

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Indra Liz Nemvalts

PRAKTIKA KÄIGUS KOGETUD TEGURITE ROLL TÖÖ LEIDMISEL: TARTU
ÜLIKOOLI MAJANDUSTEADUSKONNA BAKALAUREUSEÕPPE ÜLIÕPILASTE
NÄITEL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: ettevõtluse nooremlektor Anneli Lorenz

Tartu 2024

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

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Praktikakogemuse käsitlus.....	5
1.1. Praktika olemus ja praktika käigus kogetud tegurid, millel on roll töö leidmisel.....	5
1.2. Töökogemuse, võrgustiku loomise ja ülekantavate oskuste roll töö leidmisel.....	11
2. Empiiriline uuring teemal praktika käigus kogetud tegurite roll töö leidmisel.....	19
2.1. Metoodika ja valimi kirjeldus	19
2.2. Intervjuude analüüs, järeldused ja autori ettepanekud	21
Kokkuvõte.....	36
Viidatud allikad.....	39
Lisad.....	45
LISA A Intervjuude baasküsimused.....	46
LISA B Kodeerimistabel.....	48
LISA C Varasemate uuringute kokkuvõte.....	50
Summary	51

Sissejuhatus

Praktika on õppeprotsess, mis ühendab teoreetilised teadmised ja praktilised oskused, mida üliõpilased omandavad reaalses töökeskkonnas. Praktika eesmärk on toetada üliõpilaste arengut, karjäärivalikuid ning tööturule sisenemise võimalusi. Kõrgkoolide bakalaureuse- ning magistriõppes on praktika õppekavas määratud mahus nõutav siis, kui see on vajalik õpiväljundite saavutamiseks (Kõrgharidusstandard, 2019a).

Praktika muutub järjest olulisemaks osaks bakalaureuseõppes, kuna see aitab üliõpilastel arendada erialaseid ja sotsiaalseid oskusi, tõsta enesekindlust ning motivatsiooni ja suurendada tööhõivevõimalusi (Chan, Yeap, Taahir & Mohd Remie, 2020). Mida rohkem ning struktureeritumalt saab üliõpilane kogemust töökeskkonnas, seda paremini on ta ette valmistunud tööturule sisenemiseks. See tähendab, et indiviid hakkab otsima tööd, et alustada oma karjääri. Antud teema aktuaalsus seisneb vajaduses valmistada üliõpilane ette töö leidmiseks ja parandada tema tööalast teadlikkust. Praktika lõpptulemuseks võiks olla toetus töökogemuse käigus, mille läbi üliõpilane saab selguse, millist tööd ta tulevikus teha soovib või parimal juhul saavutatakse lõpptulemusena erialane täiskohaga töö (CV Keskus, 2016a).

Üliõpilased saavad praktikakogemuse käigus kindlust karjäärivalikute tegemisel, kuna omandatud oskused aitavad neil arendada erinevaid omadusi, mis on vajalikud professionaalseks arenguks (Beck & Halim, 2008). Praktika käigus kogevad üliõpilased erinevaid tegureid, millel on roll töö leidmisel. Mõiste „roll” viitab selles kontekstis nende tegurite mõjule ja olulisusele töö leidmise protsessis, keskendudes toetavale aspektile. Nendeks teguriteks võivad olla praktika struktuur, üliõpilase töökogemus, erinevate oskuste omandamine ja arendamine, juhendamine, ümbritsev keskkond, võrgustiku loomine ning tagasiside saamine. Lisaks võivad tegurid olla seotud üliõpilaste individuaalsete omadustega, isiksuse ja selle arenguga, varasemate kogemuste, ootuste ja hoiakutega. Kuigi praktikal on kindel eesmärk, valmistada üliõpilane ette tööturule sisenemiseks, võivad esineda mitmesugused probleemid, mis takistavad praktika tõhusust. Need võivad tuleneda puudujääkidest praktika sisus ja planeerimises, ebapiisavast juhendamisest või teooria ja praktika ühendamise raskustest (Alpert, Heaney & Kuhn, 2009).

Autor valis teema lähtuvalt enda kokkupuutest praktikakogemusega 2023. aastal, kuna praktika ei täitnud oma eesmärki ning valmistas autorile pettumust. Veebipõhine praktika jäi liiga lühiajaliseks, ei pakkunud piisavalt väljakutseid ega võimaldanud omandada erialaseid oskuseid, mis olid autori peamised eesmärgid praktikal. Kaugtöö vorm tingis puuduliku juhendamise ja tagasiside ettevõtte poolt, mistõttu jäi praktika sisu ebapiisavaks, erialaste oskuste arendamine raskendatuks ning selgusetuks jäi ka karjäärisuund. Eelnevatest

teguritest tingituna, tekitasid need muret tulevikuplaanide ees isegi viimasel bakalaureuseõppe kursusel. Pettumust valmistav praktika ajendas autorit uurima teiste praktikakogemusi.

Galbraith ja Mondal (2020) on uurimuses rõhutanud, et praktikakogemus võib viia tööpakkumisteni samas asutuses, kus praktika sooritati, mis tähendab, et praktika roll töö leidmisel on olemas. See inspireeris autorit uurima üliõpilaste praktikakogemusi ja nendest tulenevate tegurite rolli töö leidmisel.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on Tartu Ülikooli majandusteaduskonna bakalaureuseõppe üliõpilaste intervjuude põhjal välja selgitada, kuidas praktika käigus kogetud tegurid, sealhulgas töökogemus, võrgustiku loomine ja ülekantavad oskused, toetavad töö leidmist.

Töö eesmärgist lähtuvalt on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Anda ülevaade praktikast ning praktika käigus kogetud teguritest;
2. Selgitada kolme olulisema praktika käigus kogetud teguri rolli töö leidmisel;
3. Koostada ja viia läbi intervjuud Tartu Ülikooli majandusteaduskonna bakalaureuseõppe üliõpilastega ning analüüsida intervjuude tulemusi;
4. Teha järeldused ja ettepanekud, kuidas praktikal saadud kogemusi ära kasutada töö leidmiseks.

Töö koosneb kahest peatükist, mis on jaotatud alapeatükkideks. Esimene peatükk on jaotatud kaheks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis defineeritakse praktika mõiste ning selgitatakse selle olemust. Samuti kirjeldatakse erinevaid praktika käigus kogetud tegureid ning nende rolli töö leidmisel. Teine alapeatükk käsitleb kolme olulisemat tegurit, milleks on töökogemus, võrgustiku loomine ja ülekantavad oskused, mille roll töö leidmisel on suurim. Töö teine peatükk jaguneb kaheks. Esimeses alapeatükis kirjeldatakse antud töö metoodikat ning teises alapeatükis viiakse läbi intervjuud üliõpilastega ning analüüsitakse nende tulemusi. Samuti tehakse ettepanekuid, kuidas praktikal saadud kogemusi ära kasutada töö leidmiseks.

Tööd iseloomustavad märksõnad: praktika, praktikant, praktika käigus kogetud tegurid, töö leidmine, TÜ majandusteaduskonna üliõpilased.

1. Praktikakogemuse käsitlus

1.1. Praktika olemus ja praktika käigus kogetud tegurid, millel on roll töö leidmisel

Esimeses peatükis defineeritakse praktika mõiste, käsitletakse praktika olemust ning tuuakse välja praktika käigus kogetud tegurid, mis toetavad hilisemat töö leidmist varasemate

uuringu põhjal. Majanduslik olukord soosib ka peale kraadi omandamise saama muid töökogemusi ja arendama erinevaid oskuseid, et olla paremini valmistunud eesolevaks tööks ja võimekam tööalaseks konkurentsiks.

Praktikal on mitmeid definitsioone, mille erinevus väljendub eesmärgi rõhuasetuses (vt Tabel 1). Peamine praktika eesmärk on esmase töökogemuse saamine, mille käigus rakendatakse teoreetilisi teadmisi. Läbi sellise kogemuse saab üliõpilane luua erinevaid võimalusi karjääri edendamiseks.

Tabel 1

Praktika definitsioonid

Allikas	Definitsioon	Rõhuasetus
(NACE, 2023)	„Kogemusõppe vorm, mis ühendab klassiruumis õpitud teadmised ja praktilise rakendamise oskuste arendamisega professionaalses töökohas (isiklikult, kaug- või hübriidmeetodites).”	Teooria ja praktika ühendamine
(ÕS, 2018)	„Õpitud teadmiste ja oskuste rakendamine töös.”	Teooria ja praktika ühendamine
(Taylor, 1988, lk 393)	„Struktureeritud ja karjääriga seotud töökogemus, mille üliõpilased on omandanud enne akadeemilise programmi lõpetamist.”	Töökogemuse saamine
(Chen & Gosling, 2018, 89)	„Praktikumipõhine hariduskogemus, mida peetakse väärtuslikuks sammuks klassiruumipõhise õppe integreerimisel reaalses maailmas.”	Teooria ja praktika ühendamine
(Anjum, 2020, lk, 6)	„Praktika pakub eksperimentaalset kogemust.”	Töökogemuse saamine
(Schambach & Dirks, 2002, lk 1)	„Praktika edendab ühiskonna sotsiaalset ja majanduslikku arengut, kasutades haridusprogramme, mis laiendavad üliõpilaste õpikogemust, ühendades akadeemilised õpingud töökogemusega.”	Teooria ja praktika ühendamine
(Galbraith & Mondal, 2020, lk 2)	„Mis tahes ametlik programm praktilise kogemuse pakkumiseks elukutsel või kutsealal algajatele.”	Töökogemuse saamine
Helyer & Lee, 2014, lk 349)	„Toetada töötuid koolilõpetajaid kogemusõppe eelistega.”	Töökogemuse saamine

Allikas: Autori koostatud kasutades tabelis viidatud allikaid

Praktika definitsioonid keskenduvad enamasti teooria ja praktika ühendamisele ning töökogemuse saamisele. Seetõttu võib väita, et praktika eesmärk on pakkuda üliõpilastele töökogemust ning võimalust rakendada oma teadmisi ja oskusi reaalses töökeskkonnas. Kõik

see aitab tagada, et üliõpilased oleks hästi valmistunud tööturule sisenemiseks ja karjääri edenemiseks.

Praktika annab üliõpilasele võimaluse töötada ajutiselt täistööajaga töökeskkonnas, mille tööülesanded on seotud üliõpilase erialase õppega (Schambach & Dirks, 2002). Samuti annab see võimaluse kinnitada üliõpilasel õpitut reaalses töökeskkonnas (Praktika korraldamise, 2013). Lisaks võimaldab praktika üliõpilastel saada väärtuslikku töökogemust, luua kontakte, suurendada võrgustikku enda ümber ning tutvuda mitmekesiste karjäärivõimalustega. (NACE, 2023) Praktikal on kolm osapoolt, milles osalevad üliõpilane ehk praktikant, kõrgkool, ning tööandja ehk praktikakohta pakkuv asutus (Papp, Molnar & Juhász, 2023; Galbraith & Mondal, 2020; Praktika korraldamise, 2013). Kõrgkoolidel on võimalus valida, kas praktika muudetakse kohustuslikuks antud õppekavas või mitte. Tavaliselt on kohustuslik vaid üks või kaks praktikat kolme kuni nelja aastase õppeperioodi jooksul (Ng, Wut & Chan, 2022). Tartu Ülikooli majandusteaduskonna erialal on praktika läbimine kohustuslik ning ühe praktika õppemahuks on 6 EAP-d, arvestades, et õppekava maht on 180 EAP (Praktika majanduses, 2024). Karjääri alustamiseks on paremini ettevalmistunud praktika läbinud üliõpilased kui vaid formaalses klassiruumis teadmisi saanud üliõpilased (Gault, Redington & Schlager, 2000).

Praktikal on kokkulepitud ja reguleeritud nõuded, tingimused ja faktorid, mida see võib või peab sisaldama. Internetikodulehel CV.ee kajastatakse tööelublogis statistikat, mis põhjendab üliõpilaste soovi sooritada praktika. 2023. aastal läbi viidud uuringu andmetel soovis ligikaudu 63,5% 700 noorest leida töö, mis neile tõeliselt meeldiks, tuginedes praktika käigus saadud kogemustele (Alma Career Estonia OÜ, 2023).

Enamjaolt on praktika läbinud üliõpilased kogemusega rahul ning praktika on olnud väärtuslik erinevatel põhjustel. Uuringud näitavad üksmeelt praktikakogemuse väärtuslikkusest üliõpilastele (Schambach & Dirks, 2002; Hergert, 2009). Seda kinnitab ka uuring, milles jäid kõik üliõpilased enda praktikakogemusega rahule (Quarton, 2002). Tööelublogi CV.ee andmetel peab 700 noorest 55,5% uute praktikakogemuste saamist oluliseks (Alma Career Estonia OÜ, 2023). Kuna praktikakogemuse väärtus on vastanud üliõpilaste ootustele, leiti ka seos praktika tajutava väärtuse ja üliõpilaste tööalaste oskuste vahel (Shaheen, Muzamil & Shiraz, 2022), mis tähendab, et edukas praktika võimaldab parandada või omandada tööalaseid oskuseid, mida tulevikus vaja läheb. Ameerika Ühendriikide õppeasutused toovad esile praktika tähtsuse ja eelised, eriti juhul, kui üliõpilane on läbinud vähemalt ühe kohustusliku praktika (Helyer & Lee, 2014). Galbraith ja Mondal (2020) leidsid, et vähemalt ühe praktika läbimisel on tugev seos pärast lõpetamist erialase

karjäärimaailma vaadetega, mis näitab praktika olulisust edaspidise tööelu saavutamises. Järeldada võib, et isegi üks praktikakogemus, olgu see positiivne või negatiivne, on üliõpilasele väärtuslik, kuna see aitab oluliselt parandada tööalaseid väljavaateid (Euroopa Kontrollikoda, 2024).

Mitmetel põhjustel üliõpilaste praktikakogemused varieeruvad. Põhjusteks võivad olla nii praktika struktuurist ja korraldusest tingitud tegurid, kuid ka praktikandi individuaalsed ootused, isikuomadused ning olemasolevad oskused. Uuringutest leitud positiivsed seosed praktikakogemuse ja töö leidmise vahel on käesolevas töös tõlgendatud kui praktika käigus kogetud tegurid, millel on roll töö leidmisel. Varasemate uuringute kokkuvõtte on antud töö lisades tabelina (vt Lisa C), kus on kajastatud uurimuse autorid, aasta, töö teema, valim, uuringus osalejad, kasutatud uurimismeetod ja tulemused. Lisaks on autor koostanud uuringute tegurite tabeli, mis koondab erinevatest teadusartiklitest järelduste põhjal välja toodud praktika käigus kogetud tegurid (vt Tabel 2).

Tabel 2

Praktika käigus kogetud tegurid, millel on roll töö leidmisel

	Galbraith ja Mondal (2020)	Papp et al. (2023)	Ng et al. (2022)	Helyer ja Lee (2014)	Shah-reen et al (2022)	Schambach ja Dirks (2002)	Stewart, Wall ja Marciniac (2016)	Tu (2022)
Töökogemus	X			X	X	X		X
Võrgustiku loomine	X		X	X		X		
Ülekantavad oskused	X	X	X	X	X	X	X	
Isiklik areng		X		X		X		X
Erialased oskused		X		X		X		
Juhendamise tõhusus		X						

Märkus: X – teadusallikas käsitletud tegur

Allikas: autori koostatud kasutades tabelis olevaid allikaid

Praktika käigus kogetud teguriteks, millel on roll töö leidmisel, on töökogemus, võrgustiku loomine (*professional networking*), ülekantavad oskused (*soft skills*) ja nende

arendamine, praktikandi isiklik areng, juhendamine ja selle tõhusus ning erialased oskused ja nende arendamine. Enimkäsitletud teguriteks on töökogemus ja ülekantavad oskused. Võrgustiku loomist, isiklikku arengut ja erialaseid oskuseid on rõhutatud mõnevõrra harvem. Kõige vähem käsitleti juhendamise tõhususe tegurit. Kuigi tabelis välja toodud tegurid määravad töö leidmisel suurt rolli, on kõige olulisemateks töökogemus, võrgustiku loomine ning ülekantavad oskused. Käesoleva töö eesmärk on uurida nende kolme teguri rolli. Siiski tuli uuringutes välja veel tegureid, mille roll töö leidmisel oli märkimisväärne. Järgmises alapeatükis käsitletakse töö eesmärgiga kooskõlas olevaid tegureid lähemalt. Vähem tähtsustatud praktika käigus kogetud tegurid, milleks on isiklik areng, erialased oskused ja juhendamise tõhusus, on samuti olulised töö leidmisel, kuid lähtudes töö eesmärgist käsitletakse neid vaid lühidalt.

Järgnevalt selgitatakse lühidalt isikliku arengu, erialaste oskuste ja juhendamise tõhususe rolli töö leidmisel. Antud tegurid on olulised seletamaks, kuna uuringud on neid tegureid peale töökogemuse, võrgustiku loomise ja ülekantavate oskuste samuti rõhutanud kui olulisi aspekte, millel on roll töö leidmisel. Nende kaasamine loob terviklikuma ülevaate praktikakogemuse erinevatest mõjudest, kuigi nende roll on antud töös vähem tähtis. Inimese isiklik areng viitab individuaalsetele muutustele ja kasvule. Praktika on väljakutse, mis paneb üliõpilase tihti uutesse ja tundmatutesse olukordadesse. Selle läbi kasvab ja tugevneb isiksuse enesekindlus ning areneb tööeetika (Merritt, 2023). Guile ja Lahiff (2013) leidsid, et praktikakogemus toetab üliõpilaste isiklikku arengut, arendades enda identiteeti (Helyer & Lee, 2014). Praktika üheks võimalikuks kasuks on enesekindluse loomine (Helyer & Lee, 2014; Schambach ja Dirks, 2002), mida rõhutatakse ka isiklikus oskuste arengus. Papp et al. (2023) uuringutulemustes leiti, et praktikakogemusest tingitud isiklik areng on kõrgelt hinnatud. See viitab sellele, et praktikant suurendab praktikakogemuse käigus enda enesekindlust (Schambach & Dirks, 2002). Tööotsingutel on üheks olulisemaks faktoriks enesekindlus, mida tööandjad eriti hindavad (Schibler, 2023). Samuti toetavad tööotsinguid suhtlemisoskused ja kriitilise mõtlemise võime (Tu, 2022). Saab järeldada, et praktika toetab üliõpilase isiklikku arengut ja oskuste omandamist, mis laiendab tööalast mõttemaailma ning soodustab karjääri alustamist.

Erialaste oskuste arendamine on seotud isikliku arenguga, kuid neid võib käsitleda ka eraldi tegurina. Seetõttu, et praktika eesmärgiks on üliõpilastel võimaldada praktiseerida erialaseid oskuseid, et õpitut hiljem tavaelus kasutada. Oskused jagunevad kaheks: ülekantavad oskused, mida kutsutakse ka pehmeteks oskusteks (ingl. *soft skills*) ning erialased oskused ehk tehnilised oskused, mis on valdkonna spetsiifilised. Enamasti on neid

oskuseid erialase töö jaoks vaja arendada, mida üliõpilased saavad praktika käigus teha (Schambach & Dirks, 2002). Papp et al. (2023) on järeldanud, et majandusteaduse eriala lõpetanud noortel on vaid praktika käigus võimalik erialaseid oskusi arendada. Kindlasti ei saa seda üldistada, kuna erialaste oskuste omandamise võimalused sõltuvad suuresti praktikakohast. Siiski mängib praktikakogemus suurt rolli töö leidmisel, sest tööandjad peavad erialaste oskuste arendamist praktikantide puhul oluliseks (Helyer & Lee, 2010). Erialased oskused on olulised töö leidmisel, kusjuures ka tööandjad eelistavad kandidaate, kellel on olemas erialased oskused ja töökogemus, kuna need vastavad paremini tööandjate vajadustele (Krasna, 2024).

Juhendamine on praktika oluline osa. Igale praktikandile määratakse isiklik mentor või juhendaja, kes teda suunab, toetab ja tagasisidestab (Trought, 2012). Professionaalsuse tagamiseks on tähtis, et praktikandil oleks töökeskkonnas eeskuju (Choice ja Thomas, 2023). Samuti ootavad üliõpilased praktikakoha poolt kõrget juhendamise taset (Papp et al., 2023), mis näitab, et neile on oluline mentori olemasolu. Mida paremini suudab mentor oma rolli täita, seda parem on juhendamise kvaliteet ja praktikandi kogemus. Seda nimetatakse juhendamise tõhususeks. See mõjutab peale praktikandi kogemuse ka üliõpilase oskuste omandamist ja seetõttu ka valmisolekut tööturule sisenemiseks. Tõhus juhendamine ja mentori ning praktikandi vaheline suhtlus avaldavad olulist mõju praktikandi professionaalsele arengule (Hurst, Good & Gardner, 2012), mis toetab üliõpilast karjääri edendamisel.

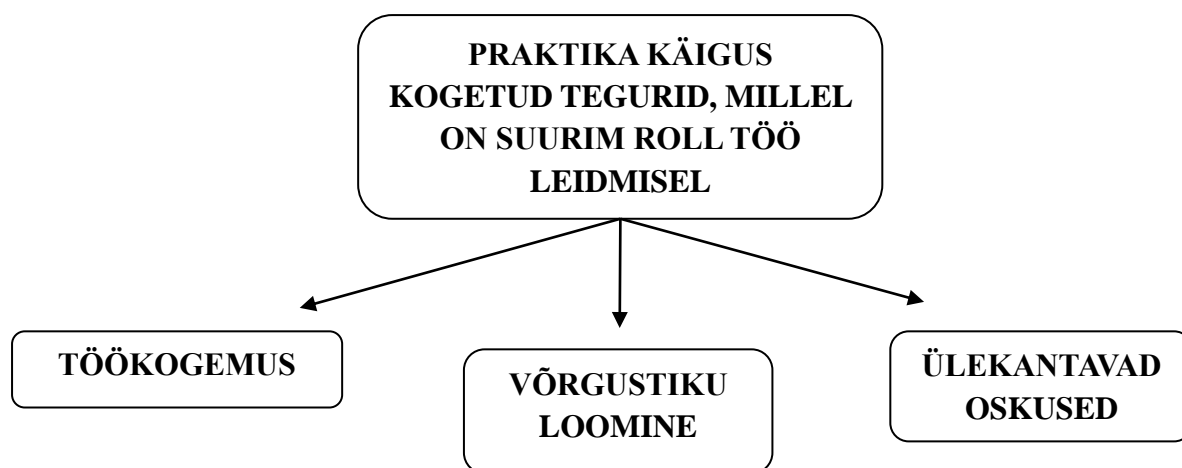
Kuigi praktika käigus kogetud teguritel on roll töö leidmisel, rõhutatakse enamikus uuringutes ka tööalase konkurentsivõime olulisust. Käesolevas töös ei nimetata seda teguriks, vaid praktiliseks väljundiks, mis kujuneb läbi praktika käigus kogetud tegurite. Silva et al. (2015) leidsid, et tööalast konkurentsivõimet on võimalik suurendada just praktilal omandatud teadmiste rakendamise abil, mis võimaldab üliõpilasel oma oskuseid ja valmidust tööturul tõestada. Samas toovad Bolli, Caves ja Oswald-Egg (2021) välja, et tööalane konkurentsivõime on tihedalt seotud kogemuste omandamise ja ülekantavate oskustega, näiteks suhtlemis- ja koostööoskused (Shaheen et al., 2022). See praktiline väljund on praktikakogemuse oluline tulemus, kuna annab üliõpilasele eelise tööturul teiste kandidaatide seas.

Praktika annab üliõpilasele võimaluse saada esmane töökogemus ja luua väärtuslikke kontakte, aitab omandada ja arendada nii erialaseid kui ka ülekantavaid oskuseid ning toetab praktikandi isiklikku arengut. Praktika käigus toetab üliõpilast juhendaja. Praktikakogemuse käigus saadud isiklik areng, arenenud erialased oskused ja hea juhendamise tõhususe tase

toetavad mingil määral töö leidmist, siis olulisemaks on töökogemus, võrgustiku loomine ja ülekantavad oskused, mida käsitletakse lähemalt järgmises peatükis.

1.2. Töökogemuse, võrgustiku loomise ja ülekantavate oskuste roll töö leidmisel

Järgnevas alapeatükis toob autor välja kolm tegurit, millel on suurim roll töö leidmisel. Nendeks on töökogemus (ingl. *professional work experience*), võrgustiku loomine (ingl. *professional networking*) ja ülekantavad oskused (ingl. *soft skills*) (vt Joonis 1).



Joonis 1. Praktika käigus kogetud tegurid, millel on suurim roll töö leidmisel

Allikas: autori koostatud kasutades erinevaid allikaid (Galbraith & Mondal, 2020); (Papp et al., 2023); (Ng et al., 2022); (Helyer & Lee, 2014); (Shaheen et al., 2022); (Schambach & Dirks, 2002); (Stewart et al., 2016); (Tu, 2022).

Alapeatükk on jaotatud tegurite abil kolmeks. Iga tegurit käsitletakse omakorda eraldi alajaotuses. Alajaotuste eesmärgiks on selgitada praktika käigus kogetud tegureid ning analüüsida, kuidas toetavad antud tegurid töö leidmist.

Töökogemuse roll

Esimeses alajaotuses käsitletakse töökogemuse tegurit ja selle rolli töö leidmisel. Praktika võib olla üliõpilase esmane töökogemus, mis aitab tal hiljem tööturul paremini orienteeruda, pakkudes kogemust tööülesannete täitmisel (Shaheen et al., 2022). Praktika võimaldab üliõpilastel rakendada oma varasemaid teoreetilisi teadmisi reaalses töösituatsioonides, mis hiljem paistab silma ka tööandjatele värbamisprotsessi ajal (Helyer & Lee, 2014). Praktika aitab praktikantide teadmistele põhja alla panna ja toetab rohkemate karjäärivõimaluste avanemist (Galbraith ja Mondal, 2020). Samuti saab praktikant rakendada olemasolevaid oskuseid, neid arendada ja omandada uusi praktilisi oskuseid. Seeläbi loob

töökogemus tugeva aluse tulevasele karjäärile ning annab parema ettekujutuse soovitud erialast või ametist.

Üliõpilaste peamiseks ootuseks praktikal on töökogemuse saamine. Helyer ja Lee (2014) uuringus leiti, et üliõpilaste peamiseks eelistuseks on praktikal saada töökogemus. Ka Galbraith ja Mondal (2020) arvasid, et töökogemuse saamine on üks suurimaid eeliseid praktikal. Niisamuti selgus Schambach ja Dirks (2002) analüüsist, et töökogemus on üliõpilaste sõnul väärtuslik. Sellise kogemuse väärtustamine annab üliõpilasele mitmeid eeliseid tulevases karjääris, sealhulgas praktiliste oskuste arendamise, enesekindluse tõstmise, karjäärivõrgustiku loomise ja tööalase konkurentsivõime suurendamise. Mida rohkem eeliseid praktika üliõpilasele annab, seda väärtuslikum ja tõhusam on praktika. Galbraith ja Mondal (2020) uuringust ilmnas, et praktikantide jaoks on reaalne rakendus ja praktiline kogemus kõige olulisem praktika tõhususe tagamiseks. Praktika tõhusus seisneb selles, et üliõpilane saab hinnata, kas õppevaldkond on talle sobiv. Galbraith ja Mondal (2020) uuringus järeldati, et töökogemus aitab mõista valitud eriala ja ameti sobivust. Seda kinnitas ka Schambach ja Dirks (2002) uuring, milles selgus, et kogemuse saamine toetab üliõpilase karjäärivaldkonna valiku tegemist. Samuti väärtustasid üliõpilased praktikakogemust, kuna selle abil said noored oma karjääriritee valikuid ümber kujundada (Looksharp, 2016). Praktikal saadud kogemus ei aita üksnes karjäärivaldkonda kinnitada, vaid võib vastupidi aidata noorel jõuda otsusele, et amet pole talle sobiv.

Tähtis on mitte ainult töökogemuse saamine, vaid ka kogemuse analüüsimine. Üliõpilasel on oluline mõtestada, mida ta on kogemusest õppinud (Helyer & Lee, 2014), eesmärgiga võtta praktikast maksimum ja seostada kogemust uute töösituatsioonidega. Efektivsem oleks juba praktika alguses määratleda enda eesmärgid, sealhulgas mida kogemusest oodatakse ning oskused, mida arendada. Praktika lõppedes on võimalik analüüsida, kas seatud eesmärgid said täidetud ning kuidas on kogemus toetanud karjääri alustamist. Selline enesehindamine toetab ka tööalase konkurentsivõime edendamist ja enesekindluse suurendamist. Töökogemuse mõtestamine aitab omakorda tugevdada tööalast konkurentsivõimet (Helyer & Lee, 2014). Praktika tajutava väärtuse ja üliõpilaste tööalaste oskuste vahel on seos (Shaheen et al., 2022), mis tähendab, et praktikast saadud kogemus ja tööalaste oskuste arendamine toetavad tulevikus töö leidmist ja seal toimetulemist. Tööalased oskused on nii erialased oskused kui ka ülekantavad oskused, mida on võimalik arendada praktikakogemuse käigus.

Kuna praktikat on võimalik teha kohustusliku praktikana ülikoolis ning vabatahtlikult omal soovil, siis nende praktikate mõjud üliõpilasele on erinevad. Uuringust selgub, et

vabatahtliku praktika sooritamise mõju on positiivsem kui kohustusliku praktika sooritamisel (Tu, 2022). See võib tähendada seda, et vabatahtlikul praktikal saadud töökogemus on kasulikum ning seetõttu ka karjääri edendamise tulemused on kõrgemad. Siiski ei saa seda üldistada, kuna praktikakogemused ja -korraldused on erinevad.

Töökogemuse omamise aspekt on oluline tulevasele värbajale. Nii kõrghariduskraad kui ka praktikakogemus püüavad edaspidi tööandja tähelepanu üliõpilase tööle värbamisel (Spence, 1973). Vastupidiselt selgus Maalehe artiklis, et kuna noortel on kogemust vähe, siis on suurema mõjuga muud tegurid, näiteks julge pealehakkamine ja huvitundmine tegevusvaldkonna vastu. Sellest tulenevalt võib kogenumatus tööotsingutel olla nii eeliseks kui ka takistuseks. (Maaleht, 2022) Noore hea suhtlemisoskus, aktiivsus ja entusiasm võivad tööandja jaoks olla otsustava tähtsusega ja kompenseerida kogemuste vähesuse. Samas on üliõpilasel oluline karjäärivõimaluste suurendamiseks CV-d (ingl. *curriculum vitae*) täiendada, lisades saadud töökogemusi (Schambach & Dirks, 2002). Kuna CV on tööandjate jaoks esmane kontakt ja kokkupuude kandidaadi taustaga paistab töökogemuste omamine sealt hästi välja.

Ülikooliõpingute ajal töökogemuse omandamine on muutunud oluliseks eelduseks tööle saamisel (Trought, 2012). See pakub võimalust rakendada teoreetilisi teadmisi ja arendada praktilisi oskusi töökeskkonnas. Tööandja jaoks on töökogemuse omamine oluline näitaja, sest viitab kandidaadi valmisolekule tööeluks (CV Keskus, 2016b). Lisaks aitab töökogemus üliõpilasel hinnata valitud eriala või ameti sobivust ning vajadusel korrigeerida oma karjäärivalikuid. Samas võivad otsustavaks saada ka kandidaadi enesekindlus, aktiivsus ja julge pealehakkamine, isegi kui töökogemust on vähe. Töökogemuse analüüs suurendab üliõpilaste tööalast konkurentsivõimet ja enesekindlust, mis paistab tööandjale rohkem silma. Seetõttu mängib töökogemus olulist rolli töö leidmisel.

Võrgustiku roll

Teises alajaotuses käsitletakse professionaalse võrgustiku loomise tegurit ning selle rolli töö leidmisel. See tähendab, et üliõpilane loob tööalaseid kontakte organisatsioonisiselt, mis võivad tulevikus viia töövõimalusteni (Trought, 2012). Kontaktisikusteks on ettevõtete juhid ning töötajad, sealhulgas oma ala spetsialistid (Bouchrika, 2024). Kolleegid pakuvad praktikantidele kõige rohkem töökoopõhist tuge, mis toetab võrgustiku loomist (Weerdt, Schepper, Kyndt & Gijkels, 2024). Need kontaktid aitavad üliõpilasel karjääri arendada, pakkudes nõu tööalaste valikute tegemiseks. Üliõpilased peavad praktikat oluliseks, kuna see on suurepärane võimalus luua ärikontaktide võrgustikku

enda ümber (Schambach & Dirks, 2002). See võib edasi viia tööpakkumisteni samas ettevõttes, kus praktikat sooritati. Seega on igasugune tööalane kontakt üliõpilase jaoks väärtuslik.

Professionaalne võrgustik pakub üliõpilasele võimalust saada tööalast toetust, sealhulgas tagasisidet, nõuandeid, arutelu ja inspiratsiooni (Pare, 2021). Kontakti saab hoida peamiselt läbi interneti, aga ka helistades ja kokku saades. Kasutuses on Messenger, Telegram ning muud suhtluskanalid, (Bouchrika, 2024) kuid kõige populaarsemaks ja paremaks osutub LinkedIn. Platvorm annab peale kontakti hoidmise võimaluse luua kasutaja nii tööotsijana kui ka ettevõtte juhina, andes endast tööalast informatsiooni. See on nüüdseks suurim ärivõrgustik, mille kaudu saab värvata inimesi ja postitada töökuulutusi (Põldvee, 2020). Praktikandid soovivad sotsiaalmeedia kanaleid (näiteks LinkedIn) kasutada otstarbekalt, et olla ühenduses tööpakkumistega (Weerdt et al., 2024). Erinevatel internetikeskkondadel on oluline roll, kuna need lihtsustavad suhtlemist, kontaktide hoidmist ning õigete kontaktide leidmist. Tartu Ülikoolile on loodud keskkond Futulab, mille ülesandeks on viia kokku üliõpilane ja tööandja, kas siis praktika sooritamiseks või töö leidmiseks (Stepanov-McBride, 2020). Selle idee viis ellu TÜ majandusteaduskond eesmärgiga koondada praktikapakkumised ühte kohta (Stepanov-McBride, 2020). Niisugused platvormid soodustavad samuti võrgustiku loomist.

Praktika kaudu saavad praktikandid laiendada oma professionaalset võrgustikku (Helyer & Lee, 2014). Selle käigus loodud kontakte peetakse oluliseks, kuna nende sidemete abil on üliõpilased leidnud töökohti (Galbraith & Mondal, 2020). Ka uuringud on kinnitanud, et praktika aitab üliõpilastel luua võrgustikku, mis omakorda aitab neil tagada töökoha (Guile ja Lahiff, 2013; Helyer & Lee, 2014). Praktikaprogrammi eesmärk ei ole üliõpilasele töökoha tagamine, kuid Schambach ja Dirks (2002) uuringus said üliõpilased praktikakohta hiljem tööle. Seega on võimalik töö leida juba esimese tutvuse kaudu.

Võrgustiku loomiseks on veel võimalusi, näiteks pakkusid Ng et al. (2022) välja karjäärivestluse korraldamise tööandjate ja üliõpilaste vahel. Tööandjad saavad sel viisil tutvustada tööülesandeid ja -kohustusi ning selgitada karjäärivõimalusi. Selle abil on üliõpilasel võimalik luua kontakte kindlas valdkonnas. (Ng et al., 2022) Eestis on sarnaseks võimaluseks töö- ja praktikamessid, mida korraldatakse karjäärivõimaluste tutvustamiseks ja võrgustiku loomiseks (Tartu Ülikooli Pärnu kolledž, 2024; Jaakson, 2023). Selline kontaktide loomine võib oluliselt toetada karjääri kujundamist, kuna üliõpilane võib luua olulise tööalase kontakti ning on saanud professionaaliga silmast silma arutleda karjäärivõimaluste üle.

Võrgustiku loomisel võib ette tulla takistusi. Inimestel, kes on sotsiaalselt avatumad, loovad suurema tõenäosusega võrgustikku kui kinnisemad inimesed. (Forret & Dougherty, 2001) See tähendab, et tööalaste suhete loomine võib olla mõne üliõpilase jaoks keeruline, kuna igäüks ei ole niivõrd julge. Suhtlemisoskuse ja enesekindluse parandamisele aitab kaasa just võrgustiku loomine (Bouchrika, 2024). Üliõpilastel on võimalus kontaktide kaudu avardada oma tööalast silmaringi, saades teada, milliseid oskuseid on hiljem tööturul vaja ning mida tööandjad kandidaatidelt nõuavad.

Professionaalse võrgustiku loomine on üliõpilastele oluline, kuna see aitab luua tööalaseid kontakte, mis võivad viia mitmesuguste töövõimalusteni. Praktika käigus loodud kontaktid ettevõtte inimestega, pakuvad väärtuslikku tuge ning nõuandeid. Tõhusaks kontaktide loomiseks ja hoidmiseks kasutatakse erinevaid internetiplatvorme, kuid võimalus on luua võrgustikku ka praktikamesside kaudu. Praktikaprogrammid loovad võimaluse luua võrgustikku, kuid ei kindlusta seda alati. See sõltub üliõpilase enda suhtlemisoskustest ja enesekindlusest. Võrgustiku loomine mitte ainult ei suurenda tööalaseid võimalusi, vaid aitab paremini mõista ka tööturu ootusi. Seega toetab võrgustiku loomine oluliselt töö leidmist, kuna see suurendab töövõimalusi ja pakub toetust karjäärivalikute tegemisel.

Ülekantavate oskuste roll

Kolmandas alajaotuses käsitletakse ülekantavate oskuste tegurit ja selle rolli töö leidmisel. Teisisõnu on see oskus, mis on vajalik nii enesearenguks kui ka tööpraktikas (Vaikjärv, 2020). Nende oskuste tähtsus tööturul on suur, kuna need on oskused, mida arvitid ei suuda stimuleerida (Papp et al., 2023). Seetõttu on oluline, et töötajal oleksid omandatud ülekantavad oskused. Järgnevalt käsitletakse erinevaid ülekantavaid oskuseid, mida uuringud on esile tõstnud ning mille olulisust töö leidmisel rõhutanud (vt Tabel 3).

Tabel 3

Ülekantavad oskused, mis toetavad töö leidmist

	(Papp et al., 2023)	(Shaheen et al., 2022)	(Ng et al., 2022)	(Heller & Lee, 2014)	(Stewart et al., 2016)	(Schambach & Dirks, 2002)	(Körghari-dus standard, 2019b)	(EURES, 2023)
Meeskonna töö	X	X	X	X	X	X	X	X
Probleemide lahendamine		X	X	X	X	X		X
Suhtlemine	X	X	X	X	X	X	X	X
Juhtimine				X			X	

	(Papp et al., 2023)	(Shaheen et al., 2022)	(Ng et al., 2022)	(Helyer & Lee, 2014)	(Stewart et al., 2016)	(Schambach & Dirks, 2002)	(Kõrghari-dus standard, 2019b)	(EURES, 2023)
Analüütiline ja kriitiline mõtlemine			X	X	X			
Aja-planeerimine		X	X					X
Otsustamine		X						
Organiseerimine				X				
Vastutus						X	X	X
Läbi-rääkimine								X
Avalik esinemine								X

Märkus: X - teadusallikas käsitletud oskus

Allikas: autori koostatud kasutades tabelis olevaid allikaid

Enim käsitletud oskusteks on meeskonnatöö- ja suhtlemisoskus, millest saab järeldada, et need omavad kõige suuremat rolli töö leidmisel. Meeskonnatööd hinnatakse tugevaks sotsiaalsete interaktsioonide aspektist (Papp et al., 2023), sest tõhus koostöö aitab luua positiivset suhtumist, tugevdab usaldust ja soodustab probleemide lahendamist ühiste eesmärkide nimel. Lisaks õpitakse koostöö käigus efektiivsemalt (Schambach & Dirks, 2002), kuna meeskonnatöös jagatakse teadmisi ja kogemusi, mis aitavad kiiremini lahendada probleeme ja arendada uusi oskusi (Stewart et al., 2016). Meeskonnatöö- ehk koostöö oskus on oluline tööalase konkurentsivõime tugevdamise oskus (Ng et al., 2022; Shaheen et al., 2022; Helyer & Lee, 2014), mis tähendab, et üliõpilane suudab teha koostööd teiste töötajatega, leida kompromisse ning saavutada ühiseid eesmärke. Praktika käigus paraneb oluliselt inimestevaheline suhtlusoskus (Schambach & Dirks, 2002). Samuti on see tööalase konkurentsivõime oluline osa (Shaheen et al., 2022; Ng et al., 2022). Värbajad ootavad töötajatelt hästi arenenud suhtlemisoskusi (Papp et al., 2023; Helyer & Lee, 2014), mis tähendab, et töötaja peab suutma selgelt avaldada oma arvamust, teha tõhusat koostööd meeskonnas ning lahendada keerulisi probleeme. Probleemide lahendamisel on võtmeks osapoolte omavaheline suhtlus (Stewart et al., 2016). Suurel määral on rõhutatud ka probleemide lahendamise oskust, mis on tööalase konkurentsivõime oskus (Shaheen et al., 2022; Ng et al., 2022). Samuti hindavad seda kõrgelt tööandjad (Helyer & Lee, 2014). Praktika aitab mõista antud oskuse olulisust (Schambach & Dirks, 2002), sest probleemide

lahendamine on üks töö peamine osa, kuna igasuguste ülesannete käigus võivad tekkida keerulised olukorrad, millele tuleb leida sobiv lahendus. Probleemide lahendamisel mängivad kõige rohkem rolli usaldus, kirjalik ja suuline suhtlus ning koostöö (Stewart et al., 2016).

Analüütiline ja kriitiline mõtlemine, ajaplaneerimiseoskus ning vastutus on samuti olulised ülekantavad oskused. Kriitiline mõtlemine on tööalase konkurentsivõime seisukohalt oluline (Ng et al., 2022), sest antud oskus võimaldab paremini mõista ja analüüsida olukordi ning teha teadlikke tugevate argumentidega otsuseid, mis eristab konkurentsivõimelist töötajat. Tööandjad vajavad kriitilise või analüütilise oskusega töötajaid (Helyer & Lee, 2014; Stewart et al., 2016). Praktika aitab üliõpilasel mõista ajaplaneerimise oskuse olulisust (Shaheen et al., 2022), kuna see oskus suurendab teadlikkust tema võimetest ning soodustab töö leidmise võimalusi. Seetõttu on see oluline tööalase konkurentsivõime oskus (Ng et al., 2022). Praktika käigus areneb oluliselt vastutustunne (Schambach & Dirks, 2002), kuna see võimaldab võtta vastutust reaalsetes olukordades, mis suurendab tema valmisolekut tööülesandeid edukalt täita.

Kõige vähem käsitleti otsustamist ning juhtimise ja organiseerimise oskust. Tööalase konkurentsivõime seisukohalt on olulised otsustamine (Shaheen et al., 2022) kui ka organiseerimine (Helyer & Lee, 2014), sest need võimaldavad töötajal teha teadlikke otsuseid ja planeerida tööprotsesse, mis omakorda tõstab töö kvaliteeti. Tööandjad väärtustavad kõrgelt üliõpilase teadlikkust juhtimisoskusest (Helyer & Lee, 2014), kuna see oskus on seotud meeskonnatööga, nõudes võimet suunata ja motiveerida meeskonda efektiivse töö ühiste eesmärkide suunas.

Vabariigi Valituse määruse kõrgharidusstandard kohaselt on bakalaureuseõppe üliõpilase õpiväljunditeks erinevad ülekantavad ehk pehmed oskused (ingl. *soft skills*), näiteks suhtlusoskus, vastutus ning juhtimis- ja meeskonnatööoskus (Kõrgharidusstandard, 2019b). Seevastu toob EURES välja seitse ülekantavat oskust, milleks on suhtlusoskus, avalik esinemine, aja planeerimine, vastutus, probleemide lahendamine, rühmatöö ja läbirääkimine ning nende arendamisel edendatakse karjääriteed (EURES, 2023). Kõige olulisemateks ülekantavateks oskusteks on seega suhtlemis-, meeskonnatöö- ja probleemide lahendamise oskused, mille tõttu peetakse ka nende arendamist tähtsaks, kuna nende roll töö leidmisel ja seal toimetulekul on kõige suurem.

Töoga integreeritud õppe üheks vormiks on praktika, mis on muutunud oluliseks vahendiks ülekantavate oskuste arendamisel ja praktikantide karjäärivõimekuse tõstmisel (Ng et al., 2022). Tihti eeldatakse, et üliõpilane on töövõimeline, kui tal on kõrgharidus, kuna see arendab selliseid oskuseid nagu meeskonnatöö ja probleemide lahendamine (Okay-

Somerville & Scholarios, 2015). Praktika raames on võimalik erinevaid ülekantavaid oskuseid omandada ja arendada (Helyer & Lee, 2014). Paljud ülekantavad oskused ei ole omandatavad õpikute kaudu, vaid kujunevad kogemusliku õppe ja praktilise rakendamise kaudu (Stewart et al., 2016; Schambach ja Dirks, 2002). Ülekantavate oskuste arendamine praktika kaudu suurendab tööalast konkurentsivõimet (Helyer & Lee, 2014), kuna see arendab erinevaid oskuseid, nagu suhtlemisoskus, ajaplaneerimine ja meeskonnatöö oskus (Shaheen et al., 2022). Samuti tõstab see üliõpilaste enesekindlust ja suurendab tööturuvõimalusi.

Tänapäeva pidevalt muutuvates tingimustes on ülekantavad oskused äärmiselt vajalikud (Helyer & Lee, 2014). Stewart et al. (2016) leidis, et nii tööandjad kui ka üliõpilased peavad neid oskuseid oluliseks tuleviku töökohtadel. Lisaks otsivad tööandjad selliseid ülikooli lõpetanuid, kellel on olemas teatud teadmised ülekantavatest oskustest (Stewart et al., 2016). Eelnev kinnitab nende oskuste olulisust tööturul, kuna neid saab rakendada erinevates valdkondades.

Üliõpilane saab praktikalt just neid töölaseid oskuseid, mida tulevikus tööülesannete täitmiseks vaja läheb (Baron-Puda, 2017). Samuti aitab praktika saada parema ettekujutuse sellest, milliseid töölaseid oskuseid tööandjad tähtsustavad (Galbraith & Mondal, 2020). Sellest tulenevalt on tööandjate ootused potentsiaalsetes töötajates nende oskuste suhtes kõrged. Tööandjad panevad suurt rõhku just ülekantavate oskuse vajalikkusele (Leemet & Ungro, 2021). Samas ei sea üliõpilased nende oskuste arendamist oma peamiseks eesmärgiks, kuna arvatakse, et vajalikud ülekantavad oskused on neil juba olemas (Stewart et al., 2016). Paraku on täheldatud, et ülikooli lõpetanutel need oskused puuduvad, mida tööandjad väärtustavad (Papp et al., 2023; Stewart et al., 2016). Tööandjate hinnangul on sellised oskused tähtsad, et püsida konkurentsisis, eriti rahvusvahelises keskkonnas (Stewart et al., 2016). Samas leiti Helyer ja Lee (2014) uuringus, et mõnel üliõpilasel on töö leidmine olnud lihtsam, kuna praktika on kinnitanud nende oskuste olemasolu. Vastupidiselt leiti (Papp et al., 2023) uuringus, et üliõpilased ei vali praktikakogemuse käigus arenevate oskuste põhjal tuleviku tööd. Siinkohal võivad mõjutada muud tegurid, mis kaaluvad otsuse üle. Lõhe tekib just üliõpilaste ja tööandjate ootuste vahel, mis selgitab, miks tööandjad arvavad, et üliõpilastel puudulikud vajalikud oskused, samas kui üliõpilased usuvad, et nad on need oskused juba omandanud.

Ülekantavad oskused on olulised nii töölase konkurentsivõime kui ka isikliku arengu seisukohalt. Praktika toetab nende oskuste arendamist, kuna oskuseid on võimalik just kogemuslikult omandada ja arendada. Kõige olulisemateks oskusteks peetakse suhtlemis-,

meeskonnatöö- ja probleemide lahendamise oskusi, mida hindavad kõrgelt tööandjad. Nad väärtustavad oskuste omandamist rohkem kui üliõpilased ise, kuna enamjaolt ei ole antud oskuste arendamine praktika käigus nende eesmärgiks. Tööandjad tajuvad tihti üliõpilaste oskustes puudujääke, kuigi üliõpilased ise tunnevad, et vajalikud oskused on neil omandatud. Ülekantavad oskused mängivad olulist rolli töö leidmisel ja seal toimetulemisel, olles määrava tähtsustega juba tööintervjuul kui ka tööülesannete täitmisel.

Kuigi praktika käigus kogetud tegureid, mis toetavad töö leidmist, on mitmeid, on kõige olulisemateks just need kolm: töökogemus, võrgustiku loomine ja ülekantavad oskused. Nende tegurite analüüs Tartu Ülikooli majandusteaduskonna üliõpilaste intervjuude põhjal aitab selgitada, kuidas praktika käigus kogetud tegurid toetavad töö leidmist ning valmistavad ette tööturule sisenemiseks.

2. Empiiriline uuring teemal praktika käigus kogetud tegurite roll töö leidmisel

2.1. Metoodika ja valimi kirjeldus

Antud alapeatükis kirjeldatakse metoodikat ning põhjendatakse valimit. Samuti koostatakse intervjuu küsimused, põhinedes varasematele uuringutele. Lisaks tuuakse välja ülevaade uurimisprotsessi etappidest (vt Joonis 1) ja olulised andmed intervjueeritavatest ja intervjuudest.

Uurimus viiakse läbi kvalitatiivsel uurimismeetodil. Selleks kasutatakse fenomenoloogilist lähenemist. Fenomenograafia keskendub inimeste reaalsete situatsioonide kogemisele, tajumisele ning lahtimõtestamisele (Marton, 1988). Laherand (2008) on toonud välja, et fenomenograafia eesmärgiks on leida ja süstematiseerida mõtlemisviise, mille abil inimesed erinevaid vaatepunkte tõlgendavad. Fenomenoloogilist lähenemist kasutati seepärast, et selgitada milliseid kogemusi saavad üliõpilased praktika läbimisel. Oluline on märgata üliõpilaste väljendusviise praktikakogemusest ning seetõttu on andmekogumismeetodiks valitud intervjuude läbiviimine. Kvalitatiivsel meetodil, mis tegeleb inimese kogemuse uurimisega, püütakse pigem aru saada osavõtnute maailmavaadet, kui et kontrollida varasemalt püstitatud hüpoteesi õigsust suure valimi puhul (Laherand, 2008).

Uuringu valimi moodustasid Tartu Ülikooli kaheksa majandusteaduskonna bakalaureuseõppe üliõpilast, kellega viis autor läbi poolstruktureeritud ehk teemaintervjuud. See võimaldab autoril olla küsitluse käigus paindlik, kuid samas üksikasjalik. Informatsiooni kogumist saab korraldada vastavalt situatsioonile ja intervjueeritavale, sest küsitlemisel lähtutakse eelkõige teemadest, mitte spetsiifilistest küsimustest (Virkus, 2016).

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8
	töötü	töötü	töötü	erialane poole- koormus ega töö	erialane täis- koormus ega töö	erialane täiskoor musega töö	erialane täiskoor musega töö	erialane täiskoor musega töö
Prakti- kate arv	3	2	1	3	1	1	1	1
Inter- vjuu läbi- viimise viis	Silmast silma kohtu- mine	Silmast silma kohtu- mine	Messen -geri video- kõne	Silmast silma kohtu- mine	Silmast silma kohtu- mine	Messen- geri video- kõne	Messen -geri video- kõne	Messen- geri video- kõne
Inter- vjuu kestus	28,26 min	34,40 min	38,48 min	28,02 min	29,26 min	41,03 min	30,01 min	43,33 min

Allikas: autori koostatud põhinedes intervjueeritavate transkriptsioonidel

Tabelis 4 on välja toodud üliõpilase tööstaatus, praktikate sooritamiste arv, intervjuu läbiviimise viis ning intervjuu kestus. Intervjuude kestus varieerus 28 minuti ja 44 minuti vahel, mis võimaldas üliõpilastel piisaval määral teemasse süveneda ja põhjalikke vastuseid anda. Intervjuu koosnes teemaplokkidest, milles igas plokkis olid suunavad küsimused. Küsimused on välja toodud lisades (vt Lisa A). Samuti on analüüsi jaoks koostatud kodeerimistabel (vt Lisa B). Antud tabelis on välja toodud suured teemaplokkid, erinevad kategooriad küsimuste baasil, mille põhjal autor analüüsi tegi ning mitmesugused koodid, mis tulenesid intervjueeritavate vastustest.

2.2. Intervjuude analüüs, järeldused ja autori ettepanekud

Töö teise alapeatüki eesmärk on analüüsida üliõpilaste intervjuudes kirjeldatud kogemusi ja tuvastada tegurid, mis nende hinnangul toetasid töö leidmist. Autor toob välja intervjuude tulemused ning seob neid töö varasema teoreetilise osaga. Intervjueeritavad soovisid tagada praktikakohtade anonüümsuse ning seega kasutab autor edaspidi täpse asutuse asemel, kus üliõpilased praktikal käisid, üldist sõna „praktikakoht”.

Kõik intervjuus osalenud üliõpilased on läbinud kohustusliku praktika ning vaid kolm neist on lisaks läbinud vabatahtlikult praktikaid. Seetõttu käsitleti intervjuudes ka nende lisapraktikate kogemusi, kuna teoreetilises osas selgus, et vabatahtlikult praktika sooritamise mõju on positiivsem kui kohustusliku praktika puhul (Tu, 2022). Tõhusamal praktikakogemusel on tegurite roll suurem töö leidmisel. Praktikakoha leidmise viisid varieerusid, kuna võimalusi on erinevaid. Näiteks kasutati traditsioonilisi meetodeid, nagu CV portaalid või ettevõtete kodulehtede külastamine, mis hõlmab ametlikku

kandideerimisprotsessi. Samuti leiti praktikakoht tutvuse kaudu ning Delta karjääripäeva raames. Praktikakoha valikul peeti oluliseks ka erinevaid tingimusi, milleks olid tasuvus, tööülesanded ning võimalus ametit katsetada.

Käesoleva töö eesmärgiga kooskõlas olevad tegurid olid üliõpilaste ootusteks praktilal. Töökogemust, kui esmase kogemuse saamist, väärtustasid neli intervjueeritavat. Samuti oli kahele üliõpilasele oluline turunduskogemus ehk erialase töökogemuse saamine. Seda toetab ka teoreetiline osa, milles selgus, et töökogemus oli üliõpilase peamiseks ootuseks (Helyer & Lee, 2014; Galbraith & Mondal, 2020). Samuti töid Schambach ja Dirks (2002) välja, et CV täiendamine suurendab karjäärivõimalusi.

„Ma arvan ja, et mu peamine eesmärk oli lihtsalt saada see uus kogemus.” (I3)

„Saada töökogemust, uued teadmised, uued oskused. Üks asi, mis ma tahtsin, on see, et mulle meeldib enda CV-d täiendada ja tahtsin sinna kirja panna oskuseid.” (I6)

Võrgustiku loomine osutus intervjueeritavates üheks olulisemaks ootuseks, kuigi teoreetilises osas ei peetud seda nii oluliseks. Võrgustikku soovisid suurendada neli üliõpilast, kes lootsid saada tööalast kontakti või head tutvust, mille abil karjääri edendada. Eriti väikeses riigis, nagu Eesti, võivad professionaalsed tutvused mängida võtmerolli töö leidmisel. Nii väitis ka üks intervjueeritav, et Eestis tööle saamine on tegelikult korralik väljakutse (I2).

„Kindlasti on oluline ka suhtlusvõrgustik.” (I6)

Üliõpilaste ootuste hulka kuulus ka ülekantavate oskuste praktiseerimine. Toodi välja soov saada tiimitöö kogemust, mida võimaldas avatud kontor ning tiim projektpraktilal, kellel olid ühised ülesanded ja eesmärgid. Samuti sooviti võtta vastutust iseseisvates ja reaalsetes tööülesannetes. Peale ülekantavate oskuste praktiseerimist sooviti omandada ja arendada ka erinevaid spetsiifilisi oskuseid, nagu aastaaruande koostamine, programmeerimine ja praktiseerida inglise keelt. Intervjueeritavate ootusteks oli erinevate oskuste arendamine, siis seda põhjusega, kuna Shaheen et al. (2022) uuring kinnitab, et praktika soodustab tööalaste oskuste arengut. See omakorda soodustab töö leidmist, kuna on tööandjatele atraktiivne.

„Ehk siis praktiseerida oskusi ja siis nagu juurde õppida.” (I4)

Praktikale minnes loodeti, et juhendajapoolne tugi on tõhus, kuna see rikastab praktikakogemust. Lisaks soovisid kaks üliõpilast kogeda töökultuuri, millega kaasneb tööülesannetes ja -situatsioonidesse kaasatus, mis oli samuti ühe üliõpilase ootuseks. Tööelu kogemine soosib eneseteadmiste omandamist, mille hulka kuulub ameti sobivuse kinnitamine ning eraelu eesmärkide püstitamine ja arendamine. Ühe intervjueeritava jaoks oli väga oluline, et praktikaprogramm oleks paindlik (I7).

Enamiku üliõpilaste ootused praktikale sai täidetud või ületatud, kuid üks intervjueeritav märkis, et tema ootused olid kõrgemad (I8). Siiski ei tähenda see, et kogemus oleks olnud negatiivne, pigem olid ootused väga kõrged. Negatiivseks osutus üliõpilaste jaoks ülesannete vähesus, puudulik struktuur, ettevõtte kindel struktuur ja piiratud kaasamine ning töö ja eraelu eristamise puudumise. Selle tõttu said üliõpilased piiratult tööelu kogeda, mis võib takistada nende tööelulist arengut. Seda kinnitab Merritt (2023) uuring, kus selgus, et praktika käigus esinevad väljakutseid arendavad üliõpilase tööeetikat. Positiivsetena töid intervjueeritavad välja, et nad siiski said praktika käigus töökultuuri mõista ning see aitas mitmes üliõpilases jõuda järeldusele, et amet ei ole üliõpilasele sobiv ja meeldiv. Samale järeldusele jõuab Looksharp (2016), kus leiti, et noored said karjääriritee valikuid ümber kujundada. Kinnitusena võib esile tuua järgmiste intervjueeritavate kogemused:

„Lõpuks jõudsin järeldusele, et see ilmselt pole päris see, mida ma teha tahan.” (I2)

„Ma nägin, mis mulle meeldib, mis mulle ei meeldi, nagu tulevikutöö mõttes ka.” (I1)

Need, kelle jaoks olid järgnevad aspektid ootusteks, kogesid, et järgnevad ootused täitusid: töökontaktide loomine, efektiivse turunduskogemuse saamine ning ametliku suhtluse ja inglise keele arendamine. Kaks üliõpilast soovisid arendada inglise keele oskust, mida praktika neile ka võimaldas (I1, I6). Mitmed intervjueeritavat said uusi ja olulisi töökontakte, mida hilisemas karjääris kasutada saab. Seda kinnitab Helyer ja Lee (2014) uuring, mis leidis, et praktika võimaldab praktikantidel laiendada oma professionaalset võrgustikku. Seda tõendab intervjueeritava järgnev väide.

„No ma ei ole neid veel rakendanud otseselt, aga ma plaanin rakendada.” (I8)

Järgnevalt uuris autor, milliseid näiteid toovad intervjueeritavad välja, kui anda ette väljend „Praktika käigus kogetud tegurid, mis toetavad töö leidmist.” Tööga kooskõlas

olevad tegurid kajastusid intervjuudes, milleks on töökogemus, võrgustiku loomine ja erinevad ülekantavad oskused, sealhulgas suhtlemis-, meeskonnatöö-, ajaplaneerimis- ja analüüsisioskus ning kohanemisvõime ja probleemide lahendamine. Samuti tulid intervjuudes välja ka käesolevas töös vähem olulisemad tegurid, milleks on isiklik areng, erialased oskused, juhendaja aspekt. Kaks üliõpilast soovisid tunda isiklikku arengut, mida kinnitab teoreetilises osas Guile ja Lahiff (2013) kui väitsid, et praktikakogemus toetab selle arengut.

„Kas see töö on selline, et ma pidevalt arenen.“ (I2)

„Tegelikult kõige rohkem ma ütlen seda, et ma sain seal üldsegi nagu, ma saingi ennast arendada /.../ Et isiklik areng võib-olla ja oli kõige olulisem.“ (I8)

Praktika on üheks viisiks, mille käigus saab arendada erialaseid oskuseid. Nii arvasid ka intervjuueeritavad, kellel oli soov arendada ülikoolis omandatud oskuseid, keeleoskust, programmeerimist, finantsanalüüsi, sealhulgas arvekäsitus ja aastaaruande koostamine. Samale järeldusel tulevad Schambach ja Dirks (2002), kes leidsid, et praktika käigus arendatakse neid oskuseid, valmistades end ette erialaseks tööks.

„Eriala poolest siis võibolla ongi siis need teadmised, et kas ma saan rakendada neid teadmisi, mida ma juba olen nagu varem omandanud.“ (I2)

Juhendamise puhul rõhutasid intervjuueeritavad juhendaja tuge praktilal. Nii teoreetiline osa kui ka intervjuud näitasid, et juhendaja olemasolu, tugi ja suhtlus mängivad olulist rolli praktikakogemuses ning mõjutavad seeläbi ka valmisolekut töö leidmiseks (Papp et al., 2023).

„Siis on kindlasti ka juhendaja või ülemus, kindlasti mõjutab, et kas ta on toetav, kas ta uurib sinult, et kuidas sul ka muu eluga on.“ (I1)

„Milline on nii-öelda praktika juhendaja, et kas ta on nagu toetav ja suunav.“ (I2)

Lisaks tõid intervjuueeritavad välja veel tegureid, mida käesoleva töö teoreetiline pool välja ei toonud. Näiteks ettevõtte suhtumine praktikanti ehk kui tõsiselt nad võtavad praktikaprogrammi ja praktikandi tööalast arendamist. Rolli mängib ka üliõpilase isiklik panus, ülesannetega toimetulek ja töökultuur, mille abil oskab üliõpilane ära tunda, millises kollektiivis ta tulevikus töötada soovib (I5). Lisaks tõid kaks intervjuueeritavat välja töö

keerukuse ja stressitaluvuse, kuna vaimselt raske töö võib tekitada stressi ja teadmiste omandamine ei ole seega efektiivne (I2, I5).

Kõige olulisemateks praktika käigus kogetud teguriteks, millel on roll töö leidmisel, toodi välja töökogemus ja erialased oskused CV-s, võrgustiku loomine, ülekantavad oskused (suhtlemine, vastutus ja meeskonnatöö), erialased teadmised ja oskused ning isiklik areng. Seega saab autor järeldada, et arvamusi on mitmesuguseid ja indiviididel on erinevad vaated, võttes arvesse personaalset kogemust ja seost töö leidmisega. Ühe intervjueeritava jaoks oli kõige olulisem vaid erialased teadmised ja oskused ning nende rakendamine praktikal, mis toetasid tema tulevase töö leidmist enim (I4). Ta rõhutas, et praktika käigus on oluline õppida, kuidas oma oskuseid kasutada ja mõista nende rakendamise eesmärki. Erialaste oskuste arendamise aspektiga on nõus ka Helyer ja Lee (2010), sest tööandjad väärtustavad erinevate erialaste oskuste olemasolu. Kõige olulisemaks pidas üks intervjueeritav isiklikku arengut, kuna usub, et tulevastes ametikohtades on määrav see, kuidas inimene oskab oma tugevusi ja nõrkusi ära tunda, kui suur on tahe olla aktiivne ja enesekindel, avaldada arvamust ning olla meeskonnaaldis (I8). Intervjueeritav rõhus praktikal oluliselt isiklikule arengule ja tunneb, et see tugevdab tema tööalast konkurentsivõimet. Teoreetilises osas on autorid Schambach ja Dirks (2002) jõudnud järeldusele, et praktika käigus on võimalik enesekindlust arendada. Enesekindlus soosib töö leidmist, kuna see tugevdab inimese tööalast konkurentsivõimet ja isiksust. Enesekindlust hindavad tööandjad inimeses kõrgelt (Schibler, 2023).

Töökogemuse saamine on praktika eesmärk, mis tähendab, et kõik intervjueeritavad soovisid praktikal saada töökogemust ja see vastas ka nende ootustele. Üks intervjueeritav tõi välja, et vaatamata riigiasutuse piiratud vabadusele, mis ei pruugi tavaliselt praktikandile palju iseseisvust anda, oli töökogemus siiski piisav (I8). Praktikal saadud töökogemuse väärtuslikkust tõdeb ka Schambach ja Dirks (2002). Teoreetilises osas leidis Spence (1973), et nii kõrghariduskraad kui ka töökogemus püüavad tööandja tähelepanu. Nii leidsid ka intervjueeritavad, et teooria on juba omandatud ning nüüd on peamine vajadus saada praktilist töökogemust. Lisaks leidis üks intervjueeritav, et praktika on kasulik esmane kokkupuude erialase tööga (I5) ning see võimaldab väiksema vastutusega töökogemust (I3).

„Väga suur väärtus, kui noor inimene saab esimest korda teha midagi, mis on päriselt seotud sellega, mis ta õppinud on.” (I2)

„Ma ei tunne, et mul oleks praegu vaja veel teooriat õppida, mul oleks rohkem kogemust vaja.” (I1)

Töökogemuse kaudu saab üliõpilane kindlust, et ta suudab tööga hakkama saada (I5, I8), mis omakorda suurendab tema tööalast enesekindlust (I1, I8). Teoreetilises osas selgus, et töökogemuse mõtestamine aitab tugevdada tööalast konkurentsivõimet (Helyer & Lee, 2014). Sellega olid nõus ka intervjuueeritavad, kes tõid esile positiivse valmisoleku tööturule sisenemiseks (I4, I5, I6). Mõned intervjuueeritavad ei kogenud töökogemuse positiivseid aspekte, kuna tööülesandeid oli liiga vähe ja need olid liiga ühekülgsed (I1, I3). Lisaks ei saadud piisavalt uusi oskuseid ja teadmisi, mis võiksid tööle kandideerimisel kasuks tulla. Kinnitusena võib esile tuua järgmised intervjuueeritavate kogemused:

„Töökogemuse käigus jäi praktiliste oskuste arendamine puudulikuks, sest oli vähe ülesandeid.” (I1)

„Mulle tundus, et võibolla uusi oskusi sain ma sellelt praktikalt vähe.” (I3)

Intervjuueeritavad väljendasid rahulolu selle üle, et praktika lõppedes anti neile juhendajapoolne tagasiside, kuidas on nad arenenud. Helyer ja Lee (2014) rõhutavad teoreetilises osas, et üliõpilane analüüsiks oma arengut töökogemuse kaudu. Mitmed intervjuueeritavad tõid esile, et juhendajalt saadud tagasiside aitas neil oma kogemust analüüsida. Enesehindamine toetab praktikandi isiklikku arengut kui ka tööalase konkurentsivõime tugevdamist. Ühe positiivse üllatusena mõistis üks üliõpilane, et tema töökiirus vastas tavatöötajate tasemele (I6), mille tulemusena usaldati talle keerulisemaid tööülesandeid, mis muutis töö mitmekesisemaks

„Juhendajal oli veel bossiga kõne, et kuidas siis praktikant arenes ja siis tuli minul üks-ühele kohtumine ja siis me tegelikult käsitlesime ja analüüsisime, et kuidas on nagu läinud, et kas on nagu ootuspärane.” (I6)

„Meil oli tegelikult selle praktika juhendajaga istumine viimasel päeval, et kus me siis rääkisime, et kuidas mina rahule jäin selle töökogemusega ja kuidas siis ma umbes arenesin.” (I8)

„Tollel hetkel ma analüüsisin, mõtlesin tegelikult esimese töökogemuse kohta päris okei.” (I7)

Töökogemuse analüüsimine ei suurenda mitte ainult konkurentsivõimet, vaid aitab esile tõsta positiivseid omadusi, mida tööandjad võivad märgata. Niisamuti selgus Maalehe

artiklis, et tööandjad võivad tähelepanu pöörata julgele pealehakkamisele ning teistele teguritele, nagu kohusetundlikkus. Kinnitusena saab tuua järgmise intervjuueeritava hinnangu:

„Kui ma pärast enda juhendajaga rääkisin siis ta tõi välja seda, et ma olen hästi kohusetundlik /.../ ma kindlasti ütleks ka, et tööandjad märkavad seda.” (I1)

Mitmed intervjuueeritavad said selgust karjäärivalikutes, sealhulgas valdkonna või ameti sobivuse küsimuses. Seda kinnitavad ka Galbraith ja Mondal (2020) ning Schambach ja Dirks (2002) uuringud, mis rõhutasid, et töökogemus aitab mõista eriala ja ameti sobivust. Praktikal saadud kogemus aitas ühel intervjuueeritaval mõista, et amet ei ole päris see, mis alguses tundus ning otse tööle minnes oleks ta pettunud (I2). Samuti tõdesid kaks üliõpilast, et nende jaoks valitud valdkond ei sobinud neile (I1, I2).

Tööturul on töökogemust hädavajalik – selles olid ühel meelel nii uuringud kui ka intervjuueeritavad. Siiski tekib autoril küsimus, kas töökogemus on oluline vaid selleks, et CV-s oleks märgitud töökogemus või -kogemused või jäävad omandatud oskused tahaplaanile. Intervjuueeritavad pidasid oluliseks töökogemuse või erialaste oskuste märkimist CV-s, sest see on tööandjate jaoks oluline aspekt värbamisprotsessis (I1, I2, I3 I6, I7). Nagu Helyer ja Lee (2014) rõhutasid, võimaldab see tööandjal hinnata valmisolekut tööeluks. Seda kinnitas üks intervjuueeritav, kes rõhutas, et see näitab tööandjale, et ta on oma arengusse panustanud (I8). Siiski peavad intervjuueeritavad silmas ka praktiliste oskuste omandamist töökogemuse käigus.

„Praktilised oskused on ju tegelikult need, mida sul päriselt tööturul vaja läheb. /.../ kui sa tööturule sisened, siis sult oodatakse, et oled praktikal ikkagi mingeid praktilisi oskusi ka saanud.” (I3)

Intervjuud pakkusid uut lähenemist ja teoreetilises osas käsitlemata vaatenurka. Intervjuueeritavad rõhutasid, et tööandjale võib praktika ajal silma jääda üliõpilase valdkonnaspetsiifiline töökogemus, eriti kui praktikant teeb oma tööd hästi (I5). Samuti võivad tööandjad oluliseks pidada tööstaaži, mis annab lisandväärtust tööotsingutel (I6).

Võrgustiku loomine ei olnud ühegi intervjuueeritava praktika otsene eesmärk, kuid ootused luua väärtuslikke kontakte olid siiski olemas. Ühe intervjuueeritava ootus leida palju uusi töökontakte osutus kõrgemaks kui tegelikkus, mis valmistas talle pettumuse (I8). Samas pidasid intervjuueeritavad võrgustiku loomist oluliseks, kuna see võib suurendada

töövõimalusi. Seda kinnitab ka Trought (2012) uuring, mis selgitas, et üliõpilane saab praktikaperioodil luua töökontakte, mida saab karjääri edendamisel otstarbekalt ära kasutada. Schambach ja Dirks (2002) uuringus märgitakse samuti, et praktika on suurepärase viisi saada tööalaseid kontakte.

Intervjueeritavate peamiseks põhjuseks, miks võrgustikku luua, oli võimalus saada informatsiooni, nõuandeid ja soovitusi ning olla avatud tööpakkumistele. Üks intervjueeritav sõnas, et valdkonnas, milles noor tahab tegutseda, on võrgustik väga tõhus abi küsimiseks, info või nõuannete saamiseks ja suunamiseks (I2). Teine intervjueeritav lisas ka töö leidmise võimaluse (I4). Pare (2021) toob välja sarnaseid viise, et võrgustikku tõhusalt ära kasutada. Siinkohal on teoreetiline osa ning intervjueeritavate hinnangud ühel arusaamal, et kontakte tuleb osata ka hoida. Teoreetilises osas toodi välja erinevaid internetiplatvorme, millest kõige olulisemaks peeti LinkedIn-i (Bouchrika, 2024). See platvorm oli ka intervjueeritavate meelest suure tähtsusega just kontaktide hoidmiseks ja töö leidmiseks (I1, I8). Sarnasele järeltulele on jõudnud ka Pöldvee (2020), rõhutades, et LinkedIn on suurim äri võrgustik töötajate ja värbajate jaoks. Antud platvorm on tutvuste hoidmiseks suurepärase.

„Kindlasti töö leidmisel ongi see võrgustik ka oluline. /.../ Tänapäeval on see LinkedIn, seal lihtsalt kirjutada inimestele, et äkki neil on midagi pakkuda ja nad teavad, tunnevad juba sind.” (I1)

„Ma ei oodanud otseselt, et ma jään kellegagi suhtlema, aga vot.” (I6)

Karjäärivestlus tööandja ja üliõpilase vahel, mida käsitleti teoreetilises osas, ei olnud ühelegi intervjueeritavale tuttav. Eestis korraldatakse peamiselt praktika- ja töömehesse, mis on sellele kõige lähedasem alternatiiv. Üks intervjueeritav tõi esile vaid Delta karjäärpäeva, mille kaudu leidis ta praktikakoha (I8). Lisaks öeldi talle vestlusel, kuidas ta jäi neile silma oma huvi näitamise ja lisaküsimustega. Sellest saab järeldada, et sellistel messidel osalemine võib oluliselt soodustada praktika või töö leidmist.

Teoreetilises osas tõsteti esile ka üks peamisi võrgustiku loomisel ette tulevaid takistusi, milleks on julgus. Intervjueeritavad sellist probleemi ei kogenud ja üks neist kinnitas, et tema puhul julgus ei olnud takistuseks (I6). Vastupidi on võrgustiku loomisel positiivne mõju suhtlemisoskuse arendamisele ja enesekindluse tõstmisele (Bouchrika, 2024). Ühe intervjueeritava hinnangul tulenes takistus hoopis sellest, et tal puudus võimalus tutvuda kolleegidega, kuna ettevõttel polnud otseselt töökontorit:

„Jäi puudulikuks, kuna ei tutvustatud ettevõtte inimesi. /.../ Et mul oli üks juhendaja ja temaga sain tuttavaks, aga kedagi teist mulle ei tutvustatud põhimõtteliselt.” (I3)

Mitmed intervjueeritavad leidsid, et praktika käigus loodud võrgustikku oleks võimalik tulevikus efektiivselt kasutada, näiteks soovituskirjade saamiseks tööle kandideerimisel. Samas tõdes üks intervjueeritav, et võimalus oleks ka nende juurde tööle minna, kui seda küsida (I2). Teoreetilises osas rõhutasid Guile ja Lahiff (2013) ning Helyer ja Lee (2014) seevastu pigem, et võrgustik võib tagada üliõpilasele töökoha, mitte niivõrd soovituskirjade rolli. See tähendab seda, et uuringud pole selgitanud, millistel viisidel leidsid üliõpilased võrgustiku abil tööd. Sellest saab järeldada, et teoreetilise osa ja praktiliste kogemustega tekib erinevus, kuna intervjueeritavad toovad välja reaalseid kogemusi, mida nad kogesid.

„Ma tunnen vägagi, et mul on võrgustik /.../ See praktika juhendaja, kes mul seal ettevõtte poolt oli, ütles, et kui ma tahan kuskile tööle kandideerida, on ta alati nõus mulle soovituskirja kirjutama ja nagu aitama kuskile tööle saada mujale ka, mitte ainult nende juurde.” (I5)

„Et ma ise loodan, et äkki mul oleks võimalik küsida nende käest näiteks soovituskirja või nad aitaksid mul saada kuhugile mujale tööle või siis äkki neil on vaja näiteks abi, et saaksin minna nende juurde tööle. Et ma arvan, et need võivad olla kasulikud tutvused.” (I2)

„Selles suhtes selle soovituskirja ma saaksin /.../ Ma tean kindlasti seda, et mu juhendaja kindlasti kiidaks mu tööd ja ütles, et ma tegin head tööd. Et ma väärtusliku kontakti kindlasti sain.” (I6)

Võrgustik peidab endas sageli rohkem kui arvata osatakse. Eestis, kus suurlinnad on geograafiliselt suhteliselt lähedal, on tööalaste kontaktide kasutamine sageli lihtsam, kuna kaugus ei ole suur takistus. Teoreetilises osas ei ole aga sellist aspekti, nagu geograafiline lähedus ja selle mõju töövõimalustele, piisavalt käsitletud, kuigi praktiliselt ilmneb, et linnade vaheline lähedus võib oluliselt toetada kontaktide ja võimaluste liikumist.

„Tänu nendele kontaktidele Tallinnas, ma saaksin kindlasti teisi kontakte Tartus, kui otsida.” (I4)

Kolm intervjueeritavat said tänu võrgustikule ja lisaväärtustele praktikakohta tööle. Kaks neist said töölepingu samasse ettevõttesse, kus nad praktika sooritasid, kuna nad olid ettevõttest saanud olulise kontakti, kellele nad silma jäid oma oskuste poolest (I6, I7). Seda kinnitab ka teoreetiline osa, kus Schambach ja Dirks (2002) uuringus toodi välja, et üliõpilased saavad praktikakohta hiljem tööle.

„Ma sain sealt palju tutvusi ja pärast sain sinna tööle ka mingiks perioodiks.” (I5)

Ülekantavate oskuste arendamine praktikal ei olnud enamike intervjueeritavate ootuseks, kuna need on elulised oskused, mida on võimalus arendada ka muudes eluvaldkondades (I1, I2, I3, I4, I6). Seda kinnitab ka teoreetilises osas Vaikjärv (2020) uuring, et oskus on vajalik enesearenguks. Üks intervjueeritav nentis, et keegi ei lähe praktikale vaid sellepärast, et arendada ülekantavaid oskuseid (I4). Ennekõike soovitakse praktika käigus saada töökogemust ja -kontakte, mis olid nende jaoks suurema tähtsusega. Teoreetilises osas ei käsitletud antud aspekti samuti üliõpilaste ootusena, kuid Papp et al. (2023) rõhutas, et neid oskuseid ei suuda arvutid stimuleerida. See tähendab, et antud oskuste arendamine toimub vaid läbi kogemuste, näiteks praktikal, tööelus või igapäevaelu erinevates situatsioonides.

„Ilmselt sul on mingi mingil määral need olemas oma varasemast elukogemusest, et ei pea olema praktikakogemus, mis neid arendab.” (I3)

„Jah pehmed oskused on väga olulised. Samas ma ei tea, kui palju nüüd konkreetselt nagu praktikaga seotud on /.../ varasem elukogemus, et kui palju ta mingeid oskuseid arendanud on põhikoolis, gümnaasiumis, ülikoolis, mingeid grupitöid tehes, suheldes.” (I2)

Praktikakogemus toetab erinevate ülekantavate oskuste arendamist. Intervjueeritavad tõid praktika käigus arendatavatena esile järgmised oskused: suhtlemisoskus, koostööoskus, kriitiline mõtlemine, kohanemisvõime, probleemide lahendamine, juhtimisoskus, analüüsivõime, ajaplaneerimine, enesejuhtimine, vastutusvõime, eneseväljendusoskus ning organiseerimine. Teoreetilise osaga on kooskõlas enamik neist oskustest, välja arvatud kohanemisvõime, enesejuhtimine ning eneseväljendusoskus, mida teoorias ei rõhutatud. Sellest võib järeldada, et teooria ei suuda alati katta kõiki praktikast tulenevaid võimalusi. Intervjuudest ei ilmnenu aga selliseid oskuseid nagu otsustamis-, läbirääkimis- ning avaliku esinemise oskust. See võib viidata sellele, et nende oskuste arendamine ei ole praktikal kõigi

valdkondade puhul esmatähtis või, et nende arendamise võimalusi praktika raames ei rõhutatud piisavalt. Samuti võib põhjuseks olla valdkondade eripära, kus need oskused ei ole praktikandi jaoks igapäevaselt vajalikud. Helyer & Lee (2014) kinnitavad, et praktika aitab ülekantavaid oskuseid arendada, mida kinnitasid ka intervjueeritavad. Kinnitusena võib esile tuua ühe intervjueeritava hinnangu.

„Aga praktikakogemus annab sulle mingisuguse reflekteeringu endast, et millise oskusega on sul hästi, millega peaksid veel juurde töötama, et paista silma, näiteks erialase töö otsingul.” (I3)

Kõige olulisemate ülekantavate oskuste osas esinesid kohati erinevaid arvamusi, kuna oskuse tähtsus sõltub suuresti ka valdkonnast ja ametist. Intervjueeritavatel uuriti, millistel ülekantavatel oskustel on nende hinnangul suurim roll töö leidmisel. Kõige sagedamini nimetati suhtlemisoskust (I2, I3, I4, I5, I6, I7) ja meeskonnatöö oskust (I5, I6, I7, I8), mis olid mitme intervjueeritava arvates olulise tähtsusega. Lisaks mainiti probleemide lahendamist (I6), analüüsioskust (I6), kohanemisvõimet (I3), loovust (I8), enesejuhtimist (I8) ja ajaplaneerimist (I8). Suhtlemis- ja meeskonnatöö oskused tõusid selgelt esile, samas kui teised oskused olid kõige tähtsamad vaid üksikute intervjueeritavate jaoks. See viitab sellele, et kuigi kõik loetletud oskused on olulised, mängivad suhtlemis- ja meeskonnatöö oskused universaalsemat rolli, samas kui ülejäänud oskuste olulisus sõltub suuresti töö spetsiifikast ja valdkonnast. Samale järeldusele jõudis ka teoreetiline osa, milles selgus, et kõige olulisemateks oskusteks on suhtlemisoskus ja meeskonnatöö oskus. Samuti rõhutati teoreetilises osas, et mõlemad oskused on tööalase konkurentsivõime tugevdamisel olulised, millest saab järeldada, et tööandjad väärtustavad potentsiaalsel kandidaadil eriti suhtlemist ning koostööd. Teoreetilises osas peetakse oluliseks oskuseks ka probleemide lahendamist, mida intervjuudes mainis vaid üks intervjueeritav (I6). Ta rõhutas, et probleemide lahendamise oskust on vaja kindlate tööülesannete edukaks lahendamiseks. See võib viidata sellele, et kuigi teoorias käsitletakse oskust laialdaselt, ei pruugi see praktikas osutada olulisemaks oskuseks kui on suhtlemine ja meeskonnatöö. Järgnevalt toovad intervjueeritavad suhtlemisoskuste ja meeskonnatöö näiteid, mis peegeldavad antud oskuse olulisust praktilisel arendamise käigus:

„Suhtlemisoskus ongi praegu vist ainus, mis ma siit kaasa võtan, aga midagi muud vist ei võta.” (I7)

„Suhtlemisoskus sellepärast, et ma pidin hästi paljude inimestega suhtlema selle praktika ajal.” (I5)

„Meeskonnatöö on ka, mis ma siit kaasa võtan.” (I7)

„Töökeskkond toetas arenemisele kaasa, mis tähendab, et terve tööpäev oli nagu meeskonnatöö ja siis arenes see kõige rohkem.” (I5)

Tööturul ja töö leidmisel on ülekantavad oskused määrava tähtsusega. Seda kinnitab Helyer ja Lee (2014), kes rõhutavad nende oskuste vajalikkust. Samale järeldusele jõudsid ka intervjueeritavad, leides, et need oskused on inimese loomulik osa ja tööandjad hindavad neid kõrgelt. Stewart et al. (2016) uuring kinnitab samuti, et nii tööandjad kui ka üliõpilased peavad antud oskuseid oluliseks tuleviku töökohtadel. Üks intervjueeritav märkis, et need on oskused, mida üliõpilaselt oodatakse, kui minnakse tööle (I3) ja teine lisas, et need oskused on tööturul vajalikud (I7).

Intervjueeritavad rõhutasid, et tööandjad märkavad neid kandideerimisel ja intervjuudel, kuna need väljenduvad isikuomadustes. Näiteks üks intervjueeritav lisas, et enda isikuomaduste kirjeldamisel võivad olla oskused olla esimesed asjad, mida tööandja tähele paneb (I2). Lisaks rõhutati motivatsioonikirja ja tööintervjuu roll nende oskuste demonstreerimisel, see tähendab, et tööandjad märkavad vestlusel nii kandidaadi suhtlemisoskust, ajaplaneerimist kui ka enesekindlust (I2, I6, I8). Teoreetiline osa aga ei selgitanud, kuidas ülekantavad oskused tööandjatele välja paistavad, vaid keskendus nende oskuste olulisusele ja põhjustele, miks need vajalikud on (Leemet & Ungro, 2021). Antud oskused on olulised, et püsida tööturul konkurentsisis (Stewart et al., 2016). Intervjueeritavate hinnangud ja kogemused annavad ülevaate, kuidas ülekantavad oskused tööandjatele peegelduvad:

„Need oskused on väga palju abiks tööle saamisel, sellepärast et esiteks kui kirjutada motivatsioonikirja, kui tööle kandideerida /.../ Ja pärast, kui tuleb vestlus, siis väga palju ikkagi ka inimese enda selline hoiak, kui avatud inimene on, kas ta tundub et temaga on meeldiv suhelda, kui hästi ta enda aega planeerib, näiteks, kas ta hilineb töövestlusele viis minutit.” (I2)

„Juba mu tööintervjuul, ma ütleksin see, et kuidas sa räägid; kui enesekindlalt sa räägid; mida sa oskad rääkida seal, et juba see kindlasti.” (I6)

Teoreetiline osa käsitles ka probleemi, kus tööandjad täheldavad, et ülikooli lõpetanute ülekantavad oskused on sageli puudulikud, kuigi need on tööturul kõrgelt hinnatud (Papp et al., 2023; Stewart et al., 2016). Samas usuvad üliõpilased, et neil on vajalikud oskused olemas. Intervjuude põhjal selline hoiak esile ei tulnud. Intervjueeritavad rõhutasid, et kuigi neil on juba teatavad oskused arendatud, näevad nad vajadust nende edasiseks täiustamiseks, et olla tööalaselt konkurentsivõimelisemad. Üks intervjueeritav tõi välja, et te oskuste puudumine võib avaldada negatiivset mõju ka erialastele oskustele ja töösooritusele:

„Lisaks erialastele oskustele mängib ju väga palju rolli, et nagu millised on su isiklikud nagu oskused. Sa võid olla väga hea turunduses, aga kui sa ei oska oma aega planeerida ja postitused või reklaamid õigel ajal üles ei lähe, siis sa ei ole oma töös ju tegelikult hea.” (I3)

Järgnevalt uuris autor intervjueeritavate hinnanguid kolmele praktika käigus kogetud tegurile ja nende rollile töö leidmisel, kuna antud bakalaureusetöö keskendub just neile teguritele. Intervjuude käigus tõid intervjueeritavad välja iga tegurit, mis kinnitab nende tähtsust ka teooria alusel töö leidmise kontekstis. Pärast antud tegurite analüüsimist intervjuudes, palus autor neil paigutada kolm tegurit olulise järjestusse (vt Tabel 5).

Tabel 5

Kolme praktika käigus kogetud teguri järjestus respondentide hinnangul

	1.	2.	3.
I1	Töökogemus	Võrgustiku loomine	Ülekantavad oskused
I2	Võrgustiku loomine	Töökogemus	Ülekantavad oskused
I3	Töökogemus	Võrgustiku loomine	Ülekantavad oskused
I4	Ülekantavad oskused	Võrgustiku loomine	Töökogemus
I5	Võrgustiku loomine	Ülekantavad oskused	Töökogemus
I6	Töökogemus	Ülekantavad oskused	Võrgustiku loomine
I7	Töökogemus	Võrgustiku loomine	Ülekantavad oskused
I8	Võrgustiku loomine	Ülekantavad oskused	Töökogemus

Märkus: I1 – intervjueeritav 1, I2 – intervjueeritav 3, I3 – intervjueeritav 3, I4 – intervjueeritav 4, I5 – intervjueeritav 5; I6 – intervjueeritav 6; I7 – intervjueeritav; I8 – intervjueeritav; 1. – järjestuses esimene, 2. – järjestuses teine, 3. – järjestuses kolmas

Allikas: autori koostatud põhinedes intervjueeritavate transkriptsioonidel

Autor lasi intervjueeritavatel paigutada kolm tegurit järjestusse, lähtudes isiklikust hinnangust selle kohta, milline on nende jaoks kõige olulisem ja milline aga kõige vähe, oluline (vt Tabel 5). See annab ülevaate üliõpilaste arvamusest ja kogemusest, millist tegurit nad ise peavad kõige olulisemaks töö leidmise seisukohast. Kaheksast intervjueeritavast neli paigutasid töökogemuse esimesele kohale. Nende põhjenduste kohaselt aitab töökogemuse arendada erinevaid oskuseid ning mõista, kas amet on talle sobiv. Lisaks annab see üliõpilasele võimaluse saada esmane kogemus soovitud valdkonnas. Kaks üliõpilast rõhutasid, et töökogemuse lisamine CV-sse muudab selle tööandjate jaoks atraktiivsemaks. Võrgustiku loomist pidas oluliseks kolm intervjueeritavat. Nad leidsid, et soovitused ja nõuanded liiguvad peamiselt töökontaktide kaudu. Üks intervjueeritav lisas, et juba praktika ajal sai ta tööpakkumisi, mis tulenesid võrgustiku kaudu loodud kontaktidest. Ainult üks intervjueeritav pidas töö leidmisel kõige olulisemaks ülekantavaid oskusi. Ta märkis, et tööandjad peavad inimese isikuomadusi töötajate valikul väga tähtsaks.

Käesoleva töö teoreetilise osa ja empiirilise uuringu põhjal saab järeldada, et praktika käigus saadud töökogemus, võrgustiku loomine ja ülekantavate oskuste arendamine toetavad töö leidmist. Need on praktiliselt pakutavad võimalused, mida saab üliõpilane enda kasuks pöörata karjääri edendamisel. Lisaks on teoreetilises osas rõhutatud teguritel, nagu erialased oskused, isiklik areng ja juhendamise tõhusus, samuti määrav roll töö leidmisel. Sellega nõustusid ka intervjueeritavad, kuid mitte nii oluliselt kui töökogemuse, võrgustiku loomise ja ülekantavate oskuste arendamisega. Samuti tõid intervjueeritavad välja tegureid, mida teoreetiline osa ei rõhutanud, nagu ettevõtte suhtumine, isiklik panus, ülesannetega toimetulek, töökultuur ning töö keerukus ja stressitaluvus. See võib olla sel juhul, sest need tegurid on praktikas omandatavad isiklike kogemuste ja väljakutsete kaudu, mis ei pruugi teoorias nii palju tähelepanu saada.

Töökogemus aitab üliõpilastel arendada erialaseid teadmisi ja praktika kaudu saadud oskused muudavad nad tööandjate jaoks atraktiivsemaks. Praktika kaudu saavad üliõpilased oma esimese kogemuse töökultuuris ja spetsiifilises valdkonnas, mis toetab neid karjäärivalikute tegemisel. Oluline on, et praktika oleks mitmekesine ja tõhus, kuna ühekülgne või väheste tööülesannetega kogemus ei pruugi anda vajalikku arengut. Töökogemuse annab üliõpilasele võimaluse mõista, kas ta suudab töökohustusi täita ning selle kaudu tugevneb tema tööalane konkurentsivõime, mis on tööturu väga vajalik. Samuti tugevdab konkurentsivõimet töökogemuse analüüsimine, mis aitab määratleda, kas praktikant

on arendanud erinevaid oskuseid ja omadusi. Tööandjad hindavad neid positiivseid omadusi, nagu julge pealehakkamine ja kohusetundlikkus, mis muudavad üliõpilase veel potentsiaalsemaks kandidaadiks. Töökogemus on määrava tähtsusega tööturul, sest see täiendab CV-d ja toetab üliõpilase oskuste arendamist, muutes ta tööandjale atraktiivsemaks. Töö leidmisel on seega oluline, et praktika pakuks üliõpilasele võimalusi arendada töökogemuse käigus enda oskuseid, omadusi ning muid aspekte, mis on tööturul määrava tähtsusega.

Praktika ajal loodud kontaktid (sh juhendajad, kolleegid) mängivad olulist rolli töö leidmisel, pakkudes soovitusi, suunamisi ning isegi tööpakkumisi. Kuna praktika loob võimalusi võrgustiku loomiseks, siis on üliõpilastel suur huvi uute töökontaktide vastu. Võrgustiku loomisel tuleb silmas pidada ka kontaktide hoidmist, mida saab tõhusalt teha sotsiaalmeedia platvormide, nagu LinkedIn kaudu. Tänapäeval kasutatakse seda platvormi laialdaselt, kuna see pakub mitmesuguseid tööalaseid võimalusi, sealhulgas tööpakkumisi ja profiili jagamist, mis toimib peaaegu nagu virtuaalne CV. Üliõpilased kohtasid siis takistusi võrgustiku loomisel, mis ei olnud seotud julgusega, vaid pigem praktika korraldusega, mis ei soodustanud töötajate tutvustamist. Positiivse aspektina said üliõpilased siiski tööalaseid kontakte, mida tulevikus kasutada ning mõned said ka kontakte, kelle kaudu peale praktikat tööle saadi. Lisaks saavad üliõpilased kasutada oma tööalaseid kontakte soovituskirjade saamiseks tööle kandideerimisel. See annab töökogemusele lisaväärtust väärtuslike kontaktide kaudu, kes kiidavad praktikandi tööd ja isiksust.

Praktika käigus arendatud ülekantavad oskused toetavad töö leidmist, kuna need on üldiselt hinnatud oskused tööturul. Siiski on üliõpilaste ootused praktika käigus pigem keskendunud töökogemuse ja väärtuslike kontaktide omandamisele, mitte niivõrd ülekantavate oskuste arendamisele. Kui neid oskuseid on praktika käigus tõepoolest võimalik efektiivselt arendada. Kõige olulisemaks peavad üliõpilased suhtlemis- ja koostöö oskuseid, mis ilmnesid nii teoreetilises osas kui ka intervjueeritavate arvamustes. Need on oskused, mis on vajalikud igas valdkonnas ja arenevad ka muul viisil, kui vaid praktika käigus. Tööandjad hindavad neid eriti tööülesannete täitmisel, kuna enamikes valdkondades ei saa ilma suhtlemiseta ega koostööta hakkama. Tööandjad märkavad ülekantavate oskuste taset juba motivatsioonikirjas ja tööintervjuudel, mis annavad neile esmase ettekujutuse kandidaadi potentsiaalset. Tööintervjuudel annavad märku kehakeel, suhtlemine ning muud tegurid, näiteks õigeaegselt töövestlusele jõudmine. Töö leidmisel on ülekantavad oskused olulised tööandjate jaoks, kuna need on omadused, mida nad tulevases töötajas kõige enam väärtustavad.

Antud kolme praktika käigus kogetud teguri järjestuses pidasid üliõpilased olulisemaks töökogemust ja võrgustiku loomist ning vähem olulisemaks ülekantavaid oskuseid (vt Tabel 5). See järeldus ühtib nii teoreetilise osa ja empiirilise uuringu tulemustega.

Antud töö ettepanekud lähtuvad uurimisülesandest: pakkuda ettepanekuid, kuidas praktilal saadud kogemusi ära kasutada töö leidmiseks. Autori arvates võiksid üliõpilased teadlikult arendada ja reflekteerida oma ülekantavaid oskuseid, et olla kursis nende tasemega ning mõista, millised vajavad veel arendamist. Selleks on soovitatav küsida praktikajuhendajalt tagasisidet, mis aitab tugevusi ja nõrkuseid paremini hinnata. Lisaks võiksid tudengid praktika ajal teadlikult õppida, mis on tööandja ootused tööintervjuudel, ning viimistleda oma motivatsioonikirjade kirjutamise oskust, mis on tööle kandideerimisel hädavajalik.

Autor soovitab üliõpilastel olla aktiivne oma praktikakogemuse kujundamisel. Isiklik algatus ja sihipärane panustamine muudab kogemuse efektiivsemaks, pakkudes paremaid võimalusi nii töökogemuse kui ka võrgustiku loomiseks. Samuti aitab teadlik ja sihipärane lähenemine arendada suhtlemis-, koostöö- ja muid ülekantavaid oskuseid, mis on vajalikud erinevates valdkondades. Lisaks toetab üliõpilase isiklik panus ka silmapaistvust tööandjale, kui teha oma tööd põhjalikult ja näidata üles algatusvõimet. Positiivse mulje jätmise juhendajale võib avada uksi edasiste soovituskirjade või töövõimaluste jaoks. Sellised kontaktid ja tunnustused on olulised lisandväärtused, mis aitavad kaasa tulevase töö leidmisel.

Autor soovitab üliõpilastel läbida mitmeid erinevaid praktikaid, kuna see aitab paremini mõista, milline amet või valdkond on nende jaoks sobiv. See vähendab riski hiljem tööle minnes pettuda ja vajadust varakult töökohta vahetada.

Kuna käesoleval uuringul on piirangud, võiks tulevikus korrata uuringut suurema valimi ja kvantitatiivse uurimismeetodiga, sest see võimaldab koguda üldistavamaid andmeid. Kvantitatiivne lähenemine annab võimaluse teha statistilisi järeldusi ja välja selgitada suurema hulga üliõpilaste põhjal, millised praktika käigus kogetud tegureid, millel on roll töö leidmisel, tuuakse enim välja. Lisaks suurendaks suurem valim tulemuste usaldusväärsust ning kehtivust.

Kokkuvõte

Praktika läbimine on üliõpilasele mitmel põhjusel kasulik. Praktika pakub üliõpilastele erialaste oskuste omandamist ja arendamist, struktureeritud töökogemuse saamist töökeskkonnas, erinevate töösituatsioonidega tegelemist ning tööülesannete lahendamist. Samuti mentorlust, mille kaudu saab üliõpilane tagasisidet oma arengust ja

tegevustest ning erinevate isikuomaduste arendamist, näiteks enesekindlus. Oluliseks faktoriks praktikal on ka võrgustiku loomine. Isegi kui üliõpilane ei saa praktikakohta tööle, on tal uksed avatud, kuna praktikant on suurendanud võrgustikku enda ümber. Tutvuste kaudu on võimalik saada nõuandeid, soovitusi ning tööpakkumisi.

Praktika käigus kogetud tegurite roll töö leidmisele on suur. See tähendab seda, et väärtustades praktikandina praktikakogemust ja pakutavaid väljundeid, hõlbustab see tulevikus töö leidmist. Teoreetilise osa esimeses alapeatükis käsitleti praktika mõistet ja selle olemust ning ka erinevaid praktika käigus kogetud tegureid, millel on roll töö leidmisel. Teoorias välja tulnud teguriteks olid töökogemuse saamine, võrgustiku loomine, ülekantavate oskuste arendamine, isiklik areng, erialaste oskuste arendamine ning juhendamise tõhusus.

Teoreetilise osa teises alapeatükis keskenduti teguritest vaid kolmele olulisemale, milleks oli töökogemus, võrgustiku loomine ja ülekantavad oskused. Valik tehti varasemate uuringute põhjal. Töökogemus praktikal on reaalne kogemus tööülesannetega töökeskonnas, mis on üliõpilaste peamiseks ootuseks praktikal. Kogemuse käigus saadakse arendada erinevaid oskuseid ning kohandada karjäärivalikuid vastavalt ametile või valdkonnale. Lisaväärtuseks tööandjale on silmapaistvus, kui praktikant on lisanud töökogemuse oma CV-sse, mis viitab üliõpilase valmisolekule tööeluks. Võrgustiku loomine kui uute kontaktide ja tutvuste saamine ei ole üliõpilaste otseseks eesmärgiks praktikal, kuigi praktika võimaldab võrgustikku luua. Võrgustiku loomine võib toetada karjääri kujunemisele kaasa, olenevalt praktikakoha võimalustest ning praktikandi aktiivsusest ja soovist luua tutvusi. Ülekantavad oskused ja nende arendamine ei ole üliõpilaste eesmärgiks praktikal, kuna arvatakse, et antud oskused on neil juba omandatud. Nii ei ole meeletatud aga tööandjad. Praktikakogemuse käigus on oluline hilisem reflekteerimine, kuivõrd on erinevad ülekantavad oskused arenenud ja mida tuleks veel arendada. Üliõpilased hindavad kõrgelt suhtlemisoskuse ja meeskonnatöö oskuse arengut. Lisaks õppisid üliõpilased, millised oskuseid väärtustavad tulevased värbajad. Ülekantavate oskuste abil on võimalik üliõpilastel suurendada silmapaistvust tööturul. Igal teguril on leitud oluline roll töö leidmisele, kuid siiski need vaid hõlbustavad töö leidmist, mitte ei kindlusta seda.

Kõike eelnevat kinnitas hulgaliselt töö empiiriline osa. Empiirilises osas keskenduti eelnevalt mainitud kuuele tegurile, kuna iga tegurit tuli intervjuudes esile. Peamiselt keskenduti siiski kolmele olulisemale tegurile. Tugineti üliõpilaste hinnangutele nende praktikakogemusest. Tulemustes kajastus erinevaid tegureid ning ka selliseid, mida teoorias välja ei tulnud. Kuna antud töö keskendus neist olulisematele, siis uuriti neist kolme, milleks on töökogemus, võrgustiku loomine ja ülekantavad oskused. Töökogemus on esmane

praktiline kogemus, mille käigus saavad üliõpilased rakendada oma teadmisi. Samuti aitab töökogemus kohendada õpilaste karjäärisuunda. Praktika käigus on praktikandil võimalik luua võrgustikku. Tutvusteks on nii praktikakoha juhendaja kui ka teised töötajad samas ettevõttes. Töölalastel kontaktidelt saab küsida nõu ja soovitusi tööturu küsimustes, samuti on võimalik saada soovituskirja uueks kandideerimisprotsessiks. Tutvuste loomisel on oluline ka silmapaistvus, kuna üliõpilasest võidakse potentsiaalsetele tööandjatele edasi rääkida. Ülekantavate oskuste arendamise faktorit väärtustati kõige vähem, kuna see on eluline oskus, mis areneb peale praktika ka mujal. Vastupidiselt olid tööandjad antud tegurist positiivselt meelestatud, mis tuli välja teoreetilises osas ning samuti intervjuueeritavate arvamustest. Kõige olulisemateks oskusteks olid suhtlemis- ja koostööoskus. Tähtsustati ka kriitilist mõtlemist, kohanemisvõimet, probleemide lahendamist, juhtimisoskust, analüüsivõimet, ajaplaneerimist, enesejuhtimist, vastutusvõimet, eneseväljendusoskust ja organiseerimist, mille arengut märkasid üliõpilased. Oskus tuua välja enda tugevusi ja nõrkusi, see peegeldub tööandjale kui üliõpilase tahe end arendada.

Bakalaureusetöö analüüsi tulemuste põhjal tegi autor ettepanekuid. Esiteks, võiksid üliõpilased teadlikult arendada ja reflekteerida ülekantavaid oskuseid. Teiseks on üliõpilastel soovitatav praktika ajal teadlikult õppida, mis on tööandja ootused tööintervjuudel. Kolmandaks, tuleks üliõpilastel olla aktiivne praktika ajal, et praktikakogemus oleks tõhusam. Neljandaks on oluline üliõpilase isiklik panus, mis suurendab tema silmapaistvust.

Antud empiiriline osa oli koostatud kvalitatiivsele uurimismeetodi abil. Võimalikuks töö edasiarendamise suunaks oleks kvantitatiivne analüüs. See hõlmaks endast suuremat ülevaadet Tartu Ülikooli majandusteaduse erialal õppivatest üliõpilastest. Kvantitatiivses analüüsis võiks koostada küsitluse, mille valim oleks hulga suurem ning tulemused seega ka suuremate osakaaludega.

Viidatud allikad

1. Alma Career Estonia OÜ. (2023). Uuring: 63,5% soovib läbida praktika, et leida töö, mis neile meeldib. Vaadatud 01.04.2024 Välja otsitud aadressilt <https://toelublogi.ee/2023/05/04/uuring-635-soovib-labida-praktika-et-leida-too-mis-neile-meeldib/>
2. Alpert, F., Heaney, J.-G., & Kuhn, K.-A. L. (2009). Internships in Marketing: Goals, Structures and Assessment - Student, Company and Academic Perspectives. *Australasian Marketing Journal*, 17(1), 36-45. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2009.01.003>
3. Anjum, S. (2020). Impact of internship programs on professional and personal development of business students: A case study from Pakistan. *Future Business Journal*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s43093-019-0007-3>
4. Anonüümne. (2024). Autori intervjuu. Tartu, 1. aprill.
5. Anonüümne. (2024). Autori intervjuu. Tartu, 3. aprill.
6. Anonüümne. (2024). Autori intervjuu. Messengeri kaudu, 4. aprill.
7. Anonüümne. (2024). Autori intervjuu. Tartu, 8. aprill.
8. Anonüümne. (2024). Autori intervjuu. Tartu, 9. aprill.
9. Anonüümne. (2025). Autori intervjuu. Messengeri kaudu, 1.jaanuar
10. Anonüümne. (2025). Autori intervjuu. Messengeri kaudu, 2.jaanuar
11. Anonüümne. (2025). Autori intervjuu. Messengeri kaudu, 3.jaanuar
12. Baron-Puda, M. (2017). Improving Graduate Employability through Internship Programs. *Analyses & Prognoses*, 15(1), 107-114. <https://doi.org/10.56583/br.455>
13. Beck, J. E., & Halim, H. (2008). Undergraduate Internships in Accounting: What and How do Singapore Interns Learn from Experience? *Accounting Education*, 17(2), 151-172. <https://doi.org/10.1080/09639280701220277>

14. Bolli, T., Caves, K., & Oswald-Egg, M. E. (2021). Valuable Experience: How University Internships Affect Graduates' Income. *Higher Education*, 62, 1198-1247.
<https://doi.org/10.1007/s11162-021-09637-9>
15. Bouchrika, I. (2024). *Networking for College Students and Graduates in 2025*. Vaadatud 09.11.2024 Välja otsitud aadressilt <https://research.com/education/networking-for-college-students-and-graduates>
16. Chan, J. M., Yeap, J. M., Taahir, A. B., & Mohd Remie, M. J. (2020). Internship program effectiveness: a job opportunity. *International Journal of Information*, 12(3), 94-108.
<https://www.internationaljournalcorner.com/index.php/theijbm/article/view/137499>
17. Chen, T. L., Shen, C. C., & Gosling, M. (2018). Does employability increase with internship satisfaction? Enhanced employability and internship satisfaction in a hospitality program. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 22, 88–99. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2018.04.001>
18. Choice, E., & Thomas, E. (2023). Evaluation of Undergraduate Interprofessional Experiences Using the Jefferson Teamwork Observation Guide (JTOG). *Internet Journal of Allied Health Sciences and Practice*, 21(3), 1-13.
<https://nsuworks.nova.edu/ijahsp/vol21/iss3/17/>
19. CV Keskus. (2016a). Vaadatud 09.04.2024 Välja otsitud aadressilt <https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/tootsing/too-noortele/kuidas-laheneda-praktikaotsingutele>
20. CV Keskus. (2016b). Tööandjate ootused: Millest kandideerijatel enim puudu jääb? Vaadatud 28.11.2014 Välja otsitud aadressilt <https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/tooturu-uudised/uudised/toandjate-ootused-millest-kandideerijatel-enim-puudu-jaab>
21. EURES. (2023). Vaadatud 12.12.2024 Välja otsitud aadressilt https://eures.europa.eu/these-soft-skills-will-boost-your-professional-development-2023-07-06_et
22. Euroopa Kontrollikoda. (2024). ELi meetmed seoses noortele mõeldud praktikaga. https://www.eca.europa.eu/ECAPublications/RV-2024-01/RV-2024-01_ET.pdf

23. Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of networking behavior for managerial and professional employees. *Group & Organization Management*, 26(3), 283–311. <https://doi.org/10.1177/1059601101263004>
24. Galbraith, D., & Mondal, S. (2020). The Potential Power of Internships and the Impact on Career Preparation. *Higher Education Journal*, 38, 1-9. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1263677>
25. 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>
26. Guile, D. & Lahiff, A. (2013) Internship: Conventional Wisdom, Models & Recommendations. Education, Business. https://cdn.prod.website-files.com/669642a880d43309aebca37c/671ca1dcb0729bd414f0e25a_Internship%20-%20Conventional%20Wisdom%2C%20Models%20%26%20Recommendations.pdf
27. Helyer, R., & Lee, D. (2010). Higher Level Skills in Tees Valley. Teesside University. <https://core.ac.uk/reader/322332660>
28. Helyer, R., & Lee, D. (2014). The Role of Work Experience in the Future Employability of Higher Education Graduates. *Higher Education Quarterly*, 68(3), 348-372. <https://doi.org/10.1111/hequ.12055>
29. Hergert, M. (2009). Student Perceptions Of The Value Of Internships In Business Education. *American Journal of Business Education*, 2(8), 9-14. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1052655.pdf>
30. Hurst, J. L., Good, L. K., & Gardner, P. (2012). Conversion intentions of interns: What are the motivating factors? *Education & Training*, 54(6), 504–522. DOI 10.1108/00400911211254280
31. Jaakson, R. (2023). Konsterdimajas toimub praktikamess. Vaadatud 11.12.2024 Välja otsitud aadressilt <https://parnu.treraadio.ee/uudised/36354/konsterdimajas-toimub-praktikamess>

32. Krasna, H. (2024). Employer Demand and Desired Skills for Public Health Graduates: Evidence From Job Postings. *Am J Public Health*, 114(12), 1388-1393. DOI: 10.2105/AJPH.2024.307834
33. Kõrgharidusstandard (2019a). Vaadatud 02.01.2024
<https://www.riigiteataja.ee/akt/107102022005?leiaKehtiv>
34. Kõrgharidusstandard (2019b). Vaadatud 10.11.2024
https://www.riigiteataja.ee/akt/lisa/1120/7201/9017/Lisa_1.pdf#
35. Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Infotrukk.
<http://www.digar.ee/id/nlib-digar:101720>
36. Leemet, A., & Ungro, A. (2021). *Tööelu üldoskused*. SA Kutsekoda.
https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2022/03/Tooelu_yldoskuste_klassifikatsioon_ja_tulevikuvajadus_lyhiaruanne.pdf
37. Looksharp. (2016). *Looksharp Releases 2016 State of Millennial Hiring Report*. PRWeb (USA).
https://www.prweb.com/releases/looksharp_releases_2016_state_of_millennial_hiring_report/prweb13377805.htm
38. Maaleht. (2022). *Tööandjad on teada andnud, mida nad ootavad noortelt kandideerijatelt*. Vaadatud 17.11.2024 Välja otsitud aadressilt
<https://maaleht.delfi.ee/artikkel/120012648/tooandjad-on-teada-andnud-mida-nad-ootavad-noortelt-kandideerijatelt>
39. Marton, F. (1988). *Qualitative Research In Education: Focus and Methods* (1st ed.). Göteborg: Routledge.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203645994-12/chapter-10-phenomenography-research-approach-investigating-different-understandings-reality-ference-marton>
40. Merritt, R. D. (2023). Student Internships. Salem Press Encyclopedia. <https://research-ebSCO-com.ezproxy.utlib.ut.ee/c/qlurcm/viewer/html/ugymxvc34j>

41. NACE. (2023). Vaadatud 25.03.2024 Välja otsitud aadressilt
<https://www.naceweb.org/internships>
42. Ng, P. M. L., Wut, T. M., & Chan, J. K. Y. (2022). Enhancing perceived employability through work-integrated learning. *Education + Training*, 64(4), 559-576. <https://doi.org/ezproxy.utlib.ut.ee/10.1108/ET-12-2021-0476>
43. Okay-Somerville, B., & Scholarios, D. (2015). Position, possession or process? Understanding objective and subjective employability during university-to-work transitions. *Higher Education*, 42(7), 1-17. <https://doi.org/ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/03075079.2015.1091813>
44. Olev, A., & Alumäe, T. (2022). Estonian Speech Recognition and Transcription Editing Service. *Baltic J. Modern Computing*, 10(3), 409–421.
<https://doi.org/10.22364/bjmc.2022.10.3.14>
45. Papp, I. C., Molnar, C., & Juhász, T. (2023). Soft skills of business students in relation to higher education internships. *Problems and Perspectives in Management*, 21(4), 113-126. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.21\(4\).2023.09](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.21(4).2023.09)
46. Pare. (2021). *Professionaalne võrgustik annab tuge ja inspireerib*. Vaadatud 03.12.2024 Välja otsitud aadressilt <https://pare.ee/professionaalne-vorgustik-annab-tuge-ja-inspireerib/>
47. Praktika korraldamise ning läbiviimise tingimused ja kord (2013). Vaadatud 18.12.2024
<https://www.riigiteataja.ee/akt/113092013006>
48. Praktika majanduses. (2024). Vaadatud 12.11.2024 Välja otsitud aadressilt
<https://ois2.ut.ee/#/courses/MJRI.02.074/version/91b147a9-1d8a-6279-f0a3-03a44f2cc97e/details>
49. Pöldvee, I. (2020). Mis on LinkedIn ja kuidas seda kasutada? Vaadatud 02.12.2024 Välja otsitud aadressilt <https://www.veebimajutus.ee/blogi/mis-on-linkedin>
50. Quarton, B. (2002). Five steps to an effective internship program: Providing a meaningful experience for interns and librarians. *ACRL College & Research Libraries News*, 63(2), 109-111. DOI: <https://doi.org/10.5860/crln.63.2.109>
51. Rämmer, A. (2014). Valimi moodustamine. Tartu Ülikool. <https://samm.ut.ee/valimid/>

52. Schambach, T. P., & Dirks; J. (2002). Student Perceptions of Internship Experiences. *U.S. Department of Education*, 1-10. <https://eric.ed.gov/?id=ED481733>
53. Schibler, J. (2023). Confidence – An Important Factor for Job Search Success. Vaadatud 14.12.2025 Välja otsitud aadressilt <https://www.linkedin.com/pulse/confidence-important-factor-job-search-success-jim-schibler/>
54. Shaheen, F., Muzamil, M., & Shiraz, M. (2022) Impact of Perceived Value of Internship on the Employability Skills of Students at University Level. *UMT Education Review*, 5(2), 46-67. <https://doi.org/10.32350/uer.52.03>
55. Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Seabra, D., Melo A. I., Brito, E., & Dias, G. P. (2015). Stairway to Employment? Internships in Higher Education. *Higher Education*, 72(6), 703-721. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9903-9>
56. Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374.
http://explore.bl.uk/primo_library/libweb/action/display.do?tabs=detailsTab&gathStatTab=true&ct=display&fn=search&doc=ETOCRN243103106&indx=1&recIds=ETOCRN243103106
57. Stepanov-McBride, M. (2020). Praktikapakumised ühes kohas. *Ajakiri Universitas Tartuensis*. <https://www.ajakiri.ut.ee/artikkel/3575>
58. Stewart, C., Wall, A., & Marciniac, S. (2016). Mixed Signals: Do College Graduates Have the Soft Skills That Employers Want? *Competition Forum*, 14(2), 276-281. https://www.researchgate.net/publication/316066488_Mixed_Signals_Do_College_Graduates_Have_the_So
59. Tartu Ülikooli Pärnu kolledž. (2024). Suur töö- ja praktikamess „Karjääri start 2024“. Vaadatud 21.12.2024 Välja otsitud aadressilt <https://parnu.ut.ee/et/sisu/suur-too-ja-praktikamess-karjaari-start-2024>
60. Taylor, M. S. (1988). Effects of college internships on individual participants. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 393–401. <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1037/0021-9010.73.3.393>

61. Trought, F. (2012). *Brilliant Employability Skills—How to stand out from the crowd in the graduates job market* (2nd ed.). New York : Pearson. <https://toaz.info/doc-view-3>
62. Tu, F. (2022). *What can we learn from longitudinal studies on the impacts of college internships?* Center for College Workforce Transitions. https://ccwt.wisc.edu/wp-content/uploads/2022/04/Final_CCWT_report_LR-What-can-we-learn-from-longitudinal-studies-on-the-impacts-of-college-internships.pdf
63. Vaikjärv, M. (2020). Ülekantavad oskused viivad kaugemale. Ajakiri Universitas Tartuensis. <https://www.ajakiri.ut.ee/artikkel/3868>
64. Virkus. S. (2016). Intervjuu liigid. Tallinna Ülikool. Välja otsitud aadressilt https://www.tlu.ee/~sirvir/Intervjuu_vaatlus_ja_sisuanals/intervjuu_liigid.html
65. Weerdt, D. D., Schepper, A. D., Kyndt, E. & Gijkels, D. (2024). Entering the Labor Market: Networks and Networking Behavior in the School-to-Work Transition. *Vocations and Learning*, 17, 233-332. <https://doi.org/10.1007/s12186-024-09343-4>
66. ÕS. (2018). Vaadatud 25.03.2024 Välja otsitud aadressilt <https://www.eki.ee/dict/qs/index.cgi?Q=praktika&F=M>

LISA A
Intervjuude baasküsimused

PRAKTIKA OLEMUS JA KOGEMUSED

- Kus ja millisel erialal oma praktika sooritasid? (autori jaoks, mõistmaks üliõpilase praktikat)
- Kas oled peale kohustuslikku praktikat ka sooritanud neid vabatahtlikult? Kui jah, siis mitu?
- Kui kaua praktika kestis/praktikat kestsid? (autori jaoks)
- Kust leidsid praktikakohaks informatsiooni ja miks valisid just selle?
- Mis olid sinu ootused praktikale/praktikatele? Kas praktika vastas sinu ootustele ja eesmärkidele? Miks mitte?
- Millised olid sinu tööülesanded? (autori jaoks)
- Kuidas saad aru antud väljendist ‘Praktika käigus kogetud tegurid, mis toetavad töö leidmist’?
- Too näiteid märksõnadega, millised tegureid on olemas.
- Millised on sinu jaoks kõige tähtsamad ehk millistel praktika käigus kogetud teguritel on roll töö leidmisel kõige suurem?

TÖÖKOGEMUS

- Kas töökogemus vastas sinu ootustele? Kas praktika andis soovitud töökogemust? Kuidas?
- Kas sa analüüsisid praktika käigus saadud töökogemust? Kui ei, siis miks? Kui jah siis kuidas?
- Kuidas toetab praktikal saadud töökogemus töö leidmist?
- Kas praktikal saadud töökogemuse käigus järeldasid sa midagi seoses tulevase tööga?
- Kas töökogemus tugevdas sinu tööalast konkurentsivõimet? Kuidas? Kui ei, siis miks?

VÕRGUSTIKU LOOMINE

- Kas sul olid ootused luua võrgustikku (töökontakte) praktika käigus? Kui ei, siis miks?
- Kas praktika võimaldas luua kontakte? Milliseid ja kuidas?
- Kas oled hoidnud/hoiad nendega kontakti? Kui jah, kuidas? Kui ei, kuidas hoiaksid?
- Kuidas toetab sinu jaoks võrgustiku loomine töö leidmist? (Mida see sulle annab?)
- Kas sa leiad, et praktika käigus loodud kontakt on aidanud sind töö leidmisel?

- Kas sul on ette tulnud ka takistusi võrgustiku loomisel? Kui jah, milliseid?

ÜLEKANTAVAD OSKUSED

- Kas tead, mis on ülekantavad ehk pehmed oskused (ingl. *soft skills*)? (autori jaoks).
Too näiteid.
- Kas sul olid ootused arendada neid oskuseid praktika käigus? Kui jah, siis miks? Kui ei, siis miks ei olnud?
- Kas praktika võimaldas arendada erinevaid ülekantavaid oskuseid? Milliseid oskuseid said arendada/arenesid praktika käigus?
- Kas oskuste arendamine oli pigem ühekülgne või mitmekülgne? Selgita.
- Kuidas toetavad ülekantavad oskused töö leidmist?
- Milliste ülekantavate oskuste arendamine praktika käigus on oluline, arvestades rolli töö leidmisel? Kas need oskused on vajalikud tööturul?

Kolme teguri olulisuse järjestus, võttes aluseks üliõpilase hinnangu.

JÄRELDUSED

- Tööstaatus
- Kas tahaksid antud teema kohta midagi lisada?

LISA B
Kodeerimistabel

Tabel

Kodeerimistabel

Teema	Kategooria	Koodid
Praktika olemus ja kogemused	Kohustuslikkus	<ul style="list-style-type: none"> • Kohustuslik • Vabatahtlikult lisaks
	Praktikakoha leidmise meetod	<ul style="list-style-type: none"> • Kandideerimine – CV portaal, Futulab, ettevõtete kodulehed • Tutvus • Delta karjääripäev
	Tingimuste alusel	<ul style="list-style-type: none"> • Tasuvus • Tööülesanded • Ameti katsetamine
	Ootused praktikale	<ul style="list-style-type: none"> • Töökogemus • Võrgustiku loomine • Oskuste praktiseerimine (ülekantavad ja erialased) • Tõhus juhendamine • Kaasatus • Eneseteadmiste omandamine • Paindlikkus • Tiimitöö kogemus, suhtlemine • Iseseisev töö ja reaalsed tööülesanded • Töökultuuri kogemine
	Positiivne vastavus	<ul style="list-style-type: none"> • Töökontaktide loomine • Turunduskogemus • Oskuste arendamine • Töökultuuri mõistmine • Ameti mittedsobivuse mõistmine
	Negatiivne vastavus	<ul style="list-style-type: none"> • Ülesannete vähesus • Puudulik või ettevõtte kindel struktuur
	Praktika käigus kogetud tegurid, mis toetavad töö leidmist – näited (esimesed 5 on suurima rolliga)	<ul style="list-style-type: none"> • Töökogemus • Võrgustiku loomine • Ülekantavad oskused • Isiklik areng • Erialased oskused • Juhendaja tugi • Ettevõtte suhtumine • Isiklik panus • Ülesannetega toimetulek • Töökultuur • Töö keerukus ja stressitaluvus
	Ootused	<ul style="list-style-type: none"> • Vastas ootustele
Töökogemus	Töökogemus praktikal	<ul style="list-style-type: none"> • Praktiline kogemus • Esmane kokkupuude erialase tööga • Väiksema vastutusega • Kindlus • Enesekindlus

		<ul style="list-style-type: none"> • Valmisolek • Puudulikud aspektid – ülesandeid vähe, ühekülgsus, oskused • Rahuolu tagasiside saamisega • Enesehindamine ja analüüs • Tavatöötajaga võrdlus •
	Töökogemuse roll töö leidmisel	<ul style="list-style-type: none"> • Isikuomadused • Ameti või valdkonna sobivus • Hädavajalik • CV • Oskuste arendamine • Valdkonnaspetsiifiline töökogemus ja märkamine • Tööstaaž
	Ootused	<ul style="list-style-type: none"> • Sooviti luua võrgustikku • Kõrged ootused, pettumus • Ei oodanud suhtlema jäämist
Võrgustiku loomine	Võrgustiku loomine praktikal	<ul style="list-style-type: none"> • Abi, nõu, soovitusel, töö leidmine • LinkedIn • Delta karjääripäev • Julgus polnud takistuseks • Puudus võimalus tutvuda
	Võrgustiku loomise roll töö leidmisel	<ul style="list-style-type: none"> • Soovituskiri • Võimalus praktikakohta tööle • Kontaktide ulatus • Praktikakoht osutus töökohaks
	Ootused	<ul style="list-style-type: none"> • Pole ootus arendada • Eluline oskus ja varasem elukogemus • Loomulik osa
Ülekantavad oskused	Ülekantavad oskused praktikal	<ul style="list-style-type: none"> • Suhtlemisoskus • Koostöö oskus • Kriitiline mõtlemine • Kohanemisvõime • Probleemide lahendamine • Juhtimisoskus • Analüüsivõime • Ajaplaneerimine • Enesejuhtimine • Vastutusvõime • Eneseväljendusoskus • Organiseerimine • Kõige olulisemad – suhtlemine ja meeskonnatöö
	Ülekantavate oskuste roll töö leidmisel	<ul style="list-style-type: none"> • Tööandjad hindavad kõrgelt • Oskused, mida oodatakse üliõpilastelt • Tööturul vajalikud • Motivatsioonikiri ja tööintervjuud • Isikuomadused • Oluline arendada • Negatiivne mõju erialastele oskustele

Allikas: autori koostatud

LISA C
Varasemate uuringute kokkuvõte

Tabel

Varasemate uuringute kokkuvõte

Autorid (aasta)	Pealkiri	Valim	Metoodika	Tulemused
Galbraith ja Mondal (2020)	Praktika potentsiaal ja mõju karjääri ettevalmistamisele	88	Kvantitatiivne uurimismeetod (küsitlus)	Uuring leidis kinnitust üliõpilase ja tööandja vastastikku kasulikkusest praktika abil.
Papp et al. (2023)	Ettevõtlusüliõpilaste pehmed oskused seoses kõrghariduse praktikaga	406	Kvantitatiivne uurimismeetod (küsitlus – 2 avatud, 13 suletud)	Ei leitud seost hariduse ja praktika käigus omandatud oskuste vahel. Samuti koolis omandatud pehmete oskuste seos tulevikus tööl arendavate pehmete oskustega on juhuslik.
Ng et al. (2022)	Töölase konkurentsivõime suurendamine tööga integreeritud õppe kaudu	588	Kvantitatiivne uurimismeetod (küsitlus)	Inimkapital, sisemised tööväärtused ja karjääri enesejuhtimine on töölase konkurentsivõime alus.
Helyer ja Lee (2014)	Töökogemuse roll kõrgkoolilõpetajate tulevases töölases konkurentsivõimes	87	Intervjuud üliõpilastega, andmete kogumine ja küsitlus ülikooliga	Praktikaprogrammi hindamine tööalaselt - kinnitati teadmiste ja kogemuse saamist praktikast.
Shaheen et al. (2022)	Praktika tajutud väärtuse mõju üliõpilaste töölase konkurentsivõime oskustele ülikooli tasemel	291	Küsimustik (suletud)	Ilmnes positiivne korrelatsioon praktika tajutava väärtuse ja töölase oskuse vahel. See kinnitas praktika kasulikkust kogemuste saamiseks ja oskuste arendamiseks.
Schambach ja Dirks (2002)	Õpilaste arvamus praktikakogemusest	70	Küsitlus kahel viisil (suletud ja avatud)	Praktikakogemus on väärtuslik üliõpilaste jaoks ning seda soovitati teistele. Hinnati tehniliste oskuste saamist ja suhtlusoskuse paranemist.
Stewart et al. (2016)	Segatud signaalid: kas kolledži lõpetajatel on pehmed oskused, mida tööandjad soovivad?	214	Küsitlus	Enamik üliõpilasi hindab enda pehmete oskuste taset kõrgelt. Nii tööandjad kui ka üliõpilased peavad pehmeid oskuseid oluliseks töö leidmiseks.
Tu (2022)	Mida saame õppida longituuduuringutest kolledži praktika mõjude kohta?	Puudub, aluseks 11 artiklit	Longituuduuring teadusartiklite põhjal	Praktika parandab akadeemilisi tulemusi, töö leidmist ning karjääriga kohanemisvõimet.

Allikas: autori koostatud kasutades tabelis olevaid allikaid

Summary

THE ROLE OF FACTORS EXPERIENCED DURING INTERNSHIP IN FINDING A JOB: ON THE EXAMPLE OF BACHELOR'S STUDENTS AT THE UNIVERSITY OF TARTU FACULTY OF ECONOMICS

Indra Liz Nemvalts

Internships are becoming an increasingly important part of undergraduate education, as they prepare students for work in many ways. During the internship, the student gets work experience, which increases his professional awareness and readiness to enter the labor market. The main result of the internship is the adjustment of the student's career choice and finding a professional full-time job.

The aim of the bachelor's thesis is to find out, based on interviews with bachelor's students at the Faculty of Economics and Business Administration of the University of Tartu, how factors experienced during internships, including work experience, professional networking, and soft skills, support finding a job.

The research included defining the concept of internship and explaining the nature of internship. In addition, an overview was given of the factors experienced during internship that support finding a job. However, the focus was on three factors, which were work experience, professional networking and soft skills. The author used a qualitative research method as a working method. To achieve the goal, the author conducted semi-structured interviews with eight students. During the interviews, these individuals gave assessments and thoughts about their internship experience. It was important that the student had completed at least one internship. The author analyzed the results of the interviews and drew conclusions. Finally, the author made suggestions on how to use the experience gained during internship to find a job.

Based on the results of this work, the author can conclude that factors experienced during the internship play an important role in finding a job. The interviewees confirmed the importance of three of these factors, work experience, professional networking and soft skills, in finding a job. Work experience and professional networking were valued the most, while the development of soft skills was less valued. Work experience gives students real experience in a work environment where they can apply their knowledge. Through internship experience, interns also gain confidence in their career choice. During the process of professional networking, the student makes acquaintances through which they can later find a job. Opportunities include new contacts, recommendations and advice from the internship

supervisor, and asking for a letter of recommendation when applying for a new job. Developing soft skills during the internship is important, but it is even more important to think about them. Accordingly, students are aware of what they still need to develop. The aspect of soft skills is very important for employers, because through this the employer sees the student as a potential candidate for their company.

In conclusion, it can be said that gaining internship experience is valuable precisely from the aspect of finding a job. The role of these three factors in finding a job is also valuable. A student must be able to value different outputs from internship experience, such as acquaintances, professional experience and the acquisition of different skills. In addition, it is important to analyze them, based on which the corresponding conclusions can be drawn and the student can find the job he wants to do.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Indra Liz Nemvalts

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose Praktika käigus kogetud tegurite roll töö leidmisel: Tartu Ülikooli majandusteaduskonna bakalaureuseõppe üliõpilaste 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.

Indra Liz Nemvalts

15.01.2025