

Mellem kollegaskab og bofællesskab

Om skabelsen af fælles pendlerhushold og hjemlighed blandt medarbejderne på en 'udflyttet' statslig arbejdsplads

Af Birgitte Romme Larsen

De seneste år er mange statslige arbejdspladser blevet 'udflyttet' fra hovedstaden til det øvrige Danmark. Baseret på et etnografisk casestudie af en statsinstitutions omplacering fra København til Nakskov fokuserer artiklen på den pendlertilværelse og de fælles pendlerhushold, som opstod blandt nogle af de medarbejdere, der beholdt deres job. En samtidighed af kollegaskab og bofællesskab som halvdelen af ugen får de samboende kollegers arbejdsliv og hjemmeliv til at flyde sammen på nye måder.

“Det er jo hele folks liv, det handler om! Selve det at flytte en virksomhed – det er det mindste af det. Men det sværeste ved hele den her udflytning er, at det jo er selve folks liv, man flytter rundt med!” Sådan sagde direktøren i statsinstitutionen Nota til mig, kort efter arbejdspladsen var blevet 'udflyttet' fra København til Lolland. Nota, *Nationalbiblioteket for mennesker med læsevanskeligheder*, er et statsligt videntcenter og bibliotek under Kulturministeriet, der producerer lydbøger, e-bøger og punktskriftsbøger til borgere, som har svært ved at læse almindelig trykt tekst, såsom ordblinde og synshandicappede. I denne artikel inviteres læseren med til Vestlolland, hvor Nota med 70 ansatte i oktober 2019 flyttede ind på torvet i Nakskov (12.500 indbyggere) i byens forhenværende rådhusbygning.

Med den danske kommunalreform i 2007 blev landets 271 kommuner sammenlagt til 98 storkommuner, mens amter blev til storregioner, og det har skabt en voksende centralisering af landets statslige og andre offentlige arbejdspladser. I 2015 iværksatte den daværende Venstre-regering et omfattende nationalt initiativ, *Bedre Balance*, der skulle dæmme op for denne udvikling ved at udflytte statslige jobs fra hovedstaden til provinsen. Tiltaget,

der blev effektueret i 2016-2019, har medført en udflytning af 7.927 statslige jobs fra københavnsområdet (svarende til omkring en femtedel af de statslige jobs i 2015 i Region Hovedstaden), fordelt over 89 statsinstitutioner spredt til 51 byer på tværs af landet.

I den politiske debat fremføres akkurat en mere jævn national fordeling af statens arbejdspladser ofte som et afgørende skridt i modarbejdelsen af yderligere centralisering og affolkning af de danske landdistrikter. Lolland Kommune (40.100 indbyggere) er en af de danske såkaldte yderkommuner, der over de sidste 15 år har mistet allerflest statslige jobs. På det lollandiske borgmesterkontor var glæden derfor stor, da det i 2018 blev offentliggjort på et stort pressemøde om *Bedre Balance*, at statsinstitutionen Nota skulle flytte til Nakskov. Forvirringen var imidlertid også stor – for hvem var overhovedet Nota? Ingen på borgmesterkontoret, inklusive de mange fremmødte journalister, havde før hørt om Nota.



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.

Samtidigt 185 kilometer derfra på Østerbro i København fyldte annonceringen af flytningen tilsvarende meget hos de ansatte i Nota. Allerede samme aften kunne man læse i landsdækkende mediers netaviser, hvordan medarbejderne oplevede at være forvirrede og i chok. Ville ens ægtefælle kunne finde job lokalt, om man valgte at bevare jobbet og flytte bopæl til Nakskov? Ville man omvendt kunne holde til at pendle de mange timer, om man valgte at beholde sin stilling uden at rive familien med op? Og ville man i det hele taget kunne få nyt job, om man valgte helt at sige op? Tankerne hos Notas ansatte var mange.



Borgmester i Lolland Kommune, Holger Schou Rasmussen, følger spændt pressemødet om *Bedre Balance* fra sit kontor på Lolland. Foto: mads Nissen og Martin Lehmann / Politiken.

På dagen for det nationale pressemøde – 17. januar 2018 – var journalister fra Dagbladet Politiken simultant til stede for at skrive en reportage om reaktionerne på tværs af de to adresser, borgmesterkontoret i Lolland Kommune og Notas lokaler på Østerbro i København. De indfangede den samlede situation med denne overskrift: “Nota, hvaffor noget? Balancen kom til Nakskov og krisen til Østerbro”.

En del medarbejdere endte med at sige op, da de ikke kunne forene deres gældende livssituation med arbejdsstedets nye placering 2-3 timer væk i bil eller 4-5 timer med offentlig transport. Mange nye blev ansat, størstedelen fra det lokale arbejdsmarkedsområde. Enkelte flyttede med jobbet og skiftede bopæl til Lolland, hvor de etablerede sig alene eller med familie. Endelig var der en gruppe medarbejdere, som beholdt deres job, samtidig som de bevarede deres bopæl i hovedstadsområdet eller Nordsjælland. Disse har ægtefæller og/eller børn, hvis nuværende liv og hverdag de ikke har ønsket at bryde op. Eller de har venner og socialt netværk i deres lokalområde, de ikke har villet flytte fra.



Nota flytter til Nakskov

Og inviterer til åbent hus på Axeltorv
fredag d. 11 okt. Kl. 14-18.00

Åbningstale
v/ borgmester Holger Schou Rasmussen, Lolland Kommune og direktør Michael Wright, Nota

Grillen tændes:
Nota giver en pølse, øl og vand

Rundvisninger på rådhuset:
Guidet rundtur til blandt andet den istandsatte Rådhusal

Musikalsk fortælling for de små:
Børnebogsillustrator Rasmus Bregnhøj maler og fortæller

Live jazz:
Thomas Agergaard Kvintet

Mød en medarbejder og hør, se og mærk mere om:
Notas arbejde – for børn og unge

Punktskrift og taktile materialer – for blinde

Notas teknologiløsninger – for medlemmerne

Job i Nota – Måske for dig?

Kl. 18.00
siger vi tak for i dag!



Invitation til åbent hus hos Nota i anledning af indflytningen i Nakskov i oktober 2019. Invitationsplakaten blev blandt andet trykt i flere lokale og regionale aviser. Foto /layout: Nota.

Denne artikel fokuserer på sidstnævnte medarbejdergruppe. I krydsfeltet mellem arbejdsliv og hjemmeliv zoomer jeg ind på deres private håndteringer af – og løsninger på – deres nye pendlertilværelse spændt ud mellem Københavnsområdet/Nordsjælland og Vestlolland. Eksempelvis opstod der blandt dem en række bofællesskaber i lejede boliger i og omkring Nakskov, hvor pendlende kolleger bor og driver et hushold sammen 3-4 dage i ugen. Et kollegialt samboskab, der får de involveredes arbejdsliv og hjemmeliv til at flyde sammen på nye måder. For ikke alene bliver arbejdslivet og kollegerne nu noget, bofællerne helt konkret tager med sig hjem – relationerne og hjemmelivet i de fælles hushold bliver også noget, de ansatte nu hver dag tager med sig på arbejdet.

Pendler eller tilflytter?

I 2022 afsluttede jeg et treårigt antropologisk casestudie om Notas omplacering til Nakskov. Studiet bygger på etnografisk feltarbejde udført i Nakskov hen over 2019/20, dels på selve arbejdspladsen, dels i det omgivende bysamfund. Under feltarbejdet interesserede jeg mig grundlæggende for, hvad der sker, når en større nationalpolitisk udflytningsdagsorden konkretiserer og materialiserer sig lokalt, idet den omsættes til hverdagspraksis mellem mennesker og mellem mennesker og steder. En sådan kvalitativ og mikrosociologisk tilgang har ikke tidligere formet del af den danske undersøgelseslitteratur på udflytningsområdet, idet denne alene har forholdt sig kvantitativt og makroøkonomisk til emnet.

Det spørgsmål, som lokale indbyggere og andre interessenter oftest har stillet mig undervejs, lyder som følger: “Jo, men hvor mange er overhovedet flyttet med – og hvor mange pendler bare?” Som kunne hele succesen eller ikke-succesen først og fremmest måles i, hvor mange ansatte, der *både* har beholdt deres job og flyttet bopæl. På samme måde havde det været vigtigt for Lolland Kommune, at Nota blev placeret i Nakskov på det vestligste Lolland, fremfor eksempelvis i Maribo midt på Lolland. Som et byrådsmedlem i kommunen forklarede mig: “Hvis man arbejder i Maribo, vil man stadig kunne bo på Sjælland og pendle. Det ser vi allerede. Men til Nakskov er der lige præcis den der halve time mere i bil, som gør, at filmen knækker for mange pendlere – og så flytter man hellere hertil. Og det er jo bedst, hvis folk bosætter sig og ikke bare pendler. For ellers er de her jo ikke om aftenen til også at være frivillige fodboldtrænere eller sidde i lokale bestyrelser. Og det er jo alt det, man gerne vil have *også* følger med tilflytningen af arbejdspladser”.

Heller ikke på selve arbejdspladsen foretrækker man pendling. For også her er man i Notas ledelse opmærksom på lige akkurat “den der halve time længere”, der gør, at “filmen knækker” for mange pendlere bosat på Sjælland. Og man ønsker ikke at se medarbejderne brænde ud eller sige op på den baggrund. Fra og med udflytningen prioriterede man derfor i Nota at ansætte



nye medarbejdere, der enten allerede var bosat i nærområdet, eller – hvis ikke – som påtænkte at flytte dertil som led i ansættelsen. Som en leder i Nota, der selv pendler fra hovedstadsområdet, fortalte mig: “Vi siger direkte til jobsamtalerne, at det ikke er tilrådeligt at pendle fra København eller lignende – for det er simpelthen for hårdt”. En rekrutteringskonsulent, der bistod Nota under de mange jobsamtaler på den nye adresse, formulerede det sådan her: “Ved ansættelserne af nye er det blevet gjort ret klart, at hvis man vælger Nota, så vælger man Nakskov til. Ellers er det noget andet, man skal”.

Dog var man i Nota samtidigt dybt afhængige af, at så mange medarbejdere som muligt beholdt deres job – hvad enten som pendlere eller ej. Mange havde været ansat i en længere årrække, flere helt op til 35 år, og uden dem ville en arbejdspladsmæssig kontinuitet, overdragelse af specialviden og løbende sidemandsoplæring af nye ansatte slet ikke være muligt. Uden “gamle” ansatte, intet “nyt” Nota i Nakskov.



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

“Jeg ville gerne aflevere barnet – i god ro og orden”

For at sikre, at så mange eksisterende ansatte som muligt valgte at blive i deres stillinger, tilbød arbejdspladsen en særordning for denne medarbejdergruppe, gældende for de første par år efter udflytningen (mens dette ikke gjaldt for nyansatte ikke-lokale medarbejdere, som valgte at pendle frem for at flytte bopæl). “Pendlerordningen” indebar en 37-timers arbejdsuge fordelt over tre lange arbejdsdage á 10 timer i Nakskov (mandag-onsdag), en 7-timers hjemmearbejdsdag (torsdag) og en ugentlig fridag (fredag). Herved kunne de omhandlende pendlere lettere dele ugen op mellem et arbejdsliv sydpå og et hjemmeliv nordpå.

Mange af de eksisterende ansatte ville også meget gerne selv bevare deres job. Især de, der havde været ansat i mange år, omtalte uafhængigt af hinan-

den Nota som “deres barn”. Som en medarbejder gennem 33 år sagde: “Vi er meget loyale og trofaste i Nota. Det er lidt ligesom ens baby – altså, man vil gerne aflevere sit barn ordentligt. Man vil simpelthen ikke have siddende på sig, at man ikke har været med til at gøre det godt for dem, der skal tage over”. Sådan en trofasthed over for deres virke og arbejdspladsens videre skæbne lagde den medflyttende medarbejdergruppe stor vægt på. Om det så betød, at dette kastede dem ud i en pendlertilværelse med et spænd på alt mellem 180 og 240 kilometer, som ikke inviterede til dagligt at pendle frem og tilbage.

Herudover fortalte flere af de ansatte over halvtreds, at de var i tvivl om, hvorvidt de overhovedet ville kunne få nyt job. Som en pendlende medarbejder i tresserne forklarede: “Jeg ville aldrig få et nyt job i min alder, og jeg kunne ikke se mig selv i det ydmygende arbejdsløshedssystem, vi har, efter 34 års arbejde i Nota. Så jeg tænkte, at jeg hellere ville tage med hened for at aflevere mit barn i god ro og orden – og se at det overlever og selv kan arbejde videre”.

“Mit sociale liv er sat på standby”

De eksisterende ansatte, der som pendlere påtog sig “at aflevere barnet i god ro og orden”, gjorde samtidig nogle store personlige ofre. Ikke mindst nævner de alle den ensomhed, der kan følge med, når man pludselig har en tilværelse væk fra familie og venner halvdelen af ugen. For eksempel fortæller en ansat, som, når vedkommende er i Nakskov, bor alene: “At leve sådan en pendlertilværelse, det er faktisk mere slidsomt, end man umiddelbart skulle tro. Det er kommet bag på mig. Jeg vil sige det lige ud – det er simpelthen ensomt. Jeg kan godt lide at være alene, når jeg selv bestemmer det, men jeg har ikke lyst til at være ufrivilligt alene. Mange aftener har jeg siddet og haft ondt af mig selv – og jeg ved, at det også gælder for mange af de andre”.

Ud over afsavnet af familie og venner, understreger de alle en følelse af aldrig rigtig at have nok overskud til – og tid sammen med – disse, når de så er hjemme. Alt, hvad de plejede at kunne sprede ud over alle ugens dage derhjemme, skal nu klemmes sammen på den halve tid: samvær med familie/venner og tid til fritidsaktiviteter, motion, foreningsarbejde m.v. En pendlende medarbejder, der bor halvdelen af ugen i Nakskov, forklarer: “Når man har arbejdet henede 10 timer tre dage i træk, kørt mere end 200 kilometer, efterfulgt af en hjemmearbejdsdag, så er man simpelthen så smadret på sin fridag fredag, at man ikke orker noget socialt liv. Så er der kun weekenden tilbage, men der vil jeg jo bare gerne være sammen med min familie. Så det går meget ud over mit sociale liv. Og det gør da noget ved, hvem man er – når man kun ser kolleger og sin ægtefælle”.

Eller som en anden i samme situation slår fast: “Hele mit sociale liv er ligesom sat på standby. Jeg er simpelthen så stresset – ikke af mit arbejde, men i mit eget liv”. Afsavnet af børnebørn, som de berørte plejede at have

samvær med i ugedagene, gik også igen, mens en anden pendler fortalte, at hans hustru ikke kunne lave mad, hvorfor han i weekenden også lige skulle nå at lave mad til at fylde fryseren. Som etnologerne Regina Bendix og Orvar Löfgren beskriver i forskningsartiklen “Double homes – double lives?”, kan det at bo to steder, som man skal pendle imellem, nogle gange opleves som at leve et dobbelt liv.

En ansat forklarede det som hele tiden at befinde sig i en “venteposition”, altid allerede på vej ud ad døren igen, det andet sted hen – en følelse, som også kultursociolog Ida Winther har mødt i sine forskellige studier af pendlere, herunder skilsmissebørn. En anden ansat formulerede det sådan her: “Jeg er rodløs begge steder”. Alle understregede, at denne tilværelse kan man kun holde til i en begrænset periode, og hvis man vel at mærke ved, hvornår det får en ende. Men i deres situation er der lige netop ingen tids-horizont: det er ikke en undtagelse fra hverdagen – det *er* deres nye hverdag. Mange var mærkede af dette – nogle mere alvorligt end andre. En medarbejder fortæller eksempelvis: “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. Jeg fik så lavet en anden ordning, og så begyndte der at komme lidt balance igen”.

“Det er som at være skilsmissebarn”

Flere mangeårige ansatte fortalte, at det havde været svært at miste et så stort antal gamle kære kolleger på én gang, 40 på et år. I forsøget på at miste så få som muligt havde man i tiden efter udflytningsannonceringen gjort sig mange fælles tanker i Nota. Kunne man måske sammen købe en nedlagt gård i området eller et nedlagt plejehjem eller kollegie i Nakskov, og der indrette boliger til alle, så man undgik ensomheden om aftenen, og alle ville få lyst til at flytte med? Der havde været mange mere eller mindre seriøse idéer, herunder sammen at investere i en helikopter, der kunne fragte dem hurtigt frem og tilbage, så ingen var nødt til at sige op.

Mens det hverken blev til storkollektiv eller fælleshelikopter, opstod der dog en række mindre pendlerhushold, hvor kolleger sammen bor til leje, når de er på arbejde i Nakskov (mens andre bor alene til leje). De fælles pendlerhushold tilføjer et tredje knudepunkt i pendlertilværelsen, som nu ikke kun handler om at skabe balance mellem A og B (hjem og arbejde), men mellem A, B og C (hjem, arbejde og pendlerhushold). Som en medarbejder i et sådant arrangement pointerede: “Det er som at være et skilsmissebarn – fire dage om ugen bor jeg hos min mand, der hvor *han* bor, og tre dage om ugen bor jeg sammen med min kollega”. Jeg vil her uddybe to eksempler på sådanne bofællesskaber.

Line og Helen, begge i tresserne, har været kolleger i Nota i 32 år. Begge har bopæl i københavnsområdet med deres ægtefæller og har ingen hjemmeboende børn og endnu ingen børnebørn. Sammen har de lejet en lille lej-

lighed to minutters gang fra Nota på torvet i Nakskov – og med den korte vej hjem fra arbejde har de meget tid at gøre med sammen, synes de. De bor tre dage sammen og tager tog frem og tilbage. De fortæller, at samboskabet er med til at holde modet oppe hos hinanden i forhold til at udholde pendlertilværelsen, og de havde fra start aftalt at finde et sted sammen i Nakskov.

Line fortæller: “At jeg har en sød kollega at dele lejlighed med gør, at det er ikke surt at komme hjem, når jeg har fri. Det er jo ikke et hjem, hvis man sidder der og kukkelurer alene. Jeg har meget mere fornemmelse af at komme hjem, fordi vi er to, og der er en anden i lejligheden. Ja, liv i huset – jeg tror, det gør en forskel”. Helen fortsætter: “Men den første dag, hvor vi kom med hver vores møbler og satte dem sammen til... nu vores nye fælles hjem, ik’. Det var lidt mærkeligt – ‘nå, men nu flytter vi så sammen’. Og da vi senere på dagen skulle ud at købe ting til lejligheden – så stod jeg pludselig der med en kollega og købte tallerkener sammen [griner]. Det skulle jeg lige vænne mig til. Men altså, nu går vi bare rundt med en indkøbsvogn og handler sammen”. Line bryder ind: “Ja, nu ligner vi nærmest et bedre ægtepar, der er ude at handle ind sammen – det gør vi jo altså”.

De finder begge, at de ikke ville have klaret den nye pendlertilværelse, havde de ikke haft hinanden at bo med. Som Helen dog også understreger: “Men man kunne jo også sagtens have flyttet ind med en kollega og så pludselig opdage nogle sider, der ikke fungerede. Så på den måde har vi da været heldige, at vi ikke har fået nogle grimme overraskelser. Men nu har vi jo også kendt hinanden i over 30 år. Men selvom man er gode kolleger, skal man nok lige tænke sig godt om, før man flytter sammen”.

Modsat Line og Helen, havde Henning og Ursula, begge i halvtredserne, blot været kolleger i fire måneder, da de dannede et fælles pendlerhushold i en lejet landejendom uden for Nakskov. Begge har bopæl i Nordsjælland, og mens Ursula har arbejdet i Nota i 15 år, blev Henning ansat i forbindelse med udflytningen. Han er dermed ikke omfattet af samme særpendlerordning som Ursula og har derfor flere og kortere arbejdsdage i Nakskov end hende. Henning har intentioner om at flytte til nærområdet, men havde endnu ikke haft held med at finde det rette sted og hus for ham på Lolland.

Hverken Ursula eller Henning havde lyst til at bo i en lejlighed i Nakskov, og da de fra start var kommet godt ud af det sammen, var det derfor faldet dem naturligt at finde en midlertidig løsning sammen. Mens de begge har samlevere, som de må undvære, når de er i Nakskov, har ingen af dem hjemmeboende børn. De fortæller, at de har været gode til at finde en rytme for, hvem, der gør hvad, i husholdet. For eksempel gør Ursula som regel rent, mens Henning sørger for brænde og den slags, og indkøb koordinerer de imellem sig.

Henning fortæller: “Altså, dit privatliv, og dit sociale liv, det bliver pludselig med et menneske, du egentlig ikke har kendt før. Det kræver et rigtigt godt match – at man svinger godt sammen. Der er jo mange små praktiske ting, som skal fungere i sådan et hus, ik’. Og vi er gode til hver især at byde ind med nogle ting, som gør, at driften kører forholdsvist let. Og så har vi hvert vores værelse, og der må man sgu selv om, hvordan ser ud. Det er ens privat-sfære”.



Forklarende plakat om Notas virke, opsat ved arbejdspladsens hovedindgang i anledning af Notas 'åbent hus'-arrangement i oktober 2019. Foto: Forfatteren.

Videre beretter Ursula: “Efter mine 10-timers arbejdsdage hernede, så kommer jeg jo ofte først hjem i huset halv otte, alt for træt til noget som helst. Og Henning [der som nyansat ikke er omfattet af den særlige pendlerordning] kommer jo hjem til normal tid. Så har han varmet hele huset op, købt ind og lavet mad. Og så koger jeg måske nogle æg til ham om morgenen, inden jeg går for ham. Så vi har et godt samarbejde. Og når man er så langt væk hjemmefra, er det rart at komme hjem i et varmt hus, og hvor man også har en at pladre med. Hvis ikke vi havde haft den her løsning, så ved jeg ikke, hvad jeg havde gjort – så tror jeg simpelthen, at jeg havde knækket nakken på det. Jeg havde i hvert fald ikke kunnet fortsætte med de der tre lange dage”.

Når man tager kollegerne med hjem – og hjemmelivet med på arbejdspladsen

Ikke bare tager bofællerne nu altså deres kolleger med hjem fra arbejde – hjemmelivet i pendlerhusholdene bliver også noget, de samboende kolleger nu tager med sig på arbejdet. Denne sammenvævning af arbejdsliv og hjemmeliv kom i det daglige til udtryk på forskellig vis. For eksempel fandt nogle det malplaceret, når kolleger af og til kom med kommentarer til, hvad man skulle hjem og have til aftensmad i bofællesskabet, idet de måske havde overhørt en indkøbsrelateret samtale to bofæller imellem. En fortæller: “Når kollegaer kommenterer på, hvad vi skal spise sammen til aften – det synes jeg er sådan lidt underligt. Kunne de ikke prøve at skille det lidt ad og blande sig udenom? Det skete mest i starten. For nu er vi blevet gode til ikke at snakke husholdning på arbejdet. Så sender vi i stedet en besked”.

En anden fortæller, hvordan samboskabet kolleger imellem i det hele taget fordrer, at man tænker over, hvad man fortæller om hjemmelivet på arbejdet: “Engang fik jeg fortalt en kollega noget sjovt, den anden havde gjort derhjemme. Og så fik vedkommende fyret det af senere oppe i kantinen, ik’ – altså, hvor der sad en hel masse andre kolleger. Det skal man virkelig tænke over. For man udleverer jo hinanden. Så man skal huske, at det skal den anden jo *selv* fortælle. Så der er sådan nogle uskrevne regler – en intern pagt”. Eller som en tredje sagde det: “Hvad der sker på Valmuevej, bliver på Valmuevej. Altså vi går ikke over og fortæller på Nota, at den anden snorker – for det er noget, man ikke ved, når man er kolleger”.

Med andre ord ses der blandt de samboende pendlere en *rumlig* opdeling i forhold til, *hvorhenne* de sammen taler om emner i relation til hjemmelivet. Men der ses også en *tidslig* opdeling blandt de pendlende kolleger, nemlig i forhold til *hvornår* man sammen kan tale om emner i relation til selve arbejdet. Nedenstående eksempel illustrerer afslutningsvist dette.

Kollegerne, som halvdelen af ugen bor i Nakskov (hvad enten i bofællesskaber eller alene), går sommetider ud og spiser sammen. For som en forklarede mig: “Hernede er vi jo hinandens nærmeste sociale netværk – også når

vi har fri”. Under en sådan fælles ‘pendlermiddag’ faldt snakken på sommerferien, og en medarbejder nævner, at vedkommende af forskellige årsager har været nødt til at placere sine tre ugers ferie spredt ud over juli, august og september. Instinktivt siger en anden medarbejder hen over middagsbordet: “Det har du vist ikke meldt ind, for jeg har lige tastet ferie ind for august i dag, og dét var ikke registreret, så det skal du skynde dig at melde ind – senest i morgen”. Denne sammensmeltning af arbejde og fritid i Nakskov fik straks en tredje til at afbryde deres samtale med disse ord: “Hov, hov, det må man ikke snakke om, om aftenen hernede – når vi har fri”.

Forslag til videre læsning

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

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

Bendix, Regina og Orvar Löfgren (2007) “Double Homes, Double Lives?”. *Ethnologia Europaea: Journal of European Ethnology* 37, nr. 1-2, side 7-16.



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.



Fra ankomsthallen i Aarhus Lufthavn i forbindelse med modtagelsen af congolesiske kvoteflygtninge.
Foto: forfatteren.