

# “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"<sup>7</sup>, 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

---

<sup>7</sup> 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 servicen 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 kurssets 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 anerkendelse – 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](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](http://novonordiskfonden.dk/sites/default/files/nnf_steno_star_web.pdf)  
(sidst besøgt d. 11.08.2018)

