

SPECIMA-projektilla töihin – Korkeasti koulutetut maahan- muuttajat omalle alalleen

Hannu-Pekka Huttunen



Vuosituhanneen vaihteeseen tultaessa Suomen ulkomaalaisväestö oli jo sen verran suuri, että sen monimuotoisuus ja sisäiset erityispiirteet alkoivat tulla esille. Työvoimatoimistojen asiakkaina olevat maahanmuuttajat eivät olleet yhtenäinen joukko, johon kuuluvilla kaikilla olisi samanlaisia integroitumis- ja työllistymisvaikeuksia. Populaariajattelu hahmotti ulkomaalaiset lähinnä vain pakolaistaustaisiksi, terveysongelmista kärsiviksi ja ammattitaidoltaan Suomen oloihin soveltumattomiksi, hoivaa tarvitseviksi sosiaalihuollon asiakkaiksi. Tien työmarkkinoille ymmärrettiin kulkevan pääsääntöisesti ns. sisääntuloammattien kautta, joissa maahanmuuttajat voisivat opetella kieltä ja suomalaista työkulttuuria. Vasta pikkuhiljaa herättiin näkemään, että heillä oli myös sellaisia ominaisuuksia, osaamista ja taitoja, joita suomalainen yhteiskunta voisi hyödyntää. Maahanmuuttajat muutuivat resurssiksi, jonka käyttöönnottoa varten ryhdyttiin työhallinnossa kehittämään erilaisia työvoimapolitiittisia valmennus- ja ohjausmenetelmiä. Toisaalta samaan aikaan havaittiin, mitä muutoksia myös tulevaisuuden työmarkkinoilla tulisi tapahtumaan. Demografinen kehitys toisi vääjäämättä mukanaan työvoimapulan.

Talouden elpessä voimakkaasti 1990-luvun laman jälkeen työllisyysaste nousi nopeasti. Myös maahanmuuttajien työllisyystilanne parani, jopa nopeammin kuin kantaväestöllä. Näin tapahtui, vaikka samaan aikaan ulkomaalaisten määrä Suomessa lisääntyi voimakkaasti. Erityisen hyvin paikkansa työmarkkinoil-

la löysivät metalli-, rakennus- ja palvelualojen osaajat. Sen sijaan työvoimaviranomaisten kenttäkokemuksista tulivat ilmi korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien vaikeudet sijoittua omalle alalleen ja nimenomaan koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Useat sen aikaiset tutkimukset ja selvitykset osoittivat saman kehityskulun. Seurausilmiöt työvoimaneuvojan vastaanotoilla olivat pian nähtävissä: asiakkaan turhautuminen, lisääntynyt stressi, masentuminen ja aktiiviseen työnhakuun tarvittavan motivaation häviäminen.

1990-luvun jälkipuolisko oli aikaa, jolloin suomalaiset totuttelivat ja opettelivat elämää Euroopan unionissa. Jäsenyys oli tuonut myös mahdollisuuden päästä käsiksi EU:n erilaisiin rahoituslähteisiin. Turun työvoimatoimiston Kansainväliset palvelut oli edelläkävijä näiden lähteiden hyödyntämisessä - ainakin työhallinnon piirissä. Parin kolmen vuoden kuluessa toimisto saikin vetääkseen useita Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) -projekteja, joiden avulla työvoimatoimiston ja koko työhallinnon tarpeisiin kehiteltiin monia uusia toimintatapoja ja -malleja. Turun työvoimatoimisto oli tuolloin varmasti tässä innovatiivisuudessaan ainutlaatuinen koko maassa.

Edellä mainituista lähtökohdista oli siis luonnollista kohdistaa yksi projekti myös korkeasti koulutettuihin maahanmuuttajiin. Työministeriö avasi vuoden 2000 aikana valtakunnallisen haun ns. sateenvarjoprojekteiksi, joiden kesto olisi kaksi vuotta. Turun työvoimatoimiston suunnitelma ja hakemus hyväksyttiin ministeriössä lokakuussa ja Varsinais-Suomen TE-keskus esittikin projektia toteutettavaksi ”... ESR:n tavoiteohjelmassa 3, toimintalinjassa 2 ja sen toimenpidekokonaisuudessa 3...”. SPECIMA aloitti toimintansa joulukuun ensimmäisenä päivänä v. 2000. Rahoitus tuli aluksi vain kahdeksi vuodeksi. Projekti ilmeisesti todettiin kuitenkin sen verran tarpeelliseksi, että rahoitusta jatkettiin useaan otteeseen. SPECIMA päättyi sitten elokuussa v. 2007.¹

*Hannu-Pekka Huttunen (FM) toimi Specima-projektin projektipäällikkönä vv. 2001–2007. Turun työ- ja elinkeinotoimiston (ent. työvoimatoimiston) kansainvälisissä palveluissa hän on työskennellyt vuodesta 1997. Sitä ennen hän oli tutkijana ja opettajana Turun yliopiston kulttuurien tutkimuksen laitoksella uskon-
totieteen oppiaineessa.*

SPECIMA-projektin tavoitteiksi määriteltiin a) korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymisen koulutustaan vastaaviin töihin, b) näiden osaamisresurssien parempi hyödyntäminen työmarkkinoilla ja c) syrjäytymisen ehkäiseminen. Jälkimmäinen oli itse asiassa asianomaisen ESR-ohjelman päätaivoite. Projektin omassa suunnittelussa se ymmärrettiin nimenomaan kahden aikaisemman tavoitteen seuraukseksi. Kohderyhmäksi määriteltiin korkeakoulutasoisen tai muun vastaavan tutkinnon (ulkoilla, erityisesti EU/ETA-alueen ulkopuolella) suorittaneet maahanmuuttajat, joilta puuttuu muodollinen pätevyys tai jotka muutoin tarvitsevat lisävalmennusta toimiakseen ammatissaan Suomessa. Projektin aloittaessa työministeriö arvioi korkeamman koulutuksen saaneiden (alin korkea-aste/alempi kand.aste/ylempi kand.aste/tutkijakoulutus) muodostavan n. 25 % osuuden kaikista maahanmuuttajatyönhakijoista. Maahanmuuttajien koulutustaso vastaa siis hyvinkin kantaväestön tasoa.

Suurin osa projektiin osallistuneita oli muuttanut Suomeen entisen Neuvostoliiton alueilta. Tämä selittyy luonnollisesti sillä, että he muodostavat muutenkin suurimman maahanmuuttajajoukon Suomessa. Toinen selittävä tekijä on mainitun ryhmän varsin korkea koulutustaso. Yksittäisiä osallistujia tuli mm. Pohjois-Amerikasta, Etelä-Amerikasta, Lähi-idästä, Kaukoidästä ja Afrikan maista. Joitakin korkeasti koulutettuja EU-kansalaisia oli mukana varsinkin erilaisilla valmentavilla kursseilla, joiden avulla he pääsivät tutustumaan suomalaiseen työelämään ja -kulttuuriin. Pakolaistaustaisia oli vain kourallinen, joskin heidän joukostaan löytyi muutama todellinen menestystarinakin. Muuten specimalaisten maahan-tulon syyt olivat samat kuin ulkomaalaisilla yleensäkin Suomessa (avioliitto, paluumuutto jne.)

Kohderyhmää ja sen tilannetta kuvattiin seuraavasti: korkeakoulutetut maahanmuuttajat ovat useimmiten työttömiä tai työskentelevät koulutustaan vastaamattomissa tehtävissä. Usein he kuitenkin edustavat aloja, joilla Suomessa on jo nyt työvoimapulaa. Esteenä työmarkkinoille pääsulle ovat - paitsi riittämätön kielitaito - myös puutteelliset nykyaikaiseen työntekoon liittyvät erityistaidot (esim. atk-taidot). Maassaolon pitkittyessä oman alan seuraaminenkin on vaikeutunut, jolloin uusin tieto alalta jää saamatta. Maahanmuuttajat eivät yleensä myöskään onnistu sijoittumaan oman alansa suomalaisiin verkostoihin,

mikä puolestaan heikentää oman ammatti-identiteetin ylläpitämistä. Tässä auttaisi osaltaan tutkinnon rinnastaminen ja tunnustaminen, johon eivät kuitenkaan erilaiset viralliset ohjaus- ja neuvontajärjestelmät riittävästi ole osanneet ohjata asiakkaitaan. Toisaalta monilla aloilla tarvitaan Suomessa myös muodollinen tai laillistettu pätevyys, jollaista EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulevilla pääsääntöisesti ei ole ja joita näiden on hyvin vaikea omin päin saavuttaa.

Näihin haasteisiin SPECIMA-projekti pyrki vastaamaan. Käytössään sillä oli ESR-rahoituksen puitteissa koko työhallinnon toimenpidearsenaali. Näitä olivat työelämävalmennus (työharjoittelu), työkokeilu, palkkatuki (tukityöllistäminen) ja työvoimapolitiittinen koulutus. Myös muuta työhallinnon palvelutarjontaa voitiin hyödyntää tarvittaessa. Erittäin tärkeäksi havaittiin jo alkuvaiheessa eri viranomaistahojen ja sidosryhmien välisen tiedonkulun parantaminen. Monet näistä tahoista eivät siihen asti välttämättä olleet kovin paljon tekemisissä maahanmuuttaja-asioiden kanssa. Projektin agenda oli sinänsä hyvin yksinkertainen: Maassa on osaavaa maahanmuuttajatyövoimaa, joka on edullisesti ja nopeasti saatettavissa työmarkkinoille. Samaan aikaan näillä aloilla on työvoimapulaa, nyt ja erityisesti tulevaisuudessa. Tätä teemaa oli helppo hyödyntää myös projektin tiedotuksessa ja mediatoiminnassa.²

Projekti alkoi monessa mielessä varsin perinteisiä työvoimatoimiston toimintatapoja noudattavana hankkeena, jossa asiakaslähtöisellä ja -keskeisellä vuorovaikutuksella ja työvoimaneuvonnalla oli keskeinen osuus. Toisin sanoen projektin vetäjille ohjattiin Turun työvoimatoimiston Kansainvälisten palveluiden asiakasvirrasta määriteltyyn kohderyhmään kuuluvia henkilöitä, joille sitten tehtiin työnhaku- ja kotoutumissuunnitelmia ja muutenkin haettiin työhallinnon palvelutarjonnasta heille sopivia toimenpiteitä. Menettely sopikin käynnistysvaiheeseen, sillä sen avulla saatiin lisää empiiristä näyttöä korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien tilanteesta. Tätä kautta vuosien varrella siirryttiin operationalisointivaiheeseen eli huomiota alettiin kiinnittää yhä enemmän rakenteelliseen ja infrastruktuureja mallintavaan työskentelytapaan. Havaittiin esimerkiksi korkeasti koulutettujen osaamisen tunnistamiseen ja heidän koulutustasonsa arvioimiseen liittyvät ongelmakohdat viranomaisten, tässä tapauksessa nimenomaan työvoimaviranomaisten kohdalla. Asiakkaan ohjaamispro-

sessin kannalta nämä seikat ovat luonnollisesti ensiarvoisen olennaisia. Toisaalta nähtiin selkeitä puutteita niissä järjestelmissä, joiden avulla projektin kohderyhmään kuuluvia olisi voitu saattaa päteviksi ammatillisiksi suomalaisille työmarkkinoille. Useissa tapauksissa sellaisia ei edes ollut olemassakaan.

Rakenteisiin liittyvien uusien mallien (esimerkiksi valmentavat ja pätevöittävät koulutusmallit) kehittäminen tarkoitti luonnollisesti eri viranomaistahojen ja muiden toimijoiden mukaan ottamista ja sitouttamista yhteistyöhön. Yliopistot ja korkeakoulut, joilla on vastuu yleimmästä koulutuksesta, eivät aina kaikissa tapauksissa varsinkaan tiedekunta- ja laitostasolla olleet kovin selvillä kohderyhmän tilanteesta, vaikka tietenkin muuten olivat tottuneet ulkomaalaisiin opiskelijoihin ja tutkijoihin. Tästä oli tosin loistavia poikkeuksiaakin. Usein kyllä kävi niin, että alun epäröinnin ja epäilyjen jälkeen koulutuksen vihdoin järjestäneet korkeakoulut innostuivat asiasta ja halusivat lisää sellaista. Käytännössä nämä kouluttajat varmasti oppivat itse aivan yhtä paljon kuin koulutettavatkin. Sitä osoittavat lukuisat pohdinnat osaamistavoitteista ja oppimismenetelmistä, joita on kirjattu kouluttajien raportteihin.

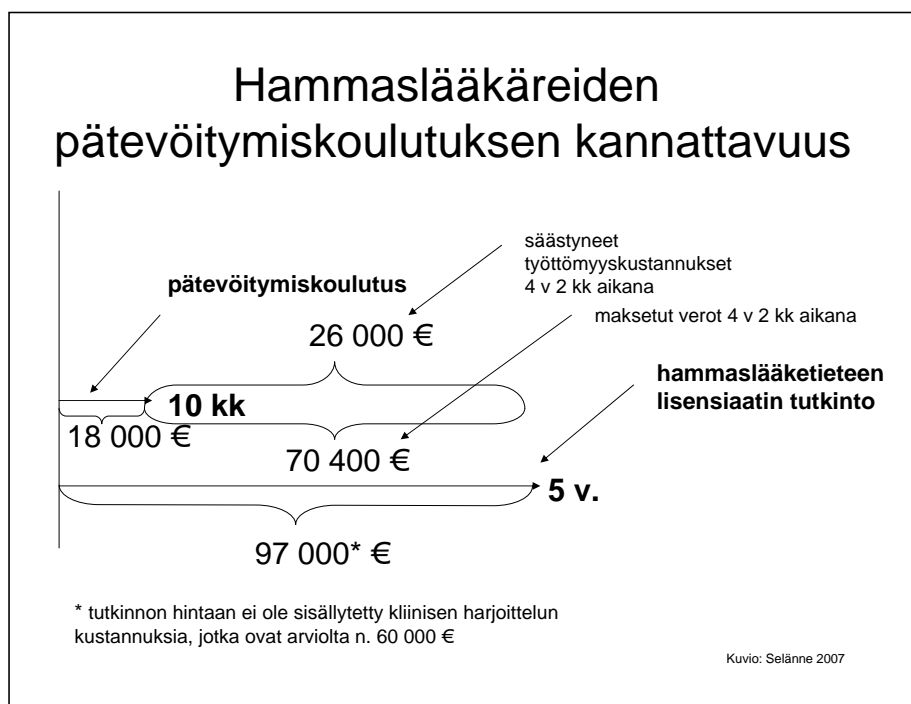
SPECIMA-projektiin osallistui 240 henkilöä. Siinä ei pyrittykään suuriin massoihin, sillä uusien mallien ja käytäntöjen kehittäminen toimii paremmin pienellä joukolla. Näistä henkilöistä koulutuksissa aloitti 188 opiskelijaa. Loput olivat muissa toimenpiteissä, kuten työharjoittelussa tai projektin rahoilla tapahtuvassa tukityöllistämässä. Monet osallistuivat useampaankin toimenpiteeseen. Pääpaino projektissa oli kuitenkin koulutuksissa. SPECIMA:n kurssit olivat joko valmentavia tai suoraan omaan ammattiin pätevöittäviä. Koulutuksia, jonka suorittuaan henkilö oli täysin pätevä toimimaan ammatissaan, järjestettiin opettajille, opinto-ohjaajille, hammaslääkäreille ja farmaseuteille. Ammattitaitoa vahvistavia ja taitoja lisääviä valmentavia kursseja suunnattiin mm. lääkäreille ja muille terveydenhoitoalan ammattilaisille, diplomi-insinööreille, laboratorioalan ammattilaisille, taide- ja kulttuurialojen osaajille sekä sosiaalialojen edustajille. Maahanmuuttajataustaisten psykologien osaamista kartoitettiin myös. Kaikki koulutus kilpailutettiin normaaliin tapaan. SPECIMA-projekti teki yhteistyötä kaikkiaan kymmenen oppilaitoksen kanssa, jotka edustivat eri koulutusasteita.

Millaisia tuloksia saavutettiin? SPECIMA-projektin tuloksia tarkastellessa on tietenkin syytä muis-

taa hankkeen pitkä, lähes seitsemän vuotta kestänyt elinkaari. Tänä aikana tapahtui paljon muutoksia niin projektiin osallistuneen yksittäisen osallistujan kuin koko suomalaisen yhteiskunnan ja työmarkkinamaailman kohdalla. Seitsemässä vuodessa yksittäinen osallistuja saattoi työllistyä tai jäädä työttömäksi useampaankin kertaan, pääsi eläkkeelle, muutti maasta tai muulla tavoin poistui työvoimasta. Hankkeen aikana tietenkin pidettiin tarkkaa kirjanpitoa työllistymisistä ja muista tapahtumista. Työhön pääsyn omalle alalleen prosenttiluvut olivat 70–100 % koulutuksiin osallistuneiden kohdalla. Kiinnostavaa olisikin tietää nyt, kun projektin päättymisestä on kohta kulunut kaksi vuotta, missä siihen osallistuneet ovat nyt. Työhallinnon URA-asiakasrekisteri toimii reaaliaikaisesti ja suuri osa specimalaisista on jo poistunut rekisteristä. Oletuksena tietysti on, että he ovat työllistyneet tai eivät muuten ole enää työnhakijoina. Eri tietoja yhdistelemällä on pääteltävissä, että osallistuneista ehkä n. 75–80 % on töissä, suurin osa omalla alallaan ja omalla koulutus- ja osaamistasollaan. Suoraan pätevöitymiseen johtaviin koulutuksiin osallistuneet ovat kutakuinkin kaikki työssä tällä hetkellä.

SPECIMA:n nettovaikutusta on vaikea yksiselitteisesti määritellä. Monet seikat osoittavat kuitenkin, että projektissa tehdyillä toimenpidevalinnoilla ja kokeiluilla on ollut omat selkeät vaikutuksensa osallistujan työllistymiseen tai muuhun etenemiseen uralla. Ainakin suoraan ammatinharjoittamisen edellytyksiä mahdollistavat ja sitä kautta työmarkkinoille pääsemiseen johtavat pätevöittämiskoulutukset ovat sellaisia. Hammaslääkäri ja farmaseutti tarvitsevat virallisen laillituksen toimiakseen omassa ammatissaan. Tähän mennessä mainittuja pätevöittämiskoulutuksia on järjestetty ainoastaan SPECIMA-projektissa.

SPECIMA-projekti pystyi myös osoittamaan, että korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien pätevöittäminen on suhteellisen nopea ja ennen kaikkea kansantaloudellisesti kannattava toimenpide. Hankkeessa tehtiin vertailevia laskelmia siitä, millä hinnalla ja missä ajassa eri korkeakoulutusta vaativille aloille saadaan osaajia kantaväestöön kuuluvista ja Suomeen ulkomailta muuttaneista korkeasti koulutetuista maahanmuuttajista. Speciman mallilla toteutetulla hammaslääkärin pätevöittämiskoulutuksella yhden henkilön saaminen terveydenhoidon palvelukseen kesti 10 kuukautta ja se maksoi 18 000 euroa per henkilö. Yhden suomalaisen hammaslääkärin koulutus alusta



Kuvio 1.

loppuun kestää viisi vuotta ja maksaa lähes 100 000 euroa (2007). Maahanmuuttajataustaisen hammaslääkärin maksamilla veroilla ja koulutuksen kautta säästyneillä työttömyyskustannuksilla edellinen on selkeä kansantaloudellinen sijoitus (ks. kuva 1)

Tyypillinen projektien ongelma on se, että vaikka siinä olisi kehitetty hyvinkin hienoja ja innovatiivisia käytäntöjä, ne eivät kovin helpolla jää elämään hankkeen päätyttyä. Emo-organisaation kiinnostus loppuu rahantulon loppumiseen. Usein projektihenkilöstö on palkattu organisaation ulkopuolelta ja heidän työsuhteensa päättyy samanaikaisesti. Tieto ja osaaminen katoavat, ellei niitä ole projektin kestäessä onnistuttu siirtämään organisaation käyttöön. SPECIMA-projektin kohdalla sen vetäjällä oli työhallinnon vakituinen taustavirka, johon hän palasi projektin loputtua. Hankkeen tuloksien ja hyvien käytäntöjen leviämistä on siis jonkin verran viran puolesta pystytty seuraamaan ja ehkä siihen myös vaikuttamaan.

SPECIMA:n loppuseminaarissa elokuussa 2007 päätettiin perustaa erityinen seurantaryhmä, jossa opetusministeriön ja työministeriön asiantuntijat pohtivat projektin tulosten hyödyntämistä. Työryhmä esitti mm. "... Työvoimakoulutuksen rahoituksen suunnitelmallista käyttöä korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien pätevöitymiseen ja työllistymi-

seen siirtymäkauden ajaksi vuonna 2008. Tämän jälkeen toiminnalle tulisi järjestää pysyvä rahoitus...". Työryhmän toimenpide-ehdotukset otettiin esille myös valtiosihteeri Raimo Sailaksen ns. kohtaantoryhmässä.

Työhallinnon kohdalla asian eteneminen hidastui huomattavasti, kun uuden hallitusohjelman myötä luotiin uusi työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) yhdistämällä kauppa- ja teollisuusministeriö ja työministeriö. Jälkimmäisen siihen asti hallinnoimat maahanmuuttaja-asiat siirrettiin puolestaan sisäministeriöön. Siitä lähtien uusi TEM on lähinnä rakentanut organisaatiotaan, eikä ole ollut aktiivinen korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien asioissa. Työhallinnon paikallisorganisaatit

TE-keskukset - joiden vastuulla on myös työvoimapolitiittisen koulutuksen hankinta - eivät nekään ole ottaneet huomioon projektin toimenpide-ehdotuksia. Sen sijaan opetusministeriö on toiminut, kun se Sailaksen työryhmän aloitteesta sai vuoden 2009 budjettiinsa miljoonan euron määrärahan "specimatyyppisen" koulutuksen aloittamiseen maahanmuuttajataustaisille opettajille. Tätä kirjoitettaessa mainitun koulutuksen hankintaprosessi on meneillään.

Eduskunnan keskustelupöytäkirjoista ilmenee, että SPECIMA-projekti tulee siellä usein mainituksi, esimerkiksi käsiteltäessä valtioneuvoston selontekoa kotouttamislain toimeenpanosta syksyllä 2008. Projektia pidetäänkin jonkinlaisena esimerkkinä hyvästä hankkeesta monissa raporteissa. Valtiovarainministeriön Lissabonin strategian toteuttamiseksi laaditusta toimenpide-ohjelmasta löytyy seuraavanlainen kohta: "... Edellisen rakennerrahastokauden yksi menestyksekkäimpiä ESR-hankkeita oli korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien pätevöitymiskoulutukseen keskitynyt SPECIMA-hanke. Pätevöittämissä koulutusta jatketaan työvoiman saatavuuden parantamiseksi (mm. lääkärit, hammaslääkärit, farmaseutit, sairaanhoitajat ja muu hoitohenkilökunta...)".³

Toivottavasti tämä lupaus myös lunastetaan tulevina vuosina.

Viitteet

- 1 Projekti julkaisi loppuraporttinaan sen tavoitteista, toteutuksesta ja tuloksista tarkemmin kertovan kirjan "SPECIMASTA OPITTUA - Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työelämään". Toim. Hannu-Pekka Huttunen ja Tiina Kupari. Turku: Turun työvoimatoimisto, 2007. Kirjassa käydään läpi Specima-projektin historiaa ja vaiheita, kouluttajat kertovat kokemuksistaan jne. Lopuksi esitetään joitakin toimenpide-ehdotuksia korkeakoulutettujen maahanmuuttajien osaamisen paremmaksi hyödyntämiseksi suomalaisen yhteiskunnan hyväksi. Kirja on ladattavissa pdf-muotoisena Turun työ- ja elinkeinotoimiston (ent. työvoimatoimisto) verkkosivuilta <http://www.turunte-toimisto.fi>.
- 2 Korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille oli suunnattu SPECIMA:n kanssa samaan aikaan kaksi muutakin ESR-projektia: Joensuun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen PÄTEVÄ-hanke 2001–2004 ja Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian IMPROVE IMMIGRANTS -projekti 2003–2008.
- 3 Lissabonin strategia kasvun ja työllisyyden parantamiseksi 2008–2010. Suomen kansallinen toimenpideohjelma. Valtiovarainministeriön julkaisu 36a/2008, 76–77.

Summary

Employment through Specima –project Highly educated immigrants employed in their own fields of work

As the number of immigrants in Finland has considerably increased within the last twenty years, public employment services have had to review its services as well as its perceptions towards immigrants. Before immigrants were depicted as a homogeneous group in need of social welfare, suffering from mental illnesses and lacking education, but during the last few years they have been increasingly seen as a resource in the Finnish labour markets. It was understood, for example, that the education of immigrants in Finland reflected that of the Finnish population; 25 % of them were highly educated. However, very few were em-

ployed in their own field of work, if employed at all. As a result and with help of newly acquired EU funding, public employment services introduced several new initiatives in order to tap into skill of its customers. Specima –project (2000-07) was one of them.

Specima's main objectives were to promote the employment of highly educated immigrants in their own field of work, better utilization of their skills in the labour market and as a result combating social exclusion. The main target group of the project was people with higher institution certificates from a non-EU/EEA country or who were lacking a formal competence or license to practice their profession in Finland.

In the beginning, Specima project offered services to its customers, which were very similar to those normally offered in the employment offices. This provided valuable information on the barriers highly educated immigrants faced in the labour markets. Based on that information Specima begun to tackle more structural challenges; the ability of unemployed to recognize their skills and competencies, the ability of employment counselors to recognize them, the path individual customers were taken through within the employment services, and the lack of competency and supplementary training.

Specima proved to be a success. It organized supplementary training for example for doctors, dentists, engineers and professionals in the field of arts and culture, after which the rate of employment of the participants in that specific field of work was typically between 70 % and 100 %. Training also proved to be very financially sustainable: whereas training a dentist in Finland costs nearly 100,000 € and lasts for 5 years, supplementary training costs approximately 18000 € and the person can be out working and paying taxes after 10 months.

The successes of Specima –project have been widely recognized in Finland, although the good practices it introduced have not been mainstreamed into the employment services just yet. However, The Ministry of Education has already put aside a million Euros towards "Specima-type" education and The Ministry of Finance has complimented Specima as a model example of a ESF funded project, promising a continuation of the type of supplementary training it introduced. It remains to be seen, whether it takes place in practice.