

Da en statslig arbejdsplads flyttede fra København til Nakskov

Om skabelsen af mening og kollegaskab blandt nye og gamle ansatte i en 'udflyttet' statsinstitution

Af Birgitte Romme Larsen

Siden 2015 er mange statslige jobs blevet 'udflyttet' fra Hovedstaden til de danske landdistrikter. Baseret på et flerårigt etnografisk casestudie af en statsinstitutions udflytning fra København til Nakskov i 2019, fokuserer artiklen på mødet mellem 'gamle' ansatte og 'nye' medarbejdere fra det lokale arbejdsmarkedsområde, deres forskellige livssituationer i relation til jobbets placering, og den arbejdspladskultur og overlevering af mening med arbejdet, som i det daglige tager form i dette kollegiale møde.

I de senere år har de danske landdistriktskommuner, herunder ikke mindst Lolland Kommune, oplevet en betragtelig udtynding af decentrale statslige og andre offentlige arbejdspladser, hvilket blandt andet har ført til en stigende affolkning. Denne udvikling skyldes især den danske strukturreform i 2007, med Lars Løkke Rasmussen i spidsen. Reformen betød, at landets 271 kommuner blev sammenlagt til 98 storkommuner, mens amter blev til storregioner, hvilket centraliserede den offentlige sektor markant. Modsat taler man derfor fra politisk hold i dag om en mere jævn geografisk fordeling af statens arbejdspladser som det første og vigtigste skridt til at modarbejde yderligere national skævvridning.

I 2015 lancerede den daværende Venstre-regering, også med Løkke Rasmussen ved roret, således det omfattende politiske tiltag *Bedre Balance: Statslige arbejdspladser tættere på borgere og virksomheder*, som havde til formål at omplacere statslige arbejdspladser fra hovedstadsområdet til de danske landområder. Dette har i dag ført til 'udflytningen' af tæt ved 8.000 statslige jobs fra København, fordelt over 89 statsinstitutioner og spredt til 51 provinsbyer i hele landet. En af disse byer er Nakskov (12.500 indbyggere) på Vestlolland.



Pressemøde om *Bedre Balance* i Statsministeriet, 17. januar 2018 – med Statsminister, Lars Løkke Rasmussen, og Minister for offentlig innovation, Sophie Løhde. Foto: Mads Claus Rasmussen/Scanpix.

På det lollandske borgmesterkontor skabte det stor glæde, da det i januar 2018 blev annonceret på et pressemøde om *Bedre Balance*, at statsinstitutionen Nota, *Nationalbiblioteket for mennesker med læsevanskeligheder*, skulle flytte til Nakskov. Med sine 80 jobs udgør Nota et statsligt videntcenter og bibliotek under Kulturministeriet, der producerer lyd-bøger, e-bøger og punktskriftsbøger til borgere med diverse synshandicap eller ordblindhed.

185 kilometer fra Nakskov, hos Nota i København, fyldte udmeldingen om flytningen lige så meget. Allerede samme aften gav en række Nota-ansatte udtryk for deres chok, forvirring og bekymring til flere nationale medier.

DANMARK 17. jan. 2018 - 20:36 ▶ Lyt til artikel

Ulla og kollegaerne blev kaldt ind til direktøren og fik chok-besked: Jeg tænkte - det er jo langt væk



Overskrift på B.T. online-artikel, 17. januar 2018 – omhandlende reaktionen blandt Notas ansatte på den forestående udflytning til Nakskov, udmeldt på et *Bedre Balance*-pressemøde tidligere samme dag. Screenshot: Forfatteren.

Hvis man valgte at blive i sin stilling og flytte bopæl til Nakskov, ville ens ægtefælle da kunne finde arbejde lokalt? Valgte man omvendt at bevare jobbet uden at tage familien med, ville den store pendlerafstand så være mulig at udholde? Og hvordan skulle det gå Nota i fremtiden, hvis alle sagde op, og ingen ville være tilbage til at overdrage al institutionens specialviden til nye medarbejdere?

På samme tid så mange lokale indbyggere på Lolland straks muligheder – og greb dem. Så tidligt som dagen efter begyndte de første tilbud om lokale lejemaal og overnatningsmuligheder at tikke ind i e-mail-indbakkerne hos Notas ansatte. Mange lollikker og nakskovitter gik også straks i gang med at holde vågent øje med stillingsopslag. For norges vedkommende kunne et job i Nota betyde, at de ikke længere dagligt skulle pendle til og fra et job på Sjælland, matchende deres faglighed eller uddannelse.

I 2022 afsluttede jeg et treårigt antropologisk casestudie om Notas udflytning baseret på etnografisk feltarbejde udført i Nakskov i 2019-20, dels på selve arbejdspladsen, dels i det omgivende bysamfund. En sådan kvalitativ og antropologisk tilgang har ikke tidligere været en del af den danske undersøgelseslitteratur på udflytningsområdet, som alene forholder sig kvantitativt og økonomisk til emnet. I denne artikel inviteres læseren med indenfor i Notas nye domicil på Nakskov Torv i byens forhenværende rådhusbygning, hvor vi i stedet skal se på nogle af de mange sociale anliggender og meningsskabende processer, som 'udflytningen' af en arbejdsplads også involverer.

Hvorfor, for eksempel, valgte mange i Nota at beholde deres job, selvom det geografisk ville betyde en stor indgriben i deres etablerede hverdagsliv? Og hvad har det omvendt betydet for de mange nyanførte fra lokalområdet og disses hverdagsliv, at en statsinstitution pludselig blev en lokal jobmulighed? Med andre ord skal det handle om mødet i Nota mellem 'gamle' og 'nye' ansatte, deres forskellige livssituationer i relation til jobbet geografiske placering, og den arbejdspladskultur og meningskabelse, som opstår i dette kollegiale møde.

Skyhøjt blodtryk – eller oplevelsen af at have vundet i Lotto?

Op til flytningen sagde godt halvdelen af Notas ansatte op, idet de ikke så det muligt at forene deres gældende livssituation med arbejdsstedets nye placering – 2-3 timer fra deres bopæl i bil, eller 3-4 timer med offentlig transport. Således blev der i relation til udflytningen ansat mange nye medarbejdere – hovedparten fra det lolland-falsterske arbejdsmarkedsområde, inklusive adskillige nakskovitter. Blandt de ansatte, som beholdt deres job, skiftede nogle fast bopæl til Lolland, alene eller sammen med familien. Andre beholdt jobbet, samtidig som de blev boende i Københavnsområdet eller Nordsjælland – typisk fordi de ikke ville bryde deres ægtefællers eller børns nuværende hverdag op. Sidstnævnte medarbejdere bor derfor nu som regel halvdelen af ugen på Lolland i diverse lejeboliger, enten alene eller i bofællesskab med andre pendler-kolleger.

I en artikel i det forrige *Jordens Folk*-særnummer om 'Hjemlighed' fra 2023 fokuserer jeg særligt på sidstnævnte langvejspendlende medarbejdere – og på de bofællesskaber, som 3-4 dage i ugen er opstået blandt nogle af disse kolleger i lejeboliger i og omkring Nakskov. I artiklen viser jeg, hvordan dette samboskab halvdelen af ugen får de involverede kollegers arbejdsliv og privatliv til at flyde sammen på nye måder. Det empiriske og analytiske fokus i nærværende artikel er et andet – nemlig den arbejdspladskultur og kollegialitet, som har taget form på selve arbejdspladsen i det daglige samspil mellem 'nye' og 'gamle' medarbejdere.

Som jeg også beskriver i den nævnte artikel i *Jordens Folk*-særnummeret om 'Hjemlighed', er det især balancen i hverdagslivet, som er udfordret for de langvejspendlende ansatte, som har måttet opdele ugen mellem Nakskov og hjemme nordpå. De beretter om den ensomhed og det afsavn, der kan ramme, når man er væk fra familien meget af tiden, samtidig som man aldrig føler, at man så har nok tid sammen med denne, når man er hjemme. De skildrer, hvordan alt det, de plejede at kunne fordele ud over ugen derhjemme – samvær med familie/venner, fritidsaktiviteter, foreningsarbejde, motion – nu skal pres-

ses sammen på den halve tid. De fortæller om at være drænet af de 10-timers lange arbejdsdage, de som regel har i Nakskov, til gengæld for en ugentlig fridag hjemme, men som de så kommer ødelagte af træthed hjem til, måske tilmed også oven på 200 kilometers kørsel. De beretter om ikke længere at have et socialt liv hjemme, ud over familien. Generelt var de langvejspendlende ansatte tydeligt mærket af denne nye livssituation, og nogle mere alvorligt end andre. Som en eksempelvis fortæller i førnævnte artikel:





Notas nye domicil på torvet i Nakskov i byens forhenværende rådhusbygning, julen 2020. Foto: forfatteren.

“På et tidspunkt blev det for meget. Jeg havde ingen balance i mit liv. Så jeg måtte gå til lægen – og mit blodtryk var skyhøjt. Så jeg fik streng besked på, at nu var det tid til at passe på mig selv”.

Helt anderledes forholder det sig for især de af de nyansatte fra lokalområdet, som forud for deres ansættelse i Nota dagligt pendlede til og fra et job relevant for deres faglighed, uden for Lolland. En sådan medarbejder fortæller for eksempel: “De sidste fem år har jeg pendlet til arbejde midt på Sjælland. Nu har jeg *to* kilometer til arbejde, og skal have købt mig en cykel. Jeg har vundet sammenlagt *fem* timer om dagen – *plus* alt det nedslid på bilen, som kostede mig 10.000 om året. Det er som at have vundet i Lotto! Så det var en god dag, da jeg fik jobbet i Nota”. De sammenlagt fem timers transporttid, som nu dagligt er frigivet, bruger vedkommende på kvalitetstid med familien, samvær med venner, lokalt bestyrelsesarbejde og motion – aktiviteter, der ikke før var timer til i døgnet. Samme medarbejder fortæller videre:

“Det er et andet liv, jeg har fået. Jeg er ikke længere stresset, og jeg har en helt anden energi til familien, og til gåture med hunden. Jeg skvatter ikke længere bare i søvn efter aftensmaden. Altså, jeg var helt færdig... og fik *ingen* motion. Så jeg valgte at sige, jamen, selvom jeg var glad for mit job, er det jo ikke ensbetydende med, at jeg ville gå i graven med det, vel – bogstaveligt talt. For det pendlerliv kunne måske have kostet mig 10-15 år af mit liv. Er det dét værd, også set i forhold til familien? Kunne jeg tillade mig det over for mine børn? De kolleger, der nu pendler hertil langt nordfra... jeg ved simpelthen ikke, hvor længe de holder til det. Jeg *selv* var jo dybest set udbrændt. Jeg lider med dem”.

To år efter denne beretning fortæller vedkommende at have tabt 20 kilo – samt ikke længere at have brug for, blandt andet, blodtrykssænkende medicin.



Inden for hos Nota skulle otte indrammede plakater med hvert deres bogstav tilsammen forme sætningen "Vi er Nota". Men med reference til et rygte, der gik i Nakskov forud for Notas indflytning, nemlig at arbejdspladsen "måske i virkeligheden var en del af NATO", har en humoristisk sjæl i Nota byttet rundt på O'et og A'et, så der nu i stedet står "Vi er NATO". Foto: Forfatteren.



På væggen inden for hos Nota finder man også en indrammet mini-parlør over almindelige ord og gængse vendinger på den lolland-falsterske dialekt. Foto: Forfatteren.

“Ens egen frustration eller glæde – det er noget, vi meget går med selv på arbejdet”

På tværs af Notas medarbejdere er der altså tale om nogle ganske kontrastfulde personlige fortællinger og livssituationer i relation til jobbet. Hvor de ansatte i Nota førhen delte nogenlunde ens hverdagslige arbejdsbetingelser, i den forstand at alle havde bopæl inden for en tålelig transportafstand fra Notas adresse i København, er dette billede aldeles mere broget i dag. Nu består medarbejderstaben både af eksempelvis den lokale nakskovit, der i årevis har pendlet til et job på Sjælland, men nu har fået fem minutter til arbejde på cykel; den unge tilflytterforælder fra København, for hvem jobbet har gjort det muligt at udleve drømmen om et liv på landet med familien; og de langvejspendlende ansatte, som nu lever en tilværelse med “skyhøjt blodtryk” og “ingen balance i livet” spændt ud mellem Vestlolland og Københavnsområdet eller Nordsjælland.

Disse vidt forskellige livssituationer og udgangspunkter for varetagelsen af jobbet skal nu alle rummes og fungere sammen i ét Nota. Det er altså ikke kun et spørgsmål om, at arbejdspladsen nu skal integreres i Nakskov og blive del af det lokale samfund – et ydre integrationsprojekt, som jeg behandler i dybden i to tidsskriftsartikler i henholdsvis *Kulturstudier* og *Dansk Sociologi*. Indenfor hos Nota udruller der sig også et indre integrationsprojekt på tværs af institutionens nye, samlede medarbejderstab.

Mens de langvejspendlende ‘gamle’ ansatte betroede mig, hvor udkørte og stressede de var, og ‘nye’ ansatte fra lokalområdet generelt fortalte mig, hvordan jobbet havde bibragt dem glæde og overskud, så var disse forskelligrettede følelser til gengæld ikke noget, der indbyrdes taltes højt om i det daglige. Begge parter indviede mig i, hvordan de på arbejdet bevidst holdt tilbage på henholdsvis deres glæde og frustration – for netop at vise solidaritet med de kolleger, som man vidste måtte have det lige modsat en selv. Man ville ikke fremstå hensynsløs ved eksplicit at ytre sin egen glæde, når man kunne se, hvordan andre kæmpede med livsbalancen – eller omvendt, slå skår i den glæde, man vidste andre følte, også selvom den blev holdt tilbage. Som en medarbejder konstaterede:

“Det gør da noget ved en arbejdsplads, og ved arbejdspladskulturen, at vi har så forskellige hverdagsbetingelser. Ens frustration eller glæde – det er noget, vi meget går med selv”.

Arbejdspladsens eneste udenforstående, den feltarbejdende antropolog, blev derimod den, det hele blev fortalt til.

“Her er en stolthed over at gøre en forskel for andre” – Notas virke som det fælles tredje

Mens de ansatte altså ikke internt delte hverken deres glæde eller frustration forbundet med arbejdspladsens nye geografiske placering, kom selve Notas virke derimod til at fungere som et stærkt fælles fokus på tværs af den samlede medarbejderstab – ‘nye’ som ‘gamle’, ‘lokale’ som ‘ikke-lokale’, ‘pendlere’ som ‘ikke-pendlere’. Og det var som om, at jo mindre de ansatte talte højt om deres individuelle arbejdssituation over for hinanden, desto større kollegialt rum blev der til et udpræget kollektivt fokus på netop dette fælles tredje, *Notas virke*. På alle niveauer i institutionen, fra ledelse til menig medarbejder, og både indadtil på arbejdspladsen og udadtil i samfundet, erfarede jeg, at man mere præcist italesatte *den større mening* med Notas virke som bestående i “at gøre en forskel for andre”.

Det er institutionens brugere, som man gennem sit virke i Nota er med til i det daglige at gøre en forskel for – det vil sige landets mange borgere med læsevanskeligheder i form af ordblindhed, svagsyn eller blindhed. Som en medflyttende ansat for eksempel siger:

“Jeg kan godt lide at arbejde i Nota. Ikke kun fordi her er en særlig loyalitet mellem de ansatte, men også mellem de ansatte og brugerne. Man gør en forskel for nogen, og her er en særlig stolthed over at gøre noget for andre, som er afgørende for *dem*”.

Og i Notas stillingsopslag beskriver institutionen da også sig selv med disse ord:

“Vi kan tilbyde en meningsfuld arbejdsplads, hvor vi sætter en ære i at hjælpe personer med læsevanskeligheder”.

En medarbejder, som netop havde indviet mig i sin dybe frustration over at pendle mellem Nakskov og Nordsjælland, afsluttede på samme måde med denne konstatering:

“Men med alt det, jeg nu har sagt, så skal det lige understreges, at jeg *elsker* mit job. Jeg *elsker* at arbejde for Nota – fordi det fandeme giver *mening*. Jeg *ved*, at der sidder nogle [med ordblindhed] i den anden ende og venter på, at jeg får lavet den studiebog, ik’. De kan faktisk gennemføre en *uddannelse* på grund af det, vi laver!”

En sådan oplevelse af jobbet i Nota som noget dybt personligt meningsgivende var generelt også hovedårsagen til, at de medflyttende ansatte havde valgt at beholde deres job, fortalte de – på trods af den store indgriben i deres etablerede hverdagsliv, det ville betyde.

“Notas ånd er gået videre” – overleveringen af arbejdets større mening

De etablerede medarbejders valg om at forblive ansat i Nota handlede imidlertid ikke kun om passionen for deres *eget* job i Nota, men tillige om at sikre hele institutionens videre færd og overlevelse som sådan. For hvis ikke et vist antal veletablerede ansatte beholdt deres job, ville en arbejdspladsmæssig kontinuitet, overdragelse af specialviden og løbende sidemandsoplæring af nye medarbejdere slet ikke være muligt. Medflyttende ansatte forklarede samstemmigt, hvordan denne mission – Notas videre overlevelse – for dem havde udgjort selve den større mening med at blive i deres job. Dette forhold gik ikke kun igen i samtlige interviews med arbejdspladsens ‘gamle’ ansatte, men stod også i almindelighed tydeligt frem under hele feltarbejdets mange løbende uformelle samtaler og deltagerobservationer blandt denne medarbejdergruppe.

På samme tid viser mit materiale imidlertid, hvordan der i forbindelse med den løbende sidemandsoplæring af nye ansatte ikke *kun* overføres selve den påkrævede fagekspertise for at kunne bestride Notas diverse stillingsfunktioner. Også det, man på arbejdspladsen kalder for “Notas ånd”, ser nemlig ud til i denne hverdagsinteraktion at blive overleveret fra ‘gamle’ til ‘nye’ ansatte – det vil sige, fortællingen om, at man i Nota i det daglige er med til “at gøre en forskel for nogen”. Denne overlevering af den større mening med arbejdet i Nota fremgår blandt andet af disse ord fra en nyansat lollik:

“Vi arbejder for noget, der er *så* nemt at se meningen med – vi gør en 1:1 forskel for nogle andres liv, og *det* er noget helt andet end for eksempel at sidde i SKAT og hjælpe nogle med at få styr på rubrik 79 om deres kørselsfradrag. Det er *nemt* at se meningen i at kunne hjælpe en blind. Eller en døvblind – hvis *eneste* kontakt med, hvad der sker i verden, er det, jeg sender til hende én gang om ugen. Det er nemt at se, at det er vigtigt”.

En nyansat nakskovit beretter på samme måde:

“Jeg er så glad for jobbet i Nota, fordi det netop er en arbejdsplads, hvor vi gør noget godt. Hele vores arbejde starter og stopper jo i, at der er nogle, som ellers aldrig ville kunne læse, men som nu *kan*. Altså, det er jo den mest *fantastiske* ting i hele verden at gå hjem fra arbejde og vide, at der er nogle, der nu har fået den mulighed. I alt hvad du gør her i Nota, og også hvis du lige synes, at en arbejdsopgave er nederen, så kan du *altid* få dig selv op igen – på at der er nogen, der bliver *rigtigt* glade for det her!”

Som en ansat i Notas ledelse fastslog over for mig: “Notas ånd er gået videre!” Og akkurat det udprægede kollektive fokus på dette arbejdspladsens ‘fælles tredje’ – “Notas ånd” – på tværs af alle ansatte, uagtet personlige arbejdsbetingelser, har efter alt at dømme *i sig selv* haft en stor integrativ virkning på den nye, ganske sammensatte medarbejderstab.

“Omsorgen for hinanden strækker sig nok lidt længere ud nu – end fra kl. 8 til 16”

De mange vidt forskellige livssituationer og hverdagsvilkår i relation til jobbet, som i dag findes i Notas medarbejderstab som følge af udflytningen, er som sagt en ny situation for arbejdspladsen. Og alt imens de ansatte over for hinanden nedtoner de uensartede følelser, som er forbundet med hver deres private situation, er det imidlertid centralt til slut at pointere, at dette *ikke* betyder, at man i det daglige er ubevidst om eller ikke kerer sig om sine kollegers hverdagsituation – og i den forbindelse har et vågent øje for hinandens trivsel, også *uden for* arbejdstiden. Om denne kollegiale omtanke fortæller en nyansat lollik:

“Jeg tror altid, det har ligget i Nota-ånden, at man passer på hinanden som kolleger. Det ligger nok lidt i forlængelse af, at dem, der arbejder her, i forvejen er nogle, der brænder for at gøre noget for andre. Men fordi udflytningen nu har affødt en række sårbare livskonstellationer for mange ansatte, er det som om, at den ånd og kollegiale bevidsthed, man i dag har fået opbygget hernede, den strækker sig nok bare lidt længere ud nu... end fra kl. 8 til 16. Selv har jeg for eksempel haft inviteret nogle af de tilflytter-kolleger hjem, som jeg nu ved i fritiden sidder alene i et hus herude, uden lokalt netværk”.

Samme form for opmærksomhed på kollegers trivsel uden for arbejdstid så jeg ikke mindst under Covid19-pandemien, hvor flere af de ansatte, som er flyttet fast til Lolland, nu sad alene på deres nye bopæl, men med en pludselig nedlukket arbejdsplads – og ikke et kendt øje i nærområdet, ud over kollegerne i Nota fra lokalområdet.

Når det med lettelse i stemmen i dag siges på arbejdspladsen, at “Notas ånd er gået videre”, da er dette altså tilfældet på flere måder. Som vi har set, er der *i tid* sket en betydelig overlevering fra ‘gamle’ til ‘nye’ ansatte af “Notas ånd” – altså fortællingen om, hvordan man som ansat i Nota i det daglige er med til “at gøre en forskel for andre”. Men som følge af de meget forskelligartede private medarbejdersituationer, som arbejdspladsens geografiske omplacering har medført, ser det desuden ud til, at “Notas ånd” – det at gøre en forskel for andre – også er blevet udvidet *i rum*. For hvor det at være en god kollega i dagligdagen før udflytningen hovedsageligt var noget, der var knyttet til selve det fælles rum på arbejdspladsen, da indbefatter godt kollegaskab i Nota i dag nu også at skulle rumme ens kollegers forskellige hverdagsliv og arbejdsbetingelser i langt mere udvidet forstand.

Hermed har artiklen skabt indblik i nogle af de mange komplekse menneskelige anliggender, som ‘udflytningen’ af en statslig arbejdsplads fra hovedstaden til et dansk landdistrikt rummer. Sådant social og kvalitativ viden er ikke mindst vigtig set i lyset af den udprægede kvantitative og økonomiske forståelsesramme, som i dag tegner udflytningsområdet – og som blandt

andet kan svare os på, hvor mange, der typisk flytter med jobbet, eller i hvor høj grad rekruttering af lokale ansatte lykkes. Men i tillæg til dette har vi brug for også kvalitativt at forstå, *hvorfor* folk flytter med eller lokale søger jobbet, *hvordan* dette indvirker på deres øvrige liv, og *hvilke* sociale forhold og processer, der i det daglige kan have betydning for, hvorvidt en sådan integration af ‘nye’ og ‘gamle’ medarbejdere leder til skabelsen en ny velfungerende arbejdsplads.

Forslag til videre læsning

Romme Larsen, B. (2022) “At tage plads i andres kulturhistoriske helligdom: en ‘udflyttet’ statslig arbejdsplads flytter ind i Nakskov Rådhus”. *Kulturstudier* 13, nr. 1, side 62-97.

Romme Larsen, B. (2022) “Mellem decentralisering og centralisering: en statslig arbejdsplads flytter fra København til Nakskov”. *Dansk Sociologi* 33, nr. 2, side 55-77.

Romme Larsen, B. (2023) “Mellem kollegaskab og bofællesskab: om skabelsen af fælles pendlerhushold og hjemlighed blandt medarbejderne på en ‘udflyttet’ statslig arbejdsplads”. *Jordens Folk* 58, nr. 2, side 17-29.



Om forfatteren

Birgitte Romme Larsen har en Ph.d.-grad (2011) i Antropologi fra Københavns Universitet, og hun er lektor ved Pædagogisk Antropologi på Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse (DPU), Aarhus Universitet. Hun forsker i krydsfeltet mellem migration og mindre lokalsamfund i danske landdistrikter, med særligt fokus på det hverdagslige møde mellem etablerede lokalbefolkninger og forskellige former for nytillkomne, såsom flygtninge, asylansøgere og udflyttede statsligt ansatte.