

FORORD

Culture and History – Student Research Journal



Det er os en fornøjelse hermed at præsentere endnu en udgave af *Culture and History*. Tidsskriftet, der almindeligvis publiceres online, udgiver artikler forfattet af studerende ved Saxo-Instituttet, Københavns Universitet. Formålet er at give studerende fra instituttets forskellige fagligheder mulighed for at publicere artikler baseret på projekter, opgaver eller specialer og dermed dels formidle deres indsigter, dels prøve kræfter med forskningsartikelgenren.

Tidsskriftets artikler udkommer både i temanumre, blandede numre og som fortløbende enkeltudgivelser og redigeres af en fast redaktion i samarbejde med gæste- eller temaredaktører, primært studerende, som i fællesskab tager stilling til indkomne forslag og sørger for mulig fagfællebedømmelse.

Tidsskriftet blev lanceret i 2016 med støtte af Københavns Universitets U-2016-projekt *Forskningsbaseret Uddannelse*. Se videre: <http://fbu.ku.dk>

Dette nummers artikler udspringer af det etnologiske kandidatkursus 'Europa i verden', som i 2017 fokuserede på arbejdsmigration. Forfatterne har således gennemført selvstændige feltarbejdsbaserede projekter, og de fire bidrag analyserer hverdagslivet hos forskellige grupper af højtuddannede migranter, som politisk udgør en efterspurgt talentmasse.

Læs med og bliv klogere på udenlandske specialister i Novo Nordisk, Københavns Kommunes indsats for 'internationale talenter', højtuddannede indere i Værebroparken og nepalesiske studerende i Danmark.

God fornøjelse, Redaktionen



Tidsskriftets faste redaktion er Tine Damsholt, Frida Hastrup, Anne Folke Henningsen og Søren Rud, Saxo-Instituttet, Københavns Universitet.

Grafisk tilrettelæggelse: Marie Flensburg, Det Humanistiske Fakultet, Københavns Universitet.

Forsidefoto er venligst stillet til rådighed af Nationalmuseet.

Indholdsfortegnelse

FORORD	1
<i>Culture and History – Student Research Journal</i>	
"TALENTER" – MELLEM FORVENTNINGER OG PRAKSIS	4
Introduktion til studier af højtuddannede migranter	
<i>Niels Jul Nielsen og Sabine Louise Køhn Rohde</i>	
FASTHOLDELSE AF FLYGTIGE TALENTER	27
Udenlandske specialister på Novo Nordisk	
<i>Sif Hjelm Jensen, Sofie Zonkjer-Andersen, Julie Mahler og Elizabeth Aagren Mikkelsen</i>	
"INTERNATIONALE TALENTER" I KØBENHAVN	44
Tiltrækning og fastholdelse af talentfuld arbejdskraft i Københavns Kommune	
<i>Christine Gonnsen Michelsen, Mira Leonie Luckert og Høgni Olafsson</i>	
"DERES MÅL ER AT BLIVE I DANMARK"	63
Højtuddannede indere i Værebroparken	
<i>Jakob Tvorup Moseholm, Clara Mølsted Zapffe, Lærke Grell Gudiksen, Peter Andreas Mortensen og Thorvald Winsløw Schjeldal</i>	
"BECOMING SOMEONE"?	85
Nepalesiske unge under uddannelse i Danmark	
<i>Niels Bruun Andersen, Majbrit Joo Røgen, Kirsten Skovsted og Laura Grønlund Nissen</i>	

"TALENTER" – MELLEML FORVENTNINGER OG PRAKSIS

Introduktion til studier af højtuddannede¹ migranter

Af:

Niels Jul Nielsen og Sabine Louise Køhn Rohde

Lektor og ekstern lektor på Europæisk Etnologi



ABSTRACT: Arbejdsmigration var på dagsordenen, da et hold etnologiske kandidatstuderende i efteråret 2017 deltog i kurset Europa i Verden på Københavns Universitet. De studerendes analyser, baseret på deres egne feltoptegnelser, omhandlede centrale aspekter knyttet til migration, såsom håndtering af et transnationalt familieliv, udfordringer i forhold til at finde beskæftigelse og nødvendigheden af at opnå statslig anerkendelse i en ny national kontekst. Fire af projekterne er siden omdannet til artiklerne i dette temanummer, og i nærværende introduktion uddybes de forskningsinteresser og teser, der har båret dem, på tværs af de vidt forskellige migrantmiljøer, de studerende har undersøgt.

NØGLEORD: højtuddannede migranter, transnationalisme, forsknings-/undervisningsintegration, stats- og livsformsteori



¹ I overensstemmelse med gængs brug refererer vi med 'højtuddannede' til personer med en videregående uddannelse på mindst bachelor-niveau.

Indledning

”Danmark har talent – lad os bruge det!” Ordene er statsminister Lars Løkke Rasmussens og stammer fra en tale, han holdt for toppen af dansk erhvervsliv i paraplyorganisationen Dansk Industri i 2015. Den politiske opmærksomhed på talent har været støt stigende igennem mange år, og som det fremgår af et indledende citat i den næstfølgende artikel, *Fastholdelse af flygtige talenter*, i dette temanummer af Culture & History, har statsministeren senere udvidet opmærksomheden til potentielle indvandrere, nemlig da han nytårstalen 2018 efterspurgte også ”udenlandske talenter”. Men hvorfor den megen tale om talenter? Hvorfor er de så eftertragtede? Hvad menes der egentlig med ’talenter’? Og er det en homogen gruppe? Dette er nogle af de spørgsmål, der vil blive behandlet i denne indledning og i de fire artikler, der følger.

Det aktuelle fokus på talent knytter sig til den overordnede politiske og økonomiske udvikling, som den vestlige verden har gennemgået siden 1980'erne, og de udfordringer der er fulgt i dens kølvand. Ikke mindst med Østblokkens sammenbrud fik den internationalisering og liberalisering af den globale økonomi, som havde været holdt i stramme tøjler i en keynesiansk orienteret politisk økonomi helt ind i 1980erne, for alvor vind i sejlene: EU implementerede det indre marked i 1993; WTO blev dannet i 1995 og satte hælene i over for enhver form for protektionisme og beskyttelse af nationale virksomheder og arbejdspladser; og stadig mere markant blev en international konkurrenceevne anset for at være et grundvilkår for at bevare en stærk position i statssystemet (Crouch 2011; Hall 2011; Pedersen 2013). I de fleste vestlige lande var det politiske ræsonnement, at det gjaldt om at befinde sig højt i værdikæden, dvs. øge verdensindholdet i sin produktion, eftersom det var udelukket at konkurrere med lavtlønslande, bl.a. i de tidligere planøkonomier i Østeuropa og i de asiatiske tigerøkonomier. Hermed skabtes en stor efterspørgsel på – og konkurrence om – de dygtigste ’hoveder’ på det globale arbejdsmarked. Det er disse, som i vore dages terminologi gerne betegnes ’talenter’; eller snarere nogen af dem, for, som de følgende artikler vil vise, er betegnelsen langt fra entydig, og den indikerer ikke alene et politisk fokus på innovative udenlandske specialister, men bliver også et middel for helt andre grupper af migranter og deres familier til at skabe sig muligheder på den internationale scene for mobilitet på tværs af grænser.

EU's etablering af et fælles indre marked i 1993 var ikke blot møntet på medlemsstaterne, men var også en bestræbelse på at gøre EU som selvstændig enhed mere konkurrencedygtig på det globale marked. Den heraf følgende frie bevægelighed af varer, kapital, tjenesteydelser og personer kan forstås ud fra hensigten om at gøre Europas borgere mere fleksible og mobile og dermed få arbejdskraften til at flytte sig derhen, hvor den er mest efterspurgt. I løbet af 1990'erne steg EU's intra-migration både inden for lavtlønsbrancherne og i mere specialiserede jobfunktioner. Dette har i Norden og Vesteuropa ført til konkurrence blandt arbejdstagere inden for brancher som industri, bygge- og anlæg, service (herunder rengøring og transport) og landbrug (Andersen & Pedersen 2007). Som en følge af den udvikling har mange europæiske arbejdere i modtagerlandene oplevet, at deres arbejde og dermed livsgrundlag er blevet truet, samtidig med at de har oplevet at politikerne ikke repræsenterer deres sag. Det sidste er sandsynligvis én forklaring på, hvorfor vi i dag inden for dele af den traditionelle arbejderbefolkning oplever en opbakning til højrefløjspartier og bevægelser, der vil begrænse indvandring.

Der er imidlertid også en stor mobilitet på den del af arbejdsmarkedet, hvor specialister og højtuddannede opererer. Den fri bevægelighed øger deres udviklingspotentialer og forbedrer betingelserne for at bygge en international karriere. På denne del af arbejdsmarkedet konkurrerer virksomhederne om at tiltrække de højtuddannede specialister og eksperter inden for de arbejdsområder, hvor innovation netop inden for deres branche er afgørende for at kunne stå imod det globale konkurrencepres. Disse 'vidensarbejdere' – 'highly skilled', 'eurostars', 'talents', betegnelserne er mange – migrerer mellem europæiske storbyer, øger væksten og styrker samtidig den europæiske integration (Favell 2009:178).

Danske og andre europæiske virksomheder er dog ikke alene i deres jagt, når de søger de helt rigtige eksperter til deres stillinger. Som nævnt er det politiske fokus på at facilitere talenttiltrækning stor, og Danmark, såvel som andre lande, har lavet forskellige arrangementer som fx greencard-ordningen (for tiltrækning af højtuddannede – som dog blev sløjfet i 2016), fast-track ordningen (for folk, der fx er tilbudt et forskerjob), beløbsordningen (for folk med lønninger over ca. 420.000 DKK), positivlisten (en liste over erhverv hvor der er mangel på arbejdskraft i Danmark, som gør det nemmere at få opholdstilladelse), ved "særlige individuelle kvalifikationer" (fx kunstnere, sportsfolk og gourmander, hvor kvalifikationerne er "knyttet så tæt til ansøgerens person, at andre ikke

umiddelbart [kan] varetage det pågældende arbejde”), fordelagtige skatteordninger mv. (nyidanmark.dk). Alt sammen er det arrangementer, der gør det muligt og attraktivt for højtuddannede personer at migrere til landet og arbejde, samt at medbringe deres familier. Det politiske fokus på rekruttering foregår ikke kun på nationalt plan, men i høj grad også i kommunerne, som det eksemplificeres i en af de efterfølgende artikler, ”*Internationale talenter*” i *Københavns Kommune*, hvor Københavns bestræbelser på at tiltrække ’talenter’, i konkurrence med andre europæiske hovedstæder, er i fokus. Højtuddannede migranter kommer til landet for at arbejde med deres kompetencer, og de ses som regel som en gevinst for kommunerne, der, især når vi bevæger os uden for hovedstaden, kæmper for at fastholde lokale virksomheder med de nødvendige innovative potentialer, som forudsætning for at fastholde et tilstrækkeligt skattegrundlag. Her bruger man midler som gode boligforhold, gode offentlige tilbud til de medfølgende familier og andre attraktive tilbud for at skabe et godt grundlag for de nyankomne borgere (Funder 2017).

Migration er et emne der gribes af mange forskningsgrene, heriblandt antropologer, politologer, sociologer og geografer. Ofte fokuseres på migranter i bunden eller i toppen af samfundet og der er en tendens til at overse migranter med mellemlange uddannelser, der uden de store problemer finder en plads i værtslandet og dermed ikke virker problematiske (Düvell 2009:337). Fokusset i disse forskningsfelter ligger for eksempel på transnationale tilværelser og bevægelser (Grillo 2007), det transnationale familieliv, mobilitet som et paradigme (Elliott & Urry 2010; Schiller, Basch & Szanton Blanc 1992; Wimmer & Schiller 2002) og transnationalt ’social citizenship’ (Marshall 1950). Ofte er det også undersøgelser baseret på push-pull teorier (fx Jenkins 1977; Kline 2004), og blandt temaerne der tages op ses gerne problematiske grupper såsom flygninge/asylansøgere (Sarkez-Knudsen 2017; Skaksen og Glæsner 2016), bosættelser og ghettodannelser (fx Erickson 2008) samt kønspektiver (fx Kofman mfl. 2000; Kleist 2002). Alle disse tilgange kommer med hver deres vigtige bidrag til at forstå arbejdsmigration og er væsentlige inspirationskilder for denne artikelsamling. Samtidig har de følgende artikler imidlertid en intention om at kombinere de forskellige indsigter ved ikke at fokusere på enten arbejdsliv, på det transnationale rum, på familielivet, på mobiliteten eller på udfordringer med at opnå politiske rettigheder. De er alle skabt ud fra den opfattelse, at migranters praksis dårligt kan gribes i sin kompleksitet, hvis den ikke forstås som betinget af rationaler, der gør sig gældende både på arbejdsmarkedet, inden for familien og i de

stater, som migranterne under en eller anden form kommer til at stå i relation til. Som vi vender tilbage til i det følgende er netop sammenhængen mellem disse tre dimensioner en nøgle til at begribe migranternes praksis som et livsdygtigt hele. Først lidt om baggrunden for undersøgelserne.



Som et led i intentionen om at integrere forskning og undervisning inviteres folk, der har deltaget i de forskellige projekter som informanter, hen mod slutningen af semestret til et seminar, hvor de har mulighed for at diskutere de foreløbige resultater med de studerende.

Integration af forskning og undervisning

Artiklerne er et resultat af kandidatkurset Europa i Verden, afholdt i efteråret 2017. Undervisningen beskæftiger sig med samfundsmæssige og økonomiske processer på både et individuelt og et politisk praksisniveau, med særligt henblik på relationelle perspektiver, kultur og kulturel forandring. Undervisningen i kurset lægger sig tæt op ad undervisernes egne forskningsfelter og er tilrettelagt som integration af forskning og undervisning (Damsholt et al. 2018), hvor intentionen er, at de studerende bliver inviteret med i et ”forskningslaboratorium” for at komme helt tæt på aktuelle forskningsprojekter og med deres eget arbejde får mulighed for at bidrage til og supplere disse. Det tematiske fokus i undervisningen varierer, men tager altid afsæt i aktuelle problemstillinger. I 2017 blev det afgrænset til arbejdsmigration og de herunder hørende problemstillinger i forhold til menneskers hverdagsliv. Valget var bl.a. begrundet i fænomener som Englands udtrædelse af EU og Trumps indtræden i det Hvide Hus (Jul Nielsen 2016), der i vid udstrækning beror på en folkelig utryghed ved globalisering, åbne grænser og fri bevægelighed af arbejdskraft. Konkret har de

studerende over et par måneder i løbet af efteråret, i grupper, udført et feltarbejde inden for selvvalgte emner inden for hovedtemaet ”Migranter og danskere – udfordringer og relationer (især) på arbejdsmarkedet”. Der var således ikke i udgangspunktet en særlig opmærksomhed på migration knyttet til højtuddannede, men for de fire undersøgelser, der formidles i de følgende artikler, blev det et omdrejningspunkt som gjorde krav på opmærksomhed, fordi det optog så fremtrædende en plads i den offentlige og politiske diskurs. Beskæftigelsen med ’talenter’ – i det, der skulle vise sig at være meget forskellige udgaver – tilbød et særligt perspektiv på andre udbredte problemstillinger knyttet til indvandring, såsom ghettodannelser, udbredelse af sorte arbejdsmarkeder og social dumping.



*Med tanken, at undervisningen fungerer som et ’forskningslaboratorium’, er det naturligt, at den afsluttende eksamen har form af en aflevering i artikelformat, hvor forskningsresultaterne formidles. De studerende kan siden vælge, om de vil omskrive opgaven til en publicerbar artikel. Her arbejdes der på artiklerne til dette nummer af *Culture & History*.*

En helhedsorienteret tilgang: stats- og livsformsteori

Ud fra interessen i at forstå de mangeartede processer og brydninger, der foregår på ovenfor beskrevne arbejdsmarked – nationalt og globalt – som en helhed, har forfatterne af de efterfølgende artikler fundet det gavnligt at undersøge deres empiri med den etnologiske stats- og livsformsteori (i det følgende blot SLT). Tilgangen tager højde for forholdene mellem individ/familie, samfund,

stat og staternes ydre forhold til andre stater. Denne måde at forstå samfundsindretningen på, er udformet med afsæt i G.W.F Hegels (1770-1831) tredimensionelle kulturbegreb bestående af personbegrebet/familien, civilsamfundet/markedet og staten (Jespersen, Riegels, & Sandberg 2006). De tre dimensioner må forstås som tre sider af samme begreb om en samfundskultur (*sittlichkeit*, sædelighed, i Hegels terminologi, (Hegel 2011:165-322)) og som nødvendige forudsætninger for hinanden (Højrup 1995:120; 2017). Hegel selv kalder de tre dimensioner for momenter i sædeligheden. Med denne tilgang insisteres der på at lede efter sammenhænge imellem dimensionerne, uagtet om man har fokus på individ eller familie, civilsamfundssammenhænge eller statslige forhold. Begreberne er udviklet i og med hinanden, fordi det ved nærmere studier har vist sig, at de forudsætter hinanden, fordi deres indhold for hver enkelt begrebs vedkommende indebærer de øvrige begrebsindhold på nødvendige måder, hvis varianter det derfor er logisk muligt at specificere som relationer i en teoretisk begrebsstruktur. Begreberne henter således deres indhold i hinanden og prætenderer ikke at være navne på ting i virkeligheden; men de kan forhåbentlig hensigtsmæssigt pege på relevante træk og sammenhænge, som det er værd at forstå den empiriske verden med, ligesom det empiriske erfaringsmateriale kan stille kritiske spørgsmål til de begrebssammenhænge, der specificeres.

Med en sådan specificerende begrebsudvikling peger Hegel på en afgørende forskel i de sociale relationer i henholdsvis familien og civilsamfundet (med Hegels ord: *bürgerliche Gesellschaft*): I civilsamfundet hersker det frie markeds logik, hvor mellem menneskelige relationer er baseret på kontraktforhold, der er opsigelige og som dermed kan indgås og ophæves efter forgodtbefindende (Højrup 2002:16; Avinery 1995:134f). Den israelske politolog Schlomo Avineri betegner på den baggrund relationerne i civilsamfundet som *universel egoisme*, for at karakterisere den måde hvorpå man på markedet forfølger egeninteressen og ser andre som middel i forhold til ens egne mål; ikke som en defekt, men som selve det rationale, der råder her. Som den principielle negation af markedets kontraktforhold står båndene i familien. Relationer imellem familiemedlemmer er en særlig form for afgrænset skæbnefællesskab, hvor alle medlemmer er gensigt afhængige af hinanden (ibid.:17). På markedet råder således egeninteressen, i familien den *partikulære altruisme*, som indebærer, at man sætter sig selv i anden række i forhold til helheden (og har tanke på alle familiemedlemmers trivsel, børnenes uddannelse, omsorgen for de ældre, osv.). I forhold til begrebet om stat, er Hegel endvidere i stærk opposition til hans sam- og fortids liberalistiske

kontraktteoretikere, for hvem staten ses som egennyttige individers fornuftige middel til at sikre deres egeninteresse. For Hegel er staten en instans, der netop overskrider civilsamfundets egeninteresse, og relationen mellem stat og borgere er ikke baseret på en kontrakt mellem ligeværdige parter. Staten er principielt, som familien, et (uopsigeligt) skæbnefællesskab, men af en anden art, baseret som det er på en relation mellem statsborgere, man ikke har et personligt forhold til. Avineri karakteriserer forskellen som henholdsvis *partikulær altruisme* i familien og *universel altruisme* i staten. I de følgende fire artikler, hvor forskellige migranter analyseres i de respektive undersøgelser, er der i alle tilfælde øje for disse distinkte, men samtidig indbyrdes uadskillelige, dimensioner af migranternes praksis.

Specifikationerne skal *naturligvis forstås som en bestemmelse af principielle forskelle på sociale relationer* og ikke opfattes som et spejl af virkeligheden – ægteskabsbånd kan, som det hyppigt ses i vor tid, blive betragtet som rent kontraktlige og blive opsagt, hvis den ene part anser modparten for at misligholde betingelserne (mens dette langt sjældnere gælder relationen forælder-barn, Honneth 2014:161), ligesom forretningsforbindelser i erhvervslivet i ny og næ indeholder elementer af ubrydelige bånd. Men specifikationerne udpeger tre dimensioner som gør krav på at blive taget i betragtning, hvis man skal forstå en samfundskultur og dens indre differentiering til bunds.

Stater i en globaliseret verden

Den etnologiske stats- og livsformsteori har begrebsligt videreudviklet Hegels system med familie, civilsamfund og stat, ved at vise, at det indebærer en fjerde dimension, der knytter sig til statens ydre miljø, statssystemet. Tankegangen er her – i modsætning til hos Hegel, der opbygger staten 'indefra' som udgørende en art fælles bevidsthed (Boserup 1986:927) – at staten, for at opretholde sin levedygtighed, står i en nødvendig gensidig relation til andre stater, som afkræver hinandens anerkendelse, og forsøger at hævde og forsvare hver deres suverænitet (Højrup 2002:658; Boserup 1986). Dette medfører, at staten indadtil må organisere sig således, at den kan danne de midler, der er nødvendige for at opretholde sin forsvarsevne udadtil.

I de følgende artikler der undersøger arbejdsmigration, arbejdes der med et felt, hvor flere statssubjekter indgår. Derfor bliver en bestemmelse af suverænitet, og den dermed forbundne

grænsedragning, central. SLT's begreb for grænsedragning er ikke knyttet til territoriale og geografiske grænser, men til *suverænitetsdomæne*, dvs. statens domæne for sin viljeudøvelse, hvor den kan sætte grænser for andre staters viljesudøvelse (Boserup 1986:929). Et suverænitetsdomæne er altså alt det, hvor en stats vilje har betydning for dens borgeres rationaler (Jespersen et al. 2006:17). Eksempelvis, som det kan læses i artiklen "*Becoming someone*", er nepalesiske studerende på en amerikansk uddannelsesinstitution i Danmark både berørt af den nepalesiske stats, den danske stats og den amerikanske stats viljer, og i deres praksis foregår der en kontinuerlig forhandling mellem disse forskellige viljer.

I forhold til statens indre organisering, som er grundlaget for dens forsvarsevne, opereres der i SLT med to principielt forskellige subjekter: et selvforsvarende subjekt (statssubjektet) og et afhængigt subjekt. Statssubjektet må afkræve andre staters anerkendelse i statssystemet, men er også det, der anerkender statens subjekter netop som subjekter. Når individer altså handler i samfundet, og når staten agerer i forhold til andre stater i statssystemet, er dette muligt, fordi individet såvel som staten er dannet i et socialt forhold. Dette forhold bestemmes i teorien som et anerkendelsesforhold, der konstituerer både den enkelte og staten som subjekter (Højrup 1995:134ff). At forholdet mellem borgere er 'sædeligt' forudsætter et statssubjekt, der konstituerer disse som statsborgere (ibid.:13), fordi dette er forudsætningen for at indgåelse af kontrakter og andre relationer kan finde sted og kan foregå under ordnede forhold fremfor at blive en kamp på liv og død. Derfor inkorporeres også migranter eller flygtninge, der bliver en del af suverænitetsdomænet, så vidt som overhovedet muligt i de former for sociale relationer, der i forvejen gør sig gældende i samfundet, som vi vender tilbage til nedenfor.

Migranter og subjektivitet – interpellation og dannelse

Begrebet om et suverænitetsdomæne implicerer i det indre forhold mellem statssubjektet og det individuelle subjekt begrebet *suverænitetsarbejde*, der peger på, hvordan viljen til suverænitet i det daglige udøves udadtil som indadtil i det konstante arbejde, der skal gøres for at imødegå andre staters tilsvarende viljesudøvelse. Her tænkes der på "(...) hele den indre sammenhæng mellem den udenrigspolitiske bestræbelse på at varetage statens internationale strategiske interesser og den indenrigspolitiske kamp om, hvad der må gøres for løbende at kunne danne og omdanne de

produktionsmåder, de livsformer, de samfundsinstitutioner og den selvbevidsthed i befolkningen, som gør det muligt at hamle op med de andre staters udenrigspolitiske viljesudøvelse” (Højrup & Christensen 2007:416). Suverænitetssarbejdet udpeger det i SLT centrale begreb *interpellation*, der beskriver de måder, hvorpå en stat, gennem eksempelvis uddannelsessystemer, præger sine borgere, så subjekterne opfatter sig som selvbevidste viljer og samtidigt anerkendes som en del af en større helhed inden for en stat (Jespersen et al. 2006:16-17). Suverænitetssarbejdet gør sig selvsagt også gældende i forhold til håndtering af personer uden statsborgerskab, det være sig arbejdsmigranter eller flygtninge. Vi har været inde på selektionsmekanismerne, der går ud på i første instans og i det omfang det er muligt, at sortere de mulige indvandrere, så det er de mest eftertragtede udlændinge, der kommer til landet. Hertil skal lægges den nærmest uendelige række af interpellative initiativer, der rettes fra statslige, regionale og kommunale institutioner mod en dannelse af de nye borgere: krav til sprogkunderskaber, kursustilbud, arbejdsprøvning, etablering af handleplaner, ansættelse af integrationskonsulenter, nationale tests, krav om civilsamfundsdeltagelse, registrering af arbejdsforhold, boligsociale indsatser, kontrol og begrænsning af (religiøse) privatskoler og foreninger, særlige ansættelsesordninger for ny-danskere/asylansøgere, hårdere straffe og udsendelse for immigranter der ikke lever op til kravene osv. Og her stopper det ikke. Sideløbende prioriteres en gennemgribende offentlig facilitering af initiativer, der bæres af civilsamfundsinstitutioner (fagforeninger, hjælpeorganisationer, frivillige organisationer) og i public/private-partnerships, således at der gennem de senere år er fremvokset en anelig arbejdsmark for konsulentfirmaer og andre aktører, der byder ind på en meget bred vifte af projekter, der på den ene eller anden måde er møntet på at danne de praksisformer, som de nye borgere kommer med, i en retning, der kan forhindre, at de udfordrer den herskende sammenhængskraft og samfundshelhed.

Borgernes praksis – hvad enten de er statsborgere eller måske på vej til at blive det – er således ikke tilfældig, men muliggøres i det gensidige anerkendelsesforhold med staten. Deres praksis er heller ikke givet,² og her giver begreberne redskaber til at forstå, hvordan mulighedsrummet er begrænset, og hvorfor nogle former for praksis, såsom blandt højtuddannede specialister – såvel med som uden statsborgerskab – trives med politisk betingede gunstige vilkår. Samtidig med at andre praksisformer

² Ligesom heller ikke statssubjektets praksis er hverken tilfældig eller givet, men dannes i de konstante brydninger både indadtil og udadtil, der altid vil præge den løbende dannelse og omdannelse af en politisk vilje.

kun accepteres nødtvungent eller simpelthen søges elimineret som mulige at realisere, som det er tilfældet i forhold til flygtninge uden attråværdige kompetencer og midler eller over for borgere med subjektformer, der anses for at true den indre sammenhængskraft, det være sig i 'parallelsamfund' eller som decideret kriminelle.

Fremgangsmåde til at forstå migranttilværelser som praksis

I det feltarbejde, der ligger til grund for de efterfølgende artikler, har tilgangen været eksplorativ og der er som udgangspunkt blevet spurgt åbent til informanternes hverdag, aktivitetsmønstre, omgangsformer, relationer med andre, prioriteringer, værdier, ønsker og drømme; i en bestræbelse på at opnå en form for kortlægning af centrale livssammenhænge, livsløb, rationaler og prioriteringer, netværk, brydningspunkter og andre relationer. Samtidig siger det sig selv, at 'felten' aldrig mødes uhildet. For-forståelser og for-domme følger nødvendigvis med, når der skal laves kulturanalyse; alene dét at udpege et tema og en felt forudsætter, at man har begreber at pege med, begreber som altid er indlejret i en kontekst, som man kun kan være så bevidst om som muligt.

Det betyder imidlertid ikke, at udkommet af optegnelsesarbejdet er givet på forhånd. I arbejdet med at generere empirisk erfaringsmateriale, kan man så vidt muligt lade sig 'føre med' og 'tage bad i empirien', og hermed muliggøre, at man bringes i situationer som er uforudsigelige. Det kan fx være ved at lade informanter udfolde deres tanker med så få stikord og spørgsmål som muligt, være parat til at gribe situationer, der opstår under en optegnelse (fx deltage i aktiviteter, lade sig vise rundt, involvere sig), og ved at opsøge lokaliteter, der i sig selv er uadskillelige fra de praksisser, man er interesseret i (såsom folks hjem, samlingssteder, arbejdspladser og aktivitetsfelter i øvrigt).

Denne vekselvirkning mellem sanseindtryk og for-forståelse danner et kompleks af erfaringsmateriale. I nærværende sammenhæng har hensigten været at søge at forstå disse indsigter som former for praksis; hvad enten det er den kommunale praksis spændt op imellem statslige forventninger og forvaltningshensyn i forhold til kommunens borgere, eller det er migranters hverdagspraksis på arbejdsmarkedet og i familien. Her har fremgangsmåden været ikke blot at tænke på 'gøren' i bred betydning eller på handlinger som sådan, som det gælder i megen praksisteori³,

³ I traditionen for at tale om "social praksis som performativitet" (Halkier & Jensen 2008) taler fx den amerikanske geograf og filosof Theodor Schatzky om social praksis som "an open, organized array of doings and

men at søge at skille de særlige elementer ud, som sikrer at praksisserne kan forstås som 'duelige' i den forstand, at de udviser en varighed, dvs. er duelige i en bredere samfundsmæssig kontekst. Inden for SLT indebærer beskæftigelse med praksis således altid at samfundet som helhed tages i betragtning. I den bestræbelse fungerer det begrebslige hierarki som en guide: hvordan indgår aktiviteterne i en familiemæssig sammenhæng, der lever op til de forventninger og krav, der stilles her; hvordan kan vi forstå at aktiviteterne har 'en plads' på arbejdsmarkedet eller i anden forstand kan reproducere vitale subsistensmidler (sikring af midler til forsørgelse i bredeste forstand); og hvordan indgår man til syvende og sidst i et overlevelsedygtigt samfund, hvor aktiviteterne kan opnå den anerkendelse, der er nødvendig for at sikre deres varighed. Ikke sådan at forstå at familie, marked og stat, med deres forskellige former for sociale relationer, står uden for individerne, men i den forstand at de er, med Hegel, momenter i sædeligheden.

Det er en central pointe, at denne fremgangsmåde selvsagt ikke alene giver blik for duelige former for adfærd, men også for de former for socialt liv, der kæmper med at sikre en sådan varighed; hvilket ikke mindst er centralt, når fokus er på migranternes tilværelse. Som det vil ses af de følgende artikler har de migranter, hvis praksis er blevet udforsket, en stadig genkommende udfordring med overhovedet at opnå anerkendelse som subjekter i staten med de rettigheder og muligheder for at føre en tilværelse, som følger heraf. En kamp som dermed sætter sig spor også i muligheden for at etablere en varig praksis i arbejdsmæssige sammenhænge, hvor migranterne ofte balancerer på kanten af ordnede forhold og udnyttelse. Ofte fremstår familielivet som den mere stabile kerne i migranternes tilværelse, men samtidig er netop migrantfamilier præget af en betydelig flygtighed med lange adskillelser og hyppige skift af bopæl, og det er karakteristisk at forpligtelser i forhold til ikke blot nære familiemedlemmer, men også langt bredere slægtsforbindelser, konstant er under forhandling og udmønter sig i vidt forskellige konfigurationer; også afhængigt af naturligvis, hvordan 'familie' forstås i forskellige kulturelle sammenhænge (Levitt 2009; Vuorela & Bryceson 2007). Som det fremgår af artiklen "*Deres mål er at blive i Danmark*" forekommer eksempelvis slægten i Indien for de fleste af de migrantfamilier, der bor i Værebroparken nord for København at spille en langt større rolle for muligheder og forpligtelser, end tilfældet er for de højtuddannede migranter, der sidder i lukrative specialiststillinger på Novo Nordisk, hvis familie – ægtefælle og

sayings" (Schatzki 2010:51) og den amerikanske antropolog Sherry Ortner simpelthen om praksis som "everything that people do" (Sidnell 2005:8).

børn, snarere end slægten i hjemlandet – først og fremmest synes at være indstillet på at lade kommende arbejdsmuligheder bestemme måden at indrette sig på, hvor end i verden det måtte blive (se artiklen *Fastholdelse af flygtige talenter*).

Transnationalisme og/eller stat

Det er nærliggende at spørge om ikke vores egen samtid, præget som den er af 'transnationalism' og 'cross-border mobility' problematiserer grundliggende teoremer i ovennævnte tænkning, baseret som den er på at se den interstatslige anerkendelseskamp og statssubjekters overlevelsessevne som det, der til syvende og sidst udgør nøglen til at forstå kulturel praksis (fordi en duelig praksis forudsætter et levedygtigt samfund). Igen skal man huske, at teoribygningen ikke skal forstås som en model af virkeligheden, begreberne rummer ikke et eksistenspostulat, og teorien er således ikke nødvendigvis umiddelbart genkendelig i empirien. Det som skal stå sin prøve er, om de indsigter som det teoretiske arbejde har bibragt kan rumme og forklare de empiriske træk, der kan erfares. De begrebslige bestemmelser giver som nævnt følgende helt grundliggende bud på principielle kulturelle sammenhænge: subjektivitet (som individ, virksomhed, familie, organisation) fordrer en form for anerkendelse; denne anerkendelse må bero på et subjekt af en anden orden, som må være selvforsvarende for selv at have en plads som anerkendt vilje i verden. Spørgsmålet er om ikke netop disse begrebsbestemmelser kan give et alternativ til den herskende opfattelse af nutidens transnationale karaktertræk som det, der tilsyneladende – uafhængigt af stater – konstituerer subjektiviteten. Altså til en opfattelse, der indikerer at vi – i takt med nationalstaternes vigende betydning – opnår vores subjektivitet gennem de kontraktmæssige relationer vi etablerer på markedet, i civilsamfundet? I en verden præget af neoliberalisme er det da ikke markedet, som vi alle sammen henter vores subjektivitet i? Tanken er fristende, men igen må man spørge om ikke markedet selv beror på et anerkendelsesforhold, der muliggør kontraktindgåelse og andre vitale relationer i civilsamfundet.

Diskussionen kan uddybes ikke mindst i forhold til en migrantproblematik: Er migranter, der krydser grænser og står i relation til flere politiske systemer – hvad enten det er som inkluderede eller ekskluderede borgere – ikke netop en manifestation af, hvordan Hegels (og SLT's) specifikation af staten som nøglebegreb til at forstå subjektivitet og praksisformer, ikke 'passer på' en nutidig

kontekst? Er det ikke sådan, at migranter 'shopper' mellem forskellige staters krav og muligheder, som er at ligne med rene kontraktforhold (opnår ret til arbejde her, opnår ret til sociale ydelser der)? Opgøret med 'metodisk nationalisme' (Schiller et al. 1992) har jo netop givet væsentlige indsigter i, hvordan der på tværs af statslige grænser skabes transnationale netværk og verdener, som er nødvendige at forstå, hvis man skal have indsigt i ikke mindst migranternes forskellige praksisser.

Det er helt rigtigt at flere og flere – og i stigende grad – lever 'betwixt and between' (Grillo 2007) og at manges tilværelse præges af 'transnational living'. Uden at anfægte disse centrale indsigter kan man imidlertid spørge tilbage med teoriens principielle udpegning af, at subjektivitet og indgåelse af kontraktrelationer til syvende og sidst må bero på et anerkendt forhold til et suverænitetsbærende, selvforsvarende, subjekt; for hvordan skulle relationerne (transnationale eller ej) ellers udgøre tilregnelige mulighedsbetingelser for de involverede parter. Om end meget dagligliv udfolder sig uden bestandigt at involvere anerkendelse fra et statssubjekt, kan det samme dagligliv næppe finde sted hvis det grundlæggende udfordrer det samfund, det forekommer i. Dette er ikke mindst centralt i forhold til ikke-statsborgere, der jo ofte fører en tilværelse på kanten af den etablerede orden. I mangfoldige tilfælde udelukker dette ikke, at praksissen accepteres, men det vil kræve, at den ikke opfattes som en trussel mod centrale interesser, hvad enten det er på institutionelt eller statsligt niveau – som det fx demonstreres i artiklen "*Becoming someone*", hvor det vises, at der ikke gribes ind over for nepalesiske studerendes semilegale praksis på det danske arbejdsmarked.

Af teoriens specificering af et suverænitetsbærende subjekt, der først og fremmest skal sikre sig sin anerkendelsesevne udadtil, følger, at individ/stat-relationen altid vil være asymmetrisk. Den kan opsiges fra staten side, hvis den anses for at være i modsætning til det løbende suverænitetsarbejde; med vitale konsekvenser for de personer, familier og praksisser i det hele taget, som beror på den statslige anerkendelse. Forholdet er egentlig velkendt, og udspiller sig eksempelvis, når mexicanere, der i årevis i et transnationalt rum har kunnet føre en nogenlunde almindelig tilværelse i USA, fra den ene dag til den anden kan risikere at måtte forlade landet. Eller, for at bruge et eksempel fra en dansk sammenhæng, når arbejdsmigranter fra Ukraine (og altså tredjelandsborgere) igennem en årrække har gjort alt for at leve op til den 'kontrakt' de har med den danske stat – om at have arbejde og være selvforsørgende (med alt hvad dette indebærer i form af at lære dansk og integrere sig, så ens ansættelse hele tiden kan blive forlænget) – pludselig må se deres drømme briste, fordi kravene

til muligheden for at opnå permanent opholdstilladelse forlænges, som en følge af at den danske stat i lyset af flygtningekrisen har ændret sin strategi i forhold til udenlandske arbejdstagere (Jul Nielsen 2017). Også i de følgende artikler ses udmøntninger af denne asymmetri; når fx indiske arbejdstagere med mellemlange uddannelser indoptager danske foreningskonventioner for at kunne praktisere et socialt liv i overensstemmelse med indisk sædvane uden at risikere at blive stemplet som et uønsket parallelsamfund; eller kort og godt når Greencard-ordningen afvikles og fjerner betingelserne for migranter til at komme til Danmark og etablere sig. Med andre ord er der god grund til at undersøge i dybden, hvordan transnationale praksisser er forbundet til det, der ellers kan ligne deres modsætning: afhængigheden af at være anerkendte subjekter i forhold til en eller flere statssubjekter, samt betydningen heraf for, hvordan transnationalismen kan praktiseres.

Praksis og forskellighed – migranter og danske livsformsmodsætninger

Bestræbelsen på at forstå, hvordan et samfund udgør en form for enhed må ikke stå i modsætning til at kunne arbejde med samfundet som sammensat af forskellighed og interessemodsætninger. Det gælder generelt, at man må have begreber til at forstå, hvordan forskelligartede praksisser lever side om side – selv om de kan optræde som hinandens modsætninger og kæmpe om at forbedre deres vilkår på bekostning af hinanden – og det gælder ikke mindst, når der arbejdes med forhold knyttet til migranter. SLT har udviklet sine begreber på baggrund af et klassisk begreb om praksis, som det er blevet videreført af ikke mindst Hegel og Marx: som et begreb for ”et subjekts målrettede indgriben over for et objekt, der anskues som en del af den livløse natur” (Boserup 1986:920). Tankegangen er, at hvad der forstås som kausale sammenhænge i ’naturen’, dvs. i det, der opfattes som manipulerbare omgivelser i verden, er betinget af et givent subjekts tænkning om formålsrettet handlen og de midler, der skal iværksættes i forhold hertil. Med andre ord *er* ’naturen’ eller ’verden’ der ikke bare, den konfigureres af den subjektivitet, der udpeger den. I SLT forstås samfundet som bestående af en flerhed af praksisformer, livsformer, som hver især har deres egen logiske sammensætning og ideologi der er knyttet til (det der tilsvarende kan ses som) en (eller flere) i staten eksisterende produktionsmåde(r). I Danmarks tilfælde giver det eksempelvis mening at tale om en sameksistens af den kapitalistiske produktionsmåde og enkelt vareproduktionsmåde (for en udfoldelse af den teoretiske udvikling af livsformsbegreberne, se Højrup 1983; 1995). De forskellige

livsformer er komplementære og forudsætter hinanden i deres egen og samfundets reproduktion. Deres praksis må altid være sammensat således, at den har en plads, eller i det mindste en mulig plads, i samfundet og bidrager med noget for at være en duelig praksis, altså en praksis der kan fortsætte (Christensen 1987:15). I forbindelse med den kapitalistiske produktionsmåde kan der teoretisk specificeres tre livsformer, der på samme tid udgør komplementære og væsensforskellige praksisser. I de efterfølgende artikler er det særligt lønarbejder- og karrierelivsformen, der kan give nye indsigter i forhold til empirien og undersøgelsen af 'talent'-begrebet i den offentlige diskurs. Disse skal derfor kort forklares.

Både lønarbejderlivsformen og karrierelivsformen er altså nødvendige komponenter i kapitalismens reproduktion. De bidrager imidlertid i principiel, teoretisk, forstand med to forskellige former for arbejde, og det er tesen, at det er hensigtsmæssigt at forstå også migranternes arbejdsliv i dette lys, frem for fx at tage udgangspunkt i særlige etniske identiteter: Lønarbejderlivsformen bestemmes teoretisk som kendetegnet ved at udføre opgaver, der i en eller anden forstand er præ-defineret (hvad enten de er simple eller kræver betydelige kompetencer). Den kapitalistiske produktions overlevelse er imidlertid afhængig af medarbejdere, der kan tilføre virksomheden nogle unikke træk, der sikrer dens fortsatte konkurrencedygtighed på markedet; træk der i sagens natur netop ikke kan defineres på forhånd, men skal udspringe af den kreativitet, iderigdom og innovationsevne, som den tilknyttede medarbejder, teoretisk bestemt som karrierelivsformen, bringer ind. Dette kræver en arbejdskraft, der engagerer sig i udviklingen i virksomheden, og har en dertil passende praksis. Karrierelivsformen indtager dermed en helt anden position i virksomheden end lønarbejderlivsformen⁴. Prædefinerede arbejdsopgaver kan for folk, der bedst forstås med begreber for karrierelivsformen, højst være et skridt på vej mod et endnu mere attraktivt job. I denne livsform sælger man ikke sin arbejdstid, men sine arbejdskvalifikationer, loyalitet og faglige indsats, respekt og repræsentativitet og forlanger til gengæld gode vilkår for fortsat at udvikle sig og dermed fastholde

⁴ Udlændingenævnets forvaltning af den tidligere omtalte ordning om at opnå opholdstilladelse ved besiddelse af 'særlige individuelle kvalifikationer' illustrerer eksemplarisk den teoretiske skelnen mellem lønarbejderlivsformens salg af prædefineret arbejde overfor karrierelivsformens salg af unicitet. Fx lykkes det ikke en indisk tandorikok at overbevise Udlændingenævnet om sine 'særlige individuelle kvalifikationer', selv om ordningen eksplicit er rettet mod bl.a. gourmander. Trods sine evner afvises han med begrundelsen at beskæftigelsen ikke er 'så tæt knyttet til ansøgeren som person, at andre ikke umiddelbart ville kunne varetage det pågældende arbejde'.

Udlændingenævnet, afgørelse 1.12.2016.

og udbygge sin "unique selling point", uniciteten (Højrup 1983:215). Hvor besiddelsen af unicitet – og dens konstante gen-skabelse – teoretisk kan bestemmes som karrierelivsformens betingelse for overlevelse, bliver det for lønarbejderlivsformen nødvendigt at tage andre midler i brug for at kunne eliminere konkurrencen fra andre. Når man lever af at sælge tid, der kan udfylde prædefinerede opgaver, og som derfor nærmest altid vil have et stort kontingent af udbydere af samme vare, er man nødsaget til sammen med en begrænset gruppe af kolleger overfor arbejdsgiveren at fremstå som et monopol af lønarbejdere, der ikke kan veksles med andre. Kun herigennem kan man forhindre at konkurrence mellem udbydere fører til en nedadgående spiral. Det kender man fra debatterne om 'social dumping', der ikke mindst aktualiseres, når migrantarbejdere med anderledes forventninger til løn- og arbejdsforhold bringes i spil på arbejdsmarkedet. Lønmodtagermonopoler er altid midlertidige konstellationer, men kan selvsagt være mere eller mindre stabile. De kan etableres ved organisering i fagforeninger, og her gerne skabe betingelser for en længere periode, men i princippet er det samme konfiguration af inklusion og eksklusion, der er tale om, når fx indiske it-teknikere, som det ses i en af de følgende artikler, opnår en status som eftertragtet gruppe og foretrækkes frem for andre, måske fordi de plejer et image af høj kvalitet til en lav(ere) løn (vedrørende udviklingen af begrebet om lønarbejdermonopoler, og hvordan det håndterer både enhed og differentiering i lønarbejdes praksisformer, se Jul Nielsen, 2002, 2013, 2015).

Følges ræsonnementerne oven for vedrørende praksisbegrebet vil subjekter – om det er migranter eller ej – der er forståelige med begreber for lønarbejderlivsformen respektive karrierelivsformen 'læse' deres arbejdsplads forskelligt.⁵ Førstnævnte vil se jobbet som middel først og fremmest til at

⁵ Det fører for vidt her at uddybe det nærmere, men det skal kort nævnes, at ligesom livsformsbegreberne er udviklet som en specificering af praksisbegrebet, er også produktionsmådebegreberne i tråd med Marx' arbejde (Højrup 1995:46f) udviklet som en specificering af praksisbegrebet. Endelig er det gennem praksisbegrebet – nemlig når subjektet, frem for 'livløs natur,' møder modstanden fra en anden subjektivitet – at man kan specificere begreberne for selvbevidsthed (som noget, der dannes i mødet med 'en anden vilje'), hvilket i en videre udspecificering danner ovennævnte skelnen mellem et selvforsvarende subjekt (statssubjektet) og afhængige subjekter (for en nærmere udredning heraf, se især Boserup 1986:920ff og Højrup 1995:72ff), der er et alment forhold, men et der ikke mindst springer i øjnene i forhold til migranter. Ræsonnementet er således, at anerkendelseskampen finder sted til stadighed, også når der ikke er åben krig, selv om det er dette vi opfatter som normaltilstanden. Som den tyske krigsteoretiker Carl von Clausewitz siger det: "krig [er] ikke andet end den fortsatte statspolitik med andre midler" (Berg 1986:808). Pausen i krigen – dette at der ikke raser krige indtil alle er udslettet eller én hersker står tilbage – forklares, med Clausewitz og videreført i SLT, af, at forsvar er en stærkere kampform end angreb (alt andet lige), idet forsvaret råder over såvel frit mobiliserbare midler (hær,

opnå en løn, der muliggør etablering af en fremgangsrig tilværelse uden for arbejdet (selvsagt med en forhåbning om, at det så vidt muligt finder sted under gode arbejdsforhold og i selskab med gode kolleger). Sidstnævnte, derimod, 'læser' arbejdspladsen for dens evne til at kunne honorere ambitioner om et udviklende og udfordrende arbejde og for dens evne til at kunne reproducere evnen til at fremstå uundværlig så man derfor kontinuerligt kan reproducere evnen til at levere unicitet. Det sidste illustreres i artiklen *Fastholdelse af flygtige talenter*, hvor medicinalvirksomheden Novo Nordisk er under skarpt fokus fra deres højt specialiserede migranter for sin evne til vedvarende at kunne tilbyde de nødvendige udviklingsmuligheder. Er det ikke tilfældet flytter de til andre lande med deres familie, der er indstillet på, at dette hensyn har første prioritet.

Migranternes praksis mellem transnationalisme og indre brydninger

Det er vores tese, at Danmarks – som andre landes – markante fokus på at tiltrække 'talent' ⁶ for at sikre overlevelse som vidensøkonomi i den globale konkurrence med fordel kan analyseres med disse begreber. Igen er begreberne ikke navne på ting – eller individer – i virkeligheden, men de kan sætte kritisk fokus på politiske prioriteringer i forhold til tiltrækning af arbejdskraft og i forhold til at skabe vilkår for bestemte praksisformer blandt migranter, ligesom de kan udfordre herskende diskurser om hvad der anses for at være 'godt arbejde' og hvordan det kan fungere i forhold til forskelligartede ideer om, hvad der er et godt familieliv.

De fire følgende artikler kredser således alle om forskellige måder, hvorpå den politiske prioritering sætter nogle bestemte vilkår for nogle vidt forskellige grupper af migranter. Det er håbet, at artiklerne hermed kan bidrage til en kvalificering af, hvem der egentlig tales om, og hvad der egentlig

flåde, osv.) og bundne midler (floder, bjerge, volde, voldgrave, forsvarsværker, befolkningen forsvarsvilje), mens angrebet alene råder over førstnævnte. Angriberens fremgang indebærer endvidere at der tæres på styrkerne, samtidig med at forsvarets styrker frigøres (Boserup 1986:921; Højrup og Christensen 2007:416; Højrup 1995:156f). Det vedvarende suverænitetarbejde, der er afgørende for at opretholde en tilstrækkelig forsvarsevne, er afgørende for at forstå de processer, der fører til forbedring af vilkårene for nogle praksisformer på bekostning af andre.

⁶ Hvor det derimod gennem efterkrigstiden og frem til 1980'erne var lønarbejderbefolkningens trivsel der – groft sagt – var hovedprioriteten, på baggrund af den trussel mod den sociale stabilitet, som den repræsenterede (Jul Nielsen 2004).

menes, når man taler om 'talents', 'knowledge-workers', 'highly-skilled', hvad enten det er i den offentlige debat eller den akademiske litteratur.

Præsentation af temanummerets artikler

Tilsammen illustrerer de fire artikler, at 'talenter' er alt andet end en præcis betegnelse for en særlig form for kompetence på markedet for vidensarbejde. Betegnelsen, som det er antydnet oven for, bruges om så forskellige personer som specialister i en globalt baseret medicinalvirksomhed, der lever i familier, der er indstillet på, at deres hjem er lokaliseret der hvor det engagerende arbejde befinder sig, til indere med en mellemlang IT-uddannelse, der primært tjener til livets ophold i forskellige ufaglærte beskæftigelser og først og fremmest drømmer om et stabilt familieliv i Danmark. Imidlertid er migranternes liv i alle tilfælde betinget af en statslig satsning på tiltrækning af 'talent', idet tilværelsen i Danmark overhovedet er muliggjort heraf. Hvad den etnologiske udforskning dermed kan vise er, hvordan migranter bruger den målrettede politiske prioritering som et middel i praksisser, der har væsensforskellige målsætninger, og hvor familiemæssige forhold, beskæftigelsesmuligheder og relationer til både den danske stat og hjemlandet kommer til at skabe vidt forskellige konfigurationer – der oveni købet i mange tilfælde ligger meget langt fra de statslige intentioner.

De følgende fire artikler præsenterer med vidt forskellige empiriske felter den diversitet og kompleksitet, der præger feltet af migration, også når der er tale om såkaldt højtuddannede migranter. I artiklen *Fastholdelse af flygtige migranter* undersøges hvordan medicinalvirksomheden Novo Nordisk har et omfattende program for at tiltrække og holde fast på højtuddannede specialister, der på deres side kun ser virksomheden som en blandt flere, der kan opfylde deres krav til karriereudvikling. Også i Danmarks hovedstad er der fokus på at tiltrække udenlandske talenter, men som det vises i artiklen *"International talents" i Københavns Kommune*, så er den gruppe af højtuddannede migranter, som kommunen får forbindelse med gennem det i 2013 etablerede International House, slet ikke talenter i samme forstand som dem, Novo Nordisk efterspørger. Selv om de har en uddannelse, skal de have betydelig hjælp for at blive attraktive på arbejdsmarkedet, og artiklen undersøger, hvordan dette tilsyneladende paradoks ikke desto mindre kan forstås som meningsfuldt for både kommunen og migranterne. I artiklen *"Deres mål er at blive i Danmark"* er

der ligeledes fokus på hvordan migranter gør brug af statsligt initierede programmer til at skabe sig en tilværelse, der så vidt mulig er i overensstemmelse med deres egen hidtidige praksis. Det undersøges, hvordan højtuddannede indere skaber sig en tilværelse i et boligkvarter i Danmark, hvor de indretter sig med danske institutioner og foreningstraditioner, men samtidig fastholder indiske traditioner og stærke bånd til hjemlandet. I denne artikelsamlings sidste bidrag, *"Becoming someone"*, er forbindelsen til familien i oprindelseslandet også i fokus. Her undersøges, hvordan unge nepalesere, der gennem uddannelse får mulighed for at migrere til et vestligt land, er indlejret i ikke blot et bredere slægtsprojekt, som migrationen ses som et middel til, men samtidig også er midler i de vestlige staters bestræbelse på at danne mennesker fra tredjeverdenslande til en særlig tankegang.

Litteraturliste:

- Andersen, S. K., & Pedersen, K. (2007): Østafalsten: individuelle østarbejdere. 1. delrapport. FAOS, forskningsrapport 86, Københavns Universitet
- Avineri, S. (1995): Hegel's Theory of the Modern State, Cambridge: Cambridge University Press
- Berg, N. (1986): Introduktion, i Berg, N. (red.): Om Krig. bd. III: Kommentar og registre. København: Rhodos, 803-840.
- Boserup, A. (1986): Staten, samfundet og krigen hos Clausewitz, i Berg, N. (red.): Om Krig. bd. III: Kommentar og registre. København: Rhodos, 911-930.
- Christensen, L. R. (1987): Hver vore veje: livsformer, familietyper og kvindeliv. Odense: Etnologisk forum.
- Crouch, C. (2011): The strange non-death of neoliberalism. Cambridge, UK; Malden, MA: Polity Press.
- Damsholt, T., Jensen, H. N., & Østerberg, C. (red.) (2018): Videnskabelse på universitetet: Veje til integration af forskning og undervisning. Samfundslitteratur.
- Düvell, F. (2009): Migration, Minorities and Marginality: New Directions in Europe Migration Research, i C. Rumford (ed.): The SAGE Handbook of European Studies. Los Angeles, CA; London: Sage, pp. 329–346.
- Elliott, A., & Urry, J. (2010): Mobile lives. London, New York: Routledge.
- Ericksson, K. (2008): Otrygghet och segregation - Bostadsområdets betydelse för allmänhetens otrygghet och oro för brott, Brottssforebyggande Rådet (BRÅ)
- Favell, A. (2009): Eurostars and Eurocities: free movement and mobility in an integrating Europe. Oxford: Blackwell.
- Funder, S. D. (2017): Transnational Work and Family Life from a Local Perspective. An Ethnological Study of Highlyskilled Foreigners' Work and Family Life in Sønderborg, Denmark, i Ethnologia Scandinavica, Vol. 47, 94–114.
- Grillo, R. (2007): Betwixt and Between: Trajectories and Projects of Transmigration, i Journal of Ethnic and Migration Studies Journal of Ethnic and Migration Studies, 33(2), 199–217.
- Halkier, B. og I. Jensen (2008): Det sociale som performativitet – et praksisteoretisk perspektiv på analyse og metode, i Dansk Sociologi, nr. 3, 49-68.
- Hall, S. (2011): The Neo-liberal Revolution, i Cultural Studies, 25(6), 705–728.
- Hegel, G. W. F. (2011): Retsfilosofi: elementær retsfilosofi eller naturret og statsvidenskab i grundrids. Frederiksberg: Det lille Forlag.
- Honneth, A. (2014): Freedom's Right: The Social Foundations of Democratic Life, John Wiley & Sons
- Højrup, T. (1983): Det glemte folk: livsformer og centraldirigering. Hørsholm: Institut for Europæisk Folkelivsforskning: Statens Byggeforskningsinstitut.
- Højrup, T. (1995): Omkring livsformsanalysens udvikling. Kbh.: Museum Tusulanum.
- Højrup, T. (2002): Dannelsens dialektik. Etnologiske udfordringer til det glemte folk, Kbh.: Museum Tusulanum.

- Højrup, T. og S. Christensen (2007): Det nærværendes fravær, i Bolving, K. og T. Højrup: Velfærdssamfund – velfærdsstaters forsvarsform?, Kbh.: Museum Tusulanum, 413-436.
- Højrup, T. (2017): Politisk kultur, livsformer og statsformer under forandring, i Andersen, S. K. (red.): Konkurrencestaten og dens kritikere, Danmark: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Jenkins, C. (1977): Push/pull to recent mexican migration to the U.S., i *The International Migration Review* Vol. 11, No. 2 (Summer, 1977), 178-189
- Jespersen, A., Riegels, M., & Sandberg, M. (red) (2006): Verden over - en introduktion til stats- og livsformsteorien. Museum Tusulanum.
- Jul Nielsen, N. (2002): Virksomhed og arbejderliv. Bånd, brudflader og bevidsthed på B&W 1850-1920 Kbh: Museum Tusulanum.
- Jul Nielsen, N. (2004): Mellem storpolitik og værkstedsgulv. Den danske arbejder – før, under og efter Den kolde krig, Kbh: Museum Tusulanum.
- Jul Nielsen, N. (2013): Arbejderen mellem praksis og ideologisering 1850-2000, i *Kulturstudier*, 2013(1), 58–81.
- Jul Nielsen, N. (2015): Polishness as entrance ticket and barrier to an altered labour market in the Danish construction industry, i *Work Organisation, Labour and Globalisation*, Vol. 9(No. 1), 63–75.
- Jul Nielsen, N. (2016): Efter Brexit. Tag nu Europas arbejdere alvorligt, i *Kristeligt Dagblad*, kronik 6. september.
- Jul Nielsen, N. (2017): Migratory Steps. Ukrainians in a Rural Danish Region, i K. Kuhn, K. Sonntag, & W. Leimgruber (Eds.), *Lebenskunst. Festschrift für Jacques Picard*, 220–231.
- Kleist, N. (2002): "Migration og medborgerskab i en globaliseret verden", i *Kvinder, Køn og Forskning*, Nr. 2, 2002.
- Kline, D. S. (2004): Push and Pull Factors, i *International Nurse Migration Journal of Nursing Scholarship*, Volume35, Issue2, June 2003, s. 107-111.
- Kofman, E., A. Phizacklea, P. Raghuram, R. Sales (2000): *Gender and International Migration in Europe*, Routledge, London.
- Levitt, P. (2009): *The transnational villagers*. Berkeley, Calif. [u.a.: Univ. of California Press.
- Marshall, T. H. (1950): *Citizenship and social class, and other essays*. Cambridge: University Press.
- Pedersen, O. K. (2013): *Konkurrencestaten*. Pædagogisk Filosofisk Forening.
- Sarkez-Knudsen, J. (2017): The summer of welcome, *Kulturstudier*, nr. 2, 83-108.
- Skaksen, J. R. og T. M. Glæsner (2016): *De illegale indvandrere i Danmark*, Rockwool Fonden.
- Schatzki, T.(2010): *The Timespace of Human Activity. On performance, society, and history as indeterminate teleological events*, Lanham, MD: Lexington.
- Schiller, N. G., Basch, L. G., & Szanton Blanc, C. (red.) (1992): *Towards a transnational perspective on migration: race, class, ethnicity, and nationalism reconsidered*. New York, N.Y.: New York Academy of Sciences.
- Sidnell, J. (2005): *Talk and Practical Epistemology*, John Benjamins Publishing Company, Amsterdam.
- Vuorela, U., & Bryceson, D. (red.) (2007): *The Transnational Family. New European Frontiers and Global Networks*, i Deborah Bryceson and Ulla Vuorela (eds.): *The Transnational Family: New European Frontiers and Global Networks*. Oxford: Berg.

- Wimmer, A., & Schiller, N. G. (2002): Methodological nationalism and beyond: nation-state building, migration and the social sciences, i *Global Networks*, 2(4), 301–334.



FASTHOLDELSE AF FLYGTIGE TALENTER

Udenlandske specialister på Novo Nordisk

Af:

Sif Hjelm Jensen, Sofie Zonkjer-Andersen, Julie Mahler og Elizabeth Aagren Mikkelsen

Europæisk Etnologi



ABSTRACT: Højtuddannede arbejdsmigranter betegnes som talenter på Novo Nordisk, fordi de excellerer indenfor fremstillingen af hæmofilimedicin. Novo Nordisks og talenternes praksis er betinget af det globaliserede marked. Det er muligt for virksomheden at anvende international arbejdskraft for at opretholde konkurrenceevnen internationalt. Derfor bruger Novo Nordisk ressourcer på at tiltrække talenterne i afdelingen Global Mobility, som skal gøre både arbejdsliv og privatliv attraktivt i Danmark, da begge skal fungere for at gøre opholdet varigt. Arbejdsmigranternes praksis er muliggjort af et globaliseret marked og betinget af Novo Nordisk. Der kan de bruge deres kompetencer, hvorfor talenterne og Novo Nordisk indgår i et gensidigt afhængighedsforhold.

NØGLEORD: stats- og livsformsteori, migration, højtuddannede migranter, talents, Novo Nordisk



Indledning

Originally [I'm] from India, but I've done my Masters and PhD in the United States, so I've spent almost 10 years in the U.S., and I came to Denmark after that for my job in 2011. (...) As I said, my family [den udvidede familie] lives in India, so if I work in the U.S. or Denmark, it doesn't really matter.

Ovenstående citat stammer fra indiske Vishnu, der er ansat på Novo Nordisk i Måløv. Det er hans eget narrativ om, hvordan han kom til Danmark, og indikerer at han længe før sin ankomst til Danmark og Novo Nordisk påbegyndte en transnational livsførelse. For Vishnu er hele kloden en mulig arbejdsplads, og det er muligt at bo de fleste steder. Om han befinder sig på den ene eller anden side af Atlanterhavet er ikke vigtigt for ham, da han er mobil. Han kom hertil på grund af jobbet på Novo Nordisk, og gik ikke specifikt efter at bo i Danmark. Vishnus speciale handler om proteiners egenskaber, og muligheden for at ændre deres struktur ved udskiftning af aminosyrer – såkaldt 'protein engineering'. Helt konkret er det, han laver på Novo Nordisk at undersøge, hvordan proteiner kan designes til at fremprovokere blodkoagulering, og derved skabe medicin til hæmofilipatienter. Hans arbejde er højt specialiseret og kun muligt på grund af hans omfattende viden indenfor feltet. I denne artikel vil nogle af hans kollegaer, Jerry, Laurent, Neela, Marika, Sara og Carmen, også optræde. De arbejder inden for samme felt, og er, ligesom Vishnu, kommet fra hele verden for at arbejde på Novo Nordisk i Danmark med det de er specialiserede i. Virksomheden betegner dem som 'talents', fordi det, de kan, er så særligt og brugbart for Novo Nordisk.

Baggrund

Globaliseringen har medført, at det er blevet nemmere at rejse rundt i verden og være transnational, hvilket giver virksomheder som Novo Nordisk bedre overlevelsesvilkår i den globaliserede verden ved muligheden for at tiltrække og benytte højtuddannede arbejdsmigranter (Pedersen 2011:43). Novo Nordisk må, som andre virksomheder, hele tiden gøre en indsats for at være konkurrencedygtige, og dermed overleve på den globaliserede kapitalismes betingelser, hvor virksomheder fra hele verden konkurrerer med hinanden.

Fra politisk hold er der stor opmærksomhed på disse vilkår. Statsminister Lars Løkke Rasmussen formulerede i sin nytårstale fra 2018 et ønske om at bringe de dygtigste og mest attraktive specialister på det internationale arbejdsmarked til Danmark.

Danmark skal være et åbent land for dem, der kan og vil: Dygtig udenlandsk arbejdskraft. De udenlandske talenter. (Statsministeriet, Lars Løkke Rasmussen, 2018)

Løkke Rasmussens forståelse af ordet 'talent' stemmer i denne sammenhæng overens med den måde Novo Nordisk omtaler de transnationale medarbejdere, som vi undersøger i denne artikel. I denne artikel vil vi specifikt undersøge samspillet mellem Novo Nordisks rationaler om konkurrenceevne på et internationalt marked og de transnationale talenters hverdagspraksis – både på og udenfor arbejdspladsen. For at forstå den særlige forhandling mellem Novo Nordisk og talenterne, vil denne artikel bruge stats- og livsformsteoriens begreb om unicitet. Artiklen beskæftiger sig konkret med en afdeling på Novo Nordisk, der specialiserer sig i at fremstille medicin til hæmofilpatienter. Talenternes unikke viden om proteiners egenskaber er essentiel for at forny medicinen, så Novo Nordisk hele tiden kan være nyskabende. Det er netop rollen som unicitetsproducenter, der begrunder betegnelsen talenter; en betegnelse der peger på det innovative og udefinerbare i dét, de leverer. Samtidig har de mulighed for at udvikle deres evner i kraft af arbejdet på Novo Nordisk, og forny uniciteten. Der er på den led tale om en mål-middel relation, hvor talenterne og Novo Nordisk gensidigt fremmer hinandens interesser.

Working at Novo Nordisk Research & Development is a mutually rewarding commitment. Our consistent growth provides you with professional development and career opportunities – as well as ample funding for projects. Thus, we invite you to bring your personal ambition and passion to work and bring tomorrow's research and clinical development to the next level.

We trust in each individual's sense of responsibility and commitment to deliver excellent results and we offer a flexible working environment. We have the culture of ingenuity needed to develop the next generation of life-saving therapies. Therefore, you will be part of a highly dedicated team, in which everyone shares the mutual aspiration to further improve the lives of millions of people requiring chronic care.



Who are we looking for?

We are always looking for talent. Click on the link below to learn more

[Read more](#)



Meet our employees

Do you want to know how it is to work in Research & Development? Click on the link below and learn more

[Read more](#)

Screenshot den 25.06.2018 af Novo Nordisks hjemmeside for nye ansatte. Der er fokus på individets kompetencer og ansvar, og en kontinuerlig søgen efter nyt talent til Novo Nordisk. Desuden lover hjemmesiden et gensidigt givende forhold medarbejderen og Novo Nordisk imellem, som ikke kun fremmer medarbejdernes karriere mens de er hos Novo Nordisk, men også i deres videre færd.

Den gensidige afhængighed afspejles i, at man på Novo Nordisk, som på andre større virksomheder, har en hel afdeling, der først og fremmest har til opgave at rekruttere talenter. Denne afdeling på Novo Nordisk hedder 'Global Mobility', og i nærværende artikel optræder afdelingens mobility manager. Det arbejde hun udfører, har til formål at tiltrække de eftertragtede talenter til Danmark, og hendes udsagn, som vi vil komme nærmere ind på i artiklen, understreger hvor stort et arbejde det er. Det viser sig, at det er talenternes hele liv der skal tiltrækkes. Det er både vigtigt for talenterne at have et godt arbejdsliv, hvis de skal vælge at blive i Danmark, men også at etablere et godt privatliv uden for arbejdspladsen. I artiklen skelner vi analytisk mellem henholdsvis arbejdsliv og privatliv, men begge er integreret i hverdagslivet. Disse to forhold spiller en væsentlig rolle for talenterne, og er således noget som Novo Nordisk må tage højde for i rekrutteringen, og ikke mindst fastholdelsen, af dem. I vores feltarbejde har vi interviewet Vishnu og hans kollegaer både på Novo Nordisk og uden for arbejdspladsen. Det har givet os en indsigt i de dynamikker, som er på spil for talenter i forhold til arbejdsliv, privatliv og transnationalitet. Vi har desuden interviewet mobility manageren for at få indblik i samspillet mellem talenternes rationaler og Novo Nordisks forsøg på at optimere virksomhedens konkurrenceevne på et internationalt marked.

Novo Nordisks rationaler som virksomhed på et globaliseret marked

Når ledelsen på Novo Nordisk bruger ressourcer på at hente arbejdskraft fra udlandet, skal det forstås i relation til virksomhedens position som en af de internationalt førende indenfor sit felt. Det er et krav på det konkurrenceprægede internationale marked, at virksomheden kontinuerligt fornyer sit konkurrenceforspring. I modsat fald risikerer ledelsen, at investorerne, der sikrer virksomhedens kapitalgrundlag, søger til mere lukrative indtjeningskilder. Novo Nordisk må med andre ord tiltrække kandidater med den nyeste, mest banebrydende og specialiserede viden inden for virksomhedens felt. For at få fingrene i de bedste og mest talentfulde kandidater, rækker Novo Nordisk derfor ud over Danmarks grænser, og har til det formål etableret afdelingen Global Mobility. Afdelingen, der har eksisteret i cirka 25 år, opstod som følge af, at udenlandsk arbejdskraft på Novo Nordisk blev stadig mere påkrævet i takt med at markedet blev tiltagende globaliseret. Det blev dermed vigtigt at have en afdeling til at tage sig af de særlige behov, der kan opstå i forbindelse med at være en udenlandsk medarbejder i Danmark. Dette omhandler både den officielle flytning i

forhold til cpr-nummer, opholdstilladelse, bolig og skatteregler, men også det lavpraktiske som affaldssortering, sprogundervisning og anbefaling af gode skoler og fritidstilbud til eventuelle børn. Afdelingen beskæftiger sig derfor ikke kun med, hvordan Novo Nordisk kan tiltrække højtuddannede migranter, men også med hvordan de kan fastholde dem i deres stillinger ved at skabe fundamentet for et godt hverdagsliv - både i forhold til arbejds- og privatliv - i Danmark og dermed på længere sigt fastholde dem.

Der bliver sat gang i en omfattende procedure, når en international kandidat skal ansættes. Når kandidaten er ansat og skal flytte sig selv, sit liv og en eventuel familie til Danmark, er der hjælp at hente i form af en såkaldt 'relocation pakke' sammensat af Global Mobility afdelingen. Pakken indeholder hjælp til selve flytningen til Danmark, en bolig i de første tre måneder af deres ophold, hjælp til at finde en permanent bolig, udfyldning af skattepapirer og meget mere. Ydelserne, som pakken indeholder, er outsourcet til andre firmaer, der har ekspertise på de pågældende områder, hvor de skal assistere talenterne. Derudover, hvis det er aktuelt, tilbydes der assistance til familien i form af hjælp til at finde skoletilbud til børnene eller kontakt til en leverandør af 'spousesupport' til en eventuel 'trailing spouse'. Dette gør de blandt andet ved at hyre eksterne firmaer, såsom Spousecare, der kan hjælpe en ægtefælle på vej til et meningsgivende arbejde. Der bliver dermed investeret enorme kræfter i at give talenterne en god start i Danmark, så de ikke bare kommer hertil, men også bliver her på længere sigt. Det giver mobility manageren udtryk for i følgende citat:

Men helt generelt så er Novo nordisk et kæmpe vækstcenter på alle områder, og der bliver ansat mange, og der er ønske om at fastholde dem man hiver ind, og der er en tro på, at vi gør det godt fra starten af og får de rigtige ombord, investerer i at de kommer ordentligt på plads og får dem fastholdt.

Ifølge manageren er fastholdelse af talenterne udfordrende for Novo Nordisk, da det ikke kun involverer arbejdslivet, men alle aspekter af talenternes liv. Der bliver taget højde for, at privatlivet kan gøre udslaget for fastholdelsen af talenterne i Danmark, hvorfor hjælpen på de forskellige områder i deres privatliv kan ses som en bestræbelse på at være bedre til at fastholde talenterne i forhold til andre virksomheder. Mobility managerens personalehåndtering, med henblik på at præstere bedre end Novo Nordisks konkurrenter, er et eksempel på, at hun også kan anskues som unicitetsproducent i forhold til virksomhedens overlevelsessevne - hendes unicitet består i at tiltrække de rigtige talenter.

Mobility manageren understreger, at der ikke er én bestemt måde at få indsluset de udenlandske medarbejdere på, da alle talenterne er forskellige og kommer med forskellige liv og familiesituationer, som Novo Nordisk må tage højde for. Som et udtryk for opfattelsen af, at talenterne skal behandles lige så individuelt, som den unicitet de hver især tilbyder virksomheden, omtaler hun den policy og procedure, der er på området, som en sekskantet kasse – sekskantet fordi der er så mange forskellige hensyn, der skal tages. Netop fordi det er mennesker med meget forskellige privatliv, der skal tilgodeses, kommer ”the real people” på tværs og passer, på trods af de seks kanter, alligevel ikke altid ind i kassen.

Relocation-pakken er et forsøg på trods alt at lave en standardiseret løsning, men manageren lægger vægt på, at arbejdet med at få de udenlandske medarbejdere etableret i Danmark er alsidigt og foranderligt fra den ene sag til den næste.

(...) vi kæmper jo hele tiden for at 'standardize' og lave fast 'framework', og sådan noget, og det fungerer også et langt, langt stykke hen ad vejen, men så er det at (...) the 'real people', kommer i spil. (...) så kan der være nogle forskellige krav og ønsker og relevanser som kommer i spil, for hver gang du har en ny sag.

Manageren fremhæver, at talenterne er forskellige, og selvom Novo Nordisks policy derfor er lavet til at skulle imødekomme mange forskellige menneskers problematikker, sker det ofte at talenternes behov må mødes med en individualiseret sagsbehandling.

Moving to Denmark

Professional life

Working in Novo Nordisk's corporate headquarters in Denmark offers an exciting cultural experience, in a country that has the best business climate in the world - according to the US business magazine Forbes.

[Read more](#) ▼

Personal life

Always ranking high in independent lists of the best countries in which to live, Denmark offers great quality of life and excellent living standards to individuals and families alike.

[Read more](#) ▼

Global Mobility

Global Mobility is responsible for managing employee mobility processes, principles, guidelines and tools. Global Mobility coordinates all international moves worldwide, and additionally provides hands-on support for assignments into our headquarters in Denmark.

The team consists of:

- Mobility consultants with high expertise handling mobility cases
- Project managers focused on process optimisation, analytics and supplier relations

Relevant Links

[Novo Nordisk International Employees Community](#)

[Expatriate in Denmark](#)

[Wonderful Copenhagen](#)

[Visit Copenhagen](#)

Screenshot den 25.06.2018 af Novo Nordisks hjemmeside for nytilkomne ansatte. Der er en opdeling af det professionelle liv og privatlivet, men begge er afdelingen Global Mobilitys ansvar.

Novo Nordisk skal hele tiden give talenterne muligheden for at forny deres evner og dermed også evnen til at producere unicitet. Den ekspertise talenterne tager med sig til Novo Nordisk er et middel til, hvordan Novo Nordisk kan opnå deres mål om unicitet. Det som talenterne, som udøvere af karrierelivsformen kan, er unikt og i udgangspunktet udefinerbart, hvilket er i modsætning til lønarbejderlivsformen, som beskrevet i introduktionen til nærværende tidsskrift. Talenterne og deres særlig unikke ekspertise kan dermed ansues som et middel for Novo Nordisk på et internationalt marked. Men Novo Nordisk og talenterne eksisterer i et gensidigt afhængighedsforhold, hvilket her kommer til udtryk ved, at Novo Nordisk også fungerer som et middel for talenterne.

I relation til det førnævnte internationale marked er det i den danske stats interesse, at Danmark kan konkurrere om at producere unik viden. Når danske virksomheder udvider feltet af ansøgere til både danske og udenlandske kandidater, kan stillinger, som kræver højtuddannet og specialiseret arbejdskraft, blive besat af de allerbedste fra hele verden – frem for kun fra Danmark. Den generelle danske konkurrenceevne øges, og derfor er det i statens interesse, som det er blevet pointeret af den daværende regering i rapporten *Lettere adgang til højt kvalificeret arbejdskraft - udspil til en reform af international rekruttering 2014*, kan det øge konkurrenceevnen for danske virksomheder og styrke finansieringen af den offentlige sektor (Beskæftigelsesministeriet 2014). Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) har i tråd med dette rationale iværksat en Fast-track ordning,

som 250 specifikke certificerede danske virksomheder kan anvende, når de ansætter kvalificerede udenlandske medarbejdere. Det betyder, at medarbejderen kan starte på jobbet den første dag efter ankomst til Danmark, parallelt med at sagsbehandlingen om opholdstilladelse er i gang. Det er et tilbud, som disse virksomheder kan benytte sig af for et gebyr, og derved overtage ansøgningsprocessen for deres nye medarbejdere, så medarbejderne kan komme hurtigere i arbejde (Udlændinge- og Integrationsministeriet, maj 2018). I et stats- og livsformsteoretisk perspektiv kan anvendelsen af højtuddannet udenlandsk arbejdskraft ses som et forsøg på at opretholde anerkendelsen som suveræn stat i statssystemet. Dermed forbedrer staten evnen til at være en konkurrencedygtig del af det internationale marked.

Dette rationale fører Novo Nordisk videre i deres arbejde med at tiltrække talenterne til deres virksomheder i Danmark og derefter fastholde dem. Netop fordi talenterne, som reproducerer karrierelivsformen, kan producere værdifuld unicitet i deres arbejde, er der stort incitament fra Novo Nordisks side til at beholde dem i Danmark som Novo Nordisk-medarbejdere. Det er således muligt at se, at en virksomhed som Novo Nordisk nyder godt af den danske stats suverænitetens arbejde, der blandt andet består i at gøre Danmark til et attraktivt sted for mobile højtuddannede tilflyttere. Den politiske prioritering mærkes direkte blandt medarbejdere med ansvar for talentrekruttering og -pleje. Manageren fra Global Mobility afdelingen fortæller, at der eksempelvis findes en lempelig skatteordning, som er udarbejdet af regeringen for at tiltrække udenlandske specialister. En tilflytter har i de første fem år i Danmark en reduceret trækprocent i skat. Det gælder forskerstillinger og stillinger med en løn på mindst 60.000 kr. om måneden. Det gør en stor forskel for Novo Nordisk, når de har udenlandske ansøgere til samtale, da det er enormt attraktivt for talenterne at gøre brug af denne skatteordning, når de kommer hertil. Dette eksemplificerer igen de politiske tiltag der er del af et øget ønske om at bringe kvalificeret udenlandsk til Danmark for statens bedste.

Til trods for hvor meget der gøres for at både tiltrække og fastholde de attraktive talenter i Danmark og ikke mindst i Novo Nordisk, er det stadig en svær opgave at løse. Udfordringen ligger i, at den midlertidige praksis som er specifik for talenternes livsform, gør at de hele tiden kan være på vej videre til en anden arbejdsplads, da Novo Nordisk kun er interessant for talenterne så længe, at virksomheden udgør det relevante middel i deres praksis. Hvis talenterne skal fastholdes, skal virksomheden blive ved med at være det sted, hvor talenterne kan praktisere og reproducere deres

livsform. Novo Nordisks rationale om at fastholde talenterne, kolliderer med talenternes flygtighed, hvilket kommer til udtryk i Jerrys holdning til hvor han bor: "Aarhus could have been just another state in the US." Novo Nordisk må imødekomme talenternes rationaler, for at nå deres eget mål.

Mobil karrierelivsform

Perspektivet skifter nu fra Novo Nordisk til talenterne for at undersøge, hvordan talentbegrebets facetter er tæt knyttet til karrierelivsformen. Den særlige forståelse af 'talents', som både Novo Nordisk og statsministeren benytter, kan i kombination med karrierelivsformen bruges til at forstå den specifikke praksis vi observerer blandt de højtuddannede migranter hos Novo Nordisk.

Talenternes arbejdspraksis er præget af at opholdet på Novo Nordisk opfattes som midlertidigt. Vi mener deres praksis med fordel kan forstås ved at anvende stats- og livsformsteoriens karrierelivsformbegreb. Teoretisk er den karrierebundne livsform karakteriseret ved, at arbejdet og karrieren er en prioritering i sig selv, og dermed ikke skal ses som et middel til at opnå fritid. Karrierelivsformens reproduceres ved, at specifik ekspertise bliver byttet for honorar og mulighed for at udvikle ekspertise (Højrup 1995:115ff). Ekspertisen er værdifuld og skal kontinuerligt reproduceres, hvilket stiller krav til arbejdspladsen om gode udviklingsmuligheder. Talenterne fra vores undersøgelse, realiserer på mange måder karrierelivsformen, da de både udgør en ressource, men samtidig har brug for at arbejdspladser som Novo Nordisk eksisterer for at kunne udfolde – og få reproduceret – deres unikke evner, da det netop er det, som er målet for dem i deres arbejdsliv.

Talenterne er godt selv klar over, at de opererer indenfor et marked, hvor specialiseret ekspertise er handelsvaren, og at denne ekspertise hele tiden må opdateres og videreudvikles. Som Vishnu siger:

What we do at work is highly dependent on new technologies and new research and new biology and therefore it is very important for a company like Novo Nordisk that they continuously hire new talent.

Novo Nordisks krav til deres medarbejderes kunnen og det internationale arbejdsmarked skaber rum for, at ekspertviden er langt mere attraktiv, når den er mobil. Derfor kan kandidaternes evne til at være mobile være afgørende for, hvor eftertragtede de er på det internationale arbejdsmarked. Talenternes særlige position, hvor de er i stand til at opfylde krav i forhold til både mobilitet og

ekspertise, gør, at de praktiserer stats- og livsformsteoriens karrierelivsform på en særlig måde, hvor mobilitet er et grundvilkår. Talenterne er så attraktive for virksomheder på et internationalt marked, at der gerne bliver brugt midler på at få dem hentet ind fra udlandet, eksempelvis af virksomheder som Novo Nordisk. Omvendt vil talenterne gerne selv flytte til andre lande, for netop at have muligheden for at anvende deres ekspertise, hvilket netop er muligt på Novo Nordisk. Således forholder det sig for informanten Laurent, der fortæller således:

As long as I have a job, I will stay here, because (...) it's a very interesting job and (...) this kind of education that I have, I'm not very flexible. I'm specialist in something and if this something doesn't happen everywhere, so I need to find a job where they really want me.

I den forstand kan talenternes praksis anskues som en særlig variant af den klassiske karrierelivsform. De driver ikke deres karriere som et livsværk inden for én virksomhed, men klatrer op ad en global karrierestige, hvor de konstant afsøger mulighederne for at bruge og udvikle deres viden (Højrup 1995:115ff). Udfoldelsen af deres evner og det interessante arbejdsliv virker til at være drivkraften for talenterne på Novo Nordisk. Selvom de godt kan få job andre steder, også i deres respektive hjemlande, er de villige til at flytte for at få muligheden for det helt rigtige job, hvilket schweiziske Laurent giver udtryk for:

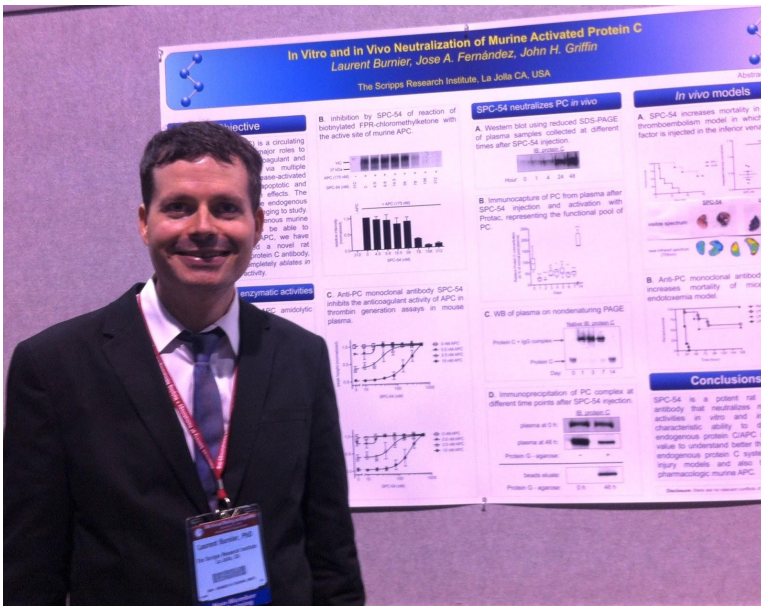
Probably I could find any kind of job, but I don't want any kind of job, I would like a very interesting kind of a job, where they can use my knowledge.

Det bliver dermed tydeligt, at tilknytningen til Danmark ikke har noget særligt med selve landet at gøre. Det handler nærmere om at finde den rigtige stilling. Valg af land, når talenterne flytter fra hjemlandet, er derfor præget af en vis geografisk tilfældighed, da de flytter derhen, hvor de på bedst mulig vis kan reproducere deres evner i arbejdsøjemed.

Flere af informanterne oplever at være uddannet i præcis det, som deres job specifikt kræver af dem, og oplever at kunne bruge den helt konkrete viden, som de har specialiseret sig i. Dette kan eksemplificeres ved belgiske Sara, der beskriver det således:

And then I applied to it, so it was not actually me wanting to come to Denmark. (...) I needed a job, I found a vacancy where they searched for somebody like me and then it was by coincidence.

Det var altså Saras ekspertise, og muligheden for at kunne udleve og bruge sin unicitet, der tiltrak og siden har fastholdt hende på Novo Nordisk. Det er som nævnt derfor også afgørende, at Novo Nordisk konstant sørger for, at talenterne har mulighed for at reproducere evnen til unicitet, og dermed udvikle deres specifikke kompetencer. Talenterne ønsker nemlig, at deres kompetencer følger med teknologiudviklingen.



Laurent præsenterer sit arbejde fra the Scripps Research Institute i La Jolla, Californien på konferencen the American Society of Hematology i Atlanta i 2012. Disse konferencer er en mulighed for talenterne for at vidensdele og blive anerkendt af ligesindede, samt en måde at følge med udviklingen inden for deres felt på. (Privatbillede)

Andre virksomheder kan overtage Novo Nordisks nyskabende teknologier så snart de kommer på markedet, hvorfor det er essentielt at Novo Nordisk fastholder talenterne. Virksomheden må derfor både sørge for at talenterne kan udvikle deres kompetencer, men også at der er incitament for talenterne til at blive netop på Novo Nordisk. Der er en risiko for, at talenterne følger udviklingen af ny teknologi i kraft af deres kompetencer til Novo Nordisks konkurrenter. Laurent formulerer det således:

I could always switch back [til Schweiz] (...) when you're well educated you can always change your mind.

Novo Nordisk må som virksomhed tage højde for de krav, talenternes praksis stiller til deres arbejdsplads, hvis de ønsker at fastholde talenterne i Danmark. Det er i det lys, man skal forstå Laurents kommentar. Det er også i den forbindelse, at mobility manageren påpeger, at der er tale om 'real people', som fra individ til individ kræver særlige hensyn og egne procedurer, da talenterne har forskellige forudsætninger for at få en hverdag til at hænge sammen i et fremmed land.

The real people kommer i spil, og så kommer der nogle spørgsmål som udspringer fra den person, der hvor de er, det land de kommer fra, hvad de har været vant til, hvor de før var ansat.

Udfordringerne ved at få det lavpraktiske til at fungere på en optimal måde for talenterne, så ikke kun deres arbejdsliv, men også deres privatliv er tilfredsstillende, vil blive udfoldet i næste afsnit.

Det hele liv

Foreløbigt har nærværende artikel fokuseret på Novo Nordisks rationaler om tiltrækning og fastholdelse, samt hvordan talenterne praktiserer karrierelivsformen. Netop fordi deres interaktion kan ses som en stats- og livsformsteoretisk forhandling mellem en kapitalistisk produktionsmådevirksomhed og en begrebslogisk livsform. Men i denne forhandling, er det ikke kun den praksis som udspiller sig på Novo Nordisk, der gør sig gældende. Som nævnt i indledningen, er det hele livet der skal tiltrækkes. Det er ikke tilstrækkeligt med det rette job, hvis talenter skal have et velfungerende liv i Danmark.

Talenterne giver udtryk for, at privatlivet er endnu et afgørende aspekt for, om de kommer til - og på længere sigt bliver i Danmark. Derfor vil vi nu skifte perspektiv og belyse forhandlingen mellem Novo Nordisk og talenterne med udgangspunkt i mere hjemlige implikationer og sociale relationer uden for arbejdspladsen. Selvom det i det følgende vil være privatlivet, der vil være i fokus frem for arbejdslivet, er det vigtigt at påpege, at disse to kun kan adskilles analytisk, da de i praksis er sammenfiltrede.

Hvad skal der til, for at talenternes privatliv hænger sammen? Et gennemgående tema blandt vores informanter er det sociale aspekt og i særdeleshed den vigtighed, de alle tillægger familien. Vi kan ud fra vores materiale konstatere, at familiens velbefindende har stor betydning for højtuddannede arbejdsmigranternes fortsatte ophold i Danmark. Men spørgsmålet er, hvordan en familie i denne kontekst skal forstås. Er det anderledes for flygtige talenter, hvad familie betyder, netop på grund af deres specifikke karrierelivsform?

Begrebet 'familie' er problematisk at anskue som værende en almengyldig størrelse, da der ikke er en bestemt måde, som alle familier er på. Derfor er det nødvendigt med en afklaring af, hvilken type familie der er tale om i denne artikel.

Når karrierelivsformen teoretisk praktiserer det gode liv, skal der være mulighed for at reproducere den produktionsmåde som karrierelivsformen ernærer sig ved, men også at de andre aspekter af livets praksis går op i en højere enhed. De talenter vi har undersøgt, gør familien anderledes end den typiske karrierelivsform. Den typiske karrierelivsforms families rationaler kan involvere god skolegang, mulighed for at udvikle kompetencer via fritidsinteresser og et flot og præsentabelt hjem, hvor potentielle professionelle forbindelser kan modtages. Dette tyder på, at stabilitet og permanent bopæl ét sted er ønskværdige. For talenterne gælder det, at familien som enhed har en transnational karakter, og smidigt kan bevæge sig over landegrænser, både fysisk, men også i deres mindset. Denne smidighed kommer blandt andet til udtryk, når talenterne giver udtryk for at de ikke føler sig fuldstændigt etablerede i Danmark, og derfor godt kunne finde på at flytte videre til andre lande eller til deres hjemlande. Men det skal ikke ses som et kompromis familien indgår, hvor talentet bytter personlig succes i arbejdslivet med tryghed i familien. Familien indgår i den transnationale praksis og trives – eller skal udvikles til at trives – netop ved dette flygtige liv, hvor deres evne til at begå sig i en international kontekst både udfoldes og skærpes.

Indiske Vishnu lægger vægt på, at det er vigtigt at have sin familie med, ellers havde han fundet det uoverskueligt at finde ud af alt det praktiske ved at slå sig ned et nyt sted: "If I was alone, it would have been impossible. So, it was good that I had my wife here." Kernefamilien er både et varigt holdepunkt og en mobil enhed, to komponenter der understøtter hinanden i talenternes særlige flygtige livsform. Vishnus liv er stærkt præget af mobilitet, da han har boet i Indien under halvdelen af sit liv, og hans udvidede familie er spredt ud over flere kontinenter. Informanternes rationaler er fokuseret på, at kernefamilien har mulighed for at være mobile og kan relokaliseres. Indiske Neela udtrykker: "This was a joined decision because without them [hendes familie] I would not have come here." Beslutningen om at komme til Danmark er taget i fællesskab af familien (Bryceson og Vuroela 2002:7). Hendes mand, der også har et karriereorienteret mindset, var enig med hende om, at det var en god mulighed, som de skulle sige ja til.

Familien tager beslutningen om relokalisering i fællesskab, og selve relokaliseringen skal derfor fungere for hele familien. Det bliver altså ikke alene essentielt med gode karrieremuligheder, men også at børnene trives. Amerikanske Jerry fortæller at netop Danmarks som et attraktivt sted for småbørnsfamilier, havde betydning for familiens beslutning om at flytte til landet:

(...) we decided that it was a good time to go, we knew what the country was like, it's a good place to raise young kids.

I San Francisco, hvor han tidligere har boet, er dagsinstitutioner så dyre, at det næsten ikke kan betale sig for både hans kone og ham selv at arbejde. Dermed er der gode muligheder for, at deres livsform kan praktiseres i Danmark, også selvom de har børn. Med Jerrys egne ord så er det muligt at være "a true career family." I vores analyse af de forskellige familier, karakteriseret som transnationale, er de en helhed, selv om de består af hvert familiemedlems praksis kombineret. Jerry har med sin familie købt et hus og omtaler Danmark som familiens hjem, men det er som udgangspunkt kun deres midlertidige hjem:

So, a lot of people do move around a lot so it's our home but as I said it's our home for now because it's right for us now and we never have more than a... maybe we have like a three-year plan or something you know.

Jerrys kone har også fået en stilling i Danmark, hans datter går på en international skole, og hans to sønner, som er født i Danmark, går i institution. Så selvom familie- og privatlivet ser ud til at spille en stor rolle, taler Jerry om en potentiel tilbageflytning til USA. En flytning, der især afhænger af karrieremuligheder andetsteds, hvor en duelig familiepraksis også kan fungere. Hvilket Jerry udtrykkeligt fortalte:

It depends upon the career opportunity, if it's enough of a career advancement, and financially works out to take my family there (...).

Det gode privatliv virker til at være betinget af familien, men også af det sociale netværk, talenterne omgiver sig med. Ikke alle vores informanter har bragt partner og børn med sig, og det viser sig faktisk at være en udfordring at falde til, fordi socialt samvær i højere grad er noget som aktivt skal opsøges. Sara giver udtryk for, at det har været svært at etablere et socialt netværk i Danmark, og at hun derfor primært bliver i Danmark på grund af hendes job, som giver hende mulighed for at udnytte sine specifikke kvalifikationer (Højrup 1995:115ff). Sara fortæller således:

So, now I don't really have a social network anymore because I ... when I came here, I had a lot of Italian friends, which I call temporary friends because everybody leaves at a certain moment. And then it cost you a lot of energy doing it [få nye venner] over and over again. (...) And there comes a time that I just, didn't feel like it over and over and over again.

Sara rejser ofte hjem til sine forældre i Belgien, da hun ikke har det faste holdepunkt i hverdagen, som familien ellers virker til at fungere som for de andre talenter. Hun vedligeholder derfor sit netværk i Belgien. Sara ved godt, at hun nok må forlade Danmark for at være sammen med sit netværk og dermed gå på kompromis med det gode arbejde, da der ikke er lignende stillinger i Belgien.

Konklusion

Familiens trivsel skal systematisk prioriteres, hvis der skal gøres nogen forhåbning om at fastholde de flygtige talenter. Det er derfor med god grund, at Novo Nordisk sætter så meget ind for ikke kun at hjælpe den ansatte, men også en eventuel medflyttende familie. Selve karrieren og arbejdet er således ikke det eneste mål for talenterne, men også familien og dens velbefindende. Dermed bliver det igen tydeligt, at det ikke blot er talentet, og deres egenskaber, der skal tiltrækkes, men hele livet. Dette betyder blandt andet, at Novo Nordisk ikke blot bliver et middel for, at talenterne kan praktisere deres livsform, men også et middel til at opnå det gode transnationale familieliv, hvilket lader sig gøre i kraft af den hjælp Novo Nordisk tilbyder talenterne og eventuel medfølgende familie. Et godt transnationalt arbejdsliv er betinget af et godt transnationalt privatliv, hvilket blandt andet kommer til udtryk i spørgsmålet om familiens trivsel. Familien er det varige element for talenterne og de transnationale familier. Familien bliver ikke udskiftet som eksempelvis hjem, arbejde, land og socialt netværk bliver det. Talenterne må efterlade deres vante sociale netværk, når de rejser, hvilket er præmissen for at være flygtig.

Der kan være et spændingsfelt mellem arbejdslivet og privatlivet, hvilket kan skabe grundlag for en forhandling. Med reference til afdelingen Global Mobility kan privatlivet forstås som et middel for Novo Nordisk til at nå deres mål om at sikre den gode arbejdskraft - og dermed deres unicitet. Med Lars Løkke Rasmussens citat i indledningen in mente, bliver vigtigheden af at sørge for talenternes familie sat i relief. Novo Nordisk skal bruge talenterne for at kunne gøre sig konkurrencedygtige på

et globalt, neoliberalt arbejdsmarked. Det gælder hele virksomhedens eksistens og viser sig at være betinget af talenternes succesfulde privatliv i Danmark. Der kan siges at være tale om en mål-middel-relation, hvor Novo Nordisk og talenterne er gensidigt afhængige af hinanden, og Novo Nordisk benytter talenterne som middel til at være konkurrencedygtige på det globale marked. Mens talenterne bruger Novo Nordisk for at nå målet om det gode liv - både i kraft af udfoldelsen af deres unikke kompetencer og det velfungerende privatliv, da disse hænger uløseligt sammen.

Epilog

Efter feltarbejdet i første omgang sluttede ved udgangen af 2017, har vi erfaret, at to af vores informanter har forladt deres stilling ved Novo Nordisk. Amerikanske Jerry er flyttet tilbage til USA, og belgiske Sara er flyttet tilbage til Belgien. Selvom begge er flyttet tilbage til deres hjemland, er det af forskellige årsager. Jerry fik tilbudt et job i USA, som han ikke kunne sige nej til, hvilket tyder på, at muligheden for at producere og reproducere unicitet, kunne blive bedre opfyldt ved det nye job. Samtidig nævner Jerry også, at hans datters skolegang kunne få betydning for en eventuel relokalisering tilbage til USA, når hun nåede til high school. Sara flyttede hjem, da det manglende sociale netværk betød, at privatlivet ikke fungerede, og hun derfor ikke trivedes i Danmark. Det var således ikke blot et spørgsmål om at kunne reproducere sin unicitet, der gjorde udfaldet for at Sara ikke blev hos Novo Nordisk, men det faktum at hendes hele liv ikke kunne etableres optimalt i Danmark, som afgjorde udfaldet om hendes flytning.

Litteraturliste:

- Bryceson, Deborah og Vuorela, Ulla (2002): "Transnational Families in the Twenty-first Century" i: The Transnational Family - New European Frontiers and Global Networks. Oxford New York, s. 3-29
- Christensen, Lone Rahbek (1997): Hver vore veje, Museum Tusulanums Forlag.
- Højrup, Thomas (1995): Omkring livsformsanalysens udvikling. Museum Tusulanums Forlag.
- Pedersen, Kaj Ove (2011): "Institutionel Konkurrenceevne" i: Konkurrencestaten. Hans Reitzels Forlag, s. 41-65

Hjemmesider:

- Bæskæftigelsesministeriet (2014): Lettere adgang til højt kvalificeret arbejdskraft - Udspil til reform af international rekruttering. Lokaliseret den 9. januar 2018 på https://bm.dk/media/6485/endelig_aftaletekst-pdf.pdf
- Statsministeriet (2018): Lars Løkke Rasmussen Nytårstale den 1. januar 2018. Lokaliseret den 2. januar 2018 på http://www.stm.dk/p_14610.html
- Udlændinge- og Integrationsministeriet (2018): 250 virksomheder har nu særlig hurtig adgang til udenlandske medarbejdere. Lokaliseret den 13. juni 2018 på <http://uim.dk/nyheder/2018-05/250-virksomheder-har-nu-saerlig-hurtig-adgang-til-udenlandske-medarbejdere>
- Your Danish Life. The Expat Magazine (2017): Trailing partners – choosing life experiences over work experiences. Lokaliseret den 13. juni 2018 på <http://www.yourdanishlife.dk/the-expat-partner-conundrum/>



“INTERNATIONALE TALENTER” I KØBENHAVN

Tiltrækning og fastholdelse af talentfuld arbejdskraft i Københavns
Kommune

Af:

Christine Gonnsen Michelsen, Mira Leonie Luckert og Høgni Olafsson

Europæisk Etnologi



ABSTRACT: I en global verdensøkonomi ses øget vækst og konkurrenceevne som afgørende for staters overlevelse, og en måde at sikre dette er ved at tiltrække og fastholde talentfuld udenlandsk arbejdskraft. Baseret på feltarbejde og med et stats- og livsformsteoretisk perspektiv undersøger denne artikel Københavns Kommunes indsats gennem International House for at tiltrække og fastholde ”internationale talenter”. Det vises imidlertid, at kommunen mest af alt tiltrækker migranter, hvis rationaler ikke umiddelbart stemmer overens med kommunens mål om at sikre talentfuld arbejdskraft, og det diskuteres, hvordan dette paradoks kan forklares. Det vises endvidere, hvordan kommunen forsøger at subjektivere migranterne så deres praksis kommer mere i overensstemmelse med kommunens intentioner.

NØGLEORD: Københavns Kommune, højtuddannede migranter, konkurrencedygtighed, stats- og livsformsteori, interpellation



Indledning

Jeg er stolt over, at København er udråbt som verdens bedste talentby. Gennem de seneste år har Københavns Kommune investeret massivt i at få servicen til internationale talenter til at være så smidig og hurtig som muligt.

Sådan sagde daværende kultur- og fritidsborgmester i Københavns Kommune Carl Christian Ebbesen i januar 2017, da København var blevet udnævnt som verden bedste “talentby” i den årlige Global Talent Competitiveness Index (Københavns Kommune 2017). Storbyer over hele verden profilerer sig på at være såkaldte “talentbyer”, som er attraktive for professionelle med særlige talenter. For eksempel skriver City of London, at London er den mest attraktive by for de bedste internationale talenter. Men også Shanghai og New York har mål om at bevare deres status som magneter for internationale talenter. I den neoliberale markedsøkonomi, hvor international konkurrenceevne ses som et grundvilkår for staters overlevelse, er der behov for kontinuerligt øget vækst og innovation. Dette kræver de dygtigste “hoveder”. Samtidig har globalisering og åbne grænser gjort det lettere end nogensinde for højtuddannede at migrere i verden. Dette har øget konkurrencen på arbejdsmarkedet, både for jobs der ikke kræver uddannelse, men også blandt højtuddannede og ressourcestærke migranter.

Med store internationalt kendte virksomheder som Carlsberg, Novo Nordisk og Mærsk er København attraktiv for højtuddannede specialister, og Københavns Kommune er selv aktiv i bestræbelsen på at tiltrække og fastholde disse eftertragtede migranter. Kommunen etablerede i 2013 International House som et samlingssted baseret på “the reception and retention of international talent”⁷, der er et samarbejde mellem offentlige og private organisationer, som blandt andet Work in Denmark, First Job Copenhagen, Jobcenter Copenhagen International og International Citizen Service. Gennem International House forsøger kommunen via forskellige tiltag at imødekomme behovet for en tilgang af attraktiv udenlandsk arbejdskraft samt at udarbejde metoder til at fastholde og integrere disse ofte meget flygtige “internationale talenter”. Begrebet “internationale talenter” bruges hyppigt i forbindelse med de senere års fokus på international konkurrence og vidensøkonomi, men det viser sig, at begrebet dækker over vidt forskellige ting i forskellige

⁷ International House (<https://ihcph.kk.dk/indhold/about>)

sammenhænge. Denne artikel illustrerer nogle af disse sammenhænge og de forskellige definitioner af, hvad det vil sige at være et talent.

Vi vil desuden med denne artikel vise, hvordan Københavns Kommune benytter sig af begrebet “internationale talenter” som del af en diskurs om øget vækst og konkurrenceevne, men uden nødvendigvis at henvise til den form for talenter, der tilbyder højt specialiseret og unik ekspertviden, og som kan sikre danske virksomheders kontinuerlige konkurrenceforspring (jf. artiklen *Fastholdelse af flygtige talenter* i dette temanummer). Vi vil illustrere, hvordan Københavns Kommune gennem institutionen International House søger at tiltrække og fastholde højtuddannede migranter, samt hvad det egentlig er for nogle personer, der tiltrækkes til byen. Endelig vil vi vise, hvordan kommunen forsøger at præge de højtuddannede migranter til at kunne indgå på det danske arbejdsmarked og i samfundet generelt.



International House ligger i en stor bygning på Gyldenløvesgade centralt i København. Huset blev oprettet i 2013 som et samlingssted for services målrettet “internationale talenter” for at give disse borgere den bedst mulige start på livet i København (kilde: <https://ihcph.kk.dk>).

Baggrund

Nærværende artikel bygger på et feltarbejde foretaget efteråret 2017 i International House. Gennem deltagelse i et jobsøgningskursus hos First Job Copenhagen, som er en del af International House, kom vi i kontakt med vores informanter (i denne artikel anonymiserede). De seks migranter Rafaela, Valentina, Zsófia, Lisa, Lien og Tatjana har alle en bachelorgrad eller derover inden for forskellige fag og er kommet til Danmark inden for det seneste år fra forskellige lande i Sydamerika, Asien og Europa. Vi har derudover interviewet International Houses chefkonsulent fra Københavns Kommunes Kultur- og fritidsforvaltningens afdeling for vækst og internationalisering, samt en projektkoordinator, der underviser First Job Copenhagens jobsøgningskursus.

Vi har valgt at fokusere på Københavns Kommune og International House for at undersøge, hvordan højtuddannede migranter indgår i kommunens, og dermed også statens, dagsorden i forhold til at tiltrække internationale talenter. Analysen tager afsæt i stats- og livsformsteorien og i analysen anvender vi begrebet interpellation, til at undersøge Københavns Kommunes praktisering af den udbredte diskurs om "talent" og især i dannelsen af nyankomne højtuddannede migranter. Kommunen ses her som værende i et komplekst forhold til staten, hvor den både er et udtryk for den statslige vilje, men også varetager egne interesser i konkurrence med andre danske regionale og kommunale enheder. Centralt i artiklen står som nævnt brugen af begrebet "talent". Talentbegrebet er et empirisk begreb, der hviler på kvalitativt forskellige principper alt efter hvilke sammenhænge, det indgår i. For at diskutere talentbegrebet og klargøre, hvilket talentbegreb Københavns Kommune benytter sig af, vil vi inddrage begrebet unicitet fra stats- og livsformsteorien. Dette begreb, som vi vil redegøre for i afsnittet "Talentfuld arbejdskraft?", kan være velegnet til at få en forståelse for de forskelligartede betydninger, et begreb som "talent" har, når det benyttes i praksis. Her refereres der også til sociologien Adrian Favell og hans begreb eurostars (se indledning til dette temanummer), for at vise hvordan unicitetsbegrebet kan bruges til yderligere at nuancere billedet af den "talentfulde" arbejdskraft, som Københavns Kommune tiltrækker. Vi vil i denne forbindelse vise, hvordan de migranter, som tiltrækkes til København, adskiller sig fra hvad, man normalt forbinder med et "talent" eller en "vidensarbejder". Unicitetsbegrebet anvendes således i denne analyse til en komparativ analyse af talentbegrebet i forskellige sammenhænge for at belyse de kvalitativt forskellige betydninger af begrebet "talent".

Sikring af Københavns position som nordeuropæisk metropol

Som en del af Københavns Kommunes vækstdagsorden er der et ønske om at styrke byens position som nordeuropæisk metropol. Dette kræver blandt andet, at de store virksomheder må se et samarbejde med kommunen som en fornuftig forretning.

It must be attractive to be a business in Copenhagen. Businesses must see the city of Copenhagen as a teammate. (Københavns Kommune 2015:2)

Således fremgår det af *The City of Copenhagen's Business and Growth Policy*, at Københavns Kommunes målsætning er at gøre kommunen mere attraktiv for virksomheder. Samtidig vil kommunen på den måde få flere internationale talenter i arbejde, hvilket på længere sigt skal sikre flere skatteydere og skabe vækst i kommunen. Desuden har Københavns Kommune et ønske om at internationalisere byen. Kommunen prøver derfor gennem International House at tiltrække og fastholde internationale talenter, samt at give virksomhederne nem adgang til dem.

Tiltrækning af internationale talenter er især vigtigt i en internationaliseret markedsøkonomi, som betyder øget konkurrence, også mellem forskellige metropoler. Københavns Kommune er i kontinuerlig konkurrence med andre storbyer om at tiltrække de fleste og bedste talenter. Chefkonsulenten fra International House, som arbejder for Kultur- og fritidsforvaltningen i Københavns Kommune, mener, at det særligt er Stockholm som kommunen konkurrerer med:

Bare vi vinder over Stockholm, så er vi glade. Vi ved faktisk, at Stockholm, for lige at være lidt alvorlig, de er rigtig gode til at tiltrække, men ikke særlig gode til at fastholde, hvor vi måske... Jeg tror faktisk, at de er bedre til at tiltrække, men vi er bedre til at fastholde.

Både København og Stockholm, såvel som de andre nordiske hovedstæder som Oslo og Helsinki, profilerer sig som tilflytningsbyer på mange af de samme træk. På verdensplan er de skandinaviske lande kendt for især den universelle velfærdsmodel, stærke fagforeninger og en god såkaldt "work/life balance", og det er især disse karaktertræk, som de nordiske hovedstæder bruger i konkurrencen med andre byer over hele verden for at tiltrække talentfuld arbejdskraft.

Københavns Kommune er desuden interesseret i at tiltrække udenlandsk arbejdskraft for at udfylde huller på arbejdsmarkedet. Kommunen har derfor en særlig interesse i helt bestemte migranter:

Der er jo rigtig meget mangel på arbejdskraft her indenfor de næste par år inden for nogle bestemte områder: IT, ingeniører osv., og der er det jo rigtig interessant at vi så kan rekruttere international arbejdskraft.

Chefkonsulentens kommentar afspejler således, at kommunen primært ønsker at tiltrække særligt kvalificerede migranter, som kan udfylde bestemte huller på det danske arbejdsmarked. Alligevel fremgår det af International Houses hjemmeside, at "internationale talenter" som udgangspunkt blot defineres som migranter med en bachelorgrad eller derover og International Houses tilbud er åbne for alle med en bachelorgrad uanset fagområde. Under vores deltagelse i jobsøgningskurset var der således også mange deltagere med uddannelsesbaggrunde inden for andre områder end dem, chefkonsulenten nævnte, hvor der mangler arbejdskraft. Der er således ikke umiddelbart overensstemmelse mellem hvilke migranter, kommunen har mest brug for, og hvilke migranter, kommunen ender med at investere i. Chefkonsulenten mener dog, at der alligevel vil være nogen blandt de nytillkomne, som kan opfylde hullerne på arbejdsmarkedet:

Hvis vi er i stand til at få internationale talenter til landet, så kan vi også tit imødekomme det her behov for arbejdskraft.

Således forsøger kommunen at være fleksibel og åben over for, hvilke internationale talenter, der deltager i International Houses projekter, i håb om, at der er nogen blandt dem, der kan opfylde huller på arbejdsmarkedet. Københavns Kommune er desuden afhængig af at få de nødvendige ressourcer til de forskellige projekter, som International House tilbyder. Det kan derfor være fordelagtigt eller sågar nødvendigt for kommunen at tale sig ind i en særlig dagsorden omkring talenter, idet de på den måde øger muligheden for at tiltrække de fornødne midler til deres projekter.



First Job Copenhagen tilbyder et jobsøgningskurs til internationale borgere i København, der som minimum har en bachelorgrad. Kurset varer i fem dage og deltagerne introduceres bl.a. for brugen af CV og dansk arbejdsmarkedskultur. Ifølge First Jobs koordinator er det månedlige kursus meget populært, men alligevel er der kun plads til 20-30 deltagere pr. gang, for at det skal være hyggeligt. Tilmeldingen til kurset foregår efter først-til-mølle-princippet, og deltagerne kommer fra hele verden og har uddannelser inden for vidt forskellige områder. Ifølge First Jobs koordinator er omkring 65% af deltagerne kommet i et arbejde, der passer til deres kvalifikationer, et halvt år efter kurset. (kilde: <https://ihcph.kk.dk/artikkel/copenhagen-career-program>).

Fastholdelse af hele familien

Kommunen forsøger at imødekomme målsætningen om vækst og internationalisering på forskellige måder, som for eksempel med at forbedre deres tilbud til virksomheder og højtuddannede migranter. Dette praktiseres som beskrevet gennem en række tiltag, som foregår i International House. Derigennem kan der, ifølge kommunen, sikres omfattende tilbud til disse internationale talenter og de virksomheder, der i sidste ende ansætter dem. Således har kommunen følgende mål:

Increase the retention of international knowledge workers by offering help to find jobs and job match, introduction to cultural and leisure offers, events and help to the establishment of social and professional networks. (Københavns Kommune 2015:21)

Denne målsætning betyder, at kommunen tilbyder omfattende støtte til internationale talenter. Denne støtte handler dog ikke kun om at få talenterne i arbejde, men også om andre områder, for på den måde at forlænge migranternes ophold i Danmark. International House tilbyder således både professionelle arrangementer som jobsøgningskurser, som giver deltagerne en forståelse af den københavnske arbejdskultur, samt kurser om, hvordan det danske skattesystem fungerer og hvordan man køber en lejlighed eller tilmelder sine børn i en børnehave i Danmark. Dermed handler det, som forklaret af chefkonsulenten, heller ikke udelukkende om tilbud til de højtuddannede migranter, men også deres eventuelle medfølgende familie:

Der er jo lavet undersøgelser der viser, at hvis man fastholder, altså international arbejdskraft, så giver det noget vækst (...) Og når man så er i stand til at fastholde en hel familie, så genererer det endnu flere penge.

De mange gratis tilbud som International House udbyder, afspejler derfor også en fra kommunens side helhedsorienteret tilgang, som skal forbedre tiltrækningen og fastholdelsen af internationale talenter ved at fokusere på, at hele familien integreres i byen. Et eksempel på det er, at de nye borgere inviteres til kulturelle arrangementer som "Danish hygge", som netop er tilrettelagt til hele familien. Arrangementet indebærer forskellige afslappede aktiviteter som brætspil og strikning, mens der drikkes kaffe og spises kage. Intentionen bag dette er dog ikke udelukkende "hygge", men at migranterne derigennem kan styrke deres netværk i København og få en forståelse af den danske kultur for på den måde lettere at falde på plads i byen. Således handler det ikke kun om beskæftigelse, men også om kulturelle tilbud. De kulturelle og professionelle arrangementer har til hensigt at hjælpe de internationale talenter og deres familier med at blive etableret i Københavns sociale og professionelle netværk. Dette er ifølge kommunen en væsentlig faktor for at kunne fastholde de internationale talenter og forbedre muligheden for at sikre byens position som nordeuropæisk metropol.

De ønskede migranter

Københavns vækst dagsordenen handler ikke kun om det økonomiske aspekt af at kunne tiltrække internationale talenter for at mindske ledigheden på det danske arbejdsmarked og få flere skatteydere. Københavns Kommune bestræber sig også på at være en international metropol, og det er ifølge chefkonsulenten fra International House igennem rekrutteringen og fastholdelsen af internationale migranter, at kommunen kan sikre mangfoldighed og en international profil:

Den ene del er selvfølgelig kroner og ører, og den anden er jo også, at vi vil også gerne være en international by, så det er jo også noget med at sikre, altså at der er noget mangfoldighed og diversitet og alle de her ting, så det er jo også noget vi som kommune har interesse i. Det er så ikke alle politikere der er enige i det, men det er en helt anden snak.

Kommunen ønsker migranter, der kan internationalisere byen, men migranterne skal samtidig være talentfulde, så de kan skabe vækst. International Houses motto er "Becoming a Copenhagener", og chefkonsulenten lagde i vores interview vægt på at: "[...] vores mål er ikke at folk skal blive danske." Ud fra de to ovenstående udtalelser fra chefkonsulenten bliver det således klart, at kommunen på den ene side gerne vil internationalisere byen, og dermed skabe kulturel mangfoldighed, men at dette skal foregå på en formålstjenstlig måde, hvor det er nogle særlige migranter, altså højtuddannede, som bidrager med denne mangfoldighed.



Det første, der møder en, som man træder ind i International House i København, er husets slogan "Becoming a Copenhagener" på væggen. Dette slogan understreger kommunens ambition om at integrere højtuddannede migranter i byen uden at de hermed "bliver danske".

Med kommunens tilbud til migranterne er der desuden et ønske om, at de kan blive selvansvarlige og selvforsørgende individer. Gennem de kulturelle og professionelle tiltag skal de lære, hvordan de kan integreres i København og ikke mindst, hvordan de hurtigst muligt får adgang til et job. Dette ønske om selvstændige individer er typisk for de skandinaviske velfærdsstater, da det er med til at

sikre, at de migranter, der ankommer, formes til “gode borgere”, hvilket også øger chancen for, at de på sigt får et arbejde og dermed bidrager til opretholdelse af velfærdsstaten (Breidahl 2017:3). Fra statslig side har man naturligvis altid ønsket “gode borgere”, men som beskrevet af Karen N. Breidahl, kan definitionen af, hvad en god borger er, siges at have ændret sig med den neoliberale vending, hvor gode borgere i dag særligt ses som højtuddannede, selvansvarlige, selvstændige og ikke mindst selvforsørgende individer. I denne forbindelse er tiltag med fokus på at få migranter i arbejde blevet en central del af integrationspolitikken i Danmark, hvor der lægges vægt på aktivt medborgerskab samt pligt og ansvar (ibid:2). Meget forskning i arbejdsmarkedsaktivering af migranter i Danmark fokuserer dog, som Breidahl, særligt på ikke-vestlige migranter, der modtager velfærdsydelse. Denne artikel belyser imidlertid, hvordan disse aktiveringstiltag også benyttes i forbindelse med højtuddannede migranter, som er selvforsørgende, og viser, hvordan Københavns Kommune også fokuserer på at få denne gruppe i arbejde og gøre dem til selvansvarlige borgere.

Hvordan formningen til selvansvarlige borgere foregår, kunne vi opleve under vores deltagelse i jobsøgningskurset. Den første dag af det ugelange jobsøgningskursus præsenterede alle deltagere sig og fortalte hvilke uddannelser de har. Underviseren fra First Job Copenhagen inviterede os allerede i begyndelsen til at genbesøge jobsøgningskurset den sidste dag, da hun mente, at vi ville se en tydelig “forvandling” af, hvor selvkørende de internationale talenter var blevet i løbet af de fem dage på kurset. First Job Copenhagens formål var således, at migranterne skulle blive selvstændige på den uge, som kurset varer. Samtidig sendte underviseren dog også deltagernes CV til relevante virksomheder, og vores tyske informant Lisa fortalte desuden, at hun fik hjælp fra en af kursets undervisere med at få kontakt til en bank for at oprette en konto. First Job Copenhagens praksis viser således, at kommunen er villig til at investere mange ressourcer i at hjælpe migranterne med basale problemer og med at få et job, der passer til deres kvalifikationer, selvom de samtidig lægger vægt på at migranterne skal være selvansvarlige og selvforsørgende.

Denne praksis rejser nogle spørgsmål omkring, hvilken type højtuddannet migrant, der egentlig bliver tiltrukket af International House. På den ene side eksisterer der fra kommunens side et ønske om at tiltrække selvforsørgende, selvansvarlige og vækstskeabende talenter. På den anden side viser det sig, at de talenter, der bruger International Houses tilbud, har brug for hjælp til samtlige af jobsøgningens facetter og ret basale behov, og at de ikke umiddelbart er efterspurgt på

arbejdsmarkedet for højtuddannede. Det ser således ud til at kommunen er ganske fleksibel i forhold til, hvilken slags "talenter", der bliver tiltrukket og fastholdt, eftersom de tilbyder kurser og anden hjælp til en bred gruppe af uddannede migranter. Dette kan forklares med, at kommunen også har en dagsorden om at få skatteindtægter, og at der dermed også er et formål om at få migranterne på arbejdsmarkedet. Således kan det siges, at vores informanter ikke af sig selv er de talentfulde borgere som kommunen egentlig prøver at tiltrække. Dog kan kommunen gennem International House præge migranterne til at blive selvansvarlige og selvforsørgende, selvom det i begyndelsen kræver en større investering.

Talentfuld arbejdskraft?

Ifølge sociologen Adrian Favell er der en cirkulation af eurostars (se indledning til dette temanummer) i den nye vidensøkonomi. Denne cirkulation indebærer, at disse eurostars er af en flygtig karakter og flytter til steder, hvor de er efterspurgt og kan bidrage med deres ekspertise (Favell 2009:178). Nationer over hele verdenen arbejder for at kunne tiltrække disse flygtige og efterspurgt mennesker, hvilket vi også har set, at Københavns Kommune gør. Forskellen er dog, at denne karakter af flygtighed og ekspertise ikke umiddelbart indgår i det talentbegreb, Københavns Kommune bruger. Dette fremgår især i den omfattende diversitet hos de internationale talenter, der benytter sig af International Houses tilbud, især i forhold til deres uddannelsesbaggrund, arbejds erfaringer og fremtidsønsker, hvilket vil blive udfoldet senere i denne artikel. Som det fremgår, er der en stor spændvidde i det egentlige betydningsindhold i begrebet "talent". Nedenfor vil vi kort pege på nogle af disse betydninger.

For at kunne lave en udredning af talentbegrebet, vil vi tage afsæt i stats- og livsformsteoriens begreb om unicitet. I teorien er begrebet knyttet til det teoretiske begreb om en karrierelivsform: virksomheder skal konstant genskabe deres konkurrenceforspring i forhold til andre virksomheder, hvilket implicerer, at der kontinuerligt må skabes nye former for løsninger (hvad enten det er i form af personalehåndtering, teknologiudvikling, salgsstrategi eller andet), og det er karrierelivsformens særtræk, at den leverer denne unicitet. Produktionen af unicitet bliver til gengæld karrierelivsformens middel til at forhandle sig til bedre arbejdsvilkår, for fortsat at kunne udvikle og

udbygge sin karriere. Virksomheden er derfor afhængig af karrierelivsformen som unicitetsleverandør og vice versa (Højrup 2010:215).

Begrebet "talent" bruges af og til med et betydningsindhold som netop peger på det karakteristiske ved unicitet, nemlig det innovative og undefinerbare. Men det er ser ud til, at dets betydning er helt anderledes i forbindelse med International House. Forskellen kan illustreres ved at sammenligne brugen af "talent" i skriftligt materiale fra henholdsvis Københavns Kommunes og medicinalvirksomheden Novo Nordisk (jf. også artiklen Fastholdelse af flygtige talenter i dette temanummer). På Novo Nordisk Fondens hjemmeside, finder man eksempelvis følgende beskrivelse af hvilken gruppe talenter rekrutteringsprogrammet STAR (Steno Training and Application of Resources) forsøger at tiltrække: "The STAR Update course targets doctors working in clinical diabetology" (Novo Nordisk Fonden 2013:7). Talentprogrammet er et forsøg på at tiltrække en specifik talentfuld elite, som er læger, der arbejder inden for klinisk diabetologi, som med deres talentfulde og innovative indstilling skal være med til at sikre virksomhedens unicitet gennem medicinal udvikling i diabetesforskning.

Når Københavns Kommune taler om talent adskiller det sig markant fra Novo Nordisk. Kommunen går ikke selektivt til værks og udvælger, som en håndplukket elite, en helt specifik type af talenter. Det betyder også, at kommunen ikke nødvendigvis tiltrækker de talenter, der kan levere unicitet og dermed sikre Københavns position som nordeuropæisk vidensmetropol i den internationale vidensøkonomi. Kommunens talentbegreb stemmer dermed ikke umiddelbart overens med de talenter, de tiltrækker, og den diskurs, de taler sig ind i. De migranter, som kommunen tiltrækker, kræver, som tidligere beskrevet, mere hjælp til at komme i arbejde end for eksempel Novo Nordisks unicitetsproducerende talenter. De internationale talenter, som benytter sig af International Houses tilbud skal, som det er vist, have ret basal hjælp til at komme i arbejde og blive selvforsørgende, og synes ikke at spille en rolle i forhold til at sikre et globalt konkurrenceforspring. Men hvad kan kommunens rationale for ikke at begrænse sit tilbud til særligt talentfulde migranter så være? Forklaringen er formentlig, at kommunen ved at indskrive sig i diskursen om talent, fremfor helt uuddannede, tiltrækker migranter med et vist uddannelsesniveau, der lettere kan blive selvforsørgende og fylde de huller, der er på det danske arbejdsmarked.

Et begreb som “internationale talenter” er komplekst og bruges om migranter, som har principielt forskellige kvalifikationer, og som desuden har forskellige mål med deres migration, hvor de enten anser arbejde først og fremmest som et middel til at sikre kontinuerlig forbedring af deres karriere eller til først og fremmest at sikre velfærd og tryghed for dem selv og deres familie. De talenter, der indgår i kommunens praksis, har været forholdsvis tavse i det ovenstående, men de har selvfølgelig også betydning for talentdagsordenen. Vi vil derfor nu vende perspektivet til migranterne selv ved at inddrage deres udsagn og rationaler. Dette gøres for at undersøge, hvordan Københavns Kommunes internationalisering bliver et vilkår, der åbner nogle døre for migranterne, samt hvilke konsekvenser dette har.

Migranternes perspektiv

Hvilke migranter tiltrækkes egentlig til København, og hvad er deres rationaler for at blive her? Som beskrevet i det foregående investerer Københavns Kommune i tiltrækningen og fastholdelsen af højtuddannede migranter med bestemte intentioner om at skabe vækst, udfylde huller på arbejdsmarkedet og øge konkurrenceevnen. Disse intentioner har dog, som beskrevet, i praksis vist sig at dække over en stor kompleksitet. I det følgende vil vi først præsentere vores informanternes mål og drømme for at migrere til København. Vi har valgt at portrættere fire af vores seks informanter, Rafaela, Zsófia, Lisa og Lien, som repræsentative eksempler på de forskellige rationaler for informanternes migration til København. Herefter vil vi diskutere, hvordan migranternes rationaler kan siges at adskille sig fra kommunens rationaler som præsenteret i denne artikel.

Vores informant Rafaela på 34 år kom til Danmark fra Brasilien med sin familie for to år siden. Rafaela havde for 10 år siden været au pair i Danmark, hvor hun mødte en dansk mand, som hun senere flyttede tilbage til Brasilien med. I Brasilien fik de to børn, og Rafaela færdiggjorde sin bachelor i geografi. Efter 10 år i Brasilien fik Rafaelas mand et job i København og eftersom deres børn havde nået skolealderen, besluttede familien sig for at flytte til Danmark. Rafaelas ønske for livet i Danmark er, at hun kan tage en kandidatuddannelse eller få et job i turistbranchen. Lige nu har hun et arbejde som tjener, som hun er glad for, idet det giver en mulighed for fleksibilitet, som virker godt for hendes familie.

Ligesom Rafaela kom vores informant Zsófia ikke alene til Danmark. Zsófia er 46 år gammel og flyttede sammen med sin søn til Danmark fra Ungarn for lidt under et år siden. Zsófiás mål med at flytte var både at søge nye karrieremuligheder, samt at give hendes søn bedre muligheder for uddannelse end i Ungarn. Zsófia er uddannet inden for international business og har tidligere arbejdet uden for sit hjemland. Zsófia var især tiltrukket af det københavnske fokus på miljøvenlighed og den danske arbejdsmarkedskultur:

I just really wanted to try out my skills here and also I have studied the Danish working culture and it's pretty different than other countries, especially than ours.

Zsófiás plan efter ankomsten til København var at finde et job, og hvis ikke det lykkes, er hun villig til at tage et job under hendes kvalifikationer eller prøve kræfter som selvstændig. Det vigtigste for Zsófia er, at hun og hendes søn kan blive i København de næste par år.

En anden af vores informanter, 26-årige Lisa, kom til Danmark fra Tyskland sammen med sin kæreste for omkring et år siden. Hendes kæreste skulle studere i København, og Lisa, som arbejder i modebranchen, besluttede sig for at tage med. Lige efter ankomsten begyndte Lisa at søge jobs, og hun fik med hjælp fra International House en praktikplads inden for modebranchen. Lisa og hendes kæreste har planer om at blive i København i to år, indtil han har færdiggjort sin uddannelse. Derefter ved de ikke om de skal blive i Danmark, flytte til enten Tyskland eller Holland eller prøve at bo i Asien. Lisa forklarede, at en del af det, der tiltrak hende til Danmark, var muligheden for at prioritere sin familie:

I always said that I don't want to live in an environment where your job is your first priority, because that's not how I want to live. Or for me it was like, if I have to make the decision between job and family, I will always choose family.

På samme måde som Lisa har vores informant Lien fra Hong Kong haft et ønske om at blive i Danmark for at have et mindre presset arbejdsliv end i sit hjemland. 32-årige Lien kom til Danmark for 2 år siden for at tage en masteruddannelse. Siden hun flyttede til København, er Lien blevet kæreste med en dansk mand, og hun vil derfor gerne finde et job i Danmark, så hun kan blive her. Hvis ikke hun kan finde et job her, er Lien og hendes kærestes plan at flytte sammen til Hong Kong.

Lien understregede dog, at selvom hun lettere kunne få et job i Hong Kong, fandt hun det kinesiske arbejdsmarked for stressfyldt og hun havde et klart ønske om at blive i Danmark:

Here it's more human-oriented, and they're really concerned about employee benefits or creating a good environment for people to work, because in Hong Kong we have long working hours.

De ovenstående præsentationer af vores informanternes mål og rationaler for at migrere til Danmark viser, hvordan flere af vores informanter er kommet til Danmark sammen med deres partnere og har et ønske om at blive på grund af deres familie. Nogle af vores informanter havde bedre muligheder for at få jobs i deres hjemland, og det er dermed ikke primært karrieremulighederne, der har tiltrukket dem til København. Samtidig nævnte de fleste af vores informanter, at de var tiltrukket af de gode forhold på det danske arbejdsmarked. Dette vidner om, at de ikke umiddelbart stræber efter en karriere, hvor de kontinuerligt kan forny deres unicitet, og at de dermed ikke entydigt kan forstås med begreber for den såkaldte karrierelivsform. Vores informanternes rationaler for migration vidner således om, at de ikke entydigt kan bidrage med det, som kommunen hævder at ville opnå ved at tiltrække "internationale talenter". Alligevel benytter vores informanter sig af kommunens gratis tilbud såsom jobsøgningskurset hos First Job Copenhagen for at kunne forfølge deres egne mål om at få et job, som giver mulighed for mest mulig tid til deres familie. Således får vores informanter gennem International Houses tilbud mulighed for at praktisere deres tilværelse i Danmark på en måde, som passer til deres ønsker og behov, og kommunen kan derved siges at blive et middel for migranterne til at opnå deres personlige mål, som ikke nødvendigvis stemmer overens med, hvad kommunen anser som ideelt.

Interpellation af det afhængige subjekt

Selvom migranterne ikke umiddelbart kan blive det middel til at opnå øget konkurrenceevne, som er en del af kommunens intentioner, har kommunen en interesse i at forsøge at præge migranterne, så de kan indgå på det danske arbejdsmarked og skabe mest mulig vækst i kommunen. Ligeledes har migranterne en interesse i at tilpasse sig kommunens krav. Flere af vores informanter er i prekære omstændigheder, som gør dem afhængige af at komme i arbejde for overhovedet at kunne beholde deres visum og blive i Danmark. Dette gælder for eksempel Valentina fra Argentina, som risikerer at blive smidt ud af landet uden sin søn, hvis ikke hun finder et job. For alle vores informanter

kræver det at have en meningsfuld praksis desuden, at de kommer i arbejde. Rafaela, som kom fra Brasilien til Danmark gennem familiesammenføring, fortalte for eksempel, at tiden imens hun ventede på opholdstilladelse var frustrerende:

Frustrating, really frustrating. I wasn't just home, I tried to be active and do something, but I really wanted to do something officially, like I could work or something. It was a little bit sad. I couldn't wait more.

For Rafaela er det således ikke meningsfuldt at gå hjemme, selvom hun måske har muligheden for det, og det er derfor vigtigt for hende at finde et job. Dette vidner om, at Rafaela i sin tid som hjemmegående uden opholdstilladelse savnede at kunne bidrage til sit nye værtssamfund, for derved også at blive anset af den danske stat som en "nyttig" borger.

Som vi tidligere har vist, havde vores andre informanter også alle et mål om at komme i arbejde hurtigst muligt for at opnå en for dem meningsfuld praksis og blive anerkendt af staten. Når man som migrant kommer til et nyt land, er anerkendelse fra den pågældende stat en forudsætning for, at man kan blive i landet og opfylde sine mål med migrationen. Samtidig har staten brug for borgere, der anerkender staten og kan mobiliseres til at opfylde dennes mål. Med stats- og livsformsteoriens begreber kan interpellation ses som statens middel til at forme borgerne som særlige subjekter og dermed sikre sammenhængskraft indadtil, som Thomas Højrup beskriver på følgende måde: "Interpellationen udnævner bestemte typer af afhængige subjekter, udruster dem med rettigheder og forpligtigelser, indruller og aktiverer dem i overensstemmelse med statens politiske praksis og uddelegerer opgaver med at levere bestemte afgifter, udføre arbejde, udarbejde planer og løse specialopgaver i statens tjeneste. Det er imidlertid karakteristisk for et interPELLERET subjekt (i modsætning til et mekanisk element), at det kan være ulydigt, være vantro og yde modstand" (Højrup 1995:151-152). I dette perspektiv kan Københavns Kommune siges gennem interpellation at forsøge at aktivere migranterne i overensstemmelse med statens politiske praksis. I overensstemmelse med disse ræsonnementer beskriver etnologen Henriette Buus i sin undersøgelse af sundhedsplejerskeinstitutionens dannelse, at interpellationens formål kan siges at være at skabe selvansvarlige subjekter, hvis "selvinteresserede" praksis opfylder statens mål (Buus 2001:108). Denne praksis bliver samtidig "selvinteresseret" for migranterne, idet de ved at komme i arbejde kan opnå anerkendelse fra staten og opfylde deres egne mål om at have et job, som giver dem tid til deres familie.

Det blev under vores feltarbejde tydeligt, at Københavns Kommune forsøger at forme migranterne gennem International House. Dette gjaldt især deres integration på arbejdsmarkedet, hvor jobsøgningskurset og andre af International Houses initiativer gør en klar indsats for at præge migranterne til at være motiverede og selvansvarlige for at få et job. Flere af vores informanter gav udtryk for, at jobsøgningskurset havde været informativt for dem, idet de havde fået ny viden om dansk arbejdsmarkedskultur, som på flere punkter adskiller sig fra arbejdsmarkedskulturen i vores informanters hjemlande. Det var dog forskelligt, hvordan vores informanter opfattede dette forsøg på at præge dem til at opføre sig på en særlig måde. For eksempel adresserede både Lien fra Hong Kong og Tatjana fra Rusland, at underviseren til kurset fortalte, at danske arbejdsgivere gerne vil høre om ansøgers privatliv til jobinterview. Lien udtrykte det på følgende måde:

Here they say "Yeah, people they want to know more about your personality and your personal lives" and then I feel like "Okay, I have to adopt the culture, so people can understand me a little bit better".

Hvor Lien således var indstillet på at adoptere denne praksis, selvom det afviger fra hvad hun er vant til i Hong Kong, var Tatjana mere skeptisk:

Den måde hvorpå de [til jobsøgningskurset] forbereder dig til at gå ud i arbejdsmarkedet, de sætter ligesom krav, som måske ikke helt passer til dig selv, til din personlighed, og det var lidt forvirrende, da jeg fik at vide, at jeg skal dele mit privatliv, så tænkte jeg "det vil jeg ikke".

Kommunen forsøger således at præge migranterne gennem interpellationen til at udvikle sig til subjekter, som er nyttige i kommunens praksis – også selv om, det kan forekomme grænseoverskridende for de pågældende deltagere på International House's jobsøgningskursus som eksemplet med Lien og Tatjana viser. Migranterne er samtidig afhængige af at lade sig præge for at opnå en meningsfuld praksis som anerkendte subjekter, der kan få et job og blive i Danmark. Som beskrevet af Højrup, betyder dette imidlertid ikke, at interpellationen er en envejsbevægelse. Som citatet fra Tatjana viser, kan migranterne forsøge at yde modstand mod den måde Københavns Kommune gennem jobsøgningskurset forsøger at præge dem, hvis det strider imod deres personlighed. I Tatjanas tilfælde kan denne modstand bestå i ikke at ændre på sin personlighed, og dermed ikke adoptere den praksis, som kommunen forventer af hende. Men det skal helst på en måde, så hun ikke risikerer ikke at kunne få et job og blive anerkendt af staten som nyttig borger.

Vores to sydamerikanske informanter, Rafaela fra Brasilien og Valentina fra Argentina, oplevede også begge, at det, de fik at vide på jobsøgningskurset om, hvordan man opfører sig på det danske arbejdsmarked, var i uoverensstemmelse med deres personlige integritet. Således fortalte de begge, at de følte, at de måtte holde tilbage med det, de opfatter som deres latinamerikanske væremåde. Rafaela udtrykte det således, da hun fortalte, hvordan jobsøgningskurset har påvirket hende:

I feel a little bit uncomfortable about it. And the body language you know, I use a lot of body language. She [underviseren fra jobsøgningskurset] said you have to control a little bit of it. (...) it's like a conflict of feelings.

Dette eksempel kan ses som et udtryk for, at Rafaela, ligesom Tatjana, på jobsøgningskurset oplevede at blive præget til at adoptere en praksis, som ikke umiddelbart kan forenes med hendes personlighed. Rafaela yder umiddelbart modstand imod kommunens forsøg på at præge hendes personlighed, men hun bliver bevidst om nødvendigheden af at forsøge at kontrollere sit kropssprog – som forudsætning for at opnå den nødvendige anderkendelse – og lever med at det giver hende en ”conflict of feelings”.

Konklusion

Københavns Kommunes brug af begrebet internationale talenter som del af en dagsorden om øget vækst og konkurrenceevne afspejler sig i kommunens indsats for at tiltrække og fastholde højtuddannede migranter, de såkaldte ”internationale talenter”. Dette praktiseres af kommunen gennem International House, hvor migranter med en bachelorgrad eller derover blandt andet kan deltage i kurser, som hjælper dem med at blive integrerede på det danske arbejdsmarked og i samfundet generelt. Gennem disse kurser forsøger kommunen at interpellere migranterne, således at de kan blive selvansvarlige og selvforsørgende, så de bedst muligt kan opfylde kommunens og statens intentioner. Der er dog i denne forbindelse et tilsyneladende paradoks mellem ønsket om at skabe selvstændige migranter, og hvordan de ydelser, kommunen tilbyder, praktiseres. Som vi har vist i denne artikel, er de talenter, som kommunen tiltrækker generelt langt fra at være uniciteitsproducenter og de kan dermed næppe ses som dem, der kan sikre Københavns konkurrenceevne og status som nordeuropæisk vidensmetropol. På denne måde stemmer de migranter, der tiltrækkes til København, ikke altid overens med den type af migranter, som kommunen først og fremmest hævder at tiltrække, men talentdiskursen er med til at sortere helt

uddannede – og potentielt mere ressourcekrævende migranter – fra. Kommunen interPELLerer migranterne så de bliver i stand til få et job og blive selvforsørgende, og samtidig accepterer migranterne interPELLationen fordi de er afhængige af den for at opnå en praksis, der er i overensstemmelse med deres ønsker for fremtiden.

Litteraturliste:

- Breidahl, Karen N. (2017): "Scandinavian exceptionalism? Civic integration and labour market activation for newly arrived immigrants", *Comparative Migration Studies* 5:2.
- Buus, Henriette (2001): "Sundhedsplejerskeinstitutionens dannelse - En kulturteoretisk og kulturhistorisk analyse af velfærdsstatens embedsværk", Museum Tusulanums Forlag
- Favell, Adrian (2009): "Immigration, migration, and free movement in the making of Europe", i: Checkel, Jeffrey T. & Peter J. Katzenstein (red.): *European Identity*. Cambridge University Press, Cambridge, s. 167-189
- Højrup, Thomas (1995): "Omkring livsformsanalysens udvikling", Museum Tusulanums Forlag
- Højrup, Thomas (2010): "Det glemte folk, livsformer og centraldirigering", Museum Tusulanums Forlag
- Jensen, Sif Hjelm; Julie Mahler; Elizabeth Aagren Mikkelsen & Sofie Zonkjer-Andersen (upubliceret): "Fastholdelse af flygtige talenter - en etnologisk analyse af højtuddannede migranternes praksis på Novo Nordisk"

Hjemmesider:

- Københavns Kommune (2015): "Business and Growth Policy"
https://international.kk.dk/sites/international.kk.dk/files/uploaded-files/Business_and_%20Growth_%20Policy.pdf
(sidst besøgt d. 11.08.2018)
- Københavns Kommune (2017): "København er verdens bedste talentby"
<https://www.kk.dk/nyheder/koebenhavn-er-verdens-bedste-talenter>
(sidst besøgt d. 11.08.2018)
- Novo Nordisk Fonden (2013): "STAR programme"
http://novonordiskfonden.dk/sites/default/files/nnf_steno_star_web.pdf
(sidst besøgt d. 11.08.2018)



”DERES MÅL ER AT BLIVE I DANMARK”

Højtuddannede indere i Værebroparken

Af:

Jakob Tvorup Moseholm, Clara Mølsted Zapffe, Lærke Grell Gudiksen, Peter Andreas

Mortensen og Thorvald Winsløw Schjeldal

Europæisk Etnologi



ABSTRACT: Danmark har brug for højtuddannet og kvalificeret arbejdskraft. I 00'erne betød det blandt andet, at der blev vedtaget særligt fordelagtige visum-ordninger til højtuddannede migranter for at lette deres adgang til det danske arbejdsmarked. I praksis bliver mange højtuddannede migranter dog nødsaget til at søge ud i lavtlønnede og ufaglærte erhverv. Denne artikel er baseret på optegnelser af en række indiske arbejdsmigranter i det udsatte boligområde Værebropark i Gladsaxe Kommune. Formålet er at undersøge, hvordan en stor gruppe af indiske migranter skaber sig en tilværelse i Danmark i et politisk spændt felt omkring ghettodannelse, integrationspolitik og nationale interesser. Med en stats- og livsformsteoretisk tilgang undersøges, hvordan den enkelte families hverdagspraksis kan forstås i relation til både nationale og globale tendenser.

NØGLEORD: Stats- og livsformsteori, arbejdsmigration, Indien, enklave, visum, den udvidede familie



Indledning

Ti minutters gang fra Bagsværds bymidte ligger der otte etageejendomme. Med udsigt til Hillerød-motorvejen udgør disse ejendomme med sine ca. 1.400 lejligheder det almene boligområde Værebropark. Værebropark blev opført i 1967, som et af modernismens svar på en generel boligmangel i København. Området bliver i dag, ifølge regeringens ghettoudspil fra 2018, betegnet som et udsat boligområde på grund af en høj andel af beboere med ikke-vestlig baggrund, en generel lav indkomst og høj kriminalitetsrate (Regeringen 2018:36).



Et af boligkomplekserne i Værebroparken, som består af omkring 1400 almennyttige lejligheder. Ud af de omkring 2800 beboere anslås det, at ca. 500 er indiske migranter.

Centralt placeret i komplekset findes Værebros Park Centeret, der fungerer som et knudepunkt for hele området. I centeret ligger Værebros Rådgivning side om side med Netto, Værebros Bibliotek, et pizzeria, en kiosk og andre butikker. Omkring 2012 blev Værebros Park fremhævet i de danske medier på grund af en række banderelaterede skyderier. Som følge af denne mediedækning blev ventelisten til områdets lejligheder pludselig markant kortere og indiske familier begyndte så småt at flytte ind. De spredte nyheden om de billige boliger tæt på København i deres netværk og flere indiske migranter flyttede ind. Flere informanter fortalte, at størstedelen af inderne i Værebros Park kommer fra Telangana-provinsen i det sydlige Indien. Samtidig fortalte de, at det varierende, hvorvidt Værebros Park var deres første bopæl i Danmark. Under feltarbejdet udførtes der interviews med ti af de indiske beboere, samt to ansatte ved Værebros Rådgivning. I Værebros Rådgivning arbejder de til dagligt med beboerne og deriblandt de omkring 500 indiske beboere. Fælles for de indiske informanter var, at de var kommet til Danmark via greencard-ordningen eller positivlisten. Informanternes historier vil blive belyst løbende i artiklen.

Først er der grund til at se på, hvordan en gruppe inderes tilstedeværelse i et dansk boligområde ikke alene er afhængig af lokale tilfældigheder, men også kan ses som et af mange udtryk for en række nationale, europæiske og globale tendenser i det 21. århundrede. Indien har siden 1990'erne været igennem en hastig økonomisk udvikling. De seneste 30 år har landet gennemført reformer, som har åbnet op for den indiske økonomi og øget antallet af udenlandske investeringer. På denne baggrund har det danske udenrigsministerium udarbejdet en handlingsplan for Indien med henblik på at styrke samarbejdet omkring politiske, økonomiske, miljø-, energi- og klimamæssige samt kulturelle spørgsmål (Udenrigsministeriet 2008). Udenrigsministeriet identificerer det største vækstpotentiale i Indien som de to højteknologiske sektorer: Informations- og kommunikationsteknologi (IT) samt bioteknologi. Således har udenrigsministeriets hensigt været gennem det øgede samarbejde at skabe en forbindelse mellem Indiens udvikling, specielt på uddannelsesområdet, og Danmarks øgede efterspørgsel på udenlandsk, højt kvalificeret arbejdskraft. Flertallet af de indiske beboere i Værebros Park er uddannede inden for de to højteknologiske sektorer. Ifølge beboerrådgiveren fra Værebros fremgår det imidlertid, at mange af inderne i Værebros Park har svært ved at finde arbejde inden for deres professionelle felt. Deres uddannelse og erhvervs erfaring, som via visum-ordningerne ellers var deres adgang til Danmark, viser sig ikke at leve op til kravene på det danske arbejdsmarked.

Løbende er der i Danmark blevet vedtaget forskellige visum-ordninger, der har sigtet mod at øge muligheden for at rekruttere højtuddannet arbejdskraft uden for EU's grænser. Ved at tilbyde visa med færre krav til højtuddannede har man fra politisk hånd næret et håb om, at færre krav ville lette højtuddannede migranternes adgang til det danske arbejdsmarked. Eksempelvis blev der i 2007 indført et såkaldt greencard efter canadisk forbillede. Et visum, der stiller krav til migrantens uddannelse og årsindtægt, men ikke forudsætter et konkret ansættelsestilbud på forhånd. Størstedelen af de omkring 500 indiske migranter er kommet til Værebros Park netop ved hjælp af greencard-ordningen. Visum-ordningerne skal ses i lyset af Danmarks økonomiske opsving i 1990'erne og 00'erne. Dette øgede den nationale efterspørgsel på højtuddannet, kvalificeret arbejdskraft. Fra politisk hånd er dette ofte blevet beskrevet som efterspørgslen på 'talents' eller de såkaldte 'eurostars', som flere af de øvrige artikler i dette temanummer også beskriver.

På baggrund af ovenstående har denne artikel to hovedanliggender: Dels at udrede, hvorledes uoverensstemmelsen imellem visum-systemet, arbejdsmarkedet og indernes forventninger opstår og kommer til udtryk. Dels at forstå, hvordan de indiske migranter alligevel formår at skabe sig en nogenlunde stabil tilværelse i Danmark. Det sidste er endvidere interessant, da den store koncentration af indiske migranter i Værebros Park umiddelbart kunne fremstå som et politisk problem som følge af de seneste års store fokus på ghettodannelse og parallelsamfund. Artiklen spørger således også til, hvorfor der ikke kan konstateres nogen særlig problematisering af den indiske migrantgruppe, trods det at deres tilværelse i Værebros Park umiddelbart har karakter af et parallelsamfund. Den eksisterende forskning i migration i Europa skelner typisk mellem lavtuddannet, billig arbejdskraft og højtuddannede der drager nytte af EU's indre, åbne grænser. Denne artikel peger dog på, at inderne dårligt lader sig beskrive hverken som klassiske migrantarbejdere eller kosmopolitiske 'eurostars' (Favell 2009:178). Som nævnt i introduktionsartiklen anlægger vi en praksisteoretisk tilgang. Dette gør vi med henblik på at forstå kompleksiteten i migranternes praksis, fordi denne begribes bedst, hvis den ses i relation til både arbejdsmarkedet, familien og stat. Vi tilgår felten med et særligt blik for den rolle, som familien spiller i den enkelte migrants hverdagspraksis. Dette kommer blandt andet til udtryk ved at undersøge hvordan familier, der lever geografisk adskilt, alligevel er tæt forbundne (Bryceson & Vuorela 2002). Således argumenterer vi i denne artikel for, at familien kun kan forstås som en

meningsfuld enhed, når den ses i relation til både arbejdsmarked og stat, idet arbejdsmarked og stat sætter afgørende rammer for de indiske familiers mulighedsrum (Højrup 1995:70).

En enklave i Værebros Park

De indiske migranter i Værebros Park deler en række særlige træk og forudsætninger for deres ophold i Danmark. Udover det mest åbenlyse i form af deres fælles nationalitet er det ofte i kraft af deres høje uddannelse, at de har fået opholdstilladelse i Danmark. De indiske migranter i Værebros er i øvrigt særdeles aktive i det lokale foreningsliv, hvor de opretholder et stort netværk og holder båndet til Indien ved lige. Vigtigheden af dette netværk vil blive belyst senere i artiklen. De indiske migranter i Værebros kan derfor anses som en særskilt migrantgruppe, der kan forstås som en enklave i kraft af deres juridiske vilkår, deres bosætning inden for et afgrænset geografisk område og deres praktisering af fællesskab.

Begrebet enklave skal i vores analyse ikke forstås som et synonym for parallelsamfund eller ghetto, betegnelser som ofte rummer nogle politiske konnotationer, som vi ikke finder passende til at beskrive måden, hvorpå inderne har organiseret sig i Værebros Park. Derimod vil vi pege på en forståelse af enklaver, som en gruppe migranter, der har organiseret sig i Danmark, men som stadig bevarer en vis tilknytning til hjemlandet igennem deres kulturelle praksis (Grillo 2001: 15f). Tilknytningen til Indien viser sig eksempelvis i det meget aktive indiske foreningsliv i Værebros Park, hvor migranterne mødes og blandt andet fejrer de hinduistiske højtider sammen. Når vi beskriver de indiske migranter som en enklave, handler det altså også om måden, hvorpå de har organiseret sig omkring en fælles praksis i Værebros Park. Det er samtidig bemærkelsesværdigt, at de indiske migranter organiserer sig på – hvad der normalt opfattes som – typisk danske præmisser, hvilket eksempelvis kommer til udtryk i de indiske familiers velvilje over for at indskrive deres børn på de kommunale institutioner. Et institutionsliv, som flere af informanterne fremhæver som centralt for deres familiepraksis i Danmark. Ved brug af enklavebegrebet kan der fastholdes en forståelse af de indiske migranter i Værebros Park som en gruppe, der har organiseret sig i det samme boligområde omkring en fælles kulturel praksis, der er anderledes fra det øvrige danske samfund.

Greencard-ordningen

I den danske greencard-ordning gives der arbejds- og opholdstilladelse på baggrund af et pointsystem, der særligt fokuserer på uddannelsens niveau, men også på arbejdserfaring og sprogkundskaber (Hornbech 2007). For at kunne forny greencardet skal migranten opfylde en række krav herunder en betydelig årsindtægt⁸, der stiger i takt med varigheden af migrantens ophold i landet. Desuden er det ikke muligt for greencard-holderen at modtage sociale velfærdsydelse, på nær børne- og ungeydelse, hvorfor greencard-holdere heller ikke har mulighed for at modtage arbejdsløshedsunderstøttelse. Greencardet og de andre visum-ordninger kan udvides til også at indbefatte ægtefællen, hvilket er tilfældet for samtlige af de indiske informanter. Greencard-ordningen blev afskaffet med et flertal uden om regeringen i 2016. Det blev begrundet med, at ordningen ikke opfyldte formålet med at sikre Danmark kvalificeret udenlandsk arbejdskraft (Henriksen et al. 2016). Greencard-holdere blev nemlig kun i begrænset omfang ansat i stillinger, der svarede til deres på papiret høje uddannelser. Denne tendens ses også i enklaven af indere i Værebros Park, der netop til trods for uddannelser og andre kompetencer oplever stort besvær med at finde arbejde. De fortalte, at arbejdsgiverne ofte forklarede deres afslag med manglende eller ingen danskkompetencer. En anden problematik, der gør sig gældende er, at en indisk bachelorgrad ikke altid er tilsvarende en dansk bachelorgrad. Med tiden havde flere derfor set sig nødsaget til at søge bl.a. ufaglært arbejde for at indfri kravet om indtægt til fornyelse af deres greencard. Sløjfningen af greencardet antyder en problematik omkring visum-systemet og arbejdsmarkedets divergerende selektionskriterier, som vil blive behandlet senere i artiklen. Afskaffelsen betyder reelt en lukning for nye ansøgere, mens allerede eksisterende greencard-holdere stadig kan forny deres visa, såfremt de opfylder kravene om blandt andet en relativ høj årsindtægt.

En accepteret og uproblematisk enklave

Flere af de indiske migranter og de kommunalt ansatte i Værebros Park beskriver det store indiske netværk og foreningsliv som et centralt holdepunkt for indernes hverdagspraksis. Det aktive indiske foreningsliv i boligområdet står blandt andet for afholdelse af forskellige religiøse festivaler og højtider. De mange festivaler og højtider handler om at videreføre indiske traditioner, men kan

⁸ En greencard-holder skal i gennemsnit tjene mellem 350.000 kr. og 400.000 kr. årligt.

analytisk set også anskues som et middel til at opbygge og samtidig opretholde vitale netværk. Sara, som er boligsocial medarbejder i Værebros beboerhus, peger på, at der er stor tilslutning til det indiske foreningsliv:

Sara: Altså de har jo et kæmpe netværk. [...] Jeg har aldrig set så mange mennesker, der holdt så mange fester og festivaler [...] Jeg tror det er hver weekend der er et eller andet for hele familien.

Det indiske foreningsliv kan forstås som en materialisering af en familiestruktur af mere end blodsslægtninge, hvor både båndet til Indien vedligeholdes, og nye netværk skabes som en form for udvidet familie (Bryceson & Vuorela 2003:14). Som det er berørt i introduktionsartiklen, ses familien i et stats- og livsformsteoretisk perspektiv som en særlig enhed, hvor de sociale relationer er uopsigelige og familiens enkelte medlemmer er gensidigt afhængige, hvorfor familien kan karakteriseres som et skæbnefællesskab (Højrup 2003:17, Avineri xx). I forlængelse heraf kan man argumentere for, at det indiske foreningsliv i Værebro trods det manglende blodsbånd kan forstås som en 'udvidet familie', idet mange højtider og traditioner, der typisk er forbeholdt familien, praktiseres i de nye fællesskaber. Foreningslivet som en udvidelse af familien får således også karakter af et skæbnefællesskab. Som analytisk figur kan den udvidede familie bruges til at vise den betydning, som det indiske netværk får i forhold til at imødegå og opveje de usikre og ofte midlertidige kontraktbaserede relationer til arbejdsmarkedet. Den udvidede familie kan således forstås som en kompensation for fraværet af slægtninge.

Oktober 2018

ÅBENT HUS

Gratis kaffe og the i Beboercaféen

lørdag d. 14. oktober er der åbent hus i Beboerhuset fra kl. 11-16. Kom forbi Beboerhuset og se hvad du kan bruge huset til. I Beboercaféen kan der købes lidt at spise og der bydes på gratis kaffe og the.

Indisk danseshow kl. 13.30

Pynt din cupcake kl. 11-14.30 for 10 kr.

Lav smykker med bydelmodrene kl. 11-14.30

Afprøv de nye symaskiner kl. 11-14.30

Banko ved Gudmund kl. 15. Meld dig gerne til hos Nada på 24255091 eller på Ejendomskontoret. Skriv pr. plade.

6	20	36	56	77
7	17	42	60	83
19	37	59	61	84



Beboerhuset danner ramme om mange indiske arrangementer. Billedet til venstre reklamerer for åbent hus og forskellige arrangementer i Værebroparkens beboerhus, blandt andet et indisk danseshow. På billedet til højre ses deltagere til en hinduistisk blomsterfestivals-middag.

Den udvidede familie kan yderligere være en måde at forstå nogle af de transnationale aspekter ved livet i Værebropark. Ofte lever transnationale familier adskilt fra hinanden over længere perioder, men formår alligevel at opretholde et fællesskab, hvilket er medvirkende til at skabe samhørighed, selv over store geografiske afstande (Bryceson & Vuorela 2002:3). Flere af inderne gav udtryk for, hvordan deres familie tilbage i Indien glædes over, at de i Danmark har et netværk, de kan fejre højtider med. Ved at praktisere indiske traditioner i Danmark styrkes båndet og følelsen af samhørighed med den fysisk fjerne familie i Indien. Således bidrager den udvidede familie som figur til en forståelse af de komplicerede sammenfiltringer af relationer mellem foreningslivet, netværk og familie i og uden for Danmark.

De indiske informanter oplever samtidig, at deres fællesskaber i Værebropark møder opbakning fra boligområdet ansatte. Ila, der kom til Danmark på en forlængelse hendes mands visum, fortæller, at der er stor forståelse for indernes ønske om at fejre og opretholde kulturelle traditioner og højtider. Ila's mand, Dev, var modsat de fleste andre indiske beboere kommet til Danmark pga. et konkret jobtilbud i IT-sektoren og var derfor indskrevet på positivlisten. De var begge meget aktive i foreningslivet:

Ila: We have the biggest festivals, and we all celebrate together if one festival is coming and we will book the hall here and we will celebrate [...] and you people also encourage us to... you know... give importance to our culture too. [...] That is the positive thing about Denmark, because they will always welcome, and they will always encourage the culture and values and tradition.

Ovenstående peger i retning af, at de indiske migranter frit kan praktisere det, der ses som deres egen kultur og religion, så længe de stadig tilpasser sig de institutionelle rammer, som Værebros Park opstiller. Det understreger ligeledes, at den indiske enklave som gruppe ikke har en politisk status som problematisk for staten.

En anden del af indernes hverdagspraksis i forbindelse med familie og netværk ses ved indernes forhold til institutionsliv og børneopdragelse som en del af integrationen i det danske samfund. Flere informanter udtrykte bekymring over det danske skolesystem, som de mente manglede fokus på særligt teknisk læren. De udtrykte derfor et ønske om at sætte deres børn i internationale skoler, så barnet også kunne fortsætte sin skolegang uforstyrret, særligt hvis familien måtte flytte fra Danmark. For andre af informanterne var det danske institutionsliv dog blevet holdepunktet og en af de helt store fordele ved tilværelsen i Danmark. I et statsligt perspektiv er begge praksisser relativt uproblematisk, så længe de tilpasses de eksisterende institutionelle rammer.



I Værebros Rådgivning kommer boligområdets beboere blandt andet for at få vejledning til opskrivning af børn i institutioner. For flere beboere er rådgivningen en tæt kontrakt til kommunen, og her søger de bl.a. hjælp til at forstå kommunale breve eller kommunale krav og tilbud, herunder altså opskrivning af deres børn i institutioner.

Beboerrådgivningen er i høj grad engageret i det institutionelle liv i området og er rettet mod samtlige beboere i Værebros Park. I forhold til den indiske gruppe er særligt barnets tarv i fokus. Ulla forklarer, at beboerrådgivningen opfordrer inderne til at indskrive deres børn i kommunens offentlige institutioner som led i en integrationsproces:

Ulla: [...] fordi hvis de [inderne] gerne vil blive boende i Danmark, så bliver de også nødt til at integrere deres børn i daginstitutioner. Også for at de får lært noget ordentligt dansk. Alle de her snakke har vi jo også haft med dem - også i samarbejde med sundhedsplejen.

Beboerrådgivningen kan analytisk forstås som en udstrækning af den statslige integrationspolitik. Citatet illustrerer således, hvordan staten gennem en kommunal institution påvirker indernes hverdagslige praksis med tilskyndelse til en bestemt integrationsproces. Integrationspolitik kan i et stats- og livsformsteoretisk perspektiv forstås som et interpellationsarbejde, hvor migranter interPELLERES til at støtte op omkring den danske stat. Som nævnt i introduktionsartiklen betegner begrebet interpellation den proces, hvor staten gennem påkaldelse af sine subjekter konstituerer disse som både afhængige og frie (Jespersen et al. 2006:16ff). Det vil sige, at de på den ene side tildeles en subjektposition med et vist mulighedsrum for fri handling, men samtidig er afhængige af staten i forhold til at få denne position tildelt i første omgang. Interpellation sker ikke nødvendigvis gnidningsfrit, idet at brydninger kan opstå i kraft af subjektets modstand mod en given interpellation. I nærværende sammenhæng kan interpellationen betragtes som udfordret af de indiske migranters ønske om at have deres børn i institutioner tæt på hjemmet. Dette skaber en overvægt af børn, der ikke har dansk som modersmål, hvilket, ifølge Ulla, hæmmer hensigten om at bruge børneinstitutionerne som et led i en integrationsproces. For at fremme børnenes danskkundskaber er der derfor indført krav til den etniske sammensætning i kommunens daginstitutioner. Børneinstitutioner kan således ses som et led i statens interpellationsarbejde i form af krav til integration af børn med anden etnisk baggrund end dansk. Med denne forståelse kan institutionslivet anskues som en bestræbelse på at sikre sammenhængskraft i suverænitetsdomænet Danmark, da det blandt andet er her, at børn lærer det danske sprog og normer (Højrup & Christensen 2007:417).

Flere af de indiske migranter udtrykte faktisk et ønske om, at deres børn skulle lære dansk, og de indiske familiers velvilje til at sende deres børn i institution kan derfor analytisk beskrives som en vellykket interpellation fra Værebros Rådgivning, og teoretisk set dermed også fra den danske stat. Set fra indernes perspektiv er det nærliggende at antage, at deres imødekommenhed over for det danske samfund hjælper dem til at fremstå som en problemfri migrantgruppe. På den måde kan denne imødekommenhed også ses som formålstjenlig for deres ønske om at skabe en stabil tilværelse i Danmark, der stadig kan rumme en række træk, der knytter sig til deres indiske baggrund.

At beskrive inderne som en gruppe eller enklave gør det muligt at adressere nogle fællestræk hos dem. Det er dog vigtigt at påpege, at migranterne ikke blot er en homogen masse med samme praksis. Inderne har forskellige rationaler for, hvorfor og på hvilken måde deres børn skal indgå i institutionerne. Dev og Ila ser helst, at deres søn skal gå på en international skole, så han lettere kan overgå til det indiske skolesystem, når familien på sigt vender tilbage til Indien. De er på nuværende tidspunkt bekymrede for deres søns fremtidige skolegang, da der kun er få (og dyre) internationale skoler i Danmark. Vigtigheden i at deres søn i fremtiden skal gå på en international skole, er især baseret på ovennævnte bekymring over, om det danske uddannelsessystem har tilstrækkelig fokus på tekniske færdigheder:

Dev: And also the education, I mean if you take the Danish education it's not bad either. But the focus is on the personal level and activity. That's what I could sense. But back in India it's more of technical level and book stuff. That is where we get to train.

Parrets hverdagspraksis må altså, ligesom foreningslivet, forstås i en transnational kontekst, hvor målet for fremtiden er at kunne vende tilbage til Indien. Således bliver to ting vigtige for parrets tilværelse i Danmark: At kunne sikre sig et job på det danske arbejdsmarked og gode institutions- og uddannelsesmuligheder for deres søn. Begge ting er afgørende for, at parret på sigt kan rejse tilbage til Indien, og igen skabe sig en meningsfuld tilværelse på det indiske arbejdsmarked med nye kompetencer fra det danske. I en transnational kontekst bliver parrets orientering mod både fortid, nutid og fremtid således central: Erindringen om et tidligere liv i Indien spiller en rolle i forhold til forsøget på i nutiden at skabe et bedre liv for dem selv og deres familie i fremtiden (Bryceson & Vuorela 2002:6).

Modsat Dev og Ila's ambition om at vende tilbage til Indien har Amar andre forestillinger om sin fremtid. Amar er IT-uddannet og kom til Danmark via greencard-ordningen for syv år siden. Han er gift og har et barn. Amar forklarer, at han i sin tid rejste til Danmark, fordi han gerne ville leve i et trygt, fredfyldt samfund, hvor hans familie kunne vokse op. Han har dog ikke kunne finde et job inden for sin uddannelse, men ønsker fortsat at blive og skabe sig et liv i Danmark:

Amar: I would like to settle here, because I want to give a good life to my son. He likes so much to be here. Yes, he came when he was about 2 years and he has so many friends here. His entire friends are here.

Amar fremhæver, at sønnens fremtid er vigtigere, end at han selv får mulighed for at arbejde inden for det fag, hvor han er uddannet. Bryceson og Vuorela påpeger, at familiers livscyklus ofte påvirker, hvorvidt mennesker vælger at migrere eller ej. Herunder kan sociale forhold som børns uddannelse og fremtid spille en rolle (Bryceson & Vuorela 2003:17). I Amars optik sikres sønnens fremtid bedst ved at forbedre muligheden for at blive i Danmark og vilkårene for dette liv. For at opnå dette går han på kompromis med sin egen karriere i forsøget på at sikre sin søn et bedre liv.

Fremtiden ser således ikke ens ud for de to familier. Dev og Ila udtrykker et stærkt ønske om at kunne vende tilbage til Indien. Derfor er det vigtigt for dem, at deres søn kommer i international skole, mens danskundskaber bliver prioriteret lavere. For Amar er det vigtigt, at både hans søn og han selv lærer dansk, for dermed bedre at kunne sikre en tilværelse i Danmark. Fælles er, at begge familiers praksis er centreret omkring ønsket om at give sønnerne den bedste fremtid, og dermed familiens levedygtighed på længere sigt. Deres forskellige løsninger vidner dog om nogle ganske forskelligartede visioner for sønnernes fremtid. Ønsket om at lære dansk bliver symptomatisk for brydningen mellem en dansk og en transnational praksis. Som tidligere nævnt, er danskundskaber for mange af de indiske familier vigtigt for deres muligheder i Danmark. Derimod stiller en transnational praksis præget af mobilitet helt andre krav i forhold til de indiske migranternes fleksibilitet, hvor danskundskaber ikke har den samme betydning på et internationalt marked.

Højtuddannet i ufaglært arbejde

For at forstå indernes praksis er det nødvendigt også at undersøge den i relation til en national strategi om konkurrence på viden i en global kontekst. I et globalt statssystem, sådan som det

betragtes i stats- og livsformsteorien, konkurrerer stater blandt andet på vidensøkonomi, hvorfor der kæmpes om at tiltrække og fastholde højtuddannet arbejdskraft. Et middel mod dette mål er således at tilbyde de højtuddannede arbejdsmigranter attraktive beskæftigelsesmuligheder. Det danske arbejdsmarked har især været kendt for sin flexicurity-model, fordi den har formået at navigere imellem en kapitalistisk markedsøkonomi og samtidig imødekomme social retfærdighed og sikkerhed (Nielsen & Olsen 2017:1). Med den reviderede Lissabon-strategi fra 2007, der blev vedtaget blandt EU-landes ledere med det sigte at styrke en vidensbaseret økonomi, blev flexicurity endda et kernebegreb i EUs retningslinjer for at modernisere medlemslandenes arbejdsmarkedspolitik (Nardo & Rossetti 2013:13). Flexicurity blev som begreb formuleret i 1990'erne som en arbejdsmarkedsstrategi, der understøtter et socialt sikkerhedsnet for arbejdstageren, hvor virksomheder samtidig har frihed til at ansætte og fyre medarbejdere efter behov (ibid.:3). Flexicurity har således til formål at skabe et stærkere arbejdsmarked, der let kan følge konjunktursvingninger og skiftende efterspørgsel.

De senere år har der dog været en lang række politiske tiltag til fordel for deregulering og optimering af rammerne for markedet efter neoliberalt forbillede, som har haft den effekt, at security-delen af flexicurity-modellen er blevet svækket (Nielsen & Olsen 2017:3). Den midlertidige relation til arbejdsmarkedet kombineret med en begrænset adgang til velfærdsydelser skaber en usikker situation for de indiske migranter i forhold til danske statsborgere. Tilværelsen på et greencard eller positivlisten tillader nemlig ikke migranten at søge om social understøttelse i tilfælde af en fyring. Dev beskriver denne situation således:

Dev: I've been paying for five years the taxes but if I lose job I have to go back, and I can't even get that security because even if I pay for that unemployment I cannot get it legally, because I have some obligations for my permit. But once I lose the job I will lose the work permit so not get the unemployment support.

Som det fremgår af ovenstående citat, stiller det danske arbejdsmarked de samme krav til Dev som hans danske kolleger, men han er langt dårligere stillet, hvis han skulle blive fyret⁹. Han er derudover særligt udsat, da han heller ikke er EU-borger, og dermed ikke har ret til at rejse til et andet

⁹ Hvis man har fået arbejdstilladelse i Danmark igennem positivlisten, har man ved afskedigelse mulighed for en seks måneders opholdstilladelse, hvis man ikke modtager nogen form for understøttelse (Styrelsen for International Rekruttering og Integration).

europæisk land i tilfælde af en fyring. Devs situation belyser, hvordan indernes tilknytning til arbejdsmarkedet er afgørende for at kunne beholde en arbejds- og opholdstilladelse i Danmark. En fyring har alvorlige konsekvenser, da migranter har meget begrænset adgang til sociale ydelser. Alligevel er de udsat for samme krav om fleksibilitet som danske statsborgere. De må altså navigere på et arbejdsmarked, der i høj grad er struktureret efter flexicurity-modellen, men uden adgang til modellens sikkerhedsdel.

Andre forhold stiller inderne anderledes end danske arbejdstagere, hvor flere af de indiske familier oplevede, at deres manglende danskkundskaber var en barriere mod at kunne indgå på det danske arbejdsmarked. Greencard-ordningen stiller udelukkende krav til ansøgerens engelskkundskaber, hvorfor de indiske migranter blev overraskede over, at det var deres danskkundskaber, som afgjorde, hvorvidt de kunne få et job. Der er således en klar modsætning mellem kravene til at opnå greencardet og selve adgangen til det danske arbejdsmarked. Amar fortæller:

Amar: You pass the English [krav til greencard], but there are no use of the English here for getting job [...] The language [dansk] has the main role for finding the job.

Amar pakker brød på et bageri om natten. Et job, en ven henviste ham til, fordi det ikke stillede krav til hans danskkundskaber. Amar tog jobbet på bageriet, for at kunne opfylde kravene om indkomst til fornyelse af sit greencard. Flere af inderne arbejder med lange arbejdsdage i lavtlønnede jobs for at sikre den relativt høje indkomst, som kræves for at få fornyet sit greencard. Så selv om Danmark giver nytillkomne migranter mulighed for at deltage i kommunalt udbudte danskkurser¹⁰, er det for flere af de indiske familier vanskeligt både at skulle arbejde lange dage i lavtlønnede jobs, opretholde et stabilt familieliv og samtidig finde tid til at deltage i danskkurser og lære dansk.

I en undersøgelse af højtuddannede indiske migranter i det canadiske integrationssystem, peges der på en lignende uoverensstemmelse mellem selektionskriterierne i adgang til landet og i adgang til arbejdsmarkedet (Somerville & Walsworth 2010:346). Undersøgelsen peger på, at særligt arbejdsmarkedets manglende anerkendelse af indernes uddannelses- og erhvervmæssige kvalifikationer skaber denne uoverensstemmelse (ibid.:349). Det danske greencard er udarbejdet

¹⁰ Denne ret frafalder dog efter 3 år.

efter canadisk forbillede, og nogle af informanterne i vores undersøgelse beskrev en lignende problematik (Hornbech 2007). Beboerrådgiverne i Værebros Park pegede nemlig også på, at indiske uddannelser ikke nødvendigvis er tilsvarende danske, hvilket i høj grad også må siges at sætte de indiske migranter i en svær konkurrence med andre jobsøgende. Migranterne havde selv en oplevelse af deres manglende danskkundskaber som en barriere til det danske arbejdsmarked frem for manglende anerkendelse af deres faglige kvalifikationer. Arbejdsmarkedets prioritering af danske sprogkundskaber kan betragtes som en kulturel grænsedragning, der ikke blot sættes af den danske stat, men også af det danske arbejdsmarked. Den kulturelle grænsedragning kan ses som udtryk for et suverænitetensarbejde, hvor staten gennem arbejdsmarkedet markerer de nationale grænser ved at fremhæve og fastholde en kulturel særegenhed (Højrup & Christensen 2007:434). Der er mange interesser på spil i dette felt. Den kulturelle grænsedragning kan også ses som en fordel for danske lønmodtagere ved at mindske konkurrencen på et i forvejen globalt orienteret dansk arbejdsmarked.

Ovenstående tydeliggør altså et paradoks mellem på den ene side den danske stat, som iværksætter midler (greencard-ordningen) i forsøget på at tiltrække de bedst kvalificerede (talents) til en styrkelse af den danske velfærdsstats konkurrenceevne, og på den anden side en gruppe af indiske migranter med en mellemlang uddannelse, der viser sig ikke at leve op til de krav, som arbejdsmarkedet stiller. Det betyder, at inderne ikke bidrager til udviklingen af Danmark som videnssamfund, hvilket ellers var intentionen med greencard-ordningen. Ikke blot har inderne ikke nødvendigvis de eftertragtede kvalifikationer, de presses også ud i job, der er under de kvalifikationer, de har, for at forblive på greencard-ordningen. Dette sætter de indiske migranter i en prekær situation, hvor de må give afkald på deres rent faglige ambitioner og i stedet tage ufaglært arbejde. Ud fra et stats- og livsformsteoretisk perspektiv kan greencard-ordningen, og derved den danske stat, siges at efterspørge individer som bærer træk fra karrierelivsformen. Som omtalt i introduktionsartiklen tilføjer denne livsform virksomheder unicitet, således at de fortsat kan være konkurrencedygtige både på et dansk og internationalt marked. Individer, som bærer træk fra denne livsform, engagerer sig og udfolder sine kvalifikationer i arbejdet. Man kan argumentere for, at størstedelen af de indiske migranter bærer træk fra en helt anden livsform, lønarbejderlivsformen. Livsformen er karakteriseret ved, at den enkelte arbejder sælger sin arbejdskraft i en bestemt tid til en aftalt pris. Arbejdet udføres ikke, fordi man er engageret væsentligt i sit arbejde, men snarere for at få en indkomst. Indkomsten forstås altså som forudsætningen for, at lønarbejderlivsformen kan realisere sig selv i tilværelsen uden for

arbejdstiden. Individet, som bærer træk fra denne livsform, forstår herved arbejdet som midlet til at opnå fritid.

Der synes således at være en uoverensstemmelse mellem, hvilken type livsform, og dermed arbejdskraft, som den danske stat efterspørger og hvilke individer, der rent faktisk vælger at ansøge om et greencard. Dette vil vi illustrere gennem nedenstående empiriske eksempel med udgangspunkt i Dev, som umiddelbart teoretisk kan anskues som en karrierelivsform, idet han som veluddannet valgte at lede efter karrieremuligheder i blandt andet Danmark for at forny sin unicitet. Danmark som destination var ikke afgørende, derimod var det snarere jobtilbuddet, der havde betydning. Der kan dog argumenteres for, at Dev teoretisk set også bærer træk fra lønarbejderlivsformen. Han fremhæver det danske arbejdsmarkeds sociale fordele som det særligt attraktive, snarere end de arbejdsopgaver, som han varetager på sit arbejde:

Dev: I think Denmark has a good work-life balance compared to the country where I come from. I think it's one of the best place to work at least. You have these employer benefits, like you have this vacation and also you have paid leave and this support for the parents. These are all good compared to where I come from.

Dev fremhæver den gode balance imellem arbejde og fritid samt, at han har fået mere fritid sammen med sin familie. Sammen med sin kone har de på en hylde i deres lejlighed samlet minder i form af souvenirs fra deres rejser rundt omkring i Europa. Parrets hylde kan forstås som et materielt udtryk for den fritid, som Dev og hans familie nu har fået.



På nogle hylder i deres lejlighed har parret samlet souvenirs fra deres rejser rundt omkring i Europa. Muligheden for at kunne holde ferie og rejse rundt i Europa tilskriver de i høj grad den danske 'work-life-balance'.

Et andet eksempel er Jai, der var gift og havde været i Danmark i fem år. Jai havde taget sin ingeniøruddannelse først i Linköping i Sverige og sidenhen afsluttet den på DTU i Danmark. Efterfølgende havde han fået en midlertidig ansættelse hos en større IT-virksomhed i Danmark, men han udtrykte uvished omkring at blive i Danmark:

Jai: Pardon me, I don't know. It depends on my next job. If I will get the next job, I will maybe continue to live in Denmark. Otherwise I would have to think about other countries or go back to India. I don't know. It depends on my next job.

Denne søgen efter de rette karrieremuligheder vidner om en mere udpræget karrierelivsform, idet at den rette karriere i sig selv er målet med tilværelsen i udlandet.

Ved at diskutere to af livsformerne med udgangspunkt i Dev og Jai, ses der altså en brydning mellem politiske visioner og den reelt migrerede arbejdskraft. På den måde kan statsprocesser også ses i

relationen mellem den indiske enklave og Gladsaxe Kommune, som forlængelse af den danske stat. I Værebros Park anerkendes den indiske enklave særligt på baggrund af deres uddannelsesniveau:

Ulla: Altså, der er ikke nogle problemer med inderne, det synes jeg ikke. [...] Fordi de er stort set alle sammen veluddannede og [...] de har valgt at tage herop og vil rent faktisk gerne bosætte sig i Danmark. Det er et valg de har taget [...] som gør at de har et mål. Det er at blive i Danmark.

Indernes praksis i Danmark anerkendes altså i kraft af deres uddannelsesniveau samt mål med tilværelsen. Den sidste del af citatet bliver i et stats- og livsformsteoretisk perspektiv en central pointe til at forstå den gensidige anerkendelse imellem inderne og Værebros Park, som gør inderne til en accepteret gruppe i boligområdet. Anskues denne gensidige anerkendelse analytisk som en mål-middel-relation bliver det tydeligt, at indernes relativt høje uddannelsesniveau er et afgørende middel for etableringen af en varig praksis i Danmark trods det, at de i mange tilfælde ikke udnytter deres uddannelse på arbejdsmarkedet.

Gennem en kombination af de forskellige forhold, som vi har beskrevet i de foregående afsnit, fremstår den indiske migrantgruppe i høj grad som uproblematisk og fra et statsligt perspektiv usynlig, en status som på mange måder er formålstjenlig for inderne. Imidlertid har denne status også en bagside, når andre grupper kan tiltrække sig den politiske bevågenhed. Flere af informanterne beskriver, hvordan de oplever stigende konkurrence på ufaglærte jobs fra flygtninge, der modtager statslige løntilskud; en udvikling, der har taget fart med flygtningekrisen i 2015. Samtidig kan den manglende statslige opmærksomhed også delvist forklare kontrasten mellem greencard-ordningen og arbejdsmarkedets forskellige krav. En kontrast, der for flere af inderne i Værebros Park betyder, at de må iværksætte forskellige strategier for at opfylde kravene til deres visa og samtidigt indgå på det danske arbejdsmarked. Strategier, som de selv og deres familie finder hensigtsmæssige for den praksis og livsførelse, de ønsker med deres tilværelse i Danmark. Den manglende statslige opmærksomhed har således tydeliggjort, hvad der umiddelbart virkede som frie rammer for migrantfamilien til frit at dyrke egen kulturel praksis, ultimativt også ender med at skabe de største udfordringer for langt de fleste i den indiske enklave i Værebros Park, når de oplever stor modstand på det danske jobmarked og mangel på statslig anerkendelse.

Konklusion

Den indiske enklave i Værebros er en relativt nyttilflyttet etnisk gruppe i Værebros Park, og er på blot 7 år blevet en af de største i det sociale boligbyggeri. I lyset af de seneste års fokus på ghettodannelser og parallelsamfund i de sociale boligbyggerier kunne opståelsen af en enklave umiddelbart give anledning til stor offentlig opmærksomhed. Dette er dog ikke tilfældet med den indiske enklave. Det er fortsat en relativt ubeskrevet migrantgruppe til trods for en stadig større interesse i deres livsførelse. Med denne artikel har vi forsøgt at belyse en migrantgruppe, der ikke opnår stor statslig opmærksomhed. Denne manglende opmærksomhed har vi med en stats- og livsformsteoretisk tilgang argumenteret for både kan ses som værende problematisk for migranternes tilværelse, men dog giver dem rig mulighed for at praktisere deres kulturelle baggrund i foreningslivet i Værebros. Dette knytter sig umiddelbart til deres status som relativt højtuddannede og deres tilværelse på særligt greencard'et, der fastholder migranterne i en position, hvor de skal bidrage til den danske stat med en fast høj årsindtægt, samtidigt med at de har en meget begrænset adgang til velfærdssydelser. Flere af de indiske migranter ender dog i ufaglærte jobs for at kunne bibeholde deres opholdstilladelse i Danmark. Der hersker et udpræget mismatch mellem de sproglige- og uddannelsesmæssige krav til at søge et visum og kravene til at komme ind på arbejdsmarkedet. I den forbindelse bliver den manglende opmærksomhed særligt udfordrende for migranterne i det, de i høj grad overlades til selv at finde løsningen på mismatchet ved at give afkald på deres faglige ambitioner eller ligefrem opholdet i Danmark.

Vi har netop forsøgt at vise, hvordan en undersøgelse af relationerne mellem familie, arbejdsmarked og stat kan anskueliggøre og samle nogle af de komplekse processer, der har muliggjort den indiske enklave. Tilgangen tilbyder forklaringer på, hvorfor de kommunalt ansatte ved Værebros Rådgivning ikke opfatter den indiske bosætning som særligt problematisk og hvorledes det lykkes de indiske beboere at navigere på et arbejdsmarked fyldt med brydninger mellem visum-ordningernes, statens og arbejdsmarkedets selektionskriterier. De enkelte familier fremstår både homogene og som en del af den indiske enklave, men har blandt andet i forbindelse med fremtidsvisioner helt modsatrettede ønsker, hvilket afspejles i deres strategier i forhold til skolevalg for deres børn og karriereplaner.

Litteraturliste:

- Bryceson, Deborah & Vuorela, Ulla (2002): "Transnational Families in the Twenty First Century". I: The Transnational Family – New European Frontiers and Global Networks, Oxford New York
- Christensen, Søren & Thomas Højrup (2007): "Det nærværendes fravær". I: Højrup, Thomas & Klaus Bolving (red.): Velfærdssamfund – velfærdsstaters forsvarsform, Museum Tusulanums Forlag
- Favell, Adrian (2009): Eurostars and Eurocities: Free movement and mobility in an integrating Europe, Wiley
- Grillo, R.D. (2001): Transnational Migration and Multiculturalism in Europe. Working Paper
- Højrup, Thomas (1995): "II. Transformationsanalyse". I: Omkring livsformsanalysens udvikling, Museum Tuscalanums Forlag
- Jespersen, Astrid, Melchior, Marie Riegels & Sandberg, Marie (2006): "Verden over - en introduktion til stats- og livsformsteorien". I: Verden over. En introduktion til stats- og livsformsteorien og den aktuelle anvendelse i etnologien, Museum Tuscalanums Forlag
- Olsen, Janus Jul & Nielsen, Niels Jul (Upubliceret): "Flexicurity without security. The Danish flexicurity model. An inquiry into the Danish flexicurity model in a neoliberal era", i Ethnologia Europaea, 2018, vol.1
- Somerville, Kara & Walsworth, Scott (2010): "Admission and Employment Criteria Discrepancies: Experiences of Skilled Immigrants in Toronto". I: Int. Migration & Integration, 11:341–352, Springer Science+Business Media B.V.

Hjemmesider:

- Henriksen, Martin; Thulesen Dahl, Kristian, Espersen, Søren; Krarup, Marie; Langballe, Christian; Larsen, Merete Dea; Poulsen, Peter Kofod; Skaarup, Peter (2016): "Lovforslag L 169 til lov om ændring af udlændingeloven", Folketinget
http://www.ft.dk/samling/20151/lovforslag/L169/som_fremsat.htm (Sidst besøgt d.20-12-2017)
- Hornbech, Birthe Rønn (2007): "Fremsættelsestale af lovforslag L 132 Forslag til lov om ændring af udlændingeloven", Folketinget,
http://www.ft.dk/samling/20072/lovforslag/l132/20072_l132_fremsaettelsestale.htm (Sidst besøgt d. 20-12-2017)



“BECOMING SOMEONE”?

Nepalesiske unge under uddannelse i Danmark

Af:

Niels Bruun Andersen, Majbrit Joo Røgen, Kirsten Skovsted og Laura Grønlund Nissen

Europæisk Etnologi



ABSTRACT: I de seneste år er der kommet mange unge nepalesiske studerende til Danmark. Nepalesernes tilværelse i Danmark afhænger af forbindelser til både familien i Nepal og deres værdifulde landområder, medfølgende ægtefæller, et uddannelsesprogram fra USA, og erhvervsarbejde i den danske servicebranche. Samtidig er de også et led i den danske stats stræben efter at promovere Danmark som et videnssamfund og en attraktiv international uddannelsesdestination. Alt dette skaber både muligheder og udfordringer for de unge nepalesere i Danmark.

NØGLEORD: Stats- og livsformsteori, Uddannelsesmigration, Nepal, Interpellation, Videnssamfund.



Indledning

Welcome! You have decided to study in Denmark, and for that we salute you. We hope that you will enjoy your stay. (Agerbæk 2016)

Sådan lyder de første sætninger i *International students' survival guide to life in Denmark*, som er udgivet af Velkomstkomiteen For Internationale Studerende. Internationale studerende er nemlig en migrantgruppe, som der satses på i Danmark. Især i det seneste årti har Danmark modtaget et øget antal af studerende fra hele verden; særligt har studerende fra lande i det såkaldte globale syd, såsom Nepal og Bangladesh, søgt mod Danmark. Men hvordan etablerer de internationale studerende sig i Danmark, og hvordan lever de deres liv her? Artiklen sætter fokus på en gruppe nepalesiske studerende og deres hverdagslige praksis og muligheder i Danmark.

Vi tager afsæt i, at det internationale uddannelsesprogram, som vores nepalesiske informanter er indskrevet på, kan forstås som led i en dansk strategi om at markedsføre sig som videnssamfund. I et stats- og livsformsteoretisk perspektiv vil vi derfor undersøge nepalesernes praksisform samt de gensidige betingelsesforhold, de indgår i med både den danske stat, uddannelsesinstitutionen og deres familier, for at forstå de unge nepaleseres liv i Danmark. Vi vil således undersøge hvilke tre fremtidsscenerier for at *become someone*, der fremkommer på baggrund af nepalesernes studieophold i København. Slutteligt undersøger og diskuterer vi hvorvidt den praksisform, at unge nepalesere tager til Danmark på studieophold, også på sigt vil være mulig og meningsfuld.

Nepalesiske studerende i Danmark

I de seneste år har den danske stat forsøgt at markedsføre Danmark som en international uddannelsesdestination, og derfor har der været en interesse i at rekruttere studerende fra hele verden, herunder også fra Nepal. Denne interesse har ført til statslige tiltag, blandt andre CIRIUS, en styrelse under det danske undervisningsministerium. Styrelsen arbejder for "(...) at styrke internationaliseringen af de danske uddannelser" (Cirijs 2007). I CIRIUS-rapporten *National strategi for markedsføring af Danmark som uddannelsesland 2007-2010* fremgår det, at der skal udarbejdes en strategi, der kan profilere Danmark som uddannelsesland og understøtte

uddannelsesinstitutionernes muligheder for at tiltrække højt kvalificerede udenlandske studerende til Danmark (ibid.:4). Målene for projektet er at gøre danske uddannelsesinstitutioner attraktive på det globale uddannelsesmarked og at styrke kvaliteten af danske uddannelsesinstitutioner (ibid.:5).

Strategien for markedsføring af Danmark som uddannelsesdestination har tiltrukket studerende fra hele verden, og mange af disse kommer fra Nepal. I det seneste årti er der sket en markant stigning i antallet af danske studievisa udstedt til nepalesere, således at de nu udgør den tredjestørste gruppe af ikke-europæiske studerende i Danmark¹¹ (Valentin Politiken 13. juli 2016). Derfor vil vi kort præsentere en række mulige grunde til, at gruppen af nepalesere er så markant.

Da Nepal i 1990 overgik fra monarki til demokrati, blev det lettere at opnå ud- og indrejsetilladelser, og emigration blev mere udbredt (Valentin 2012:60f; Valentin 2015:321). Siden har kontinuerlig politisk ustabilitet, herunder borgerkrigen fra 1996 til 2006, resulteret i at mange, både erhvervsaktive og studerende, har søgt ud af landet. Efter borgerkrigen står landet imidlertid fortsat over for en række udfordringer som et af verdens fattigste lande (Central Intelligence Agency 2017; Danida 2013:5f; Valentin 2015:321). Fra 1991-2015 skete der en markant udvikling i læse- og skrivefærdigheder hos unge nepalesere mellem 15-24 år (fra 49,6% til 87,1%), og dermed er befolkningens muligheder for at uddanne sig blevet bedre (UNESCO 2013). Udviklingen er relateret til den stærkt voksende nepalesiske middelklasse. Siden demokratiets indførelse er antallet af universiteter og skoler steget i landet (Tribhuvan University 2017; GitHub 2015) og Nepals politiske udvikling har muliggjort, at flere af landets unge kan uddanne sig både inden for og uden for landets grænser, noget der tidligere var forbeholdt eliten. Det har derfor været, og er stadig, et symbol på familiens socioøkonomiske status at have råd til uddannelse (Valentin 2015:319). Således har den voksende middelklasse og nemmere adgang til uddannelse medvirket til, at flere nepalesiske unge har fået mulighed for at rejse ud og videreuddanne sig.

¹¹ Nepalesere er den tredjestørste gruppe af studerende i Danmark som ikke er europæere, efter amerikanerne og kineserne. Internationale studerende 2016: USA: 2927, Kina: 1010, Nepal: 591 (Danmarks Statistik 2017)

Baggrund

Dansk migrationsforskning har ofte haft fokus på de grupper af migranter, som diskuteres mest i den offentlige debat. Det er typisk de store migrantgrupper, der repræsenterer en særlig kulturel anderledeshed eller sættes i forbindelse med kriminelle handlinger, som er meget synlige og bliver problematiseret (Valentin & Olwig 2015:8). Dette medfører, at andre migrantgrupper, som er mere uproblematisk, bliver 'usynlige' i samfundsdebatten. De usynlige migranter er imidlertid også interessante i migrationsforskningen, og der har derfor i de seneste år været en større forskningsinteresse i dem. I denne artikel fokuserer vi på uddannelsesmigranter og skriver os dermed ind i dette forskningsfelt om 'usynlige' migranter. Usynligheden skyldes blandt andet, at uddannelsesmigranter i udgangspunktet kun er i Danmark på et midlertidigt og tidsbegrænset ophold qua deres studievisa, at de ikke har mulighed for at modtage SU, og at de sjældent sættes i forbindelse med kriminalitet (ibid.:19). De nepalesiske studerende, som denne artikel omhandler, er imidlertid ikke helt overset i migrationsforskningen. Antropologen, Karen Valentin, har siden 2008 arbejdet med unge nepalesere i Danmark som kommer hertil på studievisa og har ufaglært erhvervsarbejde. Valentin har fokuseret på uddannelsesmigration og dennes betydning for nepaleserens sociale identitet. Hun har desuden undersøgt uddannelsesmigranternes transnationale relationer samt deres motivation, forestillinger og forventninger om social og geografisk mobilitet. Hendes forskning bygger på feltarbejde i både Danmark og Nepal. Valentins forskningsprojekt blev afsluttet i 2015, men hun har siden taget aktiv del i den offentlige debat og har kæmpet mod mistænkeliggørelsen af de nepalesiske studerende. Vores undersøgelse vil, med empirisk udgangspunkt i København 2017, følge op på Valentins forskning og bidrage til dette forskningsfelt. Vi tager afsæt i den etnologiske stats- og livsformsteori (SLT) og teoretiserer de unge nepaleseres hverdagsliv som en særlig praksisform i Danmark, for at anlægge et nyt perspektiv på emnet. Vi viser hvordan mulighedsbetingelserne for nepalesernes ophold i Danmark kan være modsætningsfyldte og undersøger de relationer, som de unge nepalesere indgår i med den danske stat. Vi har undersøgt, hvordan de studerende påvirkes af uddannelsesinstitutionens målsætninger, og hvordan dette forhold også er påvirket af den danske stats ydre relationer til andre stater. Desuden har vi undersøgt hvilke fremtidsmuligheder uddannelsesmigrationen indebærer for de unge nepalesere, samt hvorvidt og hvordan vi kan forstå nepalesisk uddannelsesmigration til Danmark som en vedvarende tendens.

Et kernebegreb for vores analyse er *anerkendelse*. Som det er beskrevet i indledningen til denne artikelsamling, er individet, såvel som staten, dannet i et socialt forhold. Dette forhold bestemmes i SLT som et anerkendelsesforhold, der konstituerer både den enkelte og staten som subjekter. For at en stat kan overleve i statssystemet og afkræve anerkendelse, må den være i stand til at forsvare sin suverænitet. Det betyder, at den indadtil må organisere sig, så den kan danne de midler, der er nødvendige for at opretholde sin forsvarsevne udadtil. Begrebet interpellation bliver i denne forbindelse centralt. Interpellation beskriver de måder, hvorpå en stat, gennem eksempelvis uddannelsessystemer, præger dets borgere, så subjekterne opfatter sig som selvbevidste viljer og samtidigt anerkendes som en del af en større helhed inden for en stat. Borgernes praksis er således ikke tilfældig, men muliggøres i det gensidige anerkendelsesforhold med staten, som det også udfoldes mere fyldestgørende i introduktionen til denne artikelserie. De forskellige praksisformer er komplementære og forudsætter hinanden i et samfund. En praksis må altid være sammensat således, at den har en plads, eller i det mindste en mulig plads, i samfundet og bidrager med noget for at være en duelig praksis (Rahbek 1987:15). Vores argumentation bygger således artiklen igennem på en forståelse af, at nepalesernes studieophold kan ses som en praksisform, der ikke blot afhænger af den enkeltes valg og levevis, men som imidlertid muliggøres og præges af de omgivende relationer mellem samfund, stat og individ. Med det stats- og livsformsteoretiske perspektiv vil vi belyse de nepalesiske studerendes hverdagsliv og praksis ved at undersøge praksisformernes modsætningsfyldte mulighedsbetingelser i relation til statens ydre miljø. I vores undersøgelse tager vi afsæt i egen empiri, som er tilvejebragt i København i efteråret 2017. Vi fik kendskab og adgang til vores felt, via en personlig relation til informanten Ram, som er nepaleser og er kommet til Danmark for at studere Business Administration og IT-accounting and Economics. Ram er 22 år, kommer fra Kathmandu, og har været i Danmark i to år. Seks måneder før det første interview flyttede Rams kone, Aruna, også til Danmark, og de bor nu sammen i en toværelses lejlighed på Frederiksberg. Ram indvilligede i at lade sig interviewe sammen med tre af sine nepalesiske studiekammerater: Govinda, Amrit og Kryshna. De unge mænd er alle i starten af 20'erne og studerer internationale handelsuddannelser på den samme uddannelsesinstitution i København. Govinda har ligesom Ram været i Danmark i to år og læser International Business og Management. Han bor på et kollegium i Albertslund og arbejder i en kiosk i Roskilde. Amrit kommer fra "upper Nepal" og har boet i København i to måneder. Ligesom Govinda læser han International Business og Management, og bor på et kollegie i Albertslund. Ved siden af studierne arbejder han på en restaurant nær Nyhavn i København. Den

sidste studerende hedder Kryshna og har boet i København i et år. Han læser Business Administration og bor i Hvidovre med sin kone, Dea. Kryshna arbejder som køkkenmedhjælper på en restaurant, mens Dea arbejder i et bageri.

Vores materiale består af to interviews med de fire nepalesiske informanter, som blev interviewet i par. Efterfølgende lavede vi to opfølgende og mere uformelle interview med Ram. I interviewene spurgte vi primært ind til nepalesernes hverdagspraksis, familierelationer og deres arbejde og studie. Dertil har vi foretaget et interview med to ansatte ved nepalesernes uddannelsesinstitution, henholdsvis i stillingerne som studenteransvarlig (Dean of Student Affairs) og rekrutteringsansvarlig (Recruitment Officer). Uddannelsesinstitutionen har via sit amerikanske bachelorprogram og de øvrige programmer, den udbyder, en international profil (Uddannelsesinstitution 2017:16).

Vores analyse tager på denne baggrund udgangspunkt i de unge nepaleseres daglige praksis i Danmark og det, der omgiver dem. Derfor har det været væsentligt, at tilvejebringelsen af materialet er startet hos nepaleserne, der således har været med til at definere og forme felten. Vi har interviewet Karen Valentin og brugt hende som inspirationskilde og sparringspartner. Hendes arbejde og overvejelser har gjort os bevidste om, hvad der er undersøgt i hidtidig forskning og hvilke spørgsmål, som stadig kan udforskes. Da vi erfarede, at samtlige af vores nepalesiske informanter havde arbejde inden for service- eller restaurationsbranchen, tog vi kontakt til 3F for at forstå, hvordan nepaleserne organiserer sig og forholder sig i relation til arbejdspladserne. Hos 3F København har vi interviewet afdelingssekretær Jan Mathisen¹², som har erfaring med migranter på det danske arbejdsmarked, heriblandt sydasiatiske arbejdsmigranter. De nepalesiske informanter, uddannelsesinstitutionen og dens ansatte er i artiklen anonymiserede.

Et studie af de unge nepaleseres hverdagsliv

Vi vil med denne artikel belyse, hvilke forudsætninger og mulighedsbetingelser, der er for de unge nepaleseres praksis, hvilke mål de har for deres liv, og hvilke midler de bruger for at opnå disse mål. Det gør vi ved at tage udgangspunkt i hverdagslivet med studie og studiejob hos Ram, Kryshna,

¹² Jan Mathisen gik den 31. januar 2018 på pension.

Govinda og Amrit. Dermed vil vi undersøge, hvordan nepaleserne indgår i relationer med deres uddannelsessted og arbejdsgivere og hvordan dette har betydning for deres dagligdag og forhold til den danske stat. På den baggrund argumenterer vi for, at nepalesernes mål og midler kun kan forstås i transnationale perspektiver, hvor relationer til familien i Nepal og medfølgende ægtefæller er uomgængelige for at forstå deres hverdagsliv og fremtidsdrømme. De transnationale vilkår kommer også til syne i form af den måde, hvorpå nepaleserne på et flerstatsligt plan socialiseres til at blive selvstændige og demokratiske individer gennem den internationale uddannelsesinstitutionens bachelorprogram.

Relationer til uddannelsesinstitutionen

Ram, Kryshna, Govinda og Amrit befinder sig alle i Danmark på lovlige midlertidige studieophold qua deres studievisa. I Danmark gælder følgende krav til studerende, der ikke er EU-borgere: De skal være optaget på en offentligt anerkendt uddannelsesinstitution, samt beherske det sprog, undervisningen gennemføres på (SIRI 2017). Yderligere skal de kunne forsørge sig selv under opholdet, hvilket betyder, at den studerende skal dokumentere et rådighedsbeløb svarende til det danske SU-stipendium for udeboende studerende. Den studerende kan i de fleste tilfælde få tilladelse til at få sin familie til Danmark, men hverken han/hun eller familien må modtage offentlig hjælp til forsørgelse (ibid). I tilfældet med den internationale uddannelsesinstitution, som Ram, Kryshna, Govinda og Amrit er indskrevet på, er det særligt engelskkundskaber og karakterer, samt et individuelt interview, som de kommende studerende vurderes på. De studerendes opholdstilladelse og studievisa er betinget af, at de kontinuerligt lever op til uddannelsesinstitutionens krav om mødepligt, at de opnår tilstrækkeligt høje karakterer, og at de betaler deres uddannelseskontingenter til tiden. De studerende indgår således i formelle og regulerede kontraktrelationer med uddannelsesstedet. Som også udfoldet i introduktionen til denne artikelsamling er kontraktrelationer, med Shlomo Avineris forståelse af Hegel, de juridiske og opsigelige relationer som forhandles mellem mennesker i det civile samfund og på det frie marked (Avineri 1972:134,142). En kontraktrelation er kontinuerligt til forhandling og kan opsiges, hvis dens præmisser ikke overholdes (Højrup 2002:603). Kontrakten mellem de studerende og uddannelsesinstitutionen er derfor vigtig, men usikker da begge parter kan opsiges den. Trods den symmetriske karakter af relationen mellem de to parter, er et brudt kontraktforhold dog mest

problematisk for den studerende, som derved mister sin opholdstilladelse. Ram, Kryshna, Govinda og Amrits ophold i Danmark er derfor betinget af, at de kontinuerligt lever op til uddannelsesinstitutionens krav. For uddannelsesinstitutionens vedkommende er den afhængig af, at der er en kontinuerlig tilslutning af udenlandske studerende til deres bachelorprogram, for at dette kan opretholdes. For at sikre sig dette benytter uddannelsesinstitutionen såkaldte *educational counsellors*, der repræsenterer uddannelsen i andre lande og rekrutterer internationale studerende. Disse rekrutteringsagenter er provisionslønnede og modtager en fast sats per studerende, de rekrutterer. Agenterne opsøger de potentielle studerende ved i Nepal at møde op på skoler, afholde uddannelsesdage, samt ved brug af hjemmesider og lignende. Da agenterne selv er lokale, har de en forståelse for lokalbefolkningen, hvilket skaber en tryghed for de studerende og deres forældre, som potentielt skal overføre mange penge til en bankkonto i Danmark. Således er det en væsentlig faktor, at skolens gode ry videreformidles ved hjælp af "word of mouth", som bachelorprogrammets rekrutteringsansvarlige formulerer det. Dette er også en central grund til, at uddannelsesinstitutionen nu har så mange nepalesiske studerende. Hun fortæller videre:

Our first students that came from Nepal, liked it so much that they wrote back [to Nepal] and said "you need to come".

Således bliver de lokale nepalesiske netværk en del af en strategisk markedsføring fra uddannelsesinstitutionens side, som skal sikre en kontinuerlig tilslutning af internationale studerende.

Ud fra SLT-perspektivet er der tale om en relation præget af gensidig afhængighed. Den konkrete praksis er betinget af, at uddannelsesinstitutionen fortsat kan skabe tillid hos nepaleserne og dermed sikre en tilslutning af studerende, samtidig med at de nepalesiske studerende kontinuerligt skal opfylde uddannelsesinstitutionens regler og krav.

Monopolisering og relationer til arbejdsgivere

De unge nepalesere indgår også i kontraktrelationer med deres arbejdsgivere. Ram, Kryshna og Amrit arbejder alle som opvaskere på restauranter i København. Govinda har også været opvasker, men arbejder nu i en kiosk. De arbejder alle, fordi det er en økonomisk nødvendighed. Ifølge Jan

Mathisen fra 3F København er det en generel tendens, at sydasiatiske migranter, heriblandt de nepalesiske studerende, arbejder i servicebranchen med blandt andet rengøring og opvask. Dette er der flere årsager til: Disse ufaglærte jobs er fleksible, fordi sådanne jobs næsten hverken kræver oplæring, tidligere erfaring, eller at nepaleserne besidder specifikke kvalifikationer. Desuden er det jobs, som ikke forudsætter dansk kundskaber. Dertil er der stor efterspørgsel på billig arbejdskraft i servicebranchen, og ifølge Jan Mathisen er det typisk de sydasiatiske migranter, som ligger allernederst i "lønhierarkiet". Nepalesere i servicebranchen er kun i sjældne tilfælde organiserede i fagforeninger, hvilket skaber øget risiko for løndumping. Både Karen Valentin og Jan Mathisen påpeger desuden, at de nepalesiske studerende er meget afhængige af deres job for at kunne betale leveomkostninger og uddannelseskongent, hvilket kan medføre, at de er villige til at arbejde under vilkår, der er ringere end i de indgåede overenskomster på området. Tre ud af vores fire nepalesiske informanter er, eller har været, ansatte som opvaskere gennem en mellemmand. I disse tilfælde var mellemmanden hyret af flere restauranter og stod for at organisere et større netværk af opvaskere samt at udbetale deres løn. Særligt i de jobs, hvor der er en mellemmand, bliver opvaskerne betalt en lav løn, da mellemmanden beholder en andel af lønnen. Eksempelvis fortæller Govinda, at han får udbetalt knap 60 procent, mens mellemmanden får omkring 40 procent af den løn, som restauranten udbetaler.

Nepaleserne er således stærkt afhængige af deres kontraktbaserede relationer til arbejdsgivere eller mellemmand for at kunne opretholde det økonomiske grundlag for deres hverdagspraksis som studerende i København. Det er samtidigt nødvendigt, at der på arbejdsmarkedet er en kontinuerlig efterspørgsel på den arbejdskraft, nepaleserne kan levere. En kontinuerlig efterspørgsel kan forekomme, når arbejdsgivere har stereotype forestillinger om bestemte nationaliteter. Når denne form for stereotyper opstår, og når de specifikke arbejdere selv reproducerer dem, kan der være tale om en form for monopolisering af bestemte nationaliteter i bestemte typer af arbejde, som vel at mærke ikke finder sted i regi af fagforeningsanerkendte afgrænsninger af adgang til arbejdsområder (Nielsen 2017:6f). En sådan monopolisering kan give de nepalesiske arbejdere en fordel på arbejdsmarkedet. Jan Mathisen nævner, at nepalesere netop har et ry for at være en billig og effektiv arbejdskraft. Nepaleserne i København værger ofte hinanden som opvaskere i restaurationsbranchen gennem uformelle netværk. Eksempelvis havde Amrit gennem et bekendtskab fået et job som opvasker efter kun kort tid i Danmark. Således har nepaleserne muligvis sikret en kontinuerlig

efterspørgsel på deres ufaglærte arbejdskraft gennem en monopolisering, samtidig med at arbejdsgiverne i restaurationsbranchen har sikret en kontinuerlig og billig arbejdskraft. Relationen mellem nepaleserne og deres arbejdsgivere kan derfor fra et SLT-perspektiv ses som præget af en gensidig afhængighed, hvilket er en forudsætning for praksisformens opretholdelse.

Semilegalitet

Det er ikke kun uddannelsesstedet og arbejdsgiverne, som stiller krav til nepaleserne. De er også underlagt en række regler qua deres studievisum som eksempelvis foreskriver, at de kun må arbejde 20 timer om ugen. Hvis den studerende arbejder mere end det tilladte, kan han/hun i sidste ende risikere at blive udvist af Danmark (SIRI 2017). Ram, Kryshna, Govinda og Amrit er alle bekendte med reglen om de 20 arbejdstimer, og under interviewene svarede de alle prompte, at deres timer ikke oversteg det tilladte. De ansatte på uddannelsesinstitutionen har også en udtalt forventning om, at nepaleserne overholder reglerne. Der er altså ingen tvivl om, hvor meget arbejde, der er tilladt. Der er dog alligevel en interessant problematik i spørgsmålet om nepalesernes arbejdstid. Når nepaleserne beskriver deres hverdagsliv, lader det til, at nogle af dem arbejder mere end det tilladte.

For at forstå den praksis, som de unge nepalesere har i balancegangen mellem arbejde og studie, regler og økonomiske behov, vil vi inddrage begrebet *semilegalitet*. Antropologen Mikkel Rytter introducerer begrebet i sin analyse af migranters balancegang på kanten af lovgivningen, eksemplificeret ved familiesammenføringsregler i grænselandet mellem Sverige og Danmark (Rytter 2012). Rytter bruger begrebet semilegalitet om individers praksis i relation til nationalstatslig lovgivning. Vi mener ikke, at begrebet er i konflikt med SLT-forståelsen af staten og anvender det, fordi begrebet kan tilføje flere nuancer til vores analyse af hverdagspraksis. Begrebet semilegalitet kan hjælpe os til at beskrive den gråzone mellem legalitet og illegalitet, som nepaleserne bevæger sig i, når de arbejder mere end tilladt eller ikke opgiver alle deres løntimer til Skat. Jan Mathisen mener, at det er meget typisk, at migranter på studievisum kun opgiver det lovlige antal arbejdstimer til Skat, men arbejder mere sort. Karen Valentin har bemærket, at politiet er bevidste om, at mange nepalesere arbejder "lidt for meget", men at de ikke ser dette forhold som tilstrækkeligt problematisk til, at de vil blande sig. Denne situation kunne fra en første betragtning se ud til at modsige vores

teoretiske udgangspunkt, at praksis er betinget af anerkendelse fra et suverænt subjekt. Imidlertid kan den i et SLT-perspektiv tolkes som, at staten vender det blinde øje til det illegale i nepalesernes praksis. En sandsynlig forklaring herpå er, at staten har en interesse i nepaleserne som internationale studerende og billig arbejdskraft, og at dette forhold anses for vigtigere end den udfordring, semilegaliteten udgør for det danske arbejdsmarkedssystem. Nepaleserne må således forstås som anerkendte subjekter på trods af deres semilegalitet. Samtidig vil vi argumentere for, at når nepaleserne betaler skat af den legale del af deres indkomst, bekræftes anerkendelse i forhold til den danske stat. Anerkendelsen er således gensidig mellem nepaleserne og den danske stat.

Den semilegale praksis er på den ene side en velfungerende strategi for nepaleserne. Deres monopolisering i servicebranchen, og deres villighed til at arbejde mange timer ugentligt, er med til at gøre dem selvforsørgende i Danmark og finansiere det studie, som betinger deres ophold i Danmark. På den anden side er den semilegale arbejdspraksis risikabel for nepaleserne, fordi den bringer deres relation til staten i fare. Dette er en fare som blusser op, når medierne fremstiller unge nepalesere som illegale arbejdsmigranter der kommer hertil under dække af deres studievisa (Valentin 2016, 13. juli). De nepalesiske studerendes semilegale praksis kan derfor være med til at kompromittere den gensidige anerkendelsesrelation til den danske stat, selvom denne praksis også på mange måder muliggør og finansierer deres studieophold. På sigt kan dette få konsekvenser for praksisformens levedygtighed.

Transnationale familierelationer - sammen for altid

Nepalesernes bestræbelser på at få en stabil og meningsfuld tilværelse i Danmark er ikke kun uadskillelig fra deres relationer til det danske arbejdsmarked og til de mulighedsbetingelser, der stilles til rådighed af det til enhver tid siddende politiske regime. En central del af de unge nepaleseres tilværelse er relationerne til familierne i Nepal og de nepalesiske ægtefæller, der er taget med til Danmark. Det følgende afsnit vil vise, hvordan nepalesernes praksis og forestillinger om nutiden og fremtiden er dybt forankret i det familiære skæbnefællesskab og partnerskabet med deres ægtefælle. Analysen baserer sig på SLTs forståelse af familien som et skæbnefællesskab, som det allerede er blevet introduceret i artikelsamlingens indledning, er baseret på tillid og kærlighed.

To af vores nepalesiske informanter, Ram og Kryshna, bor i Danmark med deres nepalesiske hustruer, som er kommet hertil på visa, der gives til medfølgende familiemedlemmer. Begge hustruer arbejder på fuld tid i Danmark på henholdsvis en restaurant og i en bager, og lønnen bruges til at finansiere parrenes leveomkostninger og ægtefællernes studieophold. Parrene er for nyligt blevet gift. Ram fortæller, at han og hustruen Aruna længe har ønsket at blive gift, og at det viste sig praktisk nu, da det fremskyndede processen med at få Aruna til Danmark. I den forbindelse afbrød Aruna sin uddannelse. Ram fortæller, at han skulle overbevise Arunas familie om, at han ville "take care of her for life". Det fremgår således, at der her, i kraft af ægteskabet, er tale om en anden form for relation, end relationen til eksempelvis uddannelsessteder. Det skyldes, at den som udgangspunkt er uopsigelig og livslang, jævnfør forståelsen af familien som et skæbnefællesskab. Ram forklarer, at Aruna savner Nepal og synes, at Danmark er ensomt og koldt. Hun er dog ved at vænne sig til den anderledes kultur, til at være væk fra sin familie og til at arbejde. Aruna har i kraft af Rams studievisum og reglerne for medfølgende familiemedlemmer ret til både at arbejde og studere, men det fremgår af vores interview med Ram, at rollerne er klart fordelte:

She has just been working because I am studying, so she is not allowed to study, because she is only a financial support for us.

Således ses det, at Rams praksis som studerende i Danmark er afhængig af, at den komplementeres af Arunas praksis. Vendingen "not allowed", som Ram bruger i denne sammenhæng, kan vi forstå som, at Arunas arbejde danner grundlag for, at parret kan opholde sig i Danmark, blandt andet fordi Rams studievisum begrænser hans tilladte arbejdstid. Uden Arunas løn har parret således ikke et økonomisk grundlag til at betale parrets leveomkostninger og Rams uddannelsesafgifter, og hvis Ram ikke studerer, mister parret opholdstilladelsen. Arunas arbejde bliver på denne måde et middel til målet om, at Ram kan tage en uddannelse og *become someone*, men kun fordi det på længere sigt er et delmål til at opnå parrets fælles gode fremtid.

Selvom det giver en stor indsigt at gennemtænke de mangesidede relationer nepaleserne har i Danmark for at få deres tilværelse til at hænge sammen, er det samtidigt tydeligt, at deres tilværelse er uløseligt forbundet med relationer til familien i Nepal. Ude og hjemme kan derfor ikke forstås adskilt. For at forstå dette, lader vi os inspirere af Siri Funders arbejde med transnationale familier i Sønderborg og hendes diskussion af, hvordan familiemedlemmer, der lever på tværs af

landegrænser, er sammenbundet af mål-middel-relationer¹³. Funder beskriver, hvordan mål for det gode liv, og midler, der tages i brug for at nå disse, ofte ikke kan forstås indenfor en enkelt nationalstats rammer, når der tales om migrantliv (Funder 2015:67ff). Dette gør sig gældende hos vores nepalesiske informanter på forskellige måder.

Både nepaleserne og de ansatte på uddannelsesinstitutionen fortæller, at familien finansierer store dele af deres uddannelse. Ram forklarer, hvordan familien hjalp ham økonomisk, da han ikke fik udbetalt løn fra sit arbejde. Her kontaktede han sin familie for at låne penge til at betale uddannelseskontingentet. Det betød, at familien måtte sælge ud af deres jordområde i det attraktive område *Greenery of Nepal*. Jorden er nedarvet gennem generationer, hvilket betyder, at Ram kommer til at eje jorden efter sin far.

¹³ Lignende diskussioner ses hos Levitt & Glick Schiller med deres begreb simultanitet (2004). Begrebet bruges til at vise, hvordan migranter ofte lever deres liv simultant på tværs af geografiske lokationer og inddrages i familiens overvejelser, gøremål og beslutninger i hverdagen trods afstanden. Simultanitet defineres som "(...) the experience of living simultaneously within and beyond the boundaries of a nation-state" (Levitt & Schiller 2004:1006). Schiller og Levitt arbejder ud fra en forståelse af globale migrationsprocesser som noget dynamisk og transnationalt (ibid.:1003). Dermed argumenterer de for, at migrantliv må forstås ud over nationalstatens grænser og som indlejrede i "(...) multi-layered, multi-sited transnational social fields" (ibid.:1003). Der er således tale om forskellige indgangsvinkler til at forstå statens betydning, da staten i dette perspektiv indtager en mindre central analytisk position. Som det fremgår af det følgende, anser vi ikke de transnationale dimensioner i nepalesernes liv for at stå i modsætning til betydningen af som subjekt at stå i et anerkendt forhold til et statssubjekt.



De værdifulde jordområder "Greenery of Nepal" rundt om Kathmandu danner i nogle tilfælde økonomisk fundament for nepaleseres uddannelse i Danmark. Foto: Niels Bruun 2016.

Landbrugsjorden er værdifuld for familien og dens fremtid og Ram følte skyld over at bede familien om penge. Det fremgår således, at Rams uddannelse i Danmark er en form for investering for familien. Karen Valentin har set et lignende mønster i sit feltarbejde. Hun mener, at uddannelse i udlandet skal forstås som et projekt, der involverer ikke bare den person eller familie, der tager ud, men slægten i bredere forstand.

En anden informant, Govinda, forklarer, at hans søster, der bor og arbejder i Australien, sender dele af sin løn hjem til familien, men ikke forventes at komme tilbage. Govinda derimod skal ikke sende penge hjem, da hans økonomiske vilkår er anderledes, men til gengæld forventes det, at han vender tilbage til familien, når hans studieophold er afsluttet. Således indgår vores informanter i en familiepraksis med familiemedlemmer i – og uden for – Nepal, hvori mål og middel-relationerne ikke kan forstås uden for de vilkår, som transnationaliteten bidrager med. Familiens økonomiske ressourcer virker som middel til målet om en uddannelse til den unge nepaleser, og ligeledes er familien meget nærværende i den studerendes bevidsthed om fremtidige forpligtelser. Familien består således som helhed af forskellige praksisser, hvori den transnationale tilværelse er en afgørende

betingelse for at kunne *become someone* fra et personligt og familiært synspunkt. På den måde er familien og den studerende hinandens gensidigt betingende midler til et fælles mål. Væsentligt er det i denne sammenhæng, at familien som skæbnefællesskab ikke kun betyder økonomisk afhængighed, men derimod livslange gensidige og uopsigelige forpligtelser.

Flerstatstlig interpellation

Nepalesernes tilværelse er således afhængig af både kontraktrelationer til uddannelse og arbejdsgiver, samt kærligheds- og tillidsrelationer til deres ægtefæller og familier. I det følgende vil vi flytte fokus fra nepalesernes hverdagsliv, til hvordan nepaleserne bliver socialiseret af den internationale uddannelsesinstitution til i fremtiden at kunne indgå på et konkurrencepræget arbejdsmarked. Det amerikanske akkrediterede bachelorprogram, som nepaleserne er skrevet ind på, er et udtryk for, hvordan Danmark indgår i et gensidigt betingelsesforhold med USA, og det har en væsentlig betydning for hvordan nepaleserne interPELLERES. Denne interpellation af nepaleserne på den internationale uddannelsesinstitution præger nepaleserne til at udvikle sig i nogle særlige retninger, hvilket vi i det følgende vil undersøge nærmere.

Det amerikanske bachelorprogram (BSc), som uddannelsesinstitutionen udbyder, har ligesom institutionen en vision om at ruste den enkelte studerende til at indgå på et globalt arbejdsmarked ved at motivere de studerende til at være innovative og løse opgaver på tværs af kulturer og nationaliteter. BSc-programmet er akkrediteret af den største amerikanske akkrediteringsorganisation, ACICS, og følger derfor en række retningslinjer opstillet fra amerikansk side (Uddannelsesinstitution 2017:4). Den rekrutteringsansvarlige forklarer:

We have an American accreditation so there are multiple requirements that they have us have in regards to students and admission and recruitment¹⁴ (...). So they are fairly strict, in a lot of regards, making sure that we are following all of these guidelines in order to keep our accreditation. Because without the accreditation we no longer have a programme.

¹⁴ Uddannelsesinstitutionen pålægges retningslinjer for hvilke optagelseskrav der skal være til de studerende (red.)

Vi kan med et SLT-inspireret perspektiv således forstå BSc-programmet som udtryk for, og som del af, et suverænitetssarbejde foretaget af både den amerikanske stat og den danske. Dette arbejde medvirker til at styrke begge staters position som vidensbaserede samfund. Danmark skal, som andre stater, der ønsker at være betydningsfulde viljer i verden, indrette sig strategisk for at kunne opretholde sin status som et anerkendt statssubjekt; ”viden i verdensklasse” er en forudsætning for dette (Christensen og Højrup 2007:432). I dette lys kan ACICS’ akkreditering af det amerikanske program i Danmark forstås som et led i et gensidigt betingelsesforhold og som del af en dansk, såvel som en amerikansk, strategi om at markedsføre sig som et videnssamfund. BSc-programmet er derfor langt fra givet, men indgår i et forhold, hvor det skal legitimere sig som meningsfuldt i relation til det, vi kan anskue som den danske og den amerikanske stats suverænitetssarbejde. Denne forudsætning understreges af de retningslinjer, som programmet hele tiden må lade sig strukturere ud fra.

I en genvurderingsrapport fra januar 2018 fremgår det, at der har været for stor frafaldsprocent blandt den første årgang på bachelorprogrammet, hvilket skyldes en “for vag optagelsesprocedure” fra programmets side (Genvurderingsrapport 2018:25). Bachelorprogrammets rekrutteringsansvarlige fortæller desuden, at de studerende har efterspurgt større diversitet blandt de studerendes nationaliteter:

(...) they are upset that they left Nepal and all of their classmates are from Nepal or Bangladesh and we are sorry too (...) We truly want this to be an international programme.

Ovenstående viser således, at BSc-programmet må omlægge sine optagelseskrav for at opnå større diversitet. I forlængelse af dette uddyber den studenteransvarlige, at der i 2020 ifølge den amerikanske akkreditering højst må være 25 procent studerende af samme nationalitet i hver klasse, hvilket vil være en betydelig forandring i forhold til den nuværende situation. Reduceringen af optaget af nepalesere på det amerikanske bachelorprogram er således et udtryk for en måde, hvorpå uddannelsesinstitutionen forsøger at forblive levedygtig og fastholde sin politiske anerkendelse i konkurrencen på det globale uddannelsesmarked. Nødvendigheden af “viden i verdensklasse” afgrænser sig selvsagt ikke kun til uddannelse. Den danske stats suverænitetssarbejde indebærer også vedvarende bestræbelser på at tiltrække højtuddannet arbejdskraft. Dette perspektiv udfoldes yderligere i de øvrige artikler i denne artikelsamling.

Fremtidsscenarier

Wouldn't it be a great story that they all left but many of them came back and became somebody in their country?

Sådan lyder det fra uddannelsesinstitutionens studenteransvarlige. Hun fremhæver, at BSc-programmet ikke har til formål at være et integrationsprogram, hvor nepaleserne bliver uddannet til at skulle indgå i det danske samfund. I stedet lægger den studenteransvarlige vægt på, at nepaleserne i Vesten, i dette tilfælde Danmark, tilegner sig kompetencer og værdier, som de kan bidrage med i deres hjemland: "(...) [I]t doesn't mean that they all have to become Westerners, but it is nice to see them stand up for themselves," fortæller hun. Hun knytter dermed det, at være selvstændig til at 'become Westerners', og hun fremhæver det at blive vestlig som noget, nepaleserne tilegner sig under deres ophold i Danmark. En af uddannelsesinstitutionens formulerede kernemissioner underbygger denne pointe: De studerende skal tilegne sig kompetencer og have en bred kulturforståelse, samt være i stand til at udfordre deres egne forudindtagede idégrundlag og overbevisninger for at være attraktive på et globalt arbejdsmarked (Uddannelsesinstitution 2017:18). Nepaleserne uddannes dermed til at blive *verdensborgere*, her forstået som en nepaleser, der kan skabe en tilværelse i et hvilket som helst land. Denne idé om en tilværelse som verdensborger fremtræder hos Kryshna. Han fortæller, at det var faktorer som uddannelseskotinger og optagelsesmuligheder, der afgjorde, at han tog til Danmark og ikke et andet land i Vesten.

Uddannelsesinstitutionen giver udtryk for, at de studerende efter endt uddannelse vil besidde kompetencer, som eksempelvis selvstændighed til at kunne begå sig på et globalt marked og blive *verdensborgere*. Men de opfordres også til at tage tilbage til deres hjemland og opnå succes og dermed blive *vestliggjorte nepalesere*, der bringer vestlige værdier tilbage til Nepal. Eksempelvis giver bachelorprogrammets rekrutteringsansvarlige udtryk for, at nepaleserne elsker deres hjemland og "(...) want to fix it and [are] hoping to take what they have learned here and apply it back home." Ideen om en vestliggjort nepaleser viser sig hos Amrit, der ønsker at bruge sin uddannelse til at starte en kyllingefarm i Nepal. Ligeledes fremgår det i samtalerne med Ram. Han giver udtryk for, at der stadig er megen korrupsion og ustabilitet i Nepal, som han gerne vil kunne ændre. Imidlertid fortæller han, at han vil gøre alt for at blive i Danmark og på længere sigt lære dansk, da det vil gøre tilværelsen i Danmark lettere. Her ser vi dermed også et ønske om at blive *dansk integreret*, hvilket

bryder med programmets hensigt om ikke at være et integrationsprogram. Hvis han ikke får et arbejde relateret til sin uddannelse, er Ram bevidst om, at han må vende tilbage til Nepal. Bachelorprogrammets studenteransvarlige understreger, at der er stor konkurrence på arbejdsmarkedet i Danmark, da nepaleserne vil indgå på et marked blandt andre højtuddannede udlændinge. Får nepaleserne ikke et job i Danmark, må de søge andre steder hen for at få et arbejde, der relaterer sig til deres uddannelse.

De nepalesiske studerende i Danmark indgår således i et gensidigt betingelsesforhold med bachelorprogrammet, idet programmet er afhængige af studerende fra udlandet, og at de studerende er afhængige af BSc-programmet for at få en god uddannelse, der er med til at sikre deres fremtid. Endvidere indgår de nepalesiske studerende i flerstatslige interpellative processer, idet programmet er amerikansk akkrediteret. BSc-programmet er et udtryk for, hvordan Danmark indgår i et gensidigt anerkendelsesforhold med USA. Der er ligeledes et gensidigt anerkendelsesforhold mellem Danmark og Nepal. Disse forhold vil vi ikke udforske yderligere, men de har selvsagt væsentlig betydning.

Nepalesernes uddannelse kan ses som en dannelsesproces, hvor de ønsker at *become someone*. Gennem vores analyses fokus på både de nepalesiske studerende og uddannelsesinstitutionen har vi identificeret tre primære fremtidsmuligheder for de nepalesiske studerende, der dog ikke skal forstås som adskilte opdelinger: *verdensborgere*, *vestliggjorte nepalesere* eller *dansk integrerede*.

Praksis og varighed

For at den praksis, nepaleserne har i Danmark, kan være varig, skal dens eksistensbetingelser opretholdes. I den klassiske livsformsanalyse skal en praksisform reproducere sit eget eksistensgrundlag i en cyklisk proces i relation til andre praksisformer inden for samfundets rammer for at være varig og anerkendt af staten (Højrup 2006:22ff). Da mennesket er dødeligt, er ethvert individs praksis naturligvis midlertidig. Derfor kan vi ikke undersøge et individs praksis som noget varigt. Imidlertid kan vi undersøge selve praksisformens varighed (Højrup 2002:594). Det vil i vores tilfælde sige måden, hvorpå en nepalesisk studerende med sin praksis, der i nogle tilfælde involverer

en hel slægt og dens subsistensgrundlag i et andet land, kan være subjekt og muligt samfundsmedlem.

Når vi forstår nepaleseres studieophold i Danmark som en praksisform, kan vi diskutere, om den er i stand til at reproducere sit eget eksistensgrundlag og være varig. Hvis en nepalesisk studerendes plads i samfundet efter endt studieophold erstattes af en ny studerende, opretholdes praksisformen. Der er dog en række vilkår, der er nødvendige for praksisformens reproduktion. Som vi har argumenteret for, er praksisformen betinget af støtte fra familien i Nepal og dermed den økonomiske ballast og de gensidige uopsigelige forpligtelser. Endvidere forudsættes praksisformen af de muligheder, der er i Nepal for at tage til udlandet og uddanne sig, såsom at kunne opnå ind- og udrejsedokumenter og samarbejde med uddannelsesinstitutioner fra andre lande. Den fortsatte reproduktion kræver også, at praksisformen forbliver en nødvendig forudsætning for statens indre sammenhæng (Rahbek 1987:15). Dette vil sige, at den danske stat fortsat skal efterspørge kvalificerede udenlandske studerende, og at nepaleserne lever op til disse forventninger. Yderligere skal arbejdsmarkedet efterspørge nepaleserne til at varetage jobs, som nepaleserne samtidigt er interesserede i. Således vil nepalesernes praksisform være varig, hvis disse nødvendige eksistensbetingelser reproduceres, samtidigt med, at der fortsat er interesse fra nepalesiske studerende i at komme til Danmark. Hvis disse eksistensbetingelser af forskellige årsager ikke reproduceres i Danmark, kan vi forestille os, at en kommende nepalesisk studerende vil søge til andre lande. Som nævnt gav de nepalesiske informanter udtryk for, at det ikke var væsentligt for dem at studere i lige netop Danmark, men at lande såsom Finland, Tyskland og Australien også kunne være muligheder. Dette hænger sammen med, at et væsentligt mål er at søge social status og økonomisk stabilitet gennem uddannelse. Derfor kan vi også argumentere for, at der for nepaleserne er en varighed i den praksisform, der indebærer at tage til udlandet og studere. Spørgsmålet er dog, om denne praksisform fortsat vil eksistere i Danmark. Dette vil vi diskutere i det afsluttende afsnit.

Nepalesiske studerende i Danmark - en varig praksis?

Det er et relativt nyt fænomen, at der er nepalesiske studerende i Danmark, og der findes endnu ikke data på hvordan og hvorhenne, de fortsætter deres tilværelse efter endt studie, samt om den nepalesiske immigration vil fortsætte.

Vores analyse belyser en række problematikker, der anfægter, hvorvidt nepalesernes praksisform er varig. Eksempelvis vil der fremover blive færre pladser til nepalesiske studerende på den uddannelsesinstitution, vi har undersøgt. Hvis antallet af studiepladser for nepalesere begrænses, kan det pege på, at nepaleserne med deres praksis ikke er de højt kvalificerede internationale studerende, der bidrager med noget nødvendigt for uddannelsesinstitutionen og den danske stats indre sammenhæng. Når statssubjektet Danmark organiserer sig anderledes indadtil, forrykkes det gensidige betingelsesforhold med samfundsmedlemmerne, og borgernes mulighedsbetingelser ændres derved. Vi kan derfor spørge, om det fortsat vil være attraktivt for nepaleserne at vælge netop Danmark som uddannelsesdestination, hvis deres vilkår vanskeliggøres. Det er muligt, at mange af de nepalesiske uddannelsesmigranter i fremtiden vil søge til andre vestlige lande, når deres muligheder for at benytte Danmark som middel begrænses. Midlerne kan sandsynligvis hentes andre steder, hvis målet er at *become someone*: En verdensborger, der er attraktiv på et globalt marked, en vestliggjort nepaleser, der tager tilbage og bidrager til det nepalesiske samfund med de nytilegnede kompetencer eller en dansk integreret *someone*.

En anden problematik, der knytter sig til nepalesernes fremtid er, at det ikke er sikkert, at nepalesernes uddannelse kan give dem adgang til et arbejde i et vestligt land. Et job i Vesten, relateret til deres uddannelse, ville sandsynligvis kunne sikre, at de store økonomiske investeringer i uddannelse er meningsfulde for nepaleserne og deres familier. Det er også vanskeligt at vide, om deres uddannelser fører til det ønskede mål, hvis de vender tilbage til Nepal. Nepalesernes billige og effektive arbejdskraft er efterspurgt i den danske servicebranche. Dog bevæger nepaleserne sig indenfor et felt af semilegalitet, hvor studievisummets regler omgås for at sikre det økonomiske fundament for deres hverdagspraksis. Dette kan medføre en usikkerhed i anerkendelsesrelationen mellem nepaleserne og den danske stat. Således kan vi i lyset af disse problematikker stille spørgsmålstegn ved den nepalesiske praksisforms levedygtighed i Danmark og pege på, at nepalesere muligvis fremover vil søge mod andre vestlige destinationer for at uddanne sig.

Litteraturliste:

- Avineri, Shlomo (1972): "Chapter seven. The political economy of modern society". I: Hegel's theory of the modern state. Cambridge University press.
- Christensen, Søren & Højrup, Thomas (2007): "Det nærværendes fravær". I: Velfærdssamfund - velfærdsstatens forsvarsform?. Museum Tusulanums Forlag.
- Funder, Siri Daa (2015): "Sammenfattende diskussion". I: Transnationalt arbejds- og familieliv i et lokalt perspektiv.
- Højrup, Thomas (2002): "Om Althussers ideologiteori og dens betydning for familiebegrebet og subjektets dannelse". I: Dannelsens dialektik - Etnologiske udfordringer til det glemte folk. Museum Tusulanums Forlag.
- Højrup, Thomas (2006): "Gennem negation og konstruktion - den etnologiske stats- og livsformsteoris tilblivelse". I: Jespersen, Astrid (2006): Verden over: en introduktion til stats- og livsformsteorien og dens aktuelle anvendelse i etnologien. Museum Tusulanums Forlag.
- Levitt, Peggy & Nina Glick Schiller (2004): "Conceptualizing Simultaneity: A Transnational Social Field Perspective on Society". I: The International Migration Review. 38(3).
- Nielsen, Niels Jul (2017): "Eastern Workers". Endnu ikke udgivet.
- Rahbek Christensen, Lone (1987): "Livsformsanalyse". I: Hver vore veje - livsformer, familietyper og kvindeliv. Etnologisk forum.
- Rytter, Mikkel (2012): "Semi-legal Family life: Pakistani couples in the borderlands of Denmark and Sweden". I: Global Networks. 12(1).
- Valentin, Karen (2012): "Caught between internationalization and immigration: The case of Nepalese students in Denmark". I: Learning and teaching, Vol. 5, Issue 3. Berghahn Journals. ISSN 1755-2281.
- Valentin, Karen (2015): "Transnational education and the remaking of social identity: Nepalese student migration to Denmark". I: Identities. 22:3.
- Valentin, Karen & Olwig, Karen Fog (2015): "Nye horisonter i dansk migrationsforskning". I: Mobilitet og tilknytning. Migrantliv i et globaliseret Danmark. Aarhus Universitetsforlag.

Hjemmesider:

- Agerbæk, Stine (2016, maj): "International Students Survival Guide to Life in Denmark". Version 1, May 2016. Velkomstkomiteen For Internationale Studerende. Lokaliseret d. 15/12/17.
<http://www.srg.dk/Files/Billeder/SRG%20UK%202017/International%20students/International-students-survival-guide-to-life-in-Denmark-vers.-1-May-2016.pdf>
- Uddannelsesinstitution (anonymiseret) (2017): "Catalog 2017-2018". Lokaliseret d. 06/12/17.
- Central Intelligence Agency (2017, 20. december): "Nepal". I: The World Factbook. Lokaliseret d. 28/11/17.
<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/np.html>

- CIRIUS (Center for Information og Rådgivning om Internationale Uddannelses- og Samarbejdsaktiviteter). Uddannelses og forskningsministeriet (2007, 15. august): “National strategi for markedsføring af Danmark som uddannelsesland 2007-2010” + “Om Cirius og Programkontoret”. Lokaliseret d. 24/11/17.
<https://ufm.dk/publikationer/2007/national-strategi-for-markedsforing-af-danmark-som-uddannelsesland-2007-2010>
<https://ufm.dk/publikationer/2007/graenselos-vejledning-granslos-vagledning-web-version/introduktion/om-cirius-og-programkontoret>
- Danida. Udenrigsministeriet (2013, august): “Danmark - Nepal, Landepolitikpapir 2013-2017”. Lokaliseret 24/11/17.
um.dk/~media/UM/Danish-site/Documents/Udenrigspolitik/Nepal_DK_web.pdf
- Danmarks Statistik (2017, 28. november): “Indvandring (år) efter statsborgerskab, køn og opholdstilladelse”. Lokaliseret d. 28/11/17.
<http://www.statistikbanken.dk/VAN8A>
- GitHub (2015, 18. november): “Number of School in Nepal from the year 2007 - 2011”. Lokaliseret d. 28/11/17.
<https://github.com/opennepal/odp-education/blob/master/Number%20of%20School%20in%20Nepal%20from%20the%20year%202007%20-%202011/data.csv>
- SIRI (Styrelsen for International Rekruttering og Integration). Udlændingestyrelsen. (2017): “Ny i Danmark”. Lokaliseret d. 02/01/17.
<https://www.nyidanmark.dk/da/Du-vil-ansøge>
- Tribhuvan University (2017): “About Us”. Lokaliseret d. 28/11/17.
<http://tribhuvan-university.edu.np/about-us/>
- Valentin, Karen (2016, 13. juli): “Unge nepalesere er en gevinst for det danske samfund”. I: Politiken. Lokaliseret d. 05.10.17.
<http://politiken.dk/debat/art5629291/Unge-nepalesere-er-en-gevinst-for-det-danske-samfund>
- UNESCO (2013): “Adult And Youth Literacy National, regional and global trends, 1985-2015”. Lokaliseret d. 15.04.18.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002174/217409e.pdf>

