

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Merilin Kõörna

**RAHVUSVAHELISED TUDENGIORGANISATSIOONID KUI
ÜLIÕPILASTE EDASISE KARJÄÄRI MÕJUTAJAD MTÜ BEST-
ESTONIA NÄITEL**

Lõputöö

Õppekava MAJANDUSARVESTUS JA ETTEVÕTLUSE JUHTIMINE,

peaeriala ettevõtte majandus

Juhendaja: Juhan Teder, PhD

Tallinn 2019

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Merilin Kõörna

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood:165903BDMR

Üliõpilase e-posti aadress: merilin.koorna00@gmail.com

Juhendaja: Juhan Teder, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. PERSONALI ARENDAMINE JA KOOLITAMINE ORGANISATSIOONIDES	7
1.1. Organisatsiooni olemus	7
1.2. Personaliarenduse olemus, eesmärk ja meetodid	11
2. RAHVUSVAHELISE ÜLIÕPILASORGANISATSIOONI TUTVUSTUS	14
2.1. Euroopa Tehnikatudengite Kogu (BEST)	14
2.1.1. Rahvusvaheline struktuur ja tegevusvaldkonnad	14
2.1.2. Rahvusvahelise juhtkonna struktuur	15
2.1.3. Organisatsiooni tegutsemine Eestis	16
2.1.4. BEST-Estonia juhatus ja struktuur	17
2.1.5. MTÜ BEST-Estonia liikmete arendamine ja koolitamine	18
2.2. Rahvusvaheliste üliõpilasorganisatsioonide liikmete kvantitatiivse uuringu tulemused ..	19
3. KVALITATIIVSE UURINGU TULEMUSED, JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD	24
3.1. Uuringus osalejate taust ja meetodika kirjeldus	24
3.2. Intervjuude tulemuste analüüs	26
3.2.1. Organisatsiooni liitumisega seotud küsimused	26
3.2.2. Enesearenguga seotud küsimused	27
3.2.3. Karjääriga seotud küsimused	29
3.2.4. BEST-Estoniast kogetud emotsioonidega seotud küsimused	30
3.2.5. Vilistlaste soovitud organisatsiooni juhtkonnale ning liikmetele	30
3.3. Järeldused ja ettepanekud	31
KOKKUVÕTE	34
SUMMARY	36
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	38
LISAD	40
Lisa 1. Intervjuude küsimused	40
Lisa 2. <i>Cross-case</i> tabelis kasutatavate lühendite selgitused	41
Lisa 3. <i>Cross-case</i> tabel	42

LÜHIKOKKUVÕTE

Organisatsioonid kui inimühendused on loodud tegutsemiseks ühiste eesmärkide nimel. Inimesed on kõige suuremaks varaks organisatsioonis, tänu kellele tagatakse organisatsiooni jätkusuutlikkus ning tööprotsesside efektiivsus. Personali aga tuleb hoida ning nende teadmistesse ja oskustesse investeerida ning suunata neid seadma kõrgemaid eesmärke.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada, kas ja kuidas rahvusvahelistes üliõpilasorganisatsioonides tegutsemine mõjutab üliõpilaste edasist karjääri.

Töö koosneb teoreetilisest osast ja kvalitatiivsest uuringust, eesmärgiga selgitada välja, kuidas on rahvusvahelised tudengiorganisatsioonid mõjutanud üliõpilaste karjäärivalikuid. Selle väljaselgitamiseks viis autor läbi seitse poolstruktureeritud intervjuud MTÜ BEST-Estonia vilistlastega. Paremate tulemuste saamiseks analüüsis autor ka kursusetöös teemal „Rahvusvaheliste üliõpilasorganisatsioonide roll tehnoloogia- ja majandustudengite arengu soodustamisel“ saadud tulemusi ning võrdles neid intervjuude vastustega.

Kvalitatiivse uuringu jaoks transkribeeris töö autor intervjuud ning analüüsis neid *cross-case* tabeli põhjal. Põhimotiivid rahvusvaheliste üliõpilasorganisatsioonidega liitumisel on erinevate kogemuste saamine, uute sõprade leidmine ning reisimine ja silmaringi avardamine. Liikmete kiiret arengut soodustavad koolitustel osalemine, projektide juhtimine ja rohked võimalused praktikate teostamiseks ettevõtetes. Intervjueeritavate hinnangul loob see konkurentsieelise tööturule sisenemisel.

Võtmesõna: organisatsioonide olemus, personali arendamine ja koolitamine, enesearengut soodustavad tegurid, tudengiorganisatsioonid kui karjääri mõjutajad, koolituste olemasolu ning tähtsus organisatsioonis.

SISSEJUHATUS

Inimesed elavad organisatsioonide maailmas: töötavad organisatsioonides, suhtlevad organisatsioonidega ning võib öelda, et ei veeda praktiliselt päevagi organisatsioonidega kokku puutumata (Virovere, Alas, Liigand 2004, 7).

Kõige suuremaks varaks organisatsioonis on inimesed, nende oskused, teadmised ja tahe töötada ning panustada organisatsiooni edendamisesse ning jätkusuutlikkuse tagamiseks. Inimesi tuleb hoida ning nende arengusse investeerida.

Antud teema valikuühiks põhjuseks on see, et tänapäeva kiiresti muutuv maailmas, ei pane üliõpilased mitmeid enesearengu võimalusi isegi tähele. Autori soov antud tööga on välja tuua võimalused osaleda rahvusvaheliste üliõpilasorganisatsioonide töös, selle mõju enesearengule, teadmistele ja oskustele ning karjääri edendamisele. Samuti on autoril isiklik kokkupuude üliõpilasorganisatsiooniga MTÜ BEST-Estonia.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks on välja selgitada, kas ja kuidas rahvusvahelistes üliõpilasorganisatsioonides tegutsemine mõjutab üliõpilaste edasist karjääri. Uuringu eesmärgi täitmiseks on autor püstitanud uurimisküsimused:

1. Milliseid enesearenguvõimalusi pakuvad rahvusvahelised üliõpilasorganisatsioonid ?
2. Milliseid oskusi ja teadmisi saab üliõpilasorganisatsioonis omandada?
3. Milliseid koolitusi ning interaktiivseid tegevusi rakendatakse üliõpilaste arendamiseks?
4. Kuidas rahvusvahelistes üliõpilasorganisatsioonides tegutsemine mõjutab üliõpilaste edasist karjääri?
5. Kuidas on võimalik organisatsioonist kaasa saadud oskusi ja teadmisi tänasel tööturul ära kasutada?

Lõputöös kasutatakse kvalitatiivset uurimismeetodit ning viiakse läbi seitse poolstruktureeritud intervjuud MTÜ BEST-Estonia vilistlastega, kes on kuulunud organisatsiooni vähemalt viis aastat

tagasi, on olnud organisatsiooni juhatuses ning tänaseks juhivad enda ettevõtet või töötavad mõnes Eestis tuntud firmas. Intervjuu küsimustik on koostatud autori poolt ning koosneb 17 küsimusest, saamaks teada, kuidas vilistlased leidsid tee organisatsiooni, mis olid nende liitumise põhjused, kuidas on nad kasutanud ära organisatsioonist saadud teadmisi ja oskusi töökohtades ning, millised karjäärivõimalused neil avanesid tänu organisatsioonis tegutsemisele.

Uuringu eesmärgi saavutamiseks kasutab autor lisaks intervjuude analüüsimise põhjal saadud tulemustele ka varasemas kursusetöös teemal „Rahvusvaheliste üliõpilasorganisatsioonide roll tehnoloogia- ja majandustudengite arengu soodustamisel“ saadud kvantitatiivse uuringu tulemusi. Kursusetöös viidi läbi küsitlus rahvusvahelistes üliõpilasorganisatsioonides tegutsevate aktiivsete liikmetega. Lõputöös võeti aga süvendatud vaatluse alla rahvusvaheline tudengiorganisatsioon Euroopa Tehnikatudengite Kogu (BEST) ning viidi läbi intervjuud organisatsiooni vilistlastega. Nende kahe uuringu alusel tehakse järeldused ning ettepanekud.

Lõputöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis antakse ülevaade personali arendamisest ja koolitamisest organisatsioonides. Töö teises osas saab ülevaate rahvusvahelisest üliõpilasorganisatsioonist Euroopa Tehnikatudengite Kogu (BEST), selle juhtkonna struktuurist nii kohalikul kui ka rahvusvahelisel tasandil, organisatsiooni tegutsemisest Eestis ning organisatsiooni liikmete arendamisest ja koolitamisest. Samuti tuuakse välja autori kursusetöös saadud tulemused lähtuvalt sellest, kuidas praegused aktiivsed liikmed organisatsioonides näevad koolitamist ning enesearengu võimalusi. Kolmandas peatükis kirjeldab autor uurimismeetodit, annab ülevaate intervjueritavatest, analüüsib tulemusi ning teeb nende põhjal järeldused ja ettepanekud.

Autor soovib avaldada tänu käesoleva lõputöö juhendajale Juhan Tedrele ning uuringus osalenud MTÜ BEST-Estonia vilistlastele, kes leidsid aja, et anda uuringuks vajalikud intervjuud.

1. PERSONALI ARENDAMINE JA KOOLITAMINE ORGANISATSIOONIDES

1.1. Organisatsiooni olemus

„Tänapäevases käsitluses on organisatsioon inimühendus, kes tegutseb koos ühiste eesmärkide saavutamiseks ja keda on iseloomustatud kui kindla eesmärgi, strateegia, struktuuri ja tehnoloogiaga.“ (Virovere, Alas, Liigand 2005, 19) Organisatsiooni iseloomustavad samuti ka organisatsiooni kultuur, mikrokliima, missioon ja visioon.

„Missions on õigustus organisatsiooni loomiseks ja on otseselt seotud organisatsiooni tuumikkompetentsi ning väärtustega. Missioon peab siduma organisatsiooni liikmed ning andma aluse jõupingutusteks ühise eesmärgi nimel.“ (Virovere, Alas, Liigand 2005, 22) Hea missioon on personali arengu motivaatoriks, mis tähendab, et töötajate kaasamine missiooni sõnastamisele või ümbersõnastamisele annab kindlustunde, osalustunde ning väärikuse. Missioonist lähtuvalt saavad alguse organisatsiooni, selle osade, meeskondade, struktuuriüksuste, ametikohtade eesmärgid. (Lõhmus, Simson, Vigla 2002, 13)

Visioon on kaugem tulevikunägemus või lõppeesmärk, milleni tahetakse jõuda pikemas perspektiivis. Visiooni pidev areng tagab selle, et eesmärgid muutuvad täpsemaks ning töötajad teavad, mida neilt oodatakse ning tänu sellele tõuseb nende enesekindlus ja motivatsioon. (Lõhmus, Simson, Vigla 2002, 14) „Ühise visiooni loomine kindlustab töötajate pühendumise pikemas perspektiivis.“ (Alas 2002, 98)

Organisatsioon moodustatakse niisuguste ideede elluviimiseks või ettevõtmiste ja ülesannete täitmiseks, milleks on vaja rohkem kui üht inimest, see tähendab, et üks inimene ei suuda organisatsiooni üksinda edasi viia. Organisatsiooni toimima panemiseks on vaja tervet meeskonda, kes töötab ühiste ettevõtmiste ja eesmärkide suunas.

Igal organisatsioonil on neli põhilist koostisosa: tegevused, inimesed, siseehitus, ainelised ja rahalised varad. Kõik need organisatsiooni koostisosad on omavahel tugevalt seotud, mis tähendab, et kui mõnes osas toimuvad mõningad muutused, siis need mõjutavad ka teisi koostisosi. (Üksvärav 2003, 14)

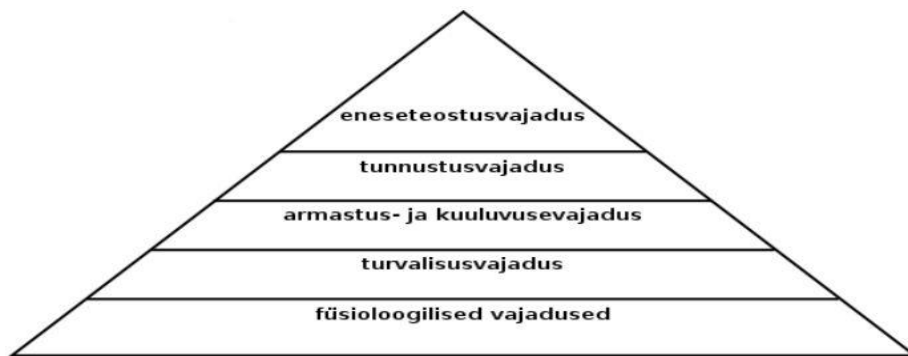
Organisatsioone võib jagada nende iseloomu suunitluste alusel kas võimule, rollile, ülesandele või inimesele orienteeritud organisatsioonideks. Võimule suunatud organisatsiooni eesmärgiks on saavutada alluvate üle täielikku kontrolli ning võita igasugune vastuseis. Suurt rõhku ei panda sellises organisatsioonis inimestele. Rollile suunatud organisatsioonis ollakse otstarbekas ja korralik ning liikmete õigused ja vastutus on rolli kohaselt hoolikalt kindlaks määratud ja neid täidetakse. Ülesandele suunatud organisatsioonis on aga kõige tähtsamaks eesmärkide saavutamine ning inimestele orienteeritud organisatsioonis on põhirõhk inimestel ning nende enesearengul. Inimestele orienteeritud organisatsioonis oodatakse, et liikmed avaldaksid üksteisele mõju eeskuju, abivalmiduse ja hoolitsuse näol. (Üksvärav 2003,16)

Ilma organisatsioonideta ei oleks võimalik tänapäevases ühiskonnas enam ellu jääda. Organisatsioonid pakuvad inimestele kohta, kuhu kuuluda, turvatunnet, võimalusi teadmiste ja oskuste omandamiseks ning mitmeid koolitusprogramme enesearenguks. Organisatsioonid on oma olemuselt kõik erinevad ning vastavalt oma iseloomu suunitlusele, leiavad inimesed endale sobiliku organisatsiooni, kus tegutseda.

„Organisatsiooni kõige suurem vara, väärtus ja jõud peitub inimestes. Organisatsioon ehk inimühendus loob uusi väärtusi, kus inimene on ideede algatuste autoriks. Tänapäeva meeletus konkurentsis suudavad organisatsioonid püsima jääda vaid juhul, kui on ära kasutatud iga inimese teadmiste ja loovuse potentsiaali.“ (Virovere, Alas, Liigand 2005, 33)

Põhjuseid, miks inimesed soovivad kuuluda organisatsioonidesse on mitmeid. Üheks olulisemaks põhjuseks loetakse psühholoogilisi vajadusi, nimelt kuulumisvajadust ja suhtlemisvajadust ning soovi ja tahet teisi inimesi koordineerida, juhtida ning kontrollida. Seda saab seostada Abraham Maslow inimvajaduste hierarhiaga (Joonis 1).

Seda viieastmelist mudelit võib jagada põhivajadusteks (füsioloogilised vajadused, turvalisusevajadus, kuulumisvajadus, tunnustusvajadus) ja kasvuvajadusteks (eneseteostus). Igale järgnevale astmele jõudmiseks peavad olema alumised vajadused täidetud.



Joonis 1. Maslow vajaduste hierarhia

Allikas: (McLeod 2007)

Kõige ülemisel astmel olev vajadus on seotud inimeste tahtega kasutada ära enda teadmisi, oskusi, potentsiaali ja anda oma panus millega loomiseks, eestvedamiseks või jätkusuutlikkuse tagamiseks. See on põhjuseks, miks inimesed liituvad organisatsioonidega – saavutada eneseareng ning oma teadmiste ja oskuste kasutamine tänapäeva pidevalt muutavas maailmas.

Tudengiorganisatsioone mõistetakse kui vahendit, mille abil tudengid otsivad võimalusi professionaalseks arenguks. (Borges 2017, 154) Tudengiorganisatsioonid on tavaliselt orienteeritud inimestele ja nende enesearengule. Rahvusvahelistes üliõpilasorganisatsioonides on tähtsal kohal Maslow vajaduste hierarhia, mida püütakse järgida. Eesmärk on arendada tudengeid, anda võimalus oma oskusi proovile panna, saada uusi kogemusi ning töötada ühtse organisatsioonina ühiste eesmärkide nimel. Rahvusvahelised üliõpilasorganisatsioonid ei saa tegutseda ilma liikmeteta, mis tähendab, et liikmed on seatud nendes organisatsioonides esikohale.

Teiseks oluliseks põhjuseks, miks inimesed liituvad organisatsioonidega on konkurentsieelise tagamine tööturul. Inimesed püüavad pidevalt olla teistest targemad, kiiremad ja paremad, mis aga nõuab tööd iseendaga. Selleks, et olla tööturul silmapaistev, tuleb omandada uusi oskusi ja teadmisi, tegeleda mõttetreeninguga ning läbida eri valdkondade koolitusi. Tänu omandatud teadmistele, kiirele enesearengule ning uutele väljakutsetele, suudavad inimesed tööturul silma paista ning saavutada konkurentsieelise tööturul, mis omakorda mõjutab karjääri edendamist.

„Karjäär on individuaalselt tajutud suhtumiste ja käitumise järgnevus, mis tuleneb inimese tööalastest kogemustest ja tegevusest.“ (Türk 1999, 198) Karjäär eeldab üksikisiku edukat professionaalset tegevust, mis tagab tema võimete rakendamise ja eneseteostuse (Türk 1999, 198).

Inimese karjäärivalikuid mõjutavad väga suur hulk muutujaid: tööturg, sõbrad, vanemad, meedia, kultuur, õpetajad, tervis, poliitika ning juhuslikel sündmustel on suur mõju. Olulised on liikmete aktiivsus, proaktiivsus, avatus ja uudishimu, kohanemisoskused ja paindlikkus organisatsioonis. (Bright & Pryor 2011)

Organisatsioonide ülesanne on pakkuda igale inimesele eneseteostusvõimalusi. Oluline on järgida sealjuures inimese isiklike eesmärke ja tahtet ning vaadelda kas see läheb kokku organisatsiooni eesmärkidega. Sellest lähtuvalt saab organisatsioon tagada liikmete arengu organisatsiooni eesmärkide suunas.

1.2. Personaliarenduse olemus, eesmärk ja meetodid

Personaliarendus on tänapäeval organisatsioonides muutunud järjest olulisemaks. Pidevalt muutuv ja arenevas maailmas peavad organisatsioonid ellujäämiseks muutustega kohanema. Muutustega kohanemine ning organisatsiooni jätkusuutlikkus on võimalik eelkõige töötajate arengu kaudu. (PARE 2017, 187)

„Töötajate arendamise põhjuseid on mitmeid, üheks nendest on liikmete arendamine riigi tasandil, et tagada inimeste toimetulek ja sotsiaalne õiglus ning suurendada riigi inimkapitali ehk võimekust luua väärtusi. Koolitused kasvatavad inimeste teadmisi ja oskusi ning arendavad hoiakuid, millega kaasneb inimkapitali suurenemine.“ (PARE 2017, 187)

Kasvava koolitusvajaduse põhjuseks saab lugeda pikka tööealisust. See tähendab, et tänapäeval pensionile minek toimub tunduvalt hiljem kui vanasti ning seoses sellega õpitakse ligi pool sajandit. Selle aja jooksul aga saadakse uusi teadmisi, omandatakse uusi oskusi, õpitakse uut eriala ning eeldatakse pidevat enesearengut.

Teiseks põhjuseks saab lugeda seda, et personaliarendus on lisaks vajaduspõhisusele ja kasulikkusele ka motiveeriv, inspireeriv, meeldiv ja eduelamus pakkuv. Üheks selle suuna väljenduseks on *edutainment* ehk kombinatsioon haridusest ja meelelahutusest. (PARE 2017, 188)

„Personali arendamisel võidakse juhinduda kas töötajate spetsialiseerituse suurendamisest ja konkreetsete tööoskuste tõstmisest või töötajate universaalsuse suurendamisest ja igakülgsest arendamisest.“ (Türk 1999, 187) Mõlema lähenemisviisi puhul on nii positiivseid kui ka negatiivseid omadusi. Siinjuures tuleb silmas pidada organisatsiooni eripära, inimesi ning tööpositsiooni. Kui organisatsioon on orienteeritud inimestele, tasuks kasutada töötajate universaalsuse suurendamist ning nende pideva arengu soodustamist, kuid kui tegu on ülesandele orienteeritud organisatsiooniga, siis võib arendada inimesi nii, et esikohal on spetsialiseerituse suurendamine ja tööoskuste tõstmine.

Põhilisteks personaliarendamise eesmärkideks on (Kirikal 2019):

- töötajate pädevuse (teadmiste, oskuste, kogemuste ja võimete) tõstmine ja universaalsuse suurendamine;
- töötajate töörahulolu suurendamine ja motiveerimine;
- töötajate arendamise, eneseteostuse ja karjäärivõimaluste avardamine;
- personali kujundamine ja järelkasvu tagamine;
- töötajate ja organisatsiooni töötulemuste parandamine ning kohanemisvõime suurendamine.

Personaliarenduses on palju erinevaid meetodeid, kuidas organisatsiooni personali arendada. Meetodi valik peab lähtuma organisatsiooni võimalustest ning arvestama koolitavate eripäraga. (PARE 2017, 201) Süstemaatiline lähenemine töötajate treenimisele ja arendamisele eeldab, et organisatsioonis on paika pandud, mida inimeste koolitamiseks ette võetakse (Alas 2001, 91).

Organisatsioonides rakendatakse iseseisvat õpet, paaris ja grupis õppimist (Biggs, Tang 2008, 145-148). Iseseisva õppe eeliseks on see, et seda saab teha vastavalt õppija soovile temale sobival ajal ning kohas. Selle miinuseks on see, et puudub konkreetne ajagraafik, grupisurve ning teise isiku poolne kontroll. (PARE 2017, 201)

Personaliarenduse efektiivsemateks meetoditeks peetakse üks ühele õpet, näiteks kasutatakse paljudes organisatsioonides *coaching* 'u meetodit või mentorlussüsteemi. See võimaldab õppijaga personaalselt suhelda ning anda tagasisidet. (Hamlin 2009)

Samuti on organisatsioonides kasutusel grupisõppe meetod, mille eeliseks on teiste kogemustest õppimine ning arvatakse, et üheskoos õppimine võib olla motivaatoriks tulemuste saavutamiseks. Selle meetodi puhul ei ole võimalik arvestada aga kõigi individuaalsete eripäradega, mis tähendab, et tuleb leida ühine grupisisene korraldus teadmiste omandamiseks. (PARE 2017, 202)

Vastavalt organisatsiooni olemusele kasutatakse organisatsioonides mitmeid arendustegevusi liikmete enesearenguks ja koolitamiseks, näiteks mõeldakse välja erinevaid interaktiivseid tegevusi, milleks võivad olla diskussioonid, ajurünnakud, rollimängud, juhtumipõhiste ülesannete

lahendamised (Türk 2005, 325). Kõik need tegevused kuuluvad aktiivõppe alla, mis aitavad õpitust paremini aru saada ja seostada tegelikkusega.

„Personali koolitus on töötajate plaanipärase ettevalmistamise ja arendamise süsteem, mille eesmärgiks on täiendada töötajate teadmisi ja oskusi.“ (Türk 1999, 189) Töötajate koolitamine on vajalik eelkõige personali arendamiseks ning nende oskuste suurendamiseks ning teiselt poolt organisatsiooni eesmärkide elluviimiseks (Dessler 1999, 140). Samuti on koolitused olulised ka organisatsiooni arengu ja jätkusuutlikkuse tagamiseks.

Koolitusi saab jagada avalikeks koolitusteks, tellimuskoolitusteks ja sisekoolitusteks (PARE 2017, 202). Avalikud koolitused on mõeldud kõigile, tellimuskoolitusi ostetakse organisatsiooni sisse ning sisekoolitusi korraldab organisatsioon ise ning koolitajateks on organisatsiooni liikmed.

Sisekoolituse eesmärgiks on arendada töötajaid organisatsiooni- ja erialaspetsiifilise info levitamise kaudu (PARE 2017, 202). Sisekoolitamine on hea ressurss ja ideaalne võtte, et saavutada veelgi paremaid töötulemusi. Selle koolituse liigi kasutamine on organisatsioonile odavam kui väliskoolitajate hankimine. (Saaremägi 2015, 22)

Eeltoodud koolitusmeetodid on hoolimata selle maailma kirjususest siiski vaid üks osa töötajate arendamise võimalustest. Alates 1980. aastatest räägitakse 70/20/10 põhimõttest. McCall, Lombardo ja Eichinge on leidnud, et inimesed saavad 70% oma teadmistest tööga seotud kogemuste kaudu, viiendiku koostööst teistega ning kümnendiku osaledes koolitustel. Seda on peetud kõige olulisemaks personaliarenduse efektiivsuse saavutamisel. (PARE 2017, 205)

Järgnevas peatükis annab lõputöö autor ülevaate ühest rahvusvahelisest üliõpilasorganisatsioonist, selle tegutsemisest rahvusvahelisel ning kohalikul tasandil, organisatsiooni liikmete arengu võimalustest ning koolitamisest.

2. RAHVUSVAHELISE ÜLIÕPILASORGANISATSIOONI TUTVUSTUS

2.1. Euroopa Tehnikatudengite Kogu (BEST)

2.1.1. Rahvusvaheline struktuur ja tegevusvaldkonnad

Rahvusvaheline üliõpilasorganisatsioon Euroopa Tehnikatudengite Kogu, inglise keeles *Board of European Students of Technology*, lühendatult BEST on pidevalt kasvav mittetulunduslik ja apoliitiline Euroopa tehnikatudengite organisatsioon. See üliõpilasorganisatsioon loodi 1989. aastal, eesmärgiga arendada tehnikatudengite omavahelist suhtlust rahvusvahelisel tasandil, pakkuda koostöö ning enesearengu võimalusi ja luua liikmetele soodsad võimalused Euroopa riikide avastamiseks ning erinevate kultuuride kogemiseks. (Coniavitis 2005, 432)

Organisatsioonil on kokku 97 kohalikku gruppi (LBG-d ehk *Local BEST Group*) 34 erinevas riigis ning kõik need omavahel kokku loovad kasvava, uuendusliku üliõpilaste võrgustiku. (BEST-Estonia Piibel 2016, 11) Organisatsiooni prioriteediks on pakkuda üliõpilastele kvaliteetset teenust üle kogu Euroopa. BEST püüab Euroopa tehnikatudengitele avada võimaluse saada kogemust rahvusvahelisel maastikul, õppida tundma Euroopa kultuure ning arendada suutlikkust töötada iseseisvalt rahvusvahelisel tasandil.

Organisatsiooni põhiliseks kolmeks tegevusharuks on (BEST-Estonia Piibel 2016, 5):

1. Hariduslik programm

Rahvusvaheline üliõpilasorganisatsioon pakub liikmetele erinevaid koolitusi ning enesearenguvõimalusi läbi projektide korraldamise.

2. BESTi kursused

Iga tudeng, kes on liitunud organisatsiooniga *Board of European Students of Technology*, saab kandideerida hooajakursustele, mis toimuvad kevadel, suvel, sügisel ja talvel.

3. Karjäärirutiin

Organisatsioonis tegutsemine aitab leida tööd Euroopas. Kõigil üliõpilastel, kes tegutsevad mõnes LBG-s on võimalus enda CV sisestada *BEST Career Support* andmebaasi ning ettevõtted saavad nii endale leida läbi portaali uusi töötajaid. Näiteks rakendavad seda võimalust ettevõtted Whirlpool, *DuPont* ja Euroopa Patendiamet.

BESTi rahvusvaheline struktuur jaotab kohalikud LBG-d regioonideks, kokku on 11 erinevat regiooni. Regioonide eesmärk on tagada parem kommunikatsioon erinevate riikide LBG-de vahel.

Tabelis 1 on välja toodud kõik linnad, kus BESTi grupid tegutsevad. Kõik LBG-d pakuvad võimalusi osaleda hooajakursustel, tööüritustel või vabaaja motivatsiooniüritustel ning kogeda kultuurivahetust. Üritustele saamise eelduseks on liikmeks olemine kohalikus grupis ning kandideerimise sooviavaldus ning motivatsioonikiri.

Tabel 1. Euroopa Tehnikatudengite Nõukogu regioonid:

Regioonid	Kohalikud grupid ehk (LBG-d)
1	Ateena, Belgrad, Chania, Istanbul Bogazisi, Izmir, Podgorica, Skopje, Thessaloniki
2	Ankara, Brasov, Bukarest, Isparta, Istanbul Yildi, Nis, Patras, Rooma Tor Vergata, Sofia
3	Graz, Ljubljana, Maribor, Mostar, Novi Sad, Timisoara, Zagreb
4	Bratislava, Brno, Budapest, Kiiev, Lodz, Praha, Viin, Vinnytsia, Varssavi
5	ENSAM, Ghent, Leuven, Liege, Lissabon, Milano, Nancy, Naapoli, Valencia
6	Chisinau, Cluj-Napoca, Gliwice, Iasi, Kosice, Krakov, Lviv, Veszprem, Zaporizhzhya,
7	Ekaterinburg, Ekaterinburg UrFU, Gdansk, Göteborg, Helsingi, Kaunas, Moskva, Riia, Uppsala
8	Aalborg, Kopenhaagen, Lund, Saint Petersburg, Stockholm, Tallinn, Tampere, Trondheim
9	Aachen, Brussels, Delft, ENSTA ParisTech, Erlangen, Louvain-la-Neuve, Pariisi Polütehnikum, Reykjavik, Wroclaw
10	Almada, Barcelona, Brüssel ULB, Grenoble, Lyon, Madriid Carlos III, Messina, Turin
11	Aveiro, Coimbra, Las Palmas, Madriid, Pariis Ecole Centrale, Porto, Rooma, Supelec, Valladolid

Allikas: (BEST-Estonia Piibel 2016, 9-10)

2.1.2. Rahvusvahelise juhtkonna struktuur

Rahvusvahelisse juhtkonda kuulub seitse liiget, kellel kõigil on oma funktsioon ning ala, mille eest nad vastutavad. Kõige tähtsamaks positsiooniks on president, kes tagab BESTi gruppide tiheda suhtluse ning on vastutav organisatsioonis toimuva eest. Raamatupidamisega tegeleb üldjoontes finantsjuht, kes teostab tehinguid, koordineerib toetuste saamist ettevõtelt ja fondidest. Sekretari ülesanneteks on informatsioonivoogude haldamine, arhiivide korrastamine ning üleüldine suhtlus.

Rahvusvahelisse juhtkonda kuuluvad veel kaks asepresidenti, kellest üks tagab ülikoolides ürituste toimumise, arengu ja kvaliteedi ning teine organisatsioonides selle tagamise. Kohaliku rühma

toetuse asepresident annab nõu kohalikes gruppides tekkivates küsimustes ja probleemides ning vastutab infovahetuse eest. Juhtkonda kuulub ka HR ehk personalijuht, kes hoiab silma peal vajaliku inimressursi olemasolul. Kõik need positsioonid moodustavad tervikliku rahvusvahelise juhtkonna struktuuri.

2.1.3. Organisatsiooni tegutsemine Eestis

Rahvusvaheline BEST jaguneb kohalikeks lokaalgruppideks ehk LBG-deks, mis toimivad iseseisvalt. BEST-Estonia on ainukene BESTi grupp Eestis. BEST-Estonia on pidevalt kasvav mittetulunduslik ja apoliitiline Eesti tehnikatudengite organisatsioon, mis loodi 1991. aastal ning tegutseb Tallinna Tehnikaülikoolis. Aastatega on organisatsioon kasvanud Tallinna Tehnikaülikooli üheks suurimaks tudengiorganisatsiooniks.

BESTis tegutsemine on vabatahtlik ja keegi selle eest palka ei saa. Tudengitele suunatud projektide korraldamine annab liikmetele väärtuslikke kogemusi edaspidiseks eluks ja kontakte nii Eestis kui välismaal.

Organisatsioonis tegutseb organisatsiooni juhatus, revisjonikomisjon, nõukogu ja kõige tähtsam vara ehk liikmed. 2019. aasta alguse seisuga on organisatsioonis ligikaudu 50-60 aktiivset liiget, viieliikmeline juhatus, kolm revisjonikomisjoni liiget ning seitse nõukogu liiget.

Organisatsiooni jätkusuutlikkust tagavad missioon, visioon ning põhiväärtused. BEST-Estonia jälgib üldist BESTi missiooni ja visiooni. Missiooniks on ühendada erinevad üliõpilased üheks tugevaks kogukonnaks. Olla Euroopa suurim tehnoloogia üliõpilasorganisatsioon, mille grupid leiab rohkem kui 90 ülikoolist Euroopas. BESTi visiooniks on *Empowered diversity* ehk arendada õpilasi läbi praktiliste kogemuste kaudu, korraldades kohalikke ja rahvusvahelisi üritusi. (BEST-Estonia Piibel 2016, 6)

BEST-Estonial on kokku viis põhiväärtust, milleks on paindlikkus (*flexibility*), sõprus (*friendship*), rõõm (*fun*), eneseareng (*improvement*) ja õppimine (*learning*). Kõik viis põhiväärtust on omavahel seotud ning aitavad luua tasakaalu organisatsiooni töös.

2.1.4. BEST-Estonia juhatus ja struktuur

BEST-Estoniat juhivad 5-liikmeline juhatus ja koordinaatorid, kes valitakse maikuus kevadisel üldkogul. BESTi aastaring algab 1. juulil ning lõppeb 30. juunil. Uus juhatus võtab organisatsiooni juhtimise üle pärast poolteist kuud treeninguid.

BEST-Estonia 5-liikmelise juhatuse positsioonid on võrdsed. Juhatuses olevad inimesed on võtnud vastutuse ning otsustanud pühenduda terve aasta BESTile. Juhatus on eestvedajaks ning suunajaks kõiges, mis puudutab BESTi, tema liikmeid, arengusuundasid ja eesmärke. Juhatuses põhiliseks ülesandeks on tagada organisatsiooni areng ja jätkusuutlikkus ning olla liikmetele toeks, julgustajaks ja motiveerijaks. (BEST-Estonia Piibel 2019, 12)

Juhatusse kuulub president, partnerlussuhete juht, finantsjuht, turundusjuht ning personalijuht. President hoiab silma peal kõigel, mis organisatsioonis toimub. Tema põhiülesandeks on vaadata pikemalt tulevikku ning planeerida strateegiliselt. Partnerlussuhete juht tegeleb tulude leidmisega BESTi kulude katteks, mis tähendab, et ta otsib uusi võimalusi BESTi projektide ja organisatsiooni rahastamiseks, tegeleb fonditaotlustega, haldab kontakte firmadega ja teeb ettepanekuid koostööks.

Organisatsioonis on olulise tähtsusega finantsjuht, kes vastutab kõigi BESTis toimuvate rahaliste liikumiste eest. Finantsjuhi peamisteks ülesanneteks on arvete tasumine, eelarvete koostamine ning täitmine, kulude hüvitamine liikmetele ning koostöö organisatsiooni revisjonikomisjoni ning raamatupidajaga. Sellel ametipositsioonil on suur juriidiline vastutus, kuna MTÜ BEST-Estonia on käibemaksukohuslane. Turundusjuhi peamisteks ülesanneteks on tegeleda organisatsiooni sotsiaalmeedia turundusega ning disainida promomaterjale, nagu näiteks ürituste flaierid, plakatid ning samuti ka koostada kaasahaaravaid esitlusi. BEST-Estonia personalijuht tagab organisatsioonile vajaliku inimressursi ning aitab neil leida rakendust organisatsioonis. Personalijuhi ülesandeks on organiseerida liikmetele koolitusi terve aasta vältel ning otsida ka väliskoolitajaid.

Kõik juhatuse ametipositsioonid on organisatsioonis tähtsal kohal ning toimivad vaid üheskoos. Kui üks positsioonidest juhatuses ära jätta, tähendaks see lisakoormust kõigile teistele positsioonidele. Võrreldes rahvusvahelise juhatusega puudub kohalikus lokaalgrupis sekretar, kes korraldab informatsioonivoogude haldamist, arhiivide korrastamist ning üleüldist suhtlust.

Juhatus töö lihtsustamiseks tegutseb BEST-Estonias kuus koordinaatorit: rahvusvahelise BESTi koordinaator, kes annab ülevaate rahvusvahelisest poolest ning üritustest, kuhu saavad liikmed kandideerida, FRTG ehk *Fundraising* töögrupi koordinaator abistab projektide müügijuhte, teeb koostööd partnerlussuhete juhiga ning kaasab liikmeid tegelema sponsorlus- ja müügitööga, turunduse koordinaatori ülesandeks on abistada projektide turundusjuhte ning tegeleda turunduse valdkondadega nagu näiteks digiturundus ja aktiivpromo, disaini koordinaator haldab liikmeid, kes on huvitatud disainimisest, tehnikatöögrupi koordinaatori eesmärgiks on tehnikateadmiste arendamine läbi praktilise tegevuse ning mentorite koordinaator juhib mentorite tiimi ning omab ülevaadet kõikidest uutest liikmetest ning leiab kõikidele soovijatele mentori. (BEST-Estonia Piibel 2019,14)

MTÜ BEST-Estonias tegutseb veel revisjonikomisjon ja vilistlaskogu. Revisjonikomisjon on kolmeliikmeline organ, kes kontrollib juhatuse tegevust ning organisatsiooni finantsiliste varade kasutamist.

Vilistlaskokku kuuluvad kõik endised organisatsiooni liikmed, kes on BEST-Estonia tegemistes juba palju osalenud, kuid nüüdseks kooli lõpetamas või juba lõpetanud ning seetõttu ei oma enam aega igapäevaselt organisatsiooni töösse panustada. Vilistlased osalevad aktiivsete liikmete poolt korraldatud üritustel ning saavad aeg-ajalt kokku, et meenutada vanu häid aegu BEST-Estonias.

2.1.5. MTÜ BEST-Estonia liikmete arendamine ja koolitamine

MTÜ BEST-Estonia on organisatsioon, mis on orienteeritud inimestele. Nimelt omab olulist rolli liikmete koolitamine ning areng, pidades silmas organisatsiooni viit põhiväärtust. Organisatsioonis kasutatakse eelkõige mentorlussüsteemi, kus kõik uued liikmed liitudes MTÜ BEST-Estoniaga saavad endale nii öelda tugiisiku, kes neid suunab, toetab ning aitab leida sobivaid enesearengu võimalusi uuele liikmele. Mentoriks saab olla BESTis vähemalt ühe aasta tegutsenud liige, kes on piisavalt kursis organisatsiooni töö ja tegemistega. Tänapäevani on see süsteem toimunud efektiivselt ning loodetavasti toimib nii veel mitmeid aastaid.

Organisatsiooni koolituste eest hoolitseb juhatuses olev personalijuht. Aasta alguses seab personalijuht endale aasta eesmärgid seoses koolitustega ning koostab aasta plaani, mis koolitusi liikmed aasta jooksul võiksid läbida ning millal need võiksid aset leida. Samuti saadab ta

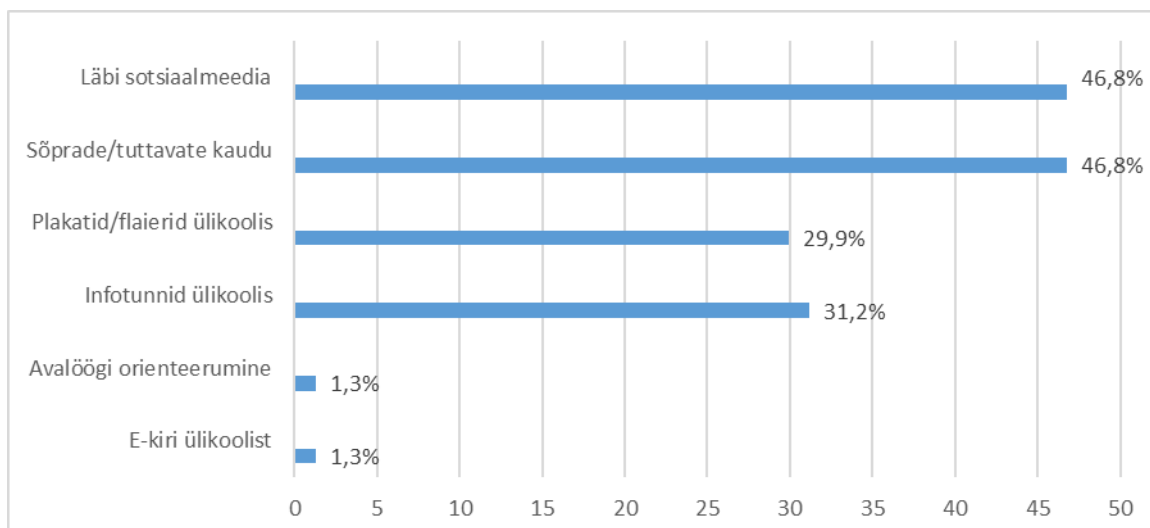
liikmetele laiali küsitluse uurimaks liikmete soove koolituste osas. Eneseareng on üheks olulisemaks võtmesõnaks antud organisatsioonis. MTÜ BEST-Estonias tegutsemine annab suure konkurentsieelise ka tööturul, kuna liikmeid koolitatakse pidevalt ja arendatakse vastavalt nende eesmärkidele.

2.2. Rahvusvaheliste üliõpilasorganisatsioonide liikmete kvantitatiivse uuringu tulemused

Lõputöö eeltöök oli kursusetöös läbiviidud kvantitatiivne uuring rahvusvaheliste üliõpilasorganisatsioonide aktiivsete liikmetega, uurimaks nende liitumise põhjused, koolituste olemasolu organisatsioonides, oskuste omandamist läbi koolituste ning tööturu võimalusi, mis liikmetel on tekkinud tänu organisatsioonis tegutsemisele. Samuti uurisin liikmetelt nende tulevikuplaane ning ametipositsiooni, kus nad näevad ennast tegutsemas viie aasta pärast.

Uuringus osalenud organisatsioonideks olid: AIESEC (Rahvusvahelise Teaduse ja Arendustegevuse Organisatsioon), BEST (Euroopa Tehnikatudengite Kogu), AEGEE (Euroopa Üliõpilaste Foorum), ELSA (Euroopa Õigusteaduste Ühing), ESTIEM (Euroopa Tööstustehnoloogia ja Juhtimise Eriala Tudengite Organisatsioon) ja ESN (Erasmuse Üliõpilasvõrgustik).

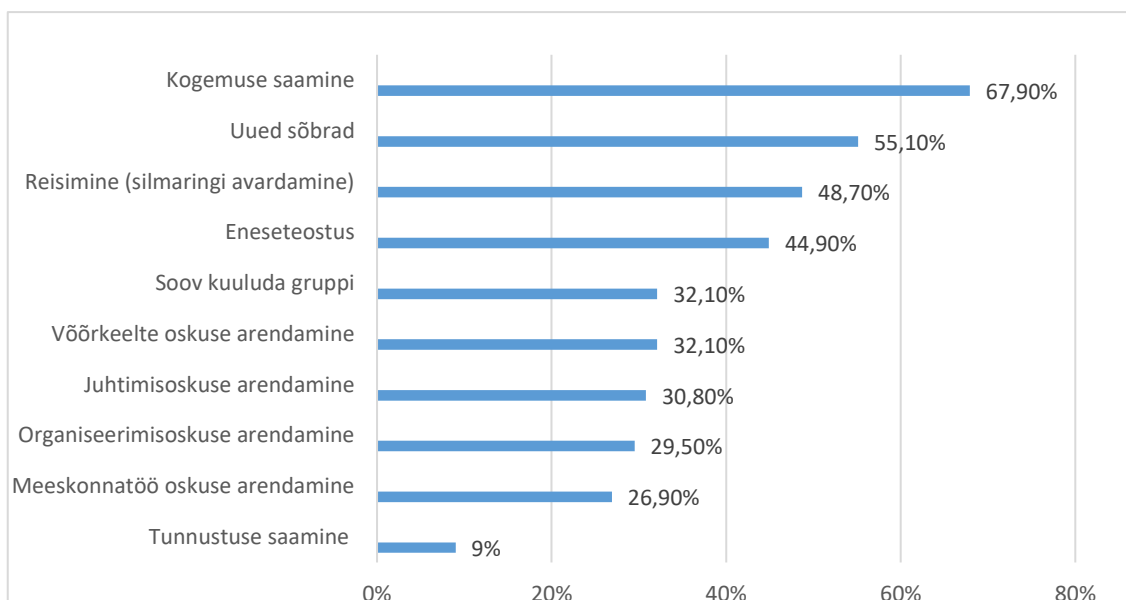
Kokku vastas uuringu küsitlusele 78 aktiivset liiget eelnimetatud organisatsioonidest. Esmalt oli uuritud tudengitelt, läbi milliste allikate kuulsid nad rahvusvahelistest üliõpilasorganisatsioonidest. Saadud tulemused olid järgmised: 46,8% vastanutest kuulsid rahvusvahelistest üliõpilasorganisatsioonidest läbi sotsiaalmeedia või tutvuste kaudu, 31,3% on märkinud vastuseks infotunnid ülikoolis ning 29,9% on täheldanud plakatite ja flaierite mõju koolides. Tulemused on esitatud joonisel 2.



Joonis 2. Allikad, kust üliõpilased said informatsiooni rahvusvaheliste üliõpilasorganisatsioonide kohta, millega nad liitusid (lubatud oli valida mitu vastust)

Allikas: (autori koostatud)

Kursusetöös läbiviidud kvantitatiivse uuringu tulemuste põhjal tuli välja, et kolmeks põhiliseks motiiviks organisatsioonidega liitumisel on kogemuse saamine, uute sõprade leidmine ning reisimine ehk silmaringi avardamine. Tulemused on toodud joonisel 3.



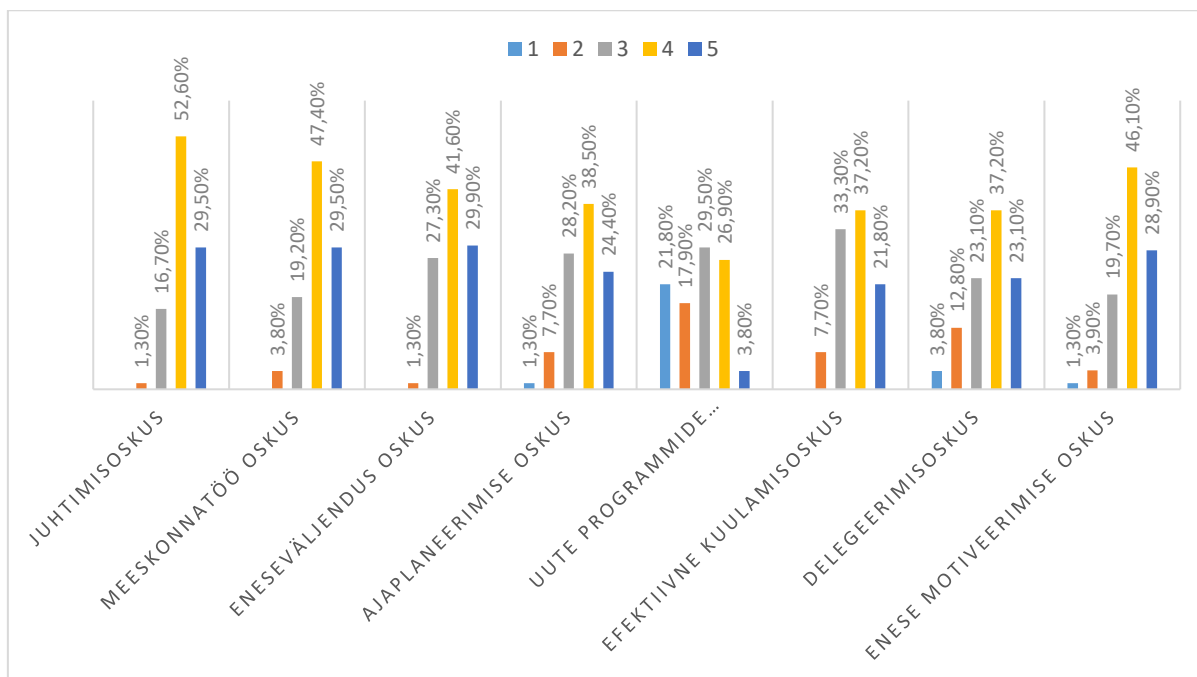
Joonis 3. Motiivid üliõpilasorganisatsioonidega liitumiseks

Allikas: (autori koostatud)

Rahvusvahelistes tudengiorganisatsioonides tegeletakse suures mahus liikmete koolitamisega. Olenevalt organisatsioonist pakutakse erinevatel teemadel koolitusi, näiteks korraldatakse müügitöö- või turunduskoolitusi, enesearengu või juhtimisalaseid koolitusi. Samuti viiakse läbi tiimitöö koolitusi, et meeskonnas efektiivsemalt töötada. Vastanutel oli palutud hinnata 5-palli süsteemis liikmete koolitamist organisatsioonis, kus nad tegutsevad. 46,8% vastanutest hindas organisatsiooni liikmete koolitamist neljaga, 24,7% andis hindeks viis, 23,4% vastanutest hindas koolitamist kolmega ning 5,4% kahega. Ükski vastanutest ei hinnanud liikmete koolitamist ühega, mis näitab, et organisatsioonides on koolitamine heal järjel. Mõnes organisatsioonis veidi paremal tasemel kui teises.

Küsitluses tuli välja, et organisatsioonides tegutsemise vältel on läbitud kõige rohkem enesearengu koolitusi 76,9%, teisel kohal on tiimitöökoolitused, mida on valinud kokku 71,8% vastanutest, seejärel juhtimiskoolitused, mis on saanud 64,1% häältest ning müügitöö koolitused on 62,8%. Vastanud on läbinud veel finantsalaseid koolitusi, turunduskoolitusi, fotograafia koolitusi, disainikoolitusi ning tehnika- ja tehnoloogia koolitusi.

Samuti paluti vastajatel hinnata 5-palli skaalal koolitustel omandatud oskusi. Tulemused on toodud joonisel 4.



Joonis 4. Koolitustel omandatud oskuste hindamine 5-palli skaalal

Allikas: (autori koostatud)

Organisatsiooni liikmed on hinnanud koolitustel omandatud oskusi enamjaolt hindade kolm, neli ja viis. See näitab, et tudengiorganisatsioonides on liikmete koolitamine tähtsal kohal ja heal tasemel. Kõige kõrgemalt hinnati eneseväljendusoskuse omandamist, nimelt 29,9% vastanutest andis sellele oskusele viie ja 41,6% nelja. Teisel kohal oli juhtimisoskus, mis sai 29,5% viie ning 52,6% vastanutest hindas seda neljaga.

Kursusetöös oli mitmeid avatuid küsimusi, kus tuli vastajatel seletada nende tööturu võimaluste kohta, mis on avanenud tänu tegutsemisele tudengiorganisatsioonis ning mis positsioonilt nad sooviksid end leida viie aasta pärast. Vastanutest üheksa inimest toob välja töökoha ning seitse inimest praktikakoha, mille nad on saanud tänu aktiivsele tegevusele organisatsioonis. Samuti on liikmed saanud palju tutvusi töömaastikul ning neil on avanenud võimalus suhelda ettevõtete esindajatega. Vastajad toovad välja suurepäraseid reisimisvõimalused ning praktikate teostamise välismaal. Paar inimest on toonud välja, et organisatsioonides tegutsemine on andnud neile konkurentsieelise töökohale kandideerimisel.

Ametipositsioonide küsimusele vastasid kõik 78 liiget, kellest 46% näevad ennast viie aasta pärast tegutsemas kas ettevõtte juhina, turundusjuhina, personalijuhina või finantsjuhina. Tulemustest saab järeldada, et organisatsioonides tegutsemine suunab liikmeid kõrgemate positsioonide poole. Tõenäoliselt omavad siinkohal olulist rolli koolitused, mis organisatsioonides pakutakse ning teised enesearengu võimalused.

Võrreldes üliõpilasorganisatsioonide liikmete küsitluse keskmiste tulemustega hindasid BEST-Estonia liikmetest vastajad liikmete koolitamist keskmisest kõrgemalt ehk hindade viis. Ükski vastanutest ei hinnanud organisatsioonis koolitamist neljaga, mis tähendab, et antud üliõpilasorganisatsioonis pannakse suurt rõhku liikmete enesearengule ning korraldatakse rohkem koolitusi, kui teistes üliõpilasorganisatsioonides. Kõik BEST-Estonia liikmed, kes osalesid küsitluses, on leidnud endale töö või praktikakoha tänu organisatsioonis tegutsemisele. Enamus nendest tegid seda läbi karjääriürituse Võti Tulevikku, mida organisatsioon ise korraldab. Võrreldes üliõpilasorganisatsioonide küsitluse keskmiste tulemustega on BEST-Estonia liikmed kõik vastanud, et tulevikus soovivad töötada juhtival positsioonil.

Autori soov oli kursusetöös saadud tulemusi võrrelda lõputöös läbi viidud kvalitatiivse uuringuga, kus uuritavateks olid MTÜ BEST-Estonia vilistlased, kes on tegutsenud organisatsioonis, selle juhatuses ning tänaseks päevaks jõudnud rajada mõne oma ettevõtte või liiguvad mööda

karjääriredelit kõrgemale ning töötavad mõnes tuntud ettevõttes. Samuti oli autori sooviks leida sarnasusi ja erinevusi liikmete koolitamise osas viis kuni kümme aastat tagasi võrreldes tänapäevaga ning saada teada kuidas on tudengiorganisatsioonis tegutsemine mõjutanud karjäärivalikuid.

3. KVALITATIIVSE UURINGU TULEMUSED, JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

3.1. Uuringus osalejate taust ja metoodika kirjeldus

Kvalitatiivse uurimismeetodi eesmärgiks oli teada saada, kuidas on MTÜ BEST-Estonia vilistlasi rahvusvahelises tudengiorganisatsioonis tegutsemine mõjutanud nende arengut ning karjäärivalikuid. Kvalitatiivse uuringu käigus toimus andmete kogunemine poolstruktureeritud intervjuude käigus. See uurimismeetod andis võimalusi kohtuda BEST-Estonia vilistlastega, teada saada, kuidas mõjutas tegutsemine organisatsioonis nende enesearengut ja võimalusi tööturul. Samuti andis intervjuude läbiviimine hea ülevaate sellest, millega tegelevad vilistlased tänasel päeval.

Antud töö autor seadis eesmärgiks küsitleda vilistlasi, kes vastavad kolmele kriteeriumile: esiteks pidi olema vilistlane olnud vähemalt korra organisatsiooni juhtkonnas, teiseks pidi vilistlane olema organisatsioonis aktiivne vähemalt viis aastat tagasi ning viimaseks püüdis leida autor just neid vilistlasi, kes töötavad mõnes tuntud ettevõttes või omavad juba enda firmat. Intervjuu küsimustik (Lisa 1) koostati vastavalt töö eesmärkidele ning autori kursusetöös teemal „Rahvusvaheliste Üliõpilasorganisatsioonide roll tehnoloogia – ja majandustudengite arengu soodustamisel“ saadud tulemustele.

Intervjuu küsimustik koosneb 17 avatud küsimusest, milles selgitatakse välja vilistlaste rahvusvahelisse organisatsiooni sattumine ning nende motiivid, organisatsioonis omandatud oskused ning teadmised läbi koolituste ning projektide, juhtkonnas tegutsemine, tänu organisatsioonile tööturul avanenud võimalused, meeldejäävamad hetked organisatsioonis tegutsemisest ja ettepanekud praegusele juhtkonnale ja aktiivsetele liikmetele.

Kvalitatiivse uuringu valimisse kuulusid seitse MTÜ BEST-Estonia vilistlast, kes kõik tegutsesid organisatsioonis vähemalt viis aastat tagasi, on olnud juhtkonnas ning töötavad mõnes tuntud ettevõttes või omavad enda isiklikku ettevõtet. Kõigi intervjuueeritavatega võeti ühendust läbi emaili või sotsiaalmeedia võrgustiku ning lepiti kokku aeg intervjuuks.

Esimeseks intervjueeritavaks oli Googles töötav Ann-Christiin Kerner, kes oli MTÜ BEST-Estonia juhatuses turundusjuht aastal 2015-2016. Oma huvi turunduse vastu sai ta just organisatsioonist ning kõik oma töökohad on ta saanud tänu BEST-Estonias omandatud oskustele.

Teiseks intervjueeritavaks oli Adven Eesti AS-is töötav turundus-ja kommunikatsioonijuht Maret Martsepp. Organisatsiooniga liitus ta aastal 2011 ning organisatsiooni juhtis juba 2014. aastal.

Kolmandaks intervjueeritavaks oli Armin Tüll, kes töötab Sixfold OÜs turunduse spetsialistina. Enne Sixfold OÜs töötamist tegeles antud isik 12 aastat digiturunduse agentuuris Impact 80/20, mille ta lõi koos oma partneriga. Hetkel on ta antud ettevõttes passiivne omanik. MTÜ BEST-Estoniaga liitus Armin Tüll 16 aastat tagasi ning organisatsiooni juhtis presidendi ametipositsioonil aastatel 2005-2006.

Neljandaks intervjueeritavaks oli Andres Ruul, kes teadis juba keskkooli ajal, et temast saab tulevikus ettevõtja. Ta on loonud koos oma kolme äripartneriga ettevõtte Spring Hub, kus ta on tegutsenud 2 aastat ja 4 kuud. Antud ettevõttes on ta osakonnajuht ning pooleldi ettevõttejuht. Tema teekond BEST-Estonias sai alguse 2009. aastal, kui ta teadis, et tudengiorganisatsioon on see koht, kuhu ta soovib kuuluda ning mis pakub talle neid võimalusi, mida ta tol korral otsis. Tegutsemine organisatsioonis oli talle kui stardipaketiks karjääriredelil.

Viiendaks intervjueeritavaks oli Reimo Ärm, kelle teekond BESTis on olnud pikaajaline ning eneseületusi täis. Ta juhtis organisatsiooni kahel korral, nimelt aastal 2013-2014 oli ta finantsjuht ning 2014-2015 organisatsiooni personalijuht. Tema turunduse teadmised ja oskused tulid antud organisatsioonist ning ta kasutab neid igapäevaselt ära oma töös. Ta on tegutsenud *EPPCs* ning *Taxifys* turunduse ametipositsioonidel ning nüüd alustab oma ettevõtlusega.

Intervjueeritav nr 6 oli Mitt & Perlebach OÜ omanik Kristjan Mitt, kes tegutses BEST-Estonias aastatel 1999 kuni alumniks astumiseni ehk 2004. aastani. Organisatsioonis jõudis Kristjan Mitt läbida nende aastate jooksul kõik olemasolevad koolitused ning juhtida kohalikku BESTi gruppi kahel korral ning rahvusvahelist BESTi ühel korral, olles seal finantsjuht. Kristjan Mitt leiab, et tegutsemine tudengiorganisatsioonis annab suure tõuke edasistele võimalustele ning tööturule tulles on inimene palju väärtuslikum.

Seitsmendaks intervjuueeritavaks oli Endrik Eller, kes oli MTÜ BEST-Estonias finantsjuht aastatel 2005-2006. Ta on rajanud mitmeid ettevõtteid ning tänasel päeval tegeleb IT Tarkvaraarendus agentuuris. BEST-Estonias tegutsemine on andnud talle palju tutvusi ning pöördumatut mõju karjäärile.

Kuus intervjuud toimus vilistlastega kokkusaamise näol. Üks intervjuu viidi läbi Skype kõnena, kuna intervjuueeritav ei viibinud sel ajal Eestis. Kõigilt intervjuueeritavatelt küsiti luba intervjuu salvestamiseks ning transkribeerimiseks antud autori ülikooli lõputöö jaoks. Antud töös tuuakse välja transkriptsioonides ja analüüsis kasutatud lühendid ning nende tähendused (Lisa 2).

Intervjuud viidi läbi ajavahemikus 14.04 – 22.04.2019 ning leidsid aset intervjuueeritavatega kokkulepitud kohtades. Nendeks olid nii avalikud kohvikud kui ka intervjuueeritavate kontorite puhkeruumid või koosolekute ruumid. Intervjuude kestvus sõltus sellest, kui avatud olid intervjuueeritavad, kestvus varieerus ajavahemikust 31 minutit kuni 1 tunni ja 15 minutini.

Töö autor kasutas andmete analüüsimiseks kaht meetodit, esiteks transkribeeris töö autor intervjuud salvestite põhjal ning seejärel koostas *cross-case* analüüsi tabeli (Lisa 3), et võrrelda saadud andmeid ning tuua välja vastajate erinevused ja sarnasused intervjuude põhjal.

3.2. Intervjuude tulemuste analüüs

3.2.1. Organisatsiooni liitumisega seotud küsimused

Kuus intervjuueeritavat kuulis rahvusvaheliste üliõpilasorganisatsioonide kohta kohe ülikooli tulles läbi eelnädala, kus toimusid sissejuhatavad üritused tudengiellu. Üks intervjuueeritav oli varasemalt teinud eeltööd ning uurinud, mis võimalusi tudengiorganisatsioonid pakuvad. Kõigil seitsmel intervjuueeritaval olid kindlad põhjused liitumiseks, nimelt tuuakse välja enesearengut, tahet panustada rohkem kui ainult koolitõesse, iseenda proovile panekut, kogemuse saamist, aktiivse tudengielu elamist ning uute oskuste omandamist. Oluliseks peeti veel mugavustsoonist väljatulekut, tagasihoidlikkusest lahti saamist ning soovi kuuluda kuhugile gruppi. Samuti olid intervjuueeritavate motiivideks tudengiorganisatsiooniga liitumisel reisimisvõimalused, rahvusvahelise kogemuse saamine ja inglise keele oskuse arendamine.

Kõik intervjueeritavad liitusid MTÜ BEST-Estoniaga erinevatel aastatel. Esimene vastaja liitus organisatsiooniga 2012. aastal, teine 2011. aastal. Kolmanda vastaja teekond organisatsioonis sai alguse 2003. aastal, neljas intervjueeritav liitus 2009. aastal, viies 2012. aastal ja seitsmes 2004. aastal. Kuues vastaja liitus organisatsiooniga kõige varem, aastal 1999, millest on möödas juba 16 aastat. Sellegipoolest, olid vastajal eredad mälestused rahvusvahelisest tudengiorganisatsioonist MTÜ BEST-Estonia.

3.2.2. Enesearenguga seotud küsimused

Küsites intervjueeritavatelt milline oli nende areng MTÜ BEST-Estonias, on enamus vastajaid toonud välja, et areng oli väga kiire ning omandatud oskusi ja kogemusi saadi mitmeid. Teine intervjueeritav on öelnud, et areng oli väga kiire, kuna kohe alguses leiti talle organisatsioonis rakendust ning anti võimalus korraldada üritusi. Kolmas vastaja on öelnud, et tema jaoks arenes projektide tegemise oskus, tiimitöö oskus, meeskonnas olemise ning organisatsiooni juhtimise oskus. Samuti tõi vastaja välja ka inimeste tundmaõppimise ning nende juhtimise ja motiveerimise oskuse. Neljas vastaja on välja toonud empaatiavõime suurenemise ning keeruliste olukordade lahendamise oskuse. Intervjueeritav number 5 on öelnud, et „olin väga vaikne, ei suhelnud kellegagi ega võtnud koosolekutel sõna. Inimesed hakkasid minuga ise rääkima ning sellest sai kõik alguse – kiire eneseareng“ See tähendab, et vastaja number 5 sai kohe alguses üle oma tagasihoidlikkusest ning tuli välja mugavustsoonist. Viimane intervjueeritav tõi välja mitmeid enesearengu punkte, nimelt oskus juhtida organisatsiooni, oskust tiimis töötada ning panna inimesed tööle ühiste eesmärkide nimel. Samuti arenesid esinemisoskus ning inglise keele oskus.

Intervjuus uuris autor kõigilt vastajatelt, milliseid projekte nad organisatsioonis tegutsedes korraldasid ning kuidas need mõjutasid nende arengut. Vastajate korraldatud projekte saab näha *cross-case* analüüsist (lisa 3) küsimus number 5. Põhilisteks enesearengu kohtadeks, mis välja tuuakse on iseenda ja teiste inimeste tundma õppimine ning empaatiavõime arenemine. Samuti saadi projektidest motivatsiooni juhatusse astumiseks.

Rääkides intervjueeritavatega organisatsioonis olemasolevatest koolitustest tuli välja, et antud organisatsioonis on koolitused olulisel kohal ning liikmete arengusse panustatakse väga palju. Kõik intervjueeritavad toovad välja vähemalt kolm koolitust, kus nad aastate jooksul osalesid. Esimene intervjueeritav ütles: „JBT koolitus ehk *Joint Board Training*, ajaplaneerimine, turunduskoolitused, müügitöökoolitused, isikuomaduste koolitus“, vastaja number 2 ja number 6 tõi välja, et on osalenud kõikidel koolitustel, number kaks vastaja võrreldes number 6 vastajaga

ise koolituse aga läbiviinud pole. See tähendab, et vilistlane ei ole käinud ise ei TRAPil (Trainers camp – BESTikatest uute koolitajate koolitamise üritus) ega TTA-l (Technical Tutor Academy – lühike koolitusüritus, kus antakse teadmisi oma ala spetsialistidele). Intervjueeritav number 6 on koolituse ise läbi viinud nii kohalikul tasandil kui ka rahvusvahelisel poolel. Kolmas vastaja ütles, et on läbinud ajaplaneerimise, turunduse ja esinemisoskuse koolituse. Neljas intervjueeritav toob välja tiimikoolitusel osalemise, samuti ka müügitöökoolitusel osalemise ning kohalikul TRAPil koolitajaks saamise. Vastaja on läbinud ka LEC ehk kohaliku insenerivõistluse koolituse ja JUKO ehk juhatuse koolituse. Intervjueeritav number 5 oli pannud kõik BEST-Estonias läbitud koolitused enda CV-sse, tänu millele oskas ta täpselt välja tuua kõik koolitused, kus ta aastate jooksul osales. Nendeks olid: projektijuhtimine, meeskonnarollid, juhtimine, strateegiline planeerimine, inimressursside planeerimine, mittevägivaldne suhtlus, motivatsioon ja integratsioon, mina kui juht, *knowledge management*, efektiivse koosoleku läbiviimine, fassiliteerimine, konfliktide lahendamine, IMBT isiksusetüübid I ja II, gmailikoolitus ning mitmed turunduse koolitused. Seitmes intervjueeritav osales müügitöökoolitusel, esinemiskoolitusel, tiimikoolitusel ja juhtimiskoolitusel. Kõikide intervjueeritavate vastuste põhjal saab öelda, et organisatsioonis on suudetud tagada koolituste jätkusuutlikkust. On näha, et koolituste olulisus oli organisatsioonis 5-10 aastat tagasi sama oluline kui tänasel päeval ning organisatsioonis tagatakse liikmete pidev areng läbi erinevate valdkondade koolituste.

Kõik intervjueritavad on omandanud juhtimiskogemuse organisatsiooni juhtkonnas. Alljärgnevast tabelist (Tabel 2) saab näha, mis aastatel ning, mis positsioonidel ning mis positsioonidel olid intervjueritavad organisatsiooni juhatuses.

Tabel 2. Intervjueeritavate ametipositsioonid ning aastad organisatsiooni juhtkonnas

Intervjueeritav	NR 1	NR 2	NR 3	NR 4	NR 5	NR 6	NR 7
Aasta	2014-2015	2015-2015	2005-2006	2013-2014	2013-2014 ja 2014-2015	2000-2001 ja 2001-2002, 2003-2004	2005-2006
Positsioon	Turundusjuht	President	President	President	Finantsjuht ja Personalijut	President mõlemal aastal ja finantsjuht	Finantsjuht

Allikas: (autori koostatud)

Tabelist number 2 on näha, et intervjueritav number 5 on olnud organisatsiooni juhtkonnas kahel korral ning erinevatel positsioonidel. Nimelt soovis ta ennast proovile panna nii finantsjuhina kui

ka personalijuhina. Vastaja number 6 on olnud kohalikus juhatuses kahel aastal järjest ning rahvusvahelises juhatuses oli ta 2003-2004 finantsjuhi positsioonil. Autor uuris intervjueeritavalt, mis motiveeris teda enim kolmel korral juhatuses olema. Vastuseks sai autor enesearengu ehk intervjueeritav tegi seda kõike iseenda arengu nimel.

Kõige enim on arenenud inimeste tundma õppimise oskused, meeskonnas töötamise oskused, võõrkeele oskus, inimeste juhtimisoskus, tiimitöö oskus ja julgus võtta vastutust. Intervjueeritav number kolm on välja toonud ühe tema jaoks kõige enim arenenud oskuse, milleks on: „Oskus koolitada järgenvaid, teadmiste edasi andmine uuele generatsioonile“.

3.2.3. Karjääriga seotud küsimused

Intervjueeritavalt uuris töö autor, millised võimalused tööturul neil avanesid tänu tegutsemisele tudengiorganisatsioonis. Intervjueeritavad number 1, 3, 6 ja 7 toovad välja, et tööpakkumisi ei tulnud väga palju, aga sellest hoolimata said vastaja number 1 ja 3 töökoha tänu BESTi liikmetele, kes neile töökohta pakkus. Intervjueeritav number 7 töötas juba enne ülikooli ning teisel aastal läks ta oma eriala peale tööle, mis tähendab, et kindel ametipositsioon oli juba olemas. Vastajad number 2, 4 ja 5 on saanud kõik oma töökohad tänu BEST-Estonias tegutsemisele. See tähendab, et vastajad on saanud mitmeid tööpakkumisi nii karjääriürituselt Võti Tulevikku kui ka läbi tutvuste.

Pärast ülikooli lõpetamist on võimalik astuda organisatsioonis vilistlaseks ehk alumniks, mis tähendab, et liige ei ole enam organisatsioonis aktiivne, kuid liikmete poolt korraldatud üritustel käiakse ikka. Vilistlane ei tegutse igapäevaselt organisatsioonis, vaid on nii öelda eemalt vaataja. Kuus vastajat on liitunud vilistlaskoguga, vaid esimene intervjueeritav ei ole seda teinud. Kõik vastajad töötavad tänasel päeval tuntud ettevõtetes või omavad juba mõnda enda firmat.

Autor soovis intervjuude käigus teada saada, kuidas on intervjueeritavad saanud rakendada BESTis omandatud oskusi ja teadmisi praegusel ametipositsioonil. Esimene intervjueeritav toob välja mitmeid punkte, mida on saanud praegusel ametipositsioonil ära kasutada, näiteks proaktiivsus, klientidega ja tiimidega suhtlemisoskust, initsiatiivi hoidmist, kujunduste tegemist, klientidega kohtumiste korraldamist ja motivatsioonikirjade kirjutamist. Teine intervjueeritav on saanud rakendada enda teadmisi projektijuhtimises, graafilises disainis, meeskonnatöös ja ajaplaneerimises. Kolmanda vastaja põhilisteks oskusteks, mida rakendab oma ametipositsioonil on koosolekute läbiviimine, suurelt mõtlemine ning strateegiline planeerimine. Neljas vastaja toob

välja teadmised müügivaldkonnast ning müügitehnikatest, mida oskab nüüd paremini oma ametipositsioonil rakendada. Vastaja number 5 ja 6 on välja toonud inimeste motiveerimise ning mentaliteedi, et kogu aeg liigutakse edasi ning saadakse hakkama kõikide probleemidega, mis ettevõttes võivad tekkida. Seitsmes intervjuueeritav võttis BESTist kõik teadmised ning on neid nüüd püüdnud rakendada ettevõtete juhtimisel.

3.2.4. BEST-Estonias kogetud emotsioonidega seotud küsimused

Intervjuueeritavatel oli palutud vastata küsimusele, mis oli BESTis see, mida nad väärtustavad hetkel kõige rohkem. Seitsmest vastajast kuus andsid vastuseks BESTist saadud sõpruskonna, tutvused ning väärtuslikud kontaktid. Üks vastajatest toob välja projektijuhtimise kogemuse, ilma milleta ei oleks ta saanud Googlesse tööle. Samuti toob vastanu välja ka organisatsiooni juhtimise kogemuse ja enesearengu.

Viimastes intervjuu küsimustes pidid vilistlased mõtlema asjadele, mida nad kindlasti BESTis uuesti teeksid, et saavutada taas see, kuhu nad praegusel hetkel jõudnud on, kui neil see võimalus oleks. Vastaja nr 1 „Võti Tulevikku projekti“, vastaja nr 2 „Teeksin uuesti Võti Tulevikku projekti, oleksin juhatuses ja mõtleksin varakult koolitajaks saamisele“, vastaja nr 3 „Liituksin organisatsiooniga“, vastaja nr 4 „Käiksin koolitustel, oleksin organisatsiooni juhatuses“, vastaja nr 5 „Teeksin juhatust uuesti – turundusjuhi positsiooni“, vastaja nr 6 „Teeksin kõike uuesti“ ja vastaja nr 7 „Teeksin kindlasti uuesti juhatust, oleksin president“ Ükski vastanutest ei olnud meelestatud negatiivselt, mis tähendab, et organisatsioonis saadud kogemused on väärtuslikud ning on tööturul suureks eeliseks.

Viis intervjuueeritavat leidsid vähemalt ühe asja, mida nad ei teinud organisatsioonis, kui neil oli selleks võimalus. Välja tuuakse nii reisimist kui ka rahvusvahelise poole kogemuse omandamist. Samuti ei kasutatud ära võimalust olla organisatsiooni juhtkonnas president. Kaks intervjuueeritavat leidsid, et andsid endast ära 100% ning kasutasid ära igat võimalust MTÜ BEST-Estonias, mis neil avanes.

3.2.5. Vilistlaste soovitusel organisatsiooni juhtkonnale ning liikmetele

Kõigil intervjuueeritavatel avanes võimalus anda nõu nii organisatsiooni juhtkonnale kui ka aktiivsetele liikmetele. Vilistlased on välja toonud mitmeid häid soovitusi, näiteks olla julged ning mitte võtta kõike liiga tõsiselt, haarata kinni igast võimalusest, mis organisatsioon liikmetele

pakub, mõelda läbi, milliseid omadusi soovib liige endas arendada, mõelda jätkusuutlikkuse peale, seada suuremaid eesmärke ning olla muutustega kaasaskäiv.

Intervjueeritav number 4 on välja toonud mõttetreeningu vajalikkuse ning selle olulisuse liikmetele meelde tuletamiseks. Mõttetöö treenimise eesmärgiks on tulevikus see, et inimene suudab olla tööturul konkurentsivõimelisem.

3.3. Järeldused ja ettepanekud

Lõputöö kvalitatiivses uuringus osalesid seitse MTÜ BEST-Estonia liiget, kes kõik on olnud organisatsioonis aktiivsed vähemalt viis aastat tagasi, on olnud organisatsiooni juhtkonnas ning tänaseks töötavad mõnes tuntud ettevõttes. Paar intervjueeritavat on rajanud ka oma ettevõtteid.

Kõik uuringus osalenud on leidnud, et antud organisatsioon on olnud nende tudengiaja ning karjääri teekonna oluliseks mõjutajaks.

Organisatsioonidega liitumise olulisemateks põhjusteks, mis toodi välja nii kvantitatiivses kui ka kvalitatiivses uuringus on: kogemuse saamine, eneseareng ja uued oskused. Samuti tuuakse kvalitatiivses uuringus välja lisaks eelnimetatud motiividele ka soovi osaleda aktiivselt tudengielus, anda oma panus rohkemaks kui koolitöök, reisida ning kogeda kultuurivahetust ja arendada inglise keele oskust. See tähendab, et praegused organisatsiooni liikmed on liitunud väga sarnaste motiivide alusel nagu organisatsiooni vilistlased seda 5-10 aastat tagasi tegid.

Rahvusvahelised üliõpilasorganisatsioonid on inimestele orienteeritud, mis tähendab, et oluliseks peetakse nii organisatsiooni kui ka inimeste isiklike eesmärke. Liikmete areng organisatsioonis tagatakse läbi koolituste ning erinevate projektide korraldamise. MTÜ BEST-Estonia koolitamine on väga heal järjel, kuna põhirõhk on erivaldkondade koolitustel, mis pakuvad mitmekülgset liikmetele. Organisatsioonis viiakse läbi müügitöökoolitusi, turunduskoolitusi, tiimitöö koolitusi, enesearengu koolitusi, disainikoolitusi, juhtimiskoolitusi ja tehnika – ja tehnoloogiaalaseid koolitusi. Koolitamist hindasid organisatsiooni aktiivsed liikmed ning organisatsiooni vilistlased kõrgelt, kuna aastate vältel ei ole koolituste olemasolu vähenenud. Samuti on intervjueeritavad välja toonud, et on osalenud koolitusüritustel, nimelt TRAPil või TTAI, et omandada uued teadmised ning anda need edasi tulevastele põlvkondadele. Mõlema uuringu põhjal saab järeldada, et organisatsioonis on suudetud tagada koolituste jätkusuutlikkust. On näha, et koolituste olulisus oli organisatsioonis 5-10 aastat tagasi sama olulise tähtsusega kui tänapäeval

Organisatsioonist on võimalik omandada mitmeid teadmisi ja oskusi. Kvalitatiivses uuringus osalenud leiavad, et organisatsioonis tegutsemine aitab kaasa kiirele enesearengule. Põhilisteks oskusteks, mille liikmed organisatsioonis tegutsedes omandanud on: oskus juhtida organisatsiooni, inimeste juhtimine ja motiveerimine, ürituste korraldamine, inimeste tundmaõppimine, empaatiavõime suurenemine, keeruliste olukordadega hakkama saamine, esinemisoskus ning inglise keele oskuse arenemine. Kvantitatiivse uuringu käigus, tuli välja, et organisatsioonides ei õpetata väga palju programme kasutama ning selle alased koolitused puuduvad. Üheks ettepanekuks oleks suurendada nende olemasolu, sellepärast, et tööturule minnes peavad üliõpilased ettevõtetes erinevaid programme kasutama.

Kursusetöös osalenud MTÜ BEST-Estonia liikmed on kõik saanud endale tänu organisatsioonile töö- või praktikapakkumisi. Kvalitatiivses uuringus tuli välja aga, et intervjueeritavad 1, 3, 6 ja 7 ei saanud tööpakkumisi, vaid tänu tutvuste kaudu õnnestus saada tööle. Sellest saab järeldada seda, et 5-10 aastat tagasi oli raskem saada tööpakkumisi, kui tänasel päeval. Üheks oluliseks mõjutajaks liikmete seas on kindlasti karjääriüritus Võti Tulevikku, mille eesmärgiks on kokku tuua tudengid ja ettevõtted. Samuti tõid kursusetöö uuringus osalenud BEST-Estonia liikmed välja, et on saanud tööpakkumisi tänu projektide juhtimisele.

BEST-Estoniast saadud teadmisi ja oskusi on hea ära kasutada ning neid praktiseerida tulevastel ametipositsioonidel. Kvalitatiivses uuringus osalenud vilistlased on omandanud väga mitmeid oskusi organisatsioonist, mida on nad tööturul ära kasutanud. Nimelt tuuakse välja proaktiivsust, klientidega suhtlemist, koosolekute läbiviimist, strateegilist planeerimist, meeskonnatööd, probleemidega hakkama saamist ning müügitehnikaid. Need teadmised on kõik algtõed, kuidas ühel päeval olla edukas ettevõtte juht või töötada mõnel juhtival positsioonil. Organisatsioonis tegutsemine ja teadmiste omandamine on investering enesearengusse.

Organisatsioonist saadud sõpruskond, tutvused ja kontaktid on üheks kõige väärtuslikumaks teguriks organisatsioonis tegutsemisele. BEST-Estoniast saadud tutvuste kaudu on võimalik leida endale töökohad või head kontaktid tulevikuks.

Organisatsioonis tegutsedes tuleks kinni haarata igast võimalusest, mis organisatsioon pakub, seade suuremaid eesmärke organisatsioonitöös ning enesearengus, olla muutustega kaasakäiv ja mõelda jätkusuutlikkuse peale. Rahvusvaheliste üliõpilasorganisatsioonidega liitumisel tasuks uurida enne kõigi organisatsiooni tausta ning nende visiooni, missiooni ja eesmärke. Nii on

võimalik leida endale sobiv üliõpilasorganisatsioon, kus tegutseda ning ennast arendada. Iga areng on edasise elu ning karjääri rajajaks.

KOKKUVÕTE

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada, kas ja kuidas rahvusvahelistes üliõpilasorganisatsioonides tegutsemine mõjutab üliõpilaste edasist karjääri.

Teema valik tulenes autori tegutsemisest organisatsioonis BEST-Estonias ning huvist kohtuda organisatsiooni vilistlastega ning saada teada, milliste motiivide alusel liitusid nemad organisatsiooniga, millistel koolitustel nad osalesid ning, milliseid oskusi nad organisatsioonis tegutsedes omandasid.

Töö eesmärgi täitmiseks püstitas autor uurimisküsimused selgitamaks välja milliseid enesearengu võimalusi pakuvad rahvusvahelised üliõpilasorganisatsioonid, milliseid koolitusi ja interaktiivseid tegevusi rakendatakse üliõpilaste arendamiseks, kuidas rahvusvahelistes organisatsioonides tegutsemine mõjutab üliõpilaste edasist karjääri ning kuidas on võimalik organisatsioonist omandatud teadmisi ja oskusi tööturul kasutada.

Lõputöö järeldused:

- Põhimotiivid rahvusvaheliste üliõpilasorganisatsioonidega liitumisel on kogemuse saamine, uute sõprade leidmine ning reisimine ja silmaringi avardamine;
- Tegutsemine rahvusvahelistes üliõpilasorganisatsioonides soodustab liikmete kiiret arengut;
- Organisatsioonis MTÜ BEST-Estonia on olulisel kohal liikmete koolitamine;
- Rahvusvahelised üliõpilasorganisatsioonid on orienteeritud inimestele, mis tähendab, et liikmete eneseareng, uute teadmiste ja oskuste omandamine on organisatsioonis esimeseks prioriteediks;
- Rahvusvahelistes üliõpilasorganisatsioonides tegutsedes avaneb võimalus osaleda erinevate valdkondade koolitustel ja korraldada mitmesuguseid projekte;
- Organisatsioonides osalemine avardab võimalusi tööturul – andes konkurentsieelise tööturule sisenedes, avab palju uusi töömaastikul ning rohkelt võimalusi praktikate teostamiseks ettevõtetes;
- Organisatsioonides on liikmete eneseareng kindlustatud läbi koolituste, interaktiivsete tegevuste ning liikmete tahtejõu;

- Organisatsioonist omandatud oskusi ja teadmisi saab rakendada tööturul igal ametipositsioonil. Põhilisteks oskusteks, mida MTÜ BEST-Estonia vilistlased on tööturul rakendanud on: koosolekute läbiviimist, tiimide juhtimist ja meeskonnatööd, projektijuhtimist, proaktiivsust ja müügitöö aspekte.

Rahvusvaheliste üliõpilasorganisatsioonidega soovitatakse liituda juba esimesel ülikooli aastal. MTÜ BEST-Estonia vilistlased soovitavad organisatsiooni juhtkonnal mõelda jätkusuutlikkuse peale ning hoida end kursis tänapäeval toimuvate muutustega. Aktiivsetele liikmetele soovitatakse võtta kinni igast võimalusest, mida organisatsioon pakub. Rahvusvahelised üliõpilasorganisatsioonid on kohad, kus kiire eneseareng on garanteeritud ning võimalused reisimiseks, keele oskuse arendamiseks, projektide korraldamiseks ning koolitustel osalemiseks on tagatud.

Ettepanek, millele võiksid mõelda kõik ülikoolid kus rahvusvahelised üliõpilasorganisatsioonid tegutsevad oleks see, et toetada rohkem organisatsioonide tegevust finantsiliselt, et tagada liikmete eneseareng läbi tellimuskoolituste.

Antud lõputöö eesmärk saavutati ning selgitati välja, kuidas rahvusvahelistes üliõpilasorganisatsioonides tegutsemine mõjutab üliõpilaste edasist karjääri. Töö edasiarendusena näeb autor võimalust viia läbi kvalitatiivne uuring ka teiste rahvusvaheliste üliõpilasorganisatsioonide vilistlastega ning võrrelda vastuseid antud töös saadud tulemustega.

SUMMARY

INTERNATIONAL STUDENT ORGANIZATIONS AS IMPACT OF STUDENTS' FURTHER CAREER WITH THE EXAMPLE OF NGO BEST-ESTONIA

Merilin Kõörna

Organizations as human associations have been created to act for common goals. People are the biggest asset in an organization, which ensures the sustainability of the organization and the efficiency of work processes. However, members must be taken good care of and the organization should invest in their knowledge and skills and direct them to higher goals and opportunities to advance their careers.

The aim of this thesis is to find out if and how operating in international student organizations influences students' future career. To fulfill the purpose of the study, the author set the following research questions:

1. What are the opportunities for self-development in international student organizations?
2. What skills and knowledge can be acquired in a student organization?
3. What kind of training and interactive activities are implemented to develop students?
4. How does operating in international student organizations influence the future career of students?
5. How can the skills and knowledge gained from the organization be utilized in today's labor market?

The thesis consists of three chapters. The first chapter gives an overview of staff development and trainings in organizations. The second part of the thesis provides an overview of the international student organization Board of European Students of Technology (BEST), its management structure at local and international level, the organization's activities in Estonia and the development and training of its members. The results of the author's course work will also be

highlighted on the basis of how current active members in organizations see training and self-development opportunities. In the third chapter the author describes the qualitative research method, gives an overview of the interviewees, analyzes the results and draws conclusions and suggestions based on them.

International student organizations have an important role to play in influencing students' careers. Organizations provide members with a number of self-development opportunities, namely the role of training and the knowledge and skills gathered there to pass on to future generations. Working in an organization provides opportunities to organize projects, participate in trainings, learn a foreign language, interact with diverse people and test your skills and knowledge. Thanks to the activities of the organizations, it is possible to find a suitable place for work or internship for the members and start their career right after university. The knowledge and skills gained from the organization are highly appreciated by the members and used daily in their positions. Operating in organizations is one of the factors that influence students' careers.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Alas, R. (2002). Muudatuste juhtimine ja õppiv organisatsioon. Tallinn: Kirjastus „Külim“
- Alas, R. (2001). Personalijuhtimine. Tallinn: Kirjastus „Külim“
- BEST-Estonia Piibel, (2016)
- Biggs, A., Tang, C., (2008) Õppimist väärtustav õpetamine ülikoolis. Tartu: Tartu Ülikooli
- Borges, J. C., Ferreira, T. C., de Oliviera, M. S. B., Macini, N., Caldana, A. C. F. (2017). Hidden curriculum in student organizations: Learning, practice, socialization and responsible management in a business school. - *The International Journal of Management Education*, 154-155
- Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2011). The chaos theory of careers. *Journal of Employment Counseling*, 48, 163-166.
- Coniavitis, E., Järnefelt, Wojewoda, N., (2005) Involving the students: outcomes and experiences from the participation of the Board of European Students of Technology in the Thematic Network E4. - *European Journal of Engineering Education*, 430-432d
- Dessler, G. (1999). Essentials of Human Resource Management. New Jersey: Prentice-Hall
- Hamlin, G. R., Ellinger D. A., Beattie S. R. (2009). Toward a Profession of Coaching? A Definitional Examination of ‘Coaching,’ ‘Organization Development,’ and ‘Human Resource Development’. - *Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, No.1,
- Kirikal, H. (2019) Personali koolitus ja arendamine. Kättesaadav: http://www.lvrkk.ee/kristiina/Heve_Kirikal/koolitus_arendamine/personali_arendamise_esmrgid.html, 28.04.2019
- Lõhmus, M., Simson, L., Vigla, H., (2002). Kaasaegne juhtimine ja personali koolitus. Tallinn: OÜ Vastus
- McLeod, S.A. (2007). Maslow's Hierarchy of Needs. Kättesaadav: <http://highgatecounseling.org.uk/members/certificate/CT2%20Paper%201.pdf>, 27.04.2019
- PARE, (2017). Personalijuthimise käsiraamat. Tallinn: trükitud AS Pakett trükikojas
- Saaremägi, H. Sisekoolitussüsteemi uus hingamine. Kättesaadav: http://www.pare.ee/sites/default/files/priasisekoolitus_hsaaremagi.pdf, 21.04.2019
- Türk, K. (2005). Inimressursi juhtimine. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus
- Türk, K. (1999). Personali juhtimine ja eestvedamine. II. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus

Virovere, A., Alas, R., Liigand, J. (2004). Organisatsioonikäitumine. Tallinn: Kirjastus „Külim“

Üksvärav, R. (2003). Organisatsioon ja juhtimine. II. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikooli kirjastus

LISAD

Lisa 1. Intervjuude küsimused

1. Kuidas Te kuulsite rahvusvahelistest üliõpilasorganisatsioonidest?
2. Mis aastal liitusite BEST-Estoniaga?
3. Millised olid Teie liitumise põhjused?
4. Milline oli Teie areng MTÜ BEST-Estonias?
5. Milliseid projekte korraldasite? Kuidas need mõjutasid Teie arengut?
6. Millistel koolitustel osalesite? Kuidas need mõjutasid Teie arengut?
7. Mis aastal ning mis positsioonil olite organisatsiooni juhatuses?
8. Milliseid oskusi omandasite tegutsedes BEST-Estonias?
9. Millised võimalused Teil avanesid tööturul tänu rahvusvahelises tudengiorganisatsioonis tegutsedes?
10. Mis aastal astusite BEST-Estonia alumniks ehk vilistlaseks?
11. Millega tegelete ning millisel ametipositsioonil töötate antud hetkel?
12. Millist mõju avaldas BESTis tegutsemine Teie karjäärile?
13. Kuidas olete saanud rakendada BESTis omandatud oskusi/teadmisi praegusel ametipositsioonil?
14. Mis oli Teie jaoks BESTis see, mida te väärtustate hetkel kõige rohkem?
15. Nimetage paar asja, mida te kindlasti BESTis uuesti teeksite, et saavutada taas see, kuhu te praegu jõudnud olete?
16. BESTi aastatele tagasi vaadates, kas te leiate, et te ei kasutanud mõnda võimalust ära, mis Teil avanes või ei osanud pakutavast võimalusest võtta maksimumi?
17. Mida te soovitaksite praegusele BESTi juhtkonnale ning organisatsioonis tegutsevatele liikmetele?

Lisa 2. *Cross-case* tabelis kasutatavate lühendite selgitused

EBEC (*European BEST Engineering Competition/* Insenerivõistlus) – on kolmel tasemel läbi viidud tiimipõhine võistlus, mida peetakse kahes kategoorias (*Case Study* ja *Team Design*). Alates 2018 aastast MTÜ BEST-Estonia enam ei korralda EBEC võistlust. Selle asemel loodi uus kohalik projekt uue kontseptsiooniga, mille nimeks sai Enginaator.

FR (*Fundraising*) – firmadelt ja fondidelt raha ning toodete küsimine BESTi ürituste läbiviimiseks.

GA (General Assembly) – üldkogu ehk BESTi kõrgeim otsustav organ.

JBT (*Joint Board Training*) - Regiooni juhatuste koolitus

Juko – juhatuse koolitus

LVK – Lastevanemate koosolek, mis toimub iga üle kahe aasta, et tutvustada BEST-Estonia liikmete vanematele, milliseid võimalusi pakub organisatsioon tudengitele ning milliseid projekte saavad nende lapsed organisatsioonis juhtida.

MBTI isiksusetüübid - Myers-Briggsi isiksusetüüpide test

TRAP (TRAIInerscamp) – BESTikatest uute koolitajate koolitamise üritus.

TTA (Technical Tutor Academy) – lühike koolitusüritus, kus antakse teadmisi oma ala spetsialistidele (IT valdkond, FR, PR – turundus), kuidas koolitada ja edasi anda tehnilist informatsiooni.

VT – Võti Tulevikku – BEST-Estonia üks suuremaid projekte, mis seisneb ettevõtete ja tudengite kokkuvõimises.

Work Hard, Play Hard – Tasakaal organisatsiooni töö ja motivatsiooniürituste vahel

Lisa 3. Cross-case tabel

Küsimused	Intervjueeritav nr 1	Intervjueeritav nr 2	Intervjueeritav nr 3	Intervjueeritav nr 4	Intervjueeritav nr 5	Intervjueeritav nr 6	Intervjueeritav nr 7
1. Kuidas te kuulsite rahvusvahelistest üliõpilasorganisatsioonidest?	Tänu BESTi infotunnile.	Ülikooli tulles.	Tallinna tehnikaülikooli minnes oli soov teha midagi peale ülikooli veel. Uurisin organisatsioone.	Kuulsin BEST-ist aastal 2008-2009 kui olin kaitseväes. Seal hakkasin vaatama võimalusi, mida teha ülikooli kõrvalt.	Sissejuhatus tudengiellu - ÜE korraldas. BEST oli ainuke tudengiorganisatsioon, kes silma jäi.	Ülikooli minnes. BESTi läksin kohe.	Eelnädala raames. BEST tegi presentatsiooni
2. Mis aastal liitusite BEST-Estoniaga?	2012	2011	2003	2009	2012	1999	2004
3. Millised olid Teie liitumise põhjused?	Tagasihoidlikkusest lahti saada. Teha midagi lisaks õppimisele. Soov reisida. Soov korralda suvekursuse projekti.	Tahtsin midagi teha ülikooli kõrvalt. Eneseareng. Hea väljund – BEST.	Ainult õppimise jaoks ülikooli ei tulnud. Reisimine, aktiivne tudengielu, läbi organisatsioonide saama seda rohkem, ürituste korraldamine, kontaktid, rahvusvaheliskus, eesmärgiks oli lisaks välismaal õppida. Projektide tegemine,	Tahtsin olla tulevikus ettevõtja, seda teadsin juba keskkooli ajal. Tudengiorganisatsioon pakkus palju võimalusi - stardiks oli see hea võimalus.	Tulin ülikooli, otsisin kohta, kuhu kuuluda. Otsisin ägedat seltskonda. Mul ei olnud plaanis projekte teha alguses.	Huvitavam tudengielu. Suvekursuse projektijuht, kultuurivahetuse projektijuht.	Vabatahtlik töö annab laiemalt võimaluse osa saada ülikooli elust lisaks õppimisele. Suurendada võrgustikku. Organisatsiooni juhtimise kogemust saada.
4. Milline oli Teie areng MTÜ BEST-Estonias?	Väga kiire ning vinge. Sain meeletult teadmisi, oskusi ning kogemusi.	See oli väga kiire, kuna sain kohe alguses rakendust ning võimalusi, mida korraldada.	Arenes projektide tegemise oskus, tiimitöö, meeskonnas olemise oskus, organisatsiooni juhtimine. Meeldejäävam hetk – juhatusse astumine ja selle lõpetamine. Inimeste juhtimine, motiveerimine, organisatsiooni arendamine.	Kiire. Arenes empaatiavõime, avardas mõttemaailma, pani proovile keeruliste olukordade lahendamisel.	Olin vaikne, ei suhelnud, koosolekul ei võtnud sõna, jälgisin mis toimus. Tegin kõike, mis oli vaja. Inimesed hakkasid ise minuga rääkima ning sellest sai kõik alguse-kiire areng.	Testida sai organiseerimist. Mida rohkem tegid, seda rohkem arenesid.	Oskus juhtida, oskus tiimis töötada, oskus panna inimesed koos tööle. Esinemisoskus, keeleoskus.

Lisa 3 järg

Küsimused	Intervjueeritav nr 1	Intervjueeritav nr 2	Intervjueeritav nr 3	Intervjueeritav nr 4	Intervjueeritav nr 5	Intervjueeritav nr 6	Intervjueeritav nr 7
5. Milliseid projekte korraldasite? Kuidas need mõjutasid Teie arengut?	Väike-projekt - finantsjuhtide kokkusaamise üritus. Võti Tulevikku turundusjuht 2014. Enesekindluse kasv, tiimistö, turunduse ja disainiga kokkupuude. Sain sealt motivatsiooni juhatusse astumiseks.	Stiiljalgpall, suvekursus, kaks aastat olin Võti Tulevikku projektijuht, juhatuses president, GA tiimis olin sotsiaalmeedia vastutaja. Õppisin ise ennast tundma - mis mulle meeldib teha ja minu tugevused ja nõrkused. Õppisin tundma inimesi. Empaatia võime arenes.	Esimene – stiiljalgpall Andmebaaside korrasprojekt Võti Tulevikku – kataloogi koordinaator Juhatus -president Rahvusvahelises projektis olin osaline	Esimesena korraldasin suvekursust – (suvekursuse FR vastutaja), EBEC (LEC) – projektijuht	Oktoobris LVK tiimis - video kokkupanek, rahvusvaheline üritus - Fundraising ja toiduvastutaja. 2016 General Assambly tiimis. Püüdsin käima tömmata töögrupid organisatsioonis.	Suvekursuse projektijuht, kultuurivahetus projektijuht. Kaks aastat juhatuses.	Suvekursuse projektijuht – 2005 Stiiljalgpall BESTi missivõistlus – Miss TTÜ Guinnessi üritust korraldasin
6. Millistel koolitustel osalesite? Kuidas need mõjutasid Teie arengut?	JBT, ajaplaneerimine, turunduskoolitused, JUKO , müügikoolitused, isikuomaduste koolitus	Peaaegu kõikidel. Ise viisin koolitusi läbi. TRAP-il ega TTA-I ei käinud.	Ajaplaneerimine, turundus, fundraising, esinemisoksus, presenteerimine, meilide kirjutamine.	Tiimikoolitus, müügikoolitus (Võti Tulevikku FR), suur projekti ei teinud, Fintim – rahvusvaheline üritus. Kohalik TRAP Eestis – osalesin, sain koolitajaks, LEK – tiimikoolitus, juhatus koolitus (JUKO)	Projektijuhtimine, meeskonnarollid, juhtimine, strateegiline planeerimine, inimressursside planeerimine, mittevägivaldne suhtlus, motivatsioon ja integratsioon, mina kui juht, knowledge managment, efektiivse koosoleku läbiviimine, fassiliteerimine, konfliktide lahendamise, IMBT – isiksusetüübid I ja II, ajaplaneerimine, gmaili koolitus, illustraator, turunduse koolitused.	Olen osalenud kõikidel koolitustel, kuna olin 5 aastat liige. Koolitusi andnud nii Eestis kui ka rahvusvaheliselt. Kõik need alguse koolitused andsid enesekindlust, huvi ja tahtmist teha. Mida rohkem tegid, seda rohkem arenesid.	Müügikoolitus, esinemiskoolitus, tiimikoolitus, juhtimiskoolitus.
7. Mis aastal ning mis positsioonil olite organisatsiooni juhatuses?	2014-2015 aastal turundusjuht	2014-2015 president	2005-2006 juhatuses president	2013-2014 juhatuses president	2013-2014 finantsjuht, 2014-2015 personalijuht	Olin asepresident 2000-2001 president 2001-2002 president 2003-2004 olin rahvusvahelises juhatuses finantsjuht	Juhatuses 2005-2006 finantsjuht

Lisa 3 järg

Küsimused	Intervjueeritav nr 1	Intervjueeritav nr 2	Intervjueeritav nr 3	Intervjueeritav nr 4	Intervjueeritav nr 5	Intervjueeritav nr 6	Intervjueeritav nr 7
8. Milliseid oskusi omandasite tegutsedes BEST-Estonias?	Tagasihoidlikusest sain lahti. Presenteerimisoskus, inimestega suhtlemine, tiimitöö, enesekindluse kasv, vastutustunne (julgus vastutust võtta)	Õppisin inimesi paremini t	Koolitada järgnevaid, teadmiste edasi andmine.	Empaatiavõime - saada teise seisukohtadest aru. Klientide mõistmist, probleemidega tegelemine, mõttemaailma avardamine, komplektsete probleemide lahendamine.	Oskus töötada meeskonnas, oskus kuulata inimesi, oskus lahendada probleeme, oskus töötada efektiivselt, prioritseerimine, oskus valida, millega sa tegeled ja millega ei tegele (eriti tööjuures), disainiprogrammid, inglise keele oskus (tänu rahvusvahelistele üritustele/projektidele)	Asjade korraldamine, inimeste motiveerimine, inimeste juhtimine	Inglise keele oskus, oskus panna inimesed tööle, oskus inimesi juhtida, esinemisoskus.
9. Millised võimalused Teil avanesid tööturul tänu rahvusvahelises tudengiorganisatsioonis tegutsedes?	Palju tööpakkumisi ei olnud. Sain teise BEST-Estonia liikme kaudu ühte tema start-upi tööle.	Võtme kaudu sain pakkumisi - mehaanika insener. Stoneridgesse sain praktikale. Sain pakkumise tootearendus inseneriks. Samuti sain ABB-st pakkumise.	Ei saanud väga palju tööpakkumisi. Üks BESTikas kutsus enda start-upi tööle.	Kõik töökohad sain tänu tegutsemisele BESTis.	Tänu BEST-ile sain Taxifysse tööle. Juhatuse aastal sain Võti Tulevikku karjääriürituselt pakkumise minna Ragn Sells personaliosakonda tööle. Tänu BESTile sain ka ÜE-sse kõigepealt ürituste koordinaatoriks ja hiljem turunduse ja kommunikatsioonispetsialistik	Väga ei avanenudki. Ise leidsin töökohad.	Käisin juba tööl enne ülikooli. Teisel kursusel läksin oma eriala valdkonna peale. Sain enesekindluse tõttu selle töökoha. Sain julguse luua oma firma. Võti Tulevikku ürituselt ei saanud pakkumisi.
10. Mis aastal astusite BEST-Estonia alumniks ehk vilistlaseks?	Pole ametlikku vilistlaseks astumise taotlust ära veel teinud.	2016	Päris täpselt ei mäletagi.	2015	2016 või 2017 täpselt ei mäleta. Aasta olin alumni ning siis astusin tagasi aktiivseks. Hetkel olen mitteaktiivne. Pole veel alumniks tagasi astunud.	2005 või 2004	Lõpetasin ülikooli 2014-2015 –Mul oli 5 aastane inseneri õpe. Tõenäoliselt pärast seda astusin ka alumniks.

Lisa 3 järg

Küsimused	Intervjueeritav nr 1	Intervjueeritav nr 2	Intervjueeritav nr 3	Intervjueeritav nr 4	Intervjueeritav nr 5	Intervjueeritav nr 6	Intervjueeritav nr 7
11. Millega tegelete ning millisel ametipositsioonil töötate antud hetkel?	Sain mõned kuud tagasi tööle Googlele, muidu olin EPPCs.	Advenis - turunduse ja kommunikatsiooni peal. (Meedia suhtlus, kodulehe platvorm, kriisiplaanid, müügiplaanid, siseüritused ettevõttes, kliendiüritused)	Täna olen ma turundusjuht Sixfold -is, tarneahela optimeerimise platvorm – saab näha, kus kaubad on. Kogu tarneahela ja logistikaga tegelen. 12 aastat tegelesin digiturundusega. Äripartneriga ehitasime üles diturunduse agentuuri Impact 80/20	Spring Hub-is töötan. Olen osakonnajuht ning pooleldi ettevõtte juht. Lõime koos selle ettevõtte kolme äripartneriga. Minu ülesanneteks on Google addsi haldamine, üldstrateegiline juhtimine, müük ja turundus.	Hetkel tulin ära Taxifyst. Alustan oma ettevõtlusega koos teiste BESTikatega.	Olen omanik kinnisvara arenduse ettevõttes MITT & PERLEBACH.	Tegelen IT valdkonnas. Mul on tarkvaraarendus agentuur. Tegeleme klientidele tarkvaraarendusteenuse pakkumisega.
12. Millist mõju avaldas BESTis tegutsemine Teie karjäärile?	Sain aru, et töökeskkond, kus ma tulevikus tahaksin töötada, peab olema sõbralik ja selline nagu BESTis on. Lõputööd kirjutades hakkasin vaatama tööpakkumisi. See tähendab, et hakkasin vaatama plaan B poole ehk turunduse valdkonda. Töötasin agentuuris EPPC – sinna sain tänu BESTile. Pärast seda sain tööpakkumise Googlest – turunduse valdkonnas.	BESTist omandatud oskusi ja teadmisi olen saanud rakendada ametikohtadel pärast ülikooli.	Inimeste treenimine, closingud. BESTis olemine aitas mind lõputöö teemaga - oli seotud juhtimissüsteemidega, kus õrdlesin OÜd ja MTÜd.	Väga tugevat mõju. BEST oli stardipaketiks karjääriredelil.	Kui ma ei oleks BESTi läinud, ei töötaks ma praegu turunduse peal. Oleksin tõenäoliselt ABB-s või Stoneridges insener.	Laiemat silmaringi, kindlasti avatumat mõtteviisi, aktiivsust.	BEST avaldas minu karjäärile pöördumatut mõju. Ilma BESTita oleks olnud raske teha seda, mida ma seni olen teinud. 2005-2010 aastatel pool tegevusest käis läbi BESTi kontaktide. Kliendid tulid läbi BESTi. Meelelahtusuäri – pooled investorid olid BESTikad.
13. Kuidas olete saanud rakendada BESTis omandatud oskusi/teadmisi praegusel ametipositsioonil?	Klientidega suhtlemised, proaktiivsus, oskused tiimiga suhtlemiseks, initsiatiivi hoidmine, kujunduste tegemine, klientidega kohtumised, motivatsioonikirjade kirjutamine.	Turunduse huvi tänu BESTile. Projektjuhi kogemused. Sain tööle Tallinna Vesi - Kommunikatsiooni spetsialistiks, kus töötasin 3 aastat. Erinevatel koolitustel osalemine, inimeste tajumine, projektjuhtimine, graafiline disain, ajaplaneerimine - olen väga struktureeritud inimene, meeskonnatöö.	BESTist võtsin kõik. Tehnilised oskused, koosolekute läbiviimine, planeerimine, meeskonnavaim, suurelt mõtlemine, rahvusvaheliselt mõtlemine. Work hard, Play hard.	BESTis sain hea põhja müügivaldkonnas. BESTist saadud teadmisi ja oskusi rakendasin kohe töökohal. Rakendada olen saanud ka koosolekute läbiviimist. Samuti ka empaatiavõimet, paremaid müügitehnikaid ja palju muud.	Turunduse teadmised, graafilise disaini oskused – programme oskan kasutada. Mindset – koguaeg liigutakse edasi, avatus.	Inimeste motiveerimine.	Igapäevaselt püüan nuputada, kuidas lahendada ettevõtete/inimeste probleeme, kuidas leida ressursid, kuidas juhtida oma inimesi, kuidas müüa oma tooteid. BESTi teadmised olen võtnud ning püüdnud rakendada neid ettevõtete juhtimisel.

Lisa 3 järg

Küsimused	Intervjueeritav nr 1	Intervjueeritav nr 2	Intervjueeritav nr 3	Intervjueeritav nr 4	Intervjueeritav nr 5	Intervjueeritav nr 6	Intervjueeritav nr 7
14. Mis oli Teie jaoks BESTis see, mida te väärtustate hetkel kõige rohkem?	Projektitiimis olemise kogemus - muidu ei oleks Googlesse tööle saanud. Organisatsiooni juhatuses olemise kogemus.	Sõbrad BEST-ist	Sain endale parimad kontaktid BEST-ist. Rahvusvaheline kogemus. Isiksuseareng.	Tutvused, töökohad, mille sain tänu BESTile. Teadmised ja oskused.	Sõbrad, kontaktid, töökaaslased.	Enda areng, sõpruskond ja suhted nii Eestis kui ka välismaal.	Oskused, inimesed, sõbrad ja kontaktid.
15. Nimetage paar asja, mida te kindlasti BESTis uuesti teeksite, et saavutada taas see, kuhu te praegu jõudnud olete?	Võti Tulevikku projekti	Teeksin uuesti Võti Tulevikku projekti, oleksin juhatuses ja kindlasti mõtleksin varakult ka koolitajaks saamisele.	Liituksin organisatsiooniga.	Koolitustel käiksin. Oleksin o	Juhatus - turundusjuhi positsiooni	Teeksin kõike uuesti.	Ma teeksin kindlasti juhatust uuesti. Ma oleksin president.
16. BESTi aastatele tagasi vaadates, kas te leiate, et te ei kasutanud mõnda võimalust ära, mis Teil avanes või ei osanud pakutavast võimalusest võtta maksimumi?	Rahvusvaheline pool ja reisimine.	Tegin kaks aastat võtit samal positsioonil. Oleksin pidanud võtma teise positsiooni.	Rahvusvahelise BESTi president tahaksin olla.	Olen rahul sellega, mida kõik	Oleksin võinud rohkem reisisida.	Võtsin kõigest maksimumi.	Ma ei kasutanud võimalust olla oma juhatuses president.
17. Mida te soovitaksite praegusele BESTi juhtkonnale ning organisatsioonis tegutsevatele liikmetele?	Kõike mitte liiga tõsiselt võtta. <i>Fun-ida</i> . Kohustusi võttes need lõpuni viia. Aktiivsetele: Minge reisima! BEST on kõige parem võimalus selleks.	Liikmetele: Olla julged ja peale hakkajad. Kandideerida või mitte-kindlasti teha seda. Juhtkonnale soovitatakse võtta rahulikumalt, julgelt liikuda edasi. Panna suuremaid eesmärke.	Pange täiega. Nautige ja õppige täiega. Ükskord elus on see võimalus. Mõelda läbi, mida tahaksin endas arendada.	Ei tohi vaadata tagasi. Kui soovite olla teistest konkurentsivõimeline, vajab see mõttetreeningut. Tänapäeval on nii lihtne kaduda sinna, et me ei treeni oma aju ja mõttejõudu enam. Mõelda selle peale – tarbida vähem.	Organisatsioonile võtta agentuur, kes muudaks Võti Tulevikku konseptsiooni. Mõelda välja uusi tuluallikate võimalusi juurde. Palgata organisatsiooni üks inimene (nt tegevjuht/sekretar), kellele makstakse palka ja oleks organisatsioonis rohkem, kui kolm aastat. Aktiivsetele: proovige võimalikult palju uusi asju. Minge Taxifysse tööle. Juhtkonnale: Ärge põdege, ärge kartke teha vigu.	Pange täiega, nii, et silm särab. Igast probleemist saab üle.	Mõelge jätkusuutlikkuse peale, kuidas kanda organisatsiooni väärtusi pikaajaliselt. Olge muutustega kaasaskäiv.