

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Sandra Serena Sulin

**ÜLIKOOLILÕPETAJATE OOTUSED JA RAHULOLU ESIMESE
ERIALASE TÖÖKOHAGA**

Bakalaureusetöö

Õppekava ärindus, peeriala ettevõtlus ja juhtimine

Juhendaja: Marge Sassi, PhD

Tallinn 2023

Deklareerin, et olen koostanud bakalaureusetöö iseseisvalt ning olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ega pole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks.

Töö pikkuseks on 9511 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Sandra Serena Sulin

Üliõpilase kood: 206580TABB

Juhendaja: Marge Sassi, PhD:

Töö vastab Tallinna Tehnikaülikoolis kehtivatele bakalaureusetöö nõuetele.

Kaitsekomisjoni esimees:

SISUKORD

ABSTRAKT	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOREETILISED ALUSED	8
1.1 Töörahololu tegurid	8
1.2 Rahulolu kontseptsioonid ja motivatsiooniteooriad.....	9
1.3 Ülikoolilõpetajate üleminek ülikoolist tööle ning tööootused	11
1.4 Kattuvused ja lahkkelid ülikoolilõpetajate ja tööandjate ootustes	13
2. METOODIKA JA VALIM	15
2.1 Metoodika	15
2.2 Üliõpilaste valim.....	16
2.3 Organisatsioonide valim	16
2.4 Fookusgrupi intervjuude läbiviimine.....	17
2.5 Ekspertintervjuude läbiviimine.....	18
2.6 Andmete analüüsimine.....	18
3. TULEMUSED JA ARUTELU.....	20
3.1 Positiivsed ja negatiivsed tegurid töökeskkonnas.....	20
3.2 Üliõpilaste ootused esimesele erialasele töökohale	22
3.3 Tegurid, mis panevad üliõpilasi töökohast loobuma	25
3.4 Järeldused ja ettepanekud	28
3.5 Tööandjapoolsed edasiarendused ettepanekutele	32
KOKKUVÕTE	35
SUMMARY	39
KASUTATUD KIRJANDUS	43
LISAD	46
Lisa 1: Fookusgrupi intervjuude küsimused ja nende allikad uurimisküsimuste lõikes.....	46
Lisa 2: Fookusgrupi intervjuude jäämurdja ning küsimuste järjekord	48
Lisa 3: Intervjuudes kasutatud PERMA mudel	51
Lisa 4: Ekspertintervjuu osalejatele saadetud materjal.....	52
Lisa 5: Ekspertintervjuude sissejuhatus ja intervjuu küsimused	54
Lisa 6: Lihtlitsents	55

ABSTRAKT

Ülikoolilõpetajatele on oluline karjääri alguspunktiks leida nende ootustele vastav esimene erialane töökoht. Võib aga juhtuda, et vähesest erialasest töökogemusest tingitult on neil raske püstitada realistlikke ootuseid ning see omakorda võib pärssida üliõpilaste motivatsiooni ja tahtet oma valdkonnas edasi tegutseda.

Käesolev bakalaureusetöö keskendub üliõpilaste kogemustele erialasel tööpraktikal ning uurib, kuidas nende ootused peale tööpraktika läbimist edasiste töökohtade osas on muutunud. Eesmärgiks on välja selgitada, millised faktorid on ülikooli lõpetajate jaoks töökeskkonnas kõige tähtsamad ning seeläbi koostada ka tööandjatele informatiivsed ettepanekud.

Et leida uurimisprobleemile lahendus viib autor läbi kaks fookusgrupi intervjuud Tallinna Tehnikaülikooli lõpetavate üliõpilastega. Ühes fookusgrupis on üliõpilased, kes peale erialast tööpraktikat samasse organisatsiooni tööle jäid ning teises on üliõpilased, kes seda ei teinud. Fookusgrupi intervjuude käigus leitakse vastused kolmele uurimisküsimusele - millised töörahulolu mõjutavad tegurid on üliõpilaste jaoks peale erialase tööpraktika läbimist suurima tähtsusega, millised tegurid panevad üliõpilasi erialase töö pakkumisest loobuma ning millised on nende ootused esimesele erialasele töökohale. Lisaks fookusgrupi intervjuudele viiakse läbi ka kaks ekspertintervjuud.

Töö tulemusena leitakse, et üliõpilastel on läbi tööpraktika välja kujunenud kindlad ootused erialase töö jaoks. Samuti on nende jaoks ilmnunud kindlad tegurid, mis mõjutavad enim töörahulolu ja vastuvõtlikkust erialaste tööde pakkumiste osas. Tööandjate tagasisidest üliõpilaste ootustele on näha, et üldjuhul proovitakse neid arvesse võtta, kuid on ka kindlaid punkte, millega nad täielikult nõustuda ei saa.

Võtmesõnad: üliõpilane, töörahulolu, tööootused, erialane tööpraktika, ettepanekud tööandjatele

SISSEJUHATUS

Ülikoolilõpetajate esimene töökoht on oluline samm nende karjääriteel, kuid ootused ja tegelikkus võivad üksteisest erineda. Eesti tööturu areng on muutunud viimastel aastatel võrdlemisi kiiresti ning samuti võib lõpetajate jaoks olla keeruline seada realistlikke ootuseid töökoha osas. Kui noorte ootused ei saa täidetud, võivad nad aga organisatsioonist plaanitud kiiremini negatiivse kogemusega lahkuda (Lisá et al., s.a.).

Tihti on esimese erialase töökoha leidmine lõpetavatel üliõpilastel raskem, kui järgmiste töökohtade leidmine. Üliõpilaste jaoks on olulised nii palgatase, arenguvõimalused kui ka võimalus rakendada oma teadmisi enda valdkonnaga. Need tegurid aga võivad oluliselt muutuda peale praktika läbimist ja esimeste kogemuste saamist. Võivad ilmned faktorigid, mida ei pruugita enne tööle asumist arvesse võtta ning mis oluliselt mõjutavad nende vaadet töörahulolu ja tulevaste töökohtade osas. (Zhu et al., 2022)

Kuigi välismaal on käsitletavat teemat ja selle nüansse juba korduvalt uuritud, siis Eestis on seda tehtud pigem vähe. Instar'i ja SA Kutsekoda poolt läbi viidud uuringud kajastavad üldiseid turutrende, kuid ei võta süvitsi arvesse üliõpilaste isiklike kogemusi ja nende eripäradest tulenevat mõju tulevikule (Instar, 2022). Autor on varasemalt vestelnud hulgaliselt üliõpilastega, kes ei ole jäänud enda erialase tööpraktikaga rahule ja näevad sellel pärssivat mõju oma edasisele karjäärile ning leiab seega, et midagi tuleks muuta. Ülikoolilõpetajate tuleviku heaolu nimel on tähtis uurida, mis jääb töökeskkonnas tööandjate poolt üliõpilaste arvates puudu ning kas realistlikult oleks võimalik midagi praktikaprogrammide või üliõpilaste palkamise juures täiendada. Seeläbi saaksid üliõpilased efektiivsemalt sulanduda töömaailma ning neil tekiks ka realistlikud ootused esimeste ja sellest edasiste erialaste töökohtade osas.

Uurides peale erialast praktikat samasse ettevõttesse tööle jäänud üliõpilasi on võimalik leida positiivsed tegurid, mis on noorte jaoks motiveerivad. Autoril on plaanis uurida, mis on suurimad põhjused, miks üliõpilased ettevõttesse edasi tööle jäid ning milline on vahe eelnevalt olnud ootustes ja reaalsuses. Kaasates uuringus ka üliõpilasi, kes praktikat pakkunud ettevõttes tööd jätkanud ei ole

on võimalik leida, millised on praktikakohas töötamise jätkamist takistavad tegurid. Uuringu tulemusel on plaanis ühes üliõpilastelt kogutud informatsiooni ja erinevate rahuloluteooriatega välja töötada ettepanekud ülikooli lõpetajaid palkavatele tööandjatele, et neil oleks võimalik tudengite ootuseid paremini arvesse võtta. Läbi kahe organisatsiooni personaliosakonna esindajaga tehtava ekspertintervjuu saab koguda ka tööandjapoolset tagasisidet üliõpilaste väljapakutud ettepanekutele.

Uurimisprobleem: Ülikooli lõpetajate seas esinevad vähesest erialasest töökogemusest tingitud raskused seada realistlikke ootuseid otsitava töökoha osas, ootused ja reaalsus ei pruugi olla samad ning seetõttu põhjustavad madalat töörahulolu. (SA Kutsekoda, 2022)

Töö eesmärk: Välja selgitada, millised tegurid mõjutavad üliõpilaste töörahulolu, millest sõltub nende otsus jätkata praktikakohta pakkunud organisatsioonis tööd, kuidas on nende ootused tänu tööpraktika läbimisele muutunud ning leitust lähtuvalt koostada abistavad ettepanekud ülikooli lõpetavaid üliõpilasi tööle võtvatele organisatsioonidele.

Uurimisküsimused:

- 1) Millised töörahulolu mõjutavad tegurid on üliõpilaste jaoks peale erialase tööpraktika läbimist olulised?
- 2) Millised on üliõpilaste ootused esimesele erialasele töökohale peale tööpraktika läbimist?
- 3) Millised tegurid panevad üliõpilasi erialase töö pakkumisest loobuma?

Uurimisküsimused on aluseks tööandjatele mõeldud arendusettepanekute koostamisele.

Teoreetiline tagapõhi:

Üliõpilastel võib olla raske formuleerida realistlikke ootuseid esimese erialase töökoha osas. See võib langetada kindlustunnet, motivatsiooni tuleviku osas ning vähendada rahulolu leitud töökohaga. 2018. aastal sihtasutuse Kutsekoda poolt läbi viidud haridus- ja teadusministeeriumi uuringus Eesti tööturu kohta leiti, et eelmainitu vältimiseks oleks ülikoolis pakutavat teooriat vaja praktiliselt tööeluga efektiivsemalt siduda (SA Kutsekoda, 2022). Sellest saab järeldada, et üliõpilaste ja tööandjate

ootustes on lahkkelid, mida tuleks lähemalt uurida. Tööandja saaks omalt poolt pakkuda kvaliteetsemat tööpraktikat, läbi mille üliõpilasel tekiks realistlikud ootused ka tuleviku jaoks.

Uuringutes on leitud, et inimese sobivus organisatsiooniga on oluline faktor rahulolus tööga (Töre & Uysal, 2022). See aga eeldab, et töötaja ootused oleksid realistlikud ning võtaksid arvesse erinevaid faktoreid (tööturu seis, palgatase, arenguvõimalused, töökoha eripärad jm). Mõistmaks üliõpilaste ootuseid ja rahulolu seotakse uuring rahulolu kontseptsioonide ja motivatsiooniteooriatega.

Esimeses peatükis avatakse kogu teoreetiline taust. Peatüki alguses kirjeldatakse töörahulolu tegureid. Peale seda tutvustatakse rahulolu kontseptsioonide ja motivatsiooniteooriate olulisust ning täpsemalt ka PERMA mudelit. Järgmisena kirjutatakse üliõpilaste üleminekust ülikoolist tööle ning nende tööootustest. Peatüki lõpetab üliõpilaste ja tööandjate ootuste kattuvuste ja lahkkelide võrdlus. Teises peatükis kirjeldatakse meetodikat ning põhjendatakse selle valikut, tutvustatakse valimeid ja ka intervjuude läbiviimise ja analüüsi protsessi. Kolmandas peatükis esitletakse fookusgrupi intervjuudes kogutud andmete tulemusi, tehakse neist järeldused ja leitakse vastused uurimisküsimustele. Samuti koostatakse eelnevast materjalist ettepanekud tööandjatele ning võetakse kokku nendele saadud tagasiside organisatsioonide personaliosakonna esindajatelt. Töö lõpetab kokkuvõte ja kasutatud kirjanduse loetelu.

1. TEOREETILISED ALUSED

Käesolevas peatükis avatakse töö teoreetiline taust. Esmalt uuritakse töörahulolu tegureid ning kirjeldatakse inimese sisemist ja välist motivatsiooni. Seejärel liigutakse rahulolu kontseptsioonide ja motivatsiooniteooriate alapeatükki, kus kirjeldatakse lähemalt ka uuringus kasutatavat teooriat. Peale seda kirjutatakse üliõpilaste üleminekust koolist tööle, selle erinevatest sammudest ja erialase tööpraktika olulisusest. Peatüki lõpetab üliõpilaste ja tööandjate ootuste alapeatükk, kus kirjeldatakse, mis võib kahe osapoole vahel probleeme tekitada.

1.1 Töörahulolu tegurid

Üha suuremat rõhku pannakse töökeskkonnas töötajate rahulolule. Rahulolu justnimelt töö kontekstis viitab inimese seisundile, kus ta tunneb ennast mugavalt, turvaliselt ja väärtustatuna (Awada & Ismail, 2019). Kui varem oli tavaline, et töö kestis viis päeva nädalas kaheksast viieni, siis tänapäeval on hakatud rohkem arvestama töötajate heaolu erinevate faktorite ning rahulolu teguritega, et pakkuda töö tegemiseks optimaalne keskkond. Viimaste aastatega on näiteks testitud lühendatud töönädala mõju töötajate produktiivsusele, on suurenenud kodukontori võimaluse pakkumine, lubatakse loomi kontorisse kaasa võtta ning pakutakse ka tubasid, kus teha tööpäeva jooksul pause täielikus vaikuses. On ka uuritud, et suurema töörahuloluga töötaja on oma tööülesannete juures produktiivsem, tal tulevad originaalsemad ideed ning üldine töö kvaliteet on kõrgem (Gaki et al., 2013). Samuti on vähem töölt lahkujaid ettevõtetes, kus pööratakse rohkem tähelepanu töötajate healole (Suwaidi, 2019).

Töörahulolu kontekstis jaotuvad rahulolu tegurid kaheks – sisemised ja välised tegurid (Paais & Pattiruhu, 2020). Rahulolu saab olla maksimaalne, kui mõlemat tüüpi tegurid on arvesse võetud ja töötaja vaates rahuldatud. Sisemisi ehk inimesest endast tulenevaid tegureid mõjutavad suuresti töötaja enda isikuomadused, võimed, teadmiste tase ja eelnevad kogemused. Nendeks on näiteks töö stabiilsusest tulenev turvatunne, sõbralikust kollektiivist tulenev positiivne emotsioon, iseseisvuse olemasolu, edukus oma töös ja kiitus, läbi mille töötaja tunneb ennast väärtustatuna. Välisteks ehk töö keskkonnaga seotud tegurite alla kuuluvad näiteks töö raskusaste, stabiilne töökoht,

konkurentsivõimeline palgasüsteem, arenguvõimalused karjääri tegemiseks, boonuste süsteem ning üldine inimsuhete olemasolu. (Bektaş, 2017)

Sisemisi tegureid ehk motivaatoreid on üldiselt raskem määratleda ja mõõta, kui väliseid (Morris et al., 2022). Seda just seetõttu, et need on pigem psühholoogilised ja ainult inimene ise teab nende väärtust. Siiski on leitud, et töötaja sisemine motivatsioon on olulisem, sest see hoiab inimest järjekindlamana ning ta jõudlus on suurem. Kui pakkuda töötajale vaid boonuseid (välised motivaatorid), siis nende mõju on pigem lühiajaline. Sisemine motiveeritus aga kestab kauem ja sellel on suurem efekt töötaja rahulolule. (Fishbach & Woolley, 2022)

On leitud, et inimeste keskkond mõjutab suuresti motivaatoreid (Kotera & Fido, 2021). Näiteks leiti, et Jaapanis, mis on rohkem elukvaliteedile suunatud riik, on suurem rõhk sisemisel motivatsioonil ning nauditakse rohkem igapäevaseid võite. Vastupidiselt aga näiteks Skandinaavia riikides, mis on edule orienteeritud, on suurem rõhk välistel motivaatoritel, nagu raha ja staatus. Seda on ka näha Instar'i tudengiuuringust, kust selgub aastast aastasse, et juhtivale positsioonile jõudmine ning kõrge palk on Eesti noorte jaoks üha tähtsamad motivaatorid (Instar, 2022). Inimesed veedavad väga suure osa oma elust tööd tehes, paljud neist konkreetsetes füüsilises asukohas. Rahulolu töökeskkonnaga ja muud tööga seotud aspektid mõjutavad suuresti ka tööväliselt elu, inimese tegevusi ja emotsioone. Seega on ülimalt tähtis, et ülesanded tööl, töökaaslased ja atmosfäär oleksid töötajale sobilikud (Moç, 2023).

1.2 Rahulolu kontseptsioonid ja motivatsiooniteooriad

Enamus inimesi ei mõtle igapäevaselt, mis on nende tegutsemise mõte. Siiski on kõigil omad sisemised ja välimised ajendid ning mõne jaoks on need selgemad, kui teiste jaoks. Mida kindlam on inimene oma ajendites ja motivaatorites, seda kergem on tal teha igapäevaseid otsuseid, lahendada probleeme ja tunda suuremat rahulolu (Park, 2015). Eelnevalt mainitud saab üldiselt analüüsida positiivsele psühholoogiale tuginedes. Positiivne psühholoogia on võrdlemisi uus eraldiseisev valdkond psühholoogias, mis võtab arvesse nii positiivseid kogemusi, inimese omadusi kui ka institutsioone. Selle kõige analüüsimine aitab tõsta inimese elukvaliteeti ja rahulolu (Kapoor, 2021).

Positiivset psühholoogiat on koolides õppekavadesse sisse toodud 2018. aasta seisuga juba üle kogu maailma – näiteks USA-s, Kanadas, Austraalias, Jaapanis, Soomes jpt riikides (Seligman, 2019). Rahulolukontseptsioone ja motivatsiooniteooriaid on läbi ajaloo olnud mitmeid, kuid käesolevas töös keskendutakse neist ühele, milleks on PERMA mudel.

PERMA mudeli loojaks oli Martin Seligman, kes üritas sellega laiemalt levitada ning arendada positiivset psühholoogiat kui eraldiseisvat valdkonda. Seligman leidis, et psühholoogias pannakse liiga palju rõhku just negatiivsetele aspektidele (näiteks vaimsed haigused ja inimeste kannatused). Seepärast lõi ta rahuolu defineerimiseks ka uue mudeli. PERMA on akronüüm, mille moodustavad viis osa: P – positiivsed emotsioonid (väikeste momentide nautimine), E – osalemine tegevustes (mitte ainult füüsiliselt, kui ka vaimselt kohal olemine), R – suhted (sügavad ja tähendusrikkad suhted), M – tähendus (oma tegevustele tähenduse leidmine), A – saavutused (sisemine tahe pürgida oma tegevustes paremuse poole). Igal eelnimetatud elemendil on tähtis roll inimese üldises rahulolus ning neid saab mõõta üksteisest eraldiseisvana (Park, 2015). Samas täheldatakse, et inimesel endal on oma rahulolu tajumises suur roll. Igapäevased harjumused ja nende enda jaoks positiivne kategoriseerimine aitab tõsta inimese rahulolu taset (Cullen, 2019). Võimatu on vale mõtteviisiga jõuda ülimal rahuloluni. Selle jaoks on vaja igapäevaselt tähele panna kõike endaga toimuvat ning seda ka teadlikult analüüsida. (Kapoor, 2021)

PERMA mudelist lähtuvalt on võimalik mõõta indiviidi rahulolu erinevate töökeskkonna osadega, võttes arvesse tingimusi, tegevusi ja psühholoogilist seisundit (Forgeard et al., 2011). Kui tuletada mudelist töö konteksti jaoks kindlad tähendused, siis oleksid need järgmised: P oleks ülesannete sobivus, E oleks koostöö ja kohalolu, R oleks kolleegidega läbisaamine, M oleks töö tähendusrikkus ja A oleks saavutused ja tulevikuvaated. Mida rohkem rahul on inimesed nendes viies kategoorias, seda pikem on nende püsivus kindlal ametikohal (Carr et al., 2021). Nad on motiveeritumad, rõõmsamad, rahulikumad ja rohkem valmis koostööks.

Kuigi positiivne psühholoogia ja PERMA mudel on välja töötatud hea eesmärgiga uurida ja tõsta inimese rahulolu, on seda ka omajagu kritiseeritud. On väidetud, et positiivne psühholoogia on pseudoteadus, millel puudub kindel baas, see ei ole uudne ning on mõõdetavuse osas problemaatiline

(van Zyl et al., 2023). Võib argumenteerida, et psühholoogia kui tervik on iga inimese vaates erinev ning kindlad osad sellest rohkem usutatavamad kui teised. On ka väidetud, et positiivne psühholoogia on juba nime poolest hedonistlik ja ei võta arvesse niinimetatud „kogu pilti“ ühes inimese kannatustega, vaid keskendub ainult heale (Vázquez, 2013).

1.3 Ülikoolilõpetajate üleminek ülikoolist tööle ning tööootused

Üleminek ülikoolist erialasele tööle varieerub suuresti inimeseti. Võib olla näiteks üliõpilasi, kes leiavad tööpraktika käigus esimese erialase töö; üliõpilasi, kes jätkavad ka peale kooli mõnda aega erialavälise töö tegemisega; üliõpilasi, kes leiavad praktika väliselt kiirelt esimese erialase töö ning ka mõndasid, kes seda nii kiirelt ei leia. Nigel Nicholson on seoses üliõpilaste täistööajaga tööle mineku kohta välja toonud ka ülemineku faasid, mida on neli (Ibarra, 2004). Esimeseks on ettevalmistusfaas (ülikool, lõpetamine), teiseks kohtumiste ja kokkupõrgete faas (šokid ja kogemused tööturul), kolmandaks kohanemisfaas (uue elukorraldusega kohanemine) ning neljandaks stabiliseerumine (sisse sulandumine kuni järgmiste muutusteni) (Boyle, 2022). Käesoleva töö kontekstis saab seda tõlgendada nii, et esimene ehk ettevalmistusfaas on tudengitel ülikoolis õppimine ja teooria omandamine ning teine ehk kohtumiste ja kokkupõrgete faas on erialase tööpraktika läbimine ning seeläbi esimeste tööturu kogemuste saamine. See on tähtis edasiseks arenguks ehk tööeluga kohandamiseks ja ka uutel tööpositsioonidel stabiliseerumiseks.

Arvesse tuleb ka võtta varieeruvat valmisoleku taset erialati. Portugalis läbi viidud uuringus majanduse, sotsiaal- ja inseneriteaduste ning õigusteaduste magistriõpet lõpetavate üliõpilaste seas leiti valmisoleku osas järgmist. Teoreetilise ettevalmistuse valmisolek oli üliõpilaste seas erialati erinev. Tehnilisematel aladel, nagu näiteks inseneriteadused, leiti see olevat suurema mõjuga, kui näiteks sotsiaalteaduste ja kunsti valdkonnas. Samuti leiti, et loengutes ja seminarides osalemine mõjutas positiivselt üliõpilaste tunnetust just teoreetilise ettevalmistuse poole pealt. Samas üliõpilased, kes vähem kontaktõppes osalesid ja sellel ajal hoopis töötasid, tunnetasid suuremat valmisolekut praktiliselt poolelt, sest rohkem oli aega veedetud töökeskkonnas. Positiivset mõju avaldas ka üldine töökogemuse maht võttes arvesse nii erialaseid kui ka erialaväliseid ameteid. (García-Aracil et al., 2021)

Ootused ja tegelikkus võivad esimese erialase töökogemuse või erialase tööpraktika näol üliõpilastel erineda. Faktorid, mida kogunud töötajad võtavad iseenesestmõistetavana võivad üliõpilaste jaoks olla suure tähtsusega ning nende puudumisel võivad nad tunnetada rahulolematust või isegi kahtlust oma eriala valiku osas. Üldjuhul on üliõpilastel aina kõrgenevad ootused töötasu, paindlikkuse, boonuste, arenguvõimaluste, töökeskkonna ja palju muu osas (Zhu et al., 2022). Suurepäraseks võimaluseks üliõpilastel oma ootuste ja oma võimete proovile panemiseks ja töömaailmaga tutvumiseks on erialane tööpraktika, mis läbi saavad nad aimu, mis neid tegelikult ees ootab. See on oluline samm üleminekul ülikoolist erialasele tööle (Stewart et al., 2021). Uusi teadmisi ja oskuseid saab praktiliselt koguda mitmel viisil. Näiteks ühest küljest õpib inimene mistahes tööd tehes uusi või täiendavaid oskuseid, isegi kui praktika ei ole kindlalt üles ehitatud. Teine võimalus on see, kui ettevõtte on juba algselt koostanud praktikaprogrammi ning juurutanud kindla läbitava teekonna ühes seatud eesmärkidega, mille juures on arvesse võetud praktika ajalist mahtu ja üliõpilase teadmiste taset. Lisaks eelnevalt mainitule on tööpraktika käigus võimalus ka aru saada, mis tegurid mõjutavad enim indiviidi töörahulolu – millised peaksid olema juht ja töökaaslased, kui paindlik peaks töö olema, millised boonused enim motiveeriks jne. Igal juhul on tegemist hea võimalusega nii enda kui ka valitud eriala kohta juurde õppida. (Stewart, 2021)

Eestis regulaarselt üliõpilaste tööootuste uuringuid teostav Instar viis 2022. aastal läbi uuringu 2901 üliõpilase seas 16-st erinevast kõrgkoolist ning uuris, millised on nende ootused tööle, kes on nende arvates parimad tööandjad ning mida tööandjad saaksid omalt poolt parandada. Leiti, et üliõpilaste keskmine oodatav netopalk on 2008€. Viie aasta perspektiivis oli nende suurim ootus areneda enda valdkonnas tunnustatud spetsialistiks. Peaaegu kolmandiku jaoks oli tähtis ka juhipositsiooni saavutamine – arengu- ja karjäärivõimalused on üliõpilastele tähtsad. Soodustuste näol hinnati enim keskmisest kõrgemat palka, paindlikku tööaega ning tervishoiukulude katmist. Lisaks hinnati kõrgelt ka lisapuhkuse võimalust, kodukontorit ning tulemustasu. Instar on täheldanud, et palk ja paindlikkus on üliõpilaste jaoks olulisemad kui soodustused. Töökeskkonnana eelistati enim kodukontorit ning võimalust töötada seal, kus soovid. Tööandja valimisel on üliõpilaste jaoks kõige olulisem sealne töö ja töökeskkond ning tasustamine. Töö ja töökeskkonna all mõeldi näiteks head sisekliimat, inimese enda jaoks huvitavat tööd ning ka selget töö ja eraelu tasakaalu. Tasustamise alla läks keskmisest kõrgem palk, kindel ja stabiilne töökoht ning ka head võimalused palgatõusule. (Instar, 2022)

1.4 Kattuvused ja lahkkelid ülikoolilõpetajate ja tööandjate ootustes

Kui varem põhinesid tööandjate ootused enamjaolt tööülesannetega seotud tehnilistele oskustele, siis nüüd on hakatud aina enam rõhku panema ka inimeste väärtustele ja uskumustele. Oodatakse, et töötajate kui inimeste põhiväärtused ja eesmärgid ühtiksid ettevõtte omadega (Hirudayaraj et al., 2021). Üha olulisemaks on tööandjate jaoks muutumas ka üliõpilaste „pehmed oskused“, millest kõige tähtsamatena nähakse näiteks positiivset hoiakut, head tiimitunnetust, eetilisust ja loomingulisust probleemide lahendamisel (Majid et al., 2019). Selles on aga väike lahkeli üliõpilaste arvamusega. Üliõpilased näevad, et tähtsaimad pehmed oskused tööturul on hea kommunikatsioon, motiveeritus ning iseseisvus.

Probleemiks võib olla, et üliõpilased ülehindavad enda võimeid ja oskuseid. Erinevatest uuringutest on välja tulnud, et näiteks tehnoloogiaalastel üliõpilastel on peale ülikooli lõpetamist tööandjate jaoks oodatust väiksemad oskused nii eelmises lõigus nimetatud pehmete oskuste kui ka tööga seotud tehniliste oskuste seas (Radermacher & Walia, 2013). Samas üliõpilased ise hindavad oma oskuseid heaks. Tihti jääb puudu nii kommunikatsioonis, projektijuhtimises, tiimitöös kui ka juhtimises ja IT tudengite puhul ka programmeerimisoskustes. Üliõpilaste ja tööandjate vahelistes ootustes võivad tekkida generatsioonilistest erinevustest või kogemuste tasemest tingitud lahkkelid ka muudes aspektides. Kuna koolis õpitu ei hõlma endas konkreetseid praktilist kogemusi, vaid pigem teoreetilise baasi omandamist, ei pruugi üliõpilane vastata täielikult tööandja ootustele (Tatum, 2021). Tulenevalt üliõpilase vähesest varasemasest töökogemusest ja kõrgetest ootustest tööandjale võib tema tööturule sisenemine olla suuresti raskendatud. Võib juhtuda, et värbamisprotsessis üliõpilasi vähese kogemuse tõttu isegi ei kaasata.

Läbi nelja alapeatüki kirjeldati bakalaureusetöö teoreetilist tausta. Esimeses alapeatükis leidsid selgitust töörahulolu tegurid – töökeskkonnas jagunevad need sisemisteks ja välisteks (Paais & Pattiruhu, 2020). Teises alapeatükis avati rahulolu kontseptsioonide ja motivatsiooniteooriate tausta ning täpsemalt ka empiirilises uuringus kasutatava PERMA mudeli sisu. PERMA mudel, mis koosneb viiest osast, võimaldab mõõta inimeste rahulolu erinevate töökeskkonna teguritega (Forgeard et al., 2011). Kolmandas alapeatükis kirjeldati ülikoolilõpetajate üleminekut ülikoolist tööle ja nende

tööootuseid. Üldiselt ülikoolilõpetajate ootused töötasu, paindlikkuse, boonuste, arenguvõimaluste ja kõige muu töökeskkonnaga seotu osas aina tõusevad (Zhu et al., 2022). Viimases alapeatükis arutati ülikoolilõpetajate ja tööandjate ootuste lahkkelisid ning mis võib osapoolte vahel probleeme tekitada. Lahkkelisid võib tekitada näiteks üliõpilase pehmete oskuste puudulikkus (Majid et al., 2019). Samuti ka üliõpilaste tehniliste oskuste tase (Radermacher & Walia, 2013). Teoreetiliste aluste ülevaate tulemusena vajab edasist uurimist see, kas kogutud info leiab Eesti ülikoolilõpetajate kontekstis kinnitust. Kuna enamus infost on välismaise taustaga, siis tuleb uurida, kas leitu kohaldub ka Eestis ning kui mitte, siis millised tegurid mõjutavad just eestlastest ülikoolilõpetajate ootuseid ja töörahulolu. Nende tegurite teadvustamisel on üliõpilastel võimalik efektiivsemalt liikuda edasi töömaailma ning neil kujunevad ka realistlikud ootused esimeste ja sellest edasiste erialaste töökohtade osas. Samuti on vaja ka tööandjate perspektiivi lähemalt uurida, et mõista nende võimalusi ja perspektiivi ning et mõlemad osapooled oleksid käesolevas uuringus esindatud.

2. METOODIKA JA VALIM

2.1 Metoodika

Uuringu eesmärgiks oli leida üliõpilaste töörahulolu ja praktikat pakkunud ettevõttes töötamise jätkamist mõjutavad tegurid ning kuidas on nende ootused järgmiste töökohtade osas läbi kogemuste muutunud. Andmekogumise meetodina kasutati käesolevas bakalaureusetöös fookusgrupi intervjuusid üliõpilastega ning ka ekspertintervjuusid üliõpilasi palkavate organisatsioonide personaliosakonna esindajatega. Fookusgrupi intervjuusid üliõpilastega viidi autori poolt läbi kaks tükki – ühes osalesid üliõpilased, kes olid peale erialast praktikat jäänud samasse organisatsiooni tööle ning teises osalesid üliõpilased, kes olid sealt erinevatel põhjustel lahkunud. Ekspertintervjuusid praktikante palkavate organisatsioonidega viidi samuti läbi kaks tükki, et näha, kas tööandjate arvamused ja tagasiside üliõpilastelt kogutud ettepanekute kohta ühtivad.

Fookusgrupi intervjuu kui kvalitatiivne uurimismeetod sai valitud, et anda intervjuueeritavatele võimalus lisaks autorile ka teiste intervjuus osalenud üliõpilastega vestelda. Seeläbi sai autor süvitsi mõista osalejate kogemusi (Lowthorn, 2007). Nii oli võimalik küsida ka lisaküsimusi, et koguda põhjalikumat informatsiooni (Laherand, 2008). Suurem osa intervjuust oli poolstruktureeritud formaadis, kuid viimase kahe küsimuse jaoks kasutati ka fokuseeritud intervjuu formaati, et koguda arvamusi kindla rahulolu kontseptsiooni kohta (*Ibid.*). Eesmärgiks oli koguda kokku kaks erinevate kogemustega fookusgruppi, et oleks võimalik koostada sisukas ja põhjalik ülevaade üliõpilaste arvamustest. Mõlemat intervjuud salvestati kahe seadmega (nutitelefonil helisalvestiga ja arvutiprogramm Audacity'ga) ning neist moodustati hiljem transkriptsioonid, et analüüsida osalejate käest kogutud andmeid. Üliõpilastega läbiviidud intervjuude tulemusel koostati organisatsioonidele ettepanekud faktoritest, mida üliõpilased enim töökeskkonnas hindavad ning mida tööandjad saaksid arvesse võtta.

Ekspertintervjuude eesmärgiks oli saada kahelt Eestis tegutsevalt üliõpilasi praktikale võtvalt organisatsioonilt eelnevalt koostatud ettepanekutele tagasisidet ning saada kinnitust, kas üliõpilaste ootused on realistlikud.

2.2 Üliõpilaste valim

Fookusgrupi intervjuudes osalesid üliõpilased Tallinna Tehnikaülikooli erinevatelt õppekavadelt. Neid oli nii avaliku halduse, rahanduse, äri-IT, inseneri, juhtimise kui ka majandusarvestuse suundadelt. Mõlemad fookusgrupid koosnesid algselt viiest üliõpilasest, kellest intervjuude toimumisajaks loobus kaks. Seetõttu osales mõlemas fookusgrupi intervjuus neli üliõpilast. Valimi leidmiseks kontakteerus autor esmalt kolme üliõpilasega, kes olid talle varasemalt tuttavad ning kelle kohta oli olemas informatsioon, et nad olid jätkanud tööd praktikat pakkunud ettevõttes. Lisaks intervjuus osalemise palvele kogus autor soovitusi ka teiste võimalike osalejate kohta, kellega seejärel samuti kontakteerus. Nii oli autoril võimalik leida üliõpilasi väljaspool tema tutvusringkonda ja laiendada uuringu haaret. Kokku kontakteerus autor 15 üliõpilasega, kellest kaheksa olid nõus osalema.

2.3 Organisatsioonide valim

Organisatsioonide valimi kujundamine algas autoril 07.03.2023 Tallinna Tehnikaülikoolis toimunud Võti Tulevikku karjääriüritusel. Üritusel oli kohal üle saja organisatsiooni erinevatest valdkondadest ning enamasti olid kohal just personaliosakonna esindajad. Seal oli autoril suurepärane võimalus luua otsene kontakt lõputöö jaoks sobilike organisatsioonide personaliosakonna esindajatega, tutvustada lõputöö teemat ning koguda intervjuude potsentsiaalsete osalejate kontakte. Seeläbi sai luua positiivse esmamulje ning tõsta osalejates suuremat huvi, kui seda oleks olnud meili teel kirjutades.

Kogutud üheksast sobilikust kontaktist saatis autor täiendava infokirja ühes palvega ekspertintervjuus osalemiseks laiali kuue organisatsiooni personaliosakonna töötajale. Nendest kirjadedest kolmele saadi ka positiivne vastus, kuid üks osaleja pidi tervislikel põhjustel intervjuust siiski loobuma. Esialgseks eesmärgiks oli saada kaks nõusolekut, mis ka õnnestus.

Algselt lepiti nõusoleku andnud osalejatega kokku ühine fookusgrupi intervjuu aeg. Ühe osaleja graafiku muudatuse tõttu lepiti siiski kokku kaks eraldi üks-ühele intervjuud. See oli positiivne

muudatus, kuna andis rohkem aega mõlema osalejaga individuaalselt vestlemiseks ning võimaluse saada põhjalikumat tagasisidet (Döringer, 2021).

2.4 Fookusgrupi intervjuude läbiviimine

Mõlema intervjuu toimumispaigaks lepidi kokku kohtumised Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu grupitöö ruumides. Füüsiliste näost-näku kohtumiste eeliseks oli vahetute emotsioonide ning grupi sünergia tekkimine, mis aitas omakorda kaasa suurema koguse info avalikuks tulemisel (Adeoye-Olatunde & Olenik, 2021).

Esimene fookusgrupi intervjuu toimus 28.03.2023 ning selles osalesid üliõpilased, kes olid ettevõttest peale tööpraktikat lahkunud. Teine fookusgrupi intervjuu toimus kaks päeva hiljem 30.03.2023 ning selles osalesid üliõpilased, kes olid peale praktikat ettevõttes tööd jätkanud. Mõlemad intervjuud kestsid ligikaudu 50 minutit ning sujusid ilma probleemideta. Transkriptsioonid koostati intervjuudele järgnenud päevadel.

Küsimused üliõpilastele koostati eelnevalt läbi töötatud teoreetilise materjali põhjal nii, et saaks leida vastused püstitatud uurimisküsimustele (Lisa 1). Need varieerusid osaliselt fookusgruppide vahel, arvestades erinevuseid nende kogemustes. Baasküsimusi, mida küsiti mõlemalt fookusgrupilt, oli kuus, millele ettevõttest lahkunud üliõpilastele lisandus neli küsimust ning ettevõttesse tööle jäänud üliõpilastele lisandus viis küsimust. Intervjuud algasid sissejuhatuse ja jäämurdjaga ning sellele järgnevalt olid küsimused seatud ka loogilisse järjekorda, et osalejatel oleks neile mugav vastata (Lisa 2). Viimase kahe küsimuse puhul kasutati mõlemas fookusgrupis ka fokuseeritud intervjuu osana paberile välja prinditud PERMA mudelit (Lisa 3). Kasutatud PERMA mudelile lisati ka näited töökontekstis, näiteks P ehk positiivsed emotsioonid ja väikeste momentide nautimine võrdus töö kontekstis ülesannete sobivusega, E ehk osalemine tegevustes võrdus koostöö ja kohaloluga, R ehk suhted võrdus kolleegidega läbisaamisega, M ehk tähendus võrdus töö tähendusrikkusega ning A ehk saavutused võrdus saavutuste ja tulevikuvaadetega. Nii sai uurida, mis elemendid üliõpilastele praktika ja edasise töökogemuse juures kõige positiivsemad ja negatiivsemad on tundunud.

2.5 Ekspertintervjuude läbiviimine

Võttes arvesse ekspertintervjuu osalejate tihedaid töögraafikuid, lepidi intervjuude toimumispaigaks kokku MS Teams (Thunberg & Arnell, 2022). Autor saatis nädal enne intervjuude toimumist osalejatele koosolekute lingid ning päev enne intervjuusid ka nende jaoks koostatud materjali, et see oleks võimalik intervjuu ajal kasutusele võtta. Saadetud materjal hõlmas endas lõputöö teemat, üliõpilaste fookusgrupi intervjuude põhjal koostatud ettepanekute põhipunkte ning küsimusi, millest nad vastamisel said lähtuda (Lisa 4).

Mõlemad intervjuud toimusid 12.04.2023, väikese ajavahega. Intervjuud kestsid ligikaudu 45 minutit ning sujusid ilma probleemideta. Mõlemad osalejad tundsid ka huvi käesolevat tööd pärast selle valmimist lugeda ning jagada kogutud mõtteainet ka ülejäänud ettevõttega.

Ekspertintervjuudes küsiti alguses mõlemalt osalejalt kolm teemasse sissejuhatavalt küsimust seoses praktikantide värbamisega, nende praktikaperioodi lõppedes tööle võtmisega ning ootustega üliõpilastele (Lisa 5). Seejärel liiguti edasi üliõpilaste hinnangute ja ootuste juurde.

2.6 Andmete analüüsimine

Intervjuude käigus kogutud andmeid analüüsiiti fenomenoloogilise lähenemisega (Laherand, 2008). Esmalt transkribeeriti intervjuude helifaile kasutades oTranscribe.ee veebilehte. Sinna oli autoril võimalik üles laadida intervjuu helifail ning seda mugavalt klaviatuuri nuppudega (Esc, F1, F2) transkribeerimise ajal edasi-tagasi kerida ja pausile panna. Kõigi nelja intervjuu põhjalikud transkriptsioonid koostati intervjuudele järgnenud päevadel.

Järgmiseks töötas autor kõik transkriptsioonid mitmekordselt läbi. Esmalt võeti ette üliõpilaste fookusgrupi intervjuud. Transkriptsioone lugedes märkis autor põhilised vastused intervjuu küsimustele ära ning filtreeris välja kõige konkreetsemalt uurimisküsimustega seotud materjali. Järgmiseks liigitati vajalikud küsimused ja nende vastused uurimisküsimuste lõikes ära, osalejate kõnekeelsed väljendid muudeti akadeemilisemaks ning lisati käesolevasse töösse. Küsimuste juures,

mida kasutati mõlemas fookusgrupis, kombineeriti kõik kogutud andmed. Küsimuste juures, millele vastas ainult üks või teine fookusgrupp, kasutati vaid neilt kogutud andmeid – see on ka tekstisisiselt vastavalt tulemuste peatükis välja toodud.

Peale kogu üliõpilastelt kogutud materjali läbitöötamist sai autor koostada nende enim hinnatud punktide ja ootustest arendusettepanekud tööandjatele. Nende jaoks märgiti läbitöötatud materjalis kõik punktid, millele tööandja peaks üliõpilaste arvates tähelepanu pöörama. Märgitud punktid kirjutati autori poolt akadeemilisemalt ümber ning jaotati kahte kategooriasse – praktikantide ning kõikide uute töötajate kohta käivad arendusettepanekud. Punkte täiustati arusaadavuse jaoks ka üliõpilaste kogemustega, mis tulid intervjuude käigus välja. Nende tähtsuse kinnitamiseks seoti autori poolt leitud empiirilised tulemused seniste teoreetiliste käsitlustega.

Ekspertintervjuudes küsiti tööandjate kogemusi seoses praktikantidega ning koguti tagasisidet üliõpilaste kogemustest ja arvamustest koostatud ettepanekutele. Saadud materjali analüüsiiti samamoodi, nagu fookusgrupi intervjuusid. Neist koostati põhjalikud transkriptsioonid, märgiti ära põhilised vastused, filtreeriti välja vajalik materjal ning koostati edasiarenduste alapeatükk, kuhu autor koostas akadeemilisemas keeles vastuste lõigud.

3. TULEMUSED JA ARUTELU

Üliõpilastega läbi viidud fookusgrupi intervjuude jaoks püstitati kokku 15 küsimust, millest neli tükki uuris esimest, kuus tükki uuris teist ning viis tükki uuris kolmandat uurimisküsimust. Järgnev peatükk on koostatud üliõpilaste fookusgruppide ja ekspertintervjuude kombineeritud vastustest.

3.1 Positiivsed ja negatiivsed tegurid töökeskkonnas

Uurimistöö esimeseks püstitatud uurimisküsimuseks oli järgmine: Millised töörahulolu mõjutavad tegurid on üliõpilaste jaoks peale erialase tööpraktika läbimist olulised?

Et saada uurimisküsimusele vastus, moodustati fookusgruppidele selle kohta neli küsimust. Esimeseks uuriti, kuidas erialase tööpraktika läbimine mõjutas nende ootuseid edasiste töökohtade osas ning mis peaks kindlalt olema olema, et nad oleksid rahul. Arvamusi ja vastuseid oli mitmeid nii töökeskkonna, töökorralduse, suhtluse, töökaaslaste kui ka boonuste osas. Töökeskkonna kohta ütles üks osaleja järgmist: „*Töökoht peaks olema koht, mis tekitab tunde, et tahad sinna päriselt minna, mitte ei ole lisakoormus ja stressiallikas – seal peaks olema meeldiv ja pingevaba atmosfäär*“. Sellega olid teised osalejad väga nõus. Töökorralduse osas peeti tähtsaks tööaja ja isikliku aja kindlat määratlemist. Mõlemad osapooled peaksid neist piiridest kinni pidama. Töökorralduslikult tähtis on ka mentori olemasolu, tagasisidestamine ja üks-ühele vestlused. Iga töötaja peaks tundma, et tal on keegi, kelle poole mure või küsimusega pöörduda. Väga oluliseks peeti ka paindlikkust nii tööaja kui ka asukoha osas. Arvati, et ideaalis võiks olla võimalik valida, mil määral kodukontoris soovitakse olla. Üliõpilaste jaoks on tähtis, et töö kõrvalt oleks võimalik ka ülikoolis käia ja õppida ning et tööandja oleks ootamatutes olukordades vastutulelik. Suhtluse ja töökaaslaste osas oli üliõpilastel läbivalt kindel arvamus, et juht ja töökaaslased peaksid olema toetavad. Töötajasse peaks uskuma ja seda ka välja näitama läbi kiituse või sõbraliku suhtluse. Suhtlus kõigi (nii erinevate osakondade kui ka töötajate) vahel peaks toimima ning kedagi ei tohiks jätta kõrvale, tõrjuda või ebavõrdselt kohelda. Boonuste osas arvati, et motivatsiooni- ja ühisüritused on äärmiselt tähtsad. Mida rohkem on ühiseid koosviibimisi ja tiimiüritusi, seda lähedasem on kogu tiim ning seda paremad on ka nende töötulemused, sest sisemine ja väline motivatsioon on mõlemad kõrgemad.

Spetsiifiliselt praktikat pakkunud ettevõttesse tööle jäänud üliõpilastelt uuriti, millised on nende peamised ootused järgmisele erialasele töökohale. Põhipunktid, mis nende vastustest selgusid olid järgmised – paindlikkus, arenguvõimalused, eesmärgistatud tööülesanded, õpingute jätkamise toetamine, head boonused. Kui paindlikkus sai juba lahti seletatud, siis arenguvõimaluste osas mõtlesid üliõpilased seda, et tööandjad annaksid võimaluse suuremaid väljakutseid läbida ning rohkem vabadust otsustada ja õppida. Samuti peaksid kõigile töötajatele olema kindel, mille nimel nad töötavad ja mis on nende töö eesmärk. Paljude kogemusel on tööülesanded arusaadavad, kuid visioon, missioon ja eesmärgid pole tööandja poolt selgelt määratletud ning see tekitab kohati segadust. Üliõpilastele (eriti IT-valdkonnas) on oluline, et tööandjad innustaksid ülikooli lõpetamist. Näiteks sagedane olukord on see, kui IT tudengid lähevad praktikale, neile pakutakse peale seda tööd ning hea palga ja töötingimuste tõttu otsustatakse õppimisest loobuda. See on aga tuleviku jaoks tähtis ning üliõpilased näevad, et tööandjal on oma roll selle juures abiks olemisel. Lisaks ka boonused, nagu näiteks tasuta parkimine, ühislõunad, tulemustasu jms, on väliste motivaatoritena üliõpilastele tähtsad.

Kuna kõik praktikat pakkunud ettevõttes tööd jätkanud üliõpilased on jätkuvalt samal ametikohal tööl, siis uuriti neilt, mis mõjutab hetkel enim nende töörahulolu tunnetust. Enamus selle fookusgrupi üliõpilasi arvas, et on endale leidnud väga hea töökoha. Neid on algusest peale hästi vastu võetud. Neil on toetav ja sõbralik tiim, juhid suhtlevad pidevalt oma alluvatega ning puudub kindel hierarhiline tunnetus – keskkond on vaba ja atmosfäär on suurepärase. Tööandja konkreetselt hoiab ja hoolitseb enda töötajate eest. Kõigil on mentorid ja sagedased üks-ühele kohtumised, üksi ei tunne ennast keegi. Iga inimest võetakse kui vajalikku tiimi liiget ja seda on ka tunda. Kogu see toetus ning ka kindlate eesmärkide olemasolu motiveerib sisemiselt ning paneb endast maksimumi andma. Lisaks juhtkonnale on ka tööülesanded läbimõeldud, huvitavad, arendavad ja väljakutseid pakkuvad. Just viimane on eriti tähtis, sest üliõpilastele on oluline areneda ja päev-päeva järel oskuslikumaks saada. Pole ka probleeme vigade tegemisel – töötajaid aidatakse ja vigade tegemist võetakse kui õppimise, mitte probleemide allikat. Ka boonused on head – konkurentsivõimeline palk, tervisetootused, sporditoetused, meelelahutus kontoris pauside ajal, väljasõidud, paindlikkus jm. Kokkuvõttes arvavad

üliõpilased, et tööd saab teha igal pool, kuid mis organisatsioonis hoiab on just kõik see, mis töö kõrvalt pakutakse. Kui kõik on paigas, ei näe nad ka põhjust ettevõttest lahkumiseks.

Samalt fookusgrupilt uuriti veel ka seda, kas neil on olnud olukordi, kus nad on tööandja ootuseid ületanud. Kuna nad võeti peale praktikat kohe tööle, siis sai eeldada, et osapoolte vaheline sobivus oli hea. See eeldus sai kinnituse. Üliõpilastega tehtavatest sagedastest tagasiside vestlustest oli välja tulnud, et nad on oma tööd teinud kiiresti, efektiivselt ja kvaliteetselt. Neil ei tule märkamata jäänud vigu sisse ja kõik on korrektne. Lisaks on osasid märgatud ka ettevõtte väliselt ning kiidetud ka mitte ainult enda, vaid ka teiste juhtkondade poolt, mis on üliõpilastele ülim kiitus. Lisaks leiti, et nad on head suhtlejad ning teistel on lihtne nendega arvestada. Ühel juhul tehti ettevõtte siseselt ka eraldi uus ametikoht, sest personaliosakonnale kiideti praktikanti ning temast ei tahetud loobuda.

Praktika läbimine on aidanud üliõpilastel mõista, millised töörahulolu tegurid on nende jaoks suurima tähtsusega. Need hõlmavad endas nii eelistusi töökorralduse, töökaaslaste kui ka boonuste osas. Töökorralduse osas on üliõpilastele suurima tähtsusega paindlikkus – võimalus kodukontorile või valida päevad, millal kontoris käia ning ka juhul, kui näiteks on vaja ootamatult kooli minna, siis see oleks võimaldatud. Samuti ka läbimõeldud ülesanded ja eesmärgid, milleni püüelda. Töökaaslaste kontekstis väärtustavad üliõpilased enim hoolivat juhti ja sõbralikku kollektiivi. Kokkuhoidev tiim mõjutab suuresti töö efektiivsust ja rahulolu tööga. Boonused lisavad tööle lisaväärtust ja nendest suurima tähtsusega loetakse erinevaid toetusi, ühiseid tiimiüritusi ja ka kontoris pakutavaid mugavusi. Üldiselt peab töö olema selline, et välised motivaatorid oleksid paigas, sest nii on ka sisemine motivatsioon kõrge ja töörahulolu suur.

3.2 Üliõpilaste ootused esimesele erialasele töökohale

Teiseks uurimisküsimuseks oli järgmine küsimus: Millised on üliõpilaste ootused esimesele erialasele töökohale?

Sellele uurimisküsimusele vastuse saamiseks moodustati fookusgruppidele kuus küsimust. Seda uuriti mitmest küljest, milleks esimene oli, kas praktikakohta tööle jäänud üliõpilased jätkasid peale

praktikat samal ametikohal või liikusid ettevõtte siseselt muule ametikohale. Vaid ühel osalejal muutus konkreetne amet, kuid see oli põhjusel, et ettevõttel ei olnud vaba töökohta pakkuda ning tema jaoks tehti uus ametikoht. Üldiselt lisandus kõigil osalejatel ajaga üha rohkem ülesandeid ja vastutust. Tulid üha suuremad projektid, mida läbi viia või siis sama projekti siseselt suuremad ülesanded ja rohkem delegerimist ka teistele töötajatele. Üliõpilased tõdevad, et mõne kuuga on toimunud väga suur hüpe, kuid see on justnimelt arenemiseks väga hea. Vastupidisel juhul poleks nad soovinud ka ettevõttesse tööle jääda. Töö peab olema huvitav, arengut soosiv ja väljakutseid pakkuv.

Fookusgruppide osalejatelt küsiti ka, kuidas võiks nende kogemusest lähtuvalt erineda nende tulevane tööandja praktikaorganisatsioonist. Leiti, et väljaõpe võiks olla põhjalikum, et oleks võimalik iseseisvalt ülesandeid täita. Paaril üliõpilased oli olukord, kus väljaõpe oli puudulik ning seetõttu ei saanud nad puhkusele minejaid asendada ning kogu koormus langes paarile alles jäänud tavatöötajale. Samuti ka efektiivne info liikumine ettevõtte siseselt, et ei tekiks arusaamatusi või kellegi järel ootamist – nii meeskonnas kui ka juhtide ja alluvate vahel. Kuna uued töötajad ei julge tihti öelda, kui neid midagi häirib, siis soovitakse tulevase tööandja puhul ka head suhtlust. Soovitakse, et tööandja tunneks ise huvi oma uute töötajate käekäigu vastu. Tööandja peaks ka arvestama töötajate isikliku ajaga ega tohiks väljaspool tööaega paluda tööülesannetega tegeleda.

Samuti küsiti üliõpilastelt, kas ootused, mis neil enne praktikale asumist olid, said täidetud või oli vahe ootustes ja reaalsuses. Positiivne oli nii mõnelgi üliõpilasel see, et kui enne tööd oli hirm tööga toime tuleku osas, siis tegelikkuses oli kõik õpitav ja lihtsam, kui oodatud. Kahel osalejal ületas kogemus ootuseid, sest sai juurde õppida asju, mida ülikoolis ei õpetatud ning kogu kogemus oli väga positiivne. Sai ka rohkem aimu enda soovidest ja ootustest. IT valdkonna üliõpilastel oli ootus peale praktikat poole kohaga tööle saada, sest nende sektoris on konkurents suur ning heale töökohale saada seetõttu raske. Pooled siiski pettusid eelnevalt reklaamitud kogemuses ja reaalsuses. Paaril juhul said küll praktika kriteeriumid täidetud, kuid jäi tunne nagu midagi oleks puudu. Nad arvasid, et töökeskkond oli küll meeldiv, kuid tundus, nagu nende jaoks ei oleks olnud aega ning tööülesanded oleksid võinud olla põhjalikumad. Kolmel üliõpilasel oli mitmeid olukordi, kus neile antud ülesanded said täidetud ning peale seda öeldi, et nad tegeleks isiklike asjadega, kastaksid kontoris lilli või vaataksid aknast välja.

Osalejatel paluti ka nimetada enda kõige väärtuslikumad kogemused praktika jooksul. Neid tuli kokku mitmeid. Üks, millega ka teised üliõpilased tugevalt nõustusid, oli see, et samamoodi, nagu tööandja uurib intervjuude ja värbamise käigus kuidas kandidaat ettevõttesse sobib, peaks ka kandidaat uurima töökoha ja tööandja kohta. Nii oleks võimalik ennetada ja vältida halbu kogemusi. Üliõpilased ei oska tihti ennast ja oma tööd piisavalt väärtustada, mistõttu on kerge sattuda ametikohale, mis neid sisimas ei huvita ning raske on enda eest seista, sest surve kandideerides öelda „jah“ on suur. Kuna töö on suur osa meie elust, siis ebakõlade tekkimine ametikohal võib lõpuks hakata segama ka eraelu. Kui varasemaid kogemusi on vähe, siis on eriti oluline, et esimesed töökogemused oleksid positiivsed. Paar üliõpilast väärtustasid seda, et said kinnitust oma eriala valikus. Nad said aimu, mis suunas edaspidi liikuda ning mida nende töö peaks endas hõlmama. Väärtustati seda, kuidas tööl õpitud oskuseid on suudetud koolis või eraelus rakendada – aja efektiivne planeerimine, suhtlemine ja eneseväljendusoskus erinevate inimtüüpidega, portfoolio alustamine ja suurendamine läbi töö tulevaste tööandjate jaoks.

Integreerides uuringus ka Martin Seligman'i PERMA mudelit, paluti osalejatel välja tuua, mis praktikakogemuse juures selles ettevõttes nende jaoks mudelist lähtuvalt kõige positiivsem oli. Kaks osalejat soovisid välja tuua lausa kaks. Kõige positiivsemaks viiest faktorist arvati võrdselt olevat P ehk positiivsed emotsioonid ning R ehk suhted – mõlemad said neli häält. Positiivsete emotsioonidena toodi välja, et üliõpilased said oma tööga aidata teisi ja olla kasulikud (koostada näiteks graafikuid, kutsuda remondimehi jne). Töö, mis neile anti teha oli meeldiv ning ka suuremate ülesannetega toimetulek oli hea. Kuna töö oli ka paljude teistega koostöös, siis oli motiveeriv koos probleeme lahendada. Positiivsete emotsioonide alla läks ka väikeste momentide nautimine, mis oli paari osaleja töö osa. Suhete all leiti, et kolleegid ja suhtlus olid väga head. Olid olemas juhendajad ja mentorid ning kunagi ei tekkinud tunnet, et peaks üksi hakkama saama. Tööandja tegi kõike, et inimestele meeldiks kontoris olla ning panustas, et tiimi liikmed suhtleksid omavahel nii tööl kui ka töö väliselt. Lisaks eelnevalt mainitule valiti ühe üliõpilase poolt ka E ehk osalemine tegevustes. Selle all mõeldi efektiivset töö tegemist, kus oldi kogu päeva mõttega ülesannete juures. Ühe üliõpilase poolt valiti veel M ehk tähendus. See oli IT tudeng, kes sai praktika käigus isikliku projekti, mida lõpus esitles tiimikaaslastele ning sai näha, kuidas teised lõpptulemust kasutasid ja sellest kasu oli.

Kuna kõigil peale praktikat ettevõttest lahkunud üliõpilasel oli mõnest küljest negatiivne kogemus, siis küsiti, mis neil hoopis kõige eredamalt praktikalt meele jäi. Üks osaleja mainis, et kontoris oli töötajate jaoks kõik ette valmistatud, mida neil vaja oleks – kõik söögikorrad, snäkid, ühislõunad. See tegi tiimi lähedasemaks. Mõnel olid ka lisasoodustused, nagu näiteks sporditoetused või koguni ettevõtte enda jõusaal. Ühe osaleja jaoks lõi töökeskkonnas tekkinud probleemide lahendamine tähtsa tunde, nagu teda oleks päriselt sinna vaja olnud. Praktikaprogrammide lõpus anti paarile üliõpilasele isiklikud tänukirjad ja kiideti palju, mis lõi kogemusest positiivsema pildi, kui see võibolla tegelikkuses oli.

Üliõpilaste ootused esimesele erialasele töökohale on kõrged. Praktika läbi on üliõpilased saanud hulgaliselt uusi teadmisi ja kogemusi, mida nad hoiavad meeles ka uute töökohtade valikul. Neil on ka välja kujunenud kindlad kriteeriumid, mis peaks olema olema või vastupidiselt mida ei tohiks olla. Väga tähtis on see, et esimesed erialased töökogemused oleksid positiivsed. Läbi selle saab üliõpilane kinnitust, kas tema valitud eriala on päriselt tema jaoks õige ning loob kogemuste baasi ka tuleviku jaoks. Võimalus areneda on samuti väga oluline. Üliõpilased ootavad pigem raskemaid ja väljakutsuvamaid tööülesandeid, kui neile pakutakse. Tunne, et nad saavad teha tähendusrikast tööd või kellelegi abiks olla on see, mis neid motiveerib. Ka tööandjapoolne tunnustus ja kiitus tehtud töö eest on vajalik, sest paneb rohkem panustama ja tõstab sisemist motivatsiooni. Tehes järeltõusu PERMA mudelist lähtuvalt, on üliõpilastele oluline positiivsete emotsioonide olemasolu. Selle alla läheb ka väikeste momentide nautimine ning ülesannete sobivus. Samuti on tähtsad sügavad ja tähendusrikkad suhted ning läbisaamine kolleegidega. Kolm üliõpilast, kes peale praktikat samale ametikohale tööle jäid, arvasid, et nende ootused on tänu suurepärasele tööandjale nii kõrgele tõstetud, et järgmist töökohta on raske leida.

3.3 Tegurid, mis panevad üliõpilasi töökohast loobuma

Viimaseks ehk kolmandaks püstitatud uurimisküsimuseks oli järgmine: Millised tegurid panevad üliõpilasi erialase töö pakkumisest loobuma?

Sellele uurimisküsimusele vastamiseks koostati üliõpilastele viis küsimust. Peale praktikat ettevõttest lahkunud üliõpilastelt uuriti, kas neil oli olukordi, kus nad ei suutnud tööandja ootustele vastata. Ainult üks üliõpilane leidis, et ta ei vastanud tööandja keelelistele nõuetele. Selles olukorras oli aga probleem samuti ka tööandjapoolne – üliõpilane oli CV-s ära märkinud oma keelelised oskused, kuid tööandja ei vaadanud seda korralikult üle ning ta võeti kõigele vaatamata tööle. Kui küsiti, kas oli olukordi, kus tööandja ei vastanud hoopis üliõpilase ootustele, siis jätkus eelnev probleem. Tööandja ega tiimikaaslased ei võtnud hiljem arvesse üliõpilase keelelist eelistust ning teda tõrjuti. Paari teise üliõpilase kogemusel ei võetud arvesse nende ambitsiooni ning anti lihtlabaseid ülesandeid, millega oleks saanud hakkama ka ilma ülikooli hariduseta inimene. Üldiselt leiti, et juhtidel puudus nende vastu huvi ning see oli alla ootuste.

Lisaks uuriti üliõpilastelt, mida saaksid tööandjad teha noorte tööle võtmisel ja tööl hoidmisel teistmoodi. Arvamusi oli palju nii praktikantide kui ka üldiselt uute töötajate kohta. Üks osaleja arvas järgmist: *„Praktikant ei ole lihtsalt uus töötaja, vaid töötaja, kes üldjuhul ei oska mitte midagi. Tööandja peaks suhtuma temasse, kui investeringusse.“*. Panustades praktikanti aega ja raha on võimalik luua kvaliteetne ja efektiivne töötaja ning anda oma panus ühiskonna arengusse. Praktika peaks olema igal juhul ka tasustatud, et üliõpilasel oleks võimalik täielikult pühenduda uute kogemuste ammutamisele ja oskuste lihvimisele, mitte ei peaks muretsema rahaliste kohustuste pärast ja teist tööd samaaegselt tegema. Praktikanti ei tohiks suhtuda kui niinimetatud „musta töö“ tegijasse, keda kasutatakse ära. Talle peaks olema põhjalikult läbi mõeldud ja paika pandud plaan ühes tööülesannetega. Kui ettevõttel ei ole piisavalt kindlaid ülesandeid, mida talle anda, siis ei peaks teda ka võtma. Samuti peaksid ülesanded olema mitte suvalised, vaid sellised, millega praktikant hiljem ka päriselt võimalusel tööle hakkaks. Kogu tööprotsessi selgitamine ja väljaõpe peaks olema tööandja poolt kindlas järjekorras, et luua täispilt tööst. Vastasel juhul on uuel töötajal raske orienteeruda. Praktikandile tuleks anda võimalus ennast tõestada ja nii teistele kui ka endale näidata, milleks ta tegelikult suuteline on. Mõned punktid, mis üliõpilased välja tõid, käisid lisaks praktikantidele ka uute töötajate kohta. Tööandja peaks keskenduma mitte oskustele, mis kandidaadil hetkel olemas on, vaid sellele, kuidas töötaja väärtused klappivad ettevõtte omadega. Töö saab selgeks õpetada peaaegu igäihele, kuid töötaja sisemine tahe panustada, õppida ja areneda kaalub selle üle. Üliõpilased leiavad, et see on eriti oluline, sest tihti nõutakse mitmeaastast töökogemust, kuid tegelikult võiksid nad sobida

positsioonile paremini, sest on rohkem motiveeritud läbi lööma. Samuti on üliõpilaste silmis tööandjal kohustus tunda huvi oma praktikandi või uue töötaja vastu ning hoida silma peal tema tegemistel. Kui juht seda ise teha ei saa, siis peaks üliõpilane saama mentori või juhendaja, kellega rääkida. Töötajal on vaja tunda, et ta on oma ettevõttes hoitud ja tahetud, sest turvatunne loob head eeldused pikaajalisele töösuhtele. Kui tiimiliikmete vahel tekivad generatsioonilised või keelelised vastuolud, siis peaks juht olema see, kes neid lahendada aitab. On oluline, et lisaks üliõpilasele võtab initsiatiivi ka tööandja. Üliõpilaste jaoks on arusaadav, et kõigil, eriti juhtkonnal, on kiire, kuid töötaja palkamisel tuleb arvestada ka tema vajadustega ning leppida asjaoluga, et tavapärasel töökorralduses peab tegema muudatusi. Tööl endal, mis üliõpilasele antakse, peaks olema ka eesmärk, mille suunas liikuda. Eesmärgid annavad motivatsiooni ja aitavad arengule kaasa.

Ettevõttest peale praktikat lahkunud üliõpilastelt küsiti, mis oli nende lahkumise põhjus. Tuli välja, et selle fookusgrupi neljast üliõpilasest kaks oleksid soovinud ettevõttes tööd jätkata. Ühel juhul oli võimalus kandideerida, mida ta ka tegi, kuid seejärel tühistati nii kandidaatide avaldused kui hakati ka ettevõtte tavatöötajaid üle maailma vallandama. Teisel juhul jäi puudulikuks keeleoskus. Kaks ülejäänud üliõpilast leidsid, et isegi kui neile vihjati tööle jäämise võimalikkusest, siis nad ei oleks seda soovinud. Nende kogemus oli olnud niivõrd negatiivne, et see pani neid mõnevõrra kahtlema oma erialavalikus. Neid tõrjuti töökaaslaste poolt, reklaamitöökohast ei vastanud tööle ning ettevõtete siseselt koheldi töötajaid ebavõrdselt. Olid olnud ka teised praktikandid, kelle eest kanti hoolt, nendega tehti üks-ühele tagasiside vestluseid ning pakuti ka linnadevahelist liikumist.

Vastupidiselt eelmisele fookusgrupile küsiti teistelt üliõpilastelt, millised olid suurimad mõjutegurid otsuse juures tööd praktikat pakkunud ettevõttes jätkata. Neil oli positiivsem kogemus. Paar üliõpilast ütlesid, et peale praktikale asumist said aru, et nad on teinud õige valiku. Töö isegi ei tundu, nagu töö ning nad naudivad seda täielikult. See võib kohati olla küll pingeline, kuid tasub ennast kordades ära. Kõik osalejad tõid välja hea töökultuuri ja -tingimused ning meeldivad inimesed ja atmosfääri. Samuti on ka tööülesanded sobivad. Ühel juhul on töökoha boonuseks ka see, et magistriõppesse edasi minnes on kahe osapoole vaheline usaldus juba olemas ning on hea õpingute kõrvalt ka seal tööl käia. Koolitööd saab teha ka tööajal ning õppimist üldiselt väga soositakse. Kõik tõid välja ka paindlikkuse.

Lisaks kodukontorile on võimalus töötada ka välismaal elades. Kui vahepeal on vajadus kooliga tegeleda või näiteks arsti juurde minna, siis see on igati lubatud. Põhiline on see, et töö saaks tehtud.

PERMA mudelit kasutati ka selle jaoks, et teada saada, mis praktikakogemuse juures kõige negatiivsem oli või millest hetkeseisuga töö juures puudust tuntakse. Selle küsimuse juures valiti kõiki osi, kuid kõige enam valiti M ehk tähendus. Üliõpilased leiavad, et isegi, kui neile meeldib oma töö või praktilal olnud ülesanded sobisid, siis oma tegevustele tähenduse leidmine ja üldine tähendusrikkus oli puudu. Nad ei tea, mille poole firma püüdleb, mis on missioon, visioon ja eesmärgid. Teisena valiti R ehk suhteid. Arvati, et nii tiimisiseselt kui ka juhtkonnaga jäi suhtlusest puudu ning oli ebaefektiivne kommunikatsioon kõigi osapoolte vahel. P ehk positiivsete emotsioonide osas leiti, et ei austatud alati isiklikku aega, vaid üritati ka tööaja väliselt ülesandeid delegeerida. Samuti ei olnud ülesanded täielikult sobivad. E ehk tegevustes osalemise kohta öeldi, et füüsiliselt oli üliõpilane küll kohal, kuid vaimselt mitte. See tulenes sellest, et ei antud piisavalt tööülesandeid, kuid ei lastud ka varem kontorist lahkuda. A ehk saavutuste kohta ütles üks üliõpilane, et vastupidiselt oma suurtele ootustele ei jõudnud ta praktikaga kuhugi ning arenemisvõimalused puudusid.

Tegureid, mis panevad üliõpilasi erialasest töökohast loobuma, on mitmeid. Kui tööandja ei pööra piisavalt tähelepanu oma uutele töötajatele, ei paku neile arenguvõimalusi ning väljakutseid, siis jääb sellest üliõpilastele puudu. Tööandja peab näitama initsiatiivi töötajaga suhtlemisel ja võtma arvesse tema vajadusi. Peab olema ka meeldiv töökeskkond ja töökaaslased, kes ei tõrjuks uusi töötajaid, vaid võtaksid nad sõbralikult vastu. Tähtis on ka töö tähenduse välja toomine, et töötajad saaksid aru, mille suunas nad töötavad. Kui tööandja ei huvitu enda töötajast, ei ole toetav ja vastutulelik, ei austa oma töötaja isiklikku aega ega paku ka piisavalt kompensatsiooni, siis tekib üliõpilastel soov ka ettevõttest lahkuda.

3.4 Järeldused ja ettepanekud

Eelneva materjali põhjal koostati organisatsioonide personaliosakonna esindajatele arendusettepanekud ekspertintervjuude käigus vastamiseks sellest, mida üliõpilased enim

töökeskkonnas hindavad. Need jaotati ka kaheks osaks: ettepanekud, mis on konkreetset praktikaga seotud ning ettepanekud, mis käivad ka lihtsalt uute töötajate kohta.

Konkreetset praktikaga seotud arendusettepanekud:

- Tasustatud tööpraktika – Üliõpilastele on oluline täielikult pühenduda uute kogemuste ammutamisele ja oskuste lihvimisele. Kui tasustamata erialase tööpraktika kõrvalt peab üliõpilane ka teise töökoha võtma, siis mure rahaliste kohustuste pärast ja sellest tulenev stress ei mõju positiivselt. Instar'i poolt läbi viidud tudengiuringust on näha, et tasustamine on üks tähtsamaid kriteeriumeid töö ja tööpraktika valikul (Instar, 2022).
- Läbimõeldud ülesanded ja töökoormus – Poolte üliõpilaste kogemus erialasel tööpraktikal oli selline, et 70-80% ajast neile ei antud tööülesandeid. Tööandja poolt tuleks korralikult läbi mõelda, mis koormus ametikohal päriselt on ning praktikandile andma erialaspetsiifilisi ülesandeid. Seda punkti kinnitab samuti Instar'i uuring, kust on selgunud, et lisaks tasustamisele on üliõpilaste jaoks äärmiselt tähtis ka töö sisu – tööülesanded peavad üliõpilase jaoks olema huvitavad (Instar, 2022).
- Põhjalik väljaõpe – Mitmel juhul oli ka juba pikemat aega praktikal olnud üliõpilastel raske hoomata kogu enda töö protsessi, sest neile õpetati tööd osade kaupa, eri aegadel ja ebakorrektses järjekorras. Samuti ei koolitatud neid 100%-liselt iseseisvateks töötajateks (näiteks puhkusel olijaid asendada ei suudetud). Üliõpilastel oleks lihtsam efektiivselt töötada, kui neile tehtaks põhjalik ja läbimõeldud väljaõpe. Tööandja peaks välja kujundama efektiivse ja sobiliku sisseelamise programmi. SA Kutsekoda poolt läbi viidud uuringust võib samuti näha, et põhjalikum ja kvaliteetsem tööpraktika aitaks üliõpilastel varasemalt kogutud teadmisi praktiliselt tööga paremini siduda (SA Kutsekoda, 2022).
- Tiimisisene suhtlus – Mitmel juhul tekkisid keelelised või generatsioonilised vahed, mis tekitasid äärmiselt negatiivse töökogemuse ja õhkkonna. Tööandja peaks kujundama positiivse töökultuuri ja keskkonna. On äärmiselt tähtis, et töökaaslased oleksid töötajale sobilikud (Moç, 2023).

- Osakondadevaheline võrdne kohtlemine – Mitmel juhul selgus, et praktikal olnud üliõpilased leidsid teiste osakondade praktikantidega suheldes, et neid koheldakse erinevalt (ettevõtte siseselt paindlikkuse, kodukontori võimaluse ning tagasisidestamise puudumine sarnasel ametikohal, tõrjuvad tiimiliikmed jm). Läbi organisatsiooni on oluline hoida ja hoolitseda töötajate eest võrdselt ning anda neile võrdsed võimalused. Autor nõustub selle punktiga, sest on ka oma kogemuse läbi saanud tunda ebavõrdset kohtlemist sarnaste ametikohtade vahel ning leiab, et seda saaks vältida, kui tööandja sellele rohkem tähelepanu pööraks.
- Tavatöötajate ja praktikantide hierarhilise taseme võrdsus – Üliõpilaste jaoks tekitab negatiivset kogemust see, kui praktikal koheldakse neid tavatöötajate poolt kui „musta töö tegijat“, kes varsti ära läheb. Selliste juhtumite vältimiseks peaks looma töötajates arusaama, et praktikant on nagu iga teine uus töötaja. Autor on ka selle punktiga nõus – isegi, kui mingil määral erineb praktikant tavatöötajast, siis kedagi ei tohiks ebaseaduslikult kohelda. Praktikant on tulnud töökeskkonda õppima ning see tuleks olemasolevate töötajate poolt meeldivaks teha.
- Praktikant kui investeering – Praktikant või uus töötaja on nagu investeering ning tööandja peaks seda igal juhul niimoodi kohtlema. Praktikant saab hakata tulu tootma vaid siis, kui temasse panustatakse aega ja raha. Töö autor on sellega mõnel määral nõus. Kui tööandja suhtub praktikanti kui ühiskonna investeeringusse ja näeb, et tal on võimalus oskuslikumaid noori kujundada, siis autor nõustub. Samas kui üliõpilased ootavad, et tööandja võtaks alati praktikante mõttega, et nad võetakse hiljem samale ametikohale tööle, siis autor näeb, et see ei ole alati võimalik. Paljudel tööandjatel on eesmärk üliõpilastele kogemuste saamise võimalust pakkuda ning tööpraktika ei võrdu tööpakkumisega.
- Õppimise toetamine – Tööandja peaks omalt poolt toetama ja innustama üliõpilaste edasi õppimist. Tööandja peaks huvituma noorte tulevikust ja võimaldama töö kõrvalt ka kooli lõpetamise. (Eeldusel, et ettevõtte võtab praktikandi kui investeeringu tulevikuks enda ettevõtte jaoks). Nigel Nicholson'i ülemineku faasides on ülikoolis õppimine lausa kõige aluseks pandud (Boyle, 2022).

- Võimalus ennast tõestada – Paljude jaoks valmistab praktika ajal pettumust vähene kohustuste hulk ning oleksid soovinud suuremaid projekte/ülesandeid, et ennast proovile panna ja tõestada. Tööandja peab uude töötajasse uskuma ja andma talle võimaluse ennast arendada läbi uute väljakutsete. Kuna tööpraktika on suurepärane võimalus üliõpilastel ennast paremini tundma õppida, siis tuleks talle anda hulgaliselt arendavaid tegevusi (Stewart, 2021).

Uue töötajaga seotud arendusettepanekud, mis ühtivad mõnel juhul ka praktikaga:

- Ettevõtte poolt reklaamitav kogemus peab ühtima tegelikkusega – Näiteks kui reklaamitakse seltskondlikku ja sõbralikku tiimi ning suuri arenemisvõimalusi, kuid kogemus näitab vastupidist, siis esimese töökogemusena võib see negatiivselt mõjuda. Töö autor on selle väitega nõus, sest nii olulist kogemust nagu erialast tööpraktikat ei tohiks valetades üles ehitada. Nii tekib kahtlus tööandja motiivides praktikandi organisatsiooni võtmise osas.
- Paindlikkus – Üks kõige olulisematest faktoritest, mis üliõpilaste intervjuudest ilmnas, oli töö paindlikkus. Üliõpilaste jaoks on äärmiselt oluline töötada kodukontorist või valida osakaal, mil määral neil on võimalik kontoris käia. On leitud, et paindlikkuse osas on üliõpilastel üha kõrgenevad ootused (Zhu et al., 2022).
- Tööandjapoolne initsiatiiv – Tööandja peab uue töötaja vastu huvi tundma ning näitama, et ta soovib ja väärtustab teda. Uuel töötajal ei tohiks tekkida tunnet, et tema jaoks ei ole aega ning tema vastu ei tunta huvi. On arusaadav, et kõigil on kiire, kuid uuel töötajal on vaja keskmisest rohkem toetust. Nagu ka teooriapeatükis mainiti, siis ettevõtetes, kus pööratakse rohkem tähelepanu töötajatele, on vähem töölt lahkujaid (Suwaidi, 2019).
- Mentori või juhendaja olemasolu – Väga oluliseks peetakse üliõpilaste poolt mentori või juhendaja olemasolu (nii praktikantidele kui ka uute töötajate jaoks). On oluline, et uus töötaja saaks olla kindel, et tal on keegi, kelle poole murede ja probleemidega pöörduda. Töö autor on selle punktiga nõus, sest kogemus on näidanud, et mentori olemasolu on tõesti vajalik. Ilma mentori või juhendajata on areng aeglasem ja uus töötaja kahtleb endas palju rohkem.

- Tagasisidestamine on uuele töötajale äärmiselt vajalik – Uus töötaja ei julge alati oma arvamust või probleeme avalikult välja öelda, seega tähtis oleks iga paari nädala tagant teha üks ühele tagasiside vestluseid. Uus töötaja saaks tunda ennast vabalt ja seega saaks vältida negatiivsete emotsioonide kuhjumist ning tööga või töökeskkonnaga vastumeelsuse tekkimist. Sisemise motivaatorina näiteks oma töö eest kiituse saamine on töörahulolu jaoks väga tähtis (Bektaş, 2017).
- Oskuste asemel inimese väärtustele keskendumine – Töö saab selgeks õpetada peaaegu igapähele, kuid see, kuidas inimese väärtused klapiivad ettevõtte omadega, on üliõpilaste arvates tähtsam. Mitmeaastase töökogemuse nõue tundub neile ebavajalik, sest inimese enda tahe panustada, õppida ja areneda kaalub selle üle. Selle punkti olulisust kinnitab, et ka tööandjate poolt oodatakse põhiväärtuste ja eesmärkide kokkulangevust ettevõtte omadega (Hirudayaraj et al., 2021).
- Hirmuvaba töökeskkond – Keskkond, kus ei uus ega vana töötaja ei pea tundma hirmu vigade tegemise pärast, sest eriti uutele töötajatele on see parimaks õppimise allikaks. Tiim peaks olema toetav ja probleemide tekkimisel selgitama ning aitama. Töö stabiilsusest tulenev turvatunne on töörahulolu kontekstis sisemise motivatsiooni üks osa ning üleüldine stabiilsus ja meeldiv keskkond välise motivatsiooni üks osa (Bektaş, 2017).
- Kutsuv atmosfäär – Üliõpilaste jaoks on oluline, et töökoht (kui on tegemist füüsilise kontoriga) oleks positiivse atmosfääriga ning lausa kutsuks tööle. Lisaks leiti, et vajalikud on ka pausid ning meelelahutuse olemasolu (lauajalgpall, pingpong jms, mida kolleegidega kasutada saab). Tudengitele on hea sisekliima töökeskkonnas äärmiselt tähtis (Instar, 2022).

3.5 Tööandjapoolsed edasiarendused ettepanekutele

Enne üliõpilaste arendusettepanekute tutvustamise ja kommenteerimise juurde asumist küsiti mõlemalt ekspertintervjuus osalenud organisatsiooni personalivaldkonna esindajalt kolm küsimust. Esimeseks uuriti, mille põhjal neil otsustatakse, kas jätkata praktikale tulnud üliõpilastega koostööd. Mõlemas organisatsioonis selgub osapoolte vaheline sobivus praktika jooksul. Peale seda sõltub

värbamine vabadest positsioonidest. Üks osaleja vastas, et vabade positsioonide puudumisel kaalutakse ka praktika pikendamist. Teiseks paluti välja tuua positiivne ja negatiivne näide sellistest juhtumitest. Ühel juhul oli praktikandil olnud halb sobivus nii töökultuuri kui ka töö sisuga ning seetõttu ta pidi praktika pooleli jätma. Kahel juhul oli sobivus väga hea ning nad on tänaseni seal tööl. Uuriti ka, kas üldiselt üliõpilased, kes praktikale tulevad, vastavad organisatsiooni ootustele. Leiti, et kuna värbamisprotsess on pikk, siis lõpuks jäävad enamasti alles need, kes tõesti vastavad nende ootustele ja on parimatest parimad. Harva on juhuseid, kui sobivus on halb.

Järgmiseks andsid mõlemad osalejad eelmises alapeatükis välja toodud punktidele tagasisidet. Valdavalt olid nad väga nõus üliõpilaste ootustega ja faktoritega, mis noorte jaoks töökeskkonnas kõige tähtsamad on ning kiitsid, et üliõpilaste väärtused ja ootused on paigas. Kõige enim nõustuti oskuste asemel inimese väärtustele keskendumisega. Siiski oli neil ka mõne punkti kohta tööandjapoolsest perspektiivist vastuväiteid. Läbimõeldud ülesannete ja töökoormuse punkti kohta kommenteeris üks osaleja, et kahjuks ei ole praktika lühikesest kestvusest tulenevalt võimalik anda praktikantidele suuri projekte. See on küll tulnud tagasisidest välja, et üliõpilased sooviksid rohkem väljakutseid, kuid töövormi iseloomust sõltuvalt seda ei ole alati võimalik teha. Pigem on tööandjal rõhk anda üliõpilastele erialasest tööst kogemus. Põhjaliku väljaõppe kohta arvas üks osaleja, et lisaks tööandjapoolsele õpetamisele on oluline ka töötajal endal tööpostil olles maksimaalselt iseseisvalt õppida ja uusi teadmisi koguda. Osakondadevahelise võrdse kohtlemise juures arvas üks osaleja, et see sõltub töö iseloomust. Tavatöötajate ja praktikantide hierarhilise taseme võrduse osas arvati, et kuna praktikandid on lühemalt tööl, nende tööülesanded ja töö sisu on erinevad tavatöötaja omadest, siis mingi vahe jääb paratamatult sisse, kuid ei tohiks siiski inimesi alavääristada või ebameeldivalt kohelda. Praktikant kui investering oli punkt, millega tööandjad ei saanud täielikult nõustuda. Arvati, et ideaalis see võiks nii olla, kuid reaalselt ei ole selle jaoks võimalust. Pigem pakutakse nende poolt kogemust üliõpilase valitud valdkonnas, et neil oleks võimalik aru saada, mis neid tulevikus ees ootab. Kuna praktikaperioodiga võib nii mõndagi muutuda, siis ei saa ka olla kindel, kas organisatsiooni vajadused ja võimalused on perioodi lõppedes samad. Õppimise toetamise koha pealt arvati, et üliõpilasel on endal samuti suur roll oma soovidest aegsasti märku anda. Tööandjal on vaja üliõpilasega arvestamiseks tema avameelset suhtlemist, et midagi ei tuleks ootamatult. Paindlikkuse osas arvas üks ekspert, et oluline on uue töötaja puhul arvestada tema vajadustega, kuid siiski ei saa

võtta üliõpilase ajakava kõige muu baasiks. Tööandjapoolse initsiatiivi kohta leiti, et töötaja enda poolne initsiatiiv on sama tähtis.

Suurimad erinevused üliõpilaste ja tööandjate seisukohtades tulenesid seega enamjaolt tööpraktika kohta püstitatud ettepanekutest – praktikant kui investering, läbimõeldud ülesanded ja töökoormus, tavatöötajate ja praktikantide hierarhilise taseme võrdsus ja võimalus ennast tõestada. Kõige rohkem vastanduti punkti osas, et praktikante tuleks võtta teadmisega, et nad kutsutakse hiljem ettevõttesse tööle. Peale kõige eelnevalt mainitu olid erinevused ka selle osas, kumb osapool peaks rohkem initsiatiivi näitama ning kust läheb paindlikkuse piir. Tööandjate poolt leiti siiski, et üliõpilaste tagasiside on vajalik ning nad üritavad sellele tähelepanu pöörata.

KOKKUVÕTE

Töö eesmärgiks oli välja selgitada millised tegurid mõjutavad enim üliõpilaste töörahulolu, millest sõltub nende otsus jätkata praktikakohta pakkunud organisatsioonis tööd, kuidas on nende ootused läbi tööpraktika muutunud ning leitud lähtuvalt koostada abistavad ettepanekud ülikooli lõpetavaid tudengeid tööle võtvatele organisatsioonidele.

Eesmärgi täitmiseks viis autor läbi kvalitatiivse uuringu kahe fookusgrupi intervjuu näol kaheksa Tallinna Tehnikaülikooli bakalaureuseõppe üliõpilase seas, kellest neli olid läbinud erialase tööpraktika ja peale seda jäänud samasse ettevõttesse tööle ning neli, kes peale erialast tööpraktikat olid ettevõttest erinevatel põhjustel lahkunud. Üliõpilased valiti erinevatelt õppekavadelt - inseneri-, majandus- ja infotehnoloogiateaduskonnast. Läbi fookusgrupi intervjuude oli võimalik autoril sügavamalt mõista üliõpilaste motivaatoreid ja ajendeid ning vajadusel ka läbi isikliku kogemuse täpsemaid vastuseid saada. Kaasates peale praktika läbimist firmast lahkunud üliõpilasi oli võimalik leida ka tegureid, mis on üliõpilaste jaoks töökeskkonnas negatiivse või töötamist takistava mõjuga. Lisaks said intervjuudes osalejad tunda ennast vabalt ning oli võimalus üksteise vastuseid täiendada. Peale fookusgrupi intervjuude läbiviimist üliõpilastega, kogutud andmete analüüsimist ja organisatsioonidele mõeldud arendusettepanekute koostamist tehti kaks ekspertintervjuud. Need viidi läbi kahe üliõpilasi palkava organisatsiooni personaliosakonna esindajaga, kellel oli võimalus kommenteerida autori poolt kogutud informatsiooni ühes selle põhjal koostatud ettepanekutega ning seeläbi anda ka tööandjapoolset tagasisidet. Kõiki intervjuusid salvestati ning nendest koostati transkriptsioonid. Kogutud andmete analüüsiks kasutati fenomenoloogilise uurimuse analüüsitehnikaid, et süvitsi mõista osalejate arvamusi, kogemusi ja vaateid.

Uurimisküsimusi püstitati kolm tükki ja kõigile saadi ka läbi fookusgrupi intervjuude põhjalikud vastused. Esimeseks uuriti, millised töörahulolu mõjutavad tegurid on üliõpilaste jaoks peale erialase tööpraktika läbimist olulised. Selle kohta koostati neli fookusgrupi intervjuu küsimust. Üliõpilaste vastustest selgus, et läbi tööpraktika on nende jaoks kindlalt selgeks saanud, millised töörahulolu tegurid on neile suurima tähtsusega. Üliõpilastel on tekkinud kindlad eelistused töökorralduse, töökaaslaste, suhtluse ja boonuste osas. Töökorralduse osas on neil kindel eelistus paindlikkusele.

Nende jaoks on oluline, et oleks olemas kodukontori võimalus või saaks valida päevad, millal kontoris käima peaks. Samuti peaks tööandja poolt olema tagatud läbimõeldud tööülesanded ja kindlad eesmärgid, mille poole pürgida. Töökaaslaste ja suhtluse osas on üliõpilastel vaja hoolivat juhti ning sõbralikku tiimi. Kokkuhoidev kollektiiv võimaldab oma tööd teha efektiivsemalt. Boonuste osas leitakse, et need lisavad tööle palju väärtust. Erinevad toetused, ühisüritused ja mugavused kontoris on head välised motivaatorid, mis tõstavad ka sisemist motivatsiooni ja üldist töörahulolu.

Teiseks uuriti, millised on üliõpilaste ootused esimesele erialasele töökohale peale tööpraktika läbimist. Selle kohta koostati kuus fookusgrupi intervjuude küsimust. Nende vastustest selgus, et üliõpilastel on peale tööpraktika läbimist kõrged ootused esimesele erialasele töökohale. Läbi erialase tööpraktika on üliõpilased saanud uusi teadmiseid ja tänu kogemustele on neil tekkinud kindlad ootused erialastele töökohtadele. Nende üks ootustest on see, et esimesed erialased töökogemused oleksid positiivsed, et saada kinnitus oma eriala valikus. Samuti on arenemisvõimalused ääretult tähtsad. Oodatakse väljakutseid ning suuri ülesandeid ning tööd, mis oleks tähendusrikas. Tehtud töö eest oodatakse ka tööandja poolt kiitust ja tunnustust, sest see paneb üliõpilase veelgi rohkem töösse panustama ja motiveerib neid sisemiselt. PERMA mudelist lähtuvalt leiti, et väga oluline on positiivsete emotsioonide olemasolu ning väikeste momentide nautimine. Sellele järgnes sügavate ja tähendusrikaste suhete ning kolleegidega läbisaamise olulisus. Oli mitu üliõpilast, kes leidsid, et peale praktikat samale ametikohale jäämist on nende ootused nii kõrgele tõstetud, et järgmist töökohta saab tulevikus olema keeruline leida.

Kolmandaks uuriti, millised tegurid panevad üliõpilasi erialase töö pakkumisest loobuma. Selle kohta koostati viis fookusgrupi intervjuu küsimust. Leiti, et neid tegureid on mitmeid. Põhilisteks negatiivseteks teguriteks arvatakse kogemusest lähtuvalt olevat tööandjapoolne vähene tähelepanu, ebapiisavad arenguvõimalused ja ebameeldivad kolleegid. Tööandja peaks töötajaga suhtlemisel näitama initsiatiivi ja huvi ning tema vajadusi ja ootuseid arvesse võtma. Üliõpilastele on olulised arengut soosivad väljakutsed ja tööülesanded. Neil peab olema ka kindel tähendus ja eesmärgid, et üliõpilased saaksid aru, mille suunas nad igapäevaselt töötavad. Peab olema ka meeldiv töökeskkond ja ühte hoidvad kolleegid, kes võtaksid uusi töötajaid sõbralikult vastu. Üldiselt leiti, et üliõpilased

näevad vajadust ettevõttest lahkuda, kui tööandja ei huvitu töötajast, ei toeta teda ega ole vastutulelik, ei austa töötaja isiklikku aega ega paku ka häid boonuseid.

Kolme uurimisküsimuse vastuste tulemusena koostati üliõpilasi palkavatele organisatsioonidele abistavad arendusettepanekud, mida üliõpilased enim hindavad ning millele tööandjad saaksid rohkem tähelepanu pöörata. Nendele saadi ka tagasisidet ja edasiarendusi läbi ekspertintervjuude kahe suure organisatsiooni personaliosakonna esindajatelt. Mõlemad osalejad palusid ka käesolevale tööle peale selle valmimist ligipääsu. Mainiti, et sellest saaks teha kokkuvõtte organisatsioonile, et ka teised olemasolevad töötajad mõtleksid üle, mida üliõpilased enim ootavad ja hindavad ning kuidas nad sellega paremini arvestada saaks. Eriti tähtis on see just praegusel ajahetkel, sest enamus tööpraktikaid toimuvad suveperioodil. Autor leiab, et tulemusi saaks praktiliselt kasutada igas organisatsioonis, sest üliõpilaste pakutud arendusettepanekuid oli nii praktikantide kohta kui ka tavaliste uute töötajate kohta. Autori arvates saaksid igas suuruses ja valdkonnas tegutsevad organisatsioonid töö tulemustest head mõtlemissainet ning võimalusel isegi kindlaid protsesse organisatsioonisiselt paremaks muuta (praktikaprogramm, boonuste süsteem jm).

Tulevikus oleks tulemuste kinnitamiseks vaja teha laiemapõhjaline kvalitatiivne uuring, kus kaasatakse rohkem üliõpilasi erinevatest ülikoolidest ja aladelt. Siiski, võttes arvesse töö käigus saadud tulemusi on näha, et üliõpilaste arvamused on valdavalt sarnased ja autor leiab, et see asjaolu ei seganud käesolevat uurimust. Samuti tuleks kaasata ekspertintervjuudesse erinevate suurustega organisatsioonide esindajaid, sest käesoleval juhul olid mõlemad osalejad suurtest organisatsioonidest, kus on küllaltki hästi väljakujunenud praktika- ja sisseelamisprogrammid ning üldiselt on rohkem võimalusi arendusteks. Autor leiab siiski, et käesoleva töö kontekstis sobisid valitud osalejad tagasiside jaoks hästi.

Kuigi uuring oli edukas, siis seda oleks võimalik ka edasi arendada. Näiteks oleks võimalik uurida konkreetsete organisatsioonide praktikante ja anda tagasisidet nende organisatsioonide personalijuhtidele. Läbi selle saaksid konkreetsete organisatsioonid väärtuslikku tagasisidet. Samuti oleks võimalik muuta uuringut nii, et intervjuuerida rohkem tööandjate esindajaid, et leida, mis on nende jaoks suurimad koostööd pärssivad tegurid üliõpilaste juures ning kuidas hoopis üliõpilased

saaksid sellega paremini arvestada. Järgmiste sarnaste uuringute läbiviimiseks saaks sisse tuua ka teisi rahulolu kontseptsioone ja motivatsiooniteooriaid, et üliõpilaste kogemusi veelgi sügavamalt analüüsida ja mõista. Kuna töökeskkonnaga seotud tegurid muutuvad ajas üha kiiremini, siis oleks uuringut vaja iga mõne aasta tagant korrata. Praeguses ajahetkes on aga leitud tulemused valiidseid.

SUMMARY

UNIVERSITY GRADUATES' EXPECTATIONS AND SATISFACTION WITH THEIR FIRST SPECIALTY JOB

Sandra Serena Sulin

University graduates' first job is an important step in their career, but their expectations and reality may vary (Stewart et al., 2021). Development of the labor market in Estonia has changed relatively quickly in the past few years and it might make it difficult for graduates to set realistic expectations in regards to their job. However, if their expectations are not met, they may leave the organisation faster than planned with a negative experience (Lisá et al., s.a.). A great way to learn about their expectations is through internship programs. Internships may reveal important factors that affect their work satisfaction which graduates originally didn't even take into account.

Even though this topic and its nuances have been researched globally for years, in Estonia further research is needed. There have been studies by Instar and SA Kutsekoda, but they generally research common market trends and don't take into consideration graduates' personal experiences and how they specifically affect their mindset. Prior to conducting the research, the author has spoken with numerous graduates that have had a negative internship experience and find it has had an inhibitory effect on their career. Therefore, the author finds that it is a topic that needs more research and is important for graduates' careers.

Research problem: Among university graduates, there are difficulties in setting realistic expectations regarding the job they are looking for due to their lack of professional work experience, expectations and reality are not necessarily the same and therefore lead to low job satisfaction. (SA Kutsekoda, 2022)

Purpose of the research: To find out which factors affect the job satisfaction of graduates, on which depends their decision to continue working in the organization that offered the internship, how their

expectations have changed through the internship, and based on the findings to prepare helpful proposals for organizations that employ university graduates.

Research questions:

1. Which factors affecting job satisfaction are of the greatest importance for graduates after completing their professional internships?
2. What are the graduates' expectations for their first specialty job after completing the internship?
3. What factors make graduates decline specialty job offers?

The research questions were the basis for the development proposals for employers.

In order to find answers to the research questions, the author conducted two focus group interviews. Both of them had four participants from Tallinn University of Technology. Four participants had stayed in the organisation after completing their internship and four participants had left the organisation. Through focus group interviews the author had a chance to delve deeply into the participants' sources of motivation and expectations. The format of the interview gave the author a chance to ask follow up questions to gain valuable data. After the interviews the author transcribed the data and analysed it using a phenomenological research approach. While reading the transcripts, the author noted the main answers to the interview questions and filtered out the material most specifically related to the research questions. Next, the necessary questions and their answers were filtered out according to the research questions, the spoken language expressions of the participants were made more academic and included in this paper. For the questions used in both focus groups, all collected data was combined. For questions that were answered by only one or the other focus group, only the data collected from them was used - this was also mentioned within the text in the results chapter. Through the analysed data the author composed a list of graduates' expectations and mentioned the factors which they expect the most out of their future working environment. Next, the author conducted two expert interviews with two mayor companies' HR department representatives. Through these expert interviews the author was able to get feedback for the aforementioned list from the employers' perspective and find out if graduates' expectations are realistic. Those interviews were

analysed the same way as the focus group interviews. Comprehensive transcriptions were prepared, the main answers were marked, the necessary material was filtered out, and a subsection of further developments was prepared, where the author prepared sections of the answers in a more academic language.

All of the research questions found thorough answers. Firstly, the main factors affecting graduates' job satisfaction are regarding their work organization, co-workers, communication and bonuses. Graduates expect flexibility – it's important to have the option to work from home or to choose the days when they need to be in the office. They also expect to specific goals for their work. In regards to co-workers they value a caring leader and a friendly team which enables them to work more effectively. They find that bonuses add their job a lot of value – all sorts of team events are great extrinsic motivators which help with their intrinsic motivation and well-being as well. Secondly, overall graduates find that they have high expectations for their specialty jobs after completing their internships. Through internships they have developed certain expectations. They want big challenges and meaningful work. Praise and recognition from the employer is also expected for their work, because it makes the student contribute even more and motivates them internally. Through the usage of the PERMA model it was found that graduates value the existence of positive emotions the most. Following that were meaningful and deep relationships with their colleagues. Thirdly, there are also many factors that make graduates decline their specialty job offers. Based on their experience, the main negative factors are considered to be lack of attention from the employer, insufficient development opportunities and unpleasant colleagues.

From the employers' feedback it was clear that they try to take graduates' expectations into account and value their opinions highly. Most of the graduates' points were approved, but there were some that the employers couldn't fully agree with. The biggest differences in the views of graduates and employers mostly stemmed from the points made about internships. The biggest disagreements arose, for example, in terms of the amount of work and challenges, the hierarchy levels of interns and regular employees, and also of the student's readiness to contribute to learning tasks on the job. The most opposed was the point that trainees should be taken with the knowledge that they will be invited to

work in the company later on. In addition to everything previously mentioned, there were also differences regarding which party should show more initiative and where the limit of flexibility is.

In the future, it would be necessary to conduct a broader qualitative study involving more students from different universities and fields. However, taking into account the results obtained during the research, it can be seen that the opinions of the students are mostly similar, hence the author considers that this fact did not interfere with this specific study. Also, representatives of organizations of different sizes should be included in the expert interviews, because in this case both participants were from large organizations with fairly well-established internship programs. However, the author considers that in the context of this research, the selected participants were well suited for feedback. It would also be possible to develop the research further. For example, it would be possible to survey interns from specific organizations and provide feedback to their HR managers to improve certain organisations. It would also be possible to change the format of the research to interview more representatives of employers in order to find out what are the biggest disturbing factors for them and how students can better take this into account. Since the factors related to the working environment change more and more rapidly over time, the survey would need to be repeated every few years. However, at this point in time, the results found are valid.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Adeoye-Olatunde, O. A., & Olenik, N. L. (2021). Research and scholarly methods: Semi-structured interviews. *JACCP Journal of the American College of Clinical Pharmacy*, 4(10), 1358–1367. <https://doi.org/10.1002/jac5.1441>
- Awada, N. I., & Ismail, F. (2019). Happiness in the workplace. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(9 Special Issue 3), 1496–1500. <https://doi.org/10.35940/ijitee.I3313.0789S319>
- Bektaş, Ç. (2017). Explanation Of Intrinsic And Extrinsic Job Satisfaction Via Mirror Model. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(3), 2017.
- Boyle, K. A. (2022). Career identities and Millennials' response to the graduate transition to work: lessons learned. *Journal of Education and Work*, 35(1), 78–91. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.2009782>
- Carr, A., Cullen, K., Keeney, C., Canning, C., Mooney, O., Chinseallaigh, E., & O'Dowd, A. (2021). Effectiveness of positive psychology interventions: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Positive Psychology*, 16(6), 749–769. <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1818807>
- Cullen, B. (2019). *A Brief Review of Humanistic Psychology*.
- Döringer, S. (2021). 'The problem-centred expert interview'. Combining qualitative interviewing approaches for investigating implicit expert knowledge. *International Journal of Social Research Methodology*, 24(3), 265–278. <https://doi.org/10.1080/13645579.2020.1766777>
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The Structure of Intrinsic Motivation. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2022, 9, 339–363. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420>
- Forgeard, M. J. C., Jayawickreme, E., Kern, M. L., & Seligman, M. E. P. (2011). Doing the Right Thing: Measuring Well-Being for Public Policy. *International Journal of Wellbeing*, 1(1). <https://doi.org/10.5502/ijw.v1i1.15>
- García-Aracil, A., Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2021). Students' perceptions of their preparedness for transition to work after graduation. *Active Learning in Higher Education*, 22(1), 49–62. <https://doi.org/10.1177/1469787418791026>
- Hirudayaraj, M., Baker, R., Baker, F., & Eastman, M. (2021). Soft skills for entry-level engineers: What employers want. *Education Sciences*, 11(10). <https://doi.org/10.3390/educsci11100641>
- Ibarra, H. (2004). *Career Transition and Change*.
- Instar. (2022). *Tudengite tööootuste ja tööandjate atraktiivsuse uuring*.

- Kapoor, A. (2021). *A review of the lessons from Japan's Supercentenarians and their Ikigai*.
<https://www.researchgate.net/publication/353175174>
- Kotera, Y., & Fido, D. (2021). *Ikigai: Towards a psychological understanding of a life worth living*.
- Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis* (I. Kraav, Toim; Teine trükk). OÜ Sulesepp.
- Lisá, E., Hannelová, K., & Newman, D. (s.a.). *Comparison between employers' and students' expectations in respect of employability skills of university graduates*.
- Lowthorn, G. L. (2007). *Qualitative and Quantitative Research: How to Choose the Best Design*. 1–5.
- Majid, S., Mary Eapen, C., Mon Aung, E., & Thazin Oo, K. (2019). *The Importance of Soft Skills for Employability and Career Development: Students and Employers' Perspectives 7 The Importance of Soft Skills for Employability and Career Development: Students and Employers' Perspectives*.
- Moç, S. (2023). *Theories and Practices Developed on Well-Being in the Organizational Environment*.
- Morris, L. S., Grehl, M. M., Rutter, S. B., Mehta, M., & Westwater, M. L. (2022). On what motivates us: A detailed review of intrinsic v. extrinsic motivation. *Psychological Medicine* (Kd 52, Number 10, lk 1801–1816). Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/S0033291722001611>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Park, C. L. (2015). Integrating positive psychology into health-related quality of life research. *Quality of Life Research* (Kd 24, Number 7, lk 1645–1651). Kluwer Academic Publishers.
<https://doi.org/10.1007/s11136-014-0889-z>
- Radermacher, A., & Walia, G. (2013). *Gaps between industry expectations and the abilities of graduates*. 525–530.
- SA Kutsekoda. (2022). *Ülevaade Eesti tööturu olukorrast, töjõuvajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest*.
- Seligman, M. E. P. (2019). Positive Psychology: A Personal History. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1–26.
- Stewart, A. (2021). The nature and prevalence of internships. *Internships, employability and the search for decent work experience* (lk 17–33).
- Stewart, A., Owens, R. J., O'Higgins, N., & Hewitt, A. (Law teacher). (2021). Internships: A policy and regulatory challenge. *Internships, employability and the search for decent work experience* (lk 2–16).

- Suwaidi, E. Y. Al. (2019). An Evaluation on the Factors Influencing Happiness at Working Environment in UAE Government Entities: A Literature Review. *Open Journal of Business and Management*, 07(03), 1460–1470. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2019.73100>
- Zhu, Y., Burke, B., & Sotirova, N. (2022). *The Effects of Expectation Violations in the Workplace: Why Do Fresh Graduates and New Employees Leave?*
- Tatum, A. H. (2021). *THE RELATIONSHIP BETWEEN COLLEGE CURRICULA AND THE EXPECTATIONS OF THOSE WHO HIRE COLLEGE GRADUATES.*
- Thunberg, S., & Arnell, L. (2022). Pioneering the use of technologies in qualitative research—A research review of the use of digital interviews. *International Journal of Social Research Methodology*, 25(6), 757–768. <https://doi.org/10.1080/13645579.2021.1935565>
- Töre, E., & Uysal, O. K. (2022). Effect of Organizational Fit on Organizational Happiness: Mediating Role of Moral Commitment. *International Journal of Progressive Education*, 18(2), 18–33. <https://doi.org/10.29329/ijpe.2022.431.2>
- van Zyl, L. E., Gaffaney, J., van der Vaart, L., Dik, B. J., & Donaldson, S. I. (2023). The critiques and criticisms of positive psychology: A systematic review. *Journal of Positive Psychology*. <https://doi.org/10.1080/17439760.2023.2178956>
- Vázquez, C. (2013). *POSITIVE PSYCHOLOGY AND ITS ENEMIES: A REPLY BASED ON SCIENTIFIC EVIDENCE.* Taylor and Sherman.

LISAD

Lisa 1: Fookusgrupi intervjuude küsimused ja nende allikad uurimisküsimuste lõikes

INTERVJUU KÜSIMUSTIKU KOOSTAMISE ALUSED

1. Uurimisküsimus: Millised on üliõpilaste ootused esimesele erialasele töökohale?

INTERVJUU KÜSIMUS	MÕÕDETAV TEGUR	ALLIKAS
Kuidas mõjutab praktika läbimine Sinu ootuseid edasiste töökohtade osas? Mis peab kindlalt olema olema, et oleksid rahul?	Kogemuste mõju tööootustele	(Stewart et al., 2021)
Millised on Sinu peamised ootused järgmisele erialasele töökohale?	Ootused edasiste töökohtade osas	(Zhu et al., 2022)
Millised faktorid mõjutavad hetkel enim Sinu töörahulolu tunnetust?	Rahulolu tunnetuse mõjurid	(Moç, 2023)
Kas Sul oli praktika ajal olukordi, kus ületasid tööandja ootuseid?	Positiivne kuvand enda tööst	(Radermacher & Walia, 2013)

2. Uurimisküsimus: Millised töörahulolu mõjutavad tegurid on üliõpilaste jaoks peale erialase tööpraktika läbimist suurima tähtsusega?

INTERVJUU KÜSIMUS	MÕÕDETAV TEGUR	ALLIKAS
Kas ametikoht, kus peale praktikat tööd jätkasid jäi samaks või liikusid ettevõtte siseselt teisele töökohale?	Töö sisu	(Boyle, 2022)
Võttes arvesse praktilist saadud kogemust, siis mille poolest võiks Sinu tulevane tööandja erineda praktikaorganisatsioonist?	Ootused tööandjatele	(Instar, 2022)
Kas leiad, et Sinu ootused, mis olid enne praktikale asumist, said täidetud või oli vahe ootustes ja reaalsuses?	Ootuste ja reaalsuse seos	(García-Aracil et al., 2021)

Nimeta kolm kõige väärtuslikumat kogemust praktika jooksul.	Väärtuslikud kogemused	(Stewart, 2021)
Mis praktikakogemuse juures selles ettevõttes Sinu jaoks kõige positiivsem oli, arvestades PERMA mudelit?	Töoga seotud positiivsed faktorid	(Kapoor, 2021)
Mis jäi praktika jooksul kõige eredamalt meelde?	Positiivsed kogemused	(Gaki et al., 2013).

Lisa 1 järg

3. Millised tegurid panevad üliõpilasi erialasest töökohast lahkuma?

INTERVJU KÜSIMUS	MÕÕDETAV TEGUR	ALLIKAS
Kas Sul oli praktilisel olukorral, kus Sa ei suutnud tööandja ootustele vastata või tööandja ei suutnud Sinu ootustele vastata?	Mõlema osapoole ootustele vastavus	(Tatum, 2021)
Mida saaksid tööandjad teha üliõpilaste tööle võtmisel või tööl hoidmisel teisiti?	Ettepanekud tööandjatele	(Instar, 2022)
Mis oli Sinu ettevõttest lahkumise põhjus?	Ettevõttest lahkumise mõjurid	(Suwaidi, 2019)
Millised olid suurimad mõjutegurid otsuse juures tööd praktikast pakkunud ettevõttes jätkata?	Ettevõttes töö jätkamise mõjurid	(Suwaidi, 2019)
Mis praktikakogemuse juures selles ettevõttes Sinu jaoks kõige negatiivsem oli, arvestades PERMA mudelit? Millest hetkeseisuga töö juures puudust tunded, arvestades PERMA mudelit?	Töoga seotud negatiivsed faktorid	(Kapoor, 2021)

Lisa 2: Fookusgrupi intervjuude jäämurdja ning küsimuste järjekord

Jäämurdja/sissejuhatus:

Tahaksin kohe alguses teid kõiki tänada, et leidsite aja kohapeale tulla ja aidata minu lõputöö valmimisele kaasa. Struktuur näeb täna välja selline, et küsimusi on nii laiemaid kui ka konkreetselt teie isikliku kogemuse kohta. Kui peale küsimuse esitamist tuleb kellelgi kohe hea vastus, võib ta vabalt alustada, kuid vajadusel ka suunan ise. Et vältida suurt ülerääkimist, soovitan näiteks sõrme tõstmisega märku anda, kui teine inimene räägib ning soovite peale teda midagi lisada. Üksteise mõtetele võite julgelt enda poolt juurde lisada ning omavahel samuti diskuteerida.

Intervjuu teemaks on üliõpilaste töörahulolu, otsus jätkata või mitte jätkata tööd praktikat pakkunud ettevõttes ning üliõpilaste ja tööandjate ootused. Eeldatavalt läheb meil täna umbes 45 minutit kuni tund. Samuti mainin, et kuna meil on limiteeritud aega, siis vahepeal võin ma näidata oma kellale, kui kellelgi vastus pikaks läheb.

Nagu ka näete, siis intervjuud ka salvestatakse. Kasutan teilt kogutud mõtteid oma töös, kuid kinnitan, et teie töökohad ja nimed jäävad anonüümseks.

Alustuseks palun teil kõigil ennast lühidalt tutvustada – nimi; mida sa õpid ning mis valdkonna praktika läbisid. Nii saame kõik veidi rohkem üksteise kogemusest aru.

Intervjuu 1: 28.03.2023 kell 14, ettevõttest lahkunud üliõpilased

Icebreaker – Kui keegi soovib jagada, siis mis oli kõige piinlikum, ootamatum või humoorikam hetk praktika jooksul?

1. Kuidas mõjutas praktika läbimine Sinu ootuseid edasiste töökohtade osas? Mis peab kindlalt olemas olema, et oleksid rahul?
2. Kas leiad, et Sinu ootused, mis olid enne praktikale asumist, said täidetud või oli vahe ootustes ja reaalsuses?
3. Nimeta 3 kõige väärtuslikumat kogemust praktika jooksul.
4. Võttes arvesse praktikal saadud kogemust, siis mille poolest võiks Sinu tulevane tööandja erineda praktikaorganisatsioonist?

5. Mis jäi praktika jooksul kõige eredamalt meelde?
6. Mis oli Sinu ettevõttest lahkumise põhjus?
7. Kas Sul oli praktilal olukordi, kus Sa ei suutnud tööandja ootustele vastata või tööandja ei suutnud Sinu ootustele vastata?
8. Mida saaksid tööandjad teha üliõpilaste tööle võtmisel või tööl hoidmisel teisiti?

Intervjuu lõppu fokuseeritud küsimus:

9. Mis praktikakogemuse juures selles ettevõttes Sinu jaoks kõige positiivsem oli, arvestades PERMA mudelit?
10. Mis praktikakogemuse juures selles ettevõttes Sinu jaoks kõige negatiivsem oli, arvestades PERMA mudelit?

P – positiivsed emotsioonid (väikeste momentide nautimine), ÜLESANNETE SOBIVUS

E – osalemine tegevustes (mitte ainult füüsiliselt, kui ka vaimselt kohal olemine), KOOSTÖÖ JA KOHALOLU

R – suhted (sügavad ja tähendusrikkad suhted), LÄBISAAMINE KOLLEEGIDEGA

M – tähendus (oma tegevustele tähenduse leidmine), TÖÖ TÄHENDUSRIKKUS

A – saavutused (sisemine tahe pürgida oma tegevustes paremuse poole) SAAVUTUSED + TULEVIKUVAATED

11. Kas keegi soovib midagi lisada?

Intervjuu 2: 30.03.2023 kell 19, ettevõttesse jäänud üliõpilased

Icebreaker – Kui keegi soovib jagada, siis mis oli kõige piinlikum, ootamatum või humoorikam hetk praktika jooksul?

1. Kuidas mõjutas praktika läbimine Sinu ootuseid edasiste töökohtade osas? Mis peab kindlalt olemas olema, et oleksid rahul?
2. Kas leiad, et Sinu ootused, mis olid enne praktikale asumist, said täidetud või oli vahe ootustes ja reaalsuses?
3. Nimeta kolm kõige väärtuslikumat kogemust praktika jooksul.

4. Kas Sul oli praktika ajal olukordi, kus ületasid tööandja ootuseid?
5. Millised olid suurimad mõjutegurid otsuse juures tööd praktikat pakkunud ettevõttes jätkata?
6. Kas ametikoht, millel peale praktikat tööd jätkasid jäi samaks või liikusid ettevõtte siseselt teisele ametikohale?
7. Millised faktorid mõjutavad hetkel enim Sinu töörahulolu tunnetust?
8. Millised on Sinu peamised ootused järgmisele erialasele töökohale?
9. Mida saaksid tööandjad teha üliõpilaste tööle võtmisel või tööl hoidmisel teisiti?

Intervjuu lõppu fokuseeritud küsimus:

10. Mis praktikakogemuse juures selles ettevõttes Sinu jaoks kõige positiivsem oli, arvestades PERMA mudelit?
11. Mis praktikakogemuse juures selles ettevõttes Sinu jaoks kõige negatiivsem oli, arvestades PERMA mudelit?

P – positiivsed emotsioonid (väikeste momentide nautimine), ÜLESANNETE SOBIVUS

E – osalemine tegevustes (mitte ainult füüsiliselt, kui ka vaimselt kohal olemine), KOOSTÖÖ JA KOHALOLU

R – suhted (sügavad ja tähendusrikkad suhted), LÄBISAAMINE KOLLEEGIDEGA

M – tähendus (oma tegevustele tähenduse leidmine), TÖÖ TÄHENDUSRIKKUS

A – saavutused (sisemine tahe pürgida oma tegevustes paremuse poole) SAAVUTUSED + TULEVIKUVAATED

12. Kas keegi soovib midagi lisada?

Lisa 3: Intervjuudes kasutatud PERMA mudel

PERMA mudel

P – positiivsed emotsioonid (väikeste momentide nautimine)	ÜLESANNETE SOBIVUS
E – osalemine tegevustes (mitte ainult füüsiliselt, kui ka vaimselt kohal olemine)	KOOSTÖÖ JA KOHALOLU
R – suhted (sügavad ja tähendusrikkad suhted)	LÄBISAAMINE KOLLEEGIDEGA
M – tähendus (oma tegevustele tähenduse leidmine)	TÖÖ TÄHENDUSRIKKUS
A – saavutused (sisemine tahe pürgida oma tegevustes paremuse poole)	SAAVUTUSED & TULEVIKUVAATED

Lisa 4: Ekspertintervjuu osalejatele saadetud materjal

Intervjuu 12.04.2023

Teema: Üliõpilaste töörahulolu mõjutavad tegurid, nende otsus jätkata tööd praktikat pakkunud organisatsioonis ning üliõpilaste ja tööandjate ootuste kattumine.

Üliõpilaste ettepanekutele/ootustele tagasisidet andes võite lähtuda järgmistest küsimustest:

- Kas ja mil määral see punkt tundub oluline?
- Kas olete ise sellega seoses midagi organisatsioonisiselt teinud?
- Mida saaks teha, et selle aspektiga paremini arvestada?

Ettepanekud/ootused:

Üliõpilaste poolt enim hinnatud faktorid töökeskkonnas on jagatud kaheks – praktikaga seonduvad ning uuele töökohale asumisega seonduvad. Mõned punktid võivad kehtida ka mõlemas olukorras.

Praktikantidega seotud arendusettepanekud:

- Tasustatud tööpraktika
- Läbimõeldud ülesanded ja töökoormus
- Põhjalik väljaõpe
- Tiimisisene suhtlus
- Osakondadevaheline võrdne kohtlemine
- Tavatöötajate ja praktikantide hierarhilise taseme võrdsus
- Praktikant kui investeering
- Õppimise toetamine
- Võimalus ennast tõestada

Uue töötajaga seotud arendusettepanekud:

- Ettevõtte poolt reklaamitav kogemus peab ühtima tegelikkusega
- Paindlikkus
- Tööandjapoolne initsiatiiv
- Mentori või juhendaja olemasolu
- Tagasisidestamine on uuele töötajale äärmiselt vajalik
- Oskuste asemel inimese väärtustele keskendumine
- Hirmuvaba töökeskkond
- Kutsuv atmosfäär

Lisa 5: Ekspertintervjuude sissejuhatus ja intervjuu küsimused

Jäämurdja/sissejuhatus:

Tere! Tänan, et leidsite aega mind bakalaureusetööga aidata! Minu nimi on Sandra Serena Sulin. Olen Tallinna Tehnikaülikoolis lõpetamas oma bakalaureusekraadi ärinduse erialal, täpsemalt ettevõtluses ja juhtimises. Uurin oma lõputöös üliõpilaste töörahulolu mõjutavaid tegureid, nende otsust tööd jätkata praktikat pakkunud organisatsioonis ning üliõpilaste ja tööandjate ootuste kattumist. Olen eelnevalt läbi viinud kaks fookusgrupi intervjuud – ühes olid üliõpilased, kes olid peale erialast tööpraktikat samasse kohta tööle jäänud ning teises olid üliõpilased, kes seda erinevatel põhjustel ei teinud. Nendelt intervjuudelt kogutud materjalide põhjal olen koostanud kokkuvõtted/ettepanekud, mida sooviksin tagasisidestada ka Teiega - tööandjatega. Nii saab näha, kas tööandjatele tunduvad üliõpilaste kogemuste läbi kujunenud ootused realistlikud ning on võimalik koguda tööandjapoolset sisendit, et mõlemad osapooled oleksid esindatud. Alguses küsiks paar küsimust ka Teie ettevõtte ja praktikantide kohta ning hiljem vaatame üle minu poolt kogutud üliõpilaste ootused.

Mainin ka igaks juhuks ära, et leitud ettepanekud ja üliõpilaste ootused ei ole ühegi kindla organisatsiooni kohta koostatud, vaid üldiselt üliõpilastelt kuuldud info põhjal koostatud.

Salvestan käesolevat intervjuud, kuid soovi korral ei avalda ma töös Teie nime ega organisatsiooniga seotud infot.

Intervjuu küsimused:

1. Mille põhjal otsustate, kas jätkata praktikale tulnud üliõpilasega koostööd?
2. Kas saaksite tuua positiivse ja negatiivse näite sellistest juhtumitest?
3. Kas leiate, et praktikale tulevad üliõpilased vastavad Teie organisatsiooni ootustele?

Lisa 6: Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Sandra Serena Sulin

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

„Ülikoolilõpetajate ootused ja rahulolu esimese erialase töökohaga“,

mille juhendaja on Marge Sassi,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna

Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu,

sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

11.05.2023