, 18. veebruar.
19. Intervjuu 4. (2025). *Autori intervjuu*. MS Teams, 18. veebruar.
20. Intervjuu 5. (2025). *Autori intervjuu*. MS Teams, 25. veebruar.
21. Intervjuu 6. (2025). *Autori intervjuu*. Zoom, 27. veebruar.
22. Intervjuu 7. (2025). *Autori intervjuu*. MS Teams, 04. märts.
23. Intervjuu 8. (2025). *Autori intervjuu*. Tartu, 13. märts.
24. Intervjuu 9. (2025). *Autori intervjuu*. MS Teams, 25. märts.
25. Intervjuu 10. (2025). *Autori intervjuu*. MS Teams, 26. märts.
26. Intervjuu 11. (2025). *Autori intervjuu*. MS Teams, 27. märts.
27. Intervjuu 12. (2025). *Autori intervjuu*. MS Teams, 04. aprill.
28. Intervjuu 13. (2025). *Autori intervjuu*. Tallinn, 11. aprill.
29. 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>

30. McMurray, S., Dutton, M., McQuaid, R., & Richard, A. (2016). Employer demands from business graduates. *Education + Training*, 58(1), 112–132.
<https://doi.org/10.1108/ET-02-2014-0017>
31. Moore, G. D. (2023). Technical training and soft skills – a study of internships. *Journal of Instructional Pedagogies*, 28. Vaadatud 10.11.2025
<https://eric.ed.gov/?id=EJ1383964>
32. Ngo, T. T. A. (2024). The Importance of Soft Skills for Academic Performance and Career Development—From the Perspective of University Students. *International Journal of Engineering Pedagogy (iJEP)*, 14(3), 53–68.
<https://doi.org/10.3991/ijep.v14i3.45425>
33. Nusrat, M., & Sultana, N. (2019). Soft skills for sustainable employment of business graduates of Bangladesh. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(3), 264–278. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2018-0002>
34. Pang, E., Wong, M., Leung, C. H., & Coombes, J. (2019). Competencies for fresh graduates' success at work: Perspectives of employers. *Industry and Higher Education*, 33(1), 55–65. <https://doi.org/10.1177/0950422218792333>
35. Patacsil, F., & S. Tablatin, C. L. (2017). Exploring the importance of soft and hard skills as perceived by IT internship students and industry: A gap analysis. *Journal of Technology and Science Education*, 7(3), 347. <https://doi.org/10.3926/jotse.271>
36. Poon, J. (2012). Real estate graduates' employability skills: The perspective of human resource managers of surveying firms. *Property Management*, 30(5), 416–434.
<https://doi.org/10.1108/02637471211273392>
37. Ragonis, N., Hazzan, O., & Har-Shai, G. (2020). Students' Awareness and Embrace of Soft Skills by Learning and Practicing Teamwork. *Journal of Information Technology Education: Innovations in Practice*, 19, 185–201.
<https://doi.org/10.28945/4650>
38. Rao, M. S. (2014). Enhancing employability in engineering and management students through soft skills. *Industrial and Commercial Training*, 46(1), 42–48.
<https://doi.org/10.1108/ICT-04-2013-0023>
39. Rebele, J. E., & St. Pierre, E. K. (2019). A commentary on learning objectives for accounting education programs: The importance of soft skills and technical knowledge. *Journal of Accounting Education*, 48, 71–79.
<https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2019.07.002>

40. Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465.
<https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
41. Sebastião, L., Tirapicos, F., Payan-Carreira, R., & Rebelo, H. (2023). Skill Profiles for Employability: (Mis)Understandings between Higher Education Institutions and Employers. *Education Sciences*, 13(9), 905. <https://doi.org/10.3390/educsci13090905>
42. Spiteri Axiak, I., Packer, P. A., & Ghio, S. (2024). Integrating soft skill development with recruitment and retention strategies: The case of a small island state. *Strategic HR Review*, 23(6), 225–229. <https://doi.org/10.1108/SHR-07-2024-0048>
43. Zakiy, M. (2021). The strategy of Islamic economic colleges to prepare their graduates to work in Islamic banks. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(5), 1130–1142. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2021-0010>
44. Tsirkas, K., Chytiri, A.-P., & Bouranta, N. (2020). The gap in soft skills perceptions: A dyadic analysis. *Education + Training*, 62(4), 357–377. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2019-0060>
45. Urquía-Grande, E., & Pérez Estébanez, R. (2020). Bridging the gaps between higher education and the business world: Internships in a faculty of economics and business. *Education + Training*, 63(3), 490–509. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2018-0017>
46. Valk, A., Udam, M., Kindsiko, E., Poltimäe, H., & Lorenz, A. (2023). *Tulevikuoskused, mille arendamist Tartu Ülikooli tasemeõppes toetatakse*. Vaadatud 04.10.2025
<https://sisu.ut.ee/karjaarivarav/tulevikuoskused/>

Summary

INTERNSHIP SUPERVISORS' EXPECTATIONS FOR STUDENTS' FUTURE SKILLS: THE CASE OF CREDIT INSTITUTIONS OPERATING IN ESTONIA

Lija Jegisman and Liisa Peterson

The bachelor's thesis focuses on the nature, necessity, and development opportunities of soft skills from the employer's perspective. The thesis examines the expectations of internship supervisors toward students applying for internships, with a focus on credit institutions operating in Estonia. The authors have presented definitions of soft skills to provide a better understanding of their nature. The selection of soft skills was based on nine competencies developed by the University of Tartu from scientific literature, which corresponded with the results found by the authors. Employers and students considered similar soft skills important (e.g., communication and collaboration skills). The authors outlined various ways to consciously contribute to the development of soft skills.

In the empirical part, a qualitative study was conducted in which 13 internship supervisors from credit institutions operating in Estonia were interviewed. The authors investigated the expectations of internship supervisors toward students and highlighted the most valued soft skills. NVivo 15 software was used to interpret and analyze the interviews.

The interviews with internship supervisors revealed that soft skills are of central importance in credit institutions. The importance of soft skills was associated with better learning abilities, as students with strong soft skills are easier to train. The results showed that supervisors valued communication, self-management, collaboration, critical thinking, and problem-solving skills above all others. These skills were found to be essential across all fields and ensured good dynamics within departments.

The interviews revealed the expectations supervisors wished to see in students. The most frequently mentioned expectations were motivation, courage, confidence and adaptability to change. These expectations are part of soft skills and provide candidates with a competitive advantage in securing an internship. Additionally, the interviewees emphasized the importance of team compatibility, interest in the field, understanding of values, and prior work experience in a candidate. These aspects are important for ensuring a good match between the applicant and the credit institution and for supporting the beginning of a career.

Throughout the interviews, the authors gained an overview of the internship supervisors' opinions on developing soft skills. For the interviewees, the most valuable experiences were completing internships and attending guest lectures. Internships support the development of soft skills through hands-on experience, complementing the theoretical

knowledge gained at university. Guest lectures, in turn, broaden the student's perspective and introduce various job opportunities.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Meie, Lija Jegisman ja Liisa Peterson, anname Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) meie loodud teose „PRAKTIKAJUHENDAJATE OOTUSED ÜLIÕPILASTE TULEVIKUOSKUSTELE: EESTIS TEGUTSEVATE KREDIIDIASUTUSTE NÄITEL“, mille juhendaja on Anneli Lorenz, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

Anname 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 autoritele viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

Oleme teadlikud, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autoritele.

Kinnitame, et lihtlitsentsi andmisega ei riku me teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Lija Jegisman ja Liisa Peterson
13.05.2025