

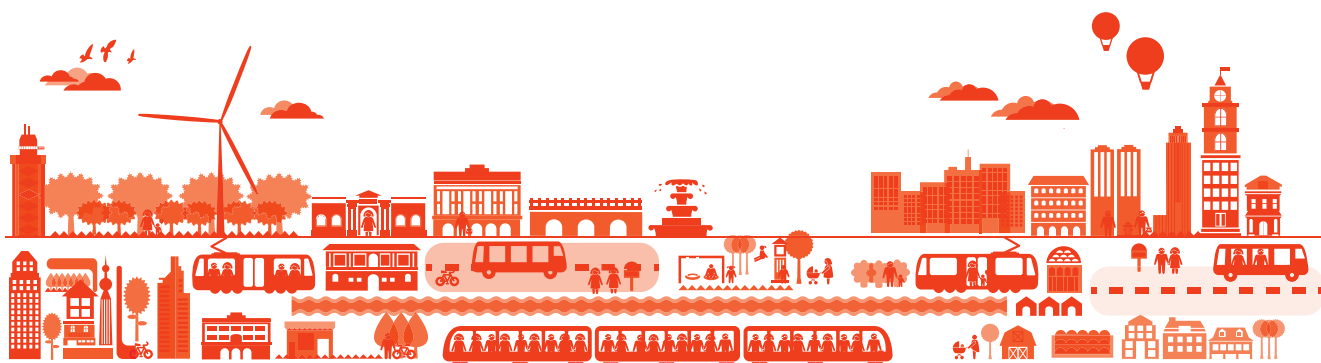


K2 WORKING PAPERS 2025:10

Ohållbar kollektivtrafik?

Yrkesvardagen för bussförare som kör åt Skånetrafiken

Karin Winter, Jonna Nyberg, Joel Göransson Scalzotto & Chiara Vitrano



Datum: 2025-08-04

ISBN: 978-91-89407-60-2

Tryck: Media-Tryck, Lunds universitet, Lund

De slutsatser och rekommendationer som uttrycks är författarnas egna och speglar inte nödvändigtvis K2:s uppfattning.

K2 WORKING PAPER 2025:10

Ohållbar kollektivtrafik?

Yrkesvardagen för bussförare som kör åt Skånetrafiken

Karin Winter, Jonna Nyberg, Joel Göransson Scalzotto & Chiara Vitrano

Innehållsförteckning

Förord	3
Sammanfattning	4
1. Inledning	6
1.1. En fördjupande bild av bussförarens yrkesvardag.....	6
1.2. Läsanvisning.....	7
2. Bakgrund	8
2.1. Tidigare forskning om livet som bussförare.....	8
2.2. Formerna för Skånetrafikens busstrafik.....	9
2.3. Hur forskningen har genomförts.....	10
3. Bussförarens erfarenheter och upplevelser.....	14
3.1. Yrkesvardagen i olika avseenden	14
3.1.1. En pressad arbetsdag utan stora marginaler.....	15
3.1.2. Övervakad tidhållning.....	16
3.1.3. Hinner jag gå på toaletten och finns det någon toalett?.....	17
3.1.4. Resenärer på gott och ont.....	17
3.1.5. Vardagen mellan körningarna	19
3.1.6. Delade pass	20
3.2. Möjligheter att påverka sin arbetssituation	20
3.2.1. Vågar man kritisera?	21
3.2.2. Med fel och avvikelser i centrum	21
3.3. Yrkesstolthet på undantag	22
3.4. Konsekvenser för måendet och livet i stort.....	23
4. Föreslagna förbättringar.....	24
4.1. Förbättringsförslag från bussförarna	24
4.2. Förbättringar ur bussbolagens och andra aktörers perspektiv	27
5. Sammanfattande diskussion.....	28
5.1. Övergripande resultat	28
5.2. Att inte känna sig värderad	29
5.3. Välkända problem och utforskade glädjeämnen.....	30
5.4. Behov av förändring och möjliga förbättringar	31
5.5. Metodkommentar	32
6. Slutsats	33
Ordlista	34
Referenser	35

Förord

I december 2023 beslutade kollektivtrafiknämnden i Region Skåne att avsätta resurser för en oberoende forskningsstudie inom ramen för K2 (tidigare *Nationellt kunskapscentrum för kollektivtrafik*, numera *Nationellt kunskapscentrum för kollektiv mobilitet*) i syfte att få svar på frågor relaterade till bussförarens arbetsmiljö i dagens kollektivtrafiksystem.

Denna rapport redovisar resultaten från det projekt som följde, ”Bussförarens arbetssituation inom Skånetrafikens trafikuppdrag”, vilket genomförts av K2-forskare vid VTI (Statens väg- och transportforskningsinstitut) och Lunds universitet.

Bussförarens vardag och deras arbetsmiljö i den allmänna kollektivtrafiken är en fråga som varit aktuell under en längre tid. Syftet med forskningsprojektet är att producera ett oberoende kunskapsunderlag om bussförarens yrkesvardag utifrån deras egna erfarenheter och uppfattningar, för att, kompletterat med tidigare forskning, bidra med ny kunskap om situationen i Skåne.

Lund, augusti 2025

Chiara Vitrano

Projektledare

Sammanfattning

Arbetsvillkoren för bussförare har på senare tid fått ökad uppmärksamhet i den offentliga debatten, i såväl Sverige som i Europa. Kritiken rör bland annat hög tidspress, brist på återhämtning, oregelbundna arbetstider, obalans mellan arbete och privatliv samt låga löner och otillräcklig ersättning för obekväm arbetstid. Samtidigt är forskningen om bussförares arbetsvillkor förhållandevis sparsam.

Behovet av mer kunskap om bussförares egna upplevelser av sin arbetssituation, i relation till kollektivtrafiksystemets organisering och effektivitet, har diskuterats i kollektivtrafiknämnden i Region Skåne. Detta föranledde föreliggande forskningsprojekt, vars fokus har varit att undersöka hur bussförare som arbetar åt Skånetrafiken erfar och upplever sin yrkesvardag. Till detta kommer också diskussion om hur den nuvarande situationen och förarnas mående kan förbättras i olika avseenden.

Då utgångspunkten har varit att fånga olika personers erfarenheter, upplevelser och reflektioner, har en kvalitativ ansats tillämpats. Tyngdpunkten har legat på en intervjustudie, kompletterad av en kvalitativ webbenkätstudie och en workshop. Intervjuer har genomförts med 22 bussförare som kör i tidtabellsstyrd busstrafik, såväl stadstrafik som regiontrafik, inom Skånetrafikens trafikuppdrag. Den kvalitativa webbenkäten bestod av ett fåtal öppna frågor och besvarades av 45 bussförare. Intervjuerna lade vikt vid hur yrkesvardagen gestaltas och upplevs samt vad som bidrar till att göra den mer eller mindre bra. Den kvalitativa webbenkäten var inriktad på förslag till förbättringar, likväl som vad som är viktigt att slå vakt om och bevara. Frågor om detta ingick även i intervjuerna. Preliminära resultat från intervjuer och enkät diskuterades därtill på en mindre workshop med representanter från Skånetrafiken, bussbolag som kör åt Skånetrafiken samt facklig representation. Syftet med workshopen var både att få respons på den bild som bussförarna förmedlat och att diskutera förbättringsförslag.

Det samlade resultatet visar att yrkesvardagen som bussförare i Skånetrafiken tenderar att vara pressad och kantad med svårigheter. Det handlar framför allt om stress och trötthet i ett yrke där man är väl medveten om att bristande uppmärksamhet kan få ödesdigra konsekvenser. Faktorer som bidrar till detta är bland annat fullpackade scheman med små marginaler, mycket höga krav på punktlighet, långa arbetspass, arbete på udda tider, få pauser och osäker tillgång till toaletter. Det förekommer även problem med kränkningar och hot om våld från resenärer. Det finns även vissa fall av kränkningar och sexuella trakasserier kollegor emellan.

I flera fall har svårigheterna konsekvenser för bussförares mående och liv i stort. Hälsan påverkas av stillasittande, buller och skakningar likväl som av uteblivna toalettbesök. Höga stressnivåer och trötthet får också betydelse för fritiden. En del förare upplever att de inte har tillräcklig ork över för familjen och livet utanför jobbet, vilket särskilt för bussförare med familjeansvar medför ytterligare stress. Dessutom uttrycker flertalet

intervjuade bussförare en uppgivenhet och låg tilltro till att det finns en verklig vilja att förbättra arbetssituationen, vilket bidrar till en tendens att inte framföra kritik till arbetsgivaren.

Samtidigt vittnar flertalet av de intervjuade förarna om att de i olika avseenden uppskattar jobbet. De aspekter som tydligast lyfts fram är körglädje med koppling till den egna förmågan att självständigt och smidigt kunna framföra bussen och ge resenärerna en bra resa. Många beskriver också arbetet som meningsfullt utifrån att det är av betydelse för resenärerna. För en del är den kollegiala gemenskapen mycket viktig även om arbetet som bussförare också upplevs som ett ganska ensamt yrke.

Studien visar på att det finns ett stort behov av att förbättra arbetssituationen både för de som redan arbetar som bussförare och för att underlätta framtida rekrytering. Bussförarna framför bland annat att en kortad ramtid, det vill säga att införa kortare arbetsdagar på max 8–10 timmar skulle göra stor skillnad. Ökat inflytande över schemaläggning, tidtabeller och tidpassning är andra förslag på förbättringar liksom bättre lön och arbetsvillkor mer allmänt. Många framför behov av längre pauser och att tillräcklig arbetstid avsätts för de olika arbetsmoment som ska genomföras. Till detta kommer förstås önskemål om att ha tillgång till fungerande toaletter.

Studien visar också att många bussförare har förslag till utveckling av kollektivtrafiksyste­met rörande exempelvis linjedragningar, bussarnas tekniska utrustning, biljettsystemets utformning och liknande. Det finns i dagsläget inga tydliga former för att fånga upp sådana förslag.

Från Skånetrafiken och arbetsgivarhåll betonas att utökad samverkan mellan bussföretagen och Skånetrafiken är en nyckelfråga för att förbättra för bussförarna. Det saknas i nuläget en tydlig organisation för att genomföra förändringar som kräver att flera aktörer samarbetar och som involverar bussförarna. Från arbetsgivarhåll är man positiv till att ge bussförarna större möjligheter att själva påverka sina scheman och de arbetstider de tilldelas.

Sammantaget visar projektet att det finns mycket som skulle kunna göras för att i olika avseenden förändra och förbättra förarnas arbetssituation. Resultaten visar också på att det inte råder en entydig konflikt mellan att värna om kollektivtrafiken som arbetsplats och resenärernas bästa. Det talar i stället för att man inom branschen borde kunna utgå från att kollektivtrafiken ska vara hållbar för såväl resenärer som för yrkesverksamma. Till exempel skulle mindre pressade scheman kunna minska stressen för förarna och samtidigt minska risken för att förseningar fortplantar sig i busstrafiken. Det finns också anledning för arbetsgivarna såväl som för huvudmannen att fundera över hur man tar vara på och uppmuntrar bussförarnas engagemang och yrkeskunskap. Det förefaller dock som om den institutionella och organisatoriska kapaciteten till samarbete och problemlösning för närvarande är låg, vilket pekar mot detta som ett förbättringsområde i sig.

Den kunskap som framkommit i projektet syftar primärt till att stödja Kollektivtrafiknämndens framtida arbete. Samtidigt är det en kunskap som också har hög relevans för Skånetrafiken och för bussförarnas arbetsgivare, liksom för kollektivtrafikens partner i andra delar av landet som vill förbättra måendet och inte minst minska stressen hos bussförare.

1. Inledning

1.1. En fördjupande bild av bussförarens yrkesvardag

Den här rapporten bygger på ett forskningsprojekt som handlar om hur det är att arbeta som bussförare i Skånetrafikens regi. Fokus ligger på att ge en fördjupad bild av rådande arbetsförhållanden och hur dessa påverkar förarnas yrkesvardag såväl som livet i stort. Till detta kommer också en diskussion om hur nuvarande situation och förarnas mående skulle kunna förbättras i olika avseenden. Projektet har därför utgått från en kvalitativ forskningsansats med bland annat intervjuer, som lämpar sig för att fånga olika personers olika erfarenheter, upplevelser och reflektioner.

Bakgrunden till projektet är diskussioner i kollektivtrafiknämnden i Region Skåne, där man efterlyste mer djupgående kunskap om bussförarens egna upplevelser av sin arbetssituation. Detta utmynnade i att nämnden i december 2023 beslutade att avsätta resurser för en oberoende forskningsstudie inom ramen för K2 (f.d. *Nationellt kunskapscentrum för kollektivtrafik*, numera *Nationellt kunskapscentrum för kollektiv mobilitet*) för att få svar på frågor om bussförarens mående och arbetsmiljö. Den kunskap som här presenteras syftar därmed primärt till att stödja kollektivtrafiknämndens framtida arbete. Samtidigt är det kunskaper som har hög relevans för Skånetrafiken och för bussförarnas arbetsgivare, liksom för kollektivtrafikens partner i andra delar av landet som vill förbättra måendet och minska stressen hos bussförare.

Studien kan också ses mot bakgrund av att arbetsvillkoren inom kollektivtrafiken på senare tid fått ökad uppmärksamhet i den offentliga debatten i såväl Sverige som i Europa. Strejker har blivit vanligare, som en reaktion på otillräckliga arbetsförhållanden. Kritiken rör bland annat hög tidspress, brist på återhämtning, oregelbundna arbetstider, obalans mellan arbete och privatliv samt låga löner och otillräcklig ersättning för obekväm arbetstid. Strejkerna har också fått stort genomslag i media och bidragit till att belysa de strukturella problem som präglar sektorn. Samtidigt råder det en påtaglig brist på bussförare både nu och på sikt, vilket har uppmärksammat av såväl branschorganisationer som politiska beslutsfattare (UITP, 2024; Transportföretagen, 2023). Även denna personalbrist aktualiserar behovet av att se över arbetsvillkoren för att möjliggöra en hållbar rekrytering och säkerställa kollektivtrafikens funktion i samhället.

Det finns alltså flera aspekter som gör det värdefullt att bättre förstå hur mående och livssituation bland bussförare som kör kollektivtrafik påverkas av nuvarande arbetsförhållanden, och hur de upplever att dessa skulle kunna förbättras.

1.2. Läsanvisning

Rapporten är strukturerad på följande vis: I kapitel 2 ges en kortare överblick av tidigare forskning om bussförarens arbetsvillkor samt bussbranschens organisering i svensk kontext. Därefter redogörs för hur projektet har genomförts och vilka metoder som använts. Kapitel 3 presenterar projektets resultat om hur de medverkande bussförarna upplever sin yrkesvardag. I kapitel 4 beskrivs sedan förbättringsförslag som förts fram av förarna och andra aktörer. I kapitel 5 återfinns en sammanfattande diskussion som belyser projektets huvudsakliga resultat och slutsatser i dialog med tidigare forskning. Avslutningsvis sammanfattas i kapitel 6 projektets viktigaste medskick.

I slutet av rapporten finns även en ordlista infogad som förtydligar några centrala termer inom bussbranschen.

2. Bakgrund

2.1. Tidigare forskning om livet som bussförare

Forskningen om bussförares arbetsvillkor är, om än växande, fortfarande förhållandevis tunn. Detta gäller i synnerhet mer samhällsvetenskapligt orienterad forskning. Som utgångspunkt för den här studien har vi primärt låtit oss vägledas av studier ur ett psykosocialt och hälsobetonat perspektiv på bussförares arbetssituation (se exempelvis Bartone, 1989; Hlotova et al., 2014; Kompier & Di Martino, 1995; John et al., 2006) och av det framväxande perspektiv som undersöker bakomliggande, strukturella förklaringar till rådande villkor (se exempelvis Rekhviashvili et al., 2022; Rizzo & Atzeni, 2020; Vitrano & Keblowski, 2024).

Det första perspektivet har, bland annat, fokuserat på bussförares stressnivåer, vilket beforskats genom allt ifrån mätningar av hjärtrytm och blodtryck under arbetspass (Ragatt & Morrissey, 1997), kartläggning av stressrelaterade sjukhusbesök (Netterstrøm & Juel, 1988), deltagande observationer på bussförares arbetspass (Miller et al., 2024) till kvalitativa intervjuer med bussförare kring deras upplevelser av arbetsrelaterad stress och psykisk ohälsa (de Alcantara et al., 2020; Maynard et al., 2021). Ett vanligt förekommande resultat i flera studier är att stressnivåer hos förarna markant påverkas av olika former av kontroll och styrmedel. Exempelvis noterar Hlotova et al. (2014) att bussförarna i deras studie rapporterade kraftigt reducerade stressnivåer när företaget ersatt det tidigare företagsmålet om tidtabellspunktlighet med serviceregelbundenhet.

Studier av strukturella och kritiska analyser av bussbranschen har blivit något vanligare under de senaste åren. I synnerhet har forskningsläget uppdaterats genom flera bidrag från forskare i det globala syd. Dessa har bidragit med viktiga insikter kring bussförares arbetsliv i prekära och mer informella kontexter (Agbiboa, 2018; Doherty, 2017; Ference, 2016; Jayatilleke et al., 2009; Simões et al., 2019). Dessa studier tenderar att fokusera på arbetets organisering och förarnas agens, eller brist därpå. Som Vitrano & Keblowski (2024) påpekar har motsvarande studier i det globala nord varit förhållandevis få. Några undantag finns dock att finna. Nämnda Vitrano & Keblowski (ibid) har undersökt bussförares arbetssituation i Stockholm och Göteborg, med fokus på arbetets temporalitet. Studien konkluderar att förarnas möjlighet att råda över sin egen tid kraftigt begränsas av arbetets organisering, vilket inte endast kan härledas till rigida tidtabeller. Snarare är det den finansiella logiken i kombination med ett starkt effektiviseringskrav som är utmärkande för samtida upphandlad kollektivtrafik. Detta tyder på att strävan efter finansiell effektivitet och förbättrad kollektivtrafik för resenärer verkar ske på bekostnad av hållbara arbetsvillkor för bussförare – något som

enligt författarna väcker frågor om huruvida nuvarande upphandlingspraxis och dess kriterier utgör ett hinder för att uppnå goda arbetsvillkor.

Akridge et al. (2024) understryker i en intervjustudie med bussförare i San Francisco hur yrkesgruppens sociala roll konsekvent osynliggörs. Bortom den huvudsakliga arbetsuppgiften – att ta passagerare från punkt A till punkt B – ingår det ständigt ett visst mått av omsorgsarbete. Inte minst i kriser blir förarnas roll som samhällsbärande omsorgsarbetare särskilt tydlig, vilket tenderar att underskattas bland påvrare av yrkets automatisering, menar författarna. Det är därför föga förvånande att bussförares arbetssituationer tenderar att få förnyad uppmärksamhet i kristider. COVID-19 pandemin medförde ett märkbart uppsving för forskning på temat. Flertalet medicinska studier undersökte bussförarnas förhöjda smittorisk och sårbarhet (De Matteis et al., 2022; Hizli et al., 2023). Men pandemin innebar också ett förnyat intresse för bussförares arbetsvillkor, och hur dessa förvärrades (Alm & Paulsson, 2021; Anund, Solis Marcos & Strand, 2019; Sjörs Dahlman et al., 2022). Remy & Canus (2023) studie av schweiziska bussförare konstaterade att pandemin accelererat flertalet negativa trender, däribland förkortade återhämtningstider och ökad arbetsbörda. May et al. (2021) noterar i sin studie hur stressymptom bland bussförare ökade kraftigt som ett resultat av pandemin.

2.2. Formerna för Skånetrafikens busstrafik

Skånetrafiken är regional kollektivtrafikmyndighet (RKM) i Skåne, vilket innebär att Skånetrafiken har det samlade ansvaret för att planera och utveckla den skattefinansierade kollektivtrafiken i Skåne, i enlighet med de politiska besluten i Region Skåne och kollektivtrafiknämnden. Skånetrafiken driver inte någon egen trafik, i stället är trafiken upphandlad i konkurrens och körs av olika bolag på entreprenad. Skånetrafiken har i dagsläget upphandlade avtal med olika företag som kör olika typer av kollektivtrafik (buss-, spårväg-, tågtrafik, samt serviceresor) i olika delar av Skåne. Kontraktslängden på avtalet varierar men standardförfarandet är en kontraktslängd på åtta år med möjlighet till två års förlängning. Bussförare i Skånetrafikens tjänst är alltså anställda av något av de olika bussföretag som Skånetrafiken har upphandlat trafiken av. Konkret innebär det att bussförare i Skåne har olika arbetsvillkor beroende på vilket företag de är anställda av. Det medför också att bussförarnas anställning regelbundet omförhandlas eller riskerar att upphöra när Skånetrafikens kontrakt löper ut och en omgång av ny upphandling tar vid.

Inom ramen för sitt kontrakt har det enskilda bussföretaget ansvar för att genomföra överenskommen trafik. Denna är normalt sett upphandlad utifrån pris och med regleringar kring en viss punktlighet. Punktligheten mäts i realtid av utrustning i bussarna. Med utgångspunkt i denna mätdata fastställs avvikelser i bland annat punktlighet, vilket bussföretagen får betala viten för till Skånetrafiken. Bussföretagen har därför också noggrann kontroll på den enskilde förarens data och eventuella avvikelser.

Samtidigt har Skånetrafiken kvar ansvaret för övervakning av trafik, störningshantering, information till kunder och andra kundkontakter inklusive biljetter och marknadsföring. Detta är inte unikt för Skånetrafiken utan liknar hur busstrafiken bedrivs på många andra platser i Sverige. Det finns dock undantag, med regioner som (helt eller delvis) driver busstrafiken i egen regi.

Enligt tillgänglig statistik finns det i landet cirka 21 000 anställda buss- och spårvagnsförare (Sveriges Bussföretag, 2024). Antalet med befogenhet att köra buss – det vill säga innehavare av så kallat D-körkort – är betydligt högre: 134 000. Dock representerar detta en markant minskning i jämförelse med tidigt 2000-tal då det beräknades att antalet invånare med D-körkort uppgick till 226 000. Dessutom är 56 procent av landets bussförare mellan 50 och 64 år (ibid.). Det finns därför betydande frågetecken kring branschens fortsatta kompetensförsörjning. Det kan nämnas att Sverige långt ifrån är ensam om denna trend. Snarare följer den nationella utvecklingen en bredare kontinental trend. I skrivande stund uppges det finnas ett underskott på cirka 100 000 bussförare i EU:s samlade bussflotta, vilket är en siffra som kan komma att fördubblas redan 2028 (IRU, 2024).

2.3. Hur forskningen har genomförts

För att få fram en fördjupad bild av hur det är att arbeta som bussförare åt Skånetrafiken och fånga olika tankar om vad som skulle kunna förbättras, har projektet utgått från en kvalitativ ansats. Projektet har haft sin tyngdpunkt på en intervjustudie som har kompletterats av en kvalitativ enkätstudie och en workshop. Projektet har prövats och godkänts av Etikprövningsmyndigheten (Dnr 2024-05164-01).

Arbetet har väglett av fyra empiriska forskningsfrågor som sedan utforskades genom olika metoder (se Tabell 1).

Tabell 1. Empiriska forskningsfrågor och metoder

Empiriska forskningsfrågor	Metoder	Forskningspersoner
1) Hur upplever olika bussförare sin yrkesvardag och vad har denna för betydelse för måendet under och utanför arbetstid samt för livssituationen i stort?	Semistrukturerade intervjuer	Bussförare
2) Vad anser olika bussförare skulle kunna förstärkas/förändras för att göra yrkesvardagen mer positiv? Och omvänt, vad är särskilt viktigt att slå vakt om och bevara?	Semistrukturerade intervjuer Kvalitativ enkät	Bussförare
3) Hur resonerar bussförarna kring kollektivtrafiken i stort? Hur uppfattas eventuella synergier och/eller motsättningar mellan en fungerande yrkesvardag och en bra kollektivtrafik?	Semistrukturerade intervjuer	Bussförare
4) Vad skulle kunna förändras inom ramen för nuvarande organisering och vad faller utanför dagens möjligheter?	Workshop	Olika aktörer i kollektivtrafikbranschen (RKM, bussbolag, fackförbund)

Bussförarna rekryterades till intervju- och enkätstudien genom ett informationsblad som skickades ut via epost och visades på depåerna och i personalrummen (se Figur 1). Informationsbladet hade en länk till projektets på VTI:s hemsida, med detaljerad information om projektet och datahantering. Där fanns även en länk till anmälningsformuläret för intervjuer samt en öppen länk till den kvalitativa webbenkäten. Materialet distribuerades till olika operatörer som för närvarande har avtal med Skånetrafiken, med en förfrågan om att hjälpa oss nå bussförare i hela Skåne. Forskarna arrangerade också, tillsammans med depåcheferna, besök på vardera fyra olika depåer och pausrum (i Lund, Malmö och Arlöv) under januari 2025. Besöken gav forskarna möjlighet att svara på förarnas frågor om studien och att föra informella samtal.

ARBETAR DU SOM BUSSCHAUFFÖR FÖR SKÅNETRAFIKEN?

Vi söker dig som kör i tidtabellsstyrd busstrafik och som vill delta i en studie om att förbättra arbetssituationen för bussförare.



Vad får dig att trivas på jobbet?

Vad stressar dig?



BERÄTTA FÖR OSS OM DIN ARBETSVARDAG OCH DINA TANKAR OM KOLLEKTIVTRAFIKEN



DELA MED DIG AV DINA ERFARENHETER OCH IDEÉR OM VAD SOM KAN GÖRAS BÄTTRE

➔ MER INFO PÅ NÄSTA SIDA!

OM STUDIEN

Vårt forskningsprojekt undersöker arbetssituationen för bussförare som kör för Skånetrafiken. Bakgrunden är att jobbet ofta upplevs som stressigt och tufft. Därför vill vi förstå vad som fungerar bra – och vad som inte gör det. Vi vill också veta vad som kan förbättras för att kollektivtrafiken ska fungera bättre, både för dig som jobbar, och för de som reser.

VILL DU VARA MED?

Välkommen att bidra med dina tankar och erfarenheter! Vi söker intervjupersoner och har även gjort det möjligt att medverka online för den som vill. Besök www.vti.se/skanebuss eller skanna QR-koden för att få mer information om studien och för att intresseanmäla dig.



vti.se/skanebuss

DELTA I EN INTERVJU

När vi har fått din intresseanmälan kontaktar vi dig för att bestämma en tid och plats som passar dig (fysisk eller online). Samtalet tar ca 30-60 min och sker utanför din arbetstid. Vi kan ta samtalet på svenska eller engelska (eller tyska, spanska eller italienska om du föredrar det). Vill du träffa oss tillsammans med en kollega går det också bra!



BESVARA WEBBENKÄT

Om du inte hinner med en intervju, kan du svara på en kort webbenkät, som består av tre öppna frågor om förbättringsförslag kring dina arbetsförhållanden. Du hittar länken till enkäten på webbsidan ovan.

FRÅGOR?

Du kan hitta mer info om studien på www.vti.se/skanebuss. Vill du veta mer eller har andra frågor? Tveka inte att höra av dig till oss på: chiara.vitrano@vti.se

TACK FÖR DIN TID!

Projektet "Bussförarens arbetssituation inom Skånetrafikens trafikuppdrag" finansieras av Skånetrafiken och genomförs av VTI, Lunds universitet och K2.









Figur 1. Informationsblad om projektet

Deltagarna fick information om studien inför att intervjuerna genomfördes och i samband med att de gav samtycke till att delta. Ingen ersättning utgick till de personer som deltog som informanter i projektet.

Bussförare kunde anmäla sitt intresse för att bli intervjuade genom det ovan nämnda anmälningsformuläret där de angav information om kön, ålder och typ av busstrafik de verkade inom. Deltagarna valdes ut av forskarna baserat på dessa egenskaper för att säkerställa en heterogen grupp av intervjuade. I urvalet av intervjupersoner har till exempel olika åldersgrupper och kön beaktats. Studien är dock inte utformad för att vara statistiskt representativ, utan har i stället fokus på att fånga olika erfarenheter och undersöka den samlade bilden: i stället för att svara på frågor om "hur många" och "hur mycket", svarar studien på frågor om "hur" och "varför" (jfr. Kvale, 1997).

Vi genomförde 22 semistrukturerade intervjuer (digitalt eller på plats) med bussförare som kör i tidtabellsstyrd busstrafik, såväl stadstrafik som regiontrafik, och såväl reguljära linjer som expresslinjer inom Skånetrafikens trafikuppdrag (se Tabell 2 och 3). Intervjuerna varade cirka en timme vardera och genomfördes mellan januari och april 2025. Intervjuerna spelades in och transkriberades antingen av forskarna själva och med stöd av ett anlitat företag.

De bussförare som vi intervjuade är anställda hos olika bussbolag. Vid presentation av resultaten anger vi inte vilket bussbolag erfarenheterna och citaten gäller. Det som en bussförare säger om ett bussbolags rutiner gäller alltså inte nödvändigtvis andra bussbolag.

Tabell 2. Deltagare i intervjuer - Ålder och kön

Åldersgrupp	Kön ¹		Total
	Män	Kvinnor	
20-24 år	1	0	1
25-29 år	0	0	0
30-34 år	1	0	1
35-39 år	2	0	2
40-44 år	2	1	3
45-49 år	2	1	3
50-54 år	3	1	4
55-59 år	2	2	4
60-64 år	2	1	3
65+ år	1	0	1
Total	16	6	22

Tabell 3 - Busstyp som deltagarna i första hand körde

Busstyp	Total
Regionbussar	11
Stadsbussar	7
Både stadsbussar och regionbussar	4
Totalsumma	22

Den kvalitativa webbenkäten, till vilken 45 svar skickades in, bestod av tre frågor med öppna svar, som syftade till att samla dels uppfattningar om vad som bidrar till stress eller till en positiv yrkesvardag, dels synpunkter på eventuella förbättringspotentialer.

Preliminära resultat från intervjuer och enkät presenterades och diskuterades i en workshop (Lund, 9 april 2025) som involverade, utöver forskare i projektet, elva personer. Bland dessa fanns representanter från Skånetrafiken (2 personer), olika arbetsgivare (bussbolag) (7 personer) och fackförbund (2 personer). Syftet med

¹ Självidentifierat i anmälningsformuläret.

workshopen var både att få respons på den bild som bussförarna förmedlat och att särskilt diskutera förbättringsförslag.

För att identifiera större mönster och tematiker i det empiriska materialet har tematisk analys använts (jfr. Braun & Clarke, 2006). Initialt genomlästes de transkriberade intervjuerna för att få en övergripande uppfattning om materialet. Innehållet i intervjuerna, workshopdiskussionen och den kvalitativa webbenkäten har därefter annoterats och analyserats utifrån huvudteman som successivt har identifierats. Forskargruppen har gemensamt diskuterat det empiriska materialet i en iterativ process för konklusion och kvalitetssäkring.

3. Bussförarens erfarenheter och upplevelser

Den bild som bussförarna tillsammans förmedlar av yrkesvardagen är till stora delar samstämmig trots att intervjupersonerna arbetar för olika företag och kör buss på flera olika platser i Skåne. Det är en gemensam berättelse om en pressad yrkesvardag utan större möjligheter till påverkan och med låg tilltro till att det kan bli bättre. Det är också en yrkesvardag som kräver att man som bussförare anpassar sig och finner sig i situationer och villkor som i många andra yrken vore otänkbara. Det är således en vardag som många betalar ett högt pris för. Hur högt beror delvis på vem man är och om man har möjlighet att återhämta sig på fritiden eller om den präglas av exempelvis ett tyngre ansvar för familj och hemarbete. Det ska också noteras att det spelar roll vilket bussbolag man har som arbetsgivare och likaså att villkoren varierar beroende på vad man har för typ av anställning.

Samtidigt uppskattar flertalet av de bussförare som deltog i studien själva yrket i sig. De kör genomgående gärna buss och finner mening i att göra en insats för såväl resenärerna som för samhället i stort. Just körglädje framstår i den här studie som en faktor som förenar de intervjuade bussförarna. De vet också med sig att det är ett jobb som kräver yrkesskicklighet och stor aktsamhet, vilket bidrar till en viss självkänsla men också frustration över att denna kompetens inte tydligare uppskattas och understöds.

I det här kapitlet beskrivs denna gemensamma problematik i mer detalj med tyngdpunkt på sådant som många återkommande har lyft.

3.1. Yrkesvardagen i olika avseenden

Yrkesvardagen är organiserad kring de bussturer man kör och den kan se olika ut från dag till dag beroende på vad man får för schema. Den mesta arbetstiden tillbringar man också i bussen ensam utan kollegor men i kontakt med trafikledningen. Kollegor och arbetsledning ser man huvudsakligen mellan körningarna och framför allt när man rastar på bussdepån.

En arbetsdag kan både påbörjas mycket tidig morgon och sträcka sig långt in på natten. Gemensamt är att man ofta arbetar på obekväma tider och även på helger. Dessutom har många ovanligt långa arbetsdagar som kan hålla på i 13 timmar. Det senare möjliggörs av så kallade *delade pass* som innebär att man har ett längre obetalt avbrott på några timmar i mitten av sin arbetsdag. Under detta avbrott har man möjlighet att åka hem, vilket fungerar för en del men inte för alla.

Detta medför att frågor som rör schemaläggning av arbetspass och möjlighet att påverka dessa blir en mycket central fråga för de flesta bussförare. Man är allmänt enig om att nuvarande upplägg och omfattning i stort gör det mycket svårt att kombinera ett heltidsjobb som bussförare med exempelvis en modern föräldraroll. Till det kommer också andra faktorer som gör arbetet krävande, vilket också kan göra att en heltidstjänst blir för ansträngande för många. En del bussförare går därför över till timanställningar eller deltid som ett sätt att alls kunna vara kvar i yrket. För en del är timanställningen dessutom ett sätt att kunna påverka sin tid mer och att vara fri att kunna tacka nej till vissa pass. För andra är timanställning ett problem och en tillfällig lösning i förhoppning om en fast anställning. Det berättas att det är vanligt att nyanställda bussförare – oftast yngre personer och inte sällan med invandrarbakgrund – får börja som timanställda. I den situationen förekommer det att berörda bussförare upplever att de måste tacka ja till alla pass de tilldelas samtidigt som de i lägre utsträckning än andra kan påverka schemaläggningen.

3.1.1. En pressad arbetsdag utan stora marginaler

Frågor om tid finns även ständigt närvarande på grund av att arbetsdagen är tätt schemalagd och utan större bufferttider. Det gäller bland annat uppstarten inför arbetsdagen som beskrivs av flera bussförare. En bussförare berättar exempelvis att det endast finns avsatt fem minuter i schemat för att logga in i ett system och där ta reda på vilken tur det är som gäller och vilken buss som ska köras. Han ska också hinna med att ta reda på om det finns några trafikändringar, till exempel med anledning av vägarbete, och som kan innebära att han måste välja en annan väg än den ordinarie. Han ska därtill skriva ut ett pappersschema och leta upp den buss som han ska köra: ”Då kan det vara kanske 50 meter, eller 100 meter eller kanske den inte är där, den är på verkstad.” Ombord på bussen ska vissa inställningar göras, och han ska blåsa i alkolåset.

Då detta i praktiken är svårt och stressigt att hinna genomföra på några minuter är det vanligt att en del bussförare kommer tidigare till arbetsplatsen för att hinna utföra dessa arbetsuppgifter innan den formella arbetsdagen börjar. Detta uppmuntras också av en del bussbolag enligt några bussförare, vilket belyses i följande citat:

Och då säger dom det, ja för att inte stressa, kom gärna i god tid. Vad säger det dig? Vi ska jobba på vår fritid. Komma i god tid, och förbereda oss. På vår fritid.

På motsvarande sätt finns de förare som systematiskt avbryter sin lunchrast i förtid för att göra i ordning inför nästa körning. Det betyder därmed mindre tid för återhämtning, vilket blir problematiskt med tanke på att den avsatta tiden redan kan upplevas som knappt tilltagen. En förare beskriver det så här:

Upplägget med raster är ett annat stort bekymmer, oftast har man bara 30 min på sig från att man parkerar bussen och sedan ska gå till rastlokalen hålla en 20 minuters matrast för att sedan gå ner igen och kanske ha tid att gå på toaletten innan man ska vara på hållplatsen och göra sig redo för nästa

körning. Efter att ha jobbat 7-8 timmar kan man få en längre rast på 60 min.
Vi kan ha mellan 2-3 raster på ett pass som varar 11-12 timmar.

Nuvarande avtal tillåter också att man har körningar i 2,5 timmar utan möjlighet till paus. Därefter har man rätt till en kortare paus på minst 10 minuter. Det är dock vanligt att även sådana pauser blir avkortade och stressiga om exempelvis bussen ligger efter tidtabellen. I sådana situationer känner sig en del förare klämda mellan behov av paus och press på att bussen ska avgå i tid. Att hålla tidtabellen ser många förare som viktigt i förhållande till resenärerna och utifrån att förseningar kan fortplanta sig i kollektivtrafiksystemet. Det har dessutom en direkt betydelse i förhållande till bussbolagens avtal med Skånetrafiken.

3.1.2. Övervakad tidhållning

Skånetrafiken har nämligen en avancerad mätutrustning som i realtid loggar bussarnas position och fastställer hur väl tidtabellen följs. Utöver att denna information används för trafikupplysning, så ligger den även till grund för viten som bussbolagen får betala ut när en buss avviker från tidtabellen. Som enskild bussförare har man därför press på sig att följa tidtabellen så precist som det bara går. Det finns också berättelser om att detta mål prioriteras högt och att man exempelvis kan uppmanas att köra vidare trots att varningslampor blinkar om att det är fel på bussen.

Vad det gäller övervakningen av tidtabellen är förarna särskilt stressade över en regel om att man inte får komma med mer än en minuts felmarginal till ändhållplats. Det kan både vara svårt att hinna fram i rätt tid och att inte komma för tidigt. Särskilt det senare ser förarna som problematiskt eftersom många resenärer reagerar negativt på att bussen inte kör fram till sluthållplatsen när man närmar sig den. Stressen handlar framför allt om att resenärer blir otåliga, irriterade och i vissa fall aggressiva om bussen utan synbar orsak står stilla eller kryper fram. Detta menar förarna är särskilt påtagligt vid hållplatser där många byter och har andra avgångar att passa. Men även vid andra hållplatser där tidsmarginalerna är litet större beskrivs hur man lätt kan hamna i konflikt mellan viljan att se till att alla resenärer kommer ordentligt ombord och pressen på att avgå enligt tidtabell. Det finns också en irritation kring att körningen lätt blir ryckig och därmed obekväm för resenärerna när man ska följa tidtabellen slaviskt. Det kan bli svårare att anpassa sig till trafikrytmen och ibland innebär det att man kan tvingas köra sämre och mindre säkert än vad man egentligen önskar. Här finns en stress som inte bara handlar om att "komma i tid" utan som också står i konflikt med den resa och service man vill erbjuda och i förlängningen ens skicklighet som bussförare. Samtidigt är många förare måna om att inte dra på sig för många anmärkningar och utsätta sig för repressalier från arbetsgivaren.

Det här systemet innebär också att man som bussförare blir mycket beroende av hur tidtabellerna är satta och att problem med dessa skapar stor stress:

Arbetet som busschaufför är från och till stressigt. Stressen kommer ur att man ska hålla tiderna enligt tidtabell vilket är svårt då tiderna är på tok för snäva... tiderna är satta då linjen är körd utan passagerare och som alla normalt begåvade borde förstå fungerar detta inte i verkligheten. (...) Ni

måste kunna se hur många som åker och hur pass sena vi hela tiden blir, pga att tidtabellerna inte är satta utefter verkligheten. Detta drabbar alla; passagerare, förare, bussföretaget och Skånetrafiken.

Tidtabellerna blir styrande även när de inte överensstämmer med verkliga förhållanden eller situationer som regelmässigt uppstår. Det gör att man som förare kan få en anmärkning trots att man inte själv har gjort något fel. I sådana lägen har man som förare ett underläge efter som man inte har samma bevis för att exempelvis någon stod i vägen som den information som ingår i dataregistren. Över lag leder övervakningssystemet till anpassningar som inte alltid rimmar med förarnas egna uppfattningar om hur bussen bäst bör köras, menar många förare.

3.1.3. Hinner jag gå på toaletten och finns det någon toalett?

Ytterligare en stor stressfaktor som bussförarna tvingas vänja sig vid är oregelbunden och opålitlig tillgång till toaletter. Det är som redan tidigare nämnts både tillåtet och vanligt att man kör i över två timmar innan man får en kort paus. Detta kan i sig vara svårt nog men i tillägg saknas toaletter på flera ställen där pauser schemaläggs. Det kan också finnas en toalett som visar sig vara låst eller trasig. Många gånger kan de toaletter som finns också vara mycket smutsiga, så pass att man inte vill använda dem av hygieniska skäl. Det är också vanligt att det inte går att tvätta händerna.

Bristen på toaletter och osäkerheten kring om och när man ska kunna gå på toaletten skapar stor oangelägenhet och stress hos flertalet förare. Det poängteras också av både kvinnor och män att det är extra besvärligt och pinsamt för kvinnor att behöva kissa utomhus vid hållplatsen. Problemen förvärras vid menstruation, men flera vi pratar med betonar att även män har behov av tillgång till en ordentlig toalett. En äldre arbetskår innebär också att fler män har urinvägsrelaterade problem. En förare uttrycker det som att:

Dessutom finns få eller ingen toalett att gå på. Så man får ta sig till lämplig buske och göra sina behov. Detta förekommer ofta för både män och kvinnor. Det ska vara en icke-fråga att vi har tillgång till toalett med rinnande vatten och avlopp på alla ändhållplatser. Bajamajor som sätts ut är sanitära olägenheter...

Vi får också veta att bristen på toaletter gör att en del bussförare medvetet minimerar sitt vätskeintag och kost under arbetsdagen. En informant berättar om hur hon därför vändas inför heta sommardagar när man måste dricka mer för att stå ut.

Några av bussförarna tar också upp ansvarsfrågan vad gäller toaletterna, och beskriver hur frågan bara bollas runt mellan bussbolag, Skånetrafiken och berörda kommuner utan att något händer.

3.1.4. Resenärer på gott och ont

En central del i vardagen är kontakten med resenärerna. För många bussförare är positiva möten och social interaktion en viktig bidragande faktor till att man uppskattar

sitt jobb. Det handlar om möten som ger energi och glädje likväl som en mer allmän känsla av att man bidrar med något som är viktigt för andra. En del förare är också stolta över att de är bra på att ta folk och få andra på gott humör. För dessa grupper förare blir det också extra stressande när de upplever att de måste välja mellan att se till resenärernas bästa och exempelvis undvika förseningar. En av de förare som efterlyser mer resenärsfokus uttrycker det så här:

Fokus på att ta hand om våra resenärer och tid för återhämtning och fritid för att orka vara en "bussig" och trevlig chaufför. Tidtabellerna är så tajta att det ofta känns som att vi lastar styckegods. In, ut och stäng dörrarna och kör snabbt som attan.

Citat visar också på hur det blir svårare att vara serviceinriktad och trevlig när man själv är trött och stressad. För andra förare är den direkta kontakten med resenärerna mindre viktig även om man uppskattar att få ett hej och ibland ett tack.

Samtidigt är resenärerna också en källa till oro och att man mår dåligt. Det förekommer att man som bussförare blir utsatt för verbala kränkningar och ibland även för hot och våld av passagerare. Hur vanligt detta är beror bland annat på tid på dygnet och vilka linjer man kör på men för en del förare är sådana problem en del av vardagen. Det är förstås en källa till otrygghet och förvärrad stress hos de som blir utsatta. Det finns enligt uppgift en del bussföretag med, stödgrupper för de som blivit misshandlade eller hotade av resenärer, och en annan bussförare berättar om två bussbolag som har anordnat kurser i hur man ska hantera resenärer för att undvika hot och våld. Andra vi pratar med säger att de inte har någon utbildning i hur man bemöter resenärer och att det är något man får komma till rätta med på egen hand.

En än mer utbredd svårighet är att bli behandlad som luft av resenärer som varken nickar eller hälsar. Det upplevs också som belastande och har blivit mer vanligt sedan biljettköpen automatiserats.

Det råd arbetsgivarna allmänt kommer med är enligt uppgift att man som förare inte ska bry sig om elaka kommentarer och olika olämpliga beteenden från resenärer. Det gäller även resenärer som inte blipper sina biljetter.

Resenärer som inte visar att de har biljett uppfattar en del bussförare som mycket provocerande och frustrerande:

Vi blir förnedrade nästan varje hållplats av passagerare som inte vill blippa sin biljett. (...) Det är ett stort stressmoment i vårt arbete. Vi vill köra buss, inte se alla orättvisor och bli förolämpade av alla som inte gör rätt för sig. Jag känner för att säga upp mig flera gånger i veckan på grund av detta, och jag är inte ensam om det.

Men det kan plankas och vi har inga redskap för att hantera sånt. Så det är inte så trevligt när folk bara steppar över ditt kontor, om man skulle säga så.

Frustrationen handlar både om att folk betar sig illa och att det är orättvist i förhållande till alla de som faktiskt betalar, vilket har en koppling till att många bussförare uppfattar att de utför en samhällstjänst. Det är dessutom betydelsefullt att resenärerna registrerar sina biljetter eftersom det påverkar den ersättning bussbolaget får från Skånetrafiken. Det finns dock inga krav på att man som förare ska säkerställa att folk betalar. Det hindrar inte en del förare från att försöka påverka gratisåkande och en del hamnar i hotfulla situationer med koppling till biljetter.

Flera förare påpekar också att bussarna alltför sällan besöks av biljettkontrollanter och även i fall där man som förare upprepat kontaktat Skånetrafiken och meddelat att många åker utan biljett på en viss sträcka.

3.1.5. Vardagen mellan körningarna

Den del av arbetstiden då man inte kör buss utgörs huvudsakligen av olika former av uppehåll, varav en mindre del är betald tid. Många bussförare tar sina uppehåll på sin bussdepå där det finns tillgång till fikarum, vilorum och ibland till träningsutrustning. Det är också i dessa utrymmen man träffar sina kollegor. På mindre depåer är det dock inte ovanligt att man är ensam i lokalerna.

Många lyfter fram sina kollegor som ”ett bra gäng” och beskriver att stämningen är god. Kollegorna kan spela stor roll och inte minst vara viktiga för att ventiler sin stress och dela upplevelser från körningarna. Det beskrivs av en förare som att det blir mycket gnäll när man på rasterna har möjlighet att prata av sig om jobbet:

Man sitter i matsalen och man hör bara gnäll och gnäll och gnäll. Men det är som det är. Hade det varit jättebra på jobbet där ute, då gnäller man inte. Ibland är det lite roligt när man säger ”men denna tjänst, den var jättebra!”. Ja, då blir man lite paff!

Citatet ovan belyser hur positiva kommentarer är så sällsynta att de väcker förvåning. Några förare berättar om hur man på deras depåer ofta sitter grupperade utifrån vilket land man kommer ifrån och vilket modersmål man har. Detta innebär att det inte pratas så mycket mellan grupperna och likaså att det finns bussförare som sitter utanför den kollegiala gemenskapen. Några bussförare nämner också att rasistiska skämt och anspelningar kan förekomma.

Samspelet med kollegor och arbetsledning tycks även karaktäriseras av att bussföraryrket är mansdominerat. De kvinnor vi talar med säger sig inte ha problem med jargongen, men vi får samtidigt information om att det förekommer vissa sexuella trakasserier.

I övrigt förefaller det inte finnas mycket schemalagd tid för sådant som gemensamma diskussioner eller avstämningar med arbetsledningen kring schema och liknande. Det tycks i stället som om de kontakter man har med sin arbetsledare och exempelvis de som lägger scheman framför allt sker mer ad hoc på ledig tid.

3.1.6. Delade pass

För de förare som har delade pass ingår en längre uppehållstid mellan två pass. Några berättar att man under den ledigheten kanske gör lite ärenden, eller att man vilar en stund om man är trött. Några använder systematiskt (den obetalda) tiden till att vila för att orka nästa pass. Bor man nära depån finns det även möjlighet att åka hem för en stund, men om man har en längre sträcka kan det bli för dyrt eller krångligt att åka fram och tillbaka, varför man kan bli sittande kvar på depån.

I intervjuerna beskrivs såväl fördelar som nackdelar med delade turer. En klar nackdel är att arbetsdagen blir lång och uppstyckad. Men det finns även de som tycker att det fungerar bra med delade pass, och som upplever att de kan göra något bra med sitt uppehåll mellan arbetspassen.

3.2. Möjligheter att påverka sin arbetssituation

Ansvar... Men utan mandat att förändra.

Av intervjuerna framgår att bussförarna inte alltid känner att arbetsgivarna fullt förstår eller riktigt tar problemen med exempelvis stress, tidspress, och resenärer på allvar. Flera vi pratar med beskriver också hur de har försökt påverka sin arbetssituation i olika sammanhang, men att de har gett upp eftersom det inte upplevs tjäna något till. En bussförare berättar om hur han under medarbetarsamtal svarar ”bra” på chefens fråga om hur han mår. ”Man ljuger”, säger han, eftersom det inte är lönt att säga hur det egentligen är: ”Nej, jag har gett upp. Jag personligen har gett upp.”

De finns också de förare som menar att tilliten till arbetsgivarna succesivt urholkats under årens lopp. Ibland är det enskilda händelser som undergrävt förtroendet. Ett sådant exempel är då det på en depå sattes upp en övervakningskamera i rastlokalen, vilket av flera anställda tolkades som en missförtroendeförklaring, som resulterade i minskat förtroende för ledningen:

Jag sa till [chefen], ni har inget förtroende för oss chaufförer, ni sätter dit...
[övervakningskamera i rastlokalen]. Om ni inte har förtroende för förarna,
då har jag inget förtroende för er heller.

En annan förare berättar att han efter en sjukskrivning på grund av stress bad sin chef om ett lättare schema och då fick veta att ”möjligheten finns att säga upp sig”. För honom var det den sista knäcken i tilliten till bolaget:

Det är tacket man får tillbaka - att säga att möjligheten finns att säga upp sig! Det är den tacksamhet företaget visar mig. Sedan den dagen har jag tappat tillit. Jag tror inte på dem.

Några lyfter också hur kritik men också förslag som kommer från resenärer (via Skånetrafiken) tas på mycket större allvar än när motsvarande kommer från de yrkesanställda. Det upplevs också som ett sorts svek: En bussförare säger till exempel om sina chefer att "får man då kritik från Skånetrafiken, då tar de mössan i hand och bockar och bugar".

Det handlar även om tillgänglighet, och några av bussförarna beskriver hur chefen sitter med stängd dörr på sitt kontor, vilket inte underlättar för samtal om till exempel arbetsmiljön. På ett bussbolag ges enligt en bussförare arbetsplatsmöten (APT) för timanställda utanför deras arbetstid, vilket resulterar i att bussförare struntar i att gå på dem. Möjligheten att påverka begränsas även av att några förare säger sig att ha fått instruktioner om att inte uttala sig negativt i media om sin arbetssituation och det bussbolag där man arbetar för. Om journalister hör av sig ska man enligt uppgift hänvisa till högre chef eller presstalesperson, berättar en bussförare.

Det vittnas även om att Skånetrafiken är ointresserade av hur förarna egentligen mår och likaså av deras kunskap om hur kollektivtrafiken både fungerar och skulle kunna förbättras. En förare uttrycker det så här i enkäten: "Skånetrafiken tycker inte om förslag från förare. Man måste låtsas vara kund för att få något förbättrat".

3.2.1. Vågar man kritisera?

Det finns också förare som inte påtalar problem eller för fram sin kritik av rädsla för att framstå i dålig dager. Det menar de vi talar med gäller framför allt för yngre och nyanställda bussförare som hoppas på en fast tjänst. En bussförare berättar om hur han själv som ny till Sverige inte vågade kritisera eftersom han behövde jobb och pengar. Han menar att detta nog kan gälla för många. Vi får också information om timanställda bussförare som inte vågar påpeka fel på bussen av oro för att uppfattas som besvärlig och att arbetsgivaren ska slutar höra av sig.

Dessutom finns en medvetenhet om att man inte är garanterad en fortsatt tjänst efter nästa upphandling, vilket också bidrar till ökad försiktighet:

Och tar man upp vissa saker med företagen, ja då så är det... "var är din lojalitet mot företaget?" när man är lite kritisk? Och då förväntar man sig att man ska ställa upp och visa... Så då ifrågasätts din lojalitet om du kommer med någon form av liksom kritik.

3.2.2. Med fel och avvikelser i centrum

Återkommande i förarnas beskrivningar är en frånvaro av positiv återkoppling på de insatser man gör. I stället upplevs bussbolagens fokus ligga på fel och avvikelser. Kritik från arbetsgivaren upplevs som särskilt svår att ta emot av cheferna som saknar egen erfarenhet av att köra buss. En förare berättar att man brukar skämta om att "så länge inte chefen ringer dig så går allt bra". Därför efterfrågar många mer vardaglig uppskattning som inte behöver handla om stora saker. En bussförare uttrycker det så här:

Man kände att de brydde sig om oss förare [för 10 år sedan]. Det var inte bara pengar som styrde, utan de ... ja, brydde sig. Vi fick uppskattning, kanske en tårta om något hade hänt. Det var inga stora saker, men man kände att de brydde sig.

Frånvaron av positiv återkoppling påverkar också ens ambitionsnivå, menar samma förare som i citatet ovan: "Om jag mår bra bakom ratten, så gör resenärerna det också. Får man bara massa skit från arbetsgivaren, då anstränger man sig inte för att det ska gå bra".

3.3. Yrkesstolthet på undantag

Bland de vi intervjuar finns en hel del bussförare med lång erfarenhet av yrket och möjlighet att se tillbaka på hur yrkesrollen förändrats. Det har skett en tydlig förändring från att ha varit ett yrke med viss status som man har varit stolt över, till dagens situation:

Själva yrket i sig är inget fel i, men vi hade mer respekt förr än vad vi har nu. Det ansågs finare. Nu anses det som ett jävla skitjobb. Men det har också blivit ett jävla skitjobb, för att vi har ingenting att säga till om längre, och körtiderna är tajtare.

Den här utvecklingen speglas också i hur en förare beskriver hur han redan som pojke drömde om att bli bussförare. En sådan pojkdrom står i stark kontrast till hur det i dag är vardagsmat för många bussförare att bli ignorerade och hånade av resenärer. Bussföraryrkets status är i dag inte hög och den har försämrats i takt med påtagligt försämrade arbetsvillkoren, menar flera bussförare.

Flera erfarna förare förknippar den här utvecklingen med att trafiken numera upphandlas och att bussbolagen konkurrerar genom att bjuda under varandra. Därefter ska det bolag som vunnit upphandlingen leverera busstrafiken till detta låga pris samtidigt som det också ska gå med vinst. Att den ekvationen innebär en försämrad arbetsmiljö med dåliga villkor är många eniga om:

Det negativa är ju att bolagen är aktieägda. Så de tänker ju mycket på sina aktier och sina fordringsägare och det är ett jätteminus. Vi kommer längst ner i den här skalan och de är ändå vi som gör att det går runt. Utan oss bussförare så hade inte de suttit och fått sina pengar.

Till det som blivit sämre är också hur en tidigare känsla av att man som bussförare är fri, sin egen utan att ha en chef bakom ryggen medan man kör bussen. Man sitter inte heller instängd på ett kontor, som en bussförare uttrycker det. Det finns fortfarande inslag av sådan frihet i yrket och den beskrivs som nära förknippad med körglädjen. Samtidigt är man förstås på ett helt annat sätt påpassad och övervakad som bussförare i dag.

De här förändringarna har lett till att flera erfarna förare funderar på att byta yrkesbana trots att man egentligen tycker om yrket som sådant. Dock menar flera att utsikterna till karriärsbyte är dystra:

Men jag kan inte byta jobb, jag är 59 år gammal och har bara kört buss. Jag kan byta bussbolag, ja, men jag kan inte byta yrke.

3.4. Konsekvenser för måendet och livet i stort

Sammantaget är det flera av bussförarna som vittnar om att deras yrkesliv påverkar deras mående, hälsotillstånd och livet i stort. Den stressiga och stillasittande arbetet med buller och vibrationer, leder ofta till stor trötthet och fysiska besvär.

Flera av de intervjuade bussförarna beskriver att de är mycket trötta efter jobbet och därför inte har ork för aktiviteter och ett socialt liv på sin fritid. ”Det känns inte som att jag har något liv”, säger en bussförare, medan en annan beskriver hur han ”lever för att jobba, inte tvärtom”. För de med delade pass blir arbetsdagarna långa, och har man exempelvis barn så kan detta innebära att det inte finns tid på kvällen att umgås med dem. Det kan i sin tur bidra till sociala slitningar när man inte känner sig ha tillräcklig ork över för andra, i tillägg till att man ofta är hemifrån. Beroende på livssituation kan detta upplevas som mer eller mindre betungande och bidra till att skapa ytterligare stress.

Till de fysiska besvären hör bland annat ryggproblem, liksom smärtor i axlar, handleder och nacke. Andra har medicinska besvär som de kopplar till bristen på tillgång till toaletter. Motåtgärder som att avstå från dryck kan förstås också få hälsokonsekvenser. För en del bussförare ger tröttheten upphov till sömnsvärigheter.

Även stressen i sig kan påverka allmäntillståndet och några bussförare berättar att de har varit sjukskrivna med anledning av stressen på jobbet. En bussförare relaterar sin sjukskrivning till delade pass med för kort tid för att återhämta sig. Efter att ha gått ner i tid lyckades han återhämta sig. En annan bussförare, som också har varit sjukskriven på grund av stress, kände då han kom tillbaka till jobbet att han egentligen inte var redo för det, men att han likväl fortsatte att jobba av ekonomiska skäl.

Stress påverkar även matvanorna, och några informanter nämner exempelvis att det ofta kan bli snabbmat med anledning av oregelbundna tider. Sammantaget kan detta leda till övervikt:

Många kollegor som varit där länge går ju upp mycket i vikt. De börjar smala men efter ett halvår väger de över 100 kilo. Varför? Jo för att de har de här tiderna som gör att de måste äta oregelbundet. Och de måste äta snabbt. Ha snabbmat med sig.

En del informanter understryker att det i alla fall inte är ett yrke man tar med sig hem och att de på fritiden kan släppa alla tankar på jobbet. Andra förare ifrågasätter hur långsiktigt hållbart bussföraryrket egentligen är, och några ser det som ett bra extrajobb men inte som ett yrke att fastna i ”för att det sliter på en.”

4. Föreslagna förbättringar

I både intervjuer och i enkät fick bussförarna frågor om vad som skulle kunna ändras för att förbättra yrkesvardagen. Det gavs även möjligheter till reflektion om vad som i dagsläget fungerar stödjande och därför är extra viktigt att slå vakt om. Flertalet av de intervjuade bussförarna hade svårt att sätta fingret på något konkret som är viktigt att bevara, men lyfte den kollegiala gemenskapen och i viss mån att bussarna har blivit bättre. På så sätt kom dessa samtal framför allt att understryka behoven av förändringar. Detta speglades även i enkätsvaren där en förare uttryckte det mer drastiskt som att: ”Jag kommer inte på något ’bra’ att skriva här, vilket är skrämmande”, medan andra nämnde sådant som god sammanhållning, engagerade medarbetare, nya elbussar, kundkontakt, bra arbetsgivare och fungerande skyltsystem.

När det kommer till tankar om vad som skulle kunna förbättras så spänner dessa förslag mellan mer konkreta åtgärder på specifika platser till mer generella åtgärdsområden. Det är dessa olika förbättringsförslag som står i centrum för detta kapitel. Det förtjänas dock att påpekas att flertalet bussförare i studien inte tror att det finns något genuint intresse av att förbättra nuvarande arbetssituation.

Förarnas förslag på förbättringar diskuterades även vid en workshop med representanter från Skånetrafiken, arbetsgivarna och facket. Vid detta tillfälle fanns också möjlighet för workshopdeltagarna att framföra sina förslag på åtgärder. Dessa åtgärdsförslag redovisas i kapitlets senare hälft.

4.1. Förbättringsförslag från bussförarna

Bussförarnas förslag på förändringar berör förenklat flera områden: hur kollektivtrafiken är organiserad och upphandlad, olika verksamhetsnära aspekter i vardagen och busstrafikens utformning mer allmänt.

Vad gäller kollektivtrafikens organisering uppfattas upphandlingen av busstrafiken i konkurrens med prispress som en huvudorsak till att arbetssituationen är dålig. En del föreslår att man borde sluta med upphandlad trafik medan andra efterlyser mer inflytande över upphandlingsförfarandet från bussförarna, fack och även Arbetsmiljöverket. Tydligt återkommande är också förslag på förkortad ramtid för att göra det lättare att kombinera yrket med familjeliv och minska stressen. Det finns likaså önskemål om att lön och andra förmåner bättre ska spegla förarnas ansvar. För de som ofrivilligt är timanställda skulle ökade möjligheter till fast anställning vara särskilt värdefullt. Det finns starka önskemål om att i större utsträckning kunna påverka vilka tider på dygnet man arbetar och om man har delade arbetspass eller inte.

De finns förbättringsförslag som arbetsgivaren har stor rådighet över och som kan hanteras av respektive bussbolag. Till dessa hör vad som framstår som ett generellt

behov av att se över *formerna* för mer regelbunden och systematisk dialog mellan de anställda och arbetsgivaren. Ur arbetsgivarperspektiv är det i detta sammanhang viktigt att vara medveten om att en del bussförare känner sig uppgivna eller rädda att framföra den kritik man har.

Ett förbättringsområde som vore värdefullt att diskutera mellan bussbolagen, de anställda och Skånetrafiken är förslag om att ändra regeln om att man inte får komma mer än en minut för tidigt till ändhållplats samt hur man i övrigt ska förhålla sig till olika konflikter mellan verkligheten och mätsystemet. Det finns också anledning att utbyta erfarenheter kring tidtabellerna och hur väl anpassade det är till hur trafiken faktiskt ser ut på specifika platser och tider. Det skulle också kunna utarbetas tydligare principer för hur man förhåller sig till behov av rast i samband med förseningar.

Ett annat återkommande tema som flera förare har tankar kring handlar om bemötandet av resenärer i olika avseenden. Det handlar å ena sidan om hur man möter olika resenärers behov och erfarenheter om vad som uppfattas som krångligt och problematiskt ur resenärsperspektiv. Här finns en kunskapsbank som borde vara intressant att sammanföra mellan bussbolagen och planerande myndigheter. Å andra sidan finns det också frågeställningar kring hur man hanterar dåligt bemötande och beteenden, både praktiskt och i förhållande till de känslor som väcks hos förarna. Det tycks som att arbetsgivarnas främsta råd i dagsläget är att ”inte bry sig” och att det tillika är en taktik som några bussförare berättar att de tillämpar. För en utomstående framstår det dock som att ett sådant råd inte alltid understödjer ett engagerat ansvarstagande. Det är också ett förhållningssätt som kan riskera att lägga locket på för erfarenheter och känslor som skulle vara värdefullt att kunna ventileras. Det finns också bussförare som saknar utbildning kring resenärskontakter och som efterlyser att ämnet adresseras mer strukturerat. Sammantaget framstår detta som ett område med lågt hängande frukter som kan plockas upp av respektive bussbolag och även något som man tillsammans skulle kunna ta sig an.

Ett uppenbart förbättringsbehov är förstås att säkerställa trygg tillgång till toaletter som uppfyller grundläggande krav på hygien. Detta är inte något nytt utan ett sedan mycket länge välkänt problemområde. Här visar studien på att dagens undermåliga lösningar blir än mer problematiska i förhållande till fler kvinnliga anställda och till en äldre arbetskår. Till detta kommer även krav på tillräckligt långa pauser för att säkert hinna gå på toaletten.

Över lag efterlyses också fler pauser för att skapa bättre möjligheter till återhämtning. Detta kopplar också till förslag om att ta fram mer realistiska tidtabeller för en del sträckor, det vill säga tabeller som bättre stämmer med hur det fungerar i praktiken under olika körförhållanden. Vidare föreslås att det i upphandlade avtal ska finnas krav om att alla tjänster som börjar på en punkt ska sluta på samma punkt, för att frångå att bussförare ska transportera sig på obetald tid från en slutpunkt till den plats där man till exempel har sin bil parkerad, för att sedan kunna ta sig hem. Detta är ett exempel på åtgärd som föreslagits för att förhindra obetald arbetstid, vilket bussförarna menar är vanligt. Av samma anledning föreslås att tillräcklig tid avsätts för förberedelser inför avfärd, i stället för att bussförare känner att de måste komma innan arbetstiden börjar eller lunchrasten är slut för att utföra sådana uppgifter.

I tillägg till det mer allmänna förbättringar som ovan diskuterats har en del bussförare mycket konkreta förslag på ändringar och förbättringar kopplat till specifika platser och linjer och exempelvis hur biljetterna utformas med mera. Denna typ av förslag och kunskap som bygger på erfarenheter från den faktiska busstrafiken skulle det kunna finnas mer utvecklade former för att fånga upp av inte minst Skånetrafiken. Därtill finns mycket tekniskt engagemang i bussarna och hur dessa skulle kunna utformas och utrustas för ökad funktion.

De mer allmänna förbättringsförslagen är listade nedan:

- Bättre lön
- Högre OB
- Bättre friskvårdsbidrag
- Kortare ramtider
- Större inflytande över vilka arbetspass man tilldelas
- Säker tillgång till toaletter med möjlighet till handtvätt
- Säkerställ att ventilationen på bussarna fungerar för förarnas och resenärernas komfort
- Säkerställ fordonens säkerhet – tätare kontroller
- Ge förarna tillgång till information om det nyligen rapporterats vara något fel på bussen
- Mer info om trafikläget
- Utökad arbetstid avsatt för att starta upp bussen och kontrollera att allt är i ordning.
- Se till att man på arbetstid har möjlighet att kunna ta sig tillbaka till depån inför hemfärd
- Mer luft mellan turer för att inte förseningar ska fortplanta sig och för att säkerställa att man hinner gå på toaletten och dylikt
- Ta bort regeln om att man inte får komma tidigare än en minut innan utsatt tid till ändhållplats
- Justera så att man inte behöver få en registrering av bussens position när det inte behövs (exempelvis behöva köra till ändhållplats om bussen ändå är tom, eller svänga in på en hållplats utan av/påstigande för att få bussens position registrerad när man är försenad)
- Fler biljettkontrollanter och lättare att få kontrollanter till en sträcka där man rapporterat att många åker utan att avisera sin biljett
- Se över utrustningen för biljettavisering så att den blir enklare för resenärerna att hantera
- Anpassa linjerna och tabeller utifrån input från förarna
- Kom ut på depåerna och prata med förarna
- Tillgång till arbetsmail och annan utrustning för kommunikation med arbetsgivaren
- Bekvämare och mer funktionsdugliga arbetskläder och skor
- Bättre belysning på en del hållplatser så att det är lättare att se om någon väntar

4.2. Förbättringar ur bussbolagens och andra aktörers perspektiv

Med utgångspunkt i intervju- och enkätstudiens resultat, genomfördes en workshop med berörda organisationer (Skånetrafiken, bussbolag, fackförbund) i syfte att diskutera förbättringar i relation till vad bussförarna framfört.

Ur arbetsgivarperspektiv betonade bussbolagen behov av tätare och smidigare samverkan mellan de olika bussbolagen och Skånetrafiken som den enskilt viktigaste förbättringsåtgärden. Detta för att i första hand öka det gemensamma ansvarstagandet och förhindra att problem faller mellan stolarna. Detta problem illustrerades bland annat av hur frågan om toaletter inte kan hanteras eller drivas av ett enskilt bussbolag utan kräver att flera olika aktörer förmår samarbeta för att skapa en hållbar lösning. I dagsläget saknas det uppenbarligen en organisation som är villig att ta på sig en samordnande roll med fokus på kollektivtrafiken som arbetsplats och med kapacitet att driva dessa frågor i relation till berörda kommuner. Arbetsgivarrepresentanterna menade att en sådan roll med fördel skulle kunna tas av Skånetrafiken som exempelvis skulle kunna äga toaletter i anslutning till utpekade hållplatser och hyra ut dessa till det bolag som kör trafik på sträckan.

Från arbetsgivarhåll lyftes även möjligheten för bussförarna att få tydligare kontakt med Skånetrafiken fram som ett möjligt förbättringsområde. Det föreslogs exempelvis att representanter från Skånetrafiken skulle kunna besöka bussdepåerna för att lyssna på förarna och deras idéer om förbättringar likväl som att kommunicera kring myndighetens arbete med att utveckla busstrafiken. Man menade även att fler informella möten och samverkansformer, skulle kunna bidra till smidigare problemhantering.

Ur workshopen framkom även att man väl kände igen de beskrivningar av yrkesvardagen och de svårigheter som bussförarna förmedlat. Detta betonades särskilt av facket men även av övriga workshopdeltagare. Samtidigt menade man dock från arbetsgivarvidan och Skånetrafikens sida att de flesta bussförare ändå trivs med sitt yrke och är nöjda med sin yrkesvardag. En representant från Skånetrafiken menade också att man har en väl fungerande tidtabell, och att det bussförarna upplever som stressigt framför allt handlar om den så kallade ankomstminuten (d.v.s. att inte komma för tidigt till ändhållplatsen), och inte om linjerna i övrigt. En bussbolagsrepresentant ifrågasatte också att det finns en stress kring punktlighet och menade att bussförarna aldrig uppmanas att skynda på, eftersom säkerheten alltid kommer i första hand. Man kan alltså konstatera att det råder ganska olika uppfattningar om hur pressade bussförarna egentligen är och därmed behovet av förbättringar.

5. Sammanfattande diskussion

5.1. Övergripande resultat

Det samlade resultatet av studien pekar på att yrkesvardagen som bussförare i Skånetrafikens uppdrag tenderar att vara pressad och kantad med en rad svårigheter. I flera fall påverkar detta bussförarnas mående och liv i stort. Det handlar då framför allt om att man i flera avseenden är stressad på jobbet, tillbringar mycket tid stillasittande i fordonet, är hemifrån under lång tid, borta på tider där andra yrkesgrupper tenderar att vara lediga, inte har möjlighet att ta pauser och att gå på toaletten utifrån behov. En del förare har även rapporterat om att de utsätts för kränkningar av resenärer och kollegor. De vi samtalat med har också uttryckt en tydlig uppgivenhet och har liten tilltro till att någon är intresserad av att tillskapa en bättre arbetssituation. Samtidigt vittnar flertalet av de intervjuade förarna om att de i olika avseenden också uppskattar jobbet. De aspekter som tydligast lyfts fram är körglädje med koppling till den egna förmågan att självständigt och smidigt kunna framföra bussen, läsa av trafiken och kunna ge resenärerna en bra resa. En annan viktig aspekt är upplevelser av att man bidrar med något viktigt som är av betydelse för resenärerna.

En intressant slutsats är att det finns en tydlig slitning mellan det som gör yrkesvardagen meningsfull och nuvarande styrsystem av busstrafiken. Det är utifrån studien tydligt att det sätt på vilken busstrafiken i realtid följs upp och regleras frántar förarna möjligheten att utifrån sin kompetens och erfarenhet kunna ta situerade beslut i stunden med hänsyn till specifika resenärers faktiska behov, trafikrytm, väglag och eventuella oplanerade incidenter. I stället för att understödja en sådan förmåga till finjusteringar, kan rent av den statiska styrningen komma att straffa förare som kör situationsanpassat och som är observanta på enskilda resenärers individuella behov. Litet tillspetsat kan man hävda att nuvarande styrning inte drar nytta av att bussarna framförs av personer med omdömesförmåga (jmf Bornemark, 2020). Möjligheten till realtidsinformation skulle i stället kunna ses som ett instrument som ökar möjligheten till situationsanpassning utan att kompromissa med resenärernas behov av att veta när bussen kommer (Dahlman et al., 2020).

Överdrivet fokus att ”presteras för mätutrustningen” kan för det första antas ge upphov till stress, frustration och minskad tillfredsställelse med yrket och i synnerhet bland rutinerade förare som är måna om en hög säkerhet och engagerade i att det ska bli bra för dem som åker med bussen. Vi har också fångat upp hur vissa konsekvenser av denna styrning skapar irritation hos resenärerna -i synnerhet att bussen inte får köra fram till ändhållplatsen ”för tidigt”- och i vissa fall oro hos föraren om att någon resenär ska ta ut sin frustration på vederbörande. För det andra finns det anledning att vara observant på hur detta fostrar en mer mekanisk yrkeskultur med färre incitament att uppmärksamma resenärerna. En sådan utveckling slår både undan benen på det som i dagsläget lyfts fram som positivt med att arbeta som bussförare och kan i förlängningen antas leda till en mindre mänsklig kollektivtrafik för resenärerna.

Utifrån detta kan vi också konstatera att man inte på enkelt sätt kan ställa bussförarnas arbetssituation *mot* en bra och ”effektiv” kollektivtrafik, vilket verkar vara ett vanligt förekommande sätt att beskriva verkligheten. Att underlätta och förbättra arbetssituationen för bussförarna kan inte entydigt förstås som något som skulle vara negativt för resenärerna. Tvärtom, det finns i studien tydliga exempel på förare som mår om att resenärerna ska komma fram i tid och få en bekväm resa likväl som vittnesmål om att man inte är den goda och säkra förare man skulle kunna vara när man är trött och stressad.

5.2. Att inte känna sig värderad

Utöver att arbetet som bussförare i sak är ansträngande med exempelvis stort ansvar, mycket tid bakom ratten och långa dagar visar studien också på förekomsten av ett antal faktorer som kan samverka och förstärka varandra så att man som bussförare riskerar att uppleva sig som lågt värderad.

En av dessa är den ovan diskuterade styrningen av busstrafiken som inte utgår från att föraren har förmåga att göra egna bedömningar och inte erkänner kompetenser som många bussförare själva lyfter fram med stolthet (kunna köra bra och säkert, kunna ta olika sorters människor, visa serviceanda osv.).

En annan faktor är det fokus som samma system framtvingar på vad man har gjort för fel – eller åtminstone vad som registreras som fel. Studien indikerar att det är sällsynt att det som blivit rätt och bra får utrymme och uppmärksammas. Det här skapar en obalans där den återkoppling man får både från systemen i bussen och från arbetsledningen har en negativ slagsida mot kritik. Det innebär att körningar som varit prickfria tenderar att få mycket litet uppmärksamhet och likaså om man handlat omdömesgillt i svåra situationer. Det förefaller saknas en struktur som gör att man i vardagen känner sig uppskattad och sedd i sin positiva yrkesutövning. Detta kommer också till uttryck i att symboliska gester som julfika och liknande får stor laddning för en del förare.

Denna problematik av att inte få positiv uppmärksamhet kan ytterligare förstärkas av att vare sig arbetsgivarna eller Skånetrafiken systematiskt förefaller intressera sig för eller ha etablerat former för att fånga bussförarnas synpunkter eller exempelvis tankar om hur trafiken skulle kunna utvecklas. Relationerna till arbetsledare och chefer ser dock olika ut i de olika bolagen men genomgående rapporteras ett stort avstånd och ointresse från Skånetrafikens sida.

Vidare kan det faktum att man i sin yrkesroll förväntas finna sig i att bli utsatt för verbala påhopp från resenärer och ”inte bry sig” om detta, tolkas som att detta ses som acceptabelt. I kombination med att man som förare också riskeras utsättas för misshandel av aggressiva resenärer antyder att bussförarnas välmående och säkerhet inte är särskilt högt prioriterat i jämförelse med många andra yrkesgrupper.

Dessutom kan bristen på tillgång till det mest basala som toaletter inte bara skapa fysiska problem utan också utläsas symboliskt. Det sänder åter igen signaler om hur

man ser på bussförarna när det här problemet tillåts kvarstå i decennier. I vardagen blir detta till ännu en högst förkroppsligad upplevelse av vad man "är värd".

Sammantaget kan dessa faktorer bidra till känslor av att man som bussförare inte är mycket värd. En sådan problematik kan dessutom antas bli ytterligare förstärkt bland bussförare som befinner sig i mer socialt marginaliserade positioner och kanske redan har låg självkänsla. I sådana fall kan erfarenheterna i yrket på ett olyckligt sätt komma att samverka med andra upplevelser av utanförskap. Detta är särskilt viktigt att beakta i relation till att de många av yngre bussförare tenderar att ha en relativt svag ställning på arbetsmarknaden och inte sällan låg social status i det svenska samhället. Denna yngre del av yrkeskåren saknar också de positiva erfarenheter som äldre förare tidigare gjort av att rollen som bussförare varit förknippat med högre anseende.

I förhållande till detta är det också extra viktigt att man omsorgsfullt hanterar frågor om särbehandling och trakasserier kollegor emellan. Det kan finnas ett extra stort behov av att säkerställa att arbetsgemenskapen på bussföretaget blir en positiv motvikt till det bemötande som en del bussförare drabbas av från resenärerna. Studien pekar dock på att det på en del depåer finns tendenser till klickbildningar baserat på sådant som språk och bakgrund, vilka är värda att undersöka närmare. Detsamma gäller frågor kopplade till kön och att bussföraryrket länge varit mansdominerat. Också detta talar för vikten av att man som arbetsgivare förmår anlägga ett intersektionellt perspektiv på hur olika sociala hierarkier samspelar på arbetsplatsen och har konsekvenser för hur utsatt och stressad man är i sin yrkesutövning beroende på vem man är (Lykke, 2005).

5.3. Välkända problem och utforskade glädjeämnen

Den bild som studien visar av vardagen som bussförare i Skånetrafiken stämmer väl överens med tidigare forskning om bussförare. Detta gäller särskilt de negativa aspekterna av arbetslivet och att det typiskt för med sig hälsoproblem att arbeta som bussförare (Tse, et al., 2006). Flera problem som uppmärksammats i studien är också vanliga i andra flera internationella kontexter. Exempelvis har brist på toaletter och tid för toalettbesök, lyfts som ett problem för bussförare i studier utförda i så vitt skilda geografiska kontexter som Storbritannien (Pilkington-Cheney et al., 2020), Australien (Biggs et al., 2009) och Sydkorea (Kwon et al., 2019).

Upplevelsen av att verka i en bransch som är på väg i fel riktning med ständigt försämrade arbetsvillkor, har varit ett återkommande tema i studien som också uppmärksammats i tidigare forskning (Vitrano & Keblowski, 2023; Ihlström et al., 2017). Inte minst betonas det i tidigare forskning att digitaliseringen av yrket lett till förändrade relationer mellan både förare och resenärer såväl som förare och arbetsgivare (Alm & Paulsson, 2021; Anund, Solis Marcos & Strand, 2019; Sjörs Dahlman et al., 2022; Winter & Portinson Hylander, 2025).

Något som denna studie visar men som däremot varit relativt utforskat i tidigare forskningslitteratur är körglädjens centrala roll för förarna. Tidigare har primärt social kontakt med passagerare tenderat att lyftas fram som den kanske viktigaste bidragande faktorn för arbetsglädjen (exempelvis Zeeb & Albonia, 2024; Meijman & Kompier, 1998). I relation till sådana slutsatser framstår vårt material på temat som mer tvetydigt;

De sociala interaktionerna lyfts av somliga som väldigt berikande, medan det för andra snarare är en potentiell källa till skav. Och även om en merpart av de intervjuade är positiva till de sociala interaktionerna med passagerare så menar flera att dessa interaktioner har blivit färre med åren, delvis som ett resultat av ökad digitalisering av biljettförsäljning. I stället är det alltså själva körandet och den glädje det ger, som varit det vanligast förekommande svaret på frågor om vad som ger arbetet mening.

En annan och mindre utforskad aspekt som för somliga representerar ett glädjeämne och för andra en baksida berör den kollegiala gemenskapen. Flera intervjuade förare rapporterar att den kollegiala samhörigheten är god och viktig för trivseln. Däremot har även tidigare forskning om svenska bussförare lyft språklig förbistring som något som upplevs skapa sociala hinder (Sjörs Dahlman & Odéen, 2024).

5.4. Behov av förändring och möjliga förbättringar

Utifrån den bild som bussförarna förmedlat finns mycket tydliga behov av förändringar och förbättringar. Det framkommer att det finns en rad konkreta problem att ta itu med och möjlighet till diverse förbättringar som skulle kunna göra skillnad. Samtidigt väcks en hel del större frågor kring organisering och styrning såväl som arbetsvillkor i en huvudsakligen skattefinansierad och offentligt initierad verksamhet.

Samtidigt antyddes det i den genomförda workshopen att det på arbetsgivarsidan finns olika uppfattningar om hur allvarliga problemen egentligen är, och om det huvudsakligen rör sig om en mindre grupp som är missnöjda. En sådan diskrepans i synen på problemens omfattning kan påverka viljan till att utforma och genomföra förändringar.

Möjligheten att förbättra arbetssituationen för bussförarna påverkas också tydligt av att ansvaret är splittrat mellan flera olika parter som enligt egna utsagor brister i samarbete och gemensamt ansvarstagande. I synnerhet efterlyser bussförare såväl som arbetsgivarna och facket bättre kontakt med Skånetrafiken. De nuvarande bristerna bidrar till att även frågor som man är eniga om att de "borde" lösas, som exempelvis toaletter på ändhållplatser, fastnar i ett limbo mellan olika mandat och upplevt ansvar. Det finns därmed en uppenbar risk att förbättringar inte kan genomföras, vilket talar för att ett grundläggande förbättringsbehov är att säkerställa en institutionell och organisatorisk kapacitet för samordnat förändringsarbete.

Studien visar att även om förändringar är svåra att genomföra finns det mycket att vinna för såväl bussförarna som för resenärerna. Större situationsanpassning skulle exempelvis göra det lättare att anpassa busstrafiken till resenärer som har särskilda behov och mer bufferttid mellan avgångar skulle både bidra till mindre stress och bygga in en redundans som kan minska trafikens störningskänslighet. Därutöver är förmodligen förbättringar helt nödvändiga för att man inte bara ska kunna rekrytera utan också behålla fler förare. I synnerhet om man dessutom har förhoppningar om att som arbetsgivare möjliggöra ökad jämställdhet med delad närvaro och ansvar för familj.

5.5. Metodkommentar

Som i all forskning finns det anledning att reflektera över hur studiens resultat påverkats av vald metod. Då det varit frivilligt att delta i studien bedömer vi att de som ställt upp som informanter kännetecknas av att de aktivt velat och kunnat berätta om sin vardag. Det kan å ena sidan innebära att en större andel kritiska personer tagit tillfället i akt, men å andra sidan också att vi troligen i mindre utsträckning har fått med de bussförare som är som allra mest pressade eller uppfattar situationen som omöjlig att påverka. Då flertalet som medverkar i studien är dedikerade bussförare som på många sätt gillar yrket och valt att stanna kvar är vår bedömning att resultaten inte har en uppenbar kritisk slagsida, utan snarare att det kanske inte riktigt speglar situationen för de förare som har det som svårast och kommer att lämna yrket så snart de kan.

6. Slutsats

I många sammanhang diskuteras kollektivtrafik som närmast synonymt med hållbarhet och i flertalet regioner arbetas det också aktivt med att öka det kollektiva resandet. På de flesta platser i landet innebär det konkret insatser för ökat bussresande med förhoppning om att det ska bidra till såväl bättre miljö som social hållbarhet. När man riktar uppmärksamheten mot dem som i praktiken förser samhället med denna busstrafik blir det dock svårt att fortsätta att hävda att det vi ser är ”hållbart”. Den här studien pekar snarare på att yrkestillvaron som bussförare av många skulle upplevs som långsiktigt ohållbar. Att yrkestillvaron dessutom beskrivs som alltmer pressad i takt med att yrkeskåren blir mer diversifierad kan också ses som problematiskt. Det gör det också viktigt att framöver tydligare uppmärksamma frågor som rör ojämlikhet och jämställdhet.

Studien visar dock på att vardagen som bussförare samtidigt kan vara meningsfull och identitetsskapande. Vidare har det tydligt framgått att flertalet förare vi har intervjuat är engagerade i att busstrafiken i stort ska fungera bra och månar om resenärerna. Många lägger sig vinn om att köra bekvämt och säkert samt uppfattar att de har ett yrkeskunnande och praktisk erfarenhet som är viktig att slå vakt om. Nuvarande styrning förefaller inte understödja och uppmuntra till att sådant kunskapskapital utvecklas och tillvaratas. En viktig förbättringsåtgärd skulle därför kunna vara att hitta strukturer som understödjer det yrkeskunnande som driver engagerade bussförare att stanna i yrket. I detta sammanhang bör man även överväga vad mätsystemen ges för betydelse i verksamheten och konsekvenserna av detsamma.

En annan central åtgärd handlar om att skapa organisatorisk kapacitet för att kunna utarbeta och genomföra förändringar som i nuläget faller mellan stolarna. Studien visar att det finns en låg förmåga att ta itu med även kända problem och att förändringsarbete uteblir på grund av institutionella former och incitament för långsiktigt samarbete är bristande. Det innebär konkret att det för en enskild aktör är svårt att genomföra större förändringar även om viljan skulle finnas. Det skulle dock kunna finnas mycket att vinna på att bygga en sådan kapacitet och i större utsträckning närma sig en helhetssyn på busstrafiken som något som både ska fungera för yrkesverksamma och resenärer. Här ger studien vid handen att en vardag som är mer hållbar för bussförarna även skulle kunna ha fördelar för resenärerna och kollektivtrafiken i stort, vilket ytterligare pekar mot värdet av att ta nuvarande svårigheter på allvar.

Ordlista

Nedan redovisas några i bussbranschen viktiga fackuttryck som är knutna till formella överenskommelser och även regleras i Bussbranschavtalet (Sveriges Bussföretag och Svenska Kommunalarbetareförbundet, 2025). Det senare är ett kollektivavtal för bussbranschen i Sverige som bland annat reglerar anställningsvillkor och löner. Avtalet förhandlas fram mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationen Sveriges Bussföretag.

Delade pass

Med delade pass avses att arbetsdagen är uppdelad i två olika tjänstgöringspass med ett längre avbrott som inte ingår i den egentliga arbetstiden och alltså är obetald tid (uppehållstid). Under ett sådant uppehåll står det således bussförarna fritt att exempelvis åka hem om de skulle ha möjlighet och hinner. Hur långt ett sådant uppehåll i arbetsdagen kan vara regleras av den så kallade ramtiden, se nedan. Det obetalda uppehållet som uppstår vid delade pass är detsamma som de obetalade uppehåll som kallas för raster, se nedan.

Paus

En paus är ett kortare uppehåll som ingår i den betalda arbetstiden. Vid körning i linjetrafik, där linjens längd understiger 50 kilometer, gäller följande pausregler:

- Arbetstagarna ska ges möjlighet till paus. Körning får pågå i högst 2,5 timmar utan avbrott för paus eller rast. Varje paus ska vara minst 10 minuter.
- Pauserna ska vara schemalagda och ska normalt förläggas till plats med tillgång till toalett.
- För linjetrafik där linjens längd överstiger 50 km ska överenskommelse om pausreglering träffas lokalt.

Avvikelse från pausreglerna kan ske efter lokal överenskommelse.

Rast

Raster är till skillnad från ”pauser” obetalda avbrott inom ramen för ett arbetspass. Det finns en regel om att sådana avbrott inte får vara i mer än sammantaget 90 minuter under ett och samma arbetspass.

Ramtid

Ramtid är tiden från det att man börjar arbeta för dagen till dess att alla arbetspass är avklarade inkluderat raster (obetalda) och eventuellt uppehåll på grund av delat pass. För linjetrafik gäller att ramtiden får uppgå till högst 13 timmar (men andra lokala överenskommelser kan förekomma). När skoltrafik ingår kan ramtiden utvidgas till 13,5 timmar, liksom även för körningar på linjer längre än 50 kilometer (gäller även utan lokal överenskommelse).

Referenser

- Agbiboa, D. E. (2018). Conflict Analysis in 'World Class' Cities: Urban Renewal, Informal Transport Workers, and Legal Disputes in Lagos. *Urban Forum*, 29(1): 1–18.
- Akridge, H., Fan, B., Tang, A. X., Mehta, C., Martelaro, N., & Fox, S. E. (2024). "The bus is nothing without us": Making Visible the Labor of Bus Operators amid the Ongoing Push Towards Transit Automation. In *Proceedings of the 2024 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 1–16).
- Alm, J., & Paulsson, A. (2021). *Bussförarnas framtid efter covid-19*. Lund: K2 Rapport.
- Anund, A., Solis Marcos, I., & Strand, N. (2019). Driving automation and its effects on drivers – a human factor perspective. In M. Lu (Ed.), *Cooperative Intelligent Transport Systems: Towards high-level automated driving* (pp. 87–103). IET Digital Library.
- Bartone, P. T. (1989). Predictors of stress-related illness in city bus drivers. *Journal of Occupational Medicine*, 657–663.
- Biggs, H., Dingsdag, D., & Stenson, N. (2009). Fatigue factors affecting metropolitan bus drivers: A qualitative investigation. *Work*, 32(1), 5–10.
- Bornemark, J. (2020). *Horisonten finns alltid kvar. Om det bortglömda omdömet*. Stockholm: Volante.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Dahlman, J., Lindström, A., Stave, C., Lidestam, B., & Hjort, M. (2020). *Realtidskartor i kollektivtrafiken: What you see is where you get*. K2 Working paper, 2020:5.
- de Alcantara, V. C. G., Silva, R. M. R. C. A., Pereira, E. R., da Silva, D. M., & Flores, I. P. (2020). Urban traffic and the stress factors perceived by bus drivers: A phenomenological Study. *Enfermagem Uerj*, 28.
- De Matteis, S., Cancedda, V., Pilia, I., & Cocco, P. (2022). COVID-19 incidence in a cohort of public transport workers. *La Medicina del Lavoro*, 113(4), e2022039.
- Doherty, J. (2017). Life (and Limb) in The Fast-Lane: Disposable People as Infrastructure in Kampala's Boda Boda Industry. *Critical African Studies*, 9(2), 192–209.
- Ference, M. (2016). "Together we can": redefining work in Nairobi's urban transportation sector. *Anthropology of Work Review*, 37(2), 101–112.
- Hizli Guldemir, H., Kayali Sevim, M., & Eti, S. (2023). Clinical characteristics of bus drivers and field officers infected with COVID-19: A cross-sectional study from Istanbul. *Work*, 74(3), 823–830.
- Hlotova, Y., Cats, O., & Meijer, S. (2014). Measuring bus drivers' occupational stress under changing working conditions. *Transportation Research Record*, 2415(1), 13–20.
- Ihlström, J., Kecklund, G., & Anund, A. (2017). Split-shift work in relation to stress, health and psychosocial work factors among bus drivers. *Work*, 56(4), 531–538.
- IRU (International Road Transport Union) (2024). "EU must act now on driver shortages to safeguard public transport". <https://www.iru.org/news-resources/newsroom/eu-must-act-now-driver-shortages-safeguard-public-transport>
- Jayatileke, A. U., Nakahara, S., Dharmaratne, S. D., Jayatileke, A. C., Poudel, K. C., & Jimba, M. (2009). Working conditions of bus drivers in the private sector and bus crashes in Kandy district, Sri Lanka: a case-control study. *Injury Prevention*, 15(2), 80–86.
- John, L. M., Flin, R., & Mearns, K. (2006). Bus driver well-being review: 50 years of research. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 9(2), 89–114.
- Kompier, M. A., & Di Martino, V. (1995). Review of bus drivers' occupational stress and stress prevention. *Stress Medicine*, 11(1), 253–262.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

- Kwon, Y., Byun, J., & Park, S. (2019). Exploring the determinants of bus drivers job satisfaction: Evidence from South Korea. *Research in Transportation Business & Management*, 33, 100436.
- Lykke, N. (2005). Nya perspektiv på intersektionalitet. Problem och möjligheter. *Tidskrift för genusvetenskap*, 26(2-3), 7-17.
- May, T., Aughterson, H., Fancourt, D., and Burton, A. (2021). ‘Stressed, Uncomfortable, Vulnerable, Neglected’: a Qualitative Study of the Psychological and Social Impact of the COVID-19 Pandemic on UK Frontline Keyworkers. *BMJ Open* 11(11), e050945.
- Maynard, S., Filtness, A., Miller, K., & Pilkington-Cheney, F. (2021). Bus driver fatigue: A qualitative study of drivers in London. *Applied Ergonomics*, 92, 103309.
- Meijman, T. F., & Kompier, M. A. (1998). Bussy business: How urban bus drivers cope with time pressure, passengers, and traffic safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(2), 109.
- Miller, K. A., Filtness, A. J., Anund, A., Pilkington-Cheney, F., Maynard, S., & Dahlman, A. S. (2024). Exploring sleepiness and stress among London bus drivers: An on-road observational study. *Accident Analysis & Prevention*, 207, 107744.
- Netterstrøm, B., & Juel, K. (1988). Impact of work-related and psychosocial factors on the development of ischemic heart disease among urban bus drivers in Denmark. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 231–238.
- Pilkington-Cheney, F., Filtness, A., & Haslam, C. (2020). A qualitative study exploring how city bus drivers manage sleepiness and fatigue. *Chronobiology international*, 37(9-10), 1502-1512.
- Rekhviashvili, L., Kębłowski, W., Sopranzetti, C., & Schwanen, T. (2022). Informalities in Urban Transport: Mobilities at the Heart of Contestations over (in)formalisation Processes. *Geoforum* 136, 225–231.
- Remy, V. F. M., & Canu, I. G. (2023). The impact of the SARS-CoV-2 pandemic on health and working conditions of Swiss bus drivers. *Journal of Transport & Health*, 32, 101683.
- Rizzo, M., & Atzeni, M. (2020). Workers’ Power in Resisting Precarity: Comparing Transport Workers in Buenos Aires and Dar es Salaam. *Work, Employment and Society*, 34(6), 1114–1130.
- Simões, M. R. L., Souza, C., Alcantara, M. A. D., & Assunção, A. Á. (2019). Precarious working conditions and health of metropolitan bus drivers and conductors in Minas Gerais, Brazil. *American Journal of Industrial Medicine*, 62(11), 996–1006.
- Sjörs Dahlman, A., Stave, C., Weidel, M., Anund, A., & Larsson, K. (2022). *Coronapandemins konsekvenser för bussförare i lokal och regional kollektivtrafik: resultat under pågående pandemi*. VTI rapport 1151, Linköping: VTI (Statens väg- och transportforskningsinstitut).
- Sjörs Dahlman, A., & Odéen, M. (2024). *Coronapandemins konsekvenser för bussförares arbetssituation i lokal och regional kollektivtrafik: Slutrapport*. VTI rapport 1206, Linköping: VTI (Statens väg- och transportforskningsinstitut).
- Sveriges Bussföretag (2024). *Statistik om bussbranschen*. Oktober 2024.
- Sveriges Bussföretag och Svenska Kommunalarbetareförbundet (2025). *Bussbranschavtalet. 1 oktober 2023 – 30 september 2025*. Stockholm: Sveriges Bussföretag/Svenska Kommunalarbetareförbundet.
- Transportföretagen (2023). *Tempen på bussbranschen 2023*. Rapport.
- Tse, JLM., Flin, R., & Mearns, K. (2006). Bus driver well-being review: 50 years of research. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 9(2), 89-114.
- UITP (International Association of Public Transport) (2024). *Improving attractiveness and retention of staff in public transport: recommendations to the sector*. Policy Brief.
- Vitrano, C., & Kębłowski, W. (2024). ‘Bouncing between the buses like a kangaroo’: Efficient transport, exhausted workers. *Mobilities*, 19(3), 396–412.
- Winter, K., & Portinson Hylander, J. (2025). Come together. Co-conceptualizing workers and passengers in public transportation research. *Case Studies on Transport policy*, 101501.
- Zeeb, H., & Albonia, A. (2024). *Employees Wellbeing: Managers and Bus Drivers’ Experience of the Effect of Emotional and Aesthetic Labor* (Master’s Thesis). Malmö University, Department of Urban Studies.



K2 är Sveriges nationella kunskapscentrum för kollektiv mobilitet. Här möts akademi, offentliga aktörer och näringsliv för att tillsammans diskutera och utveckla kollektiv mobilitet i Sverige.

Vi forskar om hur kollektiv mobilitet, med kollektivtrafik som ryggrad, kan bidra till framtidens attraktiva och hållbara städer och regioner. Vi utbildar och sprider vetenskapligt baserad kunskap till branschaktörer och beslutsfattare för att stödja välgrundade beslut.

K2 drivs och finansieras av Lunds universitet, Malmö universitet och VTI, i samarbete med Region Stockholm, Västra Götalandsregionen, Region Skåne och Trafikverket. Vi får också finansiellt stöd av Vinnova.

www.k2centrum.se

