



**MÄLARDALENS HÖGSKOLA  
ESKILSTUNA VÄSTERÅS**

# ”JAG ÄR FORTFARANDE SAMMA ARAB...”

En kvalitativ undersökning om hur etnisk diskriminering på arbetsmarknaden driver invandrare till namnbyten samt dess betydelse för demokratin.

**HIBO ADIB**

*Kurs:* Statsvetenskap 61-90, SKA204  
*Högskolepoäng:* 15 hp  
*Program:* Statsvetarprogrammet

*Handledare:* Terence Fell  
*Examinator:* Lotta Gröning  
*Datum:* 2020-05-31

## **Förord**

Med detta förord vill jag tacka alla lärare som undervisat på Statsvetarprogrammet under mina tre år på Mälardalens högskola. Ett stort tack till min handledare Terence Fell som har bidragit med nyttig feedback och kritik under uppsatsens gång. Vidare vill jag tacka alla informanter för engagemanget och deltagandet. Slutligen, vill jag tacka mig själv för min insats och det hårda arbetet under dessa tuffa, men lärorika år.

## **Abstract**

Since the end of the 20th century, foreign names in the Swedish labor market have led to ethnic discrimination. This has driven immigrants to undergo name changes in order to pursue jobs and become an ordinary tax paying Swede. The purpose of this study is therefore to investigate if immigrants face ethnic discrimination on the Swedish labor market and its eventual effects. Furthermore, the purpose is also to investigate what the phenomenon of name change means for democracy in terms of inclusion, exclusion, and political justice. This will be done by applying the qualitative research method in five semi-structured interviews. The five interviews will then, in combination with the theoretical definitions of inclusion, exclusion, and political justice, inform the results of the study. Lastly, it can be concluded that experiences of ethnic discrimination that have led foreign individuals to change their name, can be described in terms of the denial of their feelings and skills. The outcome and effects are positive both at work and emotionally. Carrying out name changes is an individual choice based on free terms and is therefore judged democratically. This instead becomes a matter of political justice due to social constructions that determine the remaining outcomes and our positions in society.

**Keywords: Name change, The Swedish labor market, ethnic discrimination, inclusion, exclusion, political justice**

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	5
1.1 Syfte och frågeställningar .....	7
1.2 Avgränsningar.....	7
1.3 Disposition.....	7
<b>2. Bakgrund</b> .....	8
2.1 Den svenska arbetsmarknaden.....	8
2.2 Etnisk diskriminering på arbetsmarknaden.....	9
2.3 Tidigare forskning om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden.....	10
<b>3. Teoretiskt referensram</b> .....	11
3.1 Demokrati.....	11
3.1.2 Inkludering.....	11
3.1.3 Exkludering.....	12
3.2 Politisk rättvisa.....	12
<b>4. Metod</b> .....	13
4.1 Val av metod.....	13
4.2 Urval och informanter.....	13
4.3 Tillvägagångssätt.....	14
4.4 Transkribering.....	15
4.5 Validitet, reliabilitet och generalisering.....	15
4.6 Etiska överväganden.....	16
<b>5. Resultat</b> .....	17
5.1 Före namnbytet.....	17
5.2 Efter namnbytet.....	21
5.3 Generella frågor.....	25
5.3.1 Inkludering.....	25
5.3.2 Demokrati.....	26
5.3.3 Politisk rättvisa.....	27
<b>6. Slutsatser och diskussion</b> .....	28
6.1 Upplevelser och påföljder.....	28
6.2 Ur ett demokratiskt perspektiv.....	30
6.2.1 Inkludering och exkludering.....	31
6.2.2 Politisk rättvisa.....	32
<b>7. Sammanfattning</b> .....	33
<b>8. Forsatt forskning</b> .....	35
<b>9. Källförteckning</b> .....	36
<b>10. Bilagor</b> .....	39

# 1. Inledning

År 2009 förekom en trend som gjorde att nästan 8000 svenskar utförde ett namnbyte som innebar att ändra stavning på bokstäverna C, S och Z. Etniskt svenskar började genomgå namnbyten från Sara till Zara och Susanne till Suzanne med bakomliggande orsaken att sticka ut (SvD, 2010). Ahmed byte istället namn till Adam och Mohamed till Sebastian för den motsatta effekten, att inte sticka ut (DN, 2017). Dess vilja att undvika etnisk diskriminering på arbetsmarknaden, skaffa jobb och betala skatt som den 'vanliga svensken' anses större än att behålla en del av sin identitet, sitt namn. Detta är en problematik som behövs ifrågasättas, ska en individ behöva genomgå namnbyte för att få ett jobb?

Alla namnbyten i Sverige görs enligt namnlagen SFS 1982:670 som reglerar ändringar eller tillägg av för-, mellan- och efternamn. Dessa ärenden hanterades av myndigheten Patent- och registreringsverket (PRV) fram till år 2017, men hanteras idag främst av Skatteverket. Att utföra ett namnbyte följs av strikta regler och kostar 1800 kr vid byte av efternamn och 250 kr vid ändring på förnamn. Vid byte av efternamn tillåts namn som funnits inom släkten i minst två generationer eller ett nybildat namn (Skatteverket, 2021). Efternamnet Andersson bärs redan av tusentals svenskar, men blir otillgängligt i bytesprocessen eftersom det vanligtvis inte existerat sedan tidigare inom en utländsk släkt. Ansökan om ett nytt efternamn behöver därför orientera utöver en etnisk svensks släktnamn. Detta resulterar i att utländska individer får genom påhitt eller PRV:s datorgenerator ansöka om namn som Drakpil, Danmosse, Sjömålen och Månehammar (SVT, 2017). Dessa namn är svensk klingade, men udda och en tydlig indikator på namnbyte och ger därmed den motsatta effekten. Bytesprocessen påbörjas av individer som inte inkluderas genom dess etniska efternamn, men får samtidigt inte inkluderas vid tagandet av svenska namn som Andersson. Vad säger detta om vår multikulturella demokrati?

Första hindret en utländsk individ stöter på vid ansöknings- och rekryteringsprocessen är namnet som anges på CV:et. Sociologen Wuokko Knocke menar genom sin forskning, att en negativ signal ges till arbetsgivaren vid ett utländskt namn och leder därför till utsortering i rekryteringsprocessen, trots kvalificerad kompetens och meriter. Namnets ursprungsområde och svenskars association till landet har visat en koppling vid experimentell studie med resultatet att namn bortom Europa bemöter en större omfattning av diskriminering på arbetsmarknaden (SOU 2005:56, s. 291). Detta kan exempelvis vara associationen att namn

med härkomst från mellanöstern med islamisk koppling är hotfulla eller aggressiva. Genom detta tillsätts individer i grupper baserat på dess namn, utseende eller brytning vilket leder till en gruppering av stereotyper och triggas därför igång ett diskriminerande beteende (Arai & Gartell, 2021, s.294).

Vid forskning om den svenska arbetsmarknaden tenderar det att fokuseras på arbetsmarknadsstatistik för att framställa skillnader i arbetskraftsdeltagande, arbetslöshet och sysselsättning mellan utrikesfödda och etniska svenskar. Resultat presenteras därefter som etniskt och kulturellt definierade egenskaper med brist på svensk kunnskap hos den utrikesfödda individen. Sällan presenteras dessa forskningsstudier etnisk diskriminering och ojämlikheter på arbetsmarknaden. Varför presenteras inte resultaten att byten till ett svenskt namn resulterar i förenkling att få jobb och en högre årsinkomst? (Arai, 2016, s16). Detta motargumenteras istället som metodologiska hinder och svårigheter att redovisa diskriminering på en empirisk forskningsstudie (SOU 2005:56, s.253).

Senare forskningen har motbevisat de tidigare metodologiska hinder och resulterat i ny förståelse om faktorer vid rekrytering som namn, utbildningsnivå, vistelsetid, kontaktnät, brytning, kön och annat som har betydelse hos utrikesfödda arbetssökande (SOU 2005:56, s. 253). Enligt statsvetaren Iris Marion Young har förnekandet av dessa faktorer varit ett sätt att undvika den komplexa verkligheten som ligger till grund för vår demokrati. Konsekvensen av detta förnekande skapar svårigheter att uppnå integration och motsätter den framtida representationen. Konceptet av demokrati försvinner därmed, samtidigt som endast en liten decentraliserad och självförsörjande enhet kvarstår (Young, 2000, s.124). Målet för den svenska integrationspolitiken är att skapa jämlika möjligheter och rättigheter för alla individer bortom etnicitet, kultur eller annat. Det önskas en samhällsgemenskap mångfald som bidrar till en respektfull och ömsesidig samhällsutveckling (1997/98:SFU06). Trots detta mål, är det beslutfattande faktorer, som namn, vid rekrytering som motverkar processen mot det svenska integrationsmålet. Denna forskningsstudie kommer därför undersöka vilka upplevelser av etnisk diskriminering invandrare påstött på arbetsmarknaden samt dess påföljder. Vikten ligger i namnbyttets betydelse för demokratin och definieras under studiens gång som ett perspektiv av inkludering, exkludering och politisk rättvisa.

## **1.1 Syfte och frågeställningar**

Arbetets syfte är att undersöka vilka upplevelser av etnisk diskriminering invandrare påstött på arbetsmarknaden samt dess påföljder. Vidare är syftet att undersöka vad namnbyten betyder för demokratin i termer av inkludering och exkludering i det svenska samhället samt politiskt rättvisa. För att uppnå studiens syfte bör två frågeställningar besvaras som lyder:

1. Vilka upplevelser av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden har lett till utländska individers namnbyte och vad är dess påföljder?
2. Hur kan namnbyten bedömas ur ett demokratiskt perspektiv i termer av inkludering och politisk rättvisa?

## **1.2 Avgränsningar**

Denna studie är avgränsad till andra generationens invandrare med högskoleutbildning. Högskoleutbildning definieras i detta arbete som en individ med examen från svensk högskola eller universitet. Namnbyten förekommer givetvis med individer utan en högskoleutbildning, för att däremot motverka argument angående en utbildad kandidat vid rekrytering görs denna avgränsning. Studien fokuserar dessutom på namnbyten med orsaken att komma in på den svenska arbetsmarknaden och gör därför en avgränsning vid andra faktorer, exempelvis namnbyten vid äktenskap eftersom avsikten till namnbytet är annat.

## **1.3 Disposition**

Kapitel 1 inleds med målet att läsaren ser relevans och intresse i det utvalda ämnet, förstår syftet och dess samband till frågeställningarna, samt eventuella avgränsningar. Kapitel 2 ger bakgrund och en allmän överblick på den svenska arbetsmarknaden, etnisk diskriminering och dess lagstiftning samt tidigare forskning. Kapitel 3 redovisar för teoretiska aspekter som bidrar till förståelse inom ämnet samt den slutgiltiga analysen av resultatet. Den kvalitativa forskningsmetoden tillämpas och dess genomförande presenteras i kapitel 4 tillsammans med information om informanterna, urval, etik och forskningsdesign. Kapitel 5 sammanställer och presenterar de resultat som förekommer i intervjuerna och analyseras därefter i kapitel 6 tillsammans med teorierna för att kunna dra relevanta slutsatser. Kapitel 7 består av en sammanfattning och avslutningsvist kapitel 8 som diskuterar framtida forskning. Kapitel 9 och 10 redovisar käll- och litteraturlistor samt bilagor.

## 2. Bakgrund

### 2.1 Den svenska arbetsmarknaden

Arbetslöshetsrapporten från år 2020 redovisar att 82% av Sveriges befolkning mellan 20–64 år är arbetande och 5,9% är arbetslösa. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden i EU redovisas som 73,1% vilket gör Sverige det land i EU med högst sysselsättning. Sverige toppar även i EU högst med sysselsättning bland kvinnor (Arbetslöshetsrapporten, 2020).

Den arbetslösa andelen redovisas främst som individer med en svag konkurrensförmåga, därmed svårare möjligheter till sysselsättning. Begreppet svag konkurrensförmåga, tidigare kallat 'utsatt ställning' av Arbetsförmedlingen är de som ingår i gruppen; äldre än 55–64 år, funktionsnedsatta, individer födda utanför Europa och individer med högst förgymnasial utbildning (Arbetsförmedlingen, 2019:13). Utifrån dessa fyra grupper har de med förgymnasial utbildning varit dominerande vid talan om svagast konkurrensförmåga. Idag har däremot individer födda utanför Europa ökat som den gruppen med svagast konkurrensförmåga. Mellan år 2009 och 2019 var ökningen på 170%, därefter var individer med förgymnasial utbildnings ökning på 33% (Arbetslöshetsrapporten, 2020).

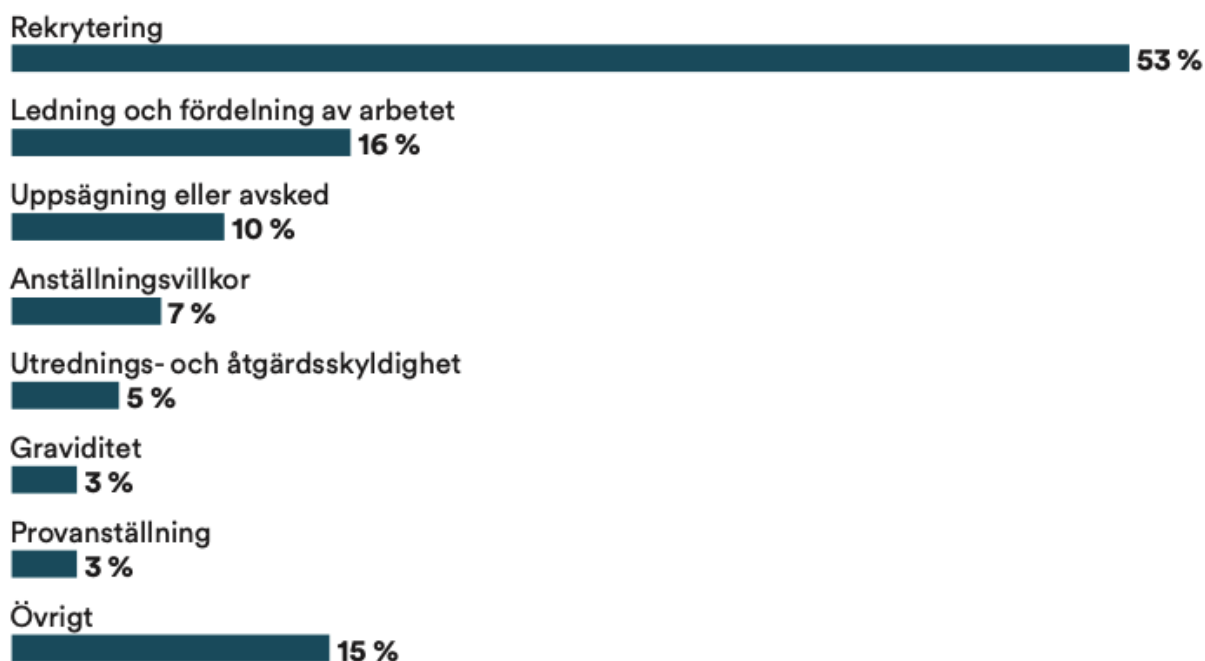
Fortsättningsvis beskriver Arbetsförmedlingen, alla födda utanför Sverige som utrikesfödda. I jämförelse med inrikesfödda har gruppens, framförallt kvinnors sysselsättningsgrad varit betydligt lägre. Arbetslösheten och dess skillnad mellan inrikes- och utrikesfödda växte år 2007 och var en klyfta på 6,7%. Under finanskrisen 2008–2009 ökade siffrorna ytterligare och var mellan åren 2011–2014 på 10% (SCB, 2021). Jobbtillväxten har däremot ökat sedan 2010 och resulterat i en förminskning av klyftan mellan inrikes- och utrikesföddas sysselsättningsgrad. Arbetsförmedlingen anger att utrikesfödda står totalt för denna marginella minskning av klyftan. Vidare redovisas att inrikesfödda dominerar sysselsättningsgraden med bakomliggande orsaken att utrikesfödda kvinnor sänker den allmänna statistiken för utrikesfödda. Exempelvis, under 2018 var sysselsättningsgraden 82,2% hos inrikesfödda och 67,2% hos utrikesfödda. Männens värden är 82,8% respektive 71,1%, medan kvinnornas värden är 82% respektive 66,3% som är betydligt lägre med större klyfta än hos de manliga värden. Orsaken till denna klyfta är ingen eller lägre utbildning hos utrikesfödda kvinnor (Arbetsförmedlingen, 2019:13).



## 2.2 Etnisk diskriminering på arbetsmarknaden

Den statliga förvaltningsmyndigheten, Diskrimineringsombudsmannen (DO) har tillsyn över att diskrimineringslagen följs. Lagen syftar på att motverka all form av diskriminering och främja samma rättigheter och möjligheter för alla individer, oavsett tillhörighet av etnicitet, kön, trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning. I diskrimineringslagen ingår arbetsrättsliga lagar som alla arbetsgivare måste följa. Dessa agerar som grund och skyddar de sju nämnda tillhörigheterna. Som strid mot diskrimineringslagen anger DO exemplet: "En arbetsgivare uppfattar att en arbetssökande har ett utländskt klingande namn och kallar därför inte hen till intervju." Arbetssökande, praktikanter och annan inhyrd arbetskraft är därmed skyddade genom skyddslagstiftningen, både på och utanför arbetet, exempelvis tjänsteresor och personalfester. Vid rekrytering tillåter även lagstiftningen att arbetssökanden tar del av viss dokumentation gällande andra kandidater kallade till intervju och den tillsatta för tjänsten. Detta omfattar uppgifter om sökandens utbildning, yrkeserfarenheter och meriter (DO, 2021).

DO redovisar att flest anmälningar av diskriminering gäller etnisk tillhörighet, mer specifikt i utbildning- och arbetsområdet. Statistiken vid arbetsrelaterad diskriminering har ökat betydligt mellan år 2015 och 2020 med 91% (DO, 2020:3). De arbetsrelaterade anmälningar år 2020 var 36% främst kopplat till etnisk tillhörighet med 53% av dessa fall i samband med rekrytering (DO, 2021:1, s. 36).



Figur 1. Vanligaste sammanhangen i anmälningar, tips & klagomål om diskriminering inom arbetsmarknaden från Diskrimineringsombudsmannen (2021:1).

### **2.3 Tidigare forskning om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden**

Att utföra namnbyte på grund av arbetsrelaterade hinder har förekommit i USA sedan 1900-talet genom experimentella studier. Genom ett slumpmässigt urval med totalt 3400 utrikesfödda män utförde en tredjedel namnbyten till amerikanskt klingande namn. Vidare studerades de långsiktiga effekterna av dessa namnbyten genom en jämföring av två individer med samma namn, egenskaper, ålder och utbildning. Den ena individen utförde namnbyte till amerikanskt klingande och givetvis bör båda erhålla liknande inkomst- och yrkesprofiler. Resultaten visade däremot, en inkomstökning vid namnbytet på 22% samt förbättring av arbetsvillkor (Biavaschi, 2013, s.9). Denna studie kunde tidigt framställa resultat som påvisade en koppling mellan etniska namn och diskriminering på arbetsmarknaden. Det första fältexperimentet i Sverige utfördes år 2005 av International Labour Office (ILO) för att undersöka om etnisk diskriminering förekom på den svenska arbetsmarknaden. Fältexperimentets resultat konstaterar att namn med utländskt ursprung bortsorteras under rekryteringsprocessen. Det visas även att en svensk individ kan få jobb i Göteborg efter fjärde försöket gentemot 26 försök för en utländsk individ (Ahmed & Ekberg, 2009).

Arai och Skogman Thoursie har därefter forskat vidare och sammanställt resultat som kopplar etniska namn med diskriminering. Forskningen påbörjades från första elektroniska registret från PRV som visade att 40,000 personer utförde ett namnbyte under 1900-talet. Den största gruppen att utföra namnbyte hade härkomst från Afrika och Asien, mer specifikt mellanöstern, därefter härkomst från f.d. Jugoslavien, Polen och f.d. Sovjetunionen. Tredje största gruppen hade finskt härkomst och därefter namn med spansk och latinamerikansk härkomst. Det redovisas även att en mängd ansökningar ville överge varianter av namnet Mohamed till ett svenskt klingande efternamn. Detta gäller även individer som har efternamn med ändelsen “-vic” på slutet med slavisk härkomst (Arai & Skogman Thoursie, 2007, s.3). Vidare undersöktes även denna grups inkomstökning vid namnbyten och redovisas som en inkomstökning med 141% vid namnbyte till svenskklingande namn (Arai & Thoursie, 2007, s.16). Forskningen om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden har vidareutvecklats till liknande forskning om exempelvis total anonymitet vid arbetssökning för att undvika särbehandling. Svensk forskning om anonymitet vid arbetssökning år 2007 redovisade positiva resultat med en ökning i antal intervjuer för utrikesfödda individer (Åslund & Skans, 2007, s. 29). Viljan för anonymitet har därefter vidareutvecklats till andra diskussioner, exempelvis debatten år 2007 gällande införandet av anonyma tentamen på svenska högskolor och universitet för att undvika etnisk diskriminering (SVT, 2007).

### **3. Teoretisk referensram**

Teorierna som nedan beskrivs baseras på två väl nämnda figurer inom statsvetenskapen, Iris Marion Young och John Rawls. Young har benämnts som en av de viktigaste politiska filosoferna på senare tid på grund av förmågan att applicera politisk teori på nuvarande politiska problem (The University of Chicago, 2006). Hennes teorier är relevanta för studiens syfte, ger tydliga och praktiska exempel samt goda förklaringar till samhällets struktur. Rawls rättviseteori koncentrerar på hur rättvisa och orättvisa förekommer i det sociala samhället. Denna teori är relevant eftersom en begreppsförklaring på rättvisa ges, samtidigt som frågorna hur, när och varför orättvisa uppstår besvaras. Teorin ger en djupare förklaring som vid applicering på studiens resultat bidrar till förståelsen av hur namnbyten kan bedömas. De två teorierna bidrar till kunskapen som krävs för att uppnå studiens syfte.

#### **3.1 Demokrati**

Betydelsen av det politiska begreppet demokrati definieras av Iris Marion Young i *Inclusive Democracy* som 'svår att älska' (Young, 2000, s.16). Det finns en tydlig tro att demokratin är lösningen till maktmissbruk och tillåter alla medborgare ha samma rättigheter och möjligheter att delta, påverka och protestera för sina intressen. Tron är även att demokratin är bäst vid att främja rättvisa och motverka processer som antyder orättvisa. Individer och sociala rörelser kan uttrycka till regeringen att de drabbas av orättvisa eller att nya förslag orsakar orättvisa och lyckas höras, gentemot andra styrelseskick (Young, 2000, s.17). Ett identifierat problem med demokratin är däremot bristen av inkluderingen. Politisk inkludering är ett kriterium för demokratin och dess legitimitet. Detta innebär politisk jämlikhet för alla deltagare vid beslutsprocesser och en likvärdig möjlighet att påverka det slutgiltiga beslutet. Detta lyfter underrepresenterade röster som är i behov av uppmärksamhet och skapar därför ett legitimt beslut som genomgått en inkluderande process av diskussioner (Young, 2000, s.53). Denna process kan däremot skiljs utifrån extern och intern exkludering av underrepresenterade grupper och beskrivs vidare genom;

##### **3.1.2 Extern exkludering**

Denna exkludering beskriver hur individer och grupper som bör vara inkluderade i debatter, processer och besluttagande exkluderas, med eller utan avsikt. Young använder begreppet "*back-door brokering*" för att beskriva exkludering som sker bakom kulisserna. Här utnyttjas makt och privat deliberation vid demokratiska processer med önskan att få sitt nyttjande beslut.

Detta presenteras därefter för den exkluderande gruppen som ett klaggjort beslut och skapar därmed privilegation. Ojämlighet av makt och resurser samt privilegation leder till att vissa medborgare får lida av konsekvensen, mindre eller ingen möjlighet att påverka eller delta (Young, 2000, s.54). Detta är däremot svårt att undkomma vid en demokrati, men kan göras genom att limitera inflytandet och positionen att delta för den privilegierade gruppen. Det behövs tas ansvar, skapas transparens och fler deliberativa medier för de underrepresenterade (Young, 2000, s.55).

### **3.1.3 Intern exkludering**

En intern exkludering är svårare att upptäcka eftersom gruppen får möjligheten att delta, men ignoreras och avfärdas vid dess uttryckande. Efter gemensam deliberation och deltagande under processens gång sker exkluderingen senare av den dominanta gruppen. Dess åsikter och tankar tas inte till hänsyn och anses mindervärdiga, men skapar ändå en tro om inkludering för allmänheten (Young, 2000, s. 55). Detta kan exempelvis vara att inkludera kvinnliga eller etniska representanter i styrelser för att ses som köns- och etniskinkluderande. Inkluderingen finns, men vi kan ifrågasätta dessa privilegierade grupper hur legitima besluten verkligen är om uttryckandet av de underrepresenterade inte bidrog till det slutgiltiga beslutet.

## **3.2 Politisk rättvisa**

John Rawls var en politisk filosof och publicerade *Theory of Justice* år 1971 där han behandlar problematiken och lösningar till orättvisan i samhället. Begreppet rättvisa beskrivs vara en dygd av sociala institutioner. Detta gäller inte enbart lagar, institutioner och sociala system, men även beslutsfattning, bedömningar, anklagelser och attityder samt antaganden. I ett större perspektiv, beskrivs rättvisa som den grundläggande strukturen i vårt samhälle där sociala institutioner distribuerar rättigheter. Denna grundläggande struktur består av sociala positioner i samhället och kan kopplas till exempelvis, etnicitet, kön och klass (Rawls, 1999, s.6). Alla etniska individer är exempelvis, födda i olika sociala positioner och har därför olika förväntningar på livet, dess plats inom politiken och vid ekonomiska och sociala situationer. På detta vis gynnar samhällets institutioner vissa med specifik placering före andra och skapar ojämlikhet. Placeringen för privilegierade grupper som vita män är längre fram och har därmed ökade chanser. Att befinna sig längre fram med ökade chanser är förklaringen till varför privilegierade grupper dominerar på platser som arbetsmarknaden. Dessa principer reglerar vidare till politisk makt och element i det ekonomiska och sociala systemet (Rawls, 1999, s.7).

## **4. Metod**

### **4.1 Val av metod**

För att besvara studiens frågeställningar tillämpas den kvalitativa forskningsmetoden. Denna metod är induktiv med syftet att tolka och förstå koncept med fokus på relationen mellan teori och praktiken. Kvalitativa forskningsmetoden i praktiken hjälper oss förstå sociala verkligheter och hur specifika deltagare uppfattar och tolkar den verkligheten (Bryman, 2018, s. 454). I detta fall agerar den svenska arbetsmarknaden som den sociala verkligheten och individerna som utfört namnbyte som de deltagarna med personliga uppfattningar. För att förstå dessa uppfattningar utförs intervjuer med fem utländska individer som utfört namnbyten på grund av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Intervjuer är lämpligt för denna studie eftersom intresset är riktat mot informantens erfarenheter och upplevelser. Vi får därmed individuella resonemang, tankar och känslor med möjligheten att utveckla och ge konkreta exempel kring dess namnbyte och känsla som svensk medborgare. Som intervjuare finns även möjligheten att be om specifika händelser, utveckling av svar och ställa intressanta följdfrågor gentemot en kvantitativ forskningsmetod med fokus på siffror och statistik (Esaiasson, 2017, s.260). Mer specifikt tillämpas semistrukturerade intervjuer som beskrivs vara en flexibel intervjumetod. Här har forskaren förberett frågor eller intervjuguide om vad som ska beröras, men ger frihet till informanten att utforma svaren (Bryman, 2018, s.563). Denna interaktion gör att informanten och forskaren tillsammans tar fram den främsta och viktigaste informationen, men även det mest intressanta.

### **4.2 Urval och informanter**

Urval baseras på de analysenheter som anses lämpligast att medverka för att kunna svara på studiens forskningsfrågor (Bryman, 2018, s. 495). Analysenheterna för studien är därför andra generationens invandrare som utfört ett namnbyte på grund av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Enda förekommande kriteriet för deltagandet var högskoleutbildning, utöver detta var skilda kön, ålder, utbildning och härkomst något som eftersöktes för ett bredare perspektiv. Att vara högskoleutbildad definieras i detta arbete som en individ med examen från svensk högskola eller universitet. Kriteriet att ha utbildning tillämpas i studien för att undvika argumentet att inte vara tillräckligt utbildad för ett jobb, därav bort sorteringen i rekryteringsprocesser. Nedan presenteras alla informanter med dess angivna kod som används under referering i arbetets gång.

Kod	Kön	Utbildning	Härkomst	Namnbyte
1	Man	Ingenjör inom energisystem och hållbar utveckling, Kungliga Tekniska högskolan	Syrien	Förnamn
2	Kvinna	Sjuksköterska med specialisering som Distriktssköterska, Karolinska Institutet	Afghanistan	För- & efternamn
3	Kvinna	Socionom, Stockholms universitet	Eritrea	Förnamn
4	Kvinna	Ämneslärare inom samhällskunskap och engelska, Umeå universitet	Bosnien	Efternamn
5	Man	Datavetenskap, Högskolan i Gävle	Tanzania/Kenya	För- & efternamn

Tabell 1. Beskrivning av informanterna

### 4.3 Tillvägagångssätt

Skapandet av intervjuguiden var första steget och gjordes utifrån studiens syfte och frågeställningar. Målet var att ha öppna frågor där informanterna kunde utveckla och berätta utförligt. Dessa frågor berörde upplevelser innan och efter namnbytet samt generella frågor. Därefter påbörjades letandet av informanter vilket gjordes med hjälp av den sociala plattformen, Facebook. Här publicerade jag inlägg till mina vänner samt i slutna grupper som var helt eller dominerande av utländska individer. Exempelvis, *Voice of POC*, *PoC Sverige* (People of Color) och *Muslimska kompetensportalen* vilket ledde till kontakter av intresserade deltagare. Utförlig information gavs till alla intresserade gällande studiens syfte, kriterier, konfidentialitet och intervjuernas upplägg. Kontakten fortsatte därefter privat med alla informanter som uppfyllde studiens kriterier. Alla informanter var inte bekväma med videointervju på grund av deras berättelser av diskriminering och jag tillät därför valet för telefon- eller video-intervju vara fritt. Detta resulterade i tre telefon- och två videointervjuer med längderna 56:18 minuter som kortast och 01:23:46 som längst. Alla informanter hade intervju under samma vecka och blev rekommenderade att välja en plats som de känner sig bekväma att tala öppet om sina upplevelser på. Under intervjun spelades allt in med informanternas godkännande för att kunna lägga fokus på att lyssna och ställa relevanta följdfrågor gentemot att stressa mitt antecknande och få informanten att pausa.

## 4.4 Transkribering

Efter att ha utfört intervjuerna var nästa steg att transkribera. Detta gjordes genom att lyssna på alla intervjuer och renskriva i separata dokument. Transkriberingen av videointervjuerna var lättfattliga eftersom informanternas uttryck syntes, exempelvis miner, ryck på axlarna och nickningar. Vid transkribering av telefonintervjuerna var dessa uttryck inte närvarande och fokus behövdes därför läggas på indirekta uttryck, exempelvis pauser, uttryck som ”hmm” och ”njaaa..” för informanternas osäkerhet eller andra känslor. När all information var renskrivet för respektive informant analyserades intervjuerna. Detta gjordes genom att markera viktig och nyttig information i varje fråga, men även punkter informanten ofta återvände eller refererade till. Det var även viktigt att få med konkreta exempel som informanterna nämnde för att ge läsaren en utförlig förståelse för dess upplevelser. Alla informanter gav flertal exempel på hur dess upplevelser av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden, urvalet skedde därför genom de mest förekommande diskrimineringar eller allvarligaste, men även vardagliga som de stött på. Därefter skapades ytterligare ett dokument för alla likheter och kopplingar som kunde hittas mellan informanternas upplevelser och respektive fråga. Resultat kapitlet kunde härmed påbörjas.

## 4.5 Validitet, reliabilitet och generalisering

För att bedöma kvalitén på en kvalitativ studie undersöks validitet och reliabilitet som bevisar tillförlitlighet och äktheten. Validitet är hur man identifierar, observerar eller mäter det som undersöks samt om det görs på ett relevant och lämpligt sätt (Bryman, 2018, s. 467). Inget konkret mäts eftersom studien är kvalitativ och bygger istället på uppfattningar. För att därför säkerställa god validitet är alla intervjufrågor öppna och objektiva för att inte rikta informanterna mot specifika svar, följdfrågor ställs för tydlighet och att undvika antaganden. Analysering av intervjuerna görs även objektivt för att inte påverka, överanalysera eller göra antaganden kring vad informanten kan ha menat.

Reliabilitet innebär att mätningarna är utförda rätt och vid upprepning av studiens metod förekommer samma resultat (Bryman, 2018, s. 465). Studien anses ha en hög reliabilitet eftersom ingenting har tillagts, tagits bort eller ändrats från informanternas uttalanden och en upprepning kommer därför resultera i samma resultat. Detta gäller däremot enbart om samma urval av fem individer väljs. En grupp på fem andra individer förväntas ha andra erfarenheter och har därför en annan påverkan på det empiriska utslaget. På grund av detta kritiserar den

kvalitativa forskningsmetoden tillsammans med dess generaliserbarhet (Bryman, 2018, s. 484). Det kan konstateras att denna studie, med fem informanter inte är generaliserbar och ger därför inte generell bild för alla utländska individer som utfört namnbyte. Syftet med studien är inte heller att göra det, men istället att undersöka vilka upplevelser av etnisk diskriminering fem informanter har upplevt på den svenska arbetsmarknaden och dess påföljder. Detta görs för att vidare kunna undersöka i demokratiska termer av inkludering, exkludering och politisk rättvisa.

#### **4.6 Etiska överväganden**

Vid etiska principer i samhällsvetenskapliga undersökningar menar Alan Bryman att det är en fråga om hur individerna som studeras behandlas (Bryman, 2018, s.166). De fyra begreppen; informations- samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekrav är grundläggande etiska principer och har tillämpats för att behandla informanterna rättvist under deras deltagande (Bryman, 2018, s.170). För att uppnå informationskravet informerades alla informanter kring studiens syfte och inspelade samtal. Deltagandet var frivilligt för alla informanter och utfördes med samtycke. Informanternas uppgifter skyddas för att uppnå konfidentialitetskravet vilken berör de inspelade intervjuerna och information gällande deras namn, både före och efter namnbytet. Alla uppgifter som samlats om informanterna används enbart för att kunna besvara studiens frågeställningar och kommer inte missbrukas under eller efter studien. Inspelningarna kommer därför raderas efter transkriberingen för att uppnå nyttjandekravet.



## 5. Resultat

Intervjuernas resultat kommer presenteras utifrån intervjuguidens upplägg och är i följande ordning; före namnbytet, efter namnbytet och slutligen generella frågor samt åsikter.

### 5.1 Före namnbytet

Den första frågan i intervjun handlade om informanternas bekvämlighet med deras tidigare namn vilket visade relativt liknande svar. Ingen informant benämner att de varit obekväma med sitt namn och är överens om att känslan har kommit senare, mer specifikt vid sökandet av praktikplatser eller jobb;

#### **Man 1**

*”Jo, men inte så jättemycket faktiskt. Lärare brukade stavade fel och kunde inte uttala mitt namn, men aldrig så grovt att jag blev obekvä. Jag brydde mig inte, jag var liten, förstod inte sånt då. Jag började förstå när jag skulle ge mig ut på arbetsmarknaden.”*

#### **Kvinna 2**

*”...att vara uppvuxen i Kista, i Stockholm tillät mig nästan inte vara obekvä med mitt namn, jag var liksom inte ensam med ett invandrarnamn. Känslan började när jag lämnade Kista. Andra terminen, under min praktik kom det.”*

#### **Kvinna 3**

*”Men ja, asså det var ingenting jag tänkte på riktigt...mitt namn? Inte som barn iallafall. Jag började reflektera när jag kom ut till det verkliga livet, om man kan säga så. Då insåg jag hur stor påverkan mitt namn har, och jag tror det var då jag ville byta mitt namn.”*

#### **Kvinna 4**

*”Min mormor hette samma namn så jag tyckte om det. Det var egentligen andra som gjorde mig obekvä med tanken att jag inte kommer få jobb eller komma på intervju som lärare med mitt namn.”*

#### **Man 5**

*”Det har alltid vart i bakhuvudet, man är alltid obekvä men sen om det var mitt namn —, det vet jag inte. Det kanske var för jag är invandrare generellt? Det fanns en press att passa in, men den pressen kom när jag blev äldre och skulle söka sommarjobb i årskurs 9”.*

Generella uppfattningen informanterna ger är att det alltid har funnits en acceptans med det tidigare namnet. **Kvinna 3** nämner att hon inte tänkt på sitt namn och **man 1** menar att han inte brydde sig, deras gemensamma känsla visar en viss trygghet i det utländska namnet. Alla informanter påverkades vid senare faser i livet som praktikplatser, under sin utbildning och sökandet av jobb. **Kvinna 4** är den enda informanten som indikerar att andra har fått henne obekvä, medan de andra informanterna hänvisar mot dess omgivning.

Vid fråga två berättade informanterna om dess upplevelser av negativa särbehandlingar och svårigheter på arbetsmarknaden med sitt utländska namn. Frågan är öppen vilket ledde till utvecklade berättelser om negativa upplevelser från alla informanter. Den förekommande känslan och svårigheten var att informanterna inte blev kallade till intervjuer trots kompetens, utbildning och branscher med brist på arbetskraft som vården och skola.

#### **Man 1**

*”Sista året började jag söka jobb inom min inriktning och blev helt chockad. Utav tio ansökningar fick jag två intervjuer, jag var chockad. Jag har utbildning som civilingenjör från KTH, det är väl bra? Jag frågade alla jag kände...Jag blev rädd och ifrågasatte allt faktiskt”*

#### **Kvinna 2**

*”Jag har inte haft så svårt med jobbsökande inom vården eftersom det alltid behövs anställda. Branschen skriker efter personal. Men innan jag började inom vården var det jättesvårt att få jobb och intervjuer. Jag brukade alltid ursäkta det med att 'det är Stockholm och det är hög konkurrens i huvudstaden och många sökanden', men i efterhand så det var ju jätteenkla jobb...som kassör eller butiksbiträde som jag hade kompetens för.”*

#### **Kvinna 3**

*”Jag sökte och sökte jobb men fick ingen respons, så jag tog kontakt med min handledare från min praktikplats. Hon var själv utländsk. Hon hjälpte mig få en intervju på ett kontor i – som jobbar med ekonomiskt bistånd...så jag fick jobbet till slut.”*

#### **Kvinna 4**

*”Svårigheten att få ett jobb eller intervju som lärare eller vikarie trodde jag inte med tanke på den höga bristen”.*

#### **Man 5**

*”...det här gäller mindre jobb där ingen erfarenhet krävs. Jag var till och med överkvalificerad men fick ändå inte komma på intervju...ett tag trodde jag att min ansökan inte blev inskickad för jag inte fick komma på intervju.”*

Informanternas intervjuer hänvisar mot en problematik vid kallelse till intervjuer och mindre mot att få jobbet efter intervjun. Vid arbetssökning kan informanterna jämföra sina meriter mot ansökan och få en uppfattning om dess kvalificering för jobbet, precis som **man 5** beskriver. Vid intervju blir uppfattningen däremot svårare och orsaken till nekandet av jobbet kan vara så simpelt som en ostryken skjorta eller svag handskakning.

Mer specifikt, kopplar **man 1** sin erfarenhet av etnisk diskriminering till hans syriska etnicitet under intervjuens gång. Han visar stolthet för sin etnicitet men berättar om negativa upplevelser att vara arab eller från Mellan östern i helhet. En rekryterare hade skämtat och sagt *”jag hade rakat skägget om jag kom på intervju”*, han tog det inte personligt eftersom *”vi var ju lika gamla... det var ett extra jobb när jag var student, så jag tog det inte på allvar”* och berättar

vidare att *"han antog väl att vi kunde skoja tillsammans eftersom vi båda var unga liksom"*. Han berättar även en *"konstig känsla"* vid intervju av kvinnliga rekryterare; *"de blev osäkra, nästan rädda för att mitt namn var arabiskt och kopplade det till en massa negativa fördomar antar jag. Det skapar en konstig känsla"*.

**Kvinna 2** arbetar som distriktsköterska och **kvinn**a 3 som socionom och har därför många likheter vid etnisk diskriminering av patienter. Kvinna 3 berättar att hennes yrke omfattar mycket beslutfattande och signering av dokument därav har hennes utländska namn benämnts ett antal gånger. Hon berättar *"de brukade se mitt namn och anta att något var fel. Att jag hade gjort något fel eller att jag var praktikant"*, kvinna 2 berättar liknande känsla av att *"bevisa att mitt invandrarnamn inte betyder inkompetent"*. Kvinnorna har även haft händelser där patienter velat bemötas eller handläggas av *"någon annan"* enligt kvinna 2 och *"svensk kollega"* enligt kvinna 3 vid dokumentering och signering av deras utländska namn.

**Kvinna 4** berättar om negativa upplevelser från sina praktikplatser som lärarstudent. Många gånger kom de negativa upplevelserna från andra lärare på skolan och inte handledaren. Hon berättar *"de ville aldrig ta tiden att lära sig mitt namn för det var komplicerat enligt de...det brukade nästan alltid stå fel namn på papper, mail och scheman. Inget ändrades till jag sa till de."* Hon berättar vidare att det var *"tråkigt"* eftersom hon beskriver vikten av att kunna eleverns namn. På en praktikplats har hon även fått frågan *"om varför jag inte undervisar i SVA"* och *"är du hemspråklärare?"*. Kvinnan berättar att det är diskriminerande beteende baserat på typiska stereotyper inom yrket, *"speciellt som utländsk"*.

**Man 5** har haft många jobb innan han började jobba inom data och IT. Han nämner *"domare för fotbollsmatcher, jag jobbade på en bar, Burger King, som telefonsäljare, på Pressbyrån...lite allt möjligt"* men har ändå upplevt etnisk diskriminering. Han gör det tydligt att anställningar inte betyder en positiv upplevelse på arbetsmarknaden. Under tiden som telefonsäljare kämpade han med sitt namn eftersom coacherna gav förslaget att byta namn för att låta mer *"lockande"*. Vidare berättar han, *"det hade ingenting med lockande att göra, man litar inte på invandrarnamn som säljare. Svenskar tror vi försöker lura de. De var så negativa"*. Jobbet som domare var *"tufft och hetsigt, miljön är ju helt annorlunda"* och orsakade därför många konflikter. Han berättar, *"man kunde bli kallad allt förutom ens namn – ja, det kunde vara 'hörru du svartskallen' och blatten. Det sjuka var att det var min arbetsplats, jag fick ju"*

*betalt för att döma matcher*". Mannen förstår ilskan och frustrationen som kan komma med sporter och tog det inte personligt, men beskriver ändå situationerna som *"helt sjukt"*.

Intervjuguidens nästa fråga undersöker tidpunkten informanterna bestämde sig att utföra namnbytet. Följdfrågan tittar vidare om det var en specifik händelse drivit de till handlingen

**Man 1**

*"Jag fick ångest som aldrig förr eftersom jag hade spenderat 5 år på studier. Så det var inte en situation. Jag hade tänkt på det länge innan jag vågade göra det. Jag pratade med min familj och vänner, frågade lite om deras åsikter. Feedbacken jag fick var positiv, så jag tog beslutet."*

**Kvinna 2**

*"Man vaknar inte en dag och bestämmer sig för att byta identitet. Det tog tid och bråk med mig själv."*

**Kvinna 3**

*"...kanske allt tillsammans, men inte en händelse. Jag kände mig ledsen och såg att mina svenska kollegor hade det enkelt. Innerst inne önskade jag kanske att jag hade deras namn. Det kanske var det som fick mig att byta, asså jämförandet mot mina svenska kollegor."*

**Kvinna 4**

*"Jag vet inte, jag blev nog trött på att vara osäker – det blir ju nej, inte på grund av en händelse"*

**Man 5**

*"Jag fick nog, det var därför."*

Informanterna beskriver känslor som funnits länge gentemot en specifik händelse. Beslutet att byta namn anses stort och känslomässigt enligt informanternas beskrivande ord som ångest, bråk med sig själv, ledsenhet, osäkerhet och känslan att få nog. För att se om dessa känslor påverkade informanterna berörde sista frågan dess känsla av svenskhet med det utländska namnet. Svaren var varierande, men med få likheter mellan männen och dess bestämda åsikter. De kvinnliga informanterna gav istället mer diffusa och osäkra svar. Begreppen svensk och svenskar användes även på skilda sätt omedvetet. Informanterna använde begreppet svenskar oftast vid hänvisning mot etniska svenskar och svensk vid talan om sig själva, lite mer konkret och hänvisning mot svenska medborgarskapet.

**Man 1**

*"Mitt namn påverkade min känsla mycket...mer än vad jag trodde faktiskt. Jag kände mig inte svensk när kollegorna sa mitt namn, jag vet inte, jag kände mig utanför och annorlunda från svenskarna. Sen om det handlar om blåa ögon och blont hår vet jag inte"*.

**Kvinna 2**

*”Om man baserar svenskhet utifrån mig skulle jag säga att det är lite oklart. Jag är osäker, ja men samtidigt nej. Jag, personligen skulle vilja säga att jag kände mig svensk med mitt namn, men ”riktiga” eller infödda svenskar skulle inte säga att namnen – och – är svenska”*

**Kvinna 3**

*”Oj vad svårt, jag vet faktiskt inte. Min egna uppfattning ändrades senare tror jag, när jag kom ut till det verkliga livet som jag nämnde tidigare. Innan det hade jag ingen riktig uppfattning om svenskheten, fast det kanske betyder att jag ansåg mig svensk.”*

**Kvinna 4**

*”Mitt riktiga namn är ju inte svenskt men tekniskt sätt är man svensk oavsett namn. Det handlar väl om vad som står på papper och passet – annars ansåg jag mig svensk till en viss del. Inte som andra svenskar, men jag kunde ändå anse mig som svensk med mitt riktiga namn.”*

**Man 5**

*”Namnet – är långt ifrån svenskt och det visste jag. Jag var inte blind för det och självklart så påverkade det min känsla av svenskhet än om jag hette Nils. Man är ju svensk, kanske inte namnet eller färgen men på ett annat sätt ”*

## **5.2 Efter namnbytet**

Intervjuguiden innehåller fler frågor på detta avsnitt, därmed ytterligare en mängd följdfrågor till alla informanter. Första frågan till informanterna var om deras upplevelser av den svenska arbetsmarknaden hade förändrats och om dessa följder skulle beskrivas som positiva eller negativa. Alla fem informanter beskriver en ny och positiv upplevelse med hjälp av namnbytet.

**Man 1**

*”Det känns som att jag har fått fler chanser till intervjuer – fler arbetsmöjligheter generellt skulle jag säga.”*

**Kvinna 2**

*”Jag blir inte ifrågasatt längre...i min position. Det känns som att jag har blivit mer accepterad, så det är positivt. Jag blir alltid bemött på ett respektfullt sätt nu, det gör mig glad eftersom mer fokus läggs på min kompetens och inte att jag är invandrare.”*

**Kvinna 3**

*”Positivt skulle jag vilja säga. Det är lättare med patienter, chefer, kollegor...till och med vid löneförhandling och att få högre tjänster. Folk undrar ju lite om mitt nya förnamn verkligen är eritreanskt, men de får fortsätta undra”*

#### **Kvinna 4**

*”Mina upplevelser har ändrats absolut, till min fördel. Mindre fokus läggs på mig som person, nu är mitt namn bara ett namn...om du förstår hur jag menar? Det är inte lika mycket vikt som läggs på mig, som till exempel på utvecklingssamtal brukade jag få höra av föräldrar att det kanske var jag som gjorde fel bedömningar för min dotter är si eller min son är så. Sånt har händer knappt längre.”*

#### **Man 5**

*”Positivt, väldigt positivt. Det har vart lättare att få jobb, eller att få intervjuer. Det känns också som att energin på intervjuerna har ändrats, de förväntar sig inte en ”black man” men det nya namnet så jag blir bemött extra bra känns det som. Sen varför, vet jag inte.”*

Alla informanter hänvisar mot positiva resultat på något vis. Männerna anser att de har fått fler arbetsmöjligheter i termer av intervjuer och jobb medan kvinnorna hänvisar mot upplevelser och känslor. De diskuterar att deras positioner tas mer seriöst och att påpekandet av deras etnicitet försvinner. Tre av informanterna nämnde även att det förekommer förvirring med deras nya namn, precis som **man 5** nämner att det inte förväntas en ”black man” vid bemötanden. **Kvinna 2** och **kvinna 3** nämnde även liknande. Man 5 och kvinna 2 är de informanterna som ändrat både för- och efternamn och kan därför vara den bakomliggande orsaken av fördomar av namn.

Fråga två behandlar bemötandet av chefer, kollegor, kunder etc. Här var känslorna detsamma både före och efter namnbytet i bemötandet av chefer eller kollegor. **Man 1** menar ”När man väl har en bra arbetsplats bryr sig inte chefen eller kollegorna om namnet” och båda kvinnliga informanterna överensstämmer. De menar att problematiken ligger i kunder och patienters dömande och inte ”de jag jobbar med” enligt **kvinna 3**. **Man 5** kan tycka att han blir behandlad ”lite bättre, lite mer som andra svenskar” men generellt sätt skulle **kvinna 4** säga att ”de ser att vi fortfarande är lite mörkare i hudfärgen”. I helhet upplever informanterna att de behandlas bra efter namnbytet och nästa fråga var därför om det finns en ångra trots positiva påföljderna?

#### **Man 1**

*”Ångra gör jag inte, det enda jag tänker på är mina framtida barn och om vad jag skulle vilja säga till de. Jag kommer ge mina barn ett neutralt namn tror jag, men jag undrar vad mina barn kommer kalla mig. Jag skulle vilja att de kallar mig – (gamla namnet) och då måste jag förklara till de. Jag vill ändå lära mina barn att stå för sitt namn och etnicitet. Det blir svårt”*

#### **Kvinna 2**

*”Jag har haft bra upplevelser efter mitt namnbyte, så nej jag tror inte det finns en del av mig som ångrar det.”*

### **Kvinna 3**

*”Nej jag ångrar inte, det gav mig möjligheter”*

### **Kvinna 4**

*”Jag är nöjd med mitt namnbyte och ångrar inte mitt val. Det är jättesynd såklart och jag skulle aldrig vilja att en av mina elever känner samma, jag tror att jag till och med hade velat att de behållit sitt namn – precis, jag vill tro att den framtida generationen är mer accepterande.”*

### **Man 5**

*”Jag fick många nya chanser så jag ångrar mig inte, annars hade jag inte haft mitt nuvarande jobb – det handlar kanske om min pride, att jag gav upp mitt familjenamn för att passa in i västvärlden. Jag tror mycket handlar om stolthet när det kommer till män generellt.”*

Informanterna ångrar inte sitt val på grund av de positiva konsekvenserna. Det finns däremot ett samband mellan **man 1**, **kvinna 4** och **man 5** som hänvisar mot en annorlunda känsla av ånger, exempelvis framtida barn, elever och mot familjenamnet.

De två sista frågorna behandlar informanternas känsla som svensk och inkludering i det svenska samhället efter namnbytet. Vid svar om känslan som svensk är de överens om att det krävs mer än bara ett namnbyte och har därmed inte haft en jättestor förändring i känslan som svensk. Informanterna som känner en förändring hänvisar mot vissa sammanhang, vissa dagar eller uppfattningen av andra.

### **Man 1**

*”I vissa sammanhang kanske man känner sig mer svensk, men inte som person, jag är fortfarande samma arab och jag tror inte ett namn kommer någonsin kunna ändra min tanke om det.”*

### **Kvinna 2**

*”Samma skulle jag vilja säga, men det har mer med min självkänsla att göra eftersom jag fortfarande är samma för min familj och vänner.”*

### **Kvinna 3**

*”Min uppfattning har inte ändrats så mycket på grund av mitt namn – ja, så detsamma...man blir ju aldrig en Anna-Karin, men man blir ett steg närmare intervjun -”*

### **Kvinna 4**

*”Jo, men lite mer svensk kanske jag ändå gör – jag uppfattas lite mer svensk av andra nu, de utgår ju från mitt namn, det kan ha påverkat min uppfattning.”*

**Man 5**

*"Jag känner mig inte mindre svensk, det är mellan detsamma och mer svensk. Det beror på, vissa dagar kan jag tycka att jag passar in och känner mig mer svensk med mitt namn. Sen, kan det finnas vissa dagar då jag inte tänker på det, då är det detsamma kanske."*

Vid inkludering, skulle informanterna säga att känslan har ökat eller vart detsamma efter namnbytet. Den främsta orsaken är på grund av andra i sammanhang som bemötande av patienter och kollegor. Informanterna ser däremot svårigheter i att besvara ur ett samhällsperspektiv och hänvisar istället till arbetsmarknaden, jobb, kollegor.

**Man 1**

*"- lite mer välkomnande, det kanske på ett vis är inkludering, men annars ingenting jag kan ge dig en hel uppfattning om, - men jag skulle säga att jag inte känner mig eller mindre inkluderad. Samma gamla."*

**Kvinna 2**

*"Det var en svår fråga, jag vet inte, jag skulle nog vilja gissa på samma – enda gruppen eller sammanhangen jag känner mig mer inkluderad skulle såna fall vara när jag träffar patienter. Då kanske jag känner mig mer inkluderad som svensk"*

**Kvinna 3**

*"Utifrån samhället...det är stort, men jag tror man aldrig känner sig inkluderad till hundra procent som utländsk. Jag har haft en bra upplevelse, eller bra erfarenheter från namnbytet men ingenting som har påverkat så stort, alltså ur ett samhällsperspektiv. Som jag sa, man blir inte sedd som en Anna-Karin och därför blir det ingen skillnad på min inkludering."*

**Kvinna 4**

*"Jag känner mig mer inkluderad på jobbet och en del av kollegorna på ett annat sätt, så det är roligt, men sen om det räknas som samhället vet jag inte. Jag har aldrig funderat på det faktiskt haha."*

**Man 5**

*"Nu när jag tänker efter, det lutar mer mot...mer inkluderad. Vilket är lite konstigt eftersom den enda skillnaden är mitt namn. Jag har vart mer inkluderad på arbetsmarknaden och på jobb som jag har haft, men jag känner mig inte inkluderad i samhället. Samhället vet inte namnet – (nya namnet), de ser – (gamla namnet) då är jag inte mer inkluderad – för samhället ser mig fortfarande och kommer alltid, se mig som en arbetslös invandrare, du vet?"*



## 5.3 Generella frågor

På detta avsnitt av intervjuguiden ställs frågor till informanterna som berör inkludering, demokrati och rättvisa. Med hjälp av informanternas personliga svar kan det appliceras i förståendet av teoretiska referensramen.

### 5.3.1 Inkludering

Första frågan tittar vidare på vad namnbyten handlar om, är det viljan att inkluderas eller att få fler jobbomöjligheter. Informanterna menar att namnbyte kan ske för att både vilja inkluderas och för att få fler jobbomöjligheter. De nämner att det inte behöver vara båda tillsammans och det ena eller andra heller.

#### **Man 1**

*“Personligen gjorde jag det för att få fler jobbomöjligheter, som sagt jag hade spenderat mycket tid på mina studier. Jag hade kämpat länge för att bli ingenjör och gjorde det mest för att kunna få ett bra, stabilt jobb, så för mig var det inte om inkludering eller att bli svensk.”*

#### **Kvinna 2**

*“Kanske av båda anledningarna - när det kommer till jobb ville jag få samma chanser precis som någon annan. Det gäller mer min vidareutbildning som distriktssköterska där det är mycket ansvar och ledning, utifrån min erfarenhet är det svårare att få jobb med såna roller när man inte är svensk. Så därför, men inkludering kan vara en del av det, jag nekar inte det helt.”*

#### **Kvinna 3**

*“För jobbomöjligheter bara skulle jag vilja tro.”*

#### **Kvinna 4**

*“Jag kan inte säga att det var specifikt på grund av någon av de anledningarna, det hade mer med mig själv att göra. Jag blev osäker på mitt namn efter en lång period av kommentarer, men jag var bara osäker i jobb- eller arbetsomhang, då blir det lite mer mot att få fler jobbomöjligheter.”*

#### **Man 5**

*“Jag tror det handlar om båda och säger man att det bara handlar om att få jobbomöjligheter då talar man faktiskt inte sanningen. Jag menar, vill man få fler jobbomöjligheter då finns det mycket annat man kan göra, man försöker skaffa sig kontakter eller ja jag vet inte. Man vill passa in, bli inkluderad och det är inget fel med det, men många med invandrarbakgrund vill neka den känslan.”*

Ingen informant har utfört ett namnbyte med orsaken att inkluderas. Tillsammans ger de uppfattningen att utbildningarna är prioriteten och inte viljan att inkluderas. **Man 1** hänvisar i detta fall mot kämpande för att bli ingenjör och **kvinna 2** sin roll som distriktssköterska, medan de andra informanterna nämner jobb- och arbetsomöjligheter som en helhet.

### **5.3.2 Demokrati**

Fråga två i intervjuguiden tar upp informanternas åsikter om vad namnbyten säger om en demokrati samt om det hänvisar mot en utvecklad demokrati.

#### **Man 1**

*“Jag skulle inte påstå en dålig demokrati och inte en outvecklad demokrati heller, speciellt inte jämfört med andra demokratier. Vi har jobb, jag har jobb, alla i min familj och mina vänner har jobb, så det visar ju något om demokratin. Vi får möjligheten, men samtidigt inte - jag vet inte riktigt hur man ska beskriva.”*

#### **Kvinna 2**

*”Sverige är en bra demokrati, det är säkert. Men, jag tror det har med mångkulturen eller...integrationen inom arbetsmarknaden att göra, inte styrelseskicket. Det visar på en utvecklad arbetsmarknad mer, inte direkt mot en outvecklad demokrati, eller indirekt kanske...jag vet inte.”*

#### **Kvinna 3**

*“Något är ju lite fel om man ska behöva byta sitt namn för att få en intervju, det är diskriminering men jag vet inte hur det kan uppfattas på en större skala.”*

#### **Kvinna 4**

*“Mitt val att byta namn kan jag inte koppla till demokrati i sig, men det är kopplat till min erfarenhet av Sverige som ett land och vad jag har upplevt - men det känns som Sverige är ett land som inte skulle vilja att folk byter namn, de vill ge en bild av ett rättvist och perfekt land vilket namnbyte inte riktigt gör”*

#### **Man 5**

*“Outvecklad och diskriminerade. Annars hade ingen behövt byta namn. Man byter namn för att man inte får samma möjligheter, det är vad är demokrati ska stå för. Alla ska få samma upplevelser och chanser i livet, men det får man ju inte, så ja självklart det visar en dålig utveckling. Jag säger inte en dålig demokrati, men en som är dåligt utvecklad.”*

Här ger informanterna en variation av svar och uppfattningar om demokratin utan en direkt åsikt som påvisar Sverige som en dålig demokrati.

### 5.3.3 Politisk rättvisa

Sista frågan behandlar rättvisa. Här besvarar informanterna om de anser behovet av namnbyten rättvist för att få samma förutsättningar på arbetsmarknaden, detta med följes med deras åsikter gällande förtur för etniska svenskar.

#### **Man 1**

*“Det är självklart orättvist, alla borde få samma möjligheter. Det är riktigt synd att alla inte får visa sin potential - det finns självklart en slags av förtur för svenskar på många sätt. De får jobb genom kontakter och skippar hela rekryteringsprocessen, de har förtur på jobbet när det kommer till nya positioner, nyheter, till och med fikabrödet om vi ska gå så långt.”*

#### **Kvinna 2**

*“Man ska inte behöva byta namn, asså det är ju inte rättvist att man ska behöva gå så långt för att få samma förutsättningar eller en chans till intervju, så det är orättvist, men inte handlingen i sig. Sen tror jag svenskar är bekväma med andra svenskar och ger därför lite förtur till de - man tycker väl att det är en risk att anställa en utländsk.”*

#### **Kvinna 3**

*“Nej, det är det inte, men vi som är invandrare har lärt oss acceptera att det är orättvist. Man har inte bara förtur när det kommer till jobb, det kan vara förtur att prata med chefen och uttrycka deras åsikter. Deras känslor väger tyngre och kommer före till chefer, jämfört med om man är utländsk, då tas allt med en nypa salt och inte lika allvarligt helt plötsligt.”*

#### **Kvinna 4**

*“Det känns orättvist, men hela världen är orättvis. Man kan hitta orättvisa i allt och oavsett hur mycket man än försöker göra något jämlikt så tror jag det nästan blir omöjligt. Man får gå vidare och inte se det från det perspektivet.”*

#### **Man 5**

*“Det är absolut inte rättvist, vi måste kämpa mer, jag har inget problem med att kämpa mer men det är inte rättvist - Jag tror att det alltid kommer finnas en förtur när det kommer till jobb, jag vet inte vad det beror på. Man kanske litar på sitt egna folk mer, än oss.”*

Informanterna är överens om känslan av orättvisa och förtur för etniska svenskar, men anger olika förklaringar som bekvämlighet och tillit. Enligt informanterna sker förtur inte enbart vid arbetssökandet, men på jobbet och utsträcks till känslor och fikabröd.

## 6. Slutsatser och diskussion

### 6.1 Upplevelser och påföljder

Informanternas intervjuer visar resultat som hänvisar mot negativa upplevelser på arbetsmarknaden innan namnbytet. Först påvisar resultatet, en acceptans hos informanterna med det tidigare namnet. Obekväma sammanhang kunde förekomma vid yngre ålder och fortsatte växa vid senare faser i livet på praktikplatser, arbetsmarknaden och skola. Vid arbetssökning upplevde informanterna svårigheter att få intervju, både med och utan utbildning. Som tidigare presenterat, beskriver Wuokko Knocke en negativ signal hos arbetsgivaren vid utländskt namn som resulterar i utsortering vid rekryteringsprocesser, trots kvalificerad kompetens och meriter (SOU 2005:56, s. 291). Man 1 upplevde svårigheter att få jobb trots sin utbildning som civilingenjör från Kungliga Tekniska Högskolan. Av denna anledning gjordes arbetets avgränsning, för att poängtera att svårigheter kvarstår med utbildning. Svårigheterna förekom likväl vid rimliga jobb utifrån informanternas erfarenheter, jobb utan krav och jobb inom bristande branscher. Resultaten visar att dessa svårigheter försvann efter informanternas namnbyten och instämmer därför Knockes beskrivande att den negativa signalen enbart förekommer hos utländska namn.

Informanterna har tillsammans upplevelser på arbetsmarknaden som kan sammanställas för att beskriva det känslomässiga drivet till namnbytet. Den allmänna känslan var nedvärdering och brist på tillit i relation till deras utländska namn. Detta gäller nedvärdering av informanternas positioner eller arbete där deras namn har presenterats, setts eller signerats. Trots informanternas utbildning, position och kompetens förekommer det en vilja att bli bemött av annan personal, i ett fall påpekas även viljan för en svensk kollega. Denna vilja visar brist på tillit och informantens förmåga att utföra sitt jobb korrekt oavsett roll som socionom, distriktssköterska eller ett säljyrke som man 1 nämner. I hans fall gav coachen ett tips att byta namn till något lockande. Informanten beskriver detta som ett problem av tillit med utländska namn vid försäljning. Kan en negativ signal ges även som kund ur Knockes perspektiv?

Händelserna visar brist på engagemang till att ägna uppmärksamhet eller vikt till informanternas namn. Man 1 beskriver, att lärare stavade och uttalade fel namn som yngre medan kvinna 4 beskriver detta som ett nuvarande och regelbundet problem. Detta hänvisar mot en obrydd attityd vid bemötande av utländska eller komplexa namn. Denna brist leder till konsekvenser som man 5 beskriver, kallelser av diskriminerande benämningar som svartskalle och blatten. Som tidigare nämnt, tillsättningen av individer i grupper leder till en gruppering av

stereotyper och triggat igång ett diskriminerande beteende (Arai & Gartell, 2021, s.294). I detta fall tillsätts individen, man 5, i grupp som utländsk, därmed stereotypen blottas som sedan leder till hans kallelser av diskriminerande benämningar.

Härmed kan studiens första forskningsfråga som lyder: *vilka upplevelser av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden har lett till utländska individers namnbyte och vad är dess påföljder?* besvaras. De upplevelser av etnisk diskriminering som lett till utländska individers namnbyte är nekandet av dess känslor och kompetens. Individerna bemöter svårigheter att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden på grund av avfärdandet av sin kompetens. Meriter, erfarenhet och kompetens finns, men den negativa signalen av det utländska namnet går före hos arbetsgivare. Känslorna fortsätter på arbetsplatser där det utländska namnet bemöts av attityd, diskriminerande namn, nedvärdering och exkludering. Detta har slutligen drivit individerna till viljan att utföra ett namnbyte. Påföljden av detta är positiva upplevelser av bemötanden, inkludering, respekt och har lett till fler arbetsmöjligheter enligt informanterna. Det är en positiv förändring och förenkling att bemöta rekryterare, chefer, kollegor, patienter likväl löneförhandling och högre tjänster. Känslan av nedvärdering har minskats och fokus läggs på kompetens och individen gentemot ursprung.

## **6.2 Ur ett demokratiskt perspektiv**

Sista avsnittet lyfter demokratiska frågor, där andra frågan kritiskt granskar valet att utföra namnbyten i en demokratisk kontext. Den diskuterade problematiken är att en demokrati inte ska driva individer till namnbyten. Kan namnbyten vara en indikation på en outvecklad demokrati med brist på mångkulturalism och integration? Enligt informanterna är den generella åsikten att Sverige inte är en dålig eller outvecklad demokrati, trots bristerna. En informant, man 5, menar att det är en diskriminerande och outvecklad demokrati med motivering att “annars hade ingen behövt byta namn. Man byter namn för att man inte får samma möjligheter, det är vad en demokrati ska stå för”. Tidigare presentation av den svenska arbetsmarknaden anger Sverige som det land med högst sysselsättning med 82% (Arbetslöshetsrapporten, 2020). Här har sysselsättningsgraden mellan inrikes- och utrikesfödda legat mellan 6,7%-15% åren 2007–2018 (SCB, 2021). Denna fakta bevisar att en stor del av utländska befinner sig på den svenska arbetsmarknaden och har därmed fått en demokratisk möjlighet som informanten påstås inte finns. Enligt Young är detta demokrati. Hon menar att demokratin tillåter medborgare ha samma rättigheter och möjligheter att delta, påverka och protestera för sina intressen (Young, 2000, s.17).

Alla informanter har samma rättigheter och möjligheter till att delta på arbetsmarknaden, sen att vissa individer bemöts av diskriminering är givet. Rekrytering och intervjuer är ett bemötande av två individer med olika politiska åsikter, tankar och åsikter. Diskrimineringen är inte givet, men mötandet av två olika individer i över- och underordnade positioner gör det givet. Upplevelsen av diskriminering betyder inte, att möjligheten till det fria sökandet av jobb försvinner. Detta har fortfarande skett under samma rättigheter och möjligheter. Om individen senare drivs till namnbyte, så anses även den handlingen ett val. Att utföra namnbyte är tillgängligt för alla svenska medborgare. Varför anses inte det individuella valet, att utföra namnbyte, en demokratisk möjlighet? Utifrån Youngs perspektiv anses det demokratiskt eftersom möjligheten att protestera för sina intressen finns (Young, 2000, s.17). Vidare kan detta motargumenteras med kostnaderna att utföra namnbyte som idag kostar 1800 kr för efternamn och 250 kr för förnamn (Skatteverket, 2021). Borde denna kostnad inte vara gratis om det är den "outvecklade" demokratin som drivit informanterna till valet?

### **6.2.1 Inkludering och exkludering**

Vid intervjuguidens första avsnitt, före namnbytet, diskuteras informanternas bekvämlighet med det tidigare namnet. Informanterna beskriver en acceptans med namnet fram till senare faser i livet som praktikplatser, under sin utbildning och sökandet av jobb. Dessa faser i livet som kvinna 3 benämner "det verkliga livet" drev informanterna till dess namnbyte. Detta kan bero på en ny utsättning av exkludering. Informanterna har tidigare rent per automatik inkluderats i en skola, i klasser och grupper som lärare placerat elever i. I informanternas tidigare fas har läraren eller andra klasskamrater behövt inkluderat de. Oavsett om detta är intern eller extern inkludering enligt Young, har de inkluderats på något vis. När informanterna lämnar denna inkludering och avgår till "det verkliga livet" är det inte längre skolan som avgör inkluderingen, men samhället. Om individen inkluderas eller exkluderas är baserat på det Rawls beskriver som social position och Youngs underordnade eller underrepresenterade grupp. Informanterna är utländska och enligt Rawls teori i en lägre social position och enligt Young en exkluderad grupp. Denna känsla av exkludering framkommer därför i de senare faser gentemot inkluderingen i skolan eller vid yngre ålder. Vilja driver informanterna till att återgå till den inkluderande känslan och utför därför ett namnbyte för att hitta tillbaka till det.

Avsnittets sista fråga påvisade informanternas känsla av svenskhet med ett utländskt namn. Här skiljde informanterna på begreppen svensk och svenskar. Begreppet svenskar användes vid

hänvisning mot etniska svenskar och svensk vid talan om sig själva eller hänvisning mot det svenska medborgarskapet. Informanterna beskriver att de känt sig svensk med sitt tidigare namn, men är medvetna om grundliga faktorer som ursprung och utseende. Man 1 beskriver sig som annorlunda och utanför med det tidigare namnet, medan kvinna 4 hänvisar hennes svenskhet till passet. Det informanterna beskriver är det Young kallar intern exkludering. Enligt Young får gruppen möjligheten att delta, men ignoreras och avfärdas vid dess uttryckande (Young, 2000, s. 55). I detta fall har informanterna som grupp fått möjligheten att delta i samhället genom sina jobb, men ignoreras fortfarande vid dess uttryckande av diskriminerande upplevelser på arbetsmarknaden. Youngs teori beskriver en underrepresenterad grupp med åsikter och tankar som inte tas hänsyn till eller anses mindervärdiga, men skapar ändå en tro om inkludering för allmänheten (Young, 2000, s.55). Kvinna 3 beskriver “deras känslor väger tyngre och kommer före till chefen, jämfört med om man är utländsk”. Detta är ett praktiskt exempel på hur intern exkludering sker. För allmänheten är kvinna 3 och alla andra informanter inkluderade eftersom de befinner sig på en svensk arbetsplats. Det som inte ses för allmänheten är att inkluderingen begränsas och leder istället mot en exkludering.

Exempel på detta är man 5, som domare för fotbollsmatcher. För allmänheten kan även han anses inkluderad genom sin möjlighet att delta som domare. Det är däremot efter gemensam deliberation och deltagande under processens gång exkludering sker av den dominanta gruppen (Young, 2000, s.55). Under processens gång, i detta fall matchen, blev informanten exkluderad genom diskriminerande namn som särskiljer honom från etniska svenskar. Detta var namn som svartskalle och blatte av den dominanta gruppen, som Young beskriver.

Informanterna 2 och 3 har båda beskrivit händelser där patienter velat bemöta en annan eller svensk kollega på arbetsplatsen. Detta är en form av Youngs teoretiska, extern exkludering. Individer eller grupper som bör inkluderas är avsiktligt exkluderade från en diskussion eller beslutfattande situationer (Young, 2000, s.54). Som anställd, om deras positioner tillåter, bör informanterna inkluderas i diskussioner och beslutfattande situationer. Patienterna exkluderar istället informanterna från detta med avsikt genom att be om annan kollega. Young menar att makt utnyttjas vid demokratiska processer med önskan att få sitt nyttjande beslut (Young, 2000, s.54). Patienterna utnyttjar sin makt som ‘kund’ under en demokratisk process som skett korrekt utifrån informanternas arbete, för att få deras nyttjande beslut, en annan kollega.

### 6.2.2 Politisk rättvisa

John Rawls beskriver rättvisa som den grundläggande strukturen i samhället. Detta är kopplat till sociala positioner i samhället och faktorer som etnicitet, kön och klass (Rawls, 1999, s.6). Denna koppling benämner informanterna omedvetet. Vid fråga om rättvisa nämner kvinna 3; “vi som invandrare har lärt oss acceptera att det är orättvist”, precis som Rawls kopplar rättvisa till grupper gör informanten detsamma. Invandrare är ingen grupp, men kan ändå anses en social position som medför en rättvis eller orättvis ställning i samhället. Vidare beskriver Rawls att alla individer är infödda i olika sociala positioner och har därför olika förväntningar på livet, plats inom politiken och vid ekonomiska och sociala situationer (Rawls, 1999, s.6). Invandrare som grupp är infödda i en viss social position i dess ursprungsländer, men får en ny utsatt position i Sverige. De får därmed en ny förväntning på livet, politiken, ekonomiska och sociala situationer gentemot den infödda och behöver nu adaptera till en lägre social position. Av denna anledning har de lärt sig acceptera den utsatta positionen och dess orättvisa som kvinna 3 beskriver. För att ta sig ur den orättvisa ställningen drivs informanterna till namnbyten som ett strävande för rättvisa och en ny social position.

Vidare diskuterades förtur för etniska svenskar på arbetsmarknaden där informanterna instämmer förtur vid jobb, nya positioner, nyheter, fikabröd, samtal med chefen och uttryckandet av känslor. Man 1 menar, att förturen är en självklarhet och sker på många olika sätt. Enligt Rawls teori, gynnas individer baserat på dess sociala positioner och får därmed en specifik placering före andra (Rawls, 1999, s. 6). Informanterna menar att förturen kan grundas i bekvämligheten och tilliten att anställa sitt eget folk, alltså en etnisk svensk. Att vara bekväm med en anställd och tillit är däremot enbart egenskaper eller drag som kan hittas hos utländska likväl svenska individer. Förturen är istället ett tema av privilegium. Ur ett västerländskt perspektiv har vita en specifik placering före andra etniciteter. Deras placering är längre fram och får därför förmåner i samhället, vilket i detta fall är förtur på arbetsmarknaden (Rawls, 1999, s.7). Som man 1 beskrev, förturen blir därför en självklarhet.

Slutligen besvaras forskningsfrågan: *hur kan namnbyten bedömas ur ett demokratiskt perspektiv i termer av inkludering och politisk rättvisa?* Att bedöma namnbyten ur ett demokratiskt perspektiv är komplext och svårt, precis som Young beskriver att demokratin är “svår att älska” (Young, 2000. S.16). Demokratin inkluderar alla svenska medborgare att söka jobb på ett jämlikt plan, trots konsekvensen att vissa bemöts av etnisk diskriminering. När jobbet är landat anses den utländska individen inkluderad i det svenska samhället, men bemöter



fortfarande en form av exkludering som driver de till namnbytet. Dessa möjligheter att ansöka, få ett jobb och utföra ett namnbyte kvarstår som fria val och bedöms därför demokratiskt. Detta blir istället en fråga om politisk rättvisa eftersom positionerna i samhället avgör resterande utfall. Exempelvis, positionen av ett visst kön, etnicitet, religion och andra faktorer som bedöms på en social skala. Detta påverkar därefter hur vissa sociala positioner i eftertraktas i samhället och hos arbetsgivaren, exempelvis viljan att anställa den vita mannen. Att utländska individer därmed behöver utföra namnbyten för inkludering är inte politiskt orättvist, det orättvisa är istället sociala konstruktioner och positioner.

## 7. Sammanfattning

Denna studie har härmed behandlat forskning berörande namnbyten som utförs av utländska individer som upplevt etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Detta gjordes genom den kvalitativa forskningsmetoden och fem semi-strukturerade intervjuer för att besvara frågeställningarna; vilka upplevelser av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden har lett till utländska individers namnbyte och vad är dess påföljder? Och hur kan namnbyten bedömas ur ett demokratiskt perspektiv i termer av inkludering och politisk rättvisa? För att kunna besvara dessa frågeställningar har Iris Marion Youngs och John Rawls teorier om demokrati, inkludering, exkludering och politisk rättvisa applicerats på studiens resultat. Detta har lett till studiens slutsatser att de upplevelser av etnisk diskriminering som lett till utländska individers namnbyte är förnekandet av dess känslor och kompetens, med positiva påföljder både arbets- och känslomässigt vid det nya namnet. Namnbyten kan bedömas som demokratiskt eftersom det sker under fria termer och individuella val. Detta blir därför en fråga om politisk rättvisa på grund av sociala konstruktioner som utgör det kvarstående utslaget, vår position i samhället och om vi därmed tillhör de inkluderade eller exkluderade. Härmed har syftet att undersöka vilka upplevelser av etnisk diskriminering invandrare påstött på arbetsmarknaden samt dess påföljder och att undersöka vad namnbyten betyder för demokratin i termer av inkludering och exkludering i det svenska samhället samt politiskt rättvisa uppnåtts.

## 8. Fortsatt forskning

Att forska vidare om den svenska arbetsmarknaden, mer specifikt etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden är behövande. Vidare forskning gällande anonyma arbetsverktyg för att utesluta kandidatens namn behövs eftersom det är ett nytt koncept. Hjälper anonyma profiler under rekryteringsprocesser och i sådana fall hur mycket? Ökar det fler möjligheter till utländska att få intervjuer? Kan det minska etnisk diskriminering vid rekryteringsprocesser? Här finns det många frågor gällande det nya konceptet som behövs besvaras och möjligheter för framtida forskning anses därför relevant.

Tidigare siffror från Arbetsförmedlingen (redovisat i 2.1) visar att antalet inrikes- och utrikesfödda på arbetsmarknaden är relativt jämligt. De jobben som de olika grupperna erhåller är däremot väldigt skilda. Utrikesfödda har vanligtvis jobb inom vården, restaurang, transport och städ, medan inrikesfödda har det som anses 'finare jobb'. Denna diskussion om fördomar och diskriminering vid vissa yrken eller branscher har tidigare diskuterats om den svenska arbetsmarknaden. Kvinna 4 benämner även detta i hennes yrke som lärare där det uppstår fördomar, exempelvis att hon är hemspråklärare eller undervisar i SVA. Varför finns dessa fördomar på den svenska arbetsmarknaden? Varför eller hur har vi omedvetet kopplat ursprung till bransch? Måste pizzabagaren vara utländsk och kassören på ICA Maxi svensk? Vid informationssökning för denna uppsats förekom det information gällande uppdelningen av branscher på den svenska arbetsmarknaden, men ingen förklaring till varför. Är det vi som svenskar som har omedvetet bestämt stereotyper, exempelvis att utländska män ska vara buss- och taxichaufförer? Eller finns det en strukturell bakomliggande orsak?

## 9. Källförteckning

Arbetsförmedlingen. (2019). *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2019*. (Hämtad 15-03-2021) <https://arbetsformedlingen.se/download/18.47a458fb16df81b913372ac/1581065086481/arbetsmarknadsutsikterna-ht-2019.pdf>

Arbetslöshetsrapporten. (2020). *Statistik om arbetsmarknaden 2021*. (Hämtad 15-03-2021) <https://arbetsloshetsrapporten.se/las/>

Dagens Nyheter. (2017). *Nyanlända byter namn för att lättare få arbete*. (Hämtad 04-03-2021) <https://www.dn.se/ekonomi/nyanlanda-byter-namn-for-att-lattare-fa-arbete/>

Diskrimineringsombudsmannen. (2021). *Diskrimineringslagen*. (Hämtad 10-03-21) <https://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/>

Diskrimineringsombudsmannen. (2020). *Diskriminering 2015–2019: statistik över anmälningar som har inkommit till DO*. [2020:3]. (Hämtad 10-03-21) <https://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-statistik-anmalningar-2015-2019.pdf>

Diskrimineringsombudsmannen. (2020). *Statistik 2015–2020: statistik över anmälningar, tips och klagomål som inkommit till Diskrimineringsombudsmannen åren 2015–2020*. [2021:1]. (Hämtad 10-03-21) <https://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-statistik-anmalningar-tips-klagomal-2015-2020.pdf>

Sveriges riksdag. (2021). *Sverige, framtiden och mångfalden från invandrapolitik till integrationspolitik*. [1997/98: SFU06]. (Hämtad 12-03-21) [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/sverige-framtiden-och-mangfalden---fran\\_GL01SFU6/html](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/sverige-framtiden-och-mangfalden---fran_GL01SFU6/html)

Skatteverket. (2021). *Byta efternamn*. (Hämtad 16-04-21) <https://www.skatteverket.se/privat/folkbokforing/namn/bytaefternamn.4.76a43be412206334b89800020669.html>

Statistiska centralbyrån. (2021). *Arbetslöshet i Sverige*. (Hämtad 15-03-21) <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/samhallets-ekonomi/arbetsloshet-i-sverige/>

Svenska Dagbladet. (2010). *Rekordmånga vill byta namn*. (Hämtad 08-03-2021) <https://www.svd.se/rekordmanga-vill-byta-namn>

SVT Nyheter. (2007). *Anonyma tentor införs*. (Hämtad 08-03-2021)  
<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vasterbotten/anonyma-tentor-infors>

SVT Nyheter. (2017). *Trenden: Byta till nyskapade efternamn*. (Hämtad 02-04-2021)  
<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/trenden-byta-till-nyskapade-efternamn>

The New York Times. (2009). *Study Reveals Changes Among Second-Generation Hispanics*. (Hämtad 08-03-2021) <https://www.nytimes.com/2009/05/29/us/29hispanic.html>

The University of Chicago. (2006). *Iris Marion Young, 1949-2006*. The University of Chicago News Office, Chicago. <http://www-news.uchicago.edu/releases/06/060802.young.shtml> (Hämtad 04-06-2021)

## **Vetenskapliga artiklar**

Ahmed M, Ali & Ekberg, Jan (2009): *Fältexperiment för att studera etnisk diskriminering på den svenska arbets- och bostadsmarknaden*. Socialvetenskaplig tidskrift, Nr 2, årgång 16.

Arai, M., Bursell, M. and Nekby, L. (2016), *The Reverse Gender Gap in Ethnic Discrimination: Employer Stereotypes of Men and Women with Arabic Names*,. Int Migr Rev, 50: 385-412. <https://doi.org/10.1111/imre.12170>

Arai, M., Gartell, M., Rödin, M., & Özcan, G. (2021). *Ethnic Stereotypes and Entry into Labor Market Programs*. ILR Review, 74(2), 293–320.  
<https://doi.org/10.1177/0019793919899937>

Arai, M & Skogman Thoursie, P. (2007). “*Giving Up Foreign Names: An empirical Examination of Surname Change and Earnings*”. SULCIS Working Paper Series: The Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies (SULCIS)  
[https://www.su.se/polopoly\\_fs/1.55347.1321514447!/SULCIS\\_WP20071.pdf](https://www.su.se/polopoly_fs/1.55347.1321514447!/SULCIS_WP20071.pdf)

Arai, M & Thoursie, P. (2009). *Renouncing Personal Names: An Empirical Examination of Surname Change and Earnings*. Journal of Labor Economics. 27. 127-147. 10.1086/593964.

Biavaschi, C & Giulietti, C. & Siddique, Z. (2017). *The Economic Payoff of Name Americanization*. Journal of Labor Economics, University of Chicago Press, vol. 35(4), pages 1089-1116. <http://ftp.iza.org/dp7725.pdf>

Kabeer, N. (red.) (2005). *Inclusive citizenship: meanings and expressions*. London: Zed.  
<http://archive.ids.ac.uk/drcitizen/system/assets/1052734474/original/1052734474-kabeer.2005-introduction.pdf>

Rawls, J. (1999). *A Theory of Justice*. CAMBRIDGE, MASSACHUSETTS: Harvard University Press. doi:10.2307/j.ctvkjb25m

Sivandan, A & Asian Dub Foundation. (2005). *Det blåa glashuset: strukturell diskriminering i Sverige*. Statens offentliga utredning. SOU 2005:56. [3C5D15CB-7F3E-458C-A64A-7FE3A8912F1D](#)

Åslund, O & Skans, O. (2007). *Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field?*. IFAU - Institute for Labour Market Policy Evaluation, Working Paper Series. 65. 10.1177/001979391206500105.

## Litteratur

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (tredje upplagan). Stockholm: Liber

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Towns, A.E. & Wängnerud, L. (2017). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. (Femte upplagan). Stockholm: Wolters Kluwer.

Young, I.M. (2000). *Inclusion and democracy*. Oxford: Oxford University Press.

## Muntliga källor

Man 1, civilingenjör inom energisystem och hållbar utveckling, Kungliga Tekniska högskolan, videointervju, 29-03-21.

Kvinna 2, sjuksköterska med specialisering som Distriktssköterska, Karolinska Institutet, telefonintervju, 27-03-21.

Kvinna 3, socionom, Stockholms universitet, telefonintervju, 30-03-21.

Kvinna 4, ämneslärare inom samhällskunskap och engelska, Umeå universitet, telefonintervju, 28-03-21.

Man 5, datavetenskap, Högskolan i Gävle, videointervju, 26-03-21.

## 10. Bilagor

### Intervjuguide

- Namn
- Ålder
- Härkomst
- Utbildning
- Namnbyte av..för-/efternamn

### Före namnbytet

- Skulle du säga att du var bekväm med ditt namn före namnbytet? Varför/ Varför inte?
- Upplevde du svårigheter eller negativ särbehandling på arbetsmarknaden med ditt tidigare namn? Om ja, kan du berätta om dina erfarenheter av detta?
- När var det du bestämde dig för att byta namn? Var det en specifik händelse?
- Hur påverkade ditt namn din känsla av svenskhet?

### Efter namnbytet

- Har dina upplevelser av den svenska arbetsmarknaden förändrats? Skulle du beskriva dessa följder som negativa eller positiva?
- Upplever du annorlunda bemötande av chefer, kollegor, kunder eller liknande med ditt nya namn gentemot tidigare?
- Ångrar du någonsin valet att byta namn? Varför/varför inte?
- Hur har namnbytet påverkat din känsla som svensk? Känner du dig mindre, detsamma eller mer svensk?
- Anser du dig mer inkluderad i det svenska samhället efter att ha gjort namnbytet? Varför/varför inte?

### Generella frågor

- Tror du namnbyten handlar om viljan att inkluderas eller att få fler jobb möjligheter?
- Vad tror du namnbyten säger om en demokrati? Tycker du det hänvisar mot en outvecklad demokrati?
- Är det rättvist att man ska behöva utföra ett namnbyte för att få samma förutsättningar som en etnisk svensk på arbetsmarknaden? Eller är det givet att svensk har förtur?
- Något annat du vill berätta eller tillägga?