

TALLINNA ÜLIKOOL
Haridusteaduste instituut
Andragoogika ja täiskasvanuhariduse valdkond

Mari Lill

**TÖÖTAJATE ARUSAAMAD JUHTIDE TOETUSEST
KÕRGHARIDUSE OMANDAMISEL**

Magistritöö

Juhendaja: MA, Katrin Karu

Tallinn 2019

Tallinna Ülikool

Instituut		Valdkond
Haridusteaduste instituut		Andragoogika ja täiskasvanuharidus
Töö pealkiri		
Töötajate arusaamad juhtide toetusest kõrghariduse omandamisel		
Töö liik	Kuu ja aasta	Lehekülgede arv: 51
Magistritöö	Mai 2019	Allikad: 42
		Lisad: 1
<p>Üheaegselt töötavate ja kõrgharidust omandavate üliõpilaste arv on Eestis kasvanud kiiremini kui Euroopa Liidus keskmiselt (Eurostat, s.a.). Tööd ja õpinguid on keeruline ühildada, seega loobutakse pigem õpingutest kui tööst (Mägi, Aidla, Reino, Jaakson & Kirss, 2011). Töötavad üliõpilased ootavad juhtide toetust kõrghariduse omandamisel, kuid juhid ei tee seda või teevad seda vähesel määral. Juhtide toetus on mõjutatud ühiskonnas olevatest normidest, organisatsiooni regulatsioonidest ning organisatsioonikultuurist. Toetus võib olla instrumentaalne ja emotsionaalne.</p> <p>Magistritöö eesmärk on kirjeldada üliõpilaste arusaamu juhtide viisidest toetada töötajaid kõrghariduse omandamisel. Uuringutulemused võimaldavad tööandjatel tõsta teadlikkust, leida võimalusi ja viise toetada töötajaid kõrghariduse omandamisel. Andragoogid, personalitöötajad ja koolitusjuhid saavad nõustada nii töötajaid kui juhte tasemeõppes õppivate inimeste professionaalse arengu kontekstis. Tallinna Ülikool saab tulemuste põhjal täiendada ÕIS süsteemis läbi viidavat küsitlust üliõpilastele.</p> <p>Uurimisküsimustest ja -eesmärgist tulenevat on tegu kirjeldava pilootuuringuga, mis toetub sotsiaalkonstruktivistlikule paradigmale. Mittetöenäosuslikku sihipärasesse valimisse kuuluvad Tallinna Ülikooli haridusteaduste instituudi ja loodus- ja terviseteaduste instituudi töötavad magistriüliõpilased. Andmete kogumiseks viisin läbi küsitluse kombineeritud küsimustikuga. Vastuste analüüsimiseks kasutasin kvalitatiivset sisuanalüüsi ja kvantitatiivset ühemõõtmelist analüüsi.</p> <p>Tulemusena selgus, et paljude üliõpilaste arvates arvestab juht nende õpingutega ja paljud neist on tundnud erinevaid instrumentaalse ja emotsionaalse toetuse viise, kuid nende ootused on suuremad nii instrumentaalsele kui emotsionaalsele toetusele. Organisatsioonides toetatakse töötajaid erinevalt ja juhtidel on erinev arusaam toetamisest ning selle vajalikkusest. Neis organisatsioonides on erinevad organisatsioonikultuurid.</p>		
Võtmesõnad: töötav üliõpilane, toetav organisatsioonikultuur, õpingute toetamine, juhi toetus		
Töö autor: Mari Lill		allkiri:
Kaitsmisele lubatud:		
Juhendaja: Katrin Karu		allkiri:

Institute School of Educational Sciences	Field Andragogy and Adult Education	
Title Employee understandings about managerial support during their higher education studies		
Classification Master Thesis	Month and year May 2019	Number of pages: 51 Sources: 42 Appendix: 1
<p>The number of university students working during their higher education studies has been increasing on average faster in Estonia than in the European Union in the last years (Eurostat, s.a). It is difficult to combine work and studies, so university students are more willing to quit studies rather than work (Mägi, Aidla, Reino, Jaakson & Kirss, 2011). Working university students expect managers to support them during their studies, but their expectations are not fulfilled. Managers' support is affected by social norms, organizational regulations and organizational culture. Support can be instrumental and emotional.</p> <p>The aim of this master thesis is to describe the understandings of employees about the support they receive from their managers during their higher education studies. The results of the survey allow employers to increase their knowledge and find ways to support employees with their higher education studies. Adult educators, human resources managers and training managers can advise employees and managers in the contexts of professional development via higher educational studies. Tallinn University can complement the survey for university students conducted in the ÕIS system.</p> <p>It is a descriptive pilot survey that relies on the social constructivist paradigm. The nonprobability purposive sample consists of working master students from Tallinn University School of Educational Sciences and School of Natural Sciences and Health. As a data collection method, I used a survey with a combined questionnaire. For the data analysis method, I used qualitative content analysis and quantitative one-way analysis.</p> <p>The results of the survey show that lot of university students think that their managers consider their higher education studies and many of them have felt different ways of instrumental and emotional support, but their expectations to instrumental and emotional support from their managers are higher. Support in organizations vary and managers have different understandings of support and its necessity. These organizations have different organizational cultures.</p>		
Keywords: working university student, supportive organizational culture, supporting studies, manager's support		
Author: Mari Lill	Signature	
Allowed to defend		
Supervisor: Katrin Karu	Signature:	

SISUKORD

SISSEJUHATUS	5
1. TÖÖTAJATE TOETAMISE VIISID	8
1.1 Toetamise käsitused	9
1.2 Arusaam juhtide toetusest	14
2. METODOLOOGIA	16
2.1 Valimi valiku põhjendus	17
2.2 Andmete kogumine	19
2.3 Andmete analüüs	22
3. ÜLIÕPILASTE ARUSAAMAD JUHI TOETUSEST KÕRGHARIDUSE OMANDAMISEL	25
3.1 Üliõpilaste arusaamad juhi toetusest	26
3.2 Üliõpilaste ootused juhi toetusele	31
3.3 Arutelu	36
KOKKUVÕTE	44
ALLIKAD	46
LISA	

SISSEJUHATUS

2012. aastal Eestis läbi viidud uuringus selgus, et koguni 84% magistri- ja doktoriõppe üliõpilaste jaoks oli oluline lisaks ülikoolis õppimisele säilitada töö ja regulaarne sissetulek, sest muidu ei oleks nad õpinguid jätkata saanud. Samas selgus, et ainult kolmandik tööandjatest tundis töötaja õppimise vastu huvi ja vaid 19% võimaldas õppepuhkust või õppimist tööajast. (Saar, Võormann & Lang, 2014, 595, 599-600) Täiskohaga õppimist ülikoolis ja töö tegemist on sageli keeruline ühildada, mistõttu on üliõpilased enamasti valmis loobuma pigem õpingutest kui tööst (Mägi, Aidla, Reino, Jaakson & Kirss, 2011).

2013. aastal jõustunud kõrgharidusreformi tulemusena on kõrghariduse omandamine Eestis tasuta. Seda vaid täiskoormusega eestikeelsel õppekaval, kui algavaks semestriks täidetakse kumulatiivselt eelmistel semestritel õppekava kohaselt täitmisele kuuluva õppe maht. (Ülikooliseadus, 1995) See justkui eeldaks ainult õppimist, osalise koormusega tööd, väga sobiva graafikuga tööd või muud viisi, kuidas siduda õppimine, töö ja eraelu.

Töötavad üliõpilased ootavad juhtide toetust kõrghariduse omandamisel, kuid juhid ei tee seda, teevad seda vähesel määral või ei tee seda vastavalt töötavate üliõpilaste vajadusele ja ootusele. Teema olulisust kajastab asjaolu, et üheaegselt töötavate ja kõrgharidust omandavate inimeste hulk on Eestis aastatega kasvanud, sest ootus on järjest kõrgemale töötajate kvalifikatsioonile ja ülikoolidelt oodatakse magistriõppesse astujate ja lõpetajate osakaalu kasvu (Haridus- ja Teadusministeerium, 2018). Töötavate täiskasvanute osakaal kõrghariduse omandajate hulgas on kogu Euroopas viimastel aastatel jõudsalt suurenenud (Hall, 2010; Souto-Otero & Whitworth, 2017). Kui 2007. aastal oli töötavaid ja õppivaid 18.-64. aastaseid inimesi Eestis 10,7% (Euroopa Liidu keskmine 13,4%), siis 2016. aastal juba 19,6% (Euroopa Liidu keskmine 14,7%). Kusjuures 25.-64. aastaste hulgas oli osakaal vastavalt 7,9% 2007. aastal (Euroopa Liidu keskmine 10,7%) ja 17,5% 2016. aastal (Euroopa Liidu keskmine 12,2%). (Eurostat, s.a.) See tähendab, et võrreldes teiste Euroopa Liidu riikidega, on Eestis töötavate täiskasvanute osakaal kõrghariduse omandajate hulgas kasvanud kiiremini kui Euroopa Liidus keskmiselt.

Selline olukord eeldab tööandjate toetust neile, kes on otsustanud omandada kõrgharidust töötamise kõrvalt. Toetamise tegevus oleneb omakorda organisatsioonikultuurist ehk sellest, millised on organisatsioonis valitsevad arusaamad ja viisid, kuidas edukalt koos toimida, probleeme lahendada (Schein & Schein, 2017, 6), mille tulemusena tekib ühine nägemus, mis on omane paljudele inimestele (Pheysey, 2003, 3). Käsitlen uurimistöös kõrghariduse omandamise toetamist organisatsioonikultuuri kontekstis töötajate toetamise viisidest lähtuvalt.

Varasemalt on uuritud tööandjate üliõpilaste toetamist praktikavõimaluste pakkumisel (Eesti Tööandjate Keskliit, 2016; Haridus- ja Teadusministeerium, 2015; Lang, Kallaste, Kivi, & Sõmer, 2018) õppurite hakkama saamist töö, õppimise ja eraeluga paralleelselt (Beerkens, Mägi & Lill, 2011; Moreau & Leathwood, 2006; Mägi et al., 2011; Robert & Saar, 2012) tööandjate motivatsiooni ning põhjuseid töötajaid õppimisel toetada (Bills & Wacker, 2003; Cedefop, 2015; Luo, 2002), kuid seni on vähe uuritud juhi toetamise viise tema alluvuses töötavale töötajale, kes omandab kõrgharidust (Saar et al., 2014). Palju on uuritud, millised üliõpilased töötavad õppimise kõrvalt rohkem, millised on nende töötamise põhjused ja tendentsid (Beerkens et al., 2011). Uuringute käigus on kaardistatud ka juhtide toetamist kutsehariduse omandamisel (Bills & Wacker, 2003), kuid sealjuures ei ole kaardistatud töötajate ootusi ja nende vastavust tegelikule olukorrale.

Uurimistöö eesmärk on kirjeldada üliõpilaste arusaamu juhtide viisidest toetada töötajaid kõrghariduse omandamisel.

Lähtuvalt eesmärgist on sõnastatud uurimisküsimused:

- a) kuidas kirjeldavad üliõpilased juhtide toetust nende kõrghariduse omandamisel?
- b) kuidas kirjeldavad üliõpilased millist toetust kõrghariduse omandamisel oodatakse?

Uurimistöö tulemused võimaldavad tööandjatel, sh juhtidel, tõsta teadlikkust, leida võimalusi ja viise toetada töötajaid kõrghariduse õppima asumisel ja omandamisel. Lisaks on tulemused olulised organisatsioonis töötavatele andragoogidele, personalitöötajatele, koolitusjuhtidele, kes saavad nõustada nii töötajaid kui juhte tasemeõppes õppivate inimeste professionaalse arengu kontekstis. Sealjuures pakuvad tulemused lisaväärtust ka Tallinna Ülikooli (edaspidi TLÜ) ÕIS süsteemi kaudu läbiviidavale tagasisideküsitlusele, kus asetatakse rõhk ülikooli võimalustele töötavatele üliõpilastele tuge pakkuda.

Valimisse kuuluvad TLÜ haridusteaduste instituudi ja loodus- ja terviseteaduste instituudi magistriüliõpilased, kes omandavad esimest või mitmendat kõrgharidust. Nende ühiseks tunnuseks on see, et kõrgharidust omandatakse töö kõrvalt.

Tegemist on kirjeldava pilootuuringuga, sest püüan TLÜ üliõpilaste kogemustest tekkinud arusaamade põhjal koostada süstemaatilise ülevaate sellest, kuidas on juhid neid kõrghariduse omandamisel toetanud ja kuidas juhid peaks seda nende arvates tegema (Lagerspetz, 2017). See tähendab, et kaardistan valimi olukorra juhtide toetusest ja valimi soovitava olukorra juhtide toetusest, mille põhjal saab TLÜ täiendada ÕIS süsteemi kaudu läbiviidavat tagasisideküsitlust. Kasutasin kombineeritud uurimisperspektiivi. Andmete kogumiseks moodustasin mittetöenäosusliku sihipärase valimi töötavatest TLÜ magistriüliõpilastest ja kasutasin kombineeritud küsimustikku. Küsimustikuga kogutud

vastuste analüüsimiseks viisin läbi kvalitatiivse sisuanalüüsi ja kvantitatiivse ühemõõtmelise analüüsi.

Uurimistöö esimeses osas annan ülevaate toetamise viisidest ja käsitustest, teises uuringu metoodikast, kolmandas esitan analüüsi tulemused, arutelu ja selle põhjal tehtud järeldused.

Täna juhendajat Katrin Karu kannatlikkuse, igakülgse abi ja mõistva suhtumise eest. Suur tänu õppekorralduse spetsialistile Elina Malleus, kes nõustas ja andis võimaluse teha uurimistöö, mis toob kasu ka Tallinna Ülikoolile. Olen samuti tänulik kõigile haridusteaduste instituudi ja loodus- ja terviseteaduste instituudi magistriõppekavade kuraatoritele, kellela ei oleks ma valimini jõudnud, ja kõigile küsitluses osalenutele.

1. TÖÖTAJATE TOETAMISE VIISID

Toetamisel on mitmeid tähendusi, näiteks „Eesti keele seletava sõnaraamatu“ (2009 s.v. toetamine) järgi tähendab toetamine tuge, kaasabi, rahalist või naturaalselt abi. Inglise keeles on sõnal „*support*“ veelgi rohkem tähendusi: kedagi õnnestuma julgustama, emotsionaalselt või praktiliselt aitama, rahaliselt aitama, vajalike tingimuste loomise kaudu aitama, aktsepteerima ja lubama millelgi toimuda, millegi või kellegi „raskust“ kandma aitama (Cambridge Dictionary, s.a). Toetamise selgitamisel on ühine kellegi teise jaoks millegi tegemine, millegi tegemise võimaldamine või sellele kaasa aitamine. Üheks toetamise teemaks on kõrghariduse omandamise toetamine, mida käsitlen uurimistöös organisatsioonikultuuri kontekstis töötajate toetamise viisidest lähtuvalt.

Kõrghariduse omandamise toetamise viise on mitmeid, mille kaudu toetatakse töötajat ühel või mitmel viisil korraga, et ta saaks ühildada tööd ja õppimist. Saar, Võormann ja Lang (2014) toovad kõrghariduse omandamise toetamise viisidena välja rahalise abi, õppimiseks aja võimaldamise teiste tegevuste (nt töö) arvelt, motiveerimise ja õpingute vastu huvi tundmise, Hall (2010) rohkemate e-õppe võimaluste loomise ja vabama tunniplaani. Neile võib lisada veel mitmeid toetamise viise, näiteks õppepuhkuse andmise, vabama töögraafiku, kodutööde tegemise aitamise, tähtaegade muutmise/edasi lükkamise võimaldamise, lihtsalt vajadusel olemas olemise, kuulamise jms. Toetamise tegevus peab olema selline, mis pakub abi ja tuge, võimaldamaks toime tulla õppimise, töö ja eraelu ühildamisega ning samas näitama, et õppimisega seotud pingutus on väärtustatud.

Toetamise tegevus oleneb organisatsioonikultuurist. Organisatsioonikultuur on organisatsiooni töötajate poolt üheskoos grupina välja töötatud või iseeneslikult välja kujunenud arusaamad ja viisid, kuidas edukalt koos toimida, probleeme lahendada ja mida uutele organisatsiooni liikmetele õpetada (Schein & Schein, 2017, 6), mille tulemusena tekib ühine nägemus, mis on omane paljudele inimestele (ideaalis kõigile organisatsiooni töötajatele) (Pheysey, 2003, 3). Seega oleneb organisatsioonikultuur selles organisatsioonis olevate inimeste arusaamadest, nende sobivusest ja ühisosast või on teadlikult välja töötatud ja juhitud organisatsiooni juhtide eesmärkidest ja arusaamadest tulenevalt, mis tähendab, et organisatsiooni sobivad töötajad, kellele on omane seesugune organisatsioonikultuur.

Diana C. Pheysey (2003) toob välja neli peamist organisatsioonikultuuri tüüpi: rollikultuur, saavutuskultuur, võimukultuur ja toetav kultuur. Toetav kultuur on kõige demokraatlikum ja vähem hierarhiline, andes võimaluse otsustusprotsessis kõigile osapooltele kaasa rääkida. Oluline on, et töötajaid tunneksid end täieõiguslike organisatsiooni liikmetena ja isiklikku sidet organisatsiooniga, saaksid omavahel hästi läbi

ja neil oleks ühtekuuluvustunne. (Pheysey, 2003, 18) Töötajate arengut toetav organisatsioonikultuur tähendab, et ettevõttes kujundatakse või kujunevad iseseisvalt normid ja hoiakud, mis väärtustavad arenemist ja õppimist, keskkond on toetav, lugupidav ja vastutulelik, töötajaid koheldakse võrdselt, hierarhiliselt ei ole juht ja temale alluv töötaja teineteisest väga kaugel ning neid väärtuseid ning hoiakuid kannab loomu poolest iga valdkonna ja ametipositsiooni esindaja. Toetav organisatsioonikultuur loob aluse edukale karjäärile ja soovile panustada organisatsiooni edukusse rohkem (Nauta, Van Vianen, Van der Heijden, van Dam & Willemsen, 2009).

Väga oluline on otsese juhi toetus, sest selle tajumise kogemusena kujuneb töötajal uskumus, kuivõrd organisatsioon teda ja tema panust väärtustab, mille põhjal omakorda kujuneb töötaja tundmus sellest, kui palju ta organisatsioonist ja selle heaolust hoolib (Mathieu, Eschleman & Cheng, 2018). Seda enam, et kõige vähem on tuntud õpingute jätkamise osas just tööandja toetust (Roosmaa, Tamm & Roosalu, 2010). Kui juht töötajat piisavalt ei toeta, seda nii igapäevatoos kui kõrghariduse omandamisel, muutub juhi ja töötaja läbisaamine külmemaks. On oluline, et juht vähemalt mõne aja tagant küsiks, kuidas töötajal läheb, kas või üldise küsimusena ilma tööd või õpinguid mainimata. Töötaja, kes ei hooli enam organisatsiooni heaolust, muutub antisotsiaalsemaks, lohakamaks, ükskõiksemaks ja see võib mõjuda kahjustavalt nii organisatsioonile kui -kultuurile. Tõenäoliselt tähendab see ka seda, et töötaja hakkab otsima uut tööd organisatsioonis, kus ta tunneks end väärtustatuna ja mille edukusse ta tõesti tahab panustada.

1.1 Toetamise käsitused

Toetamist saab käsitada normatiivse, regulatiivse ja sotsiaalsena. Järgnevalt on esitatud normatiivse, regulatiivse ja sotsiaalse toetamise viisid, mida rakendatakse töötajate kõrghariduse omandamisel.

Normatiivne toetamine

Toetamise käsitamisel võib toetajaid olla erinevaid, näiteks kõrghariduse omandamise toetajaks võib olla valitsus (riik), ülikool, tööandja (Hall, 2010; Saar et al., 2014), perekond, sõbrad, mentor, kolleegid või kursusekaaslased. Valitsus (riik) saab kõrghariduse omandajat toetada hariduspoliitiliste regulatsioonide kaudu: tasuta või tasuline kõrgharidus, õppelaenu ja õppetoetuste võimaldamine (nt tulemusstipendium, vajaduspõhine õppetoetus ja erialastipendium); ülikool abistada ajaliselt sobivama

tunniplaaniga, olema paindlik tähtaegade suhtes, võimaldama rohkem e-õpet ja vähendama õppekoormust (Hall, 2010).

Ülikool on kohustatud üliõpilasele pakkuma õpi- ja karjäärinõustamist (Ülikooliseadus, 1995) ning üliõpilasel on võimalus saada informatsiooni, abi ja nõustamist akadeemilise üksuse õppenõustajalt, õppejuhilt, õppekava kuraatorilt, õppeosakonna töötajatelt, psühholoogilt, üliõpilaskonnalt, kursusevanemalt või tuutorilt (Tallinna Ülikooli õppekorralduse eeskiri, 2015). Kuigi ülikool pakub võimalust üliõpilasi toetada väga erinevatel viisidel, siis pea pooled (46%) 2015. aasta vilistlastest ei vajanud ülikooli poolt pakutavaid tugiteenuseid ja iga üheksas ei olnud nende kasutamise võimalustest isegi teadlik (Haridus- ja Teadusministeerium, 2015, 35). Järelikult ei ole üliõpilastel nende tugiteenuste vajadust, saadakse mujalt piisavalt palju tuge, ei julgeta, ei osata, kardetakse, häbenetakse, ei sobi korraldus või on mingi muu põhjus, miks neid seadusest tulenevaid ülikooli poolt pakutavaid võimalusi ei kasutata.

Täiskasvanute koolituse seaduse (2015) alusel on õppijal õigus õppepuhkusele kuni 30 kalendripäeva kalendriaasta jooksul, kuid seaduses ei ole rohkem kirjas, kuidas peaks, võiks või saaks tööandja töötajat kõrghariduse omandamisel toetada. See tähendab, et tööandjal on töötaja kõrghariduse toetamisel üsnagi vabad käed ning saab rakendada organisatsiooni võimalustel ja töötaja vajadustel põhinevaid toetamise viise. Samas tööandja, kellel ei ole sellekohaseid varasemaid kogemusi ega teadmisi, ja kelle kõrgharidust omandav töötaja ei tee ettepanekuid, kuidas teda toetada ega anna üheselt mõista, millised on tema vajadused, ei pruugi märgata ega osata töötajat toetada ning kuna seadus muud ei sätesta, siis võib toetamine väljenduda vaid õppepuhkuse andmises. Võib juhtuda, et tööandja oleks isenesest valmis tegema rohkem ja töötaja ka vajab rohkem tuge, kuid jäädakse vaid seadusest tuleneva õppepuhkuse õiguse juurde. Teisest küljest on tööandjaid, kes ongi vaid täiskasvanute koolituse seadusele viidates nõus õppivat töötajat õppepuhkuse andmisega toetama ning võivad seetõttu õpingute ja töö ühildamise üsnagi keeruliseks muuta.

Regulatiivne toetamine

Kui toetajaks on tööandja, on toetamise eesmärk üldiselt kahepoolne: töötaja soovib oma pädevusi tõsta ja tööandja soovib pädevama töötaja abil parandada produktiivsust (Bills & Wracker, 2003; Saar et al., 2014). Tööandjale on end arendada soovivad töötajad kasulikud, sest tõenäoliselt soovivad nad organisatsioonis karjääri teha. Pikemas perspektiivis on organisatsioonile kasulik töötaja, kes tasub ise oma õppekulud ja pärast õppimist saab tööandja kvalifitseeritud töötaja ilma tema arendamisse otseselt raha

suunamata (Bills & Wracker, 2003). Eesmärgi kahepoolsus, nii töötaja kui tööandja rahulolu ja paindlikkus on muutunud üha olulisemaks, sest keskmine ühel töökohal töötamise aeg on vähenenud ja kui head töötajat enda arendamisel ei toetata, läheb ta saadud teadmiste ja oskustega uue tööandja juurde, kes tema arengusoovi väärtustab. Toetava organisatsioonikultuuri põhjal saab luua personalipoliitika ja koolitusstrateegia, mis ametlikult töötaja arengut toetavad ja õppimisvõimaluste pakkumine võib olla isegi osa motivatsioonipaketist (Roosalu, Roosmaa, Lindemann, Reiska, Saar, Unt, Võormann & Lang, 2013). See annab töötajale otsese signaali, et tema arengupüüdlusi toetatakse ja tal on lihtsam otsustada, kas töö kõrvalt õppida või mitte.

On oluline, et juht pööraks töötaja õpingutele tähelepanu ning toetaks teda võimaluste piires ja püüaks koos töötajaga leida võimalust õpitavat tööga siduda. Töö näol on olemas kontekst, kuhu õpitu paigutada, mis omakorda loob aluse õpitava kinnistamiseks, seda enam, et paljud töötavaid üliõpilased alustavad õpinguid just tööga seotud põhjustel (Roosalu, et al., 2013; Roosmaa et al., 2010). Siiski, tööandja eesmärgist tulenevalt toetatakse meelsamini töötajaid, kes omandavad reaalseid tööol vajaminevaid oskuseid, näiteks kutseharidust, mille õpe on üldiselt lühem ja annab konkreetse pädevuse tööol mingi tegevuse edukaks tegemiseks, kui neid, kes omandavad formaalharidust või haridust tööst erinevas valdkonnas (Bills & Wacker, 2003; Saar et al., 2014).

Organisatsioonis võib valitseda arusaam, et lühiajalised koolitused on piisavad töötaja arendamiseks ning seetõttu kõrghariduse omandamist ei toetata. Samuti on tööandjaid, kes võrdsustavad töötajate panust ja pühendumust tööol füüsiliselt kohal oldud ajaga, mis paneb lühemat või pandlikumat töögraafikut eelistavad töötajad keerulisse olukorda. Tööandjal võib olla kartus, et pärast õpingute lõppu ei ole töötaja nõus samade töötingimustega, eelkõige töötasuga, või ta ei taha enam sama tööd teha (Roosalu et al., 2013). Seetõttu võib tööandja kõrghariduse omandamise toetamises näha ohtu töötajale ja ettevõttele. Nii tööandja kui töötaja kõhkluste vältimiseks on mõistlik organisatsioonis luua põhimõtted õppimisse suhtumise ja selle toetamise kohta, mis annavad selge arusaama organisatsiooni seisukohast nii juhile kui kõrgharidust omandavale töötajale. Üldiselt ei ole tööandjal alust tunda ohtu töötaja kõrghariduse omandamises, kui ta töötajat piisavalt toetab, temaga avatult suhtleb ja ettevõttes valitseb toetav organisatsioonikultuur.

Sotsiaalne toetamine

Üliõpilase ja töötaja rollide jagamine võib tähendada töötulemuste langust, läbipõlemist ja eesmärkide muutumist (Saar et al., 2014), sest tudengid töötavad aina rohkem ja mitte ainult osalise, vaid üha enam täiskoormusega (Hall, 2010). Töötavad üliõpilased on

öelnud, et see tähendab nende jaoks pidevat kiirust ja ajapuudust ning tunnet, et ei suudeta õpingutesse ega töösse saajaprotsendiliselt panustada. Õpingutega seotud probleemidena tuuakse välja ka rahalised raskused ja õppimist takistav suur töökoormus. (Roosalu, et al., 2013; Roosmaa et al., 2010) Töökeskkond võib olla niivõrd toetav õppimise ja pideva edasiliikumise osas, et see muutub töötajatele surveks pidevalt mõlemat teha ja mõlema puhul edukas olla (Roosalu et al., 2013). Mõned perioodid tööl, ülikoolis ja eraelus on pingelisemad kui teised ning pikka aega kestva rööprähklemise ja stressiga on keeruline toime tulla. Tasakaalu leidmine mitmete rollide vahel toob sageli kaasa palju pingeid ja konflikte ning kui õppija eneseusk ja -teadvus on madalad, on madal ka motivatsioon nii õppida kui mitme rolliga korruga toime tulla (Beljajev & Vanari, 2005). Samas on väidetud, et töötamise ja õppimise ühildamine ehk korruga erinevas rollis olemine suurendab produktiivsust ja keskendumisvõimet ning annab jõudu tulla toime mõlemaga (Leschyshyn & Minnotte, 2014) ning töötamine mõjutab õppimist negatiivselt minimaalselt (Beerkens et al., 2011). See oleneb töö iseloomust, organisatsioonikultuurist, suhtlus- ja toetusvõrgustikust, isiksusest ja mitmetest muudest teguritest.

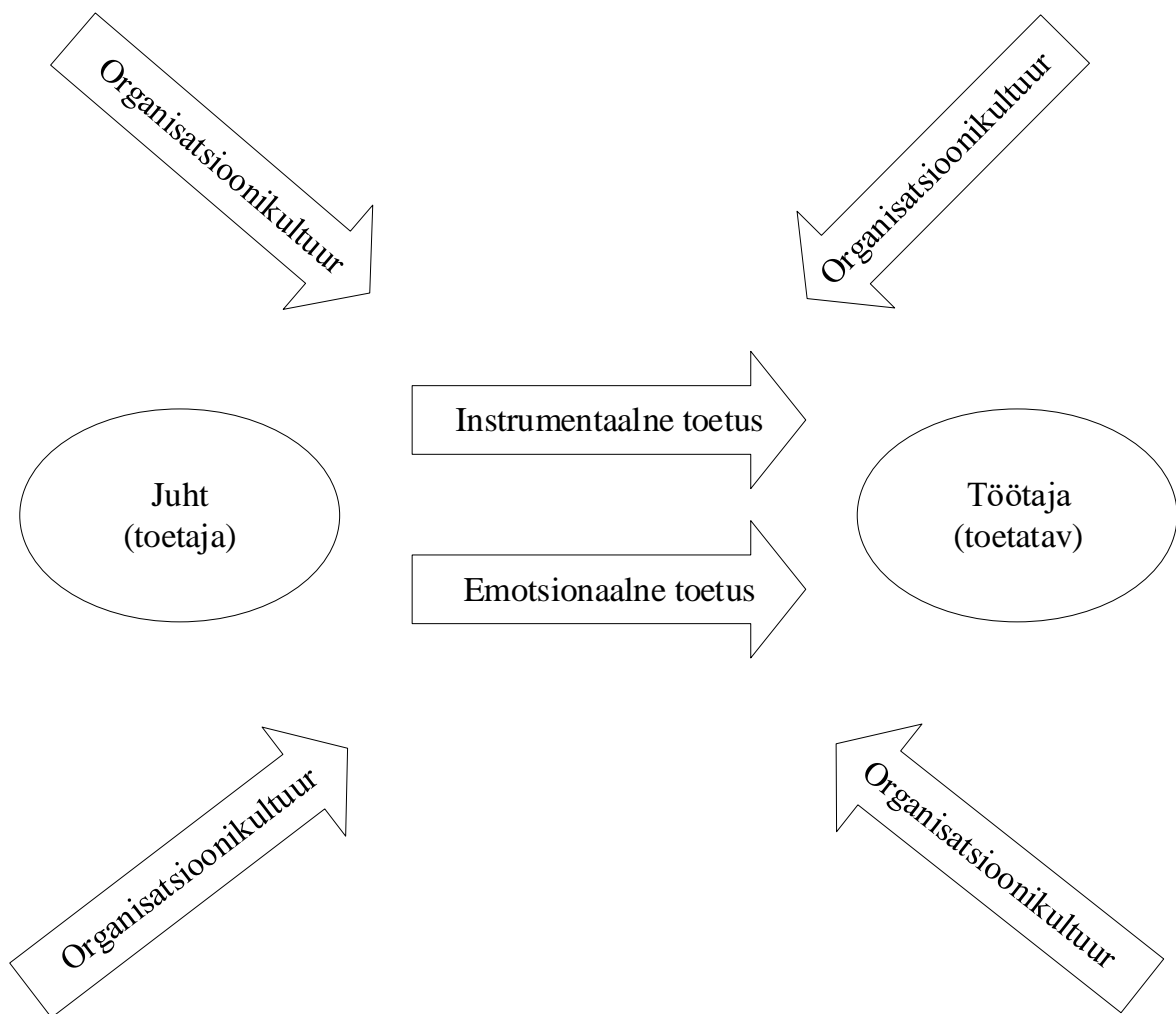
Organisatsioonikultuuri- ja õppimisega seotud uuringutes eristatakse instrumentaalset ja emotsionaalset toetamist, mida pakutakse töö- ja õppekeskkonnas selleks, et otseselt või kaudselt aidata kaasa töötaja või õppija heaolule ning õppimise ja tööga seotud nõudmiste täitmisele (Mathieu et al., 2018). Instrumentaalne toetamine on otsene abi juhilt töötajale: materiaalseste ressurssidega varustamine, abistamine ülesande lahendamisel (Redman & Snape, 2006) või paindlikkuse võimaldamine töögraafikus (Hammer, Kossek, Yragui, Bodner, & Hanson, 2009). See annab konkreetse nähtava tulemise ja töötaja tajub seda selgesti. Instrumentaalse toetamise kogemine aitab töötajal suurendada teadmisi ja kompetentsi (Mathieu et al., 2018). Instrumentaalne toetamine on enamjaolt läbimõeldud, eesmärgistatud ja nii töötajale kui juhile on eesmärk arusaadav, mis omakorda soodustab töötajat tema peal rakendatud toetusviisi õppimise tarbeks kasutama ning sellest tulenevalt suurendama oma teadmisi ja kompetentsi.

Emotsionaalne toetamine on kaudsem ja ei oma käega katsutavat väärtust. See väljendub kuulamise, vajalikul ajal olemas olemise, julgustamise ja emotsioonide väljendamise võimaldamisena (Leschyshyn & Minnotte, 2014; Mathieu et al., 2018; Redman & Snape, 2006). Emotsionaalne toetamine soodustab kiindumust, sümpaatiat, arusaamist, aktsepteerimist ja kaaslaste lugupidamist, sest on tunnete- ja usalduspõhine (Thoits, 1982). Töötaja ja juhi läbisaamine peab olema usalduslik ja juht ka enne õpinguid töötajat instrumentaalselt või emotsionaalselt toetanud, sest just varasem toetuse kogemus

loob baasi emotsionaalsele toetamisele. Ainult nii saab emotsionaalne toetamine kõrghariduse omandamise ajal toimuda, olla siiras, töötajale vastuvõetav ja soodustada vastastikust lugupidamist. Vastasel juhul ei pruugi töötaja suuta vastu võtta juhi toetust või selle mõju on väiksem.

Instrumentaalne ja emotsionaalne toetamine on sageli kombineeritud, neid pakutakse samal ajal (Mathieu et al., 2018). Näiteks saab juht toetada kõrgharidust omandavat töötajat talle õppepuhkust võimaldades või lubada tal tööajast õppida, aga ka kuulata õppimise, töö ja eraelu ühildamisega seotud muresid või regulaarselt küsida, kuidas töötajal ülikoolis läheb. Samuti ei pruugi alati olla lihtne aru saada, kas tegemist on instrumentaalse või emotsionaalse toetamise viisiga, sest nad võivad niivõrd seotud olla. Näiteks saab juht üheaegselt aidata töötajal kodust ülesannet teha samal ajal motiveerivat vestlust pidades. Üldiselt on õppijal mitu toetajat, kes võivad pakkuda instrumentaalset ja emotsionaalset toetamist olenevalt nende võimalustest, õppija vajadustest ja vastuvõtvõimest. Sageli piisab õppijale ka emotsionaalsest toetusest. Seetõttu peaks tööandja võimaldama töötajatele aega suhelda ja värskelt õpitut nii omavahel kui juhiga jagada (Collin, Van der Heijden & Lewis, 2012). Sisukate vestluse kaudu õpivad inimesed teineteist tundma, saavad lähedasemaks, tekib usaldussuhe ja seeläbi kujuneb toetav organisatsioonikultuur.

Käsitan uurimistöös toetamist kui kõrghariduse omandamisele kaasa aitamist organisatsioonikultuuri kontekstis otsese juhi poolt ühel või mitmel viisil korraga, olgu see instrumentaalne või emotsionaalne. Juhi toetus töötajale organisatsioonikultuuri kontekstis on graafiliselt näha joonisel 1.



Joonis 1. Juhi toetus töötajale organisatsioonikultuuri kontekstis.

1.2 Arusaam juhtide toetusest

Arusaamad tekivad kogemuste põhjal. Kogemuse aluseks on kogemine kui situatsiooni subjektiivne märkamine (Jarvis, 1998, 92). Kogemine on kõiki tunnetustasandeid haarav vältimatu protsess, mis eeldab, et inimeses on sisemaailma tasandil olemas eeldus arenguks ja mille tulem on kogemus (Kuurme 1999, 53). Kogemus tekib protsessi tulemusena ja selle käigus luuakse inimese sisemaailmas suhteid ja seoseid, milleta kogemusel endal tähendust poleks (Jarvis, 1987). Ka kogemus ise on protsess. Kogemus loob arusaama olukorrast (Jarvis, 2002, 221). See tähendab, et kogemus ei eksisteeri ainult hetkes, vaid genereerub ja selle tulemusena tekib arusaam, mis ei ole reaalne tegelikkus, vaid kogemuse põhjal konkreetses keskkonnas tekkinud ettekujutus kogetud olukorrast.

Saadud teadmine ei ole objektiivne kogetav reaalsus, vaid see on subjektiivne sisemine tõelisus (Kuurme, 1999, 54), mõjutatud keskkonna (Fenwick, 2003, 23), varasemalt saadud

kogemuste, tekkinud arusaamade, töötaja ootuste ja kõige muu konkreetsele indiviidile iseloomuliku poolt. Sellest tulenevalt on oht, et kogemuse põhjal genereeritud arusaamale antakse reaalsuse tähendus (Kuurme, 1999, 54), kuid tegelikult peab meeles pidama, et tegemist on vaid isiklikust kogemusest tuleneva arusaamaga, mis võib, aga ei pruugi olla objektiivne tõde (Feldon & Tofel-Grehl, 2018).

Kogemine viib alati kogemiseni ja kogemus kui protsess on suunatud muutusele (Jarvis, 2002, 221), kuid kogemuse tulemusena ei teki iga kord uus arusaam. Mõnikord kinnistuvad kogemuste kaudu juba välja kujunenud arusaamad või tekitab uus kogemus inimese sees dialoogi sarnaste kogemuste kaudu tekkinud erinevate arusaamade vahel (Jarvis, 1998, 71; Kuurme, 1999, 55). Sageli ei mõelda teadlikult oma senistele kogemustele ega tunnetata, et uue kogemuse interpreteerimisse tuuakse varem saadud kogemus või sellest tekkinud arusaam. Sellepärast võib olla keeruline eristada, milline kogemus on millise arusaama tekitanud.

Kõik kogemused ja nende põhjal tekkinud arusaamad on individuaalsed ja personaalsed (Jarvis 1987; 1998, 94). Indiviidid on eos erinevad, erinevate kogemuste ja arusaamadega ning sellest tulenevalt mõistavad ja tõlgendavad nad sama olukorda, milles nad kõik ise osalised on, erinevalt (Fenwick, 2003, 23; Jarvis 1987). Kogemine, kogemus ja arusaama kujunemine on mõjutatud paljude erinevate individuaalsete muutujate ja eelnevalt saadud kogemuste poolt nii teiste kui selle sama inimesega seoses, mille põhjal on tekkinud teatav ootus ja arusaam, kuidas juht peaks töötajat kõrghariduse omandamisel toetama, siis see selgitab, miks kaks ühe ettevõtte töötajat, kel on ühine juht ja kes mõlemad omandavad töö kõrvalt kõrgharidust, mõistavad juhi (sama tüüpi) toetusviisi kogemist erinevalt.

Kui kogetakse midagi uut ja sarnast kogemust ei ole varem olnud ehk ei ole tekkinud ka sarnast arusaama ja ei suudeta peaaegu automaatselt reageerida, siis tekib inimese sisemaailma tasandil vajadus kogemust mõtestada ja genereerida uus arusaam (Jarvis, 1987). Kui töötaja läheb ülikooli ja ei ole seda varem töö kõrvalt teinud, siis on õppimise, töö ja eraelu ühildamine tema jaoks uus kogemus, mis on mõjutatud pajudest teistest uutest kogemustest, näiteks sellest, kas ja kuidas juht töötajat kõrghariduse omandamisel toetab.

Käsitan uurimistöös arusaama kui kogemise ja kogemuse protsesside tulemusena tekkivat subjektiivset arusaama juhtide toetuse viisidest ajal, mil töötajad omandavad kõrgharidust ja sellest, kuidas peaks juhid kõrghariduse omandamist töötajate arvates toetama.

2. METODOLOOGIA

Uuringus lähtun sotsiaalkonstruktivistlikust paradigmat. Sotsiaalkonstruktivismi järgi näeme maailma subjektiivselt ja see on konstruksioon reaalsest maailmast (Palmaru, 2011). Arusaamu konstrueeritakse isiklikest tähendusrikastest kogemustest ja sotsiaalsetest protsessidest lähtuvalt, milles ideede vahel luuakse seoseid ning arusaamade konstrueerimine sõltub konkreetsest keskkonnast ja kultuurist (Fenwick, 2003, 24). Sotsiaalne keskkond on väga oluline. Nimelt eeldab sotsiaalsus vastastiktoimet ehk sotsiaalses keskkonnas osalejate üksteise mõjutamist, mille aluseks on kommunikatsioon ja teineteise mõistmine ning mille tulemusena luuakse konstrukte koos. Selleks, et konstrukte koos luua ja kokku leppida, millise tähenduse juurde jääda, peavad organisatsioonikultuuris olema välja kujunenud ühised väärtushinnangud ja arusaamad. (Palmaru, 2011) Seetõttu mõjutab organisatsioonis valitsev kultuur sotsiaalset keskkonda, töötajate vastastiktoimet, kommunikatsiooni ning selle kõige kaudu ka juhi ja töötaja omavahelist läbisaamist, kaasa arvatud juhi toetust töötajale, kes omandab kõrgharidust. Kui ühiseid väärtushinnanguid ja arusaamu ei ole organisatsioonis tekkinud, siis konstrueeritakse isiklikud arusaamad oma teistest keskkondadest saadud kogemuste baasil.

Magistritöö on kirjeldav pilootuuring, sest koostan kogemustest tekkinud arusaamade põhjal süstemaatilise kirjeldava ülevaate viisidest, kuidas on juhid üliõpilasi kõrghariduse omandamisel toetanud ja kuidas juhid peaks seda nende arvates tegema (Lagerspetz, 2017, 87). Just kirjeldav uuring võimaldab kõige paremini edasi anda üliõpilaste endi kirjeldusi, sest selle eesmärgiks on uurimisküsimustele vastamiseks kogutud andmete kirjeldamine. See tähendab, et kaardistan valimi kirjeldatud olukorra juhtide toetusest ja valimi soovitava olukorra juhtide toetusest. Tegemist on pilootuuringuga sellepärast, et kasutatud küsimustik ja tulemused on sisendiks TLÜ-le ja selle uuringu põhjal täiendab TLÜ ÕIS süsteemi kaudu läbiviidavat tagasisideküsitlust, kus on seni asetatud rõhk ülikooli võimalustele töötavatele üliõpilastele tuge pakkuda, kuid täiesti välja jäetud tööandja.

Kirjeldava uuringu kitsaskohaks võib pidada põhjuste ja tagajärgede ahela kõrvale jätmist, kuid sageli on nähtused niivõrd põimunud, et selgeid seosed ei olegi võimalik tuvastada. Kirjeldava uuringu puhul ei üldistada, sest ainult ühes valimis olevaid inimesi uurides on vale oletada, et teistes sarnastes valimites olevad inimesed on sarnased. (Lagerspetz, 2017) Seda enam on vale teha järeldusi kogu ühiskonna kohta. Seega teen järeldusi oma uuringu valimi raames.

Kirjeldamisel peab olema ettevaatlik, et edasi anda kogutud andmete mõte ja mitte seda muuta. Kogusin andmeid kirjalikult, et saadud vastused oleksid võimalikult vähestest sõltuvad nii kogumis- kui analüüsifaasis, kuid sellisel juhul sõltub valimis olenevate inimeste arusaamade interpreteerimine nende endi mõistmisest ja väljendusoskusest. Võtsin aluseks selle, mis on kirja pandud ja püüdsin sellele anda teadusliku tähenduse, seejuures olla võimalikult objektiivne ning oma kogemused ja arusaamad tagaplaanile jätta, sest olen ka ise töötav üliõpilane.

Uurimistöö on läbi viidud viies etapis ajavahemikus mai 2018 kuni aprill 2019 vastavalt tabelile 1.

Tabel 1. Uurimistöö läbiviimise etapid

Etapp	Aeg	Tegevus
I etapp	Mai 2018-märts 2019	Teoreetilise materjali kogumine ja töötlemine
II etapp	Veebruar-märts 2019	Uuringu meetoodika ja küsitluse kavandamine, valimi moodustamine
III etapp	Veebruar 2019	Pilootküsitluse läbiviimine ja küsimustiku korrigeerimine
IV etapp	Märts 2019	Andmete kogumine
V etapp	Märts-aprill 2019	Kogutud andmete analüüs ja tulemuste esitamine

2.1 Valimi valiku põhjendus

Valimi valikul arvestasin 2018. aastal TLÜ ÕIS süsteemis bakalaureuseõppe teise ja magistriõppe esimese aasta lõpus läbi viidud uuringu tulemusi, kust selgus, et kõige rohkem töötavad haridusteaduste instituudi ja loodus- ja terviseteaduste instituudi üliõpilased (vastavalt 87% ja 85%). Täiskoormusega või rohkem kui 40 tundi nädalas töötab 51% magistrantidest ja 36% bakalaureustest. (E. Malleus, e-kiri, 13.03.2019) Ülikoolidelt oodatakse magistriõppesse astujate ja lõpetajate osakaalu kasvu, sest magistriõpingute ajal süvendatakse erialateadmisi ja -oskusi ning omandatakse vajalikke teadmisi ja oskusi iseseisvaks tööks (Haridus- ja Teadusministeerium, 2018). Toetudes Eurostati, Statistikaameti ja Haridus- ja Teadusministeeriumi uuringutele, mis on uurinud mitmel

aastal töötavate üliõpilaste osakaalu, hakkamasaamist õpingute, töö ja eraeluga paralleelselt ning näitavad, et töötavate üliõpilaste osakaal on Eestis aasta-aastalt aina kasvanud, seda Euroopa Liidu keskmisega võrreldes kiiremini ja keskmine üliõpilase vanus on samuti kasvanud, võib öelda, et üha enam saab magistriõpingutes tegemist olema töötavate üliõpilastega. Seetõttu on oluline teada, kuidas tajub töötav üliõpilane juhi toetust kõrghariduse omandamisel. Valimisse kuuluvad TLÜ haridusteaduste instituudi ja loodus- ja terviseteaduste instituudi magistriüliõpilased (tabel 2), kes omandavad kõrgharidust töö kõrvalt. Valim jaotus loomulikult nii, et esindatud olid kõik vanusegrupid (tabel 3).

Tabel 2. Valimi jaotus TLÜ instituutide kaupa

Instituut	Absoluutarvudes(n)	Protsentides (%)
Haridusteaduste instituut	32	58
Loodus- ja terviseteaduste instituut	23	42
Kokku	55	100

Tabel 3. Valimi jaotus vanusegruppide kaupa

Vanusegrupp	Absoluutarvudes (n)	Protsentides (%)
18-25	13	24
26-35	16	29
36-45	14	25
46 ja vanem	12	22
Kokku	55	100

Tegemist on mittetõenäosusliku sihipärase valimigrupiga (*nonprobability purposive sample*). Mittetõenäosuslik valimigrupp tähendab seda, et inimeste hulk valimis on piiritletud, kuid kindlalt ei ole enne andmete kogumist teada, kes neist inimestest päriselt valimisse kuuluvad. Sihipärasesse valimigruppi valitakse objektid üldkogumist (TLÜ haridusteaduste instituudi ja loodus- ja terviseteaduste instituudi magistrandid) sihipäraselt ehk sisulise kriteeriumi (töötavad õpingute kõrvalt) alusel. Sisuline kriteerium võimaldab ligi pääseda neile, kellel on teavet uurimisküsimustele vastamiseks. (Cohen et al., 2007, 113-115) TLÜ haridusteaduste instituudi ja loodus- ja terviseteaduste instituudi töötavatel magistrantidel ehk potentsiaalsetel valimisse kuulujatel oli õigus vabatahtlikult otsustada uuringus osalemise üle. Valim on selektiivne ja kallutatud, ei peegelda populatsiooni ja

seetõttu ei saa sellelt valimilt saadud andmete põhjal teha üldistusi. (Cohen et al., 2007, 113-115) Kuigi küsitlusele võivad vastata ka need TLÜ haridusteaduste instituudi ja loodus- ja terviseteaduste instituudi magistrandid, kes magistriõpingute kõrvalt tööl ei käi, siis analüüsin vaid nende vastajate ankeete, kes vastasid, et käivad magistriõpingute kõrvalt tööl.

2.2 Andmete kogumine

Uurimisküsimustele vastamiseks vajalike andmete kogumiseks viisin läbi küsitluse kombineeritud küsimustikuga (lisa 1) tasuta ja TLÜ e-postiga kasutatava veebikeskkonna Google Forms kaudu. Kombineeritud küsimustik on küsimustik, mis sisaldab nii kinniseid (valikvastustega) kui avatud (vabas vormis vastustega) küsimusi (Cohen et al., 2007, 321). Andmete kogumiseks pöördusin kirjalikult TLÜ haridusteaduste instituudi ja loodus- ja terviseteaduste instituudi magistriõppekavade kuraatorite poole, kellel on ligipääs valimile ja kes said minu nimel küsimustiku valimini viia, sest vastavalt isikuandmete kaitse seadusele ei ole TLÜ-l õigus mulle valimisse kuuluvate üliõpilaste kontaktandmeid jagada. Samas ei saa ma lõpuni kindel olla, et kõik magistriõppekavade kuraatorid mu küsimustiku magistrantidele edastasid ja kui ka edastasid, ei saa ma täiesti kindel olla, et see tegelikult kõigi magistrantideni jõudis. Nii isikuandmete kaitse seadusest kui anonüümsuse tagamise püüdest tulenevalt ei olnud nõutud e-postiga sisse logimist ega e-posti edastamist. Ligipääs küsimustikule saadeti e-posti teel ja vastamiseks oli aega 18. märtsist 7. aprillini. Kõigile vastajatele kuvati samu küsimusi samas sõnastuses ja järjekorras. Andmeid kogusin küsimustiku abil, sest mul ei olnud täpselt infot, kes TLÜ haridusteaduste instituudi ja loodus- ja terviseteaduste instituudi magistrantidest töötavad ja nii oli lihtsam töötavate üliõpilasteni jõuda. Küsimustik aitas tagada paremini vastajate anonüümsuse ja võimaldas vastata ilma intervjueeritava füüsilise kohaolekuta ehk õhkkond ausate vastuste saamiseks oli parem. Olen ise töötav üliõpilane ja kuna valimisse kuulusid ka minu enda kursusekaaslased, kellega on juba tekkinud usaldussuhe ja osaga oleme teemat arutanud, siis kõige ausam viis neid teiste valimisse kuulujatega võrdselt kohelda ja vastajaid ise võimalikult vähe mõjutada, oli just andmete kogumine küsimustiku abil.

Küsimustik (lisa 1) koosnes üheksast küsimusest, millest neli esimest kogusid tausttunnuseid (k.a andmeid selgitamiseks välja uuringu valimisse kuuluvust ehk kas magistrant töötab või mitte), neli järgmist vabas vormis andmeid uurimisküsimustele vastamiseks ja viimane andis soovi korral võimaluse vastajal edastada mulle oma e-postiaadress, et saaksin valmis uuringu isiklikult vastaja e-postile saata. Küsimuste

koostamisel lähtusin uurimisküsimustest ja TLÜ ÕIS süsteemis olevast tagasisideküsitlusest – konsulteerisin nii enne kui pärast pilootküsitluse läbiviimist küsimustiku küsimuste sõnastamisel ja vastusevariantide loomisel õppeosakonna spetsialistiga Elina Malleus, et need oleks minu küsimustikus võimalikult sarnased TLÜ ÕIS süsteemis oleva tagasisideküsitluse küsimustele ja vastusevariantidele.

Selleks, et kindlaks teha, kas üliõpilane on TLÜ haridusteaduste instituudist või loodus- ja terviseteaduste instituudist, küsisin õpitavat eriala. Nii sain kindlust, et esindatud on mõlemad instituudid ja TLÜ saab analüüsida vastuseid ka erialade kaupa. Sellest lähtuvalt küsisin ka vahemike kaupa vastaja vanust ja õpitava eriala seotust tööga. Kui vastaja ei käi õpingute kõrvalt tööl, kuid siiski sattus küsimustikku täitma, sai ta valida vastusevariandi „muu“ ja oma vastuse kirjutada. Tulenevalt uuringu valimi määratlemisest oli oluline teada, millisest instituudist on küsimustikule vastav üliõpilane, et ta käib õpingute ajal tööl ja nii sain teiste instituutide või mittetöötavate üliõpilaste vastused analüüsist kõrvale jätta. Enne täpsemalt teemasse süvenemata ja üldise meeletatuse mõistmiseks küsisin, kuivõrd arvestab vastaja arvates tema otsene juht tema õpingutega kõrghariduse omandamisel ja palusin seda põhjendada (viies küsimus). Selle küsimuse põhjendustest selgus osa juhi toetamise viise. Põhjalikult palusin neid kirjeldada kuuendas küsimuses, et saada vastuseid esimesele uurimisküsimusele. Seitsmes küsimus oli mõeldud sissejuhatusena sellesse, kuidas peaks juht töötajat kõrghariduse omandamisel toetama. Juba sellest põhjendusest selgus, mida võiks juht veel teha. Põhjalikult kirjeldati ootuseid juhi toetusele kaheksanda küsimuse vastustes. Seega koostas küsimused nii, et küsisin mõlemale uurimisküsimusele andmete kogumiseks kaks küsimust, üks otsene ja teine rohkem peidetud. Kõik vastajad vastasid kõigile küsimustikus olnud küsimustele (v.a viimasele, vastaja e-posti aadressi küsimusele), kuigi kohustuslik oli vastata vaid küsimustele number üks ja kolm – õpitav eriala ja info õpingute kõrvalt töötamise kohta –, sest need olid andmed, mida oli mul kindlasti vaja teada, et saaksin üldse saadud vastuseid oma uuringus kasutada.

Küsimustiku eeliseks on korraga suurelt või ebamääraselt valimilt andmete kogumise võimalus (Lagerspetz, 2017, 156) ja kuna konkreetsed küsimused on ette antud, siis ühemõtteliste ja selgelt sõnastatud küsimuse abil saab lihtsasti koguda vajalikke andmeid uurimisküsimustele vastamiseks. Lisaks saavad vastajad vastata täpselt siis, kui see neile ajaliselt sobib ja teha seda omas tempos, eelkõige interneti teel jagatavate küsimustike puhul. Kombineeritud küsimustikul on küll kindel struktuur ja fookus, kuid formaat on avatud, võimaldades vastajatel oma mõtteid ja arusaamu väljendada ehk ei eelda kindlaid raamidesse pandud vastuseid (valikvastuseid) (Cohen et al., 2007, 321).

Piiranguna võib kombineeritud küsimustiku puhul välja tuua selle pikkuse, mis võib tingida, et vastamine jäetakse pooleli, või sobivate vastusevariantide puudumise ja seega võib vastaja valida kiiruga vastuse, mis tegelikult tema seisukohta ei väljenda ja sellest tulenevalt kannatab tulemuste usaldusväärsus (Lagerspetz, 2017, 158, 161). Seega kasutasin küsimustikus nii valikvastustega kui avatud küsimusi. Avatud küsimused olid valitud sellepärast, et ei ole varasemaid uuringuid, mis püüaks leida juhi toetuse viiside variatiivsust, et valikvastustena esitada täielik nimekiri. Varasemates uuringutes on kasutatud mitmeid juhi toetuse viise, kuid ei ole selge, kas tegemist on saturatsiooni alusel valitud viiside loeteluga või on teatud toetuse viisid uuringusse valitud sihipäraselt. Avatud küsimuste puhul saab vastaja oma sõnadega vabas vormis oma arusaamu jagada nii pikalt kui soovib ning esitada vastuseid küsimustele nii palju kui soovib.

Küsimustiku piiranguks on ka segaselt või mitmemõtteliselt sõnastatud küsimused. Selle vältimiseks püüdsin küsimused koostada ühemõttelised ja vältida kallutatust, sõnastades neid mitu korda ümber nii iseseisvalt, juhendaja, õppekorralduse spetsialist Elina Malleuse kui läbi viidud pilootküsitluse abil. Samas on küsimuste täielikku neutraalsust võimatu saavutada, sest nende tajumist mõjutab kontekst (Lagerspetz, 2017, 163), vastaja arusaamad ja mõtted uuritava teemal. Vastajate anonüümsuse püüdsin tagada piisavalt suure valimiga ja sellega, et kogusin igalt vastajalt vaid mõne tausttunnuse, mille alusel ei ole võimalik kindlaks teha, kes on vastanud. Küsisin ankeedis ka e-posti aadressi, et vastaja huvi korral valmiv uuring vastajale e-postile saata, kuid see on küsimustikus vabatahtlik väli ja seda ma ei analüüsi. Lisaks on tulemused esitatud üldistatud kujul.

Pilootküsitluse viisin läbi veebruaris 2019, milles osales kuus Tallinna Tehnikaülikooli magistriõppe töötavat üliõpilast. Kogutud vastuste ja tagasiside põhjal korrigeerisin küsimustikku. Täpsustasin sissejuhatust ja tegin seda lühemaks ning kolmandale küsimusele lisasin vastusevariandi „muu“, sest üks vastajatest on FIE ja tema ei osanud olemasolevatest variantidest endale sobivat leida. Lisaks võtsin küsimustikust välja küsimuse „Milline Sinu juhi tegevustest abistab Sind kõrghariduse omandamisel kõige rohkem?“, sest see on küll huvitav teadmine, kuid ei ole kooskõlas minu uuringu eesmärgiga ega aita vastata uurimisküsimustele. Pilootküsitluse tulemused ei kajastu uuringu analüüsis ega tulemustes.

2.3 Andmete analüüs

Küsimustikus olevate avatud küsimustega kogutud andmete analüüsimiseks kasutasin kvalitatiivset sisuanalüüsi (*qualitative content analysis*) ja valikvastustega ning viienda küsimuse skaleeritud osa analüüsimiseks rakendasin kvantitatiivset ühemõõtmelist analüüsi (*quantitative one-way analysis*). Kvalitatiivne sisuanalüüs on teksti analüüsimine materjali kodeerimisraamistiku kategooriatesse paigutades (Cohen et al., 2007, 475), mis võimaldab sarnaseid vastuseid koondada ja seeläbi jälgida kõrghariduse toetamise viiside variatiivsust. Juhindusin analüüsimisel küsimustiku koostamise põhimõttest, mille alusel pidid viienda ja kuuenda küsimuste vastused koguma andmeid esimesele uurimisküsimusele vastamiseks ning seitsmenda ja kaheksanda küsimuse vastused koguma andmeid teisele uurimisküsimusele vastamiseks. Enamjaolt nii ka vastati, kuid pidin analüüsi käigus pidevalt jälgima, kas kirjeldatakse juba kogetud juhi toetust või seda, mida juhilt oodatakse. Toetamise kategooriad jagunesid vastavalt teooriale instrumentaalseks ja emotsionaalseks toetamiseks, millele lisasin alamkategooriaid tulenevalt valimilt andmete kogumisega saadud vastustele. See tähendab, et kasutasin deduktiivset (*theory-driven*) lähenemist, mille puhul tuletatakse analüüsiks vajalikke kategooriad teoriast ja kogu andmete analüüs põhineb teorial (Lagerspetz, 2017, 203).

Kvalitatiivne sisuanalüüs on paindlik, üsna lihtne ja selge meetod, mida saab rakendada praktiliselt kõigi teooriate puhul ja mille kaudu saab analüüsida suures koguses erinevaid kirjalikke andmekogumismeetodeid kasutades kogutud detailseid andmeid (Cohen et al., 2007, 475). Deduktiivse kvalitatiivse sisuanalüüsi käsitletavate teemade ring tuleneb teoriast ja selle eesmärk on analüüsi käigus kujunenud teoriast tuleneva väärtuse nähtavaks tegemine koos teksti teoreetiliselt oluliste omadustega (Lagerspetz, 2017, 204). Kvaliteetse kvalitatiivse sisuanalüüsi tegemisel peab kinni pidama selle etappidest (tabel 4) ja vajadusel minema tagasi eelmise etapi juurde. Kvalitatiivse sisuanalüüsiga analüüsitavad andmed on kirjalikud ja neid on võimalik alati uuesti analüüsida, et uuringu usaldusväärsust kontrollida. (Cohen et al., 2007, 475)

Tabel 4. Kvalitatiivse sisuanalüüsi etapid (Cohen et al., 2007, 476-483)

Etapp	Tegevus
I etapp	Uurimisküsimuste ülevaatamine, tekstist otsitava sisu väljaselgitamine.
II etapp	Kogutud andmete ülevaatamine ja otsustamine, milliseid allikaid või milliseid küsimusi küsimustikus uurimisküsimustele vastamiseks analüüsida.
III etapp	Valimi ülevaatamine ja vajadusel täpsustamine/kitsendamine (jätan analüüsist välja kõik need ankeedid, millele vastaja kõrghariduse omandamise kõrvalt töö ei käi).
IV etapp	Andmete kogumise konteksti defineerimine – kuidas, millal, kelle abil, vabatahtlikkus, anonüümsus, andmete usaldusväarsus.
V etapp	Analüüsiühiku defineerimine – sõna, fraas, lause, lõik, kogu tekst, inimene või teema. Minu analüüsiühikuks on fraas või lause (oleneb kogutud andmetest), mis kirjeldab juhi toetamise viisi. Andmete kodeerimine.
VI etapp	Koodide analüüsimine – millised kattuvad, millised kattuvad osaliselt, milline on koodide hierarhiline jaotus, kas kõik märgistatud koodid on koodid uurimisküsimusele vastamise mõttes, koodide kompleksus.
VII etapp	Koodide põhjal kategooriate loomine.
VIII etapp	Koodide ja kategooriate omavahelise loogika kontrollimine, kategooriate ja uurimisküsimuste vahelise loogika kontrollimine. Kategooriatele koodnimetuse/lühendi andmine vastavalt selle sisule (vajadusel).
IX etapp	Koodide ja kategooriate analüüsimine kogutud andmetest saadud näidete põhjal vastavalt uurimisküsimustele.
X etapp	Kokkuvõtte tegemine – ülevaade kõrghariduse toetamise viisidest.
XI etapp	Arutelu ja järelduste tegemine analüüsi ja varasemate uuringute põhjal.

Kvalitatiivse sisuanalüüsi puhul tuleb arvestada, et kategooriad ja alamkategooriad on vaja selgitada lähtuvalt kontekstist ja analüüsi põhjalikkus tagab keskendumise ühele kindlale ideele, aidates otsustada, kas paigutada sarnased vastused samasse alamkategooriasse või luua uus alamkategooria (Cohen et al., 2007, 475-476). Kvalitatiivne sisuanalüüs on aeganõudev ja seda tehes pöördusin korduvalt eelmise etapi juurde tagasi, et

analüüsitavast tekstist aru saada võimalikult ühemõtteliselt ja tagada uurijana objektiivsus. Kuna olen ise töötav magistrant, siis teadvustan uurijana, et mul on uuritava probleemi kohta oma kogemused ja arusaamad, mis võivad mõjutada analüüsi käiku. Selle vältimiseks püüdsin andmete analüüsimisel jätta oma arusaamad tagaplaanile ja analüüsisin kogu andmestikku kaks korda, kohati ka kolm, sest kui tabasin end subjektiivsuselt, siis läksin mitu analüüsiühikut tagasi, et end kontrollida. Jagasin analüüsimise erinevatesse päevadesse, et oleks korruga vähem andmeid analüüsida ja suudaksin teadlikumalt oma tähelepanu suunata.

Küsimustikus olevate valikvastustega küsimuste ja viienda küsimuse skaleeritud osa analüüsimiseks kasutasin kvantitatiivset ühemõõtmelist analüüsi. See tähendab, et näitasin, kuidas ühe muutuja mõõtmise tulemused erinevate väärtuste vahel jaotuvad (Lagerspetz, 2017, 228) ehk kui palju mingit vastust valimi poolt valiti ning mitu protsenti see kogu valimi vastustest oli. Ühemõõtmelise analüüsiga on võimalik lihtsal kujul esitada vastusevariantide esinemise statistikat. See annab üldise arusaama valimi jaotusest, tunnetusest seoses juhi toetusega ja on heaks sissejuhatavaks infoks toetamise viiside variatiivsuse analüüsi tulemustele.

3. ÜLIÕPILASTE ARUSAAMAD JUHI TOETUSEST KÕRGHARIDUSE OMANDAMISEL

Analüüsist selgus, et 55 vastajast 19 (34%) õpivad tööga mitte seotud erialal ja 36 (65%) tööga seotud erialal. Vastajatest 34 (62%) hindasid, et juht arvestab täiesti nende õpingutega kõrghariduse omandamisel, ja 12 (22%) hindasid, et juht pigem arvestab nende õpingutega kõrghariduse omandamisel (tabel 5). See tähendab, et koguni 46 (84%) vastajale tundub, et juht arvestab nende õpingutega. Ainult kolm vastajat (5%) arvasid, et nende juht ei arvesta või pigem ei arvesta nende õpingutega kõrghariduse omandamisel ja kuus (11%) ei osanud hinnata, kas ta teeb seda või mitte.

Tabel 5. Vastajate hinnangud kõrghariduse omandamisel õpingutega arvestamisele otsese juhi poolt

	Absoluutarvudes (n)	Protsentides (%)
Täiesti arvestab	34	62
Pigem arvestab	12	22
Nii ja naa	6	10
Pigem ei arvesta	1	2
Ei arvesta	2	4
Kokku	55	100

Analüüsi tulemused on esitatud vastavalt uurimisküsimustele. Esmalt on peatükis 3.1 esitatud üliõpilaste arusaamad juhi toetusest ja seejärel peatükis 3.2 üliõpilaste arusaamad sellest, kuidas juht peaks nende arvates toetama töötaja kõrghariduse omandamist. Tulenevalt sellest, et organisatsioonikultuuri- ja õppimisega seotud uuringutes eristatakse instrumentaalset ja emotsionaalset toetamist, on mõlemale uurimisküsimusele vastamiseks esitatud eraldi nii instrumentaalse kui emotsionaalse toetamise viisid, mis on kokkuvõtvalt välja toodud tabelites 6, 7, 8 ja 9.

Kaldekirjas on väljavõtted küsimustiku vastustest, et näitlikustada tulemusi. Märgitud on ka tsitaadi autor vastavalt küsimustikule vastamise järjekorrale, kus V1 tähistab esimest vastajat, V2 teist vastajat jne. Tsitaate olen vajadusel muutnud vaid nii palju, et olen parandanud trükivigu, kuid neid esines vaid mõnes vastuses, või lisanud arusaamise täpsustamiseks nurksulgudesse märkuse/täienduse.

3.1 Üliõpilaste arusaamad juhi toetusest

Analüüsi tulemustest selgus, et instrumentaalse toetamise viisid avalduvad üliõpilaste arusaamades järgmiste kategooriatena: õppimiseks aja andmine, väiksem töökoormus õpingute ajaks, aja planeerimine, praktika töökohal sooritamise võimaldamine, erialaste koolituste võimaldamine ja õppeülesannete lahendamiseks abi pakkumine (tabel 6).

Tabel 6. Instrumentaalse toetamise viiside kategooriad ja alamkategooriad vastavalt üliõpilaste arusaamadele juhi toetusest

Instrumentaalne toetamine
Kategooria: Õppimiseks aja andmine <ul style="list-style-type: none">• Õppepuhkuse andmine• Palgata puhkuse andmine• Tööajast õppimise lubamine• Enne tööpäeva lõppu töölt lahkumise lubamine
Kategooria: Väiksem töökoormus õpingute ajaks <ul style="list-style-type: none">• Ametlikult ja sisuliselt väiksem töökoormus õpingute ajaks• Lisaülesannetest ja -koormusest õpingute ajaks vabastamine
Kategooria: Aja planeerimine <ul style="list-style-type: none">• Fikseerimata tööaeg• Töö tegemine teisel ajal tagant järele või ette• Kaugtöö võimaldamine• Töögraafiku tegemisel õpingute graafikuga arvestamine• Koosolekute planeerimine vastavalt õpingutele• Tähtaegade andmine vastavalt õpingutele
Kategooria: Praktika töökohal sooritamise võimaldamine
Kategooria: Erialaste koolituste võimaldamine
Kategooria: Õppeülesannete lahendamiseks abi pakkumine

Õpingute ja töö ühildamine on keeruline, sest õpingutel osalemine ja õppimine võtab palju aega ning töö ja õpingud on kokku suur koormus. Ainus kohustus tööandjale seoses kõrgharidust omandava töötajaga on võimaldada õppijale õppepuhkust, mida paljud

tööandjad teevad ja vastajad ka ise on kasutanud. Samas on töötavaid üliõpilasi, kelle jaoks ongi õppepuhkus ainus võimalus töö kõrvalt ülikoolis käia.

V7: Seaduse järgi on võimalused loodud, kuid vahel tekib tunne, et kuigi on teada, et pean koolis olema, paneb ta koosoleku või kohtumise nii, et kooliminekut segada.

V29: [Juht] laseb kombineerida õppepuhkuse päevi tundides erinevate päevade peale, kuna riiklikult määratud 20 tasustatud päeva õppeaastas ei ole piisav.

V47: /.../ pigem takistatakse ja ainult tänu õppepuhkusele saan üldse [ülikoolis] käia.

Tasustatud õppepuhkust on võimalik saada 20 kalendripäeva aastas, lisaks 15 kalendripäeva tasemeõppe lõpetamiseks ja 10 kalendripäeva tasustamata õppepuhkust (Täiskasvanute koolituse seadus, 2015), kuid kõigile õppijatele ei pruugi sellest piisata. Vastustest selgus, et sellisel juhul võimaldatakse töötajale soovi korral ka palgata puhkust.

V26: Pakub võimalust kasutada õppepuhkust. Abistab vajadusel vahetuste sõlmimisel kolleegidega. Võimaldab soovi korral palgata puhkust.

Õppimiseks ja ülikoolis käimiseks saab aega anda mitteametlikult töö arvelt, näiteks siis, kui tulemas on eksam, mõne esitatava koduse tööga on väga kiire või töö on lihtsalt rahulikum periood. Ka seda on vastajad kogunud.

V51: [Juht] võimaldab käia teatud juhtudel ja vajadusel ka töö ajal koolis.

Lisaks on kogunud üliõpilased seda, et neil lubatakse töölt lahkuda enne tööpäeva ametlikku lõppu, et saaks tegeleda õpingutega.

V4: On lubatud nt tööpäeva lõpust tund-paar varem ära, et jõuaks loengusse.

Selleks, et õppimise ja töötamisega paralleelselt edukalt toime tulla, võimaldatakse töötaja koormuse vähendamist ja seega antakse talle vähem tööülesandeid. Samas märgiti, et kui töökoormuse vähendamine jääb vaid dokumentidesse ja päriselt ei rakendu, ei ole sellest õppivale töötajale kasu.

V30: /.../ võimaldati töötada väiksema koormusega, saan vajadusel õppepuhkust, samas vahel venivad tööpäevad pikemaks kui peaksid olema, mistõttu ei saa mõnikord teha planeeritud rühmatöid vms, mis on lepitud kokku peale tööpäeva.

V52: Tööandja on vähendanud minu koormuse 0,8 peale, vähendamata töötasu. /.../ Tööandja saab aru, et õppimine töö kõrvalt nõuab aega rohkem kui 24h ööpäevas ning on vastavalt võimalusele ka töökoormust vähendanud.

Ka mitteametlikult vähendatakse töötaja töökoormust, vabastades ta õpingute ajaks lisaülesannetest ja -koormusest, näiteks uutes mahukates projektides osalemisest ja töölt puudevate töötajate asendamisest.

V5: Olen vabastatud lisäülesannetest, mind ei ole valitud arendus- või teistesse meeskondadesse, kus ma varem olen osalenud.

V17: Töö on graafikuga, ei sunni tegema haiguspäevade ja puhkuse asendusi. Kiirel perioodil (arvestuste tegemise ajal) ei pane mulle suure koormusega lisäülesandeid.

Kui koormus on suur, aitab läbimõeldud aja planeerimine sellega toime tulla ja kõige vajalikuga hakkama saada, kuid ka siin saab juht palju ära teha, et oleks üldse aega, mida efektiivsemalt planeerida. Vastustest selgus, et mitmetele on võimaldatud fikseerimata tööaega, mis aitab töötajal oma aega juhtida, ise planeerida ja vastutada, millal ning kui pikalt tegeletakse õpingute või tööga ja eeldab juhi usaldust.

V2: Võimaldab käia tööl vastavalt minu enda võimalustele, ei ole fikseeritud tööaega ega tähtaegu, mõistab, et olen reedeti koolis ning tööga ei tegele.

V33: Minu juht on andnud mulle võimaluse näiteks paindlikuks töögraafikuks. Saan ise vaadata, kuidas tööl olen, tähtis on, et töötunnid oleksid täis ja töö tehtud. Kellast-kellani tööd tegema ei pea.

Vastavalt töö sisule, organisatsioonikultuurile ja töökorraldusele on võimaldatud tööd teha ette või tagant järele, nii et vajalikul ajal saaks tegeleda õpingutega.

V5: Lisahüvesid ei ole. Saan töökohustuste täitmiseks oma meeskonna siseselt kokkuleppeid teha, et vajalikud tööpäevad ette või järgi teha.

V28: Meil on lepinguga määratud kokkulepe, et kuna õpin magistris, siis reeded ei ole minul tööpäevad. Minu täiskohaga töötunnid on jagatud nelja päeva peale esmaspäevast neljapäevani.

Kui kodust või ülikoolist tööle sõitmine võtab kaua aega või ei ole töö ja õpingute ühildamise suhtes mõttekas, saab olenevalt töö iseloomust töötajale võimaldada kaugtööpäevi. Mitmed vastajad tunnistasid, et ka kaugtööpäevi on neile võimaldatud ja see annab töötajale võimaluse ise oma aega juhtida - millal ning kui pikalt tegeletakse õpingute või tööga.

V6: Juht on lubanud kaugtöö võimalust, kui olen pidanud erakorraliselt koolitöö pärast eemal olema (üks kord on hetkel ette tulnud).

V51: Lubab võtta kodus töötamise päevi, et kulutaksin vähem aega tööle sõiduks ja saaksin seda kasutada rohkem õpinguteks.

Kui juht on võimaldanud aega, mida ise vastavalt oma vajadustele ja nägemusele planeerida, siis ka juht ise saab planeerida tööd nii, et õppiva töötaja vajadustega rohkem arvestada. Näiteks selgus, et graafiku alusel töötavate üliõpilaste jaoks on oluline, et

töögraafiku koostamisel arvestatakse õpingutega ja ülikoolis käimise ajaks ei ole neid tööle planeeritud.

V38: Töötan vahetustega ning loengute päevadel mul üldjuhul vahetusi pole.

Juhid on arvestanud ka oluliste koosolekute ja kohtumiste, kus peaks õppiv töötaja osalema, planeerimisel ajaga, mil töötaja on ülikoolis või tööl.

V29: Koosolekuid ja üritusi planeerides on arvestanud minu koolipäevadega.

Vastajad tõdesid, et ülesannete ja projektide tähtaegade seadmisel on juhid paindlikud või seadnud need vastavalt õpingutele. Näiteks ei ole mõistlik seada suure projekti lõpptähtaega eksamiperioodi keskele, et õppiv töötaja saaks keskenduda eksamitele ja alles siis projekti lõpetamisele.

V16: Arvestab sellega, et mu oma tööd võtavad vahel kauem aega.

V29: On paindlik olnud tähtaegade osas, kui mul on kiire koolis, nt eksamiperiood.

Õppides on oluline õpitavat seostada praktilise elu ja tööga. On väga mugav, kui seda saab teha oma igapäevases töökeskkonnas. Seega on võimaldatud siduda õpitavat oma tööga või oma tööandja tegevusalaga. Veelgi enam, seda on tehtud praktika sooritamise võimaldamisega töökohal.

V46: Lubab praktikat sooritada meie asutuses.

Vastustest selgus, et on ka neid juhte, kes panustavad sisuliselt töötaja arendamisse õpitavas valdkonnas ja pakuvad lisaks erinevaid teemakohaseid koolitusi.

V31: [Juht] proovib leida võimalusi ühendada tegevused ja ülesanded (nt praktikad, koolitused) enda õpitava erialaga.

Juhid panustavad sisuliselt õpitava valdkonna teadmiste omandamisse ja õpingute edukusse õppeülesannete lahendamiseks abi või ideid pakkudes.

V33: Aitab mind, kui mul on koolitööde osas nõu vaja.

Töötavad üliõpilased on kogenud juhi poolt erinevaid instrumentaalse toetamise viise. On neid, kes on kogenud mitut erinevat, aga ka neid, kes on vaevaga välja võidelnud ühe toetamise viisi, näiteks õppepuhkuse õiguse ja tänu sellele saavad üldse kõrgharidust omandada. Seega on üliõpilastel erinevad kogemused samade instrumentaalse toetamise viisidega.

Emotsionaalse toetamise viisid avalduvad analüüsi tulemusena üliõpilaste arusaamades järgmiste kategooriatena: huvi tundmine, tunnustamine, mõistmine ja aktsepteerimine (tabel 7).

Tabel 7. Emotsionaalse toetamise viiside kategooriad ja alamkategooriad vastavalt üliõpilaste arusaamadele juhi toetusest

Emotsionaalne toetamine
Kategooria: Huvi tundmine <ul style="list-style-type: none"> • Huvi tundmine eriala vastu • Huvi tundmine õpingute edenemise vastu • Huvi tundmine toetuse pakkumise võimaluste vastu
Kategooria: Tunnustamine
Kategooria: Mõistmine ja aktsepteerimine

Juhid pakuvad emotsionaalset tuge õpitava eriala vastu siiralt huvi tundes ja seda välja näidates. Selgus, et samas on juhte, kes seda ei tee ja lähtuvad kõrgharidust omandava töötaja toetamisel vaid seadusest.

V14: Ma võin õppida nii nagu seadus ette näeb (vabad päevad), aga juhti ei huvita ei eriala ega minu õpingud.

V22: Toetav sõna, küsimused õpitava kohta.

Töös ja õpingutes paralleelselt edukas olla on keeruline ja aeganõudev ning paratamatult mõjutab õpingutega seonduv töötamist ja vastupidist. Mõned juhid tunnevad huvi tunda ka õpingute edenemise vastu.

V45: Ta tõesti arvestab kõikide minu soovidega ja on huvitatud, kuidas mul õpingud lähevad.

Veelgi enam, on juhte, kes pakuvad toetust, näidates üles huvi toetuse pakkumise võimaluste ja vajaduste vastu, sest just õppija teab kõige paremini, mis aitaks tal töö ja õpingutega paralleelselt edukalt toime tulla.

V29: Jaa, ta [juht] on olnud väga toetav, küsib aeg-ajalt ega töökoormus liiga suureks ei kasva, ärgitab võtma puhkust, õppepuhkust, kodukontori päevi.

V31: Uurib igal viisil, kuidas õpingud edenevad ning kas töökoht saaks kuidagi toetada.

Motivatsiooni töö ja õpingutega hakkama saada annab juhivoolne tunnustamine ja selle põhjal saadud teadmine, et juht ja miks mitte kogu organisatsioon tervikuna väärtustab õppimist ja arenemist.

V40: /.../ sõnades on [juht] väljendanud, et õppimine töö kõrvalt on positiivne.

Selgus, et on ka juhte, kes otseselt ei näita välja, et õppimist toetakse, kuid nad püüavad seda mõista ja aktsepteerida, et töötaja siiski saaks tegeleda nii õppimise kui töötamisega.

V42: Ta on suhteliselt mõistev, samas on ta siiski andnud mõista, et minu õppimine tekitab probleeme just asenduste leidmisega.

V52: Tööandja on ka mõistnud, et minu soov on õpingute lõppedes liikuda edasi uute väljakutsete juurde ning ta ei ole proovinud mind ümber veenda

Emotsionaalne toetamine on üliõpilaste jaoks peamiselt piirdunud huvi tundmise, tunnustamise, mõistmise ja aktsepteerimisena. Juhtidel on erinev suhtumine kõrghariduse omandamise ja selles tulenevalt rakendatakse erinevaid emotsionaalse toetamise viise.

3.2 Üliõpilaste ootused juhi toetusele

Analüüsi tulemusena selgus, et üliõpilaste arusaamad sellest, kuidas juht peaks nende õpinguid toetama avalduvad instrumentaalse toetamise viiside järgmiste kategooriatena: õppimiseks aja andmine, väiksem töökoormus õpingute ajaks, aja planeerimine, praktika töökohal sooritamise võimaldamine, õppeülesannete lahendamiseks abi pakkumine, paindlikkus ja vastutulelikkus, koolis õpitu rakendamise võimaldamine tööl, kolleegidele selgituste jagamine (tabel 8).

Tabel 8. Instrumentaalse toetamise viiside kategooriad ja alamkategooriad vastavalt üliõpilaste nägemusele juhi toetusest kõrghariduse omandamisel

Instrumentaalne toetamine
<p>Kategooria: Õppimiseks aja andmine</p> <ul style="list-style-type: none"> • Õppepuhkuse andmine • Tööajast õppimise lubamine • Enne tööpäeva lõppu töölt lahkumise lubamine <p>Kategooria: Väiksem töökoormus õpingute ajaks</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ametlikult ja sisuliselt väiksem töökoormus õpingute ajaks • Lisaülesannetest ja -koormusest õpingute ajaks vabastamine <p>Kategooria: Aja planeerimine</p> <ul style="list-style-type: none"> • Töö tegemine teisel ajal tagant järele või ette • Kaugtöö võimaldamine

Kategooria: Praktika töökohal sooritamise võimaldamine

Kategooria: Õppeülesannete lahendamiseks abi pakkumine

Kategooria: Koolis õpitu rakendamise võimaldamine tööl

Kategooria: Paindlikkus, vastutulelikkus

Kategooria: Kolleegidele selgituste jagamine

Kuigi õppiva töötaja õigus õppepuhkusele tuleneb seadusest ja seega peaks õppepuhkus olema elementaare töötaja kõrghariduse omandamise toetamise viis, toodi vastamisel siiski välja, et juhilt oodatakse õpingutega tegelemiseks õppepuhkuse andmist.

V29: Kuna kõrgemad juhid nõuavad õppepuhkuse välja võtmist igal koolipäeval, siis ei piisa 20 tasustatud õppepuhkuse päevast, kuid otsesel juhul ei ole võimalust seda muuta.

V39: Loodan, et saan kasutada kõiki õppepuhkuseks määratud päevi. Vastasel juhul ei jõua lõputööd valmis.

V47: Otsene juht räägib alati, et hindab edasiarendamist, aga ta ei võimalda koolis käia.

Märgiti, et juht võiks lubada tööajast õppimist, eriti kui kogu töö on tehtud ja ei ole midagi muud teha või töö on otseselt õpingutega seotud.

V16: Kuna mu õpingud toetavad mu tööd, siis ootaks, et oleksin võinud oma tööaega õppimisele kulutada. Osaliselt tegin ka seda, aga mitte juhi teades.

Osa loenguid võib olla töö ajal või pärast tööd õhtuti ja sellest tulenevalt kirjutasid töötavad üliõpilased, et neil on mõnikord vajadus töölt varem lahkuda, et õigeks ajaks ülikooli jõuda.

V30: Võimaldaks võtta õppepuhkust, vajadusel saada mõnel päeval varem ära, et loengusse minna vms, võimaldada teha täiskohaga tööd neli päeva nädalas (teha tööd pikemalt neljal päeval), lasta töötada osakoormusega.

Analüüsist selgus, et töötavad üliõpilased ootavad võimalust töötada õpingute ajal osalise koormusega, et jõuaks nii töö kui õpingutega kvaliteetselt toime tulla.

V4: Õpingute ajaks väiksemat töökoormust, aga hetkel seda pole. Töötan võrdväärse koormusega/ tööhulgaga võrreldes teiste samaväärset tööd tegevate töötajatega samas kontoris.

Samuti peetakse oluliseks, et juht vabastaks õppiva töötaja õpingute ajaks lisaülesannetest ja -koormusest.

V17: Minuga arvestamist ning minult enne küsimine, kui teeb omapoolsed otsused (näiteks suurem töökoormus).

Just aja planeerimine on rollide jagamisel, töö ja õpingute sobitamisel määrav faktor. Soovitakse, et tööd oleks võimalik teha teisel ajal tagant järele või ette, näiteks graafikuga töö puhul ja tööplaanide tegemisel võetaks arvesse õppija ajagraafikut.

V37: Ootan, et juht oleks vastutulelik ja arvestav minu ajagraafikuga.

Olenevalt tööst on võimalik paindlikku töökorralduse osas vastu tulla kaugtööpäevade näol, sest just seda analüüsi tulemusena töötavad üliõpilased vajavad.

V6: Loodan mõistmist paindliku töökorralduse osas, kaugtööpäevad.

Osal erialadest on praktika sooritamine kohustuslik, teistel vabatahtlik. Mõnel viiakse seda läbi töövarjutamise näol. Vastajad tunnistasid, et nad ootavad võimalust seda teha oma tööandja juures.

V21: /.../ võimalust teha praktika või töövarjutamine [töökohal].

Analüüsist selgus, et töötavad üliõpilased ootavad lisaks muule vajadusel juhilt realselt koolitöösse või tööülesannetesse panustamist abi andmise näol.

V33: Kõige tähtsam ongi see, et juht oleks mõistev - näiteks ajaplaneerimine, töömaht, vajadusel ulatada ka abikätt.

Oluline on koolis õpitava rakendamine töösituatsioonides, sest selle tulemusena saab üliõpilane tõmmata paralleele kooli ja töö vahel ning realselt kasutada õpitavat töös, et olla produktiivsem, efektiivsem või uuenduslikum. Seega soovitakse, et õpitud teadmised oleks igapäevatoös kaasatud.

V12: Huvi ja vaba aja võimaldamist, samuti minu teadmiste kaasamist.

Küsitlusele vastanud töötavad üliõpilased vajavad juhilt paindlikkust ja vastutulelikkust erinevate aspektide osas olenevalt konkreetse inimese vajadusetest ja tööst. Olgu selleks aja planeerimine, prioriteetide seadmine, vaba aja andmine või midagi muud.

V8: Arusaamist, et tuleb olla paindlik prioriteetidega.

V51: Kui töö on seotud või sarnaneb omandatava haridusega, siis võimalusel peaks olema töölkäimine võimalikult paindlik ilma, et tekiks iga kord vajadus õppepuhkuse vormistamiseks.

Lisaks sellele, et juht teeb endale selgeks, miks on õppimine väärtuslik ja kuidas toetada õppivat töötajat, peaks juht jagama seda infot ka õppiva töötaja kolleegidega, et neil oleks samasugune mõistmine. See tähendab, et juht peaks andma oma panuse toetava organisatsioonikultuuri tekitamisse ja positiivsesse suhtumisse töö kõrvalt õppimise kohta.

V38: *Selgitada ka teistele, et õpingute jaoks on ka aega vaja lisaks puhkeajale (kuna meil tekib vahetustega töötamisest rohkem järjestikust vaba aega), personal arvab, et meile piisab vabadest päevadest ja õppepuhkust pole vajagi.*

Üliõpilaste ootused juhtidele instrumentaalse toetuse viiside osas kattuvad osaliselt üliõpilaste kogetud viisidega, kuid selgus, et juhtide sõnad ja teod alati ei ühti ning seega on töötajal õigustatud ootus lubatu täitmisele. Enim ootavad üliõpilased abi töökoormuse, õppimiseks aja ja erineval viisil abi leidmisega.

Emotsionaalse toetamise viisid avalduvad üliõpilaste nägemuses järgmiste kategooriatena: huvi tundmine, õppimise väärtustamine, mõistmine ja aktsepteerimine, nõu andmine, kannatlikkus (tabel 9).

Tabel 9. Emotsionaalse toetamise viiside kategooriad ja alamkategooriad vastavalt üliõpilaste nägemusele juhi toetusest kõrghariduse omandamisel

Emotsionaalne toetamine
Kategooria: Huvi tundmine
<ul style="list-style-type: none">• Huvi tundmine eriala vastu• Huvi tundmine, kuidas õpitav saab tööandjale kasulik olla
Kategooria: Õppimise väärtustamine
Kategooria: Mõistmine ja aktsepteerimine
Kategooria: Nõu andmine
Kategooria: Kannatlikkus

Kuigi esmased instrumentaalse toetuse vajadused seoses töö ja kooli ühildamisega, nt õppimiseks aja andmine, võivad olla rahuldavad, ei ole sellest sageli üliõpilase jaoks piisav, vaid nad soovivad, et juht päriselt tunneks huvi nende õpingute vastu ja teaks, mida õpitakse.

V1: *Ootan, et ta rohkem huvi tunneks, millega ma tegelen ja mida õpin. Ma arvan, et ta ei taju tegelikult, mis väärtus mu õpingutel on, kuigi koolipäevi ta kenasti võimaldab.*

V14: *Huvitatusest algab toetus. Juht võiks üldisemalt huvi tunda, mida meie asutuse töötajad õpivad.*

Väga huvitav on see, et analüüsist tuli välja, et töötavate üliõpilaste arvates võiks nende juht huvi tunda selle vastu, kuidas õpitav saab tööandjale kasulik olla ehk milline on tööandja kasu töötaja õpingutest.

V19: *Huvi, et mind nähakse kui professionaali, kes teab mida ja kuidas teeb, mitte ainult nii, nagu varem tehtud. [Juht] toetaks initsiatiivi ja uusi arenguideid.*

V42: *Ootaks rohkem huvitatust selle kohta, mida ma siis õpin ja kuidas see neile tulevikus kasulik on. Ükskõiksus on natuke häiriv.*

Selgus, et töötavad üliõpilased soovivad tunda õppimise väärtustamist ettevõttes ja seeläbi õppimise kaudset tunnustamist, mille aluseks on toetav organisatsioonikultuur.

V10: *[Ootan] mõistmist, et ükskõik milline haridus tõstab asutuse töötajate üldist võimekust erinevate probleemide lahendamisel. /.../ Positiivset suhtumist oma alluvate kõrghariduse omandamisse isegi siis kui ametikoht seda otseselt ei nõua.*

V31: *[Ootan] just sellist suhtumist ja mõtteviisi, et su hariduse omandamine on oluline ja väärtuslik, see küll võtab aega, aga lõppkokkuvõttes on sinu kõrghariduse omandamine meile oluline.*

Analüüsis toodi välja ka juhi mõistmine ja aktsepteerimine ehk kui õpitakse tööst erinevat eriala või juht avalikult ei toeta õpinguid, siis ei tohiks ta kindlasti ka halvustavalt suhtuda, vaid püüda mõista ja aktsepteerida töötaja valikuid ning toetada teda võimaluste piires.

V52: *Mõistvat suhtumist, paindlikkust töötaja osas ja ka mõnel määral moraalselt toetust ehk et tööandja ei tohiks kindlasti töötaja õpingutesse suhtuda halvustavalt, isegi kui tegu ei ole täienduskoolitusega.*

Küsitlusele vastajad soovivad juhilt nõu saada, kuidas igapäevastes olukordades nii tööl kui koolis edukalt toime tulla.

V5: *Mõistmist, toetust, nõuandeid igapäevastes rasketes olukordades. Kuna õppimisega seoses on koormus suurem ning töö juures ka harjumise aasta, siis on need asjad olulised, et edukalt mõlemal rindel "ellu jääda". Ootan juhilt selgeid juhiseid ja ettepanekuid tööga seotud uuenduste kohta ning arusaamist, et harjumine võtab õppimise kõrvalt veidi rohkem aega.*

Seoses rollide ühildamisega kaasneva suure koormuse ja vähese ajaga ootavad töötavad üliõpilased juhtidelt ka kannatlikkust, et kõige vajalikuga edukalt toime tulla.

V21: *Et ta saaks aru, et kõike kohe ei saa, ülesannete lahendamine võtab aega ja vahel tuleb kooliasju vahele, sest pean tegelema kooliasjadega ja tööga ka.*

Üliõpilaste ootuses võiksid juhid tunda huvi töötaja õpingute vastu ja samas aru saada, kuidas on need organisatsioonile kasulikud. Väga oluliseks peetakse õppimise väärtustamist organisatsioonis, mis on toetava organisatsioonikultuuri tunnus. Juhilt

oodatakse kannatlikkust, nõu ja mõistvat suhtumist, et õpingute ja tööga paralleelselt toime tulla. Seega oodatakse juhilt inimlikku huvitatust ja paindlikku lähenemist.

Analüüsist selgus, et valim on tundnud kõrghariduse omandamisel juhilt mõlemat, instrumentaalset ja emotsionaalset toetust, kuid samas on ootused nii instrumentaalsele kui emotsionaalsele toetusele suuremad. Toetust oodatakse osaliselt nende viiside kaudu, mida juba tuntud, aga ka seni tundmata viiside näol.

3.3 Arutelu

Uuringu tulemused võimaldavad vastata uurimisküsimustele, kuidas kirjeldavad üliõpilased juhtide toetust nende kõrghariduse omandamisel ja kuidas kirjeldavad üliõpilased millist toetust kõrghariduse omandamisel oodatakse. Seeläbi jõuan uurimistöö eesmärgini, milleks on välja selgitada üliõpilaste arusaamad juhtide võimalustest toetada töötajaid kõrghariduse omandamisel. Lisaks võimaldavad uuringu tulemused mõista, kuidas hindavad töötavad üliõpilased juhi toetust kõrghariduse omandamisel.

Varasemates uuringutes on väidetud, et juht toetab meelsamini töötajat, kes omandab reaalsel tööol vajaminevat oskust kui neid, kes omandavad formaalharidust või haridust tööst erinevas valdkonnas (Bills & Wacker, 2003; Saar et al., 2014). Minu uuringust selgus, et on juhte, kes toetab nii erialast kui ka mitteerialast haridust, aga ka neid, kes ei toeta kummagi omandamist üldse või piisavalt, kuid siiski on selgelt näha, et pigem arvestab juht erialast haridust omandavate töötajate õpingutega. Koguni 33 üliõpilast (92% vastanutest), kes omandavad erialast haridust, vastasid, et nende juht pigem või täiesti arvestab nende õpingutega, ja 12 üliõpilast (63%), kes ei omandavad erialast haridust, vastasid, et nende juht pigem või täiesti arvestab nende õpingutega.

Toetamise tegevus peab olema selline, mis pakub abi ja tuge, võimaldamaks toime tulla õppimise ja töö ühildamisega ning samas näitama, et õppimisega seotud pingutus on väärtustatud ehk toetamisel on kaks poolt – otsene ja kaudne abi, mida saab väljendada instrumentaalse ja emotsionaalse toetamisena. Ilmnes, et sageli on vähemalt üks neist vajaka ja kui juht kõrghariduse omandamist toetab, siis pigem reaalse abi ja toega. Kuus üliõpilast (11%) tunnistasid, et juht on teinud kõik võimaliku või vajaliku, et toetada nende kõrghariduse omandamist. See näitab, et organisatsioonides valitsevad väga erinevad arusaamad ja suhtumised kõrghariduse toetamise osas ehk neis organisatsioonides on erinevad organisatsioonikultuurid.

Üliõpilaste arusaamad juhi toetusest

Varasemates uuringutes on välja toodud, et töö kõrvalt õppimine nõuab palju aega ja just aeg on kõige kriitilisem faktor üliõpilase ja töötaja rollide ühildamisel (Roosalu et al., 2013; Roosmaa et al., 2010). Ka minu uuring tõestab, et töötavad üliõpilased vajavad toetust seoses õppimiseks aja saamise või aja planeerimisega, sest need on kõige esinenud kõrghariduse omandamise toetamise viisid juhi poolt. Koguni 53 üliõpilast (96%) tõid neist vähemalt ühe välja, mis tähendab, et ühel või teisel viisil on paljude üliõpilaste juhid püüdnud neid aidata, et ajaliselt õpingute ja tööga paremini toime tulla.

Vastavalt täiskasvanute koolituse seadusele (2015) on õppijal õigus õppepuhkusele kuni 30 kalendripäeva kalendriaasta jooksul, millest 20 kalendripäeva on tasustatud ja kümme tasustamata, lisaks 15 kalendripäeva tasemeõppe lõpetamiseks, mis tasustatakse töötasu alammäära alusel arvatud õppepuhkusetasuga. Kuigi 50 üliõpilasele (91%) võimaldatakse õppepuhkust, toodi välja, et sageli sellest ei piisa või on õppepuhkust keeruline saada ja ollakse leidlikud muudmoodi aega leidma. Uuringutulemustest selgus, et juhid toetavad ka töötajatele õpinguteks aja tekitamisega, näiteks töölt varem lahkumine, palgata puhkus, tööajast õppimine, fikseerimata tööaeg, töö tegemine teisel ajal tagant järele või ette, kaugtöö, töögraafiku tegemisel ja koosolekute planeerimisel arvestatakse õpingutega ning tähtsajad seatakse vastavalt õpingutele. Samuti selgus, et kuna õppepuhkuse andmine on ainus seadusest tulenev tööandja kohustus töötaja õppimist toetada, siis on tööandjaid, kes toetavadki vaid õppepuhkuse andmisega ja muud ei tee. Sama selgus Saar et al. (2014) uuringust.

Õppimiseks aitab aega leida ka väiksem töökoormus. Üks üliõpilane (2%) tõi välja, et tema töökoormust vähendati õpingute ajaks, kuid töötasu jäi samaks, ja kaks (4%) vabastati lisaülesannetest ja -projektidest. Samas kaks üliõpilast (4%) on saanud tööl veelgi uusi ülesandeid. Kui töökoormust ei ole võimalik vähendada, peaks juht olema töötajaga aus ja saamamoodi peaks olema töötaja aus oma juhiga, kui tunneb, et ei jõua täiskoormusega tööd enam teha ning koos lahenduse leidma. Kindlasti ei ole mõistlik töötaja koormust suurendada ja eriti inetu on seda teha töötajaga läbi rääkimata. Varasemalt on selgunud, et üliõpilaste jaoks on oluline lisaks ülikoolis õppimisele säilitada töö ja regulaarne sissetulek, sest muidu ei saaks nad õpinguid jätkata (Saar et al., 2014). Ühest küljest on töötavate üliõpilaste jaoks oluline, et nad saaksid töötada osalise koormusega ja õpinguteks jääks rohkem aega, kuid samas on oluline ka teenida piisavalt raha, et toime tulla. Kuus üliõpilast (11%) töötavad juba niigi osalise töökoormusega, mistõttu ei pruugi olla võimalik enam töökoormust kärpida. See võib olla põhjuseks, miks töökoormuse vähendamist nii vähe

mainiti, sest töökoormuse vähendamise võimalikkust ei mõjuta vaid tööandja, vaid ka üliõpilase majanduslik olukord ja harjumused.

Vaid neli üliõpilast (7%) tõid välja, et juht võimaldab sooritada praktikat tööandja juures ja üks (2%) vastas, et juht võimaldab õpitavat igapäevase tööga siduda või pakub õppeülesannete lahendamiseks abi. Vähene praktika sooritamise võimaldamine võib tuleneda sellest, et mitmetel erialadel on praktika sooritamine vabatahtlik (õppekavas valikainena) või töötavad üliõpilased soovivadki selle sooritada mujal organisatsioonis. Kui haridust omandatakse täiesti teises valdkonnas, võib olla seda tööga keeruline ühildada ja erialast praktikat ei pruugi olla võimalik oma tööandja juures sooritada. Väga huvitav on see, et juht on ise valmis töötaja õppeülesannete lahendamisse panustama. Tõenäoliselt oleneb see konkreetsest ülesandest ja juhi huvist teema vastu, aga ka töötaja ja juhi läbisaamisest ning toetusest, et töötaja üldse küsib juhilt abi õppeülesannete lahendamiseks või juht seda pakub.

Juhid tunnevad töötaja kõrghariduse omandamise vastu huvi mitmel erineval viisil: õpitava eriala, õpingute edenemise ja toetuse pakkumise võimaluste vastu. Samas ainult neli üliõpilast (7%) leidsid, et juht on mingil moel tundud huvi nende õpingute vastu. Kolm üliõpilast (5%) tõid koguni välja, et juht ei tunne huvi nende õpingute vastu ja ei pruugi isegi teada, mis eriala töötaja õpib. Kui juht ei tunne õpingute vastu huvi, on tal keeruline töötajat toetada vastavalt töötaja ootustele ja vajadustele, sest tal ei ole infot õpingute edenemise kohta. See omakorda vähendab võimalust pakkuda praktika soovitamise võimalust või siduda tööd õpitavaga. Vaid kaks üliõpilast (4%) vastasid, et juht tunnustab õpinguid ja enesearendamist. See ei tähenda, et teiste üliõpilaste juhid ei väärtusta õpinguid, kuid kui seda selgelt mõista ei anta, vaid töötajat või enesearendamist kiidetakse kinniste uste taga, ei pruugi töötaja sellest aru saada. Seetõttu on oluline, et emotsionaalne toetamine oleks töötavale üliõpilasele selgelt tajutav ehk see oleks otsene mitte kaudne.

Töötaja ja tööandja rahulolu ja paindlikkus on muutunud üha olulisemaks, sest sageli on töötaja kõrghariduse omandamisel oma huvi nii töötajal kui tööandjal: töötaja soovib oma pädevusi tõsta ja tööandja soovib pädevama töötaja abil parandada produktiivsust (Bills & Wracker, 2003; Saar et al., 2014). On oluline töötaja arengusoovi väärtustada ja miks mitte selles näha ka kasu organisatsioonile. Selgus, et juhid on isegi üliõpilaste kõrghariduse omandamist takistanud või lihtsalt aktsepteerinud, et pärast ülikooli lõpetamist võtab töötaja mujal organisatsioonis vastu uued väljakutsed. Tulemused osutavad, et juht on valmis töötajat igal võimalusel toetama, kuid sõltub tema enda juhust, kas kõrghariduse omandamine

on organisatsioonis soodustatud. Sellest tulenevalt valitakse ka toetamise viisid ja määr ning võidakse töötajat toetada piiratult, mistõttu töötaja toetuse vajadused ei ole rahuldatud.

Eelnevate uuringute tulemused näitavad, et juhul kui otsese juhi toetust tajutakse, kujuneb töötajal arusaam, kuivõrd organisatsioon teda ja tema panust väärtustab, mille põhjal omakorda kujuneb töötaja tundmus sellest, kui palju ta organisatsioonist ja selle healust hoolib (Mathieu et al., 2018). Üks üliõpilane (2%) tõi välja, et juht tunneb tema õpingute vastu huvi ja toetab teda piisavalt, mis on pannud teda tundma hinnatud töötajana ja organisatsiooni väärtustama. Seega kinnitas minu uuring Mathieu et. al (2018) uuringu tulemusi.

Üliõpilaste ootused juhi toetusele

Varasemalt ei ole uuritud, millised on töötajate ootused juhile seoses kõrghariduse omandamise toetamisega ja nende vastavust tegelikule olukorrale. Uuringu tulemusena selgus, et töötavad üliõpilased ootavad oma juhilt mitmete erinevate instrumentaalsete ja emotsionaalsete toetamise viiside rakendamist. Enamjaolt on nende jaoks oluline saada mõlemalt tüüpi toetust ehk nad vajavad nii otsest abi töö ja kooliga kui ka head sõna. Samuti võivad need toetuse viisid olla kombineeritud või esineda samal ajal, näiteks pakkudes kaugtöö võimalust ja õpingute vastu huvi tundes.

Uuringutulemustest selgus, et kuigi 53 üliõpilast (96%) saavad juhilt aega õpingute jaoks või abi aja planeerimisel, ootavad 25 üliõpilast (46%) juhilt siiski rohkem sellealast toetust, olgu selleks õppepuhkus, tööajal õppimine, enne tööpäeva lõppu töölt lahkumine, kaugtöö, töö tegemine teisel ajal tagant järele või ette. Kuigi õppepuhkuse õigus tuleneb seadusest, siis minu uuringus tuli välja, et on juhte, kes ei mõista õppepuhkuse vajalikkust ja ei taha seda sellepärast ka võimaldada. See on ebakorrekne, sest vastavalt seadusele on õppijal õigus õppepuhkust saada ja tööandjal selle andmisest keelduda või see katkestada vaid kahel juhul: kui õppepuhkuse päev või järjestikused õppepuhkuse päevad langevad üksnes töötaja puhkepäevadele või ettenägematu olulise töökorralduse hädavajaduse tõttu (täiskasvanute koolituse seadus, 2015; töölepingu seadus, 2019). Sellest tulenevalt on üliõpilastel ootus, et juht võimaldaks õpingute jaoks aega, mida on mõistlik vastavalt võimalusele siiski teha, et saaks tegeleda nii õpingute kui tööga.

Piisavalt nii töösse kui õpingutesse aitab panustada õpingute ajaks töökoormuse vähendamise võimaldamine, mida varasemates uuringutes käsitletud ei ole. Neli üliõpilast (7%) avaldasid soovi väiksema töökoormuse saamiseks või töökoormuse vähendamiseks lisaülesannetest ja -projektidest vabastamise näol. Õpingute ja töö ühildamine on ajamahukas ning edukas olemiseks on mõistlik õpingute või töökoormust vähendada. 2013.

aastal jõustunud kõrgharidusreformi tulemusena on kõrghariduse omandamine Eestis täiskoormusega eestikeelsel õppekaval tasuta (Ülikooliseadus, 1995) ja seega on mõistetav, et töötav üliõpilane soovib jätkata tasuta õppimist ja õpingute eest mitte maksta, olles sellevõrra valmis hakkama saama väiksemast töökoormusest tuleneva väiksema töötasuga või paremal juhul on tööandja nõus vähendama töökoormust töötasu säilitamisega.

Soovitakse siduda õpitud tööga praktika sooritamise või õpitu igapäevatoös rakendamise näol. Praktikavajaduse tõid välja kaks üliõpilast (4%) ja õpitu tööga sidumise samuti kaks üliõpilast (4%). Mõlemal juhul on seda lihtsam teha, kui õpitav eriala on seotud tööga, kuid olenevalt õpitavast erialast, tööülesannetest ja organisatsioonist, võib olla võimalik seostada tööga ka mitteerialaseid õpinguid. Leiti, et õpitu abil on võimalik organisatsioonile pakkuda lisaväärtust, kuid tõdeti, et selleks ei ole võimalust antud. Samuti soovivad töötavad üliõpilased oma juhti rohkem õpingutesse kaasata, näiteks vajadusel saada konkreetset abi õppeülesannete lahendamisel. See võib tekitada juhis huvi eriala või õpingute edenemise vastu, samas anda ülevaate sellest, mida töötaja õpib ja kuidas võiks see organisatsioonile laiemalt kasu tuua. Toodi välja ka ootus õpingute kohta kolleegidele selgituste jagamisele nii selle ajamahukuse, sisu kui kasulikkuse kohta, kuid see eeldab, et juht mõistab seda.

Töötavad üliõpilased ootavad, et nende juhid oleksid kõrghariduse omandamise osas paindlikud ja vastutulelikud vastavalt tekkivale vajadusele. Selle tõid uuringus välja 16 üliõpilast (29%). See tähendab, et juhid peaksid olema toetava organisatsioonikultuuri kandjad, tekitades enesearengut soodustava ja õpinguid toetava keskkonna ning arvestama, et üliõpilase vajadused ning ootused toetusele on ajas muutuvad vastavalt õpingutele ja tööle, püüdes neile võimalikult palju vastu tulla ja aidates jooksvalt mõlemale poolele sobivaid lahendusi leida.

Varasemates uuringutes on ühe instrumentaalse toetamise viisina välja toodud rahaline toetus, kuid minu uuringus ei mainitud seda kordagi ei kogetud ega oodatava toetamise viisina. Põhjuseks võib olla see, et 2013. aastal jõustunud kõrgharidusreformi tulemusena on kõrghariduse omandamine Eestis täiskoormusega eestikeelsel õppekaval tasuta (Ülikooliseadus, 1995) ja seetõttu ei ole töötajal vajadust või ei näe tööandja kohustust rahalist abi pakkuda. Ei tohi unustada, et kogusin andmeid TLÜ magistrantidelt ja TLÜ on avalik-õiguslik ülikool ehk pakub eestikeelsetel õppekavadel tasuta kõrgharidust.

Juhtidelt oodatakse õppimise väärtustamist ja selle kasulikkuse mõistmist olenemata ametikohast ja õpitavast erialast nii töötaja kui ettevõtte jaoks. Kuus üliõpilast (11%) soovivad, et juht väärtustaks õppimist ja enesearendamist. Oluline osa selles on juhi

huvitatusel õpitava eriala, töötaja õpingute edenemise ja ka õpitava tööandjale kasulikkuse vastu, mille ootuse tõi välja seitse üliõpilast (13%). Juhilt oodatakse siirast huvi ja hoolimist, mida peeti toetamise aluseks. Kui juht on huvitatud, küsib ta töötajalt õpingute kohta ja töötaja julgub õpingute edenemisest juhile rääkida, mis tekitab avatud õhkkonna ja annab mõlemale osapoolle teadmisi kõrghariduse omandamise toetuse võimalustest ja vajadustest. Töötavad üliõpilased ootavad juhilt nõu nii töö kui õpingute osas ning kui suhtlus on avatud, on lihtsam seda teha.

Kümme üliõpilast (18%) mainisid ootusena õpingute mõistmist ja aktsepteerimist. Toodi välja, et kui juht ei tunne huvi ega väärtusta õppimist üldiselt, siis võiks ta vähemalt mõista töötaja soovi kõrgharidust omandada, end arendada ja seda aktsepteerida. Tulemus osutab sellele, et nendes organisatsioonides ei ole kuigi toetav organisatsioonikultuur ja õpingutesse ei pruugita suhtuda hästi, mistõttu ei ole töötavatel üliõpilastel oma juhi toetusele suuremaid ja sügavamaid ootuseid, näiteks nagu huvi tundmine, õpingute väärtustamine, õpitava tööga sidumine või abi õppeülesannete puhul.

Kui viimastest õpingutest on mitu aastat või isegi aastakümnet möödunud, nõuab õpingute ja üliõpilase eluga harjumine ning selle tööga sobitamine aega. Isegi kui viimastest õpingutest ei ole palju aega möödunud, on tegemist siiski uue olukorraga, uute õppeainete ja nõuetega ning kuna inimesed kohanevad erinevalt, siis võib see võtta vähem või rohkem aega. Seega peeti oluliseks juhi kannatlikkust, sest töö ja õpingutega paralleelselt toime tulla on keeruline, mis tekitab stressi ja kui juht ei ole kannatlik, võib see tekitada lisastressi.

Kaudne toetamine ja soovitusel

Analüüsi tulemusena selgus mitmeid instrumentaalseid ja emotsionaalseid töötaja kõrghariduse omandamise toetamise viise. Töötavad üliõpilased on tundnud kõrghariduse omandamisel juhilt nii instrumentaalset kui emotsionaalset toetust, kuid samas oodatakse juhilt endiselt mõlemat. Töötajaid küll toetatakse, kuid saadav toetus ei ole nende jaoks piisav, nende ootused on suuremad. Selgus, et juht arvestab täiesti (62% vastanutest) või pigem arvestab (22% vastanutest) töötaja õpingutega, kuid vastuolu ilmnes tulemustes selles, et töötaja arvates arvestab juht tema õpingutega, kuid siiski on 49 üliõpilasel (89%) juhi toetusele veel mitmeid ootuseid. Üliõpilaste arvates mõistab ja aktsepteerib osa juhte töötaja õpinguid. Nad ootavad, et juht teeks rohkem, oleks toetava organisatsioonikultuuri kandja või panustaks selle tekkimisse/tekitamisse. Juhid rakendavad juba paljusid instrumentaalseid toetamise viise, kuid neid on mõistlik kombineerida emotsionaalsete toetamise viisidega ja toetamine peaks olema otsene mitte kaudne. See ei nõua juhilt palju ressursi, aga on töötajale väga väärtuslik.

Üks üliõpilane (2%) tõi välja, et juht ei ole talle öelnud, et oleks tema kõrghariduse omandamise toetamiseks midagi sihipäraselt teinud. Nii see konkreetne näide kui uuringu tulemused üldisemalt osutavad, et juht võib toetada töötajat kaudselt, nii et töötaja ise ei saa aru, et juht teda toetab ja on seetõttu rahulolematu. Näiteks kui juht ei tunne töötaja kõrghariduse omandamise vastu huvi ega toeta seda avalikult, võib tekkida töötajal arusaam, et juht teda kõrghariduse omandamisel ei toeta. Samas võib juht küsida töötaja kolleegidelt sisendit ja teadlikult paigutada tööde tähtaegasid hilisemaks ning kui töötaja kasutaks tööaega õppimiseks, ei pruugi juht seda pahaks panna. Kui töötaja ei tea, et juht on seda teinud tema õppimise toetamiseks, siis tekibki kogemuse põhjal arusaam, et juht ei toeta teda. See on kogemuse põhjal tekkinud ettekujutus kogetud olukorrast mitte objektiivne tõde.

Uuringutulemused on olulised, sest avardavad tööandjate, sh juhtide, maailmapilti ja tõstavad teadlikkust sellest, kuidas saaks õppivat töötajat toetada ja millised võiksid olla tema ootused. Need võimaldavad tööandjatel leida võimalusi ja viise toetada töötajaid kõrghariduse õppima asumisel ja omandamisel, sest uuringu tulemusena selgus mitmeid instrumentaalseid ja emotsionaalseid toetamise viise. Paljud neist on lihtsasti rakendatavad. Eriti abistav on see neile juhtidele, kes ei ole teemale varem mõelnud, ei tea, kuidas töötajat toetada, või ei saa selleks töötajalt juhiseid. On oluline, et juhid neid viise teaks ja püüaks mõista töötaja vajadusi, sest kõige vähem on tuntud õpingute jätkamise osas just tööandja toetust (Roosmaa et al., 2010). Juba praegu töötajaid kõrghariduse omandamisel toetavad juhid võiks analüüsida oma käitumist ja rakendatavaid toetamise viise ning mõelda, kuidas on toetamist võimalik muuta otsesemaks ja töötava üliõpilase ootustele vastavamaks. Sellest tulenevalt võiks edaspidi uurida, kuidas on võimalik ühildada töötavate üliõpilaste ootuseid kõrghariduse omandamise toetamisele nende juhtide või organisatsiooni võimalustega ehk leida lahendus, mis rahuldaks mõlemat osapoolt maksimaalselt.

Lisaks on tulemused olulised organisatsioonis töötavatele andragoogidele, personalitöötajatele ja koolitusjuhtidele, kes saavad nõustada nii töötajaid kui juhte tasemeõppes õppivate inimeste professionaalse arengu kontekstis. Miks mitte luua õppimist toetav personalipoliitika või koolitusstrateegia ja juhtida teadlikult toetava organisatsioonikultuuri teket, mis ka pikemas perspektiivis toetavad selgelt kõrghariduse omandamist töö kõrvalt. Seda enam, et analüüsisist selgus, millised on töötavate üliõpilaste ootused ja oma kogemustega seoses kirjeldati ka õpingute ja töö ühildamist segavaid faktoreid.

TLÜ viib ÕIS süsteemi kaudu läbi tagasisideküsitlust, kus asetatakse rõhk ülikooli võimalustele töötavatele üliõpilastele tuge pakkuda. Kuna tegemist on pilootuuringuga TLÜ-le, siis tulevikus võiks TLÜ küsitlus hõlmata ka küsimusi seoses tööandja võimalustega üliõpilastele tuge pakkuda, sest üha sagedamini on seotud kolm osalist – üliõpilane, õppeasutus ja tööandja - kuid sellekohaseid andmeid TLÜ veel kogunud ei ole. Seega oli mul võimalus jagada tulemusi ja küsimustikku TLÜ-ga, TLÜ-l võimalus võtta need teadmiseks ja nende põhjal tagasisideküsitlust täiendada.

KOKKUVÕTE

Töötavate täiskasvanute osakaal kõrghariduse omandajate hulgas on viimastel aastatel Eestis kasvanud väga kiiresti ja kuigi 2013. aastal jõustunud kõrgharidusreformi tulemusena on kõrghariduse omandamine Eestis tasuta, siis on täiskohaga õppimist ülikoolis ja töö tegemist sageli keeruline ühildada. Töötavad üliõpilased ootavad juhtide toetust kõrghariduse omandamisel, kuid juhid ei tee seda, teevad seda vähesel määral või ei tee seda vastavalt töötavate üliõpilaste vajadusele ja ootusele.

Kõrghariduse omandamise toetamise tegevus juhi poolt oleneb organisatsioonis olevast organisatsioonikultuurist ehk ühistest arusaamadest ja toimimise viisidest. Kõige toetavam kõrghariduse omandamise suhtes on toetav organisatsioonikultuur, mis tähendab, et ettevõttes kujundatakse või kujunevad iseseisvalt normid ja hoiakud, mis väärtustavad arenemist ja õppimist, keskkond on toetav, lugupidav ja vastutulelik, töötajaid koheldakse võrdselt, hierarhiliselt ei ole juht ja temale alluv töötaja teineteisest väga kaugel ning neid väärtuseid ning hoiakuid kannab loomu poolest iga valdkonna ja ametipositsiooni esindaja.

Toetamist saab käsitada normatiivse, regulatiivse ja sotsiaalsena. Normatiivne toetamine tähendab seadusest tulenevaid toetamismehhanisme. Ülikool on kohustatud pakkuma üliõpilastele mitmekülgset abi, kuid ainsaks tööandja kohustuseks on võimaldada õppepuhkust. Seaduses ei ole rohkem kirjas, kuidas peaks, võiks või saaks tööandja töötajat kõrghariduse omandamisel toetada. Seega on tööandjal töötaja kõrghariduse omandamise toetamisel üsnagi vabad käed. Organisatsioonis võivad olla loodud regulatsioonid, kuidas suhtuda töötaja kõrghariduse omandamise, kuid on ka organisatsioone, kus arvatakse, et lühiajalised koolitused on piisavad ning seetõttu kõrghariduse omandamist ei toetata.

Organisatsioonikultuuri- ja õppimisega seotud uuringutes eristatakse instrumentaalset ja emotsionaalset toetamist, mis on mõlemad sotsiaalse toetamise viisid. Instrumentaalne toetamine on otsene abi juhilt töötajale õppimise võimaldamiseks. Emotsionaalne toetamine on kaudsem, ei oma käega katsutavat väärtust ning põhineb tunnetel ja usaldusel. Sageli on instrumentaalne ja emotsionaalne toetamine kombineeritud ning ei ole täpselt aru saada, kummaga on tegu. Üliõpilasele võib pakkuda instrumentaalset ja emotsionaalset toetamist olenevalt toetaja võimalustest, õppija vajadustest ja vastuvõtuvõimest.

Töötajad kogevad juhi toetust kõrghariduse omandamisel ja kogemise tulemusena tekib töötajal arusaam juhi toetusest. See ei ole objektiivne reaalsus, vaid mõjutatud keskkonna, varasemalt saadud kogemuste, tekkinud arusaamade, töötaja ootuste ja kõige muu konkreetsele indiviidile iseloomuliku poolt. Tekkinud arusaam juhi toetusest on individuaalne ja personaalne. Uuringus keskendun töötajate subjektiivsetele arusaamadele

juhtide toetuse viisidest ajal, mil töötajad omandavad kõrgharidust ja sellest, kuidas peaks juhid kõrghariduse omandamist töötajate arvates toetama.

Tulemuste põhjal võib öelda, et töötavad üliõpilased on tundnud kõrghariduse omandamisel juhilt nii instrumentaalset kui emotsionaalset toetust, kuid samas oodatakse juhilt endiselt mõlemat. See tähendab, et kuigi juhid kõrghariduse omandamist toetavad, ei vasta see endiselt töötajate ootustele ja vajadustele. Samas on ka juhte, kes püüavad töötajal igal võimalusel toetada, aga kui see ei ole meelepärane omakorda tema enda juhile, siis saab ta töötajat toetada piiratult ja töötaja toetuse vajadused võivadki olla rahuldamata.

Ilmnes, et sageli ei saa töötaja mõlemat, nii instrumentaalset kui emotsionaalset toetust ja kui juht kõrghariduse omandamist toetab, siis pigem reaalse abi ja toega. Samas tunnistas mõni vastaja, et juht on teinud tema toetamiseks juba kõik võimaliku või kõik, mida töötaja vajab, olles kombineerinud instrumentaalset ja emotsionaalset toetust. Selgus ka see, et on juhte, kes toetab nii erialast kui mitteerialast haridust, aga ka neid, kes ei toeta kummagi omandamist üldse või piisavalt. Sarnaselt varasemate uuringute tulemustele toetatakse pigem erialast haridust omandavate töötajate õpinguid.

Peaaegu kõik töötavad üliõpilased saavad õppimiseks aega või toetust aja planeerimisel. Kuigi õppepuhkuse õigus tuleneb seadusest, ei ole see üliõpilase jaoks alati piisav või seda ei võimaldata. Õpinguteks saadakse aega töökoormuse vähendamise, tööajast õppimise või ülikoolis käimisega, võimalusel tehakse tööd õhtuti, ette või tagant järele. Juhid võimaldavad sooritada praktikat, pakuvad abi õppeülesannete lahendamisel ja tunnevad õpingute vastu huvi. Samas on ka juhte, kes lihtsalt aktsepteerivad töötaja kõrghariduse omandamist ja rohkem ei panusta.

Töötavad üliõpilased ootavad, et juht oleks toetava organisatsioonikultuuri kandja, tunneks huvi õpingute vastu, väärtustaks õppimist ja saaks aru selle kasulikkusest olenemata ametikohast ja õpitavast erialast nii töötaja kui ettevõtte jaoks ning jagaks seda arusaama kolleegidega. Samuti tunnevad üliõpilased, et nad vajavad rohkem aega õpingute jaoks ja juht peaks olema paindlikum, vastutulelikum ja kannatlikum vastavalt konkreetsele olukorrale.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et organisatsioonides on erinevad organisatsioonikultuurid ja sellest tulenevalt erinevad arusaamad sellest, kas ja kuidas peaks töötajat kõrghariduse omandamisel toetama. Organisatsioonikultuur mõjutab juhi võimalusi või soovi töötaja kõrghariduse omandamist toetada, mistõttu on töötajatel erinevad kogemused ja sellest tekkinud arusaamad juhi toetuse kohta. Kuigi kõrghariduse omandamist üldiselt toetatakse, on töötajatel juhtidele veel mitmeid ootuseid.

ALLIKAD

- Beerens, M., Mägi, E. & Lill, L. (2011) University studies as a side job: causes and consequences of massive student employment in Estonia. *Higher Education*, 61(6), 679-692. doi: 10.1007/s10734-010-9356-0
- Beljajev, R., & Vanari, K. (2005). *Õppimine ja õppimisostuste arendamine täiskasvanuna*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia. Loetud aadressil <https://digiriul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/858/%C3%95ppimine%20ja%20%C3%B5ppimisostuste%20arendamine%20t%C3%A4iskasvanuna%20uus%20fail.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bills, D. B., & Wacker, M. E. (2003). Acquiring Credentials When Signals Don't Matter: Employers' Support of Employees Who Pursue Postsecondary Vocational Degrees. *Sociology of Education*, 76(2), 170-187. doi: 10.2307/3090275
- Cedefop. (2015). *Who trains in small and medium-sized enterprises: characteristics, needs and ways of support*. Luxembourg: Publications Office. doi: 10.2801/304533
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. (6th ed.). Retrieved from <https://islmblogblog.files.wordpress.com/2016/05/rme-edu-helpline-blogspot-com.pdf>
- Collin, K., Van der Heijden, B., & Lewis, P. (2012). Continuing professional development. *International Journal of Training and Development*, 16(3), 155-163. doi: 0.1111/j.1468-2419.2012.00410.x
- Eesti Töandjate Keskliit. (2016). *Eesti töandjate valmisolek ja takistused õpipoisiõppe ja praktikakohtade pakkumiseks*. Loetud aadressil: <http://www.csr.ee/wp-content/uploads/2016/10/Ettev%C3%B5tjate-k%C3%BCsitlus-praktika-ja-%C3%B5pipoisi%C3%B5pe-2016-3.pdf>
- Eurostat. (s.a.). *Education and training. Participation in education and training. Participation in education and training (last 4 weeks) - employed persons aged 18+. Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex, age and labour status*. Retrieved from <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Feldon, D. F., & Tofel-Grehl, C. (2018). Phenomenography as a Foundation for Mixed Models Research. *American Behavioral Scientist*, 62(7), 887-899. doi: 0.1177/0002764218772640
- Fenwick, T. J. (2003). *Learning through experience: Troubling orthodoxies and intersecting questions*. Malabar, FL: Krieger.

- Hall, R. (2010). The work–study relationship: experiences of full-time university students undertaking part-time employment. *Journal of Education and Work*, 23(5), 439-449. doi: 10.1080/13639080.2010.515969
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35, 837–856. doi: 10.1177/0149206308328510
- Haridus- ja Teadusministeerium. (2018). *Kõrgharidus*. Loetud aadressil <https://www.hm.ee/et/tegevused/korgharidus>
- Haridus- ja Teadusministeerium. (2015). *Eesti kõrgkoolide 2015. aasta vilistlaste uuring: aruanne*. Loetud aadressil https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/ey_htm_korgkoolide_vilistlased_aruanne_0.pdf
- Jarvis, P. (2002). *International dictionary of adult and continuing education*. London: Kogan Page.
- Jarvis, P. (1998). *Täiskasvanuharidus ja pidevõpe. Teooria ja praktika*. Tallinn: SE & JS.
- Jarvis, P. (1987). Meaningful and meaningfulness experience: towards an analysis of learning from life. *Adult Education Quarterly*, 37(3), 164-172. doi: 10.1177/0001848187037003004
- Kuurme, T. (1999). *Õppija kogemus kui kooli humaniseerimise keskne probleem*. Tallinn: Tallinna Pedagoogikaülikooli kirjastus.
- Lagerspetz, M. (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid: sissejuhatus ja väljajuhatus*. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Lang, A., Kallaste, E., Kivi, L., & Sõmer, M. (2018). *Organisatsioonipoolsete juhendajate rahulolu kutsehariduse praktikakorraldusega: uuringu raport*. Loetud aadressil: https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2018/11/Organisatsioonipoolsete-juhendajate-rahulolu-kutsehariduse-praktikakorraldusega_1%C3%B5ppraport..pdf
- Leschyshyn, A., & Minnotte, K. L. (2014). Professional parents' loyalty to employer: The role of workplace social support. *The Social Science Journal*, 51, 438-446. doi: 10.1016/j.soscij.2014.04.003
- Luo, X. (2002). From technical skills to personal development: Employee training in US Organizations in the twentieth century. In K. Sahlin-Andersson & L. Engwall (Eds.), *The expansion of management knowledge: Carriers, flows, and sources* (pp. 195–211). Retrieved from <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0811/2002004729-d.html>

- Mathieu, M., Eschleman, K. J., & Cheng, D. (2018). Meta-Analytic and Multiwave Comparison of Emotional Support and Instrumental Support in the Workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1-23. doi: 10.1037/ocp0000135
- Moreau, M.-P., & Leathwood, C. (2006). Balancing paid work and studies: working (-class) students in higher education. *Studies in Higher Education*, 31(1), 23-42. doi: 10.1080/03075070500340135
- Mägi, E., Aidla, A., Reino, A., Jaakson, K. ja Kirss, L. (2011). *Uuringu „Üliõpilaste töötamise fenomen Eesti kõrghariduses“ lõppraport*. Tartu: Poliitikauuringute Keskus Praxis. Loetud aadressil http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Haridus/UELITOEEOE/Yliopilaste_tootamise_fenomen_loppraport.pdf
- Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B., Van Dam, K., & Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: the moderating impact of employability culture. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 233-251. doi: 10.1348/096317908X320147
- Palmaru, R. (2011). Pärast tõe tuleb reaalsus: pilguheit teadmise ja reaalsuse suhtele. *Akadeemia*, 2, 221-254. Loetud aadressil <https://www.digar.ee/viewer/et/nlib-digar:104085>
- Pheysey, D. C. (2003). *Organizational cultures: types and transformations*. Retrieved from <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.tlu.ee/lib/tallinn-ebooks/reader.action?docID=169355&ppg=5>
- Redman, T., & Snape, E. (2006). The Consequences of Perceived Age Discrimination Amongst Older Police Officers: Is Social Support a Buffer? *British Journal of Management*, 17(2), 167-175. doi: 10.1111/j.1467-8551.2006.00492.x
- Robert, P., & Saar, E. (2012). Learning and working: The impact of the ‘double status position’ on the labour market entry process of graduates in CEE countries. *European Sociological Review*, 28(6), 742–754. doi: 10.1093/esr/jcr091
- Roosalu, T., Roosmaa, E.-L., Lindemann, K., Reiska, E., Saar, E., Unt, M., Vöörmann, R., & Lang, A. (2013). *Täiskasvanud õppijad Eesti kõrgharidussüsteemis. Kes püüab kõigest väest, saab üle igast mäest. Uuringu aruanne*. Loetud aadressil <https://www.digar.ee/arhiiv/ru/download/113187>
- Roosmaa, E.-L., Tamm, A. & Roosalu, T. (2010). Täiskasvanud õppijate hoiakud ja kogemused Euroopa riikide andmete põhjal. Rmt. T. Roosalu (koostaja). *Kolmekesi elukestvas õppes: õppija, kool ja tööandja* (lk 19-32). Loetud aadressil

https://www.andras.ee/sites/default/files/Triin_Roosalu_Kolmekesi_elukestvas_oppe_s.pdf

- Saar, E., Vöörmann, R., & Lang, A. (2014). Employers' support for adult higher education students in liberal post-socialist contexts. *International Journal of Lifelong Education*, 33, 5, 587-606. doi: 10.1080/02601370.2014.945624
- Schein, E. H., & Schein, P. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Retrieved from: <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.tlu.ee/lib/tallinn-ebooks/reader.action?docID=4766585&ppg=7>
- Souto-Otero, M., & Whitworth, A. (2017). Adult participation in higher education and the 'knowledge economy': a cross-national analysis of patterns of delayed participation in higher education across 15 European countries. *British Journal of Sociology of Education*, 38, 6, 763-781. doi: 10.1080/01425692.2016.1158639
- Support. (s.a.) *Cambridge Dictionary*. Retrieved from <https://dictionary.cambridge.org>
- Tallinna Ülikooli õppekorralduse eeskiri. (2015). Loetud aadressil https://www.tlu.ee/sites/default/files/%C3%95ppeosakond/TLU_oppekorralduse_eeskiri_terviktekst_17_12_2018.pdf
- Thoits, P. A. (1982). Conceptual, methodological, and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 23, 145-159. doi: 10.2307/2136511
- Toetamine. (2009). *Eesti keele seletav sõnaraamat*. Loetud aadressil <http://www.eki.ee/dict/ekss/index.cgi?Q=toetamine&F=M>
- Täiskasvanute koolituse seadus. (2015). Riigi Teataja, 10.06.2015, 10. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/110062015010>
- Töölepingu seadus. (2019). Riigi Teataja, 13.03.2019, 173. Loetud aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146>
- Ülikooliseadus. (1995). Riigi Teataja, 20.12.2016, 2. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/120122016002>

LISA. KÜSIMUSTIK

1. Õpitav eriala
.....
2. Vanus
 - a. 18-25
 - b. 26-35
 - c. 36-45
 - d. 46 ja vanem
3. Palun vali järgnevast variant, mis kirjeldab Sinu töötamist praeguste õpingute ajal kõige paremini.
 - a. Töötan täiskohaga
 - b. Töötan osalise koormusega
 - c. Töötan rohkem kui 40 h nädalas
 - d. Teen juhutöid
 - e. Ma ei tööta õpingute ajal
 - f. Muu:
4. Kui töötad, siis kas Sinu töö on seotud õpitava erialaga?
 - a. Jah
 - b. Ei
5. Kuivõrd arvestab Sinu arvates Sinu otsene juht Sinu õpingutega kõrghariduse omandamisel?
 - a. Täiesti arvestab
 - b. Pigem arvestab
 - c. Nii ja naa
 - d. Pigem ei arvesta
 - e. Ei arvesta

Palun põhjenda.

.....
.....
.....

6. Mida on teinud Sinu otsene juht, et Sa saaksid paremini kombineerida tööd ja õpinguid?
Palun kirjelda oma otsese juhi kõiki tegevusi.

.....
.....
.....

7. Kas Sinu otsese juhi tegevus vastab Sinu ootustele? Palun põhjenda.

.....
.....
.....

8. Mida ootad juhilt, et Sind kõrghariduse omandamisel kõige paremini toetada?

.....
.....
.....

9. Kui soovid, et edastan Sulle oma uurimistöö, palun jäta mulle oma e-postiaadress, millele see saata. Uurimistöö valmib hiljemalt 2019. aasta mai alguses.

.....