



TALLINNA ÜLIKOOL

Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut
Sotsiaalse stratifikatsiooni osakond

Väljaanne nr. 2/2011

ETTEVÕTETE JA KÕRGKOOLIDE VAHELISE KOOSTÖÖ VÕIMALIKKUSEST: Eesti suuremate ettevõtjate nägemus.

Kristel Siilak, Marge Unt



Primus

ELLU VIIB SIHTASUTUS
ARCHIMEDES



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks



ISBN 978-9949-29-088-8

SISUKORD

SISSEJUHATUS	2
METOODIKA	4
1 TÖÖANDJATE ERINEVAD KOOSTÖÖPRAKTIKAD KÕRGKOOLIDEGA	6
1.1 TUDENGITE PRAKTIKA	6
1.1.1 PRAKTIKA ÜLESEHITUS	10
1.1.1.1 Sisuline praktika	11
1.1.1.2 „Kand ja varvas“ praktika	12
1.2 KOOSTÖÖ ÕPPETÖÖ KAUDU	13
1.3 MAJANDUSLIKUL TOETUSEL PÕHINEV KOOSTÖÖ	15
2 KÕRGKOOLIDEGA KOOSTÖÖD MOTIVEERIVAD TEGURID	16
2.1 „VÕIMALUS ESIMESTE SEAST VALIDA“	16
2.2 OMA MAINE KUJUNDAMINE TÖÖANDJANA	19
3 KÕRGKOOLIDEGA KOOSTÖÖD TAKISTAVAD TEGURID	20
3.1 RESSURSSIDE PUUDUS	20
3.2 KÕRGKOOLIDE JA TÖÖANDJATE VAHELISE KOOSTÖÖ VÄHENE KOORDINEERITUS	22
4 IDEAALNE KOOSTÖÖ KÕRGKOOLI JA TÖÖANDJA VAHEL	24
4.1 MÕLEMAD OSAPOOLED VÕIDAVAD KOOSTÖÖST	24
4.2 PRAKTIKUTE KAASAMINE ÕPPETEGEVUSSE	26
4.3 ISIKLIKE KONTAKTIDE SÄILITAMINE TÖÖANDJA JA KÕRGKOOLI VAHEL	29
KOKKUVÕTE	31
KASUTATUD KIRJANDUS	34
LISA 1 INTERVJUU KAVA	35

SISSEJUHATUS

Kõrgharidusest tööturule lülitumisel on praktiliste teadmiste olulisus kõrgkoolide lõpetanute sõnul järjest kasvanud (Oras jt 2010). Praktilise kogemuse olemasolu võib olla üheks teguriks, mis aitab kõrgkooli lõpetanutel hõlpsamini tööturule lülituda. Tudengite praktiliste oskuste ja teadmiste omandamise eelduseks on kõrgkoolide ja tööandjate omavaheline koostöö. Käesolev uuring keskendubki sellele, millisena näevad tööandjad koostööd kõrgkoolidega.

Varasemates tööandjate ja kõrgkoolide koostööd puudutavates käsitlustes jagatakse tööandjaid koostöö motivatsiooni poolest väga üldiselt kas filantroopilisteks (koostöö kogukonna heaolu parandamise eesmärgil) või isiklikest huvidest lähtuvateks (Bailey, 1995). Mitmed tööandjad tunnevad tugevat seotust oma kogukonnaga ning otsivad võimalusi, kuidas üleüldist heaolu kogukonnas parandada. Üks võimalus on panustada haridussüsteemi tugevdamisse. Haridusse investeeritakse nii otseselt, rahalise annetuse teel, kui ka praktikavõimalusi pakkudes. Tööandjad, kelle koostöömotivatsioon lähtub peamiselt isiklikest huvidest, pakuvad samuti praktikakohti, kuid näevad selles pigem odava tööjõu võimalust (Bailey jt 2000). Siiski ei pruugi need kaks motivatsiooni olla omavahel selgelt eristatavad. Varasemates uuringutes on välja toodud, et praktikakohtade pakkumine võib olla ajendatud tööandja soovist saada kontakti parimate lõpetajatega, samuti on see tööandjale võimalus aidata kaasa lõpetajate kvalifikatsiooni parandamisele (Kazis & Goldberger 1995). Ameerika Ühendriikides läbiviidud uuringu põhjal, milles osalesid tudengitele praktikakohti pakuvad tööandjad, leiti, et praktika pakkumine on kasulik nii tööandjale kui ka tudengile hoolimata sellest, millised on tööandja esialgsed motiivid praktikakohti pakkudes (Zemsky 1994). Eesti kõrgkoolide majanduse- ja tehnikaerialade vilistlased leiavad, et õpinguteaegne praktika võib osutuda kasulikuks esimese töökoha leidmisel (Oras jt 2010: 25). Varasemate uuringute põhjal saab välja tuua, et tööandjate üheks koostöömotiiviks kõrgkoolidega on uute töötajate leidmine ning seepärast pakuvad tööandjad ka tudengitele praktikakohti (Pavlin 2009). Kuid praktika tähendust võiks mõista ka veidi laiemalt. Spender (2009) on oma teoreetilistes arendustes välja toonud mõiste „organisatsiooniline kapital“, mis hõlmab lisaks organisatsiooni materiaalsele poolele ka seal töötavaid inimesi kui teatud kapitalide kandjaid. Sotsiaalse kapitali teooriast tulenevalt nimetab autor organisatsiooni kollektiivseks kapitaliks teadmisi, mida omavahel organisatsioonis jagatakse. Kapitaliks võib olla ka mingi üldine

teadmine, mida kõik organisatsiooni liikmed jagavad. Samuti võib väita, et kui selline kollektiivne kapital on olemas, peavad uued organisatsiooni tulijad läbima koolituse ja sotsialiseerumise perioodi enne, kui nad saavad organisatsiooni siseneda (Spender 2009). Võttes aluseks Spenderi (2009) lähenemise, võib praktikat vaadelda kui teatavat lisaväärtust nii organisatsioonile (kuna praktikandil on teadmised kõrgkoolist, millega ta saab suurendada organisatsioonilist kapitali) kui ka tudengile, kelle enda erinevad kapitalid täienevad. Ühtlasi laieneb noore sotsiaalne võrgustik, mis võib samuti edasistel tööotsingutel kasu tuua.

Käesoleva uuringu eesmärgiks on mõista, kuidas toimub intervjueritud tööandjate nägemuses koostöö kõrgkooli ja ettevõtte vahel. Töös keskendume järgmistele küsimustele: **Millised on tööandjate senised koostöö kogemused kõrgkoolidega? Millised on tööandjate motiivid kõrgkoolidega koostöök? Millised on kõrgkoolidega koostööd takistavad tegurid? Kuidas mõistavad tööandjad ideaalset koostööd ettevõtte ja kõrgkooli vahel?**

Nimetatud küsimusi käsitleme neljas peatükis. Esimeses peatükis kaardistame, millises vormis on intervjueritud tööandjad kõrgkoolidega koostööd teinud. Teine peatükk keskendub sellele, millised on tööandjate jaoks koostöömotiivid kõrgkoolidega. Uuringu kolmandas peatükis käsitleme intervjueritud tööandjate hinnangul kõrgkoolidega koostööd takistavaid tegureid. Viimases peatükis käsitleme tööandjate nägemusi ideaalsest koostööst kõrgkoolidega. Antud uuring on jätk eelmisel aastal läbiviidud vilistlasuuringule „Kõrgkoolilõpetaja tööturul: majanduse- ja tehnikaerialade vilistlaste hinnangud oma tööturuvõimalustele“ (Oras jt. 2010). Tööandjate uuringule järgneb uuring kõrgkoolide esindajatega. Tulemusena valmib käesoleva aasta lõpuks sünteesraport. See koondab endas analüütilist materjali vilistlaste, töötute noorte, tööandjate ja kõrgkoolide esindajatega läbiviidud intervjuude põhjal.

Käesolev uuring on teostatud projekti "Tööturu väljakutsed kõrgharidusele, Eesti Euroopa Liidu kontekstis" raames. Projekti rahastatakse inimressursi arendamise rakenduskava prioriteetse suuna "Teadus- ja arendustegevuse inimressursi arendamine" meetme „Teaduspoliitika ja kõrghariduse kvaliteedi arendamine“ kolmanda taseme õppe kvaliteedi arendamise programmi "Primus" tegevuse 5 „Uuringute ja analüüside läbiviimine (2008-2015)" elluviimise raames. Uuringu kvaliteedi eest vastutavad ainult raporti autorid. Raportit puudutavad küsimused ja tagasiside on oodatud välkposti aadressile marge.unt@iiss.ee ja kristel.siilak@iiss.ee

METOODIKA

Uuringu metoodika väljatöötamisel lähtusime Hegesco (*Higher Education as a Generator of Strategic Competences*) uuringust „*Development of Competences in the World of Work and Education*“ (vt. ka <http://www.hegesco.org>). Hegesco uuring teostati samaaegselt viies riigis: Leedus, Poolas, Ungaris, Sloveenias ja Türgis. Igas riigis viidi läbi 30 pool-struktureeritud intervjuud, neist 15 intervjuud kõrgkoolide juhtidega ning 15 intervjuud suuremate tööandjatega. Uuringu valimi moodustamisel ja intervjuukava koostamisel kasutasime Hegesco valimi moodustamise kriteeriume ja intervjuukava keskset osa, mida täiendasime Eesti spetsiifikat silmas pidades. Käesolev uuring põhineb 15 pool-struktureeritud intervjuul oma valdkonna suuremate tööandjatega. Valdkondade defineerimisel lähtusime Eesti majanduse ja tegevusalade klassifikaatorist EMTAK 2008 (C-R) (vt. Tabel 1). Äriregistrist tellisime EMTAK 2008 väljavõtte alusel info antud valdkonna suuremate tööandjate kohta.

Tabel 1. EMTAK 2008 valdkonnad

A - Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük
B - Mäetööstus
C - Töötlev tööstus
D - Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
E - Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus
F - Ehitus
G - Hulgi- ja Jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont
H - Veondus ja laondus
I - Majutus ja toitlustus
J - Info ja side
K - Finants- ja kindlustustegevus
L - Kinnisvaraalaane tegevus
M - Kutse-, teadus- ja tehnikaalaane tegevus
N - Haldus- ja abitegevused
O - Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus
P - Haridus
Q - Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
R - Kunst, meelelahutus ja vaba aeg

15 pool-struktureeritud intervjuud viisime läbi erinevate ettevõtete esindajatega. Intervjueeritud ettevõtete seas olid esindatud nii eesti kui ka rahvusvahelised ettevõtted, nii avalik-õiguslikud kui eraettevõtted. Eraettevõtetest olid enamik eesti kapitalil põhinevad, ent leidis ka väliskapitalile rajatud asutusi.

Kuna suuremates ettevõtetes tegeleb personaliküsimustega eraldi inimene või lausa osakond, siis viisime intervjuud läbi personalitöötajatega. Ühes ettevõttes, kus ei olnud eraldi personalijuhti, oli intervjueeritavaks ettevõtte aktsionär. Kõigil intervjueeritudel oli piisav töökogemus antud ettevõttes või asutuses, et osaleda uuringus: keskmine tööstaaž antud

asutuses oli üle kuue aasta, kõige lühem 2 aastat ning kõige pikem 17. Intervjueeritavate hariduslik taust erines: esindatud olid füüsika, juura, majanduse, kommunikatsiooni jt erialad. Üheks põhjuseks on kindlasti see, et ajal, mil intervjueeritavad omandasid kõrgharidust, ei pakutud ülikoolides personalijuhtimise eriala. Enamus intervjueeritavaid oli magistrikraadiga, vaid kahel oli 3-aastane ning kolmel 4-aastane bakalaureus.

Intervjuud viisime läbi 2010. aasta jooksul. Kõik intervjuud lindistasime ning transkribeerisime. Intervjuu täpne kava on toodud raporti lõpus (vt. Lisa 1).

Uuringus toodud intervjuukatked oleme esitanud sõna-sõnalt suulise kõne mahakirjutistena diktofonilt. Tsitaatidele oleme lisanud vajadusel parema mõistetavuse huvides lisaõnu või selgitusi. Lisandused on toodud nurksulgudes, et tööandjate ja uurijate "hää" oleks selgelt eristatav. Iga tsitaadi all on toodud välja ettevõtte valdkond.

Tulemuste analüüsimisel kaardistasime iga teemavaldkonna puhul väljatoodud tähendusmustrid, kasutades tekstitöötlusprogrammi NVivo 8.

1 Tööandjate erinevad koostööpraktikad kõrgkoolidega

Selleks, et mõista, milline on tööandjate nägemus kõrgkoolidega koostööst, kaardistame esmalt intervjueritud tööandjate senised koostöökogemused kõrgkoolidega. Läbiviidud intervjuudes kirjeldasid tööandjad, milliseid koostöö vorme kõrgkoolidega on nende ettevõttes praktiseeritud. Intervjuude käigus määratlesid tööandjad ise, mida nad kõrgkoolidega koostöö all mõtlevad ning selle abil joonistusid välja tööandjate nägemused senisest koostööst.

1.1 Tudengite praktika

Tööandjad peavad kõrgkoolidega koostöö all silmas eelkõige tudengitele praktikakohtade pakkumist. Intervjueritud ettevõtete põhjal saab välja tuua kolm erinevat praktikakohtade pakkumise strateegiat: 1) ettevõttepoolne praktikakohtade pakkumine, 2) kõrgkoolide ja ettevõtete vahelised koostöölepingud praktikakohtade pakkumiseks, 3) isiklikel kontaktidel põhinev praktikaalase info vahetamine kõrgkoolidega.

Mitmed intervjueritud tööandjad pakuvad tudengitele praktikavõimalusi ilma vastava tööandja ja kõrgkooli vahelise koostöölepinguta. Infot praktikavõimaluste kohta levitavad ettevõtted oma kodulehel ja ka kõrgkoolide kaudu: e-posti teel, kõrgkoolis vastavate erialade tudengitele praktikavõimalusi tutvustades, samuti tudengimessidel ja infopäevadel.

Meil on oma nii-öelda veebipõhiselt XX [ettevõtte nimi] veebilehel on kõik need praktikakohad väljas ja ka elektroonilised kandideerimisankeedid vastavalt igale praktikakohale saab kandideerida ja kõikides õppeasutustes nii e-kanalite - e-mailide, listide kaudu informeerimine, kui siis ka plakatid panime koolidesse üles, et tõmbamaks tähelepanu sellele praktikale. Ja on see ka samal ajal messiga X [messi nimetus], mis toimub XX [kõrgkooli nimetus], seal on ka siis start, kus me kuulutame välja oma praktikahooaja ja anname teada nendest praktikakohtadest, et ta on nagu ühte aega kõik ajastatud. (ettevõtte valdkond: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)

Me iga aasta ju kuulutame ikkagi oma kodulehel ka välja praktikale soovijatele võimaluse kandideerida praktikakohtadele./.../ Noh, siin meil ongi välja kuulutatud mingi aeg, kuna siis asutused või need osakonnad saavad siis oma soovid esitada, kes soovivad praktikante võtta,

siis mis kohad. Kui palju kuskile tahetakse. Siis me kuulutame kodulehel selle välja. Nii et ülikoolidest siis saavad üliõpilased esitada taotlusi.(ettevõtte valdkond: Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus)

Kui ettevõtted kuulutavad läbi erinevate kanalite välja praktikakohad, siis vastab see küll ettevõtte hetkevajadustele ja soovidele, kuid see ei pruugi olla kooskõlas tudengite endi soovide või praktikavajadustega. On tavapärane, et tudeng pöördub ettevõtte poole oma praktikasooviga siis, kui ettevõtted tegelikult praktikante ei vaja, kuid võimaluse korral püütakse praktikakoht ikkagi leida. Tööandjad siiski näeksid, et praktikale kandideerimine toimub ettevõttes avatud „praktikahooajal“. Kuid sellise süsteemiga ei ole tudengid veel harjunud või ei kattu väljapakutud aeg kõrgkooli kavandatud praktika toimumise ajaga.

Me rakendame sellist süsteemi teist aastat, ja natuke on kohanemist vaja, et just see teadlikkus ka õppeasutuse poolt ja üliõpilaste poolt oleks kõrgem, et ka see pikaajaline vajadus juba kevadel läbi mõelda. Mitte see, et kui nüüd järgmine sügis on praktika, et siis alles hakata ringi vaatama ja mõtlema, et kuidas seda olukorda lahendada. Et eks see võtab arvatavasti natukene veel aega, et õppeasutused oskaksid oma üliõpilasi selles osas teavitada jne. (ettevõtte valdkond: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)

Praktikavõimaluse pakkumine ilma siduva koostöölepinguta kõrgkooliga on tööandjale hea võimalus endale praktikante leida just sel perioodil, kui selleks on ettevõttes sobivaim aeg ning leidub piisavalt inimesi, kes saaksid praktikante juhendada. Kuigi sellist strateegiat kasutatakse intervjueeritud ettevõtetes kõige enam, pole see siiski kõige paremini toimiv. Praktika aeg ei pruugi olla kooskõlas kõrgkoolide õppetsüklitega ning ajaga, millal tudengid reaalselt praktikakohti vajaksid. Ka sel juhul võib tudeng praktikakoha ettevõttes saada, kuid ideaalis näeksid ettevõtted, et kõrgkoolid on informeeritud ettevõtete praktikale võtmise perioodidest.

Koostöö praktika osas kõrgkooli ja ettevõtte vahel põhineb ka isiklikel kontaktidel. Kontaktid tekivad seeläbi, et ettevõtte töötajad annavad kõrgkoolides loenguid. Ettevõtted on palunud ka praktikantidel endil leida uusi praktikante. Isiklike kontakte kasutavad intervjueeritud ettevõtted juhul, kui neil on praktikantidele teatud nõudmised ning ei olda valmis kõiki tudengeid praktikale võtma. Näiteid võib tuua kahe intervjuu põhjal: mõlemal juhul on ettevõtte sooviks leida tudengitest „*helgemaid päid*“ ning otse neile praktikakohti pakkuda.

Me lihtsalt ise leiame neid inimesi [praktikante] paar tükki, et nüüd, kui see inimene [praktika juhendaja] ütleb, et kuule nüüd mul jälle kedagi ei ole, et otsime kedagi, siis me otsime välja

kuskilt. Otsime tuttavate kaudu ja ja, noh, ükspuha, kus ma kedagi nagu leiaks, siis me teeme ettepaneku /.../ Ühele poisile ma siin ütlesingi, et palun, nüüd lähed ülikooli ja tood meile ühe sellise praktikale nagu sa ise oled ja, noh, tema tõi, et meil on ainult niimoodi võimalus saada [praktikante.] (ettevõtte valdkond: info ja side)

Ta [praktika juhendaja ettevõttes] on võtnud seda ainult juhul, kui ta ise on tõesti lugenud mingit ainet seal ülikoolis, ta näeb, et nad on asjalikud tüübid, eksle. Et tõesti nende tase on nagu piisav ja ta näeb, et nad teevad tööd (ettevõtte valdkond: kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus).

„Hea praktikandi“ mõiste tähendab tööandja jaoks, et tudeng on kõrgkoolis õpetatu juba omandanud. Tööandjad peavad elementaarseks, et teoreetilised teadmised omandavad tudengid õpingute jooksul ning nende jaoks tähendab „hea praktikant“ pigem tudengit, kes on motiveeritud praktika ajal uusi teadmisi omandama. Motiveeritus väljendub nii töösse suhtumises kui ka selles, et tudeng on praktikale tulles tutvunud ettevõtte profiiliga. Ka peab tudengi tase olema piisav, et ettevõttes praktikat teha, mis tähendab, et ettevõtete nägemuses võiks praktikant olla vähemalt teise, ideaalis kolmanda kursuse tudeng.

/.../ ega me igaihte ju ei võta [praktikale], et ma olen ära öelnud ka päris paljudele, sest mulle tundub, et neil ei ole sära silmis ja nad lihtsalt tahavad oma linnukest kirja saada /.../ (ettevõtte valdkond: kinnisvaraalane tegevus)

Praktikavõimalusi pakutakse tudengitele ka suveülikoolide kaudu, mida tööandjad ise korraldavad. Selliseks näiteks on antud uuringu puhul kaks ettevõtet, kes suveülikoole korraldavad. Praktiseeritakse nii eesti-siseseid kui ka rahvusvahelisi suveülikoole.

Meil oli eelmine aasta juunis algas suveülikool ja see, noh, konkreetselt oligi mõeldud üliõpilastele. Et siis saaks reaalse elu kogemuse ja töökogemuse. Ja kõigepealt me tegime kaks nädalat neile koolitust siis kõiges. Meile kandideeris sinna umbes 120 tudengit üle Eesti ja me võtsime 24. Ja noh väga kõrge tase oli./.../ Nii ei ole, et me lihtsalt võtamegi lihtsalt kõik praktikale, kes sellele kursusele tulnud on. Et see lattu on selles suhtes väga kõrge. Kui see inimene selle ületab ja noh on selle parimate seas, siis jah, me võtame selles suhtes see Suveülikool ongi praktika meie jaoks. (ettevõtte valdkond: info ja side)

Meil on üks student camp või siis noortelaager, kuhu me kutsume üliõpilasi ka, mis neid on mingi paar-kolm tükki igast Balti riigist ja siis ka Soomest ja Rootsist, et me oleme seda nüüd neli aastat või kolm aastat teinud, neljas aasta on järgmine. Et kus saavad tudengid niimoodi, noh, nii-öelda praktikutega koos mingit kaasust lahendada, et omaette sellist nagu workshop'i teha. Et see on see, millega meie eristume. (ettevõtte valdkond: avalik haldus ja riigikaitse)

Need kaks ettevõtet soovivad suveülikoole korraldades leida endale praktikante, kes on motiveeritud õppima ka praktilisi oskusi. Teiseks eesmärgiks on ettevõtte maine

kujundamine. Pakutakse midagi sellist, mida teised ettevõtted üldiselt ei praktiseeri ning seeläbi on võimalus tööandjana ka teistest ettevõtetest eristuda.

Teatud erialadel suunavad kõrgkoolid õppureid praktikale ettevõttesse, kellega on sõlmitud koostöölepingud. Käesolevas uuringus esindab sellise praktikakorralduse näidet üks tervise valdkonna ettevõtte. Siin on praktika tudengitele oluline eriala täielikuks omandamiseks. Praktikaalane koostööleping kohustab tööandjat tudengitele praktikakohti pakkuma, kuid koostöö toimib ainult juhul, kui see on nii kõrgkooli kui tööandja poolt väga hästi korraldatud. Hea korralduse all peab tööandja silmas, et praktikale suunatakse sobiv arv tudengeid, sest vaid nii saab praktika juhendaja tagada praktika hea taseme. Kuna tervise valdkonnas on praktika õpingute oluline osa, siis on kõrgkooli ja tööandja vaheline suhtlus äärmiselt oluline, et tudeng saaks praktika jooksul omandada vajalikud oskused.

/.../ meil on kokkulepped kooliga, et meil on praktikabaas ja saame sellest aru, et ega ükski kooli lõpetaja ei ole ju ses mõttes ilma praktilise kogemusega, me ei saa teda ju patsiendi juurde lasta, /.../ Aga mis on just viimane praktika kogunemine oli siin meil eelmine nädal, et mis oli nagu, kooliga ei olnud kokkulepet, siis ma sain aru ka, et seal oli mingi uus koordinaator. Saatis meile sellise massi, et no me ei olnud selleks valmis. Ma saan aru, et kõik vajavad praktikat, aga siin tuleks ikka kooskõlastada tööandjaga, et me ei saa ju praktika kvaliteeti alla lasta. Et ma panen ühele juhendajale näiteks viis juhendatavat, see ju absoluutselt kohe ju kvaliteet kannatab. (ettevõtte valdkond: tervishoid ja sotsiaalhoolekanne)

Ettevõtete ja kõrgkoolide vaheline koostöö toimub peamiselt praktika vormis. Kuid praktika ülesehitus ja korraldus olenevad valdkonnast, kus ettevõtte tegutseb. Antud uuringu põhjal võib öelda, et enamasti ettevõtted teavitavad kõrgkoole praktikavõimalustest ning siduvaid lepinguid praktika pakkumiseks neil kõrgkoolidega ei ole. Infovahetus praktika kohta toimub ettevõtte ja kõrgkooli vahel ka isiklike kontaktide kaudu. Sel juhul ei ole ettevõtte valmis võtma praktikale kõiki soovijaid, vaid üksnes tudengeid, kes on motiveeritud ja valmis õppima uusi asju. Mõnes valdkonnas võib praktika toimuda ka selliselt, et kõrgkool saadab tudengid tööandja juurde praktikale. Siin on tegemist erialadega, kus praktiline kogemus on eriala õppimise vältimatuks osaks (tervise ja sotsiaalhoolekande valdkond). Samuti on tööandjad korraldanud ettevõtte suveülikooli, et pakkuda õppivale tudengile praktilist kogemust. Praktikas nähakse võimalust endale uusi töötajaid leida - sellised kogemusi on tööandjatel mitmeid. Praktikakohti pakkudes näevad ettevõtted ka enda rolli tudengitele praktilise kogemuse võimaldajatena.

1.1.1 Praktika ülesehitus

Eelmises alapeatükis välja toodud tööandjate kogemustest selgub, et praktika on peamine koostöö vorm ettevõtte ja kõrgkooli vahel. Seepärast on intervjuude käigus uuritud tööandjatelt, kuidas on nende ettevõttes praktika korraldatud. Palutud on kirjeldada nii praktika ülesehitust kui ka seda, millised on väljakujunenud tavad praktikantide tööellu haaramisel. Samuti paluti tööandjal hinnata, kuidas praeguse praktikakorraldusega ettevõttes rahul ollakse.

Kõigepealt toimub ettevõttes praktikantide valik. Otsus tehakse vestluse alusel või palutakse tudengil praktikakohale kandideerimisel esitada motivatsioonikiri, samuti võidakse paluda tudengil saata tutvumiseks õpingute jooksul tehtud varasemaid töid (v.a juhul, kui praktikandid määratakse ettevõttesse, vt peatükk 1.1.). Praktika on ettevõtetes korraldatud nii, et igal praktikandil on oma juhendaja, vastava valdkonna töötaja ettevõttes, kuhu tudeng praktikale on tulnud. Suures ettevõttes on teatud valdkondades juhendajal ka mitu praktikanti korraga.

Tootmispraktikate puhul on niimoodi, et ühel juhendajal võib olla lausa nagu mitu praktikanti. (ettevõtte valdkond: töötlev tööstus)

Sarnaselt uute töötajate värbamisele ettevõttesse on ka praktikantidel sisseelamise periood, mille jooksul tutvustatakse lähemalt ettevõtte tegevust, põhimõtteid ja väärtusi ning praktikant tutvub ettevõtte töötajatega. Erinevad ettevõtted on lahendanud sisseelamisperioodi erinevalt, kuid eesmärk on kõigil üks: praktikant nii ettevõtte tegevuse kui uute töötajatega võimalikult hästi kurssi viia.

Tööandjate kogemused näitasid, et praktika on erinevates ettevõtetes erinevalt üles ehitatud, seepärast on praktika ülesehitust käsitletud eraldi kahes järgnevas alapeatükis. Esimene alapeatükk kirjeldab praktika ülesehitust ettevõtetes, kus on võimalik pakkuda tudengile sisulisemat praktikat, teine alapeatükk käsitleb praktikakorraldust ettevõttes, kus praktika jooksul ei ole võimalik pakkuda sisulisemaid ülesandeid.

1.1.1.1 Sisuline praktika

Tööandjad, kellel on võimalik pakkuda tudengile praktika jooksul reaalseid tööülesandeid, on koostanud vastava programmi, mida tudeng praktika jooksul läbima peaks. Praktika programmis on arvestatud kõrgkooli praktikanõuetega ning programm on üles ehitatud selliselt, et selle läbinud tudengi oskusi ja võimeid on tööandjal võimalik hiljem hinnata.

Ja siis meil on ettevõtte poolt alati määratud praktika juhendaja ja määratud on ettevõtte poolt ka nii-öelda praktika programm. Ehk siis, mis on meile oluline - mida üliõpilane selle aja jooksul ettevõttes läbi tegema peab, ehk siis see, et me saaksime hea ülevaate sellest, missugused on üliõpilase võimed ja oskused. (ettevõtte valdkond: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)

Tudengile antakse reaalsed ülesanded, mis tal on vaja praktika jooksul täita ning mis tagavad tudengile praktilise töökogemuse ettevõttes. Tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonna tööandja näeb aga, et praktikal on valdkonnast tulenevalt väga suur roll tööks vajalike oskuste ja teadmiste omandamisel. Nimetatud valdkonnas on ka praktika ette nähtud õpingute jooksul mitmel korral, et tudengist saaks kvalifitseeritud töötaja.

See ei ole lihtsalt niisama praktika, et paneme sisestama ja teevad midagi kuskil, et veedavad selle praktika-aja ära, siin peab ikkagi olema, ta on ikkagi erialapraktika, võimalik ikkagi proovida asju ja ses mõttes aru saada. (ettevõtte valdkond: tervishoid ja sotsiaalhoolekanne)

Sisulise praktika puhul eelistaksid ettevõtted pikemaid praktikaperioode, kuna siis on võimalik praktikate parem koordineeritus ja ülesannete täitmine. Samas leiavad tööandjad, et praktikale võtmise periood on tudengi ja tööandja vaheline kokkulepe. Kui ettevõtte soovib, et praktika kestaks kauem kui kõrgkooli õppekavas ette nähtud, siis tudengiga kokkuleppel pakuvad mõned tööandjad ka pikemat praktikaperioodi.

Praktika, see on küllaltki kokkuleppeline, ütleme, see keskmine on kuu aega. Aga meil on ka kahekuulisi praktikaid, et ka meie oleme siin paindlikud lähtuvalt sellest, kas kõrgkooli poolt on rangelt ette antud, siin kindlasti toimub see kahe vajaduse kokku viimine. Kui kõrgkooli poolt on antud lühem aeg, meie vajadus on pikem ja praktikant soovib ikkagi sellele praktikale tulla ja on valmis pikema-ajaliseks praktikaks, siis on ka selliseid variante. (ettevõtte valdkond: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)

Sisulist praktikat pakuvad ettevõtted valdkondades, kus sisuline kogemus praktika jooksul on väga oluline ja ettevõttel seda ka võimalik pakkuda. Uuringus osalenud ettevõtetes olid sisulise praktika pakujateks peamiselt info ja side-, tehnika-, ning tervishoiu ja

sotsiaalhoolekande valdkonna ettevõtted. Sisuliste ülesannete täitmise võimalus praktika jooksul oleneb ka osakonnast, kuhu tudeng on praktikale läinud. Seega ei ole nimetatud valdkonnad ainsad, vaid pigem peamised sisuliste ülesannete pakkujad praktikate jooksul. Ettevõtted eelistaksid pikemaid praktikaperioode, kuna siis on võimalik praktika jooksul läbida nii sisseelamisperiodid kui ka oodata praktikandilt konkreetsete tööülesannete täitmist.

1.1.1.2 „Kand ja varvas“ praktika

Ettevõtted erinevad selle poolest, milliseid ülesandeid praktika jooksul on tudengitele võimalik pakkuda. Sisulist praktikat ei ole ettevõttel võimalik pakkuda juhul, kui sellega on seotud ettevõtte konfidentsiaalsed andmed (näiteks praktika personaliosakonnas). Ettevõtte konfidentsiaalsuse huvides ei ole võimalik kõiki andmeid praktikandi käsutusse anda, seega on ettevõttel vajalik läbi mõelda konkreetsed ülesanded, mida praktikant on võimeline läbi viima ja mida ettevõtte ise on valmis praktikandile andma. Näiteks intervjueeritud avaliku halduse ja riigikaitse valdkonna tööandja näeb praktika ülesannetes pigem teisi töötajaid toetavate ülesannete jagamist. Selliseid ülesandeid täites on võimalik saada suhteliselt hea ülevaade, millised on teised ettevõtted/asutused, kellega valdkonnas koostööd tehakse. Vähem oluline ei ole ka see, et praktika jooksul saab selgeks, millisel aadressil need asutused asuvad. Praktika läbinud tudengil tekib ettekujutus, kuidas ettevõtte toimib ning kes on ettevõtte peamised koostööpartnerid.

Ja loomulikult siis kutsutakse ülesse, et kogu töötajaskond, et kui kellelgi on midagi anda tööd, et siis anda sellele praktikandile. Noh see võib seisneda ka selles, et tuleb, ma ei tea, dokumendid finantsinspektsiooni viia, kand ja varvas, eksju. Või vanasti oli igasugused registrites käimised ja riigiasutustes käimised, et sa pead seal mingi dokumendi tooma või viima ja esindama. Noh sellised käskjala ülesanded, et see käib ka praktikandi juurde. Ise mäletan, et sa saad selgeks päris hästi linna peal, et kus mis # kohtud asuvad ja et noh ka see on tarviline teadmine. (ettevõtte valdkond: avalik haldus ja riigikaitse)

Praktikakorralduses oli intervjueeritud ettevõtete seas ka üks erand, kunsti, meelelahutuse ja vaba aja valdkonna ettevõtte. Kuna tegemist on börsiettevõttega, siis praktikale võtmise tavad erinevad teistest intervjueeritud tööandjatest selle poolest, et praktikakohti ei ole võimalik pakkuda inimestele väljastpoolt ettevõtet. Nimetatud ettevõttes on praktikantideks ettevõtte töötajad ise, kes paralleelselt omandavad kõrgharidust. Kuigi praktikakohti ei ole võimalik

pakkuda inimestele väljastpoolt ettevõtet, siis muus osas on praktikakorraldus teiste uuringusse kaasatud ettevõtetega sarnane.

/.../ me oleme börsiettevõtte ja me ei saa väljastpoolt ettevõtet praktikante võtta /.../ et see on selle börsiettevõtte eripära, et sellega kahjuks ei saa nagu midagi muud peale hakata, kui ainult seest [praktikante] võtta. (ettevõtte valdkond: kunst, meelelahutus ja vaba aeg)

Sellise praktikakorralduse puhul saab tudeng teadmisi organisatsiooni kultuurist ja väärtustest, mis võivad kasulikuks osutada juhul, kui ettevõttesse tööle asutakse. Juhul kui see ei ole võimalik või tudeng ei soovi ettevõttesse tööle asuda, siis võib praktika kasu seisneda ka praktikandi sotsiaalse kapitali täienemises. Järelikult, ka juhul kui praktika ei tähenda sisuliselt praktilisi ülesandeid, võib see tudengi jaoks kasulikuks osutada. Isegi tööprotsessi kõrvalt jälgimine praktika töökohal (varjuna) annab erialaga märksa reaalsema kokkupuute kui see on võimalik loengusaalis. Osadel erialadel, kus ei ole võimalik pakkuda sisulist praktikat või on need võimalused väga piiratud, võib praktilal olla ka teine eesmärk: tutvustada antud eriala eri valdkondi. Sellisel juhul võib praktika olla ka hoopis teistmoodi korraldatud. Näiteks võib praktikaperioodi jagada valdkonna erinevate potentsiaalsete tööandjate vahel (nt juuratudengite puhul kohtusüsteem, advokaadibürood, kohalikud omavalitsused jt). Taoline praktika sobiks pigem õppekava algusse. Seos reaalse töömaailmaga võimaldab tudengil paremini selgusele jõuda oma soovides ning motiveerib õppima (Oras jt 2010).

1.2 Koostöö õppetöö kaudu

Kõrgkoolide ja tööandjate vaheline koostöö toimub ka õppetöö kaudu. Sellisel juhul peab tööandja kõrgkoolis loengut, viib läbi seminari või on lõputöö juhendajaks. Tööandjad hindavad sellist koostööd väga, kuna näevad oma panust tudengile praktiliste oskuste ja teadmiste jagamisel. Praktilisi oskusi ja teadmisi peavad tööandjad eriala omandamisel väga oluliseks.

Sest tegelikult hästi paljud meie ka ütleme õde-spetsialistid käivad ka lugemas, nii et tegelikult selle koha pealt on vähemalt X kõrgkoolid on küll head koostööd teinud, et neil ei ole lektorit, kes on nagu jäänud ainult teooriasse, vaid ka praktikud käivad lugemas, et see on väga hea. (ettevõtte valdkond: tervis ja sotsiaalhoolekanne)

Loengute andmine võib toimuda kas pigem juhuslikult, isiklikel kontaktidel põhinevalt, või on ettevõtte ja kõrgkooli koostöös välja töötatud loengusari, kuhu on teatud valdkondade ettevõtete esindajad lektoritena kaasatud.

Ei no ma tean näiteks meil asestantsler on käinud ülikoolis rääkimas ja teatud tsüklis loenguid ka andmas. Et selliseid inimesi meil majas on mitmeid. /.../ seal vahendajad ei ole. Et see on ikkagi kuidagi nendevaheline. Et ausalt öeldes, jah, ega täpselt ei teagi. See on varem välja kujunenud vist. (ettevõtte valdkond: avalik haldus ja riigikaitse)

Meil on nagu pikaajalised koostöölepingud, kuidas nagu aastateks me oleme lubanud, et meie inimesed annavad mingi hulga tarkvaraloenguid pluss praktika oma. (ettevõtte valdkond: info ja side)

Tööandjad on pakkunud ka teatud erialadel tudengitele lõpu- või uurimistöö teemasid, et suunata tudengeid tegelema just ettevõtte vajadustest lähtuvaga.

/.../ kaardistame kord kuni kaks aastas oma ettevõttes olulisemaid uurimistööde teemasid, mida siis ülikoolidele välja pakkuda, et nad oleksid jällegi tegeliku elu vajadustele vastavad. Et kellel ei ole oma kindlat kutsumust, et missugust lõputööd teha, oleks mingisugune valik ees. (ettevõtte valdkond: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)

Teatud valdkondades panustavad tööandjad ka õppekavade arendusse. Selline koostöö põhineb tööandja ja kõrgkooli vahelisel koostöölepingul ning on vajalik juhul, kui kõrgkoolid on sisse viimas muudatusi olemasolevatesse õppekavadesse või töötavad välja uusi õppekavu.

Siis õppekavade arenduse mõttes teeme koostööd juhul, kui on õppekavade uuendamised, anname oma sisendid õppekavade arendusse. (ettevõtte valdkond: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)

/.../ meil on lausa raamlepingud, meie inimesed annavad seal igapäevaselt aineid ja, //noh, selles suhtes, et mõtlevad õppekavade loomisel kaasa /.../ (ettevõtte valdkond: info ja side)

Ettevõtete ja kõrgkoolide vaheline õppetöö-alane koostöö toimub kas loengute ja praktikumide kaudu, lõpu- ja uurimistööde juhendamise kaudu või õppekavade arendamise kaudu. Loengute pidamine ja juhendamine saavad teoks kas läbi varasemalt säilinud kontaktide kõrgkooli ja mõne ettevõttes töötava inimese vahel või on sellist koostööd reguleerimas tööandja ja kõrgkooli vahel sõlmitud raamlepingud. Raamlepingud, mis intervjueritud ettevõtetest olid sõlmitud info ja side valdkonna ettevõtetal, määravad ära ka

ettevõtete panuse uute õppekavade väljatöötamisse või olemasolevate õppekavade uuendamisse.

1.3 Majanduslikul toetusel põhinev koostöö

Kõrgkoolide ja ettevõtete vaheline koostöö võib põhineda majanduslikul toetusel. Näiteks on ettevõtted pakkunud välja stipendiume parimatele tudengitele. Stipendiumiprogrammid võimaldavad ettevõttel luua kontakte teatud valdkondade parimate tudengitega, kes võiksid tulevikus ettevõttes tööle asuda.

Nüüd meil on lausa olemas juba, kolmas aasta läheb nüüd, stipendiumid, mis on XX ülikoolis, XX ja XX kõrgkoolis, kus me siis nii-öelda anname teatud erialade parimatele üliõpilastele, valime ise nad välja, anname stipendiume /.../ [läbi] stipendiumiprogrammide, saame omale neid kontakte üliõpilastega, kes on huvitatud tulema siia tulevikus tööle /.../ (ettevõtte valdkond: töötlev tööstus)

Tööandjad on toetanud kõrgkoole kaasaegsete õppevahendite ostmisel, rahastanud tudengite õppekäike ettevõttesse või sarnastesse ettevõtetesse välisriikides. Eesmärgiks on siingi anda tudengile võimalikult hea haridus kas siis kaasaegsete õppevahendite abil või näidates, kuidas toimivad õpitavate valdkondade ettevõtted Eestis ja mujal maailmas.

Pakume õppekäike XX [ettevõtte] objektidele erinevatesse elektrijaamadesse, kaevandustesse, alajaamadesse just eriala üliõpilastele mingite konkreetsete õppeainete raames, seda ka küllaltni laialdaselt. Toetame välisõppekäike. (ettevõtte valdkond: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)

Intervjueeritud tööandjad on teinud kõrgkoolidega peamiselt praktika-alast koostööd. Seepärast oleme ka käesolevas peatükis keskendunud peamiselt praktikale kui ühele peamisele koostöövormile. Intervjueeritud tööandjad on tudengitele pakkunud nii sisulist praktikat kui ka sellist, kus sisulisi ülesandeid ei olnud võimalik täita. Viimasel juhul on praktikast kasu just tudengi sotsiaalse kapitali täienemise mõttes, kuna praktika jooksul tekkinud kontaktid võivad suurendada tema edasisi tööleidmise võimalusi. Lisaks praktikale on tööandjad teinud kõrgkoolidega õppealast ning majanduslikul toetusel põhinevat koostööd pakkudes teatud erialade tudengitele stipendiumiprogramme. Nimetatud koostöövormid

aitavad tööandjail leida endale uusi töötajaid nende tudengite seast, kellega on juba kontakt saavutatud.

2 Kõrgkoolidega koostööd motiveerivad tegurid

Eelnevates alapeatükkides kaardistasime olemasolevad koostöövormid ettevõtte ja kõrgkooli vahel. Kõikidel intervjueritud ettevõtetel oli kogemus koostööst kõrgkoolidega, kuigi seda tehti erinevates vormides ning lähtuti erinevatest tegevusstrateegiatest. Selles peatükis kaardistame, millistel motiividel tööandjad üldse teevad kõrgkoolidega koostööd. Varasemates uuringutes on välja toodud, et ettevõtte võib tegutseda kas kogukonna huvidest lähtuvalt, nähes haridussüsteemi panustamises üht võimalust, või tegutseb ettevõtte isiklikest huvidest lähtuvalt ning peamiseks eesmärgiks on leida endale tööjõudu (Bailey jt 2000). Järgnevates alapeatükkides käsitleme seda, millistest motiividest lähtuvad kõrgkoolidega koostöös intervjueritud ettevõtted.

2.1 „Võimalus esimeste seast valida“

Üheks tööandja jaoks olulisemaks kõrgkoolidega koostöö motiiviks on järelkasvu vajadus. Senise kõrgkoolidega koostöö põhjal on tööandjatel ette tulnud, et peale praktika lõppu tehakse tudengile ettepanek ettevõttesse tööle asuda. Seda nimetavad tööandjad heaks koostöö kogemuseks. Tööandjate hinnangul võimaldab praktikakohtade pakkumine kõrgkoolis omandatule lisaks arendada ka tudengite praktilisi oskusi. Sel moel on kõrgkooli lõpetanu kui potentsiaalne uus töötaja võimalikult heal tasemel. Intervjueritud ettevõtted pidasid loomulikuks, et teoreetilised teadmised omandab tudeng kõrgkoolist. Rõhutati just praktiliste teadmiste ja oskuste olulisust. Praktilise kogemuse olemasolu peavad tööandjad oluliseks ka uute töötajate värbamisel.

Näiteks meil oli just juhtum, see oli mitu aastat tagasi, kui meile tuli kenasti lõpetanud.. informaatika vist oli lõpetanud, tuli töövestlusele, ta ei olnud lugenud meie kodulehekiülge, ta ei teadnud mitte midagi, ta pani, et ta kõike oskab, siis sisuliselt kui pärast läks konkreetsemaks, ta ei osanud midagi ta oli.. ta ütles, et tema kooli kõrvalt ei käinud tööl.. ee.. ja siis oli lõpetamisest mitu, mitu kuud möödas, üle poole aasta möödas, et.. noh sellist vähese

motivatsiooniga on nagu raske.. et siis jäävad ikkagi sõelale need, kellel on hea haridus ja hea motivatsioon. Tavaliselt on nemad hakanud siis ülikooli viimasel kursusel ikkagi kuskil ettevõttes tööl käima või silma jäänud kuskil - näiteks diplomitööd teeb ka ju alati kellegi juures. (ettevõtte valdkond: info ja side)

Praktika jooksul omandab tudeng juba sellised praktilised oskused, mida hiljem ettevõttesse tööle asudes vaja läheb ning tudengist saab ettevõtte jaoks sobiv järelkasv.

Tähendab motivatsioon on ju selge - järelkasv. /.../ Loomulikult, et mida rohkem me ise panustame sinna [kõrgkooli], just nimelt sellesse arengusse või sellesse, mida me sealt ootame, seda parem tulemus peaks olema. Meie motivatsioon on just nimelt sobiv järelkasv, meile sobiv järelkasv, et see tuleks sealt. (ettevõtte valdkond: tervishoid ja sotsiaaltoetused)

Praktika kaudu on võimalik leida ka väga häid töötajaid. See võis motiveerida ettevõtteid koostööle mõned aastad tagasi, kui tööturul oli töötajate puudus, kuid ka praegu on tööandjate hinnangul teatud valdkondades raske väga häid töötajaid leida. Praktikakohtade pakkumises nähakse võimalust tulevikus uusi töötajaid leida iseäranis siis, kui tööturul puuduvad vastava kvalifikatsiooniga väga head töötajad.

Ma arvan, et motiveerib järelkasvu võimalus - võimalus esimeste seas valida. Ehk siis leida kiirelt üles need talendid. (ettevõtte valdkond: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)

No me ikka tahaks seda nii-öelda järelkasvu või mis meid motiveerib, motiveeris just mõned ajad tagasi, kui meil oli tõesti probleeme ja raskusi heade inimeste leidmisega ja ütleme see voolavus oli suur. (ettevõtte valdkond: avalik haldus ja riigikaitse)

/.../ me oleme praktikantidest väga huvitatud ja me tahaksime endale häid töötajaid ja häid töötajaid niisama turul ei ole /.../ (ettevõtte valdkond: kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus)

Just see, et tegelikult on ikkagi väga väike valik inimeste, ma ei ole väga pikalt ise tegelenud õpetajate värbamisega ja meil õnneks ei ole personalivoolavus väga suur. Aga selles mõttes teatud eriala õpetajaid ei ole üldse /.../ (ettevõtte valdkond: haridus)

Siiski mitte kõik tööandjad ei nimetanud peamise motivatsioonina ettevõtte järelkasvu vajadust. Üks intervjuueeritud ettevõtte nägi praktikabaasi pakkumises eelkõige enda kohustust. Tööandja tõi välja, et kuna tudengitel on praktikakohti raske leida, siis ettevõttel on võimalus eelkõige tudengit aidata ning kasu saavad sellest nii tudeng kui ka ettevõtte ise. Ettevõtte tegutseb siin eelkõige kogukonna huvidest lähtuvalt, kuid kaudselt panustab ka iseenda järelkasvu (kuigi see ei ole peamine koostöö eesmärk), kui tudengist peaks saama tulevane ettevõtte töötaja.

I: Aga milline see motivatsioon üldse oleks ühte noort inimest praktikale võtta?

V: Ütleme nii, et ma ei oskagi öelda, mis on motivatsioon. Tegelikult me oleme ju kõik õppinud ja teame, kui raske üldse on leida mingit praktikakohta. /.../ Ma arvan, et kõik inimesed selles suhtes meil siin, kes on haritud ja sellised kompetentsemad, peavad seda hästi loogiliseks, et ei pea isegi motivatsiooni olema. Kokkuvõttes ju, kui see inimene on tubli, siis ta saab ju ise ka sellevõrra kindlasti esiteks teadmisi juurde ja tööalaselt abi. Minu arust see on mõlemale poolele hästi kasulik, et kust need noored siis nagu alustavad /.../ (ettevõtte valdkond: kinnisvaraala tegevus)

Lisaks õppija praktiliste oskuste arendamisele motiveerib tööandjaid koostöökõõ kõrgkooliga ka panustamine loengute ja seminaride läbiviimisesse, et läbi praktiliste teadmiste jagamise tõsta kõrgkoolist saadavate oskuste ja teadmiste taset. See tähendab, et tööandja saab mõjutada kõrgkoolis õpitava kvaliteeti ning suunata õppetööd nii, et tudeng omandaks just sellised praktilised teadmised, mida läheb vaja tööandjal. Ühe näite puhul tuli selgelt välja, et ettevõtet motiveerib kõrgkoolidega koostöökõõ just võimalus koolitada endale potentsiaalseid töötajaid. Praktikute kaasamine annab aga kõrgkooli tudengitele arusaama realselt tööelus toimuvast, sellest, kuidas teoreetilisi teadmisi otseselt praktikas rakendada.

/.../ meie inimesed annavad seal [kõrgkoolis] igapäevaselt aineid ja// noh selles suhtes, et mõtlevad õppekavade loomisel kaasa ja// meid motiveerib see, et me saame sealt väga head inimesed. /.../ Ja just see motiveerib, et sealt tulevad// noh me ise koolitame inimesi [tudengeid]. (ettevõtte valdkond: info ja side)

Tööandjaid motiveerib kõrgkoolidega koostööle peamiselt oma ettevõttesse järelkasvu leidmise võimalus. Praktikakohti pakkudes võib leida endale tudengite seast ka uusi töötajaid. Praktikakohti pakkudes, loenguid pidades ja õppekavade väljaarendamises kaasa lüües annavad tööandjad omapoolse panuse selleks, et tudengid kui ettevõtte potentsiaalsed tulevased töötajad saaksid võimalikult hea hariduse. Hea hariduse all peavad tööandjad silmas, et lisaks teoreetilistele teadmistele on tudengil võimalus omandada praktilisi teadmisi ja oskusi. Tööandjad näevad oma panust just praktiliste teadmiste ja oskuste jagamises, mis lisanduvad kõrgkoolis pakutavale.

2.2 Oma maine kujundamine tööandjana

Tööandja jaoks on koostöö kõrgkooliga ka üks maine kujundamise elemente. Erinevates koostöövormides nähakse võimalust potentsiaalse tööandjana silma paista tudengile, kes teatud valdkonnas kraadi omandab. Läbi erinevate koostöövormide võib ettevõtte olla tudengi jaoks nähtav ning luua endast kui potentsiaalsest tööandjast positiivne kuvand.

/.../ et olla atraktiivne valdkond ja tööandja nendele üliõpilastele, kes juba õpivad neid erialasid, et nendele erinevaid koostöövõimalusi pakkuda /.../ (ettevõtte valdkond: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)

Positiivse maine kujundamine on ettevõtjate hinnangul võimalik läbi erinevate koostöövormide: stipendiumiprogrammide ja praktikakohtade pakkumise ning teatud erialasid gümnasistide seas propageerides. Eesmärgiks on siinjuures olla ise tööandjana nähtav ning oma mainet kujundada ka konkurentide seas, kuhu praktika või mõnes muus vormis ettevõttega kokkupuutunud tudengid tulevikus tööle võivad asuda.

Et noh kõige selle mõte ongi see, et me oleme pildis juuratudengite jaoks kui potentsiaalne tööandja. Et saame sellega eks endale võib-olla parema valimi. Ja isegi kui ei saa, siis need inimesed lähevad tööle meie potentsiaalsete klientide juurde ja me oleme nende jaoks heas kirjas, eksole. Et selles suhtes nagu marketing töötab (ettevõtte valdkond: avalik haldus ja riigikaitse).

Erinevad koostöövormid tööandja ja kõrgkooli vahel on seotud ka tööandja hea maine kujundamise ja säilitamisega. See motiveerib tööandjaid kaasa aitama nii teatud erialade populariseerimisele gümnasistide seas kui ka praktikakohti pakkuma.

Tööandjate erinevaid motiive kokku võttes ilmneb, et intervjueeritud tööandjad näevad enda peamist rolli kõrgkoolidega koostöös tudengite praktiliste teadmiste ja oskuste arendamises. Sarnase tulemuseni on jõutud ka varasemates uuringutes. Näiteks tõi Hegesco raport välja, et tööandjad teevad kõrgkoolidega koostööd peamiselt vajaduse tõttu uute töötajate järele ning koostöö kõrgkooli ja tööandja vahel toimib kõige paremini siis, kui tööandjad praktikante vajavad (Kovačič 2009: 54).

3 Kõrgkoolidega koostööd takistavad tegurid

Varasematest uuringutest on välja tulnud, et tööandjad peavad peamisteks kõrgkoolidega koostööd takistavateks teguriteks koostöö juhuslikkust: koostööd tehakse siis, kui ettevõtte on ise aktiivne. Ka Hegesco uuringust selgus, et tööandjate hinnangul algatasid enamikel juhtudel tööandjad ise koostöö ning kõrgkoolid olid passiivsemad partnerid (Pavlin 2009).

Käesoleva uuringu raames tõid ettevõtete esindajad välja mitmeid tegureid, mis tööandjate tegevuspraktikatele tuginedes on takistanud koostööd kõrgkooliga.

3.1 Ressursside puudus

Kõrgkoolidega koostööd takistavaks teguriks on tööandjate hinnangul ressursside puudus. Ressursside puuduse all peavad tööandjad silmas nii ajalise, finantsilise, kui ka inimressursi piiratust ettevõttes. Ajalise, finantsilise ja inimressursi piiratus võib takistada ettevõtet praktikakohtade pakkumisel. Tihti ei ole ettevõttel pakkuda tudengitele piisavalt praktikajuhendajaid, kuna seoses praeguse majandusolukorraga on ettevõtte nii oma inimressursse kui ka ajalisi ressursse võimalikult optimeerinud ning igapäevasesse tegevusse on raske mahutada praktikantidega tegelemist ja praktikate juhendamist. See kõik piirab tööandjate-poolset praktikakohtade pakkumist, näiteks ei ole ettevõtted praeguses majanduslikus olukorras valmis võtma mitmeid praktikante ühel ajal.

/.../ ilmselt üks küsimus ongi seesama ressursside küsimus ja mitte isegi niivõrd rahalises mõttes kui just aja mõttes. Ehk siis eriti tänapäeval, kus ettevõtted on oma tegevust selles mõttes optimeerinud, et ressursid on nii võimalikult kui maksimaalselt optimeeritud, et lihtsalt ei ole seda ajalisi ressursse, et tegeleda veel sellise koostööga. /.../ Ma arvan, et kõige suuremad takistused on ettevõtte poolt seesama ressursside küsimus, et me ei saa võtta väga palju praktikante samal ajal. (ettevõtte valdkond: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)

Praegune majandusolukord on seadnud ettevõtetele kõrgkoolidega koostöö tegemiseks ka rahalised piirangud. Kuna koosseise on vähendatud ning ettevõtetes kulused võimalikult palju

kokku hoitud, siis ei ole ka majanduslikus mõttes ettevõttel võimalik enam nii palju praktikakohti pakkuda kui varasematel aastatel.

/.../ ühelt poolt praegusel ajal see majanduslik situatsioon, mis eelmisel aastal tegi praktikantide võtmise võibolla raskeks /.../ (ettevõtte valdkond: töötlev tööstus)

Inim- ja ajaressursi piiratus seab ettevõttele piirangud ka kõrgkoolidega õppealase koostöö tegemises. Mitte kõik ettevõtted ei pea sellist koostöövormi võimalikuks. Intervjueritud kutse-, teadus- ja tehnikavaldkonna tööandja leiab, et loengute pidamise ja seminaride läbiviimise mõju töötaja tööalasele tegevusele on negatiivne, kuna selline kõrgkoolidega koostöö tegemise vorm on suhteliselt ajamahukas ning töötajal jääb oma põhitööks vähem aega kui tööandja seda sooviks.

Selles mõttes, et kui üks inimene on teadlane, ta peab uurima midagi, ta peab artikleid kirjutama, ta peab süvenema, eksle. Kui nüüd sinna tuua kõrvale see õppetöö aspekt, siis see lõhub tal ära nädala ja see lõhub tema ajakava ära väga palju ja ta peab need kõik need tööde parandamised ja muud asjad, mis sinna juurde tulevad. Et kui see ei ole ainult loengute lugemine, vaid seal on ka seminaride tööde parandamised ja eksamite võtmised ja muud asjad juures. See võtab väga paljudel ikkagi aega lihtsalt ära. Et noh aeg, energia ja see lõhustumine erinevate rollide vahel, et see on nagu oluline. (ettevõtte valdkond: kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus)

Praktikakohtade pakkumine tähendab ettevõtte jaoks valmisolekut panustada nii aega, finantse kui ka inimressurssi. Seda on raskendanud nii nende töötajate hõivatus, kes võiksid potentsiaalselt praktikaid juhendada, kui ka ettevõtete ajaliste ja rahaliste ressursside piiratus. Olukorda on raskendanud ka praegune majanduslangus, mille tulemusena on ettevõtete võimalused sellisesse koostöövormi panustada veelgi rohkem piiratud. Tööandjad leiavad, et lisaks sellele, et neil ei ole võimalik pakkuda piisavalt praktikakohti, vähendab aja- ja inimressursi piiratus ettevõtte võimalusi kõrgkoolidega koostööd teha loengute pidamise või seminaride läbiviimise osas.

3.2 Kõrgkoolide ja tööandjate vahelise koostöö vähene koordineeritus

Tööandjate hinnangul toimiks koostöö kõrgkoolide ja ettevõtete vahel paremini, kui kõrgkoolid seda paremini koordineeriksid. Tööandjate arvates võiksid koostöö algatajaks ja initsiaatoriks olla ka kõrgkoolid. Praegused kogemused on aga näidanud, et pigem on tööandjad need, kes koostööks initsiatiivi üles näitavad.

Minul ei ole küll viie aasta jooksul ühtegi juhust, kui koolid oleksid ise pöördunud meie poole. Aga ise me oleme korduvalt sinna pöördunud. (ettevõtte valdkond: kinnisvaraala tegevus)

Tööandjad leiavad, et kui kõrgkoolide huvi koostööks on vähene, siis on ettevõttel raske koostööd hästitoimivaks kujundada, kuna ettevõttes puudub sageli inimene, kelle tööülesannete hulka kuuluks kõrgkoolidega koostöö arendamine. Samuti leiavad tööandjad, et kui kõrgkoolide-poolne initsiatiiv koostööks puudub, siis ettevõttel endal on raske oma igapäevase tegevuse kõrvalt sellist initsiatiivi üles näidata.

Ma arvan, et sellise süsteemse koostöö puudumine. Kes seda initsiatiivi näitab, kes, ega meil koolis ei ole eraldi inimest selle jaoks, kes ülikoolidega suhtleb. (ettevõtte valdkond: haridus)

Ma eeldaks küll jah koolide poolt suuremat huvi, sellepärast, et ettevõtted ei ole sellest tavaliselt huvitatud, nendel oma probleeme küll ja küll /.../ (ettevõtte valdkond: kunst, meelelahutus ja vaba aeg)

Isegi siis, kui praktikaalane koostöö toimib hästi ning tegemist on praktikantide suunamisega ettevõttesse, võib ette tulla koostööd takistavaid tegureid juhul, kui korraldus ei ole kõrgkoolide poolt piisavalt hästi koordineeritud.

Aga mis on just viimane praktika kogunemine oli siin meil eelmine nädal, et mis oli nagu, kooliga ei olnud kokkulepet, siis ma sain aru ka, et seal oli mingi uus koordinaator. Saatis meile sellise massi, et no me ei olnud selleks valmis. (ettevõtte valdkond: tervishoid ja sotsiaalhoolekanne)

Praktikakohti ei ole ettevõttel võimalik pakkuda ka teatud erialade puhul, mis eeldavad tegelikult, et pärispraktikale eelneks mõningane varasem praktiline kogemus. Näiteid võib tuua ühest tööandjaga läbiviidud intervjuust, kus ettevõtte oli küll motiveeritud koostööks, kuid praktikakohti ei olnud võimalik pakkuda, kuna tudengitel puudus varasem praktikakogemus, seega ka vajalik ettevalmistus. Tööandja näeb taoliste spetsiifiliste erialade

puhul lahendusena mitmeid kohustuslikke praktikaid õppetöö jooksul, et tudengist kujuneks vastava tasemega täiskasvanute koolitaja.

/.../ X [eriala nimetus] üliõpilased. Et meil olid nagu, noh meie nägemus oli see, et me saame saata ta inimeste ette, et ta koolitabki meie inimesi. Aga siis kohtudes nendega, noh me saime aru, et tegelikult me ei saa nii toorest inimest ja nii noort inimest tegelikult saata nagu oma inimeste ette rääkima millestki, et kuidas miski asi peaks olema. (ettevõtte valdkond: hulgi- ja jaekaubandus)

Koostöö ettevõtte ja kõrgkooli vahel on raskendatud juhul, kui kõrgkoolid ei ole seda piisavalt hästi koordineerinud ja läbi mõelnud. Ettevõtjad näevad, et koostöö algatajaks ja koordineerijaks võiks olla ka kõrgkool, kes võiks teatud koostöövormid tööandjaga paremini läbi mõelda ja planeerida. Tööandjate kogemused aga näitavad, et praegu on tihti koostöö algatajaks tööandjad, kuid see koostöö toimiks paremini kahepoolsena ning siis, kui koostöö koordineerijaks oleks kõrgkool.

Tööandjate jaoks on peamisteks kõrgkoolidega koostööd takistavateks teguriteks nii ajalise-, rahalise- kui inimressursi puudus ettevõtetes. Olukorra on veelgi keerukamaks kujundanud praegune majanduslangus. Selle tulemusena on vähenenud ettevõtete võimalused praktikakohtade pakkumisel ning õppetöö-alase koostöö tegemisel. Kõrgkoolide ja ettevõtete vaheline koostöö ei toimi hästi ka juhul, kui kõrgkoolid ei ole piisavalt aktiivsed koostöö algatamise või säilitamise osas. Ettevõtted ootaksid kõrgkoolidelt läbimõeldumat ja paremini koordineeritud koostööd. Uuringus osalenud tööandjate kogemused näitavad, et praegu on koostöö algatajaks ettevõtted ning kõrgkoolid on pigem passiivseks osapooliks. Seetõttu on koostöö ettevõtete ja kõrgkoolide vahel pigem juhuslik ning püsivaid suhteid on raske hoida. Koostöö juhuslikkust ettevõtte ja kõrgkooli vahel toodi välja ka Hegesco raportis, kus märgiti, et kõikides uuritud riikides olid ettevõtted aktiivsemaks pooleks. Erinevalt käesolevast tööst töid Hegesco uuringus osalenud tööandjadkoostööd takistava tegurina välja ka selle, et kõrgkoolid on vähe huvitatud tagasisidest praktikantide õpingute jooksul omandatud oskuste ja teadmiste kohta (Kovačič 2009). Kuna tööandjad näevad oma rolli kõrgkoolidega koostöös pigem aktiivsena ning kõrgkooli pigem passiivsena, ei ole intervjueritud tööandjatel ka ühest arusaama, kes peaks koostööd koordineerima ning olema aktiivne osapool. Pigem näevad intervjueritud tööandjad, et kõrgkoolid võiksid olla aktiivsemaks pooleks koostöö algatamises ning suhete hoidmises. Kuna intervjueritud tööandjad eeldavad, et kõrgkool

peaks olema aktiivne osapool, siis isegi mõlema osapoole võrdse aktiivsuse korral tajuvad tööandjad kõrgkooli passiivseks.

4 Ideaalne koostöö kõrgkooli ja tööandja vahel

Käesolev peatükk annab ülevaate sellest, milline võiks tööandjate hinnangul olla ideaalne koostöö kõrgkooli ja ettevõtte vahel. Konteksti lisamiseks toome näiteid sellest, milliseid positiivseid ja negatiivseid kogemusi on tööandjail koostööst juba olnud. Intervjuude jooksul paluti tööandjatel kirjeldada, milline võiks olla kõige positiivsem programm koostööks kõrgkoolidega. Seega koondab antud peatükk eelpool väljatoodud koostööd motiveerivad ja takistavad tegurid kõrgkooli ja tööandja vahel. Peatükk kirjeldab ka tööandjate välja pakutud lahendusi, kuidas ületada erinevaid takistusi kõrgkoolide ja tööandjate vahelises koostöös.

4.1 Mõlemad osapooled võivadav koostööst

Intervjuud tööandjatega näitavad, et praktikakohta pakkudes on tööandja sooviks leida motiveeritud tudeng, kellele hiljem töökohta pakkuda. Sel juhul on tööandjate hinnangul tegemist hea näitega praktikaalasest koostööst kõrgkooli ja ettevõtte vahel.

Meil on häid kogemusi sellest, et meil on tulnud üliõpilased praktikale, siis nad on jäänud siia nagu tööle ja omandanud veel tasemeharidust juurde ja meil on väga palju häid näiteid siin, kes on kasvanud isegi tootmistöölisesest siin infosüsteemide tiimijuhiks. Kes on näiteks töödejuhatajast kasvanud tootmisjuhiks inimesi, on inseneripraktikale tulnud - on saanud arendusjuhiks jne. Tegelikult meil on päris mitmeid selliseid häid kogemusi /.../ (ettevõtte valdkond: töötlev tööstus)

Koostöökogemus kõrgkooli ja ettevõtte vahel võib aga kujuneda negatiivseks juhul, kui koostöö ei ole hästi läbi mõeldud või puudub üldse. Intervjueeritud tööandjad on tundnud, et peaksid küll valmis olema praktikakohti pakkuma, kuid ei ole saanud võimalust oma praktikasoove kõrgkoolidele edastada.

Aga sellist, ja, ma tean, et ikkagi üliõpilased ju käivad meil praktikal, aga see on selles mõttes selline süsteemitu ja kaootiline, et kes siis tahab, nemad saavad. Et meie oma soove ei ole küll kuskil esitanud /.../ (ettevõtte valdkond: haridus)

Parem läbimõeldus praktikakorralduses võimaldaks vältida olukordi, kus tudeng teatab oma praktikasoovist ettevõttele väga vähe aega ette. Sel juhul ei ole ettevõttel võimalust tudengit praktikale võtta ning seda võib nimetada näiteks, kus koostöö ettevõtte ja kõrgkooli vahel ei toimi. Tööandjate hinnangul peaks kogu praktikasüsteem olema pikemalt ette planeeritud ning kõrgkoolide poolt paremini läbi mõeldud.

/.../ ega üliõpilased väga palju ette ei mõtle ka. Nad nagu hakkavad viimasel hetkel hakkab neil see: mul on suveks vaja, nüüd on maikuu lõpp käes, et nüüd ma tulen ja saadan ja uurin, nüüd ma olen aktiivne. Natukene peaks ette ka mõtlema seda, et tööandja saaks valmistuda ja et üliõpilane ka teaks, kuhu ta läheb. (ettevõtte valdkond: töötlev tööstus)

Olemasolev koostöö ei toimi ettevõtte ja kõrgkooli vahel ka siis, kui kõrgkoolidel puudub selleks piisav motivatsioon ning tööandjal jääb mulje, et koostöö on pigem ühepoolne.

Ei selline info puudub küll, et noh, aeg-ajalt kõrgkoolide lehtedelt vaatame ise ka ja siin on see, see oli vist sügiseti see kõrgkoolid tutvustavad tööandjatele oma neid erialasid ja. Ühesõnaga, ma ei tea, kuidas see nimi oli, et sinna ka oli meil korra isegi mõte minna, et kuna meil ehitusvaldkond ka ja just, et viia need kõrgkooli lõpetajad tööandjatega kokku oli see eesmärk. Seal oli ka, et käis meile tutvustamas seda projekti üks üliõpilane, kes tegelikult ei olnud väga aktiivne, et lõpuks juba tundus, et meie ise nagu tahame sinna minna oma raha eest, et nagu mõtlesime, et ühepoolset ka nagu ei võtaks, et kahepoolset. (ettevõtte valdkond: kinnisvara-alane tegevus)

Seega võiks ideaalne koostöö kõrgkooli ja tööandja vahel tähendada suuremat omavahelist suhtlemist ja kõrgkoolide aktiivsust koostöösuhete loomisel ja hoidmisel. Näiteks võiks ideaalne koostöö tööandjate hinnangul sisaldada endas kõrgkoolide-poolset suunamist selles osas, et sobiva profiiliga tudengid jõuaksid sobivate tööandjateni. See tähendaks, et tööandjatele soovitaksid praktikante kõrgkoolid ning praktikantideks oleksid tudengid, kelle tugevused vastavad ettevõtte profiilile. Selline koostöö võiks toimida nii praktikate osas kui ka tööle värbamise osas. Ka siin võiksid kõrgkoolid ise soovitada tudengitele ettevõtteid, mis on tegevad valdkonnas, kus õppija on kõige võimekam. Nii leiaksid ettevõtted endile sobivad praktikandid või uued töötajad ning tudengid saaksid omale sobiva praktika- või töökoha. Tekiks *win-win* olukord, kus koostööst võidaksid mõlemad osapooled.

Idealis oleks ju kõige toredam nagu see, kui ütleme seal õppejõud või ütleme, seal selles teaduskonnas või siis selle nõ eriala lõikes jookseb informatsioon kontaktisikule kokku ja hakkab seal juba BA lõpetamine hakkab tulema, siis ta hakkab meile pakkuma, et vot see poiss võiks teile sobida, et vat tema on selline, talle sobivad sellised asjad. Ja et siis kui nõ on see praktikaperiood, siis juba õppejõud juhendavad, kuule, et sina oled selles tugev, et soovitan sul minna X-i [ettevõtte nimi] /.../ Kõige ideaalsem oleks see, kui meile tuleb kvaliteetne soovitus, meil on teatud kohad valmis, et me võtame need ja arendame neist nõ omale tulevased töötajad juba välja. (ettevõtte valdkond: töötlev tööstus)

Selline koostöövorm aitaks paremini ka peale kõrgkooli lõpetamist esimese töökoha leidmisel. Tööandjad leiavad, et peale kõrgkooli lõpetamist on esimese töökoha leidmine raskendatud. Olukorda lihtsustaksid kõrgkoolide ja ettevõtete vahelised koostöölepingud, mis reguleeriksid praktiliste tööülesannete pakkumist viimase kursuse tudengitele.

Nad [kõrgkoolide lõpetanud] on muidu väga-väga head, et ma saan aru, et neil on väga-väga raske kuskile tööle esimesed kaks aastat saada, et miski osa jääb seal puudu, et kasvõi see viimane kursus kasvõi mingite ettevõtetega lepinguid teha või ma ei oska isegi öelda, et mis seal vahel võiks veel olla, et aga midagi võiks seal vahel veel olla, et kasvõi mingeid kindlaid töösid teeksid kuskile ettevõttele või noh midagi sellist. (ettevõtte valdkond: kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus)

4.2 Praktikute kaasamine õppetegevusse

Praktikute kaasamine õppetegevusse oleks tööandjate hinnangul üks võimalus, kuidas koostööd kõrgkooliga arendada. Mitmed intervjuueeritavad ka kinnitasid, et nende ettevõtte teeb õppetöö-alast koostööd (vt. alapeatükk 1.2), kuid tööandjate hinnangul peaks selline koostöö olema väga hästi läbi mõeldud. Tööandjate koostöökogemused kõrgkoolidega näitavad, et mitte alati ei toimi see hästi. Taolist koostööd ettevõtetes küll soositakse, kuid koostöö ei toimi juhul, kui kõrgkool on loengu läbiviimisel vähe toeks ning ka kogu loengute korralduslik pool on läbiviija kanda. Nii jääb loenguid pidaval töötajal vähe aega oma põhitööks ning ettevõtte sellist koostöövormi kõrgkooliga ei soosi.

X ülikool ütleb kohe, võta terve aine, võta terve mingisugune ainete grupp, juhi kõike ise. Sa pead kõike ise tegema. See ei ole ühele täisajaga kuskil töötavale inimesele// see ei ole võimalik, see on nii suur töö. See on nagu täistöökoht. Isegi kui nad näitavad seda poole töökohana, see on täistöökoht ja täispühendumus. See lihtsalt ei ole võimalik. (ettevõtte valdkond: kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus)

Kuigi eelpool nimetatud näite puhul on loengute andmine koostööd takistav tegur ettevõtte ja tööandja vahel ning võib olla piiratud inim- ja ajaressursside tõttu, siis ideaalis näeksid tööandjad, et kõrgkoolid neid siiski kaasaksid senisest enam õppetegevusse, mis ei peaks alati piirduma loengute andmisega. Tööandjate hinnangul võiksid kõrgkoolid olla senisest enam huvitatud vastavate valdkondade praktilisest tegevusest, et praktilisi ülesandeid rohkem ka õppetöösse lülitada. Nii oleks vastsel kõrgkoolilõpetajal reaalne praktiline kogemus, mis vastaks ka ettevõttes reaalsetele tehtavatele tööülesannetele.

/.../ kui nad [kõrgkoolid] õpetavad java programmeerimist näiteks lihtne näide, et ...noh võiks ju meie käest küsida, et mis programme Te kirjutate ja siis anda õpilasele see programmi kirjutamine /.../ (ettevõtte valdkond: kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus)

Selline koostöö võiks olla vastastikune. Ühelt poolt soovivad tööandjad, et kõrgkoolid oleksid kursis nende töömeetoditega, mida rakendavad ettevõtted oma igapäevatoos, teisest küljest leiavad tööandjad, et ka nemad võiksid paremini olla kursis uute õppemeetoditega kõrgkoolis.

/.../ üldse mõlemapoolne teavitustöö, eksole, et meie teaksime, mis teil [kõrgkoolides] seal on uut kavas ja võib-olla on neid ootusi teada ja, et see pool või uusi õppemeetodeid /.../ (ettevõtte valdkond: avalik haldus ja riigikaitse)

Tööandjad leiavad, et senisest enam võiksid kõrgkoolid kaasata ettevõtteid õppekava arendusse. Kuigi tööandjate kogemused näitavad, et teatud valdkondades sellist koostöövormi juba praktiseeritakse (info ja side valdkond), siis viitab tööandjate ettepanek sellele, et sellist koostöövormi võiks senisest enam praktiseerida.

Võib-olla kõrgkoolid on teinud mingisuguseid ümarlaudu praktikutega, et kutsunud näiteks noh ütleme mingi X [kõrgkool] kutsub, noh kui me räägime näiteks advokaatidest, kutsub kolme-nelja-viie büroo juhtivpartnerid või keegi, kes tegeleb eksole recruitment'iga. Kutsub ümarlauale, et arutada, et kuidas näiteks õppekava muuta või õppekorraldust, sedasama praktiseerimist nii, et sellest oleks kõige rohkem kasu. (ettevõtte valdkond: avalik haldus ja riigikaitse)

Tööandjad sooviksid senisest enam teha koostööd ka lõputööde ja uurimisteedade pakkumise osas. Ettevõtjad leiavad, et ideaalse koostöö puhul kõrgkooliga võiksid tudengite uurimus- või lõputööd käsitleda teemasid, mis vastaksid tööandja vajadustele.

Muidugi üks moment on, mida me oleme mõelnud, just nende lõputööde kirjutamise osas, et võiks anda nendele selliseid praktilisi ülesandeid, mis nagu endale, et nagunii nad peavad ju uurima ja kirjutama ja tegema, et siinkohal võibolla neid lõputöö teemasid anda nendele, et uurida ja teha, et siis sa saad suht praktilise asja. (ettevõtte valdkond: tervishoid ja sotsiaalhoolekanne)

Tööandjad tõid välja, et võiks rakendada ka töövarju vormis praktikaid sellistes valdkondades, kus seda siiani rakendatud ei ole, kuid kus praktikakohtade pakkumine tudengitele on raskendatud. Näiteks tõi kutse-, teadus- ja tehnikavaldkonna tööandja välja, et kuna tööülesannete iseloomust lähtuvalt ei ole nende ettevõttes võimalik teha lühiajalist praktikat, siis selle asemel pakuksid nad välja töövarju vormis praktika, mis võiks asendada õppekavades nõutud praktikat. Taoline praktika aitaks samamoodi tudengil saada ülevaadet, kuidas teatud valdkonna ettevõtte igapäevaselt toimib.

No mis aitab mingil määral tööd leida või mis aitab üldse mingist ametist õiget pilti saada, et kui siin oli juttu et praktikale on väga raske inimesi võtta. Et noh niisugune leebem praktika vorm on see töövarju vorm /.../ (ettevõtte valdkond: kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus)

Intervjuude jooksul soovitas tööandja kõrgkoolidel mõelda senisest enam koostöö peale kolmanda sektoriga. Tööandja hinnangul võiks just kolmas sektor olla see, kus praktikante vajatakse ning kõrgkoolid võiksid oma tegevust ka vastavalt suunata.

/.../ minu ainus konkreetne mõte on seotud selle kolmanda sektoriga, kus reaalselt see vajadus võiks olla nagu tugevam. Ehk siis neid peaks motiveerima ka ise andma märku, et millised oleksid nende huvid praktikantide kasutamisel. (ettevõtte valdkond: finants- ja kindlustustegevus)

Tööandjad on koostöös kõrgkoolidega valmis panustama tudengite praktiliste oskuste ja teadmiste arendamisse praktikakohti pakkudes või praktikute õppetöösse kaasamise kaudu. Tudengid omandavad kõrgkoolidest väga heal tasemel teoreetilised teadmised, kuid tööandjad tunnevad tihti, et tudengitel on reaalsest tööelust vähene ettekujutus. Intervjueeritud tööandjad näevadki, et ettevõtete roll hariduse kvaliteedi parandamises seisneb just erinevate praktiliste tegevuste pakkumises.

4.3 Isiklike kontaktide säilitamine tööandja ja kõrgkooli vahel

Tööandjad peavad oluliseks isiklike kontaktide säilitamist kõrgkoolide ja tööandjate vahel, mis samuti võib soodustada kas olemasolevat koostööd või uute koostöövormide tekkimist. Tööandjate intervjuude põhjal saab välja tuua väga häid näiteid isiklikel kontaktidel ning pikaajalisel suhtlusel põhinevast koostööst, mille tulemusena tööandjad tunnevad kõrgkoolide õppejõude ning õppejõud tööandjaid.

Aga meil on ka osade koolidega sellised suhted, et näiteks X ülikooliga, et seal on juba õppejõud tuttavad, et noh nad saadavadki või suunavad meile näiteks selliseid nutikamaid ja ärksamaid ja noh, siis me üritame leida nagu neid kokkupuutepunkte, et kas me saame aidata või ei saa. (ettevõtte valdkond: hulgi- ja jaekaubandus)

Personaalsed kontaktid on tekkinud töötajate kaudu, kes on säilitanud sideme kõrgkooliga, kus nad hariduse omandasid. Sellised kogemused näitavad, et kuigi strateegilisem ja läbimõeldum koostöö kõrgkooli ja tööandja vahel puudub, toimib koostöö siiski isiklike kontaktide alusel. Kuna aga selline koostöö on seotud konkreetse isikuga, siis inimese lahkumisel ettevõttest kaotab ettevõtte ka kõrgkooliga kontakti.

Noh see on täiesti eneseinitsiatiivi alusel, näiteks et selle XX poole [konkreetne koolitus] ma võtsin eksju X ülikoolist [avalik-õiguslik], aga lihtsalt selle pärast, et ma oman seda head kontakti ja head kogemust ja.. jaa jah.. ega meil rohkem sellist koostööd. Ainult Y-iga [erakõrgkool] ongi eksju, aga Y-iga ka tänu sellele, et meil töötas Y-is lektor, kes oli ise huvitatud seda pakkuma ja kui ta meilt töölt ära läks, siis peale seda ei ole meil seda kontakti ka /.../ (ettevõtte valdkond: kunst, meelelahutus ja vaba aeg)

Isiklike kontaktide säilitamist peavad tööandjad oluliseks. Intervjuude põhjal saab välja tuua, et senine koostöö kõrgkooliga on peamiselt tööandja enda initsiatiiv ning pigem juhuslikku laadi. Isiklike kontaktide kaudu saaks aga tööandja ja kõrgkool omavahelist koostööd säilitada ning ka arendada.

Kõrgkoolid võiksid säilitada olemasolevad koostöösuhted nii ettevõtetega kui ka vilistlastega, kelle kaudu on võimalikud tulevikus uued koostöövormid.

Ma usun, et ikkagi selline tihe side ja just isiklike kontaktide säilitamine. Sest midagi ei ole teha, me näeme ka tööelus, tõenäoliselt näeme kõik oma elu jooksul, et sellised mistahes

isiklikud kontaktid on alati selline väga hea lävepakk, mille pealt minna, et kui sa tunnend inimesi. (ettevõtte valdkond: finants- ja kindlustustegevus)

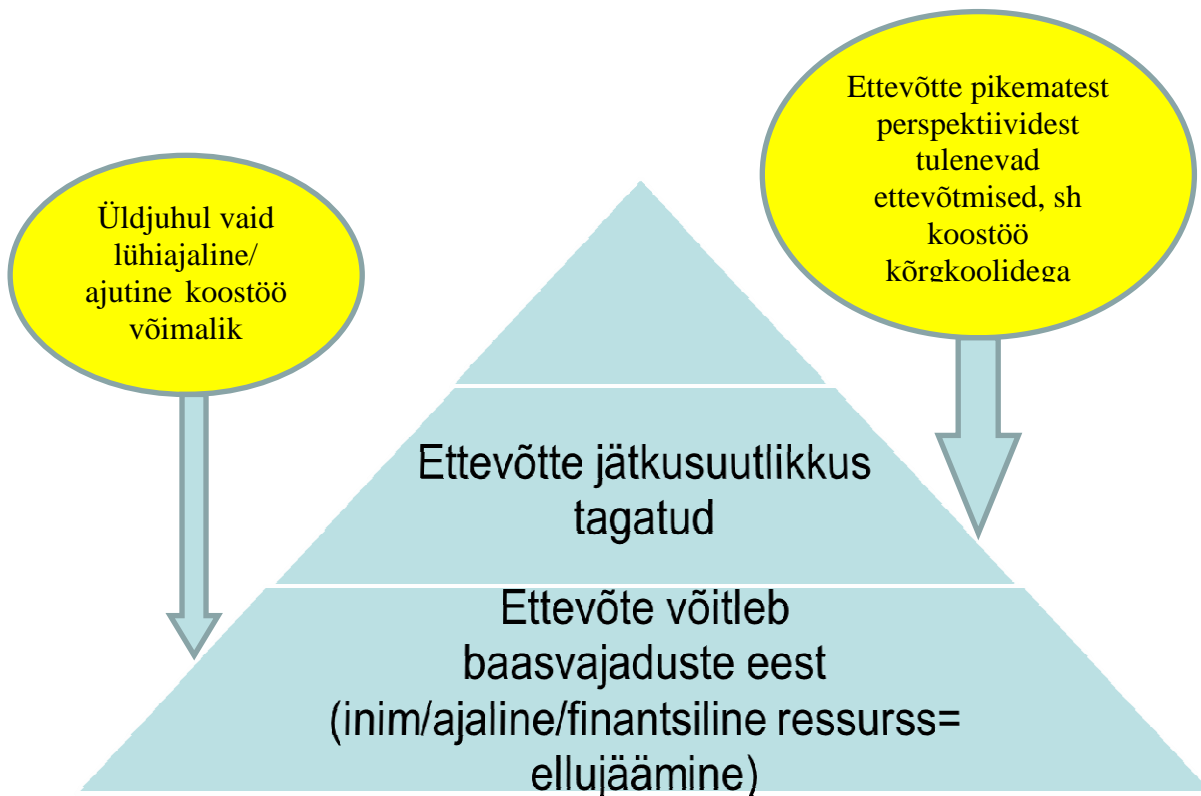
Kokkuvõtvalt on tööandjate nägemuses ideaalne koostöö kõrgkoolide ja ettevõtete vahel selline, millest mõlemad pooled saaksid võimalikult palju kasu. Tööandjad sooviksid, et kõrgkoolid suunaksid neile sobiva profiiliga tudengeid kas praktikale või tööle. Selline koostöövorm aitaks tudengeid ka esimese töökoha leidmisel. Samuti võiksid kõrgkoolid lülitada õppetegevusse rohkem praktilisi ülesandeid, mis tuleneksid ettevõtete reaalsetest tööülesannetest. Selle tulemusena oleks tudengil juba praktiline kogemus ning esimesel töökohal toimetulek veidi lihtsam. Ka leiavad tööandjad, et selline koostöövorm võiks olla kahepoolne ja toimida nii, et kõrgkoolid hoiavad ennast kursis ettevõtetes toimuvaga ning ettevõtted saavad infot uute õppemeetodite kohta kõrgkoolides. Õppetöö-alases koostöös sooviksid tööandjad ideaalis enam panustada õppekavade arendamisse, samuti võiks praktika toimuda töövarju vormis ettevõtetes, kus praktikantide võtmine on raskendatud. Tööandjad peavad oluliseks ka isiklike sidemete säilitamist ettevõtete ja kõrgkoolide vahel, et kõrgkoolil säiliks kontakt tudengiga ka peale kõrgkooli lõpetamist.

KOKKUVÕTE

Ettevõtteid võib väga üldisel tasandil jagada koostöö motiivide poolest kas kogukonna või isiklikest huvidest lähtuvateks. Esimesel juhul tunneb ettevõtte tugevat seotust oma kogukonnaga ning otsib võimalusi, kuidas üleüldist heaolu kogukonnas parandada. Üks võimalus on panustada haridussüsteemi tugevdamisse, mis tihti tähendab haridusse investeerimist nii otseselt, rahalise annetuse teel, kui ka praktikavõimalusi pakkudes. Tööandjad, kelle koostöömotivatsioon lähtub peamiselt isiklikest huvidest, pakuvad samuti praktikakohti, kuid näevad selles pigem odava tööjõu võimalust (Bailey 1995, Bailey jt 2000). Tihti ei ole aga kaks motiivi selgelt eristatavad ning tegemist on pigem kahe motiivi sünteesiga. See tuli välja ka antud uuringust: tudengitele praktikakohti pakkudes tegutsesid teatud ettevõtted küll eelkõige kogukonna huvidest lähtudes, kuid kaudselt panustasid ka iseenda järelkasvu, sest praktikandid on ettevõtte jaoks potentsiaalsed tulevased töötajad.

Joonisel 1 on visandatud tööandjate vajadused Maslow püramiidina. Püramiidi alumises osas tegeleb ettevõtte oma baasvajadustega. Siin on ettevõtte piiratud nii ajalise, rahalise kui inimressursi mõttes ning koostöö kõrgkoolidega on raskendatud. Kuna ettevõtte tegeleb pigem ellujäämisega ja enamasti ei sea kaugemaid eesmärke, siis saab koostöö kõrgkoolidega olla vaid juhuslik ja lühiajaline. Kui aga ettevõtte on juba püramiidi järgmisel astmel ning suutnud tagada jätkusuutlikkuse, lähtutakse oma tegevuses pikematest perspektiividest ning koostöö kõrgkooliga saab olla strateegilisem ja pikaajalisem. Kuna meie valimisse kuulusid oma valdkonna suuremad ettevõtted, siis võime oletada, et nende hulgas on keskmiselt märksa suurem valmisolek koostööks kõrgkoolidega. Vaid üks ettevõtte mainis, et nende esmane mure on leida raha järgmisteks palkadeks ning seetõttu on raske minneidki ressursse kõrgharidusse panustamiseks. Niisiis asetsevad meie uuritud ettevõtted pigem püramiidi teisel tasandil, kuid ka nende tegevust on mõjutanud majanduslangus ning ressursside puudus on piiranud koostööd kõrgkoolidega.

Joonis 1. Tööandjate vajadused



Uuringu põhjal saame välja tuua tööandjate peamised ootused kõrgkoolidele praeguse koostöö arendamise seisukohast:

- Tööandjad ootaksid kõrgkoolide poolt senisest suuremat initsiatiivi koostöösuhete loomisel ning hoidmisel. Hetkel näevad tööandjad, et koostöös kõrgkoolidega on nad pigem ise aktiivsemaks osapooleks.
- Intervjueeritud tööandjate hinnangul võiksid ühe kõrgkooli erinevad osakonnad teha senisest rohkem koostööd ning pöörduda ettevõtte poole ühiselt. See aitaks vältida olukorda, kus sama kõrgkooli erinevatest osakondadest pöördatakse sarnase koostöösooviga ettevõtte poole (nagu juhtus ühes intervjueeritud ettevõttes).
- Samuti näevad tööandjad, et nemad ise võiksid paremini kursis olla uute õppemeetoditega, mida kõrgkoolides praktiseeritakse, kõrgkoolid omakorda võiksid teada, milliseid meetodeid tööturul praktikas rakendatakse. See tähendaks senisest suuremat infovahetust kõrgkooli ja tööandja vahel.

- Tööandjad sooviksid, et õppekavades oleks lisaks teoreetilistele teadmistele senisest suurem osakaal tudengite sotsiaalsete oskuste, näiteks meeskonnatöö arendamisel, kuna igapäevatöö tähendab tihti ka töötamist meeskonnas. Paraku taolised oskused tudengitel tihti puuduvad.
- Samuti võiks kõrgkoolid senisest enam kasutada õppetegevuses praktikuid. Mitme ettevõtte intervjuust tuli välja, et kõrgkoolid seda ka praktiseerivad, kuid ainult teatud valdkondades ning pigem ühekordse aktsioonina.

Kasutatud kirjandus

Bailey, T.; Hughes K.; Barr, T. (2000). Achieving Scale and Quality in School-to-Work Internships: Findings from Two Employer Surveys. *Educational Evaluation and Policy Analysis*. 22, 41-64.

Bailey, T. R. (1995). Incentives for Employer Participation in School-to-Work Programs. In T. R. Bailey (Ed.), *Learning to Work: Employer Involvement in School-to-Work Transition Programs*. (pp. 14-25). Washington, DC: Brookings Institution.

HEGESCO- Higher Education as a Generator of Strategic Competences. Ametlik koduleht. URL: www.hegesco.org (13.12.2010)

Kazis, R. & Goldberger, S. (1995). The Role of Employers: The Integration of Work-Based Learning. In W. N. Grubb (Ed.), *Education through Occupations in American High Schools*. (pp. 171-190). New York: Teachers College Press.

Kovačič H. (2009). Collaboration between Employers and Higher Education Institutions. In S. Pavlin (Ed.), *Development of Competences in the World of Work and Education*. Report of the Qualitative Analysis of Higher Education Institutions and Employers in Five Countries. (pp. 47-56). Slovenia: University of Ljubljana.

Oras, K.; Siilak, K.; Unt, M (2010). Kõrgkoolilõpetaja tööturul: majandus- ja tehnikaerialade vilistlaste hinnangud oma tööturvõimalustele. Programmi „PRIMUS“ tegevus 5 uuringuprojekti „Tööturu väljakutsed kõrgharidusele, Eesti Euroopa Liidu kontekstis“ raport, Tallinna Ülikool, väljaanne nr. 1/2010.

Pavlin S. (Ed.) (2009). *Development of Competences in the World of Work and Education*. Report of the Qualitative Analysis of Higher Education Institutions and Employers in Five Countries. Slovenia: University of Ljubljana.

Spender, J.-C. (2009). Organizational Capital: Concept, Measure or Heuristic? In A. Bounfour (Ed.), *Organizational Capital: Modelling, Measuring and Contextualising* (pp. 5-23). London: Routledge.

Lisa 1 Intervjuu kava

LÕPETANUD:

Mille järgi valite endale töötajaid?

Mis on kõige olulisem kõrgkooli lõpetanu puhul, et ta saaks tööelus hästi hakkama? Millised on kõige olulisemad üldised ja kitsalt erialased oskused, et töökohal hästi hakkama saada?

Kes vastutab nende teadmiste ja oskuste arendamise eest? Kust peaks noor omandama tööks vajalikud oskused ja teadmised?

Milline oleks Teie arvates parim tasakaal üldiste ja kitsalt erialaste oskuste vahel?

Kuivõrd rahul olete lõpetanute teadmiste ja oskustega: kas Teie nägemusel on keskeltläbi tegemist oskuste puudu jäämisega, üleküllusega või tasakaaluga?

Millised oskused ja teadmised on viimasel ajal muutunud olulisemaks või vastupidi, kaotanud tähtsuse?

Kui olulised on töötaja värbamisel tema lõpetatud eriala; konkreetne kõrgkool; lõputunnistuse hinded; kõrghariduse aste (diplom, 3a Ba, 4a Ba, Ma PhD)?

KOOSTÖÖ KÕRGKOOLIGA:

Mis motiveerib ettevõtteid tegema koostööd kõrgkoolidega? Mis takistab ettevõtteid tegemast koostööd kõrgkoolidega?

Kas teete kõrgkoolidega koostööd? Millist (praktikakohad, rakendusprojektid, otsene koolist tööle võtmine, koostöö Karjäärikeskustega ...) Milline on ettevõtte motivatsioon praktikale võtta? Millised on praktikale võtmise head tavad? Millised on takistused?

Kas Teil on kogemus kõrgkoolide praktikantidega? Kas mingid väljakujunenud tavad, kuidas praktikandid tööellu haarata? Kuidas olete rahul praeguse korraldusega?

Kas Teie asutuses on eraldi personalipraktikad uuele töötajale, et neid ette valmistada tööks ja kaasa aidata nende tööalasele arengule? Palun kirjeldada.

Kuidas toimib Teie asutuse sisemise edutamise süsteem töötajatele, kes edasi õpivad?

Milline oleks kõige positiivsem programm koostöös kõrgkoolidega?

TULEVIK:

Mida soovitate kõrgkoolidele: mida peaksid kõrgkoolid muutma, et kaasa aidata veelgi paremini tudengite oskuste ja teadmiste arendamisele? Millele pöörata tähelepanu kõrgkoolis, et noored leiaksid kergemini töö?

