



INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

## EN VILLKORAD INTEGRATION

Om utrikes födda bussförare och deras upplevelse av strukturell och social integration.

SQ4562, Vetenskapligt arbete i socialt arbete, 15 hp  
Scientific Work in Social Work, 15 higher education  
credits  
Kandidatnivå  
Antal ord inklusive referenslista och bilagor: 16 719  
VT 2021  
Författare – Olof Lindqvist  
Handledare – Helena Johansson

Titel: En villkorad integration – om utrikes födda bussförare och deras upplevelse av strukturell och social integration.

Författare: Olof Lindqvist

Syftet med studien var att undersöka hur arbetsmarknad och arbetsvillkor bidrar till en social integration för utrikes födda bussförare. För att göra detta användes en kvalitativ metod. I studien används begreppet strukturell integration i betydelsen att vara en del av arbetsmarknaden och ha en bostad, och begreppet social integration som avser att interagera med andra och ha betydelsebärande relationer. Empirin utgjordes av åtta semistrukturerade intervjuer med bussförare från sju olika länder. Innehållet analyserades med en hermeneutisk analysmetod och teorier om makt och organisation utgjorde fond. Resultatet visade att studiens informanter upplever att förutsättningarna för en strukturell integration är goda. Myndigheter och institutioner bereder plats genom erbjudande om yrkesval och utbildning. Väl inne på arbetsmarknaden visade studien att anställningsförhållandena upplevs vara hårda, att man upplever sig vara utbytbar och att kunskapen om avtal, villkor och rättigheter är begränsad. Som en följd av detta är förutsättningarna för en social integration sämre. Studiens informanter har ett begränsat umgänge, få fritidsaktiviteter och kan uppleva oro och stress för sin livssituation.

Nyckelord: Utrikes födda, makt, integration

## Förord

För ett par år sedan var jag i behov av en förändring. Jag tyckte att jag hade stagnerat i mitt arbetsliv och ville göra något åt det. Lyckligtvis fanns det möjligheter och jag hade makt och inflytande över min egen utveckling. Om inte slutmål, så kunde jag åtminstone bestämma riktning och började med att säga upp mig från mitt dåvarande arbete. Jag sökte utbildning och skaffade mig en deltidstjänst som jag kunde kombinera med studierna. Jag blev socionomstudent och bussförare. I många avseenden var förändringen ett privilegium och resultat av gynnsamma faktorer på flera nivåer: en positiv och stödjande familj, möjligheten att omskola sig, tillgången till arbete och tryggheten av att leva i en välfärdsstat. För allt detta och till dem som hjälpt mig att genomföra den här studien är jag tacksam.

## Innehållsförteckning

1.	Inledning	6
1.1	Problemformulering	6
1.2	Bakgrund	6
1.2.1	Arbetskraftsinvandring	7
1.2.2	Befolkningsutveckling och global migration	8
1.2.3	Ökade inkomstskillnader	8
1.3	Studiens relevans för socialt arbete	9
1.4	Syfte och frågeställningar	9
1.5	Avgränsningar	9
1.6	Förförståelse	10
2.	Ämnesrelaterade begrepp	11
3.	Kunskapsläge	12
3.1	Integration på arbetsmarknaden	14
4.	Metod och överväganden	14
4.1	Vetenskapsteoretisk position	14
4.2	Val av metod, fördelar och begränsningar	14
4.3	Urval av informanter	14
4.4	Intervjuguide och intervjuform	15
4.5	Inspelning och bearbetning av empiri	15
4.6	Analytiskt tillvägagångssätt	16
4.7	Validitet och reliabilitet	16
4.8	Forskningsetiska överväganden	17
4.8.1	En dubbel position	17
4.8.2	Etiska principer	18
5.	Teori och begrepp	19
5.1	Michel Foucault	19
5.1.2	Subjekt, kunskap, praktiker	19
5.1.3	Diskurs	19
5.1.4	Panoptikon	20
5.1.5	Governmentality	20
5.2	New public management	21
6.	Resultat och analys	22
6.1	Intervjuerna, en kort presentation	22
6.2	Att bli en del av arbetsmarknaden	22
6.2.1	Utbildning – anpassa sig till strukturen	22
6.2.2	Aktörskap – använda sig av strukturen	24
6.2.3	Sammanfattning och resultat	27

6.3	Krav och förväntningar i bussbranschen	27
6.3.1	Att vara utbytbar	28
6.3.2	Att inte riskera sin anställning	29
6.3.3	Att vara övervakad	33
6.3.4	Sammanfattning och resultat	34
6.4	Arbetets betydelse för en social integration	34
6.4.1	Kollegor och yrkesstolthet	35
6.4.2	Livet vid sidan av arbetet	36
6.4.3	Sammanfattning och resultat	39
7.	Avslutande diskussion	40
	Referenslista	43
	Bilaga 1 – Intervjuguide	49
	Bilaga 2 – Informationsbrev informanter	53
	Bilaga 3 – Informationsbrev chefer	54

# 1. Inledning

I det första kapitlet beskrivs problemformulering, en bakgrund, studiens relevans för socialt arbete, syfte och frågeställningar samt avgränsningar och begrepp.

## 1.1 Problemformulering

Arbetskraftsinvandring, befolkningsutveckling och ökade inkomstskillnader är tre strukturella fenomen med inverkan på samhällets sociala sammanhållning och utgör en fond för att placera studiens problemformulering i ett sammanhang. Att förvärvsarbeta, skaffa sig bostad och ha en fungerande ekonomi är en del av en strukturell integration (Diaz 1993). Att integreras i Sverige har blivit synonymt med att vara självförsörjande och etablerad på arbetsmarknaden (Holmqvist, Omanovic & Urban 2020). En social integration kräver emellertid interaktion och relationsbyggande (Diaz 1993). Många utrikes födda är integrerade på arbetsmarknaden och en del av den strukturella integrationen, medan utrikes och inrikes födda i mindre utsträckning delar en social verklighet. Mottagandet av migranter har präglats av olika synsätt över tid; från assimilation till integration (Holmqvist, Omanovic & Urban 2020). Transportsektorn och kollektivtrafiken är en intressant arena att undersöka eftersom andelen utrikes födda bussförare har ökat kraftigt. 2006 var 25% av Sveriges bussförare utrikes födda. Tio år senare hade siffran nästan fördubblats till 46% (Sveriges Bussföretag 2018). Förarna är en del av en strukturell integration, men hur upplever de den sociala integrationen? Problemformuleringen konstaterar att strukturella villkor på arbetsmarknaden ordnar, kategoriserar och disciplinerar och ställer sig frågan vilka konflikter detta skapar för utrikes föddas möjlighet till social integration?

## 1.2. Bakgrund

Som bakgrund återges en historisk tillbakablick på arbetskraftsinvandring, befolkningsutveckling i Sverige samt ökade inkomstskillnader. Tidsperioden spänner från efterkrigstiden fram till idag. Bakgrundsbeskrivningen leder fram till en motivering varför studien är relevant för socialt arbete. Syftesförklaring samt frågeställningar orienterar sig mot själva studieobjektet, utrikes födda bussförare. Avgränsningar och begrepp är tänkta som stöd i den fortsatta läsningen.

### *1.2.1 Arbetskraftsinvandring*

Sverige har en samtidshistoria av arbetskraftsinvandring. I kölvattnet av andra världskriget var svensk industri i behov av arbetskraft och det var enkelt att få uppehålls- och arbetstillstånd. Det var huvudsakligen balter som invandrade under en liberal invandringspolitik i linje med den optimism som präglade väst efter krigsslutet. Under 60-talet kom jugoslaver, greker och i viss mån turkar. Sverige gjorde sig känt som ett invandrarvänligt land som också tog emot anhöriga och ville göra livet drägligt för de som kom hit (SOU 2006:87). Oordning på bostadsmarknaden, svaga sociala förhållanden och en gryende kritik från fackföreningsrörelsen ledde till ett invandringsstopp mellan 1967 - 1970 och skarpare krav infördes. Dessa innebar att arbete och arbetstillstånd skulle vara reglerade före ankomst till Sverige (ibid). Under perioden 1970 - 1990 minskade behovet av arbetskraftsinvandring på grund av låg tillväxt men 1994 förändrades spelkartan igen när Sverige gick med i EU. Den inre marknaden med fri rörlighet för personer, varor och tjänster gjorde det möjligt för medborgare i alla unionens länder att arbeta i Sverige. Lönedumpning blev en ny social och ekonomisk utmaning när arbetskraften kom från länder med lägre realinkomster (Lundborg 1996). Ett förändrat landskap på arbetsmarknaden ledde till frågor om diskriminering och utredning (SOU 2006:60). Utredningen pekade på att diskriminering var inbyggd i den svenska arbetsmarknaden, men svår att härleda. Det koloniala arvet uttrycktes som en av många bakomliggande orsaker. En rasifierande föreställning om "vi" och "de andra" accentuerades. Den pekade också på en stor irreguljär arbetsmarknad som gynnade arbetsgivare på bekostnad av utsatt och resurssvag arbetskraft (ibid). I Sverige kvarstod emellertid ett underskott av arbetskraft. Landets välfärdsnivå i kombination med befolkningens höga livsålder ledde till en reform vilken syftade till att underlätta ökad arbetskraftsinvandring (Prop. 2007/08: 147). Arbetstillstånd kopplades till arbetsgivare vilket gav dem makt och kontroll över enskilda individer. Undantag gjordes på krav att uppehålls- och arbetstillstånd skulle vara ordnade före ankomst (ibid). Inte många år senare konstaterades att arbetskraftsinvandrare utnyttjades och en statlig utredning tillsattes för att undersöka omfång och karaktär via direktiv (SOU 2015:75). Följden blev en lagändring som gjorde att arbetskraftsinvandrare som förlorat uppehållstillstånd på grund av arbetsgivarens försumlighet kunde få behålla tillstånden (SOU 2016:91). 2015 präglades av flyktingströmmar över Europa och den svenska regeringen pressades till åtgärder. Arbetskraftsinvandring försvann från den politiska agendan. Den temporära begränsningen av

möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige (SFS 2016:752) kom i fokus och en tillfällig lag har gällt sedan dess.

### *1.2.2 Befolkningsutveckling och global migration*

2020 presenterade en migrationskommitté ett betänkande i vilken bland annat tidsbegränsade uppehållstillstånd föreslås som ny huvudregel i Sverige. Kommittén förordade även hårdare försörjningskrav (SOU 2020:54). En rad nya lagar förväntas träda i kraft sommaren 2021. Via direktiv (2019:70) föreslås även kraven för medborgarskap skärpas i syfte att skapa incitament för en ökad inkludering.

Migrationen till Sverige är en del av en omfattande ekonomisk, kulturell och social strukturomvandling som pågått sedan andra världskrigets slut. 1960 hade Sverige cirka 7,5 miljoner invånare, varav 300 000 var utrikes födda. 2019 bodde cirka 10,3 miljoner människor här varav två miljoner var utrikes födda (SCB 2021). Andelen människor med olika etnisk härkomst, religiös åskådning och politisk vilja ökar och medför utmaningar med betydelse och inverkan för socialt arbete i flera fält. Sverige har historiskt uppfattats som en generös och inkluderande välfärdsstat (Dahlstedt & Neergaard 2019), något som är på väg att ändras.

Men migration är långt från ett nationellt dilemma. Idag är den global och ställer nya krav på hur olika samhällen skall hålla ihop (Ruist 2019). De senaste åren har det folkliga missnöjet med flera staters migrationspolitik ifrågasatts. I Europa uttrycker det sig på olika sätt, inte minst politiskt. Flyktingströmmen 2015 innebar en påtaglig utmaning för unionens sammanhållning. Politik och civilsamhälle uttrycker att migrationen kan skada samhällets grund och människors vilja att utgöra ett samhälle (ibid). Kraftfull polarisering, främlingsfientlighet, i vissa fall rasism, nationella och överstatliga identitetskriser samt en utarmning av välfärdssystem är möjliga hot mot flera samhällens sociala sammanhållning (ibid).

### *1.2.3 Ökade inkomstskillnader*

Inkomstskillnaderna i Sverige ökar, något de gjort sedan 1991 (SCB 2017). Andelen med låg ekonomisk standard följer utvecklingen. Med låg ekonomisk standard avses personer vars inkomster är lägre än 60% av landets medianinkomst (ibid). 2017 var medianlönen för inrikes födda i Sverige 336 000 kronor och för utrikes födda 237 000 kronor (SCB 2017). Klass kan ses som en social och ekonomisk skiktning av människor (Hörnqvist 2016). Utifrån detta perspektiv ökar avståndet mellan olika ekonomiska klasser i Sverige och utrikes födda utgör



en ny arbetarklass. Lägre inkomster kopplas även till dålig hälsa. En forskningsrapport om bostadsområdet Rosengård i Malmö berättar att utrikes födda beräknas lida mellan 30 - 50 % mer av psykisk ohälsa än medelnivån för samtliga invånare i staden för att nämna ett exempel (Östman 2008). Trångboddhet är ytterligare en konsekvens av svaga inkomster (Engelmark 2012). Arbetsmarknaden tvingar utrikes födda till storstadsregionerna där det är dyrt och svårt att skaffa boende (Holmqvist, Omanovic & Urban 2020). Ökade inkomstskillnader mellan människor medför ökade skillnader i livsvillkor och ställer krav på varje samhälle, oavsett etnisk härkomst.

### 1.3 Studiens relevans för socialt arbete

Ur bakgrundsbeskrivningen förstår vi att arbetskraftsmigration, befolkningsutveckling och ökade inkomstskillnader har haft betydelse för socialt arbete i Sverige sedan efterkrigstiden. Arbetskraftsmigration kan förstärka diskriminering och skapa social utsatthet för utrikes födda (SOU 2006:60). Befolkningsutvecklingen innebär utmaningar för den sociala sammanhållningen på flera plan: kulturellt, ekonomiskt och socialt (Ruist 2019). Ökade inkomstskillnader mellan inrikes och utrikes födda skapar ohälsa och polariserar människor såväl på arbets- som bostadsmarknaden (Hörnqvist 2016; Holmqvist, Omanovic, Urban 2020). Socialarbetare möter utrikes födda i många olika sammanhang - vid ankomst till det nya landet, i introduktion till arbetsmarknad och inom ramen för Socialtjänstens många uppdrag - men det är sällan de får ta del av utrikes föddas kunskap om och erfarenheter av hur arbete villkorar deras väg in i samhället. Studien avser att skapa en djupare förståelse för hur utrikes födda bussförare upplever förutsättningarna för att ta detta steg, vilket kan öka förståelse och kunskap för hur socialarbetare kan bidra till att utrikes födda bussförare upplever mening och är vid hälsa i sina dagliga värv.

### 1.4 Studiens syfte och frågeställningar

Syftet är att undersöka hur utrikes födda bussförare upplever att arbetsmarknad och arbete villkorar en social integration. Med hjälp av följande frågeställningar skall studien besvara sin syftesformulering.

- Hur upplever utrikes födda bussförare förutsättningarna att integreras på den svenska arbetsmarknaden?
- Vilka krav och förväntningar upplever utrikes födda bussförare på arbetsmarknaden?

- Hur påverkar dessa krav och förväntningar deras sociala liv?

## 1.5 Avgränsningar

Studien undersöker utrikes födda bussförare i den svenska storstadsregionen Göteborg. Studiens deltagare är anställda vid samma företag. Gruppen valdes utifrån att jag, studiens författare, arbetar som bussförare. Genom yrkesrollen har jag lärt känna gruppen och fattat intresse för hur inrikes och utrikes födda interagerar, eller snarare, hur många avstår att interagera. Ur en icke-kommunikation föddes således ett intresse att undersöka en välkänd men avgränsad yrkeskår.

Villkor för att bli del av arbetsmarknaden varierar över tid. Studien avgränsar sig från 1980 fram till idag med utgångspunkt i att den äldste av informanterna kom till Sverige i början av åttiotalet, den yngste 2015.

Krav och förväntningar på arbetsmarknaden uttrycks genom arbetsrättslig lagstiftning, kollektivavtal (Bussbranschavtalet 2017) samt interna styrdokument från informanternas arbetsgivare. De sistnämnda förekommer inte i källförteckningen med hänsyn till arbetsgivarens önskemål.

## 1.6 Förförståelse

Jag, studiens författare, arbetar sedan knappa två år som bussförare för samma företag som studiens informanter. Det innebär att det finns en förförståelse och kunskap om sektorn som förhoppningsvis kommer studien och dess läsare till gagn. Det medför även etiska komplikationer som berörs i metodkapitlet av studien. Studien använder inte observation som metod, men utifrån arbetets gång är viss observation ofrånkomlig utifrån position och yrkesroll. Att inte föra anteckningar kring det dagliga livet som bussförare hade varit att kasta värdefull empiri i papperskorgen. Rent metodologiskt utgör deltagande observationer inte en del av studien, men den kunskap, förförståelse och datainhämtning i form av anteckningar och iakttagelser som föreligger skall nämnas då de kan komma att spåras i analys och tolkning av intervjuerna.

## 2. Ämnesrelaterade begrepp

### *Kollektivtrafik*

Kollektivtrafik är persontransporter av allmänt ekonomiskt intresse som erbjuds befolkningen fortlöpande och utan diskriminering. I Sverige vilar ägarskap och finansiering av kollektivtrafik på den regionala huvudmannen (Transportstyrelsen 2021). En beställarorganisation upphandlar kollektivtrafik utifrån lagar och regler (SFS 2010:1065). De som kör linjetrafik kallas utförare och är privata företag. Västra Götalandsregionens kollektivtrafiknämnd är således ägare, Västtrafik beställare och en rad olika transportföretag utförare.

### *Kollektivavtal*

Centrala förhandlingar mellan tre parter, stat, arbetsgivare och arbetstagare institutionaliserades genom Saltsjöbadsavtalet 1938 och ledde till att Sverige började tillämpa kollektivavtal (Köpsén 2005). Kollektivavtal upprättas mellan arbetsmarknadens parter, Sveriges Bussföretag och Svenska Kommunalarbetareförbundet, mer känt som Kommunal. Avtalet reglerar särskilda villkor och överenskommelser inom branschen utifrån gällande lagstiftning (Bussbranschavtalet 2017).

### *Etableringsprogram*

Ett program med insatser och stöd som ges kombinerat med arbetssökande med mål att lära sig svenska, komma i arbete och klara sin egen försörjning. Insatser kan vara svenska för invandrare (SFI), samhällsorienterande utbildning, praktik, stöd, validering (Arbetsförmedlingen, 2021).

## 3. Kunskapsläge

I det här kapitlet presenteras tidigare forskning i syfte att ge studien position, tillhörighet och trovärdighet: ett intertextuellt sammanhang byggs upp (Bryman 2018). Kapitlet redovisar olika typer av källor men huvudsakligen vetenskapliga artiklar om arbetsmarknadsåtgärders effekt för integration hämtade ur databasen Proquest Social Sciences. Specifika artiklar om utrikes födda bussförare saknas. En utmaning har varit att sortera valda artiklar, med det sagt hade ett annat urval varit möjligt.

### 3.1 Integration på arbetsmarknaden

Hofinger & Waldrauch (1997) redovisar en indexering i fem kategorier vars syfte är att skatta invandras kulturella integration. Att ha god tillgång till arbetsmarknaden var en de indexerade kategorierna och Sverige samt Nederländerna bedömdes ha de mest fördelaktiga systemen för integration. Efter millennieskiftet noterar Fossati & Liechti (2020) att många stater gjort betydande investeringar i arbetsmarknadspolitiska åtgärder - praktikplatser, och subventioner av lönekostnader - för att få in utrikes födda på arbetsmarknaden. I Sverige motsvaras detta idag av etableringsprogrammet vilket flera av studiens informanter genomgått. Fossati & Liechti noterar även att ett positivt utfall av arbetsmarknadsåtgärder har samband med hur arbetsgivarnas inställning är till utrikes födda. De som redan är positivt inställda till invandring ser värdet i åtgärderna. Det finns ett samband mellan Fossati & Liechti (2020) och Schröder & Wadensjö (2007). Båda betonar det aktiva arbetet med attityder och ett arbetsliv utan diskriminering. Schröder & Wadensjö lyfter även värdet av att ta tillvara redan befintlig kompetens och att arbetsgivare och befolkning i allmänhet ser utrikes födda som tillgångar. Detta kan kopplas samman med Ålund (2007) som berör medborgerliga rättigheter i en tid av ekonomisk och kulturell globalisering. Ålund identifierar en social kris och osäkerhet avseende nationell identitet och kultur; ett "vi" och ett "dom" utgör kärnan i denna kulturalism. Wiesbrock (2011) menar att resultatet av svensk invandringspolitik är tvetydigt trots landets högt skattade position som invandringsvänligt med stor andel valfrihet vad gäller integrationsåtgärder som kompetensutveckling och arbetsmarknadsåtgärder. Det är sysselsättningsgraden mellan inrikes och utrikes födda som ökar vilket gör effekterna av den förda politiken tvetydig; andelen utrikes födda i bidragsberoende ökar (Socialstyrelsen, 2007). Bevelander (2010) menar att det mångkulturella Sverige endast existerar på antalet utrikes födda i relation till antalet inrikes

födda i landet. Faller blicken på arbetsmarknadsintegration och röstdeltagande framstår utrikes födda som marginaliserade och utanför det övriga samhället. Bevelander (ibid) noterar att 1970-talet präglades av en assimileringspolitik med jämlikhet och valfrihet som paroller. Kulturell pluralism var ett mål. Calleman (2015) konstaterar att en maktasymmetri uppstod när 2008 års regler för arbetskraftsinvandring infördes. Den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen upphörde och uppehållstillstånd kom att kopplas till anställning. Frank (2017) följer upp med att arbetskraftsmigranternas utsatthet ökade då tillstånden var beroende av anställningens längd. Båda pekar på att spänningar uppstår när lagstiftning och samhälle bygger in ojämlikhet. Arbetsgivaren får stora beslutsmandat och saknas kollektivavtal på en marknad kan anställningens varaktighet och lönenivå bestämmas på eget bevåg av arbetsgivaren. Karlsson och Lindberg (2010) konstaterar att den svenska modellen, som sedan Saltsjöbadsavtalet 1939 bygger på att arbetsmarknadens parter självständigt förmår att reglera löner och arbetsvillkor, är under prövning bland annat av EU-rätt, globalisering och migration. Å ena sidan är de flesta arbetstagare i Sverige skyddade genom lagar och kollektivavtal. Å andra sidan driver EU genom European Pillar of Social Rights (2021) bland annat minimilöner vilket inte förekommer i Sverige. Om minimilöner blir verklighet i hela Europa finns risk för en kraftig lönedumpning i Sverige vilket skulle få svårbedömda konsekvenser för arbetstagare, välfärdsstatens system och den sociala sammanhållningen. Som redan nämnt betonar Ålund (2007) vikten av medborgarligen rättigheter när en ekonomisk och kulturell globalisering är i pågående. Integration i Sverige är problematisk, här finns två typer av medborgare: svenskar och invandrare. Social exkludering är ett resultat, en ny etnisk underklass tar form och indirekta konsekvenser av invandringen exponeras i form av polariserade samhällen. En slags social kris uppstår och en osäkerhet breder ut sig i vilken nationell identitet och kultur lyfts fram, med därtill hörande röster om politisk reglering av invandring. Haakestad och Friberg (2020) konstaterar att arbetskraftsinvandringen har förändrat arbetsvillkoren och ser en rörelse från relativt höga löner, reglerade ackordsersättningar, fackligt inflytande och professionell status till osäkra arbetsvillkor och lägre löner för utrikes födda genom att bemanningsföretag hämtar billigare arbetskraft från central- och östeuropa. Den nordiska modellen för samverkan på arbetsplatserna försvagas när en ledningsorganisation i vilken teknik, juridik och ekonomi är i fokus ökar avståndet till själva hantverket. En avhumanisering av den enskilde individen är resultatet.

## 4. Metod och metodologiska överväganden

I det här kapitlet redogörs för vetenskapsteoretisk position, val av metod, urval, intervjuguide, inspelning och bearbetning samt analytiskt tillvägagångssätt. I samband med att problemställning, syfte och frågeställningar växte fram stod ett kvalitativt tillvägagångssätt klart. Empirin är inhämtad genom kvalitativa intervjuer, i form av semistrukturerade intervjuer.

### 4.1 Vetenskapsteoretisk position

Vad är möjligt att undersöka för att på ett trovärdigt sätt addera en liten bit i ett stort pussel? Vilken kunskap är sann? Wikström (2007) betonar att hon inte kan uttrycka sig i termer av “rätt” eller “fel”: hon själv är *författaren*. Ett subjektivt förhållningssätt till verkligheten gör att vi utifrån ett kunskapsperspektiv måste vara ödmjuka när vi uttalar oss om andra människor. Att lyssna på människor och sätta deras berättelser i ett sammanhang är studiens förhållningssätt. Den gör inte anspråk på att presentera sanningar utan söker bara förståelse. Vi har våra positioner och resultatet av vad vi undersöker är relativt, konstruerat och föränderligt. Fruktbarhet utifrån egen ansträngning är ett resultat som är möjligt att eftersträva (ibid). Berger och Luckmann (1966) skrev att en social verklighet skapas genom tre bestämningar; samhället är resultatet av mänsklig handling, samhället är något som de facto finns och människan är en produkt av socialt spel. Tillsammans blir vi sociala varelser med identiteter och i dialog lär vi oss att ikläda oss och hantera roller (ibid).

### 4.2 Val av metod - fördelar och begränsningar

Studien syftar till att undersöka hur utrikes födda upplever att den svenska arbetsmarknaden och arbetet som bussförare villkorar deras möjligheter till integration. För att förstå det behövs en dialog, med andra ord är intervju en lämplig form. Fördelarna med den kvalitativa intervjun är att den kan skapa en djup förståelse för vad människor upplever, tycker och tänker (Bryman 2018). En tydlig begränsning är att den inte låter sig överföras till en större population (ibid).

### 4.3 Urval av informanter

Att vara kollega med studiens informanter har både för- och nackdelar; en problematik som utvecklas i kapitlet om forskningsetiska överväganden. Ett målstyrt urval tjänar till att få

information som är relevant för studiens syfte, och som kan spegla variationen i en grupp (Bryman 2018). Faktorer som bidrog i urvalsprocessen var förmågan till social interaktion, språkkunskaper och personlig vilja. För att få variation valdes informanter från olika ursprungsländer, sekulära eller med olika religiös tillhörighet, varierande åldrar, olika längd i yrket samt olika anställningsformer. Kategorin män valdes för att de är i stor majoritet bland bussförare (Transportföretagen 2018). Könstillhörighet har emellertid inte någon koppling till studiens syfte eller frågeställningar, varför ett annat val hade varit möjligt. Informanterna är åtta till antalet, kommer från tre olika kontinenter, sju olika länder, har olika trosåskådningar, är i åldersspannet 35-65 år, har en variation mellan 1-30 år i yrket, två är behovsanställda och sex är tillsvidareanställda.

#### 4.4 Intervjuguiden och intervjuform

Att intervjua människor med olika kulturell och geografisk hemvist medför risker: förutfattade meningar gör att en kan tillskriva sina informanter egenskaper de inte har, en kan missförstå och försumma värdet av vanor och bruk och göra felaktiga tolkningar av språk och ordval (Kvale & Brinkmann 2014). En interaktiv intervjuform är vald för att den är möjlig, nödvändig och empatisk: den kräver både en ansträngning och en ödmjukhet utifrån olika bakgrunder. Kvale och Brinkmann uttrycker att intervjuaren i den interaktiva formen liknas en följeslagare som tillsammans med informanten producerar kunskap (ibid).

Intervjuguiden konstruerades utifrån studiens syfte och frågeställningar, och en första intervju genomfördes som ett test. Ekengren och Hinnfors (2006) betonar värdet av att välja adekvat undersökningsenhet, rätt informanter och att ställa adekvata frågor i linje med studiens frågeställningar. Intervjuguiden fyllde sitt syfte men kompletterades med att informanterna fick berätta om sin väg från ursprungslandet till det land och den livssituation de befann sig i nu. Berättelserna blev långa, intima och gav svar på många frågor som intervjuguiden inte rymde.

#### 4.5 Inspelning och bearbetning av empirin

Att transkribera intervjuer med utrikes födda innebär avvägningar och omprövningar. Utskriften är en slags översättning från en muntlig till en skriftlig diskurs (Kvale & Brinkmann 2014). Den största utmaningen vilar i språket: informanterna talar mer eller mindre god svenska, vilket gör att det i transkriberingen föreligger inslag av tolkning. Vid ett par tillfällen gjordes val utifrån vilken den mest sannolika innebörden var, inte nödvändigtvis

den rätta. Brist på nyanser och risk för feltolkningar finns, och kompletterande metoder hade varit önskvärda om mer tid hade funnits till rådighet. Ett övergripande val företogs i syfte att uppnå ett konsekvent förhållningssätt till samtliga texter, nämligen att återge texten på grammatiskt korrekt svenska. En fördel är att texterna blir neutrala vilket bidrar till att innehåll ges företräde framför form. Empirin får större möjlighet att träda fram, kanske på bekostnad av autencitet.

Samtliga intervjuer spelades in med verktyget Zoom, ett digitalt verktyg som möjliggör auditiv och visuell inspelning. Det fanns farhågor att verktyget skulle skapa opersonliga möten och tekniska svårigheter, men det blev istället en styrka och tillgång. Samtliga intervjuer spelades in med ljud och bild och den levda situationen kunde återupprepas efter behov. Informanterna kunde förstås och tolkas på ett rikare och mer nyanserat sätt.

#### 4.6 Analytiskt tillvägagångssätt

En intervju är en dialog. Den berättelse som uppstår när någon analyserar dialogen är en tolkning som oftast når en läsare. Läsaren tolkar igen och så uppstår en ny berättelse. Analys går hela tiden ut på att delar väljs ut, blir belysta och tolkade (Kvale & Brinkmann 2016). I analysarbetet är en hermeneutisk tolkningsmetod vald: betydelsebärande delar i de genomförda intervjuerna tolkas och fogas in i en helhet med den hermeneutiska cirkeln i åtanke. Fixerade och fasta resultat finns inte utan allt är avhängigt av ett tolkande subjekt. Kvale och Brinkmann (ibid) uttrycker några rättesnören i det hermeneutiska förhållningssättet: alltid pröva delarna mot textens helhet, alltid söka efter textens inre sammanhang, betrakta texten som autonom och ha kunskap om textens tema. I studien är var intervju analyserad med datastyrd kodning. Det är ett öppet förhållningssätt i vilket på förhand givna koder saknas (ibid). Ett stort antal koder reducerades till tema och underliggande tema som återfinns i studiens resultatdel.

#### 4.7 Validitet och reliabilitet

Intern validitet handlar om en studies resultat kan uppfattas som riktiga (Jacobsen 2012). Kvalitativa fenomen låter sig inte beskrivas objektivt varför vi måste lita till andra faktorer för att validera ett arbete. Sådana kan vara intersubjektivitet vilket innebär att fler personer delar uppfattning kring ett och samma fenomen (ibid). Utrikes födda bussförare är en grupp som inte är utforskad, däremot är strukturell och social integration fenomen som det finns gott om jämförbar forskning med. Studiens validitet kan således kontrolleras genom jämförelse



med annan empiri. Extern validitet handlar om en studies resultat är överförbar till andra enheter än den undersökta (ibid). I den här studien torde det vara möjligt då det är sannolikt att utrikes födda bussförare delar flera uppfattningar av och om strukturell samt social integration i Sverige. Samtidigt ligger det inte i den kvalitativa studiens natur att vilja överföra, eller generalisera, resultatet till en större population.

Vilka faktorer i undersökningsmetoden är det som kan ifrågasätta studiens tillförlitlighet? Jacobsen (ibid) berör undersökareffekt vilket innebär att intervjuaren kan påverkas av den intervjuade, samt kontexteffekt vilket betyder att intervjusituationen kan påverkas av yttre omständigheter (ibid). Informanterna är förvisso författarens kollegor vilket betyder att det finns en kollegial ton som kan ha inverkan på tillförlitlighet - båda parter vill vara varandra till lags. Samtidigt har informanterna valts ut för att delar egenskaper, se urval. Risken för avsevärda undersökareffekter bedöms därför som liten. Vad gäller kontexteffekt är samtliga intervjuer genomförda under identiska former med hjälp av det digitala verktyget Zoom. De yttre omständigheterna är därför lika för alla. Transkriberingarna gjordes för hand, se "Inspelning och bearbetning av empiri", där för- och nackdelar med bäring på reliabilitet presenteras. Tillsammans svarar de båda tillvägagångssätten för en normal tillförlitlighet inom ramen för kvalitativa intervjuer.

## 4.8 Forskningsetiska överväganden

Här redovisas tankarna kring min position som bussförare och student. Därefter hur de forskningsetiska principerna för humanistisk - samhällsvetenskaplig forskning har upprätthållits.

### 4.8.1 En dubbel position

Relationen mellan mig, mina kollegor, arbetsgivare, valda informanter och de metodiska tillvägagångssätten tål att problematiseras. Jag konstaterade att intervjuerna utgör studiens huvudsakliga empiri men att min position som anställd och observatör under knappa två år är en ingång till kunskap som inte går att förbise; det är en del av empirin. Jacobsen (2010) noterar följande fördelar med att studera den egna organisationen: studiens information finns lättillgänglig, forskaren/studenten möts med öppenhet och förtroende, har kunskap om formella och informella strukturer, samt kunskap om organisationens historia, nuläge och tänkta framtid. Men han noterar även nackdelar: forskaren/studenten kan ha svårighet att hålla kritisk distans, svårt att förhålla sig neutralt, riskera hemmablindhet och självzensur på grund av känsliga ämnen. Några ställningstaganden har gjorts. Inga interna dokument i form av

avtal, policys, riktlinjer m fl publiceras i text utifrån arbetsgivarens önskemål samt sekretesslagstiftning (Vetenskapsrådet 2017). Vidare är arbetsgivarens intressen skyddade såtillvida att namn på arbetsplats eller linjer som företaget trafikerar inte förekommer. Informanternas egennamn är bortplockade i tillfälle att någon skulle känna obehag för att identifieras och därmed känna utsatthet. Det övergripande syftet med dessa ställningstaganden är att vara fri från påverkan eller manipulering, att inte gå privata eller andra intressenters ärenden och samtidigt skydda arbetsgivare, kollegor och min egen position som både skribent och bussförare.

#### *4.8.2 Forskningsetiska principer inom humanistisk - samhällsvetenskaplig forskning*

Informationskravet lyder att berörda ska informeras om studiens syfte. Här görs skillnad mellan ett aktivt och ett passivt deltagande. De aktiva informanterna i de kvalitativa intervjuerna tillsändes ett informationsbrev om studiens syfte medan de kollegor som deltagit passivt genom de fältobservationer som gjordes fick informationen via skriftligt anslag på arbetsplatsen. Ansvariga chefer på arbetsplatsen tillsändes också ett informationsbrev. Samtyckeskravet kräver att uppgiftslämnare samtycker till att delta i studien. Samtliga informanter delgavs rättigheten att närsomhelst avböja medverkan i studien. Konfidentialitetskravet uppfylls på så vis att inga personuppgifter förekommer. Vad gäller nyttjandekravet är samtliga involverade delgivna kunskapen att det färdiga arbetet kommer att publiceras och vara sökbart via Göteborgs Universitetsbibliotek. Samtliga har erbjudits att läsa och ta del av studien. De fyra kraven ovan är hämtade från Vetenskapsrådets forskningsetiska principer för humanistisk - samhällsvetenskaplig forskning (Vetenskapsrådet 2017).

## 5. Teorier och begrepp

I det här kapitlet presenteras kortfattat Michel Foucault, ett par av dennes begrepp samt en översikt till styr- och ledningsprinciperna i new public management. I varje del av resultat och analyskapitlet sammanfattas och teoretiseras innehållet.

### 5.1 Michel Foucault

Foucault var både filosof och historiker men arbetsfälten vida - han rörde sig över flera discipliner: vansinnets historia, medicinens födelse, bildningsregler, fängelsets uppkomst, sexualitetens historia, underkastelse och disciplinering. Lindgren (2007) uttrycker att Foucault var en maktteoretiker som inte uppfattade makten i sig som intressant, snarare historien om hur människor inordnar sig i den rådande kulturen. Börjesson & Rehn (2009) säger att begreppsparet "makt/kunskap" utgör en viktig kugge i Foucaults tänkande: med en tät sammanfogning av begreppen, närmast en sammanflätning, menar Foucault att makt går hand i hand med kunskap och att individen på så vis alltid har inflytande över sitt eget liv.

#### 5.1.2 *Subjekt, kunskap, praktiker*

Hur människor inordnar sig i den rådande kulturen utgör kärna i Michel Foucaults arbeten. Individen är ett handlande subjekt som kan välja att underordna sig olika ordningar eller makter - kunskaper. Individen är också ett subjekt som skapas i relation till andra subjekt och samhällseliga praktiker och blir därför till i en triangel mellan subjekt, kunskap och olika praktiker (Lindgren 2007). Börjesson & Rehn (2009) uttrycker att makt producerar effekter, att makt är överallt i olika processer som disciplinerar och ordnar. Makt behöver inte vara utövad ovanifrån i hierarkisk mening, den uppstår snarare i lokala kulturer och kan växa sig stark genom olika diskurser; språkliga nätverk som skapar regler för hur människor kan och bör agera i givna sammanhang

#### 5.1.3 *Diskurs*

Diskurs betecknar hur en viss uppsättning av språkliga kategorier förhåller sig till ett objekt eller ett fenomen. Hur vi väljer att beskriva objektet eller fenomenet påverkar hur vi förstår det. Diskurser skapas så att säga versioner av objekt eller fenomen och inom ramen för den givna diskursen konstitueras socialt konstruerade sanningar (Bryman 2018). Vi talar om diskurser i många olika sammanhang och discipliner, exempelvis hälsa/välfärd, beteende/psykologi, juridik/rättigheter (Healy 2005). I varje sådan disciplin förekommer

diskurser som rättfärdigar den makt och det inflytande som exempelvis en profession kan ha över en domän.

#### *5.1.4 Panoptikon*

Med begreppet panoptikon utvecklar Foucault (1975) tanken om den omedvetna övervakningen. Berättelsen lyder i korta drag: en fångvaktare sitter i ett centralt beläget torn med utsikt över ett stort antal låsta rastgårdar, placerade som tårtformor utifrån tornets position. I toppen av tornet finns även en stark belysning som gör att samtliga fångar blir bländade då de ser mot fängelsetornet. De vet med andra ord inte om det finns en vakt eller inte som övervakar dem. I panoptikons yttersta form internaliserar fången alltså en tro att hen är övervakad utan att hen i själva verket är det. Övervakningen och kontrollen är införlivad i fången, beteendet disciplinerat och underordnat makten. För Foucault är inte straffet eller övervakningen effekten. Det är panoptikons lärande, disciplinerande och avskräckande effekt. Individer inordnas i en disciplinerad social kropp, anpassad till det rådande systemets normer.

#### *5.1.5 Governmentality*

Börjesson & Rehn (2007) beskriver governmentality som en rad samhälleliga praktiker i form av lagar, ramverk och byråkratier i vilken människan inte vet hur den skall klara sig utan de styrande institutionerna. Människan är, sett utifrån ett sådant perspektiv, en ofri varelse. Hammer (2020) beskriver governmentality som en utforskning av styr- och ledningsprincipernas historia med utgångspunkt i Foucaults föreläsningar "Security, Territory, Population and The Birth of Biopolitics" vid Collège de France i slutet av 70-talet. Hammer beskriver begreppet i två dimensioner där den ena innebär att samhället förs framåt via en styrande hand och i en andra där individen ges utrymme att forma sitt eget liv. I skärningspunkten mellan dessa två dimensioner placerar han själva begreppet. Governmentality är inte bara styrning, governmentality är inte bara hur individen styrs av samhällets institutionella makter. Governmentality är ett rum däremellan i vilket en reflekterande och handlade individ blir till i ett institutionaliserat samhälle. Utifrån ett sådant perspektiv är människan en mindre ofri varelse.

## 5.2 New public management

New public management kan uppfattas som antingen teori eller begrepp. Dess logik har haft och har en betydande inverkan på hur offentlig sektor, arbetsmarknad, företag, organisationer och individer agerar sedan dess implementering i svenska förvaltningsorganisationer under 1990-talet. Den grundläggande idén bygger på föreställningen att offentlig förvaltning blir mer effektiv om den organiseras med en affärsmässig logik. Ursprungligen springer teorin ur amerikanska förhållanden och boken "Reinventing government" (Osborne & Gaebler 1992) som pekade på generella problem med offentlig förvaltning. New public management sammanfattas av en rad element Kortfattat innebär de att en ökad tilltro till självstyrande enheter inom förvaltningar, införande av marknadslogik för att öka konkurrens, management metoder för att öka effektivitet, disciplin och återhållsamhet av resurser, ökat ansvar och personligt ansvarsutkrävande för chefer, fler standardiserade mätmetoder och betoning av resultat (Hood, 1995). Elementen väcker inte uppmärksamhet vid en första anblick, desto mer om man benämner vad som lämnades bakom: helhetstänkande inom förvaltning, fast budgettilldelning, anonymt tjänstemannaansvar samt professionella kvalitetsbedömningar. En påtaglig skillnad mellan då och nu märks i vad som benämns beställar- /utförarmodellen. I korta ordalag går en sådan ut på att traditionell offentlig verksamhet utsätts för konkurrens genom anbudsförfaranden där privata företag tävlar om att vinna olika tjänsteområden (Johansson, Dellgran, Höjer, 2015). Modellen används i ett stort antal traditionellt offentligt drivna verksamheter. Kollektivtrafik är en av dem.

Evetts (2009) definierar yrkesprofessionalism som en styrningsprincip som utgår från kunskap och tillit till att professionen vet hur den skall agera. Mot detta ställs en organisationsprofessionalism som bygger på administrativa ideal för hur en organisation bäst styrs. Vad som inom ramen för en yrkesprofessionalism kan hanteras och regleras i en situation på fältet har genom new public management flyttats över till organisationsprofessionalismen där styrning och kontroll ske genom administrativa system i efterhand (ibid).

## 6. Resultat och analys

I det här kapitlet presenteras studiens empiri och analysen av densamma utifrån valda teorier och begrepp. Ur datan och kodningen framträder olika teman som talar till och ger svar på undersökningens övergripande frågeställningar. Under tre huvudrubriker: *Bli en del av svensk arbetsmarknad*, *Krav och förväntningar på bussförare*, samt *Identitet och social tillhörighet* sammanfogas, analyseras och teoretiseras empiri från de kvalitativa intervjuerna.

### 6.1 Intervjuerna

En kort bakgrund om informanternas tid i Sverige och deras anställningsform.

Två informanter kom till Sverige under 80-talet och är tillsvidareanställda.

Två kom under 90-talet och är tillsvidareanställda.

En kom i början av 2000-talet och är behovsanställd.

En flyttade hit för cirka tio år sedan och är tillsvidareanställd.

Ytterligare två har bara dryga fem år i landet, varav den ene är tillsvidareanställd, den andre behovsanställd.

Namn, nationstillhörighet och religiös uppfattning placerar människor i fack fyllda med förutfattade meningar. Därför saknas egennamn, ursprungsland är inte angivna och eventuell religiös tillhörighet förbisedd.

### 6.2 Att bli en del av den svenska arbetsmarknaden

I 6.2 redovisas hur studiens informanter upplever att de tagit sig in på svensk arbetsmarknad.

Det är berättelsen om var de kom från, vad de hade i sina resväskor och hur deras kunskaper kom till användning.

#### 6.2.1 Utbildning - anpassa sig till strukturen

Samtliga informanter har lämnat sina ursprungliga yrken. De har arbetat med olika saker innan de kom till Sverige men inga av deras tidigare färdigheter har kommit till sin rätt här.

De var skraddare, försäljare, ambulansförare, byggnadsarbetare, servitörer, vakter m m. Ingen var bussförare och alla var redo att anpassa sig till den efterfrågan som fanns.

Jag är bilmekaniker, det är mitt yrke, jag var också ambulansförare men mina intyg var inte tillräckliga när jag kom hit. Det fattades lite språk, och när jag kom fanns inga kurser. Jag ville jobba med vad som helst. Min svåger körde buss och jag gillade det, han hade mycket kontakt med svenskar. Jag tänkte här får jag träffa många svenskar - jag blir bussförare, det blir ett bra sätt att komma in i samhället. Så när

det var dags, när jag fick uppehållstillstånd, jag pluggade SFI, så frågade Arbetsförmedlingen "vad vill du göra?" Jag sa vad som helst, diskare, sopor... De sa att det fanns en kurs som hette lastbil och buss! Gärna tänkte jag och gick en utbildning på sju veckor. Det gick galant! Sedan fick jag vänta sex månader innan jag fick arbete, jag skickade ansökningar till tre olika företag och de sa, du får vänta, just nu är det gott om folk men så ringde alla tre samtidigt i december, jag började min anställning den 26 januari 1993.

När informanterna berättar om hur de fått arbete och blivit bussförare ingår mötet med en svensk myndighet eller utbildningsinstitution. En informant berättar att han kommer till Sverige med två olika yrkeskompetenser, men att han inte kunde tala svenska och att de formella meriterna inte bedömdes som giltiga. Han återger en slags möjligheternas karta där han tillfrågas om sina färdigheter, men han förstår också vilka arbeten som efterfrågas i Sverige. En annan berättelse är liknande:

Jag träffade en kvinna, vi blev kära i varandra, på den vägen är det, vi fick ett barn tillsammans. (...) Men sedan skall man ju försörja sig också. (...) Jag hade arbetat som försäljare tidigare och jag förstod på ett tidigt stadium att det skulle bli svårt här. (...) Man måste behärska språket och förstå kulturen. Jag gick några kurser, sedan vuxengymnasium och på den vägen är det. (...) Jag gick till Arbetsförmedlingen, anmälde mig som arbetssökande. (...) Det var 1983 tror jag, Göteborgs Spårvägar. (...) Om jag minns rätt så betalade arbetsgivaren 20% av lönen och resten fick man som bidrag från någonstans. (...) Men direkt efter blev jag faktiskt erbjuden att börja köra spårvagn och jag tänkte, jaha, varför inte? De erbjöd utbildning och så, men det var väldigt viktigt för mig att inte jobba heltid. Det tar på krafterna, man hinner inte med annat, så jag tog deltid. Jag fortsatte att ta lite kvällskurser och så, det gick bra faktiskt. Och direkt efter så kom de tillbaka till mig och frågade om jag ville bli busschaufför också. (...) Och trots att mina tankar var att arbeta där ett eller två år, för det gick ju bra, så fastnade jag. Jag blev erbjuden tillsvidare och heltid och så blev det.

Informanterna ovan kommer till Sverige under 1980-talet. Ingen av dem är flyktingar även om en beskriver en bakgrund där han upplevt repressalier och förföljelse. Båda har andra professioner i bagaget men inga kommer till användning. De uttrycker vikten av att förstå landets språk och kultur - det är nycklar in i det nya samhället. Diskurs är en uppsättning koder som skapar ett innanför och ett utanför (Börjesson & Rehn 2009). Kultur är en sådan uppsättning. Utan en förståelse för de koder, seder och bruk som ryms i ny kontext är möjligheterna att kliva in på arbetsmarknaden små.

Men måste kultur förstås för att ta sig in på en arbetsmarknad? Schröder & Wadensjö (2007) efterlyser arbetsmarknadsåtgärder som utgår från utrikes föddas färdigheter; gruppen är inte problem utan tillgångar. Informanterna ovan är emellertid positivt inställda till det Sverige de möts av. Det är en väl fungerande institutionell organisation som hjälper dem in i det nya samhället. När de börjar arbeta i Sverige har landet ett av Europas mest fördelaktiga systemen för arbetsmarknadsintegration (Hofinger & Waldrauch 1997). Det kan vara värt att påminna sig om att arbetskraftsinvandringen hade begränsats och klingat av under 70-talet (SOU

2006:87). Man kan läsa deras berättelser som att det fanns goda förutsättningar för att etablera sig under en period där invandringen i Sverige var förhållandevis låg (SCB 2020), och att arbetsmarknadens förutsättningar för att ta emot dem var goda.

### 6.2.2 Aktörskap - använda sig av strukturen

En informant berättar att han har många färdigheter i bagaget och flera ger uttryck för att tidigare yrkeslivserfarenheter inte kommer till sin rätt. Två informanter har försökt komma in på arbetsmarknaden genom att validera sina tidigare utbildningar, men utan framgång. Det finns många farthinder att ta sig över. En kom till Sverige i slutet av 90-talet och hade formell utbildning. Hans upplevelse är emellertid att kraven är för höga vilket leder till att han ger upp och byter inriktning. Han efterlyser flexibilitet. Struktur och handling/aktörskap går ofta hand i hand (Giddens, 2007). Integrationsåtgärderna är fyrkantiga och tar inte tillvara på de unika färdigheter den enskilde individen har. Detta menar även Schröder & Wadensjö (2007) och efterlyser en förändring i vilken människors tidigare erfarenheter ses som resurser.

- Jag är utbildad idrottslärare. Jag har arbetat på olika platser i Sverige, McDonald's, Posten, skola.
- Varför fortsatte du inte arbeta som idrottslärare?
- Jag försökte, men det var så många krav. Jag skulle läsa igen väldigt många saker, svenska B, fysik, kemi. Kraven var höga och mina betyg värderades inte tillräckligt högt.
- Du försökte få validerat din utbildning, med det gick inte..?
- Många föräldrar i skolan jag arbetade på tyckte som du, att det kanske hade varit bättre med ett praktiskt test istället, men det var mycket byråkrati.

Det dröjer ett knappt decennium innan informanten är etablerad i nytt yrke. Där vissa får en enkel väg in på arbetsmarknaden möter andra motstånd. Utbudet är begränsat och det är en kamp för att få plats på arbetsmarknaden. Informanten ovan behöver agera. Förklaringarna kan vara flera. 1994 blir Sverige medlemmar i EU och den inre marknaden gör att fler människor blir tillgängliga som arbetskraft. Mellan 2005 - 2015 ökar invandringen till Sverige för varje år (SCB 2020), med ökad konkurrens om arbetstillfällena som följd.

- När bestämde du dig för att bli bussförare?
- Jag ville först bli spårvagnsförare men efter tester sade de att jag inte var lämplig. Det gjorde mig så förbannad att jag bestämde mig för att förr eller senare ta mig in i kollektivtrafiken.
- Dessförinnan hade du arbetat på andra ställen?
- Just det, men jag hade hela tiden en tanke på att bli bussförare.
- Du ville det aktivt?
- Ja, men jag har C-körkort också, och taxikörkort. Jag kan starta ett åkeri. Jag har klarat allt själv.
- Varför ville du bli just bussförare?
- Det var mycket kontakt med människor, man fick vara lite pedagog också.
- Och till slut utbildade du dig?



- Ja. 2007. Allt gick bra.
- Din första anställning?
- 10 februari 2008.

En annan informant kom till Sverige med dubbla utbildningar. Han hade just blivit färdig IT-tekniker och dessförinnan hade han arbetat som laboratorieassistent. Han berättar hur han valde Sverige på ett sakligt och rationellt sätt. Hans föräldrar hade flyttat till ett annat land men informanten kunde inte följa efter på grund av ändrad lagstiftning. Sverige hade ett gott rykte och han bedömde att förutsättningarna för att få uppehållstillstånd och arbete var goda. Men det kunde ha startat bättre. Informanten beskriver mötet med Arbetsförmedlingen som obegripligt och bortkastat. Hans kunskaper kommer inte till sin rätt.

- Hade du sökt jobb inom de andra yrkena?
- Inte som laboratorieassistent. ... Men inom IT försökte jag och fick hjälp från Arbetsförmedlingen. ... Jag fick en praktik men det var inte bra. Det var ingen riktig praktik. Det var som ett skämt, det var på låtsas. I början tänkte jag okej, jag går dit för att lära mig svenska. De hade hyrt en kontorsyta, det var helt tomt. Vi fick ingen hjälp utan var bara sex-sju invandrare som skulle lära av varandra. Jag lärde mig vare sig svenska eller mer IT där. Vi satt och slösade tid, gjorde inget, drack kaffe. För mig var praktiken skit så jag avbröt den.

Berättelsen vittnar om institutionell makt och aktörskap. Informanten anpassar sig först till strukturen genom att delta i aktiviteter hos Arbetsförmedlingen. Men utbildningen han förordnats kommer inte att leda till arbete och han måste lösa det på egen hand. Han utsätter sig för en risk, när han inte underordnar sig. Institutionerna förfogar över olika stöd, exempelvis etableringsprogram (Arbetsförmedlingen 2021). Men Arbetsförmedlingens makt är också delegerad. Frank (2014) påminner om att det är företagen, inte myndigheterna som har makten över de enskilda migranterna efter 2008 års arbetsmigrationsreform, vilket ställer krav på den enskildes handlingsförmåga. Utan arbete och inkomst riskeras uppehållstillståndet (Migrationsverket 2021). Informanten är övertygad om att han skall få ett permanent uppehållstillstånd och blir chockad, besviken och kanske även rädd när han får annat besked.

- Berätta, hur kom det sig att du blev bussförare?
- När jag fick tillfälligt uppehållstillstånd blev jag först chockad. Jag började kolla runt för att se hur jag skulle kunna få ett permanent. Det var fast arbete och inkomst som gällde. Jag hade sagt upp hjälpen från Arbetsförmedlingen. Jag började tänka, jag får pausa min utbildning och satsa på att få ett arbete istället. Jag var ny, jag kunde inte språket. (...) Nå, jag började kolla runt och letade efter ett arbete som kunde passa och som det var lätt att komma igång med. Jag hittade en annons där de utbildade bussförare. Jag gick till Arbetsförmedlingen igen och sa att jag vill gå den här kursen, men då sa de nej.

Vad är det för makter informanten möter? Konsekvensen av hans aktörskap går att läsa på olika sätt. Är det de strukturella makterna i form av institutioner som tvingar honom att bli bussförare? Migrationsverket kräver fast arbete och inkomst. Arbetsförmedlingen att de inskrivna fullföljer de utbildningsprogram de har påbörjat. Hammer (2020) läser Foucaults begrepp governmentality som att det är makter i form av institutioner, och människan och hennes förståelse av dessa som skänker individen en möjlighet att med genomtänkta och aktiva val skapa sina liv; att bli till. I ljuset av detta skimrar berättelsen ovan: för att få sitt permanenta uppehållstillstånd blir informanten bussförare - det är ett aktivt och genomtänkt val han själv gör utifrån de förutsättningar som är hans.

En informant var skräddare i sitt hemland. Där har yrket en annan status och position än vad det har i Sverige. Han berättar om sitt arbete i ett textilföretag med avsevärd produktion och volym.

Jag arbetade som skräddare. (...) Mina kusiner gjorde det, de hade en fabrik. Jag lärde mig, började arbeta. (...) Vi fixade kläder och skickade dem till andra länder. Cirka 40 personer arbetade med mig. (...) Jag hade helst arbetat som skräddare men de sa att det är ingen mening med det här.

Krig förde informanten och hans familj till Sverige. 2016 bor de på en flyktingförläggning i norra Sverige under en ganska lång tid. De kommer inte i kontakt med andra svenskar och belastningen på Migrationsverk, Arbetsförmedling, Skolverk och landets kommuner är stor. Efter ett knappt år får de uppehållstillstånd och informanten påbörjar SFI utbildning, tar sig in på ett fordonstekniskt gymnasium och utbildar sig till bussförare. Dessförinnan har han undersökt möjligheterna att arbeta som skräddare men förstår att det inte behövs i Sverige. Där stoppar hans aktörskap och en anpassning sker till de resurser och förutsättningar som finns i det nya landet. Med Hammers (2020) förståelse av governmentality syns samma mönster: institutionerna som formar informantens väg, men också hans aktiva val. Vid en punkt inser han att det gamla livet inte har ett ekonomiskt värde i den nya kontexten.

### *6.2.3 Sammanfattning och resultat*

Foucault uttrycker att subjekt blir till i relation till andra subjekt, kunskap och samhällliga praktiker (Lindgren, 2007). Om subjektet är en utrikes född bussförare kan det andra subjektet exempelvis vara en arbetsförmedlare, handläggare eller studievägledare. I mötet mellan de båda uppstår en maktasymmetri, där det utrikes födda subjektet är i underläge och sårbart. Utrikes födda beskriver hur deras egna kunskaper reduceras och kommer till korta av olika

orsaker; språk, ekonomi och kultur. Det andra subjektets kunskapsövertag anger fortsatt riktning för hur utrikes födda blir en del av den svenska arbetsmarknaden. Genom professionernas roller och samhällseliga praktiker ges arbetsförmedlare, handläggare m fl en betydande makt och ett stort inflytande kring utrikes föddas introduktion på den svenska arbetsmarknaden gestaltar sig. Institutioner, myndigheter och deras professionella företrädare har en förförståelse och äger de kunskaper som krävs för att bistå utrikes födda att komma in på arbetsmarknaden. Studiens informanter erbjuds plats i en struktur där ett begränsat men ändå förhållandevis rikt utbud av utbildningsmöjligheter förväntas leda till arbete. De allra flesta antar erbjudandet och väljer att inordna sig i strukturen, oavsett när de kommit till Sverige. Oavsett tidigare utbildning och yrkestillhörighet medför strukturen bättre livsvillkor och möjlighet till social och ekonomisk utveckling vilket motiverar att inordna sig. För några av studiens informanter passar den givna strukturen mindre väl. De visar istället prov på aktörskap och finner egna vägar på arbetsmarknaden, men även för dem är myndigheters och institutioners krav avgörande villkor för den fortsatta vägen in på den svenska arbetsmarknaden. Tidsbegränsade uppehållstillstånd, anställnings- och inkomstkrav är exempel som villkorar utrikes föddas handlingsmöjligheter på den svenska arbetsmarknaden. Utifrån Hammers (2020) beskrivning av governmentality identifierar vi styrande och disciplinerande lagar, ramverk och byråkratier i vilka individerna väljer att agera på olika sätt. En kort resultatbeskrivning yttrar sig på följande sätt: utrikes födda upplever att de har goda förutsättningar att bli en del av svensk arbetsmarknad. De kan anpassa sig till rådande struktur eller välja aktörskap och gå egen väg.

### 6.3 Krav och förväntningar i bussbranschen

I 6.2 redovisades hur studiens informanter upplevde att de blivit *en del* av svensk arbetsmarknad. I 6.3 beskriver informanterna hur de upplever krav och förväntningar på dem som bussförare, det vill säga *på* arbetsmarknaden.

#### 6.3.1 Att vara utbyttbar

Anställningsvillkoren för bussförare regleras av arbetstidslagen (1982:673) och kollektivavtal (Bussbranschavtalet 2017). Anställningar ett vanligt samtalsämne bland bussförare även om det bara finns två former. Antingen är du behovsanställd och då väljer du själv att tacka ja eller nej till arbete när dina tjänster efterfrågas. Eller så är du tillsvidareanställd och då arbetar du utifrån olika typer av schema. Omsättningen av personal är ganska stor och när en informant får frågan om han känner sig utbyttbar skrattar han högt och svarar "Absolut!".

Utbytbart är vardag, i synnerhet för de yngre förarna oavsett vad de har för anställningsvillkor. De behovsanställda vill egentligen ha en tillsvidareanställning. De har inte valt anställningsformen utan har ofta flera arbetsgivare för att få ekonomin att gå ihop. En informant har ganska nyligen blivit yrkesförare:

- Det låter som att du knappt träffar din familj?
- Jo, jag arbetar för två företag för att få ekonomin att gå ihop. Idag är jag här, imorgon arbetar jag för ett annat företag.
- Vad vet du om den här veckan och arbetstiderna?
- Idag 04.45-12.30, imorgon 15.00-00.30. Onsdag, torsdag, fredag vet jag inget om än. Varannan timma kollar jag i appen om de lagt tjänster åt mig. I början frågade jag om hjälp, men jag vill inte det längre, jag känner mig tjugig.
- En vanlig vecka, hur många arbetstimmar blir det?
- Jag vet inte exakt men förra veckan blev det fem dagar, men ibland är det två eller tre dagar. Jag är beroende av hur andra arbetar, om de är lediga eller sjuka.

Bussförare är i en utsatt position. Behovsanställda arbetar på en reglerad arbetsmarknad men vet aldrig hur mycket eller lite de får arbeta. Till skillnad från tillsvidareanställd personal är de mindre skyddade av lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80) eftersom de bara får arbete när arbetsgivaren har ett akut behov av arbetskraft. Behovsanställda blir aldrig uppsagda i egentlig mening, utan blir bara stående i väntan på arbete. Trots att arbetstagare inte vet om de får arbete har många arbetsgivare riktlinjer för bisysslor i vilka krav om lojalitet uttrycks. Bryts dessa riskerar man sin anställning. Ofta är utrikes födda inte medvetna om de villkor och regler som finns i det egna företaget, än mindre om vilka rättigheter och skyldigheter som ett anställningsavtal innebär. En informant är osäker på vad det är för skillnad på en behovs- och en visstidsanställning, ingen har berättat för honom att det är två ord för samma sak. Anställningsformen ska användas för vikarier vid sjukdom, militärtjänstgöring eller semester (Bussbranschavtalet 2017), men i bussbranschen är det många som har anställningsformen fram till dess att lagen om anställningsskydd träder i kraft vilket kan ta fem år (ibid). Kollektivavtal använder sig av små och enkla formuleringar som är svåra att förstå omfattningen av. Exempelvis kan det heta att "arbetstagare kan anställas för viss tid när behov av extra arbetskraft föreligger" (ibid). I teorin kan en mycket stor andel förare vara visstidsanställda eftersom storstädernas många linjer och bussar kräver så många förare att det ständigt är behov av extra arbetskraft. Sedan new public management infördes i svensk offentlig sektor har styrningsprinciperna gjort att utförare av tjänster konkurrensutsätts (Johansson, Dellgran, Höjer 2015). Det innebär också att många som utför arbetet också är konkurrensutsatta. Bussförare är inget undantag. New public management har flyttat makten till privata arbetsgivares händer i ett nyliberalt paradigm (ibid). Politiska partier pratar gärna

och ofta om trygga anställningar men i Sverige rör sig utvecklingen i motsatt riktning: fler människor har otrygga arbetsvillkor. En partsgemensam rapport konstaterade att andelen tidsbegränsat anställda ökade med 5 % mellan 1987 och 2014 till en samlad nivå av 17% av den samlade arbetskraften (LO & Svenskt Näringsliv 2016). Nästan var femte vuxen arbetstagare lever under otrygga anställningsvillkor. Bland utrikes födda i Sverige har 20% en varaktigt låg ekonomisk standard, att jämföra med 7% för inrikes födda (SCB 2016). En annan informant som också är behovsanställd har under flera år arbetat utan tillsvidareanställning:

- Nuförtiden är det lite sämre med arbete, för få timmar, och för tajt. Förr var det bättre, du arbetade kortare pass. A-tjänsterna slutade tidigare, de var slut vid tre, inte fyra. De som hade B-tjänst slutade också i bättre tid. Nu är det blandat och arbetstiderna är längre.
- Sämre arbetsvillkor?
- Ja, de sparar minuter hela tiden.
- Du har tio, elva års arbetslivserfarenhet?
- Ja, jag gjorde ett uppehåll 2017 och körde taxi i tre år, men när pandemin bröt ut var jag tvungen att komma tillbaka.
- Du är behovsanställd?
- Ja, jag har inte fått erbjudande om tillsvidareanställning. Jag var på väg att få en 70% vid en annan depå, men jag blev snuvad på den tjänsten.

### *6.3.2 Att inte riskera sin anställning*

Informanterna ger på olika sätt uttryck för att de inte kan påverka anställningsform. De äldre förarna uttrycker att det var enklare att få tillsvidareanställning, de yngre tvärtom. Kan de komplexa organisatoriska strukturerna göra att inflytandet upplevs inflytandet lägre? I slutet av 1980-talet infördes de grundläggande principerna i new public management. Det är marknadsprinciper och företagslogiker som förändrar styrningen av den svenska offentliga sektorn (Johansson, Dellgran, Höjer 2015). Flera landsting och regioner inför en så kallad beställar-utförarmodell. Modellen går ut på att en demokratiskt politiskt tillsatt nämnd fattar ideologiska och principiella beslut som anger vad de offentliga medlen skall användas till (Hammer, 2020). Ett exempel är Västra Götalandsregionen. Den politiska nämnden är ägare och skickar sina politiska inriktningsbeslut till beställaren, Västtrafik, vars uppdrag är att organisera kollektivtrafiken i Västra Götaland. För att planera, utveckla och underhålla en god kollektivtrafik gör de upphandlingar enligt lag (Västtrafik 2021). En privat utförare vinner uppdraget och så körs kollektivtrafiken av kommersiella aktörer med vinstdrivande syften. I teorin är det samhället som dikterar villkor och är formella ägare, i god demokratisk ordning. Asdal (2020) sätter governmentality i relation till en nyliberal ordning och uttrycker att det istället är marknaden som styr staten. Marknaden med profitorienterade företag är den makt

som dikterar människors liv. Kommersiella bolag gör sitt yttersta för att vinna olika upphandlingar, ofta med lägst priser i anbuden. Vinner de, men har räknat så lågt att vinsten riskerar att gå om intet, skär de i kostnaderna. Anställningsformer är ett effektivt medel att begränsa kostnader på. Det är billigare att ha behovsanställda, personal via arbetsmarknadsåtgärder eller bemanningsbyråer. Medarbetare blir på så vis en resultatenhet jämte förbrukningsvaror. Marknaden omplacerar inte medarbetare, utan gör sig oftare av med dem. Styrningsprinciper enligt new public management ger vid handen att privata företag får makt över produktionen när en upphandling väl är vunnen. Foucaults begreppspar makt/kunskap berättar att makt är tätt sammanbundet med kunskap (Börjesson & Rehn 2009). Den privata aktören tilldelas ett oinskränkt mandat av makt under vilket de kan kontrollera och styra kunskapen. Innehållet i vunnen upphandling är en offentlig handling, men övrig information är företagets privata angelägenheter. De skall leverera den beställda varan/tjänsten och röra sig inom lagens ramar i genomförande – men hur avgör de själva. I föregående kapitel beskrevs hur en informant använde sin kreativitet för att ta sig in på arbetsmarknaden. Han var aktiv, sökte väg, fann utbildning och anställning: han erövrade makt och kunskap. I rollen som anställd är det annorlunda. På den kommersiella marknaden är han en bricka och måste skydda sin anställning för att inte riskera sitt uppehållstillstånd, med följd att hans makt och kunskap begränsas. Detsamma gäller behovsanställda förare. I ett styrningssystem med principer lånade från kommersiell verksamhet reduceras individens påverkan på strukturen: de anpassar sig efter de rådande maktsystem och styrningsprinciper som arbetsgivaren bestämmer.

Det finns vissa saker man inte kan säga. En del chefer kan ta invändningar som personlig kritik. Är du timanställd så kan du riskera att inte få arbete, du är i deras våld.

Ibland har företagen saker som är konstiga. Efter att jag fick körkort gick jag till ett företag och träffade en chef. Jag sa jag vill arbeta, men han sa tyvärr det finns inget för tillfället - kom tillbaka om en månad. Jag gick till ett annat företag och fick behovsanställning där. En månad senare hörde den första chefen av sig igen, och jag tackade nej. Då blev han sur. Jag kände mig utsatt.

De behovsanställda har små möjligheter att förändra villkoren. De är avbytare som aldrig vet när de får vara med, och de anpassar sig för att få en fast plats i laget. Juridisk-ekonomiska diskurser bestämmer villkor och rättfärdigar privata aktörers makt (Healy 2005). Det är en obarmhärtig maktasymmetri som uppstår mellan företagen och deras anställda.

De äldre och tillsvidareanställda förarna vet att de är skyddade av turordningsregler, men även hos den som kört buss i mer än 30 år finns en medvetenhet om en föränderlig bransch.

Konkurrensutsättning, lågkonjunktur, den rådande pandemin - ja, vad som helst kan hända.

En informant är rakt på sak: "Ibland tänker jag, fy fan, tänk om jag förlorar jobbet. Jag är snart 60, jag får inget nytt arbete." Han och en kollega har kört buss sedan 80-talet och berättar om ett annat klimat. De minns en enklare och öppnare arbetsmarknad, nästan sorglös. De säger att arbetsgivarna var tacksamma för att man ville arbeta. Dahlstedt & Neergaard (2016) konstaterar att både välfärdsstaten och arbetsmarknadspolitiken har förändrats under tre decennier. Från efterkrigstiden och fram till mitten av 1980 var Sverige ett land med en arbetslinje med ambition om full sysselsättning och rätten att arbeta i fokus. Då fanns ett solidariskt ansvarstagande för de som av olika anledningar hamnat utanför arbetsmarknaden, men under 90- och 00-tal förändras klimatet och arbete börjar formuleras som en skyldighet (ibid). Healy (2005) noterar hur juridisk-ekonomiska diskurser förändras över tid och att dess språk ofta bär prägel av neutralitet och objektivitet. Rätten till arbete har från 80-tal förvandlats till dagens skyldighet att arbeta.

En informant ifrågasätter meningen med att arbeta så mycket, men ser inte hur han kan göra annorlunda. Han har inte varit så länge i landet, saknar en fast bostad och har just börjat förstå att många människor tar sikte på att köpa sitt boende som en investering för framtiden.

Informanten lever i ett förhållande där han är ensamförsörjare, i alla fall för tillfället.

- Vet du vad? Jag säger att det är stressigt för att man måste arbeta hela tiden. Det är ju mitt första arbete i Sverige så det kanske inte gäller alla arbeten, men i hemlandet kunde jag plugga samtidigt som jag arbetade. Här är jag bara trött. När jag kommer hem här i Sverige har jag ingen ork att umgås med någon annan, jag är bara trött.
- Så livskvaliteten är sämre?
- Ja. Om jag ska jämföra livet så var det enklare, lättare och billigare att leva där. Ingen stress. Här är allt stressigt. Vi tjänar mer pengar, men vi betalar också mer. Hemma kunde jag spara pengar, trots att jag tjänade mindre.

Det finns inget entydigt svar på varför arbetet har blivit så centralt i våra liv, men informanten ifrågasätter idén med lönearbetets nödvändighet. Han undrar vad som är meningen med att arbeta så mycket och antyder att vi är fast i ett system. Men yngre generationer har inte erfarenheter av tiden före det nyliberala paradigmskiftet under sent 80-och tidigt 90-tal. Konkurrens och marknad är naturliga fenomen för dem. Med begreppet disciplinerande makt menade Foucault att det finns makter som lägger beslag på människors hela liv (Lindgren 2007). Vi indoktrineras i rådande regimers villkor och anpassar oss efter dem (ibid). En informant är helt utmattad efter en veckas arbete men ser ingen annan väg:

Jag gör mitt bästa för att följa alla regler, men i slutet av veckan vill jag bara glömma... Man arbetar utan... Ja, det är hårt tryck. Mycket stress. Det är rationellt. Så är det i alla fall för mig. I början, jag vet inte hur jag ska förklara, i början av veckan, på måndagen - då är jag glad och pigg. Men redan den

andra dagen, alltså, det blir bara värre och värre. Sista dagen, då vill jag bara hem, glömma allt, glömma bussen.

För en annan råder ingen tvekan om att det var bättre förr. När han lärde sig yrket fick han kunskap om allt som yrket innebar. Han behövde veta vad som gällde på och i garaget, var ansvarig för biljetthantering, hade mandat att avhysa resenärer som inte gjorde rätt för sig eller gjorde resan obekvämlig för andra. För de yngre informanterna som bara har kört buss ett par år handlar arbetet bara om att transportera bussen från en plats till en annan. Ett element av new public management innebär att öka effektiviteten i varje resultatenhet. Det är resultatet av en organisationsprofessionalism i vilken regler och standarder styr (Evetts 2009). Denna breder ut sig på bekostnad av en yrkesprofessionalism där kunskap och handlingsförmåga utifrån profession värdesätts (ibid). Förarnas kunskaper verkar ha blivit mindre, deras engagemang lägre och ansvaret skjuts över på en avlägsen huvudman.

- Så det handlar om att Västtrafik blev hårdare med upphandlingar och att kraven blev större på företagen. Förr kunde man vara två, tre reserver på garaget, men inte nu längre. Västtrafik införde ett mål att nå en miljon resenärer. Allt skulle gå fortare, stadstrafiken skulle vara snabb, vi började öppna alla dörrar, pensionärer behövde inte stämpla - och vi bussförare tappade kontrollen.
- Du har upplevt små förändringar över längre tid?
- Precis. Min uppfattning är att EU, och de regler som kom då, ja, det blev mer ordning och det var mycket som var rätt och blev bättre, men jag tyckte mer om det flexibla. Man kunde samarbeta och lita på varandra.

En informant har varit fackligt aktiv under en stor del av sitt yrkesliv. Han berättar om en svunnen tid med delaktighet och engagemang i arbetstagarnas rättigheter. Idag är det få medlemsmöten för att ingen kommer till dem. Han konstaterar att tiderna är annorlunda och att många förare är oengagerade. Och han delar med sig:

På 80-talet var det fullt på våra medlemsmöten. Idag är det ingen som kommer. Jag har upptäckt att många tror att facket skall göra allt bara man betalar medlemsavgift. ... Jag har pratat med några kollegor på facket, men det är många som saknar den grundläggande kunskapen. Jag frågade: "Vet ni om det finns ett samverkansavtal?" Det visste de inte.

Börjesson & Rehn (2009) menar att Foucaults begrepp kunskap/makt betonar de båda ordens täta sammanflätning och att varje kunskapsyttrande är en del av den makt som det rymmer. Kunskapsrika yttringar ökar följaktligen makten inom ett visst fält, och tvärtom. Informanten har lärt sig språket, skaffat sig kunskaper om struktur och organisation. Med tid och kunskap är det enkelt för honom att se och förstå vad som gått fel i det fackliga arbetet - det har anonymiserats och likt ovan blivit en del av vad Evetts (2009) benämner som organisationsprofessionalism. Den administrativa organisationens outtalade regel att var och



en sköter sitt har även blivit fackets. Man gör inte mer än vad man blir tillsagd att göra, och man gör det utan att reflektera.

### *6.3.3 Att vara övervakad*

I "Övervakning och straff" (1975) belyser Foucault att människor till slut är så vana vid övervakning att övervakningen inte längre blir nödvändig. Övervakningssamhället är verklighet för oss alla och uttrycker sig på olika sätt.

- Vi är rädda för att göra fel - men vi vet inte varför.
- Vad händer om man gör fel?
- Jag har hört, t ex du har druckit och alkoholiset fungerar inte, då får du en varning, får du två så... Det här med anmälningar, det skrämmer folk.

Bussförarna har olika verktyg där aktiviteter ska registreras: förseningar, felanmälningar, incidenter. Det finns en enkel applikation som förarna uppmuntras att använda, men oavsett hur de väljer att återkoppla föreligger ett rapporteringskrav. En av principerna i new public management är att varje handling skall mätas (Healy 2005). Det är ett beteende som är införlivat i bussförarnas vardag. Det finns exakta klockslag för allt. Förarens ankomst till depå, tidpunkt när bussen skall lämna garage och givetvis tidtabeller att följa. Varje rörelse är registrerad. Görs en sjukanmälan dröjer det inte länge förrän personalplanerare eller chef kontaktar förare för att säkerställa att morgondagens trafik inte påverkas negativt. Med övervakning och registrering följer också en misstänksamhet och en försiktighet. Kanske läser någon överordnad innehållet. De olika digitala verktygen ger en känsla av att vara kontrollerad. Rapportering i en nyliberal diskurs har fokus på effektivitet och prestation (ibid). Applikationer och andra verktyg syftar till att vara hjälpmedel, men blir en del av en dold övervakning och kan upplevas som kontrollinstrument. De är som "Storebror" i Orwells roman 1984 (1949). Kontroll införlivas i livsstil. De flesta inordnar sig, medvetna om att överträdelser kan vara förbundna med någon form av bestraffning.

### *6.3.4 Sammanfattning och resultat*

Anställningsvillkoren för bussförare regleras i kollektivavtal som utrikes födda har tillgång till men lägre kunskap om. Att ha kommit in på arbetsmarknaden är ingen garanti för att man kan stanna kvar. Före Sveriges inträde i EU, implementeringen av new public management och utbredningen av offentliga upphandlingar upplevde äldre utrikes födda bussförare att de var efterfrågade och att de i större utsträckning hade inflytande, delaktighet och kunskap i sitt

arbete. Idag upplever yngre förare en kamp för att få anställning och många arbetar länge under otrygga anställningsformer innan de får fast anställning. Ung eller äldre – alla är medvetna om att de har blivit utbytbara. Unik kompetens i form av yrkesprofessionalism begränsas till förmån för organisationsprofessionalism där regler, rutiner, mätbarhet och standardiserade processer prioriteras (Evetts 2009). I de mål- och resultatorienterade styrsystemen flyttar eget ansvar från de verksamhetsnära professionerna till resultatansvariga chefer (Svensson 2016). Följden blir att kunskap försvinner, såväl för bussförare som chefer, när makt flyttar längre bort i större företag. Avvikelser och incidentrapporter kan och skall dokumenteras och fogas in i ett system som måste efterlevas. Övervakning går i led, det är inte bara bussföraren som skall rapportera. Även chefer har överordnade som utövar makt och kontroll. Giddens (1996) noterar att när abstrakta system utvecklas så utmanas den grundläggande tilliten människor emellan. Ingen har makt eller kunskap att ifrågasätta systemen och den styrning som pågår. Vi vet inte vem vi rapporterar till, och kommer tillbaka till konsekvenserna av new public management, införandet av offentliga upphandlingar och en avreglerad marknad av tjänster och varor. Stora, internationella företag tävlar om marknadsandelar på en global marknad. För den enskilde bussföraren sker en anonymisering genom att arbetsuppgifterna avgränsas och förenklas.

En kort resultatbeskrivning yttrar sig på följande sätt: utrikes födda upplever sig vara utbytbara på svensk arbetsmarknad. Man utsätter inte sin anställning eller position för risk utan inordnar sig i en nyliberal diskurs där privata företag har tilldelats stor makt och inflytande över enskilda individers liv genom ett marknadsanpassat styr- och ledningssystem, new public management. Genom systemet har förarens professionella kunskaper och inflytande reducerats till fördel för en administrativ kontroll och styrning.

#### 6.4 Arbetets betydelse för en social integration

I 6.2 berättade empirin att utrikes födda får lära sig nya arbeten i Sverige och att det finns institutioner som bidrar till att detta sker. I 6.3 noterades att utrikes födda bussförare kommer ut på en arbetsmarknad där anställningsvillkoren är otrygga, att komplexa ledningssystem skapar strukturer som gör att den enskilde individen har svårt att påverka sin professionella vardag. I 6.4 återges och analyseras hur utrikes födda bussförare upplever att arbetet inverkar på deras möjlighet till en social integration. Med social integration avses förmågan att interagera och bygga relationer.

#### 6.4.1 Kollegialitet och yrkesstolthet

I föregående kapitel tecknades en bild av att lydnad, disciplin och underordning är viktiga för att arbeta som bussförare. Men det finns en uppriktig yrkesstolthet och kåranda som sammansvetsar och gör det dagliga arbetet lustfyllt. I trafik hälsar alla på varandra. Bussförare är ett uniformsyrke och i kostymen bor stolthet. "Jag gillar slipsen och de mörka skorna" säger en informant. Kläderna ska inte sitta hur som helst, det skall vara snyggt och prydligt. Yrkesstolthet vårdas för att den är viktig för självkänsla och kollegialitet. Kollegor vänder sig till varandra när det stormar. Kollegialitet blir ett sätt att skydda och stärka den egna kunskapen och självrespekten, eller som nyss nämnde informant uttrycker det:

- Några av dem är som mina bröder
- Berätta.
- Jag kan öppna mitt hjärta för dem. De kan låna mig pengar, behöver jag hjälp vänder jag mig till dem.
- Har du fått dina vänner genom arbetet?
- Ja.
- Är det tidigare landsmän?
- Ja. Men jag kan prata med alla. Med dig, ja, alla. Jag är inte rädd, jag kan knacka på allas dörr. Jag är en social person, jag kan hjälpa till om en kollega behöver mig.

Arbetet blir en plats för socialisering och en väg till nya gemenskaper. Trots att de standardiserade processerna och krav på regelefterlevnad anonymiserar hittar förarna styrka bland kollegorna. Bekantskapen med människor med liknande bakgrunder och livsvillkor sträcker sig förbi arbetstidens slut. För de som har kortare tid i yrket uttrycker sig medarbetarnas betydelse på andra sätt. De äldre blir förebilder till vilka man vänder sig med vardagliga bestyr. Spår av en "främste bland likar", det vill säga en kultur där de med mest erfarenhet och kunskap tilldelas ett informellt ledarskap, är tydliga. Men det finns även spänningar inom gruppen. Ofta springer den ur olika etniska gruppers konflikter. En informant har en enkel och klar strategi för att hantera potentiella konflikter och berättar att han väljer samtalsämne efter vilka personer som befinner sig i rummet. Han är medveten om de olikheter och meningsskiljaktigheter som finns bland utrikes födda i Sverige och att konflikter mellan förarnas ursprungsländer lever kvar även här.

Nej, jag pratar aldrig om våra olika åsikter. Du vet, vi är många med olika religiös bakgrund och när saker händer i våra hemländer så påverkar det våra relationer här också. Man får välja vilka kollegor man kan vara med. Men det är inte farligt, alla går undan, det är bara ibland som det blir spönt. Och då har det hänt något hemma, du vet, vi följer allt som händer med våra mobiler.

Meningsskiljaktigheter exponeras sällan inför öppen ridå. Den i grunden underordnade positionen kan vara en orsak; konflikter tål inte att exponeras inför inrikes födda. Utrikes födda är kategoriserade som en andra sortens medborgare (Ålund, 2007). Rädsla för att inte kunna inordna sig och vara jämlik med en "riktig" svensk ligger under ytan. En annan informant har också ett eget sätt att hantera de spänningar som kan finnas bland kollegorna. Även han är medveten om att det är gott om grupperingar, att etniska grupper tyr sig till varandra för att de känner språklig och kulturell samhörighet. Hans metod är att inte umgås med tidigare landsmän på arbetet. Möts de så väljer han att utbyta några enkla fraser på modersmålet, men sedan övergår han till svenska. För honom har det blivit ett sätt att både hjälpa sig själv och andra att anpassa sig. Samtidigt ser han att utvecklingen gå åt fel håll: anonymisering och övervakning är bekymmersamma fenomen. När han började köra buss i början på 90-talet hade storföretagen inte etablerats sig på den svenska marknaden. Små, lokala bussföretag kunde vara med om att köra mindre trafikområden och man förstod hur företaget fungerade. Det gick att utveckla nära relationer och tillit utvecklade mellan såväl förare som chefer.

- Du nämnde en tidigare chef?
- Ja, min idol. På den tiden var det inte alls som idag. Idag är chefen en som påminner oss om att anmäla fel och använda bältet. Äldre chefer brydde sig och kunde allt om sina förare. Min första chef kom ihåg namnen på mina barn! Han hoppade in för mig när de var sjuka, och löste problemen för sina medarbetare. Han kände oss, visste vad folk tillhörde för religion, kunde allas namn och anställningsnummer...

Den kåranda informanten berättar om har förändrats. De nära relationerna mellan chefer och förare sätts på prov när det finns högre chefer med strategiska ansvar i organisationer som är komplexa. Chefer träffar sina anställda allt mindre med opersonlighet som resultat. Abstrakta system har gjort att intimitet och förtroende inte längre är nödvändiga kvaliteter i yrkeslivet (Giddens, 1996).

#### *6.4.2 Livet vid sidan av arbetet*

Två informanter har inte bott i Sverige så länge. Den ene har familj att försörja och den andre är snart i samma situation. Deras berättelse har likheter. Båda två ursäktar sig upprepade gånger för att de talar dålig svenska, men på sex år har de lärt sig att både tala och förstå språket på ett sätt som gör att de kan sköta sina åtaganden som bussförare. Diaz (1993) uttrycker att en social integration förutsätter en vilja att interagera. En av informanterna berättar entusiastiskt:

- Jag tycker om att hjälpa människor, jag tycker om att träffa människor. Människor frågar om vägen och jag kan visa dem! Det är ett arbete, det är mycket bättre än att sitta hemma.
- Du trivs med att köra men det är först och främst människorna?
- Ja, det är roligt. Och att lära känna staden, nu kan jag allt om staden!

Men det sociala livet utvecklar sig inte mer än så. Båda saknar naturliga vägar till en fortsatt social integration i Sverige. Den ene berättar att hans fru ännu inte lärt sig svenska och står utanför arbetsmarknaden. Hon är hemma med deras små barn och vägen till såväl en strukturell som social integration är lång. Informanten lider av det, men ser inte riktigt hur han skall kunna förändra situationen. Han och familjen är inlåsta i strukturen: någon ska försörja och någon ska omhänderta. Den andre informantens fru väntar deras första barn, och de grundläggande förutsättningarna påminner. Den blivande mamman kan inte språket, är inte i arbete och saknar naturliga vägar att bli en del av ett sammanhang. Där inrikes födda är socialiserade i en kultur av individualisering, självrealisering, jämlika villkor och jämställdhet står båda informanter kvar på ruta noll. De ägnar mycket tid åt att arbeta eller söka arbete så att de vare sig hinner eller orkar att bli en del av det nya landet. De har inte råd med att sjukdom, separation eller att andra olyckor drabbar dem eftersom det sociala nätverket är begränsat. Familjen är deras sociala verklighet. Så är det även för en annan informant. För honom är familjen och barnen allt, det är vad han lever för. Men han berättar även att han gör försök att socialisera sig.

- Jag visar mig ibland, jag kan vara lite stängd. Jag pratar inte så mycket för jag kan inte uttrycka mig, det gör att min identitet blir begränsad. Jag är rädd för att det ska bli fel, för att de andra ska tycka att jag är konstig.
- Språket är en viktig faktor?
- Inte bara språket. Det är koder också, sociala koder. Man vet inte hur man ska göra.

Det hårt strukturerade och disciplinerade yrkeslivet begränsar möjligheterna till andra relationer. En informant berättar att han levde i ett förhållande som sprack. Under förhållandet fanns det dörrar till ett socialt liv, men när det tog slut uppstod ett vakuum.

När jag bodde med mitt ex, hon var svenska, så umgicks vi med svenska familjer. De brukade komma, hennes kompisar och deras män, men när vi separerade då tog alla de kontakterna också slut. Jag har inte sett dem sedan dess.

Informanten hade svenska arbetskamrater som han umgicks med och delvis fortfarande umgås med. Hans berättelse förstärker bilden av arbetsplatsen och den strukturella integrationen som en möjliggörare för en social integration.

Jag har några kollegor jag har lite kontakt med, men pandemin har gjort det svårare. Vi har försökt att träffas om somrarna. Det är en gammal kollega, vi arbetade tillsammans i ett annat företag, hon bjöd alltid in kollegorna till en sommarfest. Vi grillade och hade trevligt tillsammans. Jag kan vara med dem, de är mina kompisar. Vi kan prata och skoja med varandra.

Det vilar något stumt över informantens berättelse och han berättar att tillvaron i Sverige har förändrats med tiden. När han kom hit så gick det mesta på automatik. Han var medveten om sin utsatta position och följde det institutionella Sverige dit det förde honom. Det var vistelser på olika flyktingförläggningar, därefter arbetsmarknadsinsatser som ledde till kortvariga anställningar på olika platser. Ett sammanhang uppstod först när han blev förälder, de yttre kraven blev tydliga och han blev en del av olika sociala strukturer: arbete, skola och till viss del fritidsliv. Men det är ett sammanhang som är på väg att lösas upp. Först separerade han, nu är sonen snart myndig och den nya sambon kommer från det forna hemlandet. Längtan till något annat har vaknat till liv hos honom. Han berättar:

Det är så här. Jag var 27 när jag kom hit, vuxen. I den fasen, i den perioden av livet är det är svårt att lämna det gamla, hela sitt ursprung, bakom sig. ... När jag är med min son så försöker jag blanda, jag tar det goda från båda kulturerna. Här anpassar jag mig, jag tar vad som är bra och sparar det. Men jag känner mig osäker, jag kan leva här, men ibland funderar jag, jag tror, jag vet inte, det är kanske dags åka tillbaka, men jag vet inte, jag bestämmer inte allt, men jag längtar hem.

Livet i Sverige har gett informanten en anständig ekonomi, faderskap och en ny kultur - men det har även skapat en form av tomhet som för tillfället uttrycker sig i en hemlängtan. För en äldre förare är den sociala integrationen däremot ett faktum.

- Jag har aldrig haft problem med att lära känna människor; jag har aldrig haft svårt för att prata med människor. Jag har aldrig känt mig utanför. Jag har varit aktiv med mina barn; som tränare, ledare. Det egna engagemanget har varit betydande för mig och i de sammanhang jag varit har det alltid varit blandade etniciteter. Jag har aldrig varit rädd för att göra bort mig!
- Dina vänner och bekanta här i Sverige? Var har du lärt känna dem? På arbetet? Privatlivet?
- Både och men inte så många kollegor egentligen. Jag tycker att jag har lärt känna många andra.
- Hur har du lärt känna dem?
- Idrott, grannar, bekanta...
- Du är en social person?
- Ja, det är jag.

### *Sammanfattning och resultat*

Kapitlet beskriver hur utrikes födda bussförare upplever att arbetet inverkar på deras möjlighet till en social integration. Diaz (1993) menar att en social integration kräver förmågan att interagera och bygga relationer. Resultatet berättar att det finns en kollegialitet som kan tänkas främja en social integration, och att arbetet blir en plats där relationer kan utvecklas till vänskapsband. Interaktion mellan olika utrikes födda hanteras men kan medföra spänningar. Äldre förare har med tiden knutit såväl nya familje- som vänskapsband med yngre utrikes födda saknar varaktiga relationer.

Ålund (2007) pekar på ett samhälle polariserat i ett ”vi” och ett ”dem”, svenskar och invandrare. Följden blir social exkludering vilket stämmer på de yngre förarnas berättelser – de tenderar att sakna relationer. Utifrån Hammers (2020) tolkning av governmentalitybegreppet finns ett rum mellan de disciplinerande institutionerna och subjektet i vilket den handlade individen kan bli till, det vill säga bli en del av ett samhälle. Med en sådan läsning är det först efter tid som en social integration äger rum. Med utgångspunkt i Healys läsning av en juridisk-ekonomiska diskurs (2005) är denna så stark att utrymme för att skapa sociala band och nätverk är begränsade.

## 7. Avslutande diskussion

Den här studien har velat undersöka hur utrikes födda bussförare formar sina liv utifrån arbetsmarknaden och kollektivtrafiksektorn i Sverige. Den har konstaterat att informanterna upplever att det finns goda förutsättningar för en strukturell integration genom utbildning och arbetsmarknadsåtgärder. De kan anpassa sig eller vara aktiva i en befintlig och fungerande struktur. När utrikes födda har kommit i arbete upplevs villkoren vara hårda. Med hjälp av olika teorier om makt utifrån Michel Foucault och organisation av offentlig sektor utifrån styr- och ledningsprincipen new public management tydliggörs hur den enskildes handlingsutrymme disciplineras av anställningsförhållanden, arbetstidsvillkor och organisatoriska system. Förutsättningarna för en social integration begränsas och det är först över tid som utrikes födda ger uttryck för att de är socialt integrerade i Sverige.

Där studien undersökte hur utrikes födda arbetstagare upplever det att komma in på den svenska arbetsmarknaden konstaterar den att förutsättningarna för strukturell integration i Sverige är goda. Studiens informanter upplever att de har hittat sin väg och att det finns ett generellt omhändertagande av den nyanländes situation, även om ingen av studiens informanter har beretts möjligheter att utöva sin grundprofession i Sverige. Vad beror det på? Varför kan Sverige inte omhänderta redan befintlig kompetens? Vilka fördelar kan ett samhälle dra av att utveckla vad människor redan kan? Är Sverige och svenskarna inte intresserade av detta? Studien har undersökt hur bussförare från fyra olika decennier upplever förutsättningarna till arbetsmarknadsintegration i Sverige och inga av informanternas grundfärdigheter har kommit till sin rätt i det nya landet. De berättar om hur arbetsmarknaden mött dem på olika sätt i olika epoker, vilket väcker intresse kring framtida kvantitativa studier om hur utrikes födda uppnått trygga anställningsvillkor i Sverige, då och idag.

Studien har tagit utgångspunkt i hur arbetskraftsinvandring och migration sett ut i Sverige, huvudsakligen sedan efterkrigstiden. Från en period med generös syn på utrikes födda fram till inledningen av 1970-talet (SOU 2006:87) ändrades förutsättningarna fram till att Sverige inträdde i EU då invandringen och arbetskraftsmigrationen ökade (SCB, 2021). Under tidigt 2000 tal välkomnades arbetskraftsinvandrare och lagstiftning förenklade för utrikes födda att arbeta i Sverige. Men efter flyktingströmmen 2015 har pendeln svängt och all invandring har varit begränsad. Till sommaren förväntas emellertid en ny Utlänningslag klubbas igenom (SOU 2020:54). Även arbetskraftsinvandring är aktualiserat i ny utredning vilken skall



förenkla för högkvalificerad arbetskraft men också hantera problem med exploatering och missbruk av utrikes födda som arbetskraft (Dir 2020:8). Även detta väcker frågor för framtida studier. Den tidigare forskningen kring utrikes födda arbetsvillkor på den svenska arbetsmarknaden berättar att det finns starka ekonomiska incitament till att utnyttja socialt och ekonomiskt utsatt arbetskraft på en avreglerad arbetsmarknad där varor och tjänster får röra sig fritt (Haakestad & Friberg, 2020). Etik och moralfrågor aktualiseras genom att granska hur våra överstatliga system fungerar i praktiken och vilka fördelar de ger privata företag. Arbetskraftsinvandrare utsätts för allt hårdare villkor och fler frågor kring framtida forskning aktualiseras. Hur kommer gigekonomin att utvecklas? Kommer bussförare att anställas av bemanningsföretag? Vilken medvetandegrad har konsumenterna om gigekonomin och bemanningsföretagens arbetsvillkor? Den här studien har inte haft fokus på att eftersöka hur människor utanför kollektivavtalens ramar upplever sina arbetsvillkor och förutsättningar för en strukturell och social integration – men ser att det är ett fält som bör utforskas eftersom det har en direkt inverkan på socialt arbete. Människor som lever i ekonomisk utsatthet har sällan verktyg att föra sin talan; de språkliga och sociala förutsättningarna är sämre. Att företräda deras röster är en uppgift för socialarbetare och kan göras genom forskning på området.

I inledningen av studien redovisades även hur inkomstskillnaderna i Sverige ökar. Vilken blir då den samhälleliga effekten av att ytterligare förenkla för högkvalificerad arbetskraft? Tål Sverige ytterligare polarisering i form av ökade inkomstskillnader (SCB 2021) eller kommer invandraren än mer att framstå som en främling? Ökad arbetskraftsinvandring tar huvudsakligen utgångspunkt i en juridisk-ekonomisk diskurs. En fortsatt diskussion om Sveriges behov av arbetskraftsinvandring bör sättas i relation till de strängare regler som väntas införas i Sverige sommaren 2021 då en anpassning till migrationsregler i övriga Europa kan bli verklighet (Dir 2019:70). Frågan är om vi inte bygger in ökade ekonomiska skillnader som ökar spänningarna och belastar den sociala hållbarheten.

Avslutningsvis har studien velat förstå hur en social integration är möjlig utifrån de strukturella förutsättningar som råder. Resultatet baserar sig på fåtalet röster och konstaterar att tid egentligen är den enda framgångsfaktorn som studien kan ta fasta på. Samtidigt pekar studien på att det finns konflikter för individens sociala integration i samhället. De informanter som kom hit för mer än 30 år sedan är friska och i god fysisk och mental form. De som varit här cirka 20 år är en bit på vägen, medan det är en lång resa kvar för de med kortast tid i landet innan de upplever att de är socialt integrerade. Studien avslutas med att

återvända till sin grundläggande position, den söker en förståelse utifrån informanternas berättelser. Utifrån en väv av röster finns det element som kanske också är kunskap.

## Referenslista

Arbetsförmedlingen (2021). *Etableringsprogrammet*

<https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/extra-stod/stod-a-o/etableringsprogrammet>

[20210425]

Arbetsförmedlingen (2021). *Introduktionsjobb*

<https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/extra-stod/stod-a-o/introduktionsjobb> [20210413]

Arbetskraftsinvandringsutredningen (2006). *Arbetskraftsinvandring till Sverige - förslag och konsekvenser* (SOU 2006:87). Stockholm: Regeringen.

Arbetskraftsinvandrings- och arbetsmarknadsutredningen (2016), *Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare på arbetsmarknaden* (SOU 2016:91). Stockholm: Justitiedepartementet 2016

Arbetsmiljöverket (2021). *Vårt uppdrag*.

<https://www.av.se/om-oss/vart-uppdrag/> [20210412]

Asdal, K. (2020). Foucault metode og nyliberalismen. *Agora*, vol. 37 (03-04), 2020, s. 86-119.

Berger, P & Luckmann, T (1966). *The social construction of reality a treatise in the sociology of knowledge*. New York: Open Road Integrated Media; 2011

Bevelander, P. (2010). Sweden: The immigration and integration experience: The case of Sweden. I: Segal, U, Elliott, D, Mayadas, N.S (red). *Immigration worldwide: Policies, practices and trends*. Oxford University Press, 2010. S. 286-302.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Författaren och Liber AB, 2018.

Bussbranschavtalet (2017). [http://www.baro.nu/static/files/bussbranschavtalet-2017\\_2020.pdf](http://www.baro.nu/static/files/bussbranschavtalet-2017_2020.pdf)

[20210410]

Calleman, C. (2015). The most open system among OECD countries. Swedish regulation of labour migration. *Nordic Journal of Migration Research*, vol. 5 (1), 2015, s. 28-35.

Dahlstedt, M & Neergaard, A. (2016). Crisis of solidarity? Changing welfare and migration regimes in Sweden. *Critical Sociology*, vol. 45 (1), 2019, s. 121-35.

Diaz, J. (1993). *Choosing integration: a theoretical and empirical study of the immigrant integration in Sweden*. Diss. Uppsala Universitet, 1993.

Direktiv 2015:75, Åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden. Justitiedepartementet, Stockholm. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/kommittedirektiv/2015/07/dir.-201575/> [20210423]

Direktiv 2019:70, Språk- och samhällskunskapskrav för svenskt medborgarskap och andra frågor som rör medborgarskap. Justitiedepartementet, Stockholm. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/kommittedirektiv/2019/10/dir.-201970/> [20210407]

Direktiv 2020:8, Åtgärder för att attrahera internationell kompetens och motverka utnyttjande av arbetskraftsinvandrare. Justitiedepartementet, Stockholm. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/kommittedirektiv/2020/02/dir.-20208/> [20210423]

Ekengren, A-M & Hinnfors, J. (2006). *Uppsatshandbok*. Författarna och Studentlitteratur.

Engelmark, L. (2012). Migranter - ger vi dem någon chans? I: Swärd, H & Engelmark, L, *Fattigdom utan gränser*. Engelmark, Swärd, Carlssons Bokförlag, Stockholm.

Europeiska unionen (2021). *European pillar of social rights*. [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en) [20210410]

Evetts, J. (2009). New professionalism and new public management: changes, continuities, and consequences. I: *Comparative Sociology*, vol.8 (2), 2009, s. 247-266.

Fossati, F & Liechti, F. (2020). Integrating refugees through active labour market policy: a comparative survey experiment. I: *Journal of European Social Policy*, vol. 30 (5), 2020, s. 601-615.

Foucault, M. (1975). *Övervakning och straff*. Arkiv förlag, Lund, 2017.

Frank, D. (2017). Förändringar i svensk arbetskraftsinvandringspolitik. I: *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol. 23 (1), 2017, s. 66-83.

Giddens, A. (1996). *Modernitetens följder*. Studentlitteratur, Lund.

Giddens, A. (2006). *Sociologi*. Anthony Giddens och Studentlitteratur, Lund.

Haakestad, H & Friberg, J H. (2020). Deskilling revisited: labour migration, neo-taylorism and the degradation of craft work in the norwegian construction industry. I: *Economical and industrial democracy*, vol. 41 (3), 2020, s. 630-651.

Hammer, S. (2020). Foucault, governmentality og det nyliberale Norge. *Agora*, vol. 37 (03-04), 2020, s. 62-85.

Holmqvist, E, Omanovic, V, Urban, S. (2020). *Organisation av arbetsmarknads- och bostadsintegration*. Författarna och SNS Förlag, Stockholm.

Hood, C (1995). The "New Public Management" in the 1980s: variations on the theme. *Accounting Organizations and Society*, vol. 20 (2/3), s. 93-109.

Hörnqvist, M. (2016). *Klass*. Författaren och Liber AB.

Jacobsen, D I. (2010). *Förståelse, beskrivning och förklaring*. Studentlitteratur AB, Lund.

Johansson, S, Dellgran P, Höjer, S. (2015). *Människobehandlande organisationer*. Författarna och Natur & Kultur, Stockholm.

Johansson, T. (2007). Anthony Giddens och det senmoderna. I: Månsson, P., *Moderna samhällsteorier*, (Åttonde upplagan), s. 415-448. Författaren och Norstedts, 2007.

Karlsson, N & Lindberg, H. (2009). Den svenska modellen vid vägs ände? I: *Ekonomisk debatt*, 3, 2009, s. 54-64.

Kvale, S & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Författarna och Studentlitteratur, Lund.

Köpsén, S. (2005). Söka kunskap och lära på egen hand - makt och vanmakt på den lokala nivån inom fackföreningsrörelsen. *Nordic Studies in Education*, vol. 25 (3), 2005, s. 258-273.

Lindgren, S-Å. (2007). Michel Foucault och sanningens historia. I: Månsson, P., *Moderna samhällsteorier*, (Åttonde upplagan), s. 347-372. Författaren och Norstedts, 2007.

Migrationskommittébetänkandet (2020). *En långsiktigt hållbar migrationspolitik - betänkande av Migrationskommittén* (SOU 2020:54). Stockholm: Regeringen

Migrationsverket (2021). *Olika skäl för uppehållstillstånd* <https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Migration-till-Sverige/Olika-skal-for-uppehallstillstand.html> [20210425]

Orwell, G. (1949). *1984*. Bakhåll förlag, 2021.

Osborne, D & Gaebler, T (1992). *Reinventing government: how the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. Reading, MA: Adison Weasley

Peromingo, M. (2014). Work and refugee integration in Sweden. *Forced migration review*, no 48, 2014, s. 76-77.

Prop. 2007/08:147. *Nya regler för arbetskraftsinvandring*. Stockholm, 2006.  
<https://www.regeringen.se/49bb60/contentassets/676dda4afac341f38344e3e5641badde/nya-regler-for-arbetskraftsinvandring-prop.-200708147> [20210407]

Rennstam, J & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie. Om analysarbete i kvalitativ forskning*. Författarna och Studentlitteratur, Lund.

Ruist, J. (2019). *Global migration - orsak och konsekvenser*. Författaren och SNS Förlag, Stockholm.

Schröder, L & Wadensjö, E. (2007). From problematic objects to resourceful subjects: an overview of immigrant-native labour market gaps from a policy perspective. *Swedish Economic Policy Review*, vol. 14 (1), 2007, s. 7-40.

Socialstyrelsen (2007). *Ekonomiskt bistånd för inrikes och utrikes födda 1998-2005*. Stockholm: Socialstyrelsen. <http://www.temaasyl.se/Documents/IV/ekonomiskt%20bistand.pdf> [20210427]

Statistiska centralbyrån, SCB (2017). *Inkomstrapport 2017 – individer och hushåll*. (Ekonomisk välfärdsstatistik 2019:1). Örebro: SCB, Avdelningen för befolkning och välfärd.

Statistiska centralbyrån, SCB (2017). *Utlandsföddas medianinkomst stiger kraftigt med tiden*.  
<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2019/utlandsfoddas-medianinkomst-stiger-kraftigt-med-tiden/> [20210413]

Statistiska centralbyrån, SCB (2019). *Andelen utrikes och inrikes födda efter yrkesområden*.  
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/andel-utrikes-och-inrikes-fodda-efter-yrkesomraden/> [20210325]

Statistiska centralbyrån, SCB (2021). *Befolkningsstatistik*.  
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningens-sammansattning/befolkningsstatistik/> [20210321]

SFS 1982:80. *Lag om anställningsskydd*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

SFS 1982:673. *Arbetslagslag*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

SFS 2010:1065. *Lag om kollektivtrafik*. Stockholm: Infrastrukturdepartementet.

SFS 2016:752. *Lag om tillfälliga begränsningar av möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige*. Stockholm: Justitiedepartementet.

SFS 2016:1145. *Lag om offentlig upphandling*. Stockholm: Finansdepartementet.

Svenskt Näringsliv och Landsorganisationen, LO (2016). *Tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad*. Stockholm: Svenskt Näringsliv och LO.

Svensson, L. (2012). Profession, organisation, kollegialitet och ansvar. *Socialvetenskaplig tidskrift*, vol. 18 (4), 2012, s. 301-319

Transportföretagen (2018). *Statistik om bussbranschen*. Stockholm: Sveriges Bussföretag.

Transportstyrelsen, (2021). *Kollektivtrafik*  
<https://www.transportstyrelsen.se/sv/vagtrafik/Yrkestrafik/Kollektivtrafik/> [20210427]

Vetenskapsrådet (2017). *Forskningsetiska principer inom humanistisk - samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Västtrafik (2021), <https://www.vasttrafik.se/om-vasttrafik/vasttrafik-ab/> [20210418]

Waldrauch, H & Hofinger, C. (1997). An index to measure the legal obstacles to the integration of migrants. *New community*, vol. 23 (2), 1997, s. 271-285.

Wiesbrock, A. (2011). The integration of Immigrants in Sweden: a Model for the European Union. *International Migration*, vol. 49 (4), 2011, s. 48-66.

Wikström, H. (2007). *(O)möjliga positioner. Familjer från Iran & postkoloniala reflektioner*. Diss, Göteborgs Universitet, 2007.

Ålund, A. (2007). Migration och socialt medborgarskap. *Nordisk socialt arbeid*, 4, 2007, s. 280-294.

Östman, M. 2008. *Migration och psykisk ohälsa*. FoU Rapport 2008:3. Malmö högskola.



## Bilaga 1

### **Intervjuguide**

#### *Syfte*

Syftet är att undersöka hur utrikes födda bussförare upplever att arbetsmarknad och arbete villkorar en social integration. Med hjälp av följande frågeställningar skall studien besvara sin syftesformulering.

- Hur blir utrikes födda en del av den svenska arbetsmarknaden?
- Vilka krav och förväntningar upplever utrikes födda bussförare på arbetsmarknaden?
- Hur påverkar krav och förväntningar deras sociala liv?

#### *Frågeställningar*

Berätta gärna lite kort om dig själv, gärna något om din bakgrund, din ursprungsfamilj. Säg gärna något om varför du har bosatt dig i Göteborg.

Berätta också lite om din nuvarande livssituation, hur din familj ser ut här i Göteborg, hur och var du bor och om du är nöjd med det eller inte.

Berätta om hur det gick till när du började arbeta i Sverige, eventuell utbildning och hur du kom i kontakt med arbetsmarknaden.

#### **1. Hur kom det sig att du blev bussförare? Hur kom du in på arbetsmarknaden?**

- Hur länge har du kört buss? Hur blev du bussförare?
- Tycker du om ditt arbete? Berätta varför!
- Tycker du inte om det? Berätta varför!
- Hur länge har du varit anställd hos din nuvarande arbetsgivare?
- Vad har du för anställningsform?
- Hur länge har du haft den?
- Har den varierat? Var det svårt att få den?

- Är du nöjd med den?

- Hur trivs du i din yrkesroll?

- Vad är det du trivs med?

- Vad trivs du mindre bra med?

- Vad betyder yrkesrollen för dig?

- Är du nöjd med just den här yrkesrollen?

- Vad betyder dina kollegor för dig?

- Vad betyder arbete i stort för dig? Tycker du om att arbeta? Hur skulle ditt vara utan att ha arbete?

- Vilka krav och förväntningar upplever du att det finns på dig i din yrkesroll?

- Körkort, yrkesförarkompetens.

- Arbetstider. Vilka möjligheter har du att påverka dina arbetstider och hur ser du på arbetstiderna i stort?

- Företagets policys; vilka känner du till? Hur känner du till dem? Vad betyder de för dig?

- Är det någon eller några policys som har större betydelse för dig i din roll än någon annan? Vilken? Vilka? Varför?

## **2. Hur påverkar krav och förväntningar individen? Vad betyder de för den enskilde bussföraren i den professionella vardagen?**

- Vilken betydelse har värdegrund, policys och riktlinjer för dig?

- Påverkar de dig i ditt dagliga arbete?

- Hur?

- Vad händer om de överskrids? Om du inte efterlever dem? Får det konsekvenser?

- Hur tycker du att du förhåller dig till de krav vi har pratat om? På vilket sätt?

- Påverkar kraven dig?

- Kan du beskriva hur de påverkar?

- Väcker sådana här krav och förväntningar känslor?

- Vad är det för slags känslor?

- Vad gör de känslorna med dig?

- Hur påverkar krav och förväntningar dig i den professionella vardagen?

- I depå, lunchrum?

- Vid förarbete, med kollegor?

- I möte med resenärer, utrop, bemötande, service?

### **3. Hur har yrkesrollen och de krav och förväntningar som finns påverkat dig socialt?**

- På vilket sätt skulle du vilja beskriva att yrkesrollen har påverkat dig som människa?

- Vilka positiva jämte negativa effekter har yrkesrollen haft för dig?

- Har yrkesrollen hjälpt dig i önskad riktning? På vilket sätt? Beskriv.

- Har yrkesrollen begränsat dig? På vilket sätt? Beskriv.

- På vilket sätt skulle du vilja beskriva att yrkesrollen har påverkat dig som utrikes född svensk?

- Uppfattar du att det på arbetsplatsen görs skillnad på dig och inrikes födda svenskar?

- Vem eller vilka är det som gör den skillnaden? Kollegor? Chefer? Resenärer?

- Hur uppfattar du att den skillnaden görs? Berätta.

- Hur påverkar det ditt värde och din självbild?

- Upplever du att det i det civila görs skillnad på dig och inrikes födda svenskar?

- Vem eller vilka är det som gör den skillnaden? Vänner? Grannar? Andra?

- Hur uppfattar du att den skillnaden görs? Berätta.

- Hur påverkar det ditt värde och din självbild?

- Hur påverkar yrkesrollen och arbetet dig på din privata tid?
- Hur påverkar din yrkesroll din fritid?
  - Hur påverkar det din omgivning att du är bussförare? Beskriv.
  - Har din yrkesroll hjälpt dig att träffa och lära känna inrikes födda män? Hur?
  - I vilken utsträckning träffar du andra inrikes födda män utanför arbetstid? Var? Hur umgås ni? Vilka gemensamma intressen har ni?

## Bilaga 2

Till mina kollegor,

Jag är bussförare men också student vid Göteborgs Universitet där jag läser till socionom. Just nu gör jag en studie, en C-uppsats, om utrikes födda män som kör buss. Jag vill veta mer om hur ni påverkas av styrdokument, möten med kollegor och resenärer och hur det skapar förståelse för yrkesrollen och er personliga identitet. Jag kommer att intervjua 5-7 kollegor och undersöka hur ni tolkar och uppfattar policys och riktlinjer för bussförare. Intervjuerna kommer att vara cirka en timma per person. Jag ser inga negativa följder av studien; vare sig för forskningen, de som lämnar information eller arbetsgivaren, men det är ändå viktigt att ni är medvetna om de forskningsetiska grundkrav som föreligger.

**Informationskravet** innebär att alla som deltar ska vara medvetna om studiens syfte och tillvägagångssätt. Alla deltar frivilligt och de uppgifter som lämnas kommer bara att användas i den här studien och i ett forskningssyfte. **Samtyckeskravet** betyder att ni skall vara medvetna om och ha godkänt er medverkan. Ni kommer att få skriva under en samtyckesförklaring som ni får av mig. Jag kommer att spela in intervjuerna och transkribera materialet och när analys och uppsats är klar så raderas allt. Det är viktigt att veta att ni har rätt att häva samtycket och avbryta er medverkan i studien när som helst. **Konfidentialitetskravet** ska skydda den personliga integriteten. Jag kommer att avpersonifiera alla röster, och det kommer inte att finnas några personuppgifter i det färdiga arbetet. **Nyttjandekravet** handlar om att den insamlade datan bara får användas i forskningsändamål. Min handledare och mina medstudenter kommer att läsa och om du vill så får du också göra det. Materialet kommer att tillgängliggöras i Göteborgs Universitetsbiblioteks databas och är alltså sökbart för personer som är knutna till bibliotekets databaser.

Avslutningsvis. om du har fler frågor så kan du ställa dem till mig eller min handledare XX som nås på XX eller XX. Mig når du på XX eller XX.

Med vänliga hälsningar,

Olof Lindqvist

## Bilaga 3

Till mina närmsta chefer,

Jag är bussförare men också student vid Göteborgs Universitet där jag läser till socionom. Just nu gör jag en studie, en C-uppsats, om utrikes födda män som kör buss. Jag vill veta mer om hur de påverkas av styrdokument, möten med kollegor och resenärer och hur det skapar förståelse för yrkesrollen och deras personliga identitet. Jag kommer att intervjuva 5-7 kollegor med frågor i linje med det nämnda syftet. Vad gäller styrdokument vill jag använda de policys och riktlinjer som är tillgängliga för alla medarbetare via intranätet - och ber därför om ert samtycke. Studien är begränsad men en viktig del av min utbildning och jag hoppas att den kan vara till glädje för verksamheten. Jag ser inga risker eller negativa följder av studien; vare sig för forskningen, de som lämnar information eller arbetsgivaren, men det är ändå viktigt att alla är medvetna om de forskningsetiska grundkrav som föreligger.

**Informationskravet** innebär att alla som deltar ska vara medvetna om studiens syfte och tillvägagångssätt. Alla deltar frivilligt och de uppgifter som lämnas kommer bara att användas i den här studien och i ett forskningssyfte. **Samtyckeskravet** betyder att alla skall vara medvetna om studien och ha godkänt medverkan. Alla kommer att få skriva under en samtyckesförklaring som ni får av mig. Det är viktigt att veta att ni har rätt att häva samtycket och avbryta er medverkan i studien när som helst. **Konfidentialitetskravet** ska skydda den personliga integriteten. Jag kommer att avpersonifiera alla röster, och det kommer inte att finnas några personuppgifter i det färdiga arbetet. **Nyttjandekravet** handlar om att den insamlade datan bara får användas i forskningsändamål. Min handledare och mina medstudenter kommer att läsa studien och om ni vill så får ni också göra det. När arbetet är klart kommer det att tillgängliggöras i Göteborgs Universitetsbiblioteks databas och är då sökbart för personer som är knutna till bibliotekets databaser. Avslutningsvis - om ni har frågor så kan ni ställa dem till mig eller min handledare XX som nås på XX eller XX. Jag nås enklast på XX eller XX .

Med vänliga hälsningar,

Olof Lindqvist